

**ХУДЖАНДСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ТАДЖИКСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМЕНИ АКАДЕМИКА М.С.ОСИМИ**

**УДК:332.1.**

**ББК: 65.040**

*На правах рукописи*



**НАБИЕВА ХУСНИДЖОН НАИМОВНА**  
**ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**  
**ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАЛЬНОЙ**  
**ЭКОНОМИКЕ**  
**(на примере Согдийской области РТ)**

**ДИССЕРТАЦИЯ**

на соискание учёной степени кандидата экономических наук  
по специальности 5.2.4. Территориальная экономика

Научный руководитель:

Заслуженный деятель науки и техники  
Республики Таджикистан  
доктор экономических наук, профессор  
**Назаров Абдушукур Абдурахимович**

**ХУДЖАНД – 2026**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ .....</b>	<b>3</b>
<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>4</b>
<b>ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ .....</b>	<b>9</b>
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ .....</b>	<b>17</b>
1.1. Сущность и содержание экономической категории человеческий капитал и его использование в региональной экономике .....	17
1.2. Теоретические вопросы определения особенностей использования человеческого капитала в экономике .....	30
1.3. Методы исследования человеческого капитала и его влияния на развитие региональной экономики .....	46
<b>ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ .....</b>	<b>58</b>
2.1. Оценка современного состояния экономики региона и использования человеческого капитала .....	58
2.2. Анализ показателей, характеризующих особенности использования человеческого капитала региона .....	73
2.3. Перспективные задачи повышения степени использования человеческого капитала региона .....	95
<b>ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ .....</b>	<b>112</b>
3.1. Повышение уровня образования как фактор развития особенностей использования человеческого капитала .....	112
3.2. Развитие предпринимательской деятельности как особенность использования человеческого капитала .....	126
3.3. Взаимосвязи использования человеческого капитала и инновационного развитие экономики .....	148
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>178</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....</b>	<b>183</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ.....</b>	<b>213</b>

## **ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ**

АН РТ – Академия наук Республики Таджикистан

ВВП – Валовой внутренний продукт

ВРП – Валовой региональный продукт

ВУЗ - Высшее учебное заведение

ГБАО – Горно-Бадахшанский автономный округ

гг. – годы

ИИ – индекс инновации

ИИР – Индекс инновационного развития

ИРЧП – Индекс развития человеческого потенциала

ИЧК – Индекс человеческого капитала

МОТ – Международная организация труда

МСБ – Малый средний бизнес

НИОКР – Научно - исследовательские и опытно - конструкторские работы

НСР РТ – Национальная Стратегия развития Республики Таджикистан

ППС - Паритет покупательной способности

ПРООН – Программой развития Организация объединённых наций

% - процент

РРП – Районы республиканского подчинения

РТ – Республика Таджикистан

смн. – сомони

СО – Согдийская область

США – Соединенные Штаты Америки

ХО – Хатлонская область

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Актуальность темы исследования. При нарастающих демографических диспропорциях, миграционном оттоке трудоспособного населения и неравномерном распределении трудовых ресурсов по территории страны возрастает потребность в формировании и реализации регионально ориентированной политики развития человеческого капитала.

Особенно остро эта проблема проявляется в Согдийской области, которая, с одной стороны, обладает значительным трудовым потенциалом, а с другой — сталкивается с такими вызовами, как низкий уровень занятости, структурное несоответствие между подготовкой кадров и требованиями рынка труда, а также с постоянным оттоком квалифицированных специалистов. Поэтому повышение эффективности использования человеческого капитала становится необходимым явлением для роста валового регионального продукта и улучшения качества жизни населения.

Кроме того, в связи с проводимой в стране политикой децентрализации и активизации регионального развития, особую актуальность приобретают научные исследования, направленные на оптимизацию использования трудового потенциала с учётом территориальной специфики. Проблема эффективного вовлечения человеческого капитала в развитие регионов становится не только научной задачей, но и насущной социальной и экономической необходимостью.

Дополнительное подтверждение значимости данной тематики содержится в Послании Основателя мира и национального единства - Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона, в котором подчёркивается, что человеческий капитал является движущей силой научно-технического прогресса, внедрения инноваций и цифровых технологий. В связи с этим, перед отечественной наукой ставится задача по активной мобилизации молодёжи для ведения научных исследований и реализации

инновационных проектов, особенно в сфере цифровой экономики [1]. Человеческий капитал является главным фактором экономического роста, и в связи с этим актуальными становятся исследования по выявлению особенностей использования человеческого капитала в различных отраслях региональной экономики. Это обусловлено тем, что эффективность функционирования экономических отраслей напрямую зависит от качества трудовых ресурсов, их профессиональной подготовки, инновационной активности и способности адаптироваться к меняющимся хозяйственным условиям.

Правительство Республики Таджикистан определило приумножение человеческого капитала в качестве приоритетного направления развития страны, которое занимает ведущее место среди долгосрочных факторов общественного производства. Для реализации национальных приоритетов и повышения на этой основе уровня и качества жизни народа на среднесрочный и долгосрочный периоды, в 2016 году в Республике Таджикистан была принята Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, где отмечено, что «человеческий капитал является важным фактором развития производства и экономики, его качество тесно связано с развитием всех отраслей» [2].

В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года отмечается, что для ближайшего десятилетия характерно наступление нового технологического, экономического и политического циклов функционирования мирового хозяйства, к которым необходимо подготовиться и принять меры для роста экономики. Следует отметить, что главным фактором роста экономики выступает человеческий капитал и его главные компоненты – образование, здравоохранение и культура, уровень развития, которых определяет темпы и пропорции развития национальной экономики. Поэтому значительно возрастает интерес экономической науки к человеку, его качественным характеристикам, а также путям их формирования, развития и использования. Приоритетным становится

человеческий капитал, а материально-вещественный капитал рассматривается лишь как необходимое условие трансформационного процесса.

Но несмотря на то, что идея человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли и этой проблеме посвящены многочисленные исследования, остаются недостаточно изученными особенности его использования на региональном уровне, а также выявление закономерностей эволюции и влияния на социальное и экономическое развитие национальной хозяйственной системы. Наиболее слабо изученным остается проблема эффективного использования человеческого капитала и на региональном уровне, и в масштабах страны. Как известно, Республика Таджикистан является страной с трудоизбыточным населением, и эффективное использование этого потенциала может способствовать достижению устойчивого развития. Однако в настоящее время из-за низкого уровня образования, недостатка профессиональных навыков и ограниченного опыта данный потенциал используется не в полной мере.

В этой связи особенно актуальным становится комплексное исследование процесса использования и улучшения человеческого капитала, а также выявление особенностей его формирования и влияния на социальное и экономическое развитие национальной экономики. Результаты подобного исследования необходимы для выработки теоретических положений и практических рекомендаций по совершенствованию человеческого капитала и обеспечению устойчивого развития страны. Именно это предопределило актуальность темы настоящего исследования и её выбор.

**Степень разработанности проблемы.** Несмотря на многовековую историю, понятие «человеческий капитал» остается одним из актуальных направлений изучения современной неоклассической теории. Первые общие понятия о человеческих ресурсах встречаются у А. Смита [29], У.Петти [24], К.Маркса [19], А.Маршалла [21], Д.Рикардо [26], Дж.Милля [36], Г.Сиджвика [28], И.Фишера [35], и др. Названные авторы впервые обратились к анализу

проблемы человеческого капитала, которая выступает как фундаментальная предпосылка для проведения прикладных экономических исследований в этой области.

Вплотную исследованиями, касающимися применения человеческих ресурсов в производственных процессах, занимались лауреаты Нобелевской премии по экономике Беккер Г. [10] и Шульц Т. [37], а также выходец из России С. Кузнец [17]. Начиная с 70-х годов XX века, развитие теории человеческого капитала отражено в трудах российских ученых А.И. Добрынина [14], Р. Капелюшниковой [16], И.В. Ильинского [15], Р.М. Нуреева [23], Б.М. Генкина [11], С.А. Курганского [18], В.И. Марцинкевича [20], Е.К. Цыреновой [34] и многих других.

Значительный вклад в исследование особенностей использования человеческого капитала внесли такие ученые, как Т. Н. Демичева [84], М. В. Бузмакова [84], А. А. Былинская [84], К.А. Носков [245], Н.Н. Дабаин [228], Н.В. Белая [225] и Е.Н. Васильева [243], рассматривающие данную категорию в контексте социально-экономического развития и повышения эффективности трудовых ресурсов.

Проблемам развития человеческого капитала посвящены исследования отечественных ученых экономистов: академика Р.К. Рахимова [25], А.А. Назарова [22], С.Дж. Комилов [134], Т.Дж. Усмановой [30], И.С. Хоркашова [33], Д.А. Ходиева [32], Т.Р. Ризокулов. [27], З.Б.Акрамовой [9], Н.Р. Абдулло-заде [8], С.И. Гурезова [13], С.Х. Хамидовой [31] и другие.

В трудах Р.К. Рахимова исследована роль человеческого капитала в экономическом росте страны, а также проблемы его развития. В работе Д.А. Ходиева рассматривается управление процессами улучшения человеческого капитала с учетом миграционных процессов и региональных институциональных преобразований. И.С. Хоркашов, изучая человеческий капитал, отмечает, что улучшение его компонентов: образования и здравоохранения – открывает возможности для преодоления экономического и социального отставания отдельных стран. З.Б. Акрамова, анализируя

человеческий капитал, отмечает, что он является ключевым фактором, определяющим экономический рост в условиях трудоизбыточной экономики. Н.Р. Абдулло-заде, изучая особенности развития человеческого капитала в транзитивной экономике Республики Таджикистан, рассмотрела влияние гендерного неравенства на доходы сельского и городского населения республики и на развитие человеческого капитала. С.И. Гурезов исследует влияние общего среднего образования на развитие человеческого капитала и повышение качества трудовых ресурсов в Республике Таджикистан.

Однако в научных исследованиях в недостаточной степени отражены проблемы выявления особенностей использования человеческого капитала в региональной экономике и их влияния на темпы и тенденции её роста. К этим особенностям можно отнести уровень образования, удельный вес человеческого капитала с высшим образованием в сочетании со средним уровнем дохода, уровень занятости населения, а также предпринимательскую деятельность, индекс инновационного развития и трудовую миграцию в регионе.

Однако такие вопросы, как аспекты и проблемы, которые требуют своего обоснования, теоретического объяснения и представляют значительный научный и практический интерес не были отражены в научных исследованиях. К таковым можно отнести исследование особенностей использования человеческого капитала в развитии региональной экономики.

В связи с вышеизложенным, актуальность данного исследования, его содержание, постановку цели и решение задач предопределили особенности использования человеческого капитала в региональной экономике, поставленные в ходе изучения данной проблемы.

#### **Связь работы с научными программами (проектами), темами.**

Исследование строится на основных направлениях действий согласно Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, в частности изложенных в главе 1, подразделах 1.3. – Сценарии развития; 1.4. Периоды реализации НСР – 2030; главе 3, подразделах 3.2. –



Развитие регионов; главе 4 – Развитие человеческого капитала, подразделах 4.1. – Образование и наука; 4.2. – Здоровье и долголетие; главе 5, подразделах 5.2. – Продуктивная занятость, а также согласно Программе среднесрочного развития Республики Таджикистан на периоды 2016-2025 и 2021-2025 гг., Среднесрочной программе социально-экономического развития Согдийской области на период 2021-2025 гг. и Программе инновационного развития Республики Таджикистан.

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Цель диссертационного исследования** заключается в обосновании теоретическо-методических положений по определению влияния особенностей использования человеческого капитала и разработке практических рекомендаций, направленных на повышение их влияния на устойчивое развитие региона.

**Задачи исследования.** Для реализации поставленной цели исследования необходимо решить следующие научные задачи:

- исследовать теоретические аспекты содержания человеческого капитала региона, обосновать методы оценки его использования и влияние на региональную экономику;

- оценить состояние региональной экономики, произвести анализ показателей, характеризующих особенности использования человеческого капитала в Согдийской области;

- определить факторы, влияющие на повышение степени использования человеческого капитала в регионе;

- выявить перспективные задачи развития и особенности использования человеческого капитала в Согдийской области.

**Объектом исследования** выступает человеческий капитал в системе региональной экономики.

**Предметом исследования** являются особенности использования человеческого капитала и его влияние на экономическое развитие Согдийской области Республики Таджикистан.

**Рабочая гипотеза** диссертационного исследования заключается в том, что выявленные особенности использования человеческого капитала региона: трудовая активность, уровень образования и квалификации, здоровье и инновационный потенциал - могут позволить эффективно использовать региональный человеческий капитал, т.е. повысить уровень занятости, степень инновационного развития и активизировать предпринимательскую деятельность. Понимание этих особенностей может помочь разработать эффективные направления улучшения качества трудовых ресурсов и стимулировать экономический рост.

**Теоретическую базу диссертационного исследования** составили концепции, экономические труды, идеи и научные разработки в области теории человеческого капитала, представленные в классических и современных трудах отечественных и зарубежных ученых. Также были проанализированы монографии, посвященные к этой теме, материалы научно-практических конференций, аналитические отчеты академических учреждений и материалы научных форумов, Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г., Стратегия инновационного развития Республики Таджикистан на период до 2020 г., Стратегия развития промышленности Республики Таджикистан на период до 2030 г., законодательно – нормативные материалы, регулирующие развитие экономических отношений в регионе.

**Методологические основы исследования.** В ходе исследования был использован набор научных методов и подходов, обеспечивающих возможность всестороннего и объективного анализа изучаемых проблем. Теоретико-методологическую основу исследования составляют системный и комплексный подход, позволяющий рассматривать объект исследования как целостную систему, элементы которой находятся во взаимосвязи и

взаимозависимости. Для выявления сходства и различий в развитии исследовательских процессов использовался сравнительный анализ. Структурный анализ использовался для изучения внутренней структуры объекта исследования, определения роли и значения его отдельных элементов. В исследовании также использован эконометрический анализ, целью которого является оценка величины влияния различных факторов на результирующие показатели, кроме того, применены общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, а также методы обобщения и категоризации статистических данных, которые в совокупности обеспечили достоверность и обоснованность выводов и рекомендаций.

**Источник информации.** Информационную базу исследования составили данные из статистических сборников Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и Главного управления Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, законодательные и нормативные акты Республики Таджикистан, национальные и региональные программы социально-экономического развития; материалы научных форумов и конференций, освещающие развитие региональной экономики; информационные ресурсы сети интернет; собственные разработки автора.

**Исследовательская база.** Диссертационная работа выполнена на кафедре инженерной экономики и менеджмента Худжандского политехнического института Таджикского технического университета имени академика М.С.Осими.

**Научная новизна исследования** заключается в обосновании теоретико-методических положений и в разработке комплекса мероприятий, направленных на выявление и активизацию эффективного использования человеческого капитала в Согдийской области Республики Таджикистан.

**Наиболее значительными научными достижениями, достигнутыми непосредственно автором и представленными на защиту, являются:**

Проведена систематизация теоретических концепций, посвященных исследованию человеческого капитала и внесена ясность в его содержание согласно которому «Человеческий капитал региона представляет собой совокупность сосредоточенных на территории (региона) людей, имеющих накопленные знания, способности, профессиональные навыки, состояние здоровья, культурный уровень и мотивацию, которые, в отличие от существующих понятий, уделяют основное внимание влиянию выявленных составляющих на уровень занятости и степень инновационного развития региона». Разработана классификация особенностей использования человеческого капитала и выявлена четвертая группа – трудовая активность. Доказана множественность методики оценки человеческого капитала и обоснованы критерии определения степени использования человеческого капитала, имеющие непосредственное влияние на социально – экономическое развитие региона.

2. Впервые обосновано, что под критерием «особенности использования человеческого капитала» понимается совокупность характеристик, отражающих степень применения знаний и навыков человека в процессе экономической деятельности. Дана количественная оценка этих показателей применительно к Согдийской области. В частности выявлено, что по уровню занятости, трудоизбыточности и по удельному весу женского предпринимательства регион намного опережает аналогичные показатели по республике. Хотя доля населения с высшим образованием в регионе ниже, чем по республике, показатель среднедушевого дохода значительно опережает среднереспубликанское значение. Миграционный отток из региона низкий, что свидетельствует о стабильности предоставления рабочих мест в регионе, но индекс инновационного развития региона ниже, чем по республике, что в перспективе требует улучшения.

3. Обосновано, что ключевыми факторами, оказывающими статистически значимое влияние на уровень занятости в экономике СО, являются: численность населения, ожидаемая продолжительность жизни,

доля трудоспособного населения с высшим образованием, среднедушевой доход и миграционный отток. Доказано, что наибольшее влияние на рост занятости в экономике Согдийской области в современных условиях оказывает рост численности населения с высшим образованием, в то время как фактор накопления основного капитала не имеет существенного влияния.

4. Определены приоритетные направления развития человеческого капитала, способствующие повышению его вклада в экономическое развитие региона, в частности развитие предпринимательской деятельности как ключевого направления в экономике Согдийской области. Разработаны научно-практические меры, включая формирование образовательных и инновационных проектов, расширение государственной и региональной поддержки предпринимательства, внедрение международных программ, развитие электронной торговли, а также реализацию программ поддержки женского предпринимательства. Разработана экономико-математическая модель оценки влияния указанных факторов на рост занятости населения Согдийской области.

#### **Основные положения диссертации, выдвигаемые на защиту.**

1. Систематизация теоретических подходов к исследованию человеческого капитала на региональном уровне и уточнение понятийного аппарата исследования, а также обоснование авторского определения человеческого капитала региона с учётом его влияния на занятость населения и инновационное развитие региональной экономики.

2. Обоснование критериев определения особенностей использования человеческого капитала, а также разработка и количественная оценка системы показателей уровня его использования в Согдийской области: занятости, трудоизбыточности, образовательного уровня, доходов населения, доли женского предпринимательства и уровня миграции.

3. Выявление факторов, оказывающих существенное влияние на уровень занятости в экономике региона и результаты эконометрического анализа

влияния факторов человеческого капитала на занятость в экономике Согдийской области.

4. Определение приоритетных направлений развития человеческого капитала Согдийской области и разработка комплекса научно-практических рекомендаций по повышению эффективности его использования.

**Теоретическая значимость исследования** основывается на том, что разработанные в нём положения и практические рекомендации могут быть использованы при разработке социально-экономических стратегий, программ и концепций, направленных на формирование и эффективное использование человеческого капитала. Результаты исследования позволяют расширить существующие теоретические представления об особенностях использования человеческого капитала в региональной экономике.

**Практическая значимость исследования** состоит в разработке рекомендаций по эффективному использованию человеческого капитала в Согдийской области. Основные результаты исследования могут быть применены на отдельных этапах разработки стратегических планов развития нашей страны и её регионов. Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе по спецкурсам: «Макроэкономика», «Экономика и инновационная деятельность на предприятиях», «Региональная экономика», «Экономическая психология», «Проблемы рынка труда в Республике Таджикистан».

**Степень достоверности результатов исследования** подтверждается правильностью основных положений диссертационного исследования, тем, что автором использованы основные направления, выводы и рекомендации, представленные и обоснованные в фундаментальных теоретических научных исследованиях отечественных и зарубежных учёных по рассматриваемой проблематике.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.** Диссертационная работа выполнена в соответствии с областью исследования по Паспорту специальности ВАК РТ «Территориальная экономика», шифр

специальности – 5.2.4, в частности следующим пунктам: 8. Роль институциональных факторов в развитии пространственных экономических систем. Территориальные особенности трансформации отношений собственности, их влияние на структуру и эффективность функционирования и развития территориальных экономических систем; 13. Социально-экономическая политика государства на уровне административно-пространственных единиц; анализ особенностей и оценка эффективности государственной экономической политики в Республике Таджикистан, областях, городах, районах и территориях; 14. Управление территориальной экономикой. Формы и механизмы взаимодействия центральных и местных органов государственной власти, бизнес - структур и структур гражданского общества. Функции и механизмы управления. Методическое обоснование и разработка организационных схем и механизмов управления территориальной экономикой; оценка их эффективности; 16. Разработка методологии анализа и методики оценки функционирования корпоративных структур, малого и среднего бизнеса, предприятий общественного сектора и некоммерческих организаций в регионах и административных районах. Проблемы рационального использования региональных материальных и нематериальных активов - природных ресурсов, материально-технической базы, человеческого капитала и др. 19. Эффективность использования факторов производства в развитии территориальной экономики. Закономерности и особенности организации и управления экономическими структурами в территориях. Абсолютные и относительные преимущества региональных экономических кластеров; 22. Развитие рынка труда в административно-территориальных пространствах. Трудовой потенциал в областях, городах и районах и особенности их управления. Социально-трудовые отношения в территориальных единицах. Особенности территориального размещения трудового потенциала.

**Личный вклад соискателя ученой степени.** Личный вклад автора в проведённое диссертационное исследование заключается в определении

цели, предмета и объекта исследования, в обосновании перечня задач исследования и в их решении, в аргументировании теоретических и методических основ работы. Непосредственное участие соискателя в исследовании доказывалось публикациями научных статей по теме работы, выступлениями на научно-практических конференциях международного, республиканского и регионального уровней, а также в практическом апробировании результатов исследования.

**Апробация и реализация результатов диссертации.** Основные теоретические и методологические положения диссертационной работы обсуждались на международных и региональных конференциях и семинарах. В частности, на Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы обеспечения устойчивого экономического и социального развития регионов» (Махачкала, 2015), Международной научно-практической конференции «Зимние чтения» (Киев, 2016), Международной научно-практической конференции «Инновационные технологии и новые инструменты финансирования малого и среднего предпринимательства в российской экономике» (Москва, 2022), Международной научно-практической конференции «Достижения в легкой промышленности в индустриально-инновационных условиях» (Худжанд, 2025), а также выводы и предложения, сформулированные в работе, докладывались в порядке обсуждения на республиканских и областных научно – практических конференциях и семинарах.

**Публикации по теме диссертации.** Основные положения и результаты диссертационного исследования опубликованы в 21 научных работах автора общим объемом 8,2 п.л., из них 6 статей в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий, рекомендуемых ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации

**Объем и структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения. Работа изложена на 172 стр., содержит 41 таблиц, 15 рисунков. Список источников включает 252 наименования.



**Объем и структура работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения. Работа изложена на 172 стр., содержит 41 таблиц, 15 рисунков. Список источников включает 252 наименования.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА**

## **1.1. Сущность и содержание экономической категории «человеческий капитал» и его применение в экономике.**

Экономисты выделяют шесть основных факторов производства, такие как землю, труд, физический капитал, предпринимательскую способность, информацию и инновации, которые активно участвуют в производственном процессе. Труд считается одним из ключевых и наиболее значимых факторов производства. Он представляет собой осознанную и целесообразную деятельность человека, направленную на удовлетворение потребностей, как индивида, так и общества. Благодаря труду осуществляется преобразование других факторов производства и производство инновационных товаров, что в свою очередь требует новых знаний и навыков. Весь этот комплекс, включая состояние здоровья человека, и называется человеческим капиталом.

С середины XX века концепция человеческого капитала стала активно применяться в современной экономической науке для изучения процессов качественного развития человеческих ресурсов, таких как уровень образования, физическое здоровье, профессиональная подготовка и другие факторы. Методологические основы анализа и научные знания о производительных способностях человека были заложены еще в работах классиков политической экономии. Английский экономист У. Петти стал одним из первых, кто сформулировал понятие человеческого капитала. Он ввел категорию "живые действующие силы", которая объединяла различные свойства и способности человека, участвующего в процессе общественного производства. У. Петти также предложил метод оценки денежной стоимости производственных качеств личности и подсчета ценности каждого человека, а также потерь, которые возникают в стране из-за гибели людей во время

войн, эпидемий, их эмиграции за границу или отправления на службу в другие государства [42, с.154].

Идеи У. Петти были развиты Адамом Смитом. В своей работе "Исследование о природе и причинах богатства народов" А. Смит вводит ряд понятий, которые характеризуют производственные способности человека: "способности свободных рабочих к труду", "физические силы рабочих", "производительные рабочие силы", "производительные силы рабочих". А. Смит утверждал, что в производственном процессе самое важное место принадлежит работнику, его знаниям, умениям и способностям. Он считал, что рост производительности труда в первую очередь зависит от повышения ловкости и умения работника, а затем от усовершенствования машин и инструментов, которыми он работает.

А также А. Смит включал знания, мастерство и опыт людей в основной капитал общества. Он определял этот капитал как "такой элемент производства, который приносит доход или прибыль, не поступая в обращение и не меняя владельца"[48, с.154]. Основными составляющими этого капитала являются машины, орудия труда, здания, земля и приобретенные и полезные способности всех жителей и членов общества. Согласно идеям А. Смита, концепция человеческого капитала получила дальнейшее развитие, дало возможность глубже осознать его фундаментальное значение для общественного прогресса и формирования общественного богатства.

Таким образом, согласно выдвинутому тезису, заработная плата является монетарным эквивалентом стоимости рабочей силы. Как известно, её колебания непосредственно зависят от соотношения спроса и предложения на рынке труда, от текущих рыночных условий. Адам Смит в своих работах отстаивал идею о том, что существенные трудовые вложения и высокий уровень профессионализма должны находить отражение в адекватном повышении заработной платы. Смит полагал, что механизм рыночной конкуренции служит надежным инструментом для объективного

определения издержек, как для нанимателей, так и для наемных работников, и подчеркивал важность применения дифференцированных систем оплаты труда.

Кроме того, А. Смит предложил идею об особом фонде, который компенсирует затраченную работником жизненную энергию и включает различные издержки на питание, одежду, жилье, отдых, развлечения, домашнее хозяйство, содержание семьи, воспитание детей и образование [49, с.156]. Он выразил убеждение, что заработная плата не должна опускаться ниже уровня, при котором "раса рабочих вымерла бы после первого поколения"[49, с.171]

Дальнейшее развитие идей А. Смита было осуществлено Д. Рикардо, который также принял идеи своего предшественника по данной проблеме. В своих работах Рикардо вводит понятие "рабочая сила", однако он уделяет особое внимание не творческим способностям человека, а самим людям, работающим по найму.

Английские классические политэкономы определили основные характеристики человека, которые были важными для изучения экономической деятельности:

1. Собственный интерес как определяющий фактор в мотивации экономического поведения. Экономисты отметили, что люди стремятся максимизировать свою выгоду и действуют, исходя из собственных интересов и желаний.

2. Компетентность экономического субъекта в собственных делах. Это означает, что человек обладает знаниями, умениями и опытом, которые позволяют ему успешно заниматься экономической деятельностью.

3. Конкретный анализ, учитывающий не только денежные аспекты, но и с учетом классовых различий в поступках, поведении и подобных факторов материального благополучия.

Окончательной теории в целом не существовало. В XVIII и XIX веках, наряду с существующими исследованиями многие экономисты

рассматривали эту проблему в своих работах, занимались разработкой отдельных составляющих теории человеческого капитала, и давали предпочтение его прогрессивности и немаловажности.

Своими исследованиями немаловажный вклад в формировании и развитии теории человеческого капитала в экономическом развитии внесен К. Марксом. Он провел подробный анализ производительных сил и способностей человека, его трудоспособности, и их продвижения в существующих капиталистических производственных отношениях в разных условиях и рассматривал человека как основную рабочую силу в центре исследований.

Принимая во внимание конкретную историческую ситуацию и классовый анализ, К. Маркс выдвигал свою точку зрения о производительных способностях человека, которые кардинально отличались от подхода английской политической экономии. К. Маркс заключил, что рабочий продаёт не свой труд, а свою рабочую силу. Заключение К. Маркса является основанием его теории прибавочной стоимости, при этом он изложил про то, как капиталист по рыночным ценам приобретает рабочую силу, получает больше, чем первоначальная стоимость его авансирования.

В соответствии с социально-экономическими формами, К. Маркс выделяет два вида способностей человека к труду. Акт купли-продажи является первым случаем, при котором капиталистом за определённую денежную сумму приобретается рабочая сила. Так при этой ситуации товаром выступает рабочая сила и присваивается им посредством сделки.

Капиталист во втором акте, который называется потребление рабочей силы, овладевает трудом как деятельностью, который составляет прибавочную стоимость, при этом преобразовывается рабочая сила в спорадический капитал и становится неотъемлемой частью общего капитала. К. Маркс писал: "Мы должны проводить следующие различия: рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом. В качестве капитала она

функционирует после продажи в руках капиталиста, во время самого процесса производства"[32, с.428].

К. Маркс поддержал идею классической политэкономии о стоимости рабочей силы и считал, что стоимость рабочей силы должна обеспечивать нормальное функционирование работников для его воспроизводства.

Кроме того, ученый, принимая во внимание теорию трудовой стоимости, разграничивал понятия "труд" и "рабочая сила" и констатировал товар не как сам труд, а то, что товаром является рабочая сила, способная иметь особый стоимостный характер. Между воплощением человеческих способностей к труду и реализации их в пределах капиталистического производства он проводил различия. По его мнению, трудовые способности индивидуума ограничиваются через процесс купли-продажи и им присваивается форма переменного капитала, который принадлежит предпринимателю.

Здесь появляется безусловная проблема по данному вопросу разграничения, так как при условии, что человек работоспособен, работать на определенном оборудовании, то нужно выяснить, как может эта способность "отчуждаться" по совершении акта купли-продажи. В результате, эта способность остается у работника при себе.

Обобщенно, по определению К. Маркса: «Рабочая сила — это совокупность физических и интеллектуальных способностей людей, реализуемые в процессе экономического производства».

Взгляды ученых-экономистов XIII-XX века разделились на два основных подхода к понятию содержания человеческого капитала. Человеческий капитал, при первом подходе один из факторов трудовой деятельности, которая состоит из приобретенных знаний, способностей, навыков и профессиональной квалификации работников, как производственных факторов. Второй подход относит человеческий капитал к живой личности, учитывая все индивидуальные и социальные

характеристики, которые влияют на продуктивность и способность принести пользу обществу и экономике.

Оба подхода имеют свои преимущества и недостатки, и вопрос определения человеческого капитала остается предметом активных исследований в экономической науке. По определению Дж. Милль «Само человеческое существо - не является капиталом». Человек служит целью, ради которой существует богатство. Но его приобретенные способности, выступающие только как средство и реализующиеся только посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитала» [68, с.428].

Г. Сиджвика состоит в том, что капитал является продуктом человеческого труда, и состоит из свойств, проявляющихся в любом богатстве до его использования. При втором подходе этого вопроса, который связывает человеческий капитал с фактической личностью, допускает безграничное определение человека, считая его приобретенные знания и навыки как капитал. Л. Вальрас в своей работе по поводу человеческого капитала придерживался следующей точки зрения: «Все факторы, в том числе труд, находятся в руках частных собственников, которые продают их предпринимателям на рынках факторов производства» [183, с.236].

Такую же точку зрения поддерживал И. Фишер, который отмечал, что «многие услуги, связанные с процессом производства, лишь подготавливают другие услуги. Однако, в конечном итоге, все они находят свое завершение в психологическом доходе индивида» [121, с.42].

В целом можно отметить, что наряду с этим второй подход рассматривает человека в гораздо более широком контексте и названные подходы взаимодополняют друг друга. Яркий представитель неоклассической экономической школы и выдающийся ученый своего времени А. Маршалл развил теорию человеческого капитала, провел исследования принципов экономической науки и в начале двадцатого века его вклад широко ценился. «Принципы экономической науки», исследование

Маршалла, в котором отмечал, что «развитие человечества, увеличение его численности, укрепление его здоровья и силы, расширение его знаний и способностей, обогащение свойств его характера» должны быть целью всех экономических исследований [34, с.209].

Инвестирование человеческого капитала было объектом научных исследований А. Маршалла, он одним из первых обратил внимание общественности на вопросы рынка образовательных услуг и его связь с инвестированием в человеческий капитал, и считал образование решающим фактором при развитии человеческого капитала. Он утверждал, что «самый ценный капитал — это тот, который вложен в человеческие существа». При этом он отказался от идеи «человеческого капитала» как таковой, назвав ее «нереалистичной» ввиду противоречия с реальной позицией рабочего класса его времени.

Дж. Р. Маккуллох рассматривал в своих трудах о человеческом труде и предложил примечательное определение: «Вместо того чтобы понимать капитал как часть продукции промышленности, несвойственной человеку, который мог бы быть сделан применимым для его поддержки и способствовать производству, кажется, не существует каких-либо обоснованных причин, по которым сам человек не мог бы быть рассмотрен как часть национального богатства» [239]. Как он утверждал, инвестирование в течение возможной жизнедеятельности человека, работника не должен выделяться из темпа роста оборота процентной ставки рынка, по его мнению, они должны быть соразмерны согласно обороту, других принципиально значимых видов капиталовложений, к тому же и обычному темпу оборота.

Нассау Сениор поддерживал идею о том, что человеческие существа могут быть рассмотрены как капитал, особенно их знания, мастерство и приобретенные способности. Он также не исключал возможность рассмотрения самих человеческих существ как капитала с затратами на их содержание и ожиданием получения выгоды в будущем.



Другой экономист Генри Даннинг Маклеод, считал человека как капитал, а его уровень образование и навыки работы инвестиции, которые приносят ему экономическую отдачу, то есть доход.

Иоганн Генрих фон Тюнен рассматривал человека как капитал, который нуждается в определенных затратах (затраты на воспитание, образование и содержание) который в итоге приносит доход. И этот доход должен покрывать все издержки, связанные с воспроизводством рабочей силы, который он назвал справедливой зарплата. И в своих работах, отмечал, что справедливая зарплата — это гарантия сохранения и развития человеческого капитала [54, с. 176].

Определение понятия "человеческий капитал" во второй половине двадцатого века были даны впервые в трудах, исследованиях ученых-экономистов США в 1992 году Теодором Шульцом и Гари Беккером, за что им были присуждены Нобелевские премии в сфере экономики, этим была доказана значимость вклада в экономическую науку. Лауреат Нобелевской премии по экономике, Саймон Кузнец, ученый из России, рассматривая теорию человеческого капитала, определил принципиально новые стороны этого вопроса.

Понятие человеческого капитала, в связи с признанием его высокой отдачи, привлекал большой интерес у ученых. Важность и значимость человеческого капитала подтвердили достижения в советской науке и технике после Второй мировой войны, небезуспешная реализация "плана Маршалла" в Западной Европе, к тому же эффективный прогресс новых индустриальных развитых стран и развитие США. К примеру, в США продуктивность высшего образования составляла от 8 % до 12 %, хотя средняя норма прибыли от фактического капитала была около 4 %. Прямая связь между уровнем образования населения и размерами ВВП была выявлена. Увеличение длительности обучения на один год, как исследования выявили, способствовало приросту ВВП на 3%. Это свидетельствует о

стабильности и значимости связи между образованием и экономическим ростом.

Теория концепции человеческого капитала быстро получила достойное признание и стала широко исследоваться. Публиковалось множество работ в течение нескольких лет, анализировавшие различные аспекты данной концепции.

Существенное влияние имела теория человеческого капитала на научно-технический прогресс в 50-60-х годах 20 века. Определяющим фактором экономического роста считали человека с его интеллектуальными способностями, которые были связаны с изменениями, произошедшие в обществе и экономике в данный период. «Понимание роли и места человека в современном экономическом развитии общества» основывается теперь на ощутимых изменениях в первоисточниках и механизмах экономического и социального прогресса в обществе. Способности, природные и приобретенные человеком и его качества, стали основным критерием жизнеспособности экономики и социального прогресса, которые являются главными тенденциями мировой экономики.

Изменения в структуре экономики произошли в сфере занятости. К примеру, ощутимо выросла «доля невещественного и духовного производства, а также отраслей», которые связаны с обслуживанием сфер образования, науки и здравоохранения.

В.И. Марцинкевич и И.В. Соболева в своих наблюдениях отметили, что «экономическая система в течение многих лет недооценивала значимость важных производственных свойств человека, таких как образование и личные качества» [146,41]. Эти потери от неценности талантов и способностей работников не всегда видны и не ощущаются как экономические убытки.

В общем, значительный вклад в дальнейшее развитие теории человеческого капитала внесли такие экономисты, как У. Боуэн, Б. Вейсброд, Дж. Минцер, Л. Туроу, М. Фишер, Т. Шульц и другие, а также более поздние

исследователи, такие как Й. Бен-Порэт, М. Блауг, С. Боулс, Э. Денисон, Дж. Кендрик, Р. Лэйард и многие другие. Все они внесли свой вклад в анализ человеческих способностей к труду и их развития, расширив и углубив понимание этой важной концепции для экономической науки.

Исследователь Т. Шульц, к примеру, анализируя улучшение здоровья, увеличение продолжительности жизнедеятельности, сокращение детской смертности, а также увеличение средств, которые направлены на развитие детей, что позволяет в будущем произвести экономические расчеты, и выделил этот ряд как источник прогресса.

Понятие «человеческого капитала» в многочисленной современной литературе по экономике труда трактуется по-разному. Это связано с большим интересом западных и отечественных экономистов к этой экономической категории, и желанием каждого ученого развивать и стремлением продолжить эту теорию, которая является предметом обсуждения. Основой каждого определения являются определенные конкретные принципы исследования и авторской интерпретации.

Согласно мнению Т. Шульца, «человеческий капитал представляет собой приобретенные знания, навыки, мотивации и энергию, которыми обладают человеческие существа и которые можно использовать в производстве товаров и услуг в течение определенного периода времени» [69, с.362].

Г. Беккер считает, что «человеческий капитал формируется путем инвестирования в человека, включая обучение, подготовку на производстве, затраты на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах».

С. Дятлов, определение, которого принято в ученых кругах, трактовал человеческий капитал с позиции функционального анализа экономических явлений. Его трактовка звучит так: «Человеческий капитал представляет собой накопленные человеком, в результате инвестиций, ресурсы, такие как здоровье, знания, навыки, способности, мотивации, которые целесообразно

используются в различных областях общественного воспроизводства. Они способствуют росту производительности труда и эффективности производства, что влияет на увеличение доходов данного человека».

В экономической литературе существует несколько подходов к определению «человеческого капитала» (см. таблицу 1.1), которые позволяют установить критерии для его классификации.

Таким образом, в экономической литературе не только различаются взгляды на понятие человеческого капитала, но и подходы к его определению могут различаться. В одних случаях акцент делается на содержании понятия, а в других раскрываются различные формы существования человеческого капитала.

**Таблица 1.1. - Подходы к определению понятия «человеческий капитал»**

№	Автор	Литература	Содержание понятия «человеческий капитал»
Классическая теория			
1.	У. Петти	42,79	Человеческий капитал представляет собой стоимость всего населения
2.	А. Смит	49,75	Знания, умения и способности являются капиталом, принадлежащим работнику
3.	Д. Рикардо	45, 144	Важность и вклад образования человека и населения в экономический рост страны.
4.	Дж. Милль	68, 756	Человек в себе самом не является капиталом. Он представляет цель, для которой существует богатство. Однако, его приобретенные способности, которые выступают в качестве средства и реализуются через труд, можно справедливо отнести к категории капитала
Неоклассическое теории			
1.	А. Маршалл	34,56	Самым ценным из всех видов капитала является тот, который инвестирован в человека.
2.	И. Фишер	121,54	В своей определении, «капитал» относится к любому резерву или набору ресурсов, таких как земля, машины, здания, сырье, природные ресурсы и профессиональные навыки, которые способны генерировать непрерывный поток услуг в течение определенного времени. «Доход» в данном случае представляет собой разницу между этим потоком услуг и объемом, необходимым для обслуживания и возмещения использованных ресурсов.

№	Автор	Литература	Содержание понятия «человеческий капитал»
Классическая теория			
3.	Дж. Минцер	35,127	Человеческий потенциал состоит из комплексного сочетания врожденных талантов и способностей, а также навыков и знаний, которые человек приобретает через образование и подготовку.
Возрождение теории человеческого капитала			
1.	Т. Шульц	69, 64	Человеческий капитал представляет собой уникальные способности работника, которые повышают его производительность и являются результатом инвестиций в образование и профессиональную подготовку.
2.	Г. Беккер	13,115	Формирование человеческого капитала осуществляется через инвестиции в человека, такие как образование, профессиональная подготовка, затраты на здравоохранение, миграция и поиск информации о ценах и доходах.
3.	А.И.Добрынин	17,22	Человеческий капитал является сложной категорией в сфере общественного развития, обладающей структурно-функциональной организацией. Он включает в себя накопленные у человека ресурсы, такие как здоровье, знания, навыки, способности и мотивации, которые способствуют повышению его производительности труда и воздействуют на увеличение его доходов (зарботков).
4.	С. Дятлов	18,24	Человеческий капитал является результатом инвестиций и представляет собой накопленные ресурсы, такие как знания, умения, навыки, физическое здоровье и мотивации, которые эффективно используются в различных сферах общественного развития. Он способствует повышению производительности труда и эффективности производства, а также влияет на увеличение зарботков человека.
5.	Назаров А.А.	36,26	Человеческий капитал – природный и приобретенный запас знаний и навыков в той или иной деятельности, состояние здоровья, культуры, направленные на достижения поставленной цели при участии в общественном производстве и в жизни.
6.	Ходиев Д.А.	61,12	Человеческий капитал — это совокупность знаний и креативных способностей, а также умений и навыков, здоровья, личных качеств и мотиваций индивида, накапливаемых за счёт инвестиций в образование, профессионально-техническую подготовку, здравоохранение, миграцию и воспитание детей, используемых с целью получения дохода в будущем.

№	Автор	Литература	Содержание понятия «человеческий капитал»
Классическая теория			
7.	Акрамова З.Б.	222,30	Человеческий капитал — это природный и приобретенный в результате инвестиций совокупность физических, умственных и предпринимательских способностей человека, а также его знания, умения, навыки, профессионализм, здоровье и культура, используемые с целью получения дохода в будущем.
8.	Авторское определение		Человеческий капитал региона, который представляет совокупность сосредоточенной на территории (региона) людей, имеющих накопленные знания, способности, профессиональные навыки, состояние здоровья, культурный уровень и мотивацию, который в итоге влияет на уровень занятости и инновационным развитием региона.

**Источник:** составлено автором

Общепринятое определение человеческого капитала в основном состоит из знаний, навыков, мотиваций, умений и других способностей, позволяющие благополучно проводить свою профессиональную деятельность. Эта трактовка наряду с принципом функциональности, не полностью раскрывает сущность данной концепции.

Во-первых, понятие «человеческий капитал» содержит накопленный запас знаний, навыков, умений, применявшиеся людьми целенаправленно в определенных сферах жизнедеятельности, которые способствуют их саморазвитию и повышению производительности труда.

Во-вторых, рентабельное использование данного накопленного запаса в производительной деятельности способствует возрастанию доходов (заработка) человека.

В-третьих, увеличение доходов позволяет работнику выделить часть средств на лечение, продолжение образования и другие цели, что в итоге увеличивает его потенциал (творческий, интеллектуальный, физический) и позволяет более эффективно применять его в дальнейшем.

Таким образом, с учетом функционально-целевого подхода к анализу экономических явлений, мы человеческий капитал рассматриваем как сформированный в итоге вложений запас умений, знаний, навыков, физического здоровья, мотиваций, которые отражают комплекс физических, интеллектуальных и психологических способностей и качеств людей, позволяющие повышать заработки. В его способности приносить доход (заработок) его обладателю отражается важность человеческого капитала.

## **1.2. Особенности формирования и использования человеческого капитала в экономике**

Так как предметом исследования являются особенности использования человеческого капитала, необходимо сосредоточить внимание на их содержательном раскрытии. Согласно Экономическому словарю, под «особенностью» понимается характерное свойство, отличающее данный объект или явление от других.

Анализ экономической литературы показал, что отличие особенностей выявляется при сравнении с рядом терминов, таких как характеристика, показатель и различие. С целью выявления свойств, присущих именно особенностям, проведем сравнительный анализ данного термина.

**Под характеристикой** понимают совокупность признаков, которые позволяют понять, каким является явление или объект и как оно устроено.

Величина, которая используется для анализа или оценки какого-либо процесса или объекта называется **показателем**. Он отражает определенное состояние сферы деятельности.

**Различие** проявляется в том, что объекты, идеи или группы не являются одинаковыми. Оно указывает на их уникальные черты и подчеркивает, что они не тождественны, то есть "одно не есть другое".

Как показывает анализ видно, что особенность как свойство также может быть характеристикой и показателем, но в то же время его

отличительной особенностью является степень использования данного свойства.

В целом понятие особенность — это существенная отличительная характеристика или показатель, который отличает его от других элементов или объектов и его основное отличие заключается в степени использования данного фактора [12, с.1055].

Исходя из данного положения под термином особенность использования человеческого капитала понимается знания, навыки, опыт и здоровье работников как важный ресурс для создания экономической ценности и конкурентных преимуществ. А особенность использования ресурса понимается его специфические характеристики для использования человеческого капитала и его отличие от характеристики состоит в степени его использовании.

Важность рассмотрения данного термина заключается в следующих причинах.

**1. Экономическая эффективность.** Для определения особенности человеческого капитала необходимо выбрать ключевые факторы, которые непосредственно влияют на увеличение уровня экономической эффективности. Определив факторы, можно формировать стратегии для развития человеческого ресурса и адаптировать его к спецификам конкретного региона.

**2. Устойчивость региональной экономики.** Для ее достижения необходимо принимать обоснованные индивидуальные подходы, которые, во-первых, повышают конкурентоспособность региона в контексте использования человеческого капитала, и, во-вторых, способствуют устойчивому экономическому развитию. К таким факторам можно отнести, уровень образования населения, развитие предпринимательства и активное внедрение инновационных процессов и т.д.

**3. Социальное благополучие.** Для эффективного использования человеческого капитала необходимо увеличить уровень занятости региона,



сокращение уровня бедности и улучшение экономического и социального состояния региона.

**4. Развитие образования и инноваций.** Уровень образования населения является одним из основных показателей, который положительно влияет на эффективное использование человеческого капитала. Так как оно обеспечивает качественному обучению, присвоение новых технологических знаний отвечающим современным требованиям рынка, которое приведет к развитию системы образования.

**5. Государственное регулирование экономики.** Государственное регулирование влияет на формирование, развитие и эффективное использование человеческого капитала, так как оно способствует росту производительности, повышению инновационной активности населения и сделает существенный вклад к устойчивому развитию экономики.

Авторы Т. Н. Демичева, М. В. Бузмакова и А. А. Былинская считают, что для обеспечения максимальной устойчивости экономики необходимо уделять особое внимание развитию инновационных процессов и накоплению человеческого капитала [84, с.42]. Анализ статистических данных показывает, что численность населения трудоспособного возраста в стране сократилась на 10 %, что влечёт за собой дальнейшее снижение предложения на рынке труда России. В настоящее время дефицит трудовых ресурсов восполняется за счёт низкоквалифицированных мигрантов из стран СНГ, уровень жизни в которых ниже, чем в России. На долю мигрантов из Узбекистана, Киргизии, Казахстана и Таджикистана приходится 49,5 % от общего числа иностранных работников в России. Поэтому привлечение дешёвой рабочей силы не способствует развитию инновационных процессов и накоплению человеческого капитала в российской экономике.

По мнению авторов, трудовые мигранты из стран СНГ, значительная часть которых не обладает достаточным уровнем образования и соглашается на низкую оплату труда, оказывают отрицательное влияние на формирование человеческого капитала в России.

С точки зрения авторов, для достижения инновационного развития ключевое значение имеет роль человеческого капитала, однако потенциал рабочей силы в настоящее время ограничен. В связи с сокращением численности населения трудоспособного возраста страна вынуждена использовать дешёвую иностранную рабочую силу, что не способствует формированию человеческого капитала и, таким образом, оказывает отрицательное влияние на развитие экономики. Указанные авторы рассматривают человеческий капитал с позиции его накопления, которое выражается в процессе повышения уровня знаний, профессиональных навыков, опыта и здоровья работников, что, в свою очередь, способствует росту их производительности и эффективности труда. По нашему мнению, накопление человеческого капитала является важнейшей характеристикой, поскольку накопленные знания и навыки находят непосредственное применение в производственном процессе.

Авторы, упомянутые выше, подчёркивают, что для устойчивого и инновационного развития экономики необходимо развивать человеческий капитал, чего невозможно достичь за счёт привлечения дешёвой и низкоквалифицированной иностранной рабочей силы. Несмотря на текущий дефицит трудовых ресурсов в России, использование иностранной рабочей силы из стран СНГ, представители которой зачастую не обладают достаточной квалификацией, оказывает негативное влияние на процесс накопления человеческого капитала и не способствует развитию инновационных процессов в стране. Отсутствие качественного человеческого капитала, в свою очередь, ограничивает возможности технологического прогресса и сдерживает улучшение общего экономического положения.

В своей научной работе Носков К. А. рассматривает особенности развития человеческого капитала в Владимирской области и видит основу прогресса региона в государственной поддержке инвестиций, стимулирующей развитие за счёт создания новых предприятий и модернизации существующих, в том числе через создание технопарков [243,

с.42]. В указанном регионе функционируют более 130 компаний с иностранными инвестициями, а развитие человеческого капитала тесно связано с развитием территориальных инновационных кластеров в фармацевтике (биотехнологии) и пищевой промышленности, а также с развитием сельских территорий. Уникальные проекты в сфере нанотехнологий (на базе ОАО «Точмаш») и генно-инженерного производства успешно реализуются на территории данного региона.

По мнению автора, особенностью Владимирской области является высокий уровень образованности населения, составляющий 22,9% от общего числа жителей. Благодаря этому в регионе сформировались мощные пищевые и фармацевтические кластеры, а администрация области делает ставку на инновации, науку и творческих людей. Администрация региона приняла решение использовать новые механизмы оценки территориального развития через показатель совокупного капитала.

Основная особенность человеческого капитала во Владимирской области заключается в сочетании высокого уровня образования с развитием инновационных технологий и кластеров, что создает условия для качественного улучшения и накопления человеческого капитала региона. Высшее образование является важным аспектом эффективного использования человеческого капитала, поскольку его наличие способствует повышению производительности труда.

В работе Н. Н. Дабаин перечислены особенности формирования человеческого капитала Республики Бурятия. Отмечается, что в регионе из года в год наблюдается сокращение численности населения, причиной чего является низкая рождаемость. Среди факторов, обуславливающих низкий уровень естественного прироста, можно назвать, с одной стороны, низкий уровень жизни населения, а с другой — улучшение условий жизни отдельных социальных групп, что приводит к «повышению стоимости» времени родителей, затрачиваемого на воспитание детей [226, с.12].

Исходя из этого, можно сделать вывод, что повышение уровня жизни не является обязательным условием роста рождаемости. Низкий уровень жизни населения сопровождается сокращением совокупного спроса на товары и услуги, снижением потребности в здоровом питании, ухудшением состояния здоровья, деформацией системы образования и уменьшением спроса на жильё. Поэтому в работе подчёркивается, что формирование человеческого капитала региона находится в непосредственной зависимости от уровня социально-экономического развития. В связи с этим особое внимание следует уделять тем отраслям, которые являются наиболее значимыми для республики.

Тесная взаимосвязь с уровнем жизни населения является особенностью формирования человеческого капитала в Республике Бурятия, который, в свою очередь, определяется социально-экономическими условиями регионов. Повышение качества этих условий, в том числе посредством развития приоритетных и перспективных отраслей экономики, способно способствовать ускорению роста человеческого капитала. По этому поводу согласны с автором, что низкий уровень жизни отрицательно влияет на использование человеческого капитала. Однако, как и в работе, повышение уровня жизни не приводит к выводу о уровне рождаемости. Следовательно, можно сделать вывод, что уровень жизни населения не является ключевой ситуацией формирования человеческого капитала.

В своей работе Белой Н. В., которая имела значимое научное значение, были исследованы и проанализированы особенности формирования и применения человеческого капитала в аграрном секторе, объектом исследования которой был Алтайский край. Она, проанализировав данный регион, и исследовав особенности, пришла к выводу, что для привлечения человеческого капитала организацией и формирования условий для дальнейшего развития, и его использования, организация должна использовать системный подход в своей деятельности, который состоит из: кадрового маркетинга найма, кадрового планирования, и подбора персонала,

консолидация и развитие персонала организации. Реализация стратегии кадрового маркетинга должна вестись с учетом:

1) рост работоспособного слоя населения падает, в связи с тенденцией роста пенсионного возраста населения, т.е. старения населения в регионе, который отрицательно отражается в развитии аграрного сектора.

2) профессии, относящиеся аграрному сектору, не являются престижными, и поэтому мало молодых людей выбирает сельскохозяйственные профессии. То есть, аграрные профессии выбирает молодежь, не имеющие высокий потенциал знаний и навыков и способностей.

3) пребывание человеческого капитала в аграрные организации ограничен. Это связано с многочисленными проблемами социальных аспектов сел, отсталостью инфраструктуры, также ограничено эффективное использование труда и его организация, в связи с плохими условиями труда, несовершенной материальной и технической базой.

Формирование образовательного кластера, по мнению автора, является одним из вариантов эффективного применения человеческого капитала. Развитие конкретной отрасли путем введения высококвалифицированных кадров, качества и навыки, которых востребованы на рынке труда, повышает эффективное использование трудовых ресурсов, и связано с формированием образовательного кластера [223, с.24].

По мнению автора, для эффективного использования человеческого капитала необходимо применять системный подход, который включает в себя не только управление такими аспектами, как набор кадров, обучение или мотивация, но и учет всех факторов, влияющих на качество и количество рабочей силы, таких как демографические изменения, социальные условия, технологии, культура и экономика.

Как утверждает исследователь Васильева Е.Н. «характерными чертами формирования человеческого капитала состоят в трансформации и видоизменении структуры инвестиций в специфическую форму капитала,

генерировании ряда изучаемых новых ее компонентов. Эти компоненты обусловлены необходимостью непрерывного, динамичного повышения уровня образования, освоения знаний и квалификации работника в условиях, обновляющихся техники и технологий. Также включает организации и координации конкурентоспособности производства, поддержания высокого уровня капитала здоровья работоспособного населения, которые отвечают общим требованиям научно-технического прогресса, обеспечения ликвидности, переменчивости человеческого капитала в области отношений рынка с самой рациональной эффективностью его использования и введения в действие» [241, с.11].

Изоляционистская политика, которую веками придерживается Японией, рассмотрена автором Мусаэльян А.Е., где бесспорно уровень развития человеческого капитала был высоким. 10 место по индексу развития человеческого капитала связано с высоким уровнем жизни, так как ожидаемая продолжительность жизни 82 года самая высокая, по данным 2015 года. Издержки на охрану здоровья населения в Японии составляют 8,1% ВВП [153,94].

Из всего можно сделать вывод, что старания правительства Японии направлены, чтобы обеспечить население квалифицированной и качественной медицинской помощью и на поддержку и развитие человеческого капитала.

Основная особенность человеческого капитала Японии заключается в сбалансированном подходе к его развитию, который включает высокие инвестиции в здравоохранение, образование и общее благосостояние граждан, что в свою очередь повышает качество жизни и способствует долгосрочному успеху страны в глобальном масштабе.

Авторы Г.В. Грацинская и В. Ф. Пучков в своих работах отметили, что для достижения экономического роста необходимо формирование человеческого капитала в регионе. В связи с этим государственные органы управления должны радикально изменить свое отношение к финансированию

систем здравоохранения, образования, социального обеспечения, рассматривая их не как непроизводственные расходы, а как производственные инвестиции, составляющие основное богатство страны-человеческий капитал [101, с.179]. Этот методологический подход способствует росту национального богатства и активному развитию эффективного человеческого капитала.

Особенность человеческого капитала по мнению авторов заключается в его целенаправленном формировании через инвестиции в образование, здравоохранение и социальное обеспечение, что способствует росту национального богатства и развитию эффективного человеческого капитала, который является основой для экономического прогресса и инновационного развития.

В трудах А. Н. Леонтьева отмечается, что эффективная реализация социально-экономического потенциала региона определяется не только наличием человеческого капитала и его качественными характеристиками, но и условиями, в которых осуществляется его использование. Учёный подчёркивает, что большое значение имеет именно степень согласованности механизмов развития человеческого капитала с потребностями региональной экономики.

В качестве примера А. Н. Леонтьев приводит регионы Северо-Западного федерального округа, которые считаются одними из наиболее результативной по показателям эффективности реализации социально-экономического потенциала. Отличительной особенностью данных регионов является разработка системы прогнозирования потребностей работодателей, а также формирование устойчивого социального партнёрства между образовательными организациями, хозяйствующими субъектами, службами занятости и органами власти на муниципальном уровне [232, с.43].

Основная особенность человеческого капитала, по мнению Леонтьева заключается в том, что его эффективная реализация зависит не только от его количественных и качественных характеристик, но и от системы управления

его развитием и реализации, включая прогнозирование потребностей работодателей и социальное партнерство между различными институтами на уровне региона.

Автор подчеркивала отличительные черты отдельных северо-восточных территорий как передовых по степени успешной реализации их социально-экономического потенциала. Особенностью этих областей является разработка уникального процесса предвидения потребностей местных работодателей, включая создание системы тесного сотрудничества между учебными заведениями, бизнес - структурами, службой занятости и муниципальными властями для оптимальной синхронизации.

В научной работе Т. В. Касаева рассматривается и анализируется процесс воспроизводства человеческого капитала на примере Северо-Кавказского федерального округа [128, с.94]. В результате исследования выявлено существенное отставание округа по показателям воспроизводства человеческого капитала от среднероссийского уровня. Несмотря на относительно низкие показатели социально-экономического развития, демографическая ситуация и состояние здоровья населения в целом занимают лидирующие позиции.

Одной из причин высокой рождаемости, по мнению автора, является распространённость многожёнства, что оказывает непосредственное влияние на рост числа новорождённых. Сравнительно высокая продолжительность жизни в республике объясняется низким уровнем потребления алкогольных напитков среди мусульманского населения.

В Северо-Кавказском федеральном округе специфика человеческого капитала заключается в его воспроизводстве, обусловленном синергией экономических и этнокультурных факторов. Последние, в частности, проявляются в поддержке многодетных семей и сохранении традиционных практик, которые позитивно влияют на демографическую динамику, стимулируя рождаемость и улучшая показатели здоровья. Таким образом, эти



факторы выступают в качестве фундаментальных условий для формирования и развития человеческого капитала в регионе.

Е.В. Васильев и Е.И. Некрасов указывают на то, что для сельскохозяйственного сектора Российской Федерации характерны высокий уровень урбанизации и миграционные процессы, преимущественно связанные с оттоком молодого населения из сельских территорий в городские центры. Данная демографическая тенденция, согласно их анализу, оказывает отрицательное влияние на эффективность управления сельскохозяйственными предприятиями.

Кроме того, на качество человеческого капитала отрицательно влияют сложившееся в обществе неоднозначное отношение к сельскому труду, низкий престиж аграрных профессий, слабое развитие сельской инфраструктуры, низкий уровень заработной платы и условий жизни, а также медленное развитие культурной и образовательной сфер [87, с.35].

Основная особенность человеческого капитала в российском сельском хозяйстве заключается в сочетании социальных и экономических проблем, таких как урбанизация, недооценка сельского труда, слабая инфраструктура и низкие заработки. Эти факторы препятствуют эффективному формированию и использованию человеческого капитала, что в свою очередь сказывается на развитии аграрного сектора и на качество человеческого капитала в этой сфере.

А.Л. Кекконен в своих работах отмечает, что особенностями формирования человеческого капитала в северных и североевропейских регионах России являются отрицательный естественный прирост населения, высокий уровень безработицы, несбалансированность регионального рынка труда, рост числа пенсионеров и отрицательный миграционный прирост. Однако в регионе наблюдается высокий уровень экономической активности, что свидетельствует о наличии значительного потенциала человеческого капитала, а также о способности региона поддерживать экономическую активность, несмотря на демографические и структурные ограничения.

Высокая вовлеченность населения в экономические процессы частично компенсирует негативные тенденции и создает предпосылки для дальнейшего развития человеческого капитала [129, с.86].

Основная особенность человеческого капитала в регионах Европейского Севера России состоит в том, что на его развитие влияют как негативные демографические и экономические тренды, такие как снижение численности населения, низкие доходы, высокая безработица и отрицательная миграция, так и позитивные аспекты, такие как высокая экономическая активность населения.

В работах отечественных учёных также рассматривается изучение теорий человеческого капитала. К этим работам можно отнести работы Пулатова М.Д., Хоркашова И.С., Ходиева И.А., Кенджаева М.Т., Акрамовой З.Б., Абдулло-заде Н.Р., Гурезова С.И., Хамидовой С.Х. и другие.

В работе Ходиева И. А. «Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода» повышение роли человека в современных экономических отношениях связывается с превращением знаний в основной стратегический ресурс, изменениями на мировом рынке труда и расширением миграционных процессов [61, с.15]. Автор рассматривает управление процессами развития человеческого капитала с учётом усиления миграционных потоков и институциональных преобразований в регионе с избыточным трудовым потенциалом.

По мнению И.А. Ходиева, особенность развития человеческого капитала в условиях переходного периода заключается в необходимости его адаптации к требованиям мирового рынка, а также в превращении знаний в один из основных стратегических ресурсов.

По мнению учёного И.С. Хоркашова, достижение эффективного развития человеческого капитала невозможно без обеспечения экономической безопасности. В этой связи необходимо совершенствование ключевых компонентов человеческого капитала, таких как образование и здравоохранение, которые способствуют преодолению экономической и

социальной отсталости, а также стимулируют устойчивое развитие общества и экономики [62, с.18].

Изучив и обобщив, зарубежных и отечественных ученых можно сделать вывод, что использование человеческого капитала в отдельных регионах имеет свои особенности, к которым относятся следующее:

1. Сокращение численности населения из-за падения уровня жизни (в отдельных случаях повышение уровня жизни).

2. Отрицательное влияние миграции на развитие инновационных процессов в принимающей стране.

3. Государственная поддержка инвесторов и развитие инновационно-территориального кластера.

4. Высокая образованность населения.

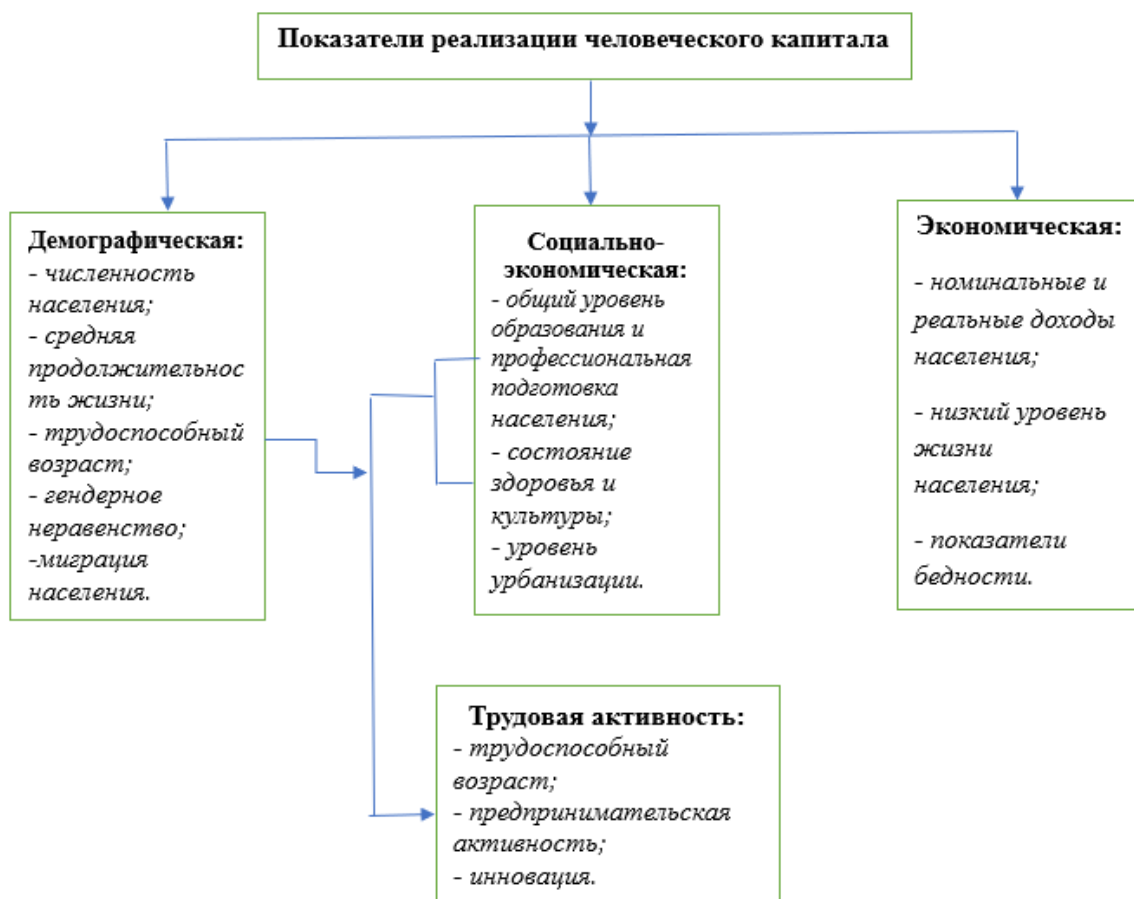
5. Использование nano технологий и генно-инженерного производства.

6. Создание образовательного кластера.

Можно сделать вывод, что особенности применения человеческого капитала в регионах отличаются по численности населения, уровня рождаемости и смертности, уровнем образования и занятости населения, миграционными процессами (отток или приток), развитием науки и техники, государственными и неформальными институтами, влияющие непосредственно на качество применения человеческого капитала в рассматриваемом регионе.

В таблице приведено мнение ученых о понятии особенности использования человеческого капитала на уровне страны, региона и т.д. (см. табл. 1.2. ПРИЛОЖЕНИЕ 1)

Исходя из выше изложенного все вышеперечисленные факторные особенности, которые авторы приведено, объединяются на следующем рисунке.



**Рис 1.1. Структура использования человеческого капитала в экономике  
(авторская разработка)**

На основе данных, приведенных на рис 1.1. исходя из мнений разных авторов о особенностях использования человеческого капитала выделили 3 группы факторных особенностей: демографические, социально – экономические и экономические. На основе комбинации отдельных элементов демографических и социально-экономических групп особенностей разработана четвертая группа – трудовая активность, которая характеризует особенности человеческого капитала, и будут основным направлением эмпирических исследований в следующей главе. В следующей главе проводится анализ этих факторных особенностей между регионами и определяются особенности использования человеческого капитала в разных регионах страны, более глубоко по Согдийской области.

На основе изучения и анализ особенности использования человеческого капитала в регионе можно выделить 7 особенностей, которые приведены на рис.1.2.

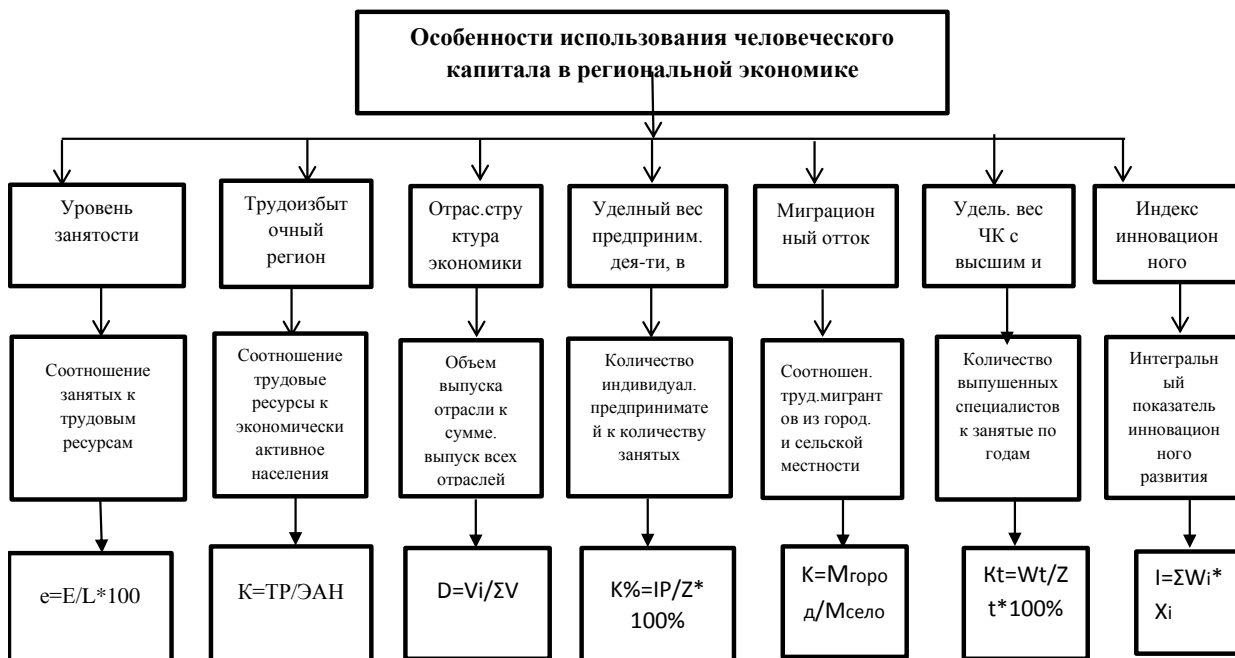


Рис.2. Схема взаимосвязи особенности использования человеческого капитала в региональной экономике

Для глубокого теоретического анализа далее раскрыты вышеперечисленные особенности более подробно:

**Уровень занятости населения** - это отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах. Обычно имеется в виду доля работающей части населения трудоспособного возраста страны. При этом в равной степени учитываются работники с полным или неполным рабочим днём, а также люди, чья работа приостановлена на момент проведения исследования, например, из-за отпуска, по уходу за ребенком.

**Трудоизбыточный регион** - регион, имеющий избыток рабочей силы в трудоспособном возрасте.

**Внешняя трудовая миграция** представляет собой процесс перемещения людей из одной страны в другую с целью трудовой

деятельности, что обусловлено различными экономическими, социальными и политическими факторами. Внешняя трудовая миграция является важным явлением в мировой экономике, оказывающим влияние, как на страны исхода, так и на страны назначения.

**Удельный вес человеческого капитала с высшим образованием** — это доля работников, обладающих высшим образованием, в общей численности трудоспособного населения или рабочей силы в стране, регионе или отрасли. **Рассчитывается следующим образом:**

Удельный вес человеческого капитала с высшим образованием можно вычислить по формуле:

$$\text{Удельный вес} = \frac{\text{Число работников с высшим образованием}}{\text{Общее число работников}} \times 100$$

**Предпринимательская деятельность** – осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от владения имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

**Индекс инновационного развития** – это сводный комплексный интегральный показатель, отражающий уровень инновационной активности и потенциал. При разработке и внедрении передовых решений ключевыми факторами являются: создание новаторских технологий, интеграция инновационных подходов, использование научно-технического прогресса и оптимизация ресурсного потенциала.

Рассматриваемый индекс служит мерой продуктивности применения ресурсов в процессе генерации и имплементации инновационных решений, а также определяет их значимость для экономического и общественного прогресса.

**Отраслевая структура экономики** – служит не только статистическим отчетом, но и ключевым индикатором эффективности распределения

национальных ресурсов. Она также выявляет приоритетные направления экономического развития, которые в свою очередь формируют производственный потенциал государства.

Исследование отраслевой композиции экономики предоставляет фундаментальное понимание природы экономического прогресса. Оно дает возможность определить основные факторы, стимулирующие развитие, и наметить наиболее перспективные направления экспансии. Таким образом, анализ отраслевой структуры является краеугольным камнем для разработки действенной экономической стратегии, нацеленной на обеспечение долгосрочного благосостояния.

Таким образом, учитывая изложенные основополагающие принципы, данный раздел диссертации посвящен переходу к методологии определения предмета данного исследования в контексте конкретного объекта.

### **1.3. Методы исследования человеческого капитала и его влияния на развитие региональной экономики**

Для глубокого понимания того, как человеческий капитал функционирует в региональной экономике, необходим многогранный подход, объединяющий различные исследовательские инструменты и теоретические рамки. Систематический обзор существующих научных работ по этой теме дает возможность определить и структурировать ключевые концепции и методы, используемые при изучении человеческого капитала на региональном уровне.

1. Методология расчета индекса человеческого капитала предполагает анализ статистических данных, охватывающих такие детерминанты, как уровень занятости и безработицы, ожидаемая продолжительность жизни, образовательный уровень, а также структура доходов населения и их дисперсия. Для всесторонней оценки проводится сравнительный анализ

указанных индикаторов в абсолютных, относительных и взвешенных величинах.

2. Опросы и анкетные исследования. Эти методы нужны для сбора мнения специалистов данной отрасли, такие как сфера образования, рынка труда и миграции населения. На основе их ответа и комплексного анализа принимается решения для данной проблемы.

3. Для анализа человеческого капитала и выявление его особенности использованы статистический ежегодник региона и страны, социально-экономическое положение региона, а также материалы, предоставляемые из центра занятости.

4. Обзор литературы. С помощью обзора литературы сгруппированы теоретические подходы, осуществлен критический обзор и выбрана методика её изучения. Путем всестороннего изучения научной литературы, публикаций и специализированных источников, посвященных развитию и применению человеческого капитала в региональной экономике, мы провели глубокий анализ. Этот анализ позволил нам обобщить основные теоретические концепции, выявить текущие тенденции и определить перспективные направления для будущих исследований, что вносит вклад в понимание человеческого капитала на региональном уровне.

5. Для эффективного сбора и анализа информации по региональной экономике, занятости и системе образования, целесообразно использовать Интернет-ресурсы и электронные базы данных.

В целом, комплексное применение перечисленных методов обеспечило системный подход к изучению человеческого капитала, что позволило выявить ключевые тенденции, проблемы и перспективные направления его развития на уровне региона.

С этой точки зрения можно сделать вывод, что выбор конкретных методов исследования зависит от целей и характера исследования, а также от доступности данных. Одной из причин применения комбинированного подхода является стремление получить более полное понимание



использования человеческого капитала и выявить особенности его функционирования в экономике региона.

Для оценки человеческого капитала существуют различные методы и подходы. При определении объёма человеческого капитала применяются как натуральные (временные) методы, так и методы стоимостной оценки. К натуральным методам относятся показатели, отражающие среднюю продолжительность повышения квалификации и уровень образования в годах обучения человека: чем больше человек обучается, тем выше уровень его образования и, соответственно, тем больше его человеческий капитал.

Л. Туроу сосредоточил своё внимание на анализе производственного аспекта человеческого капитала и считал, что каждый индивид обладает особыми возможностями для формирования собственного интеллектуального капитала. По его мнению, «процессы производства человеческого капитала различаются для разных людей» [52, с.98]. Туроу отмечал, что производительность уже существующего человеческого капитала во многом зависит от экономических возможностей личности.

В своей модели формирования человеческого капитала он использовал производственную функцию Кобба — Дугласа. В представлении Л. Туроу модель производства человеческого капитала имеет следующий вид:

$$HC = f(K, HCx, P, EA), \quad (1)$$

где HC - произведенный человеческий капитал;

K – физический капитал;

HCx – вложения человеческого капитала;

P – природные ресурсы;

EA – экономическая способность.

Г. Беккер рассматривал оценку человеческого капитала с позиции его производительной способности. Согласно его интерпретации, каждый человек представляет собой сочетание одной единицы труда и определённого

количества воплощённого в ней человеческого капитала. Таким образом, заработная плата, по сути, является комбинацией рыночной цены «плоти» и дохода в виде ренты от человеческого капитала, вложенного в эту «плоть». В рамках данного подхода оценка человеческого капитала выражается следующим образом:

$$Va = \sum_{t=a}^n (B - C) * (1 + i)^t, \quad (2)$$

где  $Va$  – оценка человеческого капитала работника возрасте,  $a$ ;

$B$  – общая заработная плата;

$C$  – часть заработной платы, приходящаяся на труд;

$n$  - возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека;

$i$  - процентная ставка.

Кроме того, Г. Беккер и Б. Чисуик предложили формулу для расчёта дохода от человеческого и физического капитала. По их мнению, для владельца человеческого капитала «совокупный доход каждого индивида после завершения инвестиций в человеческий капитал равен сумме дохода, полученного от этих инвестиций, и дохода от его первоначального человеческого капитала».

Предлагаемая ими формула расчёта имеет следующий вид:

$$E_i = X_i + \sum_{j=1}^m r_{ij} * C_{ij},$$

(3)

где  $E_i$  – доход (заработок) определенного лица;

$X_i$  – эффект от первоначального капитала этого лица;

$j$  – определенные инвестиции;

$i$  – процентная ставка;

$r_{ij}$  – норма дохода этого лица на его инвестиции;

$C_{ij}$  – стоимость этих инвестиций.

Представителем интерпретации (трактовки) понятия человеческого капитала является М. Фридман, который оценивает человеческий капитал и рассматривает его как фонд, обеспечивающий постоянный трудовой доход. Последний определяется как средневзвешенная величина ожидаемого будущего дохода и выражается следующей формулой:

$$D^n = r * V^n,$$

(4)

где:  $D^n$  – ожидаемые поступления дохода, д.е.

$r$  - процентная ставка, %

$V^n$  – общая величина имущества, д.е.

Имущество может быть представлено в виде капитализированной стоимости будущего потока доходов, которая определяется посредством дисконтирования. Общая величина имущества определяется следующим образом:

$$V^n = D_1 / (1+r) + D_2 / (1+r)^2 + \dots + D_n / (1+r)^n$$

(5)

где:  $D_i$  – ожидаемый индивидуумом годовой доход всех видов имущества;

$n$  – срок жизни человека в годах.

Для определения факторов, которые непосредственно влияют на результирующий показатель, используется уравнение корреляционно – регрессионной модели, которая имеет следующий вид:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_m X_m + \varepsilon,$$

(6)

где:  $\beta_0$  - свободный член, определяющий значение  $Y$ , в случае, когда все объясняющие переменные  $X_j$  равны 0.

$X = X (X_1, X_2, \dots, X_m)$  - вектор независимых (объясняющих) переменных;

$\beta$  - вектор параметров (подлежащих определению);

$\varepsilon$  - случайная ошибка (отклонение);

$Y$  - зависимая (объясняемая) переменная.

Отечественные и зарубежные экономисты выявили прямую зависимость между уровнем образования и уровнем ВВП. Причем увеличение общественных и личных затрат на образование обеспечивает более половины роста ВВП. Поэтому показатели потенциала образования стали частью системы показателей международной статистики.

В данном контексте «концепция человеческого развития» была разработана Программой развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) в 1990 году. В настоящее время по индексу человеческого развития (ИЧР) производится оценка уровня развития более чем в 120 странах мира, включая Республику Таджикистан. Основные положения концепции человеческого развития заключаются в следующем:

Человеческое развитие представляет собой как процесс расширения человеческого выбора, так и достигнутый уровень благосостояния людей;

Уровень благосостояния зависит от возможности прожить долгую и здоровую жизнь, приобрести знания и иметь доступ к ресурсам, обеспечивающим достойную жизнь.

Доход рассматривается как средство, расширяющее человеческий выбор, т.е. предоставляющее большую свободу выбора и больше вариантов для достижения выбранной цели;

Позитивное воздействие дохода на человеческое развитие ослабевает по мере его роста («принцип убывающей предельной полезности дохода»).

Среди основных недостатков расчёта и интерпретации ИЧР в первую очередь следует отметить недостаточную статистическую достоверность и отсутствие реальных данных в отдельных странах. Во-вторых, существуют присущие самому ИЧР внутренние ограничения, связанные с недостатками

используемых показателей (например, средней продолжительности обучения), методикой их включения в индекс (в частности, недостатками применения функции полезности дохода с переменной эластичностью), а также с вычислительными ошибками и статистическими неточностями. В-третьих, недостаточная аргументация принятого согласования границ изменения базовых характеристик связаны с недостатками или изъянами (например, соотношения среднего срока жизни и фактического ВВП на душу населения), с точки зрения практики свободное замещение базовых характеристик друг другом, конкретным определенным варьированием соотношения между более и менее развитыми государствами по свершениям в отдельных величинах человеческого развития.

Достоинствами данного индекса являются следующее:

- Многоуровневый расчетно-аналитический аппарат;
  - Подробный инструментарий разработки и оценка эффективности программ человеческого развития, включая методы определения приоритетов, размеров и источников финансирования (формирования) государственного бюджета, координации целей гуманитарного и экономического развития, согласования программ, реализуемых на макро - и микроуровне;

Возможность использования ИРЧП для комплексной оценки уровня развития региона и его влияния на экономическую, экологическую и демографическую ситуацию;

Применимость прикладных приемов, основанных на ИРЧП, как на национальном, так и на региональном уровнях.

Для Таджикистана последнее обстоятельство означает возможность разработки на основе единой методики национальной и местной программ человеческого развития.

Методология исчисления ИРЧП относительно проста:

$$\text{ИРЧП} = 1/3 * \sum Jx_n, \quad (7)$$

где  $Jx_1$  – индекс ожидаемой средней продолжительности жизни населения при рождении;

$Jx_2$  – индекс уровня образования населения (комбинированный показатель, рассчитываемый как индекс грамотности взрослого населения (доля грамотных от 0 до 100%) и индекс доли учащихся, получающих начальное, среднее и высшее образование в соответствующей возрастной группе от 0 до 100%);

$Jx_3$  – индекс реального ВВП на душу населения, исчисляемого по паритету покупательной способности валют в долларах США.

Добавление к вышесказанному приведен следующий метод расчета индекса человеческого капитала (ИЧК), который рассчитывается с учетом 5 компонентов, это:

1. уровень образования;
2. профессиональный опыт (стаж работы), общепрофессиональные навыки, умения, в том числе знание иностранных языков, умение работать на компьютере и пр.;
3. предпринимательские и организаторские способности, лидерство;
4. состояние здоровья;
5. различные характеристики семьи (количество детей, социально-экономическое положение родителей и пр.).

Используя следующую формулу, можно рассчитать ИЧК региона:

$$\text{ИЧК} = \frac{1}{5}x_1 + \frac{1}{5}x_2 + \frac{1}{5}x_3 + \frac{1}{5}x_4 + \frac{1}{5}x_5$$

(8)

где:  $x_1$ - индекс образования;

$x_2$  - индекс общепрофессиональных навыков;

$x_3$  -индекс организаторских и предпринимательских способностей;

$x_4$  - индекс здоровья;

$x_5$  - индекс характеристик семьи.

Каждая из пяти компонент ИЧК измеряется в непрерывной шкале от 0 до 20, поэтому значения интегрального ИЧК лежат в интервале от 0 до 100.

Для расчета индекса рассчитываются индексы, которые приведены в табл. 1.2.

**Таблица 1.2 - Компоненты индикатора человеческого капитала**

<b>Компонента человеческого капитала</b>	<b>Переменная</b>	<b>Компонента индикатора</b>	<b>Индекс индикатора</b>
Уровень образования	Уровень образования респондента на момент опроса	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения) с образованием от незаконченного высшего профессионального и выше	Индекс образования
Общепрофессиональные навыки, умения, в том числе знание иностранных языков, умение работать на компьютере	Наличие навыков вождения автомобиля, мотоцикла	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), обладающих навыками вождения автомобиля, мотоцикла	Сумма этих компонент, деленная на 3, дает индекс профессиональных навыков
	Наличие навыков общения на иностранном языке	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), обладающих навыками общения на иностранном языке	
	Наличие навыков работы на компьютере	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), обладающих навыками работы на компьютере	
Предпринимательские и организаторские способности, лидерство	Численность подчиненных	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), имеющих подчиненных на работе	Сумма этих компонент, деленная на 4, дает индекс организаторских и предпринимательских способностей
	Попытка организовать собственное предприятие	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), пытавшихся или сумевших организовать собственное предприятие	
	Является ли человек собственником предприятий	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), имеющих в собственности доли в предприятиях	
	Является ли человек собственником ценных бумаг	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), имеющих в собственности акции или иные ценные бумаги	
Уровень здоровья	Субъективная оценка уровня здоровья	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), оценивающих	Индекс здоровья

Компонента человеческого капитала	Переменная	Компонента индикатора	Индекс индикатора
		себя здоровыми	
Различные характеристики семьи	Уровень образования отца (отчима)	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), с образованием отца (отчима) выше незаконченного высшего	Сумма этих компонент, деленная на 5, дает индекс характеристик семьи
	Уровень образование матери (мачехи)	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), с образованием матери (мачехи) выше незаконченного высшего	
	Семейное положение	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), живущих в официальном/неофициальном браке	
	Уровень образования супруга/супруги	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), с образованием супруги/супруга выше незаконченного высшего	
	Количество детей	Доля людей в группе (поколение/жители определенного типа поселения), имеющих детей	

В аналитической части диссертации, в зависимости от задачи и статистических данных, использованы данные формулы.

Для выявления особенностей использования человеческого капитала в региональной экономике разработан алгоритм, состоящий из следующих этапов:

1. Исследование сущностных характеристик понятий и терминов «Использование человеческого капитала» и «Особенности использования человеческого капитала».

2. Исследование факторов и показателей использования человеческого капитала.

3. Сбор статистической информации выявленных показателей по регионам и государству.

4. Проведение анализа показателей использования человеческого капитала. Сравнение данных показателей на уровне рассматриваемого региона с другими регионами национальной экономики.



5. Выделение показателей, которые являются особенностью региональной экономики. Сбор статистической информации по проведению сравнительной характеристики факторов, которые относятся к рассматриваемому региону и другими регионам данной национальной экономики.

6. Разработка основных направлений использования человеческого капитала в развитии экономике Согдийской области.

Таким образом, все методы, которые мы рассматривали, будут в дальнейших работах использоваться при расчетах экономической эффективности.

## **ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ**

Исследование теоретических и методических основ использования человеческого капитала в региональной экономике позволило сделать следующие выводы:

**1.** Анализ научной литературы показал, что для более глубокого понимания понятия «человеческий капитал» в современной экономической теории можно привести несколько его определений. Под человеческим капиталом региона понимается совокупность сосредоточенной на территории (региона) людей, имеющих накопленные знания, способности, профессиональные навыки, состояние здоровья, культурный уровень и мотивацию, которое в отличие от существующих понятий основное внимание уделяет влиянию выявленных составляющих на уровень занятости и степень инновационного развития региона.

**2.** Особенности использования человеческого капитала зависят от различных факторов, таких как уровень занятости, степень избытка рабочей силы в регионе, отраслевая структура экономики, удельный вес предпринимательской деятельности в структуре форм хозяйствования, масштабы миграционного оттока, соотношение доли человеческого капитала

с высшим образованием и средним доходом населения, а также индекс инновационного развития.

3. Изучение особенностей использования человеческого капитала в региональной экономике предполагает применение комплекса методологических подходов, такие как статистические, опросные, интервьюирование и официальные статистические данные.

4. Исследование особенностей человеческого капитала в контексте региональной экономики обладает двуединой ценностью. С одной стороны, оно позволяет определить неповторимые черты каждого отдельного региона. С другой стороны, оно закладывает фундамент теоретических и методологических подходов для оптимизации управления человеческими ресурсами.

Для обеспечения устойчивого экономического роста в регионе необходимо подчеркнуть роль человеческого капитала, учесть особенности его использования и на его основе необходимо принимать определенных стратегий, который усиливает конкурентные преимущества региона и способствует повышению эффективности трудового потенциала и стимулирует инновационное развитие.

## **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **2.1. Оценка современного состояния экономики региона и использования человеческого капитала**

Согдийская область считается одним из развитых регионов страны, поскольку на её долю приходится 28,5% валового регионального продукта и промышленного производства. Развитие этих показателей напрямую зависит от факторов производства, одним из которых является труд. Человеческий капитал, охватывающий знания, навыки, квалификации и опыт сотрудников, является центральным элементом данного фактора. Оптимальное использование ресурсов является движущей силой прогресса, поскольку оно способствует повышению производительности, стимулирует инновационную деятельность и формирует предпосылки для устойчивого экономического развития регионов. В свою очередь, инвестиции в человеческий капитал, охватывающие сферы образования, здравоохранения, профессиональной подготовки и обеспечения достойных условий труда, представляют собой эффективный механизм, оказывающий прямое положительное влияние на макроэкономические показатели государства.

Детальное исследование применения человеческого капитала в экономической системе позволяет количественно оценить степень интеграции знаний, умений и компетенций рабочей силы в различные сектора. Осознание корреляций между человеческим капиталом, экономическим прогрессом, производительностью труда и инновационной активностью является краеугольным камнем для разработки стратегий устойчивого развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики.

В условиях глобализации и быстрого технологического прогресса эффективное использование человеческого капитала становится ключевым фактором устойчивого экономического роста и развития. Рассмотрим основные аспекты этой оценки.

Для анализа современного состояния использования человеческого капитала в экономике региона необходимо учитывать уровень образования населения.

Образование является одной из ведущих отраслей экономики страны, а его система включает следующие уровни: дошкольное образование, начальное образование (1–4 классы, возраст от 7 до 11 лет), основное общее обязательное образование (5–9 классы, возраст от 11 до 16 лет), среднее общее образование (10–11 классы, возраст от 17 до 18 лет) и профессиональное образование.

В таблице 2.1 представлены показатели численности учащихся общеобразовательных и средних специальных учебных заведений по региону за 2015-2024 гг.

**Таблица 2.1 - Численность учащихся общеобразовательных и средних специальных учреждений Согдийской области за 2015-2024 гг.**

Показатели	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Общеобразовательные учреждения</b>									
Число учреждений, единиц	914	924	923	928	938	944	946	952	962
Численность учащихся, тыс. человек	482,3	499,7	517,8	533,7	565,2	579,5	571,7	570,5	578,3
Окончили неполную среднюю школу – всего, тыс. человек	43,1	42,2	41,9	42,7	44,2	43,7	43,0	46,5	52,1
Окончили полную среднюю школу - всего тыс. человек	32,9	34,7	34,9	34,9	34,2	35,8	30,8	31,5	32,5
Численность учителей, тыс. человек	34,6	36,4	37,2	38,2	40,0	39,5	37,9	37,0	37,6
<b>Учреждения среднего профессионального образования</b>									
Число учреждений,	21	21	21	21	22	22	22	21	21

Показатели	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022	2023	2024
единиц									
в них учащихся, человек	18,9	20,7	20,3	21,7	22,6	22,1	20,1	19,3	20,1
Принято студентов в учреждения среднего профессионального образования, человек	6,5	6,8	6,2	6,8	7,6	7,1	6,7	5,9	6,6
Выпущено учреждениями среднего профессионального образования, человек	3,5	4,1	2,8	5,4	5,9	6,0	5,9	5,2	5,3

Источник: составлено автором на основе [224, с. 65]

Анализ статистических данных, представленных в таблице, показывает положительные тенденции в развитии системы образования за период 2015–2024 гг. В частности, количество общеобразовательных учреждений постепенно увеличивалось — с 914 единиц в 2015 году до 962 единиц в 2024 году, что свидетельствует о расширении сети школ и росте доступности образования.

Численность учащихся также демонстрирует устойчивую тенденцию к росту: если в 2015 году в школах обучалось 482,3 тыс. человек, то к 2021 году их количество достигло 579,5 тыс. человек, после чего наблюдается незначительное снижение (до 578,3 тыс. человек в 2024 году). Это может быть связано с демографическими изменениями, в частности с уменьшением численности детского населения и миграционными процессами.

Количество выпускников неполной средней школы в целом оставалось стабильным, колеблясь в диапазоне от 43,1 до 52,1 тыс. человек. Аналогичная динамика характерна и для выпускников полной средней школы — от 32,9 тыс. человек в 2015 году до 32,5 тыс. человек в 2024 году, что может указывать на стабилизацию численности учащихся старших классов.

Численность учителей увеличилась с 34,6 тыс. человек в 2015 году до 40,0 тыс. человек в 2020 году, после чего отмечается небольшое сокращение до 37,6 тыс. человек в 2024 году. Это может быть обусловлено как оптимизацией школьной сети, так и изменением нагрузки на одного педагога.

В сфере среднего профессионального образования также прослеживается относительная стабильность. Анализ данных показывает, что сеть образовательных учреждений оставалась стабильной, насчитывая 21-22 организации. В то же время, наблюдалась динамика численности обучающихся: после периода роста с 18,9 тыс. в 2015 г. до 22,6 тыс. в 2020 г., к 2024 г. этот показатель составил 20,1 тыс. человек. Колебания числа принятых студентов в пределах 6,5–6,6 тыс. человек позволяют говорить об умеренном характере изменений спроса на профессиональное образование.

Развитие системы образования характеризуется ростом числа учебных заведений, увеличением доступности образовательных услуг для населения и возрастающим значением среднего профессионального образования. Эти позитивные изменения, даже при наличии краткосрочных флуктуаций, способствуют формированию и эффективному использованию человеческого капитала, что, в свою очередь, закладывает основу для стабильного социально-экономического прогресса государства.

Данные таблицы свидетельствуют, что рост числа образовательных учреждений в нижних секторах (общее и среднее профессиональное образование) свидетельствует о повышении доступности образования и материальной поддержки в различных сферах. Однако для совершенствования системы образования стоит обратить внимание на снижение эффективности качества образовательных услуг.

Число учащихся в общеобразовательных школах продолжает увеличиваться. Параллельно с этим, система среднего профессионального образования сталкивается с сокращением контингента студентов и выпускников, что сигнализирует о снижении привлекательности

предлагаемых образовательных программ. Такая ситуация может быть вызвана трансформациями на рынке труда и уменьшением спроса на определенные профессиональные специальности. Следовательно, возникает острая необходимость в комплексном подходе к решению кадровых вопросов в сфере образования, который должен включать в себя повышение уровня подготовки педагогических кадров и активное привлечение квалифицированных специалистов.

Эмпирические исследования выявляют системные недостатки в современном образовании. Критическими проблемами являются низкая мотивация учащихся, приводящая к отсеву, в особенности в среднем профессиональном звене, и нехватка компетентных педагогических работников. Для преодоления этих трудностей требуются глубокие структурные преобразования в среднем образовании, ориентированные на повышение качества образовательных программ и создание действенных стимулов для продолжения обучения и профессионального роста в выбранной области.

Следующей ступенью формирования человеческого капитала является степень профессионализации, которая включает высшее профессиональное образование. Этот вопрос будет рассмотрен в следующем разделе.

Другим фактором, который непосредственно влияет на использование и развитие человеческого капитала, является развитие системы здравоохранения. Здоровье населения оказывает влияние на ожидаемую продолжительность жизни, что, в свою очередь, сказывается на использовании и развитии человеческого капитала в регионе.

Для оценки капитала здоровья человеческого капитала рассмотрим систему здравоохранения, данные о которой приведены в таблице 2.2 (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2). Следует отметить, что современное состояние системы здравоохранения не способствует значительному повышению качества человеческого капитала в регионе. Увеличение численности врачей и среднего медицинского персонала с 1991 по 2024 годы напрямую связано с

улучшением доступности медицинской помощи для населения. Увеличение числа врачей на 20,9% и среднего медицинского персонала на 26,2% способствует повышению качества медицинского обслуживания. Это позволяет улучшить здоровье населения, что, в свою очередь, положительно сказывается на человеческом капитале, повышая продуктивность и качество труда.

Отмечается негативная тенденция: на фоне роста населения происходит снижение обеспеченности медицинскими кадрами (врачами и средним персоналом) в расчете на 10 тысяч человек. Это создает реальную угрозу дефицита специалистов, что может негативно сказаться на доступности медицинской помощи для уязвимых групп. Параллельно, наблюдается значительное сокращение коечного фонда в стационарах (на 18,8% за 1991-2024 гг.) при одновременном увеличении числа амбулаторных обращений. Данная динамика свидетельствует о переориентации системы здравоохранения, вероятно, в сторону более современных и экономически целесообразных амбулаторных методов лечения.

Принятая методология свидетельствует о стратегическом подходе к оптимизации как материальных, так и кадровых ресурсов в здравоохранении. Смещение акцента на превентивные меры и амбулаторное лечение является ключевым фактором для снижения нагрузки на стационарный сектор. Инвестиции в развитие системы здравоохранения и повышение уровня здоровья населения являются фундаментальным вкладом в повышение общенациональной производительности труда.

Здоровые люди с доступом к качественной медицинской помощи могут работать более продуктивно и дольше, что положительно влияет на экономику региона. Увеличение числа медицинских работников также влияет на развитие навыков и квалификаций внутри отрасли, создавая возможности для профессионального роста в секторе здравоохранения.

Важной проблемой системы здравоохранения является смертность среди взрослого населения, данные о которой приведены в таблице 2.3. (см.



ПРИЛОЖЕНИЕ 3). Заболеваемость в целом снизилась с 27512,2 случаев на 100 тыс. человек в 2015 году до 15576,7 случаев в 2024 году, что составляет снижение на 56,6%. Положительная динамика в здравоохранении, проявляющаяся в повышении эффективности профилактических мер, интеграции современных медицинских технологий и успешном управлении инфекционными и хроническими заболеваниями, которая положительно влияла на количество заболеваний.

Далее рассмотрено динамика ожидаемой продолжительности жизни в стране, которые приведены в таблице 2.4.

**Таблица 2.4 - Динамика ожидаемой продолжительности жизни Республики Таджикистан за 1991 – 2024 г.**

Показатели	1991	2000	2005	2010	2015	2019	2022	2023	2024
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет)	70,1	68,2	70,6	72,5	73,6	75,1	76,3	76,5	76,6
Мужчины	67,3	66,1	68,1	70,8	71,8	73,5	74,7	75,2	75,3
Женщины	72,9	70,3	73,2	74,4	75,6	76,8	77,9	78,2	78,4

Источник: составлено автором на основе [219, с. 26]; [222, с. 10]

Как видно из таблицы 2.4., ожидаемая продолжительность жизни в целом увеличивалась с 70,1 лет в 1991 году до 76,6 лет в 2024 году, что свидетельствует о росте на 6,5 года (или 9,2%). Этот рост отражает улучшение общественного здравоохранения, условий жизни, питания и доступности медицинских услуг, что непосредственно влияет на качество человеческого капитала. Для мужчин и женщин наблюдается рост продолжительности жизни, однако показатели для женщин традиционно остаются выше, что отражает особенности здоровья и социального положения. Улучшение продолжительности жизни имеет прямое значение для развития человеческого капитала, поскольку более здоровое население становится более продуктивным, более квалифицированным и более активным на рынке труда.

Кроме капитала образования и капитала здоровья, важную роль в формировании и развитии человеческого капитала играет капитал культуры, что подтверждается исследованиями теории человеческого капитала.

**Таблица 2.5. - Динамика основных показателей сферы культуры за 2015-2024 гг.**

Показатели	2015	2018	2020	2021	2022	2023	2024	Темп роста, %
Число библиотек, ед.	354	355	362	362	362	362	362	102,3
Клубные учреждения, ед.	225	235	230	233	233	233	233	103,5
Музеи, ед.	13	22	22	22	22	24	24	169,2
Число театров, ед.	6	10	7	7	7	7	7	116,7
Всего книг и журналов, тыс. экз.	2544	2540	2562	2571	2584	2602	2611	102,6
Всего читателей, тыс. чел	259,3	258,9	259,8	265,2	266,1	264,7	261,9	101,0
Число посещений музеев на 1000 населения	36	39	18	20	20	20	20	50
Число посещений театров на 1000 населения	72	110	36	50	50	50	50	50
Занятые в науке и научном деятельности	159	201	146	113	120	118	118	75,4
Число образовательных учреждений, ед.	914	928	938	944	946	952	962	105,2
Число научных учреждений	5	5	5	5	5	5	5	100
Расходы на науку из государственного бюджета, тыс. смн.	1086,2	2445,4	2445,2	2670,9	3274,4	4221,0	5516,2	507,8

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 164]

Данные таблицы 2.5 показывают, что число библиотек осталось стабильным с 2015 по 2024 годы, сохраняя значение на уровне 354–362 единиц, темп роста составил 102,3%. Эти данные демонстрируют позитивную траекторию развития культурной инфраструктуры страны. Отмечается прогресс в обеспечении доступности библиотечных ресурсов для

широких слоев населения, что является фактором, способствующим расширению информационного поля, интеллектуальному обогащению и повышению общего уровня культурной компетентности. В течение указанного временного отрезка зафиксировано увеличение числа клубных формирований на 3,5% (с 225 до 233 единиц), а также значительный прирост количества музейных объектов – на 169,2% (с 13 до 24 единиц). Эти показатели отражают развитие инфраструктуры для культурного досуга и образования, а также усиление внимания к сохранению и популяризации исторического и культурного наследия. Число театров колеблется от 6 до 7 единиц и за последние четыре года их число не изменилось и составило 7 единиц. Количество книг и журналов в 2024г. составило 2611 тыс. экземпляров и по сравнению с базисным годом (2015г.) на 67 единиц больше, темп прироста составил 2,6%. Рост количества книг и журналов незначителен, но он необходим для передачи знания и культуры. Численность читателей в 2024 г. составила 261,9 тыс. человек, и она показывает о заинтересованности населения чтением книг и журналами, темп роста составил 101,0%. Число образовательных учреждений демонстрирует положительную динамику, так как с 2015-2024 года их количество увеличилось на 48 единиц, или 105,2%. Расходы на науку из государственного бюджета в 2024г. составили 5516,2 тыс. смн., что относительно с 2015г. темп роста составил 507,8%. Эти средства в основном расходуются на научные исследования, которые направлены на стимулирование инновационной деятельности и модернизации технологической базы.

Основные показатели, которые влияют на уровень использования человеческого капитала приведены в таблице 2.6.

**Таблица 2.6 - Динамика занятых и безработных в экономике региона в 2010-2024гг.**

Показатели	Годы								
	2010	2012	2014	2016	2019	2020	2023	2024	Темп роста, %
Численность населения, тыс. чел	2247,6	2349,0	2455,5	2560,8	2658,4	2753,1	2917,3	2966,1	131,9
Трудовые ресурсы всего	1387,0	1434,8	1491,6	1569,5	1669,2	1630,8	1737,8	1729,7	124,7
в том числе: Рабочая сила	785,7	786,3	815,7	812,8	829,0	852,9	908,7	908,5	115,6
в том числе: Занятое население	771,1	774,5	804,8	802,0	820,1	845,0	902,7	901,8	116,9
Официально признанные безработные, тыс. чел	14,6	11,8	10,9	10,8	8,9	7,9	6,0	6,7	54,1
Число выбывших мигрантов, тыс. чел	12,91	10,81	11,26	11,0	11,6	9,39	7,60	7,39	42,7
Безработные имеющие образования: Высшее	0,8	0,8	0,7	0,8	1,2	1,3	0,83	0,98	122,5
Среднее профессиональное	2,9	2,5	1,7	2,3	1,1	1,5	1,06	0,94	67,6
Начальное профессиональное	2,5	2,1	2	1,6	0,9	1,2	0,65	1,15	54
Среднее общее	8,1	7,3	6,3	5,9	4,8	4,8	4,5	2,9	64,2
Недоиспользованные рабочей силы	476,5	648,5	675,9	756,7	840,2	777,9	792,1	821,2	172,3
Уровень безработицы, %	1,9	1,5	1,3	1,3	1,1	0,9	0,7	0,7	63,1

**Источник:** составлено автором на основе [219, с. 60]; [221, с. 24]; [224, с. 85]

Данные таблицы свидетельствуют об увеличении населения региона и его темп прироста составляет 31,9%. Трудовые ресурсы в 2010г. составили 1387,0 тыс. чел и в отчетном году они составили 1729, 7тыс. чел, темп прироста составляет 24,7%. Эти данные свидетельствует о стабильном росте населения, который положительно влияет на рынок труда. Однако отставание темпа роста трудовых ресурсов от роста численности населения указывает на увеличение доли населения, которые не вовлеклись в экономическую активность. За анализируемый период количество официально

зарегистрированных безработных уменьшилось на 54,1% и оно показывает улучшение ситуации на рынке труда, т.е. со стороны государства приняты меры для сокращения уровня безработицы и созданы новые рабочие места. Число выбывших мигрантов уменьшилось с 12,91 тыс. чел (2010 г.) до 7,39 тыс. чел (2024г.) и это связано с созданием новых рабочих мест, в частности в отрасли строительства. Число безработных имеющие высшее образование в 2024г. составило 0,98 тыс. человек, что по сравнению с 2010г. темп прироста составил 22,5%. Данная динамика указывает на необходимость адаптации существующих образовательных программ с целью их более точного соответствия актуальным требованиям рынка труда. Одновременно наблюдается существенное снижение численности безработных со средним профессиональным образованием на 32,4% (с 2,9 тыс. человек в 2010 году до 0,94 тыс. человек в 2024 году), что может свидетельствовать об эффективности профессионального обучения и возрастании спроса на специалистов с данным уровнем квалификации. Количество безработных с начальным профессиональным образованием уменьшилось на 46%, что, вероятно, обусловлено сокращением численности молодежи, испытывающей трудности с эффективной интеграцией в рынок труда. Увеличение безработных, имеющие среднее общее образование может быть связано с низким уровнем образования, поэтому им необходимо пройти определенные курсы для получения новых навыков и компетенций. Неиспользование рабочей силы в 2024 году составило 821,2 тыс. чел., что по сравнению с 2010 увеличилось на 352,6 тыс. чел и темп прироста составил 72,3%. И эти данные свидетельствуют о том, что рабочая сила неэффективно используется и в основном связана с несоответствием знаний, навыки и квалификации рабочих к требованию рынка труда и миграции населения за рубеж.

Рассмотрим влияние уровня образования населения на численности безработных за 9 лет в следующей таблице.

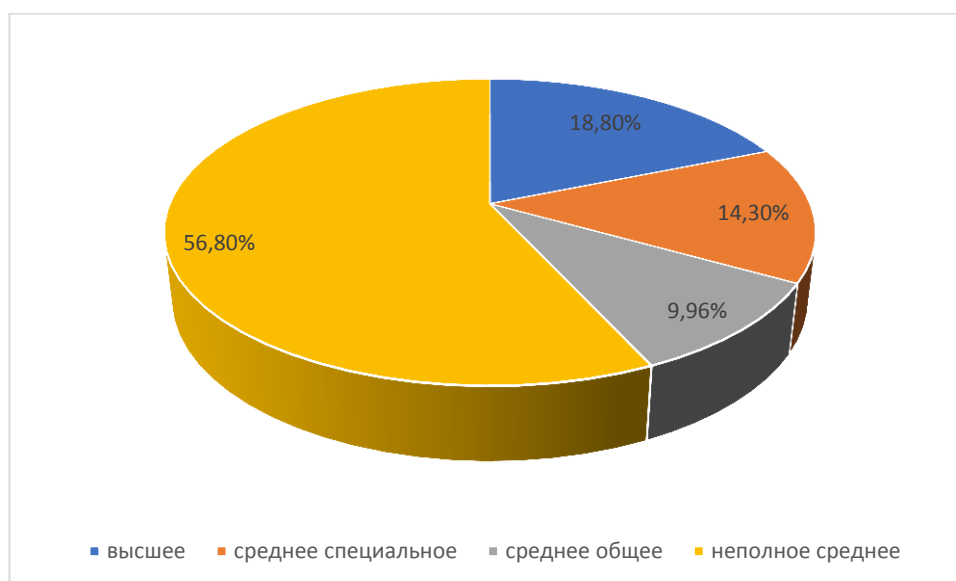
**Таблица 2.7 - Влияние уровня образования на численность  
безработных в 2010 – 2024гг.**

Показатели	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2023	2024	Темп роста , %
Занятость населения, тыс. чел	771,1	774,5	804,8	802,0	807,7	845,0	885,1	902,7	901,8	116,9
У, безработные	14600	12654	11395	10809	8118	7906	7050	6037	6674	54,3
Безработные имеющие:										
X <sub>1</sub> высшее	816	798	681	913	1232	831	832	980	1254	153,7
X <sub>2</sub> среднее специальное	2835	2495	1727	1860	1078	1404	1060	994	959	66,2
X <sub>3</sub> среднее общее	8152	2031	2084	2335	998	805	652	1158	665	91,8
X <sub>4</sub> неполное среднее	2475	7330	6903	5830	4810	4866	4506	2905	3796	153,4

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 128].

Как показывают данные таблицы занятость населения по сравнению с 2010г. темп роста составил на 116,9%, а численность безработных сократилась на 54,3%. Однако безработные, имеющие высшее образование, темп прироста составил 53,7%, и он свидетельствует о не востребованности и несоответствии квалификации специалистов на данном рынке. Безработные, имеющие среднее специальное образование, уменьшились на 66,2% по сравнению с 2010 годом. Это свидетельствует о востребованности данной категории работников на рынке труда. Также за анализируемый период безработные со среднеобщим образованием уменьшились на 7487 чел., или уменьшилось на 91,8% и цифры доказывают о повышении спроса на данную категорию, которая не требует определенного знания и навыка в работе. Безработные, имеющие неполное среднее образование, составили в 2024 г. 3796 чел., что по сравнению с 2010 годом увеличились на 1321 чел., и темп роста составил 53,4% и данный показатель считается высоким. Это может свидетельствовать о существующих трудностях с трудоустройством молодежи и представителей указанной категории, а также указывает на необходимость совершенствования образовательных программ, направленных на повышение их профессиональной компетентности.

На рис. 2.1. показана структура безработных по уровню образования за анализируемый год.



**Рис. 2.1. Структура безработных по уровню образования в 2024 г.**

Как видно из рисунка, количество безработных с высшим образованием составило 18,8%, со средним профессиональным – 14,3%, с полным средним общим – 9,96%, а с неполным средним – 56,8%. Из этого можно сделать вывод, что рост занятости и снижение числа безработных в экономике региона на протяжении рассматриваемого периода указывает на улучшение ситуации на рынке труда. Уровень безработицы сокращается, что является положительной тенденцией. Снижение числа безработных с низким уровнем образования (среднее общее и неполное среднее) и рост числа безработных с высшим образованием может говорить о том, что рынок труда предъявляет повышенные требования к квалификации работников. Результаты анализа данных свидетельствуют о том, что значительная часть населения с ограниченным образованием сталкивается с повышенными барьерами при трудоустройстве.

В связи с вышеизложенным, возникает необходимость оптимизации образовательных и профессиональных программ, ориентированных на соответствующие демографические группы, а также увеличения инвестиций

в повышение квалификации и переподготовку кадров. Следует отметить, что относительно низкий уровень безработицы в значительной мере обусловлен интенсивными миграционными процессами за пределы страны.

Последствия трудовой миграции для продуктивности человеческого капитала являются значительными, так как отток квалифицированных специалистов ощущается в важных сферах национальной экономики, таких как образование, науки и здравоохранение, который отрицательно влияет устойчивому развитию экономики страны. Для более детального анализа данной динамики представляются данные, приведённые в таблице 2.8.

**Таблица 2.8 - Динамика миграции в Согдийской области за 2010-2024 гг.**

Показатели	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2023	2024	Темп прироста, %
Число прибывшие, чел	9794	7961	7420	6183	6972	6395	6834	6042	5165	47,2
Число выбывшие, чел	12431	10009	9472	9002	9483	9394	8711	7600	7391	40,5
Миграционный прирост (+), отток (-)	2637	2048	2052	2819	2511	2299	1877	1588	2226	15,6

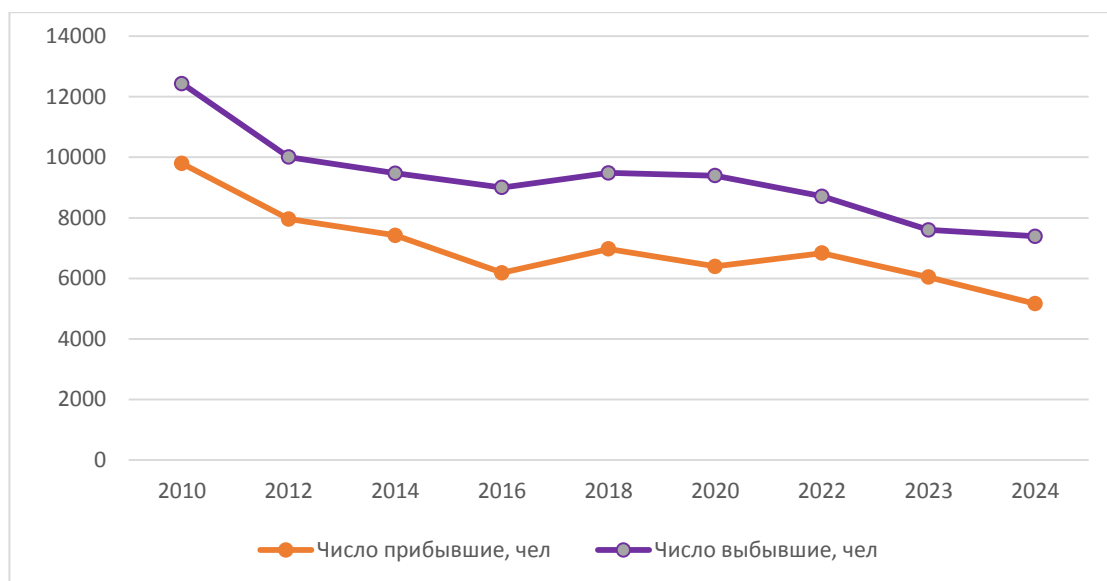
*Источник: составлено автором на основе [224, с. 39].*

Из данной таблицы можно сделать вывод, что в 2024 году количество прибывших в Согдийскую область составило 5165 человека, что является значительным снижением по сравнению с предыдущими годами. Например, в 2010 году этот показатель составлял 9794 человека. Снижение числа прибывших составило - 47,2%. Количество выбывших также сократилось, составив 7391 человек в 2024 году, что на -40,5% меньше по сравнению с 2010 годом (12 431 человек). Это указывает на снижение миграции населения из региона. В 2024 году миграционный прирост (или отток) составил -2226 человек, что на - 15,6% меньше, чем в 2010 году, когда миграционный отток



составлял -2 637 человек. Это подтверждает снижение общей миграции в Согдийской области, с уменьшением как числа прибывших, так и выбывших. За рассматриваемый период наблюдается явное сокращение миграционных потоков как в сторону прибывших, так и выбывших, что указывает на стабильность миграционной ситуации в области.

Используя данную таблицу, можно наглядно рассмотреть миграционный приток и отток за 10 лет, которые показаны на рисунке 2.2.



**Рис. 2.2. Динамика миграции населения Согдийской области с 2010 – 2024гг.**

Как наглядно видно из рисунка 2.2, число выбывших мигрантов больше, чем число прибывших. Поэтому миграционное сальдо за весь анализируемый период имеет отрицательное значение, то есть число выбывших превышает число прибывших мигрантов.

Количественные и качественные потери, вызванные трудовой миграцией, являются весьма значительными, поскольку основную часть мигрантов составляют лица трудоспособного возраста, обладающие профессиональной подготовкой, высшим образованием и высокой квалификацией. Это свидетельствует об утечке человеческого капитала из региона.

Для обеспечения занятости государством в Национальной стратегии

развития (НСР) на период до 2030 года представлен пункт 5.2 «Продуктивная занятость», который рассматривается в соответствии с положениями «Конвенции Международной организации труда (МОТ) о содействии занятости и защите от безработицы». В то же время продуктивная занятость охватывает вопросы взаимосвязи экономического роста и снижения бедности, защиты интересов и прав работников, рассматривая эти аспекты как важный и эффективный инструмент для повышения уровня и качества жизни населения страны.

В рамках Национальной стратегии до 2030 года, развитие конкурентоспособных отраслей экономики и обеспечение их структурной диверсификации определены как приоритетные задачи. Таблица 2.13 содержит информацию о распределении наемных работников по секторам экономики региона, что позволяет проследить динамику изменений в структуре занятости и перераспределении рабочей силы в Согдийской области. Проведенный анализ выявляет ключевые тенденции региональной экономики, включая изменения в удельном весе занятых в реальном секторе и секторе услуг, а также темпы роста отдельных отраслей. Эти данные являются ценным инструментом для оценки структурных трансформаций в экономике региона и служат основой для формирования эффективных стратегий развития бизнеса. Следовательно, в последующем разделе будет осуществлен анализ ряда показателей, характеризующих особенности использования человеческого капитала в регионе.

## **2.2. Анализ показателей, характеризующих особенности использования человеческого капитала региона**

Анализ показателей, характеризующих особенности использования человеческого капитала региона, включает в себя оценку различных факторов, влияющих на эффективность использования труда и человеческих ресурсов в экономике региона. Такие показатели могут включать как

количественные, так и качественные характеристики, в том числе: уровень образования, занятость, предпринимательскую активность, трудовую миграцию, инвестиции в образование и обучение, здоровье населения, социально-экономические условия труда, инновационную деятельность предприятий, индекс человеческого развития, уровень научного потенциала и индекс инновационного развития.

В первой главе работы, в которой рассматривались особенности использования человеческого капитала, проводится его анализ на основе статистических данных, таблица 2.9. Рассмотрим ключевые показатели, связанные с человеческим капиталом, для Республики Таджикистан и Согдийской области.

**Таблица 2.9 - Особенности использования человеческого капитала в экономике региона за 2024г.**

№	Наименование	Республики Таджикистан	Согдийская область
1.	Уровень занятости, %	98,2	99,2
2.	Трудоизбыточный регион (трудоспособный возраст), %	57,6	58,3
3.	Отраслевая структура экономики, %		
	в том числе:		
	сельское хозяйство	48,2	52,6
	услуги	35,6	27,4
	объем производства промышленности	16,2 <sup>1</sup>	20,0
4.	Удельный вес предпринимательской деятельности в структуре форм хозяйственной деятельности,	12,01	13,0
	в частности женщин, %	31,8	34,2
5.	Миграционный отток, тыс. чел	2,9	0,56
6.	Соотношение удельного веса человеческого капитала с высшим образованием, % и	0,91	0,67
	среднедушевого дохода населения, смн.	1081,86	1438,73
7.	Индекс инновационного развития, %	0,23	0,19

**Источник:** составлено на основе [223, с.20]; [223, с.78]; [223, с.184]; [223, с.20]; [223, с.125];

Анализ данной таблицы свидетельствует о том, что в стране и в регионе высокий уровень занятости, что свидетельствует о эффективном

<sup>1</sup> Промышленность Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. 2025. - 23, 30стр.

использовании рабочей силы. В Согдийской области занятость немного выше, что может быть связано с более эффективным распределением труда или наличием большего количества рабочих мест. Данный показатель демонстрирует долю населения трудоспособного возраста, находящегося в трудоизбыточном положении, то есть не имеющего работы. Чем выше этот показатель, тем выше уровень безработицы. В Согдийской области этот показатель чуть выше, что может указывать на более сложную ситуацию с трудоустройством, несмотря на высокий уровень занятости. В регионе удельный вес промышленности более чем в два раза выше (74,4% против 35,8% в Республике Таджикистан), что свидетельствует о более развитом индустриальном секторе региона. Доля сельского хозяйства и услуг в обеих территориях схожа, однако в Согдийской области доля сельского хозяйства на 4,4% выше. В регионе предпринимательская активность среди женщин на 2,4% выше, что может указывать на более активное участие женщин в экономической жизни региона. Миграционный отток в 5 раз ниже, что может указывать на более стабильную социально-экономическую ситуацию в регионе по сравнению с остальной частью страны. В регионе, несмотря на меньший удельный вес человеческого капитала с высшим образованием (0,67 против 0,91 в Республике Таджикистан), среднедушевой доход значительно выше (1438,73 смн., против 1081,86 смн. в Республике Таджикистан). Это может свидетельствовать о том, что в регионе высокий уровень доходов поддерживается за счёт более развитого индустриального сектора, несмотря на относительно меньшую долю людей с высшим образованием. Индекс инновационного развития в области ниже на 0,04%, что может свидетельствовать о меньшем уровне внедрения инноваций и технологий в экономику региона по сравнению с остальной частью страны.

Одной из особенностей использования человеческого капитала является высокий уровень образования, поскольку человек с высоким образованием обладает высокой продуктивностью, быстро усваивает новые знания и технологии, а также имеет высокий доход. Эксперты в этой области

отмечают, что люди с высоким образованием быстро находят работу и меньше занимаются физическим трудом.

На основании вышеизложенного и с учётом статистических данных рассмотрим показатели региональной системы образования в таблицы 2.10.

**Таблица 2.10 -Динамика основных показателей высшего образования Сogдийской области за 2015-2024 гг.**

Показатели	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Темп роста, %
Число ВУЗ (включая филиалы)	7	7	7	7	7	7	10	10	10	142,8
в них студентов, тыс. человек	40,7	40,0	43,1	47,5	48,4	47,7	46,5	45,1	47,7	122,7
на 10 000 населения	159	153	162	176	176	169	162	154	160	107,3
Из общей численности студентов-женщин, тыс.	19,0	19,8	21,0	24,0	22,9	23,6	23,9	21,7	24,9	131,1
в % от общей численности	47	49	49	50	47	49	51	48	52	110,6
Из общей численности студентов обучалось на отделениях (тыс.)										
Дневных	24,2	23,8	25,7	27,2	27,5	27,1	25,9	25,3	25,6	105,8
Заочных	16,5	16,2	17,4	20,3	20,9	20,6	20,7	19,7	22,1	133,9
всего принято студентов (тыс.)	9,3	8,9	11,0	13,3	12,4	10,9	10,9	9,5	11,3	121,5
выпущено специалистов, тыс.	6,8	8,7	9,3	10,3	9,4	10,5	9,4	8,2	9,8	144,1

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 67].

На протяжении анализируемого периода с 2015 по 2024 годы в региональной системе высшего образования наблюдаются как

положительные тенденции, так и некоторые колебания. Число вузов оставалось стабильным с 2015 по 2020 год (7 единиц), однако в 2021 году увеличилось до 10. Темп роста по сравнению с 2015 годом составил 142,8%, что свидетельствует о расширении образовательной инфраструктуры и повышении доступности высшего образования. Количество студентов возросло с 40,7 тыс. человек в 2015–2016 учебном году до 47,7 тыс. в 2023–2024 году, что соответствует росту на 22,7%. Наибольшее число обучающихся наблюдалось в 2018–2019 годах (47,5 тыс.), после чего отмечается небольшое снижение, вероятно связанное с демографическими факторами или изменениями в приёме студентов. Количество студенток выросло с 19,0 тыс. до 24,9 тыс. человек (рост на 31,1%). Их доля в общей численности колебалась в пределах 47–52%, что свидетельствует о гендерном балансе в сфере высшего образования. Очное обучение: число студентов дневных отделений увеличилось незначительно — с 24,2 тыс. до 25,6 тыс. человек (рост 5,8%). Заочное обучение: численность студентов выросла с 16,5 тыс. до 22,1 тыс. (рост 33,9%), что говорит о повышении интереса к гибким формам обучения, вероятно, из-за сочетания работы и учёбы. Количество принятых студентов колебалось от 8,9 до 13,3 тыс. человек, при этом в последние годы отмечается снижение приёма (до 9,5 тыс. в 2022–2023 году). Число выпускников увеличилось с 6,8 тыс. до 9,8 тыс. человек (рост 44,1%), что отражает улучшение эффективности образовательного процесса и устойчивое функционирование вузов. Таким образом, можно сделать заключение, что показатели свидетельствуют о позитивной динамике развития региональной системы высшего образования: увеличилось количество вузов, возросла численность студентов и выпускников, сохраняется гендерное равновесие. Однако наблюдается снижение числа студентов в последние годы и сокращение приёма, что требует внимания со стороны органов управления образованием для поддержания устойчивого роста сектора.

На основе данной таблицы 2.10 приведена динамика принятых и выпущенных специалистов за последние 9 лет.



**Рис. 2.3. Динамика приёма и выпуска в учреждениях высшего профессионального образования Согдийской области за 2015- 2024 гг.**

В период с 2021 по 2024 учебный год в Таджикистане было выпущено 9,8 тысячи специалистов (данные Министерства образования Республики Таджикистан), что на 44,1% больше, чем в 2015-2016 учебном году (на 3 тысячи человек). Изучение статистики приема и выпуска студентов в вузах помогает оценить работу образовательной системы, понять, насколько востребовано высшее образование, и определить потребность рынка труда в квалифицированных специалистах. Анализ данных показывает, как система образования Согдийской области приспосабливается к экономическим изменениям и могут быть использованы для планирования будущих реформ в сфере образования и подготовки кадров в регионе.

Далее рассмотрим число высших учебных заведений в стране между регионами в табл. 2.11.

**Таблица 2.11 -Динамика основных показателей высшего образования Республики Таджикистан и её регионы за 2024 г.**

Показатели	Регионы					
	РТ	ГБАО	СО	ХО	г. Душанбе	РРП
Число высших учебных заведений (включая филиалы)	46	2	10	7	26	1
в них студентов, тыс. человек	214,7	2,6	47,7	44,4	117,0	3,0
Из общей численности студентов обучалось на отделениях (тыс.)						
Дневных	139,7	1,92	27,5	22,8	84,5	1,85
Заочных	75,0	0,68	20,2	21,6	32,5	1,15
всего принято студентов, тыс. чел	52,1	0,84	11,5	10,7	27,9	1,17
выпущено специалистов, тыс. чел	45,7	1,83	9,2	9,0	25,1	0,61

**Источник:** составлено автором на основе [217, с. 66].

Как показывают данные таблицы 56,5% ВУЗы находятся в г. Душанбе, в Согдийской области 21,7%, в Хатлонской области 15,2%, в ГБАО 4,35% и соответственно 2,17% РРП. На всех регионах обучаются студенты очного и заочного отделения. Из общей численности студентов обучалось на дневных отделениях в ГБАО – 1,92%, Согдийская область – 27,5%, Хатлонская область – 22,8%, РРП – 1,85% и г. Душанбе – 84,5%. На заочных отделениях обучается в ГБАО – 0,68%, Согдийская область – 20,2%, Хатлонская область – 21,6%, город Душанбе – 32,5% и РРП – 1,15%. РТ обладает наибольшим количеством высших учебных заведений, студентов, принятых и выпущенных специалистов, что подтверждает развитую инфраструктуру высшего образования на уровне всей страны. В итоге можно отметить, что город Душанбе как столица демонстрирует высокие показатели по численности студентов и выпускников, что связано с концентрацией образовательных учреждений в этом регионе. Количество ВУЗов в Согдийской и Хатлонской области составляет в 2024г., 10 и 7 единиц который динамично увеличивается, и в них обучается 47,7 и 44,4 тыс. студентов и для эффективного его функционирования необходимо повышать



качество обучения. В то время в Горно-Бадахшанской автономной области (ГБАО) и районах республиканского подчинения (РРП) испытывают проблемы, связанные с получением высшего образования, так как, во-первых, количество ВУЗов ограничены, во-вторых, условия обучения не удовлетворяет потребности спроса. В итоге необходимо отметить, о том, что в разных регионах страны условия получения определенного образования отличается и поэтому необходимо улучшить условия обучения.

Насколько эффективно используется человеческий капитал, показывает уровень занятости, так как данный показатель отражает степень использования знания, навыки и опытом работы в производственной или экономической деятельности страны, который в итоге влияет на развитие регионов и страны. Динамика показателей валового внутреннего продукта, налоговых поступлений, уровня пенсионного обеспечения, преступности и демографических процессов в значительной степени определяется состоянием экономики.

Повышение уровня занятости населения выступает одним из ключевых критериев эффективности социально-экономической политики государства, поскольку именно в сфере занятости обеспечивается удовлетворение жизненных потребностей граждан и реализация их трудового и творческого потенциала.

Таблица представляет динамику трудовых ресурсов и занятости населения в Согдийской области за период с 2010 по 2024 годы. Рассмотрим ключевые показатели и их изменения в течение данного периода.

**Таблица 2.12 - Трудовые ресурсы и занятость населения  
Согдийской области за 2010 – 2024 гг.**

Показатели	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021	2022	2023	2024	Темп роста, %
Трудовые ресурсы, всего тыс. чел	1387,0	1434,8	1491,6	1569,5	1615,5	1630,8	1652,2	1675,2	1737,8	1729,7	124,7
% к общей численности населения	63,1	62,4	62,1	61,3	60,7	58,5	58,5	58,4	59,6	58,3	92,3
Из общей численности трудовых ресурсов:											
Рабочая сила, тыс. чел	785,7	786,3	802,9	812,8	815,8	852,9	890,6	892,1	908,7	908,5	115,6
%	56,6	54,8	54,7	51,7	50,5	50,2	52,0	53,2	52,3	52,5	92,7
В том числе:											
Занятые, тыс. чел.	771,1	774,5	804,8	802,0	807,7	845,0	882,8	885,1	902,7	901,8	116,9
%	98,1	98,5	98,7	98,7	99,0	99,1	99,1	99,2	99,3	99,2	101,1
безработные, тыс. чел.	14,6	11,8	10,9	10,8	8,1	7,9	7,8	7,0	6,0	6,7	45,8
%	1,8	1,5	1,3	1,3	0,9	0,9	0,87	0,78	0,66	0,73	40,6
Недоиспользование рабочей силы, тыс.чел.	476,5	648,5	675,9	756,7	799,7	777,9	761,6	783,1	829,1	821,2	172,3
к%	34,4	45,1	45,3	48,2	49,5	49,8	48	46,7	47,7	47,5	138,1
учащиеся, тыс. чел.											
	134,8	139,1	144,7	152,2	134,5	161,6	160,4	155,4	156,8	169,7	125,8
%	28,3	21,4	21,4	20,1	16,8	19,1	21,1	19,8	18,9	18,7	66,1

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 81].

В период с 2010 по 2024 год в регионе наблюдался значительный рост трудовых ресурсов. В 2010 году их численность составляла 1 387,0 тысяч человек, а к 2024 году увеличилась до 1 729,7 тысяч, что эквивалентно росту на 24,7%. За этот период прирост трудовых ресурсов составил 342,7 тысяч человек, свидетельствуя о положительной тенденции, связанной с улучшением демографии и повышением уровня жизни. Несмотря на рост общей численности трудовых ресурсов, их доля в общей численности населения несколько снизилась: с 63,1% в 2010 году до 58,3% в 2024 году (снижение на 4,8%). Тем не менее, трудовые ресурсы по-прежнему составляют значительную часть населения, подчеркивая их ключевую роль в экономике и социальной сфере региона.

Одновременно с ростом общей численности трудовых ресурсов, увеличилась и численность рабочей силы (занятых и ищущих работу). В 2010 году она составляла 785,7 тысяч человек, а к 2024 году выросла до 908,5 тысяч, что соответствует росту на 15,6%. Это указывает на постепенное увеличение числа людей, активно участвующих в экономической деятельности региона.

В 2010 году рабочая сила составляла 56,6% от общего числа трудовых ресурсов, а в 2024 году - 52,5%. Когда этот показатель снижается 4,1%, это свидетельствует о незначительных трансформациях участия населения в экономике страны. Прослеживается рост рабочей силы, при этом численность трудоспособного населения, которые ведут трудовую деятельность, заметно уменьшилась. Трудоспособное население, которое вовлечено в экономику Согдийской области в 2010г. с 771,1 тыс. человек повысилось в 2024г. до 901,8 тыс. человек, в процентном соотношении составило 116,9%.

Ввиду того, что в 2024г. рабочие места на 99,2% были заняты населением, активная трудовая деятельность в данном регионе придерживается высокого уровня и считается стабильной. В 2024 году

уровень безработицы составил 6,7 тысячи, что в соотношении с 2010г. на 54,1% понизилась, которая составляла 14,6 тысяча человек.

Как показывают данные, доля безработицы в процентном соотношении, с 2024 по сравнению с 2010 годом имела тенденцию уменьшения с 1,8% до 0,73%. Как мы видим, степень трудоустройства в регионе повысилась, что свидетельствует об улучшении ситуации на рынке труда.

В Согдийской области наблюдается тревожная тенденция: несмотря на увеличение общего числа занятых и доступных работников, доля тех, кто не полностью задействован в экономике, значительно выросла. Если в 2010 году таких было чуть более трети (34,4%), то к 2023 году их число достигло почти половины (47,5%).

Данные свидетельствуют о существенном резерве для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в регионе. Возможными причинами такого положения дел являются как недостаточный уровень квалификации части рабочей силы, так и ограниченное предложение вакансий в престижных и высокодоходных отраслях.

Параллельно с этим, за рассматриваемый период наблюдался рост числа студентов в области: с 134,8 тыс. в 2010 году до 169,7 тыс. в 2024 году, что составляет 25,8%. Однако, несмотря на это, доля студентов в общем объеме трудовых ресурсов региона сократилась с 28,3% до 18,7%.

Снижение доли учащихся в составе трудовых ресурсов, по всей видимости, обусловлено двумя ключевыми факторами: увеличением общей численности трудоспособного населения и ростом числа молодых людей, которые начинают свою трудовую деятельность непосредственно после завершения обучения.

Таким образом, в Согдийской области наблюдается положительная динамика на рынке труда, однако есть потенциал для дальнейшего улучшения, особенно в части повышения квалификации рабочей силы и сокращения недоиспользования трудовых ресурсов. В этом контексте важно проанализировать распределение занятых по видам экономической

деятельности в регионе, что позволит более точно оценить потребности в квалифицированных кадрах. Данные распределения представлены в таблице 2.13.

**Таблица 2.13 - Распределение работников, выполняющих работы по найму по видам экономической деятельности Согдийской области за 2010 – 2024гг.**

*в процентах*

№	Показатели	Годы						Темп роста к 2010г., %
		2010	2015	2020	2022	2023	2024	
1.	Все виды деятельности	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2.	Реальный сектор	66,5	63,8	65,1	65,4	65,5	65,1	97,8
3.	-сельское хозяйство, охота и лесоводства	56,1	53,8	55,4	55,8	55,6	54,9	97,8
4.	-добыча полезных ископаемых	1,6	1,9	2,1	2,1	2,1	2,1	131,2
5.	-обрабатывающая промышленность	6,6	5,8	5,2	5,1	5,4	5,7	86,3
6.	Электроэнергия, газ и водоснабжения	0,8	1,2	0,7	0,7	0,7	0,6	75
7.	Строительство	1,4	1,1	0,9	1,0	1,1	1,1	78,5
8.	В секторе услуг	33,5	36,2	34,9	34,6	34,5	34,9	104,2
9.	-оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования	2,0	2,2	1,5	1,7	1,8	1,9	95
10.	-гостиницы и рестораны	0,2	0,4	0,3	0,4	0,6	0,7	350
11.	-транспорт, складское хозяйство и связь	1,1	1,3	0,7	0,7	0,7	0,7	63,6
12.	-финансовое посредничество	1,2	2,0	1,5	1,3	1,4	1,4	116,7
13.	-операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность	0,4	1,0	0,4	0,4	0,4	1,4	350
14.	-государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование	1,5	1,5	2,5	2,6	2,5	2,6	173,3
15.	-образование	16,1	16,9	17,0	16,7	16,5	16,7	103,7
16.	-здравоохранение и социальные услуги	7,3	8,0	8,0	7,8	7,8	7,7	105,4
17.	-прочая обслуживающая деятельность	3,2	2,9	0,8	0,7	0,6	0,8	25

**Источник:** составлено автором на основе [223, с. 69]; [224, с. 85].

Анализ данной таблицы свидетельствует об увеличении реального сектора (сельское хозяйство, добыча полезных ископаемых, обрабатывающая промышленность и строительство) составил 65,1% от общего числа занятых в 2024 году, что на 97,8% больше по сравнению с 2010 годом (66,5%). Сельское хозяйство продолжает оставаться ведущей отраслью в регионе, занимая 54,9% всех работников. Однако, доля сельского хозяйства за рассматриваемый период немного снизилась с 56,1% в 2010 году до 54,9% в 2024 году, что свидетельствует о небольшом улучшении ситуации в других секторах экономики. Добыча полезных ископаемых показал рост с 1,6% в 2010 году до 2,1% в 2023 году, что на 31,2% больше по сравнению с 2010 годом. Это связано с улучшением работы в горнодобывающей отрасли региона. Доля работников в обрабатывающей промышленности несколько сократилась за рассматриваемый период, с 6,6% в 2010 году до 5,7% в 2024 году, что составляет 86,3% от показателя 2010 года. Это может указывать на проблемы в промышленном секторе или сокращение рабочих мест в данной отрасли. В 2024 году доля занятых в строительстве составила 1,1%, что немного увеличилось по сравнению с 1,0% в 2022 году, но в целом снизилось по сравнению с 2010 годом (1,4%), что составляет 78,5% роста с 2010 года. Доля работников в секторе услуг в 2024 году составила 34,9%, что немного ниже уровня 2015 года (3,6%).

Экономика Согдийской области, как видно из данных обладает признаками восстановления, сфера услуг при этом особенно выделяется. Финансовые услуги, гостиничный бизнес – как активные представители сферы услуг, демонстрируют наибольший и значительный рост, объем услуг в этих секторах возрос, по сравнению с 2010 годом в два раза. Статус значимого ключевого сектора занятости сохраняется за образовательной сферой, которая имеет тенденцию возрастания. Работников, занятых в этом секторе сферы в 2024 году, их доля до 16,7 %, которые в процентном соотношении, чем показателей 2010 года на 0,6 пункта выше. Динамику возрастания также имеют услуги в здравоохранительном секторе и секторе

социальных услуг, которая свидетельствует о положительной оценке. Вместе с тем, в этот период замечается увеличение доли занятого населения (с 7,3 до 7,7 %) и свидетельствует об устойчивом развитии этой сферы экономики.

В целом, экономика региона демонстрирует тенденцию к стабилизации с устойчивым ростом отдельных секторов, в частности гостиничного бизнеса и финансового сектора, развитие которых, вероятно, обусловлено улучшением инфраструктуры и повышением инвестиционной привлекательности региона. В то же время обрабатывающая промышленность проходит этап структурной трансформации: несмотря на незначительный рост численности занятых, ее относительная доля в общей структуре занятости продолжает сокращаться, что может отражать более широкие экономические изменения в регионе.

На основе данной таблицы можно рассчитать удельный вес каждой отрасли по регионам (табл. 2.14).

**Таблица 2.14 - Удельный вес занятых в отраслях экономики по регионам в 2024 г.**

№	Показатели	Занятые в отраслях			
		Промышленность	Строительство	Сельское хозяйство	Транспорт и связь
1.	Республика Таджикистан	100	100	100	100
2.	ГБАО	1,8	3,64	0,05	1,69
3.	Согдийская область	38,0	14,9	43,0	15,6
4.	Хатлонская область	21,2	16,9	55,2	13,5
5.	г. Душанбе	24,6	51,3	0,2	65,4
6.	Районы республиканского подчинения	14,2	13,2	1,60	3,8

**Источник:** составлено на основе [217, с.126, 134,312]

Из данной таблицы можно сделать следующее заключение, что в ГБАО промышленность составляет 1,8%, а доля занятых в сельском хозяйстве очень низкая - всего 0,05%, что, возможно, связано с особенностями экономической структуры и природными условиями региона. Строительство составляет 3,64%, что является относительно малым удельным весом, а транспорт - 1,69%.

Промышленность в Согдийской области составляет 38,0%, что указывает на высокий удельный вес и развитую промышленную базу. Строительство составляет 14,9%, а сельское хозяйство - 43,0%, что делает его доминирующей отраслью и отражает традиционное сельскохозяйственное направление экономики региона. Доля занятых в транспортной и связной сферах также достаточно высока - 15,6%.

Промышленность занимает заметное место в экономике Хатлонской области, составляя 21,2%. Строительство - 16,9%, а сельское хозяйство - 55,2%, что делает его доминирующей отраслью региона. Транспорт и связь: 13,5% - относительно меньше, чем в Согдийской области.

Промышленность в городе Душанбе составляет 24,6% - умеренная доля. Строительство - 51,3% - значительная доля, что связано с активным строительством в столице. Сельское хозяйство - 0,2% - очень малая доля, так как Душанбе преимущественно ориентирован на услуги и инфраструктурное развитие. Транспорт и связь - 65,4% - высокая доля, что свидетельствует о важности транспортной инфраструктуры и связи в столице.

Промышленность в районах республиканского подчинения составляет 14,2%, строительство - 13,2%, сельское хозяйство - 1,6%, а доля занятых в транспортной сфере и связи относительно низкая - 3,8%.

Исходя из данного анализа, можно сделать заключение, что Согдийская область по всем видам экономической деятельности имеет значительный потенциал для развития всех отраслей.

Далее рассмотрим количество предприятий и организаций по территории республики с 1991 по 2024 год, используя следующую таблицу 2.15.

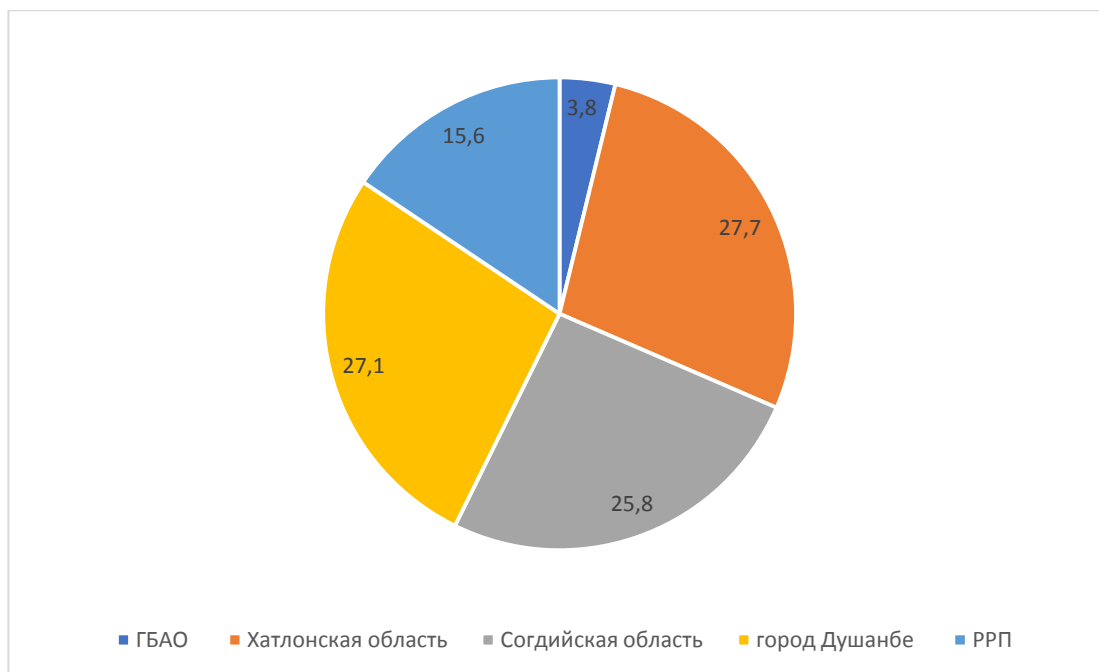


**Таблица 2.15 - Изменение доли предприятий и организаций по территории Республики Таджикистан с 1991-2024 гг.**

№ п\п	Территория	Годы									Темп роста, %	
		1991	2000	2005	2010	2015	2020	2022	2023	2024		
1.	По республике, в %, в том числе:	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2.	ГБАО	5,9	4,0	2,3	4,5	4,1	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8	64,4
3.	Хатлонская область	20,5	24,8	29,5	27,7	29,2	29,4	28,4	28,1	27,7	27,7	135,1
4.	Согдийская область	31,8	27,2	26,8	24,4	24,4	25,6	25,4	25,8	25,8	25,8	81,1
5.	город Душанбе	25,6	20,5	15,7	25,8	25,6	24,6	26,6	26,6	27,1	27,1	105,9
6.	РРП	16,1	23,4	25,7	17,6	16,8	16,5	15,7	15,7	15,6	15,6	96,9

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 221].

Как видно из данных таблицы, за анализируемые годы удельный вес предприятий и организаций снизился в ГБАО и Согдийской области. Например, в 1991 году удельный вес Согдийской области в общем составе составил 31,8%, а в отчетном году - 25,8%. В ГБАО этот показатель снизился с 5,9% до 3,8%. Снижение доли ГБАО и РРП в общем числе предприятий страны может указывать на экономическое отставание этих регионов от других более динамичных областей. Ограничения в доступе к ресурсам, проблемы с инфраструктурой и выходом на рынки, а также общая сложность ведения бизнеса в этих районах – все это может приводить к подобным результатам. В Хатлонской области наблюдается значительный рост доли: с 20,5% в базисном году до 27,7% в отчетном. Для детального визуального представления этой тенденции предлагается ознакомиться с представленным ниже рисунком.



**Рис. 2.4. Структура предприятий и организаций по регионам РТ за 2024г.**

Согласно данным рис. 2.4, Хатлонская область лидирует по удельному весу (27,7%), опережая Душанбе (27,1%), Согдийскую область (25,8%), районы республиканского подчинения (15,6%) и Горно-Бадахшанская автономная область (3,8%).

Особо следует отметить значительный прирост доли Хатлонской области, что является ярким индикатором положительной динамики экономического развития региона. Стабилизация и ускорение экономического роста здесь, как предполагается, являются результатом совокупного влияния таких факторов, как расширение сельскохозяйственного производства, развитие промышленного сектора, а также улучшение делового климата и увеличение притока инвестиций.

Столица Таджикистана город Душанбе, несмотря на относительно незначительные изменения, сохраняет доминирующее положение в экономической и административной структуре республики. Увеличение его доли в экономике наглядно демонстрирует о концентрации деловой

активности, государственных органов, финансовых учреждений и предпринимательских инициатив в данном регионе.

Одновременно наблюдается снижение экономической доли Согдийской области. Несмотря на сохранение её значимости в национальной экономике, данная тенденция может указывать на перераспределение экономической активности в пользу других регионов. Вероятной причиной этого является активное развитие городских центров и процессы индустриализации, происходящие в различных частях страны.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в регионе человеческий капитал используется неэффективно, о чём свидетельствуют данные о внешней трудовой миграции и уровне безработицы. В 1991 году регион занимал одно из ведущих мест среди регионов страны по количеству предприятий и организаций, а в 2024 году - третье место после Хатлонской области и города Душанбе.

Следует отметить, что социально-экономическое развитие региона обеспечивается преимущественно за счёт частного сектора. Это обусловлено устойчивой тенденцией к увеличению числа зарегистрированных организаций во всех городах и районах Согдийской области. В дальнейшем будет рассмотрена численность работников в разрезе форм собственности.

**Таблица 2.16 - Численность занятого населения по формам собственности за 2000-2024гг.**

№	Показатели	2000	2005	2010	2015	2020	2022	2023	2024	Темп роста, %
1.	Всего занято в экономике, тыс.чел.	434,0	729,5	771,1	798,7	845,0	885,1	902,7	901,8	207,9
2.	в том числе по формам собственности (в процентах):									
А)	Государственная	36,8	18,9	15,5	16,0	16,6	15,5	15,0	15,4	41,8
Б)	Частная	4,10	42,8	49,0	55,1	74,0	74,9	75,2	74,2	18,1 раз
В)	Коллективная	56,3	37,1	34,6	28,2	8,9	9,1	9,3	9,9	17,6

№	Показатели	2000	2005	2010	2015	2020	2022	2023	2024	Темп роста, %
Г)	Смешанная иностранным участием	2,7	1,06	0,8	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	18,5

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 79].

Данные таблицы 2.16 отражают динамику численности занятого населения Согдийской области в 2000–2024 гг. по различным формам собственности. Общая численность занятых в экономике региона за анализируемый период увеличилась с 434,0 тыс. человек в 2000 году до 901,8 тыс. человек в 2024 году, что составляет рост более чем в два раза, т.е. 207,9%. Структура занятости по формам собственности демонстрирует существенные структурные изменения. Анализ занятости с 2000 по 2024 год выявил глубокие структурные сдвиги. Как видно, государственный сектор утратил свои позиции, его доля в общей занятости упала с 36,8% до 15,4%. Это стало прямым следствием приватизации и уменьшения роли государства как основного работодателя. В то же время, частный сектор продемонстрировал стремительный рост, увеличив свою долю с 4,1% до 74,2% – более чем в 18 раз. Такой подъем отражает становление рыночных отношений, активизацию предпринимательской деятельности и бурное развитие малого и среднего бизнеса. Коллективная форма собственности также претерпела значительные изменения, сократившись с 56,3% до 9,9%, что свидетельствует о переходе коллективных предприятий в частную собственность или их реорганизации. Доля сектора со смешанным иностранным участием осталась минимальной (около 0,5%), что указывает на ограниченное привлечение иностранных инвестиций в трудовые ресурсы региона.

Изучение представленной информации свидетельствует о существенной структурной перестройке занятости в Согдийской области за последние двадцать лет. Центральным элементом данной трансформации является изменение доминирующих форм собственности, сместившихся от преобладания государственной и коллективной к выраженной ориентации на

частный сектор. Эта трансформация выступает маркером глубинных институциональных реформ и формирования рыночной экономической модели региона.

Для более подробного изучения рассмотрим среднегодовую численность работников по найму по видам экономической деятельности по регионам страны.

**Таблица 2.17 - Удельный вес занятых в отраслях экономики по регионам в 2024 г.**

№	Показатели	Занятые в отраслях			
		Промышль	Строитель-во	Сельское хозяйство	Транспорт и связь
1.	Республика Таджикистан	100	100	100	100
2.	ГБАО	1,8	3,64	0,05	1,69
3.	Согдийская область	38,0	14,9	43,0	15,6
4.	Хатлонская область	21,2	16,9	55,2	13,5
5.	г. Душанбе	24,6	51,3	0,2	65,4
6.	Районы республиканского подчинения	14,2	13,2	1,60	3,8

**Источник:** составлено автором на основе [219, с. 263-265]

Данные таблицы 2.17 отражают региональные различия в структуре занятости населения Республики Таджикистан по основным отраслям экономики в 2024 году. Наибольшая доля занятых в промышленности приходится на Согдийскую область - 38,0% и г. Душанбе - 24,6%, что связано с концентрацией промышленных предприятий. В строительстве лидирует г. Душанбе - 51,3%, где активно развиваются жилищное и инфраструктурное строительство; значительная доля также отмечается в Хатлонской области - 16,9% и Согдийской области – 14,9%. Сельское хозяйство доминирует в Хатлонской области - 55,2% и Согдийской области – 43,0%, тогда как в городе Душанбе - 0,2% и ГБАО - 0,05% его роль минимальна.

Анализ структуры занятости в Республике Таджикистан выявил значительную концентрацию рабочих мест в транспортном и коммуникационном секторах, преимущественно в столице — городе Душанбе, где занято 65,4% специалистов данной отрасли, а также в Согдийской области, обеспечивающей 15,6% занятости в этом секторе. Региональные различия в отраслевой структуре занятости характеризуются выраженной специализацией: Согдийская область выступает в роли промышленно-аграрного центра, тогда как Хатлонская область сохраняет преимущественно сельскохозяйственную направленность. Город Душанбе функционирует как административный и промышленный узел, концентрируя трудовые ресурсы в строительстве и транспортной инфраструктуре. В то же время Горно-Бадахшанская автономная область и подчинённые республике районы демонстрируют низкий уровень промышленного развития.

Полученные данные свидетельствуют о необходимости диверсификации занятости и активизации инвестиций в промышленные и инфраструктурные проекты с целью достижения сбалансированного регионального развития.

Кроме вышеперечисленных показателей, характеризующих особенности использования человеческого капитала, также были выбраны такие показатели, как индекс образования, индекс человеческого капитала и индекс занятости.

Для расчета индекса образования использованы формулы, которые даны в разделе 1.3. и исходя из 3 видов показателей: средняя продолжительность предстоящей жизни при рождении - оценивает долголетие. Уровень образования (грамотности), определяется комбинацией двух показателей - грамотности взрослого населения и охвата населения тремя ступенями образования (начальным, средним и высшим). Материальный уровень жизни, оценивается величиной реального ВРП на душу населения, т.е. величиной, переведенной в доллары с помощью паритета покупательной способности (ППС).

Использованы статистические данные для расчета следующих показателей: индекс образования, индекс человеческого капитала и индекс занятости (след. таблица).

**Таблица 2.18. - Расчет индекса занятости, образования и индекс человеческого капитала с 2016-2024 гг.**

№	Показатели	Годы								
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Индекс занятости	1,00	0,99	1,01	1,01	1,03	1,04	1,00	1,01	0,99
2.	Индекс образования	0,65	0,65	0,66	0,66	0,65	0,67	0,67	0,68	0,69
3.	Индекс продолжительность и жизни	0,81	0,81	0,83	0,83	0,83	0,85 9	0,85	0,85	0,85
4.	Индекс доходности	0,57	0,57	0,58	0,59	0,59	0,60	0,62	0,63	0,63
5.	Индекс человеческого капитала	0,62	0,63	0,63	0,64	0,65	0,67	0,67	0,68	0,68

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 80].

Как показывает анализ, человеческий капитал и его ключевые показатели в таблице 2.18 (наблюдения в период с 2016 по 2024 год), обладает положительной тенденцией возрастания. Наряду с ростом численности активного населения в экономике их индекс занятости не изменяется и в среднем составляет 1,00. При поддержке существующих образовательных стандартов, действующих в этой сфере, индекс образования сохранял устойчивый высокий уровень возрастания в диапазоне 0,65–0,69. Индекс продолжительности жизни с 0,81 до 0,85 достигается при усовершенствовании системы здравоохранения и улучшения условий жизнедеятельности в данном регионе. Как видно, индекс доходности повысился в связи с ростом увеличения роста доходов населения с 0,57 до 0,63. Устойчивое укрепление человеческого капитала и стабильный рост развитие в социальных и экономических сферах рассматриваемого региона доказывается совокупностью данных выявленных положительных трансформаций (с 0,62 до 0,68).

### 2.3. Перспективные задачи повышения степени использования человеческого капитала региона

Перспективные задачи повышения степени использования человеческого капитала региона включают комплекс мероприятий, направленных на совершенствование образования, трудовых ресурсов, инновационного потенциала и социальной инфраструктуры. Эти задачи должны быть ориентированы на создание условий для эффективного развития человеческого капитала, что, в свою очередь, обеспечит устойчивое экономическое развитие региона.

Для повышения эффективности использования человеческого капитала необходимо учитывать демографическую ситуацию, уровень занятости и безработицы, так как именно эти показатели позволяют оценить рациональное использование трудовых ресурсов. В этой связи целесообразно проанализировать потенциал трудового резерва страны, представленный в таблице 2.19.

**Таблица 2.19 -Динамика численности населения Республики  
Таджикистан за 2000-2024гг.**

Годы	2000	2005	2010	2015	2020	2022	2023	2024	Удельный вес, %
Республика Таджикистан, тыс. чел	6126,7	6718,9	7565,0	8352,0	9716,8	10078,4	10288,3	10508,5	100
ГБАО	206,4	206,8	206,0	214,3	228,4	232,0	233,6	234,8	2,2
Хатлонская область	2149,3	2368,4	2676,0	2971,5	3459,7	3611,2	3697,8	3790,3	36,1
Согдийская область	1871,2	2015,8	2237,0	2511,1	2783,0	2870,0	2917,3	2966,1	28,2
Город Душанбе	561,2	630,0	724,0	788,7	1185,4	1221,2	1242,6	1267,5	12,1
РРП	1338,6	1497,9	1722,0	1922,0	2060,3	2144,1	2197	2249,8	21,4

**Источник:** составлено автором на основе [225, с. 9]; [218, с. 18].



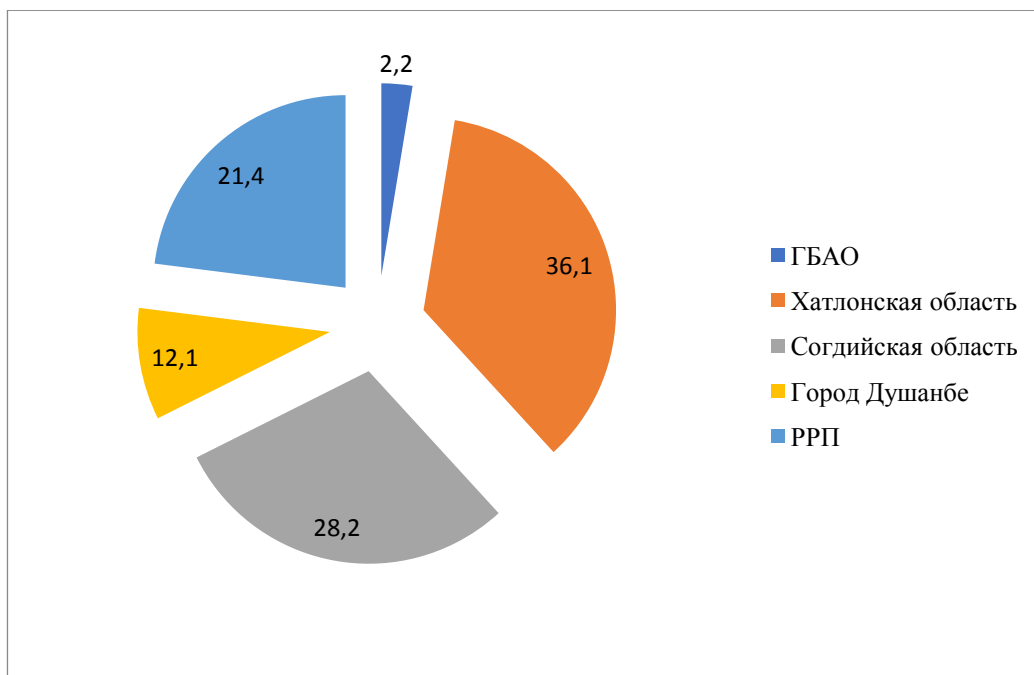
Данные таблицы показывают, что численность населения Таджикистана в 2000–2024 годах устойчиво росла с 6126,7 тыс. до 10508,5 тыс. человек, при этом сохраняется выраженная территориальная дифференциация. Наибольший удельный вес населения приходится на Хатлонскую и Согдийскую области — 36,1 и 28,2 процента соответственно. Город Душанбе характеризуется быстрым ростом численности — 12,1 процента, тогда как Горно-Бадахшанская автономная область остаётся наименее населённой — 2,2 процента. Такая структура создаёт перспективы для повышения степени использования человеческого капитала через развитие образовательной и профессиональной инфраструктуры, создание новых рабочих мест, диверсификацию экономической активности в малонаселённых регионах и эффективное управление трудовым потенциалом городов.

Проведённый анализ позволяет заключить, что рост численности населения является позитивным фактором, способным при рациональном использовании привести к улучшению экономических показателей. Для достижения этой цели требуется комплексный подход, включающий:

- приоритетное развитие образования, здравоохранения и культуры.
- адаптацию образовательных программ к актуальным потребностям рынка труда.
- создание новых рабочих мест.
- повышение уровня осведомлённости населения.

Реализация указанных мер обеспечит эффективное использование человеческого капитала и будет способствовать устойчивому экономическому росту.

Наглядно это представлено на рисунке 2.5.



**Рис 2.5. Структура размещения численности населения регионов РТ**

Динамика численности постоянно проживающего населения Согдийской области по большим и малым городам представлена в таблице 2.20. (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 4).

Анализ таблицы показывает, что численность населения Согдийской области стабильно растет. Наибольший удельный вес среди районов области занимает Б. Гафуровский район, с долей 13,7% от общей численности региона. Далее следуют Пенджикент (11,1%), Истаравшан (10,2%) и Исфара (10%), что также отражает значительное население в этих районах. Данные, представленные в таблице, наглядно иллюстрируются на рисунке 2.6 (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 5).

Кроме того, была рассмотрена возрастная структура населения Согдийской области, что позволяет определить процентное соотношение лиц моложе трудоспособного возраста, трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста. Оценка трудового потенциала Согдийской области и разработка стратегий оптимизации человеческих ресурсов, основанные на данных таблицы 2.21 за период 2010-2024 гг., демонстрируют следующие закономерности.

**Таблица 2.21 - Динамика возрастной структуры населения  
Согдийской области в 2010-2024 гг.**

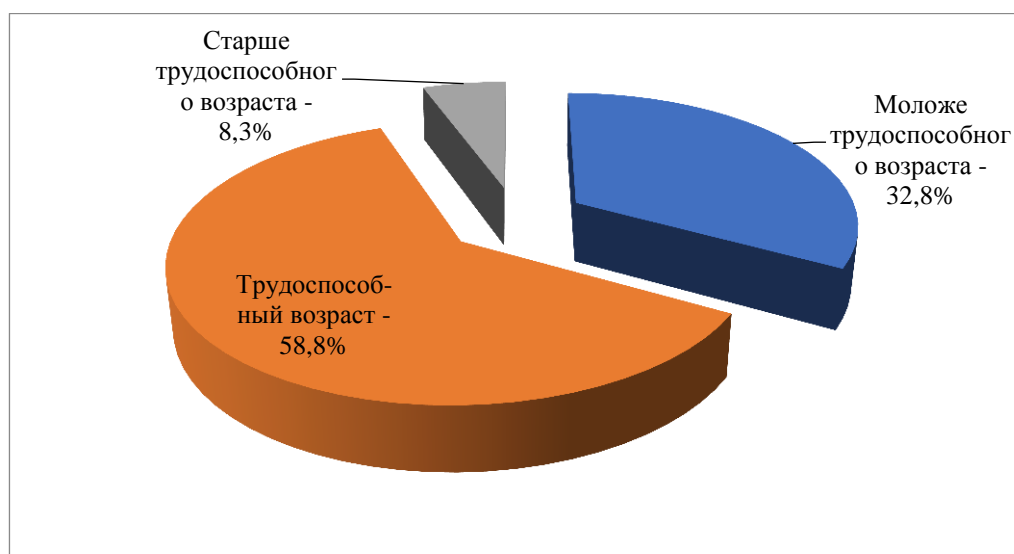
Возрастная структура населения Согдийской области	Годы										Темп прироста, %
	2010	2012	2014	2015	2017	2020	2021	2022	2023	2024	
Численность молодежи трудоспособного возраста, тыс. чел.	728,7	756,9	811,4	831,6	867,6	900,6	959,0	970,1	971,6	974,7	133,8
Трудоспособный возраст, тыс. чел.	1352,9	1419,2	1505,4	1533,3	1577,2	1620,2	1662,9	1699,0	1714,1	1745,2	129,0
Старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	116,3	122,7	138,7	146,1	163,6	186,5	202,0	200,9	231,6	246,2	211,7
Моложе трудоспособного возраста, %	33,1	32,9	33	33,1	33,3	33,3	33,9	33,8	33,3	32,8	99,1
Трудоспособный возраст, %	61,5	61,7	61,3	61,1	60,5	59,8	58,9	59,2	58,8	58,8	95,6
Старше трудоспособного возраста, %	5,3	5,3	5,6	5,8	6,3	6,9	7,2	7,0	7,9	8,3	156,6

**Источник:** составлено автором на основе [225, с. 45].

Наблюдается положительная динамика общей численности населения, однако структурные изменения в возрастной пирамиде указывают на демографическое старение: доля лиц трудоспособного возраста снизилась с 61,5% до 58,8%, в то время как доля лиц старше трудоспособного возраста возросла с 5,3% до 8,3%. Данная трансформация ставит перед регионом двухстороннюю задачу: с одной стороны, необходимо максимально использовать имеющийся человеческий капитал для экономического роста, с другой – обеспечить адекватную социальную и медицинскую поддержку стареющего населения.

Для реализации потенциала человеческого капитала и обеспечения устойчивого экономического роста региона необходимо сосредоточиться на развитии профессионального образования, создании новых рабочих мест и

внедрении программ повышения квалификации. Визуальное представление возрастной структуры населения региона доступно на рисунке 2.7.



**Рис 2.7. Возрастная структура населения Согдийской области за 2024г.**

Возрастная структура населения характеризуется положительными демографическими тенденциями. При рациональном использовании человеческого капитала данные тенденции способны способствовать устойчивому росту экономического благосостояния региона.

Таким образом, трудовой потенциал региона является значительным и требует эффективных механизмов его реализации. Ключевым индикатором в данном контексте выступает уровень занятости, который отражает степень мобилизации и использования человеческих ресурсов. Повышение уровня занятости оказывает прямое стимулирующее воздействие на экономическое развитие и служит фундаментом для формирования и реализации политики, направленной на оптимизацию занятости и создание условий для максимальной реализации трудового потенциала населения.

В работе рассмотрены факторы, влияющие на динамику занятости в регионе, представленные в таблице 2.22.

**Таблица 2.22. – Основные показатели, влияющие на численность занятых с 2016 – 2024 гг.**

№ п/н	Наименование	Годы									Темп прироста, %
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1.	Занятое население, тыс. чел	802,0	797,5	807,7	820,1	845,0	882,8	885,1	902,7	901,8	12,4
2.	Число предприятий, ед.	604	597	633	657	693	733	860	1105	1229	2 раза
3.	Среднемесячная заработная плата одного работника, в смн.	774,23	1012,87	1072,28	1182,77	1236,26	1418,81	1632,82	1875,73	2148,16	177,4
4.	Число выбывших мигрантов, чел	8203	9002	9483	11153	9394	9225	8711	7600	7391	-9,9

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 30, 96, 179, 257].

Данные таблицы 2.22 демонстрируют динамику основных показателей, влияющих на численность занятых в Согдийской области в 2016–2024 годах. Общая численность занятого населения региона увеличилась с 802,0 тыс. до 901,8 тыс. человек, что соответствует росту на 12,4%. Одним из ключевых факторов этого роста является увеличение числа предприятий — с 604 до 1229, или в 2 раза, что отражает расширение предпринимательской и производственной активности. При этом наблюдается снижение рождаемости с 63,1 тыс. до 62,1 тыс. человек (-1,6%), что указывает на тенденцию замедления естественного прироста населения. Среднемесячная заработная плата одного работника значительно возросла — с 774,23 до 2148,16 смн., или на 177,4%, что способствует повышению привлекательности трудовой деятельности и стимулирует занятость. Одновременно снизилось число официально зарегистрированных безработных — с 10,8 до 6,7 тыс. человек, или 37,9%, а также число

выбывших мигрантов — с 8203 до 7391 человек, 9,9%, что также способствует увеличению трудового потенциала региона.

Анализируя вышеперечисленные факторы выбраны основные факторы влияющие на занятость населения, такие как число предприятий, среднемесячная заработная плата одного работника и число выбывших мигрантов. Эти данные выбраны из-за того, что число предприятий показывает деловую активность, среднемесячная зарплата - экономический стимул и мотивации работников, а число выбывших мигрантов показывает демографическую ситуацию региона.

$$\text{Занятость} = \beta_0 + \beta_1 \text{ЧП}_t + \beta_2 \text{СЗП}_t + \beta_3 \text{ЧВ}_t + \varepsilon_t$$

Для построения модели использованы логарифмическая модель, так как она устраняет разный масштаб измерений и коэффициенты интерпретируются как эластичности. Модель выглядит следующим образом:

$$\text{Ln(Занятость)} = \beta_0 + \beta_1 \text{Ln(ЧП}_t) + \beta_2 \text{Ln(СЗП}_t) + \beta_3 \text{Ln(ЧВ}_t) \quad (12)$$

$$\text{Ln(Z)} = 0,5 + 0,7 \text{Ln(ЧП}_t) + 0,5 \text{Ln(СЗП}_t) - 0,3 \text{Ln(ЧВ}_t)$$

где:

Z – численность занятых (тыс.чел);

ЧП<sub>t</sub> – число предприятий (единиц);

СЗП<sub>t</sub> – средняя заработная плата, (сзн.);

ЧВ<sub>t</sub> – число выбывших мигрантов (чел);

**Таблица 2.23 - Результаты регрессионной модели**

Переменная	Коэффициент(β)	Стандартная ошибка	t-статистика	p-value
Константа	0,5	0,2	2,5	0,05
Ln(ЧП)	0,7	0,15	4,7	0,01
Ln(СЗП)	0,5	0,12	4,2	0,01
Ln(ЧВ)	-0,3	0,1	-3,0	0,02

$$R^2 = 0,95; F\text{-критерий} = 45; p \leq 0,01$$

Анализ демонстрирует: если на 1% увеличивается предприятий, то уровень занятости увеличивается на 0,7%. Увеличение средней заработной платы на 1 % уровень занятости увеличивается на 0,5%, а увеличение миграционного оттока на 1% уменьшает уровень занятости на 0,3%. Также  $R^2=0,95$  оно объясняет о 95% изменений занятости связаны с выбранными факторами, а 0,5 оставшиеся случайными ошибками и F-критерий=45;  $p \leq 0,01$  что модель статистически значима. Данная модель показывает то, что основным фактором, влияющим на уровень занятости, является предпринимательская активность и рост средней заработной платы, а миграционный отток оказывает сдерживающее влияние.

Понижение экономической активности, сокращение спроса на рабочую силу, всё это отражает негативные тенденции на рынке труда, указывает на ухудшение ситуации на рынке труда. Тенденция миграции влияет в свою очередь, на снижение занятости на 2.1205 единицы, впоследствии чего происходит потеря квалифицированных кадров и потенциальном ослаблении трудового потенциала страны.

Демонстрация анализа эмпирических данных свидетельствует об комплексном и синхронном развитии ряда факторов для эффективного повышения уровня занятости. Для достижения этого нужно увеличить численность предприятий региона, стимулирование и поддержка рождаемости, повышение уровня средней заработной платы, значительно сократить уровень безработицы и миграционных потоков данного региона.

Стратегические меры, которые внедряются на основании полученных результатов, для стимулирования системного улучшения ситуации на рынке труда и создания дополнительных рабочих мест региона являются следующими:

**1. Стратегия поддержки и развития малого и среднего бизнеса (МСБ) для роста занятости.** Эта стратегия играет значительную роль и занимает ключевое место при увеличении численности рабочих мест в экономическом секторе. Для достижения этой цели при стратегии поддержки

и развития малого и среднего бизнеса (МСБ), целесообразно реализовать и внедрить комплекс мер, которые направлены на стимулирование предпринимательской активности населения, в том числе:

- Во-первых, предоставление предпринимателям преференций по налогам.
  - Второй мерой является упрощение административных волокит и процедур, которые связаны с регистрацией различных бизнесов.
  - Третье это расширение спектра финансовых инструментов и кредитных предложений населению, другими словами, совершенствование механизмов доступа к финансовым ресурсам.
  - Четвертая мера – эта оптимизация условий кредитования предприятий и расширение доступа к финансовым инструментам предпринимателей для бизнеса.
  - Пятой мерой является за счет расширения спектра финансовых инструментов и кредитных программ экономики повышение доступности финансирования предприятий и других секторов.

**2. Создание положительной и позитивной рабочей атмосферы: увеличение вознаграждения работников и улучшение условий работы сотрудников.** Два основных направления, которые достойны внимания, необходимы для того, чтобы полностью раскрыть возможности сотрудников. Первое направление – это создание более комфортных рабочих мест работников и второе увеличение оплаты труда сотрудников. Сильным мотиватором служит повышение зарплаты работников, которое побуждает их к профессиональному кадровому росту и может помочь привлечь талантливых специалистов-сотрудников в организацию. Наряду с этим, необходимо обеспечить создание привлекательных и удобных условий труда сотрудников во всех секторах экономики, что является неотъемлемым элементом данного подхода.

**3. Адаптация и приспособление к трансформации требований рынка труда: таких как внедрение курсов для освоения новых навыков и повышения компетенций сотрудников.** Как известно, современный рынок



труда подвержен значительной изменчивостью и постоянными трансформациями. Разработка и внедрение всесторонних образовательных программ, которые направлены на переобучение и совершенствование навыков сотрудников, приобретает первостепенное значение при таких условиях. При этом освоение передовых технологий требует особого внимания и должны стимулироваться те сотрудники, которые могут из-за автоматизации технологий и цифровых преобразований остаться без рабочего места.

**4. Сокращение численности безработицы, которые официально зарегистрированы.** Для сокращения официальной безработицы необходимо активно развивать программы трудоустройства, в том числе для молодежи, женщин и других уязвимых групп населения. Также можно рассматривать создание временных рабочих мест или стимулирование трудовой активности через различные общественные работы и проекты.

**5. Миграционная политика.** Учитывая, что увеличение миграционных потоков оказывает значительное влияние на доступность и структуру трудовых ресурсов, приоритетными направлениями миграционной политики следует считать:

- целенаправленное привлечение квалифицированных мигрантов с компетенциями, соответствующими текущим и перспективным потребностям национальной экономики;
- разработку и внедрение эффективных интеграционных механизмов, обеспечивающих адаптацию мигрантов на рынке труда, включая языковую поддержку и специализированные программы социальной и профессиональной адаптации;
- формирование комплексных программ, направленных на стимулирование возвращения граждан, работающих за рубежом, посредством создания конкурентных условий для трудовой деятельности и предпринимательской инициативы на родине.

**6. Стимулирование предпринимательской активности и улучшение делового климата.** Для формирования благоприятной среды, способствующей возникновению и развитию новых предприятий, необходимо реализовать комплекс мер, направленных на стимулирование предпринимательской активности и улучшение делового климата. Ключевыми направлениями являются: значительное снижение административных барьеров и упрощение регуляторных процедур; создание специализированной инфраструктуры и условий, обеспечивающих успешный запуск и устойчивое развитие стартапов; обеспечение предпринимателей свободным доступом к финансовым ресурсам (кредитным и инвестиционным инструментам) и квалифицированной юридической поддержке; а также активное развитие инновационной экономики, способствующее формированию высокотехнологичных и конкурентоспособных предприятий.

**7. Путь к сбалансированному развитию регионов** является совершенствование инфраструктуры и мобильность рабочей силы. Совершенствование инфраструктуры во всех сферах отдаленных и сельских районов является основным фундаментом для повышения мобильности рабочей силы населения и сокращения региональных диспропорций. Является важным фактором при создании условий переселения граждан или их обеспечения занятости в регионах страны, где наблюдается низкий уровень трудоустройства.

Необходимы комплексные меры, чтобы достичь устойчивый рост и развитие занятости населения, следствием которого может стать устранение значительных причин возникновения безработицы, может создать благоприятные условия и среду для роста и развития. Комплексными мерами или подходами могут стать:

Создание благоприятных условий и стимулирование создания новых рабочих мест. Стройная активная поддержка регионального предпринимательства, активное привлечение инвестиций и развитие наиболее перспективных отраслей региональной экономики.

Мероприятия по инвестированию в человеческий капитал состоят из повышения и совершенствования квалификации работников посредством доступного образования, постоянное профессиональное обучение и разработки программы переподготовки, которые отвечают актуальным современным потребностям рынка труда.

Создание достойных условий труда: Обеспечение справедливой оплаты, безопасных рабочих мест и благоприятной рабочей атмосферы, что повышает мотивацию и производительность.

Формирование благоприятной предпринимательской среды: Упрощение бюрократических процедур, снижение административных барьеров и предоставление доступа к финансовым ресурсам для стартапов и малого бизнеса.

Удержание и привлечение населения: Создание привлекательных условий для жизни и работы в регионах, включая развитие социальной инфраструктуры, доступное жилье и возможности для досуга.

Реализация этих взаимосвязанных мер приведет к укреплению экономического потенциала страны, повышению уровня жизни каждого гражданина и значительному сокращению безработицы, способствуя тем самым общему благосостоянию и стабильности.

Необходимо оценить влияние человеческого капитала на рост ВРП в регионе за период 2006–2024 годов.

Для оценки факторов, влияющих на рост ВРП региона и для повышения точности эконометрического анализа в работе лучше использовать логарифмическую модель, так как все выбранные факторы несопоставимы, а использование логарифмической модели делает коэффициенты понятными, т.е. коэффициенты логарифмической модели показывает эластичность. Модель имеет следующий вид:

$$\ln Y = a + b_1 \ln X_1 + b_2 \ln X_2 + b_3 \ln X_3, \quad (10)$$

где:

Y — валовой региональный продукт в регионе (ВРП);

X<sub>1</sub> — отношение инвестиций в основной капитал к основным фондам в экономике региона;

X<sub>2</sub> — доля занятых с высшим образованием, в общем, число занятого в экономике региона населения;

X<sub>3</sub> — затраты на научные исследования в регионе.

**Таблица 2.24 – Ключевые показатели человеческого капитала и экономического развития Согдийской области за 2006–2024 гг.**

Годы	ВРП в регионе за период 2006-2024 гг., млн. смн.	Отношение инвестиций в основной капитал в экономике региона	Доля занятых с высшим образованием в общем числе занятого в экономике региона	Затраты на научные исследования, смн.
2006	2299,5	1,94	12	101,3
2007	2814,3	5,1	12,4	171,2
2008	4037,7	5,6	12,4	195,4
2009	4788,6	1,3	12,5	217,3
2010	5716,2	1,4	12,9	205,8
2011	7179,3	1,7	13,1	455,4
2012	8961,2	0,8	13,6	482,1
2013	10439,9	1,4	13,7	677,2
2014	11530,5	2,2	14,2	964,2
2015	12036,9	1,3	15	1086,2
2016	14654,8	1,41	16,3	4927,7
2017	17510,7	1,4	17	4831,9
2018	18343,8	1,3	17,6	2445,4
2019	20537,1	2,2	18,4	2111,5
2020	21621,9	1,2	18,8	2445,2
2021	27465,4	1,7	20,1	2670,9
2022	31939,2	1,9	22,5	3274,4
2023	35177,4	2,5	23	4221
2024	42433,3	1,3	24,8	5516,2

**Источник:** составлено автором[223, с.11-15]

ВЫВОД ИТОГОВ					
<i>Регрессионная статистика</i>					
Множественный R	0,977468				
R-квадрат	0,955443				
Нормированный R-квадрат	0,946532				
Стандартная ошибка	0,197723				
Наблюдения	19				
<i>Дисперсионный анализ</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	12,57458	4,191525	107,2158	2,33852E-10
Остаток	15	0,586414	0,039094		
Итого	18	13,16099			

Подставляем статистические данные и получены следующее уравнение:

$$\ln Y = 2.0339 + 0.2086 \ln X_1 + 2.0132 \ln X_2 + 0.2708 \ln X_3$$

Путем анализа с помощью метода множественной регрессии доказал, что рост валового регионального продукта (ВРП) непосредственно зависят от нижеследующих факторов.

Капиталовложение и инвестирование (X1): роль инвестиций подтверждается незначительным положительным влиянием (коэффициент 0,21), то есть увеличение инвестиций на 1% приводит к увеличению ВРП на 0,21%.

Сотрудники с высшим образованием их доля занятых на предприятиях региона (X2), является наиболее сильным положительным воздействием (коэффициент 2,01), показатель который свидетельствует о важности и обязательности образовательного уровня рабочей силы, чтобы повысить производительность труда и эффективность использования человеческого капитала, т.е. рост доли работников с высшим образованием на 1% увеличивает ВРП на 2.01%, и оно считается самым влиятельным фактором влияющей на результирующий показатель.

Научные исследования и затраты на их реализацию (X3), являются положительным воздействием (коэффициент 0,27), что подчеркивает значительную и решающую роль инвестиций в НИОКР, инновации для ускорения экономического роста и прогресс инновационных технологий, т.е. увеличение затрат на научные исследования на 1% повышает ВРП на 0.27%.

Другой показатель коэффициент детерминации  $R^2 = 0.955$  или 95,5% и он доказывает о правильности выбранными факторами, который влияет на изменение ВРП.

Анализ эмпирических данных выявил, что логарифмическая регрессионная модель, которая показывает зависимости динамика валового регионального продукта (ВРП) в исследуемом регионе находится в прямой зависимости от уровня образования трудоспособного населения, объёмов финансирования научно-исследовательских работ (НИР) и объёмов инвестиций в основной капитал. Полученные результаты подчёркивают ключевую роль человеческого капитала в обеспечении устойчивого экономического развития региона и обосновывают необходимость разработки и внедрения, комплексных мер, направленных на совершенствование образовательных программ, повышение квалификации работников и активизацию инновационной деятельности.

## **ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ**

Анализ макроэкономических и демографических показателей Согдийской области за период 2000–2024 годов позволяет охарактеризовать регион как экономику с избыточным трудовым потенциалом. За указанный период наблюдается прирост численности населения на уровне 53,4%, что свидетельствует о значительных демографических изменениях и потенциале для экономического развития.

1. Экономическое состояние и трудовой потенциал региона характеризуются устойчивыми темпами экономического и социального роста, что указывает на наличие значительного резерва трудовых ресурсов.

При этом стабильность демографической структуры в отдельных административных единицах оказывает существенное влияние на распределение трудовых ресурсов и уровень занятости. Особое значение имеет возрастная структура населения, поскольку она напрямую коррелирует с уровнем трудоспособности и экономическим потенциалом региона.

2. Миграция населения и миграционные процессы в рассматриваемом регионе играют ключевую роль в формировании трудового потенциала. Этот процесс, ввиду того что происходит отток трудоспособного и квалифицированного населения, неизбежно приводит к дефициту человеческого капитала и снижению конкурентоспособности региональной экономики в целом. С учетом вышесказанного, считается разработка и реализация комплексных мер, которые направлены на создание новых рабочих мест, повышение качества условий труда и стимулирование удержания молодежи и квалифицированных специалистов в регионе актуальной задачей.

3. Проводимые анализы и сведенные в таблицу 2.6., свидетельствуют о высоком удельном весе трудоспособного населения, который имеет и национальное значение и, в частности, в Согдийской области. О значительном трудовом потенциале региона данный приведенный факт, кроме того, они могут дополнительно негативно воздействовать на рынок труда. Было выявлено, что проблемы безработицы, несмотря на относительно высокий уровень занятости, сохраняются, в экономике региона существуют структурные дисбалансы неэффективного использования человеческого капитала.

Как было проанализировано, в Согдийской области существует более стабильная миграционная ситуация и наблюдается развитая промышленная база, вместе с этим аграрный сектор преобладает в экономике страны. Возможности устойчивого экономического роста ограничиваются еще и низким уровнем предпринимательской активности, особенно участия женщин в предпринимательской деятельности. В регионе, по заключению автора, нужно провести целенаправленную региональную политику, ввиду

того что значительные региональные различия в уровне человеческого капитала и доходах трудоспособного населения свидетельствуют о неоднородности экономического развития. С целью повышения конкурентоспособности экономики региона, актуальным является активно внедрить современные технологии и инновации, так как индекс инновационного развития региона является низким.

4. Как показывают анализируемые данные таблицы 2.18, период с 2016 по 2024 годы, согласно исследованиям, ключевые показатели человеческого капитала устойчиво улучшаются и положительно развиваются. Трудоспособная часть населения расширяется и положительно влияет на рост индекса занятости, что свидетельствует об эффективном использовании трудовых ресурсов. Образовательные стандарты устойчиво сохраняются и поддерживаются, вследствие чего показатели образования сохраняют стабильность. Анализы показали, что вследствие положительных изменений в системе здравоохранения, повышения качества жизни населения и улучшения условий жизни и труда, индекс продолжительности жизни претерпевает трансформации в лучшую сторону. Тенденция повышения материального благосостояния населения, приводит к росту индекса доходности граждан. Как показали анализы, в целом, увеличение рассчитанного индекса человеческого развития практически свидетельствует о повышении качества и уровня жизни и социального благополучия населения региона.

5. Как показали многократные регрессионные анализы автора, увеличение ВРП стабильно положительно зависят от собственных инвестиций в основной капитал, от уровня образования рабочей силы и материальных затрат на научные исследования. Наибольшее влияние из всех приведенных показателей (уровня образования трудоспособного населения, объёмов финансирования научно-исследовательских работ (НИР) и объёмов инвестиций в основной капитал) оказывает трудоспособное население с высшим образованием, что подчёркивает роль человеческого капитала для экономического роста.



### **ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ**

#### **3.1. Повышение уровня образования как фактор развития особенностей использования человеческого капитала**

Одним из ключевых факторов, определяющих особенности использования человеческого капитала в любой стране, является уровень образования её населения. Образование является ключевым сектором экономики, оказывающим мультипликативное воздействие на развитие смежных отраслей. Национальная система образования, охватывающая весь спектр уровней – от дошкольного до высшего профессионального, – играет центральную роль в формировании и развитии человеческого капитала. Данный аспект был предметом всестороннего анализа во второй главе настоящего исследования.

Системные проблемы в образовательной сфере Согдийской области Таджикистана, как и в других регионах, напрямую влияют на развитие человеческого капитала. Низкий уровень образования коррелирует с показателями занятости и качеством трудовых ресурсов, поскольку он определяет квалификацию, профессиональные навыки и общие способности человека. Это, в свою очередь, ограничивает его возможности трудоустройства и стабильного дохода.

Чтобы решить эту проблему, с 23 февраля 2024 года вступили в силу поправки к закону «Об образовании», делающие обучение в 10-11 классах обязательным. Эти меры направлены на повышение образовательного уровня молодежи, что, как ожидается, приведет к улучшению ситуации с занятостью, смягчению негативных последствий и повышению квалификации рабочей силы.

Учитывая важность этих аспектов для развития человеческого капитала, государство проявляет заинтересованность в развитии этой отрасли. В связи с этим, расходы бюджета на высшее образование с каждым годом увеличиваются, что подтверждается данными, представленными в следующей таблице 3.1.

**Таблица 3.1. - Расходы государственного бюджета на образование в Республике Таджикистан с 2015-2024гг.**

№	Показатели	Годы									
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Расходы госбюджета на образование, млн. смн.	2539,3	3093,8	3572,7	3702,6	4338,6	4429,7	5259,9	6379,8	7110,9	8231,9
2.	в % к ВВП	5,0	5,6	5,5	5,2	5,6	5,3	5,2	5,5	5,5	5,6
3.	к расходам государственного бюджета	15,6	16,9	16,0	15,3	18,2	17,0	17,9	18,3	18,9	18,1

**Источник:** составлено автором на основе [217, с. 9].

Как видно из таблицы, расходы государственного бюджета на образование в Республике Таджикистан выросли с 2539,3 млн. смн. в 2015 году до 8231,9 млн. смн. в 2024 году, при этом их доля в государственном бюджете увеличилась с 15,6% до 18,1%, а в % к ВВП оставалась на уровне 5–5,6%.

Увеличение инвестиций в сферу образования выступает в качестве значимого фактора, способствующего повышению квалификационного уровня рабочей силы и эффективной оптимизации использования человеческого капитала. Данные процессы оказывают ключевое влияние на обеспечение устойчивого социально-экономического развития.

Для дальнейшего совершенствования образовательной системы в Республике Таджикистан необходимо не только наращивание объёмов

финансирования, но и его стратегическое распределение по приоритетным направлениям. К основным направлениям относятся развитие образовательной инфраструктуры, повышение профессиональной компетентности педагогических кадров, интеграция современных цифровых технологий, а также активизация научно-исследовательской деятельности. Дополнительно требуется создание благоприятных условий для привлечения дополнительных инвестиций и стимулирования межсекторного партнёрства. Комплексная стратегия, включающая повышение качества образования, внедрение инновационных методик и обеспечение устойчивого финансирования, является фундаментом долгосрочного социально-экономического прогресса.

Анализ текущего состояния системы образования в Республике Таджикистан тесно связан с целями и задачами, поставленными в Программе стратегического развития Республики Таджикистан до 2030 года, которая направлена на создание устойчивого и интегрированного механизма экономического, социального и человеческого развития. В этом контексте повышение уровня образования, доступности и качества образовательных услуг является одним из ключевых направлений программы, определяющим будущие возможности использования человеческого капитала.

Согласно Программе, одним из главных приоритетов является повышение качества образования, что непосредственно связано с потребностью в модернизации образовательных учреждений и улучшении образовательных стандартов. В результате реализации стратегии, к 2030 году ожидается, что система образования будет способствовать подготовке квалифицированных специалистов, готовых успешно работать в условиях глобальных изменений на рынке труда.

Программа стратегического развития Республики Таджикистан до 2030 года предусматривает комплекс мероприятий, направленных на обеспечение всеобщей доступности образования, включая охват населения, проживающего в удалённых и сельских районах. Анализ, проведённый в

рамках настоящего исследования, демонстрирует положительную динамику роста количества образовательных учреждений в регионах, в частности в Согдийской области. Хотя и возросло количество образовательных учреждений, в регионе сохраняется необходимость совершенствования их инфраструктуры системы образования и модернизации учебных помещений, внедрение инновационных технологий.

Как отмечено, в контексте разработки и реализации стратегии повышения качества образования в Таджикистане, целенаправленно запланировано строительство новых современных учебных заведений и оснащение их модернизированными образовательными технологиями, которые будут соответствовать целевым установкам программы по обеспечению равноправного доступа к качественному доступному образованию для всех граждан, всех слоев населения.

Разработанная Правительством программа до 2030 года, также акцентирует особое внимание на развитии и совершенствовании профессиональных компетенций населения и повышении квалификации сотрудников, трудовых ресурсов предприятий. Отмечается, что данное направление в программе коррелирует с актуальными вызовами в сфере среднего профессионального образования населения, характеризующимися стабильным снижением мотивации к обучению. В рамках стратегического плана предусмотрена реализация программ, направленных на повышение привлекательности профессионального образования, адаптацию образовательных программ к требованиям рынка труда, а также укрепление партнерских связей между образовательными учреждениями и работодателями. Неотъемлемым условием успешной реализации образовательных реформ является повышение качества подготовки педагогических кадров.

Особое внимание в Программе стратегического развития уделяется гендерному равенству. В свете роста доли женщин среди студентов в высших учебных заведениях, который наблюдается в Согдийской области, можно

утверждать, что страна движется в сторону реализации гендерных целей стратегии. Согласно программе, развитие образования для женщин, особенно в сельских и отдаленных районах, будет продолжаться, обеспечивая равные возможности для женщин и мужчин в получении образования и дальнейшем трудоустройстве.

В Стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года представлен комплексный анализ региональных диспропорций в образовательной инфраструктуре и уровне образования. Программа стратегического развития приоритизирует повышение качества и доступности образования с акцентом на устранение территориальных неравенств, в частности в Горно-Бадахшанской автономной области (ГБАО), РРП и других социально - экономически отстающих регионах. Реализация данной задачи предусматривает как экстенсивное расширение образовательной инфраструктуры, так и интенсивное совершенствование образовательных программ, направленных на повышение эффективности и качества образовательного процесса.

Задача состоит в снижении неравенства в уровне образования между столицей и остальными регионами, что является важным шагом для повышения использования человеческого капитала на всех уровнях.

Кроме того, для повышения использования человеческого капитала необходимо увеличить уровень занятости населения и для её выявления необходимо определить основные факторы, влияющие на её использование. Поэтому используя анализ множественной регрессии, необходимо оценить какие факторы влияют на занятость населения данного региона. Используем статистическую отчетность региона за 24 года. В качестве факторов взяты отток мигрантов за рубеж, ожидаемая продолжительности при рождении, численность населения, средний уровень образования занятого населения и доходы населения, табл. 2.25 (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 6).

В результате расчетов было получено уравнение логарифмической модели множественной регрессии:

$$\ln Y = 3,081 + 0,2\ln X_1 + 3,3\ln X_2 + 1,3\ln X_3 - 1,1\ln X_4, \quad (9)$$

где: Y- занятость населения, тыс. чел;

x1 –ожидаемая продолжительность жизни населения, лет;

x2 –работоспособное население с высшим образованием, %;

x3 –среднедушевой совокупный доход населения, смн.;

x4 –отток мигрантов, чел.

Из данного уравнения можно сделать такое заключение, что увеличение ожидаемой продолжительности жизни на 1 % приводит к увеличению занятости в среднем на 0,2%, увеличение работоспособного населения с высшим образованием на 1% приводит к увеличению занятости в среднем на 3,3%; увеличение среднедушевого дохода на 1% приводит к увеличению занятости в среднем на 1,3%; увеличение оттока мигрантов на 1% приводит к уменьшению занятости в среднем на 1,1%.

Наибольший вклад в объяснённую вариацию зависимой переменной дала переменная, характеризующая человеческий капитал – «средняя доля занятых с высшим образованием», на втором месте по величине вклада переменная «среднедушевой доход», на третьем месте стоит «ожидаемая продолжительность жизни».

Исходя из расчетов можно сделать заключение, что на увеличение занятости, в основном влияет работоспособное население с высшим образованием, среднедушевой доход населения и ожидаемая продолжительность жизни населения. Отрицательное влияние на темп роста занятых оказывает отток мигрантов. При этом развитие человеческого капитала, улучшение здоровья, повышение доходов и активное инвестирование являются ключевыми факторами роста занятости, тогда как миграционные потоки могут оказывать сдерживающее влияние.

Поскольку высшее образование является одним из основных факторов, непосредственно влияющих на формирование человеческого капитала и его использование необходимо принять меры для его увеличения.

Основные проблемы высшего образования были рассмотрены в главе 2 подраздел 2.2. и, опираясь на эти данные и решения этих проблем необходимо развивать систему образования с акцентом на создание рабочих мест для молодежи, улучшение доступности и качества образования, а также повышение мотивации учащихся и преподавателей.

Интеграция образовательных учреждений с потребностями рынка труда является первостепенной задачей для повышения востребованности специалистов и обеспечения устойчивого развития человеческого капитала в регионе.

Как показывают исследования и практика, расширение доступности населением высшего образования достигается за счет увеличения числа высших учебных заведений в стране. Увеличение состава контингента студентов в вузах подтверждает эту тенденцию повышения и свидетельствует о повышенном интересе населения к получению высшего образования. Наблюдения показывают, что важным и актуальным аспектом является улучшение экономического баланса в сфере образования населения, что, в частности, проявляется в увеличении доли девушек среди студентов вузов. Важно отметить, что все перечисленные трансформационные процессы и преобразования в системе образования формируют устойчивый фундамент для развития региональной образовательной системы, который обеспечивает при этом необходимую институциональную и ресурсную поддержку населения.

Стабильное повышение уровня образования населения является ключевым фактором эффективного использования человеческого капитала, которое приводит к подготовке высококвалифицированных специалистов, которые занимают значимое место в обеспечении стабильного экономического и социального прогресса региона. Совершенствование качества образовательных услуг проводится систематически и способствует достижению устойчивых положительных результатов, при этом нужно обеспечивать равный доступ к образованию населения во всех регионах и

поддерживать профессиональное развитие квалифицированных педагогических кадров, имеющих высокий потенциал.

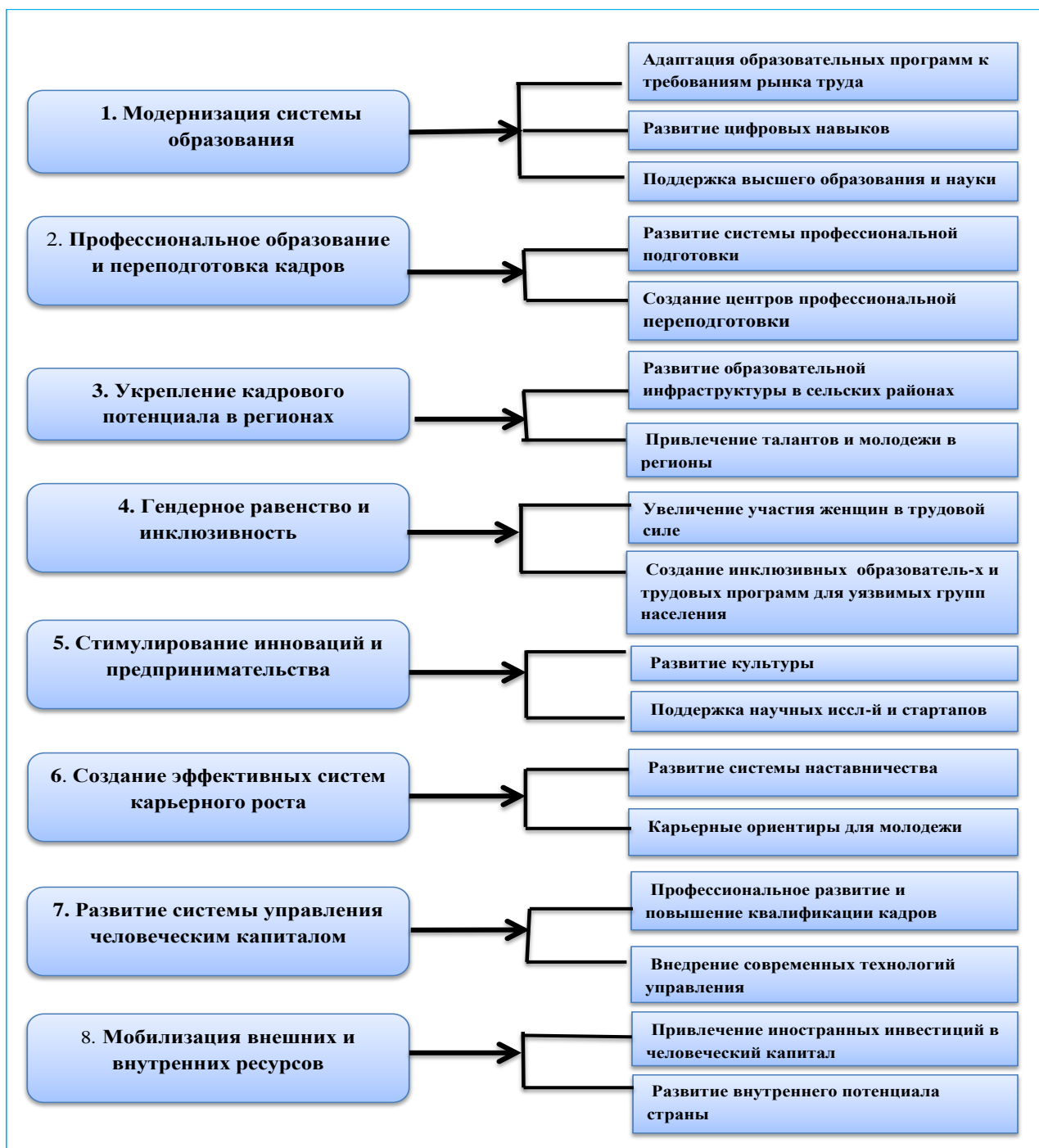
В образование внедряются инновационно-ориентированные процессы, которые направлены на целенаправленную подготовку специалистов, вследствие способные адаптироваться к активно и динамично меняющимся требованиям современного рынка труда. Стратегические рамки целей на период до 2030 года, должны предусматривать формирование кадрового потенциала, полностью соответствующего актуальным экономическим и технологическим реалиям региона и страны вообще. Для достижения этих целей требуется разработать и активно внедрить передовые технологии и инновационные педагогические подходы и методики, способствующих повышению эффективности и рационализации образовательного процесса и развитию компетенций, востребованных во всех сферах в условиях цифровой экономики.

В связи с этим, стратегия совершенствования высшего образования, предусматривающая создание новых вузов и обновление учебных программ, полностью соответствует потребностям инновационного развития человеческого капитала.

Таким образом, развитие системы образования, согласно Программе стратегического развития Республики Таджикистан до 2030 года, непосредственно коррелирует с оптимизацией использования человеческого капитала. Повышение доступности образовательных услуг, совершенствование профессиональной квалификации кадров, укрепление гендерного равенства и региональное развитие представляют собой взаимосвязанные компоненты, интегрированные в задачи и цели стратегического плана. Образовательная система выполняет ключевую функцию в подготовке квалифицированных специалистов, адаптированных к требованиям современного рынка труда, что способствует устойчивому экономическому и социальному прогрессу страны.



С целью достижения устойчивого развития Республики Таджикистан, достижения целей Программы стратегического развития до 2030 года важно отметить, что нужен комплексный подход к эффективному использованию человеческого капитала. Данный разработанный подход представлен на рисунке 3.1.



*Рис. 3.1. - Комплексный подход к эффективному использованию человеческого капитала*

Источник: составлено автором

Ниже представлены описания каждого из элементов.

**1. Разработка и внедрение современных подходов в системе образования.** *Проведение реформы образования: целенаправленная адаптация к рынку труда и цифровой реальности мира.* Для того, чтобы существующая система образования отвечала современным повышенным требованиям экономики, необходимо адаптировать разработанные образовательные программы к потребностям рынка труда. Цель достигается путем реформы и обновления учебных планов и курсов, с сосредоточением внимания на востребованные в рынке профессии в сферах информационных технологий, инженерии, предпринимательства и устойчивого развития региона, и страны.

Решающим компонентом образовательного процесса является разработка и внедрение образовательных технологий, проведение обучения работе с искусственным интеллектом и большими электронными данными на всех уровнях образования.

Ключевым фактором обеспечения стабильного роста и развития каждого государства являются *инвестиции в* высшее образование и научные исследования. С этой целью нужно увеличить объем финансирования научно-исследовательской деятельности ППС. Вместе с этим нужно активизировать международные сотрудничества и повысить академическую мобильность в университетах. Укрепление научно-технологического потенциала страны связано с внедрением вышеуказанных мер, которые позволяют повысить качество образовательных программ и ускорить динамику процессов трансфера инноваций.

**2. Профессиональное образование и переподготовка кадров.** **Формирование** комплекса компетенций у обучающихся заключается целью стабильного профессионального образования, которые позволяют адаптироваться и отвечать требованиям современного рынка, которые меняются под воздействием времени. Развитие систематических сотрудничеств и партнерств с субъектами промышленных и коммерческих

хозяйств для достижения данной цели является ключевым и решающим фактором. Как было сказано соответствие учебного процесса и конечного результата актуальным профессиональным стандартам и существующим актуальным требованиям работодателей зависит от такого сотрудничества в этой области – совместная разработка и внедрение инновационных образовательных программ и практик.

Появилась потребность в создании специализированных центров повышения квалификации и профессиональной переподготовки, которые связаны с ускоренными технологическими и структурными трансформациями на рынке труда. Стратегически важными мероприятиями в сфере образования являются разработка и реализация целевых программ профессионального обучения для взрослого населения, которые отражаются в обновлении и расширении профессиональных востребованных компетенциях, приводящих к устойчивости конкурентоспособности и на современном рынке труда характеризуются адаптивностью.

**3. Кадровые ресурсы и потенциал в регионах: проблемы и решение проблем.** Диспропорции в социальных и экономических сферах жизнедеятельности зависят в сельской местности региона от недостаточного развития инфраструктуры системы образования. Основным и решающим фактором, который необходим для уменьшения существующих неравенств и стимулирования местного развития экономики, является доступность к качественной системе образования в удаленных регионах и местностях. Необходима комплексная стратегия для улучшения качества жизни, формирование перспектив в образовании и освоении профессий, чтобы эффективно привлечь и удержать талантливую молодежь в данных регионах.

**4. Участие женщин в развитии экономики региона и инклюзивность.** Гендерное равенство в трудовой деятельности является важным фактором в развитии экономики и социальной сфере региона. Участие женщин и их доступ к образованию, получению профессий в данном контексте считается оптимальным условием для решения данной проблемы.

Реализация данных мер способствует улучшению качества человеческого капитала и повышению конкурентоспособности национальной экономики.

Важным аспектом является разработка и внедрение инклюзивных образовательных и трудовых программ, ориентированных на уязвимые категории населения. Предлагается осуществление комплексных программ, направленных на интеграцию лиц с ограниченными возможностями здоровья и представителей маргинализированных групп в образовательные процессы и на рынок труда, что способствует социальной инклюзии и равенству возможностей.

**5. Стимулирование инноваций и предпринимательства.** Развитие предпринимательской культуры и инновационной экосистемы представляет собой комплексный процесс, направленный на создание условий для устойчивого роста стартапов и инновационных предприятий. Важнейшим аспектом данного процесса является интеграция многоуровневых образовательных программ, способствующих формированию у молодежи специализированных компетенций в области предпринимательства, инновационного менеджмента и управления стар тап-проектами.

Параллельно необходимо усиление институциональной и финансовой поддержки НИОКР, что предполагает увеличение объемов государственного и частного инвестирования, а также разработку эффективных механизмов грантового финансирования. Такие меры направлены на стимулирование инновационной активности и повышение конкурентоспособности научных разработок в бизнес-среде, способствуя формированию динамичной и устойчивой инновационной экосистемы.

**6. Формирование эффективных систем карьерного роста: роль наставничества и профессиональной ориентации.** Инвестиции в развитие систем наставничества в образовательных учреждениях и на предприятиях демонстрируют высокую эффективность в обеспечении профессиональной адаптации молодых специалистов. Под руководством опытных наставников осуществляется трансфер практических знаний и компетенций, что

способствует ускоренной интеграции молодых специалистов в производственные процессы и повышению производственной эффективности. Данный подход коррелирует с тенденциями снижения текучести кадров и уровня молодежной безработицы, что подтверждается эмпирическими исследованиями в области управления человеческими ресурсами.

Одновременно внедрение в образовательных учреждениях эффективных механизмов профессиональной ориентации и карьерного консультирования способствует формированию у студентов обоснованных стратегий выбора профессионального пути. Повышение информированности о динамике рынка труда и предоставление индивидуализированных консультаций оптимизируют процесс профессионального самоопределения, снижая вероятность ошибочного выбора профессии и повышая долгосрочную конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Соответственно этому устойчивое развитие в социальных и экономических сферах зависит от объединения усилий системы руководства и наставничества, профконсультирования как комплексный подход к росту человеческого капитала.

**7. Совершенствование развития системы управления человеческим капиталом.** Устойчивое развитие и рост, повышение конкурентоспособности зависит напрямую от качественного государственного стратегического инвестирования высококвалифицированными сотрудниками, которые обязаны обеспечить государственные и частные организации региона. Непрерывно необходимо повышать квалификацию и обеспечить профессиональный рост персонала за счет разработки и внедрения совершенных систем.

Цифровые современные инструменты и аналитические платформы являются интегрированными современными технологиями управления человеческим ресурсом, которые в свою очередь являются решающим и основным фактором этого процесса. Оптимизация управления использования

человеческого ресурса и рост общей производительности труда в организации зависит от названных цифровых технологий, которые точно оценивают потенциал и эффективность труда сотрудников.

**8. Мобилизация внешних и внутренних ресурсов.** Ключевым направлением является мобилизация как внешних, так и внутренних ресурсов. Привлечение иностранных инвестиций в сферу человеческого капитала предполагает разработку четких стратегий взаимодействия с зарубежными субъектами инвестиционной деятельности. Их участие должно быть ориентировано на модернизацию образовательной инфраструктуры и формирование новых перспективных рабочих мест.

Одновременно необходимо стимулировать внутренние инвестиции в приоритетные отрасли: инфраструктуру и технологическое развитие. Ключевую роль играет поддержка программ, направленных на привлечение высококвалифицированных специалистов из-за рубежа с целью обмена знаниями, повышения квалификации и имплементации передовых инновационных решений.

Эффективное управление человеческим капиталом базируется на комплексном подходе. Он включает в себя как совершенствование образовательной системы, так и создание благоприятных условий для перманентного профессионального развития каждого члена общества. Стратегия должна быть направлена на обеспечение устойчивого и инклюзивного развития, гарантируя всем равные возможности доступа к образованию, профессиональному росту и полной реализации их потенциала в рамках национальной экономики.

Это поможет не только повысить качество жизни, но и обеспечит устойчивый экономический рост в долгосрочной перспективе.

### **3.2. Развитие предпринимательской деятельности как особенность использования человеческого капитала**

Одной из ключевых государственных задач, предусмотренных в рамках четвертой стратегии, является ускоренная индустриализация страны. Основная цель данной стратегии заключается в обеспечении устойчивого экономического развития посредством создания новых рабочих мест, повышения экспортного потенциала и укрепления конкурентоспособности национальной экономики. Для достижения поставленной цели приоритетным направлением государственной политики выступает развитие малого и среднего предпринимательства. Данный сектор выступает фундаментальным элементом формирования современной индустриальной структуры. Синергетическое взаимодействие инновационных технологий и развитого человеческого капитала в малом и среднем предпринимательстве создает значительный импульс для генерации новых рабочих мест, повышения производительности труда и расширения внутреннего рынка.

В современных условиях конкурентоспособность производственных систем напрямую обусловлена способностью к освоению и внедрению новых технологических знаний и инновационных решений. В связи с этим государственные институты и научное сообщество концентрируют усилия на развитии человеческого капитала, науки и образования, рассматривая их в качестве ключевых факторов, обеспечивающих взаимное усиление эффективности производства и инновационной активности.

Таким образом, целенаправленное развитие человеческого капитала выступает катализатором устойчивого роста предпринимательского сектора, что, в свою очередь, приводит к мультипликативному эффекту, выражающемуся в увеличении доходов, более полном удовлетворении общественных потребностей и раскрытии производственного потенциала национальной экономики.

Для анализа данных мы воспользуемся статистической отчетностью региона и охарактеризуем их.

**Таблица 3.2 - Характеристика состояния хозяйствующих субъектов Республики Таджикистан на 01. 01. 2024 г**

Наименование	РТ	ГБАО	ХО	СО	г. Душанбе	РРП
Всего по Республике Таджикистан	742420	18495	200372	254132	137425	131996
Всего юридические лица	в том числе					
	55636	2110	15625	14353	14792	8756
В том числе юридические лица, зарегистрированные вне «Единого окна»	6040	409	1928	1809	1018	876
филиалы и представительства иностранных юридических лиц	738	5	30	77	582	44
индивидуальные предприниматели	686046	16380	184717	239702	122051	123196
<b>Действующие</b>						
юридические лица	39419	2006	10775	11017	9702	5919
филиалы и представительства иностранных юридических лиц	411	4	15	48	317	27
индивидуальные предприниматели	316463	7531	102472	113847	37103	55510
<b>Ликвидированные</b>						
юридические лица	16217	104	4850	3336	5090	2837
филиалы и представительства иностранных юридических лиц	327	1	15	29	265	17
индивидуальные предприниматели	369583	8849	82245	125855	84948	67686

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 222].

Как видно из данной таблицы, в общем, по республике 742420 хозяйствующих субъектов из которых приходится на ГБАО- 2,5%, 27,0% Хатлонская область, 34,2% Согдийская область, 18,5%, г. Душанбе и 17,8% РРП. По этим данным можно сделать заключение, что по количеству



хозяйствующих субъектов в стране большую долю занимает Согдийская область, Хатлонская область, РРП и город Душанбе.

Важно отметить, что город Душанбе и Согдийская область имеют наибольшее количество хозяйствующих субъектов. Это объясняется тем, что столица и крупные экономически развитые регионы обычно обладают более развитой бизнес - средой и инфраструктурой.

Сравнение ликвидированных и действующих хозяйствующих субъектов показывает, что, несмотря на высокий уровень регистрации предприятий, существует значительный уровень их ликвидации. Однако, в Горной Бадахшанской автономной области (ГБАО) число ликвидированных предприятий относительно низкое, что может быть связано с меньшей конкуренцией в этом регионе и, возможно, с недостаточным развитием инфраструктуры и бизнес-среды.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать заключение, что рынок труда и предпринимательства в стране в значительной степени ориентирован на малый бизнес, так как он гибкий, не требует больших капитальных вложений и позволяет быстро адаптироваться к запросам рынка. Высокий процент ликвидированных субъектов также указывает на то, что существует определенная нестабильность и неопределенность в ведении бизнеса. Юридические лица составляют меньшую долю в общем числе хозяйствующих субъектов, что может свидетельствовать о слабости крупного бизнеса в стране. Поэтому в регионе преобладают малый и средний бизнес, так как для открытия таких видов предприятий не нужны большие капитальные вложения, предприятие может быстро и с меньшими затратами перестраиваться, осваивать выпуск мелкосерийной продукции и быстро реагировать на изменяющийся спрос.

Следует отметить, что количество предприятий и формы их собственности оказывают незначительное влияние на использование и развитие человеческого капитала. Однако численность занятых на этих предприятиях существенно влияет на особенности использования

человеческого капитала в экономике региона, так как чем выше занятость, тем больше людей вовлечены в экономическую деятельность, тем активнее используется накопленный человеческий капитал региона - знания, навыки, профессиональный опыт и т.д. Кроме того, в регионах с высокой занятостью, как правило, выше конкуренция за квалифицированные кадры, что стимулирует работодателей вкладываться в обучение, повышение квалификации и улучшение условий труда. Всё это способствует более эффективному использованию и развитию человеческого капитала.

На этой основе рассмотрим число занятых работников на предприятия по территории страны в 2024 году.

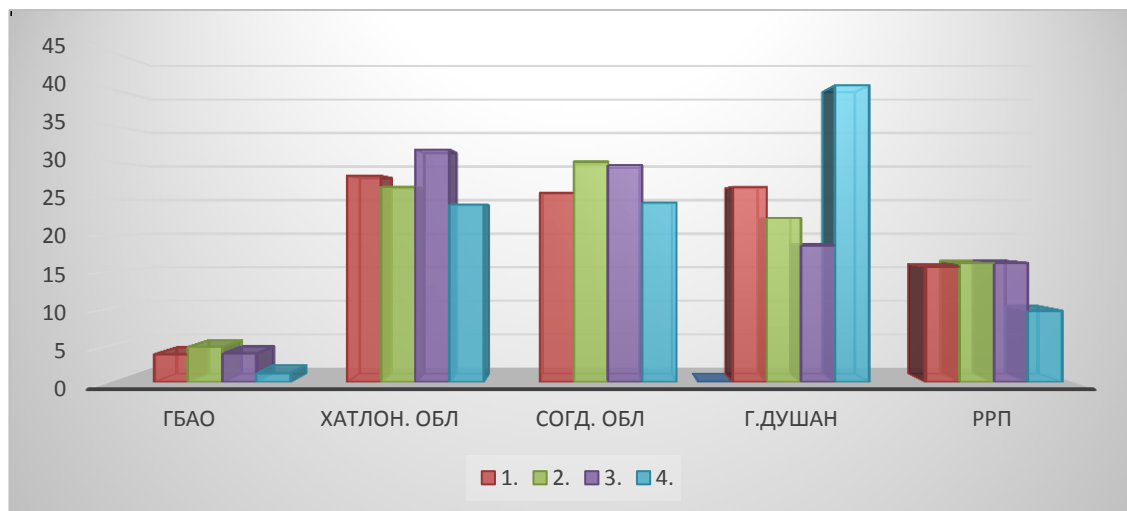
**Таблица 3.3 – Удельный вес занятых работников в малом, среднем и крупном бизнесе в экономике страны в 2024 г.**

№	Наименование	РТ	ГБАО	Хатлон. обл.	Согд. обл.	г.Душанбе	РРП
1.	Всего занятых работников, %.	100	100	100	100	100	100
2.	Малый бизнес, %	83,3	86,7	81,0	83,7	84,6	83,7
3.	Средний бизнес, %	15,4	13,0	17,9	15,3	13,1	15,5
4.	Крупный бизнес, %	1,21	0,32	1,1	0,9	2,2	0,7

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 227].

Данные таблицы свидетельствуют, что в целом по республике малый бизнес обеспечивает 83–87% занятых работников, что говорит о его значительной роли в экономике страны. Самый высокий показатель - в ГБАО (86,7%), чуть ниже - в Душанбе (84,6%) и Согдийской области (83,7%), а в Хатлонской области составило 81%, что всё равно указывает на доминирование малого бизнеса. В среднем бизнесе работают около 13-17% работников. Наибольший удельный вес среднего бизнеса приходится в Хатлонской области (17,9%), что может свидетельствовать о развитости среднего предпринимательства. Доля крупного бизнеса минимальна - от 0,32% (ГБАО) до 2,2% (Душанбе). Это типично для многих стран: крупные предприятия занимают меньшую часть рынка труда по сравнению с малыми и средними.

Таким образом, можно сделать вывод, что в Хатлонской и Согдийской областях наблюдается более сбалансированное распределение предприятий, с высоким уровнем, как малого, так и среднего бизнеса, что отражено на рисунке.



**Рис.3.2. Типы бизнеса в регионах РТ за 2024 год**

Наблюдая анализ данных таблицы 3.2, можно сделать вывод, что по сравнению с другими категориями бизнеса региона количество малых предприятий на всей территории страны увеличивается. Облегчение проведения административных процедур, налоговых концессий, освоение ресурсов кредитования зависит, являются комплексными мерами поддержки предпринимательства, которые зависят с преобладанием малого предпринимательства и бизнеса в экономической структуре. Как известно эти меры направлены на повышение стабильной устойчивости и конкурентоспособности малого предпринимательства. Параллельно с этим, средний бизнес региона требует дополнительных объектов побуждения, чтобы обеспечить стабильный рост и развитие, который зависит от его значительных потенциалов в формировании рабочих мест для высококвалифицированных сотрудников, повышения и расширения производственных мощностей. Диверсификация и инновационное развитие, внедрение цифровых технологий зависит от привлечения внимания на развитие ключевого звена среднего бизнеса.

Ограниченный рост крупного бизнеса может свидетельствовать о недостаточном притоке инвестиций и ограниченных возможностях для масштабирования производственной деятельности. В связи с этим необходимо активизировать меры по привлечению крупных инвесторов и формированию благоприятной институциональной и экономической среды, способствующей развитию крупных бизнес - структур. Комплексный подход к поддержке всех сегментов предпринимательства позволит обеспечить сбалансированное развитие экономики и повысить ее конкурентоспособность на национальном и международном уровнях.

Для обеспечения сбалансированного экономического развития страны следует усилить предпринимательскую активность в регионах с низким уровнем бизнес-инициатив, таких как Горно-Бадахшанская автономная область (ГБАО) и РРП.

Для поддержки предпринимателей и стимулирования предпринимательской активности в стране Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в своем ежегодном послании Парламента, представленном 28 декабря 2024 года, предложил ввести двухлетний мораторий на все виды деятельности субъектов предпринимательства, за исключением аспектов налоговых органов. Эта мера направлена на снижение барьеров, создание более благоприятных условий для ведения бизнеса и привлечение инвестиций в страну. Такие меры должны обеспечивать рост предпринимательской инициативы в регионах, где предпринимательство активно развивается, а также смягчить нагрузку на малые предприятия в условиях экономической гибкости.

10 января 2025 года был подписан указ «Об объявлении моратория на все виды проверок деятельности субъектов предпринимательства», устанавливающий мораторий до 1 января 2027 года, соответствующий данному предложению. Данная мера направлена на стимулирование развития предпринимательской деятельности и привлечение инвестиций в Республику Таджикистан посредством создания благоприятных условий для ведения

бизнеса. Указ отражает стратегический курс правительства, ориентированный на поддержку субъектов малого и среднего предпринимательства и улучшение инвестиционного климата в стране.

Ожидается, что реализация моратория будет способствовать значительному укреплению малого и среднего бизнеса, повышению его операционной эффективности и устойчивости.

Этот показатель заметно превосходит средние значения по стране, что подтверждается данными, представленными в таблице ниже.

**Таблица 3.4. – Удельный вес женщин – предпринимателей в регионах страны за 2021-2024 гг.**

Наименование	Годы			
	2021	2022	2023	2024
Республика Таджикистан	100	100	100	100
ГБАО	1,7	1,8	1,9	2,9
Хатлонская область	27,4	27,9	27,3	29,6
Согдийская область	43,2	41,5	41,6	38,2
Город Душанбе	11,6	11,9	12,5	13,7
Районы республиканского подчинения	15,9	16,9	16,6	15,6

Представленные в таблице данные иллюстрируют динамику доли женщин-предпринимателей в регионах страны за период с 2021 по 2024 год. Общий анализ свидетельствует о положительной тенденции роста их участия в предпринимательской деятельности, что указывает на усиление роли женщин в экономике. Так, общенациональный показатель увеличился с 39,4% в 2024 году относительно 2021 году. Однако, в Горно-Бадахшанской автономной области зафиксировано незначительное снижение с 1,7% до 2,9%, что может быть обусловлено специфическими региональными факторами, ограничивающими возможности женщин-предпринимателей. В Хатлонской области наблюдается устойчивый, хотя и умеренный, рост доли женщин-предпринимателей: с 27,4% в 2021 году до 29,6% в 2024 году.

За период с 2021 по 2024 год численность индивидуальных предпринимателей, в общем, по республике лидирует Согдийская область,

однако как показывает статистические данные с каждым годом уменьшается доля населения женщин предпринимателей в регионе, например в 2021г. оно составило 43,2% от общем в республике и в отчетном году оно составило 38,2%. Поэтому нужно разрабатывать программы для поддержки женщин – предпринимателей для повышения их количества и вовлеченности в экономическую жизнь региона.

Аналогичная тенденция наблюдается и в Душанбе: доля женщин-предпринимателей выросла с 11,6% в 2021 году до 13,7% в 2024 году. Столица демонстрирует увеличение участия женщин в бизнесе, что, скорее всего, обусловлено более развитой инфраструктурой, лучшим доступом к ресурсам и активной поддержкой со стороны местных органов власти.

В Республике РРП также отмечен стабильный рост показателя – с 15,9% в 2021 году до 15,6% в 2024 году, и оно подтверждает общее улучшение условий.

Проведенный анализ выявил тенденцию к росту доли женщин в предпринимательстве в большинстве регионов страны. Наиболее значительный рост отмечен в Согдийской и Хатлонской области. Это, вероятно, объясняется более высоким уровнем экономической активности и эффективной государственной поддержкой в этих регионах. В отличие от них, в Горно-Бадахшанской автономной области зафиксировано снижение данного показателя. Причины этого спада требуют дополнительного исследования региональных экономических и социальных факторов. Стоит подчеркнуть, что 29 ноября 2023 года была утверждена Программа развития женского предпринимательства до 2027 года, целью, которой является стимулирование и поддержка женского предпринимательства в стране.

Программа направлена на поддержку и стимулирование создания новых бизнесов, увеличение числа женщин, работающих в бизнесе, и повышение их конкурентоспособности на рынке. Однако, несмотря на эти усилия, в некоторых регионах рост все еще происходит медленно, что может указывать на существующие барьеры для женщин в предпринимательстве, такие как

ограниченный доступ к финансированию, обучению и инфраструктуре. В связи с этим необходимо усилить программы поддержки, в том числе в сфере обучения, предоставления финансовых грантов и улучшения доступа к рынку.

На основе текущих данных статистики можно с помощью метода экстраполяции спрогнозировать количество новых предприятий и её снижение в регионе, табл. 3.5.

**Таблица 3.5- Прогнозные данные о количестве новых предприятий за 2026-2030гг.**

№	Город, район	Годы				
		2026	2027	2028	2029	2030
1.	Айнинский район	4	6	7	8	9
2.	Аштский район	6	7	9	11	14
3.	Б.Гафуровский район	14	15	16	17,0	18
4.	г.Бустон	16	24	40	64	103
5.	г.Гулистон	9	12	15	17	22
6.	район Деваштич	1	2	3	4	5
7.	Зафарабадский район	4	4	4	5	5
8.	г.Истаравшан	11	11	12	13	14
9.	г.Истиклол	2	3	3	4	5
10.	г.Исфара	11	13	15	18	21
11.	г.Канибадам	18	36	72	95	115
12.	Кух.Мастчинский район	5	8	12	21	35
13.	Мастчинский район	11	14	18	23	29
14.	г. Пенджикент	19	20	22	24	26
15.	Спитаменский район	8	9	11	14	19
16.	г.Худжанд	18	19	28	31	34
17.	Дж.Расуловский район	13	15	18	27	40
18.	Шахристанский район	3	6	10	15	19
	<b>Всего</b>	<b>173</b>	<b>224</b>	<b>315</b>	<b>411</b>	<b>533</b>

**Источник:** составлено автором на основе [223, с. 25-32]

Как показывают данные таблицы по всем городам и районам Согдийской области число новых предприятий возрастет и в конце 2030 года число новых предприятий достигнет 533 единиц, что по сравнению с базисным годом возрастет в 4 раза и это поспособствует развитию экономики региона. С созданием благоприятных условий для ведения

предпринимательства и формированием высокой динамики роста бизнеса в городах Канибадам, Худжанд, Бустон и в районе Джаббора Расулова прогнозируется увеличение и размножение количества новых предприятий и организаций в рассматриваемом регионе. Совершенствование обеспечения инфраструктуры и активное привлечение разных инвестиций в данные регионы зависит от разработки и реализации государственных программ поддержки.

Параллельно с этим в перспективе намечается умеренный рост количества новых предприятий в Деваштичском и Зафарабадском районах, которые обусловлены с наличием факторов, которые ограничивают активность предпринимательства, в интеграции с экономическими и инфраструктурными барьерами. Полученные данные свидетельствуют о непропорциональном развитии роста бизнеса в рассматриваемых регионах страны.

Данная наблюдаемая динамика регионального экономического развития характеризуется значительным разнообразием роста на региональном уровне. Ограничения в системных структурах в отдельных регионах тормозят рост экономики, в то время как в других наблюдается высокий потенциал устойчивого роста и прогресса в инновационных технологиях, которые приводят к значительным экономическим трансформациям. Положительный характер экономического прогноза сохраняется, который зависит от ожидаемых значительных увеличений предпринимательской активности, хотя существуют региональные диспропорции. Индикатором положительной тенденции роста предпринимательского сектора является рост количества новых организаций и предприятий, который составляет 210 % в период 5 лет.

Очень важным является внедрение комплексных программ поддержки малого и среднего бизнеса для регионов с низким уровнем предпринимательской активности, таких как Деваштичском и Зафарабадском районе. Они должны быть направлены на развитие инфраструктуры и



формирование благоприятного инвестиционного климата. На национальном и международном уровнях в высокоразвитых регионах, включая Бустон, Канибадам и Худжанд, необходимо продолжать активную комплексную политику поддержки предпринимательства, а также целесообразно расширять меры экономического стимулирования для обеспечения устойчивого роста и повышения конкурентоспособности региональных предприятиях.

Для дальнейшего развития предпринимательства со стороны автора сделан прогноз по методу экстраполяции для пяти лет, который приведен в виде следующей табл. 3.6.

**Таблица 3.6.- Прогноз о основных показателей деятельности малых предприятий в регионе за 2026–2030 годы**

Показатели	2026	2027	2028	2029	2030
Число действующих малых предприятий в Согдийской области, единиц	10095	10802	11558	12367,1	13232
Среднесписочная численность работающих в Согдийской области, человек	302864	324064	346748	371020	396992
Выручка от реализованной продукции (работ, услуг) в Согд. обл, млн смн.	8332,6	8915,9	9540,0	10207,8	10922,3

**Источник:** составлено автором на основе [223, с. 88]

Данные табл.3.6 свидетельствует о том, что за прогнозные годы для данного региона прогноз положителен, то есть количества действующих малых предприятий, среднесписочная численность работающих и выручка от реализованной продукции за ряд лет динамично увеличивается и этот показатель положительно влияет на рост ВРП и на благосостояние населения.

Проведение всесторонних расчетов при использовании трудовых ресурсов для реформирования экономики и её отраслей; обеспечение равновесия между изменениями рыночной инфраструктуры и динамикой

трудовых ресурсов. Исходя из социально-демографической ситуации в республике, основным направлением повышения занятости трудовых ресурсов является создание новых рабочих мест.

Для прогноза методом экстраполяции выявляем насколько измениться количество предприятий и рабочих мест с 2026 до 2028 года, табл. 3.7.

**Таблица 3.7.- Прогнозирование количества новых предприятий и рабочих мест в районах Согдийской области за 2026-2028г.**

№	Город, район	2026		2027		2028	
		Кол-во новых предприятий	Кол-во новых рабочих мест	Кол-во новых предприятий	Кол-во новых рабочих мест	Кол-во новых предприятий	Кол-во новых рабочих мест
	Всего по области:	103	1692	154	7839	232	11603
1.	Айнинский район	4	45	8	5600	13	8400
2.	Аштский район	2	45	5	112	7	235
3.	г. Бустон	5	285	8	300	14	420
4.	Б. Гафуров. р-он	12	188	13	340	18	620
5.	г. Гулистон	5	140	8	165	15	210
6.	Район Деваштич	3	18	6	40	12	85
7.	Зафарабад. р-он	5	40	10	60	15	90
8.	г. Канибадам	4	32	11	110	16	170
9.	г. Истаравшан	12	110	15	124	24	160
10.	г. Исфара	7	145	10	180	16	220
11.	Кух. Мастч. Район	3	20	4	32	5	40
12.	Мастчинский район	2	10	8	46	12	52
13.	г. Худжанд	16	220	18	250	24	312
14.	г. Пенджикент	14	72	16	124	20	146
15.	Спитамен. Район	5	111	6	128	8	181
16.	Дж. Расулов р-он	2	20	4	210	7	240
17.	Шахристан. р-он	2	8	4	18	6	22

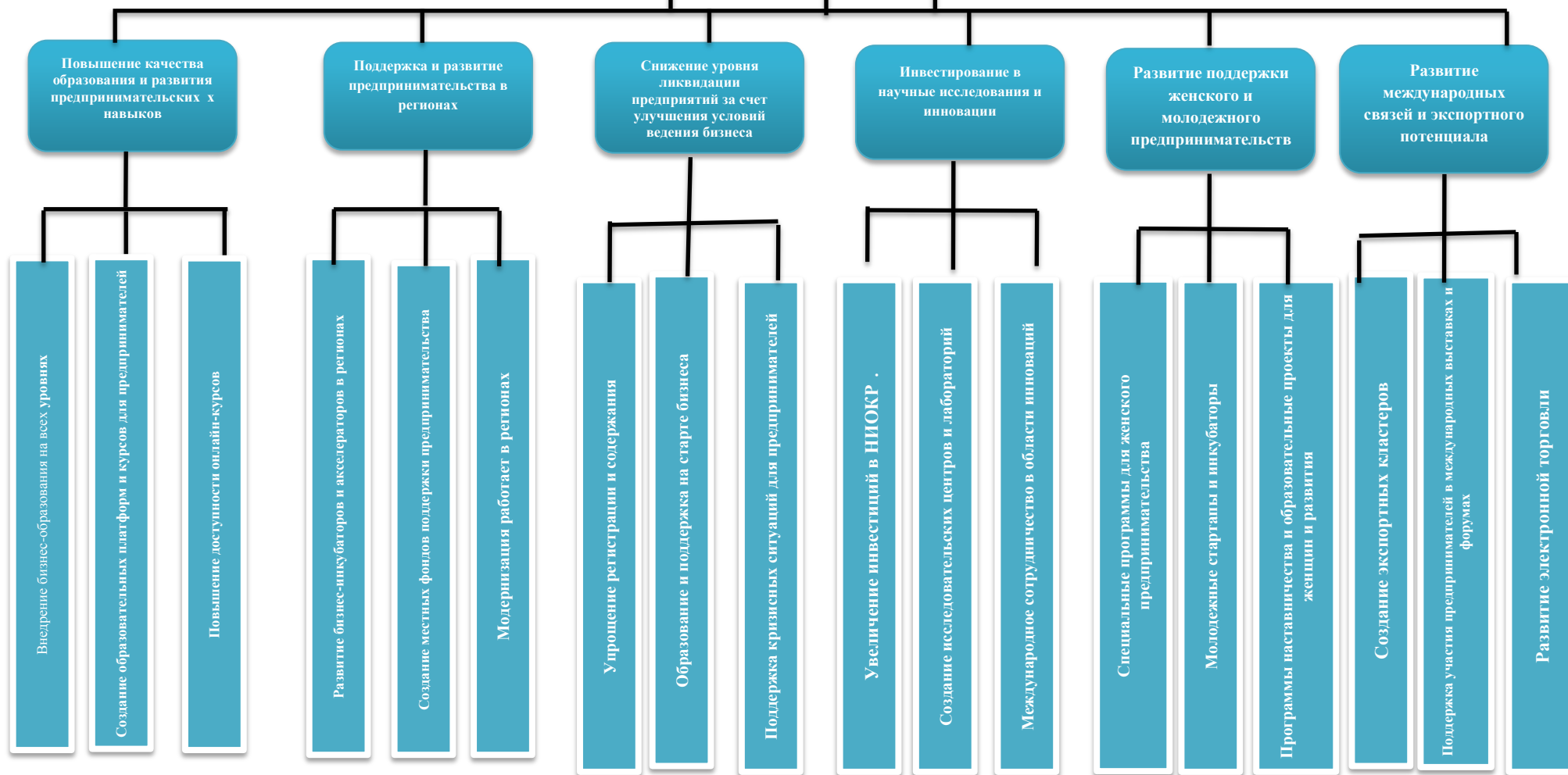
**Источник:** составлено автором на основе [223,с.30]

С помощью метода экстраполяции сделан прогноз на ближайшие три года, т.е. с 2026-2028 годы. Данные таблицы 3.7. показывают, что количество новых предприятий в регионе в 2028г достигнув 232 единиц и количество рабочих мест они составляют 11603 мест. По всем городам и районам

прогнозируется рост количества предприятий, который приведет к росту новых рабочих мест, и таким образом увеличится уровень занятости в регионе.

На основе проведенного анализа, можно выделить несколько ключевых рекомендаций для улучшения развития предпринимательской деятельности, которая рассмотрена в следующем рисунке.

# Пути повышения предпринимательской деятельности



**Повышение качества образования и развития предпринимательских навыков** — это процесс улучшения образовательных стандартов и методов преподавания, направленных на развитие у студентов и участников предпринимательской деятельности навыков, знаний и умений, необходимых для успешного ведения бизнеса. Важно развить умение и практическое и теоретическое обучение в сфере управления, инноваций и финансов.

**На всех уровнях внедрить образование на всех уровнях бизнеса** – комплексным подходом является объединение бизнес образованности на всех уровнях образования, который направлен на разработку программ для школ, средних и высших учебных заведений по предпринимательству и менеджменту. Основной задачей этих программ является воспитание специалистов с навыками умения разработать, внедрить и управлять стратегиями по бизнесу, овладеть культуру предпринимательства всеми обучающимися во всех уровнях образования.

**Активно формировать платформы образования и курсов для молодых предпринимателей.** Состоит из ряда разработок и комплексной интеграции систем образования на уровне офлайн и онлайн. Такие системы направлены развить компетенции предпринимателей по бизнесу, или только начинают свою предпринимательскую деятельность. Платформы предоставляют интегрированный комплекс инструментальных средств, включающий обучающие материалы, вебинары, менторские программы и специализированные ресурсы, ориентированные на повышение профессиональной квалификации и развитие управленческих компетенций.

**Оптимизация платформ для более легкого доступа к онлайн-курсам.** Оптимизация платформ для более легкого доступа онлайн-курсов является комплексной задачей, направленной на расширение охвата дистанционного образования, включая специализированные программы в области предпринимательства, для различных демографических и социально-экономических групп населения. Реализация данной задачи предполагает

совершенствование цифровых образовательных платформ и технологий, снижение финансовых барьеров для пользователей, обеспечение многоязычной поддержки, а также разработку адаптивных образовательных материалов, учитывающих вариативность уровней подготовки и индивидуальные образовательные потребности обучающихся

- **Поддержка и развитие предпринимательства в регионах** - включает системный подход, направленный на формирование благоприятной институциональной и экономической среды для становления и роста субъектов малого и среднего бизнеса. В рамках данной стратегии реализуются государственные и частные инициативы, способствующие стимулированию предпринимательской активности, созданию новых предприятий и укреплению существующих бизнес-структур посредством комплексного применения финансовых инструментов, консультационной поддержки и развития инфраструктурных ресурсов.

- **Развитие бизнес-инкубаторов и акселераторов в региональных условиях** — это процесс формирования и совершенствования специализированных институтов, направленных на поддержку и сопровождение стартапов предпринимателей и молодых предприятий. Данные структуры обеспечивают комплексный набор услуг, включающий образовательные программы, менторскую поддержку, доступ к необходимым ресурсам, а также содействие в привлечении инвестиций и масштабировании бизнеса региона. Формирование эффективной инфраструктуры бизнес-инкубации и акселерации способствует укреплению региональной предпринимательской экосистемы, стимулируя инновационную активность и способствуя устойчивому экономическому развитию и росту территорий.

- **Создание местных фондов поддержки предпринимательства** - является стратегической инициативой, направленной на формирование финансовых институтов, обеспечивающих предоставление целевых финансовых инструментов (кредиты, гранты и иные формы поддержки) для стимулирования развития предпринимательской деятельности на

региональном уровне. Такие фонды способствуют поддержке стартапов, малых и средних предприятий, а также реализации проектов, направленных на повышение экономической устойчивости и конкурентоспособности регионов.

• **Модернизация работы в регионах** - улучшение работы в регионах — это многогранный процесс, направленный на обновление организационных структур, инфраструктуры и механизмов взаимодействия с местным бизнесом. Мы внедряем инновационные технологии, оптимизируем государственные и частные сервисы, а также создаем более благоприятный бизнес-климат. Для этого разрабатываются и реализуются эффективные инструменты поддержки предпринимательства. В итоге эти меры стимулируют предпринимательскую активность и создают прочную основу для устойчивого роста бизнеса в регионах.

• **Снижение уровня ликвидации предприятий за счет улучшения условий ведения бизнеса** — уменьшение числа ликвидируемых предприятий достигается за счет формирования благоприятной институциональной и экономической среды. Этот системный подход призван минимизировать прекращение деятельности хозяйствующих субъектов. Мы совершенствуем правовое регулирование, расширяем финансовую поддержку и развиваем инфраструктуру. Это повышает устойчивость бизнеса к рыночным рискам, снижает вероятность банкротства и ликвидации, а также способствует долгосрочному развитию предприятий

• **Упрощение регистрации и содержания бизнеса** — представляет собой комплекс мер по оптимизации административных процедур, направленных на облегчение начала и осуществления предпринимательской деятельности. Данный процесс включает:

-упрощение процедур регистрации предприятий: минимизация бюрократических барьеров;

- сокращение издержек: связанных с лицензированием, налогообложением и отчетностью;

- реализация этих мер способствует снижению временных и финансовых затрат для субъектов предпринимательства, повышая прозрачность и доступность бизнес-процессов.

• **Образование и поддержка на старте бизнеса** — охватывают комплекс мероприятий и сервисов, ориентированных на содействие предпринимателям на начальных этапах развития. Ключевые компоненты включают:

- обучающие программы и консультационные услуги: по вопросам бизнес-планирования;

- обеспечение доступа к стартовым инвестициям и ресурсам: для развития стартапов.

Такая поддержка направлена на снижение вероятности ошибок, повышение шансов на успешное развитие бизнеса и уменьшение риска его преждевременной ликвидации.

• **Поддержка кризисных ситуаций для предпринимателей** — антикризисная поддержка предпринимательства: в сложные времена государство и частные организации предлагают предпринимателям комплексную помощь. Цель – стабилизировать и восстановить бизнес-активность, преодолеть финансовые и экономические вызовы. Предприниматели могут рассчитывать на финансовую поддержку в виде кредитов, налоговые послабления, профессиональные консультации и другие инструменты.

• **Материальная поддержка НИОКР (инвестирование)** — т. е. инновации стимулируются через НИОКР. В него входят инвестирование и увеличение их объема вложения в НИОКР (в научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки). Как известно, он является ключевым фактором экономического развития. Инвестирование и рост объема вложений направлены на стимулирование актуальных исследований, формирование цифровых технологий и разработку инновационных продуктов. Технологический процесс поддерживается за счет инвестиций в



НИОКР государством и частными лицами, путем внедрения перспективные научные открытия и совершенствуя существующие решения, помогают повысить конкурентоспособность и способствует устойчивому росту экономики.

- **Создание исследовательских центров и лабораторий** — это комплексный процесс, включающий проектирование, строительство и оснащение специализированных научно-исследовательских объектов. Деятельность указанных центров включает проведение как фундаментальных, так и прикладных исследований, а также разработку инновационных технологических решений. Центры функционируют в различных научно-технических областях - биотехнологии и информационные технологии, выступая в качестве ключевых платформ для генерации новых научных знаний и их последующей реализации во всех областях.

- **Международное сотрудничество в сфере инновационной деятельности** представляет собой многоаспектный и системно организованный процесс взаимодействия между государственными субъектами, научно-исследовательскими институтами, академическими учреждениями, частным сектором и государственными административными структурами. Основопологающей целью данного сотрудничества является координированная разработка и интеграция инновационных проектов, а также оптимизация обмена научно-техническими знаниями и технологиями. Такое межгосударственное и меж институциональное взаимодействие способствует ускорению темпов научно-технического прогресса, углублению практического опыта участников и расширению доступа к новым экономическим рынкам и ресурсным базам, что выступает в качестве критически значимого фактора для успешной реализации и масштабирования инновационных инициатив в глобальном контексте.

- **Специальные программы для женского предпринимательства** — эти инициативы, реализуемые государством, частным сектором или

общественными организациями, направлены на всестороннюю поддержку женщин, занимающихся предпринимательской деятельностью. Программы включают в себя широкий спектр мер: финансовую помощь, специализированные образовательные курсы, профессиональное консультирование и создание оптимальных условий для успешного старта и дальнейшего развития бизнеса. Реализация таких программ играет ключевую роль в преодолении уникальных барьеров, с которыми сталкиваются женщины в бизнесе, и способствует значительному росту их участия в экономической жизни.

- **Молодежные стартапы и инкубаторы.** Это целенаправленные проекты и программы, созданные для поддержки начинающих предпринимателей из числа молодежи и формирования условий для их успешного старта. Молодые предприниматели зачастую сталкиваются с ограниченным доступом к необходимому финансированию, экспертным знаниям и ценным ресурсам. Так называемые бизнес - инкубаторы помогают решать эти проблемы. Они проводят обучающие мероприятия, предлагают поддержку опытных наставников, помогают установить контакты с инвесторами и предоставляют нужные ресурсы и оборудование. Благодаря этому молодые предприниматели могут успешно развивать свои инновационные идеи.

- **Программы наставничества и образовательные инициативы,** ориентированные на женщин и молодежь, представляют собой многоуровневую интегрированную систему поддержки субъектов начинающего предпринимательства. Основная цель данных программ заключается в трансляции специализированных теоретических знаний и эмпирического опыта посредством реализации индивидуализированного наставничества, профильных образовательных курсов, интенсивных тренинговых модулей и практико-ориентированных мастер-классов. Участие в данных образовательных форматах способствует комплексному развитию ключевых предпринимательских компетенций, способствует повышению

субъективной самооценки и укреплению когнитивно-эмоциональной уверенности, что оказывает непосредственное влияние на эффективность и устойчивость предпринимательской деятельности. Наставники, обладающие значительным практическим опытом и профессиональной экспертизой, выполняют функции консультантов и менторов, предоставляя экспертные рекомендации и делаясь специализированными знаниями, что создает условия для формирования у молодых предпринимателей лидерских качеств и устойчивой внутренней мотивации, способствующих успешной реализации инновационных и управленческих инициатив.

- **Экспортные кластеры** представляют собой стратегически значимые конгломераты, объединяющие предприятия, организации и научно-образовательные учреждения, функционирующие в рамках единой отрасли и ориентированные на системное развитие экспортной деятельности. Формирование таких кластеров выступает ключевым механизмом повышения конкурентоспособности на международных рынках посредством создания интегрированной инфраструктуры, способствующей координации комплексных стратегий выхода на внешние рынки. Данные кластеры обеспечивают эффективную платформу для институционализации обмена передовыми технологиями и инновационными практиками, что способствует коллективному наращиванию экспортного потенциала участников. Интеграция производственных субъектов, поставщиков, а также научно-образовательных институтов в рамках кластерной структуры позволяет реализовать синергетический эффект, оптимизировать распределение ресурсов и максимизировать экспортные возможности, что в совокупности способствует устойчивому развитию и укреплению позиций национальных экономик в глобальной торговой системе. Это, в свою очередь, значительно повышает конкурентоспособность продукции на глобальных рынках.

- **Поддержка участия предпринимателей в международных выставках и форумах** — комплекс мероприятий по поддержке участия предпринимателей в международных выставках и форумах направлен на

содействие компаниям в интеграции на глобальные рынки. Участие в таких деловых платформах позволяет:

- устанавливать деловые контакты с потенциальными партнерами;
- анализировать актуальные международные тенденции;
  - продвигать продукцию и услуги;
  - привлекать инвестиции и расширять рынки сбыта.

• **Развитие электронной торговли** — Развитие электронной торговли представляет собой системный процесс формирования и оптимизации условий для коммерческой деятельности через интернет - платформы. Развитие электронной торговли в цифровом формате способствует компаниям обеспечить возможность выхода в международные рынки и реализации товаров и услуг. Этот процесс может состоять из:

- внедрения современных инновационных технологий;
- условий создания удобных и функциональных электронных платформ для взаимодействия между покупателями и продавцами;
- совершенствования механизмов логистики и финансирования.

Такие подходы могут помочь увеличить экспортный потенциал экономики и повысить доступность и облегчение процедур для зарубежных партнеров.

Чтобы реализовать предпринимательство в РТ нужен совершенный комплексный подход. Подход или процесс должен состоять из системного постоянного совершенствования программ по образованию, развитию и совершенствованию инфраструктуры бизнеса, из создания новых благоприятных условий для экономических возможностей и активное вовлечение женщин и молодежи в предпринимательскую деятельность в сфере экономики.

Внедрение разработанных рекомендаций будет способствовать формированию оптимальной институциональной и социально-экономической среды, благоприятствующей развитию предпринимательской деятельности. Одновременно данный процесс обеспечит эффективную

мобилизацию и рациональное использование человеческого капитала, что выступит фундаментальной предпосылкой для обеспечения устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности национальной экономики Республики Таджикистан в условиях глобализации и динамично меняющейся внешнеэкономической конъюнктуры.

### **3.3. Взаимосвязи использования человеческого капитала и инновационного развитие экономики**

В контексте современной экономической парадигмы непрерывный процесс идентификации, адаптации и интеграции инновационных решений приобретает статус ключевого фактора, обеспечивающего устойчивую динамику развития и повышение конкурентоспособных преимуществ субъектов хозяйствования. В данном теоретико-методологическом ракурсе человеческий капитал выступает в качестве базисного ресурса, обладающего прямой корреляционной связью с механизмами инновационного прогресса и трансформации экономических систем. Следовательно, инновационная деятельность должна рассматриваться не только как генерация и кодификация новых идей и концептов, но и как комплексный процесс их эмпирической реализации и институционализации в многоаспектных сферах общественной и экономической жизни, включая технологические инновации, оптимизацию организационно-трудовых процессов, а также структурные преобразования социальных институтов.

Чтобы определить влияние интеллектуального потенциала на творчество и инновации, необходимо сначала понять ключевые концепции, такие как инновации и инновационное развитие. Инновация является результатом использования интеллектуального потенциала для разработки новых знаний или идей, которые ранее использовались для модернизации различных сфер жизни общества (технологии, продукты, организационные формы существования общества, такие как образование, управление, организация труда, услуги, наука, информация и т. д.) не были использованы. Этот

процесс включает в себя внедрение и производство инноваций, которые приводят к созданию добавленной стоимости, такой как прибыль, конкурентное преимущество, лидерство, преимущество, значительное улучшение, преимущество в качестве, креативность и прогресс.

Инновационное развитие – системный и структурный подход, определяющий развитие экономики, ко всему объему инновационных процессов и их взаимодействию, в основе которых выступают инновации, инновационные продукты (инновационные производства) и инновационная форма услуг (управление, продвижение и использование инновационного продукта) [114, с. 16].

Одной из ключевых характеристик использования человеческого капитала является его способность активировать и ускорять инновационное развитие, особенно в условиях шестого технологического уклада. В современном мире, где технологии и методы ведения бизнеса быстро трансформируются, а такие силы прогресса, как цифровизации, искусственный интеллект, интернет-связь и автоматизация, становятся основными двигателями изменений, именно люди с высокими знаниями, навыками и креативным подходом играют решающую роль в трансформации идей в реальные инновации.

Человеческий капитал – это ключевой ресурс, объединяющий в себе не только профессиональные знания и опыт, но и творческий потенциал сотрудников для создания инноваций, их гибкость в условиях стремительных перемен и умение осваивать передовые технологии, определяющие шестой технологический уклад. Одним из ключевых факторов является эффективное управление человеческим капиталом, определяющих инновационный прорыв как отдельных организаций, так и целых отраслей экономики. Инвестиции в обучение, профессиональное развитие и мотивацию персонала создают прочную основу для устойчивого долгосрочного роста, повышения качества продукции и услуг, а также укрепления конкурентоспособности на национальных и международных рынках.

Управление человеческими ресурсами в условиях современной экономики приобретает важное значение, сопоставимое с управлением финансовыми и материальными активами. Процесс трансформации накопленных знаний и компетенций в инновационные продукты и передовые технологические процессы требует активного взаимодействия государственного и частного секторов.

Целью настоящего исследования является проведение системного анализа роли человеческого капитала в процессе инновационного развития и формулирование рекомендаций, направленных на повышение его эффективности и адаптивности к современным технологическим вызовам.

Современная мировая экономика вступает в фазу шестой технологической парадигмы, которая предъявляет новые требования к качеству человеческого капитала. В условиях данной технологической системы именно человек, его знания, профессиональные навыки и опыт становятся основным источником экономического роста и конкурентных преимуществ.

В связи с этим каждый хозяйствующий субъект и каждый работник должны непрерывно совершенствовать свои компетенции, поскольку в современном мире знания быстро устаревают и отсутствие обновления профессиональных знаний и навыков приводит к снижению их востребованности на рынке труда.

Непрерывное развитие и совершенствование человеческого капитала способствует его качественному обогащению, повышению конкурентоспособности и адаптивности к изменяющимся условиям инновационной экономики. Поскольку уровень инновационной активности региона напрямую зависит от качества человеческого капитала, важнейшей задачей государственной политики является создание условий для его развития и эффективного использования. Существенную роль в этом процессе играет научная деятельность, способствующая формированию новых знаний и технологий, а также государственное финансирование,

обеспечивающее возможность реализации программ по развитию человеческого капитала и стимулированию инновационной активности. Для анализа данного региона мы приведем статистические данные Согдийской области в табл.3.8.

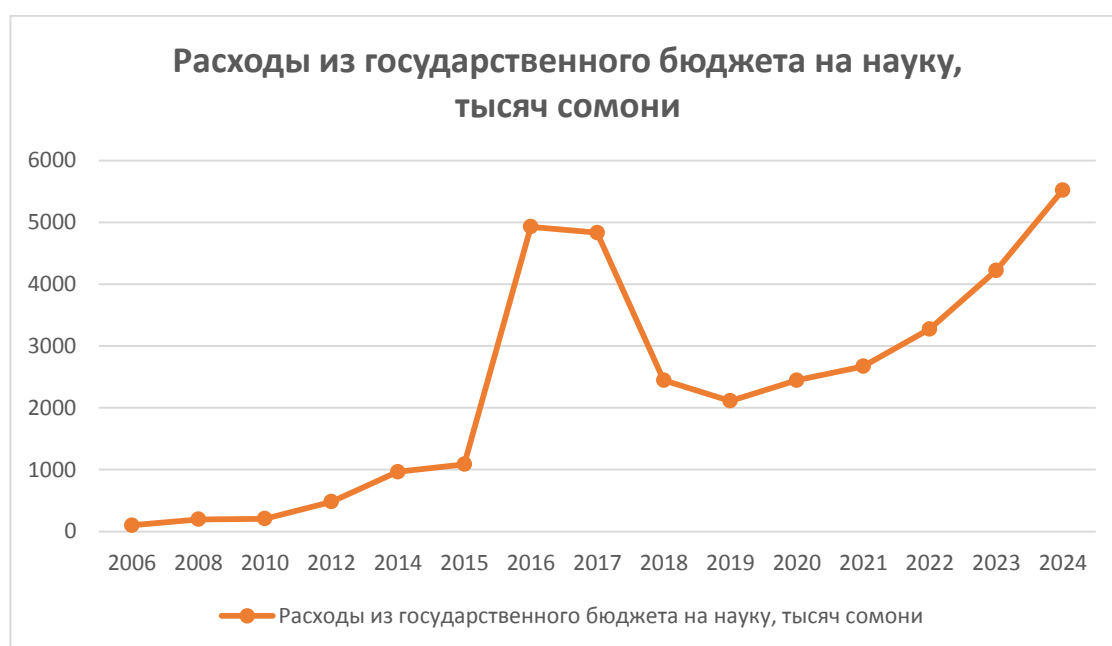


**Таблица 3.8 - Внутренние затраты на исследования и разработки по 2006 -2024гг.**

Показатели	2006	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Тем п рост а, %
Расходы из государственного бюджета на науку, тысяч смн.	101,3	195,4	205,8	482,1	964,2	1086,2	4927,7	4831,9	2445,4	2111,5	2445,2	2670,9	3274,4	4221,0	5516,2	5445,4
Число функционирующих научных учреждений, организаций, выполняющих научно-технические работы	7	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71,4

Наука, как известно, требует капиталовложения для научной и инновационной деятельности. Данные анализированные показатели таблицы доказывают, что расходы из госбюджета на науку за период 2006-2024 значительно возрос. Соответственно, 2006 год характеризуется расходом 101,3 тысячи смн, а в 2024 году эта цифра возросла до 5516,2 тысячи смн., что показывает динамику возрастания капиталовложения на 5445,4%. Рост капиталовложений свидетельствует о возросшем внимании государства и правительства страны к науке и научным открытиям. В 2015 году отмечается наибольший рост бюджетного ассигнования, когда они увеличились с 1086,2 тыс. смн. до 4927,7 тыс. смн., эти показатели показывают наибольший скачок в капиталовложениях. Это внимание связано с разработкой ряда государственных программ и инициатив по совершенствованию инфраструктуры в науке и технике. В последующие годы 2018-2019, несмотря на существенный рост финансирования, расходы снизились. Это может указывать на изменение государственных приоритетов или экономическую конъюнктуру, влияющую на бюджетное планирование.

Данные приведен в рисунок 3.4.



**Рис. 3.4. Затраты на исследования и разработки по 2006-2024 гг.**

Динамика государственных расходов на науку в Согдийской области за период с 2006 по 2024 год показывает, что в начале, с 2006 по 2014 год, наблюдался устойчивый рост финансирования научной сферы. Объем бюджетных ассигнований последовательно увеличивался с минимальных значений до уровня около 1000 тысяч смн. Анализ динамики бюджетных ассигнований, направленных на финансирование научной деятельности в период с 2015 по 2024 годы, демонстрирует выраженную волатильность, обусловленную комплексом институциональных и программных факторов. В 2015–2016 гг. зафиксирован максимальный уровень финансирования, превышающий 5000 тыс. смн., что коррелирует с активной реализацией государственных стратегий, ориентированных на поддержку научно-исследовательских инициатив и инновационного развития региональной экономики. В 2017 году проводился пересмотр бюджетной политики, была проведена реструктуризация приоритетов, завершился период инициативы целевых программ, и вследствие этого объем капиталовложения понизился в 2,5 раза по сравнению с предыдущим годом. Тенденция увеличения финансирования наблюдается, начиная с 2018 года, когда расходы на научные исследования и инновации достигли 5516,2 тыс. смн. к 2024 году. Этот рост свидетельствует о пересмотре и переосмыслении роли и значения науки в развитии сфер экономики, которая отражает возобновление институционального акцента на стимулирование научно-исследовательской деятельности и укрепление инновационной инфраструктуры.

Анализ динамических изменений государственных расходов на научно-исследовательскую деятельность выявляет устойчивую долгосрочную тенденцию к их систематическому увеличению, несмотря на наличие краткосрочных колебаний и флуктуаций. Данная тенденция способствует укреплению и развитию человеческого капитала, а также выступает в качестве катализатора инновационного потенциала региональных экономик. В контексте обеспечения более интенсивного и стабильного инновационного прогресса на национальном уровне представляется методологически обоснованным не только наращивание объемов бюджетного финансирования научной сферы, но и институциональное расширение научно-

исследовательской инфраструктуры, а также активизация межсекторного взаимодействия между государственными и частными научными организациями.

Для успешного перехода региона к наукоемким и высокотехнологичным отраслям необходимо увеличить долю расходов на науку до уровня хотя бы 3,5% ВРП, что соответствует наукоемким экономическим моделям. Это потребует, как дополнительного государственного финансирования, так и развития частных и корпоративных инвестиций в исследования и разработки.

Важным шагом является увеличение государственной поддержки на науку, а также её более эффективное распределение. Это включает в себя как финансирование, так и создание условий для развития науки и технологий, например, в сфере подготовки специалистов и создания инновационных центров. Необходимо формировать инновационную среду, т.е. важно создать и поддержать инновационные экосистемы, которые включают в себя не только научные учреждения, но и стартапы, университеты, исследовательские центры и предприятия, которые могут активно взаимодействовать и внедрять научные разработки в производство.

Представленное мероприятие направлено на интенсификацию инновационной деятельности и развитие высокотехнологичных секторов экономики. Фундаментальным аспектом является формирование действенных механизмов государственно-частного партнерства. Для обеспечения устойчивого и успешного перехода к шестому технологическому укладу, необходимо стимулировать синергию между государственными органами, частным бизнесом и научно-исследовательскими институтами. Такое взаимодействие обеспечивает адекватное ресурсное и финансовое обеспечение научных исследований, а также создает предпосылки для эффективного внедрения инновационных разработок.

В последние годы государство уделяет особое внимание развитию инновационной деятельности. Это направление закреплено в Государственной программе научно-инновационного развития Республики Таджикистан на 2023–2027 годы, утвержденной постановлением

Правительства от 31 августа 2013 года № 417. Ключевая цель программы формирование эффективной национальной инновационной системы является:

- повысить технологический уровень и конкурентоспособность отечественного производства;
- обеспечить продвижение инновационной продукции на внутренние и внешние рынки.

Реализация программы направлена на стимулирование импортозамещения, ускорение социально-экономического развития страны и достижение стратегических национальных приоритетов.

Инновационное развитие региона обусловлено комплексом факторов, среди которых ведущую роль играют не только экономические показатели, но и интенсивность научно-исследовательской деятельности. Эта интенсивное развитие стало рычагом для разработки и внедрения инновационных технологий, вследствие этого повышения конкурентоспособности предприятий. В рассматриваемый период, как показывают анализируемые данные таблицы 3.10, статистически показывают устойчивое сокращение численности персонала, задействованного в научно-технической сфере в Согдийской области. В научной сфере в 1995 году в разработке были заняты 159 человек, к 2024 году их численность имело тенденцию сокращения и достигла 118 человек, в процентном соотношении составляло 75,5 % от уровня 1995 года и 81,6 % от уровня 2010 года. Свидетельством снижения кадрового потенциала научных исследований и разработок региона является уменьшение капиталовложения в эту область, миграция высококвалифицированных специалистов и пониженной мотивацией к научной деятельности. Показатели численности работников, имеющих ученую степень, также демонстрируют нестабильную динамику. Количество докторов наук за рассматриваемый период изменялось неравномерно: от 3 человек в 1995 году до 12 человек в 2018 году с последующим снижением до 2 человек к 2024 году. Это может указывать на отсутствие системной подготовки высококвалифицированных научных кадров. Количество кандидатов наук в целом оставалось более высоким,

однако также характеризуется колебаниями: с 36 человек в 1995 году до максимальных 71 человек в 2017–2018 годах и последующим снижением до 18 человек в 2024 году. Темп роста по сравнению с 1995 годом составляет 50%, что говорит о незначительном увеличении числа специалистов данной категории, однако в последние годы наблюдается спад.

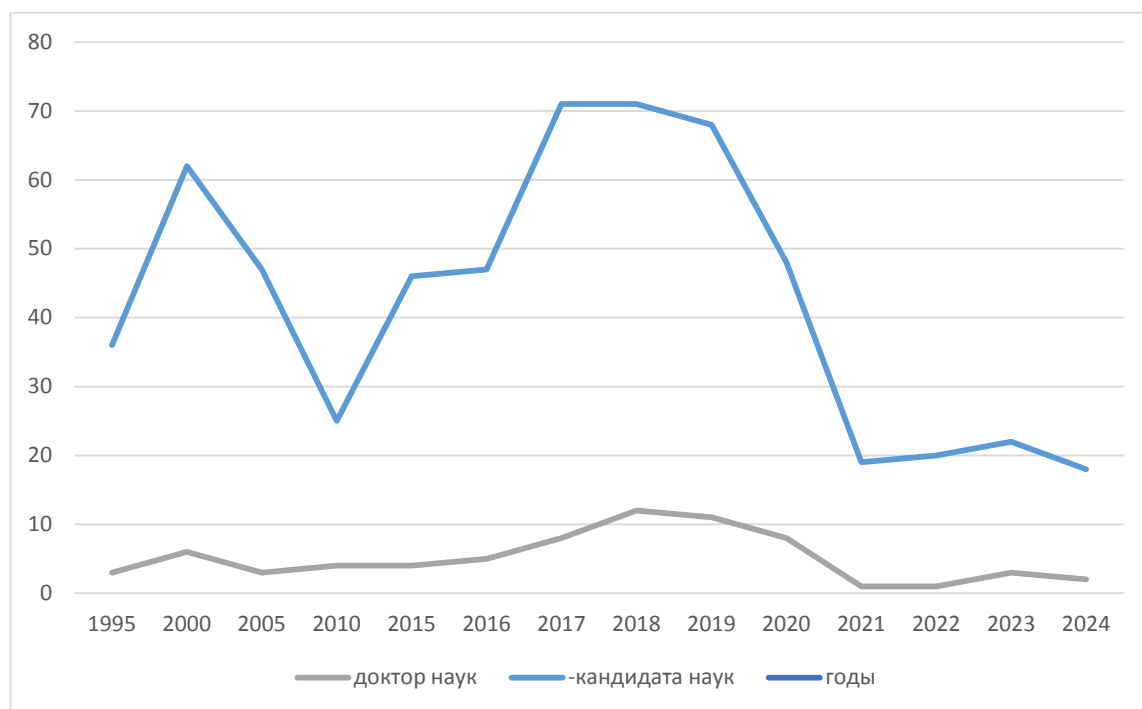
Анализ динамических изменений численности научно-педагогических кадров в Согдийской области за временной интервал с 1995 по 2024 годы выявил значительное снижение кадрового потенциала научной сферы региона. В частности, доля докторов наук в совокупной численности научных работников уменьшилась с 1,88 % до 1,69 %, что свидетельствует о существенном сокращении высококвалифицированных специалистов высшей научной категории. Аналогичная тенденция наблюдается в отношении кандидатов наук, удельный вес которых сократился с 61,0 % до 15,2%, отражая системное ослабление среднего звена научных кадров. Данные показатели служат индикаторами общего снижения научного потенциала региона, обусловленного комплексом факторов, среди которых доминируют процессы старения научного персонала, миграция квалифицированных специалистов и недостаточная воспроизводимость научных кадров. Несмотря на эпизодические периоды роста численности научных работников, указанные негативные тренды создают значительные риски для устойчивого развития инновационной деятельности в регионе. В связи с этим возникает необходимость реализации комплексных системных мер государственной политики, направленных на стимулирование подготовки и удержания молодых ученых, повышение объемов финансирования научно-исследовательских работ, а также развитие и модернизацию научно-технической инфраструктуры региона.

**Таблица 3.9 -Численность персонала, занятого исследованиями и разработками с 1995 по 2024 год**

Показатели	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Темп роста, %	
															2024/ 1995	2024/ 2010
Численность работников основной (научно-технической) деятельности	159	168	177	147	159	172	198	201	178	146	113	120	118	118	74,2	81,6
В том числе имеют ученую степень	3	6	3	4	4	5	8	12	11	8	1		3	2	66,7	50
-доктора наук																
-кандидата наук	36	62	47	25	46	47	71	71	68	48	19	20	22	18	50	72
Удельный вес докторов наук в общей численности работников	1,88	3,57	1,7	2,7	2,5	2,9	4,0	5,9	6,2	5,5	0,9	0,7	2,5	1,7	90,4	62,9
Удельный вес кандидатов наук в общей численности работников	22,6	36,9	26,5	17,0	28,9	27,3	35,9	35,3	38,2	32,9	16,8	16,7	18,6	15,2	67,3	89,4

**Источник:** составлено автором на основе [224, с. 71].

Данные таблицы приведены на рис.3.5.



**Рис. 3.5. Численность персонала, занятого исследованиями и разработками**

Как было сказано, кадровый потенциал в сфере науки имеет тенденцию понижения, которая в свою очередь приводит к уменьшению инновационных решений и разработок, и замедляет инновационное развитие региона.

Для проведения более детальной оценки инновационной деятельности предприятий изучены исследовательская работа Муминовой Ш.Н. [151, с. 84]. которая рассчитала динамику индекса инновационного развития с 2010 – 2017 г. на основе данных из Статагенства. Эти данные показали, что предприятия региона демонстрируют низкий уровень инновационного развития, относясь к группе неустойчивых, с индексом инновационного развития, который в 2017 году составил 0,17. Этот показатель указывает на необходимость принятия дополнительных мер для стимулирования инновационной активности, улучшения инновационной инфраструктуры и повышения заинтересованности предприятий в разработке и внедрении новых технологий.



Таким образом, хотя Согдийская область обладает низким индексом инновационного развития наблюдается прогрессивный темп роста данного индекса в анализируемом периоде. Рост индекса инновационного развития в 2023 году по отношению к 2013 году составляет 26,6%, что свидетельствует о процессе становления и формирования национальной инновационной системы и доказывает правильное направление предпринимаемых мер к становлению инновационной экономики [151, с. 84].

Для анализа мы используем следующие данные:

**Таблица 3.10 – Определение индексов инновации региона за 2013-2024гг.**

Показатели	Годы								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2022	2024
Индекс доли государственных затрат на исследования и разработки в ВРП	0,000065	0,000084	0,000094	0,000355	0,00029	0,00039	0,00029	0,00031	0,00033
Индекс количества организаций инновационной инфраструктуры	0,21	0,18	0,17	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,17
Индекс числа организаций, выполнявших исследования и разработки	0,12	0,11	0,11	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Индекс доли работников в основной (научно-технической) деятельности в регионе	0,03	0,03	0,04	0,04	0,05	0,05	0,04	0,05	0,06
Индекс численности студентов государственных вузов	0,34	0,34	0,34	0,37	0,37	0,38	0,4	0,41	0,41
Индекс уровня интернетизации региона	0,2	0,21	0,21	0,26	0,27	0,28	0,32	0,35	0,38
Индекс доли выданных патентов	0,13	0,18	0,16	0,23	0,25	0,25	0,27	0,29	0,30

<b>Сводный индекс инновационного развития</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>0,16</b>	<b>0,17</b>	<b>0,17</b>	<b>0,18</b>	<b>0,19</b>	<b>0,20</b>
---	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

**Источник:** составлено автором на основе [223, с.64, 77, 314]

Анализ таблицы 3.10 показывает динамику основных показателей инновационного развития региона за период 2013–2024 гг. На основании представленных данных можно отметить, что в целом в Согдийской области наблюдается умеренная, но устойчивая положительная динамика инновационной активности, отражающая постепенное укрепление научно-технического и образовательного потенциала региона. Для определения, к какому уровню инновационного развития относится регион, использованы следующие таблицы 3.11 (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 7).

Индекс доли государственных затрат на исследования и разработки в валовом региональном продукте за рассматриваемый период вырос с 0,000065 в 2013 году до 0,00033 в 2024 году. Наибольший рост наблюдался в 2016 году (0,000355), что может быть связано с реализацией государственных программ, направленных на стимулирование научной деятельности. Несмотря на незначительное снижение после 2016 года, показатель остается выше уровня начала периода, что свидетельствует о постепенном увеличении роли государственного финансирования науки.

Индексы количества организаций инновационной инфраструктуры и числа организаций, выполнявших исследования и разработки, характеризуются относительной стабильностью, сохраняя значения в пределах 0,10–0,21. Это указывает на отсутствие значительного расширения инновационной инфраструктуры и ограниченные возможности для увеличения числа научных организаций.

В то же время индекс доли работников, занятых в научно-технической деятельности, демонстрирует постепенный рост с 0,03 в 2013 году до 0,06 в 2024 году, что свидетельствует о повышении вовлеченности человеческого капитала в инновационные процессы.

Переход к инновационной экономике является гарантией устойчивого и качественного экономического развития, поскольку в развитых зарубежных странах до 30 % роста ВВП [247] обеспечивается за счет внедрения инноваций. Для достижения этой цели эффективное использование человеческого капитала выступает одним из ключевых факторов, так как при низком уровне его развития инвестиции в высокотехнологичные отрасли, особенно в условиях смены технологического уклада, не способны обеспечить ожидаемую отдачу и прибыль.

**Таблица 3.12 - Инновационные индикаторы для регионов с различной степенью развития инновационного потенциала за 2024 г.**

Наименование	Число функционирующих научных учреждений, организаций, выполняющих научно-технические работы, %	Занятые в НИОКР на 100 занятых в экономике	Доля внутренних затрат на НИОКР в ВРП, %
Республика Таджикистан	100	0,18	0,1
Согдийская область	6,1	0,013	0,01
Хатлонская область	6,1		
РРП	1,2		
ГБАО	3,7	-	
г. Душанбе	82,9		

**Источник:** составлено автором на основе [220, с. 111]; [224, с. 127].

Анализ таблицы 3.12 показывает существенные различия в уровне инновационного потенциала между регионами Республики Таджикистан. Общее положение страны отражает, что на уровне республики функционирует 100% научных учреждений, при этом доля занятых в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах (НИОКР) составляет 0,18 на 100 занятых в экономике, т.е. на 100 занятых в экономике приходится примерно 0,18 человека, занятого в НИОКР. Занятые в НИОКР региона на 100 занятых составляет 0,013 человек. Доля внутренних затрат на НИОКР в ВРП достигает 0,1 %. Как видно концентрация инновационной активности на национальном уровне наблюдается в сравнительно невысоком уровне. Эта активность на региональном уровне свидетельствует о высокой

заинтересованности. К примеру, в Согдийской области, научные исследования ведутся активно на 6,1 % функционирующих учреждениях, затрачиваемые капиталы на исследовательские работы составляют 0,01 %, при том, что персонал, занимающиеся научной работой составляет всего 0,013. Число научных учреждений в Хатлонской области составляет 6,1%.

В ряде отдаленных регионов страны отмечается низкий уровень научной активности, показатели инновационного потенциала в этих районах намного ниже, чем в регионах, имеющих среднее значение по республике. В этих регионах ограниченные возможности в сфере науки, о чем свидетельствуют данные, необходимы дополнительные капиталовложения, материальная поддержка, особенно развитие человеческого капитала, совершенствование научно-исследовательской инфраструктуры.

Показатели самые худшие в Горно-Бадахшанской автономной области (ГБАО) и районах республиканского подчинения, где научные исследования не имеют поддержки или же низкий потенциал человеческого капитала, доля их составляет 3,7% и 1,2% соответственно. Однако отсутствие данных о численности, занятых в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах (НИОКР) и доле внутренних затрат ограничивает возможность проведения комплексной оценки инновационного потенциала региона. Данные показатели свидетельствуют о низком уровне инновационной активности и требуют принятия целенаправленных мер государственной поддержки для стимулирования научно-технической деятельности.

В городе Душанбе сосредоточено 82,9 % научных учреждений, что отражает высокую степень концентрации научного потенциала в столице. Это свидетельствует о централизации инновационной деятельности, в результате которой регионы испытывают дефицит квалифицированных кадров, инфраструктуры и финансирования, необходимых для реализации научно-технических проектов.

Результаты анализа данных свидетельствуют о неравномерном распределении инновационного потенциала в регионах Таджикистана. Наблюдается высокая концентрация данного потенциала в столичном регионе, при этом в остальных областях его уровень остается относительно низким. Данная диспропорция указывает на необходимость разработки и реализации целенаправленной региональной политики. Ключевыми направлениями такой политики должны стать: развитие научно-исследовательской инфраструктуры, стимулирование занятости в сфере научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), а также увеличение объемов финансирования научных исследований. Реализация этих мер позволит обеспечить сбалансированное инновационное развитие на национальном уровне.

В настоящее время доля научных работников в общей численности, занятых в экономике республики крайне низка и составляет всего 1,76 научных сотрудника на 1000 занятых. Такой низкий показатель ограничивает усвоение новых знаний, поступающих из-за рубежа, как в частном, так и в государственном секторах. Кроме того, низкий уровень научно-исследовательской деятельности отрицательно сказывается на системе высшего образования, поскольку лишь небольшая часть преподавателей активно занимается научной работой и, следовательно, не отслеживает изменения и достижения в передовых областях науки. Это негативно влияет на передачу новых технологических знаний молодому поколению.

Помимо этого, как отмечалось в обзоре инновационного развития Республики Таджикистан, инновационный потенциал страны остается недостаточно развитым из-за низкого уровня затрат на НИОКР. В результате большинство отечественных компаний закупают зарубежное оборудование и технологии, адаптируя их под собственные нужды, что ограничивает создание внутреннего инновационного потенциала и сдерживает экономический рост страны.

Далее рассмотрим финансирование государства научно- технических работ на уровне страны и Согдийской области за 2015-2024 годы.

**Таблица 3.13 -Финансирование выполнения научно – технических работ в Республике Таджикистан и Согдийской области за 2015-2024гг.**

(тыс. смн.)

Наименование	Республика Таджикистан			Согдийская область			Темп прироста к базис. году, %	
	2015	2020	2024	2015	2020	2024	РТ	СО
Выполнен объем работ с начала года	52799,8	75292,7	156551,92	1834,2	2445,2	5516,2	296,5	300,7
в том числе: научно - технические работы	52287,2	74907,1	156551,92	1834,2	2445,2	5516,2	299,4	300,7
из них: - научно – исследовательские. работы	51935,6	68295,8	144536,02	1834,2	2445,2	5516,2	278,3	300,7
в том числе: фундаментальные	8806,2	9157,2	30972,6	-	-	-	351,7	-
-проектно-конструкторские и технологические работы	319,0	575,0	751,1	-	-	-	235,4	-
- проектные работы для строительства	14,3	45,5	-	-	-	-	-	-
- научно -технические услуги	4,6	5990,8	11258,8	-	-	-	244756,5	-

**Источник:** составлено автором на основе [220, с. 69]; [224, с. 72].

Анализ данных таблиц показывает, что на научно-технические работы со стороны государства было финансировано в 2024 г. 156551,92 тыс. смн., что по сравнению с 2015г. 296,5% больше, а в Согдийскую область в этот период было финансировано 5516,2 тыс. смн., темп роста составил 300,7% по сравнению с базисным годом. На научно - исследовательские работы на уровне страны в 2024г. было затрачено 144536,02 тыс. смн., что по сравнению с базисным годом темп роста составил 278,3%. На уровне региона в 2024 г. составило 5516,2 тыс. смн., темп роста составил 300,7% по сравнению с базисным годом.

Анализ динамики финансирования научно-технической деятельности в Республике Таджикистан и Согдийской области за период 2015–2024 гг. выявил устойчивую тенденцию к значительному наращиванию объемов финансовых ресурсов, направляемых в данный сектор. Наиболее выраженный прирост наблюдается в сегменте научно-исследовательских работ, что отражает возросший приоритет, уделяемый как фундаментальным, так и прикладным исследованиям. В частности, объем финансирования фундаментальных исследований продемонстрировал экспоненциальный рост на уровне 278,3%, что свидетельствует о стратегической ориентации на укрепление научно-технической базы, являющейся предпосылкой для реализации перспективных инновационных проектов. Кроме того, наблюдается колоссальное увеличение затрат на научно-технические услуги, достигшее 244756,5%, что обусловлено необходимостью обеспечения эффективного внедрения инновационных решений и повышения общей результативности научно-исследовательской деятельности в регионе. Данные тенденции указывают на системное укрепление институциональной и ресурсной поддержки научно-технической сферы, способствующей устойчивому развитию инновационного потенциала Республики Таджикистан и Согдийской области.

Как было ранее констатировано в научной литературе, значение человеческого капитала в контексте экономического развития характеризуется устойчивой и системной тенденцией к возрастанию. Конкурентоспособность и динамичность экономических систем обусловлены комплексным взаимодействием факторов, среди которых доминирующую роль играют высокий уровень образовательной подготовки, профессиональная квалификация трудовых ресурсов, а также их способность к креативному и инновационному мышлению. В данном теоретико-эмпирическом контексте инновации выступают в качестве базисного компонента прогрессивного развития, демонстрируя тесную корреляционную связь с параметрами человеческого капитала.

Квалифицированные и творческие специалисты представляют собой ключевой ресурс, обладающий потенциалом для эффективного трансфера и внедрения новаторских идей и технологических решений, что, в свою очередь, является критерием обеспечения устойчивого экономического роста.

Настоящее исследование направлено на проведение комплексного анализа взаимозависимости между уровнем человеческого капитала и динамикой инновационного развития. В качестве эмпирической базы используются статистические данные по валовому региональному продукту (ВРП), индексу человеческого капитала и индексу инноваций за период 2015–2024 годов. Основной целью исследования является выявление ключевых тенденций и количественная оценка степени влияния эволюции человеческого капитала на ускорение процессов имплементации инновационных технологий и практик в экономическую систему.

**Таблица 3.14 - Влияние ИЧК и ИИ на ВРП региона**

Годы	Показатели		
	ВРП, млн. смн.	ИЧК	Индекс инновации
2015	12036,5	0,60	0,151
2016	14654,8	0,62	0,161
2017	17510,7	0,63	0,172
2018	18343,8	0,63	0,172
2019	20537,1	0,64	0,181
2020	21621,9	0,65	0,182
2021	27465,4	0,67	0,192
2022	31939,2	0,67	0,193
2023	35177,4	0,68	0,198
2024	42433,3	0,68	0,202

**Источник:** составлено автором на основе [222, с. 11]; [245, с.315].

Анализ таблицы показывает, что ВРП региона стабильно растет, их показатели с 2015-2024 гг. имеют тенденцию увеличения с 12 036,5 млн. смн. до 42433,3 млн. смн. соответственно. Как наглядно показана динамика возрастания и расширения экономики за анализируемые периоды зависит между ИЧК и индекс инновационного развития региона, например, если в

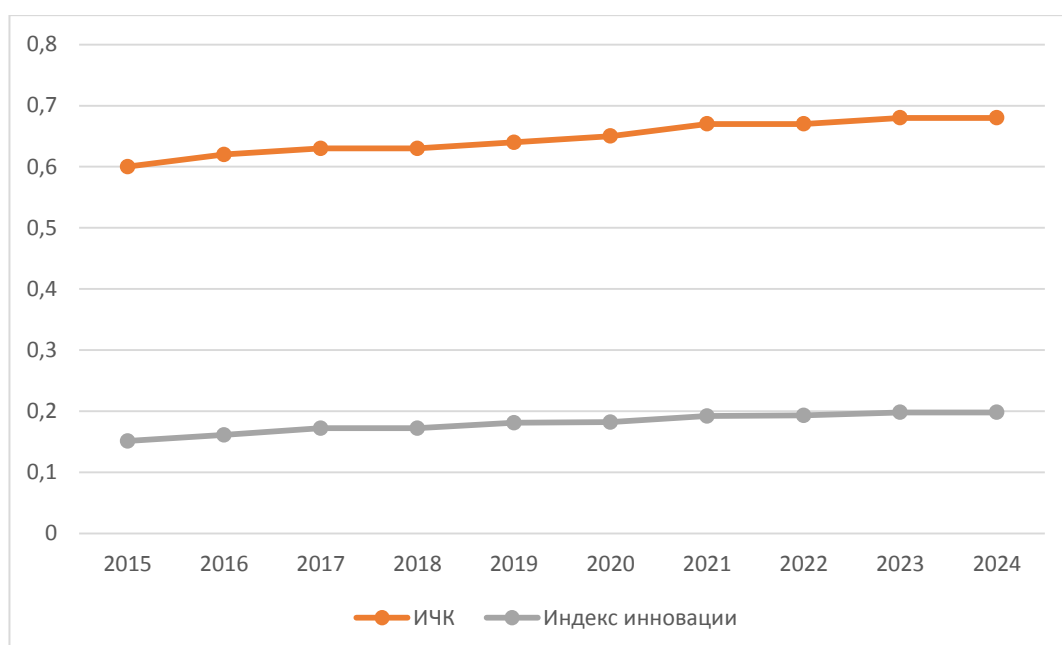
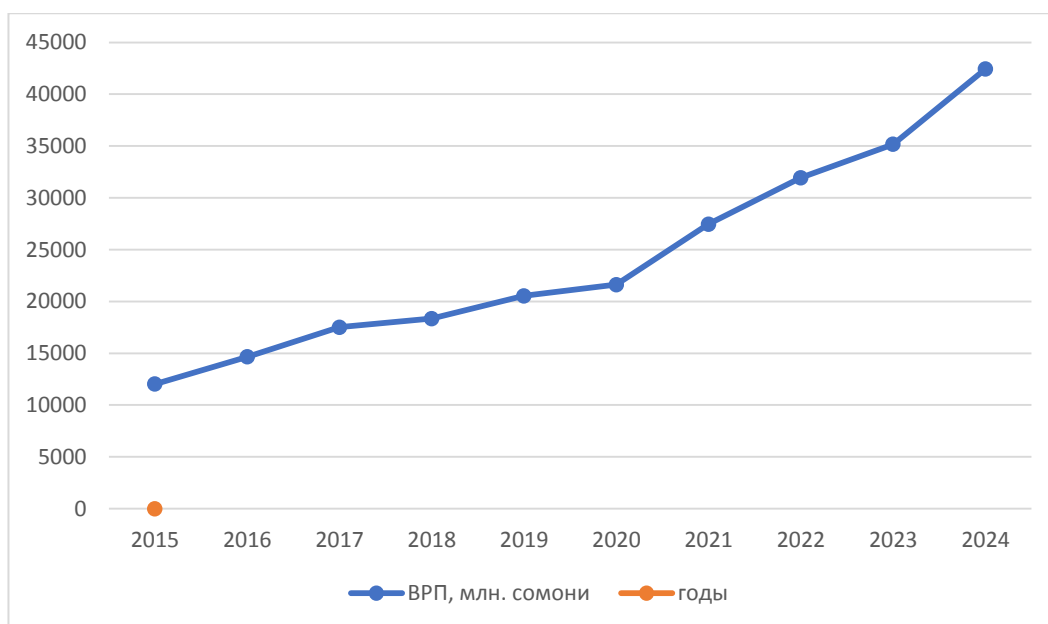


регионе ИЧК с 2015 до 2024 год имеет тенденцию возрастания и когда достигла 0,202 в 2024 году повлияло положительно на индекс инновационного развития.

Становление и формирование инновационной системы региона привела к росту и возрастанию индекса инновационного развития в 2024 году, это свидетельствует о выбранном правильном направлении мероприятий, чтобы достичь инновационную экономику, соотношение которого по сравнению с 2015 годом составил 29,1%. Показатели ИЧК также свидетельствуют о росте и увеличились с 0,60 в 2015 году до 0,68 в 2024 году. Образование, здоровье повышение квалификации персонала как человеческий капитал улучшились в качественном отражении. Индекс инновации также повышается с 0,15 в 2015 году до 0,20 в 2024 году, что свидетельствует о росте инновационной активности, хотя темпы роста ИИ ниже, чем ВРП и ИЧК.

Наблюдается выраженная положительная корреляция между динамикой ИЧК и индекса инноваций (ИИ) и ростом ВРП, что подтверждает их значимую роль в экономическом развитии региона. Для обеспечения устойчивой траектории роста ВРП критически важно продолжить совершенствование образовательной и здравоохранительной систем, а также инвестировать в повышение квалификации рабочей силы, что является драйвером роста ИЧК. В контексте замедления темпов инновационного развития, необходима интенсификация усилий по стимулированию научно-исследовательской деятельности, разработок и внедрения передовых технологий. Параллельно следует развивать механизмы поддержки инновационных стартапов посредством целевых программ, направленных на мобилизацию и развитие регионального инновационного потенциала.

Иллюстративно рассмотрим рис.3.6.



**Рис. 3.6. Зависимость между ВРП, ИЧК и ИИР региона за 2015-2024 гг.**

Как видно из рисунка зависимость между ВРП, ИЧК и ИИР очень тесная. Рост ВРП может быть связан с улучшением индекса человеческого капитала. Когда человеческий капитал улучшается (через образование, здравоохранение, квалификацию рабочей силы), это, как правило, способствует повышению производительности труда и, соответственно, росту ВРП. Индекс инноваций растет, но его рост не столь динамичен по сравнению с ВРП и человеческим капиталом. Это может свидетельствовать о

том, что, хотя инновации постепенно внедряются, их влияние на экономику не настолько заметно или происходит с задержкой.

Поэтому для ускорения роста инноваций необходимо обратить внимание на улучшение условий для инвестиций в научно-исследовательскую деятельность и развитие инновационных технологий.

Для достижения максимального синергетического эффекта в экономической системе представляется принципиально важным усиление интегративных связей между развитием человеческого капитала и процессами внедрения инновационных технологий. Инвестиции в человеческий потенциал выступают фундаментальным базисом для генерации, адаптации и масштабирования передовых технологических решений.

Основные направления стимулирования инновационного развития региональной экономики включают:

- Развитие человеческого капитала как базис инновационной активности. Высококвалифицированные и мотивированные кадры являются ключевым фактором инновационной динамики, обеспечивая генерацию и реализацию новаторских идей.

Формирование такого кадрового потенциала требует реализации следующих стратегических мер:

- Модернизация образовательной системы: необходимо продолжать структурные реформы, направленные на подготовку специалистов, обладающих как глубокими теоретическими знаниями, так и практическими компетенциями, адекватными требованиям быстро меняющейся технологической среды. Образовательные программы должны быть гибкими, адаптивными и ориентированными на актуальные запросы рынка труда.

- Разработка и внедрение эффективных программ непрерывного профессионального образования и переподготовки взрослого населения: в условиях ускоренного технологического прогресса критически важным является обеспечение возможности постоянного обновления знаний и

освоения новых профессиональных навыков, что способствует поддержанию конкурентоспособности рабочей силы и адаптивности к инновационным трансформациям.

- Укрепление системы здравоохранения: поддержание высокого уровня здоровья населения является необходимым условием обеспечения его продуктивности. Инвестиции в медицинскую инфраструктуру и профилактические меры способствуют снижению заболеваемости, увеличению продолжительности активного трудового периода и, как следствие, повышению вклада каждого специалиста в экономическое развитие и инновационные процессы

Качество здоровья работников напрямую связано с их продуктивностью и активностью. Необходимо создавать условия для улучшения медицинского обслуживания, что также способствовало бы росту индекса человеческого капитала.

2. Поддержка инновационных стартапов и предприятий, то есть создание благоприятных условий для стартапов. Разработка и внедрение программ поддержки инновационных стартапов через налоговые льготы, гранты и субсидии для начинающих предпринимателей, работающих в области высоких технологий.

Создание инкубаторов и технопарков. Важно развивать инфраструктуру для поддержки стартапов, предоставляя им доступ к современным исследовательским и производственным базам.

Поощрение частных инвестиций в исследования и разработки. Создание стимулирующих механизмов для привлечения частных инвестиций в научно-исследовательскую деятельность и инновационные проекты, например, через налоговые льготы для компаний, инвестирующих в инновации.

3. Стратегические императивы цифровизации и технологических инноваций в контексте экономического развития представляют собой комплекс взаимосвязанных факторов, определяющих траекторию модернизации производственных и социальных систем. Инновационные

процессы, обусловленные интеграцией цифровых технологий, выступают в качестве ключевого драйвера оптимизации операционных механизмов и повышения качественных параметров продукции и услуг, что, в свою очередь, способствует устойчивому экономическому росту.

В условиях выявленного диссонанса между темпами роста валового регионального продукта (ВРП) и динамикой индекса инновационной активности, стратегическая парадигма должна быть ориентирована на приоритетное развитие следующих направлений:

1. Приоритизация капитальных вложений в информационно-коммуникационные технологии и цифровую трансформацию, направленная на создание комплексной инфраструктурной базы, обеспечивающей интеграцию цифровых решений в ключевые системообразующие отрасли экономики, включая аграрный сектор, промышленное производство, здравоохранение и образовательную сферу. Данный подход является фундаментальным условием повышения производительности труда и интенсификации инновационной деятельности, способствуя формированию устойчивых конкурентных преимуществ.

2. Стратегическое развитие и масштабное внедрение технологий искусственного интеллекта, которые выступают в качестве катализатора инновационного прогресса, обеспечивая значительное расширение инновационного потенциала и укрепление конкурентоспособности региональных экономических систем. Интеграция искусственного интеллекта - технологий способствует трансформации традиционных производственных моделей, оптимизации управленческих процессов и созданию новых продуктов и услуг, что является критически важным для адаптации к вызовам цифровой экономики.

В данном случае требуется системный подход для реализации стратегических требований, который состоит из регулирования инициатив между отраслями экономики, создания и формирования благоприятной

институциональной среды и рост человеческого капитала, который приводит к устойчивому развитию инноваций и росту экономической сферы.

3. В современных экономических системах в конечном итоге необходимо стимулировать инновационные нововведения, которые активно развиваются. Здесь основополагающей и главной составляющей может служить совместная работа и деятельность в научной среде и секторами экономики. Инновационные процессы могут реализоваться эффективно в тех случаях, когда научно-исследовательская деятельность может быть реализована в производственной практике, для чего требуется создание комплексных и системных условий для реализации и отражения достижения науки и техники в связи с коммерческой эффективностью.

Это, в свою очередь, повышает технологическую конкурентоспособность предприятий и способствует устойчивому экономическому росту, интегрируя передовые научные достижения в производственные и управленческие процессы. Таким образом, комплексный подход к интеграции науки и бизнеса является необходимым условием для формирования инновационно - ориентированной экономики, способной эффективно отвечать на вызовы современного технологического развития.

4. Научно-технический прогресс детерминирован уровнем государственной поддержки и эффективностью реализуемой инновационной политики, что обуславливает необходимость системного подхода к формированию институциональных и финансовых механизмов стимулирования инновационной активности. На региональном уровне данная зависимость проявляется в актуализации приоритетов увеличения государственных инвестиций в НИОКР, что является критерием обеспечения технологического суверенитета и конкурентоспособности региональной экономики. Приоритизация стратегически значимых отраслей, таких как энергетика, экология и здравоохранение, выступает базисом для устойчивого социально-экономического развития, способствуя формированию инновационной инфраструктуры, адаптированной к вызовам современного

технологического ландшафта. Важнейшим аспектом является институционализация и развитие инновационных экосистем, интегрирующих научно-исследовательский потенциал, производственные ресурсы и предпринимательский сектор, что обеспечивает эффективный трансфер технологий и ускоренную имплементацию инновационных решений в производственную практику. Особое значение приобретает поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства, ориентированных на инновационную деятельность, а также совершенствование административных процедур, направленных на снижение барьеров и оптимизацию регуляторной среды, способствующих повышению динамичности и адаптивности инновационной экосистемы.

Для того чтобы ускорить процесс внедрения новых технологий и исследований, нужно снизить бюрократические барьеры и упростить процесс регистрации и сертификации инновационной продукции.

Повышение инновационного развития региона возможно только через комплексный подход, включающий улучшение человеческого капитала, поддержку инновационных стартапов и предприятий, стратегию цифровизации, активное внедрение научных разработок и усиление государственной поддержки. Применение этих стратегий будет способствовать ускоренному росту инноваций, а значит, и дальнейшему экономическому развитию региона.

## **ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ**

1. Человеческий капитал является ключевым фактором инновационного развития экономики. Совокупность знаний, профессиональных навыков и практического опыта специалистов напрямую определяет эффективность внедрения передовых технологий и инновационных продуктов.

2. Хотя статистические данные свидетельствуют о тенденции к увеличению финансирования научной сферы, инновационный потенциал

остаётся нераскрытым из-за ограниченного числа научно-исследовательских учреждений и дефицита квалифицированных специалистов.

Для интенсификации инновационного развития необходим системный и комплексный подход. Он должен включать:

- повышение квалификации кадров;
- развитие образовательной и исследовательской инфраструктуры;
- институциональную поддержку инновационных инициатив со стороны государства.

Эффективное управление человеческим капиталом является ключевым условием для повышения конкурентоспособности региональных экономик и успешной интеграции национальной экономики в глобальные технологические процессы.

3. Анализ показателей научного кадрового потенциала Согдийской области за период 1995–2024 гг. показывает, что за последние десятилетия наблюдается его значительное ослабление. Анализ кадровой ситуации в научной сфере региона выявил парадоксальную динамику, характеризующуюся эпизодическими кратковременными увеличениями численности научных работников и специалистов, обладающих учеными степенями, на фоне преобладающей тенденции к негативной трансформации. Данная негативная динамика проявляется в систематическом сокращении численности персонала, усугубляющемся демографическом старении кадрового состава, устойчивом оттоке высококвалифицированных специалистов, а также недостаточном уровне воспроизводства научных кадровых ресурсов. Эти комплексные процессы формируют значимые риски для инновационного развития региона, обусловленные прямым ограничением его научно-исследовательского потенциала и снижением способности к эффективному внедрению и адаптации передовых технологических решений.

4. Для обеспечения устойчивого и динамичного роста инновационной активности представляется необходимым проведение комплексного



совершенствования государственной политики, ориентированной на многоаспектное стимулирование научно-технологического прогресса. В частности, ключевыми направлениями данной политики выступают системное и значительное увеличение объемов государственного финансирования научных исследований, а также оптимизация механизмов распределения и целевого использования ресурсов с целью повышения их эффективности и результативности.

Кроме того, важнейшим условием формирования благоприятной инновационной среды является развитие интегрированных инновационных экосистем, способствующих синергии между научными учреждениями, промышленными предприятиями и образовательными организациями. Укрепление институциональных основ государственно-частного партнерства выступает в качестве стратегического фактора, обеспечивающего мобилизацию дополнительных ресурсов и ускорение трансфера технологий.

Особое внимание уделяется созданию устойчивых условий для подготовки, привлечения и долгосрочного закрепления молодых научных кадров, что является критически важным для воспроизводства интеллектуального потенциала и инновационного капитала. Совершенствование условий труда научных работников, повышение их профессиональной квалификации, а также модернизация научно-технической инфраструктуры рассматриваются как фундаментальные предпосылки достижения высокого уровня инновационного развития региональных систем и обеспечения их конкурентоспособности на национальном и глобальном уровнях.

5. Анализируемый регион демонстрирует положительную динамику инновационного развития с 2013 по 2024 гг., что отражает постепенное становление региональной инновационной системы. Несмотря на рост индекса инноваций, и человеческого капитала, уровень инновационной активности региона остается ниже среднереспубликанского. Для ускорения инновационного развития необходимы меры по расширению научной

инфраструктуры, увеличению финансирования НИОКР, стимулированию внедрения новых технологий и поддержке квалифицированных кадров. Принятие таких мер позволит обеспечить устойчивый экономический рост и формирование инновационной экономики региона.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведённой исследовательской работы, результаты, полученные в ходе диссертационного исследования, позволяют сделать ряд общих выводов и практических предложений:

1. Человеческий капитал региона, который представляет совокупность сосредоточенной на территории (региона) людей, имеющих накопленные знания, способности, профессиональные навыки, состояние здоровья, культурный уровень, и мотивацию который в итоге влияет на уровень занятости и инновационным развитием региона[1-М].

2. Из особенностей использования человеческого капитала выделены такие факторы как уровень занятости, трудоизбыточный регион, трудовая миграция, удельный вес ЧК с высшим образованием, предпринимательская деятельность, индекс инновационного развития, отраслевая структура экономики, которые прямо и косвенно связаны с уровнем развития человеческого капитала. Иными словами, если в регионе или стране индекс человеческого капитала высокий, то в этом регионе или стране уровень занятости высокий, предпринимательская деятельность быстро развивается и индекс инновационного развития тоже увеличивается[3-М].

3. Анализ особенностей использования человеческого капитала в Республике Таджикистан и Согдийской области выявил как общие тенденции, так и региональные различия. При высокой занятости населения различия прослеживаются в отраслевой структуре экономики, уровне предпринимательской активности, степени вовлеченности женщин в бизнес, а также в соотношении уровня образования и доходов населения. Как показывают анализы, наблюдаемые тенденции в Согдийской области РТ, которые определяются снижением оттока мигрантов из региона и повышением низкого уровня доходов, хотя население этого региона имеет относительно меньшую долю с высшим образованием, указывает, что в регионе имеющиеся трудовые ресурсы эффективно используются. При этом

при разработке и внедрении стратегий управления учитываются уникальные региональные особенности области [15-М].

4. Согдийская область занимает значимое место, и значительная доля сохраняется за этим регионом, в плане доли предприятий и организаций по территории Республики Таджикистан за 1991–2024, что в общей структуре хозяйствующих субъектов страны имеет приоритетную позицию, несмотря на некоторое снижение показателей за анализируемый период. Как было сказано, такой рост связан с реструктуризацией в экономике региона, активностью предпринимателей среди населения и перераспределением инвестиционных потоков. Полученные результаты подчеркивают необходимость усиления поддержки регионального предпринимательства и стимулирования деловой активности в области для сохранения и укрепления её экономического потенциала [19-М].

5. Анализ динамики интегральных показателей развития человеческого капитала в Согдийской области за 2016–2024 годы показывает положительную тенденцию по всем основным индексам. Устойчивый рост индекса занятости свидетельствует о стабильной вовлеченности трудоспособного населения в экономику региона. Индекс образования демонстрирует незначительное, но положительное изменение, отражающее постепенное улучшение доступа к образовательным услугам и рост уровня образования населения. Показатели продолжительности жизни и доходности также имеют положительную динамику, что в совокупности способствует росту интегрального индекса человеческого развития [5-М].

6. Анализ взаимосвязи валового регионального продукта (ВРП) с рядом социально-экономических показателей в Согдийской области за 2006–2024 годы показывает, что устойчивый рост ВРП сопровождался положительной динамикой в сфере образования, инвестиций и научной деятельности. Так, доля занятых с высшим образованием увеличилась с 12% в 2006 году до 23% в 2024 году, что свидетельствует о росте квалификационного уровня рабочей силы. Наряду с этим наблюдается повышение инвестиционной активности:

отношение инвестиций в основной капитал снизилось с 1,94 до 1,3 за анализируемый период. Примечательно, что затраты на научные исследования увеличиваются, но сопровождаются сокращением численности научного персонала с 44 до 25 единиц, что представляет собой парадоксальную динамику, требующую дополнительного анализа факторов эффективности использования кадровых ресурсов. Несмотря на вариабельность роста валового регионального продукта (ВРП), колеблющихся в диапазоне от 103,6% до 149,4%, выявляется устойчивая корреляционная связь между развитием инвестиционного, научного и образовательного потенциала региона и его экономическим прогрессом. Данные обстоятельства служат убедительным аргументом в пользу необходимости продолжения и наращивания инвестиций в человеческий капитал и научно-технологическую сферу с целью обеспечения долгосрочной устойчивости социально-экономического развития региона [6-М].

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ**

7. По результатам математико-статистического анализа экономических показателей Согдийской области Республики Таджикистан, рекомендуется уделить больше внимания в сфере образования, так как недостаток инвестиций в развитие образовательной и социальной инфраструктуры оказывает влияние на подготовку высококвалифицированных кадров и их соответствие современным требованиям рынка труда. А образованные люди, которые имеют высокую квалификацию, менее подвержены безработицы. В анализируемом регионе, если доля занятых с высшим образованием в общем числе занятого в экономике увеличивается на 1%, приводит к увеличению ВРП в среднем на 2,01%.

8. Статистические показатели, зафиксированные на начало 2024 года в Республике Таджикистан и уравнение множественной регрессии, показывает

о положительном влиянии количества предприятий на уровень занятости. В частности, Согдийская область выступает в качестве одного из ключевых экономических центров, характеризующегося регистрацией свыше 14 тысяч юридических лиц и более 239 тысяч индивидуальных предпринимателей. Несмотря на естественный процесс ликвидации части субъектов хозяйственной деятельности, совокупное количество активных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в данном регионе сохраняется на высоком уровне. Данные статистических индикаторов отражают устойчивую динамику предпринимательской активности и подтверждают наличие значительного потенциала для дальнейшего экономического развития Согдийской области. Эффективное использование данного потенциала требует реализации комплексных и целенаправленных мер государственной поддержки, осуществляемых на всех уровнях системы управления.

9. Анализ динамики показателей валового регионального продукта (ВРП), индекса человеческого капитала (ИЧК) и индекса инноваций (ИИ) за 2015–2024 гг. показал наличие устойчивой положительной взаимосвязи между ростом ИЧК, ИИ и увеличением ВРП региона. Наблюдается последовательное и синхронное повышение всех трёх показателей: за исследуемый период ВРП вырос в 3,5 раза, тогда как ИЧК увеличился с 0,60 до 0,68, а ИИ — с 0,151 до 0,202. Эти тенденции свидетельствуют о важности инвестиций в развитие человеческого капитала и стимулирование инновационной активности как ключевых факторов социально-экономического роста.

10. Разработано предложение по активизации особенностей эффективного использования человеческого капитала на уровне региона которое ведёт к устойчивому развитию региона.

Проведенный в настоящем диссертационном исследовании анализ социально-экономической системы, свидетельствует о неразвитости инновационных производств, низком уровне человеческого капитала и индекса инновации в регионе, что привело к низкому уровню занятости

населения и отток мигрантов. Все перечисленное приводит к формированию имиджа территории малопривлекательной для развития предпринимательства и комфортного проживания, к утечке высококвалифицированных кадров из региона.

Результаты проведенного исследования особенностей использования человеческого капитала региона, побуждают к необходимости разработки концепции региональной программы экономического и социального развития по формированию и развитию человеческого капитала, как необходимого условия эффективного функционирования региональной социально-экономической системы.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативно-правовые акты и законопроекты, государственные программы

1. Послание Президента Республики Таджикистан, Лидер нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 27.12.2017 года [электронный ресурс]/Режим доступа: URL: <http://www.president.tj/ru/node/16772>
2. Национальная стратегия развития Таджикистан на период до 2030 года// Утверждена Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 1 октября 2016 года, № 392.-Душанбе: «КОНТРАСТ», 2016. - 106 с.
3. Закон Республики Таджикистан о промышленных образцах // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: [http// mmk. tj](http://mmk.tj). Дата обращения: 21.01.2022.
4. Закон Республики Таджикистан об изобретениях // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: [http//mmk.tj](http://mmk.tj). Дата обращения: 26.01.2022.
5. Закон Республики Таджикистан о товарных знаках и знаках оказания услуг// Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. Режим доступа: [http//mmk.tj](http://mmk.tj). Дата обращения: 30.01.2022.
6. Программа инновационного развития республики Таджикистан на 2011-2020 годы // Утверждена Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30.04.2011 года, №227-38с.
7. Концепция перехода Республики Таджикистан к устойчивому развитию//Утверждено Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 1 октября 2007 г. № 500.
8. Среднесрочная программа социально-экономического развития Согдийской области на 2016-2020 годы// Утверждена решением Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 01. Декабря 2016 г. №636.



9. Среднесрочная программа социально-экономического развития Согдийской области на 2020-2025 годы// Утверждена решением Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 01. Декабря 2016 г. №636.

### **Монографии, сборники статей, учебные пособия**

10. Абузьярова Д. и др. Роль человеческого капитала в сфере науки, технологий и инноваций //Форсайт. – 2019. – Т. 13. – №. S2. – С. 107-119.

11. Акрамов А.А. Некоторые аспекты развития и совершенствования человеческого капитала в Республике Таджикистан //Вестник Таджикского Национального Университета. Серия Социально-экономических и общественных наук. -2019. №3. – С. 159-164.

12. Абалкин Л. И. Экономическая энциклопедия / под ред. Л. И. Абалкина. — М.: Экономика, 2004. — 1055 с.

13. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. – 1993. № 11. – С. 115-116.

14. Вальрас Л. История экономических учений. Часть II. - М.: Прогресс, 1994. - 236с., с. 54

15. Гурезов С. И. Роль общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов: автореферат дис. кандидата экономических наук: 08.00.05 / С. И. Гурезов; [место защиты: Таджикский государственный университет коммерции]. — Душанбе, 2022. — 26 с.

16. Грачев, С. А. Инвестиции в человеческий капитал: учеб. пособие / С. А. Грачев, М. А. Гундорова, В. А. Мошнов; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2016. – 114 с. – ISBN 978-5-9984-0699-7.

17. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – 1999.С.59.
18. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. Издательство СПбГУЭФ, 1994. – С. 4.
19. Дабаин Н. Н. Теория человеческого капитала. Издательство СПбГУЭФ, 1994– С.141.
20. Закирова А. Р., Закиров А. М. Факторы формирования человеческого капитала региона и его составляющие //Профессия бухгалтера-важнейший инструмент эффективного управления сельскохозяйственным производством. – 2021. – С. 56-62.
21. Захарова Т. И. Особенности процесса формирования и использования человеческого капитала //Современное научное знание в условиях системных изменений. – 2021. – С. 167-173.
22. Зеленов А. В., Мерзлякова Е. А., Колмыкова Т. С. Человеческий капитал в цифровой экономике: тенденции развития, особенности измерения, возможности управления. – 2021. // Инновации и инвестиции. №3, 2020. - С.13.
23. Ильинский В. В. Человеческий капитал и экономика труда / В. В. Ильинский. — М.: Издательство, 2014. — 250 с
24. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с. – 150 экз.
25. Климова Н. И., Красносельская Д. Х. Управление накоплением капитала в регионе. // Социум и власть. 2016. № 2 (58). – С.15.
26. Клюев К. В. Формирование человеческого капитала как системообразующего фактора инвестиционного климата в регионе //Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ. – 2014. – Т. 133.

27. Корицкий А.В. Влияние человеческого капитала на экономический рост / Новосибир. гос. архитектур.-строит. ун-т (Сибстрин). Новосибирск: НГАСУ (Сибстрин), 2013. - С.244 с.
28. Котырло Е. С. Человеческий капитал и экономическое развитие Российского Севера //М.: Современная экономика и право. – 2009. - С.28
29. Курганский, С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / Курганский, С. А. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1999. – 288 с.
30. Леонидова Г. и др. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования. –Znanium. Электронно-библиотечная система, 2013. – С.184
31. Максимова В. Ф. Инвестирование в человеческий капитал. Учебное пособие. – 2010. Инвестирование в человеческий капитал. Учебное пособие; Издательство: Евразийский открытый институт. Авторы: Максимова В.Ф. Год издания: 2010. ISBN: 978- 5-374-00328-4.
32. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, изд. второе, т. 24, М., Госполитиздат, 1961, стр. 428.
33. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. – М., 1995., С. 41
34. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.П.М.: Прогресс, 1993.- С. 209
35. Минцер Дж. Инвестиции в человеческий капитал и распределение личных доходов // Journal of Political Economy. — 1958. — Vol. 66, No. 4. — P. 281–302.
36. Назаров А.А. Социально-экономические факторы роста производительности труда / под ред. Рымашевской Н.М. и Джабарова А.Д. – Душанбе: Дониш, 1981. -215с.
37. Назаров А.А., Дадобоев Б.А. Отраслевая структура экономики региона [Текст] / А.А. Назаров, Б.А. Дадобоев. – М.: Изд-во «Меъроч», 2016. - 264 с.

38. Некрасова Т. А. Реализация инновационного потенциала Воронежского области за счет использования человеческого капитала // Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. – Т. 6. – С. 94-103.
39. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России //Общественные науки и современность. – 2009. – №. 4. – С. 5-20.
40. Овсянников С. С. Социальные и экономические факторы развития человеческого потенциала //Орел: Орловский государственный университет. – 2007. - С.199
41. Парахина В. Н., Устаев Р. М., Васюченко Л. П. Инновационный потенциал человеческого капитала в региональной экономике: проблемы и пути развития. – 2017. //Вестник Северо-Кавказского Федерального университета. 2018. №2(65). С.55-63.
42. Петти У. Экономические и статистические работы. — М.: Соцэкгиз, 1940. - С. 154
43. Полищук Е.А. Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации. Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2005.С.57-58.
44. Рахимов Р.К. Теоретические вопросы стратегии развития экономики Республики Таджикистан в переходный период [Текст] // Экономика Таджикистана: стратегия развития, 2001, - № 2. – С. 55-75.
45. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогообложения / пер. с англ. Н. И. Стороженко. — М.: Соцэкгиз, 1955. — 416 с.
46. Романец И. И. Человеческий капитал как ключевой фактор развития экономики знаний //Ответственные редакторы. – 2020. – С. 261.
47. Селигмен Б. Основные течения современной экономической мысли. - М.: Прогресс, 1968. - 600с., с. 342
48. Смирнов В. Т. и др. Человеческий капитал //М.: Машиностроение. –, Орел: ОрелГТУ, 2005. –С. 70.

49. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М: Соцэкгиз, 1962. 684 с - С. 154, 156, 171
50. С.Г.Сорокина и др., под ред. А.Г.Худокормова История экономических учений. Ч.2. -М.: Прогресс, 1994. -236 с.
51. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий //Управление персоналом. – 2009. – Т. 3. – С. 73.
52. Туроу Л. К. Инвестиции в человеческий капитал / Л. К. Туроу. — [Место издания]: Wadsworth, 1971 — 281 с.
53. Тюпаков К. Э., Хорольская Т. Е., Костянян А. А. Роль человеческого капитала в реализации стратегии инновационного развития региона //Вестник академии знаний. – 2021. – №. 2 (43). – С. 239-242.
54. Тюнен И. Г. фон. Изолированное государство / И. Г. фон Тюнен. — 3-е изд. — Гамбург, 1875. — 260 с.
55. Уколова Н. В., Новикова Н. А. Инвестиции в образование: значение для формирования человеческого капитала //Инновационная деятельность. – 2020. – №. 1. – С. 93-102.
56. Ускова Т. В., Бабич Л. В. Использование человеческого капитала в контексте устойчивого развития региона //Регионология. – 2021. – Т. 29. – №. 4 (117). – С. 820-839.
57. Устаев Р. М. Инновационный потенциал человеческого капитала в регионе: особенности формирования и развитие //Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право. – 2016. – С. 226-229.
58. Усмонова Т. Дж. Теоретические вопросы и особенности функционирования рынка труда в условиях переходной экономики: на примере Республики Таджикистан: дис. ... д-ра экон. наук / Т. Дж. Усмонова. — Душанбе, 2006. — 326 с.
59. Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. –

Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.

60. Хамидова С.Х. Развитие человеческого капитала региона в среде индустриального сценария развития экономики: монография / С.Х. Хамидова. – Худжанд: Издательство ОАО «Наби Фахри», 2020.

61. Ходиев Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условия переходного периода (на примере Республики Таджикистан): Дис. канд. экон. наук: К – 08.00.05 / Таджикский государственный университет коммерции. Душанбе, 2010. <http://www.tguk.tj>.

62. Хоркашов И.С. Региональные особенности экономической безопасности развития человеческого капитала (на примере Республики Таджикистан): Дис. канд. экон. наук: К - 08.00.01 / Таджикский технический университет им. академика М.С. Осими. Душанбе, 2009. [www.ttu.tj](http://www.ttu.tj).

63. Хмелева Г. А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона. – Directmedia, 2013. ISBN 5941891016. – С.170.

64. Шевякин А. С. Трудовой потенциал и его роль в современной региональной экономике //Наука молодых - будущее России. –2021.–С. 481-484.

65. Экономическая теория. Учебник для вузов. / Под. ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. СПб.: Изд. СПбГУЭФ, «Питерком». 1999. - С. 366.

66. Bowen HR Инвестиции в обучение. Сан-Франциско, 1978., стр. 362.

67. Edvinsson L., Malone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. N. Y.,1997. P. 64

68. Mill J. Principles of Political Economy. L, 1920, p.756

69. Schultz T. Investment in human capital // American Economic Review, 1987. Vol. 77; Maussner A., Klump R. Wachstum theorie. Berlin, 1996. S. – С.77.

**Статьи в периодических изданиях, публикации докладов научных конференций и аналитических докладов**

70. Абдулло-заде Н.Р. Образование как фактор формирования человеческого капитала // Вестник экономики и управления. — 2023. — №4. — С. 45–52.
71. Авдеев Е. В. Сущность и особенности формирования человеческого капитала // International agricultural journal. – 2020. – №. 1. – С. 19.
72. Аvezов А.Х. Стратегические ориентиры устойчивого развития региона: анализ ситуации и формирование системы показателей [Текст] / А.Х. Аvezов // Вестник Таджикского государственного университета управления. – 2009. – 28(157) – 42с.
73. Ажогина Н. Н., Немашкалова К. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике // Молодежная инициатива-2017. – С. 312-314.
74. Аvezов А.Х. Стратегические приоритеты устойчивого развития национальной экономики Таджикистана [Текст] / А.Х. Аvezов // Материалы II-ой международной научной конференции. Перспективы и факторы обеспечения устойчивого развития экономики. – 2014. - 13 с.
75. Арнаут М. Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс» // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2021. – №. 2. – С. 79-85.
76. Асланов Д. И. Человеческий капитал - важнейший фактор экономического роста // Journal of new economy. – 2010. – №. 2 (28). – С. 71-75.
77. Астахова Т. А., Толкачева Е. А. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления // Управление человеческим потенциалом. – 2006. – №. 4. – С. 302-308.
78. Афанасьев В. Я. и др. Человеческий капитал для цифровой модернизации экономики // Управление. – 2019. – Т. 7. – №. 2. – С. 104-115.
79. Базуева Е. В. Человеческий капитал Пермского края: гендерные особенности реализации // Экономика региона. – 2010. – №. 2. – С. 46-59.

80. Балаханова Д. К., Окунькова Е. А. Инвестиции в образование как фактор развития человеческого капитала //Экономика и управление: проблемы, решения. – 2019. – Т. 3. – №. 3. – С. 123-130.
81. Болотова И. С. Эффективное использование человеческого потенциала- основа экономического развития организаций //Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – №. 1. – С. 455-459.
82. Брик Л. В., Горельцев А. Г. К вопросу о сущности понятия "человеческий капитал" //Вестник Мурманского государственного технического университета. – 2014. – Т. 17. – №. 4. – С. 637-642.
83. Брюхов А. М. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом» //Челябинский гуманитарий. – 2012. – №. 1 (18). – С. 23-26.
84. Бузмакова М. В., Демичева Т. Н., Былинская А. А. Особенности воспроизводства человеческого капитала в современной российской экономике //Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. – 2013. – №. 3-3. – С. 42-46.
85. Буланов В., Катайцева Е. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала //Общество и экономика. – 2011. – №. 1. – С. 13-22.
86. Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Механизм инновационного развития человеческого капитала //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2019. – Т. 19. – №. 1. – С. 12-16.
87. Васильева Е. В., Некрасова Е. И. Особенности формирования и развития человеческого капитала в современных экономических условиях //Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2017. – №. 11. – С. 35-35.
88. Вереникин А. О. Человеческий капитал: концептуальные основания и особенности проявления //США и Канада: экономика, политика, культура. – 2005. – №. 3. – С. 85-100.



89. Ветрова Е. А. Основные особенности социально-экономического взаимодействия власти и бизнеса по развитию человеческого капитала в современной России //Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. – №. 12. – С. 358-363.
90. Власюк Л. И. и др. Индикаторы гуманизации регионального развития: человеческий капитал //Экономика. Налоги. Право. – 2016. – №. 6. – С. 68-76.
91. Bowen H.R. Investment in Learning. SanFrancisco, 1978., p.362.
92. Габдуллин Н. М., Киршин И. А. Эффективное использование человеческого капитала в условиях цифровизации российской экономики //Журнал экономической теории. – 2019. – Т. 16. – №. 2. – С. 225-233.
93. Гагарина Г. Ю. Человеческий капитал и его роль в обеспечении конкурентоспособности российских регионов //Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – №. 23. – С. 9-14.
94. Гайзатуллин Р. Р., Нестерова О. А. Некоторые аспекты развития человеческого капитала в инновационной экономике //Экономические науки. – 2021. – №. 199. – С. 104-109.
95. Гвоздева Е. С., Штерцер Т. А. Человеческий капитал как фактор развития России //Всероссийский экономический журнал ЭКО. – 2007. – №. 7 (397). – С. 134-138.
96. Генкин Б. М. Человеческий капитал / Б. М. Генкин. — М.: Издательство, 2017. — 200 с.
97. Герман М. В., Помулева Н. С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития //Вестник томского государственного университета. Экономика. – 2012. – №. 1 (17). – С. 149-153.
98. Гимпельсон В. Е. Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений //Вопросы экономики. –2016. –№. 10.–С. 129-143.
99. Глазьев С. Ю. и др. О формировании человеческого капитала на разных этапах социально-экономического развития //Государственное управление. Электронный вестник. – 2020. – №. 82. – С. 140-170.

100. Грачев С. А., Доничев О. А., Малкова Т. Б. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития региона //Экономический анализ: теория и практика. – 2016. – №. 5 (452). – С. 64-77.
101. Грацинская Г.В., Пучков В.Ф. “Региональные особенности целенаправленного формирования человеческого капитала”. Журнал правовых и экономических исследований, 2014, 1: 177-181
102. Гречко М. В., Гончаров И. В. Человеческий капитал, человеческие ресурсы, интеллектуальный капитал: взаимосвязь и различие категорий //Экономика и предпринимательство. – 2016. – №. 2-2. – С. 243-249.
103. Григорьева О. П., Скрипниченко Ю. С., Скрипниченко В. Ю. Факторы формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве Ставропольского края //Вестник Академии знаний.–2021.–№. 6 (48). – С. 107-112.
104. Гриненко С. В., Задорожная Е. К., Найденко И. С. Императивы гендерного равенства в воспроизводстве человеческого капитала на региональном уровне //Terra Economicus. – 2017. – Т. 15. – №. 4. – С. 64-78.
105. Громова Н. В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития России //Вестник Волжского университета им. ВН Татищева. – 2019. – Т. 2. – №. 1. – С. 14-22.
106. Гунина И. А., Логунова И. В., Пестов В. Ю. Повышение эффективности использования человеческого капитала в условиях цифровой трансформации //Регион: системы, экономика, управление. – 2019. – №. 1 (44). – С. 18-25.
107. Гурезов С.И. Анализ и оценка современного состояния среднего образования в развитии человеческого капитала Республике Таджикистан /С.И.Гурезов, М.Х. Саидова // Вестник Таджикского Национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, 2020. -№2. –С.105-112.
108. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Курганский С. А. Методология оценки человеческого капитала //Вестник Костромского государственного

университета им. НА Некрасова. Серия Экономические науки: Экономика образования. – 2006. – №. S1. – С. 11-38.

109. Дохильгова Д. М., Мисаков В. С. Проблемы и особенности разработки модели управления выстраиванием инновационного потенциала человеческого капитала в региональной экономической системе // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – №. 5 (31). – С. 107-110.

110. Дятлов С. А., Ханхунова А. Ю. Особенности трансформации системы воспроизводства человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2019. – №. 2 (116). – С. 14-17

111. Ермоленко А. А., Ермоленко А. А. Человеческий капитал // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: экономика. – 2010. – №. 1. – С. 11-20.

112. Ефремова С. М., Скоблякова И. В. Трансформация методов оценки человеческого капитала в условиях цифровой экономики // Экономические и гуманитарные науки. – 2020. – Т. 341. – №. 6. – С. 110.

113. Жабина О. А. Инвестиции в человеческий капитал // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – №. 5. – С. 167-169.

114. Заболотько А.А. Инновационное развитие экономики: понятие, проблемы и пути решения. Экономика и Бизнес, 2009г. – с. 16

115. Заборовская О. В., Шарафанова Е. Е., Плотникова Е. В. Особенности условий формирования и развития человеческого капитала в Российской Федерации: факторный анализ // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). – 2015. – №. 3 (36). – С. 32-39.

116. Зайцева Н. А. Формирование и использование человеческого капитала: современные вызовы // Современные проблемы сервиса и туризма. – 2014. – Т. 8. – №. 2. – С. 25-33.

117. Закшевский В. Г., Гаврилова З. В. Особенности формирования и использования человеческого капитала сельских территорий // Научное обозрение: теория и практика. – 2019. – №. 2. – С. 43-52.

118. Зенков А. Р., Удовенко И. П. Человеческий капитал в условиях нового технологического уклада: траектории формирования и развития //Общественные науки и современность. – 2021. – №. 4. – С. 7-19.
119. Зиневич А. В., Сарилова О. А. Особенности управления человеческим капиталом, как активом современного предприятия //Социальное и экономическое развитие АТР: опыт, проблемы, перспективы. – 2017. – №. 1. – С. 89-96.
120. Иванов С. А., Леонтьева А. Н. Особенности развития и использования человеческого капитала в моногородах России //Экономика и управление. – 2012. – №. 11 (85). – С. 62-67.
121. И. Фишер Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: «Дело ЛТД», 1995. С. 67
122. Ильясова К. Х., Раджабова З. К., Дадаева М. С. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность //Вестник Академии знаний. – 2021. – №. 1 (42). – С. 164-166.
123. Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности //Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2005. – №. 4. – С. 46-54.
124. Каравай А. В. Институциональные барьеры роста человеческого капитала высококвалифицированных специалистов //Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2021. – Т. 13. – №. 3. – С. 131-143.
125. Кармова Б. З., Кашироков Н. А. Инвестиции в человеческий капитал и активизация предпринимательства как факторы экономического роста России //Экономика и бизнес: теория и практика. –2020. –№. 12-2.–С. 33-38.
126. Карова Е. А. Миграция человеческого капитала //Вестник евразийской науки. – 2020. – Т. 12. – №. 1. – С. 45.
127. Карпенко Е. З. Принципы формирования человеческого капитала в условиях становления инновационной экономики //Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – №. 9 (59). – С. 91-94.

128. Касаева Т. В. Региональная специфика воспроизводства человеческого капитала на примере Северо-Кавказского федерального округа //Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2016. – Т. 7. – №. 2. – С. 94-105.
129. Кекконен А. Л., Симакова А. В., Степуть И. С. Особенности пространственного развития и расширенного воспроизводства человеческого капитала в Республике Карелия и арктических регионах Европейского Севера России //Мир экономики и управления. –2017.–Т. 17. – №. 2. – С. 86-96.
130. Кельчевская Н. Р., Ширинкина Е. В. Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике //Экономика региона. – 2019. – Т. 15. – №. 2. – С. 465-482.
131. Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты //Вопросы экономики. – 2012. – Т. 8. – С. 80-97.
132. Кобзистая Ю. Г. Человеческий капитал: понятие и особенности //Фундаментальные исследования. – 2018. – №. 2. – С. 118-122.
133. Кокуйцева Т. В., Неверов А. В. Человеческий капитал: основные теоретические подходы к анализу и оценке //Друкерровский вестник. – 2020. – №. 3. – С. 19-36.
134. Комилов, С.Қ. Рушди сармоџи инсонџи дар шароити иқтисодиџи инноватсионџи: ҷанбаҳои институтсионалџи [Матн] / С.Қ. Комилов, Ш.К. Садиқова, Д.А. Ҳодиев. – Душанбе, 2025. – 184 с.
135. Кравченко Е. Н., Шаркевич И. В. Особенности развития человеческого потенциала регионов современной России //Экономика региона. – 2011. – №. 3. – С. 71-79.
136. Кузнецова Е. А., Винникова И. С., Сочнева А. С. Человеческий капитал в системе инновационного развития экономики //Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – №. 5 (39). – С. 136-141.

137. Кузьмич Н. П. Управление развитием человеческого капитала как стратегический приоритет обеспечения устойчивого развития сельских территорий региона // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2018. – Т. 8. – №. 4А. – С. 45-52.
138. Куклин А. А., Гурбан И. А. Региональные особенности демографической составляющей человеческого капитала // Народонаселение. – 2012. – №. 4 (58). – С. 35-50.
139. Курганский, С. А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / Курганский, С. А. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1999. – 288 с., С. 28
140. Локосов В. В., Рюмина Е. В., Ульянов В. В. Региональная дифференциация показателей человеческого потенциала // Экономика региона. – 2015. – №. 4. – С. 185-196.
141. Лосева О. В. Концепция оценки человеческого капитала в инновационной экономике // Финансы: теория и практика. – 2012. – №. 5. – С. 27-38.
142. Макаева К. И. и др. Роль человеческого капитала в инновационной экономике // Факторы формирования человеческого капитала: анализ и перспективы развития. – 2019. – С. 137-139.
143. Маликова В. В. Человеческий капитал работников предпенсионного возраста как фактор экономического развития региона (постановка проблемы) // Экономика Профессия Бизнес. – 2020. – №. 1. – С. 84-88.
144. Малинин А. М., Андреева Д. А. Особенности трансформации человеческого потенциала, трудового потенциала и человеческого капитала в контексте регионального рынка труда // Проблемы современной экономики. – 2017. – №. 3 (63). – С. 137-140.
145. Мау В. А. Человеческий капитал: вызовы для России // Вопросы экономики. – 2012. – №. 7. – С. 114-132.
146. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. – М., 1995., С. 41

147. Медведева Н. А. Формирование человеческого капитала как условие инновационного развития региональной системы сельского хозяйства //Молочно хозяйственный вестник. – 2016. – №. 4 (24). – С. 151-159.
148. Минат В. Н. Регионализация развития человеческого капитала и региональная инновационная политика США //Федерализм. – 2021. – Т. 26. – №. 3. – С. 169-191.
149. Миролубова Т.В., Чучулина Е. В. Региональная модель человеческого потенциала //Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2011. – №. 3. – С. 65-73.
150. Мокроносов А.Г., Крутин Ю. В. Человеческий капитал или человеческий потенциал //Идеи и идеалы. – 2017. – Т. 2. – №. 2 (32). – С. 80-89.
151. Муминова Ш.Н. Методические подходы к оценке инновационной составляющей устойчивого развития региональной экономики [Текст] / Ш.Н. Муминова // Вестник ПИТГУ имени академика М.С Осими. – 2018. – №. 2. – С. 84-93.
152. Муравьева К. Н. Инвестиции в человеческий капитал //Управленческое консультирование. – 2013. – №. 1 (49). – С. 93-98.
153. Мусаэльян А.Е. Особенности формирования человеческого капитала в аспекте здоровья на примере Японии. Журнал Вопросы и проблемы экономики и менеджмента в современном мире. \Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции №3 г. Омск, 2016.315с.
154. Мухаметова А. Д. Парадигма управления региональным развитием на основе использования человеческого капитала региона //Уфимский гуманитарный научный форум. – 2021. – №. 3. – С. 75-82.
155. Мухаметова А. Д. Формирование траектории регионального развития в зависимости от профиля использования человеческого капитала региона //Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2022. – №. 1 (39). – С. 78-85.

156. Мухаметова А. Концептуальный подход к управлению региональным развитием на основе использования человеческого капитала // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – №. 1. – С. 60-65.
157. Назаров А.А. Инновационное развитие промышленности региона. [Текст] / А.А. Назаров // Экономика Таджикистана (ИЭД) НАН РТ. - Душанбе, 2022. - №3 (59). – С. 165 – 172.
158. Назаров А.А. Системный подход к использованию местных ресурсов в территориальных образованиях региона.[Текст] / А.А. Назаров, Ш.М. Шарипова // Экономика Таджикистана (ИЭД) НАН РТ. -Душанбе,2021. – №4 (2). – С. 232 – 239.
159. Назаров А.А. Цифровая экономика как фактор эффективности системы хозяйствования региона. [Текст] / А.А. Назаров // Вестник РТСУ2020. – №1 (69). – С. 28 – 35.
160. Назаров А.А. Методологический подход к исследованию региональной инновационной системы. [Текст]/ А.А. Назаров // Вестник ПИТГУ имени академика М.С. Осими. - Худжанд, 2018. – №1 (1). – С. 90 – 94.
161. Назаров А.А. Человеческая активность как фактор устойчивого развития экономики региона [Текст] / А.А. Назаров // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. – 2020. – №. 1 (82). – С. 25-32.
162. Назаров А.А., Набиева Х.Н. Оиди хусусиятҳои истифодаи сармои инсонӣ дар иқтисодиёти минтақа/ А.А.Назаров, Х.Н. Набиева //Учёные записки. - 2021. -№4 (59) -С.112-117.
163. Назаров А. А., Набиева Х.Н. Инновационная деятельность как важная особенность эффективности использования человеческого капитала в экономике региона/ А.А.Назаров, Х.Н. Набиева//Вестник Российско-Таджикского (славянского) университета. –2022. -№2 (77)–С.35-46.
164. Nazarov A.A. Application of Telecommunications Technologies in the Management of Territories / S.V. Savina, O.N. Tsvetkova, L.I. Galimova, A.H. Avezov, A.A.Nazarov // Journal of Environmental Management and Tourism



[S.l.], v. 11, n. 5, p. 1143-1151, aug. 2020. ISSN 2068-7729. Available at: Scopus - DOI: [https://doi.org/10.14505/jemt/v.11.5\(45\).12](https://doi.org/10.14505/jemt/v.11.5(45).12).

165. Некрасова Т. А. Реализация инновационного потенциала Воронежского области за счет использования человеческого капитала // Современная экономика: проблемы и решения. – 2017. – Т. 6. – С. 94-103.

166. Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал // Вопросы экономики. – 2003. – №. 2. – С. 103-110.

167. Новиков Н. Ю., Степченко В. Г., Глушак Н. В. Человеческий капитал в контексте устойчивого инновационного развития России // Вестник Брянского государственного университета. – 2019. – №. 2 (40). – С. 167-178.

168. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность. – 2009. – №. 4. – С. 5-20.

169. Парушина Н. В., Лытнева Н. А., Семиделихин Е. А. Методы измерения и оценки человеческого капитала (научный обзор) // Научное обозрение. Экономические науки. – 2017. – №. 2. – С. 89-99.

170. Петрова Е. А. Особенности формирования и использования человеческого капитала в процессе информатизации // Фундаментальные исследования. – 2006. – №. 11. – С. 42-44.

171. Петрыкина И. Н. Методический подход к оценке уровня развития человеческого капитала региона и его апробация // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – №. 1. – С. 22-28.

172. Половникова Л. Б. Человеческий капитал // Человеческий капитал / Рязанский государственный университет им. С. А. Есенина, ООО "Объединенная редакция", ЗАО "Центр исследований и внедрения инновационных технологий управления организациями "Оптима проект", Некоммерческое партнерство "Межрегиональный центр содействия развитию трудовых ресурсов и территорий "Оптима проект", ООО "Мир делового сотрудничества "Прогресс". – 1986. – № 3. – С. 72–78.

173. Пришляк Е. А., Радько С. Г. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации //Управленческие науки. – 2018. – №. 2. – С. 94-105.
174. Рахимов Р.К. О проблемах экономического роста в условиях перехода к рыночным отношениям [Текст] /Р.К. Рахимов // Экономика Таджикистана: Стратегия развития, 2008, №1. - С.50.
175. Рахими Ш. История формирования и развития концепции устойчивого развития [Текст] / Ш. Рахими // Вестник ПИТТУ имени академика МС Осими. – 2017. – №. 1. – С. 97-106.
176. Рахимов Р.К. Критерий инновационного развития экономики Республики Таджикистан [Текст] / Р.К. Рахимов // Вестник ПИТТУ имени академика М.С. Осими. – 2017. – №. 3. – С. 53-63.
177. Рахимов А.М. Особенности развития предпринимательского сектора в экономике Республики Таджикистан [Текст]/ А.М. Рахимов // Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития: сборник. – 2019. – С. 13.
178. Реутов В. Е. Региональные аспекты использования человеческого капитала в экономике Украины // Культура народов Причерноморья. – 2007.
179. Родинова Н. П. Особенности формирования человеческого капитала в качестве элемента структуры социально-экономического потенциала региона //Человеческий капитал. – 2013. – №. 2. – С. 79-84.
180. Роков А. И., Бакина Е. С., Ледовская К. А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор| успешного развития организаций и общества в эпоху цифровой экономики //Стратегии бизнеса. – 2020. – Т. 8. – №. 1. – С. 27-30.
181. Серебрякова Н. А., Волкова С. А., Волкова Т. А. Методика интегральной оценки человеческого капитала региона //Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2019. – Т. 81. – №. 3 (81). – С. 375-380.
182. Сиджвик Г. Принципы политической экономии / Cambridge: Cambridge University Press, 2011. — 624 с.

183. Снегирева Т. В. Условия и факторы влияющие на политику использования человеческого капитала в региональной экономике //Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2018. – №. 4. – С. 27-27.
184. Снегирева Т. В., Бойко Н. В. Особенности формирования человеческого капитала в Кемеровской области //Приволжский научный вестник. – 2012. – №. 9 (13). – С. 39-47.
185. Солодухина О. И., Пархомчук М. А. Разработка методики оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала //Экономические науки. – 2016. – №. 136. – С. 30-33.
186. Султанова М.М. Основы устойчивого развития экономики Республики Таджикистан / Перспективы и факторы обеспечения устойчивого развития экономики [Текст] / М.М. Султанова // Материалы межд. научной конф. (20-21 апреля 2012г.): Хуросон, 2012. – С.476
187. Тагаров Б. Ж. Особенности новых форм реализации человеческого капитала в цифровой экономике //Историко-экономические исследования. – 2020. – Т. 21. – №. 1. – С. 56-79.
188. Тетеринец Т. А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор формирования инновационной экономики //Экономический вестник университета. Сборник научных трудов ученых и аспирантов. – 2019. – №. 41. – С. 75-82.
189. Третьякова Л. А. Механизм использования человеческого капитала в региональной экономике //Россия: тенденции и перспективы развития. – 2018. – №. 13-2. – С. 235-239.
190. Тугускина Г. Н. Человеческий капитал: управление развитием //Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Экономические науки. – 2016. – №. 1 (4). – С. 51-58.
191. Тюпаков К. Э., Хорольская Т. Е., Костанян А. А. Роль человеческого капитала в реализации стратегии инновационного развития региона //Вестник академии знаний. – 2021. – №. 2 (43). – С. 239-242.

192. Уколова Н. В., Новикова Н. А. Инвестиции в образование: значение для формирования человеческого капитала //Иновационная деятельность. – 2020. – №. 1. – С. 93-102.
193. Ускова Т. В., Бабич Л. В. Использование человеческого капитала в контексте устойчивого развития региона // Регионология. – 2021. – Т. 29. – №. 4 (117). – С. 820-839.
194. Устинова К. А. Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты //Проблемы современной экономики. – 2012. – №. 3. – С. 252-257.
195. Ушакова О. Г., Багрецов Н. Д., Багрецов Д. Н. Механизм создания региональных центров непрерывного профессионального образования и их роль в повышении качества человеческого капитала //Аграрный вестник Урала. – 2013. – №. 12 (118). – С. 98-101.
196. Федотов А. А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий //Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №. 7. – С. 148-155.
197. Флек М. Б., Угнич Е. А. Формирование человеческого капитала в реальном секторе экономики: экосистемный подход //МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2022. – Т. 13. – №. 2. – С. 154-171.
198. Фурсик С. Н. Качество человеческого потенциала как фактор инновационного развития экономики региона //Проблемы развития территории. – 2014. – №. 1 (69). – С. 67-81.
199. Хаджалова Х. М. Особенности формирования человеческого капитала в трудоизбыточных регионах //Региональные проблемы преобразования экономики. – 2015. – №. 1 (51). – С. 84-90.
200. Хайитбаева Н. А. Региональная экономика Согдийской области и её место в экономике страны [Текст]/ Н.А. Хайитбаева // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серияобщественных наук. – 2010. – №. 3. – С. 55-63.

201. Харламова Т. Л. Инновационная система образования и развитие человеческого капитала //Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – №. 1. – С. 74.
202. Харченко Е.В., Окунькова Е. А. Человеческий капитал инновационной экономики: сущность, содержание, структура//Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. –2020. –№. 5.–С. 240-247.
203. Цапенко И. В., Миронова Д. Д. Человеческий капитал и инновационные факторы его развития //Инженерный вестник Дона. – 2012. – Т. 20. – №. 2. – С. 153-163.
204. Цыренева Е. К. Трансформация категории «человеческий капитал» в зарубежной и отечественной экономической мысли / Е. К. Цыренева // Общественные науки и современность. — 2024. — № 3. — С. 45–56.
205. Черепанов А. В., Рехтина Г. А. Особенности управления человеческим капиталом в аграрной сфере //Экономика сельского хозяйства России. – 2020. – №. 9. – С. 37-42.
206. Черкесова Э. Ю. Методологические аспекты управления функционированием человеческого капитала //Экономика и предпринимательство. – 2021. – №. 6. – С. 278-283.
207. Чучулина Е. В. Роль человеческого потенциала в становлении инновационной экономики региона //π-Economy. –2010. –№. 4(102). – С. 52-56.
208. Шапошник С. Б. Роль человеческого капитала в электронном развитии регионов России //Управление наукой и наукометрия. – 2006. – №. 1. – С. 368-377.
209. Шестакова И. Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху //Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2018. – №. 1. – С. 56-63.
210. Шестакова О. Г., Скубрий Е. В., Левицкий М. Л. Мировой опыт формирования и развития человеческого капитала в современных условиях

//Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. – 2019. – №. 2. – С. 80-84.

211. Шингаров Г. Х. Человеческий капитал, человеческий потенциал и социальный капитал //Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Экономика. – 2012. – №. 4. – С. 49-58.

212. Штерцер Т. А. Роль человеческого капитала в экономическом развитии регионов РФ //Мир экономики и управления. – 2006. – Т. 6. – №. 2. – С. 37-51.

213. Щетинин В. П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие //Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – №. 8. – С. 55-61.

214. Юнусова Г. Р. Человеческий капитал в развитии экономики региона: высококачественное высшее образование как инвестиции в человеческий капитал //Государственное управление. Электронный вестник. – 2021. – №. 88. – С. 190-203.

215. Янгиров А. В., Мухаметова А. Д. Особенности управления региональным развитием в условиях цифровизации //Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – №. 5. – С. 31-33.

### **Статистические сборники и результаты статистических обследований**

216. Образование в Республики Таджикистан» Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2024. -114с.

217. Регионы Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2024- 322 с.

218. Рынок труда в Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2013.

219. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2025. – С. 442.

220. Социально-экономическое положение Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. Душанбе, 2022 – 300 с.
221. Статистический ежегодник Республики Таджикистан: Таджикистан: 30 лет государственной независимости: стат. сб.– Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2021. – С. 510.
222. Статистический ежегодник Согдийской области. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2016-с.640
223. Статистический ежегодник Согдийской области. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2025 -с.429
225. Численность населения Республики Таджикистан на 1 января 2024 года. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. -с.55

#### **Диссертации, авторефераты диссертаций**

224. Акрамова З.Б. Дисс. Формирование и развитие человеческого капитала в трудоизбыточной экономике (на примере Республики Таджикистан), Худжанд, 2012
225. Белая Наталия Владимировна Дисс. Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края), Барнаул, 2015
226. Валеева О. В. Особенности формирования человеческого потенциала Байкальского региона: дис. –Институт географии им. ВБ Сочавы СО РАН, 2018.
227. Горбунова О. С. Формирование человеческого капитала аграрной сферы региона: дис. – диссертация кандидата эконом. наук: 08.00.05, Екатеринбург, 2018.

228. Дабайн Н.Н. Формирование и эффективное использование человеческого капитала в региональной экономике: дис. – диссертация кандидата эконом. наук: 08.00.05, Санкт-Петербург, 2002
229. Дорофеев А. Ф. Развитие человеческого капитала в аграрном секторе России: дис. – диссертация доктора эконом.наук: 08.00.05, Белгород, 2018.
230. Зайцева М. В. Формирование и использование человеческого капитала сельских территорий: дис. – Краснодар, 2019.
231. Запольский А. Д. и др. Управление человеческим капиталом: региональные аспекты гармонизации рынков труда и образования: дис. – диссертация кандидата эконом. наук, 2020.
232. Кекконен А. Л. Человеческий капитал региона: формирование и развитие в современных условиях: дис. – диссертация кандидата эконом. наук, 2013.
233. Ксенофонтова Т. Ю. Региональные особенности управления развитием человеческого и интеллектуального капитала в условиях изменений внешней среды //авторефер. диссер. на соискание ученой степени док-ра экономич. наук/Ксенофонтова Татьяна Юрьевна, 2014.
234. Леонтьева А. Н. Управление развитием человеческого капитала как фактор реализации социально-экономического потенциала региона: дис. – Ин-т проблем регион. экономики РАН, 2016.
235. Оноприенко Ю. И. Человеческий капитал как фактор регионального развития:(На прим. Хабар. края): дис. – М.: [Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ], 2004.
236. Свистунова И. Г. Формирование и развитие человеческого капитала сельских территорий // Автореф. канд.экон.наук./Свистунова Инна Григорьевна,2013.
237. Снегирева Т. В. Совершенствование политики использования человеческого капитала в региональной социально-экономической системе (на материалах Кемеровской области) //Автореф. канд. экон. наук. – 2012. – Т. 8. – №. 05.



238. Сывороткина О. С. Методы и механизмы управления человеческим капиталом региона (на примере Северо-Западного федерального округа) //Дисс. к. э. н. – 2006.
239. Устаев Р. М. Развитие инновационного потенциала человеческого капитала в региональной экономике //Автореф. дисс. канд. экон. наук. / Устаев Рустам Мерзеферович. – 2016.
240. Устинова К. А. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона //Автореферат кандидата экономических наук. СПб. – 2014. – С. 18.
241. Филиппова Н. А. Роль человеческого капитала в развитии региональной экономики: дисс.к. э. н.: 08.00. 01. – 2007.

#### **Электронные ресурсы:**

242. Артемьев А. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста: дис.– АВ Артемьев.–М.: РГБ, 2007.–(Из фондов Российской Государственной Библиотеки).–Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/07/0800/070800030.pdf>, свободный.–146 с, 2007.
243. Васильева Е.Н. Особенности формирования человеческого капитала в посткризисной экономике. Ростов -на-Дону, 2007 <http://www.dissercat.com/content/osobennosti-formirovaniya-chelovecheskogo-kapitala-v-postkrizisnoi-ekonomike#ixzz58dwXexC2>
244. Гуманитарный портал ISSN 2310-17923 Рейтинг стран мира по индексу инноваций. Международная бизнес-школа INSEAD. Всемирная организация интеллектуальной собственности (World Intellectual Property Organization). Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/global-innovation-index>. (дата обращения 5.08.2022г)
245. Носкова К.А. Особенности развития человеческого капитала во Владимирской области // Современные научные исследования и инновации. 2013. №4 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/04/23678> (дата обращения: 20.11.2016).

246. Проблемы повышения инновационной активности // М-ЭКОНОМИКА.  
– Режим доступа: <https://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2454> (дата обращения: 20.11.2023).
247. Fisher I. The Nature of Capital and Income / I. Fisher. — New York : The Macmillan Company, 1906. — 453 p.
248. <https://nonews.co/directory/lists/countries/index-human>(дата обращения 26.01.2023г)
249. <http://www.libertarium.ru/libertarium/10624>. дата обращения: 15.01.2015г
250. <https://gtmarket.ru/ratings/global-innovation-index> (дата обращения 26.01.2023г)
251. [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_gii\\_2017-chapter](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2017-chapter) (дата обращения 26.01.2023г)
252. <https://gtmarket.ru/ratings/global-innovation-index>

## **СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ**

**Статьи, опубликованные в рецензируемых изданиях, рекомендуемых  
ВАК при президенте РТ:**

[1-А] Набиева Х.Н. К вопросу о теории человеческого капитала и человеческого фактора /Х.Н. Набиева // Вестник ТГУПБП. –2015. -№3 (3).-С. 52-60.

[2-А]. Набиева Х.Н. Эффективное использование человеческого капитала в региональной экономике (на примере Согдийской области) /Х.Н. Набиева // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально – экономических и общественных наук. –2017. -№ 2/5-2 - С. 115-119.

[3-А]. Назаров А.А., Набиева Х.Н.Оиди хусусиятҳои истифодаи сармояи инсонӣ дар иқтисодиёти минтақа/ А.А.Назаров, Х.Н. Набиева //Учёные записки. - 2021. -№4 (59) -С.112-117.

[4-А]. Назаров А. А., Набиева Х.Н. Инновационная деятельность как важная особенность эффективности использования человеческого капитала в экономике региона/ А.А.Назаров, Х.Н. Набиева // Вестник Российско-Таджикского (славянского) университета. – 2022. -№2 (77) – С.35-46.

[5-А]. Набиева Ҳ.Н. Маълумотнокӣ ҳамчун омили рушди сармояи инсонӣ дар иқтисоди минтақавӣ/ Х.Н. Набиева // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально – экономических и общественных наук. - 2022.-№10. -С.107 - 111.

[6-А]. Набиева Ҳ.Н. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие региона/ Х.Н. Набиева // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально – экономических и общественных наук, - 2025. -№6 - С.67.

### **Научные статьи и работы, опубликованные в других изданиях**

[7-А]. Набиева Х.Н. Влияние денежных переводов трудовых мигрантов на экономику РТ/ З.Б.Акрамова, Х.Н. Набиева // Материалы Международной

научной конференции на тему «Перспективы и факторы обеспечения устойчивого развития экономики» ПИТТУ, – Худжанд, 2012 – С. 56 – 61.

[8-А]. Набиева Х.Н. Квалификация трудовых мигрантов как активный фактор рынка труда в подсистеме экономики региона /Набиева Х.Н.// Подготовка конкурентоспособных специалистов рынка труда в условиях интеграции высших учебных заведений зарубежных стран и РТ. – Душанбе, 2013 –С. 38

[9-А]. Набиева Х.Н. Использование человеческого фактора в экономике региона/ Х.Н. Набиева // Устойчивое развитие экономики Таджикистана и роль ученых в его реализации. –Худжанд, 2014-С.274

[10-А]. Набиева Х.Н. Роль человеческого фактора в устойчивом развитии региона / Х.Н. Набиева Х.Н.// Тоҷикистон дар асри XXI: дурнамои рушди устувори иқтисодии миллӣ” (Маҷмуаи мақолаҳои конференсияи илмию амалии ҷумҳуриявӣ. – Хучанд, 2015 – С.23

[11-А]. Набиева Х.Н. Человеческий фактор и экономический рост/ Х.Н.Набиева //Материалы Международной научной конференции на тему «Перспективы и факторы обеспечения устойчивого развития экономики» ПИТТУ, – Худжанд, 2015 – С. 36

[12-А]. Набиева Х.Н. Влияние человеческого фактора на экономический рост региона. /Набиева Х.Н. // Сборник материалов 8 Международная научно – практическая конференция. - г.Махачкала, 2015 –С.10

[13-А]. Набиева Х.Н. Человеческий фактор структурных преобразований на мезо-уровне / Х.Н.Набиева //Конфронси вилоятии илмӣ - назариявӣ «Олимони чавон»,2015с –С.48

[14-А]. Набиева Х.Н. Особенности использования человеческого фактора в региональной экономике / Х.Н.Набиева //МІЖНАРОДНА КОНФЕРЕНЦІЯ «ЗИМОВІ НАУКОВІ ЧИТАННЯ» (м. Київ | 22 лютого 2016 р.) 3 частина, С.22-28

[15-А]. Набиева Х.Н. Особенности формирования и использования человеческого капитала в национальной экономике/ Набиева

Х.Н.//Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации. – г. Пенза, 2018 – С. 78-81

[16-А]. Набиева Х.Н. Анализ влияния уровня образования на ключевые показатели социального развития общества/ Х.Н.Набиева// Вестник ПИТТУ имени академика М.С.Осими, 2020. - № 3(16), - С. 80-89.

[17-А]. Набиева Х.Н. Влияние человеческого капитала на инновационное развитие экономики/ Х.Н. Набиева//Материалов международной научно-практической конференции: Инновационные технологии и новые инструменты финансирования малого и среднего предпринимательства в российской экономике (Москва, 29-30 июня 2022 г.)

[18-А]. Набиева Х.Н. Влияние инновационных процессов на экономический рост региона/ Х.Н.Набиева //Эффективное развитие региональных социально-экономических систем в современных реалиях: инновации, устойчивость и безопасность [Электронный ресурс]: материалы международной научно-практической конференции. (Владимир, 21 декабря 2023г) / Владимир: Издательство ВлГУ, 2023. -582с.

[19-А]. Набиева Х. Н. Развитие предпринимательской деятельности как фактор эффективного использования человеческого капитала Согдийской области Таджикистана. /Х.Н. Набиева// Вестник ПИТТУ имени академика М.С. Осими, 2023 - № стр.

[20-А]. Набиева Х.Н. Роль человеческого капитала в развитии лёгкой промышленности в условиях индустриально-инновационной трансформации. /Х.Н. Набиева// [Электронный ресурс]: материалы международной научно-практической конференции “Достижения в легкой промышленности в индустриально-инновационных условиях” Худжанд, 2025. -330с.

[21-А]. Набиева Х.Н. Человеческий капитал как ключевой фактор инновационного развития региона /Х.Н. Набиева// Вестник ПИТТУ имени академика М.С.Осими, 2025

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Таблица 1.2. Подходы к определению понятия «особенности использования человеческого капитала»

№	Автор	Содержание понятия «особенности использования человеческого капитала»
1.	М.В.Бузмакова, Т.Н. Демичева, А.А.Былинская	Для сохранения стабильности экономики, необходимо сосредоточить внимание на развитии развивающихся процессов и накоплении человеческого капитала. Согласно их мнению, капитал, являясь ключевым фактором обеспечения производительности труда и экономического роста, должен быть стратегией для повышения конкурентоспособности.
2.	К.А. Носков	Особенности развития человеческого капитала во Владимирской области заключаются в создании администрацией региона эффективной системы государственной поддержки экономики, направленной на стимулирование строительства новых предприятий и улучшения существующего положения. Важной частью этой стратегии является развитие технопарков, которые способствуют инновационному развитию.
3.	Н.Н.Дабаина	Особенности человеческого капитала в Республике Бурятия заключаются на низком уровне прироста населения, что обуславливает снижение уровня жизни и изменениями типа рождаемости, вызванными индустриализацией. В то же время улучшение условий жизни нижних слоев населения приводит к «удорожанию» времени, затрачиваемого на воспитание детей, что влияет на решение о рождаемости.
4.	Н.В.Белая	По мнению автора, для эффективного использования человеческого капитала организация должна применять системный подход, включающий кадровое планирование, маркетинговый подход и подбор персонала, а также его закрепление и развитие.
5.	Е.Н.Васильева	Особенности формирования человеческого капитала заключаются в формировании структуры инвестиций, возникают новые явления, категории с необходимостью повышения квалификации, поддержание здоровья на уровне требований НТП и обеспечение мобильности человеческого капитала для эффективного использования.
6.	А.Е.Мусаэльян	По мнению автора, несмотря на изоляционистскую политику, в Японии всегда был высокий уровень развития человеческого капитала. Это связано с постоянными инвестициями в образование, здравоохранение и профессиональное развитие
7.	Г.В.Грацинская и В.Ф. Пучков	Авторы рассматривает целенаправленное отношение человеческого капитала к потребностям экономики и изменениям условий его формирования. По мнению авторов, органы должны изменить подход к финансированию здравоохранения, образования и материального обеспечения, рассматривая эти расходы как производственные инвестиции в человеческий капитал, а не как непроизводственные затраты.

		Такой подход способствует развитию национального богатства и развитию человеческого капитала.
7.	А.Н.Леонтьева	Эффективное обеспечение социально-экономического потенциала региона зависит не только от человеческого капитала и его характеристик, но и от условий реализации человеческого капитала в странах, включая систему управления его развитием и реализацией.
8.	Т.В. Касаевой	Особенностью Северокавказского федерального округа является то, что он отстает от среднероссийского уровня. Однако, несмотря на низкие показатели социально-экономического развития в целом, округ занимает лидирующие позиции по демографическим показателям и состоянию здоровья. Это связано с этнокультурными особенностями региона, где упоминаются многодетные семьи и широко распространенное многоженство, что способствует росту рождаемости.
9.	Е.В.Васильева, Е.И.Некрасовой	По мнению авторов особенностям российской экономической экономики относятся высокий уровень урбанизации, выезд молодежи в города, низкий уровень развития сельского хозяйства, слабая инфраструктура, низкие заработные платы и бытовые условия, а также недостаточный уровень развития культуры и образования. Эти факторы отрицательно влияют на эффективность управления сельскохозяйственными предприятиями и на качество человеческого капитала.
10.	А.Л.Кекконен	Особенности формирования человеческого капитала в регионах Европейского Севера России заключаются в отрицательный прирост, низкие доходы населения, высокая безработица, дисбаланс на рынке труда, рост числа пенсионеров и отрицательная миграция. Однако на фоне этих проблем наблюдается высокая экономическая активность населения. Такая ситуация требует комплексного подхода к решению демографических, экономических и социальных проблем, чтобы эффективно использовать потенциал региона и развивать человеческий капитал.

*Источник: составлено автором.*

**Таблица 2.2 - Динамика обеспеченности населения Согдийской области лечебно-профилактическими учреждениями и медицинскими кадрами в 1991-2024гг.**

Показатели	1991	2000	2010	2015	2020	2023	2024	Темп роста, %
Численность врачей всех специальностей, тыс. человек	4,3	4,4	4,5	4,8	5,3	5,1	5,2	120,9
- на 10000 человек населения	25,5	23,2	20,0	19,1	19,3	17,4	17,6	69,0
Численность среднего медицинского персонала, тыс. человек	14,1	13,0	12,7	15,1	18,1	17,6	17,8	126,2
- на 10000 человек населения	83,2	68,2	56,5	60,1	65,9	60,2	60,3	72,5
Число больничных учреждений, ед	119	135	142	162	177	182	187	157,1
Число больничных коек, тыс. ед.	19,2	14,2	14,1	14,7	15,4	15,5	15,6	81,2
на 10000 человек населения, ед.	113,0	74,8	62,7	58,5	56,1	53,4	52,8	46,7
Мощность амбулаторно-поликлинических учреждений: число посещений в смену- всего, тыс.	16439	19778	22711	21417	22568	22228	22121	134,6
-на 10000 населения	98	102	101,0	85,2	82,0	76,2	74,6	76,1
Число медицинских домов, единиц	326	354	356	350	349	351	351	107,7

*Источник: «Статистический ежегодник Согдийской области». Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2025. -с.149*



**Таблица 2.3 - Заболеваемость населения Согдийской области  
по основным классам болезней**

Виды болезней	Годы							Темп роста , %
	2015	2017	2018	2019	2020	2023	2024	
Всего	27512, 2	30994, 4	31322, 4	30085, 3	20527, 5	14352, 9	15576, 7	56,6
Болезни эндокринной системы, расстройства питания, нарушения обмена веществ	778,4	889,6	982,2	896,5	642,0	563,6	597,3	76,7
Болезни крови и кроветворных органов	1555,0	1674,4	1652,4	1607,0	1370,2	805,8	836,5	53,7
Болезни нервной системы	785,4	982,5	971,1	941,9	799,1	522,3	543,1	69,1
Болезни глаза и его придаточного аппарата	701,8	883,9	828,6	779,3	571,8	560,9	585,9	83,4
Болезни уха и сосцевидного отростка	869,6	1020,3	914,7	924,3	638,6	508,3	522,4	60,1
Болезни системы кровообращени я	1163,8	1355,1	1286,8	1413,9	1176,3	803,4	923,9	79,4
Болезни органов дыхания	5706,5	6843,2	6726,9	6402,6	6361,0	4343,1	5142,9	90,1
Болезни органов пищеварения	2824,1	3357,7	3269,4	3278,6	2841,0	1967,7	2071,8	73,4
Болезни мочеполовой системы	1652,1	2113,5	2160,8	2138,8	1725,0	1230,8	1261,5	76,3
Болезни кожи и подкожной клетчатки	1060,3	1239,6	985,7	1057,8	877,0	697,6	669,5	63,1
Болезни костно- мышечной системы и соединительной ткани	826,2	1155,2	1170,8	1167,4	915,0	730,4	748,5	90,6
Врожденные	158,6	198,7	181,5	181,9	134,6	116,0	125,5	79,1

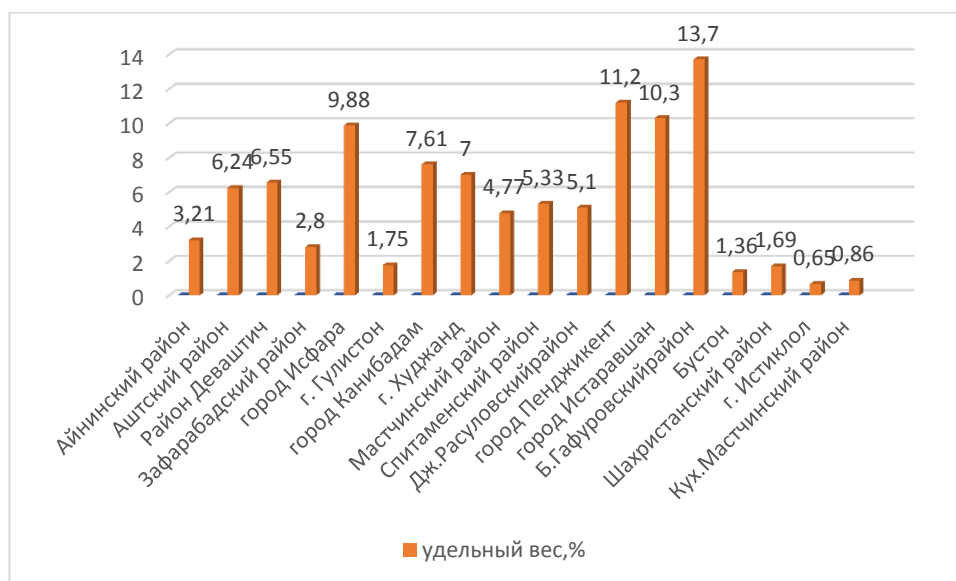
Виды болезней	Годы							Темп роста , %
	2015	2017	2018	2019	2020	2023	2024	
аномалии (пороки развития)								
Травмы и отравления	929,3	1340,9	989,1	1200,0	916,4	582,7	530,6	57,1

*Источник: Статистический ежегодник Согдийской области. Главное управление Агентства по статистике при президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2022 – с.184*

**Таблица 2.20 - Динамика численности населения Согдийской области с 2010 - 2024 гг.**

Показатели	Численность постоянного населения, тыс. человек							Темп роста в 2024 к 2010 г, %	Удельный вес, %
	2010	2015	2020	2021	2022	2023	2024		
Всего по области	1901,8	2511,1	2783,0	2823,9	2870,0	2917,3	2966,1	155,9	100
Айнинский район	65,5	78,2	90,2	91,2	92,5	93,8	95,2	145,3	3,21
Аштский район	113,5	155,2	173,5	176,3	179,1	182,1	185,0	163,0	6,24
Район Деваштич	113,9	158,3	178,9	182,1	186,1	189,9	194,2	170,5	6,55
Зафарабадский район	49,3	69,2	75,9	77,4	79,2	81,2	83,1	168,6	2,80
город Исфара	196,9	256,3	283,3	285,0	287,8	290,4	293,0	148,8	9,88
г. Гулистон	35,4	45,1	49,8	50,2	50,7	51,2	51,8	146,3	1,75
город Канибадам	161,4	199,5	218,0	219,9	222,1	221,9	225,6	139,8	7,61
г. Худжанд	147,8	175,4	196,8	198,7	201,1	203,9	206,6	139,8	7,0
Мастчинский район	85,9	117,0	129,7	132	135,5	138,6	141,6	164,8	4,77
Спитаменский район	98,4	131,7	147,3	149,7	152,4	155,4	158,2	160,8	5,33
Дж.Расуловский район	98,6	127,9	142,0	144,1	146,5	148,8	151,4	153,5	5,1
город Пенджикент	204,3	278,4	307,5	312,4	319,0	325,8	333,2	163,1	11,2
город Истаравшан	183,9	251,4	282,2	288,1	293,7	299,5	305,8	166,3	10,3
Б.Гафуровский район	262,3	355,0	383,4	388,6	394,1	400	406,3	154,9	13,7
Бустон	24,6	33,5	37,1	38,4	39,1	39,7	40,2	163,4	1,36
Шахристанский район	28,4	39,5	45,1	46,2	47,4	48,7	50,0	176,1	1,69
г. Истиклол	12,0	16,4	18,3	18,7	18,9	19,1	19,3	160,8	0,65
Кух.Мастчинский район	16,9	23,1	24,0	24,4	24,8	25,3	25,6	151,5	0,86

*Источник: Статистический ежегодник Согдийской области. Главное управление Агентства по статистике при Президенте РТ в Согдийской области, 2018г, с.28. Статистический ежегодник Согдийской области. Главное управление Агентства по статистике при Президенте РТ в Согдийской области, 2025г, с.24*



**. Рис. 2.6. Удельный вес численности населения между районами Согдийской области за 2024г.**

Таблица 2.25 - Исходные таблицы для проведения анализа

Годы	Занятость населения, тыс. чел.	Численность населения, тыс. чел.	Ожидаемая продолжительность населения, лет	Работоспособное население с выс.образ., %	Среднедуш.совокуп.доход населения, сом	Число выбивших, чел	Ввод в действие ОФ, млн. сом
1995	-	1763,6	66,1	20,2	-	28210	1,4
2000	434	1901,8	68,2	10,65	40,4	11526	12,6
2001	521	1928,1	69,4	11,4	45,6	13214	74,8
2002	605	1954,6	70	11,5	55,2	10563	41,6
2003	652,1	1983,3	70,2	11,7	66,4	10014	34,1
2004	698,5	2015,8	70,5	11,7	70,5	8171	69,5
2005	729,5	2047,9	70,6	11,8	75,19	8060	86,4
2006	740,8	2079,5	70,7	12	90,2	9638	91,8
2007	742,2	2113,8	71	12,4	128,2	12588	80,3
2008	736,6	2153,4	71,1	12,4	156,7	13061	141,6
2009	713,6	2197,9	71,1	12,5	210,4	12459	625,4
2010	771,1	2247,6	72,5	12,9	277,96	12431	430,5
2011	774,7	2298,8	72,5	13,1	310,4	11314	517,6
2012	774,5	2349	71,8	13,6	369,42	10009	1372,2
2013	791,5	2400,6	72,8	13,7	425,62	11157	855,6
2014	804,8	2455,5	73,4	14,2	396,35	9472	1154,1
2015	798,7	2511	73,6	15	380,01	8203	1247,3
2016	802	2560,8	73,7	13,41	418,52	9002	1360,5
2017	797,5	2608,5	74,9	12,01	500,6	10009	1457,6
2018	807,7	2658,4	75	17,6	496,15	9483	1118,9
2019	820,1	2707,3	75,1	18,4	543,11	11153	804,4
2020	845	2783	-	18,8	671,05	9394	1093,9
2021	882,8	2823,9	-	20,1	854,22	9225	1028,5
2022	885,1	2870,0	76,3	22,5	1014,63	8711	1343,1
2023	902,7	2917,3	76,5		1142,56	7600	1435,2
2024	901,8	2966,1	76,6		1438,73	7391	2341,2

Источник: Статистический ежегодник Согдийской области. Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2014 стр.15.,2024 стр. 160.

**Таблица 3.11 - Направления инновационного развития регионов  
в зависимости от уровня инновационного развития**

Уровень инновационного развития	Стратегия инновационного развития региона	Направления развития
Лидер от 0,71 до 1	Поддержание	Развитие региональных высокотехнологичных территориально-производственных кластеров. Развитие партнерских отношений с ведущими зарубежными компаниями. Появление новых производств. Овладение прочными позициями на рынках высокотехнологичных разработок
Потенциальный лидер от 0,51 до 0,70	Процветание	Развитие высокотехнологичных, научно-технических, инжиниринговых, информационных услуг. Создание инновационно-технологических центров. Интеграция различных наукоемких производств, технологий и научно-исследовательских работ на единой территории. Стимулирование восприимчивости промышленности к инновациям. Разработка новых технологий
Развивающиеся от 0,26 до 0,50	Рост	Развитие малого инновационного бизнеса, технопарковой зоны, увеличение объемов инновационной продукции в общем объеме продукции. Создание инновационного продукта, привлекательного для инвестора, производителя и покупателя
Неустойчивые от 0 до 0,25	Стимулирование	Повышение объема инвестиций в развитие и создание высокотехнологичных и инновационных производств. Расширение научной зоны путем совершенствования и развития кадрового потенциала. Развитие инновационных университетских комплексов