



INNOVATSION IQTISODIYOTDA INSON KAPITALINI RIVOJLANISH VA SHAKLLANISH MASALALARI

Najmitdinov Alisher Jamolidinovich -
PhD, "G.V. Plexanov nomidagi RIU Toshkent filiali"
katta o'qituvchisi

[doi: https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss1/a40](https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss1/a40)

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat bozorining muhim xususiyati – Yangi O'zbekiston iqtisodiyotini innovatsion rivojlantirishning joriy tendentsiyalari va ustuvor yo'nalishlarini aks ettiruvchi jihatlar majmuini tizimli o'rganish asosida inson kapitalini shakllantirish masalalari muhokama qilinadi. Muallif O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimi ko'rsatkichlarini o'rganib, ta'lim sifatini oshirishning asosiy mezon sifatida ta'lim siyosatining innovatsion modelga o'tishini alohida ko'rsatdi. Qabul qilingan 2022-2026-yillarda Yangi O'zbekistonni rivojlantirish strategiyasiga muvofiq kadrlar siyosatining maqsad va vazifalariga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Kalit so'zlar: inson kapitali, ta'lim, mehnat resurslari, bandlik, kasb, mutaxassislar.

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ И ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Нажмитдинов Алишер Жамолитдинович
PhD, старший преподаватель Ташкентского филиала
РЭУ им. Г.В.Плеханова

Аннотация: В данной статье рассматривается важная характеристика рынка труда – формирование человеческого капитала на основе системного исследования комплекса аспектов, отражающих современные тенденции и приоритеты инновационного развития экономики Нового Узбекистана. Автор изучил показатели системы высшего образования Республики Узбекистан и выделил в качестве главного критерия повышения качества образования переход образовательной политики на инновационную модель. Особое внимание уделено целям и задачам кадровой политики в соответствии с принятой Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022 - 2026 годы.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, трудовые ресурсы, занятость, профессия, специалисты.

ISSUES OF DEVELOPMENT AND FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN THE INNOVATIVE ECONOMY

Najmitdinov Alisher Jamolidinovich -
PhD, senior lecturer of the Tashkent branch
"RUE them. G.V. Plekhanov"

Abstract: This article discusses an important characteristic of the labor market - the formation of human capital based on a systematic study of a set of aspects that reflect current trends and priorities for the innovative development of the economy of New Uzbekistan. The author studied the indicators of the higher education system of the Republic of Uzbekistan and singled out the transition of educational policy to an innovative model as the main criterion for improving the quality of education. Particular attention is paid to the goals and objectives of the personnel policy in accordance with the adopted Development Strategy of New Uzbekistan for 2022-2026.

Key words: human capital, education, labor resources, employment, profession, specialists.

Введение. Концепция человеческого капитала позволяет с единых позиций изучать многие явления и процессы рыночной экономики, осмыслять возникающие при развитии цифровой экономики новые формы взаимодействия между производством и потреблением.

Сегодня важна не только конкретизация компетентностных характеристик как основы структуризации бизнес-процессов, но и учет влияния некогнитивных компетенций, как комплекса характеристик поведенческого аспекта, формирующего систему субъективных целей и отношений, способных порой разрушить позитивные тенденции, если их не подвергнуть должному регулированию. В дополнение к

некогнитивным исследователи рассматривают универсальные характеристики интеллектуальной составляющей человеческого капитала. Это способность к критической самооценке и самосовершенствованию, обучаемость и самодисциплина, практически выражаемые через принятие организационных принципов эффективного регулирования процессов в социальной и бизнес сферах.

Вышесказанное в совокупности дает понимание современного человеческого капитала на рынке труда как источника дохода при условии должных инвестиций в образование и здравоохранение. Таким образом, многие современные авторы подчеркивают тенденцию гумани-

зации теории человеческого капитала, ставя акцент на тех его характеристиках, которые в условиях совершенных технологий, обеспечивающих высокий уровень качества, экономии и отказоустойчивости производства, практически усложняют поиск резервов повышения эффективности. Управляющим не остается иного варианта, чем использовать потенциал человеческого капитала в системе занятости и трудовых отношений. В связи с этим появляются новые категории, опосредующие сущность исследуемой дефиниции.

Первоначально методология теории человеческого капитала формировались под влиянием автоматизации производства, развития сферы услуг и торговли, а, следовательно, и изменений в характере и содержании трудовой деятельности и формирования новых качеств, стимулированные быстрыми темпами совершенствования информационных и коммуникационных технологий.

Обзор литературы. Основоположник теории человеческого капитала, Т.-В. Шульц утверждал, «что человеческий капитал – это форма капитала, поскольку служит источником будущих заработков или будущих удовлетворений, или то и другое вместе взятое. По мнению ученого, человеческие ресурсы подобны, с одной стороны, природным ресурсам, а с другой – вещественному капиталу. Сразу после рождения человек, как и природные ресурсы, не приносит эффекта. Только после соответствующей «обработки» человек приобретает качества капитала» [1].

Микроэкономические теоретические аспекты человеческого капитала были разработаны Г.С. Беккером. Ученый выявил, что рынок инноваций и стимулов функционирует по тем же закономерностям, что и рынок товаров: спрос и предложение, конкуренция [2].

Т.Оноре утверждал, что в процессе развития теории человеческого капитала сформировались разные убеждения, но несомненно одно, что человек является носителем своего интеллектуального капитала [3].

С точки зрения Л. Туроу, человеческий капитал – такое вероятностное производство продуктов и услуг. Инвестиции, с другой стороны, представляют собой вложения ресурсов в производство человеческого капитала [4].

М. Блауг придерживается ресурсного нахождение инвестиций и не обращает внимания на воздействия и функции производства человеческого капитала [5].

По мнению других ученых Э. Долан и Дж. Линдсей человеческий капитал проявляется в виде умственных способностей, приобретенных в сфере образования или опыта [6].

По С. Фишеру, человеческий капитал – это способность человека получать доход [7].

Денисон объясняет источники экономического роста повышением качества человеческих ресурсов в результате школьного образования. Исходя из этого, подчеркивается роль образования, учитывая, что инвестиции людей в образование окупаются дополнительным доходом, равным затратам на обучение [8].

Ученые экономисты Узбекистана также большое внимание уделяют значению человеческого капитала в инновационном развитии национальной экономики. Академик Абдурахманов К.Х. считает, что понятие человеческого капитала до настоящего времени не конкретизировалось. В своем исследовании понятие «человеческий капитал доказал необходимость учета регионального аспекта и пяти инициатив Президента Республики Узбекистан, которые «интенсивно используется мировой экономической наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснивший необходимость и высокую эффективность вложений в человека» [9].

Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. считают, что наличие инновационных, эффективных и достойных рабочих мест очень важно в контексте стремления к повышению всеобщего благосостояния [10]. Этого можно добиться, в том числе, путем продолжения реформ, направленных на повышение конкуренции, развития инфраструктуры, особенно информационно-коммуникационных технологий.

Методология исследования. Основные результаты исследования получены на основе применения общенаучных методов системного и комплексного подходов, структурного, факторного, функционального и сравнительного анализов, а также традиционных методов экономического анализа (наблюдения, группировки, обобщения), кроме того, были использованы социологические методы исследования.

Обсуждение анализа и результатов. Мы рассматриваем человеческий капитал как многомерный объект, который начинает развиваться очень рано, возможно, еще до рождения. В процессе развития человека на него воздействуют различные измерения «факторами». Одним из факторов может быть познание, другим фактором может быть состояние здоровья и питания, а еще одним фактором могут быть социально-эмоциональные навыки. В процессе жизненного цикла человека происходит накопление знаний и опыта, а это в свою очередь приводит к формированию инновационного общества. Главным фактором в этом процессе являются инвестиции в образование, обучение, здоровье человека его культурного самосозна-

ния, которая непосредственным образом влияет на доходы людей. Уровень накопления человеческого капитала варьируется в зависимости от культуры, страны, региона, где проживает носитель человеческого капитала.

Глубоко и критически анализируя современные реалии и условия решения поставленных задач Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев определил ведущую роль высшего образования как сферы, в которой должно быть реализовано «стремление молодежи к получению высшего образования, самосовершенствованию, изучению наук» [10].

В Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы чётко указаны основные цели и задачи кадровой политики на ближайшую перспективу. Ближайшей целью в этом направлении является обеспечение пятидесяти процентов выпускников школ высшим образованием до 2026 года. При этом доля государственных грантов на поступление в вузы будет увеличена в два раза [11].

Впервые Всемирный банк выпустил индекс человеческого капитала Узбекистана, который составляет 62% и определил ИЧК выше у девочек, чем у мальчиков. Данный индекс оценивает траекторию развития ребенка (с рождения до достижения совершеннолетия) на основе нескольких индикаторов:

- вероятность выживания (с рождения до 5 лет);
- ожидаемая продолжительность обучения в начальной и средней школе;
- процент детей с задержками развития;
- выживаемость взрослого населения.

Нормативную основу масштабных реформ в сфере образования составляют утверждённые указами Президента Республики Узбекистан

концепции развития систем дошкольного, народного и высшего образования, предусматривающие к 2030 году последовательную модернизацию и повышение охвата детей в возрасте от 3 до 7 лет дошкольным образованием до 81%, и повышение уровня охвата высшим образованием более 50 % «на основе организации в регионах деятельности государственных и негосударственных высших образовательных учреждений, создания в сфере здоровой конкурентной среды». К модернизации системы высшего образования Узбекистана подключились Всемирный банк и Азиатский банк развития, оказывающие всемерную финансовую и техническую поддержку реформам в части повышения качества образования и материально-технического обеспечения учебных заведений, целью которой является создание современной системы аккредитации [12].

На сегодняшний день в республике насчитывается 119 высших учебных заведений, из них 93 местных, 21 иностранных высших учебных заведений и их филиалов. В частности, за последние 3 года было создано 6 высших учебных заведений и 17 филиалов, а также филиалы 14 зарубежных высших учебных заведений.

329 направлений образования и 582 специальности магистратуры включены в классификацию направлений и специальностей высшего образования на основании предложений заказчиков кадров. Только в 2022 году увеличилась квота прием в вузы в 2,5 раза по сравнению с 2016 годом, а уровень охвата молодежи вузами увеличился с 9,0 % до 25,0 %. До недавнего времени в республике в практике не было, чтобы девушек из низкообеспеченных семей принимали в вузы по специальному государственному гранту.

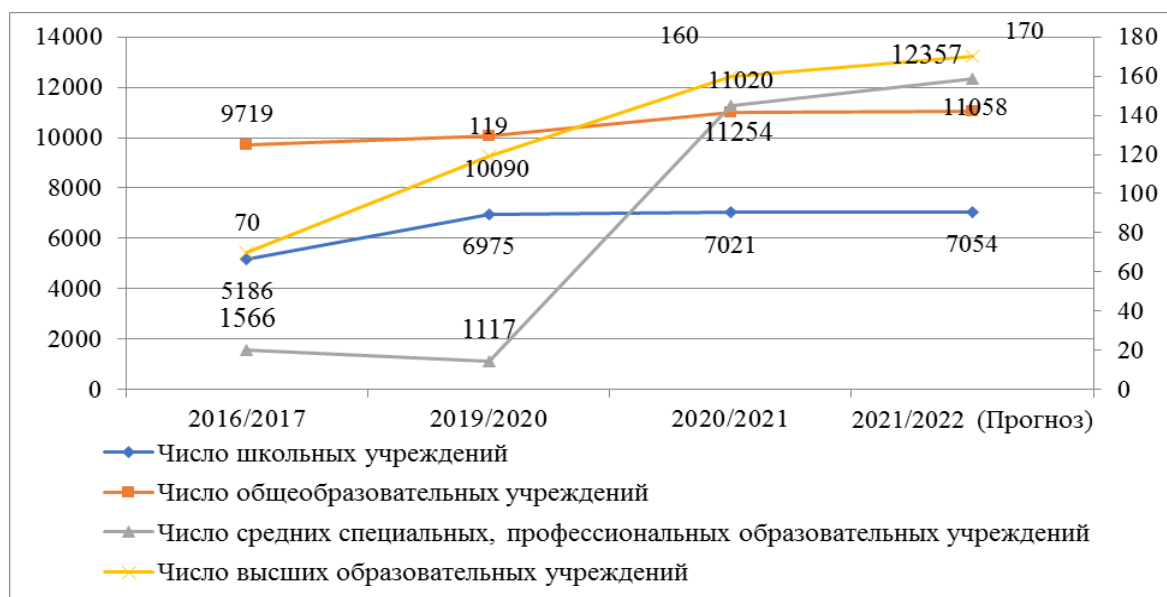


Рис.1. Динамика численности образовательных учреждений

Еще одно международное признание наших реформ – в Индексе экономической свободы наша страна поднялась на 26 позиций. Данные демонстрируют устойчивый рост численности дошкольных и образовательных учреждений, кроме численности средних, профессиональных образовательных учреждений.

В 2019/2020 учебном году в 59 вузах введено заочное обучение, в 10 вузах – вечернее. Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата высших учебных заведений республики, составляет 410 тысяч, а по специальностям магистратуры – 13 тысяч, и за последние 3 года увеличилось в 1,7 раза.

По направлениям гуманитарно-педагогической сферы обучается 54,8 % студентов, 25,2% – производственно-технической, 5,2 % – по направлениям социальной сферы, экономики и права, 5,9 % – сельского и водного хозяйства, 4,4% – здравоохранения и социального обеспечения, 4,5 % – сферы услуг.

Вследствие сокращения численности средних специальных, профессиональных образовательных учреждений уменьшилось число студентов академических лицеев и профессиональных колледжей. Численность обучающихся в общеобразовательных учреждениях увеличилась за счёт ввода 11-летнего образования, что подразумевает создание тысячи дополнительных учебных мест.

С течением времени непрерывное образование стало рассматриваться как самостоятельная, иногда даже главенствующая, форма. Ведь оно объединяет и тесно связывает детское и взрослое обучение в единый, постоянно действующий процесс, который позволяет не ограничиваться определенным количеством лет, установленным системой образования в той или иной стране. Человек, окончивший высшее учебное заведение и выбравший в качестве профессии преподавание, часто останавливается на данном этапе, ограничиваясь знаниями, полученными в вузе. Это приводит к тому, что уже через пару лет информация, которой он оперирует, возможно, устареет.

Поэтому постоянное получение новых сведений и их изучение, работа над собой претворяют данный процесс. Это также отражено и в Указе Президента Республики Узбекистан от 06.09.2019 г. № УП-5812 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования». В соответствии с данным документом постановлением Кабинета Министров утверждено вышеупомянутое Положение, которое устанавливает порядок повышения квалификации на основе принципа «Образование в течение всей жизни» [13].

Технологические инновации в образовании меняют среду, в которой работают школы. Они также привносят в образовательную систему новых участников и заинтересованные стороны, не в последнюю очередь в сфере образования, со своими собственными идеями, взглядами и мечтами о том, что может быть в будущем образовании. Несмотря на опасения по поводу «маркетинга», образовательная индустрия может стать важным партнером в любой инновационной стратегии образования. Вместо того, чтобы рассматриваться только как поставщики товаров и услуг, различные отношения между учебными заведениями и промышленностью могут способствовать созданию благоприятной для инноваций среды с уделением особого внимания методам, а не технологиям.

Проблемы образования надо рассматривать в связи с проблемами современного мира, который характеризуется меняющимися и увеличивающимися потребностями. В этот постпандемический период качественное образование станет катализатором прогресса и новых идей [14].

В случае экономического развития страны человеческий капитал является одним из ключевых движущих факторов. Образование напрямую влияет на качественное развитие человеческого капитала страны. Для увеличения роста и усиления экономики правительству необходимо сосредоточиться на повышении качества своего человеческого капитала. Именно поэтому многие страны, инвестирующие в образование и стимулирующие развитие человеческого капитала, остаются впереди других. Выгода двойная, поскольку образование помогает правительству иметь квалифицированную рабочую силу, с одной стороны, и, с другой стороны, оно предоставляет людям возможность жить более качественной жизнью. Таким образом, образование помогает в развитии человеческого капитала, который, в свою очередь, дает людям лучший жизненный и рабочий опыт.

В то же время следует отметить, что разработка эффективных методов управления человеческим капиталом должна основываться на эволюционном подходе, позволяющем сравнивать как размер человеческого капитала, так и показатели эффективности его управления. Считается, что человеческий капитал системы высшего образования должен рассматриваться и оцениваться как на уровне личности, то есть на уровне индивидуального человеческого капитала, так и на уровне организаций, входящих в эту систему.

Для основного подхода к оценке человеческого капитала были проведены исследования. Всего было получено 16 показателей чело-

веческого капитала. Согласно исследованию, в первой десятке рейтингов показателей человеческого капитала, было пять элементов, которые соответствовали результатам: ответственность за работу, компетентность сотрудников, профессиональный стаж, приверженность сотрудников (в показателе были объединены сплоченная сила сотрудников и идентификация организации) и кооперация сотрудников. Новыми дополнениями к списку стали навыки сотрудников, личные характеристики сотрудников, профессиональные знания сотрудников, коммуникативные навыки и креативность сотрудников, уровень образования, здоровье и благополучия сотрудника. Большинство руководителей предприятий и организаций считали ответственность сотрудников за работу важным показателем.

Человеческий капитал состоит из тех способностей индивидов, которые свойственны им и остаются неизменными в любой социальной среде и могут быть использованы на рынке труда в обмен на экономические ресурсы любого рода. Практически человеческий капитал состоит из образовательного капитала (навыки, приобретаемые индивидами в процессе обучения, но и вне его) и биологического капитала (физические способности индивидов, синтезированные, чаще всего, через состояние здоровья). Человеческий капитал сложился как понятие в экономике, где он рассматривается, в частности, как «оценка способности человека производить трудовой доход».

Выводы и предложения. Обобщая анализ теоретических основ человеческого капитала можно охарактеризовать его новыми методологическими концепциями, интегрированными в практику государственного управления. Взаимосвязь развития человеческого капитала с инновациями опосредована в стратегических приоритетах образования, культуры, медицины, как комплекса инновационно ориентированных отраслей. Также, представляется важным включать в структуру человеческого капитала работника высшего образования мотивационный капитал, поскольку организация академической среды обуславливает значимость данной компоненты.

Сегодня требуется модернизация системы постдипломного образования в соответствии с требованиями в направлении их международной конкурентоспособности. Принятые в пос-

ледние годы законодательные акты, такие как Концепция развития государственной молодежной политики в Узбекистане до 2025 года, Концепция развития физической культуры и массового спорта на 2019-2023 годы, Национальная программа развития и поддержки чтения на 2020-2025 годы направлены на рассмотрение вопросов и решение проблем молодежи на государственном уровне. [15]

Реформирование и развитие системы непрерывного образования в Узбекистане одна из главных задач, в тоже время проводятся меры по поддержке молодежи и укрепления здоровья населения. В сфере дошкольного образования поставлена первоочередная задача по созданию благоприятных условий в воспитании детей и полного их охвата.

Важнейшим из аспектов теории человеческого капитала и сегодня считается разработка подходов и методов его количественной и качественной оценки. Таким образом, главными аспектами управления человеческим капиталом мы определили:

1. Необходимость активизации инновационной деятельности в Узбекистане, которая значительно ниже, чем во многих развивающихся странах.

2. Система управления человеческим капиталом должна осуществляться в соответствии по принципу системообразующей синергии.

3. Важность командной работы, инновационного менеджмента, обратной связи, эффективности, гибкости и адаптивности управления, открытости и доступности информации при формировании человеческого капитала.

Население любого государства используют накопленные средства не только для удовлетворения своих потребностей, но и для будущих наличных и безналичных сбережений. В принципе, любые капиталовложения используются для человеческого капитала.

Необходимо отметить, что формирование и накопление человеческого капитала окупаются не сразу, а через определенный промежуток времени, что приносит к нему инерционный фактор производства. Усердие в воспитании не только обеспечит повышение качества жизни для каждого поколения. Успех во временных рамках каждого поколения также обеспечит большую отдачу от человеческих усилий для поддержки следующих поколений.

Источник и использованная литература:

1. Schultz, T. W. *Investment in human capital. American Economic Review* 51 (1): 1-17. Becker, G. 1962. *Investment in human capital: A theoretical analysis. Journal of Political Economy* 70 (5): 9-49.
2. Becker G. S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago and London: The University of Chicago Press, 418 p. 2nd ed. N.Y.: Columbia University Press.*
3. Honore T. *Making Law Bind: Essays Legal and Philosophical. Oxford, 1987, pp. 161-192.*

4. Туроу Л. Общество с нулевой суммой экономических возможностей: распределение доходов и возможности экономических перемен = *The Zero-Sum Society* (1980) / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1981. – 230 с.
5. Блауг М. Методология экономической науки или как экономисты объясняют/ Марк Блауг; пер. с англ. [Ю.В. Автономова]; под ред. В.С. Автономова. – 2-е изд. – Москва: Журн. Вопросы экономики, 2004. – 416 с.
6. Долан Э., Линдсей Дж. Рынок: микроэкономическая модель. – СПб.: Автокомп, 477 с., 1992.
7. Fisher Irving *Senses of Capital* // *Economic Journal*. June, 1897.
8. Денисон, Эдвард. Исследование различий в темпах экономического роста: сокращенный перевод с английского / Э. Денисон; общая редакция и вступительная статья В. М. Кудрова. – Москва: Прогресс, 1971. – 644 с.
9. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. Инновационные рабочие места как эффективная и достойная форма занятости в современных условиях. – URL: <https://www.rea.ru/ru/org/>
10. Мирзиёев Ш.М. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 29.12.2020. URL: <https://president.uz/ru/lists/view/4057>
11. Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5841077>.
12. Концепция развития системы высшего образования Республики Узбекистан. Приложение № 1 к Указу Президента Республики Узбекистан от 8 октября 2019 года № УП-5847 «Об утверждении концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года» URL: <https://lex.uz/ru/docs/4545887>.
13. Указ Президента Республики Узбекистан от 06.09.2019 г. № УП-5812 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования». URL: <https://lex.uz/ru/docs/4500929>.
14. Карабаева Г.Ш. Инновационное решение проблем высшего образования Узбекистана в «постпандемический» период // ББК 94.31 П78. – 2021. – С. 67.
15. Зоткина Н.С. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании: монография / Н. С. Зоткина, М.С. Гусарова, А.В. Копытова. – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2021. – 164 с.



TRANSFORMATSIYA SHAROITIDA KOMPANIYA XODIMLARINI KOMPANIYA ICHIDAGI O'QITISH XUSUSIYATLARI

Kurpayanidi Konstantin Ivanovich -
Iqtisodiyot fanlari nomzodi, "Iqtisodiyot" kafedrasini
professori Farg'ona politexnika instituti,
Xalqaro nazariy va amaliy fanlar
akademiyasining muxbir a'zosi (AQSh)

https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss1/a41

Аннотация. Mamlakat rivojlanishining innovatsion turiga asoslangan yangi ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiy modelga o'tishi tobora kuchayib borayotgan raqobat muhitida yuqori samaradorlik va samaradorlik bilan ishlashga qodir malakali kadrlarni tayyorlashni talab qiladi. O'zbekiston Respublikasining jahon iqtisodiyoti tizimida munosib o'rin egallashga intilishi ishchi kuchining kasbiy va malaka oshirish ahamiyatini sezilarli darajada oshiradi. Shu munosabat bilan xodimlarning ta'lim darajasi, malakasi, ularning malaka va ko'nikmalarini oshirishga investitsiyalar nafaqat davlat, balki barcha mulkchilik shaklidagi tashkilotlarni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylanmoqda.

Tadqiqotda sanoat korxonasining o'z xodimlarini ichki o'qitish dasturini amalga oshirish orqali samaradorligini oshirish imkoniyatlarining yo'nalishlarini o'rganiladi. Korxona samaradorligini oshirishga har bir xodim uchun motivatsiya va ishlab chiqarish darajasini oshirish orqali erishilayotgani isbotlangan.

Калит so'zlar: motivatsiya, malaka oshirish, qayta tayyorlash, tanlov, ichki kadrlar tayyorlash.

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ

Курпаяниди Константин Иванович -
PhD in economics, профессор кафедры "Экономика"
Ферганский политехнический институт,
член-корреспондент Международной академии
теоретических и прикладных наук (США)

Аннотация. Переход страны к новой социально ориентированной экономической модели, базирующейся на инновационном типе развития, требует подготовки компетентных кадров, способных работать в условиях все обостряющейся конкуренции с высокой отдачей и оперативностью. Стремление Республики Узбекистан занять достойное место в системе мирового хозяйства существенно усиливают значимость профессионально-квалификационного развития рабочей силы. В связи с этим инвестиции в повышение образовательного уровня, квалификации работников, их умений и навыков становятся одним из приоритетных направлений развития не только государства, но и организаций всех форм собственности.

В исследовании рассмотрены направления возможности повышения эффективности деятельности промышленного предприятия путем реализацию программы внутрифирменного обучения его сотрудников. Доказано, что повышение эффективности деятельности предприятия достигается за счет повышения уровня мотивации и выработки на одного работника.

Ключевые слова: мотивация, повышение квалификации, переподготовка, конкуренция, внутрифирменного обучения персонала.