

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ФИЛИАЛИ ҲУЗУРИДАГИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**Г.В. ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ФИЛИАЛИ**

ТАИРОВ САНЖАР ОКТАМОВИЧ

**ИНСОН КАПИТАЛИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ ВА
УНИНГ ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ БОЗОРИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШДАГИ РОЛИ**

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент-2020

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
диссертацияси автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по экономическим наукам**

**Content of dissertation abstract of doctor of philosophy (PhD)
on economical sciences**

Таиров Санжар Октамович

Инсон капиталини шакллантириш ва унинг Ўзбекистон меҳнат бозорини
такомиллаштиришдаги роли..... 3

Таиров Санжар Октамович

Формирование человеческого капитала и его роль в совершенствовании
рынка труда Узбекистана..... 29

Tairov Sanjar Oktamovich

Formation of human capital and its role in improving labor market of
Uzbekistan..... 54

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works 58

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ФИЛИАЛИ ҲУЗУРИДАГИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
ИЛМИЙ КЕНГАШ**

**Г.В. ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ФИЛИАЛИ**

ТАИРОВ САНЖАР ОКТАМОВИЧ

**ИНСОН КАПИТАЛИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ ВА
УНИНГ ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ БОЗОРИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШДАГИ РОЛИ**

08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент-2020

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори диссертацияси (PhD) мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2020.2.PhD/lqt266 рақами билан рўйхатга олинган.

Диссертация иши Г.В. Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиалида бажарилган.

Диссертация иши автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-сайтида (www.reu.uz) ва "ZiyoNet" (www.ziyo.net.uz) Ахборот-таълим порталида жойлаштирилган.

Илмий раҳбар: **Зокирова Нодира Каландаровна**
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар: **Мамадалиева Хафизахон Холдаровна**
иқтисодиёт фанлари доктори

Алижонов Уткиржон Махамадалиевич
иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори, PhD

Етакчи ташкилот: **Самарқанд давлат университети**

Диссертация ҳимояси 2020 йил "31" 10 да соат 10:00 да Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиали қошидаги илмий даражалар бериш бўйича DSc.22/30.12.2019.I.100.01 Илмий кенгаши йиғилишида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Тошкент ш., Шаҳриобод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: info@reu.uz.

Диссертация иши билан Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиалининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (4 рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: info@reu.uz.

Диссертация иши автореферати 2020 йил "12" 10 куни тарқатилди.
(2020 йил "12" 10 даги 4 - рақамли реестр баённомаси.)



К.Х. Абдурахмонов
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси,
ФА академиги, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

З.Г. Шакаров
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш котиби, иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

З.Я. Худойбердиев
Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш қошидаги Илмий семинар раиси, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон иқтисодиёти ривожланиш тенденциясининг кўрсатишича, тараққиётнинг муҳим омилларидан бири сифатида билим, маҳорат, малака, ўқишнинг давом эттиришга бўлган қобилият ва эҳтиёж алоҳида аҳамият касб этмоқда. Халқаро рейтинг агентликларининг маълумотиغا кўра, 2035 йилгача бўлган даврда замонавий глобал меҳнат бозори қуйидаги хусусиятларни касб этади. “Глобал меҳнат бозори автоматлаштириш ва мақбуллаштиришдан иборат бўлиб, ишчи кучининг бўшаб қолишига олиб келади”. 2025 йилга келиб роботлаштириш билан боғлиқ иш жойларининг қисқариши 10-30 фоизни ташкил этади; қишлоқ жойлари ва кичик шаҳарлар хавф гуруҳига киради; HR функцияси ҳам ўзгаради; улар ҳам автоматлаштирилади; фрилансерлар “ишчи кучининг 50 фоизини ташкил этиб, глобал бандликнинг 44 фоизи уларнинг улушига тўғри келади”¹. Бу эса, ўз навбатида, инсон капитални ривожлантириш иқтисодий тараққиётнинг асосий омили сифатида юзага чиқиши шарт эканлигини кўрсатмоқда. Иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда миллий бойликдаги инсон капитални улуши 80 фоизгачани ташкил этади. Шундан жихатдан, жаҳоннинг тараққий этган мамлакатларида инсон капитални ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Жаҳонда инсон камолоти индекси динамикаси ва глобал даражадаги прогноз маълумотларининг қиёсий таҳлили меҳнат бозори билан ўзаро боғлиқ ҳолда инсон капитални ривожлантиришга оид тадқиқотларни кенг амалга ошириш заруратини кўрсатмоқда. Бу борада инсон ресурсларини бошқаришнинг миллий стратегияларини асослаш, рақамли иқтисодиёт шароитида мотивация хусусиятларини очиб бериш, персонал билан ишлашни мақсадли ташкил қилиш ва инсон капитални ривожлантиришнинг назарий асосларини такомиллаштириш каби йўналишдаги тадқиқотларга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Янги Ўзбекистонни барпо этиш жараёнида иқтисодий ўсиш суръатларини таъминлаш, аҳоли бандлиги ва турмуш сифатини ошириш, инсон капитални ривожлантириш каби масалаларга алоҳида аҳамият берилмоқда. Иқтисодий ўсиш, аҳоли бандлиги ва турмуш сифати, инсон капитални ривожлантириш таълим тизимининг ривожланиш даражаси, сифати ва рақобатбардошлигига тўғридан-тўғри боғлиқ. “Биз Ўзбекистонни ривожланган мамлакатга айлантиришни мақсад қилиб қўйган эканмиз, бунга фақат жадал ислохотлар, илм-маърифат ва инновация билан эриша оламиз. ... Кадрлар малакасини халқаро меҳнат бозори талабларига мослаштириш мақсадида миллий малака тизими ишлаб чиқилади. Ушбу тизим 9 мингга яқин касблар бўйича кадрлар тайёрлаш имконини беради”². Шундан келиб чиққан ҳолда инсон капитални ривожлантиришнинг назарий асосларини такомиллаштириш, инновацион иқтисодиёт ва рақамли технологияларни ривожлантириш шароитида инсон

¹ The Future of Jobs 2018. – URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/>

² Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси 25.01.2020 й. – URL: <http://uza.uz/ru/poli-tics/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeev-25-01-2020>

капиталини ривожлантиришни тартибга солувчи иқтисодий механизмларни такомиллаштириш, миллий иқтисодиётни ривожлантиришнинг муҳим омили сифатида инсон капиталини ривожлантиришнинг прогноз кўрсаткичларини асослаш каби йўналишларда тадқиқотларни чуқурлаштириш мақсадга мувофиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 26 мартдаги ПФ–5975-сон “Иқтисодиётни ривожлантириш ва камбағалликни қисқартиришга оид давлат сиёсатини тубдан янгилаш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2020 йил 3 апрелдаги ПФ–5978-сон “Коронавирус пандемияси даврида аҳоли, иқтисодиёт тармоқлари ва тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ва 2020 йил 18 майдаги ПФ–5996-сон “Коронавирус пандемияси даврида аҳоли ва тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлаш бўйича навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармонлари, 2017 йил 20 апрелдаги ПҚ–2909-сон “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори, шунингдек, бу соҳага тааллуқли бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифалар ижросини амалга оширишда мазкур тадқиқот муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Ж.Б. Сэй, Д. Ст. Милль, Ф. Лист, Л. Вальрас, И. Фишер, Ж. Маккуллох, Н. Сениор, Т. Шульц, Э. Денисон, Ж. Кендрик, Г. Беккер ва доктор Э. Денисона, Т. Шульца, Г. Беккера, Махбуб ал-Хака, Амарти Сен, Ж. Минцер, Э. Долан, Ж. Линдсей, К. Гриффин, М. Алле, Т. Сакайя¹ каби хорижий олимлар ўз асарларида инсон капитали назариясининг концептуал асосларини яратдилар.

Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, А.М. Асалиев, И.А. Ковалевич, И. Гарафиев² ва бошқаларнинг фундаментал асарлари инсон капитали категорияларининг назарий масалаларига, ижтимоий-иқтисодий ривожланишда унинг пайдо бўлишига бағишланган.

Ўзбекистон иқтисодиёти янги технологик даражага чиқиши учун инсон капиталини ривожлантириш ўта долзарб аҳамият касб этиши туфайли академик К.Х. Абдурахманов, Б. Исламов, Б.Х. Умурзаков, Н.К. Зокирова,

¹ 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 ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. – С. 337-371

² 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. – С. 387. Ковалевич И.А. Человеческий капитал системы образования: учебник. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018. - С. 216. Гарафиев И.З. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал: монография. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. – С. 208.

Н.Х.Рахимова, З.Я.Худайбердиев¹ каби етук иқтисодчи олимлар мазкур йўналишда тадқиқотлар олиб бормокдалар.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Мазкур тадқиқот Тошкент давлат иқтисодиёт университети ва Бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш республика илмий марказининг илмий-тадқиқот ишлари режаларига мувофиқ №А-2-29 “Меҳнат бозорини самарали ривожлантириш истиқболлари”, №А-1-217 “Ўзбекистон меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф профессионал таркибининг барқарорлигини тартибга солишнинг илмий-методологик асослари” мавзуларидаги илмий лойиҳалар доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади рақамли иқтисодиёт ва инсон капиталини ривожлантириш шароитида миллий меҳнат бозорининг тартибга солинишини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

инсон капиталини ривожлантиришнинг концептуал асосларини таҳлил қилиш асосида унинг тузилмасининг замонавий сифатларини шакллантириш, рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида уни яратишнинг турлари ва хусусиятларини таснифлаш;

Ўзбекистондаги инсон капитали ва меҳнат бозорини ривожлантиришнинг институционал шарт-шароитларини таҳлил қилиш асосида инсон капиталининг инновацион компонентини шакллантириш, жамлаш ва ривожлантиришга таъсир кўрсатувчи омилларни белгилаш;

2025 йилгача бўлган даврда демографик омилларнинг инсон капитали ривожини суръатига таъсири прогнозини ишлаб чиқиш ва иқтисодиётни инновацион ривожлантиришнинг асосий омили сифатида инсон капиталининг ижтимоий-иқтисодий хусусиятларини шакллантириш;

социологик сўров ва ҳудудлар даражасида инсон камолоти таҳлили асосида Ўзбекистонда инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш стратегиясининг йўналишларини такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш;

меҳнат ресурслари баланси методологиясини такомиллаштириш учун меҳнат бозори динамикасини таҳлил қилишнинг иқтисодий-математик имитацион моделини ишлаб чиқиш;

меҳнат ресурслари баланси асосида меҳнат бозорида инсон капитали ривожини кўрсаткичлари, коэффицентлари ҳамда прогноз кўрсаткичларини текшириш усули тизимини такомиллаштириш;

инсон капиталини ривожлантириш стратегияси бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.

¹ 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 қўлланма. – Т.: «ILM-ZIYO» 2016.

Тадқиқотнинг объектини Ўзбекистоннинг инновацион ривожланиши ва иқтисодий рақамлаштириш шароитида миллий меҳнат бозорида инсон капитали, унинг функциялари ва ривожлантириш стратегиялари ташкил этади.

Тадқиқот предмети инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш ҳамда миллий меҳнат бозорини ривожлантиришда унинг ролини ошириш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ҳисобланади.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда қиёсий ва статистик таҳлил, умумлаштириш ва иқтисодий-математик таҳлил каби усуллардан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат.

«инсон капитали» ва «меҳнат бозори» иқтисодий тушунчалари таърифи миллий иқтисодий тараққиёт талаблари ҳамда рақобатбардош технологиялардан минтақавий ва кўп тармоқли жамоавий фойдаланишни эътиборга олган ҳолда такомиллаштирилган;

инновацион иқтисодий рақамли технологияларни ривожлантириш шароитида инсон капиталини ривожлантиришни тартибга солувчи иқтисодий механизм касбга ўқитишнинг ўқув-методик таъминотини янгилаш, олис туманларни мутахассислар билан таъминлаш, таҳсил олувчи ва иш берувчи ҳамкорлигини ривожлантиришни рағбатлантириш асосида такомиллаштирилган;

инсон капиталини ривожлантиришда олий таълим тизимида илм-фанни “олий таълим-минтақа-эҳтиёж” асосида модернизациялаш ва соҳада инновацион фаолиятни мақсадли лойиҳаларни мақсадли икки ёқлама шакллантириш асосида фаоллаштириш асосланган;

миллий иқтисодий ривожлантиришнинг муҳим омили сифатида инсон капиталини ривожлантиришнинг 2030 йилгача бўлган прогноз кўрсаткичлари ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

инсон капиталини шакллантириш тенденциялари асосида 2020-2030 йиллар учун меҳнат бозори ривожини ва Ўзбекистон таълим тизимининг бугунги ҳолати прогнози ишлаб чиқилган;

олий таълим тизимини ривожлантиришнинг долзарб йўналишлари ва эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш самарадорлигини оширишга доир таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган;

янги тармоқ малака талабларига мувофиқ таълим стандартларини қайта кўриб чиқиш асосида кадрларни ўқитиш ва касбга тайёрлаш тизимларини модернизация қилиш асосида миллий инсон капиталидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш йўллари таклиф этилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги ишда қўлланилган ёндашув ва усулларнинг асослангани, расмий манбалар материалларидан, жумладан, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, БМТ Тараққиёт дастурининг “Инсон камолоти тўғрисида”ги материалларидан

фойдаланилганлиги ҳамда тадқиқот натижаларидан манфаатдор вазирликлар ва идоралар амалиётида фойдаланилганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти инсон капитали ва унинг меҳнат бозори билан ўзаро алоқадорлигига оид ишлаб чиқилган назарий хулосалар рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида инсон капиталини ривожлантириш ва миллий меҳнат бозори самарадорлигини оширишнинг методологик-услубий асосларини такомиллаштиришга хизмат қилиши билан изоҳланади.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти инсон капитали ва унинг меҳнат бозори билан ўзаро алоқадорлигига оид ишлаб чиқилган хулосалар, таклифлар ва тавсиялардан инсон капитали ва миллий меҳнат бозорини ривожлантириш бўйича дастурлар, олий таълим ва бошқа таълим муассасалари томонидан мутахассислар тайёрлаш сифатини ошириш бўйича ҳужжатлар, шунингдек, нормаларини ишлаб чиқиш (такомиллаштириш)да фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Инсон капиталини шакллантириш ва унинг Ўзбекистон меҳнат бозорини такомиллаштиришдаги роли бўйича ишлаб чиқилган хулоса, таклиф ва тавсиялар асосида:

миллий иқтисодий тараққиёт талаблари ҳамда рақобатбардош технологиялардан минтақавий ва кўп тармоқли жамоавий фойдаланишни эътиборга олган ҳолда «инсон капитали» ва «меҳнат бозори» иқтисодий тушунча-ларини такомиллаштириш бўйича таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан истиқболли технологиялардан жамоавий фойдаланишнинг минтақавий, кўп тармоқли ва фанлараро марказларини ташкил этишни асослашда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 18 мартдаги 01/00-04/07-2762-сонли маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш истиқболли ва рақобатбардош технологиялардан жамоавий фойдаланишнинг минтақавий, кўп тармоқли ва фанлараро марказларини ташкил этишга кўмаклашган;

инсон капиталини ривожлантиришни тартибга солувчи иқтисодий механизмни такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан инновацион иқтисодиёт ва рақамли технологиялар шароитида таълим сифатини ошириш, иш берувчилар билан муносабатларни такомиллаштириш ҳамда стартап ва малака ошириш марказлари ривожланиши бўйича тахлилий маълумотномани тайёрдашда фойдаланилган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 17 февралдаги 89-03-654-сон маълумотномаси). Ушбу таклифлардан фойдаланиш таълим сифатини касбга ўқитишнинг ўқув-методик таъминотини янгилаш, профессор-ўқитувчилар сифат таркибини мустаҳкамлаш, туманларни тегишли мутахассислар билан таъминлаш, малака талабларини такомиллаштириш, технологик йўналишлар бўйича стартаплар ва малака ошириш марказларини ривожланишга хизмат қилган;

инсон капиталини ривожлантиришда олий таълим тизимида илм-фанни модернизациялаш ва соҳада инновацион фаолиятни мақсадли шакллантириш бўйича таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим

вазирлиги томонидан олий таълим тизимида инновацион шароитда илм-фанни ривожлантириш бўйича таҳлилий маълумотномани тайёрлашда фойдаланилган (Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 17 февралдаги 89-03-654-сон маълумотномаси). Ушбу таклифларнинг амалда қўлланилиши университет илм-фанини модернизациялаш вазифаларини самарали ҳал қилишга ва олий ўқув юртларининг инновацион фаолиятини фаоллаштириш учун қулай шарт-шароит яратишга кўмаклашган;

инсон капитални 2030 йилгача ривожлантириш бўйича ишлаб чиқилган прогноз кўрсаткичларидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан узок муддатли даврда меҳнат бозорини таълим тизимидаги сифат ўзгаришларини эътиборга олган ҳолда ривожлантириш бўйича таҳлилий маълумотномани тайёрлашда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 18 мартдаги 01/00-04/07-2762-сон маълумотномаси). Ушбу прогноз кўрсаткичлари таълим хизматлари соҳасини ривожлантириш асосида меҳнат бозорини самарали ривожлантириш прогноз параметрларини асослашга хизмат қилган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Ушбу тадқиқот натижалари 9 та халқаро ва 15 та республика илмий-амалий анжуманларида апробациядан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 36 та илмий иш чоп этилган, шу жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 10 та мақола, жумладан, 4 таси республика, 6 таси хорижий журналларда ҳамда 8 та тезислар нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертация ҳажми 135 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, объекти ҳамда предмети, методлари аниқланган, ишнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг асосий устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, тадқиқотнинг илмий жиҳатдан янглиги ва амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти очиб берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий этилганлиги, шунингдек, чоп этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **“Инсон капитални шакллантиришнинг назарий жиҳатлари меҳнат бозорини ривожлантириш омили сифатида”** деб номланган биринчи бобда инсон капитални ривожлантиришнинг концептуал асослари таҳлилининг натижалари очиб берилди. Ушбу бобда меҳнат тўғрисидаги фаннинг базавий концепциялари эволюцияси жараёни таҳлил қилиниб, ҳозирги замон иқтисодиётида инсон капитали ва меҳнат бозори намоён бўлишининг асосий принциплари аниқланди ва тизимга солинди. Тадқиқот инсон капитали ва меҳнат бозорини ривожлантириш масалаларига қаратилиб, иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар тажрибасига доир амалдаги материаллар тизимга солинган.

Инсон капитали назарияси масалалари бўйича ўрганилган нашрлар умумлаштирилиб, куйидаги хулосалар шакллантирилди:

- технологиялар ривожланиши билан ҳозирги одамзот тобора кўпроқ жамият камолотининг маҳсулига айланиб боради, бу эса инсон капитални, унинг манбалари тузилиши ва атроф муҳитга таъсирини шакллантириш ҳамда ривожлантириш нуқтаи назаридан илмий тадқиқоқлар вазифасини мураккаблаштиради;

- рақамли технологиялар таъсири остида ишлаб чиқариш муносабатларининг ўзгариши, шубҳасиз, инсоннинг ўзига хос қобилияти ва шахсий хислатларининг ўзгаришига олиб келади, бу эса келажакда касблар тузилишида чинакам аксини топади ва меҳнат бозори конъюнктураси ҳолатига таъсир этади;

- инсон капитали ўзгариши ва касбий талаблар унификацияланиши кўлами жамият янада прогрессив ҳолатга ўтишининг долзарб ва таъсирли воситалари сифатида жамият институтлари институционал тузилмасининг янги типи ривожланиши билан изоҳланади.¹

Инсон капитали турларини аниқлашга доир турли ёндашувларнинг умумлаштирилиши инсон капиталининг бегоналаштирилган ва бегоналаштирилмаган турли мажмуи сифатида ушбу тоифанинг тузилмасини тасаввур қилиш имконини берди (1-расм).

Таълимнинг рақамли майдони ривожланиши меҳнат бозоридан янги таклифни яратади. Саноатнинг роботлашиши талабни ўзгартиради. Инсон

¹ Ильина Н.Е. Формирование теории человеческого капитала как основы инновационного развития // Вестник ЧитГУ №3 (82) 2012. - С. 111-112.

капиталига қўйиладиган инвестициялар молиявий қўйилмалар бўлибгина қолмайди.



1-расм. Инсон капитали тузилмаси¹

Ўзини ўзи ривожлантириш ва ноёб ҳамда рақобатбардош малака моделини яратиш учун инсон кўп ҳаракат қилиши керак. Макро ва мезоиктисодий кўламда малака ёндашуви профессионал тармоқ малака талабларини мувофиқлаштириш ва бирлаштириш орқали шакллантирилади, унда олий ўқув юртлари ва университетлар меҳнат бозори эҳтиёжларини асос қилиб олади ва уларга мувофиқ ўз ўқув дастурларини яратади.

Рақамлаштириш таълим, бизнес ва жамият соҳаларининг технологик, инсоний, инновацион ресурсларини бирлаштиради, интеграция қилади ва синтез қилади. Натижада, таълим хизматларининг инновацион шакллари пайдо бўлади, уларни бутун умри мобайнида ўз инсон капиталини такомиллаштириб, бутун меҳнат фаолияти давомида олиш мумкин. Экспертларнинг баҳолашича, таълим бозорининг рақамли қисми барқарор ўсиб бориш билан ифодаланади ва 2023 йилга келиб, ўртача йиллик 17 фоизга ўсганда қарийб 240 млрд. долларни ташкил этади. Фақатгина олий таълим бўйича 2017-2021 йилларда жаҳон бозори 20 фоизга ўртача йиллик ўсади.²

¹ Ўрганиш асосида муаллиф ишланмаси.

² Дятлов С.А., Ханхунова А.Ю. Особенности трансформации системы воспроизводства человеческого капитала в цифровой экономике // Известия СПбГЭУ. 2019. №2 (116). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobnosti-transformatsii-sistemy-vosproizvodstva-chelovecheskogo-kapitala-v-tsifrovoy-ekonomike>

Инсон капитали назарияси олдида миллий, минтақавий ва маҳаллий миқёсда уни миқдорий баҳолашдан иборат янги вазифа туради. Бунда рақамли технологиялар ҳолис статистик ҳисоб юритишнинг кенг имкониятларини очади, бу меҳнат бозорини ривожлантириш ва модернизация қилиш жараёнларини чуқур ўрганиш ва тушуниш имконини беради.

Инсон капитали моҳияти ва роли бўйича илмий қарашлар ва концепцияларни ривожлантиришнинг эволюцион жиҳатларини назарий ўрганиш бу тоифа ҳозирги замон тарихида кузатилаётган технологик инқилоблар таъсири остида қандай ўзгараётганлигини тушуниш имконини берди. Технологиялар ривожланиши, профессионал-малака тузилмаси мураккаблашиши билан янги технологиялар таъсири остида инсон капиталининг миқдорий ва сифат мезонлари аҳамиятининг ошиши аниқланди.

Инсон капитали таркибий жиҳатларининг рақамли иқтисодий ривожлантириш шартларига мос келадиган қуйидаги хусусиятлари аниқланди ва таҳлил қилинди: ташкилий, ижтимоий, интеллектуал ва жисмоний. Таклиф этилаётган тасниф асосида меҳнат бозори конъюнктурасининг муҳим элементига – унинг мувозанатли нархига, бошқача айтганда, иш ҳақи даражасига таъсир кўрсатадиган омиллар мажмуи сифатида инсон капитали тадқиқ этилди.

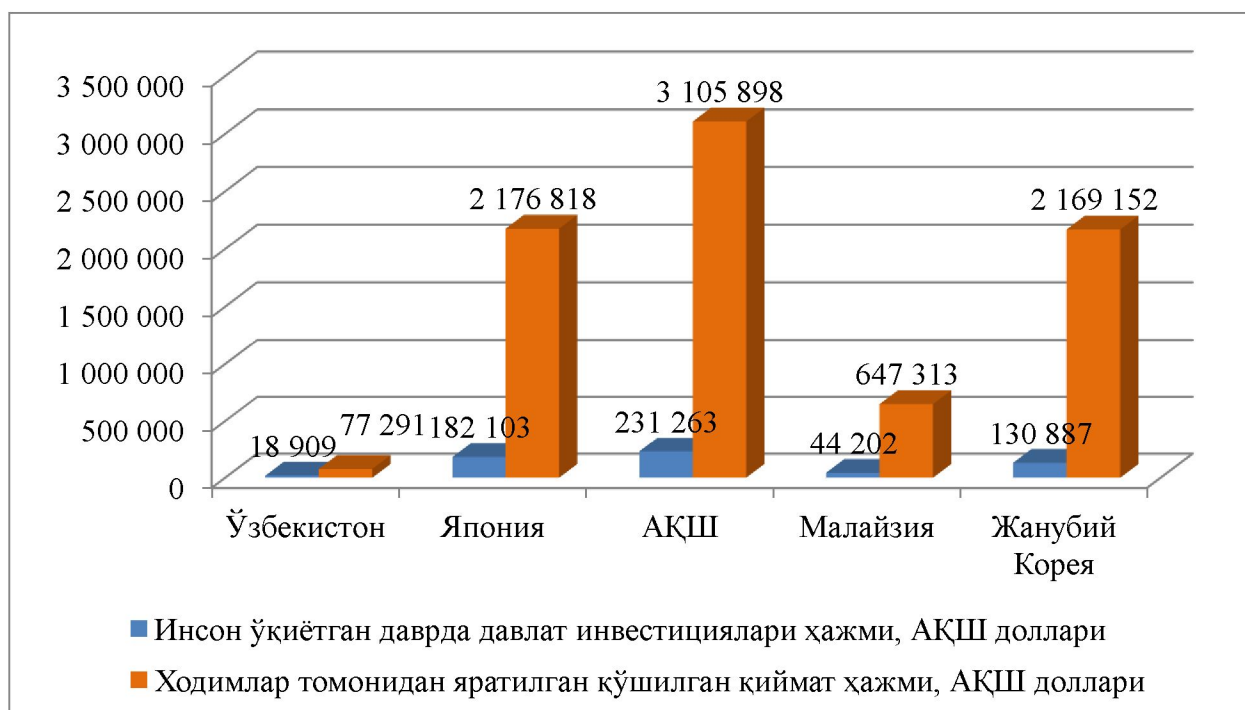
Ўтказилган таҳлилга ҳулоса ясаб, инсон капитали тоифаси моҳиятининг қуйидаги таърифи шакллантирилди: “Инсон капитали – бу ҳозирги замондаги кишининг ўз жисмоний кучи ва саломатлигидан, билимлари, профессионал малака кўникмаларидан, маънавий-ахлоқий принципларидан ҳамда оилада таълим ва тарбия олиш жараёнида шаклланган ижтимоий алоқалардан фойдаланиб, жамият учун фойдали маҳсулот яратиш, ана шундай фаолият билан шуғулланиш имкониятлари ва қобилиятлари моҳиятининг тизимли ифодасидир”.

Шундай қилиб, инсон капиталини шакллантириш, жамлаш ва яратишнинг назарий модели шакллантирилиб, унинг асосида қуйидаги ҳулоса шакллантирилди: иқтисодийнинг кенг қўламли рақамлаштирилиши янги касблар яратиши туфайли инсон капиталини яратишга бўлган ёндашувни ўзгартиради, чунки институционал ва демографик омилларга эътибор қаратилган ҳолда, меҳнат бозори ривожини ва мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожини прогнозлари билан боғлиқ ҳолда унинг таҳлили аҳамияти ошади. Олинган ҳулосалар асосида институционал муҳитнинг самарадорлиги инсон капитали ривожига трансакцион харажатлар ҳажмининг камайиши билан баҳолалиши мумкинлиги аниқланди.

Диссертациянинг **“Иқтисодий инновацион ривожлантиришга ўтказиш шароитида Ўзбекистон меҳнат бозорида инсон капитали ҳолатини таҳлил қилиш ва унинг тузилиши хусусиятлари”** деб номланган иккинчи бобида инсон капиталини ривожлантириш шартлари сифатида таълимнинг замонавий тизимини ривожлантириш концепциялари тадқиқ этилди, демографик омилларнинг инсон капитали ривожланиши суръатига таъсири прогнози шакллантирилди ва унинг меҳнат бозорининг барқарор ва мувозанатли ривожланиши билан ўзаро боғлиқлиги таҳлил қилинди.

Тадқиқотнинг кўрсатишича, таълим контенти сифатининг, таълимнинг моддий-техник таъминоти ва кадрлар таркибининг етарли даражасида эмаслиги Ўзбекистонда инновацион ривожланишни секинлаштирмоқда.

Масалан, таълим соҳасига инвестициялар ҳажми Япония, АҚШ, Малайзия ва Жанубий Корея каби ривожланган мамлакатлардагидан 10-12 баравар паст (2-расмга қаранг).



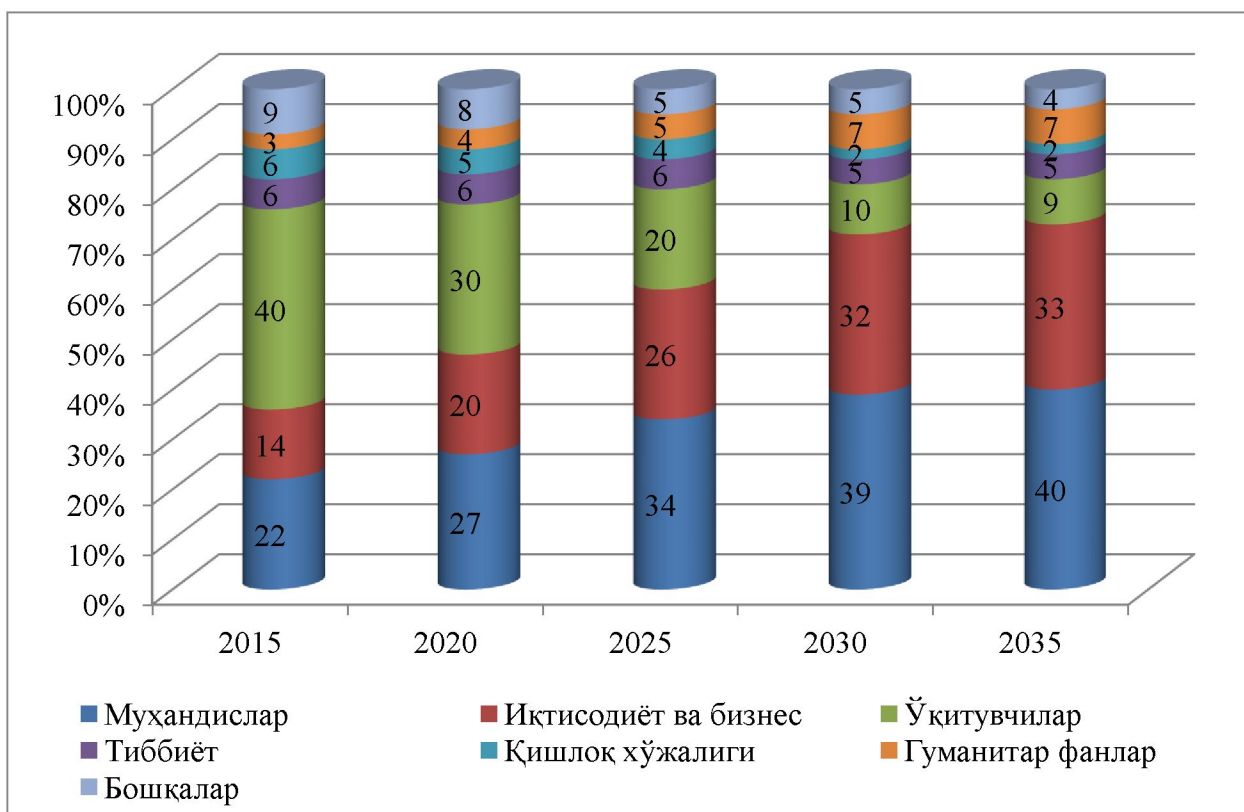
2-расм. Ўқувчи учун таълимнинг тўлиқ даврига инвестициялар ва қўшилган қиймат шаклидаги фойда¹

Шу билан бирга, қайд этиш лозимки, меҳнат бозори тузилиши яқин истикболда, агар меҳнат бозори талаб қилаётганидек, Ўзбекистон олий таълими соҳасида ихтисосликларнинг моддий-техник салоҳиятини оширишга ва рўйхатини кенгайтиришга қаратилган туб чора-тадбирлар қўрилмаса, деярли ўзгармайди. Диаграмма кўрсатаётганидек, Ўзбекистон Республикасида ҳозирги вақтда иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши учун зарур бўлган муҳандислар, техник мутахассислар ва бошқарув кадрлари етишмаяпти. (3-расмга қаранг).

Бозор иқтисодиёти шароитида аҳолининг табиий ўсиш жараёни икки хил хусусиятга эга: бир тарафдан, самарали фаолият кўрсатаётган бозор иқтисодиёти шароитида у ишчи кучи яратиш эҳтиёжини қондиради, бошқа тарафдан эса катта миқдорда банд бўлмаган аҳоли контингентининг пайдо бўлишига олиб келиши мумкин².

¹ Манбалар: World Bank Open Data, United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division 2017, OECD

² Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.К. Формирование и совершенствование политики занятости населения в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Монография. – Т.: «Иқтисодиёт», 2013. - С.52.



3-расм. Меҳнат бозорини мутахассисликлар бўйича тўлдириш прогнози¹

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йилдаги ҳисоботлари асосида тузилган Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг ўртача йиллик сони ўсиши прогнози меҳнат ресурслари сони прогнози билан таққосланганда илдам ўсаётганлигини кўрсатди, бу эса инсон капиталини ривожлантириш шарт-шароитларини такомиллаштириш асосида бандликни оширишга доир чора-тадбирлар кўриш зарурлигини англатади. (4-расмга қаранг).

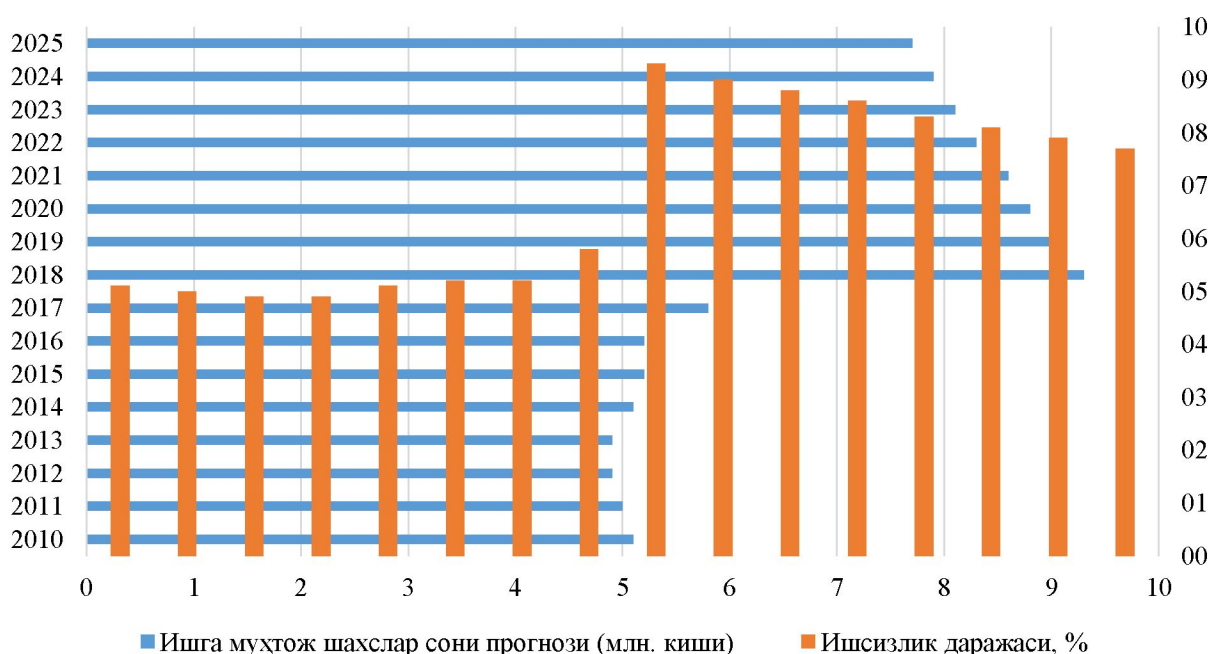
Иқтисодий фаол аҳоли сони прогноз кўрсаткичларининг меҳнат ресурслари сони ўсиши суръати билан таққослаш бошланган ўн йилликнинг ўрталарига келиб, таълим, тиббиёт тизимини ривожлантириш ҳамда Ўзбекистонда инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантиришнинг бошқа ижтимоий шарт-шароитларини яратиш ҳисобига, иқтисодий фаол аҳоли кўпайиши натижасида ушбу кўрсаткичлар ўртасидаги тафовутнинг камайиши тенденцияси қайд этилганидан дарак беради.

Таълим ва тиббиёт хизматларидан фойдаланиш имкониятини оширадиган, шунингдек, иш қидириш, иқтисодиётнинг реал секторида юзага келган конъюнктура, иш ҳақининг ўртача даражаси ҳақида ахборотни тезда излаш имкониятини яратадиган рақамли технологиялар, ижтимоий ва ҳуқуқий кафолатлар тизими бу масалада муайян аҳамият касб этади. (5-расмга қаранг).

¹ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йилдаги ҳисоботлари маълумотлари бўйича ҳисоблаб чиқилди.



4-расм. 2025 йилгача бўлган даврда Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурслари сони динамикаси билан таққослаганда иқтисодий фаол аҳолининг ўртача йиллик сони прогнози, млн. киши¹



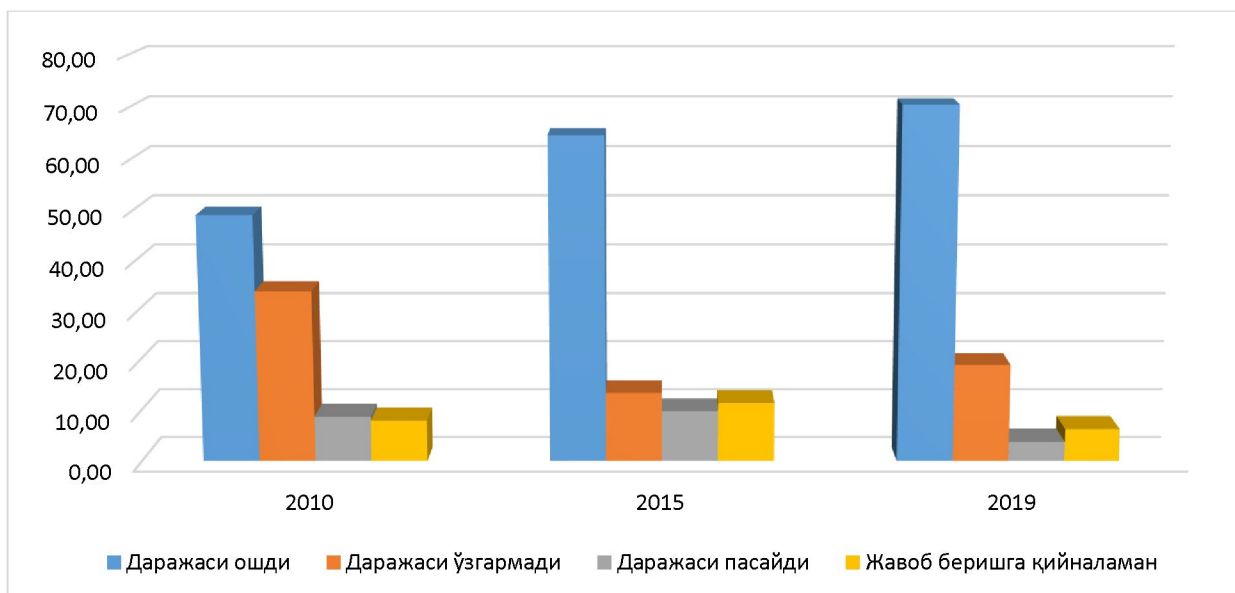
5-расм. 2025 йилгача бўлган даврда Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорида ишсизлар ва ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони динамикаси прогнози²

¹ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йилдаги ҳисоботлари маълумотлари бўйича ҳисоблаб чиқилди.

² Шу ерда.

Ўтказилган тадқиқот инсон капитали ривожланиш даражасининг демографик (миқдорий) омилларга, балки бугун миллий иқтисодий тизимларни рақамлаштириш ва инновацион ривожлантириш даражасини белгилаб берадиган ишлаб чиқариш кучларининг ҳолатига ҳам боғлиқлигини яққол кўрсатди.

“Ижтимоий фикр” жамоатчилик фикрини ўрганиш маркази томонидан 2019 йилда муаллиф иштирокида ўтказилган жамоатчилик фикри сўрови натижалари жамият мамлакатимизда маълумотлилик ўсишининг умумий даражасини юксак баҳолаётгани кўрсатди. Жумладан, сўровнома иштирокчилари 70,5 фоизининг фикрича, мамлакат фуқароларининг маълумотлилик даражаси кейинги 10 йилда сезиларли даражада ошган. Бу кўрсаткич 2010 йилдаги шундай кўрсаткичдан 5,9 фоизга ва 2019 йилдаги кўрсаткичдан 21,5 фоизга кўп (6-расмга қarang). Сўровда маълумотлиликнинг умумий даражасини баҳолашда сўровда қатнашган шаҳарликлар қишлоқ аҳолисига нисбатан танқидий муносабат билдирганлиги аниқланди. Масалан, агар шаҳарликларнинг 67,3 фоизи “мустақиллик йилларида маълумотлилик даражаси ошди”, деган бўлса, қишлоқ аҳоли орасида бундайлар 72,3 фоизни ташкил этди. Шаҳарликлар 20,2 фоизининг ва қишлоқ аҳолиси 18,8 фоизининг фикрича, мамлакатимиз фуқароларининг маълумотлилик даражасида жиддий ўзгариш бўлмади.



6-расм. “Ижтимоий фикр” жамоатчилик фикрини ўрганиш маркази томонидан ўтказилган сўров натижалари¹

(“Сизнингча, мустақиллик йилларида Ўзбекистонда таълим даражаси қай даражада ўзгарди?” деган саволга респондентларнинг жавоблари, сўраб чиқилганлар сони фоизда).

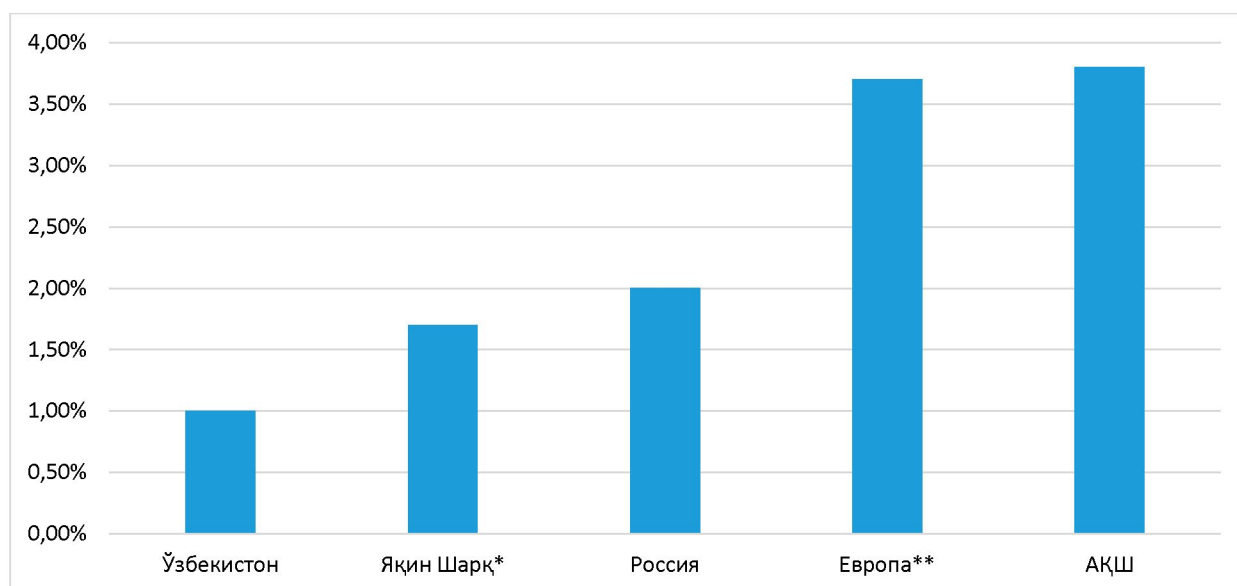
Технологик юксалиш ва инсон капиталининг тегишли даражасини шакллантириш учун шарт-шароитлар яратишга қаратилган истикболли инвестиция қарорлари қабул қилиш учун мақбул ахборот базаси, меҳнат

¹ “Ижтимоий фикр” жамоатчилик фикрини ўрганиш маркази.

бозори таҳлилининг минтақавий хусусиятлари ва инсон капитали камолотининг институционал шарт-шароитларини акс эттирадиган замонавий кўрсаткичлар мажмуаси зарур, улар иқтисодий-математик моделлар ёрдамида таҳлил қилиниши керак.

“Иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида инсон капиталини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари” деб номланган учинчи бобда Ўзбекистонда инсон капиталини ривожлантиришга доир стратегик ёндашув императивлари шакллантирилган, Ўзбекистон меҳнат бозорида инсон капиталининг талаби ва таклифи ўртасидаги мувозанатнинг иқтисодий-математик модели асосланган, шунингдек, минтақавий меҳнат бозорида инсон капитали ривожланиши даражасини мониторинг ва прогноз қилиш механизми шакллантирилган.

Ҳозирги вақтда шакллантирилган инсон капитали иқтисодиётнинг юқори малакали рақамли кадр ресурсларига бўлган эҳтиёжининг ўндан бир қисмини ҳам қопламайди. Ушбу параметрнинг халқаро таққосланиши муаммонинг долзарблигидан дарак беради (7-расмга қаранг).



7-расм. Банд бўлган аҳоли орасида рақамли технологиялар бўйича мутахассислар улуши, %¹

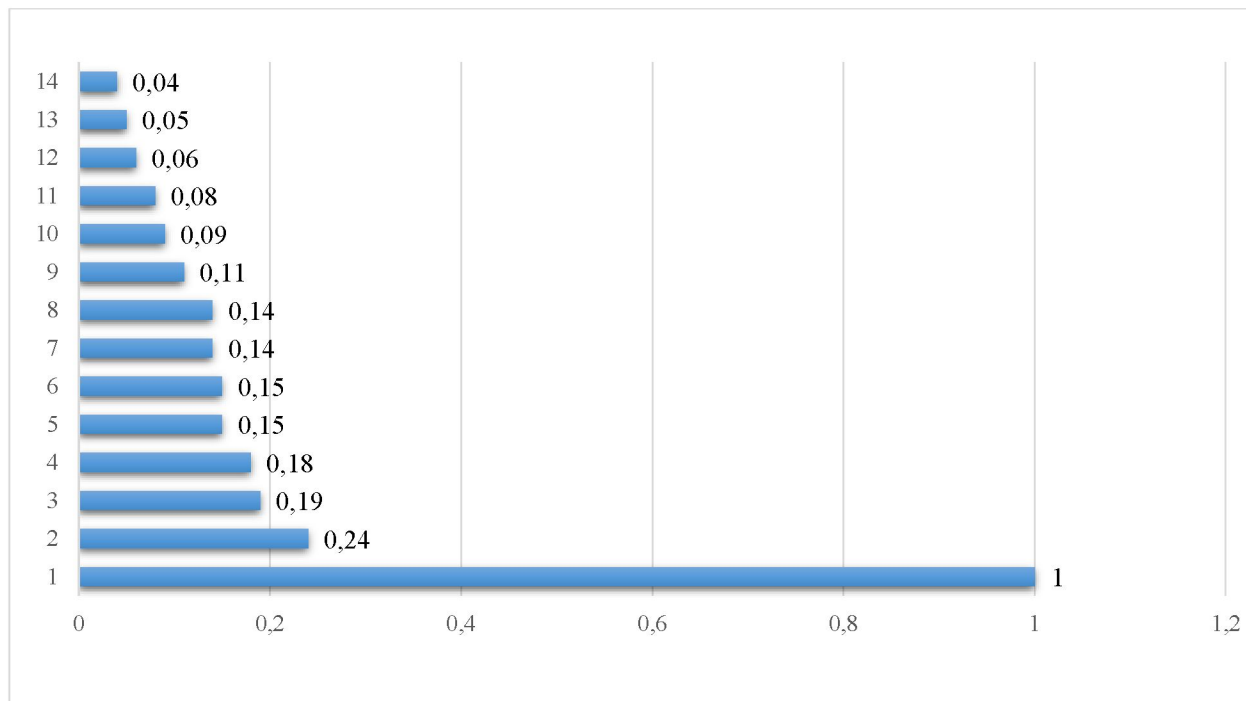
(*Миср, Қатар, Кувайт, Ливан, БАА, Уммон, Саудия Арабистони **Буюк Британия, Германия, Испания, Италия, Норвегия, Франция, Швеция)

Қуйидагилар асосида БМТ Тараққиёт дастури методикаси бўйича инсон камолоти индекслари таҳлил қилинди ва ҳисоблаб чиқилди²: аҳоли турмуш даражаси индекси, аҳоли жон бошига Ялпи ҳудудий маҳсулот (ЯҲМ), рақобатбардошлилик индекси ва инфратузилмани ривожлантириш индекси.

¹ Ахборот технологиялари ва коммуникацияларини ривожлантириш вазирлиги материаллари <https://www.gazeta.uz/ru/2018/10/18/digitalization/>; Oxford Economics; Бюро трудовой статистики США, Росстат.

² Давыдова З. Регионы Узбекистана. Инфраструктура. Конкурентоспособность. Качество жизни // Экономическое обозрение, 2009, №5-6. - С. 52-56.

Таҳлил натижалари турмуш даражаси, таълим ва технологиялар ривожланиши бир-бирига тўғридан-тўғри боғлиқлигини янада бир бор кўрсатди. Масалан, ушбу кўрсаткичларнинг энг юқори даражаси Тошкент шаҳрида, Навоий вилояти ва Бухоро вилоятида қайд этилди. Аҳоли жон бошига Ялпи ҳудудий маҳсулот (ЯҲМ) нинг энг паст қиймати Қорақалпоғистон Республикаси, Наманган ва Сурхондарё вилоятларига тўғри келади. (8-расмга қаранг).



8-расм. Ўзбекистон ҳудудларида турмуш даражаси¹

1. Тошкент шаҳри; 2. Навоий вилояти; 3. Бухоро вилояти; 4. Андижон вилояти; 5. Фарғона вилояти; 6. Сирдарё вилояти; 7. Қорақалпоғистон Республикаси; 8. Тошкент вилояти; 9. Самарқанд вилояти; 10. Наманган вилояти; 11. Хоразм вилояти; 12. Жиззах вилояти; 13. Қашқадарё вилояти; 14. Сурхондарё вилояти.

Шундай қилиб, ўтказилган мантикий таҳлил Ўзбекистоннинг инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш миллий стратегиясини яратиш мақсадга мувофиқлигини исботлайди. Бизнинг фикримизча, стратегия қуйидаги таркибий қисмларга эга бўлиши керак:

1. Таълимда ислохотларни институционал ва норматив-ҳуқуқий таъминлаш Ўзбекистон фуқаролари турмуш даражасини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий вазифаларини ҳисобга олган ҳолда бандлик ва меҳнат муносабатларини таъминлаш тизимидаги ислохотлар билан келишилган бўлиши керак.

2. Стандартларни модернизациялаш ва замонавий таълим контентини яратиш суръатларини сақлаш, уларни тармоқ малака талаблари билан мувофиқлаштириш таълим тизимини ислоҳ қилишнинг муҳим омили ҳисобланади.

¹ Муаллиф томонидан ўрганиш асосида ҳисоблаб чиқилган.

3. Ишлаб чиқаришда замонавий модернизация жараёнлари мунтазам юз беради, бу эса доимий ўқитиш ва малакани оширишни талаб қилади. Сунъий интеллектга асосланган принципаал жиҳатдан янги технологияларнинг пайдо бўлиши ходимлардан универсал рақамли кўникмаларни ўзлаштиришни талаб қилади. Иқтисодий муносабатларнинг эркинлаштирилиши молиявий саводхонликка янги кучли талаблар қўяди, улар замонавий мутахассис рақобатбардошлилиги хусусиятлари мажмуасини тўлдиради. Шу муносабат билан инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш стратегиясида янги форматдаги мутахассисларнинг профессионал, рақамли ва молиявий кўникмаларига талаблар бўлиши керак.

4. Ўзбекистонда давлат-хусусий шерикликнинг ривожланиши, унинг таълимдаги ислохотларни инвестициялар билан таъминлаш муҳимлиги нуқтаи назаридан шиддат билан ривожланиши нафақат янги типдаги инсон капиталини шакллантириш жараёнининг технологик таркибий қисмига, балки келишилган таълим стандартлари ва дастурларини яратишда самарали ҳамкорликка қаратилган бўлиши керак.

5. Янги ишлаб чиқариш муносабатларининг ривожланиши, янги бозорлар, шу жумладан, таълим ресурслари бозори ва меҳнат бозори шаклланишини таъминлайдиган рақамли ресурслар ва платформалар яратиш Ўзбекистонда рақамлаштиришни ривожлантиришнинг йўналишларидан бири ҳисобланади. Бу жараён таълим тизимининг иш берувчилар сектори билан ҳамкорлигини енгиллаштиради, бироқ тегишли норматив-ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиниши ва инсон капиталини шакллантириш жараёнининг барча иштирокчиларига ҳамкорликнинг тенг ҳуқуқли шарт-шароитлари таъминланиши зарур.

6. Университет ва хусусий таълим ресурслари ҳамда дастурларини ўқитишнинг, бирлаштиришнинг тадбиркорлик ташаббусига асосланган янги шакллари ва тузилиши ҳам мамлакатнинг норматив-ҳуқуқий майдонида тартибга солинган бўлиши керак.

Тадқиқот натижалари кўрсатганидек, умуммиллий ва минтақавий миқёсда меҳнат бозори динамикасини ўрганиш ва прогнозлаштириш мақсадлари кўлами бугун анча кенгайди. Мамлакатнинг модернизацияси катта ва манзилли инвестицияларни талаб қилади. Меҳнат бозори прогнозларининг роли мамлакат инсон капиталини ривожлантириш бўйича инвестициявий ечимларни ахборотлар билан таъминлашдан иборат.

Таклиф этилган ёндашув меҳнат бозори тузилишини таҳлил қилишга асосланган ва мавжуд номуносаблик сабабларини аниқлашни, кейинчалик динамикани прогнозлаштириш ҳамда бандлик ва меҳнат муносабатлари соҳасида мувозанатлашган вазиятни яратиш бўйича сценарийлар ва тадбирлар ишлаб чиқишни кўзлайди.

Инсон капиталининг шаклланиши босқичма-босқич юз беради. Таҳсил олаётган ёшлар ўз касбий кўникмалари ва малакаларини аста-секин шакллантириб, пировардида, салоҳиятли ишчи кучи ёки потенциал ходимлар мақомини олади, меҳнат бозорида фаол ва фаол бўлмаган иш изловчиларга айланади. Бошқача айтганда, улар меҳнатга лаёқатли ёшдаги, бироқ маълум ва

номаълум вақтдан кейин жамият ишлаб чиқаришида банд бўлмаган мамлакат аҳолисининг бир қисмини ифодалайди. Меҳнат бозорини мутаносиб ривожлантириш омили сифатида инсон капиталини шакллантириш роли ва шарт-шароитларини ўрганиш диссертация ишида ўтказилган тадқиқотнинг мақсадли жиҳати ҳисобланади. Шу сабабли меҳнат бозорида муайян касбий-малака талабларига мос келадиган банд бўлмаган инсон капиталига биз потенциал ходимлар сифатида қараймиз, бу мазкур тушунчани бир шаклга келтириш ва уни шакллантириладиган моделга киритиш имконини беради.

Шундай қилиб, потенциал ходимлар сонини иқтисодий фаол аҳоли ($LA(t)$) ва ишсиз аҳоли ($E(t)$) ўртасидаги фарқ сифатида баҳолаймиз. Таълим тизими олинган малакалар барча ёшдаги даъвогарларнинг ўзини иқтисодий фаол ўзини тутишга қизиқтириш учун таълим хизматлари сифатининг етарлича даражасига эга деб тахмин қилинади. Айти вақтда, кўшимча таълим хизматлари тизими улардан имкон қадар фойдаланиш мумкинлигини таъминлаши керак, бу эса имкон қадар кўпроқ меҳнатга лаёқатли аҳоли иқтисодий фаол бўлишини таъминлаш имконини беради. Шундай қилиб, потенциал ходимлар сони формуласи ($PE(t)$) қуйидагича кўринишга эга бўлиши мумкин:

$$(PE(t)) = (LA(t)) - (E(t)) \quad (1.)$$

Демографик дивиденд фонида инсон капитали ўсиши ҳисобига потенциал ходимларнинг миқдорий кўрсаткичлари ўсиши ва меҳнат бозорида юқори технологик корхоналар эҳтиёж сезадиган касблар ўсиши ҳақида фикр юритиш мумкин. Бу жараёнларни пропорционал орттирмалар кўринишида шакллантириш келтириш мумкин: $\beta_1 = \mu PEVSdt$ и $\beta_2 = \mu PEVSdt$. Шунда dt вақт давомида бу кўрсаткичлар қуйидагича ўзгаради:

$$\begin{cases} dPE(t) = \varepsilon_0 PE(t)dt + \mu PEVSdt \\ dVS(t) = \varepsilon_1 VS(t)dt + \mu PEVSdt, \end{cases} \quad (2.)$$

бу ерда μ – инсон капитали ва меҳнат бозорининг ўзаро боғлиқ ва пропорционал ўзгаришларини акс эттирадиган параметрдир.

Ушбу тенгламанинг талқин этилиши иқтисодиётда инсон капитали ўсиши боғлиқлигини ва натижада, вакансиялар камайишини акс эттиради. Бунда қолган вакант жойлар ва потенциал ходимлар ўртасида мутаносиблик сақланади.

Моделнинг тасдиқланганлиги меҳнат бозори ва демография динамикаси бўйича расмий статистиканинг ҳақиқий маълумотлари билан таққослаш асосида текширилган, бу эса инсон капитали ва меҳнат бозорининг ўзаро боғлиқ ривожланишини прогнозлаштиришда амалий қўллаш имкониятидан дарак беради.

Таклиф этилаётган моделни қўллаш ва ривожлантириш кейинчалик Ўзбекистон ҳудудлари ва иқтисодиёти тармоқлари кесимида назарда тутилади. Масалан, минтақавий меҳнат бозорида ёки тармоқда вакансиялар касбий тузилишини таҳлил қилиш ва уларнинг кўплигини аниқлаш мумкин: VS_1, VS_2, \dots, VS_n . Бунда n таҳлил вазифаларига қараб, муайян фаолият турида, касбда, тармоқда, минтақада вакант ўринлар сони бўлиши мумкин.

PE ва VS кўрсаткичларининг ўзаро боғлиқлигини ҳисобга олиб, потенциал ходимларни демографик кўрсаткичлар ва таълим даражасига қараб табақалаштириб, тадқиқотни уларнинг инсон капитали тузилмасига қаратиш мумкин: PE_1, PE_2, \dots, PE_m , бунда: m – потенциал ходимлар, талабга эга, бироқ ҳали банд бўлмаган инсон капитали ташувчилари гуруҳларининг сони.

Прогнозлар аниқлигини ошириш мақсадини кўзда тутиб, олинган хулосалар доирасида ахборот базасини такомиллаштириш ва демографик белгилар ва таълим даражаси бўйича вакант ўринларни табақалаштириш нуктаи назаридан статистик таҳлилда меҳнат бозори тузилмасини табақалаштириш тавсия этилади. Меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг нарх ва нарх бўлмаган омилларини мунтазам статистик ўрганиш зарур. Бу борада таклиф этилаётган моделдан амалий ҳисоб-китобларда фойдаланиш мумкин, чунки унда меҳнат бозорида вакант ўринлар ҳаракати ва инсон капитали даражаси ҳақида маълумотлар энг тўлиқ ҳисобга олиниши мумкин.

Методиканинг ўзига хос жиҳати унинг меҳнат бозорида иқтисодий фаолият турлари бўйича табақаланишда инсон капитали тузилмаси ва ўзгариши динамикаси таҳлилинини сифатли ахборот билан таъминлашга қаратилганлигидадир. Айни вақтда, меҳнат бозорининг муайян сегментларида кадрлар тақчиллигининг олдини олиш ёки уни бар்தараф этиш чоратадбирлари касбий ва ҳудудий меҳнат мобиллигининг институционал механизмларига киритилган бўлиши керак.

Меҳнат ресурслари балансини шакллантиришда тармоқ, минтақавий ва касбий-малака нуктаи назаридан ишчи кучи ўзгариши ва ишчи ўринлари модернизацияси омилларини ҳисобга олиш таклиф этилади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари балансига эришиш бўйича қарорларни самарали излаб топиш учун касблар классификаторлари позицияларига мувофиқ меҳнат бозорини мақбул тарзда сегментларга бўлиш зарур.

Инсон капитали ривожланишини ўрганиш вазифалари демографик ва касбий-малака параметрларини акс эттирадиган миқдорий ва сифат кўрсаткичларидан иборат. Меҳнат бозорини ўрганиш учун алгоритмда талаб ва таклиф балансини акс эттирадиган конъюнктура индикаторлари назарда тутилган.

Таклиф этилган механизм ва баҳолаш коэффицентлари тизими бугун меҳнат бозорининг ва инсон капиталини шакллантиришнинг шунга ўхшаш муаммолари бўйича илмий адабиётларда келтирилган ишланмалардан уларни ажратиб турадиган ўзига хос хусусиятига эга, у таклиф этилган моделлар ва усуллар ёрдамида меҳнат бозорини синчиклаб таҳлил қилиш ҳамда бу ҳолатни белгилайдиган ички ва ташқи жараёнларнинг холис қиёфасини шакллантириш имкониятидан иборат.

Бизнинг фикримизча, инсон капитали ривожланиш даражасини прогнозлаштириш ва меҳнат бозори ривожига унинг ролини ошириш учун қуйидаги ахборот мақсадга мувофиқ:

- ҳудуд иқтисодиётида банд бўлганлар ўртача йиллик сонининг мулкчилик шакллари ва иқтисодий фаолият турлари кесимида тузилган кўрсаткичлари;

- ишсизлар, шунингдек, бизнес тугатилиши ёки штатлар қисқартилиши сабабли ишдан бўшатирилганлар сонининг таълим даражаси ва демографик белгилар бўйича тузилган расмий кўрсаткичлари;

- маълумоти даражаси, касби ва малакаси бўйича ишсизлар, шу жумладан, имконияти чекланган инсонлар, шунингдек, узоқ танаффусдан кейин иш топишга ҳаракат қилаётганлар ёки меҳнатга лаёқатли ёшга етганлар ёхуд пенсияга чиққан, бироқ меҳнат фаолиятини тиклашни хоҳлаётганлар сони ҳақидаги дифференциациялашган маълумотлар. Бу ерга қолган барча тоифаларни ҳам киритиш мумкин. Иш излаётган, бироқ зарур малакага эга бўлмаган ва ўқитишга ҳамда қайта ўқитишга мухтожлар.

Минтақавий меҳнат бозорида потенциал талаб прогнозини (D) таҳлил қилиш ва тузиш мақсадида қуйидаги кўрсаткичлар тизимини шакллантириш таклиф этилади:

- меҳнат бозорида вакансиялар тузилишини ифодаловчи миқдорий кўрсаткичлар ва касбий-малака талаблари белгилари бўйича уларнинг дифференциацияси (D₁);

- банд иш ўринлари тузилиши ва динамикаси (D₂);

- иқтисодиётдан чиқиб кетган ходимларнинг прогноз сони (потенциал пенсионерлар, бўлажак оналар, ногиронлар ва ҳоказолар) (D₃);

- тармоқ, касбий-малакавий, кўникма, ёш ва бошқа кўрсаткичларда янги иш ўринлари ташкил этиш прогнозлари (D₄);

- янги модернизация жараёнлари жорий этилиши натижасида иқтисодиётда иш ўринлари камайиши прогнози (D₅);

- минтақавий меҳнат бозорида потенциал таклиф прогнозини (S) таҳлил қилиш ва таққослаш мақсадида қуйидаги кўрсаткичлар тизимини шакллантириш таклиф этилади:

- демографик кўрсаткичлар бўйича тузилган расмий рўйхатга олинган ва рўйхатга олинмаган ишсизлар (S₁);

- аввалги ишини йўқотганлиги, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлганлиги, ўқув юртини тамомлаганлиги, армиядан хизмат қилишдан бўшатирилганлиги туфайли иш излаётганлар (S₂);

- иш қидираётган ногиронлар, пенсионерлар, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлмаган ёшлар, болага қараш учун таътилдан қайтган ёш оналар (S₃);

- тўлиқ бўлмаган бандлик шартлари остида ишлашни хоҳловчилар (S₄);

- ташқи ва ички меҳнат мигрантлари (S₅).

Шундай қилиб, меҳнат бозоридаги меҳнат ресурслари таркиби ва баланси суръати прогнозлари асосида инсон капиталини ривожлантириш стратегиясини шакллантириш таклиф этилади. Минтақавий бозорлардаги, шунингдек тоифалаштиришда миллий бозорлардаги жараёнларни акс эттирадиган маълумотларнинг таклиф этиладиган мослашувчи рўйхати асосида.

Баланс усули ҳисоб-китоб кўрсаткичларининг анча осон тасдиқланишини назарда тутди. Мутахассисларнинг малакали меҳнатига доир талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига меҳнат бозори ва таълим тизимининг мувозанатлашган фаолияти индикатори сифатида қараш мумкин. Бунда

меҳнат бозорида мувозанатнинг бузилиши малакали мутахассисларнинг етишмаслигини ($D > S$) ёхуд уларнинг кўплиги ва айнан улар учун иш ўринлари етишмаслигини ($D < S$) англатади. (1-жадвалга қаранг).

1-жадвал

Минтақавий меҳнат бозори мутаносиблиги коэффициентлари¹

т/р	Кўрсаткич	Ҳисоблаб чиқиш формуласи	
Мутлақ кўрсаткичлар			
1	Малакали меҳнатга бўлган талабнинг потенциал ҳажми	$D_o = \sum_{i_o=1}^I D_{i_o} - \sum_{j_o=1}^J D_{j_o}$	бунда $D_{i,j}$ – малакали ходимларга бўлган талаб потенциал ҳажмининг прогнози; I – малакали ходимларга бўлган талабнинг ошишига таъсир кўрсатадиган омиллар, $i = \{1, \dots, n\}$; J – малакали ходимларга бўлган талабнинг камайишига таъсир кўрсатувчи омиллар, $j = \{1, \dots, n\}$
2	Малакали меҳнат таклифининг потенциал ҳажми	$S_o = \sum_{l_o=1}^L S_{l_o} - \sum_{k_o=1}^K S_{k_o}$	бунда S_l – малакали меҳнат таклифи потенциал ҳажмининг прогнози; L – малакали меҳнат таклифининг ошишига таъсир кўрсатувчи омиллар, $l = \{1, \dots, n\}$; K – малакали меҳнат таклифининг камайишига таъсир кўрсатувчи омиллар, $k = \{1, \dots, n\}$
Нисбий кўрсаткичлар			
3	Технологик жиҳозланган иш ўринлари, шу жумладан, бўш иш ўринлари билан таъминлаш коэффициенти		$K_{D_{o6}/t+n} = \frac{\sum_{i_{o6}=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j_{o6}=1}^J D_{j/t+n}}{\sum_{l_{o6}=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k_{o6}=1}^K S_{k/t+n}}$
4	Малакали меҳнат талаби ва таклифи баланси коэффициенти		$K_{D_{бал}/t+n} = K_{D_{o6}/t+n} - 1$
5	Малакали ишчи кучи бозоридаги етарлилик коэффициенти		$K_{S_{o6}/t+n} = \frac{\sum_{l_{o6}=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k_{o6}=1}^K S_{k/t+n}}{\sum_{i_{o6}=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j_{o6}=1}^J D_{j/t+n}}$
6	Меҳнат бозоридаги малакали ишчи кучи таклифи баланси коэффициенти		$K_{S_{бал}/t+n} = K_{S_{o6}/t+n} - 1$
7	Меҳнат бозоридаги баланс индекси	$I_{K_{бал}} = \frac{K_{S_{o6}/D_1}}{K_{S_{o6}/D_2}}$	$i_{K_{бал}} < 1$ да кўриб чиқиладиган кўрсаткич ҳажмининг пасайиши кузатилади, $i_{K_{бал}} > 1$ да кўриб чиқиладиган кўрсаткич ҳажмининг ошиши кузатилади
8	Меҳнат бозоридаги баланс коэффициенти	$K_{бал} = \frac{S_{x/t+n}}{D_{x/t+n}}$	Касбий-малака белгилари бўйича иқтисодийнинг барча секторлари ва ҳудудлар учун ҳисоблаб чиқилади

Инсон капитални шакллантириш асосида меҳнат бозорини меҳнат жараёнининг технологиклигининг ошиши, унинг рақамлаштирилиши ва иш жойларида инновацион фаолликнинг рағбатлантирилишига йўналтирилган ҳолда такомиллаштириш амалга оширилиши лозим. Айнан шу сабабли балансни малака ва кўникма даражаси, шунингдек, иш ўринлари технологик жиҳозланганлик даражасининг ходимларнинг мавжуд малакаларига мос

¹ Диссертация тадқиқоти жараёнида муаллиф томонидан ишлаб чиқилди.

келиши мезонлари бўйича ҳисоблаб чиқиш таклиф этилмоқда. Малакали меҳнат ва технологик жиҳозланган иш ўринлари билан таъминланганлик даражаси индекслар ва коэффициентлар ёрдамида баҳоланади, уларни ҳисоб-китоб қилиш мантиғи баланс усулига асосланади.

Минтақавий меҳнат бозори етарлилиги ва мувозанатлилигини таҳлил қилиш ҳамда баҳолашнинг таклиф этилган методикаси Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йилдаги ҳисоботлари маълумотлари асосида синаб кўрилди. Ўзбекистон иқтисодиётидаги меҳнат бозорининг жорий ҳолатида меҳнат ресурслари тенг эмаслиги аниқланди. Меҳнат ресурслари ортиқча ҳудудлар билан бирга, малакали кадрлар етишмаслиги кучли сезилаётган ҳудудлар ҳам бор. Юзага келган вазият пандемия таъсири остида янада кучайиб, расмий маълумотларга кўра Ўзбекистоннинг меҳнатга лаёқатли ёшдаги 2 миллион фуқароси ишсиз қолиши, беш миллион киши камбағаллик ҳолатига тушиб қолиши натижасида меҳнат бозоридаги кескинлик бартараф этилиши билан таъминланмайди. Олинган маълумотлар асосида инновацион ривожланиш ва иқтисодиётни рақамлаштириш шароитида меҳнат бозорини мослаштириш ва инсон капиталини шакллантириш тадбирлари ишлаб чиқилган.

ХУЛОСА

Меҳнат бозорини ривожлантирувчи омил сифатида инсон капиталини шакллантиришнинг назарий ва методологик асосларини ўрганиш ва умумлаштириш натижасида қуйидаги хулосалар ишлаб чиқилди:

- ҳозирги замонда инсон капитали миллий бойликнинг муҳим омили сифатида баҳоланади. Бунда инсон капиталининг замонавий меҳнат бозори ривожига сифатли ҳиссаси демографик, касбий-малакавий ва мотивациялайдиган параметрлар ҳамда омиллар воситасида белгиланади;

- инсон капитали назарияси ривожланишининг босқичлари ва йўналишини ҳар томонлама ўрганиш асосида қуйидаги таъриф шакллантирилди: инсон капитали – бу аниқ мақсадга қаратилган инвестиция фаолияти натижасида шакллантирилган ва инсон томонидан тўпланган саломатлик, билим, кўникма, қобилият, мотивацияларнинг муайян захираси бўлиб, улардан меҳнат жараёнида фойдаланилади, бу меҳнатнинг унумдорлиги ва турмуш даражасини оширишга кўмаклашади;

- ушбу таъриф асосида инсон капиталлари турлари бегоналашган ва бегоналашмаган гуруҳларга бўлиниб таснифланди, мазкур иқтисодий тоифа энг мураккаб тоифалардан бири эканлигидан дарак беради, у инсон намоён бўлишининг турли-туманлиги билан изоҳланади ва шу сабабли уни иқтисодий кўрсаткич сифатида ҳисоблаб чиқиш қийин. Шу туфайли инсон капиталини меҳнат бозори конъюнктурасининг муҳим элементи – иш ҳақи даражасига, яъни меҳнатнинг тенг нархига таъсир кўрсатадиган омиллар йиғиндиси сифатида ўрганиш таклиф этилди;

- иқтисодиёда инсон капитали сифати ва сони инновацион ўсишнинг шиддат билан ривожланадиган омили ҳисобланади ва шу сабабли минтақавий даражада чуқур тадқиқотларга муҳтож. Бироқ замонавий илм-фан зарур таҳлилий воситаларга эга эмас;

- институционал муҳит самарадорлиги инсон капитали ривожига трансакцион харажатлар ҳажми камайиши билан изоҳланиши мумкин. Меҳнат бозори иқтисодий институт бўлгани ҳолда одамларнинг мақсадли кўрсатмаларига ва микро, мезо ва макродаражаларда инсон капитали шаклланишига тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади. Айнан шу сабабли Ўзбекистон Ҳукуматининг хатти-ҳаракатлари жаҳон майдонида мамлакат рақобатбардошлиги даражасини белгилайдиган асосий омил ва унинг инновацион ютуғи сифатида инсон капитали ривожига қаратилган, бу эса 2030 йилгача бўлган истиқболда Ўзбекистонни ривожлантиришга доир концепциялар ва стратегияларда ўз аксини топди;

- Ўзбекистон, айниқса, таълим ва амалий илмий тадқиқотлар соҳаси бўйича маълумотли ва малакали кадрларга кучли эҳтиёж сезмоқда. Рақамли технологиялар ва илмий тадқиқотларни ташкил этиш соҳасида малакали кадрларнинг сезиларли даражада етишмаслиги бугун катта ёшдаги мамлакатимиз мутахассислари ва хорижлик экспертлар ҳисобига қопланмоқда. Ушбу муаммо аниқ инвестицион ечимларни назарда тутадиган

Илм-маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили Давлат дастури қабул қилиниши учун асос бўлди;

- меҳнат бозори ривожланиши ва инсон капиталининг шаклланиши Ўзбекистон иқтисодиётини рақамлаштириш ва инновациялаштириш тенденцияларига мос келади, минтақалар даражасида инсон камолотини прогнозлаштириш ва меҳнат бозорини тартибга солиш механизмини такомиллаштиришга доир мақсадли чора-тадбирларни талаб қилади. Бунинг учун мақбул ахборот базаси, меҳнат бозори таҳлилининг минтақавий хусусиятлари ва инсон капитали камолотининг институционал шарт-шароитларини ақс эттирадиган замонавий кўрсаткичлар мажмуаси зарур, улар иқтисодий-математик моделлар ёрдамида таҳлил қилиниши керак;

- давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсатида доир чора-тадбирлар ва стратегик устуворликларнинг амалга оширилиши, мақсадли кўрсаткичларга эришилиши мамлакат иқтисодиётида технологик ишлаб чиқариш улушининг ўсишига, инновацион ривожланишнинг узок муддатли базасини шакллантиришга ва кейинчалик мамлакат тараққиётининг янги йўналишини белгилаб олган ҳолда мамлакат турмуш даражасини оширишга кўмаклашади.

Ушбу мақсадларга эришиш учун Ўзбекистон иқтисодиётида инсон капиталини шакллантиришга стратегик концептуал ёндашиш зарур. Бунинг учун қуйидаги таклифлар ишлаб чиқилди:

- меҳнат бозорини прогнозлаштириш амалиётига муайян вақт оралиғида меҳнат бозорида потенциал банд бўлган изланувчилар ва бўш иш ўринлари суръатининг реалистик прогнозларини шакллантириш имконини берадиган иқтисодий-математик имитацион прогноз моделини жорий этиш; Модель қуйидагича талқин қилинади: “потенциал ходимлар” ўсиши меҳнатга лаёқатли аҳоли ўсиши ва банд бўлганлар ўсиши ҳар хиллигига тенг, вакансиялар ўсиши эса иш ўринлари ўсиши ва банд бўлганлар ўсиши бир-бирига ўхшамаслигига тенг (иш ўринлари камайиши, биринчи навбатда, вакансиялар ҳисобига юз беради, деб тахмин қилинади). Ушбу кўрсаткичларнинг ўзаро боғлиқлиги меҳнат бозори динамикасини ақс эттиради;

- меҳнат ресурслари мувозанати кўрсаткичлари тизимини такомиллаштириш, тармок, минтақавий ва касбий-малакавий нуқтаи назардан ишчи кучини ўзгартириш ва иш ўринларини модернизация қилиш омилларини ҳисобга олиш имконини беради. Амалиётда таклиф этилган методиканинг қўлланилиши ҳудуднинг кадрларга бўлган эҳтиёжининг прогноз қилинган ҳолати ҳақида маълумотлар олиш имконини беради;

- йўл харитасини ишлаб чиқишнинг шакллантирилган таркибий-манتيкий схемаси асосида меҳнат ресурслари мувозанатини тартибга солиш. Йўл харитасининг индикаторлари сифатида потенциал талаб ва таклифнинг коэффициентлари ва меҳнат бозорининг ҳам меҳнат ресурслари, ҳам иш ўринлари билан таъминланганлик даражалари таклиф этилади;

- ҳисоб-китоб кўрсаткичларининг меҳнат ресурслари мувозанати ва минтақавий меҳнат бозорининг кадрларга эҳтиёжлари билан уларнинг ўзаро боғлиқлигидан келиб чиқиб, ҳисоб-китоб кўрсаткичлари тўғрилигини

текшириш. Минтқавий меҳнат бозори мутаносиблигини баҳолашнинг ишлаб чиқилган усули Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йилдаги ҳисоботлари маълумотлари асосида апробациядан ўтказилди.

Инновацион ишлаб чиқаришга ўтиш шароитларида инсон капитали функцияларидан самарали фойдаланиш – барқарор иқтисодий ўсишнинг бош омилидир. Шу сабабли, бизнингча, инсон капиталини ривожлантиришнинг умумдавлат стратегиясини ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ. Қуйидагилар унинг асосий асосий йўналишлари бўлиши мумкин:

- таълим соҳасида – касбий стандартларни такомиллаштириш, меҳнат бозорида рақобатбардошлик таъминлайдиган таълим тизимидаги малака моделларини иқтисодиётнинг малака талабларига мувофиқлаштириш;

- соғлиқни сақлаш тизимида – аҳолининг касалликка чалинишининг тиббий ва ижтимоий олдини олишга ва касалларни реабилитация қилишга қаратилган фаол сиёсат. Саломатликни асраш билан боғлиқ инвестициялар меҳнатга лаёқатсизлик йўқотилишини имкон қадар камайтириши, инсоннинг фаол ҳаёти ва фаолияти даврини, инсон капитали фаолият кўрсатадиган вақтни узайтириши лозим. Ҳар бир инсоннинг ўз саломатлигига фаолроқ ва онглироқ муносабатини шакллантириш, соғлом турмуш тарзини кенг тарғиб қилиш зарур;

- инсон капиталини бойитиш ва инновацион соҳага жалб қилиш мақсадида илм-фан, таълим ва бизнес интеграциясини кучайтириш талаб этилади. Бунинг учун ривожланган мамлакатлар тажрибасига кўра, интеграцияланган тузилмалар принципи бўйича олий ўқув юртлари марказларини, шу жумладан, истиқболли ва рақобатбардош технологиялардан жамоавий фойдаланиш имконини берадиган минтақалараро кўп тармоқли ва фанлараро марказлар ташкил этиш мақсадга мувофиқ, бу эса кадрлар, интеллектуал, моддий-техник, ахборот ва маъмурият ресурсларини бирлаштириш орқали биргаликдаги фаолиятнинг сифати ва иқтисодий самарадорлигини оширишга кўмаклашади;

- мамлакат, ҳудудлар, тармоқлар ва корхоналар даражасида инсон капиталига инвестициялар ҳажми ва объектларини аниқлаш мақсадида инсон капиталини ривожлантиришни тартибга солиш амалиётига инсон капитали тузилмасини ва унинг меҳнат бозори конъюнктурасига, яъни талаб ва таклиф нисбатига мослигини таҳлил қилиш кўрсаткичлари ва усулларининг назарда тутилган мажмуасига асосланган йўл хариталари тизимини жорий этиш зарур.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSC.22/30.12.2019.I.100.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ
РОССИЙКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
им. Г.В. ПЛЕХАНОВА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ФИЛИАЛ РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА им. Г.В. ПЛЕХАНОВА**

ТАИРОВ САНЖАР ОКТАМОВИЧ

**ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И
ЕГО РОЛЬ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ РЫНКА ТРУДА
УЗБЕКИСТАНА**

08.00.10 - Демография. Экономика труда

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам**

Ташкент-2020

Тема диссертации доктора философии по экономическим наукам (PhD) зарегистрирована за B2020.2.PhD/Iqt266 Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан.

Диссертация выполнена в Ташкентском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) размещён на веб-сайте Научного совета (www.reu.uz) и на Информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziynet.uz).

Научный руководитель: Зокирова Нодира Каландаровна
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Мамадалиева Хафизахон Холдаровна
доктор экономических наук

Алижонов Уткиржон Махамдалиевич
доктор философии по экономическим наукам (PhD)

Ведущая организация: Самаркандский государственный университет

Защита диссертации состоится «31» 10 2020 года в 10⁰⁰ часов в онлайн-режиме на заседании Научного совета DSc.22/30.12.2019.I.100.01 по присуждению ученых степеней при Ташкентском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова. Адрес: 100164, г. Ташкент ул. Шахриобод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: info@reu.uz.

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова (зарегистрирована за № 4). Адрес: 100164, г. Ташкент, ул. Шахриобод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60 E-mail: info@reu.uz.

Автореферат диссертации разослан «12» 10 2020 года.
(реестр протокола рассылки № 4 от «12» 10 2020 года)



К.Х. Абдурахманов
Председатель Научного совета по
присуждению ученых степеней,
академик АН РУз., д.э.н., профессор

З.Г. Шакаров
Учёный секретарь Научного совета по
присуждению учёных степеней,
доктор философии по экономическим наукам (PhD)

З.Я. Худайбердиев
Председатель Научного семинара при
Научном совете по присуждению ученых
степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Как показывает тенденция развития мировой экономики на сегодняшний день в качестве одного из важных факторов развития все большую значимость приобретают способность и потребность в знаниях, мастерстве, квалификации и продолжении образования. По сведениям Международных рейтинговых агентств, в период до 2035 года современный глобальный трудовой рынок будет иметь следующие качества: «Глобальный трудовой рынок будет полностью автоматизирован и оптимизирован, что приведет к снижению потребности в рабочей силе». К 2025 году сокращение рабочих мест в связи с процессами роботизации составит 10-30 процентов; сельские местности и поселки войдут в группу риска; изменится функция HR, которые также будут автоматизированы; фрилансеры составят 50 процентов рабочей силы, а на их долю придется 44 процента глобальной занятости». ¹ А это, в свою очередь, показывает обязательность проявления развития человеческого капитала в качестве главного фактора экономического развития. В экономически развитых государствах доля человеческого капитала в национальном богатстве составляет до 80 процентов. В этом аспекте можно сделать вывод, что в развитых странах мира уделяется особое внимание развитию человеческого капитала.

Динамика индекса человеческого развития в мире, а также сравнительный анализ прогнозных данных глобального значения показывают острую необходимость в широком проведении исследований по развитию человеческого капитала в тесной взаимосвязи с рынком труда. В данном направлении особое внимание уделяется обоснованию национальной стратегии управления человеческими ресурсами, раскрытию мотивационных качеств в условиях цифровой экономики, целевой организации работы с персоналом и совершенствованию теоретических основ развития человеческого капитала.

В процессе построения нового Узбекистана особое внимание уделяется вопросам обеспечения темпов экономического роста, повышения занятости и качества жизни населения. Экономический рост, занятость и качество жизни населения, развитие человеческого капитала напрямую связаны с уровнем развития, качеством и конкурентоспособностью образовательной системы. «Мы нацелены превратить Узбекистан в развитое государство, опираясь на ускоренные реформы, науку и просвещение, инновации... В целях обеспечения соответствия квалификации кадров требованиям международного рынка труда будет разработана национальная система квалификации. Данная система создаст возможность для подготовки кадров по около 9 тысячам профессиям» ². Исходя из этого, в условиях совершенствования теоретических основ развития человеческого капитала,

¹ The Future of Jobs 2018. – URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/>

² Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису 25.01.2020 г. – URL: <http://uza.uz/ru/politics/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeev-25-01-2020>

развития инновационной экономики и цифровых технологий будет целесообразным углубить исследования в направлении обоснования прогнозных показателей развития человеческого капитала в качестве важного фактора совершенствования экономических механизмов упорядочения процесса развития человеческого капитала и развития национальной экономики.

Настоящее исследование в определенной степени будет служить обеспечению реализации задач, намеченных в Указах Президента Республики Узбекистан от 26 марта 2020 года № УП-5975 «О мерах по кардинальному обновлению государственной политики в сфере развития экономики и сокращения бедности», от 3 апреля 2020 года № УП-5978 «О дополнительных мерах поддержки населения, отраслей экономики и субъектов предпринимательства в период коронавирусной пандемии», от 18 мая 2020 года УП №5996 «Об очередных мерах по поддержке населения и субъектов предпринимательства в период коронавирусной пандемии», Постановлении от 20 апреля 2017 года № ПП-2909 «О мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования», а также других принятых в сфере нормативно-правовых актах.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Настоящее исследование выполнено в соответствии с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики I «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Ж.Б. Сэй, Д. Ст. Милль, Ф. Лист, Л. Вальрас, И. Фишер, Ж. Маккуллох, Н. Сениор, Т. Шульц, Э.Денисон, Ж.Кендрик, Г. Беккер ва доктор Э.Денисона, Т.Шульца, Г.Беккера, Махбуб ал-Хака, Амарти Сен, Ж.Минцер, Э. Долан, Ж. Линдсей, К.Гриффин, М.Алле, Т.Сакайя¹ и другие посвятили свои фундаментальные работы теоретическим вопросам категорий человеческого капитала, его возникновению в социально-экономическом развитии.

Фундаментальные произведения Ю.Г.Одегова, Г.Г.Руденко, А.М.Асалиева, И.А.Ковалевича, И.Гарафиева² посвящены теоретическим вопросам категорий человеческого капитала, его возникновению в социально-экономическом развитии.

¹ 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

² 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. - С. 387. 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. - С. 208.

С учетом того, что развитие человеческого капитала имеет крайне актуальное значение в поднятии экономики Узбекистана на новый технологический уровень, такие ведущие ученые, как академик К.Х.Абдурахманов, Б.Исламов, Б.Х.Умурзаков, Н.К.Зокирова, Н.Х.Рахимова, З.Я.Худайбердиев¹ провели всесторонние исследования в данном направлении.

Связь темы диссертации с планами научно-исследовательских работ высшего учебного заведения, в котором она выполнена. Настоящая диссертация выполнена в соответствии с научно-исследовательскими планами Ташкентского государственного экономического университета и Республиканского научного центра занятости и охраны труда в рамках проектов №А-2-29 «Перспективы эффективного развития рынка труда», №А-1-217 «Научно-методологические основы упорядочения стабильности профессионального состава спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда Узбекистана».

Цель исследования заключается в разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию урегулирования национального рынка труда в условиях цифровой экономики и развития человеческого капитала.

Задачи исследования:

на основе анализа концептуальных основ развития человеческого капитала формирование современных качеств его структуры, классификация видов и характеристик цифровой экономики в условиях ее развития;

на основе анализа институциональных условий развития человеческого капитала и рынка труда определение факторов, воздействующих на формирование и развитие инновационных компонентов человеческого капитала;

формирование социально-экономических свойств человеческого капитала в качестве основного фактора разработки прогнозов воздействия демографических факторов на темпы развития человеческого капитала и инновационного развития экономики в период до 2025 года;

разработка рекомендаций по совершенствованию направлений стратегии формирования и развития человеческого капитала в Узбекистане на основе социологического опроса и анализа человеческого развития на уровне территорий;

разработка экономическо-математической имитационной модели анализа динамики рынка труда для совершенствования методологии баланса трудовых ресурсов;

совершенствование системы проверки показателей, коэффициентов и прогнозных показателей развития человеческого капитала на рынке труда на основе баланса трудовых ресурсов;

¹ Абдурахманов К.Х. Экономика труда: теория и практика. Учебник: – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», - С. 661. 2019. 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 қўлланма. – Т.: «ILMZYU» 2016.

Разработка предложений по стратегии развития человеческого капитала.

Объектом исследования являются человеческий капитал, его функции и стратегии развития на национальном рынке труда в условиях инновационного развития и цифровизации экономики в Узбекистане.

Предметом исследования являются социально-экономические взаимоотношения, связанные с повышением роли человеческого капитала в процессе его формирования и развития рынка труда.

Методы исследования. В диссертации использованы методы сравнительного и статистического анализа, обобщения и экономическо-математического анализа.

Научная новизна исследования:

характеристика экономических понятий «человеческий капитал» и «трудоустройство» совершенствованы с учетом требований национального экономического развития и регионального многоотраслевого и коллективного использования конкурентоспособных технологий;

экономический механизм, упорядочивающий развитие человеческого капитала в условиях развития инновационной экономики и цифровых технологий, совершенствован на основе обновления учебно-методического обеспечения профессионального обучения, укомплектования специалистами отдаленные районы, стимулирования развития сотрудничества обучающихся и работодателей;

обоснована модернизация науки на основе принципа «высшее образование-регион-потребность» в системе высшего образования в процессе развития человеческого капитала и активизация инновационной деятельности в сфере на основе целевого двухстороннего формирования целевых проектов;

разработаны прогнозные показатели развития человеческого капитала до 2030 года в качестве важного фактора развития национальной экономики.

Практические результаты исследования состоят из следующего:

разработан прогноз развития рынка труда на 2020-2030 годы на основе тенденций формирования человеческого капитала, а также нынешнего состояния образовательной системы Узбекистана;

разработаны предложения и рекомендации по повышению эффективности формирования и развития человеческого капитала с учетом актуальных направлений развития и потребностей системы высшего образования;

предложены пути повышения эффективности использования национального человеческого капитала на основе модернизации системы обучения и профессиональной подготовки кадров на основе пересмотра образовательных стандартов в соответствии с квалификационными требованиями новой отрасли.

Достоверность результатов исследования обеспечена обоснованностью использованных в работе методов и подходов, использованием материалов из официальных источников, в частности Министерства занятости и трудовых отношений, Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, Министерства высшего и среднего

специального образования, а также материалов «О человеческом развитии» программы развития ООН, а также применением на практике результатов исследования в структуре заинтересованных министерств и ведомств.

Научное и практическое значение результатов исследования.

Научное значение результатов исследования заключается в том, что теоретические выводы, разработанные касательно взаимной связи человеческого капитала с рынком труда, служат совершенствованию методологических основ повышения эффективности национального рынка труда в условиях развития цифровой экономики.

Практическое значение исследования заключается в том, что выводы, предложения и рекомендации, разработанные касательно взаимной связи человеческого капитала с рынком труда, могут быть использованы в разработке (совершенствовании) программ по развитию человеческого капитала и национального рынка труда, документов и норм по повышению качества подготовки специалистов в высших учебных и других образовательных учреждениях.

Внедрение результатов исследования. На основе предложений и рекомендаций, разработанных касательно формирования человеческого капитала и его роли в совершенствовании рынка труда Узбекистана:

предложения по совершенствованию экономических понятий «человеческий капитал» и «рынок труда» с учетом требований национального экономического развития и регионального и многоотраслевого коллективного использования конкурентоспособных технологий использованы в обосновании организации Министерством занятости и трудовых отношений региональных, многоотраслевых и межнаучных центров коллективного использования перспективных технологий (Справка Министерства занятости и трудовых отношений №01/00-04/07-2762 от 18 марта 2020 года). Использование данного предложения послужило организации региональных, многоотраслевых и межнаучных центров коллективного использования перспективных и конкурентоспособных технологий;

предложения, разработанные по совершенствованию экономических механизмов, упорядочивающих развитие человеческого капитала, использованы Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан в подготовке аналитических сведений по повышению качества образования, совершенствованию отношений с работодателями в условиях инновационной экономики и цифровых технологий (Справка Министерства высшего и среднего специального образования №89-03-654 от 17 февраля 2020 года). Использование на практике данных предложений послужило обновлению учебно-методического обеспечения профессионального обучения, повышению квалификации профессорско-преподавателей, укомплектованию районов соответствующими специалистами, совершенствованию квалификационных требований, развитию стартапов и центров повышения квалификации по технологическим направлениям;

предложения по модернизации науки в системе высшего образования и целевому формированию инновационной деятельности в сфере в процессе развития человеческого капитала использованы Министерством высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан в подготовке аналитических данных по развитию науки в условиях инновации в системе высшего образования (Справка Министерства высшего и среднего специального образования №89-03-654 от 17 февраля 2020 года). Применение на практике данных предложений способствовало эффективному решению задач по модернизации науки университета и активизации инновационной деятельности высших учебных заведений;

прогнозные показатели, разработанные по развитию человеческого капитала до 2030 года, использованы Министерством занятости и трудовых отношений в подготовке аналитических данных по развитию рынка труда на долгосрочный период с учетом качественных изменений в системе образования (Справка Министерства занятости и трудовых отношений №01/00-04/07-2762) от 18 марта 2020 года). На основе данных прогнозных показателей были обоснованы прогнозные параметры эффективного развития рынка труда на основе развития сферы образовательных услуг.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования прошли апробацию в ходе 9 международных и 15 республиканских научно-практических конференций.

Опубликование результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 36 научных работ, из них 10 статей в научных изданиях, рекомендованных для опубликования основных научных результатов докторских диссертаций Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан, в частности 4 – в республиканских, 6 – в зарубежных журналах, а также опубликовано 8 тезисов доклада.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем диссертации – 135 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность и востребованность темы диссертации, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, указано соответствие работы приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, изложены научная новизна и практические результаты исследования, раскрыта научная и практическая значимость полученных результатов, приведены сведения о внедрении в практику результатов исследования, а также сведения по опубликованным работам и структуре диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретические аспекты формирования человеческого капитала как фактора развития рынка труда»** раскрываются результаты анализа концептуальных основ развития теории человеческого капитала. Анализируя процесс эволюции базовых концепций науки о труде, в диссертации выявляются и систематизируются основные принципы проявления человеческого капитала и рынка труда в современной экономике. Концентрируя исследование на вопросах развития человеческого капитала и рынка труда, систематизирован фактический материал из опыта экономически развитых стран.

Суммировав изученные публикации по вопросам теории человеческого капитала, сформулированы следующие выводы:

- с развитием технологий современный человек все более становится результатом развития общества, что усложняет задачу научных исследований в части формирования и развития человеческого капитала, структуры его источников и воздействий на окружающую среду;

- трансформация производственных отношений под влиянием цифровых технологий неизбежно приведет и к трансформации индивидуальных способностей и личных качеств человека, что в будущем найдет реальное отражение в структуре профессий и отразится на состоянии конъюнктуры рынка труда;

- масштаб трансформации человеческого капитала и унификации профессиональных требований обусловлен развитием нового типа институциональных структур общественных институтов как актуальных и влиятельных инструментов трансформации общества в более прогрессивное состояние.¹

Обобщение различных подходов к определению видов человеческого капитала позволило нам представить структуру этой экономической категории как совокупность неотчуждённых и отчужденных видов человеческого капитала (см. рис. 1).

Развитие цифрового поля образования создает новое предложение на рынке труда. Роботизация промышленности меняет спрос. Инвестиции в человеческий капитал перестают быть лишь финансовыми вливаниями.

¹ Ильина Н.Е. Формирование теории человеческого капитала как основы инновационного развития // Вестник ЧитГУ №3 (82) 2012. - С. 111-112.



Рис.1. Структура человеческого капитала.¹

Человеку необходимо приложить немало усилий для саморазвития и создания своей уникальной и конкурентоспособной компетентностной модели. В макро и мезоэкономическом масштабе компетентностный подход формируется путем согласования и унификации профессиональных отраслевых квалификационных требований, когда вузы и университеты берут за основу потребности рынка труда и формируют в соответствии с ними свои учебные программы.

Цифровизация объединяет, интегрирует и синтезирует технологические, человеческие, инновационные ресурсы сфер образования, бизнеса и общества. В результате рождаются инновационные формы образовательных услуг, которые можно получать на протяжении всей трудовой деятельности, совершенствуя свой человеческий капитал в течение всей жизни. По оценкам экспертов, цифровая часть рынка образования характеризуется устойчивой динамикой роста и к 2023 года составит около 240 млрд долл. при среднегодовом приросте 17%. Только по высшему образованию в период 2017-2021 гг. мировой рынок продемонстрирует мировой среднегодовой рост на 20%.²

Перед теорией человеческого капитала встает новая задача – его количественной оценки в национальном, региональном и локальном

¹ Составлено автором на основе исследования.

² Дятлов С. А., Ханхунова А. Ю. Особенности трансформации системы воспроизводства человеческого капитала в цифровой экономике // Известия СПбГЭУ. 2019. №2 (116). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-transformatsii-sistemy-vosproizvodstva-chelovecheskogo-kapitala-v-tsifrovoy-ekonomike>

масштабах. При этом широкие возможности ведения объективного статистического учета открывают цифровые технологии, что позволит глубже исследовать и понять процессы развития и модернизации рынка труда.

Проведенное теоретическое исследование эволюционных аспектов развития научных взглядов и концепций на сущность и роль человеческого капитала позволило понять, каким образом данная категория трансформируется под влиянием технологических прорывов, наблюдаемых в современной истории. Выявлено, что с развитием технологий производства, усложнением профессионально-квалификационной структуры, под влиянием новых технологий растет значение количественных и качественных измерений человеческого капитала.

Определены и проанализированы адекватные условиям развития цифровой экономики новые характеристики таких структурных элементов человеческого капитала, как: организационный, социальный, интеллектуальный и физический. На основе предлагаемой классификации проведено исследование человеческого капитала как совокупности факторов, влияющих на важный элемент конъюнктуры рынка труда – его равновесную цену, иначе говоря, уровень заработной платы.

Резюмируя проведенный анализ, сформулировано следующее определение сущности категории человеческого капитала: «Человеческий капитал – это системное представление сущности возможностей и способностей современного человека создавать общественно полезный продукт, заниматься общественно полезной деятельностью, используя свою физическую силу и здоровье, знания, профессионально-квалификационные навыки, морально-нравственные принципы и социальные связи, сформированные в процессе получения образования и воспитания в семье».

Таким образом, сформирована теоретическая модель формирования, накопления и воспроизводства человеческого капитала, на основе которой сформулирован вывод: масштабная цифровизация экономики, имея следствием рождение новых профессий, меняет подход к воспроизводству человеческого капитала, повышая значение его анализа во взаимосвязи с прогнозами развития рынка труда и социально-экономического развития страны с акцентом на институциональные и демографические факторы. На основе полученных выводов определили, что эффективность институциональной среды может оцениваться сокращением объема трансакционных издержек на развитие человеческого капитала.

Во второй главе диссертации **«Анализ состояния человеческого капитала и особенности его структуры на рынке труда Узбекистана в условиях перехода на инновационное развитие экономики»** проведено исследование концепций развития современной системы образования как условия развития человеческого капитала, сформирован прогноз влияния демографических факторов на динамику развития человеческого капитала и проведен анализ его взаимозависимости с устойчивым и сбалансированным развитием рынка труда.

Исследования показывают, что недостаточный уровень качества образовательного контента, материально-технического обеспечения и кадровой составляющей образования сдерживает инновационное развитие в Узбекистане. Так, например, объём инвестиций в сферу образования в 10-12 раз ниже, чем в развитых странах, таких как Япония, США, Малайзия и Южная Корея (см. рис. 2).

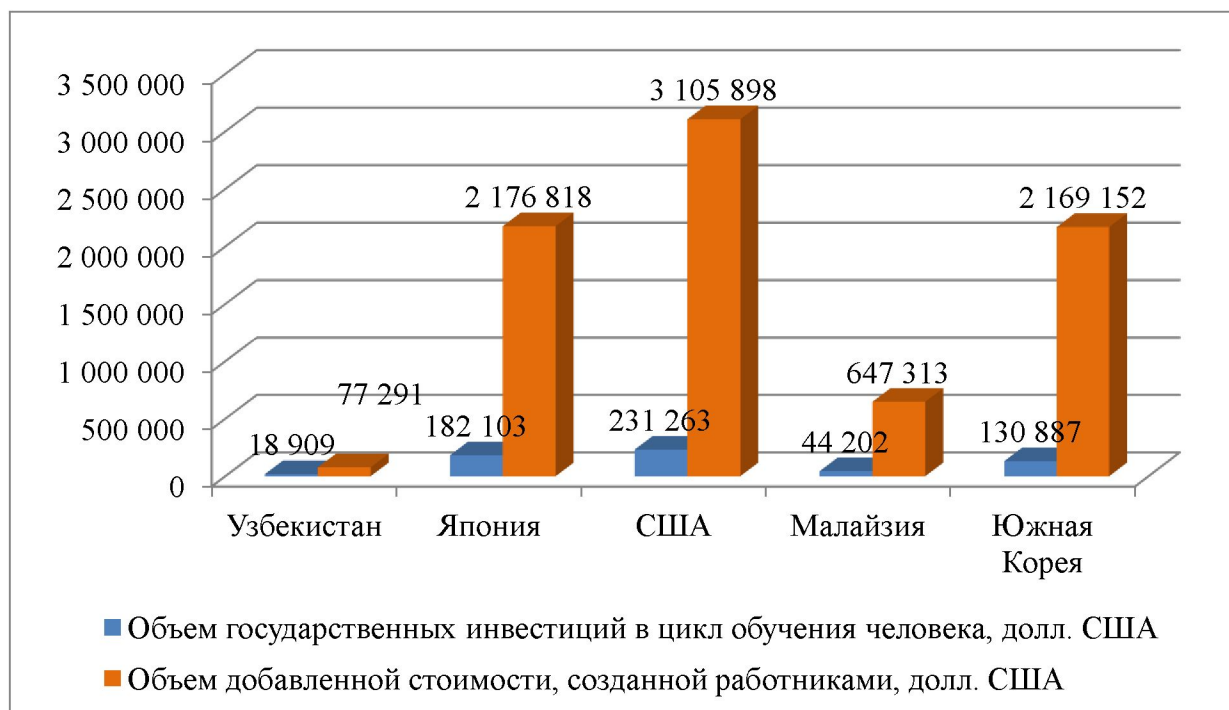


Рис. 2. Инвестиции в полный цикл образования на ученика и отдача в виде добавленной стоимости¹

Вместе с тем, необходимо отметить, что структура рынка труда в ближайшей перспективе практически не изменятся, если не будут предприняты кардинальные меры в сфере высшего образования Узбекистана направленные на рост материально-технического потенциала и расширение перечня специализаций так как этого требует рынок труда. Как показывает диаграмма в Республике Узбекистан наблюдается в настоящее время острая нехватка инженеров, технических специалистов и управленческих кадров, которые необходимы для инновационного развития экономики. (см. рис. 3).

Процесс естественного прироста населения в условиях рыночной экономики имеет ярко выраженный двойственный характер: с одной стороны, в условиях эффективно функционирующей рыночной экономики он обеспечивает потребности расширенного воспроизводства рабочей силы, а с другой – может способствовать формированию значительного контингента незанятого населения².

¹ Источники: World Bank Open Data, United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division 2017, OECD

² Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.К. Формирование и совершенствование политики занятости населения в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Монография. – Т.: «Иқтисодиёт», 2013. С.52.

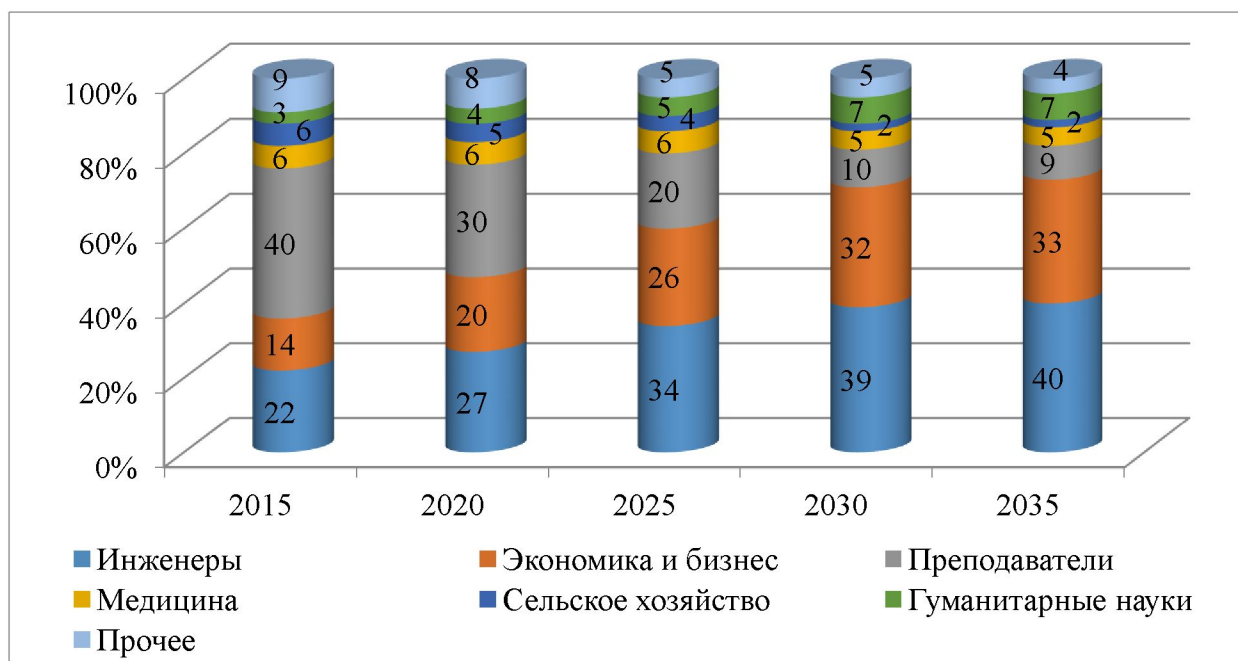


Рис. 3. Прогноз пополнения рынка труда по специальностям¹

Составленный на основе отчетов Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан за 2020 год прогноз роста среднегодовой численности населения Республики Узбекистан в сравнении с прогнозом численности трудовых ресурсов показывает опережающий рост, что означает необходимость мер по повышению занятости на основе совершенствования условий развития человеческого капитала. (см. рис. 4).

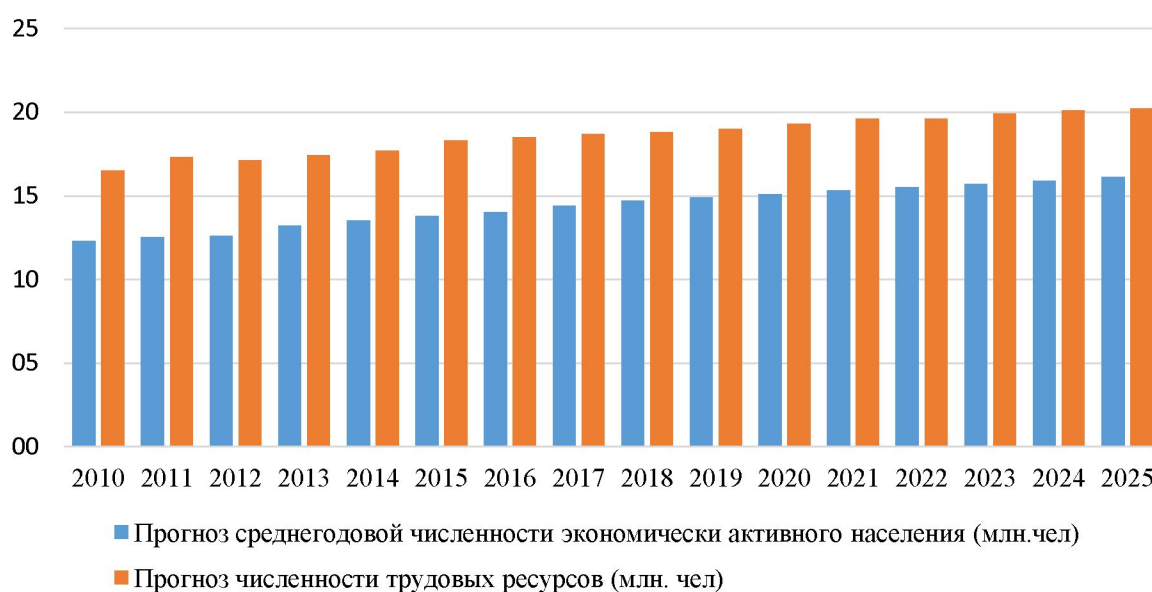


Рис. 4. Прогноз среднегодовой численности экономически активного населения в сравнении с динамикой численности трудовых ресурсов Республики Узбекистан на период до 2025 года, млн. чел.²

¹ Рассчитано по данным отчетов Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан за 2020 год.

² Там же.

Сравнение прогнозных показателей численности экономически активного населения с динамикой роста численности трудовых ресурсов свидетельствует о том, что к середине начавшегося десятилетия наметится тенденция сокращения разрыва между этими показателями как следствие повышения экономической активности населения за счет развития системы образования, медицины и других социальных условий формирования и развития человеческого капитала в Узбекистане.

Немаловажное значение в этом вопросе играют цифровые технологии, повышающие доступность образовательных и медицинских услуг, а также создающие условия быстрого поиска работы, информации о сложившейся в реальном секторе экономики конъюнктуре, среднем уровне зарплат, системы социальных и правовых гарантий и т.д. (см. рис. 5)

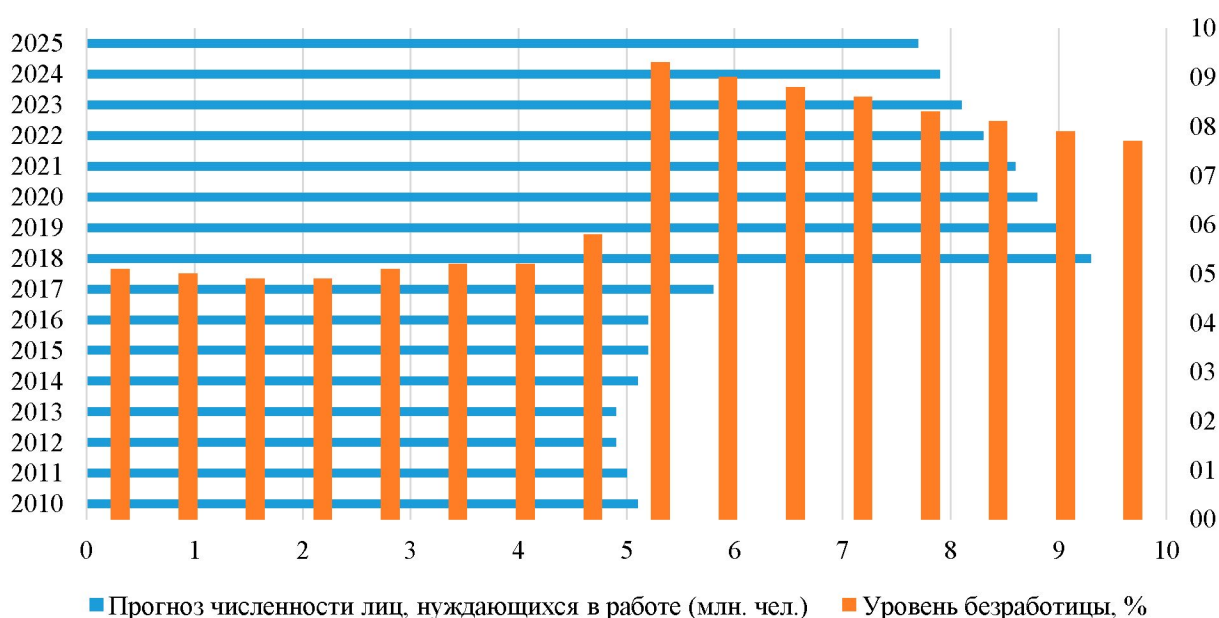


Рис. 5. Прогноз динамики безработицы и численности лиц, нуждающихся в трудоустройстве на рынке труда Республики Узбекистан на период до 2025 года¹

Проведенное исследование наглядно продемонстрировало зависимость уровня развития человеческого капитала не только от демографических (количественных факторов), но и от состояния производительных сил, которое сегодня определяется уровнем цифровизации и инноватизации национальных экономических систем.

Результаты опроса общественного мнения, проведенного 2019 году во всех регионах страны Центром изучения общественного мнения «Ижтимоий фикр» с участием автора, свидетельствуют, что общество высоко оценивает общий уровень роста образованности в стране. Так, по мнению 70,5% опрошенных, уровень образованности граждан страны за последние 10 лет существенно повысился. Этот показатель на 5,9% превышает аналогичный показатель

¹ Рассчитано по данным отчетов Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан за 2020 год.

2010 года и на 21,5% - 2019 года (см. рис. 6). В ходе опроса было выявлено, что в оценке общего уровня образованности городские участники опроса более критичны, чем сельские. Так, если среди горожан 67,3% считают, что за годы независимости уровень образованности повысился, то среди сельчан таких выявлено 72,3%. По мнению 20,2% горожан и 18,8% сельчан, уровень образованности граждан нашей страны существенно не изменился.

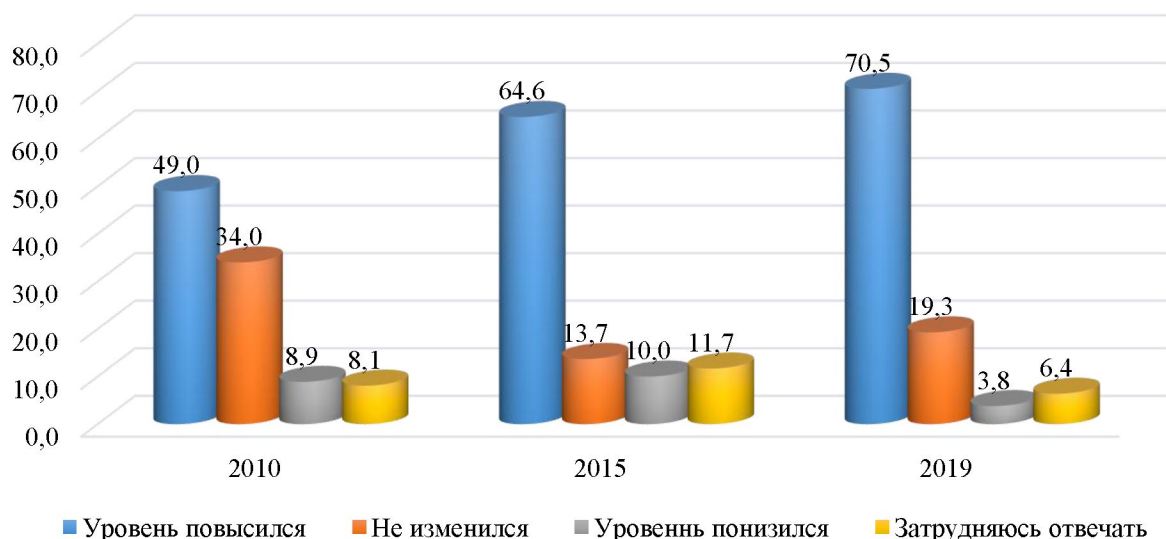


Рис. 6. Результаты опроса, проведенного Центром изучения общественного мнения «Ижтимоий фикр»¹

(Ответы респондентов на вопрос «Как, по вашему мнению, за годы независимости изменился уровень образования в Узбекистане, в % от числа опрошенных).

Для принятия перспективных инвестиционных решений, направленных на создание условий для технологического прорыва и формирования соответствующего уровня человеческого капитала необходима адекватная информационная основа, комплекс современных показателей, отражающих региональные особенности анализа рынка труда и институциональные условия развития человеческого капитала, анализ которых должен осуществляться при помощи экономико-математических моделей.

В третьей главе «**Основные направления развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики**» сформулированы императивы стратегического подхода к развитию человеческого капитала в Узбекистане, обоснована экономико-математическая модель баланса между спросом и предложением человеческого капитала на рынке труда Узбекистана, а также сформирован механизм мониторинга и прогнозирования уровня развития человеческого капитала на региональном рынке труда.

В настоящее время сформированный человеческий капитал не покрывает десятой доли потребности экономики в высококвалифицированных цифровых кадровых ресурсах. Международное сравнение данного параметра свидетельствует об остроте проблемы (см. рис. 7).

¹ Центр изучения общественного мнения «Ижтимоий фикр»

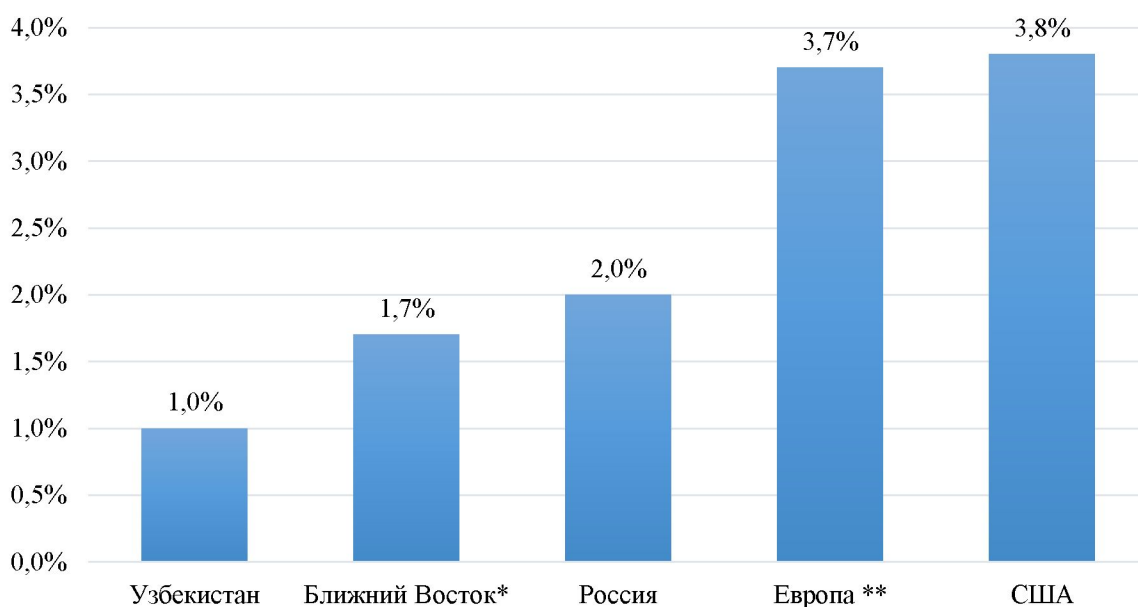


Рис. 7. Доля специалистов по цифровым технологиям среди занятого населения, %¹

*Египет, Катар, Кувейт, Ливан, ОАЭ, Оман, Саудовская Аравия **Великобритания, Германия, Испания, Италия, Норвегия, Франция, Швеция

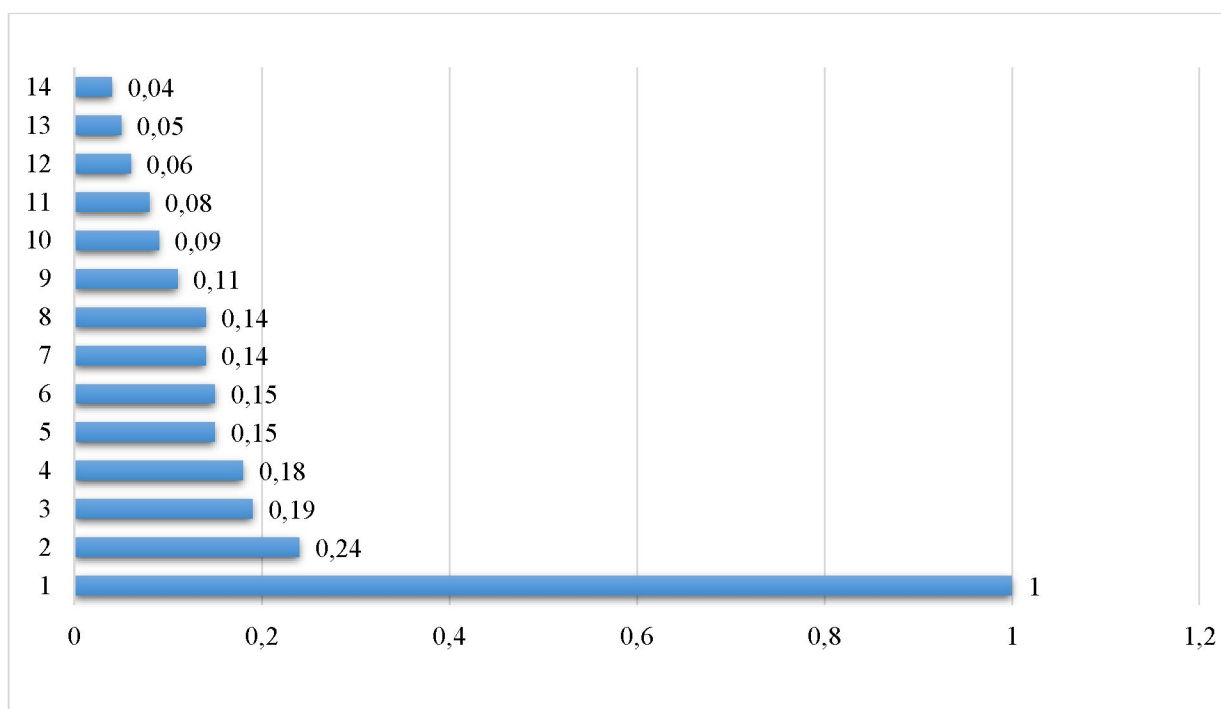


Рис. 8. Уровень жизни в регионах Узбекистана:²

1. г.Ташкент; 2. Навоийская область; 3. Бухарская область; 4. Андижанская область; 5. Ферганская область; 6. Сырдарьинская область; 7. Республика Каракалпакстан; 8. Ташкентская область; 9. Самаркандская область; 10. Наманганская область; 11. Хорезмская область; 12. Джизакская область; 13: Кашкадарьинская область; 14. Сурхандарьинская область.

¹ Материалы Мининфокома Узбекистана <https://www.gazeta.uz/ru/2018/10/18/digitalization/>; Oxford Economics; Бюро трудовой статистики США, Росстат.

² Рассчитано автором на основе исследования.

Проведён анализ и рассчитаны индексы человеческого развития по методике ПРООН на основе¹: индекса уровня жизни населения, валового регионального продукта (ВРП) на душу населения, индекса конкурентоспособности и индекса инфраструктурного развития. Результаты анализа ещё раз доказали, что уровень жизни, образования и развития технологий находятся в прямой зависимости. Так, самый высокий уровень этих показателей в городе Ташкенте, Навоийской области и Бухарской области. Самое низкое значение ВРП на душу населения приходится на Республику Каракалпакстан, Наманганскую и Сурхандарьинскую области. (см. рис. 8)

Таким образом, проведенный логический анализ доказывает целесообразность создания национальной стратегии формирования и развития человеческого капитала Узбекистана. По нашему мнению, стратегия должна иметь следующие структурные части:

1. Институциональное и нормативно-правовое обеспечение реформ в образовании должно быть согласовано с реформами в системе обеспечения занятости и трудовых отношений с учетом социально-экономических задач повышения уровня жизни граждан Узбекистана.

2. Критическим фактором реформирования системы образования является отставание темпов модернизации стандартов и создания современного образовательного контента, их согласования с отраслевыми квалификационными требованиями.

3. Современные модернизационные процессы в производстве происходят постоянно, что требует постоянного обучения и повышения квалификации. Появление принципиально новых технологий, основанных на искусственном интеллекте, требует от работников освоения универсальных цифровых навыков. Либерализация экономических отношений выдвигает новые усиленные требования к финансовой грамотности, которые гармонично дополняют комплекс характеристик конкурентоспособности современного специалиста. В связи с этим в стратегии формирования и развития человеческого капитала должны присутствовать требования к профессиональным, цифровым и финансовым навыкам специалистов нового формата.

4. Развитие государственно-частного партнерства в Узбекистане, получившее импульс в контексте актуализации инвестиционного обеспечения реформ в образовании, должно быть ориентировано не только на финансирование технологической составляющей процесса формирования человеческого капитала нового типа, но и эффективное взаимодействие в создании согласованных образовательных стандартов и программ.

5. Одним из направлений цифрового становления Узбекистана является создание цифровых ресурсов и платформ, на которых развиваются новые производственные отношения, формируются новые рынки, в том числе и

¹ Давыдова З. Регионы Узбекистана. Инфраструктура. Конкурентоспособность. Качество жизни // Экономическое обозрение, 2009, №5-6. С. 52-56.

рынок образовательных ресурсов и рынок труда. Этот процесс облегчает взаимодействие системы образования с сектором работодателей, но нуждается в соответствующей нормативно-правовой регламентации и обеспечении равноправных условий взаимодействия всем участникам процесса формирования человеческого капитала.

6. Новые формы и структуры обучения, интеграции университетских и частных образовательных ресурсов, и программ и т.д., основанные на предпринимательской инициативе, также должны быть регламентированы в нормативно-правовом поле страны.

Как показало исследование, спектр целей изучения и прогнозирования динамики рынка труда в общенациональном и региональном масштабах сегодня значительно расширился. Модернизация страны требует масштабных и адресных инвестиций. Роль прогнозов рынка труда состоит в информационном обеспечении инвестиционных решений по развитию человеческого капитала страны.

Предложенный подход сконцентрирован на анализе структуры рынка труда и имеет целью выявление причин существующего дисбаланса с последующим прогнозированием динамики и разработкой сценариев и мероприятий по созданию сбалансированной ситуации в сфере занятости и трудовых отношений.

Формирование человеческого капитала происходит поэтапно. Обучающиеся молодые люди постепенно формируют свои профессиональные навыки и компетенции, на выходе вступают в статус потенциальной рабочей силы или потенциальных работников, являются активными и не активными соискателями работы на рынке труда. Иначе говоря, они представляют собой часть населения страны в трудоспособном возрасте, но в течение определенного и не определенного периода незанятое в общественном производстве. Целевым аспектом проводимого в диссертационной работе исследования является изучение роли и условий формирования человеческого капитала как фактора сбалансированного развития рынка труда. Поэтому незанятый человеческий капитал, соответствующий определённым профессионально-квалификационным требованиям на рынке труда, мы будем рассматривать как потенциальных работников, что позволит формализовать это понятие и включить его в формируемую модель.

Таким образом, численность потенциальных работников предлагаем оценивать как разницу между экономически активным населением ($LA(t)$) и имеющими работу ($E(t)$). Предполагается, что система образования имеет достаточный уровень качества образовательных услуг для того, чтобы полученные компетенции мотивировали на экономически активное поведение соискателей всех возрастов. В то же время система дополнительных образовательных услуг должна обеспечивать их максимальную доступность, что позволит привести в экономическую активность максимум трудоспособного населения. Таким образом формула численности потенциальных работников ($PE(t)$) может выглядеть следующим образом:

$$(PE(t)) = (LA(t)) - (E(t)) \quad (1.)$$

На фоне демографического дивиденда можно говорить о росте количественных показателей потенциальных работников за счет прироста человеческого капитала и о росте рынка труда в части профессий, востребованных высокотехнологичными производствами. Эти процессы можно формализовать в виде пропорциональных приращений $\beta_1 = \mu PEVSdt$ и $\beta_2 = \mu PEVSdt$. Тогда за период времени dt эти показатели видоизменятся следующим образом:

$$\begin{cases} dPE(t) = \varepsilon_0 PE(t)dt + \mu PEVSdt \\ dVS(t) = \varepsilon_1 VS(t)dt + \mu PEVSdt, \end{cases} \quad (2.)$$

где: μ – параметр, отражающий взаимосвязанные и пропорциональные изменения человеческого капитала и рынка труда.

Интерпретация данного уравнения отражает зависимость прироста человеческого капитала в экономике и, как следствие, сокращение вакансий. При этом сохраняется пропорциональность между оставшимися вакантными местами и потенциальными работниками.

Верифицируемость модели проверена на основе сопоставления с действительными данными официальной статистики по рынку труда и демографической динамике, что свидетельствует о возможности практического применения в прогнозировании взаимосвязанного развития человеческого капитала и рынка труда.

Применение и развитие предлагаемой модели предполагается в дальнейшем в разрезе регионов и отраслей экономики Узбекистана. Например, можно провести анализ профессиональной структуры вакансий на региональном рынке труда или в отрасли и определить их множество VS_1, VS_2, \dots, VS_n , где n – может быть в зависимости от задач анализа числом вакантных мест в конкретном виде деятельности, профессии, отрасли, регионе и т.д.

Учитывая взаимосвязанность показателей PE и VS , можно акцентировать исследование на структуре человеческого капитала потенциальных работников, дифференцируя их по демографическим показателям и уровню образования PE_1, PE_2, \dots, PE_m , где m – число групп потенциальных работников, носителей востребованного, но пока ещё не занятого человеческого капитала.

Совершенствование информационной базы в рамках полученных выводов рекомендуется осуществлять с учетом целей повышения точности прогнозов и дифференцировать структуру рынка труда в статистическом анализе в части дифференциации вакантных мест по демографическим признакам и уровню образования. Необходимо проводить регулярные статистические исследования ценовых и неценовых факторов спроса и предложения на рынке труда. Методология расчетов также нуждается в совершенствовании. В этом плане предлагаемая модель может быть использована в практических расчетах, поскольку наиболее полноценно учитывает данные о движении вакантных мест и уровне человеческого капитала на рынке труда.

Особенность методики состоит в её нацеленности на качественное информационное обеспечение анализа структуры и динамики трансформации человеческого капитала в дифференциации по видам экономической

деятельности на рынке труда. В то же время меры по предотвращению или устранению кадрового дефицита на конкретных сегментах рынка труда должны быть включены в институциональные механизмы профессиональной и территориальной трудовой мобильности.

Предлагается при формировании баланса трудовых ресурсов учитывать факторы трансформации рабочей силы и модернизации рабочих мест в отраслевом, региональном и профессионально-квалификационном разрезе. Иначе говоря, для эффективного поиска решений по достижению баланса трудовых ресурсов необходимо оптимально сегментировать рынок труда в соответствии с позициями классификаторов профессий.

Задачи исследования развития человеческого капитала сводятся к количественным и качественным показателям, отражающим демографические и профессионально-квалификационные параметры. Для исследований рынка труда в алгоритме предусмотрены конъюнктурные индикаторы, отражающие баланс спроса и предложения.

Предлагаемый механизм и система оценочных коэффициентов имеют особенность, отличающую их от разработок, имеющихся на сегодня в научной литературе по аналогичным проблемам рынка труда и воспроизводства человеческого капитала, которая заключается в возможности с помощью предлагаемых моделей и методов детализировано проанализировать рынок труда и сформировать объективную картину внутренних и внешних процессов, определяющих данное состояние.

По нашему мнению, для прогнозирования уровня развития человеческого капитала и повышения его роли в развитии рынка труда целесообразна следующая информация:

- показатели среднегодовой численности занятых в экономике региона, структурированные в разрезе форм собственности и видов экономической деятельности;
- официальные показатели численности безработных, а также уволенных по причине ликвидации бизнеса или сокращения штатов, структурированные по уровню образования и демографическим признакам;
- дифференцированные данные о численности безработных по уровню образования, профессиям и квалификации, включая людей с ограниченными возможностями, а также тех, кто стремится найти работу после долгого перерыва, или пока ещё не достиг трудоспособного возраста, или уже находится на пенсии, но желает возобновить трудовую деятельность. Сюда же можно отнести все остальные категории. Находящиеся в поиске работы, но не обладающие необходимыми компетенциями и нуждающиеся в обучении и переобучении.

В целях анализа и составления прогноза потенциального спроса (D) на региональном рынке труда предлагается формировать систему следующих показателей:

- количественные показатели, характеризующие структуру вакансий на рынке труда, и их дифференциация по признакам профессионально-квалификационных требований (D_1);

- структура и динамика занятых рабочих мест (D_2);
- прогнозная численность выбытия работников из экономики (потенциальные пенсионеры, будущие мамы, инвалиды и т.д.) (D_3);
- прогнозы по созданию новых рабочих мест в отраслевом, профессионально-квалификационном, компетентностном, возрастном и других показателях (D_4);
- прогноз сокращения рабочих мест в экономике вследствие новых модернизационных процессов (D_5);

В целях анализа и составления прогноза потенциального предложения (S) на региональном рынке труда предлагается формировать систему следующих показателей:

- официально зарегистрированные и незарегистрированные безработные, структурированные по демографическим показателям (S_1);
- находящиеся в поиске работы в связи с потерей предыдущей работы, наступление трудоспособного возраста, окончанием учебного заведения, увольнением со службы в армии и др. (S_2);
- находящиеся в поиске работы инвалиды, пенсионеры, молодёжь, не достигшая трудоспособного возраста, молодые мамы после отпуска по уходу за ребенком, (S_3);
- желающие трудиться на условиях неполной занятости (S_4);
- внешние и внутренние трудовые мигранты (S_5).

Таким образом, предлагается формировать стратегию развития человеческого капитала на основе прогнозов динамики структуры и баланса трудовых ресурсов на рынке труда. На основе предлагаемого гибкого перечня данных, отражающих процессы на региональных, а также в целом при агрегировании – национального рынков.

Балансовый метод предполагает достаточно легкую верифицируемость расчетных показателей. Рыночное равновесие между спросом и предложением на квалифицированный труд специалистов можно рассматривать как индикатор сбалансированного функционирования рынка труда и системы образования. При этом, нарушение баланса на рынке труда означает либо дефицит квалифицированных специалистов ($D > S$), либо их переизбыток и нехватку рабочих мест именно для них ($D < S$). (см. табл. 1)

Совершенствование рынка труда на основе формирования человеческого капитала должно осуществляться в направлении повышения технологичности процесса труда, его цифровизации и стимулирования инновационной активности на рабочих местах. Именно поэтому предлагается рассчитывать баланс по критериям уровня квалифицированности и компетентности, а также соответствия уровня технологической оснащённости рабочих мест имеющимся компетенциям работников. Степень обеспеченности квалифицированным трудом и технологически оснащёнными рабочими местами оценивается при помощи индексов и коэффициентов, логика расчета которых базируется на балансовом методе.

Таблица 1

Коэффициенты сбалансированности регионального рынка труда¹

№	Показатель	Формула расчета	
Абсолютные показатели			
1	Потенциальная величина спроса на квалифицированный труд	$D_o = \sum_{i_0=1}^I D_{i_0} - \sum_{j_0=1}^J D_{j_0}$	где: $D_{i,j}$ – прогноз потенциальной величины спроса на квалифицированных работников; I – факторы, влияющие на увеличение спроса на квалифицированных работников, $i = \{1, \dots, n\}$; J – факторы, влияющие на уменьшение спроса на квалифицированных работников, $j = \{1, \dots, n\}$
2	Потенциальная величина предложения квалифицированного труда	$S_o = \sum_{l_0=1}^L S_{l_0} - \sum_{k_0=1}^K S_{k_0}$	где: S_l – прогноз потенциальной величины предложения квалифицированного труда; L – факторы, влияющие на увеличение предложения квалифицированного труда, $l = \{1, \dots, n\}$; K – факторы, влияющие на уменьшение предложения квалифицированного труда, $k = \{1, \dots, n\}$
Относительные показатели			
3	Коэффициент обеспечения технологически оснащенными рабочими местами, включая вакантные	$K_{D_{об./t+n}} = \frac{\sum_{i_0=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j_0=1}^J D_{j/t+n}}{\sum_{l_0=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k_0=1}^K S_{k/t+n}}$	
4	Коэффициент баланса спроса и предложения квалифицированного труда	$K_{D_{бал/t+n}} = K_{D_{об./t+n}} - 1$	
5	Коэффициент достаточности на рынке квалифицированной рабочей силы	$K_{S_{об./t+n}} = \frac{\sum_{l_0=1}^L S_{l/t+n} - \sum_{k_0=1}^K S_{k/t+n}}{\sum_{i_0=1}^I D_{i/t+n} - \sum_{j_0=1}^J D_{j/t+n}}$	
6	Коэффициент баланса предложения квалифицированной рабочей силы на рынке труда	$K_{S_{бал/t+n}} = K_{S_{об./t+n}} - 1$	
7	Индекс баланса на рынке труда	$I_{K_{бал}} = \frac{K_{S_{об./D_1}}}{K_{S_{об./D_2}}}$	при $i_{K_{бал}} < 1$ наблюдается снижение величины рассматриваемого показателя, при $i_{K_{бал}} > 1$ наблюдается увеличение величины рассматриваемого показателя
8	Коэффициент баланса на рынке труда	$K_{бал} = \frac{S_{x/t+n}}{D_{x/t+n}}$	Рассчитывается для всех секторов экономики и регионов по профессионально-квалификационным признакам

Предложенная методика анализа и оценки достаточности и сбалансированности регионального рынка труда была апробирована на основе данных отчетов за 2020 год Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. Было установлено, что при текущем состоянии рынка труда трудовых ресурсов в экономике Узбекистана неравномерно. Наряду с трудоизбыточными ресурсами, есть регионы, где остро ощущается дефицит квалифицированных кадров. Сложившаяся ситуация не обеспечивается снятием напряженности на рынке труда, усилившейся под влиянием пандемического кризиса, когда без работы, по официальным данным, остались два миллиона граждан Узбекистана, находящиеся в трудоспособном возрасте, а за чертой бедности – пять миллионов человек. На основе полученных данных были разработаны мероприятия по адаптации рынка труда и формированию человеческого капитала в условиях инновационного развития и цифровизации экономики.

¹ Разработано автором в процессе диссертационного исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результатом изучения и обобщения теоретических и методологических основ формирования человеческого капитала как фактора развития рынка труда стали следующие выводы:

- в современном мире человеческий капитал расценивается как ключевой фактор национального богатства. При этом качественный вклад человеческого капитала в развитие современного рынка труда определяется посредством демографических, профессионально-квалификационных и мотивирующих параметров и факторов;

- на основе всестороннего изучения этапов и направления развития теории человеческого капитала сформулировано следующее определение: человеческий капитал – это сформированный в результате целенаправленной инвестиционной деятельности и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и уровня жизни;

- на основе данного определения классифицированы виды человеческого капитала, сгруппировав их на отчужденные и неотчужденные, что говорит о том, что данная экономическая категория одна из самых сложных, обусловленная многообразием проявлений самого человека, и поэтому трудно исчисляемая как экономический показатель. Поэтому предложено исследовать человеческий капитал как совокупность факторов, влияющих на важный элемент конъюнктуры рынка труда – уровень заработной платы, то есть равновесную цену труда;

- качество и количество человеческого капитала в экономике является стремительно развивающимся фактором инновационного роста и поэтому нуждается в глубоких исследованиях на региональном уровне. Однако современная наука не обладает необходимым аналитическим инструментарием;

- эффективность институциональной среды может оцениваться сокращением объема трансакционных издержек на развитие человеческого капитала. Рынок труда, являясь экономическим институтом, оказывает прямое влияние на целевые установки людей и формирование человеческого капитала на микро, мезо и макроуровнях. Именно поэтому действия Правительства Узбекистана направлены на развитие человеческого капитала как основного фактора, определяющего уровень конкурентоспособности страны на мировой арене и ее инновационного прогресса, что нашло отражение в концепциях и стратегиях развития Узбекистана в перспективе до 2030 года;

- Узбекистан переживает период острой потребности в образованных и квалифицированных кадрах, особенно в сфере образования и прикладных научных исследований. Ощутимый дефицит квалифицированных кадров в сфере цифровых технологий и организации научных исследований сегодня покрывается за счет старшего поколения отечественных специалистов и

иностранных экспертов. Эта проблема стала основанием для принятия Государственной программы года развития науки, просвещения и цифровой экономики, предусматривающей конкретные инвестиционные решения;

- развитие рынка труда и формирование человеческого капитала адекватно тенденциям цифровизации и инноватизации экономики Узбекистана требуют адресных мер по совершенствованию механизма прогнозирования человеческого развития и регулирования рынка труда на уровне регионов. Для этого необходимы информационная основа, комплекс современных показателей, отражающих региональные особенности анализа рынка труда и институциональные условия развития человеческого капитала, анализ которых должен осуществляться при помощи экономико-математических моделей;

- в результате реализации мер и стратегических приоритетов государственной социально-экономической политики, достижение целевых показателей будет способствовать росту доли технологического производства в экономике страны, формированию долгосрочной базы инновационного развития и повышению уровня жизни населения с дальнейшим определением нового вектора развития страны.

Для достижения данных целей необходим стратегический концептуальный подход к формированию человеческого капитала в экономике Узбекистана. Для этого разработаны следующие предложения:

- в практику прогнозирования рынка труда внедрить экономико-математическую имитационную прогнозную модель, которая позволит сформировать реалистичные прогнозы динамики потенциально занятых соискателей и вакантных рабочих мест на рынке труда за определенный промежуток времени. Модель интерпретируется следующим образом: прирост «потенциальных работников» равен разности прироста трудоспособного населения и прироста занятых, а прирост вакансий – разности прироста рабочих мест и прироста занятых (предполагается, что сокращение рабочих мест происходит, в первую очередь, за счет вакансий). Взаимосвязь этих показателей отражает динамику рынка труда;

- усовершенствовать систему показателей баланса трудовых ресурсов, что позволит учитывать факторы трансформации рабочей силы и модернизации рабочих мест в отраслевом, региональном и профессионально-квалификационном разрезе. Применение предложенной методики на практике позволит получать данные о прогнозируемом состоянии потребности региона в кадрах;

- осуществлять регулирование баланса трудовых ресурсов на основе сформированной структурно-логической схемы разработки дорожной карты. В качестве индикаторов дорожной карты предлагаются коэффициенты потенциального спроса и предложения и степени обеспеченности рынка труда как трудовыми ресурсами, так и рабочими местами;

- осуществлять проверку правильности расчетных показателей, исходя из их взаимосвязи с балансом трудовых ресурсов и потребностями в кадрах

регионального рынка труда. Разработанная методика оценки сбалансированности регионального рынка труда была апробирована на основе данных отчетов за 2020 год Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

В условиях перехода к инновационному производству эффективное использование функций человеческого капитала – главный фактор устойчивого экономического роста. Поэтому, на наш взгляд, целесообразна разработка общегосударственной стратегии развития человеческого капитала. Основными направлениями ее могли быть:

- в области образования – совершенствование профессиональных стандартов, приведение в соответствие с квалификационными требованиями экономики компетентностных моделей в системе образования, обеспечивающих их конкурентоспособность на рынке труда;

- в системе здравоохранения – активная политика, направленная на медицинскую и социальную профилактику заболеваемости населения и реабилитацию больных. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, призваны свести к минимуму потери нетрудоспособности, продлить период активной жизнедеятельности человека, время функционирования человеческого капитала. Необходимо и формирование более активного и сознательного отношения к своему здоровью со стороны каждого человека, широкая пропаганда здорового образа жизни;

- в целях наращивания и привлечения человеческого капитала в инновационную сферу требуется усиление интеграции науки, образования и бизнеса. Для этого целесообразно, по опыту развитых стран, создание вузовских центров по принципу интегрированных структур, в том числе межрегиональных многопрофильных и междисциплинарных центров коллективного пользования перспективных и конкурентоспособных технологий, что будет способствовать повышению качества и экономической эффективности совместной деятельности посредством объединения кадровых, интеллектуальных, материально–технических, информационных и административных ресурсов;

- в целях определения объемов и объектов инвестиций в человеческий капитал на уровне страны, регионов, отраслей и предприятий необходимо ввести в практику регулирования развития человеческого капитала систему дорожных карт, основанную на предлагаемом комплексе показателей и методов анализа структуры человеческого капитала и её соответствия конъюнктуре рынка труда, т.е. соотношению спроса и предложения.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.22/30.12.2019.I.100.01 ON AWARD OF
SCIENTIFIC DEGREES AT PLEKHANOV
RUSSIAN UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT**

PLEKHANOV RUSSIAN UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT

TAIROV SANJAR OKTAMOVICH

**FORMATION OF HUMAN CAPITAL AND ITS ROLE IN
IMPROVING LABOR MARKET OF UZBEKISTAN**

08.00.10 - Demography. Labor Economics

**DISSERTATION ABSTRACT
OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD) ON ECONOMIC SCIENCES**

Tashkent -2020

The theme of the dissertation of Doctor of Philosophy (PhD) on Economic Sciences is registered by B2020.2.PhD/lqt266 the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan

The dissertation was carried out at Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent.

The abstract of the dissertation was posted in three (Uzbek, Russian, English (resume)) languages on the website of Scientific council (www.reu.uz) and on the website of "ZiyoNet" information and scientific portal (www.ziynet.uz).

Scientific consultant: **Zokirova Nodira Kalandarovna**
Doctor of Economics, Professor

Official opponents: **Mamadaliyeva Khafizaxon Kholdarovna**
Doctor of Economics

Alijonov Utkirjon Makhamadalievich
Doctor of Philosophy in Economics (PhD)

Leading organization: **Samarkand State University**

The defense of the dissertation will be held on "31" 10 2020 at 10:00 online at the meeting of Scientific Council DSc.22/30.12.2019.I.100.01 on award of scientific degrees at Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent. Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The dissertation (PhD) can be found at Information and Resource Center of Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent (registered under No. 4). Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The abstract of dissertation was distributed on "12" 10. 2020.
(Register of mailing protocol No. 4 dated "12" 10. 2020)



K.Kh. Abdurakhmanov
Chairman of Scientific Council on award
of scientific degrees,
Academician of Academy of Science of the
Republic of Uzbekistan,
Doctor of Economics, Professor

Z.G. Shakarov
Scientific Secretary of Scientific Council on
award of scientific degrees,
Doctor of Philosophy in Economics (PhD)

Z.Ya. Khudayberdiev
Chairman of Scientific Seminar at Scientific
Council on awarding of scientific degrees,
Doctor of Economics, Professor

RESUME

(Abstract of the dissertation of Doctor of Philosophy (PhD))

The purpose of the research is to develop proposals and recommendations for improving the regulation of national labor market in the conditions of digital economy and development of human capital.

The object of the research is human capital, its functions and development strategies in national labor market in the conditions of innovative development and digitalization of economy in Uzbekistan.

Scientific novelty of the research:

The characteristic of economic concepts "human capital" and "labor market" have been improved taking into account the requirements of national economic development and regional diversified and collective use of competitive technologies;

The economic mechanism that streamlines the development of human capital in the conditions of development of innovative economy and digital technologies has been improved on the basis of updating the educational and methodological support of professional training, staffing remote areas with specialists, stimulating the development of cooperation between students and employers;

Modernization of science on the basis of principle of "higher education-region-need" in the system of higher education in the process of human capital development and activation of innovation activity in the sphere on the basis of targeted bilateral formation of target projects is justified;

Forecast indicators of human capital development have been developed as an important factor in the development of national economy until 2030.

Implementation of the results of the research into practice. Based on the proposals and recommendations developed regarding formation of human capital and its role in improving labor market in Uzbekistan:

Proposals on improving economic concepts of "human capital" and "labor market" taking into account the requirements of national economic development and regional and diversified collective use of competitive technologies were used to substantiate the organization by the Ministry of Employment and Labor Relations of regional, diversified and inter-scientific centers collectively used perspective technologies (reference from the Ministry of Employment and Labor Relations № 01/00-04/07-2762 of March 18, 2020). The use of this proposal served to organize regional, diversified and inter-scientific centers for collective use of perspective and competitive technologies;

The proposals developed to improve economic mechanisms that streamline the development of human capital were used by the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan in preparing analytical information on improving the quality of education, improving relations with employers in innovative economy and digital technologies (data from the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education № 89-03-654 of February 17, 2020). The use of these proposals in practice has served to update the educational and methodological support of professional training, improve the qualifications of professors and teachers, staff regions with appropriate specialists, improve

qualification requirements, develop start-ups and centers for advanced training in technological areas;

Proposals on modernization of science in the system of higher education and targeted formation of innovative activities in the sphere in development of human capital were used by the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education of the Republic of Uzbekistan in preparation of analytical data on development of science in the conditions of innovation in the system of higher education (data from the Ministry of Higher and Secondary Specialized Education № 89-03-654 of February 17, 2020). The application of these proposals in practice contributed to effective solution of tasks for modernization of university science and activation of innovative activities of higher educational institutions;

Forecast indicators developed for elaboration of human capital until 2030 were used by the Ministry of Employment and Labor Relations in preparation of analytical data on development of labor market for long term, taking into account qualitative changes in education system (data of the Ministry of Employment and Labor Relations № 01/00-04/ 07-2762) of March 18, 2020). Forecast parameters of effective development of labor market based on the development of sphere of educational services were substantiated on the basis of these forecast indicators.

The structure and scope of the dissertation. Dissertation consists of reference, three chapters, conclusion and the list of used literature. The volume of the dissertation consists of 133 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATION

I бўлим (I часть; I part)

1. Таиров С.О. Система управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики. // Экономический вестник Узбекистана. № 4, 2020. - С. 102-104. (08.00.00; №1)
2. Таиров С.О. Пути совершенствования использования человеческого капитала в условиях цифровизации экономики Узбекистана. // Biznes-Эксперт. №12, 2019. - С.130-132. (08.00.00; №3)
3. Таиров С.О. Инсон капитали корхона ракобатбардошлигининг омили сифатида. // Иқтисодиёт ва таълим. №3 2008. 7-9 б. (08.00.00; №11)
4. Таиров С.О. Инсон капитали иқтисодий ўсиш омили сифатида. // Биржа-Эксперт. №10 2010. 32-34 б. (08.00.00; №3)
5. Таиров С.О. Инвестиции в человеческий капитал. // Экономика и Финансы. №5 (173) 2010. - С.42-44.
6. Таиров С.О. Воспроизводство человеческого капитала в процессе развития рынка труда Республики Узбекистан. // Сборник научных трудов Филиала ГОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова». Гармонично развитое поколение – основа прогресса Узбекистана. 2010. - С. 76-80.
7. Таиров С.О. Взаимосвязь человеческого капитала и рынка труда в условиях инновационной экономики. // Материалы Республиканской научно-практической конференции, посвященной 20-летию юбилею независимого развития республики. Демографическое развитие Республики Узбекистан за годы независимости. - Т. 2011. - С. 213-216.
8. Таиров С.О. Активизация управления человеческими ресурсами - неотъемлемая часть инновационного развития. // Материалы международной научно-практической конференции «Тридцать вторые Международные Плехановские чтения», ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», г. Москва, февраль 2019. - С. 155-156.
9. Tairov S.O. Structure of human capital and its role in the development of labor market of Uzbekistan. // II Uzbek-Indonesian joint international conference. Economics and management towards nation character development. Jakarta September 2012. - P. 89-91.
10. Tairov S.O. Formation of the human capital of the organization. // Internationalisierung des sachsichen Mittelstands Chancen und Risiken einer internationalisierten Geschäftstätigkeit. Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden. University of applied science. Donnerstag, 16.04.2015. - P. 28-29.
11. Tairov S.O. Perfection of a technique of an estimation of the human capital. // Science and education studies. Stanford University Press. Volume III. No 2 (16) July-December, 2015. - P. 161-165.

12. Tairov S.O. Concept of formation of the human capital on a labour market. // American Journal of science and technologies. Princeton university press. No. 2. (20), July-December, 2015. Volume II. - P .120-124. IF= 2.835

13. Tairov S.O. Approaches to interpretation of human development essence and conditions of its maintenance. International scientific and practical conference «WORLD Science». Multidisciplinary Scientific edition. U.A.E. №1 (5) Vol.5 January 2016. - P. 21-23.

II бўлим (II часть; II part)

1. Таиров С.О. Этапы формирования сущности человеческого капитала. // Вестник Жалалабадского государственного университета. №2 (21) 2008. - С.142-144.

2. Таиров С.О. Человеческий капитал как определяющий фактор инновационного развития экономики Республики Узбекистан. Тезисы докладов. Двадцать шестые международные плехановские чтения. М. 2013. - С.122-123.

3. Таиров С.О. Совершенствование человеческого развития в Узбекистане. Материалы III Международное научно-практической конференции. Стратегии и тренды развития науки в современных условиях. Уфа. 15-16 февраля 2017. - С.226-229.

4. Таиров С.О. Меҳнат бозорида инсон капиталига инвестицияларнинг самарадорлиги. // Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида меҳнат бозорининг ривожланиш хусусиятлари ва аҳоли бандлигини ошириш йўллари. Илмий-амалий конференция материаллари тўплами. I қисм. - ЎзМУ. Т. 22 май 2013. - 206-209 б.

5. Таиров С.О. Актуальность значений по повышению уровня и качества жизни населения. // Сборник научных трудов Филиала ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». Интересы человека – превыше всего. - Т. 2017. - С. 92-93.

6. Таиров С.О. Использование форм и методов кейс-стади (case-study) в преподавании учебной дисциплины «Создание потребительской ценности средствами маркетинга». // Сборник статей. Интерактивные подходы к обеспечению образовательной деятельности в учреждениях высшего и среднего специального образования. ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - М. 2017. - С.29-40.

7. Таиров С.О. Человеческий капитал – фактор инновационного развития. // Экономическая газета «БИРЖА». №8 (2483) 22 января 2019. - С.4.

8. Таиров С.О. Влияние инвестиций в человеческий капитал на социально-экономическое развитие страны. // Стратегия действий в социально-экономическом развитии Узбекистана: Сборник научных трудов. – Т.: Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В.Плеханова, декабрь 2019. - С. 41-42.

Автореферат « Жамият ва бошқарув» журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилди (08.10.2020 йил).

Босишга рухсат этилди: 12.10.2020 йил
Бичими 60x84 1/16, «Times New Roman» гарнитурда
рақамли босма усулида босилди. Шартли босма табағи 3,75.
Адади: 100. Буюртма: № 97

Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлиги,
«ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНИШ НАШРИЁТ УЙИ»
Давлат унитар корхонасида чоп этилди.
100066, Тошкент, Олмазор кўчаси, 171.