



**TASHKENT STATE  
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

# **MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND  
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

**2023 yil 4-son**

Volume 5, Issue 4, 2023



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI  
VA INSON KAPITALI**  
**ISSN: 3030-3117**



**LABORECONOMICS.UZ**

**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

*№ 4-2023*

**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](mailto:ilmiymaktab@gmail.com)

**Jurnal web-sayti:** [www.laboreconomics.uz](http://www.laboreconomics.uz)

**Bog‘lanish uchun telefonlar:**

+998998818698

**Tahririyat Kengashi raisi:**

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

**Tahririyat Kengashi a'zolari:**

(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.  
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.  
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.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.  
Eshov Mansur Po'latovich, 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.  
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.  
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.  
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 Federasiyasi)  
Keynz 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 Arabistoni)  
Muhammed Xoliq (Pokiston)  
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

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

**Veb-administrator (Web admin):** Musayev Xurshid Sharifjonovich

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

<b>S.P.Qurbonov</b>	<i>Mahallada ishsiz aholini ish bilan bandligiga ko'maklashish: imkoniyat va mas'uliyat .....</i>	6-17
<b>K.J.Sodiqxo'jayev</b>	<i>Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat muhofazasi tizimini takomillashtirish orqali iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash .....</i>	18-26
<b>H.A.Hakimov</b>	<i>Fiskal va monetar siyosatning muvofiqligi va ularning mehnat bozori bilan aloqadorligi .....</i>	27-34

**INSON KAPITALI**

<b>N.N.Shotursunova</b>	<i>Inson kapitali rivoji – shaxs-jamiyat-davlat taraqqiyotining kafolati .....</i>	35-43
<b>T.N.Azimov</b>	<i>Methodological aspect of human capital assesment...</i>	44-55
<b>G.U.Shomiyev</b>	<i>Некоторые аспекты организационно - экономического механизма формирования человеческого капитала: международный опыт</i>	56-68
<b>G.U.Shomiyev</b>	<i>Совершенствование механизма формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг: системный подход .....</i>	69-80

**INSON TARAQQIYOTI**

<b>S.P.Qurbonov</b>	<i>Qishloq hududlarida unumli bandlik tamoyillari asosida aholi daromadlarini oshirish imkoniyatlari .....</i>	81-92
---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

**MIGRATSIYA**

<b>D.K.Israilova</b>	<i>Tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solishning institutsional mexanizmlarini takomillashtirish .....</i>	93-111
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

**INSON RESURLARINI BOSHQARISH**

<b>Z.Dj.Adilova</b>	<i>HR brendingni rivojlantirish omillari va baholash usullari: xorijiy tajriba .....</i>	112-121
<b>B.I.Adizov</b>	<i>Oliy ta'lim muassasalarida "KPI" dan foydalanishning o'ziga xos xususiyatlari .....</i>	122-130
<b>Z.M.Isaqova</b>	<i>Davlat xizmatichilari faoliyati samaradorligini baholashda loyiha boshqaruvi standartlari .....</i>	131-141
<b>D.A.Qurbonova</b>	<i>Relationship between financial motivational mechanisms and employee performance at food industry enterprises</i>	142-149

<b>B.E.Tagayev, X.N.Abdullayeva</b>	<i>Raqamli iqtisodiyotga o'tish davrida liderlarni boshqarish orqali mehnat unumdorligini oshirish ...</i>	150-162
<b>N.B.Tula</b>	<i>Эффективное управление человеческими ресурсами на основе демографических данных ...</i>	163-169
<b>TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH</b>		
<b>Rohana Ngah, S.B.Goyipnazarov</b>	<i>Tacit knowledge sharing and entrepreneurial orientation on organizational performance of micro businesses in Malaysia .....</i>	170-177
<b>G.M.Abdulxayeva</b>	<i>Tog' va tog'oldi hududlarini mintaqalash hududiy rivojlanishni tartibga solish vositasi sifatida .....</i>	178-189
<b>N.A.Anvarov</b>	<i>Развитие сельских территорий через агротуризм в Самарканде .....</i>	190-198
<b>G.Sh.Karabayeva</b>	<i>Стимулы для развития устойчивой экономики..</i>	199-207
<b>D.Y.Matrizayeva</b>	<i>Роль экономического управления в повышении эффективности управления объектами недвижимости .....</i>	208-215
<b>G.U.Shomiyev</b>	<i>Формирование человеческого капитала в контексте развития рынка медицинских услуг в Узбекистане .....</i>	216-226



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

**Шомиев Голиб Уктамович**

к.э.н, доцент

e-mail: [gholib@yandex.ru](mailto:gholib@yandex.ru)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a38](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a38)

**Аннотация.** Человеческий капитал является основным богатством и самым ценным ресурсом любого общества, а главным критерием социально-экономического прогресса. Проблема изучения человека, формирования человеческого капитала, его совокупных творческих качеств и способностей, инвестиций в человеческий капитал является одной из главных и центральных проблем мировой науки. В данной статье рассматриваются некоторые организационно-экономические факторы, влияющие на человеческий капитал, обобщается международный опыт по стимулированию развития человеческого капитала.

**Ключевые слова.** Человек, капитал, расходы, формирование, международный опыт.

## INSON KAPITALI SHAKLLANISHI TASHKILIY-IQTISODIY MEKANIZMINING AYRIM JARAYONLARI: XALQARO TAJRIBA

**Shomiyev G'olib O'ktamovich**

i.f.n., dotsent

**Annotatsiya.** Inson kapitali har qanday jamiyatning asosiy boyligi va eng qimmatli resursi, ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning asosiy mezonini hisoblanadi. Insonni o'rganish, inson kapitalini, uning umumiy ijodiy fazilatlarini va qobiliyatlarini shakllantirish, inson kapitaliga investitsiyalar muammosi jahon fanining asosiy va markaziy muammolaridan biridir. Ushbu maqolada inson kapitaliga ta'sir qiluvchi ba'zi tashkiliy va iqtisodiy omillarni ko'rib chiqiladi va inson kapitalini rivojlantirishni rag'batlantirish bo'yicha xalqaro tajriba umumlashtiriladi.

**Kalit so'zlar.** Inson, kapital, xarajatlar, shakllanish, xalqaro tajriba.

## SOME ASPECTS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL: INTERNATIONAL EXPERIENCE

**Shomiev Golib Uktamovich**

PhD, Associate Professor

**Abstract.** Human capital is the main wealth and the most valuable resource of any society, also the main factor of socio-economic progress. The problem of studying human, the formation of human capital, his total creative qualities and abilities, investments in

human capital is one of the main and central problems of world science. In this article considering the some organizational and economic factors which are affecting to human capital and summarizes international experience for human capital development stimulation.

**Keywords.** Human, capital, expenses, formation, international experience.

### **Введение**

Практическое воплощение теории человеческого капитала стало для большинства стран поворотным пунктом в мотивации человеческого развития в отношении здравоохранения, образования, культуры и уровня жизни населения. Инвестиции в человеческий капитал были отмечены как один из важнейших факторов экономического развития на уровне страны, а также фактор роста производительности труда и эффективности производства на внутрифирменном уровне.

Экономическим подтверждением реализации положений концепции формирования человеческого капитала является рост социально-экономических показателей тех стран, в которых нет существенных природных богатств. Развитие этих стран преимущественно опиралось на возможности человека, как важнейший фактор производства и научно-технического прогресса. Их реализация привела к росту экономического развития и поразила своими результатами. Еще одним подтверждением большого значения концепции формирования человеческого капитала в развитых странах являются вложения в человека, которые, начиная с 50-х гг. XX века, значительно превышают размеры материальных инвестиций.

По уровню общего развития страны мирового сообщества принято делить на следующие группы, для каждой из которых характерно определенное, соответствующее и специфическое, формирование человеческим капиталом.

**Анализ литературы по теме.** Предпосылкой для разработки теории человеческого капитала являются работы представителей Чикагской школы Т.Шульц, Г.Беккер, Х.Боуэн, М.Блауг, Дж.Минсер, С.Полачек<sup>12</sup>.

Среди ученых стран СНГ, которые внесли существенный вклад в развитие теории человеческого капитала следует отметить С.Г.Струмилина<sup>13</sup>, А.И.Добрынина<sup>14</sup>, С.А.Дятлова, Р.И.Капелюшникова<sup>15</sup>,

---

<sup>12</sup> Bowen, H.R. (1977). Investment in Learning. San Francisco: Jossey-Bass, 507 p.; Blaug M. The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey. Journal of economic literature. 1976 Sep 1;14(3):827-55.; Jacob Mincer, «Investment in Human Capital and Personal Income Distribution,» Journal of Political Economy, 66, August 1958, 28 1—302.; Mincer J, Polachek S (1974), «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women» Journal of Political Economy Volume 82 Number 2, Part II March/April 1974 <http://www.nber.org>

<sup>13</sup> Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 472 С.

<sup>14</sup> Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб.: Наука, 1999. 309 с.

Л.Г.Симкиной<sup>16</sup>, А.В.Корицкого<sup>17</sup>, Ю.А.Корчагина<sup>18</sup>, И.В.Скобляковой<sup>19</sup> и других.

В Узбекистане исследования по данным проблемам проведены такими учеными как академик Р.А.Убайдуллаева<sup>20</sup>, С.С.Гулямов<sup>21</sup>, К.Х.Абдурахманов<sup>22</sup>, А.А.Артиков, Н.К.Зокирова, О.К.Абдурахманов<sup>23</sup>, Б.Х.Умурзаков<sup>24</sup>, Х.П.Абулкосимов<sup>25</sup>, А.В.Вахабов<sup>26</sup>, Л.П.Максакова<sup>27</sup>, Н.Х.Рахимова<sup>28</sup>, Д.М.Каримова<sup>29</sup>, а также З.Я.Худойбердиев<sup>30</sup>, Д.Н.Рахимова<sup>31</sup>, М.Х.Саидов<sup>32</sup>.

Данные научные труды внесли значительный вклад в исследование вопросов оценки уровня развития человеческого капитала в Узбекистане. Однако формирование человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг недостаточно разработаны.

### **Методология исследования**

В ходе написания данной статьи использованы методы статистического и сравнительного анализа.

### **Анализ и результаты**

Развитые страны – страны с эффективной экономикой, высоким уровнем инновационных технологий. К ним относятся страны с

<sup>15</sup> Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. США: экономика, политика, идеология, 1993, № 11, с. 17-32.

<sup>16</sup> Симкина, Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике СПб.: СПбГНЭА, 2000. 48 с.

<sup>17</sup> Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / науч. ред. Т.В. Григорова; Новосибирск: Сибирский университет потребительской кооперации, 2010. – 368с.

<sup>18</sup> Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография.– Воронеж: ЦИРЭ, 2012.

<sup>19</sup> Скоблякова, И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. Монография / И.В. Скоблякова. – М. : Машиностроение-1, 2006. – 196 с

<sup>20</sup> Убайдуллаева Р.А. Институциональные основы и механизмы обеспечения информационной безопасности молодежи. Монография / Под научной редакцией академика Р.А.Убайдуллаевой. Коллективная монография; – Т.: Iqtisod-Moliya, 2017. – 220с.

<sup>21</sup> Гулямов С.С. ва бошқ. Ўзбекистонда инсон капитали омилларининг ўзаро алоқалари самарадорлиги//Молия журнали. – Тошкент, 2014. - №4. 119-127 б.

<sup>22</sup> Абдурахманов К.Х. Ўзбекистонда инсон омили ва манфаатлари – энг олий кадрият. – Т.: «Ғафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи» 2017. – 346б

<sup>23</sup> Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.А. Человеческий капитал в условиях реформирования и модернизации экономики. – Т.: Фан ва технология, 2008. – 156 С.

<sup>24</sup> Умурзаков Б.Х. Основные критерии оценки развития человеческого потенциала и их характеристики // Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. Монография под ред. Акад. Р.А.Убайдуллаевой. – Т.: 2012..

<sup>25</sup> Абулкосимов Ҳ.П. Шақлланаётган бозор иқтисодиётида инсон омили ва уни фаоллаштириш йўллари. – Т.: ТМИ, 2005.

<sup>26</sup> Вахабов А.В. Инсон капиталининг инвестицион самарадорлигини баҳолашнинг услубий асослари // Миллий иқтисодиёт тармоқларида олий маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни баҳолаш ва прогнозлаштириш. Илмий мақолалар тўплами. –Т.: lesson Press. 2017. 5-12б.

<sup>27</sup> Максакова Л. П. Высшее образование как фактор качественного развития населения и экономики / Л. П. Максакова // Демографический потенциал стран ЕАЭС : VIII Уральский демографический форум. Том II. - Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2017. — С. 143-148.

<sup>28</sup> Рахимова Н. Х. Основы социальной стратификации современного общества: теория, зарубежный и отечественный инструментариум. Учебное пособие. – Т.: Ижтимоий фикр, 2018. – 190с.

<sup>29</sup> Каримова Д.М. Социальный капитал как элемент обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. /Стратегия дальнейшего повышения конкурентоспособности национальной экономики. Ташкент, «Baktria Press» 2012.

<sup>30</sup> Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства. Автореферат дис.док.экон.наук. – Е.: ИЭ АН РУз, 2002.

<sup>31</sup> Рахимова Д.Н., Одилов Т. Подготовка научных кадров 21 века. Международный форум "Financial centers: Travelling around the world": Сб. статей, Москва, 2015.

<sup>32</sup> Саидов М.Х. Узбекистан: Инвестиции в человеческий капитал, партнерство в сфере образования. Москва Книжный дом газеты «Труд», 2006.



постиндустриальным укладом экономики – США, Канада, Европейские страны, Япония, Новая Зеландия, Австралия, Израиль, Сингапур, Гонконг.

В них высокоразвиты: биотехнологии, экологические технологии, программное обеспечение, компьютерные технологии, системы связи, ядерная энергетика, энергосбережение др. Удельный вес человеческого капитала в таких развитых странах, как США, Финляндия, Германия и Швейцария достигает 80% их национального богатства. Также, эти государства вошли в первую десятку рейтинга человеческого капитала “The human capital index 2022”. Они обладают значительной долей мирового человеческого капитала, что дает им решающее преимущество в техническом и интеллектуальном развитии, а также в опережающем росте качества жизни населения<sup>33</sup>. Как следствие, большую часть инвестиций они осуществляют именно в человеческий капитал. Фундаментальные исследования, повышенные инвестиции в человеческий капитал и создаваемые новые прорывные технологии обеспечивают этим странам экономическое лидерство. Человеческий капитал в развитых странах стал главным производительным фактором в развитии производств, повышении их эффективности, в развитии культуры, науки, здравоохранения, и социальной сферы. Современная экономика развитых стран - это экономика эффективного человеческого капитала, определившая задачу развития человеческого капитала как производительного фактора.

Развивающиеся страны – страны с индустриальным укладом экономики, так называемые страны с догоняющими экономиками. Их задача - сблизиться по уровню экономического развития с ведущими странами мира. В их число входят страны – Тайвань, Таиланд, Малайзия и другие страны Восточной Азии, некоторые латиноамериканские страны - Бразилия, Чили, Мексика и др., страны с переходными экономиками - Словения, Чехия, Венгрия, Россия и др. Для развивающихся государств и большинства стран с переходной экономикой характерен высокий процент занятого населения, имеющего высшее среднее специальное образование, тем самым они опережают многие страны по качеству рабочей силы - общеобразовательному уровню, численности высококвалифицированных специалистов, мобильности рабочей силы.

Человеческий капитал является фактором роста экономического развития и научно-технического прогресса страны. Усиливается и интерес общества к системе образования как основе этого капитала.

В свободной рыночной экономике человеческий капитал, как и финансовый капитал, в условиях глобализации неизбежно перетекает в лучшие для своего функционирования условия. Проще говоря, лучшие

---

<sup>33</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

профессионалы концентрируются там, где им больше платят, создают лучшие условия жизни и работы.

Инвестиции в человека обеспечивают значительный долговременный экономический эффект. Так, в развитых странах вклад в образование может достигать 33 % от общего прироста ВВП. При этом отдача от инвестиций в человека намного выше вложений в основной капитал. Так, в США за послевоенный период нормы отдачи от высшего образования колебались в пределах 8 – 12 %, а средняя норма прибыли реального капитала составляла порядка 4 %. Заметим, что в 70-80-х годах двадцатого века этот разрыв был в 2 раза меньше структуре национальных богатств развитых государств человеческие ресурсы занимают значительно большую долю, чем природные ресурсы, что подтверждает значение человеческого капитала в национальном богатстве ведущих стран<sup>34</sup>. Исследования в области человеческого капитала подтверждают зависимость экономики развитых стран от его накопленного уровня, а также характера использования. Уровень человеческого капитала обуславливает выбор социальной и экономической политики государства, направленной на закрепление и развитие достигнутых преимуществ.

Так, США обеспечили юридические и финансовые условия для успешных инвестиций населения и частного бизнеса в «свою» часть человеческого капитала. При этом само государство сохранило рычаги контроля над процессом воспроизводства человеческих ресурсов, включая финансирование образования, медицинского страхования (бюджетная доля) и множества других программ. Таким образом, в США созданы благоприятные условия формирования и развития человеческого капитала, как фактора развития», который является одним из основных преимуществ государства.

В Японии развитие человеческого капитала является приоритетным направлением информационно-технического развития, которое пользуется государственной поддержкой. Здесь уровень развития человеческого капитала был высоким всегда, включая уровень образования и продолжительность здоровой жизни. Япония обладает весьма ограниченными природными ресурсами, поэтому развитие человеческого капитала является для нее очень важным фактором экономической эффективности и развития страны в целом. Система поддержки государством образования в Японии находится на очень высоком уровне, не обделены вниманием система социального обеспечения и здравоохранения. В Японии отработана система пожизненного найма на работу и все направлено на то, чтобы работу адаптировать к человеку, создать для него наиболее благоприятные условия труда, а не человек должен приспособиться к работе и

---

<sup>34</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

трудиться, не имея желания. Система пожизненного найма направлена на формирование, накопление и сохранение человеческого капитала. Японские работники имеют пожизненно гарантированную работу, а так как 30% оплаты их труда зависит от прибыли фирмы, то в каждом достижении организации Японский рабочий видит и свой будущий успех.

Постоянное обновление техники и технологий требует увеличения знаний в этой области, повышения квалификации и переподготовки работников. В большинстве случаев переподготовка работника в «Японии» более выгодна, чем его замена, так как затраты на переподготовку одного инженера втрое меньше, чем поиск, прием, обучение и адаптация нового работника. Японские организации с периодичностью 1,5-2 года производят ротацию кадров, каждого работника стараются развить всесторонне, вкладывают в него средства, обучают его новым навыкам и обеспечивают его профессиональный рост и карьер<sup>35</sup>.

Германия - локомотив мировой экономики. По величине экономического потенциала, доле в мировом производстве, степени вовлеченности в международное разделение труда и другим экономическим показателям она относится к числу наиболее развитых стран мира. Не имея больших запасов полезных ископаемых и благоприятных условий для сельскохозяйственного производства, она смогла добиться экономического роста благодаря использованию следующих факторов: высокий уровень человеческого капитала - образования, социального благосостояния, состояния здоровья нации; достижения научно-технического прогресса; активное участие в мировых хозяйственных связях; внутренняя экономическая политика.

Человеческий капитал Китая один из самых больших в мире, что является огромным преимуществом страны перед другими государствами. Максимальное использование человеческих ресурсов является наиболее важной стратегией развития Китая в будущем. Однако человеческий капитал Китая требует развития и больших финансовых вложений. Проблема государства в низкой доле управленческих кадрах, причем этот показатель постоянно снижается. Китай очень густонаселенная страна, которой необходимо управление, способное обеспечивать все виды общественного производства и обслуживания. Как стране с региональной диспропорцией ей требуется управление, способное координировать развитие различных регионов и продвигать развитие областей, населенных национальными меньшинствами. Подготовка управленцев такого уровня требует инвестиций в систему образования. Увеличение количества лет образования в расчете на душу населения и продолжительность жизни.

---

<sup>35</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

Это позволит существенно повысить показатель человеческого развития.

Китайские рабочие, в отличие от японских, не имеют гарантированной работы, и, если дела на фирме идут плохо, сокращение в первую очередь касается их. Объем средств, выделяемых на науку в последние годы китайским правительством значительно увеличился. Рост инвестиций способствовал накоплению и росту человеческого капитала, а также выходу его на новую ступень развития<sup>36</sup>.

В Китае все больше звучат такие термины, как деревня нового типа, крестьянин нового типа, новый человек, то есть человек гармоничный, всесторонне развитый.

Южная Корея благополучно прошла стадию инновационного развития и смогла перейти к достаточно развитой демократии и современной рыночной идеологии. В области образования и науки Южная Корея извлекла очень много полезного из позитивного и негативного опыта Японии. Как известно, Япония во многом потеряла лидерство в результате того, что, существуя за счет покупки технологий, не смогла создать их собственное производство, поддерживать высокий уровень технических инноваций. При низком же уровне и качестве человеческого капитала инвестиции в инновационные отрасли не дают высокой отдачи. Поэтому Южная Корея поставила приоритет на инвестиции в человеческий капитал, в его образовательный компонент, что позволило ей создать образцы экономики знаний.

Основой формирования человеческого капитала Южной Кореи является высокий культурный и образовательный уровень основного населения.

Частные вложения в развитие науки Южной Кореи за счет пожертвований крупнейших корпораций по величине не уступают государственным. Правительством планируется в ближайшие годы войти в пятерку самых высокотехнологичных стран с высоким уровнем развития науки. Для этого объем затрат на НИОКР планируется увеличить до 3,5% от ВВП. Успешное развитие Южной Кореи обуславливается частным предпринимательством, инновациями и высоким качеством продукции. Именно они являются двигателями роста, а не низкие заработные платы.

В мире стремительно возрастают расходы на здравоохранение. При этом в странах с низким и средним уровнем доходов ежегодный рост расходов на здравоохранение составляет в среднем 6%, в государствах с высоким уровнем доходов – 4%. В целом расходы на здравоохранение растут быстрее мировой экономики и составляют 10% глобального валового внутреннего продукта<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

<sup>37</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

Повышение объемов государственного финансирования расходов на здравоохранение является необходимым условием достижения всеобщего охвата услугами здравоохранения. При этом необходимо понимать, что расходы на здравоохранение – это не дополнительная нагрузка на бюджет, а инвестиции в борьбу с бедностью, повышение производительности труда, обеспечение инклюзивного экономического роста и построение более.

В Соединенных Штатах расходы на здравоохранение на душу населения являются самыми высокими в мире. Несмотря на это, США отстают от мировых лидеров по нескольким аспектам, включая ожидаемую продолжительность жизни и страховое покрытие. Единственная промышленно развитая нация, которая не гарантирует своим гражданам универсальной и всеохватывающей системы медицинского страхования. Несмотря на впечатляющие успехи американского здравоохранения и системы медицинских услуг, миллионам американцев они недоступны из-за чрезвычайного роста стоимости. Для нуждающихся граждан страны правительство США предоставляет две специальные программы — Medicaid и Medicare.

Основа швейцарского здравоохранения - обязательное медицинское страхование. Оно распространено на всей территории страны и обязательно для всех ее граждан. Страна занимает первое в мире место по количеству застрахованных жителей. Медицинское страхование здесь частное, но очень удобное и для государства, и для граждан. Оно дает четкие гарантии и предоставляет большие возможности в случае возникновения каких-либо проблем со здоровьем. Обязательным медицинским страхованием в Швейцарии занимаются около 130 страховых компаний (они называются больничными кассами), и конкуренция между ними очень высокая. Для работы в системе медицинского страхования страховые компании должны соответствовать ряду необходимых требований и пройти регистрацию в Федеральном офисе социального страхования.

Большая часть немецкого населения застрахована в государственных медицинских страховых компаниях. Государственное медицинское страхование в Германии, наряду с пенсионной страховкой, страховкой от несчастного случая, страховкой по безработице и страховкой по медицинскому уходу, является основной составной частью немецкой социальной страховой системы и одним из основных звеньев немецкой системы здравоохранения. Медицинское страхование в Германии является обязательным для всего работающего населения и других групп населения. Медицинское страхование, при учете определенных условий, может выбираться страхователем по своему желанию самостоятельно. Определенная группа населения Германии, например руководители частных компаний, лица, занимающие общественные должности, работающие в социальных государственных

структурах и пр., имеет право на частное медицинское страхование. Доход этой части населения позволяет им отказаться от государственной обязательной страховки и перейти в частное медицинское страхование. Частное медицинское страхование предлагает более обширный спектр предоставляемых медицинских услуг, нежели государственное страхование. Спектр медицинских услуг может выбираться страхователем по желанию, в связи, с чем в значительной степени варьирует и сумма страхового полиса. Размеры страховых взносов зависят также от общего состояния здоровья застрахованного лица, пола и возраста страхователя.

В пользу высокого уровня здравоохранения в Швеции говорит один из самых высоких показателей в Европе по средней продолжительности жизни. Он не только достаточно высок, но и с каждым годом увеличивается. Так, для женщин на сегодняшний день этот показатель равняется 83,5 года, а для мужчин – 78,8. Система здравоохранения Швеции финансируется налогоплательщиками, при этом основная часть расходов по медобслуживанию населения лежит на муниципалитетах и государстве, пациенты должны оплачивать лишь символическую часть медицинских расходов.

Во Франции функционирует сложная система, объединяющая частный и государственный секторы, которые обеспечивают предоставление медицинских услуг и финансирование здравоохранения. Система основана на принципах обязательного медицинского страхования, которое в значительной степени дополняется добровольным страхованием. Широкий спектр и практически неограниченное количество медицинских услуг доступны не только в больничном секторе, но и в амбулаторном.

В государствах с уровнем дохода ниже среднего они составили 60 долл. на душу населения, с уровнем дохода выше среднего – 270 долл. По новым данным, в странах с низким и средним уровнем доходов более половины расходов на здравоохранение идут на первичную медико-санитарную помощь. Однако из государственного бюджета на нее поступает менее 40% всех расходов.

В японской системе здравоохранения медицинские услуги, включая обследование по конкретным болезням, осуществляется без каких-либо прямых расходов со стороны пациента, в том числе дородовой уход, а также борьба с инфекционными заболеваниями, обеспечиваются государственными и местными правительствами. Оплата за личные медицинские услуги предлагаются через универсальную систему медицинского страхования, которая обеспечивает относительное равенство доступа и сборов, установленных правительственным комитетом. Люди, не имеющие страховку, через работодателя могут участвовать в национальной программе медицинского страхования в введении местных органов власти.

Финансирование на 82% происходит за счет общих налогов, и большая часть населения пользуется медицинскими услугами совершенно бесплатно. Оставшиеся 18% финансирования медучреждений происходят за счет их коммерческой деятельности, государственного медицинского страхования, благотворительных взносов. Пользуются услугами национального здравоохранения более 90% граждан. 10% обращаются за помощью в частные медицинские клиники. Частная практика в Британии также развита и поддерживается на государственном уровне, но она занимает совсем небольшой процент и, по сути, является зеркальным отображением государственного здравоохранения.

Продолжительность жизни всегда является показателем благополучия в системе здравоохранения любой страны. Показателей выше, чем у Испании, нет ни у одной страны Евросоюза (женщины - до 80 лет, мужчины - до 75 лет). Несомненно, большое влияние тут оказывают климат и здоровая средиземноморская диета. Система здравоохранения Испании по праву считается одной из самых лучших не только в Европе, но и в мире. И тут учитывается все: и оснащенность клиник, и технологии, и профессионализм специалистов. Право на бесплатное медицинское обслуживание есть у всех работающих граждан страны, их детей, инвалидов и пенсионеров<sup>38</sup>.

В России существует система обязательного медицинского страхования. Обязательное медицинское страхование является составной частью государственного социального страхования и обеспечивает всем гражданам Российской Федерации равные возможности в получении медицинской и лекарственной помощи, предоставляемой за счет средств обязательного медицинского страхования в объеме и на условиях, соответствующих программам обязательного медицинского страхования.

В результате влияния данных факторов прогнозируется рост расходов на здравоохранение по сравнению с 2010 годом в 3,8 раз к 2020 году и в 8,7 раз к 2030 году. Как следствие, доля расходов на здравоохранение в ВВП страны повысится до 9,8% к 2020 году и 10,7% к 2030 году против 5,5% в 2010 году<sup>39</sup>.

### **Заключение и рекомендации**

Основным вызовом в долгосрочной перспективе будет достижение оптимизации затрат при обеспечении реальной доступности и качества медицинской помощи для всех слоев населения. Линия на дальнейшее увеличение доли платных медицинских услуг также не может быть признана рациональной, т.к. не позволяет обеспечить доступность качественной медицинской помощи для всех слоев населения. В

---

<sup>38</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

<sup>39</sup> <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>

результате возрастает актуальность поиска наиболее рациональных форм привлечения средств в развитие сектора.

Одним из путей решения является переход к модели медицинского страхования, представляющей собой общественную солидарную ответственность по оказанию медицинских услуг. В рамках данной модели финансирование здравоохранения осуществляется за счет страховых взносов, которые аккумулируются в общем фонде медицинского страхования. Источником формирования фонда медицинского страхования выступают взносы работодателей и работников, отчисляемые в определенных пропорциях от фонда оплаты труда хозяйствующих субъектов и заработной платы работника. Медицинское страхование неработающего населения осуществляется за счет бюджетных ассигнований. Внедрение системы медицинского страхования позволит в перспективе существенно сократить расходы государственного бюджета и частных лиц и привлечь ресурсы хозяйствующих субъектов на финансирование системы здравоохранения<sup>40</sup>.

Проведенный анализ зарубежного опыта формирования человеческого капиталом позволил нам выделить характерные черты зарубежных моделей управления человеческим капиталом. Таким образом, к наиболее существенным, действенным мероприятиям по управлению человеческим капиталом, осуществляемым зарубежными государствами и компаниями, можно отнести следующие:

- реализация программ подготовки специалистов вузами совместно с организациями;
- практик ориентированная подготовка специалистов, обучение кадров в соответствии с предъявляемыми требованиями организаций;
- интенсивная переподготовка и повышение квалификации работников;
- финансирование образования, медицинского обслуживания, социальной сферы.

Данные мероприятия можно и целесообразно использовать при формировании и управлении человеческим капиталом в Узбекистане целом и регионов в частности. Сопоставим зарубежный и отечественный опыт управления человеческим капиталом в сфере оказания медицинских услуг.

Сопоставление отечественного и зарубежного опыта управления человеческим капиталом говорит о слабом учете отечественными организациями современных тенденций в развитии человеческого капитала, неудовлетворительном использовании ими прогрессивных методов планирования и управления человеческим капиталом, современных технологий и инструментов. Несмотря на наблюдаемые в

---

<sup>40</sup> Движение финансовых потоков в системе здравоохранения Узбекистана Н.Х. Буриева г. Ташкент, Республика Узбекистан. [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_34946537\\_34867226.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_34946537_34867226.pdf)



мировой практике положительные изменения в формировании и развитии человеческого капитала имеют место серьезные проблемы. Среди них – ситуационный подход к управлению, предполагающий реагирование на изменения преимущественно только в условиях воздействия внешних факторов на человеческий капитал, в том числе в сфере оказания медицинских услуг, отсутствие у многих хозяйствующих субъектов, регионов и муниципальных образований стратегических ориентиров и перспектив, преобладание старых неэффективных методов и технологий управления человеческим капиталом, неосознанность необходимости ускоренного развития человеческого капитала.

### **Список использованной литературы**

1. Bowen, H.R. (1977). *Investment in Learning*. San Francisco: Jossey-Bass, 507 p.;
2. Blaug M. The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey. *Journal of economic literature*. 1976 Sep 1;14(3):827-55.;
3. Jacob Mincer, «Investment in Human Capital and Personal Income Distribution,» *Journal of Political Economy*, 66, August 1958, 281—302.;
4. Mincer J, Polachek S (1974), «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women» *Journal of Political Economy* Volume 82 Number 2, Part II March/April 1974 <http://www.nber.org>
5. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982.
6. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб.: Наука, 1999. 309 с.;
7. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. США: экономика, политика, идеология, 1993,
8. Симкина, Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике СПб.: СПбГНЭА, 2000. 48 с.;
9. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / науч. ред. Т.В. Григорова; Новосибирск: Сибирский университет потребительской кооперации, 2010. – 368 с.;
10. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография.– Воронеж: ЦИРЭ, 2012.;
11. Скоблякова, И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. Монография / И.В. Скоблякова. – М.: Машиностроение-1, 2006.
12. Убайдуллаева Р.А. Институциональные основы и механизмы обеспечения информационной безопасности молодежи. Монография / Под научной редакцией академика Р.А.Убайдуллаевой. Коллективная монография; – Т.: Iqtisod-Moliya, 2017. – 220с.;

13. Абдурахмонов К.Х. Ўзбекистонда инсон омили ва манфаатлари – энг олий қадрият. – Т.: «Ғафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи» 2017. – 346б.

14. Гулямов С.С. ва бошқ. Ўзбекистонда инсон капитали омилларининг ўзаро алоқалари самарадорлиги//Молия журнали. – Тошкент, 2014. - №4. 119-127 б.

15. Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.А. Человеческий капитал в условиях реформирования и модернизации экономики. – Т.: Фан ва технология, 2008. – 156 С.,

16. Умурзаков Б.Х. Основные критерии оценки развития человеческого потенциала и их характеристики // Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. Монография под ред. Акад. Р.А.Убайдуллаевой. – Т.: 2012. С. 183-192.;

17. Абулқосимов Ҳ.П. Шаклланаётган бозор иқтисодиётида инсон омили ва уни фаоллаштириш йўллари. – Т.: ТМИ, 2005. – 182 б.

18. Вахабов А.В. Инсон капиталининг инвестицион самарадорлигини баҳолашнинг услубий асослари // Миллий иқтисодиёт тармоқларида олий маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни баҳолаш ва прогнозлаштириш. Илмий мақолалар тўплами. –Т.: lesson Press. 2017. 5-12б.

19. Максакова Л. П. Высшее образование как фактор качественного развития населения и экономики / Л. П. Максакова // Демографический потенциал стран ЕАЭС : VIII Уральский демографический форум. Том II.- Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2017. — С. 143-148.;

20. Рахимова Н. Х. Основы социальной стратификации современного общества: теория, зарубежный и отечественный инструментарий. Учебное пособие. – Т.: Ижтимоий фикр, 2018. – 190с.;

21. Каримова Д.М. Социальный капитал как элемент обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. /Стратегия дальнейшего повышения конкурентоспособности национальной экономики. Ташкент, «Baktria Press» 2012. С.199-207.

22. Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства. Автореферат дис.док.экон.наук. – Е. 2002.

23. Рахимова Д.Н., Одилов Т. Подготовка научных кадров 21 века. Международный форум "Financial centers: Travelling around the world": Сб. статей, Москва, 2015.

24. Саидов М.Х. Узбекистан: Инвестиции в человеческий капитал, партнерство в сфере образования. 2006.

25. Движение финансовых потоков в системе здравоохранения Узбекистана Н.Х. Буриева г. Ташкент, Республика Узбекистан. [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_34946537\\_34867226.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_34946537_34867226.pdf)

26. <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

27. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>

# Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz