

УДК 331.1:331.5: 332.1: 334.16
ББК 65.261
JEL J24, J21, E24

**Человеческий капитал как экономическая категория и фактор оценки
и прогнозирования потребности в кадрах в процессе развития
рынка труда Республики Узбекистан**

Убайдуллаев Гайрат Зувайтович, доцент,

Каршинский государственный технический университет

Адрес: Республика Узбекистан, Кашкадарьинская область, город Карши, проспект
Мустакиллик, 225

E-mail: gayrat.ubaydullayev@mail.ru

<https://orcid.org/0009-0001-0602-0577>

Акрам Одилович Очиллов, академик Академии наук Турана, доктор экономических наук,
профессор, заведующий кафедрой «Экономика», Каршинский государственный университет

Адрес: Республика Узбекистан, 180119, Кашкадарьинская область, Карши, улица Кучабог, 17

E-mail: akram.oo@mail.ru

<https://orcid.org/0009-0004-9254-188X>

Одилов Джахонгир Акрам оглы, исследователь,

Каршинский государственный университет

Адрес: Республика Узбекистан, 180119, Кашкадарьинская область, Карши, улица Кучабог, 17

<https://orcid.org/0009-0006-6610-1527>

Аннотация: Целью статьи является изучение теоретической и научно-практической основы человеческого капитала как экономической категории и фактора развития рынка труда, а также определяется эффективность управления человеческим капиталом с учетом особенностей инновационного развития региона, которые возникают в процессе оценки и прогнозирования кадровых потребностей в системе экономики труда. В статье изучены проблемы человеческого капитала в современной экономике, связанные с его эффективной капитализацией, максимальным использованием внутренних и внешних источников инвестиций в формы занятости и предъявляемым требованиям к компетенциям.

Ключевые слова: производительность труда, рынок труда, человеческий капитал, прогнозирование, экономика труда, образование, инвестиции

УДК 331.1:331.5: 332.1: 334.16
ББК 65.261
JEL J24, J21, E24

**Human capital as an economic category and a factor for assessing and predicting the need
for personnel in the process of labor market development of Republic of Uzbekistan**

Ubaydullayev Gayrat Z., Associate Professor, Karshi State Technical University

Address: 225, Mustaqillik Avenue, Karshi, Kashkadarya Region, Republic of Uzbekistan

E-mail: gayrat.ubaydullayev@mail.ru

<https://orcid.org/0009-0001-0602-0577>

Akram O. Ochilov, Academician of the Turan Academy of Sciences, Doctor of Economics,
Professor, Head of the Department «Economics», Karshi State University

Address: 17, Kuchabog street, Karshi, Kashkadarya region, 180119, Republic of Uzbekistan

E-mail: akram.oo@mail.ru

<https://orcid.org/0009-0004-9254-188X>

Odilov Jakhongir A., Researcher, Karshi State University

Abstract: The purpose of this article is to examine the theoretical and practical foundations of human capital as an economic category and a factor in labor market development. It also assesses the effectiveness of human capital management, taking into account the specific features of a region's innovative development—aspects that emerge during the process of evaluating and forecasting workforce requirements within the labor economics system. The article explores issues surrounding human capital in the modern economy, specifically those related to its effective capitalization, the optimal utilization of internal and external investment sources for various forms of employment, and the evolving requirements for professional competencies.

Keywords: labor productivity, labor market, human capital, forecasting, labor economics, education, investment

Введение / Introduction

В системе современной экономики труда категория человеческого капитала занимает не вспомогательное, а концептуально определяющее место, поскольку именно через неё раскрывается качественное состояние рабочей силы, её производительная способность, адаптивность к технологическим и институциональным сдвигам, восприимчивость к обучению, мобильность на рынке труда и способность генерировать доход в длительном временном горизонте. В данном контексте человеческий капитал выступает не простым набором индивидуальных свойств работника и не описательной характеристикой его образовательного уровня, а сложной экономической категорией, отражающей накопленный в человеке запас знаний, профессиональных навыков, здоровья, социальных и поведенческих компетенций, интеллектуальной дисциплины, способности к восприятию новых технологий и к эффективному участию в общественном производстве.

В пункте 4 Указа Президента Республики Узбекистан № ПФ-60 от 28 января 2022 года «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022- 2026 годы» изложены цели, которые должны быть достигнуты в рамках 34-го направления «О проведении справедливой социальной политики, предоставлении услуг населению в целях развития человеческого капитала и совершенствовании государственной политики в отношении молодежи», которые в настоящее время в полной мере реализуются. Также, «В обращении нашего Президента Ш.М. Мирзаева к Олий Меджлису 26 декабря 2025 года... Благоприятная деловая среда в нашей стране, демографический рост и внимание к человеческому капиталу делают Узбекистан одной из самых привлекательных стран для инвесторов. Например, за девять лет мы привлекли иностранные инвестиции на сумму 130 миллиардов долларов во все сектора экономики. Только в этом году мы заключили новые инвестиционные соглашения с нашими зарубежными партнерами на сумму еще 140 миллиардов долларов»

В отличие от узкого представления, сводящего человеческий капитал к формальному образованию и производственному опыту, современная научная мысль всё более последовательно исходит из того, что объектом анализа должны становиться не только годы обучения, но и реальная экономическая отдача от инвестиций в человека, выражающаяся в производительности труда, вероятности занятости, устойчивости трудовой позиции, уровне доходов, профессиональной мобильности и способности к обновлению компетенций в условиях ускоряющейся трансформации рынка труда. По оценке Всемирного экономического форума, к 2030 году трансформация затронет 22,0% рабочих мест в мире, при этом ожидается создание около 170,0 млн новых рабочих мест и вытеснение 92,0 млн существующих, что свидетельствует не о линейном расширении занятости, а о глубокой перестройке профессионально-квалификационной структуры спроса на труд¹. Следовательно, кадровые потребности в современной экономике должны пониматься как

¹ World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum, 2025.

подвижная и многослойная категория, отражающая не только уже проявившийся, но и формирующийся, латентный и прогнозируемый спрос на рабочую силу.

Результаты / Results

Классическая научная традиция связывает становление данной категории с трудами Т. Шульца и Г. Беккера, убедительно показавших, что образование, профессиональная подготовка, охрана здоровья и иные формы вложений в человека обладают инвестиционной природой и формируют будущую экономическую отдачу². Однако в современных условиях сама трактовка человеческого капитала претерпевает существенное усложнение. Если на ранних этапах теории преобладал акцент на образовании как главном канале повышения производительности и доходов, то в новейшей литературе человеческий капитал всё чаще описывается как многомерный комплекс, в который входят когнитивные способности, навыки решения нестандартных задач, цифровая восприимчивость, социальная коммуникация, способность к кооперации и обучению в течение всей жизни³. Такой методологический поворот обусловлен прежде всего тем, что современный рынок труда в значительно меньшей степени вознаграждает сам факт формального образования и во всё большей степени вознаграждает способность работника конвертировать знания и навыки в конкретные производственные результаты.

Таблица 1 / Table 1

Сравнительная характеристика категорий, смежных с человеческим капиталом / Comparative Characteristics of Concepts Related to Human Capital

Категория	Содержательное ядро	Уровень анализа	Основной акцент	Отношение к рынку труда
Трудовые ресурсы	Население, способное к труду по возрасту и фактическому участию в экономической деятельности	Макро-, мезоуровень	Количественный объём предложения труда	Показывают масштаб рабочей силы, но не раскрывают её качества
Трудовой потенциал	Совокупная способность к труду, включая нереализованные возможности	Индивид, коллектив, регион	Возможность трудовой реализации	Характеризует потенциальную, а не обязательно капитализированную отдачу
Кадровый потенциал	Качественный и профессионально-квалификационный состав работников организации или отрасли	Микро-, отраслевой уровень	Персонал и его компетентностная структура	Важно для управления персоналом, но уже человеческого капитала по охвату
Человеческое развитие	Расширение возможностей человека, качество жизни, доступ к образованию, здравоохранению и общественным благам	Макро-, социальный уровень	Социальное благополучие и развитие возможностей	Воздействует на рынок труда опосредованно, через среду воспроизводства человека
Человеческий капитал	Запас знаний, навыков, здоровья и компетенций, сформированный инвестициями и дающий экономическую отдачу	Все уровни: индивид – организация – регион – государство	Качество рабочей силы и её функция формирования производительности и дохода	Непосредственно влияет на производительность, занятость, доходы, мобильность и структурную сбалансированность рынка труда

² Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 402 p.; Schultz T. W. *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York: The Free Press, 1971. 272 p.

³ Deming D. J., Silliman M. I. *Skills and Human Capital in the Labor Market*. Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research, 2024.; Woessmann L. *Skills and Earnings: A Multidimensional Perspective on Human Capital*. Bonn: Institute of Labor Economics, 2024.

Таблица 1 систематизирует различия между человеческим капиталом и смежными категориями и тем самым уточняет категориальные границы исследования. Её методологическая значимость состоит в том, что она позволяет отделить количественно-демографический контур предложения труда от качественно-инвестиционного контура формирования рабочей силы. Если трудовые ресурсы фиксируют прежде всего численность потенциальных участников экономической деятельности, а трудовой потенциал – совокупность возможных способностей к труду, то человеческий капитал отражает уже капитализированное качество рабочей силы, сформированное инвестициями и реализуемое в производительности, занятости, доходах и мобильности. Именно поэтому в рамках настоящего исследования человеческий капитал рассматривается как базовая аналитическая категория, соединяющая процессы воспроизводства рабочей силы с результатами её хозяйственного использования.

Экономическая значимость человеческого капитала наиболее отчётливо проявляется через его влияние на производительность труда, структуру занятости, уровень доходов и устойчивость трудового положения работника. В исследованиях Всемирного банка подчёркивается, что различия в человеческом капитале формируют значительную часть межстрановых различий в доходах и темпах развития, а в современных условиях человеческий капитал становится тем фактором, который определяет не только текущую конкурентоспособность, но и долгосрочную способность экономики к адаптации⁴. Организация экономического сотрудничества и развития, анализируя отдачу от образования и навыков, показывает, что сами по себе годы обучения не дают полного объяснения различий в положении работников; решающее значение имеет качество навыков и степень их использования в экономике⁵. Всемирный экономический форум, в свою очередь, фиксирует ускоренное обновление навыков и профессий под влиянием технологических изменений, что придаёт категории человеческого капитала ещё более выраженный динамический характер⁶. Следовательно, в современной экономике труда человеческий капитал выступает не статичным ресурсом, а подвижной, воспроизводимой и подверженной обесценению системой качеств, без эффективного управления которой невозможно ни повышение производительности, ни снижение структурных дисбалансов на рынке труда.

Рисунок 1.1 отражает многоуровневую логику воздействия человеческого капитала на развитие рынка труда. На нём показано, что влияние человеческого капитала проявляется не по одному каналу, а одновременно через производительность труда, качество рабочей силы, профессиональную и территориальную мобильность, способность к непрерывному обучению, адаптацию к технологическим сдвигам, повышение доходности занятости и снижение структурного несоответствия между спросом и предложением труда. Такая постановка вопроса принципиально важна для экономики труда, поскольку позволяет рассматривать человеческий капитал не как абстрактный ресурс, а как действующий механизм формирования устойчивой, продуктивной и структурно сбалансированной занятости.

Важным методологическим обстоятельством является и то, что современная трактовка человеческого капитала всё в большей степени выходит за пределы традиционной образовательной интерпретации. Недостаточно рассматривать человеческий капитал только как следствие обучения в школе, колледже или университете. Для Узбекистана рассмотрение человеческого капитала именно как фактора развития рынка труда имеет особенно высокую прикладную значимость. По данным Национального комитета Республики Узбекистан по статистике, охват высшим образованием населения в возрасте 18–23 лет на начало 2024/2025 учебного года достиг 47,7%, увеличившись на 40,9 процентного пункта по сравнению с 2014 годом. На ту же дату в республике действовали 222 высшие образовательные организации, из них 99 негосударственных; общая численность студентов составила 1 432,8 тыс. человек,

⁴ World Bank. *Human Capital Country Brief: Uzbekistan*. Washington, District of Columbia: World Bank, 2025.

⁵ OECD. *Education at a Glance 2025*. Paris: OECD Publishing, 2025.

⁶ World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum, 2025.

численность принятых студентов – 381,7 тыс. человек, выпускников 2024 года – 211,2 тыс. человек, а профессорско-преподавательского персонала – 49,6 тыс. человек. Эти показатели свидетельствуют о формировании в стране качественно иного масштаба образовательного воспроизводства. Вместе с тем сам по себе рост контингента студентов ещё не означает автоматической трансформации образовательного ресурса в производительную занятость и устойчивые доходы; следовательно, центральным для экономики труда.

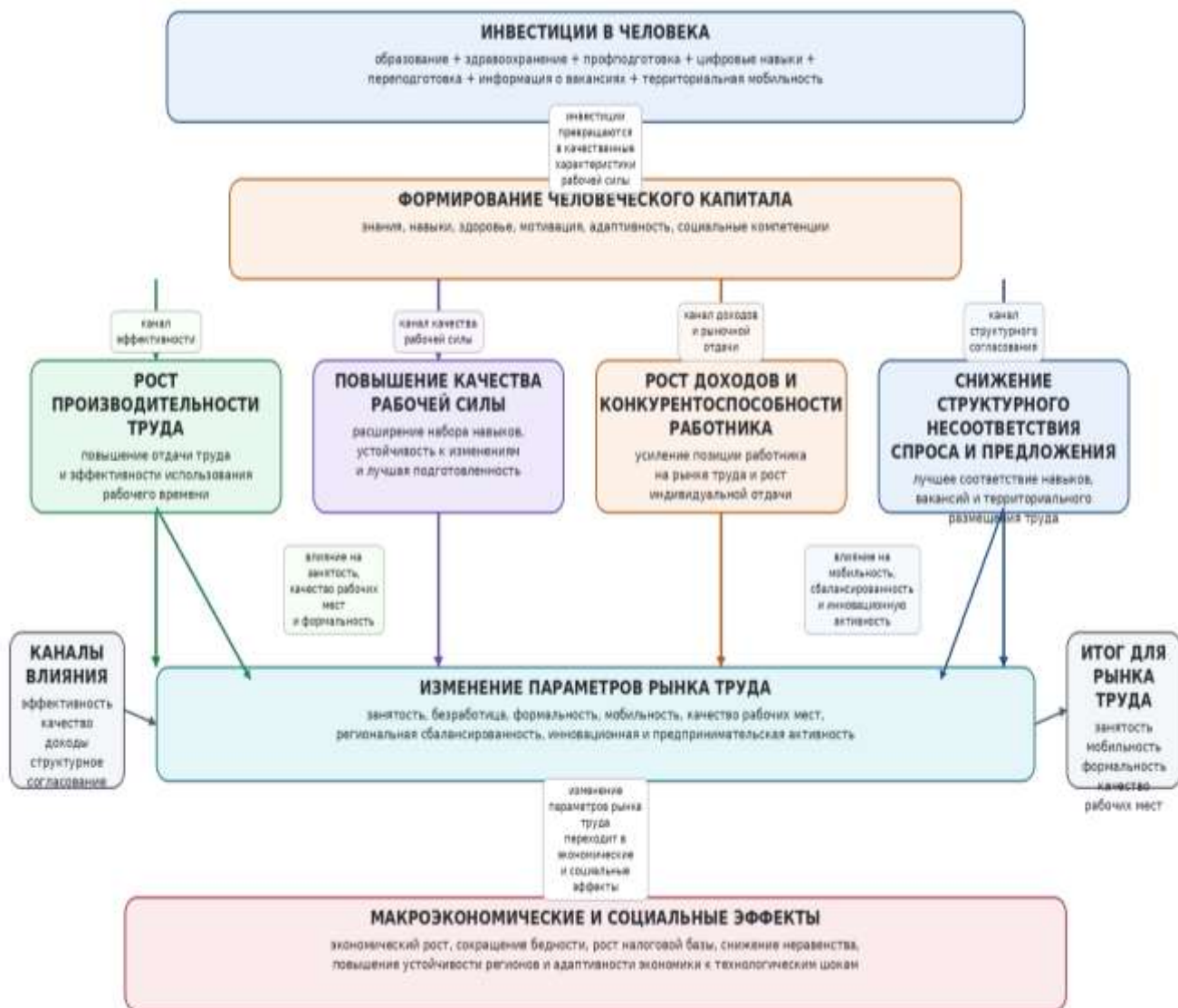


Рис. 1. / Fig. 1. Каналы воздействия человеческого капитала на развитие рынка труда / Channels Through Which Human Capital Influences Labor Market Development

Обсуждение / Discussion

В отечественной научной литературе данная постановка вопроса получает всё более последовательное развитие. В трудах К. Х. Абдурахманова и Н. К. Зокировой рынок труда рассматривается как динамическая система, в которой изменения технологий, форм занятости и требований к компетенциям объективно требуют перехода от статичного учёта рабочей силы к более сложному анализу профессионально-квалификационной структуры занятости и механизмов её адаптации⁷. В работах Н. К. Зокировой и Г. К. Абдурахмановой подчёркивается, что трансформация форм занятости в инновационном развитии влечёт за собой изменение не только организационных форм труда, но и всей системы кадрового

⁷ Абдурахманов К. Х., Зокирова Н. К. Современная экономика труда: учебник. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2025. 740 с.

воспроизводства, в том числе способов оценки потребности в кадрах. В исследованиях Г. К. Абдурахмановой по управлению человеческими ресурсами акцентируется необходимость системного подхода к оценке, распределению и использованию рабочей силы в условиях усложнения социально-трудовых отношений⁸. Тем самым в узбекистанской научной школе всё более чётко закрепляется подход, в рамках которого кадровые потребности понимаются как многомерный объект анализа, не сводимый к простой регистрации свободных рабочих мест.

Таблица 2 разворачивает категорию кадровой потребности как многоуровневую аналитическую конструкцию и позволяет разграничить различные формы дефицита рабочей силы по механизму возникновения, временному горизонту и способу измерения. Она показывает, что текущая потребность является лишь наиболее видимым слоем общего кадрового дефицита; приростная потребность возникает вследствие расширения хозяйственной деятельности; замещающая – вследствие необходимости восполнения выбывающих работников; структурная – как результат рассогласования между системой подготовки и конфигурацией рабочих мест; скрытая – как латентная форма кадровой напряжённости, не всегда отражаемая официальной статистикой вакансий. Для Узбекистана данная постановка вопроса имеет особенно высокую прикладную значимость. По официальным данным Национального комитета Республики Узбекистан по статистике, на начало 2025 года в стране действовали 222 высшие образовательные организации, численность студентов достигла 1 432,8 тыс. человек, а численность выпускников в 2024 году составила 211,2 тыс. человек. При этом общий приём студентов составил 381,7 тыс. человек, что отражает продолжающееся расширение образовательного контингента. Одновременно в 2025 году численность постоянного населения Узбекистана составила 37 859,7 тыс. человек, из которых 21,2 млн, или 56,0%, приходились на население трудоспособного возраста. Эти данные показывают, что оценка кадровых потребностей для Узбекистана не может ограничиваться текущими заявками работодателей: она должна опираться на сочетание демографического давления, масштабов подготовки кадров и реального спроса экономики на работников определённого профиля.

Таблица 2 / Table 2

Основные виды кадровой потребности как объекта оценки и прогнозирования / Main Types of Staffing Needs as an Object of Assessment and Forecasting

Вид кадровой потребности	Экономическое содержание	Основные индикаторы	Преимущества нный горизонт оценки	Наиболее адекватные методы
Текущая	Уже проявившийся дефицит работников для действующих рабочих мест	количество вакансий, длительность закрытия вакансий, соотношение вакансий и безработных, текучесть кадров, сверхурочная нагрузка	краткосрочный	мониторинг вакансий, опросы работодателей, административные данные служб занятости
Перспективная	Ожидаемая потребность, возникающая вследствие роста выпуска, инвестиций, расширения отраслей и создания новых рабочих мест	прогноз занятости по отраслям, инвестиционные проекты, новые предприятия, выпуск продукции, производительность труда	средне- и долгосрочный	эконометрические модели, сценарное прогнозирование, межотраслевой анализ, панельные расчёты
Структурная	Несоответствие между составом предложения труда и структурой рабочих мест по профессиям, мест по профессиям,	доля незаполненных рабочих мест по профессиям, образовательный дисбаланс, региональные	среднесрочный	балансовые методы, профессионально-квалификационные матрицы, анализ траекторий

⁸ Абдурахманова Г. К. Управление человеческими ресурсами: учебник. Ташкент: Фан Академии наук Республики Узбекистан, 2023. 396 с.

	квалификациям и территориям	различия, несоответствие навыков		выпускников, прогнозирование навыков
Скрытая	Латентный дефицит или избыточность персонала, не выраженные в официальных вакансиях	вторичная занятость, вынужденная неполная занятость, кадровая перегрузка, неформальная занятость, длительное удержание вакансий в резерве	кратко- и среднесрочный	выборочные обследования, внутрифирменная аналитика персонала, анализ режимов рабочего времени, косвенные статистические оценки

Не менее важным является и тот факт, что кадровые потребности в Узбекистане формируются в условиях устойчивого экономического роста и продолжающейся структурной трансформации хозяйства. По предварительным данным Национального комитета по статистике, в январе–декабре 2025 года объём валового внутреннего продукта страны в текущих ценах составил 1 849,7 трлн сумов, увеличившись на 7,7 % по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. Валовая добавленная стоимость в сфере услуг достигла 859 891,4 млрд сумов, увеличившись на 8,5 %; при этом услуги торговли выросли на 13,6 %, услуги проживания и питания – на 10,4 %, перевозки и хранения - на 10,1 %, а информация и связь – на 23,9 %⁹. Это означает, что кадровые потребности в республике формируются в быстро меняющейся отраслевой конфигурации, где ключевые контуры спроса на труд задаются одновременно сервисизацией экономики, развитием промышленности, ростом предпринимательской активности и расширением цифровой инфраструктуры. В таких условиях особенно очевидной становится ограниченность фрагментарного подхода к оценке кадрового спроса. Если анализ ограничивается только открытыми вакансиями, то вне поля наблюдения остаются латентные дефициты, связанные с перегрузкой персонала, дефицитом квалифицированных кадров в новых видах деятельности, использованием работников не по профилю подготовки, совмещением функций, неформальными формами замещения и территориальным рассогласованием между подготовкой и рабочими местами. Поэтому кадровая потребность должна рассматриваться как объект непрерывного прогнозирования, охватывающего одновременно демографические тенденции, инвестиционную динамику, отраслевую структуру, развитие технологий, миграционные процессы, траектории выпускников и параметры цифрового найма. Только такая постановка вопроса позволяет превратить категорию кадровой потребности из описательной характеристики текущей кадровой напряжённости в рабочий инструмент регулирования рынка труда.

Именно в этой логике формируется и общая системная схема возникновения и прогнозирования кадровых потребностей.

Заключение / Conclusion

Обобщая изложенное, следует подчеркнуть, что человеческий капитал в современной экономике труда представляет собой интегральную экономическую категорию, выражающую качественное состояние рабочей силы и связывающую инвестиции в человека с результатами его участия в производстве, занятости, распределении доходов и структурной трансформации рынка труда. Таким образом, кадровые потребности в системе экономики труда должны рассматриваться как самостоятельный, многомерный и динамический объект оценки и прогнозирования, отражающий не только уже проявившийся спрос на труд, но и будущее, замещающие, структурные и скрытые потребности экономики в рабочей силе. Для Узбекистана данная постановка вопроса имеет особую актуальность в связи с быстрым расширением системы высшего образования, сохраняющимся демографическим давлением,

⁹ В 2025 году валовой внутренний продукт Узбекистана вырос на 7,7 процента // Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. 27 января 2026 г.

ростом сервисного сектора, активизацией предпринимательства и необходимостью более точной увязки подготовки кадров с изменяющейся структурой рабочих мест.

Список источников

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года № ПФ-60 «О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы». Народное слово. 29 января 2022 г.
2. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису от 26 декабря 2025 года. Народное слово, 27 декабря 2025 года.
3. Указ Президента Республики Узбекистан от 05.10.2020 г. № УП-6079. Об утверждении Стратегии «Цифровой Узбекистан - 2030» и мерах по ее эффективной реализации [Электронный ресурс]: Режим доступа: Lex.uz.
4. Указ Президента Республики Узбекистан от 11.09.2023 г. № УП-158. О Стратегии «Узбекистан - 2030» [Электронный ресурс]: Режим доступа: Lex.uz.
5. Постановление Президента Республики Узбекистан от 14.10.2024 г. № ПП-358. Об утверждении Стратегии развития технологий искусственного интеллекта до 2030 года [Электронный ресурс]: Режим доступа: Lex.uz.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан от 14.02.2025 г. № ПП-61. О дополнительных мерах по содействию трудоустройству выпускников высших образовательных организаций [Электронный ресурс]: Режим доступа: Lex.uz.
7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 17.01.2025 г. О мерах по обеспечению занятости населения и сокращению бедности в 2025 году [Электронный ресурс]: № ПП-12. Режим доступа: Lex.uz.
8. Мирзиёев Ш.М. Молодёжь – золотой фонд нашего народа [Электронный ресурс] // Правительственный портал Республики Узбекистан. 04.04.2025.
9. Абдурахманов К. Х., Зокирова Н. К. Современная экономика труда: учебник. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2025. 740 с.
10. Абдурахманова Г. К. Управление человеческими ресурсами: учебник. Ташкент: Фан, 2023. 396 с.
11. Гойибназаров С. Б. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости // Экономика и бизнес. 2020.

Reference

1. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. PF-60 dated January 28, 2022, "On the Development Strategy of New Uzbekistan for 2022–2026." *Narodnoe Slovo*, January 29, 2022.
2. Address by the President of the Republic of Uzbekistan Shavkat Mirziyoyev to the Oliy Majlis dated December 26, 2025. *Narodnoe Slovo*, December 27, 2025.
3. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. UP-6079 dated October 5, 2020, "On Approval of the 'Digital Uzbekistan – 2030' Strategy and Measures for Its Effective Implementation" [Electronic resource]. Access mode: Lex.uz.
4. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. UP-158 dated September 11, 2023. On the "Uzbekistan – 2030" Strategy [Electronic resource]: Access mode: Lex.uz.
5. Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan No. PP-358 dated October 14, 2024. On approval of the Strategy for the development of artificial intelligence technologies until 2030 [Electronic resource]: Access mode: Lex.uz.
6. Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan No. PP-61 dated February 14, 2025. On additional measures to facilitate the employment of graduates of higher education institutions [Electronic resource]: Access mode: Lex.uz.
7. Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan No. PP-12 dated January 17, 2025. On measures to ensure population employment and reduce poverty in 2025 [Electronic resource]: Access mode: Lex.uz.

8. Mirziyoyev Sh.M. Youth – the golden fund of our people [Electronic resource] // Government Portal of the Republic of Uzbekistan. April 4, 2025.
9. Abdurakhmanov K. Kh., Zokirova N. K. Modern Labor Economics: Textbook. Moscow: "Delo" Publishing House, RANEPa, 2025. 740 p.
10. Abdurakhmanova G. K. Human Resource Management: Textbook. Tashkent: Fan, 2023. 396 p.
11. Goyibnazarov S. B. Human Capital Development and the Transformation of Employment Forms // Economics and Business. 2020.