



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

LABOR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL 2024 CAPITAL
TASHKENT STATE UNIVERSITY
OF ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2025-yil 4-son

Volume 4, Issue 4, 2025



МЕХНАТ ИКТИСОДИЙОТИ
ВА ИНСОН КАПИТАЛИ
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИКТИСОДИЙОТИ ВА ИНСОН КАПИТАЛИ
№ 4-2025

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O’zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro’yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko’chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog’lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2025

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:
(Members of the Editorial Board)

Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d.. prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d.. prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., prof.
Irmatova Aziza Baxramovna, i.f.d., prof.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:
(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federatsiyasi)
Xeynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabiston)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muharrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Ijrochi muharrir (Executive Editor): Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi

Veb-administrator (Web admin): Mamatxo'jayev Otabek



+99899 881-86-98



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

S.B.G'oyipnazarov	<i>Ish bilan bandlik sifatini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy omillari va rivojlanish yo`nalishlari</i>	6-17
S.P.Qurbanov	<i>Ish bilan unumli bandlik darajasini baholashda institutsional, inklyuzivlik va hududiy xususiyatlar</i>	18-29
Z.Y.Juliyev	<i>Preparing Uzbekistan's labour force for WTO integration: risks and policy directions</i>	30-40
Sh.Sh.Iskandarov	<i>Aholi bandligini ta'minlashda oliv ta'lim xizmatlarining vazifalari</i>	41-50
M.A.Jumayeva	<i>Nogironligi bo'lgan shaxslar uchun inklyuziv tadbirkorlik bo'yicha ilmiy tadqiqotlarning bibliometrik tahlili (R dasturi asosida)</i>	51-60

INSON KAPITALI

Sh.V.G'aniyev	<i>Kredit-modul tizimini jahon tendensiyalariga tenglashtirish</i>	61-69
S.R.Xolbayeva	<i>Rost okhvata высшим образованием как фактор безработицы</i>	70-82
J.B.Shaymanov B.B.Quvondiqov	<i>Inson kapitali va uning iqtisodiy rivojlanishdagi o'rni....</i>	83-91

INSON TARAQQIYOTI

N.A.Axmedova	<i>Aholi daromadlarini oziq-ovqat xavfsizligiga ta'sirining hozirgi holati tahlili</i>	92-101
A.F.Abdullayev	<i>O'zbekiston axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sektorining rivojlanish holati: 2017-2024 yillar tahlili ...</i>	102-110
D.B.Fayziyeva	<i>Minimal ish haqi siyosatining iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlari</i>	111-119
J.K.Karimov	<i>Davlat iqtisodiyoti xavfsizligining tuzilmaviy komponentlarini aniqlashga yondashuvlarni ishlab chiqish</i>	120-128
J.K.Karimov	<i>Globallashuv muammolari sharoitida iqtisodiy xavfsizlik indeksini iqtisodiy va matematik modellashtirish</i>	129-139

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH**S.S.Amirdjanova**

Risiki u ugrozgi popadaniya v bednost' среди занятogo naseleniya 140-148

MIGRATSIYA**Z.T.Jumanova****J.X.Abdikayumov**

Iqtisodiyotga turizmning bevosita ta'sirini tanlanma kuzatuvlar asosida statistik baholash 149-159

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH**M.Sh.Axmedov**

Korxonalarda KPI orqali ishchilarni rag'batlantirish tizimini takomillashtirish masalalari 160-170

K.A.Ibroximova**I.A.Imomov**

Mechanisms for improving personnel management in enterprises to enhance financial sustainability 171-183

J.R.Mansurov

Turistik korxonalarda HR texnologiyalarini joriy etishning samaradorlik ko'rsatkichlari 184-194

M.G'.Qaxramonova

Kadrlar qo'nimsizligi darajasini pasaytirishda xorijiy kompaniyalar tajribalaridan O'zbekiston mehnat bozorida foydalanish imkoniyatlari 195-206

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH**T.Djurayev**

Modelirovaniye prognozirovaniya razvitiya agropromyshlennogo kompleksa 207-216

J.I.Islomov

Raqamli iqtisodiyot sharoitida buxgalteriya hisobini yuritishning yangi yondashuvlari 217-226

N.O.Jumaniyazov**S.J.Xudayorova**

Xorazm viloyati iqtisodiyotini barqaror rivojlantirishda sanoat tarkibiy o'zgarishlarini takomillashtirishning ustuvor yo'nalishlari 227-237

N.O.Jumaniyazov**N.Z.Matmuratova**

Xorazm viloyati iqtisodiyotini barqaror rivojlantirishda sanoat tarkibiy o'zgarishlarini takomillashtirish strategiyasi 238-247

N.O.Jumaniyazov

Xorazm viloyati iqtisodiyotini barqaror rivojlantirishda sanoat tarkibiy o'zgarishlarini takomillashtirish yo'llari 248-258

U.U.Raxmatullayev

Kichik biznesni eksport salohiyatini oshirish obyektiv zarurati 259-267

T.M.Urakov

O'zbekiston Respublikasi yashil iqtisodiyotda milliy shaffoflik tizimi 268-275

A.A.Shomirov

Iqtisodiyotga qimmatli qog'ozlar bozori orqali portfel invetisiyalar jalb qilishning obyektiv zarurligi..... 276-285

A.A.Abduqahorov

Kichik va o'rta biznes subyektlari eksport salohiyatini oshirishda kichik sanoat zonalarining o'rni 286-295



**МЕHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117
<https://laboreconomics.uz/>



**РОСТ ОХВАТА ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ КАК ФАКТОР
БЕЗРАБОТИЦЫ**

Холбаева Сабина Рустамовна

PhD, докторант в Научно-исследовательском центре

“Научные основы и проблемы развития
экономики Узбекистана» при ТГЭУ,
skholbaeva16@mail.ru

Doi: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a215

Аннотация. В статье проведена аналитическая оценка соответствия системы высшего образования Узбекистана требованиям национального рынка труда. Показано, что ускоренная массификация высшего образования, при недостаточном учёте качественных параметров подготовки и структурных ограничений занятости, формирует риски роста безработицы и недоиспользования человеческого капитала. Анализ выявил дисбаланс между численностью выпускников, востребованными компетенциями и реальной структурой рабочих мест. На основе анализа предлагаются направления оптимизации приёмной политики, образовательных стандартов и механизмов связи вузов с рынком труда.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, инвестиции в образование, подготовка кадров, экономический рост, безработица.

**OLIY TA'LIM QAMROVNING O'SISHI ISH BILAN BANDLIK OMILI
SIFATIDA**

Xolbayeva Sabina Rustamovna

PhD, TDIU huzuridagi “O'zbekiston iqtisodiyotini
Rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari”
ilmiy-tadqiqot markazi izlanuvchisi

Annotatsiya. Maqolada O'zbekiston oliy ta'limga tizimining milliy mehnat bozori talablariga muvofiqligini tahliliy baholash o'tkazildi. Oliy ta'limga tizimining tezlashtirilgan massivlanishi, tayyorgarlikning sifat parametrlari va ish bilan ta'minlashning tarkibiy cheklari etarli darajada hisobga olinmasa, ishsizlik o'sishi va inson kapitalidan kam foydalanish xavfini keltirib chiqarishi ko'rsatilgan. Tahlil bitiruvchilar soni, talab qilinadigan vakolatlar va ish joylarining haqiqiy tuzilishi o'rtasidagi nomutanosiblikni aniqladi. Tahlil asosida qabul siyosatini, ta'limga standartlarini va universitetlarning mehnat bozori bilan aloqa mexanizmlarini optimallashtirish yo'nalishlari taklif etiladi.

Kalit so'zlar: inson kapitali, ta'limga investitsiyalar, kadrlar tayyorlash, iqtisodiy o'sish, ishsizlik, bandlik.

**HIGHER EDUCATION ENROLLMENT GROWTH AS A FACTOR OF
UNEMPLOYMENT**

Khulbaeva Sabina Rustamovna

PhD, Doctoral student at the Scientific Research Center "Scientific Foundations and Problems of Economic Development of Uzbekistan" at the TSUE,

Abstract. The article provides an analytical assessment of the compliance of the higher education system of Uzbekistan with the requirements of the national labor market. It is shown that the accelerated massification of higher education, with insufficient consideration of the qualitative parameters of training and structural limitations of employment, creates the risks of rising unemployment and underutilization of human capital. The analysis revealed an imbalance between the number of graduates, in-demand competencies and the actual structure of jobs. Based on the analysis, the directions of optimization of admission policy, educational standards and mechanisms of communication between universities and the labor market are proposed.

Keywords: human capital, education, investment in education, personnel training, economic growth, unemployment, employment.

Введение

Развитие научного знания, внедрение инновационных и высокотехнологичных решений, а также переход к цифровой модели хозяйствования привели к существенной трансформации факторов экономического роста. В условиях становления информационного общества и активной автоматизации производственных процессов центральное место в системе общественного воспроизводства занял человеческий капитал — сложный и многогранный элемент, определяющий динамику современного развития экономики.

Современные теории развития подчеркивают, что человеческий капитал представляет собой наиболее значимый ресурс общества, превосходящий по своей роли материальные и природные активы. Экономика развитых стран уже давно развивается не на основе сырьевых запасов и физическом капитале, а накопленные знания, интеллектуальный потенциал и профессиональные навыки определяют их успешность в глобальной экономике.

В глобальной экономике XXI века развитие науки, технологий и цифровизации выдвигает на первый план необходимость инвестиций в образование, профессиональную подготовку и здоровье населения. Человеческий капитал становится стратегическим ресурсом, без которого невозможен переход к высокотехнологичной и социально ориентированной экономике.

Лауреат Нобелевской премии, американский экономист Т. Шульц, утверждал, что образование является формой капитала, потому что оно влияет на производство и имеет значение для экономики. Кроме того, образование можно рассматривать как капитал по той причине, что оно позволяет получить в будущем заработки. [1]

По данным международных исследований, во всех странах мира наблюдается устойчивая положительная корреляция между уровнем образования и доходами населения. Так, обладатели высшего

образования зарабатывают в среднем 150% от доходов лиц с более низким уровнем образования. Напротив, лица, которые имеют неполное среднее образование, получают лишь 80% от заработков тех, кто завершил полное среднее образование [2]. Эти данные подтверждают, что образование является не только инструментом личного развития, но и важным экономическим активом.

В последние годы система высшего образования Узбекистана претерпела масштабные структурные изменения. В рамках политики расширения доступа к образованию увеличилось количество вузов, направлений подготовки, а также общий охват высшим образованием. Процесс «массификации» рассматривается как важный шаг к формированию развитого человеческого капитала, однако его реализация сопровождается рядом вызовов. Ключевым из них является обеспечение соответствия образовательных результатов требованиям рынка труда, который формирует спрос на определённые компетенции, квалификации и профессиональные навыки.

Несмотря на положительную динамику охвата высшим образованием, остаётся нерешённой проблема недостаточной согласованности между системой подготовки специалистов и структурой занятости. Дисбаланс между предложением высококвалифицированных кадров и доступными рабочими местами приводит к тому, что значительная часть выпускников оказывается безработной или трудоустраивается в сферах, не требующих высшего образования.

Методы исследования

В процессе исследования использованы методы абстракции, индукции и дедукции, комплексная оценка, логический и сравнительный анализ, статистические и экспертные оценки.

Обзор литературы

По мере социально-экономического развития учеными-экономистами были сделаны попытки проанализировать особенно значимые составляющие человека, среди которых выделялись трудовые и умственные способности. Концепция человеческого капитала показала связь повышения производительности труда с ростом уровня образования, развитие профессионализма работника с его интеллектуальным и культурно-нравственным уровнем развития.

Теоретические предпосылки формирования концепции человеческого капитала заложены еще в трудах представителей классической школы политической экономии. Уже Адам Смит [3] одним из первых отметил, что затраты на образование и подготовку работника представляют собой своего рода капиталовложение, которое окупается повышением производительности труда и ростом дохода. Он писал: «Приобретение... талантов во время образования, обучения или

ученичества стоит реальных затрат, которые являются капиталом в человеке». Таким образом, Смит рассматривал знания, навыки и мастерство человека как часть национального богатства и источник экономического прогресса.

Эти взгляды разделял и Давид Рикардо[4], который подчеркивал роль образования и профессиональной подготовки в повышении эффективности производства и развитии национальной экономики.

Существенный вклад в понимание теории человеческого капитала внес Ж.Б. Сэй[5], французский экономист, представитель классической школы политической экономии. Он считал, капиталом являются только накопленные способности человека. «Человек не рождается с теми способностями и силами, которые были бы достаточны для исполнения даже самой легкой работы. Эти способности и силы, достигающие своего развития в возрасте 15-20 лет, могут быть рассматриваемы как капитал, который образовался лишь ежегодным накоплением и последовательным увеличением расходов на его воспитание», - писал он.

В рамках неоклассической школы значение человеческого капитала было значительно расширено. В отличие от классиков, неоклассики включали в его структуру как врожденные, так и приобретенные качества: знания, профессиональные навыки, опыт, здоровье и даже мотивацию. Представители неокейнсианства развивали эту идею, рассматривая человеческий капитал как результат целенаправленных инвестиций государства и общества в образование, науку, здравоохранение и социальную инфраструктуру.

Окончательное оформление теория получила в трудах американских экономистов Теодора Шульца[1] и Гарри Беккера[6]. Шульц доказал, что именно образованное, квалифицированное и здоровое население является основным источником экономического роста, в то время как природные и финансовые ресурсы играют второстепенную роль. Он утверждал, что инвестиции в человека приносят такую же, а порой и более высокую отдачу, чем вложения в физический капитал.

Гарри Беккер уточнил и количественно обосновал понятие человеческого капитала, определив его как совокупность знаний, навыков, опыта и здоровья, которые повышают производительность труда и обеспечивают прирост дохода в процессе профессиональной деятельности.

Исследования Беккера и его последователей показали устойчивую зависимость между качеством системы образования и темпами экономического роста. Эти выводы стали основанием для активного расширения государственных и частных инвестиций в образование, научные исследования и подготовку кадров, что закрепило

человеческий капитал как ключевой фактор развития современной экономики.

Анализ и результаты

Система образования является стратегически важной сферой, определяющая перспективные направления развития страны и ее кадровую политику. Так, в Республике Узбекистан по состоянию на 1 января 2025 года численность населения до 18 лет составила 14,3 млн. человек и от 14-ти до 30-ти лет – 9,6 млн. человек, что составляет 38% и 25,6% от общей численности населения (37,5 млн.человек) соответственно.[7] По этим статистическим данным можно сделать соответствующие выводы о том, что система образования является стратегически важной сферой, которая определяет судьбу нашей страны. Как сказал наш Президент – «Завтрашний день, благополучие планеты, зависят от того, какими людьми вырастут наши дети. Наша ключевая задача – обеспечить условия для самореализации молодёжи».[8]

В последние годы в Узбекистане наблюдается стремительная «массификация» высшего образования — охват высшим образованием приближается к половине соответствующей возрастной когорты (по данным Всемирного банка показатель gross tertiary enrolment в 2023 г. составил порядка 45–46 %). (Trading Economics). В рамках Концепции развития системы высшего образования до 2030 года поставлена задача увеличить охват выпускников высшим образованием до 50%. [9]

При этом акцент делается преимущественно на количественном расширении доступа, тогда как проблема качества подготовки и соответствия дипломов реальным потребностям рынка труда остаётся нерешённой. Рост численности выпускников без одновременного роста числа формальных рабочих мест и улучшения качества обучения ведёт к риску массового недоиспользования человеческого капитала: увеличивается доля недозанятых/нерелевантно занятых выпускников и «over-education», а также снижаются частные и общественные ренты от инвестиций в образование.

Число студентов непрерывно и неоправданно растет за счет низких проходных баллов и большого количества шансов поступить в вузы, если их баллы соответствуют проходным на незаполненные места.[10] Существует риск превращения части вузов в «profit-oriented» структуры, ориентированные прежде всего на набор абитуриентов и получение платы, а не на качество образования. Можно констатировать, что принцип «сложно поступить – легко учиться» сменился на «легко поступить – легко учиться».

Расхождение «количественно — качественно» — Всемирный банк и аналитические обзоры отмечают, что система высшего образования Узбекистана демонстрирует «качество, не всегда

соответствующее требованиям рынка» — имеются масштабные несоответствия между теми кадрами, которых выпускают вузы, и навыками, востребованными работодателями. В отчётах подчёркивается отсутствие достаточной системы оценки качества обучения и слабая практика взаимодействия вузов с бизнесом. На наш взгляд, должен быть принцип «легко поступить – сложно учиться» как за рубежом. [11]

Считаем такие условия неприемлемыми, так как это способствует ухудшению качества получаемого высшего образования, и в конечном счете на рынке труда окажется большое количество безработных с высшим образованием. Именно поэтому Президент Узбекистана Ш.М.Мирзиёев особо подчеркнул: «Мы ставим перед собой цель еще больше повысить данный показатель (охват выпускников высшим образованием). Но каким будет качество образования?»[12]

Многочисленные исследования и аналитические обзоры указывают, что быстрая экспансия вузов без жёсткой политики качества и связи с рынком труда сопровождается ростом безработицы среди обладателей высшего образования и падением отдачи от диплома.

Для Узбекистана этот риск усугубляется структурными ограничениями национального рынка труда: уровень молодёжной безработицы и значительная доля занятости в неформальном секторе показывают, что экономика пока не создаёт достаточного количества рабочих мест для большой волны дипломированных выпускников. В таких условиях массовое предоставление доступа к вузам без обеспечения стандартов качества, строгих входных фильтров и ясной привязки образовательных программ к реальным компетенциям ведёт к «дипломизации» без занятости — то есть к накоплению формального, но неэффективного человеческого капитала.

Согласно официальным данным, из 214 000 выпускников 2024 года лишь 41 % были трудоустроены, тогда как 59 % остаются без работы.[13]

Несмотря на наличие убедительных теоретических и эмпирических доказательств значительного экономического и социального эффекта от развития системы образования, современный этап социально-экономической трансформации требует переосмыслиния приоритетов в этой сфере. Сегодня ключевой задачей становится не столько расширение охвата высшим образованием, сколько обеспечение подготовки кадров, соответствующих реальному и прогнозируемому спросу на рынке труда. Простое количественное увеличение числа студентов уже не гарантирует повышение качества человеческого капитала и его конкурентоспособности.

Таблица 1
Основные показатели занятости выпускников вузов и состояния рынка труда в Узбекистане (2024 г.) [13]

Показатель	Значение
Общее количество выпускников вузов 2024 года	214 000 человек
Трудоустроенные выпускники через единую национальную систему занятости	88 000 человек (41%)
Не трудоустроенные выпускники	126 000 человек (59%)
Общее количество зарегистрированных вакансий	358 000
Вакансии, требующие высшего образования	112 000
Вакансии в государственных структурах	81 000
Вакансии в частном секторе	277 000
Общая программа по созданию рабочих мест (по указанию Президента)	5 млн человек
Выполнение плана по созданию рабочих мест в 2023 году	30% (в 16 районах и городах)

Если в недавнем прошлом технологические преобразования в производстве происходили каждые 35–40 лет, а знаний, полученных в техникумах и вузах, было достаточно практически на всю профессиональную жизнь, то в современных условиях развития цифровых технологий, искусственного интеллекта в частности, ситуация принципиально иная. Средний цикл обновления оборудования и технологий сократился в разы, до 3–5 лет, тогда как период подготовки квалифицированных кадров составляет ~ 12–14 лет.

Международные аналитические отчёты (World Economic Forum и другие) показывают, что стоимость и актуальность навыков существенно снижаются каждые ~4–5 лет — то есть работнику нужно регулярно переобучаться.[14] Быстрое внедрение ИИ, автоматизация и цифровизация рабочих процессов приводят к росту спроса на новые навыки и одновременному снижению важности некоторых «традиционных» умений. Технологические изменения остаются самым мощным трендом, влияющим на изменение навыков. Такая динамика предъявляет более высокие требования к содержанию и качеству образования.

Наличие «избыточных» специалистов при одновременном дефиците, свидетельствует об отсутствии должной координации в сфере подготовки кадров между образовательными учреждениями, работодателями, органами службы занятости и структурами исполнительной власти, а также неэффективности мер профориентации. Ненужность полученной специальности требованиям рынка затрудняет трудоустройство молодых специалистов. Дисбаланс спроса и предложения трудовых ресурсов по профессионально-образовательному и квалификационному признаку усиливает

отраслевое несоответствие кадров на рынке труда и проблему занятости в стране.

Таблица 2
Соответствие между принятым количеством абитуриентов и количества вакансий на рынке труда [13]

Направление / область	Число принятых студентов (бакалавриат) в 2022/23г.[5]	Количество вакансий на рынке труда по данным 2024г.
Образование	~ 317 872 человек	56 000
Машиностроение, механическая обработка и строительство	~ 167 970 человек	32 000
Бизнес, менеджмент и право	~ 113 723 человек	5 000
Искусство и гуманитарные науки	~ 93 513 человек	4 000
Социальные науки, журналистика и информация	~ 74 868 человек	-
Здравоохранение и социальное обеспечение	~ 60 023 человек	26 000
Услуги	~ 46 852 человек	96 000
Сельское, лесное, рыбное хозяйство и ветеринария	~ 46 556 человек	48 000
Информационные и коммуникационные технологии	~ 46 066 человек	7 000
Естественные науки, математика и статистика	~ 41 828 человек	-
Промышленность и производство	-	42 933

По имеющимся открытым данным рынок труда Узбекистана демонстрируют значительный дисбаланс между структурой подготовки кадров в системе высшего образования и фактическим спросом на специалистов в разрезе отраслей экономики. В ряде направлений наблюдается существенное превышение числа принятых студентов над количеством доступных вакансий, тогда как по другим областям фиксируется обратная зависимость — высокий спрос при относительно ограниченном объёме подготовки.

Наиболее выраженный разрыв наблюдается в сфере образования, где при приёме порядка 317,8 тыс. студентов количество вакансий на рынке составляет лишь около 56 тыс. Аналогичная диспропорция фиксируется по направлению бизнес, менеджмент и право: подготовка

превышает 113,7 тыс. человек, тогда как реальная потребность рынка оценивается всего в 5 тыс. вакансий. Схожая ситуация видна в области искусств и гуманитарных наук (93,5 тыс. студентов и всего 4 тыс. вакансий). Эти данные свидетельствуют о значительной перепроизводительности кадров по гуманитарным и управленческим направлениям, что повышает риск структурной безработицы среди выпускников.

В то же время по ряду отраслей наблюдается обратный перекос: спрос экономики существенно опережает объём подготовки. Наиболее яркий пример — направление услуги, где при наличии около 96 тыс. вакансий обучение проходят лишь 46,9 тыс. студентов. Аналогичная ситуация наблюдается в аграрном секторе (48 тыс. вакансий против 46,5 тыс. студентов).

В целом анализ показывает, что система высшего образования Узбекистана демонстрирует существенное структурное рассогласование между предложением и спросом на труд. Переизбыток выпускников гуманитарных и управленческих направлений при недостатке подготовки специалистов в технических, индустриальных и сервисных областях создаёт риски усиления кадрового дефицита в ключевых секторах экономики. Это требует совершенствования механизмов прогнозирования потребностей рынка труда, усиления профориентации и более тесной координации между вузами, работодателями и государственными институтами занятости.

Отсутствие данных по целому ряду направлений (особенно технических и естественно-научных) затрудняет полноценную оценку кадрового обеспечения экономики и указывает на необходимость систематизации статистики по потребности в кадрах. Также нет подробной информации о приёме по специальностям/отраслям: сколько бюджетных или грантовых мест выделяется по направлениям (например, в здравоохранении, ИТ, сельском хозяйстве и т.д.)

Выходы и предложения

Одной из главнейших задач государства в рыночной экономики является обеспечение занятости населения. Но государство не должно само создавать рабочие места, а должно создавать условия для повышения экономической активности, создания рабочих мест предприятиями, для получения населения образования и профессии, условия для эффективного функционирования и реализации человеческого капитала.

Увеличение охвата высшим образованием в Узбекистане происходит более высокими темпами, чем расширение реальных возможностей рынка труда. Рост приёма в вузы при неизменной структуре экономики приводит к перепроизводству выпускников по

ряду направлений — прежде всего гуманитарным, социальным, педагогическим и экономическим.

Многие экономические сектора, ориентированные на низкую добавленную стоимость и ограниченные технологии, не могут обеспечить занятость для большого числа специалистов с высшим образованием. Это формирует эффект «выпускников без рабочих мест», что снижает отдачу от инвестиций в человеческий капитал.

На рынке труда Узбекистана сохраняется высокий спрос на рабочие профессии, специалистов среднего звена, ИТ-кадры, работников промышленности и сферы услуг. Однако доля выпускников, подготовленных именно для этих сфер, остаётся низкой. Преобладание высшего образования над техническим и профессиональным приводит к структурному несоответствию.

Увеличение числа выпускников без повышения качества подготовки приводит к тому, что многие из них оказываются:

- недозанятыми,
- трудоустроеными в неформальном секторе,
- занятыми на рабочих местах, не требующих высшего образования,
- или вовсе безработными.

В результате формируется проблема неэффективного человеческого капитала — когда знания, навыки и компетенции не применяются в экономике.

Политика широкого доступа сопровождается смягчением требований к приёму:

- дополнительные приёмы,
- расширение контрактного набора,
- возможность поступления в другие вузы без повторного конкурса.

Это деформирует систему отбора и снижает стимулы к качественной подготовке абитуриентов. Университеты вынужденно адаптируются под массовость, что приводит к снижению стандартов.

В интересах развития человеческого капитала и его отдачи, целесообразно вернуться к прежним правилам приёма: восстановить конкурсные экзамены и проходной балл как основной механизм отбора, отменить практики множественных дополнительных приёмов и массовых «переводов/поступлений» в другие вузы в обход конкурсных требований. Если у абитуриента недостаточно базовых знаний — правильнее предоставить ему время и ресурсы для подготовки (целевые подготовительные курсы, ограниченные по времени и финансированию), а не превращать контрактное обучение в «автомат» для получения диплома. Такие меры помогают повысить сигнальную функцию диплома, дисциплинируют подготовку абитуриентов и стимулируют вузы сохранять стандарты качества — что в конечном счёте повышает доходность образования для индивида и общества и

снижает риск массовой недозанятости выпускников. Аналогичные рекомендации дают международные обзоры: при массовом расширении высшего образования государства обязаны одновременно усиливать механизмы качества, информацию о трудоустройстве по направлениям и развивать среднее и профессионально-техническое образование, чтобы избежать несоответствия «предложение дипломов — спрос на квалификацию».

Исходя из вышепоставленных проблем высшего образования и поставленных целей достижения увеличения охвата выпускников высшим образованием до 50%, нами разработаны предложения по совершенствованию системы высшего образования по принципу потребностей в трудовых ресурсах.

Система высшего образования, как известно, призвана готовить кадры высшей квалификации для отраслей экономики, органов государственного и хозяйственного управления и научные и педагогические кадры. Поэтому система высшего образования должна соответствовать требованиям вышеназванных сфер национальной экономики. В связи с этим, в первую очередь, необходимо проведение анализа современного состояния совокупного рынка трудовых ресурсов (включая занятых и незанятых) по профессиям, специализации и квалификации, в разрезе возрастных групп населения.

Затем следует проведение анализа современной структуры национальной экономики: отрасли и предприятия реального сектора экономики; системы органов государственного и хозяйственного управления; фундаментальной и прикладной науки, а также системы образования - в целях определения потребности в трудовых ресурсах по профессиям, специальностям и квалификациям. При этом определяется настоящая и перспективная потребности, с учетом текущих тенденций развития и, главное, среднесрочных и долгосрочных задач совершенствования и дальнейшего развития структуры национальной экономики.

После чего можно будет определить соответствие структуры высшего образования потребностям восполнения и обновления совокупного рынка трудовых ресурсов по профессиям, специализациям и квалификациям, что позволит, в свою очередь, определить системные параметры развития высшего образования.

Проведение вышеизложенного поэтапного анализа позволит, в конечном итоге, дать оценку необходимости количества и специализации действующих в стране вузов и определить в целом государственный заказ по подготовке кадров высшего образования. В свою очередь, данный подход требует построения и функционирования системы высшего образования на основе следующих ныне

существующих, а также некоторых новых, в особенности в вопросах финансирования, принципов.

Спрос на труд сильно волатилен, а временной горизонт прогнозирования должен быть определённым образом синхронизирован с горизонтом системы профессионального образования. Для того чтобы учитывать прогнозы перспективного спроса на отдельные профессии при планировании структуры подготовки кадров по профессиям и специальностям, глубина предвидения такого спроса должна быть, как минимум, не менее, чем продолжительность самого обучения. Горизонт такого прогнозирования/планирования/госзаказа должен быть сопоставим с суммой числа лет обучения и периода времени, необходимого для подстройки системы профессионального образования к обучению по данной специальности. Вместе с тем учебные программы не должны меняться каждый год, чтобы увидеть эффект от них.

Для любой страны необходимо постоянно проводить политику, направленную на получение большей отдачи от инвестиций в образование. Развитие человеческого капитала, улучшение вузовского и послевузовского профессионального образования как его центрального звена открывают возможности преодоления экономического отставания Республики Узбекистан, где в настоящее время существует низкое использование человеческого и трудового потенциала. Поэтому исследование проблем системы подготовки кадров, повышения эффективности труда и использования человеческого капитала является на современном этапе не просто актуальным, но выдвигается в разряд первоочередных в структуре социально-экономических исследований в целом.

Список использованной литературы

1. Shultz, T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. 1960. Vol. 68. No. 6. P. 571–583.
2. OECD. *What are the earnings advantages from education?* (Education Indicators in Focus). — OECD, Dec. 2014 (или обновлённые выпуски Education at a Glance).// <https://www.oecd.org>
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Эскимо, 2007. — 684
4. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогообложения. — М.: Эксмо, 2008. — 512 с.
5. Сэй Ж.Б. Трактат политической экономии / Ж.Б. Сэй. – М. : Изд-во К. Т. Солдатенкова, 1896. – С. 64-65.
6. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. — Chicago: University of Chicago Press, 1993. — 390 р.

7. Данные государственного комитета Республики Узбекистан по статистике// www.stat.uz //Дата обращения 10.10.2025г.
8. Выступление Президента Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев от 19 сентября 2017 года на 72-й сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций
9. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года» от 08.10.2019 г. № УП-5847// <https://lex.uz/ru/docs/4545887>
10. Пресс служба Президента Республики Узбекистан https://t.me/Press_Secretary_Uz/6076
11. <https://www.gazeta.uz/ru/2018/07/15/higher-education/>
12. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису и народу Узбекистана от 20.12.2022 <https://president.uz/ru/lists/view/5774>
13. Выступление министра занятости и сокращения бедности Бехзода Мусаева на заседании Законодательной палаты Олий Мажлиса (2024 г.). <https://kun.uz/en/99646513?utm>
14. Составлено автором на основе данных Министра занятости и сокращения бедности (2024 г.). <https://kun.uz/en/99646513?utm>

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiyamktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz