ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВА, БИЗНЕСА И ПОЛИТИКИ

УДК 331
ББК 65.240
Н 33

На правах рукописи

НАСУЛЛОЖАНОВА ШАВКАТМОХ АБДУКОДИРОВНА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание учёной степени кандидата экономических наук
по специальности: 08.00.03 – Региональная и территориальная экономика

Научный руководитель: кандидат экономических наук,
доцент Асророва Мавлуда Абдушукуровна

Худжанд - 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ..…. 3
ВВЕДЕНИЕ……..……... 4
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ……... 7

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ…….…… 17
1.1. Сущность, содержание и эволюция использования человеческого капитала…….…… 17
1.2. Принципы формирования и использования человеческого капитала в регионе…….……..…… 47
1.3. Институциональные основы регулирования развития человеческого капитала в регионе……..… 63

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ…….. 87
2.1. Общая характеристика формирования человеческого капитала в регионе……..…….…. 87
2.2. Основные направления использования человеческого капитала в экономике региона……..……..... 98
2.3. Факторная модель оценки влияния человеческого капитала на развитие региональной экономики……. 120

ГЛАВА 3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ….. 137
3.1. Организационно-экономический механизм развития человеческого капитала в регионе…… 137
3.2. Совершенствование механизма государственного регулирования человеческого капитала в регионе…… 152
3.3. Государственно-частное партнёрство как механизм использования человеческого капитала в экономике региона…… 167

ВЫВОДЫ……..……...……..... 177
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ…… 182
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ…….……... 184
ПЕРЕЧЕНЬ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ…….…….. 204
ПРИЛОЖЕНИЯ……..……..……. 209

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

PhD – Doctor of Philosophy (эта наивысшая академическая степень, присуждаемая в большинстве странах, после защиты диссертации)

ВВП – Валовый внутренний продукт

ВРП – Валовый региональный продукт

ВУЗ – Высшее учебное заведения

г. – год

гг. – годы

ГЧП – Государственно-частное партнёрство

долл. – доллар

ед. – единица

ИПЦ – Индекс потребительских цен

ИРЧП (HDI) – Индекс развития человеческого потенциала (Human Development Index)

млн – миллион

НИИ – Научно-исследовательский институт

НИОКР – Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы

НПК – Научно-педагогические кадры

НР – Научный работник

НСР-2030 – Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

ППС – Паритет покупательной способности

ПСР – Программа среднесрочного развития

рис. – рисунок

РЭП – Региональная экономическая политика

СВО - Специалист с высшим образованием

смн – сомони

США – Соединённые штаты Америки

табл. – таблица

тыс. – тысячи

чел. – человек

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современное экономическое развитие всё в большей степени связывается с включением человеческого фактора в качестве основной движущей силы хозяйственного прогресса. Для ряда государств и их регионов человеческий капитал приобрёл статус системообразующего ресурса, обеспечивающего формирование устойчивых конкурентных преимуществ и способствующего позитивной динамике как количественных, так и качественных характеристик социально-экономического функционирования. Обобщение научных подходов и выводов отечественных и зарубежных исследователей, работающих в сфере анализа человеческого капитала, свидетельствует о том, что такие параметры, как образовательная подготовка и уровень профессиональной компетентности населения, выступают ключевыми параметрами, создающими в стратегическом отношении выгоды для регионов в экономике страны и мира.

Для эффективного использования человеческого капитала и поддержания устойчивого роста экономики страны и её регионов, ключевым значением обладает механизм регулирования человеческого капитала в системе региональной экономики. На данном этапе структурных изменений направлением первоочередного развития выступает разработка и внедрение эффективных механизмов, нацеленных на форсирование социально-экономического роста на национальном и региональном уровнях. НСР-2030, а также сопряжённые с ней программные документы зафиксировали приоритетную парадигму, в которой ключевым детерминантом устойчивого экономического роста признаётся человеческий потенциал. При этом его фундаментальными структурными элементами выступают сферы образования и научно-исследовательской деятельности, рассматриваемые как базовые условия укрепления конкурентных преимуществ страны и защиты национальных интересов и безопасности.

Бесспорно, что решающей предпосылкой эффективного воплощения любой стратегической инициативы является институционально укоренённый подход к развитию трудового и интеллектуального потенциала, адекватного запросам развивающейся экономической системы. Это предполагает разработку и внедрение механизмов, ориентированных на управление количественными, качественными и территориальными параметрами человеческого капитала. Исключительная значимость данного направления для национального прогресса неоднократно подчёркивалась в программных выступлениях Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона в посланиях Маджлиси Оли Республики Таджикистан: «Человеческий капитал как мощный индикатор способствует развитию инноваций и новых технологий, и поэтому необходимо побуждать молодёжь к освоению наук, реализации инновационных проектов, внедрению в производство современных технологий и исследованию цифровых вопросов экономики» [185].

Классические инструменты стратегического управления сохраняют значимость, однако на нынешнем этапе развития они требуют расширения регуляторного инструментария, характеризуются высокой прогнозной определённостью и обеспечивающими более высокую интенсивность использования человеческого потенциала в региональные экономические процессы. В этой связи возрастает значимость формирования комплексного подхода к применению человеческого капитала как стратегического источника, что предусматривает учёт и включение эффектов возрастающей отдачи в методику его рационального применения, а также требует использования особых регулятивных инструментов, гарантирующих стабильной функционирование данной модели в региональной экономике.

Степень изученности научной темы. Значительное число научных трудов отечественных и иностранных авторов посвящено анализу механизмов задействования человеческого потенциала в конкретных историко-экономических условиях.

Значительный вклад в формирование базовых теоретических основ и последующее развитие эволюционного подхода к концепции человеческого капитала был внесён представителями зарубежной и отечественной экономической науки. Среди них особо следует отметить исследователей Г. Беккера, Э. Денисона, Дж. Минцера, Т. Стоуньера, Э. Тоффлера, Л. Туроу, Т. Шульца, а также И.В. Грузкова, А.И. Добрынина, О.А. Дроздова, С.А. Дятлова, И.В. Ильинского, В.Л. Иноземцева, Р.И. Капелюшникова, А.В. Корицкого, Ю.А. Корчагина, М.М. Критского, В.А. Мау, Р.М. Нуреева, Н.М. Плискевича, А.И. Подберезкина, Е.А. Полищука, И.В. Соболевой, М.М. Хайкина и др., чьи научные труды заложили методологические основания для анализа и стратегического управления развитием человеческого потенциала.

Из представителей отечественной научной школы особого внимания заслуживают труды видных исследователей: Бабаджанова Р.М., Хоркашова И.С., Рауфи А., Назарова А.А., Ганиева Т.Б., Акрамовой З.Б., Ходиева Д.А., Хамидовой С.Х., Холматова М.М., Саидмурадова Дж.Л., Гурезова С.И. и др.

Анализ научного наследия упомянутых исследователей позволяет вывести обоснованное заключение о целесообразности более глубокого теоретико-прикладного осмысления отдельных механизмов включения человеческого капитала в качестве основного элемента стратегического развития региональной экономики. При этом, на наш взгляд, особую значимость приобретает исследование подходов к количественной и качественной оценке человеческого капитала, а также формализация моделей, раскрывающих взаимозависимость его структурных компонентов с параметрами инновационного роста в регионах. Это в свою очередь способствует повышению точности прогнозных сценариев его формирования и эффективного воспроизводства в территориальной социально-экономической системе.

Связь исследования с научными программами (проектами) и темами. Данное исследование выполнено в процессе исполнения НСР-2030,

в частности: глава 1, подразделы 1.3 – Сценарии развития; 1.4 – Этапы реализации НСР-2030; глава 3, подразделы 3.1 – Эффективная система государственного управления; 3.2 – Развитие регионов; глава 4 – Развитие человеческого капитала; глава 5, подразделы 5.1 – Реальный сектор; 5.2 – Продуктивная занятость, а также Национальная целевая научно-исследовательская концепция по вопросам развития человека, дальнейшего обеспечения демократических принципов и развития гражданского общества на 2013 – 2028 годы; Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021 – 2025 годы; Среднесрочная программа социально-экономического развития Согдийской области на 2021-2025 годы.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования состоит в выработке актуальных теоретико-методических основ и практических инструментов по разработке и внедрению действенных механизмов рационального задействования человеческого капитала в региональной экономике, что будет способствовать интенсификации социально-экономического развития Согдийской области.

Задачи исследования. Для реализации поставленной исследовательской цели потребовалось последовательно решить ряд научных задач, а именно:

- обосновать теоретико-методологические основы концепции человеческого капитала как ключевого драйвера социально-экономического прогресса регионов;
- раскрыть системообразующие принципы и институционально-управленческие особенности регулирования человеческого капитала в территориальном измерении;
- осуществить комплексную оценку социально-экономической динамики населения Согдийской области с целью диагностики состояния и функционирования компонентов человеческого капитала в региональной системе;

- выявить направленность динамических изменений и проанализировать воздействие наращивания человеческого потенциала Согдийской области на расширение возможностей для социально-экономического развития в среднесрочном периоде;

- разработать многофакторную модель экономико-математического типа, раскрывающую причинно-следственные связи взаимозависимости динамики социально-экономического роста региона и параметров, характеризующих состояние и эффективность использования человеческого капитала;

- выработать практико-ориентированные и методологические рекомендации, сфокусированные на совершенствование механизмов государственного воздействия на процессы становления и эффективного применения человеческого капитала в социально-экономической структуре региона.

Объектом исследования выступают организационно-экономические механизмы вовлечения человеческого капитала в процесс функционирования и развития региональной экономической системы Согдийской области.

Предметом исследования выступают характерные черты, особенности и совокупность социально-экономических отношений, обусловленных применением и развитием механизмов эффективного использования человеческого капитала в регионе.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что человеческий капитал на региональном уровне имеет тенденцию к изменению ценности, что обусловливает необходимость выработки эффективного механизма формирования и развития качеств человеческого капитала, востребованных в трансформирующейся региональной экономике. При этом образование рассматривается как фундаментальная основа и системный ресурс в обеспечении потребностей экономики в квалифицированных кадрах.

Динамика изменения ценности человеческого капитала демонстрирует выраженную территориальную неоднородность. В связи с этим при

формировании эффективных управленческих решений целесообразно опираться на усовершенствованную систему инструментов вовлечения и стратегического использования человеческого капитала в региональном разрезе.

Теоретическую основу исследования составили научные труды признанных специалистов и авторских коллективов, чьи разработки сыграли важную роль в формировании научного подхода к изучаемой теме. Также были проанализированы профильные монографии, материалы научно-практических конференций, аналитические отчёты академических учреждений и материалы международных научных форумов, Концепция перехода Республики Таджикистан к устойчивому развитию на 2007–2030 гг., НСР-2030, Программа инновационного развития Республики Таджикистан на 2011–2020 гг., Стратегия развития промышленности Республики Таджикистан на период до 2030 г., законодательно-нормативные материалы, регулирующие развитие экономических отношений в регионе.

Методологические основы исследования сформированы на использовании методов научной абстракции, системного и сравнительного экономического анализа, выявлении структурных аналогий, принципов взаимосвязи объективных и субъективных факторов в развитии социально-экономических процессов, а также приёмов экономико-математического моделирования и логико-формализованного анализа.

Источники информации для исследования составили официальные статистические материалы Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и Главного управления Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области; действующая нормативно-правовая база Республики Таджикистан; документы научных форумов и конференций, освещающие проблемы развития региональной экономики и территориальной производственной системы; научные труды и отчёты исследовательских организаций, посвящённые проблематике человеческого капитала; результаты

социологических опросов, проведённых на территории Согдийской области; тематические интернет-источники, а также собственные наблюдения автора в ходе полевой исследовательской работы.

Исследовательскую базу составили фундаментальные научные публикации отечественных и зарубежных специалистов, посвящённые проблеме формирования, воспроизводства и стратегического управления человеческим потенциалом на региональном уровне. В качестве важнейших источников также использовались ежегодные послания Президента Республики Таджикистан, нормативные и программные документы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Министерства промышленности и новых технологий, Министерства здравоохранения и социальной защиты населения, Министерства финансов и других ведомств, регулирующих развитие человеческого капитала.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в дальнейшем развитии и углублении теоретико-методологических основ концепции человеческого капитала, рассматриваемого как ключевой стратегический ресурс регионального хозяйственного комплекса, а также в выработке практических предложений и научно обоснованных рекомендаций, направленных на его формирование и рациональное использование в системе регионального экономического развития.

К наиболее значимым научным результатам, обладающим элементами оригинальности, относятся следующие положения:

– произведена систематизация теоретических концепций человеческого капитала, на основе которой обоснована целесообразность научных подходов к рассмотрению сущности человеческого капитала в национальном и в региональном разрезе. С позиции последнего, «человеческий капитал интерпретируется как совокупность аккумулированных трудовыми ресурсами региона профессиональных компетенций, умений, интеллектуальных возможностей, творческого

потенциала, природных способностей, а также физического и психического здоровья, которые вносят существенный вклад в достижение стратегических целей регионального развития», что в этом контексте становится составной частью богатства региона;

- обоснованы принципы управления развитием человеческого капитала в территориальном измерении, которые разделены на две составляющие: первая – принципы формирования человеческого капитала, к которым отнесены: целенаправленность, приоритетность, системность и адаптивность; вторая – принципы использования, в которые включены: эффективность, соблюдение баланса интересов, рациональность решений, согласованность действий и устойчивость обратной связи. Предложен авторский методический подход к стоимостной оценке человеческого капитала, основанный на интеграции ретроспективных затрат на его формирование и прогностических доходов;

- дана оценка, что человеческий капитал Согдийской области находится на начальной стадии формирования, что аргументировано следующим: наличием дефицита высококвалифицированных кадров при избыточности трудовых ресурсов; дисбалансом между спросом и предложением на рынке труда. Однако обосновано, что рост профессиональной составляющей человеческого капитала в Согдийской области происходит достаточно интенсивно, что связано с резким возрастанием потребности в высококвалифицированном труде на базе расширенного использования новой техники и технологий. Обосновано, что между уровнем квалификации трудовых ресурсов и динамикой регионального экономического развития Согдийской области имеется тесная корреляция, что выражается в постепенном росте вклада профессиональных кадров в увеличение ВВП;

- доказано наличие несоответствия между системой подготовки кадров и использованием человеческого капитала в экономике Согдийской области. Это аргументировано тем, что кадры с высшим образованием в

регионе составляют менее одной четверти от общей численности занятых, а специалисты для высокотехнологических отраслей экономики – менее одной десятой от выпускников вузов, что гораздо ниже международных норм. Обосновано, что человеческий капитал реализуется через потенциал личности при наличии адекватных условий для трудовой самореализации. В этом аспекте выявлено, что профессиональный дисбаланс выражается в том, что, во-первых, высокопрофессиональные специалисты занимают должности, не требующие его компетенций; во-вторых, должности, требующие высокого уровня профессиональной подготовки, заняты либо кадрами с низкой квалификацией, либо вообще без квалификации;

- разработана экономико-математическая модель оценки степени вовлечения человеческого капитала в экономику региона, на основе чего выявлено, что на текущем этапе развития Согдийской области наибольшее положительное влияние на динамику ВРП оказывают такие факторы, как численность иностранных специалистов, кадры с высшим образованием и общее количество занятых. Обоснованы направления оптимизации и приоритеты в формировании региональной политики по подготовке кадров;

- предложен комплекс мер по государственному управлению формированием человеческого капитала для повышения инновационной активности в Согдийской области. Это в частности механизм государственно-частного партнёрства, базирующегося на тесной кооперации между государством, наукой, системой образования и бизнесом; совершенствование системы профессиональной подготовки работников с ориентацией на актуальные запросы рынка занятости, активизация процессов становления и расширения предпринимательской деятельности, а также переход к инновационно-ориентированной модели экономического роста. Обосновано, что подготовка специалистов нового – инновационного – формата, обладающих высокой степенью адаптивности, креативности и профессиональной мобильности, является требованием современности.

Положения, выносимые на защиту:

- произведена систематизация теоретических подходов к исследованию человеческого капитала и внесена ясность в трактовку понятия «человеческий капитал региона»;
- обоснованы принципы формирования и использования, а также предложен авторский подход к стоимостной оценке человеческого капитала в регионе;
- дана оценка состоянию человеческого капитала Согдийской области, обосновано его значение в социально-экономическом развитии региона;
- обоснован механизм реализации человеческого капитала в экономике региона, а также аргументированы причины неувязки в его использовании в Согдийской области;
- предложена экономико-математическая модель, оценивающая степень воздействия человеческого капитала на социально-экономическое развитие Согдийской области;
- определён комплекс мер по совершенствованию системы формирования и использования человеческого капитала в Согдийской области на перспективу.

Теоретическая и практическая значимость проведённого исследования обусловлена тем, что положения теории региональной экономики обогащены углублённым анализом процессов становления и эволюции человеческого капитала в институциональной среде, характерной для конкретной территориальной единицы с присущей ей инфраструктурной спецификой и совокупностью детерминант, воздействующих на устойчивость и гармоничное функционирование региональной социально-экономической системы. Полученные в ходе исследования выводы могут служить основой для их практического применения в деятельности органов государственной власти регионального и территориального уровней при проектировании и реализации стратегических ориентиров территориального развития, направленных на повышение результативности механизмов формирования и вовлечения человеческого потенциала в региональную

социально-экономическую динамику. Разработанные в диссертационной работе методологические конструкции и прикладные инструменты, нацеленные на активизацию человеческого капитала в региональном аспекте, были апробированы в деятельности управления экономического развития, торговли и мониторинга исполнительного органа государственной власти Согдийской области (справка о внедрении №166/1 от 10.01.2025).

Степень достоверности результатов исследования подтверждается тем, что были всесторонне изучены и систематизированы ключевые положения, а также аналитические выводы и содержательные рекомендации, изложенные в фундаментальных трудах ведущих отечественных и зарубежных исследователей, специализирующихся на проблематике человеческого капитала и регионального развития. Это обеспечило обоснованность теоретико-методической базы и аргументированность авторской позиции по рассматриваемым вопросам.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Область исследования соответствует Паспорту специальностей ВАК при Президенте Республики Таджикистан по специальности 08.00.03 – Региональная и территориальная экономика. В частности по пунктам: 8. Роль институциональных факторов в развитии региональных экономических систем. Региональные особенности трансформации отношений собственности, их влияние на структуру и эффективность функционирования и развития региональных экономических систем. 13. Социально-экономическая политика государства на уровне регионов; анализ особенностей и оценка эффективности государственной экономической политики в Республике Таджикистан, регионах, городах, районах и территориях. 14. Управление экономикой регионов. 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 экономикой регионов; оценка их эффективности.

19. Эффективность использования факторов производства в развитии региональной экономики. Закономерности и особенности организации и управления экономическими структурами в регионах. Абсолютные и относительные преимущества региональных экономических кластеров. 22. Развитие регионального рынка труда. Трудовой потенциал в регионах и особенности их управления. Социально-трудовые отношения в регионах. Особенности регионального размещения трудового потенциала.

Личный вклад соискателя учёной степени. Диссертация является результатом самостоятельной научно-исследовательской работы автора. Сформулированные в диссертационном исследовании научные положения, обобщённые выводы и практико-ориентированные рекомендации являются результатом самостоятельной аналитической работы автора и основаны на глубоком изучении региональной специфики формирования, развития и государственного регулирования человеческого капитала.

Апробация и реализация результатов диссертации. Основополагающие концепты, обобщённые выводы и теоретико-практические положения, сформулированные в диссертационном исследовании, были представлены автором в ходе участия в научно-практических форумах, специализированных семинарах и на экспертных дискуссионных площадках.

Результаты исследования нашли отражение в ряде научных публикаций, а также использовались в практической деятельности региональных органов управления и в экспертно-аналитической работе, в том числе: на Международной научно-практической конференции «Таджикистан в XXI веке: перспективы устойчивого развития национальной экономики» (Худжанд, 27 ноября 2014 г.); Международной научно-практической on-line конференции «Менеджмент субъектов хозяйствования: проблемы и перспективы развития» (Житомир, 21-23 декабря 2017 г.); тезисы II Международной научно-практической конференции «Предпринимательская модель экономики по управлению развития предпринимательства»

(Житомир, 6-8 ноября 2019 г.); автор выступила также на IV Международной научно-практической интернет-конференции «Экономико-правовые перспективы развития общества, государства и потребительской кооперации» (Гомель, 31 марта 2023 г.); Республиканской научно-практической конференции «Устойчивое развитие в экономической сфере, социальная стабильность, экологическое равновесие и повышение благосостояния народа Таджикистана» (Худжанд, 23 апреля 2025 г.). Результаты исследования также опубликованы в научных журналах из Перечня изданий, рекомендуемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Публикации по теме диссертации. Основные результаты диссертационного исследования изложены в 20 научных публикациях общим объёмом 7,1 п.л., включая 6 статей, опубликованных в рецензируемых научных журналах, входящих в Перечень изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объём диссертации. Диссертация включает введение, три главы, содержащие теоретические и прикладные аспекты исследования, заключительные выводы и практические рекомендации, а также библиографический список из 188 источников. Общий объём работы составляет 229 страниц машинописного текста и включает 14 таблиц, 5 рисунков, 1 диаграмму.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНЕ

1.1. Сущность, содержание и эволюция использования человеческого капитала

В современных условиях глобальной экономической системы доминирующую роль для достижения конкурентных преимуществ предприятий и повышения темпов экономического развития играют человеческие ресурсы. Сегодня именно человеческий капитал определяет темп роста и уровень развития экономики как региона в отдельности, так и национальной экономики в целом.

Как подчёркивает один из основателей неоклассического направления в экономической теории, представитель «Кембриджской школы» А. Маршалл, к началу XX столетия вектор развития экономической науки претерпел фундаментальные преобразования: вместо классической постановки вопроса о природе национального богатства и его происхождении в центр внимания исследователей была выдвинута личность человека и особенности его экономической активности [59, с. 11].

Исходя из вышеизложенного, можно отметить, что в современном мире капитал, земля и физический труд превратились в пассивные факторы роста, а человеческий капитал, воплощённый в людях, в активный фактор.

Формирование теории человеческого капитала как самостоятельного направления в рамках экономической науки явилось результатом глубинных институциональных и структурных трансформаций, протекающих в социально-экономической системе общества под воздействием интенсивного развития науки, технологических инноваций и информационно-коммуникационной инфраструктуры. Со второй половины XX века, на фоне ускорения экономической динамики и усложнения производственно-технологических структур, решающее значение приобретает вопрос обеспечения экономики кадрами с высоким уровнем профессиональной

квалификации и интеллектуальной подготовленности. Это породило потребность в глубоком переосмыслении значения системы образования, научных знаний профессиональной квалификации и интеллектуально направленного труда ключевых факторов воспроизводства человеческого потенциала и повышения конкурентоспособности социально-экономических структур.

Теоретико-методологические предпосылки модернизированной неоклассической концепции человеческого капитала сформированы представителями так называемой «Чикагской экономической школы», в их состав входят известные учёные, нобелевские лауреаты, в частности Т. Шульц (1979) и Г. Беккер (1992). Их научные изыскания стали краеугольным камнем в формировании подходов к интерпретации человеческого капитала как ключевого фактора экономического роста, развития и инновационной трансформации. Существенный вклад в развитие данной парадигмы также внесли Дж. Минцер (Колумбийский университет) [93], Л. Туроу (Массачусетский технологический институт) [23], Б. Вейсброд (Вашингтонский университет), У. Боуэн [18], И. Фишер (Кембриджский и Оксфордский университеты) [20]. Позднее эволюция концепции получила развитие в трудах таких исследователей, как М. Блауг [30], С. Боулз [29], Дж. Кендрик [121], Д. Псахаропулос [131] и других, усиливших акцент на оценке качества человеческого капитала, его отдачи в контексте устойчивого развития и социальной эффективности.

В рамках современной экономической теории общепризнано, что основателями концепции человеческого капитала являются Теодор Шульц [95, с. 1-17] (приложение 1) и его последователь Гэри Беккер [87, с. 9-49], которые обосновали и теоретически оформили данную категорию в своих научных трудах.

Г.Беккер предлагал рассматривать человеческий капитал в виде совокупного свода знаний, умений, квалификационных способностей и практических навыков, используемых для удовлетворения разнообразных

потребностей как отдельной личности, так и социума вообще. В последующем эволюция концептуальных положений, сформулированных Т. Шульцем, получила продолжение в научных трудах его последователя Гэри Беккера. Последний уточнил содержание категории «человеческий капитал», охарактеризовав её как совокупность накопленных индивидом знаний, умений и квалификационных характеристик, формирующих основу его производственного и социального потенциала [86, с. 7]. При этом, как в трудах Шульца, так и в работах Беккера, подчёркивается не только структурное содержание человеческого капитала, но и его функциональное назначение – способность удовлетворять широкий спектр индивидуальных и общественных потребностей. С нашей точки зрения, концептуальный подход Т. Шульца и Г. Беккера демонстрирует системный взгляд на природу человеческого капитала, трактуемого ими как ключевой ресурс обеспечения как личностного, так и общественного развития, направленного на производство как материальных, так и духовных благ.

Прежде всего человеческий потенциал, заключённый в населении, выступает исходным звеном формирования спроса на создание и воспроизводство соответствующих общественных благ. В этой связи качественные параметры человеческого капитала на национальном или региональном уровне служат индикатором степени развития производственного потенциала и уровня его интеграции в экономическое пространство. С учётом глобальной дифференциации мирового пространства - на развитые и развивающиеся экономики, а также на регионы, существенно различающиеся по культурным кодам, ценностным ориентирам и уровню технологического развития, - становится очевидным, что человеческий капитал конкретного индивида как органическая составляющая регионального или глобального человеческого ресурса может значительно варьироваться. Это проявляется как в различиях накопленных компетенций, профессиональной подготовки и ценностных установок, так и в различной

степени участия личности в формировании человеческого капитала региона и вкладе в мировое экономическое развитие.

Системный подход, применённый Т. Шульцом и Г. Беккером в качестве механизма исследования человеческого капитала в дальнейших исследованиях учёных дальнего зарубежья, российских и отечественных учёных, был принят за основу при его адаптировании к особенностям социально-экономических положений, господствующих в конкретном регионе или стране.

Согласно мнению Э. Долана и Дж. Линдсея [39, с. 47], под человеческим капиталом целесообразно понимать «умственные способности, приобретённые через формальное обучение или образование, либо через практический опыт». На наш взгляд, данную трактовку следует считать несколько ограниченной по содержанию и не соответствующей канонам системного подхода, ибо она, во-первых, характеризует только способность человека и, во-вторых, источники приобретений этих способностей, но не содержит указаний на среду использования и совершенствования этих способностей, что противоречит определению индивида как социума.

А.Блайндер трактует человеческий капитал как разновидность капитала, обоснованную его способностью обеспечивать получение дохода в будущем, что сближает его с традиционными экономическими активами. Это определение интересно со следующих позиций: во-первых, человеческий капитал автором определяется как органическая часть капитала; во-вторых, предполагается, что человеческий капитал является источником будущих заработков и доходов. Именно эта позиция автора является наиболее интересной, ибо человеческий капитал индивида связывается с особенностями среды его деятельности – найдёт ли он работу по специальности, будет ли получать желаемый заработок, а общество будет получать необходимый доход, так как по цепочке высококвалифицированный специалист будет передавать «внешний эффект» другим индивидам и экономике в целом. Если нет, то есть если он не сможет

работать по специальности, то тогда общество потерпит «упущенную выгоду» в связи с тем, что сложный труд, выполняемый высококвалифицированным специалистам, не будет по назначению использован.

Интересным в этом смысле является определение Дятлова С.А. [40, с. 17], где автор считает, что человеческий капитал «это адекватная постиндустриальному состоянию общества социально-экономическая форма выражения производительных качеств, свойств, способностей, сил, функций и ролей человека, включённых в систему социально-ориентированной экономики смешанного типа» - из чего исходит, что человек как носитель особых свойств предназначен играть специфическую роль в развитии постиндустриального общества, от качества выполнения которой и зависит результативность последней. Этим определением автор практически ставит во взаимообусловленность и взаимосвязанность человеческий капитал индивида и уровня развития производительных сил в стране, что с точки зрения системного подхода является стройным доказательством.

В ходе дальнейших исследований С.А. Дятлов представил подробное определение человеческого капитала, трактуя его как сформированный благодаря инвестициям и накопленный человеком определённый запас знаний, способностей, здоровья, навыков и мотивации. Этот потенциал ведёт к повышению квалификации работника и при целесообразном использовании в одной из сфер общественного воспроизводства способствует росту производительности и качества труда, что, в свою очередь, приводит к увеличению заработка данного человека.

Данное понимание человеческого капитала отличается от ранее рассмотренных определений. Автор включает в это понятие не только совокупность приобретённых человеком способностей, но и наличие у индивида мотивации к развитию и расширению своих физических, социально-психологических и профессиональных навыков, что в конечном счёте ведёт к повышению квалификации работника.

Особенностью данного определения является акцент автора на целесообразном использовании человеческого капитала в конкретной сфере общественного воспроизводства. При прочих равных условиях такой подход должен приводить к повышению производительности и улучшению качества труда, закладывая основу для роста его доходов [38, с. 114].

Данное определение позволяет заключить, что высокие доходы, создавая огромные возможности обучения и приобретения целой массы знаний и опыта, предоставляют индивиду возможность дальнейшего углубления и расширения собственного человеческого капитала, использование которого в обществе позволяет создавать при прочих равных условиях синергетический эффект, превосходящий скалярную сумму отдачи индивидов.

Определения человеческого капитала Добрынина А.Н. и Дятлова С.А. [41, с. 19] практически схожи с выше комментированным нами определением Дятлова С.А., что свидетельствует о случаях предложения, схожих по содержанию определений человеческого капитала, что выражает наличие единства мнений среди авторов по данному вопросу.

В трактовке ОЭСР человеческий капитал определяется как совокупность знаний, навыков и личных качеств, присущих человеку, которые способствуют укреплению его индивидуального, общественного и экономического благосостояния [94, с. 18]. Это определение акцентирует внимание на синергетическом эффекте, возникающем от взаимодействия компетенций и личностных характеристик, формирующих потенциал индивида к созданию устойчивого развития как на личностном, так и на общественном и хозяйственном уровнях. Данное определение имеет более глубокий философский смысл, ибо указывает на то, что конечной целью совершенствования и углубления человеческого капитала индивида и общества в целом является достижение высокого социального и экономического благополучия. Согласно этому определению, человеческий капитал является не только оцениваемым, но и прогнозируемым и регулируемым экономическим явлением в обществе.

Эта точка зрения подкрепляется тем, что человеческий капитал, являясь неотъемлемым элементом социально-экономической структуры, эволюционирует и усложняется в ответ на трансформирующиеся запросы и интересы общества и экономики в сфере интеллектуального потенциала рабочей силы.

Анализируя человеческий капитал с данной исследовательской позиции, Ф. Нойманн приходит к выводу о том, что система образования представляет собой специфический компонент структуры человеческого капитала. В рамках предложенной им классификации основными элементами данного ресурса выступают четыре взаимосвязанных блока: культурно-этническая идентичность, базовое (общее) образование, профессиональная подготовка, а также ключевые квалификационные характеристики индивида [128, с. 45-46]. Следует отметить, что образование среднее, среднеспециальное, высшее и послевузовское является производным от потребностей общества и государства в человеческом капитале, иными словами, по мере роста уровня развития производительных сил возрастает и сложность оценки человеческого капитала, который должен рассматриваться не только сквозь призму отраслевой структуры экономики и системы государственного управления, но и через призму социального запроса на квалифицированные трудовые ресурсы. В этом контексте заслуживает внимания утверждение Ф. Нойманна, согласно которому человеческий капитал включает четыре составных элемента, соотношение и значимость которых варьируются в зависимости от конкретных социально-экономических условий. Это усиливает ту мысль, что в каждом государстве, в зависимости от стадии развития производительных сил, определённые компоненты человеческого капитала могут выполнять как доминирующие, так и подчинённые функции.

Ибо в странах с постиндустриальной экономикой профессиональное образование и ключевые квалификационные качества играют ведущую роль в получении дохода индивида, ибо, если он в течение жизни не будет непрерывно обучаться и повышать свою квалификацию, то дорогостоящее

оборудование, на котором он работает, не будет эксплуатироваться эффективна, ибо в этом случае пользователь-работник будет не способен максимально эффективно использовать возможности техники и технологии. Эти высказывания Ф.Нойманна свидетельствует, о том, что финансирование техники и технологии по отношению к финансированию на человека должны быть на втором месте. Действительно, согласно концепции экономики знаний, предложенной Ф.Махлупом [60, с. 15], финансирование на человека может привести к геометрическому увеличению объёма и содержания знания. И как следствие этого также и возрастанию роли и места знаний как неограниченного ресурса в развитии производительных сил.

Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. [78, с. 67] раскрывают концептуальную сущность человеческого капитала, трактуя его как «мера воплощенной в человеке способности приносить доход», иными словами, авторы утверждают, что доход индивида главным образом зависит от профессиональных качеств последнего. Эта интересная трактовка соответствует методологии определения сути понятия человеческого капитала как философской и экономической категории. Данное определение предполагает, что, индивид, обладающий огромным человеческим капиталом, всегда сможет найти применение своим знаниям и умениям и будет зарабатывать в соответствии с вносимым им вкладом в копилку организации, что в силу объективных и субъективных причин очень часто не реально. Однако это не означает, что мы должны отрицать центральное положение этого определения.

Авторы (Теодор Шульц, Гэри Беккер, Дятлов С.А. и др.) склонны считать, что к человеческому капиталу относятся как естественные способности и одарённость, так и образовательные достижения и профессиональные навыки, приобретённые в процессе обучения и трудовой деятельности. Данная трактовка больше ориентирована на выдвижение мысли о том, что в одной и той же среде, конечно, в условном понимании этой гипотезы, эффективность формирования человеческого капитала

индивида в немалой степени зависит от его врождённых способностей и таланта. Иными словами, не всегда и не во всех случаях инвестиции в человеческий капитал отдельных индивидов дают одинаковый результат. Этот тезис с точки зрения нетождественности человеческих, физических и умственных способностей конкретного индивида, на наш взгляд, должен восприниматься как соответствующая истине мысль. Здесь необходимо учитывать ещё одну интересную мысль авторов по поводу человеческого капитала индивида, «а также образование и приобретённую квалификацию», где авторы, на наш взгляд, справедливо рассуждают о необходимости приведения в соответствие с уровнем развития системы образования также и возможностей «приобретения профессиональной квалификации», подразумевая, что только практическое закрепление полученных теоретических знаний, особенно в высших и послевузовских учебных заведениях, позволяют обогатить человеческий капитал индивида до уровня, необходимого для удовлетворения потребностей науки и производства.

Б.М. Генкин [35, с. 172] и Б.Г. Юдин [159, с. 5-15] склонны считать, что только высокообразованный и высококвалифицированный индивид способен «стать источником дохода для домашнего хозяйства, предприятия и страны». Указывая на то, что глубина и широта человеческого капитала индивида способны стать источником дохода от уровня домашнего хозяйства до уровня страны, авторы акцентируют то, что человеческий капитал, оставаясь формально не меняющимся понятием, содержательно меняется, ибо уровни развития производительных сил мировой экономики на каждом этапе промышленной революции содержательно меняли и меняют роль человека в своём развитии, а именно в достижении эффективности экономики. Действительно, если в период допромышленной экономики эффективность труда индивида главным образом зависела от его физических способностей, выносливости, а затем от умения и навыков, в век экономики знаний от интеллектуальных способностей работника зависит эффективность функционирования дорогих производственных систем, стоимость которых

иногда оценивается миллиардами часов овеществлённого труда. В данном контексте представляет интерес позиция Г. Беккера, который акцентировал внимание на том, что формирование человеческого капитала осуществляется за счёт целенаправленных вложений в развитие индивида. В качестве таких инвестиций он рассматривал получение образования, профессиональную адаптацию в процессе трудовой деятельности, затраты на охрану здоровья, миграционные перемещения, а также издержки, связанные с поиском и обработкой информации о рыночных ценах и потенциальных доходах [28, с. 57].

Представленный подход к формированию человеческого капитала опосредованно свидетельствует о зависимости уровня его накопления в рамках отдельной организации, сектора, государства или личности от объёма инвестиций в образование. Последние, в свою очередь, напрямую связаны с уровнем развития образовательной системы как на национальном, так и на глобальном уровне. Особое внимание Беккер уделяет роли миграции и информационного поиска как факторам, стимулирующим расширение человеческого потенциала. Он подчёркивает, что стремление к получению знаний, оценке их стоимости и прогнозированию будущих доходов выступают важнейшими мотивами для инвестиций в человеческий капитал, где ключевую роль играет профессиональная подготовка в производственной среде.

В соответствии с определением, представленным в экономической терминологии, человеческий капитал представляет собой совокупность способностей, компетенций и умений индивида, которые при прочих равных условиях обеспечивают ему возможность получения дохода [22, с. 36]. Это эквивалентно утверждению, что чем выше уровень сложности выполняемой человеком трудовой деятельности, тем больший уровень дохода он способен обеспечить в течение жизни, а следовательно, тем весомее его вклад в формирование национального богатства. Подобный подход восходит к

взглядам У. Петти, который одним из первых указал на производящую силу труда как на источник общественного благосостояния [75, с. 68].

Согласно Ю. А. Корчагину, человеческий капитал следует рассматривать как динамичный фактор, обладающий производственной и социальной значимостью, на который не распространяется действие закона убывающей предельной полезности. Особенность его трактовки заключается в признании человеческого капитала неисчерпаемым ресурсом, выступающим не только носителем знаний, но и их активным производителем и транслятором. Знания, по его утверждению, обладают уникальным свойством: в отличие от материальных ресурсов, они не подвержены истощению при использовании, а напротив - способны к экспоненциальному росту в процессе распространения. Это явление соответствует так называемому «закону Меткалфа», согласно которому увеличение числа участников в информационной или образовательной сети приводит к кратному усилению её ценности и эффективности.

В дополнение к этому Ю. А. Корчагин подчёркивает, что накопление человеческого капитала происходит через инвестиции в сферу интеллектуальной собственности и напрямую зависит от характеристик социальной среды, в которой осуществляется его формирование [49, с. 118]. Такой подход фактически отражает идею о том, что развитие человеческого капитала детерминируется, с одной стороны, общественным запросом на определённые профессионально-квалификационные параметры рабочей силы, а с другой - внутренней мотивацией личности к овладению знаниями, умениями и навыками, а также доступностью институциональных условий, способствующих реализации данного потенциала.

На основании данного положения Ю.А. Корчагин аргументирует, что общество, будучи заинтересованным в формировании высококвалифицированного и образованного трудового потенциала, посредством функционирующих государственных механизмов последовательно расширяет возможности доступа к образовательным и

профессиональным траекториям для различных категорий населения. Реализация этого направления обеспечивается за счёт направленных вложений из государственного и регионального бюджетов в развитие инфраструктуры системы образования и кадровой подготовки.

В рамках научного поиска предпринимаются попытки более глубокой интерпретации сущности человеческого капитала. Так, В.С. Ефимов характеризует его как универсальный и автономный элемент производственного процесса, обеспечивающий прирост добавочной стоимости продукции, тем самым акцентируя его активную роль в формировании экономического результата [153].

Данное определение практически раскрывает сущность характеристик данную А. Смитом [72], о том, что человеческий капитал есть составная часть «национального богатство»; это, во-первых, а во-вторых, он приравнивает её к универсальной и самостоятельной составляющей производственного процесса, тем самым акцентируя идею о том, что, во-первых, человеческий капитал следует трактовать как неотъемлемый элемент производственного процесса, а во-вторых, его роль в этом процессе требует комплексного и системного подхода к исследованию, с учётом взаимосвязей с другими факторами производства и институтами социально-экономической среды. Системный анализ сущности и функций человеческого капитала как органической части национального богатства продиктован тем, что человеческий капитал и национальное хозяйство являются взаимосвязанными и взаимообусловленными составляющими одного целого – процесса расширенного воспроизводства в стране.

Процесс расширенного воспроизводства в каждой стране определяется структурой национального хозяйства и уровнем развития производительных сил, который в конечном счёте, характеризуется производительностью труда совокупного работника, оцениваемый как индустриальный и постиндустриальный типы экономики, особенно в постиндустриальной

стадии – экономики знаний, роль человеческого капитала как носителя неограниченных ресурсов имеют тенденцию ускоренного роста.

Продолжая исследование человеческого капитала в своих трудах, Ю.А. Корчагин [48, с. 44-45] пишет, что «человеческий капитал – это креативные профессионалы, интеллект, знания, качественный и высокопроизводительный труд и высокое качество жизни». Это определение подчёркивает необходимость условий реализации накопленного человеческого капитала в формировании креативных профессионалов, отмечая, что высокое качество жизни в совокупности с благоприятными условиями самовыражения профессионалов есть среда формирования человеческого капитала. Это определение – одна из тех попыток, где автор решил показать взаимосвязь между производством и качеством человеческого капитала в экономике и страны и региона.

Интересным с точки зрения поиска новых форм реализации человеческого потенциала является определение, предложенное Чучулиной Е.В. [154, с. 52-57], где человеческий капитал характеризуется как новая форма, способ реализации человеческого потенциала, накопленного им при помощи инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида. Приведённая дефиниция примечательна тем, что подчёркивает не только значимость инвестиций в приобретении профессиональных и образовательных компетенций, но и необходимость создания условий для их практической реализации. Это позволяет утверждать, что полноценное развитие и накопление человеческого капитала невозможны без соответствующей институциональной и экономической среды, обеспечивающей применение и воспроизводство полученных знаний и навыков.

Таким образом, человеческий капитал проявляет свою ценность лишь в контексте действующих механизмов его реализации. Всё это свидетельствует о необходимости учёта взаимообусловленности и взаимосогласованности потребностей и предложений в развитии. Чучулина Е.В. придерживается

мнения исследователей о том, что человеческий капитал «накапливается в процессе социальной и общественной жизни в регионе, при помощи инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида» [154, с. 52-57]. В этом подходе, на наш взгляд, присутствует системный момент, когда с одной стороны утверждается, что человеческий капитал в разных регионах с разными структурами и уровнем развития экономики и различными возможностями государства и населения в инвестировании на развитие профессиональных качеств индивида, формируются практически разные профессионально-квалификационные качества человеческого капитала. В то же время автор интерпретирует человеческий капитал в качестве новой формы способа реализации человеческого потенциала. Отсюда можно сделать вывод о том, что кажущееся на первый взгляд противоречивое понимание человеческого капитала, формы и способы его реализации, на самом деле является лишь проявлением результатов системного подхода, применённого Чучулиной Е.В. к пониманию внутренней структуры и сущностных характеристик человеческого капитала.

Д.А. Ходиев формулирует оригинальную концептуальную модель процессов становления и эволюции человеческого капитала, опираясь на особенности социально-экономической среды и институционального устройства национальной экономики Таджикистана, а также учитывая динамику социально-экономических преобразований на региональном уровне. В рамках данного подхода им была разработана трёхуровневая структурно-схематическая модель развития человеческого потенциала. Трёхуровневая модель состоит из: индивидуального, корпоративного и национального человеческого капитала [151, с. 18-23].

В условиях разноуровневого развития производительных сил в отдельных государствах формируются характерные для каждой из них модели организации трудового потенциала, различающиеся по степени профессиональной подготовки, отраслевой специализации и функциональной направленности кадров. Такая дифференциация оказывает непосредственное

воздействие на формирование отраслевой структуры национальной экономики, влияя на удельный вес отдельных секторов в создании валового внутреннего продукта, а также на их значимость в обеспечении устойчивой динамики экономического роста. Необходимость в развитии и поддержании человеческого капитала, как свидетельствует опыт государств, достигших высокого уровня построения экономики знаний (в частности, США и Германии), является закономерным следствием углубления производительных сил. При этом эффективность функционирования последних во многом определяется профессионально-квалификационным составом и отраслевой структурой совокупного работника в рамках национальной и региональной экономик. Эти параметры, как показывает практика, могут существенно различаться даже при схожих макроэкономических характеристиках, что подчёркивает уникальность траекторий социально-экономического развития в различных странах. Таким образом, автор сделала, на наш взгляд, достаточно успешную попытку системного представления причинно-следственных связей между составом и структурой человеческого капитала в регионе и причинами, побудившими их самосовершенствоваться, что весьма интересно с методологической точки зрения исследования данного понятия, его места и роли в обеспечении эффективности национального хозяйства.

Продолжая подход, направленный на характеристику человеческого капитала как составляющей национального хозяйства, коллектив авторов статьи пишут, что человеческий капитал следует рассматривать как ключевой внутренний ресурс экономического субъекта, сочетающий в себе производительную силу и социальную значимость, неотделимую от индивидуальных когнитивных и культурно-психологических характеристик [107, с. 152-160].

По их мнению, будучи интенсивным производительным и социальным фактором, человеческий капитал влияет на судьбу организации, её процветания, либо наоборот, создаёт неудачные периоды её жизненного

цикла и спада. Авторы уместно подчёркивают, что отношение индивида к субъекту хозяйствования зависит от его интеллекта и менталитета, ибо интеллектуал на своём рабочем месте способен принимать и реализовывать научно и практически обоснованные и максимально соответствующие создавшейся ситуации решения, в том числе и в том случае, когда цели организации совпадают с теми идеалами, которых индивид придерживается, те или иные общечеловеческие ценности воспринимает как истину; в противном случае решение он может не принимать, или вообще не участвовать в решении данной проблемы, если даже он по положению обязан это делать. Определение изобилует материалами, позволяющими определить источники формирования человеческого капитала в конкретной стране или регионе, где в отличие от других ранее исследованных определений в перечень включают такие показатели как «безопасность и экономическую свободу населения, уровень развития науки, культуры и искусства». Максимизируя перечень факторов, позитивно влияющих на формирование человеческого капитала индивида, авторы тем самым подчёркивают немаловажность, а может и равнозначимость внешних условий по отношению к врождённому таланту и способностям, что является весьма важным заявлением, которое необходимо учитывать при оценке человеческого капитала, особенно в разрезе регионов или страны в целом.

Более кардинальную позицию по отношению к рассмотренным вопросам занимает Лукас Р.Е., который, ссылаясь на позицию группы учёных, отмечает, что «врождённые знания, умения и способности не являются человеческим капиталом. То есть человеческий капитал приобретается благодаря инвестициям, которые увеличивают физическую и умственную способность человека» [90, с. 3-42]. Иными словами, Р.Е. Лукас, разделяя позицию ряда исследователей, высказывает суждение о том, что врождённые способности индивида не всегда оказывают решающее влияние на формирование человеческого капитала, особенно в тех случаях, когда человек рождается и формируется в среде с ограниченным доступом к

системе образования, культурным институтам и профессиональным структурам, обеспечивающим развитие квалификационных и трудовых навыков. В действительности, эта точка зрения имеет право быть, так как не всегда имеется возможность не только получить начальное образование, но и поступить в вузы и послевузовские учебные заведения по той простой причине, что не хватает средств на обучение и проживание.

Это не массовое явление, и трудности, которые возникают на пути совершенствования человеческого капитала, могут быть устранены, практически в большинстве случаев, и человек стремится совершенствовать свой человеческий капитал, достаточно «увеличивая свои физические и умственные способности». Однако это в случаях, когда нет возможностей прямого получения доступа к углублению образования, сфере применения и совершенствования своих профессиональных качеств (предприятие, организация, лаборатория, конструкторское бюро), он может не дождаться таких возможностей, поэтому сторонники этой идеи отстаивают вариант определения человеческого капитала, в котором врождённые способности превращаются в человеческий капитал в том случае, если инвестировать в индивида, без инвестиции врождённые способности не могут восприниматься как человеческий капитал.

Есть варианты определения человеческого капитала, в котором авторы Laroche M., M´erette M., Ruggeri G.C. [89, с. 87-100], Климов С.М. [46] и Абалкин Л.И. [24, с. 21-22] интерпретируют человеческий капитал либо как интеграцию естественных способностей с приобретёнными знаниями и навыками, либо как процесс осознанного развития врождённых качеств индивида. С нашей точки зрения, данный подход обладает большей аргументационной убедительностью, поскольку опирается на врождённые особенности личности. В самом деле, согласно данной концепции, равные объёмы инвестиций в развитие различных индивидов при наличии различий в их физических и интеллектуальных способностях, личностных чертах, ментальных установках и социальных условиях приводят к

разнонаправленным результатам. Такая логика полностью укладывается в рамки эмпирически обоснованного исследования человеческого капитала. Например, человек родившийся в семье музыкантов или спортсменов, в большинстве своём имеет возможности развивать свои уникальные способности, так как на него обращают внимание с ранних лет, что служит первопричиной восприятия индивидуальных талантов и превращения человеческого капитала индивида в эталон.

По итогам проведённого исследования нами сформулировано авторское определение человеческого капитала как совокупного запаса индивидуальных и профессиональных качеств личности, включающего специальные и прикладные знания, профессиональные навыки, креативность, интеллект, мотивацию, образованность, умственные способности, врождённые задатки и талант, квалификацию, компетенции, здоровье и физическую выносливость. Указанный ресурс является результатом целенаправленного, интенсивного и непрерывного вложения средств и усилий в развитие личностного потенциала, что обеспечивает способность индивида к продуктивной профессиональной деятельности и способствует достижению достойного уровня жизненного благополучия. Несмотря на то, что приведённое определение не претендует на универсальность и исчерпывающий охват всей многогранности феномена, представляется целесообразным отметить его содержательную ёмкость: оно отражает сущностные характеристики, источники формирования, внутреннюю природу и практические возможности результативного использования человеческого капитала, что указывает на комплексный и системный подход к его пониманию (рис. 1.1).

Современные научные исследования в области экономики, представленные в профильной литературе, демонстрируют широкий диапазон теоретических подходов к интерпретации различных форм человеческого капитала - индивидуального, регионального, корпоративного и макроэкономического (национального) уровней [48, с. 37-38].

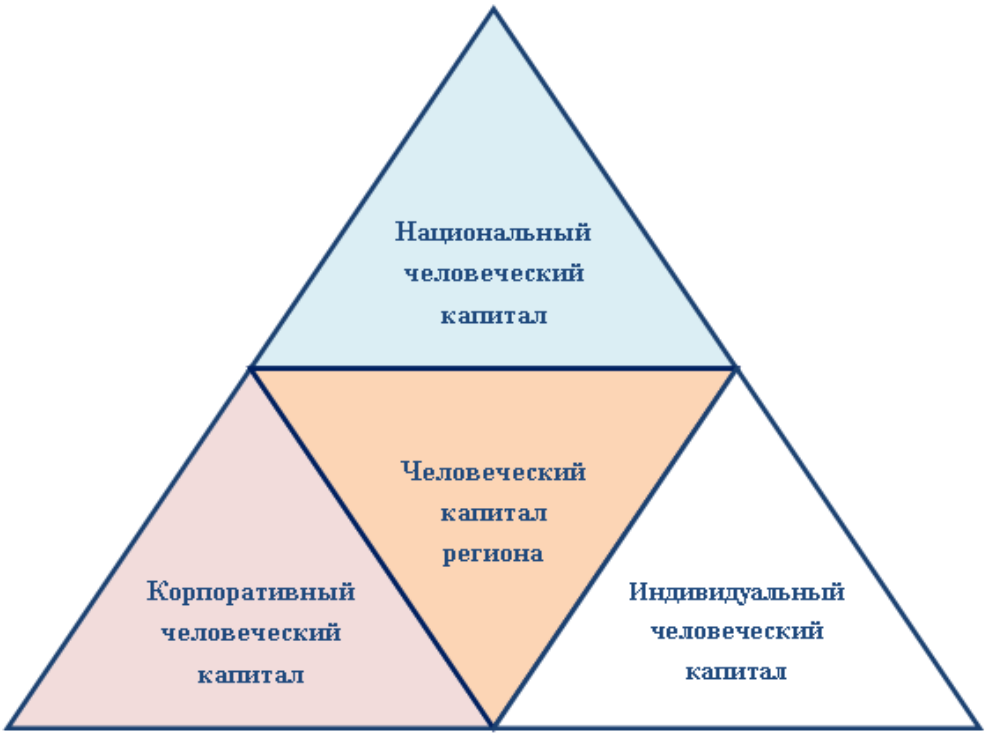


Рисунок 1.1. – Структурирование человеческого капитала по уровням экономики

Источник: Составлено автором на основе [48, с. 37-38]; [115, с. 559]

Эти трактовки, на наш взгляд, служат теоретической основой для анализа так называемой «трудовой результативности персонала организаций», под которой понимается способность трудовых ресурсов обеспечивать эффективную деятельность предприятия. Оценка данного параметра, как правило, осуществляется на основе показателей производственной результативности, а также с учётом трансформации ключевых элементов человеческого капитала организации. К таким элементам относятся, в частности, особенности организационной структуры управления, уровень сложности выполняемых функций, характер и объёмы выпускаемой продукции или оказываемых услуг, профессионально-квалификационная и специальностная структура трудового коллектива. Существенное значение придаётся также сравнительному анализу с аналогичными предприятиями, действующими в смежных или родственных отраслях.

Авторы, придерживающиеся указанного подхода к оценке регионального человеческого капитала, предлагают рассматривать его качество через призму уровня социально-экономического развития конкретной территории [105, с. 160-169]. Иными словами, при анализе человеческого капитала региона акцент смещается на эффективность функционирования самой региональной системы. В тех случаях, когда показатели региональной эффективности находятся на низком уровне, это, как правило, свидетельствует о несоответствии структуры и качественных характеристик человеческого капитала требованиям экономики региона, особенно в профессионально-квалификационном и специальностном разрезе.

Такой подход логически подводит к необходимости разработки и реализации упреждающих мер по обеспечению региона адекватными трудовыми ресурсами. При этом акцент следует делать не только на экономически активное население, но и на прочие сегменты трудового потенциала, поскольку участие всех групп населения в социально значимых мероприятиях оказывает существенное влияние на конечные результаты регионального развития. Это подчёркивает, что человеческий капитал следует оценивать не только на уровне отдельных индивидов, но и с точки зрения их способности интегрировать личностный потенциал в общее благо региона (таблица 1.1).

В контексте данной концептуальной логики выявляется значимый тезис: при условии, что различные социальные слои направляют свой человеческий потенциал - как напрямую, так и через опосредованные механизмы - на достижение стратегических целей регионального развития, формируется кумулятивный (синергетический) эффект, способный выступать определяющим фактором устойчивого и поступательного прогресса. В этой связи человеческий капитал целесообразно интерпретировать не только как совокупность потенциальных возможностей, но и как результат их фактической реализации.

Таблица 1.1. – Основные подходы к трактовке понятия «человеческий капитал региона»

Авторы	Сущность признаков (характерные черты)
Бабина С.И., Садовникова И.Ю. [103, с. 69-74]	Человеческий капитал региона – это совокупность сосредоточенных на территории человеческих ресурсов, обладающих накопленными знаниями, способностями, профессиональными навыками, состоянием здоровья, уровнем культуры
Дьяков М.Ю. [115, с. 556-568]	Человеческий капитал региона – это накопленный в нем в результате инвестиций фонд способностей, знаний, умений, навыков, здоровья, моральных ценностей и культурных компетенций, являющийся неотъемлемым фактором регионального общественного воспроизводства
Тугускина Г.Н. [142, с. 271-277]	Человеческий капитал регионов является составной частью национального человеческого капитала
Усманов Д.И. [145, с. 62-72]	Человеческий капитал является одним из ключевых факторов, определяющих успех экономического развития региона. Он представляет собой накопленные знания, навыки и умения, которыми обладают люди, проживающие в конкретном регионе
Акрамова З.Б. [160, с. 9]	Человеческий капитал необходимо рассматривать на макроуровне (национальный и региональный) и микроуровне (предприятия и отдельного индивида). На макроуровне человеческий капитал включает вклад региона, страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности, здоровья и включает совокупность человеческого капитала всего населения региона или страны
Ходиев Д.А. [151, с. 18-23]	Трехуровневая модель состоит из: индивидуального, корпоративного и национального человеческого капитала. Действительно, рассматривая человеческий капитал как системную категорию анализа, следует подчеркнуть, что при схожести его биологических и физиологических основ, его формирование в значительной степени обусловлено социальным заказом со стороны общества и государства
Хамидова С.Х. [147, с. 22]	Многогранность содержания понятия «человеческий капитал» показывает, что, будучи органичной и ведущей составляющей процессов, имеющих место в обществе в конкретном пространстве и времени, «человеческий капитал» не только продолжает гармонично адаптироваться к особенностям глобализационных процессов, но и активно влиять на их характер, что приводит к обогащению сути и содержания человеческого капитала, которое выражается в постоянном дополнении и обогащении составляющих человеческого капитала в определениях будущих авторов

Источник: Составлено автором

Таким образом, он представляет собой двойственную сущность, сочетающую ресурсную составляющую с компонентом практической реализации. Указанная нами мысль подтверждается рядом положений,

представленных в научной литературе [105, с. 160-169], где акцентируется внимание на том, что категория «человеческий капитал региона» обладает расширенным смысловым наполнением. Она охватывает не только совокупность знаний, умений, навыков и способностей лиц, постоянно проживающих на данной территории, но и включает в себя тех субъектов, которые проявляют заинтересованность в её развитии и осуществляют действия, способствующие достижению соответствующих социально-экономических целей.

На основании изложенного можно сделать существенный вывод: принадлежность к человеческому капиталу региона не обязательно определяется фактом постоянного проживания на его территории - достаточно, чтобы индивид был вовлечён в деятельность, направленную на развитие региона, и разделял соответствующие цели. Экстраполируя данную логику на уровни *корпоративного* и *национального человеческого капитала*, можно утверждать, что участие и заинтересованность индивида в развитии конкретной организации или страны важнее его формального статуса - членства в коллективе, гражданства или постоянного проживания в данной местности. Главное - активная позиция и вклад в развитие соответствующей социально-экономической системы. Такой подход отражает представление о человеческом капитале как об инструменте, тесно связанном с феноменом социальной идентичности, то есть принадлежности личности к определённым сообществам, коллективам или нациям. Это расширенное понимание подчёркивает, что, в отличие от индивидуального человеческого капитала - трактуемого как совокупность специфических знаний, профессиональных компетенций и навыков, позволяющих индивиду получать повышенные доходы и иные преимущества по сравнению с теми, кто не обладает подобными ресурсами, - в случае с корпоративным и национальным уровнями ключевым становится именно факт участия [48, с. 37-38]. То есть не наличие знаний как таковых, а их практическая реализация

в контексте коллективных целей определяет характер и значимость человеческого капитала на более высоких уровнях.

В исследовании И.С. Хоркашова подчёркивается, что развитие человеческого капитала играет ключевую роль в обеспечении способности экономической системы к стабильному и непрерывному воспроизводству без возникновения критических ограничений, непосредственно влияя на её жизнеспособность. В этой связи автор вводит понятие *«экономическая безопасность человеческого капитала»* как фундаментального качественного показателя, отражающего устойчивость системы к внутренним и внешним угрозам, а также её потенциал в создании благоприятных условий для формирования, воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала. Данный показатель рассматривается как определяющий фактор устойчивого развития национальной экономики, поскольку именно он обеспечивает долговременную сбалансированность между возможностями индивидов и потребностями государства в высококвалифицированных трудовых ресурсах [170, с. 6].

Акрамова З.Б., исследуя понятие «человеческий капитал» дала следующее определение: «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» [160, с. 11].

В результате проведённого анализа Дж.Л. Саидмурадов сформулировал уточнённое представление о сущности человеческого капитала и особенностях его воспроизводства. По его мнению, данный феномен следует характеризовать не только через призму объёмов вложений в поддержание здоровья, увеличение продолжительности жизни, развитие системы образования, накопление профессионального опыта и компетентностного потенциала, но и с учётом издержек, связанных с обеспечением экономического выживания. Особенно отчётливо эта зависимость

проявляется при рассмотрении взаимосвязи между внешней трудовой миграцией и формированием человеческого капитала [167, с. 12-16].

В своей книге «Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан» Р.М. Бабаджанов указывает, что: для того чтобы рассматривать теорию человеческого капитала, необходимо для начала выяснить суть некоторых понятий [84, с. 151].

Таким образом, в современной экономической науке человеческий капитал интерпретируется как совокупность способностей и качеств индивида, обеспечивающих его продуктивное участие в процессе создания материальных благ, товаров и предоставления услуг. Внутренняя структура данного феномена включает три взаимодополняющих компонента. Во-первых, общий человеческий капитал, представляющий собой универсальные знания, умения и навыки, применимые в широком спектре профессиональных и социальных контекстов. Во-вторых, специфический человеческий капитал, формирующийся в процессе целевой профессиональной подготовки и адаптированный к требованиям конкретного предприятия или отрасли. В-третьих, интеллектуальный человеческий капитал, отражающий креативный, инновационный и когнитивный потенциал личности, способствующий созданию, распространению и практическому применению новых знаний в экономической системе [27]. Так же в исследовательской работе Бабаджанов Р.М. пишет, что «человеческий капитал в широком определении – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития» [102, с. 24].

М.М.Холматов предложил авторскую интерпретацию понятия «человеческий капитал», определяя его как комплексную систему,

включающую физические способности, профессиональные навыки, знания и иные характеристики, определяющие потенциал индивида к продуктивной трудовой деятельности. Особое внимание в его трактовке уделяется не только самим качествам личности, но и условиям их устойчивого и расширенного воспроизводства [152, с. 106-107]. В расширенной интерпретации, согласно позиции исследователя, человеческий капитал рассматривается как интегрированная система экономических взаимоотношений, формирующихся в процессе приобретения, совершенствования и практической реализации совокупности знаний, навыков и индивидуальных характеристик личности в рамках социально-экономической деятельности.

Таким образом, человеческий капитал рассматривается не просто как ресурс, а как динамическая категория, интегрированная в механизмы функционирования и развития экономики.

Люди своими интеллектуальными и физическими способностями, которые являются их рабочей силой, мобилизуют средства производства и создают новые блага – материальные и духовные. В стоимость создаваемых новых товаров входит стоимость рабочей силы, т.е. стоимость умственных и физических сил людей, находящихся в процессе производства как человеческий капитал [132, с. 13].

Судя по концепции, данной Рауфи А., выходит, что человеческий капитал, во-первых, обладает способностью создавать стоимость рабочей силы, которую люди получают в виде заработной платы, а во-вторых, он обладает способностью создавать потребительскую стоимость товаров, удовлетворяющую потребности потребителей, и по этой причине потребители покупают товар. В-третьих, он обладает способностью создавать добавленную стоимость, которая возвращается владельцу товара в виде добавленной стоимости после продажи товара. Определение, данное Рауфи А., имеет экономическую направленность, и в этом определении отражаются интересы организации и работника. Поддерживая многих

исследователей, Гурезов С.И. считает, что человеческий капитал состоит из способностей, личных качеств и мотиваций, накапливаемых и применяемых в той или иной сфере общественного воспроизводства в течение всего периода жизни для получения дохода в будущем [162, с. 7-8]. Таким образом, индивидуальный человеческий капитал сам по себе представляет собой лишь потенциальный ресурс, обладающий возможностью реализации. Его практическое воплощение становится возможным только при включении личности в более широкие социально-экономические системы - такие как корпоративный, региональный или национальный человеческий капитал. Именно включённость индивида в соответствующие институциональные и социально-экономические структуры наделяет его человеческий капитал практической значимостью, трансформируя персональные знания, умения и способности в конкретный вклад в развитие организации, региона или национальной экономики в целом.

Обобщая результаты анализа сущностных характеристик, компонентов и эволюции концепции человеческого капитала, можно прийти к выводу, что данное понятие прошло значительный путь трансформации - от трактовки как совокупности индивидуальных качеств до понимания его как сложной, многоуровневой системы, интегрирующей личностные ресурсы, институциональные условия и общественные факторы, влияющие на формирование и реализацию человеческого потенциала.

По итогам анализа сущности, внутреннего содержания и этапов эволюционного развития концепта человеческого капитала:

- установлено, что человеческий капитал как философско-экономическая категория продолжает привлекать внимание исследователей, которые предложили различные определения, максимально отражающие на их взгляд суть данного понятия. Представители классической политической экономики У. Петти [75, с. 68] и А. Смит [72, с. 120] считали, что человеческий капитал является частью национального богатства, ибо богатство народов при прочих равных условиях в определённой степени

«зависит от характера занятий людей», и «способности (индивида), являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, которому оно принадлежит». Всё это служит главным фактором, почему правительство стран, в том числе и правительство Республики Таджикистан ежегодно наращивает бюджетные средства, направленные в сферу образования и создаёт всё более благоприятные условия для получения образования широким слоям населения во всех его формах и уровнях, для чего реализовывает целые комплексы мероприятий для содержания уже имеющихся и создания новых рабочих мест;

- определено, что на важность исследования человеческого капитала и необходимости интенсивного его формирования в зависимости от характера потребностей науки, государства как института и экономики в совокупном человеческом капитале обратили внимание Т. Шульц и Г. Беккер [87, с. 9-49]. Т.Шульц рассматривает человеческий капитал как накопленные личностные качества, обладающие экономической значимостью и способные к приращению за счёт соответствующих вложений в образование, здоровье и профессиональное развитие [96, с. 278-286]. Конечно же ни Т. Шульц, ни Г. Беккер не упомянули о достоинствах врождённых, природных способностей человека, но они утверждают, что в современных условиях одних природных качеств человека недостаточно для того, чтобы каждый носитель человеческого капитала и страна в целом были бы конкурентоспособными на мировом уровне; для этого необходимы интенсивные инвестиции в человеческий капитал, для того чтобы содержание человеческого капитала соответствовало потребностям науки, государство и экономики в них в конкретном пространстве и времени;

- установлено, что согласно мнений Э.Долана и Дж.Линдсея, человеческий капитал представляет собой интегративное образование умственных качеств, развиваемых как посредством систематического обучения, так и в результате накопленного профессионального опыта [39, с. 47]. На источники получения знаний и необходимость развития умственных

способностей авторы акцентировали внимание не случайно, ибо современная техника, технология и методы управления настолько сложны, что даже рядовой по традиционным понятиям рабочий должен иметь соответствующую квалификацию, чтобы успешно выполнять свои функции. Всё это продолжает превращаться в процесс, в котором интенсивное усложнение производственных линий, станков и оборудования непременно потребует повышения квалификации инженерно-технических работников и рабочих;

- обобщение научных подходов позволило выявить, что в большинстве трактовок, представленных в академической литературе, человеческий капитал осмысливается как сформированный и накопленный индивидом ресурс, включающий совокупность знаний, физического и психического здоровья, профессиональных компетенций, способностей и мотивационных ориентиров, обеспечивающих рост уровня квалификации работника. Указанные характеристики напрямую способствуют увеличению производительности труда, повышению его качества, а также формируют предпосылки для последующего роста трудового вознаграждения;

- установлена устойчиво возрастающая значимость человеческого капитала в обеспечении эффективности функционирования национальной экономики, особенно в государствах с развитой моделью экономики знаний. Это обстоятельство предопределило актуализацию научного интереса к данной категории и активизацию поисков путей усиления её влияния на глобальные экономические процессы. В исследовательский процесс включились ведущие международные организации, в том числе ОЭСР, которая предложила авторитетное определение человеческого капитала, акцентируя его ключевую функцию - *«способствовать формированию личностного, общественного и экономического благополучия»*. Учитывая изложенные положения, можно заключить, что поступательное развитие как отдельных стран, так и глобального сообщества в целом, во многом определяется углублением содержания человеческого капитала, что

выражается в непрерывном расширении интеллектуального потенциала личности и способности человечества адаптировать накопленные знания к актуальным запросам науки, государства и общества;

- определено, что исследователи человеческого потенциала исходят из целой совокупности подходов, среди которых в том числе присутствуют такие подходы, как сущностный, содержательный, эволюционный, комбинированный-универсальный. К универсальному подходу следует отнести определение Г. Беккера, так как в нём сущность и содержание человеческого капитала – совокупность знаний, умений, навыков и их предназначение; всё это используется для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом [86]. В данном контексте раскрываются сущностные характеристики и функциональное назначение человеческого капитала. Это означает, что потребности общества в человеческом капитале являются первопричиной, а обогащение содержания человеческого капитала является вторичным, что предполагает существование отношений между человеческим капиталом и обществом, равносильное сущности человеческого капитала;

- критически исследованы определения, нацеленные на оценку человеческого капитала через его содержание; сюда следует отнести определения таких учёных, как Э. Долан Э., Линдсей Дж., Нойманн Ф., Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р., Корчагин Ю.А., Ефимов В.С., где авторы стремились охарактеризовать человеческий капитал посредством обогащения и углубления его содержания;

- систематизированы труды авторов, которые человеческий капитал охарактеризовали как сущностное явление, являющееся результатом обменных процессов - в трактовке Б.М. Генкина, Б.Г. Юдина, В.С. Ефимова человеческий капитал предстаёт как динамический процесс, в рамках которого работодатель - как активный участник, обладающий элементами человеческого капитала - включается в систему обменных отношений, связанных с реализацией его содержания и ценностного наполнения;

– аргументирована необходимость всестороннего теоретико-методологического переосмысления сущности человеческого капитала, что предопределило формирование его многоуровневой типологии, охватывающей индивидуальный, корпоративный, локальный, региональный и национальный уровни. Такая типология обосновывает потребность в формировании инструментов количественной оценки качественных характеристик человеческого капитала. Это, в свою очередь, позволит осуществлять измерение человеческого потенциала личности, организации, региона и страны в целом.

Сформированные в результате анализа количественные и качественные оценки должны служить методологической основой для выработки стратегически значимых управленческих решений в таких ключевых отраслях, как образование, научно-исследовательская деятельность, система здравоохранения и другие сферы, способствующие формированию благоприятных условий для полноценного воспроизводства человеческого капитала. При этом характер указанных условий должен быть гибко адаптирован к трансформирующимся запросам науки, экономики, государственных институтов и общества в целом, с учётом пространственно-временной специфики и социокультурных факторов развития.

В рамках исследования предложена авторская интерпретация категории «человеческий капитал региона», под которой понимается накопленный объём уникальных и специализированных знаний, профессиональных умений, интеллектуального потенциала, креативных способностей, мотивационных установок, компетенций, уровня образования, врождённых задатков и приобретённой квалификации, включая физическое и психическое здоровье, силу и производственные характеристики. Все эти элементы формируются в результате систематических, целенаправленных и непрерывных инвестиций в развитие индивида как носителя человеческого капитала. Это создаёт возможности для высокоэффективной трудовой деятельности, сопровождаемой достойным качеством жизни. Несмотря на то,

что представленная дефиниция не претендует на абсолютную универсальность и полноту охвата, она обладает высокой содержательной ёмкостью и позволяет отразить ключевые аспекты - природу, источники и механизмы реализации человеческого капитала, что свидетельствует о целостном и системном подходе к его пониманию.

1.2. Принципы формирования и использования человеческого капитала в регионе

Актуальность задач формирования и использования «человеческого капитала в современном мире объясняется тем обстоятельствам, что в условиях постиндустриальной, высокоразвитой экономики, основанной на новых знаниях, инновационных технологиях, производство и сфера услуг не могут обходиться без высокообразованных и высококвалифицированных работников, от которых зависит эффективность производства и конкурентоспособность. Ведь именно они обеспечивают появления и освоения новых высоких технологий в масштабе отдельных компаний и национальной экономики» [146, с. 3]; иными словами, интенсивное развитие техники, технологии, укрепления компаний до уровня транснациональных, требуют участия в производственном процессе высококвалифицированных специалистов, способных принимать научно и практически обоснованные технико-технологические и управленческие решения в нештатных ситуациях, при этом необходимо, чтобы решения максимально близко соответствовали создавшейся ситуации.

Развивая мысль о принципиальной значимости участия высококвалифицированных кадров в обеспечении устойчивого развития современной экономики, С.В. Форрестер подчёркивает, что научно-техническая революция, стартовавшая в середине XX века, выдвинула науку в ранг ключевого драйвера экономического роста, что, в свою очередь, обусловило возрастание роли человеческого фактора в производственной

деятельности. В современных условиях эффективное развитие производства невозможно без использования труда, обладающего высокой степенью сложности - то есть труда, основанного на широком спектре профессиональных функций, требующего не только глубоких знаний и практического опыта, но и творческого подхода [142, с. 3]. Исходя из этого, формирование человеческого капитала на уровне предприятий, территориальных и региональных структур, а также национальной экономики в целом следует рассматривать как объективно обусловленную необходимость. Процесс его воспроизводства и развития требует соблюдения комплекса принципов, направленных на создание благоприятных условий для формирования качественно сбалансированной структуры человеческого капитала, адекватной вызовам времени и потребностям экономики знаний.

Хоркашов И.С. определяет, что «процесс формирования, накопления и воспроизводства человеческого капитала охватывает сложную систему элементов и факторов, в которой участвует много институтов, таких как, семья, система образования, система здравоохранения, система науки и общественные институты» [170, с. 9].

В своём исследовании Хамидова С.Х. отметила, что «целенаправленность формирования человеческого капитала индивида является последствием единства интересов государства, индивида и работодателей, в подготовке высокопрофессионального специалиста способного и мотивированного в повышении производительности труда» [147, с. 20].

В современной экономической литературе накопились целое множество вариантов совокупности принципов воспроизводства человеческого капитала, на наиболее широкоизвестных из которых мы и остановимся. Согласно позиции Н.В. Веретенниковой, воспроизводство человеческого капитала должно опираться на ряд фундаментальных принципов, обеспечивающих согласование и интеграцию экономических интересов различных субъектов хозяйственной деятельности. К числу базовых

положений, определяющих организацию данной системы, относятся следующие:

1. Принцип эффективности. Экономические агенты должны обладать ресурсами и инструментами, позволяющими им повышать производственную результативность, участвовать в системе распределения доходов и реализовывать свои трудовые функции на возмездной основе. Труд рассматривается как ключевой элемент экономической активности и основа создания общественного богатства.

2. Обеспечение равного доступа к возможностям формирования человеческого капитала. Все институциональные и социальные ограничения должны быть устранены, чтобы каждый индивид имел реальные условия для раскрытия личностного потенциала, накопления знаний, навыков и других составляющих человеческого капитала, независимо от исходных условий.

3. Принцип справедливого распределения возможностей. Одним из центральных ориентиров устойчивого развития выступает гарантия эквивалентного доступа к условиям самореализации как между различными поколениями - настоящими и будущими, - так и внутри одного поколения. При этом под справедливостью понимается не формальное равенство конечных результатов, а создание равнозначных стартовых условий и условий для развития. Использование предоставленных возможностей в дальнейшем определяется уже индивидуальным или коллективным выбором конкретного человека или социальной группы.

4. Принципы демократичности, гражданской активности и социальной мобильности. Широкое участие населения в процессах принятия решений является основой эффективного и ответственного управления. Именно в этой области возрастает значимость социальной политики государства, роли институтов гражданского общества и деятельности общественных объединений. В условиях подотчётности органов власти перед обществом формируется качественно новая среда, в которой усиливается личная ответственность граждан за настоящее и будущее своей страны. Реализация

данных принципов способствует формированию зрелого, активного и солидарного общества, ориентированного на долгосрочное устойчивое развитие.

Соглашаясь целиком с мнением автора, хотим добавить некоторые мысли, которые, на наш взгляд, позволят увидеть ширину и глубину каждого из перечисленных принципов.

Принцип эффективности, на наш взгляд, следует рассматривать в качестве фундаментального, поскольку он определяет мотивационную основу поведения субъекта человеческого капитала - носителя знаний, навыков и способностей. Убеждённость в том, что вложения в собственный человеческий капитал приведут к ощутимым результатам - таким как высокий доход, социальное признание, профессиональная востребованность и устойчивое положение на рынке труда - стимулирует индивида к целенаправленному и интенсивному самосовершенствованию. В этом контексте усиливается стремление к углублённому развитию ключевых компонентов собственного потенциала, что делает человеческий капитал не только более содержательным и комплексным, но и способным постоянно соответствовать запросам общества и конкретных работодателей. Такая модель взаимодействия предполагает установление взаимовыгодных и устойчивых отношений между работником и работодателем, построенных на основе баланса интересов, взаимной ответственности и признания ценности человеческого ресурса как стратегического актива.

В противном случае, то есть когда человеческий капитал индивида не востребован, субъект человеческого капитала, исходя из учёта опыта других членов общества, выберет другую область деятельности, или другой уровень развития своего человеческого капитала, что приведёт к дисбалансу между потребностями общества и предложением человеческого капитала и, в конечном счёте, будет сопровождаться интенсивным миграционным потоком - иногда встречным - трудовых мигрантов, с вытекающими отсюда последствиями.

Действительно, в предыдущем параграфе было отмечено, что человеческий капитал есть составляющая часть национального богатства; отсюда, следует - если высококвалифицированный специалист не будет востребован в стране, а это, как правило, происходит тогда, когда содержание человеческого капитала сформировано, а потребность в нём в экономике страны нет, тогда не происходит обмена содержания человеческого капитала с работодателем; в стране, в случае если человеческий капитал не может проявить свою сущность, экономика не получает приумножения, а носитель человеческого капитала – заработков и других незапрещённых действующим законодательством доходов. Вариант, когда носитель человеческого капитала участвует во внешней трудовой миграции, сущность человеческого капитала будет проявляться за границей; и тогда иностранное государство получит приумножение богатства, отечественный трудовой мигрант – заработок, незначительная часть того богатства, которое он создал за границей. Именно эта часть богатства, созданного трудовым мигрантом, согласно положениям современной экономической науки, является упущенной выгодой страны – экспортёра трудовых мигрантов. В такой ситуации процесс формирования человеческого капитала теряет свою результативность, поскольку даже высококвалифицированные, творчески мыслящие и креативные специалисты, обладающие значительным потенциалом, могут оказаться вне активного участия в создании и приумножении национального богатства. Это ведёт к недоиспользованию важнейшего ресурса социально-экономического развития. Следовательно, для обеспечения высокой эффективности процессов формирования и рационального использования человеческого капитала необходимо разрабатывать и внедрять научно обоснованные и практически применимые концепции. Указанные концептуальные подходы должны быть нацелены на формирование таких институциональных и экономических условий, при которых запросы национальной экономики в рабочей силе, обладающей необходимым уровнем профессиональной

подготовки и компетенций, удовлетворяются в максимально возможной степени с учётом территориальной специфики и динамики социально-экономического развития во временной перспективе.

Что касается обеспечения равных стартовых возможностей формирования человеческого капитала, то правительства всех стран без исключения стремятся создавать такие условия, чтобы гражданам страны были созданы максимум возможностей доступа к системе образования, где действует единый государственный стандарт, единые требования к представителям различных групп населения, единые возможности, независимо от пола, национальности и религии. Что касается реализации своего человеческого капитала отдельным субъектом, то и здесь действует целый механизм, обеспечивающий равные права и возможности в получении работы и обеспечения среды эффективной реализации своих возможностей. В этой среде субъект человеческого капитала, будучи внутренне мотивированным, прилагает все усилия к тому, чтобы стать профессионалом, способным «выполнить задание лучше всех». Последний превратит процесс воспроизводства человеческого капитала в здоровую конкуренцию между субъектами, которые повышают свою трудоспособность, чтобы быть лучше конкурентов.

Принцип обеспечения справедливости распределения возможностей развития между нынешним и будущим поколением, на наш взгляд, является весьма актуальным, и это требует обеспечивать не только сохранность уникальной природы, земли, природных ресурсов и полезных ископаемых для потомков, но и создавать все условия к преемственности культур, науки, традиций, производственного и управленческого опыта, для того чтобы будущее поколение жило в условиях не хуже, чем сегодняшнее, а качество их жизни было бы выше, чем сегодня.

Указанный принцип исходит из необходимости обеспечения будущим поколениям, по крайней мере, равных условий для формирования и развития человеческого капитала, а в идеале - ещё более широких возможностей. Это

особенно важно в контексте перехода к экономике знаний, в которой основным фактором экономического роста становится именно производство знаний. В такой модели развитие определяется не столько объёмом материальных ресурсов, сколько способностью генерировать, распространять и применять новые знания. В условиях экономики знаний ключевую роль играет процесс расширенного воспроизводства интеллектуального ресурса, где знание становится ценностью не только тогда, когда оно создаётся впервые, но и в момент, когда оно становится доступным для других. Как подчёркивается в ряде исследований, знание создаётся даже тогда, когда человек узнаёт то, что уже известно другим - ведь именно в этот момент оно начинает действовать как фактор развития. Более того, важнейшим элементом этой среды выступает научное открытие нового - когда субъект познания становится автором новых фактов, теорий или технологий, ранее неизвестных научному сообществу. Таким образом, экономика знаний формируется через постоянное углубление, распространение и обновление накопленного человеческого потенциала, в рамках которого человеческий капитал будущих поколений должен быть не менее полноценным, чем у нынешнего, а для устойчивого развития - даже более развитым.

Последний относится к расширению или углублению знаний человечества о развитии общества и природы. Углубляя знания, индивид содействует развитию науки, предоставляя новые факты в ней, а расширение знаний создаёт или предоставляет возможности совмещения на конкретной точке положений различных наук для получения новых научных результатов. Именно среда экономики знаний создаёт предпосылки повышения требований к качеству человеческого капитала, углублению составляющих содержания последней. Это, в перспективе, способствует углублению и обогащению сущностных характеристик человеческого капитала. Обеспечивая равный доступ к возможностям развития для нынешних и будущих поколений, государство реализует политику, направленную на обеспечение преемственности и справедливости в формировании

человеческого капитала. В то же время каждому поколению необходимо обеспечить возможность для раскрытия и реализации собственного потенциала в соответствии с достигнутым уровнем развития производительных сил и изменяющимися приоритетами общественного, научного и государственно-экономического характера. Важно, чтобы структура и содержание человеческого капитала отражали реальные запросы социально-экономической среды, обеспечивая сбалансированное и устойчивое развитие. С целью достижения указанных задач правительства разрабатывают и внедряют стратегические и долгосрочные концепции развития образовательной системы, охватывающие также сферу науки и инноваций. Эти меры направлены на обеспечение непрерывности образовательного процесса, поддержку научного прогресса и создание условий для раскрытия потенциала личности, а значит - для полноценной реализации сущности человеческого капитала как ключевого ресурса национального развития.

Весьма важным с точки зрения обеспечения внутренней мотивированности субъекта человеческого капитала является принцип демократичности, активности и мобильности. Этот принцип в своей основе имеет принцип демократичности, который проявляется в «уважении интересов других (или мнений) не меньше собственных», что создаёт предпосылки обеспечения равных возможностей для высказывания своей точки зрения по конкретному вопросу.

Демократичность поведения в отношении окружающих, особенно работодателей по отношению к ожиданиям субъекта человеческого капитала, создаёт внешнюю и внутреннюю мотивацию обогащения субъекта человеческого капитала в плане углубления и обогащения объекта человеческого капитала, что, в конечном счёте, выражается не только в профессиональной компетентности носителя человеческого капитала, но и его активности, стремлении к сопричастности общему делу, и как следствие мобильности субъект человеческого капитала в этом случае мотивирован на

участие в решении конкретной задачи, требующей его профессиональных и личностных качеств.

Более детализированную схему принципов управления человеческим капиталом [77] предлагают Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В. согласно которой принципы формирования и использования человеческого капитала несомненно отличаются, делятся на принципы управления формированием и принципы управления использованием человеческого капитала.

К принципам управления формированием человеческого капитала авторы включают: целенаправленность управленческих воздействий, партнёрство между субъектами формирования человеческого капитала, приоритетность (направления инвестирования), системность деятельности, адаптация.

Что касается принципов управления процессами формирования и использования человеческого капитала, к ним следует отнести такие фундаментальные положения, как: обеспечение эффективности, соблюдение баланса интересов, рациональность управленческих решений, согласованность действий участников и наличие устойчивой системы обратной связи.

Принцип управленческой целесообразности и функциональной эффективности в контексте формирования человеческого капитала ранее подвергался комплексному рассмотрению. В данном разделе представляется обоснованным сосредоточить внимание на значении институционально-организационного сопровождения партнёрских отношений гуманистической направленности между всеми факторами, принимающими участие в формировании и развитии человеческого капитала. Такой формат взаимодействия предполагает обеспечение согласованности интересов всех участников - от государственных структур и представителей бизнес-среды до самих индивидов как носителей трудового, интеллектуального и мотивационного потенциала. Достижение устойчивой, продуктивной и

взаимовыгодной модели сотрудничества возможно исключительно при условии взаимного признания ролей, интересов и ответственности сторон, что, в свою очередь, создаёт основу для эффективного и воспроизводимого развития человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

Не менее значимым является принцип адаптивности системы управления человеческим капиталом к изменяющимся запросам экономики, особенно в контексте её стратегического развития. Суть данного подхода заключается в том, что по мере трансформации приоритетов национальной экономической политики система подготовки, накопления и использования человеческого капитала должна гибко реагировать на эти изменения. Это предполагает её постепенное структурное и содержательное приближение к новым требованиям государства в части кадрового обеспечения, что позволит обеспечить соответствие между качественным составом трудовых ресурсов и долгосрочными целями социально-экономического роста.

Принципы управления процессом формирования человеческого капитала, прежде всего, направлено на то, чтобы сформированный человеческий капитал максимально соответствовал по своему содержанию потребностям национального хозяйства в перспективе. Асимптотическая близость потенциала человеческого капитала к потребностям национального хозяйства обеспечивается соблюдением ряда принципов управления человеческим потенциалом: эффективность обеспечения баланса интересов, рациональность, скоординированное действие и обратная связь.

Принцип эффективности управления использованием человеческого капитала заключается в том, что каждый носитель человеческого капитала должен быть обеспечен работой, соответствующей его квалификации и каждую должность, требующую высокой квалификации, интеллекта, креативности и внутренней мотивированности индивида, должна быть занята специалистом адекватного уровня отвечающего данным высоким требованиям. Это может быть достигнуто с учётом необходимости времени сроком до 20 лет, поскольку на подготовку одного такого специалиста нужна

реализация комплекса мероприятий стратегического характера по организации разработки долгосрочных прогнозов потребностей, касающихся человеческого капитала и соответствующей подготовки.

Эффективность использования человеческого капитала может быть достигнута при условии, что индивид-носитель человеческого капитала будет внутренне и внешне мотивирован к труду. Последний будет иметь место в том случае, когда он почувствует баланс интересов между ним и работодателем, что очень часто не соблюдается, в результате работник «делает всё возможное и невозможное чтобы показать, что он усердно трудится, однако при этом умудряется для организации ничего полезного не делать».

Принцип рациональности включает не только обеспечение соответствия профессионально-квалификационных качеств индивида требованиям штатно-должностных инструкций, но и обоснованности принятой организационной структуры предприятия, где связи между отдельными составляющими строятся, исходя из необходимости вертикального и горизонтального разделения труда в организации.

Принцип скоординированности действий в управлении использованием человеческого капитала означает «последовательность выполняемых операций с целью недопущения возникновении «узких мест» в совокупности выполняемых операций носителями человеческого капитала», участвующих в разделении труда.

Что касается принципа обратной связи в системе управления человеческим капиталом, то его основное назначение заключается в выявлении расхождений между ожидаемыми и фактическими результатами функционирования человеческого потенциала, а также в обеспечении возможности их последовательного сближения вплоть до достижения приемлемого уровня соответствия. Принцип приоретизации и обоснованного выбора направлений в развитии человеческого капитала ориентирован на отказ от всеобъемлющего, универсального подхода к подготовке кадров для

всех без исключения отраслей науки, техники и профессиональной деятельности. Вместо этого акцент делается на необходимости стратегического отбора наиболее значимых, социально и экономически актуальных векторов развития трудового потенциала, соответствующих приоритетным потребностям национальной экономики и общества.

В условиях глобального разделения труда и специализации стран нет объективной необходимости стремиться к охвату всех возможных сфер. В каждом научно-технологическом и производственном направлении уже сформированы глобальные лидеры, обладающие сравнительными преимуществами. Следовательно, стратегическая задача государства и общества заключается в определении приоритетных направлений, которые обеспечивают повышение конкурентоспособности национальной экономики. Подготовка человеческого капитала должна быть сконцентрирована именно в этих областях - с учётом пространственно-временных особенностей развития и реальных потребностей в высококвалифицированных, креативных и инициативных специалистах. Такой подход позволяет рационально использовать ресурсы, обеспечивая точечное и эффективное развитие человеческого потенциала в соответствии с национальными интересами и глобальными экономическими тенденциями.

Системность - скоординированность отражает рассмотрение управления в качестве системы - некой целостности, состоящей из взаимообусловленных и взаимоопределяющих составляющих, характер взаимодействия которых определяет результат последней. Это в полной мере отражает цели и задачи управления формированием и использованием человеческого капитала, так как предполагает рассмотрение этой взаимосвязанной задачи в форме «потребность – предложение – потребность», означающее, что в любом пространстве и времени всегда имеет место потребность в человеческом капитале, определённой характеристики, главная часть которого определяется его содержанием. И это непрерывный и бесконечный по своей сути процесс позволяет путём многократных приближений, асимптотически

приближаться к «заданным минимальным отклонениям между потребностью и предложением».

Соблюдение вышеотмеченных принципов требует от правительства страны разрабатывать и реализовывать такие программы развития сферы образования, науки и экономики, которые во взаимосогласованном и взаимогармоничном функционировании позволяет достичь такого уровня развития сферы образования, когда каждый её выпускник сферы, особенно высшей и послевузовской, будет обеспечен соответствующей его квалификации работой, которая не только удовлетворяет его высокие профессиональные требования, но и позволяет получить достаточно высокие доходы, дающие возможность инвестировать и обогащать собственный человеческий капитал. В противном случае, в условиях когнитивной экономики, человеческий капитал подвержен ускоренному моральному износу – в среднем в течение 3–5 лет [136, с. 248-252]. Это связано с тем, что скорость обновления знаний уже достигла критического порога: один полный цикл обновления происходит за три-пять лет, и данный интервал продолжает сокращаться. Уже в обозримом будущем для выполнения практически каждой новой профессиональной задачи будут требоваться актуализированные знания и навыки. Такое стремительное изменение информационного ландшафта обусловливает глубокую трансформацию как содержания труда, так и системы подготовки кадров. Происходит переход к непрерывному, интегративному и производственно-ориентированному образовательному процессу, который всё чаще реализуется в цифровой информационной среде. В этих условиях знание становится не просто компонентом расширенного воспроизводства или обмена, а превращается в ключевой производственный ресурс. Оно востребовано не только при создании инноваций и генерации новых знаний, но и при производстве большинства видов продукции. Сам труд в своей основе приобретает когнитивный характер - то есть становится основанным на обработке,

применении и приобретении знаний, необходимых для решения профессиональных и производственных задач.

Такой характер трудовой деятельности в обозримом будущем будет предъявлять всё более высокие и содержательные требования к качеству человеческого капитала. Его формирование потребует всё большего времени, затрачиваемого на получение полноценного образования, что обусловлено возрастающей сложностью профессиональных функций.

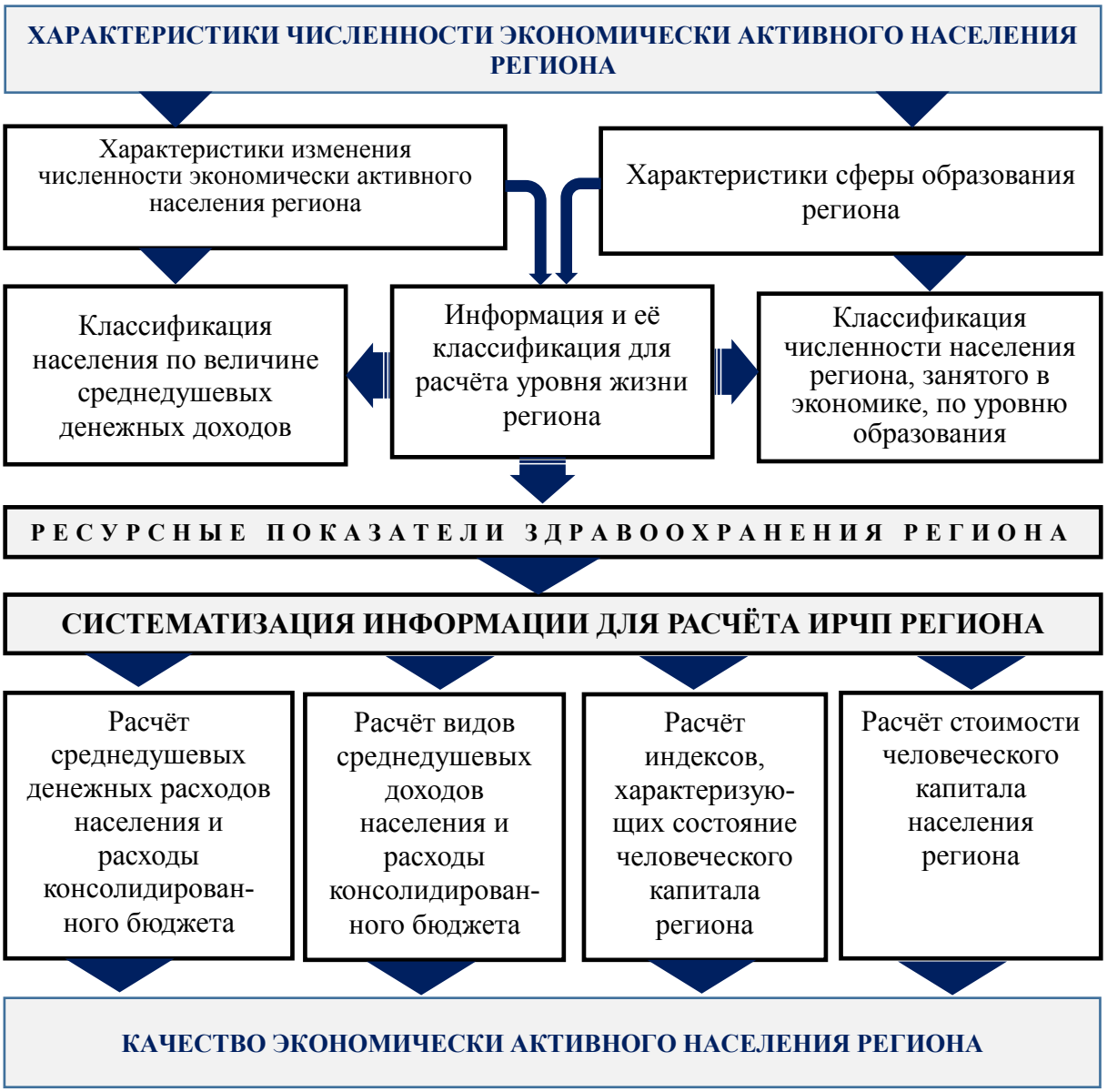


Рисунок 1.2. – Блок-схема расчёта стоимости качества экономически активного населения региона

Источник: Составлено автором [52, с. 47-53]; [68, с. 87-94]; [77, с. 127-130]

Так, согласно данным, в 1990-е годы устойчивые темпы прироста производительности труда в США (на уровне 3–4% ежегодно) во многом были связаны с поступательным ростом доли работников, обладающих полным или частичным высшим образованием [138, с. 86-92]. На сегодняшний день эта категория составляет порядка 60% от общей численности рабочей силы в стране. Результаты исследований, проведённых А.Мэддисоном, позволили установить устойчивую корреляцию между темпами экономического роста и уровнем образовательной подготовки населения. В частности, было эмпирически зафиксировано, что увеличение объёма государственных инвестиций в сферу образования на 1% приводит к росту валового внутреннего продукта на 0,35%. Этот факт наглядно демонстрирует фундаментальное значение человеческого капитала как стратегического ресурса, обеспечивающего долгосрочную стабильность и поступательное развитие национальной экономики [91]; [97]. Помимо этого, в соответствии с рядом авторитетных аналитических заключений, в странах с высоким уровнем экономического развития увеличение средней продолжительности образовательного цикла всего на один год способно обеспечить прирост валового внутреннего продукта в диапазоне от 5 до 15%. Этот факт наглядно подтверждает приоритетную роль инвестиций в образование как одного из ключевых драйверов макроэкономического развития. Указанная тенденция акцентирует необходимость расширения системы высшего образования, а также интенсификации подготовки квалифицированных кадров с высшим и послевузовским уровнем профессионального образования. Так, согласно расчётам, ежегодное увеличение численности носителей высшего образования на 1% обусловило рост ВВП на душу населения на уровне 5,9%, что демонстрирует высокую отдачу от вложений в человеческий капитал [182].

Следует отметить, что при формировании человеческого капитала необходимо определить среднюю продолжительность обучения в стране, которая включает обучение в школе, бакалавриатуре, магистратуре и PhD,

которые в индустриально развитых странах достаточно развиты; так, в «период с 1950 по 2006 годы, этот показатель увеличился в Японии с 9,11 до 15 лет, во Франции – с 9,58 до 16, в Великобритании – с 10,6 до 16,6, в США – с 11,27 до 16, в Австралии – 21 год, а в России – 14 лет» [91, с. 37-43], также расчёты требуют проведения долгосрочных прогнозов потребностей науки, государства и экономики в специалистах с высшим и послевузовским образованием, охватывая прогнозом возрастной ценз от 14 до 21 года, чтобы высококвалифицированный специалист, будущий учёный, проучившись 11 лет в школе, 4 года в бакалавриатуре и 2 года в магистратуре, а также 3 года в PhD, будучи высококвалифицированным и креативным специалистом, принимая научно и практически обоснованные и своевременные решения, однозначно реализуемые в пространстве и времени, мог успешно трудиться.

Асимптотическое приближение содержания человеческого капитала к потребностям национального, регионального и территориального характера в конкретном пространстве и времени требует выполнения долгосрочных прогнозов, разрабатывая которые, правительство страны решает ряд задач:

- проводит синтезированный анализ и оценку приоритетных направлений развития мировой науки, экономики и включает оценку текущего и стратегического состояния отраслей науки в программный документ, исходя из актуальности её развития в плане обеспечения перехода экономики на более высокий уровень развития, разрабатывает концепции и приоритетные отрасли национального хозяйства и науки, подлежащие ускоренному развитию. Принятые прогнозы используются в формировании концепций, долгосрочных программ и стратегий, реализация которых возлагается на соответствующие министерства и ведомства при непрерывной координации со стороны правительства страны;

- разработанные концепции, как правило, носят отраслевой или функциональный характер и охватывают деятельность последних на период действия данных руководящих документов, о степени реализации которых в

ходе выполнения этих программных документов правительство страны ежегодно предоставляет отчёт законодательному органу;

- на базе принятых концепций выполняется целая система прогнозов потребностей отраслей и сфер человеческой деятельности в высококвалифицированных специалистах-носителях человеческого капитала, с заданным содержанием и структурой теоретических и практических навыков на срок не менее 20 лет, куда входят 11 лет школы, 4 года бакалавриатуры, 2 года магистратуры и не менее 5 лет активной трудовой деятельности, чтобы субъект человеческого капитала сформировался как высококвалифицированный, творчески подходящий к выполнению своих обязанностей и мотивированный на выполнение должностных обязанностей специалист.

1.3. Институциональные основы регулирования развития человеческого капитала в регионе

Институциональный взгляд на процессы формирования человеческого капитала предполагает его анализ в тесной связи с продолжающимися во времени преобразованиями, происходящими в рамках институциональной среды. Изменения, происходившие в институциональной структуре экономики регионов Республики Таджикистан за последние десятилетия, представляют собой наглядный пример данной взаимосвязи и требуют теоретического осмысления и научного обоснования.

Глубинная трансформация национальной экономической системы в этот период сопровождалась распадом сложившихся хозяйственных связей, утратой ранее функционировавших экономических и политических институтов, сокращением общего экономического потенциала, а также деградацией как качественных, так и количественных характеристик совокупного человеческого капитала страны. Следует отметить, что фактический вектор преобразований оказался во многом отличным от тех

ориентиров, которые предполагались в начале социально-экономических преобразований. Тем не менее институциональная нестабильность и постоянная трансформация хозяйственной системы представляют собой неотъемлемые условия её обновления, адаптации и поступательного развития. В этой связи особую значимость приобретает выявление механизмов взаимовлияния между институциональными преобразованиями и процессами формирования человеческого потенциала, поскольку это позволяет определить наилучшие условия для его эффективного использования в целях ускорения социально-экономического роста. Для глубокого анализа и объяснения взаимодействия между институциональной средой и человеческим капиталом необходимо уточнение категориального аппарата, в частности, терминов «институты» и «институциональная среда». Важно подчеркнуть, что в различных направлениях институциональной экономической теории эти понятия интерпретируются неоднозначно, варьируясь от формально-правовых трактовок до социально-культурных и поведенческих подходов.

Представители старого институционализма, опираясь на идеи Т. Веблена, трактовали институты как устойчивые поведенческие модели и когнитивные стереотипы, сформировавшиеся на основе врождённых инстинктов и базовых потребностей человека. Наиболее жизнеспособные и стабильные институциональные формы, подтвердившие свою эффективность в процессе исторического воспроизводства, закрепляются в общественном сознании через культурные традиции, неформализованные нормы и кодифицированные правовые акты. Именно они составляют фундамент социальной организации, оказывающей непосредственное влияние на функционирование и динамику экономических процессов.

В интерпретации Т.Веблена институты представляют собой двойственную категорию, охватывающую как поведенческое, так и структурное измерения. С одной стороны, институты выступают в роли «закреплённых форм реагирования на стимулы, возникающие под

воздействием изменяющихся внешних условий», а с другой - как «социальные образования, формирующие специфическую систему общественных взаимоотношений». Первая сторона институционального явления проявляется в виде совокупности неформальных регуляторов поведения - обычаев, традиций, навыков и привычек. Вторая - выражается в формальных структурах, таких как институциональные организации (рынки, корпорации, банки и т.п.) и нормативно-правовая база (законодательные акты, указы, регламенты, административные предписания и прочие инструменты государственного регулирования).

Институты представляют собой динамичные структуры, подверженные постоянным изменениям: одни со временем утрачивают актуальность и распадаются, на их место приходят новые организационные и поведенческие формы. Согласно концепции Т. Веблена, движущей силой институциональной эволюции является внутренне присущая человеку черта - так называемое «праздное любопытство», то есть врождённая склонность к творческому поиску и саморазвитию. Именно этот феномен, по его мнению, лежит в основе как социального, так и научно-технологического прогресса общества. Веблен также впервые провёл параллель между институтами и генетической системой, подчёркивая их структурную схожесть. По его замыслу, институты функционируют подобно генам: они аккумулируют, воспроизводят и передают поведенческую информацию между поколениями. Этот процесс осуществляется посредством механизмов обучения, социального подражания и передачи опыта. Развивая идеи Веблена, Дж. Коммонс внёс важное уточнение, акцентируя внимание на осознанной природе институционального отбора. По его мнению, отбор институтов осуществляется не только стихийно, но и через рациональный выбор, основанный на общественном соглашении и коллективных интересах [19]. В рамках неоинституциональной школы взгляд на сущность институтов претерпел существенные изменения [19]. Здесь они рассматриваются как

нормы экономического взаимодействия, возникающие в процессе межличностной координации и регулирующие поведение субъектов.

Институты в этом контексте представляют собой формализованные и неформальные правила, ограничивающие произвольность действий, создающие рамки и условия для принятия решений. Одним из ключевых теоретиков данного направления, Д.Норт, определяет институты как совокупность формальных норм, соглашений и внутренних ограничений, обеспечивающих упорядоченность взаимодействий в обществе. Эти нормы закрепляются в виде законов, традиций, моральных норм и культурных паттернов. Особую значимость, по мнению Норта, имеет механизм обеспечения соблюдения институциональных правил: эффективность институтов во многом зависит от действенности санкций и уровня принуждения. Последнее реализуется как через внутреннюю самоцензуру индивида (страх наказания, стыд), так и через внешнее воздействие - государственные меры принуждения и социальные санкции. Таким образом, институциональное принуждение обеспечивается как формальными, так и неформальными структурами регулирования.

Согласно терминологической концепции, сформулированной Д.Нортом и Л.Дэвисом, институциональная среда представляет собой совокупность фундаментальных политических, социальных и правовых норм, которые формируют основу для функционирования механизмов производства, обмена и распределения [88, с. 5-6]. Эта среда задаёт рамочные условия для заключения институциональных соглашений и взаимодействия между экономическими агентами. В своей научной работе Н.В.Манохина обращает внимание на неоднозначность и расплывчатость трактовки ключевых категорий в рамках различных направлений институциональной теории. В связи с этим она предлагает уточнённые определения таких понятий, как «институциональная структура», «институциональная система», «институциональная среда» и «институциональное развитие». По её мнению, институциональная структура представляет собой организационную

конфигурацию институциональной системы, основанной на объединении индивидов, координирующих свою деятельность с целью достижения общих задач. Эта координация осуществляется на основе совпадения интересов и чёткого распределения прав, функций и обязанностей. Примерами таких структур выступают домохозяйства и фирмы, которые одновременно являются как элементами институциональной среды, так и самостоятельными институтами, обладающими внутренней организацией и включающими в себя множество микроинститутов [88, с. 5-6].

В свою очередь, институциональная система охватывает совокупность всех институтов и институциональных структур в их взаимосвязи и взаимодействии, а институциональное развитие понимается как направленная трансформация этих элементов под воздействием внутренних и внешних факторов. Указанные трансформационные процессы оказывают непосредственное воздействие на процессы формирования и модернизации человеческого капитала, способствуют адаптации субъектов экономической деятельности к изменениям внешней и внутренней среды, а также определяют вектор социально-экономического развития в целом.

Формирование человеческого капитала как ключевого детерминанта развития региональной экономики представляет собой неотъемлемую составляющую институционального прогресса и одного из приоритетных направлений региональной социально-экономической политики.

В Национальной стратегии развития на период до 2030 года обозначена цель трансформации структуры экономики от аграрно-индустриальной модели к индустриально-аграрной с учётом необходимости повышения конкурентоспособности отечественного производственного сектора. Основными условиями достижения поставленных задач являются эффективное использование потенциала человеческого капитала и широкомасштабное внедрение передовых технологических решений в производственную деятельность.

Реализация обозначенных ориентиров требует переоценки действующих возможностей, а также совершенствования институциональной базы, регулирующей эффективность задействования человеческого капитала в региональном контексте. Особое значение в данном процессе приобретает внедрение современных инструментов управления, среди которых особую роль играет институциональный подход как системный механизм обеспечения устойчивости и эффективности социально-экономических преобразований.

Поэтому, как указано в Национальной стратегии развития страны на период до 2030 г., «… проводимые Правительством Республики Таджикистан реформы были в большей степени сосредоточены на центральном уровне, в связи с чем «на местах» (в регионах страны) накопилось множество нерешённых проблем, что негативно сказывается на показателях сводных индексов социально-экономического положения районов страны» [176]. Вышеуказанный фактор предопределил необходимость пересмотра и более глубокого теоретико-методологического осмысления экономического содержания таких понятий, как «регион» и «региональная экономическая политика» (РЭП), с учётом актуальных условий функционирования государственной системы, а также действующих институциональных механизмов, регулирующих процессы формирования, накопления и эффективного применения человеческого капитала на уровне субъектов территории. В рамках научных изысканий российские исследователи В. Г. Игнатова и В. И. Бутова интерпретируют регион как административно-территориальную единицу, обладающую рядом ключевых характеристик: комплексностью; внутренней целостностью; отраслевой специализацией и управляемостью, под которой подразумевается наличие политико-административных структур, обеспечивающих координацию и управление развитием данной территории [43, с. 6].

Интерпретация понятия «регион», предложенная В.Г. Игнатовой и В.И. Бутовой, носит комплексный правовой и аналитико-методологический

характер, охватывая не только пространственно-географическую составляющую, но и институциональные признаки управляемости, что позволяет рассматривать регион как структурный элемент национальной территории.

Исследователями подчёркивается, что регион обладает рядом ключевых характеристик, к числу которых отнесены: комплексность (многоотраслевой характер), целостность (внутреннее единство), отраслевая специализация, а также наличие политико-административных институтов управления.

Следовательно, категория «регион» охватывает не только территориально-административные и географические границы, но также уровень социально-экономического развития, управленческий потенциал и степень эффективности функционирования соответствующих параметров внутри данной территориальной единицы.

По мнению Э. Маркузена, регион определяется как «исторически эволюционирующее, территориально-компактное сообщество, которое содержит в себе физическое окружение, социально-экономическую, политическую и культурную среду, а также пространственную структуру, отличную от иных регионов и территориальных единиц, таких как город или нация» [21, с. 17, 25].

Исходя из вышеизложенного и с учётом стратегических аспектов трактовки категории «регион» в её экономическом содержании, представляется обоснованным опираться на определение, предложенное Э. Маркузеном. Согласно его позиции, для того чтобы конкретная территория могла быть идентифицирована как регион, необходимо наличие устойчивой концентрации населения, объединённого общими культурно-историческими традициями и социальными нормами. При этом в пределах данной пространственно организованной общности должна формироваться уникальная социально-экономическая, политическая и культурная среда, отличающаяся от иных территориальных единиц, таких как административные области.

В рамках предложенного подхода регион рассматривается как пространственно-упорядоченное территориальное образование, существующее в пределах государственной юрисдикции и включающее в себя совокупность городских и сельских поселений. Таким образом, регион целесообразно понимать как административно-территориальную структуру, внутри которой осуществляется целенаправленное государственное регулирование социально-экономических процессов с опорой на имеющийся ресурсный, производственный и институциональный потенциалы.

Процессы становления и развития региона подчиняются определённой логике, детерминированной уровнем развития производительных сил и приоритетами государственной территориальной политики, направленной на обеспечение сбалансированного и устойчивого социально-экономического роста.

В условиях трансформации социально-экономических отношений региональная экономическая стратегия государства приобретает особо значимую роль, так как должна выполнять перераспределительную функцию, способствующую активизации экономической активности на местах и созданию благоприятной среды для воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала.

К приоритетным задачам региональной экономической политики следует отнести:

- оптимизацию социально-экономических условий, предполагающую формирование предпосылок для повышения уровня жизни и благосостояния экономически активного населения;
- повышение результативности использования трудового потенциала, что выражается в достижении максимальной эффективности от рационального применения человеческого капитала и профессиональных компетенций, накопленных в регионе.

С институциональной точки зрения, управление человеческим капиталом на региональном уровне представляет собой специфическую

территориально организованную систему регулирования, охватывающую комплекс социально-экономических институтов. Эти институты взаимодействуют с носителями человеческого капитала в целях его эффективного воспроизводства и использования для удовлетворения потребностей населения и обеспечения экономики региона квалифицированными трудовыми ресурсами надлежащего качества.

Организационно-управленческая модель управления человеческим капиталом в данном контексте трактуется в расширенном понимании и включает в себя следующие аспекты:

- упорядоченную совокупность трудовых ресурсов региона;
- взаимодействие между региональными структурами управления в процессе распределения и использования человеческих ресурсов;
- взаимосвязи между органами регионального управления и объектами управленческого воздействия;
- координацию между органами управления одного региона и административными структурами других территориальных образований;
- взаимодействие между региональными управленческими институтами и центральными органами государственной власти.

Развитие регионов осуществляется в рамках системы устойчивых принципов, таких как самоорганизация, самосохранение и самодостаточность, которые формируют вектор регионального роста. Эти принципы задают направление пространственного развития в соответствии с целевыми ориентирами государственной региональной политики, направленной на достижение сбалансированного уровня и сопоставимых темпов социально-экономического прогресса по всей территории страны.

В то же время внутренние векторы развития регионов определяются исходя из параметров их конкурентоспособности, что формирует основу для политики выравнивания социально-экономического потенциала. Эта направленность базируется на закономерности адаптивного сближения, включающей принципы подражания, доминирования и структурной

схожести, что в свою очередь порождает параметрическую иерархию территорий, классифицируемых по критериям финансовой обеспеченности и способности к автономному функционированию. Таким образом, установленные зависимости создают основу для формирования направлений пространственного развития регионов, учитывающих специфику их социально-экономического статуса, уровень обеспеченности ресурсами, а также потенциал к результативному формированию и рациональному использованию человеческого капитала. В этом контексте стратегическое программирование социально-экономической трансформации социальной сферы - как ключевого пространства воспроизводства и развития человеческого потенциала (за исключением корпоративных форматов профессионального обучения) - следует рассматривать как интегрированную систему взаимосвязанных инструментов, процедур и регулятивных механизмов.

Эти меры направлены как на достижение заданной результативности в использовании ресурсов, так и на оперативное реагирование на внешние вызовы, устранение негативных тенденций экономического, финансового и социального характера, а также на повышение адаптивности всей системы к изменяющимся условиям внешней среды.

Уточняя и развивая положения, представленные Н.Н.Прокофьевым применительно к тематике настоящего исследования, можно выделить ключевые характеристики управления социальной сферой как пространства формирования и развития человеческого капитала, а также как совокупности его институциональных элементов (региональных институтов) [166, с. 14]:

- ориентация на удовлетворение общественных потребностей - социальная сфера выступает в роли посредника между организациями, предоставляющими социальные услуги, и их потребителями, формируя тем самым основу для устойчивых и взаимовыгодных отношений между участниками социально-экономического обмена;

- сложная структурная организация подразумевает наличие полной совокупности ключевых элементов, формирующих условия для расширенного воспроизводства человеческого капитала. К числу таких элементов относятся системы образования, здравоохранения, культурной среды и механизмов социальной поддержки населения;

- внешняя институциональная взаимосвязь предполагает, что социальная сфера функционирует как интегрированная составляющая региональной институциональной архитектуры, тесно взаимодействующая с финансовыми, производственными, политическими и другими секторами. Это обуславливает необходимость согласованного управления и координации межотраслевых связей и взаимодействий;

- внутренняя структурированность - подразумевает наличие определённой организационной архитектуры социальной сферы, обеспечивающей её функционирование на институциональном уровне.

Стратегические приоритеты трансформации социальной сферы должны охватывать следующие ключевые элементы:

- формирование устойчивых институциональных основ социального развития, ориентированных на создание условий для реализации принципов социальной справедливости, стимулирование экономической динамики и обеспечение поступательного общественного прогресса;

- структурированное разделение ролей и компетенций между государством и индивидуумом, отражающее фундаментальные положения рыночной модели хозяйствования, при которой уровень личного благосостояния определяется не принципами уравнительности, а степенью активности субъекта в условиях конкуренции, выступающей основным стимулом для развития и самореализации.

Одним из ключевых факторов, определяющих процесс формирования и развития человеческого капитала в региональной экономике, выступает совершенствование системы здравоохранения. Обоснованные инвестиции в охрану здоровья населения способствуют продлению активного трудового

возраста, увеличивают период эффективной занятости и, как следствие, повышают результативность использования человеческого капитала в экономике региона. К основным индикаторам, отражающим результативность функционирования системы здравоохранения, относятся устойчивый прирост численности населения, рост средней продолжительности жизни, а также снижение показателей заболеваемости и смертности. Развитие рыночных механизмов в социально-экономической системе не могло не повлиять на принципы организации медицинской сферы. Существенное изменение заключается в трансформации восприятия здоровья: оно более не рассматривается исключительно как объект государственной монополии, а становится частью индивидуального человеческого капитала, обладающего чертами экономического актива и персональной ценностью для самого работника. Таким образом, здоровье приобретает двойственную природу - с одной стороны, выступая элементом производственного потенциала, а с другой - становясь личным ресурсом, осознанно управляемым и сохраняемым самим человеком в условиях рынка.

Система здравоохранения формирует физиологическую базу для становления человеческого капитала, функционируя в тесной связи с образовательной средой и развиваясь в рамках конкретных социально-экономических реалий, определяющих качество жизни населения региона. Исходя из этого, можно выделить совокупность общественных институтов, ответственных за управление процессами воспроизводства человеческого потенциала:

- учреждения, обеспечивающие охрану здоровья населения;
- органы, регулирующие образовательную деятельность;
- структуры, осуществляющие контроль в сфере занятости, трудовых отношений и социальной поддержки населения;
- организации, отвечающие за экологическую безопасность и охрану окружающей среды;

– координирующие центры, обеспечивающие взаимодействие между перечисленными институциональными звеньями.

Одним из факторов, обусловивших ограниченное использование человеческого капитала, стал резкий переход от централизованной административно-командной модели экономики к рыночным механизмам. Реформаторские процессы привели к глубокой трансформации социально-экономической основы государства при постепенной смене институционального контекста воспроизводства общественной жизни. В новых условиях базу формирования человеческого капитала начала составлять многоукладная система собственности, функционирующая на основе рыночных механизмов, где доминируют эквивалентно-возмездные формы экономического обмена.

Тем не менее, эти механизмы оказались встроенными в старую институциональную структуру, не признающую человеческий капитал как полноценную производственную категорию. В результате - существующие институты и их организационные формы не смогли обеспечить условия для воспроизводства человеческих трудовых способностей ни в смысле их наращивания как стоимости, ни в плане эффективного включения в этот процесс бизнеса и государства.

При этом государство, несмотря на конституционно закреплённый статус Таджикистана как социального государства, декларирующего создание условий для достойной жизни и свободного развития каждого гражданина, пока не реализовало в полной мере потенциал институциональной поддержки развития человеческого капитала [3].

Для достижения Целей развития тысячелетия Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 01.09.2007 за №500 была принята «Концепция перехода Республики Таджикистан к устойчивому развитию» [4].

В контексте такой Концепции устойчивое развитие в Таджикистане рассматривается как подсистема устойчивого развития мирового сообщества,

а национальные модели выступают в качестве реализации целей и задач, изложенных в декларациях и международных соглашениях. Основная цель – переход к устойчивому развитию в Республике Таджикистан – заключается в обеспечении стабильного социально-экономического развития и рационального использования природных ресурсов для удовлетворения потребностей нынешнего и будущих поколений населения страны, достижения нового качества жизни людей.

Понятия «человеческий потенциал» и «рабочая сила» имеют общую теоретическую основу, поскольку обе категории отражают совокупность производительных качеств, способных быть реализованными в рамках экономической деятельности. В этом контексте рабочая сила, пригодная к включению в общественное производство, нами обозначается как «потенциальная рабочая сила». С целью устранения логического разрыва, обнаруженного в рассуждениях П. Солодухи, представляется целесообразным трактовать человеческий потенциал, представленный на рынке труда, как потенциальную рабочую силу. Тем не менее, следует отметить, что индивидуальные мотивации и общественные экономические интересы в вопросах формирования и использования рабочей силы не всегда совпадают. Работодатели, как правило, ориентированы не на весь спектр личностных характеристик индивида, а лишь на те компетенции и профессиональные навыки, которые непосредственно задействованы в процессе производства товаров и услуг. Только те способности работника, которые позволяют создавать социально значимые экономические блага, становятся объектом рыночного обмена. Следовательно, лишь та часть потенциальной рабочей силы, которая получила общественное признание и стоимостную оценку со стороны работодателей, трансформируется в функциональную рабочую силу. Уточняя позицию П. Солодухи, предлагаем под функциональной рабочей силой понимать тот сегмент человеческого потенциала, который адаптирован к рыночным условиям и востребован в рамках существующих общественных потребностей. Объективная

дифференциация рабочей силы на потенциальную и функциональную обусловлена дуализмом процесса её формирования - с одной стороны, он отражает личностное саморазвитие, с другой - включён в систему общественно-экономических отношений.

Индивид развивает свои способности через внутреннюю, индивидуализированную деятельность, опираясь на личные цели, интересы и предпочтения. Однако одновременно он вступает в многоуровневые социально-экономические взаимодействия, связанные с производством, присвоением, использованием и сохранением рабочей силы как ресурса. Эти отношения отражают масштабы и содержание общественного запроса на рабочую силу как производственный фактор, позволяющий создавать общественно значимые ценности. Таким образом, общество, действующее через систему работодателей, формирует вектор развития человеческого потенциала, предъявляя спрос на определённые типы компетенций.

В результате не все усилия индивида по самосовершенствованию получают признание в форме общественного труда. Лишь те затраты труда, которые являются основой формирования функционально пригодной рабочей силы - то есть совокупности характеристик, способностей и навыков, способных в конкретных исторических условиях удовлетворять широкий спектр общественных потребностей, - признаются социально значимыми и получают отражение в системе экономического обмена. Указанные затраты представляют собой форму внешне организованной, институционально закреплённой трудовой деятельности, возникающей и реализуемой исключительно в пределах действующих хозяйственных связей, охватывающих все стадии воспроизводственного цикла рабочей силы. Общественный труд в данном контексте рассматривается как производная функция от сложившейся системы экономико-производственных взаимодействий.

Под его воздействием рабочая сила - как совокупность индивидуальных способностей и качеств личности - утрачивает свою чисто биологическую

природу и приобретает общественную форму существования, становясь носителем социально признанной ценности. Лишь тогда, когда потенциальная рабочая сила получает институциональное признание и трансформируется в функциональную, она обретает реальную значимость как для общества в лице различных категорий работодателей (включая частных предпринимателей, корпоративные структуры и государственные органы), так и для самого работника.

Ценность функциональной рабочей силы заключается в её способности на протяжении длительного периода производить материальные и нематериальные блага, а также генерировать устойчивый поток доходов. В таком виде она выступает как один из ключевых факторов производственного процесса - в форме человеческого капитала. Сущность общественного труда, посредством которого потенциальная рабочая сила преобразуется в человеческий капитал, заключается в персонализации производственных отношений.

Основными инструментами этого процесса являются социально-экономические институты - совокупность нормативных установлений, регулятивных механизмов и процедур, обеспечивающих стандартизацию и координацию взаимодействий между участниками общества. Эти институты формируют институциональное пространство, в котором индивиды воспринимают окружающий социальный порядок как систему предписаний, моральных норм, традиций и ценностных ориентиров, задающих параметры допустимого и ожидаемого поведения. Институты выполняют важную координационную функцию: они упрощают принятие совместимых решений, способствуют формированию общих рамок интерпретации действительности и единых критериев оценки как самих социальных фактов, так и субъектов взаимодействия. Следовательно, человеческий капитал следует интерпретировать как институционально оформленную форму существования и реализации рабочей силы, обладающую значимой общественной функцией и представляющую собой совокупность социально-

экономических связей и процессов, связанных с её становлением, развитием, воспроизводством и продуктивным использованием в рамках экономической системы.

В контексте настоящего исследования под человеческим капиталом понимается целостное образование, объединяющее в себе как потенциальные, так и функциональные характеристики рабочей силы, которые раскрываются в процессе её взаимодействия с экономическими субъектами, в первую очередь - с работодателем, в рамках трудовых и производственных отношений.

Условия, механизмы, формы и временные параметры этого взаимодействия зависят от особенностей функционирования социально-экономических институтов как на уровне региона, так и на уровне государства.

Следуя подходу, согласно которому общественный институт представляет собой органически сформированную в ходе исторического развития структуру, специализирующуюся на решении определённых общественно значимых задач, можно утверждать: эффективность института определяется не только его формальной легитимностью, но и способностью отражать и удовлетворять актуальные потребности общества.

Формально созданные структуры, даже обладающие полномочиями, не всегда способны выполнять функции подлинного института, если не обладают общественной поддержкой и функциональной эффективностью. Авторская схема взаимодействия социально-экономических институтов региона в процессе становления и развития человеческого капитала представлена на рис. 1.3.

В представленной модели формирование человеческого капитала интерпретируется как целенаправленный процесс институционального воздействия со стороны социально-экономических структур, в рамках которого индивид осваивает знания, приобретает профессиональные навыки и развивает умения, необходимые для последующего предложения

собственной потенциальной рабочей силы на рынке труда.

Рисунок 1.3. – Взаимодействия социально-экономических институтов региона в процессе формирования и развития человеческого капитала
Источник: Составлено автором [102, с. 24-32]; [173, с. 57-68]

Под развитием человеческого капитала далее будет пониматься процесс активного влияния институтов социальной и экономической природы на личность, уже интегрированную в рыночную систему, в результате чего

происходит увеличение стоимости её функциональной рабочей силы. Такое воздействие особенно актуализируется для лиц, обладающих общим или профессиональным образованием и осознающих необходимость в повышении квалификации, получении дополнительного образования или прохождении процесса переподготовки. По мнению П. Солодухи, рыночный механизм в сфере функционирования человеческого капитала проявляет себя в ограниченной степени, что обусловлено рядом объективных факторов [168, с. 21].

В представленной концептуальной модели формирование человеческого капитала трактуется как целенаправленный и систематический процесс институционального влияния социально-экономических структур, в результате которого личность осваивает знания, приобретает умения и профессиональные навыки, позволяющие ей осуществлять предложение своей потенциальной рабочей силы на рынке труда.

В дальнейшем под развитием человеческого капитала предполагается понимать процесс институционального воздействия на индивида, уже интегрированного в рыночную систему, в ходе которого возрастает стоимость его функциональной рабочей силы. Такому влиянию подвергается человек, обладающий общим или профессиональным образованием и осознающий необходимость в дальнейшем повышении квалификации, переобучении, получении дополнительных компетенций и т.д.

Согласно мнению П. Солодухи [168, с. 21], функционирование рыночного механизма в контексте человеческого капитала имеет ограниченную эффективность по ряду причин:

1. Человеческий капитал представляет собой результат социальных взаимодействий. Несмотря на стремление каждого индивида к достижению личных целей, он неизбежно должен учитывать интересы других экономических агентов. Развитие и реализация производственного потенциала личности происходят во взаимосвязи и при участии других

членов общества, которые прямо или косвенно воздействуют на этот процесс.

2. Индивидуальные предпочтения не являются полностью стабильной экзогенной категорией. В каждый конкретный исторический момент они отражают доминирующую систему общественных ценностей, формируемую под влиянием соответствующей культурной среды.

3. Индивиды действуют в условиях высокой степени информационной неопределённости, не обладая исчерпывающими и достоверными сведениями о будущих обстоятельствах, которые могут существенно повлиять на процессы становления, трансформации и воспроизводства человеческого капитала. С указанными тезисами можно согласиться лишь отчасти. Механизмы реализации человеческого капитала как институциональной формы социально-экономического характера разворачиваются в зависимости от конкретной конъюнктуры рынка труда, который, в свою очередь, находится в тесной взаимосвязи с колебаниями товарных рынков как на среднем (мезо-), так и на национальном (макро-) уровне.

Эти процессы в значительной степени определяются природно-историческими и территориальными особенностями региона, которые оказывают существенное влияние на его производственную структуру.

С нашей точки зрения, рынок в большей степени раскрывает общественную природу категории «человеческий капитал», и в меньшей степени ставит процессы его формирования, развития и использования в зависимость от изменчивых индивидуальных предпочтений. Эволюция институциональной среды побуждает носителей человеческого капитала к его трансформации, ориентирует их на адаптацию к новым экономическим реалиям, стимулирует приобретение и наращивание профессионального и политико-экономического опыта в условиях конкурентной рыночной среды, а также способствует генерации знаний, внедрению инноваций и участию в процессах модернизации.

С переходом Республики Таджикистан к рыночной модели экономики и обретением государственности любое предпринимательство следует рассматривать как форму инновационной активности. Это породило качественные изменения в содержании человеческого капитала, выразившиеся в накоплении новых производственных способностей, институциональном обновлении через модификацию договорных механизмов, законодательных инициатив и реализации человеческого ресурса в рамках различных организационно-управленческих структур.

Опираясь на обобщённые теоретические подходы, представляется возможным сформулировать следующее определение: в условиях структурной трансформации экономики человеческий капитал следует рассматривать как интегрированный ресурсный потенциал, охватывающий накопленные индивидом здоровье, систему знаний, практические умения, профессионально-квалификационные компетенции, мотивационные ориентиры, а также адаптивные, коммуникативные и этико-поведенческие характеристики личности. Данный потенциал формируется в результате целенаправленного инвестиционного воздействия в контексте изменяющейся институциональной среды и оказывает существенное влияние на траектории и содержание социально-экономических преобразований. В условиях трансформации институциональной парадигмы в Республике Таджикистан закономерно происходит переосмысление роли человека труда в общественном сознании. Представленная на схеме (рис. 1.4) логика демонстрирует, что эволюция взглядов на созидательный потенциал личности и процесс его формирования должна двигаться в направлении перехода от понятий *«рабочая сила»*, *«трудовые ресурсы»* к более содержательным и современным категориям - *«человеческие ресурсы»* и далее к *«человеческому капиталу»*.

Институциональная трактовка процессов формирования и развития человеческого капитала в рамках представленной модели носит эволюционно-циклический характер. На каждом последующем этапе

потенциал личности в сфере труда и профессиональной самореализации претерпевает качественные изменения под влиянием накопленного интеллектуального ресурса, трансформации ценностных ориентиров и возрастающих требований внешнеэкономической и социокультурной среды. Таким образом, развитие человеческого капитала предстаёт как непрерывный, стадийный процесс, в котором институциональные факторы выступают определяющими детерминантами, задающими темпы, векторы и содержательные параметры формирования индивидуальных и профессиональных характеристик, соответствующих потребностям современной социально-экономической системы.

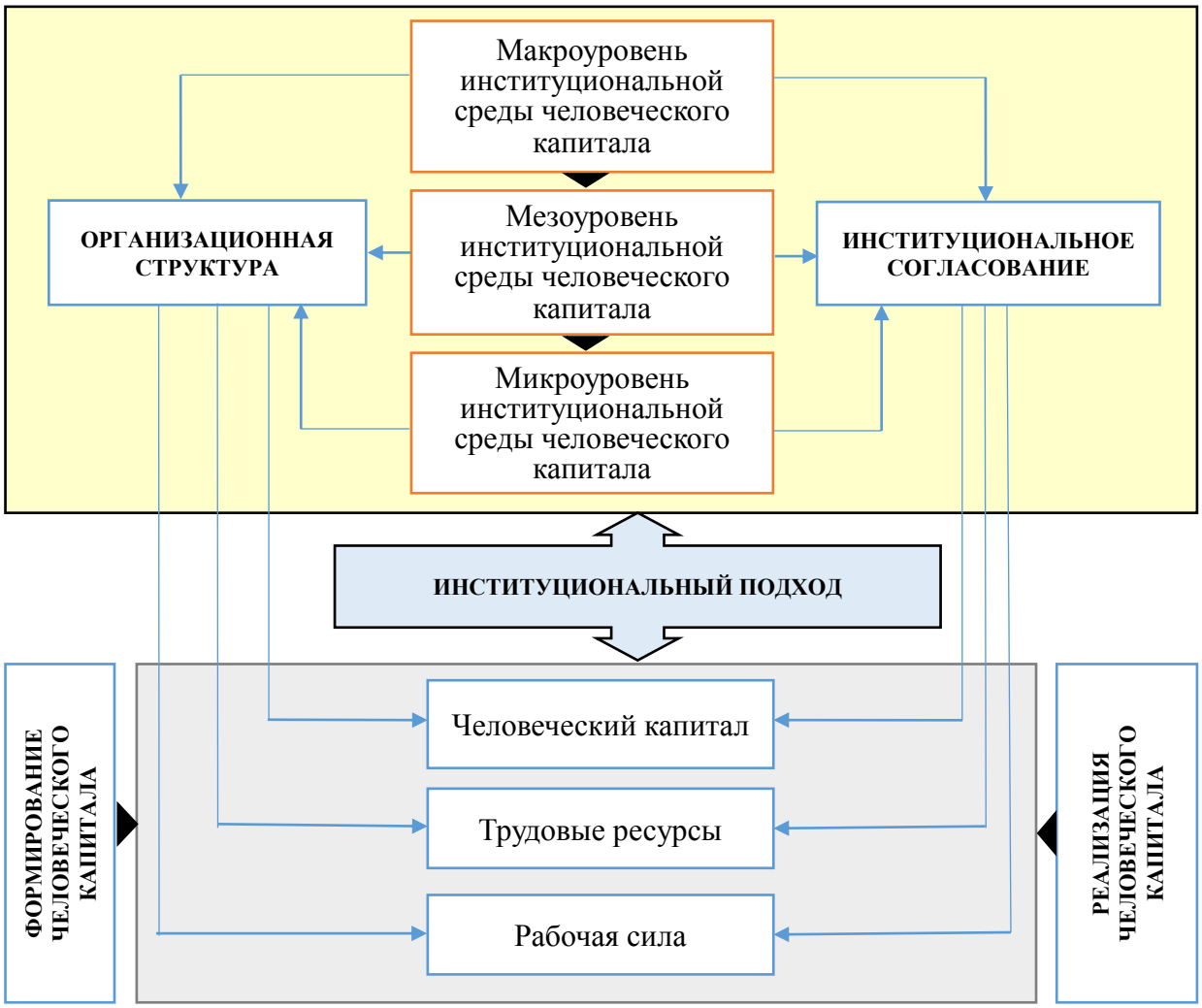


Рисунок 1.4. – Влияние институциональной среды на развитие человеческого капитала

Источник: Составлено автором на основе [160, с. 9]; [145, с. 62-72]; [151, с. 18-23]

Вместе с тем эволюции подвержены не только формирующие элементы, но и внутренняя сущность человеческого капитала, а также и само его восприятие в общественном сознании как стратегического ресурса, требующего вложений, планомерного наращивания и последующего получения возврата в форме повышенного дохода и социальной отдачи. Сдвиг в системе ценностей экономических субъектов обусловлен не только изменением внешних стимулов к трудовой активности и мотивационных установок, но и переосмыслением глубинных моделей поведения - элементов общественного менталитета и культурных установок. Формирование и адаптация институциональных подходов к человеческому капиталу происходит непосредственно через практику его реализации в рамках организационно-управленческих структур.

Одновременно с этим радикальные изменения в институциональных правилах функционирования системы задают новые параметры социальной среды, трансформируют ожидания и предъявляют новые запросы к качественному составу человеческого капитала и непосредственно воздействуют на процессы его воспроизводства и прироста.

С учётом вышеизложенных положений, можно выделить следующие обобщающие положения:

- влияние институционального подхода на процессы формирования и развития человеческого капитала реализуется как в прямой форме, так и опосредованно - посредством функционирования организационно-управленческих структур, регуляторных механизмов и институциональных соглашений. Институциональная среда посредством системы формализованных соглашений и установленных норм, определяющих правила взаимодействия, кооперации и конкуренции, формирует социальные условия существования индивидов, одновременно ограничивая и стимулируя их экономическую активность;
- модификация институционального контекста побуждает носителей человеческого капитала к его обновлению и адаптации, направляя их на

освоение новых форм хозяйственной деятельности, накопление профессионального опыта и знаний, а также на реализацию инновационного потенциала. Это, в свою очередь, приводит к преобразованию содержания человеческого капитала, усилению его производственных характеристик, а также к институциональной перестройке, происходящей через изменение правил взаимодействия, законодательных инициатив и организационных механизмов.

Выводы по главе:

Таким образом, в исследовании показано, что эволюция человеческого капитала в мировой экономике как постепенное увеличение удельного веса человеческого фактора в ВВП, и особенно его креативной, высокопрофессиональной части, и отражения этих тенденций в трудах авторов, используется в развитии науки и практики уровня экономики.

В управлении процессом формирования и использования человеческого капитала участвуют субъекты – государственная власть, региональная власть, крупный бизнес, население региона и инновационные учреждения. Цели, способы и ресурсы воздействия на человеческий капитал отличаются, но в целом сохраняются как органическая часть единого целого, которое целенаправленно вносит свой вклад в указанный процесс.

В условиях институциональных преобразований, происходящих в Республике Таджикистан, наблюдается логичное изменение общественного отношения к человеку труда. Эволюция взглядов на созидательные способности личности и на процесс её становления требует отхода от устаревших терминов «рабочая сила», «трудовые ресурсы» в сторону современных категорий - «человеческие ресурсы» и далее - «человеческий капитал», что отражает признание производительных возможностей личности как стратегического актива.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Общая характеристика формирования человеческого капитала в регионе

В рамках национальной экономической системы каждой страны регионы выступают в качестве платформ для формирования конкурентной экономической среды, развития креативности, внедрения инноваций и создания новых хозяйствующих субъектов, основанных на генерации и распространении знаний. Именно на региональном уровне формируются предпосылки для возникновения точек экономического роста. На сегодняшний день движущие факторы регионального развития всё в большей степени смещаются в сторону таких категорий, как «экономика знаний» и «человеческий капитал». Устойчивое развитие региона напрямую связано с уровнем компетентности его населения, интеллектуальным потенциалом, а также совокупностью личностных и профессиональных качеств граждан, что в совокупности формирует основу человеческого капитала. Как подчёркивается в НСР-2030 года, достижение устойчивой траектории развития как на общегосударственном, так и на региональном уровне невозможно без активного внедрения инновационных решений во все сферы социально-экономической системы. В этой связи следует отметить, что определяющим фактором подобной модели экономического роста выступает человеческий капитал, в структуре которого системообразующую роль играют образование и научно-исследовательская деятельность. Именно они являются ключевыми предпосылками для укрепления национальной безопасности и повышения конкурентоспособности отечественной экономики в условиях глобальных трансформаций.

Указанный подход предусматривает необходимость интенсификации экономического роста, сопровождающегося модернизацией производственного потенциала, углублением структурных преобразований в социальной сфере и рациональным задействованием человеческого капитала в качестве ключевого ресурса развития как национальной экономики в целом, так и региональных хозяйственных систем в частности (табл. 2.1). Оценка макроэкономических индикаторов, отражающих динамику экономического развития Республики Таджикистан в целом и Согдийской области в частности, свидетельствует о том, что, несмотря на достигнутые успехи и положительную тенденцию общего роста, темпы увеличения объёмов производства по ключевым направлениям остаются недостаточно высокими. Роль Согдийской области в социально-экономической системе Республики Таджикистан определяется следующими параметрами: на её территорию приходится 17,8% общей площади страны, а численность населения составляет 28,6% от республиканского уровня.

Доля занятых в экономике – 902,7 тыс. чел или 35,2%, доля ВРП – 35177,4 млн сомони или 27,1%. Структура занятого населения Согдийской области в исследуемый период продолжает изменяться, так если в 2000 г. по региону в целом она составила 434,0 тыс. чел., а занятость населения в экономике республики насчитывала 1745 тыс. чел., или доля занятости населения Согдийской области в составе общей занятости по республике составила 24,9%, то к концу 2023 года эта величина равнялась 902,7 тыс. чел., а доля занятого населения Согдийской области в составе общий занятости населения республики составила 2568 тыс. чел. или 35,2%.

Таблица 2.1. – Доля Согдийской области в формировании макроэкономических показателей Республики Таджикистан

Показатели	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
ВВП, млн сомони	1786,8	7206,6	24707,1	50977,8	83958,3	101076,4	115739,4	130000,0
Население республики, тыс. чел.	6264,6	6842,2	7621,2	8551,2	9716,8	9886,8	10078,4	10200,0
ВВП на душу населения, тыс. сомони	288,4	1062,8	3285,8	6031,7	8922,2	10312,0	11808,0	12745,1
Занятое население в экономике республики, тыс. чел.	1745	2112	2233	2381	2506	2534	2545	2568
Объем промышленной продукции Республики Таджикистан в ценах 2023 г., млн сомони	5995	10437	11923	16939	32467	39221	43025	46000
ВРП Согдийской области, млн сомони	486,8	1764,5	5716,2	12036,9	21621,9	27465,4	31939,2	35177,4
Доля ВРП Согдийской области в составе ВВП республики, в %	27,2	24,5	23,1	23,6	25,8	27,2	27,6	27,1
Население Согдийской области, тыс. чел.	1901,8	2047,9	2247,6	2511,1	2783,0	2823,9	2870,0	2917,3
Доля населения Согдийской области в составе общей численности населения республики, в %	30,4	29,9	29,5	29,4	28,6	28,6	28,5	28,6
Занятое население Согдийской области, тыс. чел.	434,0	729,5	771,1	798,7	845,0	882,8	885,1	902,7
Доля занятых в Согдийской области в составе общей занятости населения республики, в %	24,9	34,5	34,5	33,5	33,7	34,8	34,8	35,2
Объем промышленной продукции Согдийской области в ценах 2023 г., млн сомони	1752,6	2858,9	3466,7	6726,3	16361,8	21253,9	24293,3	26188,1
Доля региональной промышленной продукции в общем объеме промышленной продукции в республике, в %	29,2	27,4	29,1	39,7	50,4	54,2	56,5	56,9

Источник: Составлено автором на основе [12, с. 10-14, 81-82, 249]; [15, с. 94, 257]; [17, с. 8-13, 79, 179]; [186]

Указанный показатель свидетельствует о наличии нерешённой проблемы в сфере занятости населения и неэффективном использовании потенциала человеческого капитала. Это проявляется в устойчивом дисбалансе между ускоренными темпами естественного прироста населения и ограниченными возможностями по созданию качественных и достойных рабочих мест в условиях продолжающегося этапа социально-экономической трансформации.

Именно данный дисбаланс выступает одной из ключевых причин как внутренней, так и внешней трудовой миграции, а также способствует распространению масштабной неформальной занятости, которая на сегодняшний день фактически функционирует как самостоятельный сегмент регионального рынка труда. В связи с этим акцент сделан на исследовании структуры и особенностей занятости населения, включая формальный сектор, где особое значение приобретает проблема соответствия рабочих мест квалификационному и профессиональному потенциалу работников, а также отраслевую дифференциацию занятости с учётом гендерно-возрастных характеристик трудовых ресурсов.

Экономика Таджикистана демонстрирует устойчивый рост, особенно заметный в ВВП и ВРП Согда. Согдийская область становится ключевым индустриальным регионом, с постоянно растущей долей в промышленности. Рост занятости в Согде также опережает республиканский, что делает его важным рынком труда. Уровень жизни, судя по ВВП на душу, значительно повысился, но есть риск диспропорций в занятости и территориальном развитии (табл. 2.2).

Согласно концепции экономики знаний, в среде экономики знаний (инновационная экономика, экономика основанной на знаниях, информационное общество) рост удельного веса сферы услуг в формировании ВРП отражает процесс увеличения удельного веса неограниченных ресурсов – знаний в формировании ВРП.

Таблица 2.2. – Гендерное соотношение в экономике Согдийской области (тыс. чел.)

Показатели	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Среднегодовая численность экономически активного населения в регионе	451,9	416,7	398,7	402,0	432,4	438,0	438,0	438,5
В том числе женщины (%)	44,9	45,7	44,2	54,4	45,5	46,7	46,8	46,8
Общее количество занятого населения в регионе	434,0	729,5	771,1	798,7	845,0	882,8	885,1	902,7
В том числе женщины (%)	48,7	42,0	44,9	45,7	48,3	48,0	49,6	49,6
Общее количество безработных в регионе	12,9	13,4	14,6	10,9	7,9	7,8	7,0	6,0
В том числе женщины (%)	55,0	59,7	52,7	49,5	50,6	53,8	52,9	48,3
Количество населения, имеющего высшее образование	90,2		110,5		127,3			
В том числе женщины (%)	28,6		34,1		40,5			
Количество населения без образования	80,4		53,2		23,1			
В том числе женщины (%)	85,4		49,6		79,2			

Источник: Составлено автором на основе [15, с. 94]; [17, с. 8-13, 79-87]; [9, с. 8-9, 18-25, 52-55]

Последний подразумевает непрерывный рост объёмов затрат на науку, высшее образование, здравоохранение, информационно-коммуникационные технологии, консультативные, финансовые и иные высокотехнологические и наукоёмкие услуги. Если эта тенденция не имеет места, то рост сферы услуг в формировании ВРП будет происходит за счёт возрастания объёмов услуг в сферах человеческой деятельности, «обогащающей, специализирующейся на деятельности экономически активного населения» в формировании ВРП; это приводит при прочих равных условиях к тому, что каждый занимается своим делом для создания максимума благоприятных условий для «креативной, высокопрофессиональной и высокоинтеллектуальной части населения» чтобы люди не тратили своё драгоценное время на выполнение рутинной, малоквалифицированной работы, производительность которой в разы ниже производительности их труда.

Когда этот процесс сопровождается интенсивным возрастанием и углублением научно-исследовательскими, опытно-конструкторскими,

внедренческими операциями, то где сфера услуг будет действовать на сферу реального сектора напрямую – через разработки и внедрения новой техники, технологии, новой или усовершенствованной продукции, как это наблюдается в индустриально развитых и постиндустриальных странах. Резюмируя, следует заметить, что эффективность использования человеческого капитала определяется через эффективность реального сектора (табл. 2.3).

Таблица 2.3. – Количество трудовых ресурсов, вовлечённых в экономическую деятельность региона (Согдийская область), тыс. чел.

Наименование показателей	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Трудовые ресурсы	1021,7	1218,9	1387,0	1521,4	1630,8	1652,2	1675,2	1737,8
Численность экономически активного населения	446,9	742,9	785,7	809,6	852,9	890,6	892,1	908,7
Занятость населения, всего	434	729,5	771,1	798,7	845,0	882,8	885,1	902,7
Занятость в реальном секторе	300,2	290,6	269,4	256,5	281,7	283,6	286,4	287,3
Занятость в секторе услуг	151,7	126,1	129,3	145,5	150,7	154,4	151,6	151,2

Источник: Составлено автором на основе [15, с. 94-95, 97-100, 103]; [17, с. 8-9, 79-81, 85]

Из таблицы 2.3 можно видеть, что отношение экономически активного населения к численности занятых в экономике имеет главным образом три тенденции: уровень занятости в составе экономически активного населения в регионе сокращается, это свидетельствует о том, что численность экономически активного населения возрастает быстрее чем реально занятых в экономике. Анализ показывает, что в период 2000-2020 гг. удельный вес населения, имеющих высшее профессиональное образование среди лиц в возрасте 16 и старше, постепенно растёт (приложение 2).

Так, в 2000г. в г.Худжанде доля лиц старше 16 лет, имеющих высшее профессиональное образование равнялась 12,3%. К 2010г. данный показатель возрос до 15,3%, однако к 2020 году зафиксировано снижение до уровня 13,8%. Таким образом, в сравнении с 2000 годом отмечается прирост на 1,5 процентный пункт, тогда как относительно 2010 года зафиксировано снижение на аналогичную величину. Доля населения с неоконченным высшим образованием также демонстрирует тенденцию к росту: с 2,6% в 2000 году до 5,1% в 2010 году и до 6,8% в 2020 году. Это соответствует увеличению на 4,2 процентного пункта по сравнению с 2000 годом и на 1,7 процентного пункта по сравнению с 2010 годом. Особенно значительные изменения зафиксированы в категории лиц со средним специальным профессиональным образованием. В 2000 году их доля составляла 5,5%, в 2010 году - 8,1%, а к 2020 году достигла 34,3%. Это свидетельствует о росте на 28,8 процентных пунктов по сравнению с 2000 годом и на 26,2 процентных пунктов по сравнению с 2010 годом. Удельный вес населения с полным средним образованием в 2000 году составлял 34,0%, в 2010 году - 31,4%, а к 2020 году снизился до 13,2%. Таким образом, по сравнению с 2000 годом показатель уменьшился на 20,8 процентных пунктов, а по отношению к 2010 году - на 18,2 процентных пунктов. Что касается доли лиц с неполным средним образованием, она увеличилась: с 9,0% в 2000 году до 10,0% в 2010 году и достигла 11,0% в 2020 году. Это означает рост на 2 процентных пункта по сравнению с 2000 годом и на 1 процентный пункт по отношению к 2010 году.

На основе представленных статистических данных можно сделать вывод о продолжающемся росте доли населения с высшим профессиональным образованием в общей численности экономически активного населения. Так, если в 2010 году данный показатель составлял 46,3%, то к 2020 году он увеличился до 61,82%. Такая динамика свидетельствует о структурных изменениях в трудовом потенциале и соответствует современным требованиям, предъявляемым к квалификационному составу работников в

условиях формирования экономики, основанной на знаниях. Это свидетельствует о том, что формально, без классификации занятых с высшим профессиональным образованием в разрезе отраслей и сфер человеческой деятельности, разбитых по специальностям, и уровню профессиональной подготовки, а также их участию в расширенном воспроизводстве, можно констатировать факт соответствия результатов подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием потребностям инновационной экономики.

Результаты анализа свидетельствуют о следующем: в 2010 году численность лиц с высшим профессиональным образованием в Согдийской области составляла 93 486 человек, тогда как к 2020 году этот показатель увеличился до 129 365 человек, что эквивалентно 15,2% экономически активного населения региона и 15,3% от числа занятых в экономике. Однако даже при таком уровне обеспеченности он остаётся в 1,5 раза ниже ориентиров, заданных экономикой, основанной на знаниях, в части насыщенности кадровым потенциалом с высшим образованием. Необходимо принять во внимание, что наличие высшего профессионального образования не всегда означает включённость индивида в экономически активное население. Определённая часть таких лиц находится на заслуженном отдыхе, вовлечена в процессы внешней трудовой миграции или временно не участвует в трудовой деятельности по различным обстоятельствам. При прочих равных условиях это свидетельствует о сохраняющемся дефиците квалифицированных кадров с высшим образованием, востребованных для устойчивого и эффективного функционирования региональной экономики. Процесс восполнения этого кадрового дефицита продолжается. В частности, в период с 2010 по 2023 год в регионе было подготовлено 110 971 выпускников вузов [14, с. 119-120, 125-126]; [17, с. 82, 106]. В результате общее количество лиц с высшим профессиональным образованием по состоянию на 2023 год достигло 157543 чел. К концу 2023 года численность экономически активного населения, вовлечённого в трудовую деятельность

на территории Согдийской области, достигла 908,7 тыс. человек. Удельный вес специалистов, обладающих высшим профессиональным образованием, в общей структуре занятого населения составил 17,3%, при условии полной трудовой реализации всех лиц с соответствующим уровнем образовательной квалификации.

В ретроспективном сравнении с 2010 годом, когда количество лиц с высшим образованием в регионе составляло 93 486 чел. при общей численности занятого населения 785,7 тыс. чел., данный показатель находился на уровне 11,9%. Таким образом, за рассматриваемый период удельный вес специалистов с высшим образованием увеличился на 5,4 процентных пункта. В среднем это означает, что ежегодный прирост доли высококвалифицированных кадров среди занятого населения региона составляет около 0,4 процентного пункта. Примечательно, что увеличение насыщенности региональной экономики специалистами с высшим профессиональным образованием на 1% сопровождается ростом валового регионального продукта Согдийской области примерно на 1,2%, что указывает на высокую корреляцию между уровнем квалификации трудовых ресурсов и динамикой регионального экономического развития [17, с. 10-11].

Анализ отраслевой структуры подготовки кадров с высшим профессиональным образованием в Согдийской области позволяет выявить, что высшие учебные заведения региона продолжают осуществлять подготовку специалистов в соответствии с профильными направлениями деятельности - промышленность, экономика, образование, искусство и кинематография. Профессиональная подготовка специалистов со средним специальным образованием преимущественно нацелена на обеспечение кадровых потребностей в таких приоритетных отраслях, как индустриальное производство и строительный комплекс, сельское хозяйство, сферы экономики, здравоохранения, физической культуры и спорта, система общего и профессионального образования, а также области искусства и аудиовизуального контента. В целом по региону за исследуемый период

образовательная составляющая человеческого капитала – имеющие высшее и среднее специальное профессиональное, полное и неполное среднее образование – интенсивно увеличивается от общего числа занятых в экономике, что обеспечивает высокую насыщенность трудовых ресурсов региона профессионально подготовленными специалистами.

Формирование профессиональной составляющей человеческого капитала региона (приложение 3), в разрезе Согдийской области происходить достаточно интенсивно, так в учреждениях общего образования региона ежегодно увеличивается численность учащихся, и средний темп их роста соответствует темпу роста населения. Учреждения начального профессионального образования функционируют и созданы не во всех городах и районах, что доказывает объективность их формирования. Численность учащихся в них колеблется и не имеет общей тенденции роста или снижения. Так, если в 2010-2011 учебном году в учреждениях начального профессионального образования обучалось 6767 чел., а 2015-2016 учебном году 6664, в 2020-2021 учебном году 7824, в 2023-2024 учебном году 6800 чел. В учреждениях среднего профессионального образования обучались в соответствующие учебные годы 10,6 тыс. чел., 18,9 тыс. чел., 22,6 тыс. чел., 19,3 тыс. чел. [17, с. 59-62].

В учреждениях высшего профессионального образования в период 2010-2020 гг. наблюдается устойчивый рост подготовки, а с 2020-2023 года идёт уменьшение количество обучающихся. В целом, в вузах Согдийской области в исследуемый период численность студентов составила от 32,2 тыс. студентов в 2010-2011 учебном году до 37,9 тыс. студентов в 2015-2016 учебном году, а также 48,4 тыс. студентов в 2020-2021 учебном году и 45,1 тыс. студентов в 2023-2024 [17, с. 62-65] или в 1,4 раза больше чем в 2010 году, и в 0,9 раза меньше, чем в 2020 году [17, с. 70].

По мнению ведущих специалистов, в регионе исследования системы образования «массовый бакалавриат», «образовательный взрыв» и «образовательная революция» связаны с резким возрастанием потребностей

общества в высококвалифицированном труде, который возник в результате усложнения техники, технологии и, самое главное, в результате интенсивного роста состава организаций и предприятий, объединяющих производственные мощности многих стран и практически являющихся надгосударственными структурами, с высоким уровнем концентрации управления, огромными научно-техническими, производственными, торговыми и финансово-посредническими организациями. В обеспечении потребностей этой огромной машины в специалистах с высшим образованием существующая практика и методика подготовки в вузах встречаются с трудностями, особенно в подготовке профессионально-квалифицированной структуры, что требует дать этому процессу интенсивный характер. Учитывая тот факт, что не все обладатели высшего профессионального образования включены в состав экономически активного населения, можно сделать вывод о сохраняющемся потенциале для увеличения степени обеспеченности экономики высококвалифицированными кадрами.

Анализ статистических данных за период 2010-2023 годов показал, что общее количество выпускников учреждений среднего профессионального образования составило 61732 человека, что примерно в 1,8 раза меньше по сравнению с числом специалистов, завершивших обучение в высших учебных заведениях за тот же временной интервал.

Данная диспропорция отражает устойчивую тенденцию, характерную и для мировой практики: наблюдается опережающее развитие системы подготовки кадров с высшим профессиональным образованием по сравнению с подготовкой специалистов среднего звена [17, с. 67-68].

Численность граждан с образованием начального профессионального уровня с учётом выпуска в 2010-2023 годах [17, с. 67-68] составляет 51627 человек, таким образом она в абсолютном выражении в 2015 г. составляет 0,4% от количества лиц, занятых в экономике – 809,6 тыс. чел., в 2020 г. этот показатель составил 0,5% от количества лиц, занятых в экономике – 852,9

тыс. чел., а в 2023 г. он равнялся 0,3% от количества лиц, занятых в экономике – 908,7 тыс. чел. [17, с. 67-68, 79].

Анализ показывает, что часть трудовых ресурсов, не занятых в экономике, не имеют полного высшего, полного среднего специального и полного среднего образования, что доказывает существование прямой зависимости вероятности трудоустройства и эффективной деятельности от уровня образования и профессионализма индивида – носителя человеческого капитала.

2.2. Основные направления использования человеческого капитала в экономике региона

На характер и качество формирования человеческого капитала определённое влияние оказывают жилищные условия населения, которые составляют 15,4 квадратных метров в среднем на одного городского жителя и 10,0 квадратных метров на сельского жителя в среднем [17, с. 165]. Квадратные метры в городе в среднем на одного жителя в 1,28 раза больше, чем по нормативу (12 м^2), а на селе в 0,8 раза меньше, чем по нормативу. Ещё одним весомым детерминантом, оказывающим значительное воздействие на процессы формирования и наращивания человеческого капитала в регионе является состояние системы здравоохранения в Согдийской области. Степень её развития оценивается на основе таких индикаторов, как уровень обеспеченности населения учреждениями лечебно-профилактической направленности, численность медицинских специалистов, а также наличие и степень укомплектованности коечного фонда (табл. 2.4).

Таблица 2.4. – Изменение ключевых показателей здравоохранения Согдийской области

Показатели	2000	2010	2020	2021	2022	2023
Численность врачей всех специальностей – всего чел. (тыс.)	4,4	4,5	5,3	5,2	5,1	5,1
Число больничных учреждений, ед.	135	142	177	179	180	182
Численность врачебных учреждений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь населению, ед.	304	487	448	451	451	452
Мощность амбулаторно-поликлинических учреждений	19778	22711	22568	22669	22864	22228
Мощность амбулаторно-поликлинических учреждений, на 10000 населения	102	101,0	82,0	80,2	80,9	76,2

Источник: Составлено автором на основе [15, с. 181-182]; [17, с. 137]

Анализ ресурсного обеспечения системы здравоохранения Согдийской области за период 2000–2023 гг. свидетельствует о разнонаправленной динамике ключевых показателей. Так, численность врачей всех специальностей увеличилась с 4,4 тыс. в 2000 году до 5,1 тыс. в 2023 году, что отражает позитивную тенденцию по обеспечению региона квалифицированными медицинскими кадрами. Одновременно наблюдается устойчивый рост числа больничных учреждений - с 135 до 182 единиц, что свидетельствует о расширении инфраструктуры стационарной медицинской помощи. Однако в амбулаторно-поликлиническом сегменте зафиксировано некоторое снижение мощности на 10 тысяч населения: с 102,0 в 2000 году до 76,2 в 2023 году, несмотря на увеличение абсолютного числа учреждений - с 304 до 452 единиц. Такая тенденция может свидетельствовать как о росте численности населения, так и о перегрузке действующих медицинских учреждений в расчёте на одного жителя. В целом, наблюдается относительное улучшение ресурсной базы здравоохранения, однако снижение удельных показателей мощности требует дополнительных организационных и инвестиционных решений со стороны органов управления здравоохранением. В течение рассматриваемого периода численность врачебного персонала возросла на 700 человек. Количество медицинских учреждений, предоставляющих амбулаторно-поликлинические

услуги населению, увеличилось на 148 единиц, а их совокупная пропускная способность выросла на 2450 посещений в среднем за одну смену. Вместе с тем, наблюдается снижение удельной мощности амбулаторной сети: данный показатель уменьшился с 102 до 76,2 на каждые 10 тысяч жителей, что эквивалентно снижению примерно на 25,3%. Таким образом, можно констатировать рост средней нагрузки на одного врача, что свидетельствует о повышенной интенсивности труда медицинского персонала. Все составляющие системы образования подвержены количественному росту, что отражает факт постепенного роста насыщенности занятых в экономике высококвалифицированных специалистов и изменения качества образовательного процесса, но в тоже время резко возрастает количество образованных (табл. 2.5).

Таблица 2.5. – Основные показатели образования Согдийской области

Показатели	2000	2010	2020	2021	2022	2023
Число дошкольных образовательных учреждений	194	196	277	278	279	282
Число учреждений общего образования	866	900	938	944	946	952
Число учреждений начального профессионального образования	24	23	22	22	21	21
Число учреждений среднего профессионального образования	16	17	22	22	22	21
Число учреждений высшего профессионального образования	11	7	7	7	10	10
В том числе число учащихся студентов, тыс. человек:						
Дошкольные образовательные учреждения	19,2	25,7	40,3	42,2	44,7	44,9
в том числе девочек	8,9	11,4	18,0	19,1	20,2	21,3
Число учащихся в учреждениях общего образования	464,3	462,5	565,2	579,5	571,7	570,5
в том числе девочек	224,0	224,4	276,4	283,5	280,7	280,0
Учреждения начального профессионального образования	8,4	6,7	7,8	7,8	5,9	6,8
в том числе женщин	3,3	1,4	1,9	1,8	1,8	2,2
Среднего профессионального образование	8,1	10,6	22,6	22,1	20,1	19,3
в том числе женщин	4,7	7,5	16,4	16,9	16,2	16,0
Высшего профессиональное образование	18,5	32,2	48,4	47,7	46,5	45,1
в том числе женщин	5,5	12,2	22,9	23,6	23,9	21,7

Источник: Составлено автором на основе [7]; [15, с. 50-86]; [17, с. 49-76]

В системе высшего образования региона наблюдается выраженное проявление феномена так называемого «массового бакалавриата». Так, численность студентов в 2020 году по сравнению с 2000 годом увеличилась более чем в 2,6 раза, а в 2023 году - в 2,4 раза. Несмотря на общее наращивание охвата высшим образованием, в период с 2020 по 2023 год прослеживается умеренная тенденция к снижению числа обучающихся - примерно на 9,3% (или 0,9 раза). Примечательно, что за тот же период количество высших учебных заведений в регионе увеличилось с 7 до 10, что свидетельствует о расширении институциональной базы высшей школы. Определённый исследовательский интерес вызывает также динамика развития системы начального профессионального образования.

В течение 2010–2020 гг. наблюдался ощутимый рост интереса населения к данной ступени обучения, что выразилось в резком увеличении числа учащихся - на 7,8 тыс. человек, несмотря на сокращение числа учреждений данной категории (минус два учебных заведения). Однако в 2023 году зафиксировано снижение числа обучающихся до 6,8 тыс. человек, что может свидетельствовать о постепенном снижении привлекательности этого уровня образования. В целом, система образования региона демонстрирует положительную динамику в количественных показателях подготовки кадров. Одновременно наблюдается расширение охвата детей дошкольными образовательными учреждениями, что является важной предпосылкой для повышения качества образования на всех последующих уровнях образовательной системы. Одним из ключевых элементов структуры человеческого капитала выступают среднедушевые потребительские расходы и доходы населения, отражающие уровень доступности товаров и услуг. Согласно данным выборочного обследования домашних хозяйств, за период с 2010 по 2023 год данный показатель в среднем на одного жителя увеличился с 213,42 до 1134,80 сомони в месяц, что эквивалентно росту в 5,3 раза. При этом объём расходов населения на приобретение товаров вырос в 5,6 раза, а затраты на оплату различных видов услуг - в 6,2 раза.

Особенно выражено увеличение расходов на образовательные услуги, которые за указанный период возросли более, чем в 7,6 раза. Расходы на прочие услуги также продемонстрировали значительный рост - в 8,2 раза, что может свидетельствовать о расширении спектра потребляемых сервисов и изменении потребительского поведения.

Параллельно с этим наблюдается рост среднедушевых денежных доходов населения - с 277,96 сомони в 2010 году до 1142,25 сомони в 2023 году, то есть в 3,1 раза. Однако темпы роста доходов существенно отстают от темпов роста расходов, в результате чего доля расходов в структуре доходов увеличилась с 76,8% в 2010 году до 99,37% в 2023 году [15, с. 164-169]; [17, с. 122-128]. Такая ситуация свидетельствует о крайне низком уровне сбережений среди населения и фактическом отсутствии финансовых накоплений, что может негативно сказываться на устойчивости социально-экономического положения домохозяйств.

Степень развития человеческого капитала как на уровне отдельных территориальных образований, так и в масштабе государства в целом, определяется посредством расчёта Индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Методологическая основа формирования данного показателя базируется на интеграции трёх основных составляющих, отражающих ключевые параметры общественного благополучия и социального прогресса:

- показатель ожидаемой продолжительности жизни, характеризующий эффективность функционирования системы здравоохранения и уровень общего качества жизни населения;
- коэффициент образовательного развития, включающий индикаторы охвата системой образования и уровня её качества;
- индикатор материального благосостояния, выражающийся в уровне доходов населения и способности удовлетворять фундаментальные жизненные потребности.

Таблица 2.6. – Базовые количественные показатели для оценки ИРЧП

Показатели	2000	2010	2020	2021	2022	2023
Продолжительность жизни населения, лет	68,2	72,5	75,1	76,1	76,3	76,3
Грамотность среди взрослого населения, %	67,1	73,1	75,8	75,8	75,8	75,8
Доля учащихся среди населения в возрасте от 7 до 24 лет, в %	79,6	79,9	84,1	86,5	86,3	86,1
Номинальный ВРП на душу населения, сомони	256,0	2543,2	7769,3	9726,1	11128,6	12058,2
Индекс потребительских цен (ИПЦ) %	133,9	104,5	108,8	110,2	106,7	103,5
Реальный ВРП на душу населения, смн. Реал. ВРП = Номн. ВРП / ИПЦ * 100	191,2	2433,7	7140,9	8825,9	10429,8	11650,4

Источник: Составлено автором на основе [15]; [17]; [186]

Совокупность этих компонентов позволяет комплексно оценить степень развития человеческого потенциала и служит важным ориентиром для выработки стратегических приоритетов социальной и экономической политики.

Индекс продолжительности жизни населения Согдийской области в период 2000-2023 годов.

$$I_1(2000) = \frac{68{,}2 - 25}{85 - 25} = 0{,}72$$

$$I_1(2010) = \frac{72{,}5 - 25}{85 - 25} = 0{,}79$$

$$I_1(2020) = \frac{75{,}1 - 25}{85 - 25} = 0{,}84$$

$$I_1(2021) = \frac{76{,}1 - 25}{85 - 25} = 0{,}85$$

$$I_1(2022) = \frac{76{,}3 - 25}{85 - 25} = 0{,}86$$

$$I_1(2023) = \frac{76{,}3 - 25}{85 - 25} = 0{,}86$$

Наиболее надёжным источником информации, отражающим уровень грамотности населения, традиционно выступают данные национальных переписей. В Республике Таджикистан подобные обследования проводились

в 2000, 2010 и 2020 годах. Согласно полученным результатам, уровень грамотности среди населения Согдийской области составил 67,1% в 2000 году, 73,1% в 2010 году и достиг 75,8% к 2020 году. По состоянию на 2023 год данный показатель сохранился на уровне 75,8%, что свидетельствует о стабилизации темпов роста данного индикатора. Дополнительным критерием, характеризующим вовлечённость молодёжи в образовательный процесс, является доля учащихся в возрасте от 7 до 24 лет, охваченных всеми уровнями образования - от начального до высшего. В 2000 году данный показатель составлял 79,6%, в 2010 году - 79,9%, к 2020 году он увеличился до 84,1%, а в 2023 году достиг 86,1%. Такая динамика отражает положительную тенденцию в сфере расширения доступности образования и формирования человеческого капитала молодого поколения.

Таким образом, индекс уровня образования населения Согда был равен:

$$I_2(2000) = \frac{(2 \times 0{,}671 + 1 \times 0{,}796)}{3} = \frac{2{,}138}{3} = 0{,}713$$

$$I_2(2010) = \frac{(2 \times 0{,}731 + 1 \times 0{,}799)}{3} = \frac{2{,}261}{3} = 0{,}754$$

$$I_2(2020) = \frac{(2 \times 0{,}758 + 1 \times 0{,}841)}{3} = \frac{2{,}357}{3} = 0{,}786$$

$$I_2(2021) = \frac{(2 \times 0{,}758 + 1 \times 0{,}865)}{3} = \frac{2{,}381}{3} = 0{,}794$$

$$I_2(2022) = \frac{(2 \times 0{,}758 + 1 \times 0{,}863)}{3} = \frac{2{,}379}{3} = 0{,}793$$

$$I_2(2023) = \frac{(2 \times 0{,}758 + 1 \times 0{,}861)}{3} = \frac{2{,}377}{3} = 0{,}792$$

Индекс уровня жизни (I_3) формируется на основе показателя реального валового регионального продукта (ВРП) на душу населения с учётом паритета покупательной способности (ППС). Согласно установленной методологии, максимальный пороговый уровень ВРП, принимаемый для расчёта, составляет 40 000 долларов ППС [116, с. 101-102]. При превышении данной пороговой величины применяется функция полезности, отражающая убывающую предельную ценность дохода, и производится дисконтирование.

В соответствии с методологией Программы развития ООН, если реальное душевое значение ВРП превышает 40 000 долл. ППС, то для расчётных целей применяется приведённая (дисконтированная) величина, отражающая «эффективную полезность» дохода. Так, при использовании данной корректировки в 2023 году эквивалентная дисконтированная сумма составляла 4315 долл. ППС. На основании проведённых расчётов, с учётом номинального уровня валового регионального продукта (ВРП) на душу населения и индекса потребительских цен (ИПЦ) за соответствующие годы, реальное значение ВРП на душу населения по Согдийской области составило:

2010 г. (5716,2 : 2,2476) : 1,045 = 2543,2 : 1,045 = 2433,7 сомони

2020 г. (21621,9 : 2,7830) : 1,088 = 7769,3 : 1,088 = 7140,9 сомони

2021 г. (27465,4 : 2,8239) : 1,102 = 9726,1 : 1,102 = 8825,9 сомони

2022 г. (31939,2 : 2,8700) : 1,067 = 11128,6 : 1,067 = 10429,8 сомони

2023 г. (35177,4 : 2,9173) : 1,035 = 12058,2 : 1,035 = 11650,4 сомони

Для оценки паритета покупательной способности нужно сравнить цены на товары первой необходимости на рынках Республики Таджикистан со стоимостью этих товаров в США. В ходе анализа выявлено, что в расчёте на сомони в Республике Таджикистан товары дешевле чем в США. Это свидетельствует о том, что реальный ВРП в долларовом измерении должен быть в 2,15 раза больше его курсового показателя. Согласно расчётам, паритет покупательной способности (ППС) в 2000 году составлял 1,038 сомони за один доллар США. На основе данной информации скорректированный по ППС душевой ВРП Согдийской области составил 184,2 долл.:

$$\frac{\text{ВРП (2000)}}{1\ \text{долл. ППС смн}} = \frac{191{,}2}{1{,}038\ \text{сомони}} = 184{,}2\ \text{долларов}$$

Индекс уровня жизни (I_3) составил 0,02:

$$I_3 = \frac{184{,}2 - 100}{5448 - 100} = 0{,}02$$

где: 184,2 долл. ППС - скорректированное значение душевого ВРП в 2000 году по Согдийской области; 100 долл. ППС - минимальный базовый уровень для расчёта; 5448 долл. ППС - максимальная граница диапазона в соответствии с методологией ПРООН [164] (табл. 2.7).

Таблица 2.7. – Совокупность показателей и числовая оценка уровня жизни населения Согдийской области

Показатели	2000	2010	2020	2021	2022	2023
Реальный ВРП на душу населения, сомони	191,2	2433,7	7140,9	8825,9	10429,8	11650,4
ППС за 1 доллар, сомони	1,038	2,300	3,733	4,075	4,614	5,082
Скорректированный душевой ВРП, доллар, ППС	184,2	1058,1	1912,9	2165,9	2260,5	2292,5
Сравнение с пороговым значением – 5120 доллар ППС	<5120	<5120	<5120	<5120	<5120	<5120
I_3 - индекс уровня жизни	0,02	0,18	0,34	0,39	0,40	0,41

Источник: Рассчитано автором на основе [15]; [17]; [186]

Анализ полученных расчётов позволяет заключить, что в течение исследуемого периода 2000–2023 годов значение индекса уровня жизни населения Согдийской области увеличилось на 0,39 пункта. Учитывая, что ИРЧП представляет собой усреднённое арифметическое значение трёх ключевых компонентов - индекса ожидаемой продолжительности жизни (I_1), индекса достигнутого уровня образования (I_2) и индекса уровня жизни (I_3), становится возможным рассчитать интегральное значение ИРЧП для Согдийской области на соответствующую дату.

$$HDI_{2000} = \frac{(0{,}72 + 0{,}713 + 0{,}02)}{3} = 0{,}48$$

$$HDI_{2010} = \frac{(0{,}79 + 0{,}754 + 0{,}18)}{3} = 0{,}57$$

$$HDI_{2020} = \frac{(0{,}84 + 0{,}786 + 0{,}34)}{3} = 0{,}66$$

$$HDI_{2021} = \frac{(0{,}85 + 0{,}794 + 0{,}39)}{3} = 0{,}66$$

$$HDI_{2022} = \frac{(0{,}86 + 0{,}793 + 0{,}40)}{3} = 0{,}68$$

$$HDI_{2023} = \frac{(0{,}86 + 0{,}792 + 0{,}41)}{3} = 0{,}841$$

Результаты расчётов зафиксированы в виде таблицы 2.8.

Таблица 2.8. – Индексы, характеризующие состояние человеческого капитала Согдийской области в период 2000-2023 годов

Индексы	**2000**	**2010**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Индекс ожидаемой продолжительности жизни (I_1)	0,72	0,79	0,84	0,85	0,86	0,86
Индекс уровня образования (I_2)	0,713	0,754	0,786	0,794	0,793	0,792
Индекс уровня жизни населения (I_3)	0,02	0,18	0,34	0,39	0,40	0,41
Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП = HDI)	0,48	0,57	0,66	0,66	0,68	0,68

Источник*:* Рассчитано автором на основе [15]; [17]; [186]

Из таблицы 2.8 можно видеть, что индекс развития человеческого капитала достаточно высок (0,48<0,68), и эта тенденция имеет возрастающий характер. Так, за исследуемый период HDI возросло в 1,4 раза, а ВРП Согдийской области в 72,3 раза [17, с. 10-11], индекс уровня жизни возрос в 1,2 раза. Таким образом, получается, что возрастание уровня развития HDI на один процентный пункт приводит к возрастанию ВРП на 1,2 процентных пункта, или почти в два раза. Этот феномен, на наш взгляд, прежде всего связан с явлением в жизни общества, называемым «периодом восстановительной экономики», который начался с 2000 года и продолжается по настоящее время.

Для корректной оценки динамики человеческого капитала в стоимостном выражении (в сомони) за период 2000–2023 гг. необходимо учитывать влияние инфляционных процессов. В рассматриваемом временном интервале уровень инфляции претерпел значительные изменения: по сравнению с базовым уровнем 2000 года (принятым за 100%), совокупный рост цен составил 1,44 раза. Это эквивалентно среднегодовому темпу инфляции на уровне приблизительно 5%. Кроме того, при переводе

показателей в международно сопоставимую форму следует учитывать изменения валютного курса сомони по отношению к доллару США, оказывающие дополнительное влияние на реальную покупательную способность и, соответственно, на величину валового регионального продукта и других стоимостных индикаторов. Таким образом, величина человеческого капитала может быть выражена через совокупность расходов на удовлетворение базовых и социальных потребностей индивида. К ним относятся среднедушевые затраты на питание, одежду, обувь, содержание жилья, транспорт, а также на культурно-досуговую и духовную сферу. Дополнительно в расчёт принимаются во внимание как индивидуальные, так и публичные (государственные) затраты, направленные на обеспечение здоровья, образование и социализацию личности, начиная с раннего детского возраста и вплоть до вступления в трудоспособную фазу жизненного цикла. Расчётная величина стоимости человеческого капитала определяется на основе следующего аналитического выражения (формулы) [179]:

$$Hk = \frac{(1+r)^t - 1}{r} \times A \qquad (1)$$

где: Hk - денежная оценка человеческого капитала, то есть стоимости трудового потенциала одного работника; r - коэффициент дисконтирования (в расчётах принимается 5% годовых); A - совокупный вклад (стоимость жизни одного человека в стоимостном выражении); t - количество лет до вступления в активную трудовую деятельность (за точку отсчёта принято 20 лет).

В соответствии с концептуальной позицией Н.Г. Кузьминой, в структуру оценки стоимости жизненного цикла одного человека включаются издержки, направленные на удовлетворение базовых физиологических потребностей, обеспечение предметами повседневного обихода (одежда, жильё, транспорт), доступ к культурным ценностям, а также расходы на медицинское обслуживание и получение образования. Такой подход обеспечивает более

всестороннее и приближенное к реальности измерение объёма человеческого капитала в рамках социально-экономических исследований.

Для проведения расчётов по формуле (1) необходимо агрегировать совокупные расходы, приходящиеся на одного среднестатистического жителя. В их структуру входят:

- стоимость удовлетворения физиологических потребностей взрослого человека (начиная с возраста 20 лет);
- затраты на элементы инфраструктурного обеспечения жизнедеятельности, включая жильё, транспорт, здравоохранение, образование, а также расходы, связанные с удовлетворением культурных и духовных запросов, представленные в денежном выражении;
- среднедушевые государственные ассигнования на образование, медицинское обслуживание и иные социальные услуги, финансируемые из бюджетных и внебюджетных источников.

Для расчёта удельных затрат населения и объёмов консолидированных бюджетных расходов на душу населения по Согдийской области применим следующие допущения:

- величина расходов на обеспечение физиологических потребностей взрослого населения региона соотносится с объёмом среднедушевых трат на приобретение товаров первой необходимости;
- затраты условного гражданина на жильё, транспорт и культурное участие эквивалентны совокупным расходам на оплату жилищно-коммунальных услуг, бытовое обслуживание, участие в культурно-досуговых мероприятиях, а также оплату связи и услуг временного размещения (гостиниц и аналогичных учреждений).
- расходы, направленные на здравоохранение и образование, рассматриваются как сумма индивидуальных затрат носителя человеческого капитала (включая оплату образовательных и санаторно-курортных услуг, туризм), а также государственных ассигнований на данные сферы, выделяемых из бюджета.

Согласно концептуальному подходу, предложенному Андриановой В.В., потребности индивида условно дифференцируются в зависимости от возрастного этапа жизненного цикла. Так, совокупные затраты на обеспечение жизнедеятельности оцениваются следующим образом: для детей в возрасте до 5 лет - на уровне 25% от потребностей взрослого человека; в возрастной группе от 6 до 12 лет - 50%; для подростков 13–15 лет - 80%; и, начиная с 16 до 20 лет включительно, - 100% от уровня затрат взрослого населения.

Учитывая данную возрастную градацию, представляется возможным провести корректный расчёт среднедушевых расходов населения, а также определить величину бюджетных затрат на одного жителя из средств консолидированного бюджета в ретроспективе 2000–2023 годов (табл. 2.9).

Таблица 2.9. – Динамика расходов населения по видам бюджетных затрат на одного жителя Согдийской области за период 2000-2023 годов (в сомони)

Показатели	2000	2010	2020	2021	2022	2023
Стоимость физиологических потребностей взрослого человека	10,0	109,62	368,84	480,91	472,04	549,5
Индивидуальные затраты на жилищное содержание, транспорт и культурно-досуговую сферу	4,76	94,59	234,02	373,52	329,95	528,39
Среднедушевые расходы на образование, здравоохранение и другие потребности	0,39	9,21	38,61	40,99	45,04	56,91
А = 1) + 2) + 3) – капитал, вклад, стоимость жизни одного человека	15,15	213,42	641,47	895,42	847,03	1134,80
$А_1$ – А до 5 лет включительно (25%)	3,79	53,36	160,37	223,86	211,76	283,70
$А_2$ – А от 6 до 12 лет включительно (50%)	7,58	106,71	320,74	447,71	423,5	567,40
$А_3$ – А от 13 до 15 лет включительно (80%)	12,12	170,74	513,18	716,34	677,6	907,84
$А_4$ – А от 16 до 20 лет включительно (100%)	15,15	213,42	641,47	895,42	847,03	1134,80

Источник: Составлено автором на основе [15, с. 159-170]; [17, с. 125-129]

Используя данные, таблицу 2.9 и формулу

$$\text{Ср. аванс.}\, Hk = \frac{A_1 \times 5 + A_2 \times 6 + A_3 \times 3 + A_4 \times 6}{20} \qquad (2)$$

рассчитаем средний авансированный капитал, где: *Ср. аванс. Hk* - среднегодовая величина условной стоимости человеческого капитала, приходящаяся на одного индивида в возрасте до 20 лет; A_1 - стоимость обеспечения жизнедеятельности одного человека в возрасте от 0 до 5 лет включительно; A_2 - совокупные затраты на содержание и развитие ребёнка в возрасте от 6 до 12 лет; A_3 - стоимость жизненного обеспечения индивида в подростковом возрасте от 13 до 15 лет включительно; A_4 - расходы, отражающие стоимость жизни человека в возрасте от 16 до 20 лет, соответствующие полной стоимости взрослого индивида. Для расчёта совокупной стоимости жизнедеятельности одного человека к моменту достижения им 20-летнего возраста применим следующую формулу:

$$Hk = \frac{(1+0{,}05)^{20}-1}{0{,}05} \times \text{Ср. аванс.}\, Hk \qquad (3)$$

Согласно формуле (2), средний авансированный человеческий капитал в 2000 г. составил:

$$\frac{(3{,}79 \times 5 + 7{,}58 \times 6 + 12{,}12 \times 3 + 15{,}15 \times 6)}{20} = \frac{191{,}69}{20} = 9{,}58 \text{ смн}$$

Согласно формуле (2), средний авансированный человеческий капитал в 2010 г. составил:

$$\frac{(53{,}36 \times 5 + 106{,}71 \times 6 + 170{,}74 \times 3 + 213{,}42 \times 6)}{20} = \frac{2699{,}8}{20} = 134{,}99 \text{ смн}$$

Согласно формуле (2), средний авансированный человеческий капитал в 2020 г. составил:

$$\frac{(160{,}37 \times 5 + 320{,}74 \times 6 + 513{,}18 \times 3 + 641{,}47 \times 6)}{20} = \frac{8514{,}65}{20} =$$

$$= 425{,}73 \text{ смн}$$

Согласно формуле (2), средний авансированный человеческий капитал в 2023 г. составил:

$$\frac{(283{,}70 \times 5 + 567{,}40 \times 6 + 907{,}84 \times 3 + 1134{,}80 \times 6)}{20} = \frac{14355{,}22}{20} =$$

$$= 717{,}76 \text{ смн}$$

Отсюда по формуле (3) средний авансированный человеческий капитал в 2000 г.

$$Hk = \frac{(1 + 0{,}05)^{20} - 1}{0{,}05} \times 9{,}58 = \frac{2{,}65 - 1}{0{,}05} \times 9{,}58 = \frac{1{,}65}{0{,}05} \times 9{,}58 = 33 \times 9{,}58 =$$

$$= 316{,}14 \text{ смн}$$

Отсюда по формуле (3) средний авансированный человеческий капитал в 2010 г.

$$Hk = \frac{(1 + 0{,}05)^{20} - 1}{0{,}05} \times 134{,}99 = 4454{,}67 \text{ смн}$$

Отсюда по формуле (3) средний авансированный человеческий капитал в 2020 г.

$$Hk = \frac{(1 + 0{,}05)^{20} - 1}{0{,}05} \times 425{,}73 = 14049{,}09 \text{ смн}$$

Отсюда по формуле (3) средний авансированный человеческий капитал в 2023 г.

$$Hk = \frac{(1 + 0{,}05)^{20} - 1}{0{,}05} \times 717{,}76 = 23686{,}08 \text{ смн}$$

Таким образом, стоимость человеческого капитала населения Согдийской области в 20-летнем возрасте возросла за истекший период 2000-2010 гг. – в 14,1 раза; за 2010-2020 гг. – в 3,2 раза; за 2020-2023 гг. – в 1,7 раза. Данная тенденция обусловлена тем, что в течение периода 2010-2023 гг. произошло значительное увеличение среднедушевых расходов населения, используемых на покупку товаров и оплату услуг - в 5,3 раза. Параллельно с этим фиксировалось увеличение объёма государственных ассигнований на одного человека из средств консолидированного бюджета, направляемых на финансирование социально-культурной сферы; данные расходы возросли в 5,6 раза.

Кроме того, стоимость удовлетворения базовых физиологических потребностей населения за данный период возросла в 5 раз, что также оказало влияние на общее увеличение стоимости человеческого капитала.

За истекший период продолжают расти и расходы на одного учащегося по уровню образования, так на 2022 финансовый год было выделено на начальное образования 2802,4 млн сомони, профессионально-технические училища 69,4 млн сомони, среднее профессиональное образования 132 млн сомони, на высшее образование 383,3 млн сомони [139, с. 160]. В реальном выражении расходы на образование составили 5,4% ВВП в 2022 году по сравнению с 4% ВВП в 2010 году. Расходы на образование увеличились с 16,7% общего государственного бюджета в 2010 году до 17,5% в 2015 году и 18,1% в 2022 году. Ускоренные темпы увеличения объёмов финансирования на одного учащегося системы образования, независимо от уровня образования и создания благоприятных условий организации коммерческих учреждений начального среднего и общего образования, позволяет заложить фундамент успешного функционирования не только школ и дошкольных учреждений, но и подготовит абитуриентов в вузы, которые при прочих равных условиях будут способны успешно осваивать программу вузов, с вытекающими отсюда последствиями.

Финансирование различных уровней образовательных учреждений осуществляется из местного и республиканского бюджетов в разных размерах. Так, если дошкольное образование целиком финансируется из местного бюджета, то высшее образование (на 383,3 млн сомони) финансируется от республиканского бюджета и из средств самых студентов.

Всё это продолжает происходить потому, что школы, дошкольные учреждения, средние и начальные специальные учебные заведения, вузы и послевузовские организации широко используют договорные группы для оказания услуг, где накапливаются огромные средства, позволяющие кардинально обогатить содержание и качество образовательного процесса.

Индекс развития человеческого капитала в Согдийской области выше интервала (0,48 < 0,68), что свидетельствует об улучшении человеческого капитала региона, и достаточно высоком его уровне. Относительно показателей вовлечённости человеческого капитала в экономику, совокупный выпуск специалистов из высших учебных заведений, учреждений среднего профессионального образования, а также лиц с неполным высшим образованием за период 2010–2023 гг. составил 224330 человек. Это соответствует 51,2% от общего числа занятых в экономике, что свидетельствует о значительном вкладе квалифицированных кадров в структуру трудовых ресурсов [15, с. 82-86]; [17, с. 67-70]. Таким образом, сформировавшийся феномен «массового бакалавриата» требует дальнейшего развития и институциональной поддержки, с тем чтобы доля работников с высшим и послевузовским образованием приблизилась к целевому ориентиру в 60% от общего контингента занятых. Это значение уже находится в пределах досягаемости, что открывает возможности для перехода к экономике, основанной на знаниях и инновациях.

Получается интересная картина, насыщенность занятых в экономике в 2023 г. (438,5 тыс. чел.) более 50% (51,2%), как в индустриально-развитых странах, а ВРП на душу населения – 12058,2 сомони; объём промышленной продукции в ценах 2023 года (26188,1 млн сомони) больше, чем продукция сельского хозяйства (18495,5 млн сомони) [17, с. 8-11], импорт в 2,69 раза выше, чем экспорт [17, с. 288-289]. Сложилась парадоксальная ситуация: несмотря на наличие значительного ресурса высококвалифицированных специалистов, уровень производительности совокупного труда, выраженный в объёме валового регионального продукта, составляет лишь немногим более 1000 долларов США на душу населения. Этот факт свидетельствует о том, что распространённые и формально эффективные подходы к оценке результативности использования человеческого капитала, применяемые в отношении стран с развивающейся экономикой, не в полной мере отражают реальное положение дел в рассматриваемой области.

Следует отметить, что индекс развития человеческого капитала (Hk) демонстрирует лишь его потенциальные возможности, не фиксируя фактическую степень реализации этого ресурса. Иными словами, данный индикатор отражает теоретический вклад человеческого капитала в экономическое развитие, но не позволяет оценить степень его фактического вовлечения в производственные процессы. Для более точного анализа необходимо установить количественно выраженную взаимосвязь между динамикой валового регионального продукта и изменениями в уровне развития человеческого капитала, что позволит судить о степени реализации его экономического потенциала.

Эта задача усложнена тем, что распределение среднегодовой численности работников, выполняющих работы по найму по видам экономической деятельности, в статистических материалах не отражаются в разрезе образования, что затрудняет анализ использования высококвалифицированных специалистов и уровней обеспеченности отраслей специалистами с высшим и послевузовским образованием.

Совокупность изложенных факторов свидетельствует о наличии выраженных несоответствий между системой подготовки кадров и реальными возможностями использования человеческого капитала в региональной экономике. Подобный дисбаланс во многом определяется особенностями распространённого в последние годы явления, обозначаемого как «массовый бакалавриат», а также текущей отраслевой структурой хозяйственного комплекса, в котором доминируют низко- и среднетехнологичные виды деятельности. При этом в высокотехнологичных секторах, согласно международным нормативам, доля специалистов, обладающих высшим или послевузовским уровнем образования, должна составлять не менее 80% от общей численности занятых.

Однако в региональной практике данный показатель остаётся значительно ниже, что свидетельствует о несоответствии кадрового потенциала требованиям инновационно-ориентированной экономики.

Отрасли, где удельный вес специалистов с высшим и послевузовским образованием должен быть выше 60% - финансовое посредничество, образование, здравоохранение, управление составляют менее одной четверти от общего контингента занятых; отсюда получается, что для достижения уровня обеспеченности высокотехнологических отраслей необходимо интенсивно увеличивать подготовку специалистов с высшим и послевузовским образованием. Расширение охвата высшим образованием, получившее название «массовый бакалавриат» в регионах Республики Таджикистан, способствовало достижению значения ИРЧП на уровне 0,698 в 2024 году. Хотя данный показатель свидетельствует о положительной динамике, он остаётся ниже значений, зафиксированных в странах-лидерах: Сингапур - 0,949, Россия - 0,824 (по данным за 2024 год). Несмотря на рост численности квалифицированных специалистов, экономика регионов по-прежнему недостаточно развита в направлениях, определяющих переход к экономике знаний. В частности, ограниченным остаётся развитие таких сфер, как научные исследования, ориентированные на прикладной результат; средства массовой информации и культура; производство информационных технологий и высокотехнологичной продукции, а также сектор информационных услуг (рис. 2.1).

Это свидетельствует о том, что даже активное развитие системы высшего образования пока не оказывает существенного воздействия на трансформацию структуры экономики в сторону инновационно-информационной модели.

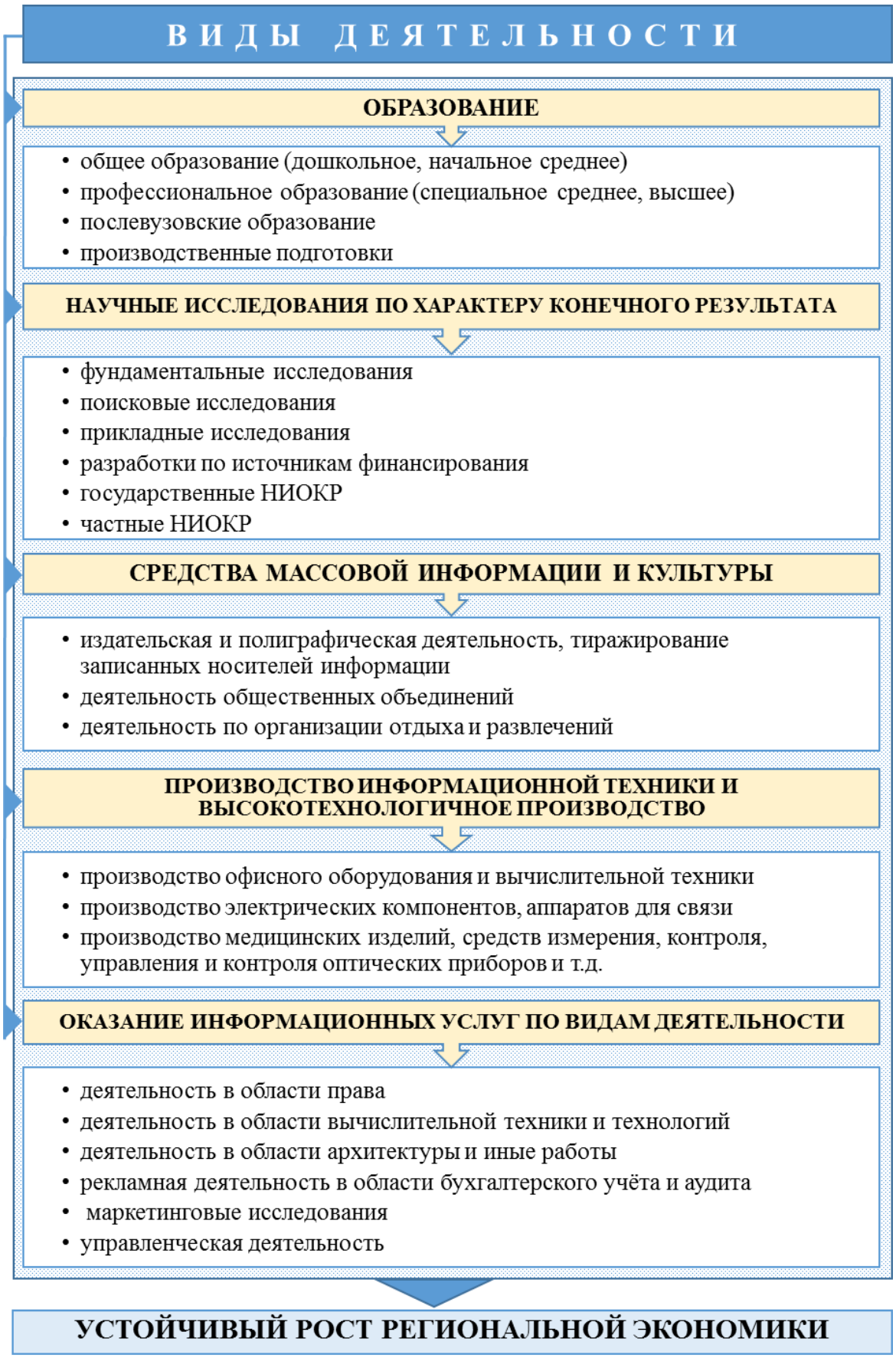


Рисунок 2.1. – Виды деятельности, указывающие на близость уровня развития экономики к инновационной стадии её развития

Источник: Составлено автором [77, с. 89-91]; [82, с. 40-44]

Последняя свидетельствует о том, что направления образования развиваются согласно тенденциям, имеющимся в мировой практике – массовый бакалавриат, и практически создают предпосылки успешного развития других направлений. Однако социально-экономическое положение постсоюзных республик, в том числе Республики Таджикистан, находясь на стадии перехода от сырьевой ориентированной экономики на инновационные рельсы, продолжают адаптироваться к внутренним и внешним условиям функционирования.

Человеческий капитал как сложное социально-экономическое явление и одновременно процесс формируется через реализацию потенциала личности, что возможно только при наличии условий для эффективной и полной трудовой самореализации. Это означает такое распределение трудовых ресурсов, при котором каждый специалист получает рабочее место, соответствующее его квалификации, профессиональной подготовке и личностным ориентирам. Такой подход формирует основу расширенного воспроизводства человеческого капитала в обществе. В противном случае возникает профессиональный дисбаланс: либо высококвалифицированный специалист вынужден занимать должность, не требующую его уровня компетенций, либо должности, предполагающие высокий уровень профессиональной подготовки, но оказываются заняты кадрами с недостаточной квалификацией. Подобные несоответствия не только снижают эффективность использования человеческого капитала, но и тормозят переход к экономике знаний. Особо противоречащим интересам общества является второй случай, когда практически дилетант занимает должность, которая требует непрерывной разработки, приёма и реализации сложных научных, технических, организационных, финансовых и управленческих решений, определяющих судьбу субъекта хозяйствования. Оценка человеческого капитала региона, а также характерных особенностей его развития и реализации, предполагает необходимость анализа вклада отдельных административно-территориальных единиц, входящих в состав

Согдийской области. В соответствии с сущностным определением человеческого капитала, его основными носителями выступают территории, на которых сосредоточены учреждения профессионального образования – высшего, среднего специального и начального профессионального уровней.

В этом контексте к ключевым центрам формирования и накопления человеческого капитала следует отнести:

- г. Бустон, на территории которого функционирует Таджикский горно-металлургический институт - профильное образовательное учреждение, ориентированное на подготовку инженерно-технических кадров для горнодобывающей и металлургической промышленности;
- г. Худжанд - крупнейший образовательный узел Согдийской области, где сосредоточены:
  - Худжандский государственный университет имени академика Б. Гафурова;
  - Таджикский государственный университет права, бизнеса и политики;
  - Политехнический институт Таджикского технического университета имени академика М. С. Осими;
  - Институт экономики и торговли Таджикского государственного университета коммерции;
  - Таджикский институт точных наук и технологий;
  - Институт промышленности и сервиса;
  - Филиал Международного института туризма и предпринимательства Таджикистана;
- г. Исфара, где расположен филиал Таджикского технологического университета, обеспечивающий подготовку специалистов в технических и прикладных сферах;

– г. Пенджикент, на базе которого действует Таджикский педагогический институт, специализирующийся на подготовке кадров для системы общего и среднего образования [8, с. 81-82].

Следовательно, процесс становления человеческого капитала в Согдийской области представляет собой распределённую и многоуровневую систему, охватывающую различные направления профессиональной подготовки и образовательные кластеры. Это формирует основу для проведения дифференцированной оценки степени участия отдельных административно-территориальных образований в совокупный человеческий потенциал региона и способствует разработке целевых механизмов повышения эффективности его использования с учётом актуальных потребностей социально-экономического развития. В целях анализа уровня развития человеческого капитала в Согдийской области предложенные выше параметры подлежат расчёту и сопоставлению со средними показателями по региону.

2.3. Факторная модель оценки влияния человеческого капитала на развитие региональной экономики

Формирование человеческого капитала продолжает быть актуальной задачей правительств всех стран, о чём свидетельствуют разработанные и реализованные национальные концепции и стратегии развития образования в различные периоды развития мировой экономики. Внедрение указанных мер формирует условия для постепенного приближения качественного состава и структурных характеристик человеческого капитала как на уровне отдельных регионов, так и в масштабе национальной экономики к актуальным потребностям социально-экономической системы. Это, в свою очередь, закладывает основу для более рационального и результативного использования потенциала человеческого капитала. Исходя из того, что основу человеческого капитала региональной экономики, согласно

принципам когнитивной парадигмы в условиях информационного общества, должны составлять творчески мыслящие, интеллектуально подготовленные и внутренне мотивированные специалисты, обладающие высшим и послевузовским образованием, доля которых, по установленным нормативам, должна быть не ниже 60% от численности экономически активного населения, проводится структурный анализ распределения занятых в экономике региона по уровню образования. Расчёты осуществляются в процентном выражении от общей численности занятых с целью выявления динамики изменения соответствующих пропорций [44, с. 196-197].

Резюмируя, отметим, что эффективное использование человеческого капитала Согдийской области и национального хозяйства в целом равносильно тому, что каждый носитель человеческого капитала имеет возможность самореализоваться и каждое рабочее место занято соответствующим её характеристикам специалистом, и главное здесь то, что произведённая человеческим капиталом продукция востребована на внутреннем и внешнем рынках. Оценка эффективности использования человеческого капитала в экономике Согдийской области должна основываться на комплексном анализе влияния ряда ключевых факторов, определяющих уровень его реализации и отдачи. К числу наиболее значимых из них относятся: численность иностранных специалистов; численность образованных людей, чел.; число прибывших мигрантов, чел.; число выбывших мигрантов, чел.; официально признанные безработные, тыс. чел.; недоиспользование рабочей силы, в том числе учащиеся, тыс. чел.; число занятого населения. Стратегия социально-экономического развития региона в значительной степени формируется под воздействием устойчивых тенденций функционирования ключевых отраслей и системных факторов, среди которых особую роль играет человеческий капитал как стратегический ресурс и важнейший драйвер регионального экономического роста. С целью повышения эффективности его использования и рационального распределения трудового потенциала необходимо осуществлять системное

прогнозирование направлений развития человеческого капитала с учётом изменений внешней рыночной среды. Прогнозирование в данном контексте следует рассматривать как научно обоснованное предвидение будущих процессов, основанное на принципах преемственности и повторяемости социальных и экономических явлений. Как отмечал классик социальной мысли: «В любом общественном явлении, рассматриваемом в процессе его развития, неизменно присутствуют следы прошлого, основания настоящего и зарождающиеся элементы будущего». Следовательно, закономерности изменения объёма и структуры спроса на продукцию, характерные для предыдущих и текущих этапов развития, продолжают оказывать влияние и в перспективе - при условии адаптации к новым социально-экономическим реалиям.

С целью формирования прогноза результативности использования человеческого капитала в качестве одного из ключевых факторов экономического развития региона представляется обоснованным использование следующей последовательности аналитических процедур: проведение всестороннего анализа социально-экономического состояния Согдийской области для определения текущего уровня и динамики базовых элементов человеческого капитала; выявление направлений изменений в количественной и качественной конфигурации трудового потенциала; формирование и эмпирическая проверка методического подхода к оценке воздействия человеческого капитала на региональное развитие, основанного на инструментах пространственной эконометрии. Чем шире спектр применяемых индикаторов и аналитических показателей, тем выше степень объективности и достоверности полученных прогнозных оценок.

Таким образом, необходимость прогнозирования и разработки методологических основ моделирования будущего спроса на человеческий капитал выступает неотъемлемой составляющей стратегии эффективного управления этим ресурсом, обеспечивая его рациональное использование в

долгосрочной перспективе как одного из ключевых факторов устойчивого социально-экономического развития региона.

Более точное понимание использования человеческого капитала с позиции мотивационного фактора заключается в постепенном смещении акцентов с исключительно материальных стимулов на сочетание материальных и нематериальных форм поощрения. Последние оказывают значительное влияние на эффективность вовлечения трудовых ресурсов, а также на устойчивость и рациональность их использования в целях обеспечения долгосрочного экономического роста регионов. Учёт процессов накопления человеческого капитала позволяет более обоснованно и целенаправленно формировать стратегию будущего развития региональной экономики.

Ключевым компонентом в оценке степени использования человеческого капитала в экономике региона является анализ уровня его формирования и вовлечённости в производственные процессы с учётом структуры и динамики спроса на трудовые ресурсы. Это позволяет определить потенциальный экономический эффект, выраженный в виде дисконтированной суммы ожидаемых доходов от применения человеческого капитала в течение будущих периодов трудовой активности. Эффективное использование человеческого капитала способствует активной диффузии знаний, особенно в производстве интеллектуальных услуг, где ведущую роль играют технологические и профессионально-ориентированные сервисы. Эти направления становятся не только ядром инновационного сектора, но и основным драйвером роста постиндустриальной экономики в целом.

Методологическая основа прогнозирования включает построение краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных сценариев развития. На основании изложенного формулируется исследовательская гипотеза, ориентированная на определение степени результативности использования человеческого капитала в условиях регионального развития. Для моделирования объёмов и структуры потребности в человеческом капитале

используются различные методологические инструменты. Применение того или иного метода определяется спецификой поставленных целей, содержанием исследовательских задач, а также в первую очередь - доступностью объективных, надёжных и репрезентативных данных.

В рамках данного исследования для моделирования перспектив были использованы показатели, отражающие численность квалифицированных кадров, приток и отток трудовых мигрантов, уровень безработицы, масштабы недоиспользования рабочей силы (в том числе студентов и молодёжи), а также количество занятых и доступных рабочих мест.

В зависимости от структуры и качества исходной информации применяются различные методы прогнозирования: нормативные, экономико-математические, статистические, экспертные и комбинированные. При этом применение нормативного метода в условиях настоящего исследования сталкивается с определёнными затруднениями, что связано с отсутствием чётко разработанных стандартов по эффективному использованию человеческого капитала в расчёте на одного человека как на республиканском, так и на региональном уровне. Следует отметить, что в настоящее время отечественная система статистического учёта не обеспечивает достоверного отражения реального числа трудовых мигрантов, а также динамики численности населения с высшим и средне-специальным образованием по годам. Кроме того, до сих пор не разработаны нормативы рационального и эффективного использования человеческого капитала в социально-экономической системе региона, несмотря на очевидную необходимость их наличия. В связи с этим, представляется целесообразным в перспективе наделить Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан полномочиями по формированию и ведению полноценной базы данных, охватывающей: количественную регистрацию миграционных потоков; ежегодную оценку уровня образовательного потенциала населения; а также разработку нормативных показателей, отражающих оптимальные параметры использования человеческого капитала в контексте регионального

развития. Данные меры являются неотъемлемой частью стратегии социально-экономического роста, направленной на преодоление бедности, повышение качества жизни населения и сбалансированное развитие как страны в целом, так и её регионов в отдельности.

Следует также отметить, что использование метода экспертных оценок в данном контексте сопряжено с определёнными трудностями. Это обусловлено тем, что количество специалистов, обладающих углублёнными знаниями о специфике формирования и применения человеческого капитала на уровне районов, городов и областей, остаётся крайне ограниченным. В то же время ускоряющиеся процессы трансформации, происходящие в социально-экономическом пространстве, требуют применения современных подходов к анализу. В частности, использование инструментов экономико-математического моделирования, основанных на корреляционном и регрессионном анализе, представляется особенно актуальным. Это связано с тем, что на эффективность использования человеческого капитала в экономике региона оказывает влияние целый комплекс количественно измеримых факторов, по которым в стране ведётся официальная статистика.

Следует отметить, что в настоящее время отечественная система статистического учёта не обеспечивает достоверного отражения реального числа трудовых мигрантов, а также динамики численности населения с высшим и средне-специальным образованием по годам. Кроме того, до сих пор не разработаны нормативы рационального и эффективного использования человеческого капитала в социально-экономической системе региона, несмотря на очевидную необходимость их наличия. В связи с этим, представляется целесообразным в перспективе наделить Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан полномочиями по формированию и ведению полноценной базы данных, охватывающей: количественную регистрацию миграционных потоков; ежегодную оценку уровня образовательного потенциала населения; а также разработку

нормативных показателей, отражающих оптимальные параметры использования человеческого капитала в контексте регионального развития.

Данные меры являются неотъемлемой частью стратегии социально-экономического роста, направленной на преодоление бедности, повышение качества жизни населения и сбалансированное развитие как страны в целом, так и её регионов в отдельности. Следует также отметить, что использование метода экспертных оценок в данном контексте сопряжено с определёнными трудностями. Это обусловлено тем, что количество специалистов, обладающих углублёнными знаниями о специфике формирования и применения человеческого капитала на уровне районов, городов и областей, остаётся крайне ограниченным. В то же время ускоряющиеся процессы трансформации, происходящие в социально-экономическом пространстве, требуют применения современных подходов к анализу. В частности, использование инструментов экономико-математического моделирования, основанных на корреляционном и регрессионном анализе, представляется особенно актуальным. Данный факт обусловлен тем, что на результативность использования человеческого капитала в региональной экономике воздействует совокупность количественно оцениваемых факторов, по которым ведётся официальный статистический учёт на национальном уровне. В этой связи для формирования прогностической оценки эффективности задействования человеческих ресурсов в экономике региона представляется обоснованным использование модели множественной регрессии, которая может быть выражена в следующей функциональной форме:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \cdots + b_nx_n}$$

где: Y – объём ВРП; $x_1, x_2, x_3 \dots x_n$– величина факторов, влияющих на человеческий капитал; $b_1, b_2, b_3 \dots b_n$ – параметры уравнений регрессии.

Одновременно с тем, реализация прогнозных расчётов, направленных на оценку степени использования человеческого капитала как фактора

экономического роста региона, сопряжена с рядом методологических и информационных ограничений. Основная сложность заключается в том, что действующая система государственной статистики в Республике Таджикистан не ведёт комплексного и регулярного учёта показателей, непосредственно отражающих состояние и динамику человеческого капитала. В связи с этим в рамках настоящего исследования нами был разработан долгосрочный прогноз эффективности использования человеческого капитала в контексте социально-экономического развития региона.

Первым этапом построения прогнозной модели на основе уравнения множественной регрессии является отбор релевантных факторов. Ключевое требование на этом этапе - наличие возможности количественной оценки переменных. В качестве факторов были выделены основные макроэкономические показатели, отражающие развитие региона, включая: валовой региональный продукт (ВРП), численность иностранных специалистов, количество лиц с полученным образованием, объём миграционных потоков (въезд и выезд), число официально зарегистрированных безработных, масштабы недоиспользования трудовых ресурсов (включая учащихся), а также количество занятых на рабочих местах.

Проведённый анализ показал, что по ряду из указанных показателей в отечественной статистике отсутствуют достоверные и систематизированные данные. В частности, не осуществляется надлежащий учёт численности населения с различными уровнями образования, что затрудняет получение точной информации на уровне региона. Использование методов прямого измерения, например, хронометража или полевых обследований, требует значительных временных и ресурсных затрат и не гарантирует получения объективных значений. Также наблюдаются расхождения между официальной отчётностью и реальной ситуацией, например, в части численности иностранных специалистов - реальные значения,

зафиксированные в результате наблюдений, оказываются выше официально зарегистрированных. Тем не менее, с целью повышения точности прогнозирования и минимизации искажений, в модели были использованы только те показатели, по которым обеспечен относительно надёжный статистический учёт. Путём пошагового качественного и количественного анализа с применением метода «включения-исключения» нами была сформирована выборка значимых количественно измеряемых факторов, оказывающих определяющее влияние на использование человеческого капитала. В итоговую многофакторную регрессионную модель оценки эффективности вовлечения человеческого капитала в экономику региона были включены следующие переменные внешней среды: ВРП, численность иностранных специалистов, объём образованного населения, миграционные потоки (прибытие и выбытие), официальная безработица, недоиспользованная рабочая сила (включая учащихся), а также количество занятых. Исходные статистические данные, использованные для построения многофакторной модели зависимости, представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10. – Зависимость использования человеческого капитала от основных факторов внешней среды

Годы	ВРП, млн сомони	Численность иностранных специалистов, чел.	Численность образованных людей, чел.	Число прибывших мигрантов, чел.	Число выбывших мигрантов, чел.	Официально признанные безработные, тыс. чел.	Недоиспользование рабочие силы, в том числе учащиеся, тыс. чел	Количество рабочих мест (занятых)
2019	20537,1	654	2030475	7803	11153	8,9	840,2	820,1
2020	21621,9	203	2110771	6395	9394	7,9	777,9	845,0
2021	27465,4	1323	2146164	7683	9225	7,8	761,6	882,8
2022	31939,2	1472	2186940	6834	8711	7,0	783,1	885,1
2023	35177,4	1641	2216869	6042	7600	6,0	829,1	902,7

Источник: Составлено автором на основе [15]; [16]; [17]

Для прогнозирования оборота ВРП предлагаем использовать уравнение регрессии следующего вида:

$$\boldsymbol{Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7}$$

где: Y – ВРП, млн сомони; x_1 - численность иностранных специалистов, чел.; x_2 - численность образованных людей, чел.; x_3 - число прибывших мигрантов, чел.; x_4 - число выбывших мигрантов, чел.; x_5 - официально признанные безработные, тыс. чел.; x_6 - недоиспользованная рабочая сила, в том числе учащиеся, тыс. чел.; x_7 - количество рабочих мест (занятых).

Для построения уравнения множественной регрессии предварительно была сформирована корреляционная матрица (табл. 2.11), отражающая степень взаимосвязи между валовым региональным продуктом (ВРП) и основными макроэкономическими показателями. Анализ полученных значений показал наличие сильной линейной зависимости между ВРП и рядом факторов, наиболее значимыми из которых являются: численность иностранных специалистов (коэффициент корреляции r = 0,91), численность лиц с полученным образованием ($Y \in x_1$ = 0,94) и количество занятых на рабочих местах ($Y \in x_7$ = 0,94). Эти результаты подтверждают наличие тесной связи между уровнем экономической активности региона и использованием человеческого капитала как важнейшего фактора развития.

Таблица 2.11. – Матрица парной корреляции

	Y	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7
Y	1	0,915971	0,940302	-0,51618	-0,89026	-0,93655	-0,00174	0,946097
x_1	0,915971	1	0,767853	-0,13426	-0,66509	-0,72449	0,02945	0,858704
x_2	0,940302	0,767853	1	-0,65762	-0,97764	-0,96009	-0,25825	0,970953
x_3	-0,51618	-0,13426	-0,65762	1	0,770709	0,775291	-0,05677	-0,48516
x_4	-0,89026	-0,66509	-0,97764	0,770709	1	0,976173	0,198582	-0,92966
x_5	-0,93655	-0,72449	-0,96009	0,775291	0,976173	1	0,00593	-0,90563
x_6	-0,00174	0,02945	-0,25825	-0,05677	0,198582	0,00593	1	-0,27551
x_7	0,946097	0,858704	0,970953	-0,48516	-0,92966	-0,90563	-0,27551	1

Источник: Рассчитано автором на основе [15]; [16]; [17]

Анализ информации, представленной в предыдущей таблице, указывает на наличие эффекта мультиколлинеарности - ситуации, при которой значительная часть коэффициентов парной корреляции демонстрирует значения, приближённые к единице. В связи с этим построение многофакторной модели осуществляется в условиях статистической взаимосвязи между объясняющими переменными. Дополнительной сложностью является ограниченность исходной базы наблюдений: длина временного ряда составляет всего восемь периодов, что по меркам статистического анализа считается минимально допустимым. Для компенсации указанных ограничений в рамках настоящего исследования использован подход, основанный на последовательной интеграции однофакторных регрессионных моделей в обобщённую многофакторную конструкцию. На первом этапе была построена система уравнений, отражающих зависимость уровня использования человеческого капитала от каждого отдельного фактора. Построение регрессионных моделей осуществлялось с применением метода наименьших квадратов (МНК), при этом вычисления проводились с использованием модуля «Регрессия» из аналитического инструментария «Анализ данных» в среде Microsoft Excel. Для оценки статистической достоверности и валидности полученных однофакторных моделей применялся F-критерий Фишера, а также рассчитывались значения коэффициентов множественной корреляции и детерминации. Сопоставление эмпирических значений F-статистики с табличными порогами подтвердило адекватность построенных уравнений и допустимый уровень точности прогнозных результатов.

В результате получили: $\begin{cases} Y = 9{,}58x_1 + 17202{,}4 \\ Y = 0{,}08x_2 - 14907 \\ Y = -4{,}22x_3 + 56722{,}37 \\ Y = -4{,}38x_4 + 67791{,}52 \\ Y = -5{,}48x_5 + 68606{,}29 \\ Y = -0{,}32x_6 + 27605{,}41 \\ Y = 178{,}5x_7 - 127499 \end{cases}$

Примечание:

R=0,91; R^2=0,83; F_критер=15,63; F_табл=0,0288; α=0,05; Табличное значение указано для 95%-го уровня доверительной вероятности (α=0,05).

R=0,94; R^2=0,88; F_критер=22,89; F_табл=0,0173; α=0,05;

R=0,51; R^2=0,26; F_критер=1,08; F_табл=0,3732; α=0,05;

R=0,89; R^2=0,79; F_критер=11,46; F_табл=0,0429; α=0,05;

R=0,93; R^2=0,88; F_критер=21,41; F_табл=0,0190; α=0,05;

R=0,0017; R^2=3,02; F_критер=9,05; F_табл=0,9978; α=0,05;

R=0,94; R^2=0,89; F_критер=25,59; F_табл=0,0149; α=0,05;

Поскольку левые части уравнений системы равны соответствующим правым частям, а правые стороны этих равенств также идентичны между собой, возникает логическое основание для их суммирования. Складывая обе части уравнений поэлементно, получаем:

$$7Y = 9{,}58x_1 + 17202{,}4 + 0{,}08x_2 - 14907 + (-4{,}22x_3 + 56722{,}37) +$$
$$+(-4{,}38x_4 + 67791{,}52) + (-5{,}48x_5 + 68606{,}29) + (-0{,}32x_6 + 27605{,}41) +$$
$$+178{,}5x_7 - 127499$$

Сгруппировав и разделив левую и правую части равенства на число однофакторных моделей, в результате получим:

$$Y = \frac{1}{7}(9{,}58x_1 + 0{,}08x_2) + (-4{,}22x_3) + (-4{,}38x_4) + (-5{,}48x_5) + (-0{,}32x_6) + 178{,}5x_7 -$$
$$-\frac{1}{7}\,(17202{,}4 + (-14907) + 56722{,}37 + 67791{,}52 + 68606{,}29 + 27605{,}41 + (-127499)$$

В результате для региона модель прогноза ВРП имеет следующий вид:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7;$$
$$Y = (1{,}37x_1 + 0{,}01x_2) + (-0{,}60x_3) + (-0{,}63x_4) + (-0{,}78x_5) + (-0{,}05x_6) +$$
$$+25{,}5x_7 + 26{,}990$$

Таблица 2.12. – Модель прогноза валового регионального продукта

Y	1
x_1	0,915971
x_2	0,940302
x_3	-0,51618
x_4	-0,89026
x_5	-0,93655
x_6	-0,00174
x_7	0,946097

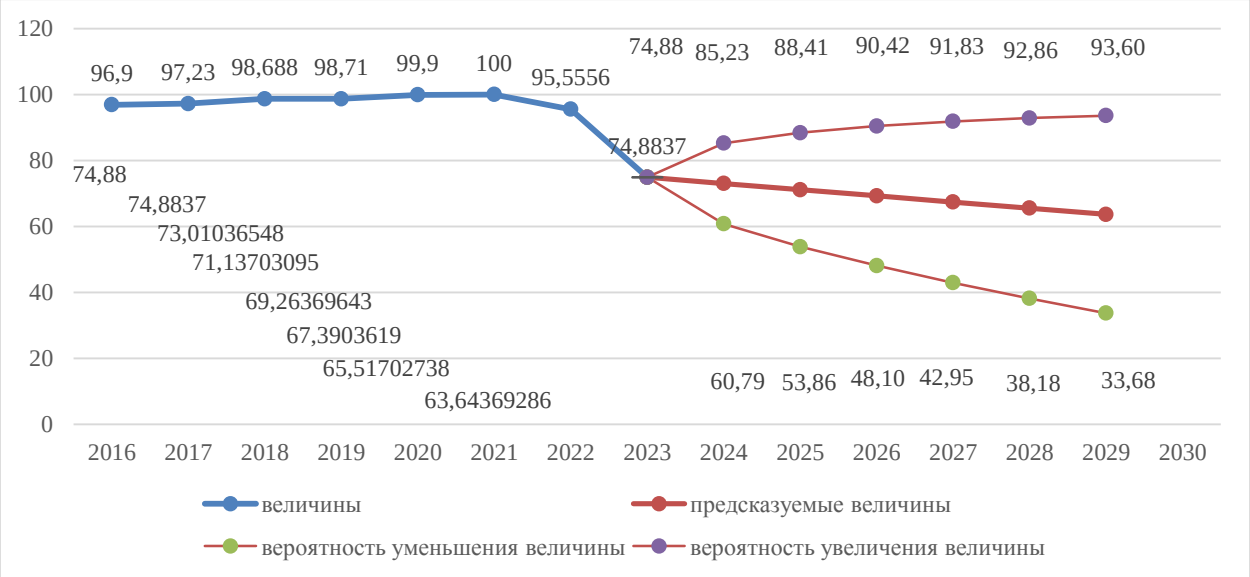
Источник: Рассчитано автором на основе [15]; [16]; [17]

На основе полученных оценок коэффициентов регрессионной модели может быть выполнена экономическая интерпретация влияния факторов на результирующий показатель Y:

- увеличение значения переменной x_1 на одну единицу приводит к среднему росту Y на 0,915971 единицы;
- при увеличении x_2 на одну единицу наблюдается аналогичное положительное влияние - Y увеличивается в среднем на 0,940302;
- изменение переменной x_3 на единицу, напротив, вызывает среднее снижение значения Y на 0,51618;
- рост x_4 на одну единицу сопровождается уменьшением Y в среднем на 0,89026;
- при увеличении x_5 на единицу результативный показатель снижается на 0,93655;
- рост значения переменной x_6 в пределах одной единицы обусловливает незначительное снижение Y - на 0,00174;
- увеличение x_7 оказывает положительное влияние: при росте этой переменной на одну единицу Y увеличивается в среднем на 0,946097.

Таким образом, наибольшее положительное влияние на целевую переменную оказывают факторы x_1, x_2 и x_7, в то время как переменные x_1, x_4, x_5 и x_6 обладают отрицательным эффектом различной степени выраженности. Это позволяет выделить значимые направления для оптимизации использования человеческого капитала и формирования приоритетов региональной экономической политики.

Диаграмма 2.1. – Динамика изменения и прогнозируемое значение ВРП Согдийской области



Источник: Рассчитано автором на основе [15]; [16]; [17]

Как показывают данные приведённой нами диаграммы, за 2016-2021 годы показывают устойчивый рост, за исключением 2022 года. В 2023 году происходит резкое сокращение, а прогнозы на 2024-2029 годы указывают на стагнацию. Прогнозируемые значения валового регионального продукта в Согдийской области постепенно снижаются, что, возможно, указывает на негативные факторы.

В период от 2016 до 2021 года тенденцию к росту (от 96,9 до 100), за исключением 2022 года, когда наблюдается снижение до 95,5556. Это может указывать на относительную стабильность и даже рост экономической активности до 2021 года. По сравнению с нынешними годами, начиная с 2023 года, наблюдается резкое падение ВРП (факт и прогноз в 2023 г. составляют ≈74,88), а затем – последовательное снижение прогнозных значений: от 73,01 в 2024 г. до 63,64 в 2029 г. Такая динамика говорит о том, что модель прогнозирования учитывает негативное влияние факторов развития, приводящих к снижению уровня регионального продукта в среднесрочной перспективе.

Динамика изменений показывает, что в 2023 г. этот показатель равен 74,88, а затем снижается – до 60,79 в 2024 г. и далее до 33,68 в 2029 г. Это

может быть интерпретировано так, что в ближайшем периоде существует довольно высокая вероятность того, что реальные значения ВРП окажутся ниже ожидаемых (либо будет зафиксировано более резкое снижение), однако с годами эта вероятность «смягчается».

Интересной особенностью является одновременное снижение прогнозируемого уровня ВРП и рост «вероятности увеличения» величины. Это может означать, что, несмотря на общую негативную динамику, модель учитывает определённый потенциал для позитивного отклонения от базового сценария – то есть, при наличии благоприятных условий формирования человеческого капитала в регионе фактические показатели могут оказаться выше ожидаемых.

Прогноз демонстрирует, что в краткосрочной перспективе (до 2023 г.) наблюдается существенная коррекция (снижение ВРП), что, возможно, связано с негативными факторами. Однако дальнейшая динамика характеризуется снижением вероятности резкого падения и увеличением шансов на превышение базового прогноза, что указывает на человеческий капитал как фактор развития региональной экономики при возникновении благоприятных условий.

Такая картина подчёркивает важность мониторинга и своевременного реагирования на изменения человеческого капитала как фактора развития региональной экономики, так как даже при неблагоприятном базовом сценарии существует значительный «буфер» возможностей для позитивного экономического эффекта. Таким образом, грамотный подход в совместном использовании экономико-математической модели выявил ряд агрегированных факторов, оказывающих существенное влияние на формирование человеческого капитала в экономике региона.

Проведённый факторный анализ, направленный на оценку влияния человеческого капитала на динамику социально-экономического развития Согдийской области, позволяет сформулировать следующие выводы:

- в процессе анализа ВРП прослеживается высокая степень насыщения экономического пространства региона такими компонентами, как численность иностранных специалистов, объём населения с высшим образованием, количество занятых, включая учащихся. В отдельных районах и городах их доля достигает до 43% от общего числа работников, задействованных в реальном секторе экономики;

- одновременно фиксируется устойчивый рост спроса на специалистов, обладающих незаконченным высшим, полным высшим и послевузовским образованием. В то же время наблюдается снижение востребованности кадров с неполным средним, полным средним и средне-специальным уровнем подготовки;

- отмечается нарастание миграционного притока и увеличение численности официально зарегистрированных безработных, что приводит к неэффективному использованию трудового потенциала, в том числе учащихся, осваивающих специальности, не соответствующие текущим и перспективным потребностям рынка труда. Это влечёт за собой риски девальвации квалификации специалистов с высшим образованием, когда они вынуждены занимать рабочие места, не требующие соответствующего уровня профессиональной подготовки;

- ключевыми факторами снижения ценности высшего образования являются наличие избытка специалистов в областях, где наблюдается структурное сжатие спроса со стороны экономики, и подготовка кадров по устаревшим направлениям, потерявшим свою актуальность в силу объективных трансформаций и изменения приоритетов в социально-экономической системе;

- формирование эффекта «потенциальной безработицы» и обесценивания профессиональных компетенций лиц с высшим образованием способствует накапливанию избыточной рабочей силы. Это во многом связано с механическим перенесением ретроспективных трендов на будущие

периоды без учёта структурных изменений в экономике и трансформации требований к профессиональному составу занятых;

Выводы по главе:

Таким образом, в ходе исследования нами определено, что для устойчивого развития необходимо укрепление институциональной базы, диверсификация экономики и развитие человеческого капитала, особенно в слаборазвитых регионах. Нами в процессе анализа также сделан акцент на проблемах и качестве эффективного использования человеческого капитала как фактора развития экономики региона в частности и национальной экономики в целом.

В настоящее время человеческий капитал Согдийской области находится на этапе адаптационного развития в контексте приоритетов, обозначенных ведущими международными организациями, в том числе в сфере высшего образования, ориентированного на требования экономики знаний ближайшего будущего. По своему содержательному наполнению направление развития человеческого капитала региона в целом соотносится с вектором, характерным для индустриально развитых стран. Однако в своей сущностной основе имеются определённые различия.

Повышение результативности вовлечения человеческого капитала в экономические процессы региона требует разработки и практической реализации эффективных инструментов создания рабочих мест. Такие механизмы должны учитывать грядущие преобразования, прежде всего - модернизацию системы подготовки и использования кадрового потенциала. Это позволит выстроить устойчивую институциональную базу для эффективного функционирования и стратегического обновления человеческого потенциала в перспективе устойчивого развития.

ГЛАВА 3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОГДИЙСКОЙ ОБЛАСТИ

3.1. Организационно-экономический механизм развития человеческого капитала в регионе

На современном этапе в политико-правовой науке непризнанные государственные образования рассматриваются как особая категория акторов международной системы. В процессе изучения специфики их функционирования нередко фиксируется избыточная политизированность оценок, а также выраженный скептицизм в отношении их институциональной жизнеспособности. Это, в свою очередь, способствует подмене и смешению характеристик политического и экономического порядка, присущих данным образованиям.

Принимая во внимание реальные параметры их функционирования, следует отметить, что отдельные непризнанные государства демонстрируют способность к формированию устойчивых механизмов публичного управления, обеспечению внутренней стабильности, поддержанию правопорядка и осуществлению экономической активности - пусть и в условиях внешнеполитической изоляции и ограниченного международного признания.

Историческая практика свидетельствует о том, что подобные меры в ряде случаев способствуют укреплению внутренней легитимности государственных институтов, проявляющейся в признании их авторитета и получении поддержки со стороны широкой общественности. Это, в свою очередь, влияет на направление последующей институциональной и социально-экономической эволюции данных образований. Жизненная устойчивость таких государств в значительной мере определяется их способностью к мобилизации и расширению собственного потенциала развития, основанного на современных источниках роста, ключевым из

которых выступает человеческий капитал. В «Докладе о мировом развитии – 2024», разработанным ВБ, отмечалось, что возврат от инвестиций в человеческий капитал приносит значительные дивиденды не только самим индивидам, но и государствам в целом, ускоряя их экономическое становление. Однако такие эффекты возможны лишь при активном участии государственных институтов в формировании и поддержании человеческого потенциала, поскольку сами граждане зачастую не располагают достаточными финансовыми средствами, информированностью о необходимых вложениях, а также не всегда учитывают масштабные общественные эффекты, возникающие в результате таких инвестиций [181].

В рамках настоящего исследования механизмы формирования и практического использования человеческого капитала в условиях современной социально-экономической трансформации рассматриваются на примере Согдийской области как одного из ключевых регионов Республики Таджикистан. Будущее поступательное развитие социально-экономического потенциала области во многом предопределяется уровнем конкурентоспособности человеческого ресурса, особенно среди молодёжного сегмента населения, который выступает стратегически важным резервом для устойчивого роста. Исходя из этого, вектор государственной политики в настоящее время акцентирован на укрепление и приумножение человеческого капитала через приоритетное инвестирование в здоровье, образование и создание условий для подготовки квалифицированных специалистов, способных адаптироваться к требованиям современного рынка труда, а также оставаться в национальной экономике в долгосрочной перспективе. На территории Согдийского региона планируется реализация ряда масштабных экономических инициатив, направленных на восстановление и техническое переоснащение производственной базы, а также запуск новых высокотехнологичных отраслей. Это, в свою очередь, формирует устойчивый спрос на подготовленные профессиональные кадры.

Кроме того, с позиции формирования позитивного имиджа региона, область обладает значительным образовательным потенциалом, который может быть эффективно реализован при условии усиления её привлекательных характеристик, главной из которых является высокое качество выпускников как носителей человеческого капитала. В этой связи вопросы, связанные с созданием эффективной системы формирования человеческого потенциала, а также разработкой инструментов для развития его ключевых качеств, востребованных экономикой региона, приобретают особую актуальность. Образовательная система при этом рассматривается как базовый инфраструктурный элемент и системообразующий фактор кадрового обеспечения экономического роста региона.

Следует подчеркнуть, что вектор развития человеческого капитала в Согдийской области во многом коррелирует с общими тенденциями, прослеживаемыми в странах постсоветского пространства. Эти тенденции выражаются, с одной стороны, в возрастающем спросе на квалифицированные кадры, обладающие инновационным потенциалом и способные обеспечить технологическое превосходство, а с другой - в нарастающем дефиците специалистов массовых рабочих профессий.

Современное осмысление проблематики человеческого капитала тесно связано с глубинными трансформациями социально-экономического характера, отражающими переход к постиндустриальной модели развития. В рамках данной концептуальной модели особую роль приобретает система образования, рассматриваемая как основной механизм формирования и накопления одного из важнейших стратегических ресурсов - человеческого капитала. Следовательно, именно образование выступает фундаментальным элементом не только в процессе общественного развития, но и в достижении экономического прорыва.

Разделяя взгляды ведущих исследователей в указанной сфере, следует отметить, что традиционная образовательная модель, сформированная в условиях индустриального общества, в значительной мере теряет свою

способность к эффективной адаптации под вызовы и запросы современного этапа развития. Возрастающая потребность в компетенциях XXI века - таких как критическое мышление, цифровая грамотность, креативность и способность к непрерывному обучению - диктует необходимость системной трансформации образовательной политики и практик. Лишь при соблюдении данного условия становится возможным полноценное формирование готовности личности к жизнедеятельности и профессиональной самореализации в условиях ускоряющихся технологических трансформаций и социокультурной динамики. Эти факторы обусловливают потребность в дальнейшем углублении и совершенствовании теоретико-методологических основ концепции человеческого капитала с учётом современных вызовов, актуальных для системы образования.

Одним из наиболее острых вызовов выступает снижение мотивации к обучению среди молодёжи, что свидетельствует о падении образовательной ценности в глазах нового поколения. В этой связи представляется целесообразным дополнение классической теории человеческого капитала понятием фиктивной составляющей, что позволяет критически осмыслить изъяны современной образовательной системы. Под фиктивным человеческим капиталом понимается ресурс, не обладающий реальной ценностью, но существующий как псевдотовар, функционирующий на имитационном рынке, где его «стоимость» носит формальный и иллюзорный характер.

Одной из ключевых причин распространения подобной фиктивности считается недостаточная эффективность системы профессиональной ориентации, а также несовершенство механизмов отбора абитуриентов в учреждения высшего образования. Современные исследования, посвящённые вопросам профессионального самоопределения в условиях быстро меняющейся социоэкономической и технологической среды, подчёркивают значимость этого направления как критически важного элемента в обеспечении эффективности человеческого капитала. В этой связи

целесообразным представляется включение элементов прогнозно-аналитического (футурологического) подхода в практики профессиональной ориентации и стратегического образовательного планирования. С учётом того, что процессы формирования и накопления человеческого капитала обладают пролонгированной временной протяжённостью, в периоды появления новых требований к его качественной составляющей данные процессы приобретают выраженную тенденцию к интенсификации и ускорению. В текущих условиях необходимость обеспечения соответствующего уровня этой интенсификации становится всё более очевидной как для научных кругов, так и для представителей делового сообщества.

Сложившаяся ситуация требует глубокого анализа, направленного на выявление факторов, способствующих (катализаторов) и сдерживающих (ингибиторов) развитие человеческого капитала, а также концентрации интеллектуальных, финансовых и организационных ресурсов в ключевых зонах его активного роста. В этом контексте представляет особый интерес практический опыт ведущих зарубежных университетов, демонстрирующих эффективность подходов, основанных на реализации так называемой «жёсткой модели академического спроса», а также внедрения «систем постоянной интеллектуальной нагрузки и стимулирования автономного принятия решений» со стороны студентов [175].

В последние годы проблематика формирования человеческого капитала всё более явно смещается в сторону прикладных исследований, ориентированных на решение практических задач. В научном дискурсе всё чаще появляются исследования, подготовленные признанными экспертными коллективами, оказывающие существенное воздействие как на развитие теоретико-методологических основ, так и на выработку практико-ориентированных инструментов воспроизводства человеческого капитала в условиях современной социальной трансформации. К числу наиболее значимых и содержательных трудов, по нашему мнению, относятся

аналитические обзоры, разработанные Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», в частности, доклады «Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие» и «Двенадцать решений для нового образования» [119]; [113].

Особый интерес с точки зрения разработки региональных стратегий формирования человеческого потенциала представляет практический опыт форсайт-исследования «Человеческий капитал Красноярского края». В рамках данного проекта был представлен спектр возможных сценарных траекторий развития для приоритетных направлений - экономической системы, рынка труда, образовательной сферы и здравоохранения [153]. В практическом плане значимый интерес вызывают методологические подходы, представленные в данном исследовании, включая определение актуальных трендов, идентификацию критических вызовов и выявление технологических новаций, оказывающих влияние на качественные изменения в структуре человеческого капитала на региональном уровне.

Современный этап переосмысления задач, связанных с восстановлением и рациональным использованием человеческого капитала, отличается возрастанием внимания к возможностям социологического инструментария, в частности - в целях оценки эффективности функционирования системы образования и степени её соответствия актуальным требованиям и вызовам времени.

Развитие и накопление человеческого потенциала в современных социально-экономических условиях детерминируется совокупностью ключевых факторов, включая уровень политической стабильности, темпы экономического роста, демографическую ситуацию, правовую защищённость граждан, а также качество системы образования и здравоохранения. На процессы воспроизводства человеческого капитала особое воздействие оказывают демографические характеристики. В текущий период на территории республики, в том числе в Согдийской области, фиксируется избыток трудовых ресурсов, что связано с инерционным характером

демографических процессов. Явление депопуляционного давления проявляется в несоответствии между объёмом рабочей силы и количеством действующих предприятий и организаций. Особенно остро такая диспропорция наблюдается в сельской местности, где трудовой потенциал значительно превышает имеющиеся инфраструктурные и производственные мощности. При этом сохраняется высокий уровень рождаемости. По состоянию на конец 2023 года доля населения в возрасте старше 60 лет составляла 7,8%, что указывает на умеренную нагрузку на пенсионную систему. Численность населения Согдийской области по данным на 2023 год составила 2917,3 тыс. человек, из которых 1453,5 тыс. человек (49,8%) проживают в городской местности, а 1463,8 тыс. человек (50,2%) - в сельской. Это указывает на относительный демографический баланс между городским и сельским населением региона. При анализе социально-экономических условий, влияющих на процессы формирования и развития человеческого капитала в регионе, особое внимание следует уделить предшествующему состоянию и текущей динамике основных производственных активов территории. Современная структура экономики Согдийской области носит выраженный дуалистический характер. Во-первых, наблюдается концентрация финансовых и организационных ресурсов на поддержке предприятий государственного сектора, а во-вторых - осуществляется активное стимулирование малого и среднего бизнеса как ключевого инструмента повышения адаптивности экономики к внешним и внутренним изменениям. В отраслевой структуре валового выпуска продукции промышленный комплекс сохраняет доминирующее положение, формируя 76,7% от общего объёма. Объём внешнеторгового оборота Согда в 2023 году достиг приблизительно 2794,3 млн долларов США, что на 13% ниже аналогичного показателя за предыдущий год (или на 0,87 раза меньше по сравнению с 2022 годом). Основными экспортными позициями остаются угольная продукция, металлы, а также товары пищевой и текстильной промышленности. Средний уровень номинальной заработной платы

работников, занятых в официальном секторе экономики в 2023 г., увеличился на 10,1% по сравнению с тем же периодом 2022 года и составил 2560,61 сомони.

К числу наиболее высокооплачиваемых сфер относятся: добывающая промышленность и разработка месторождений, обрабатывающий сектор, энергетика (включая снабжение электроэнергией, паром, газом и кондиционированным воздухом), а также профессиональная, научно-техническая деятельность.

Существенный рост уровня оплаты труда зафиксирован в таких социально значимых сферах, как образование (+20,1%), здравоохранение и социальная поддержка (+18,1%), а также культура, искусство, развлечения и досуг (+17,9%). Ресурсная база Согдийской области, включающая богатые запасы природных ископаемых, развитую производственную инфраструктуру и наличие научно-исследовательского потенциала, создаёт благоприятные предпосылки для развития технологических кластеров. В частности, актуализируется необходимость модернизации и расширения перерабатывающих производств. Учитывая сырьевую направленность экономики региона и избыток трудовых ресурсов, особое значение приобретает подготовка квалифицированных кадров для ключевых отраслей будущего - таких как машиностроение, переработка сырья, логистика и цифровые технологии. В то же время эмпирические данные указывают на наличие значимых барьеров в процессе профессионального становления молодёжи. Среди основных трудностей – отсутствие чёткого самоопределения после окончания школы, сложности при переходе от системы образования к рынку труда, а также низкая степень интеграции в профессиональную среду. Это свидетельствует о необходимости совершенствования механизмов профориентации, наставничества молодых специалистов и создания условий для их закрепления в перспективных секторах экономики. Рост человеческого капитала прямо коррелирует с общим развитием экономики и интенсификацией её инновационной

составляющей. Именно сфера инноваций становится ключевым источником генерации и аккумулирования высококачественного человеческого ресурса. Однако актуальной остаётся проблема старения научно-исследовательского персонала, особенно в сегменте высококвалифицированных специалистов. Приток молодых кадров пока не компенсирует демографический отток в научной сфере, что создаёт риски снижения научного потенциала в долгосрочной перспективе.

В настоящий момент университеты Согдийской области не обладают официальным статусом исследовательских вузов и в основном ориентированы на осуществление образовательной функции, обеспечивая подготовку специалистов по традиционным направлениям. При этом значительная часть образовательных программ продолжает воспроизводить устаревшую отраслевую структуру, не в полной мере соответствующую современным вызовам. Объём бюджетных ассигнований на сферу образования в 2023 году составил 1369,6 тыс. сомони, что на 15,3% превышает показатель предыдущего года. Это свидетельствует о стремлении государства укреплять инфраструктуру образования и поддерживать образовательную среду в регионе как важнейший элемент устойчивого развития. Развитие человеческого капитала, особенно на этапе его накопления, невозможно без первоначальных вложений со стороны семьи. В этой связи возрастает значение социокультурного и финансового потенциала домохозяйств. Особый акцент необходимо сделать на значении семейного культурного капитала, который на начальном этапе жизненного становления ребёнка играет ключевую роль в формировании условий для получения им качественного образования, выбора профессионального направления и успешного преодоления социальных и жизненных ограничений.

Важную роль в этом играют такие нематериальные активы, как социальный оптимизм, практический жизненный опыт, поведенческие установки в финансовой сфере, культурно-образовательные традиции и

морально-психологический климат - характеристики, присущие семьям с высоким уровнем образованности и культурного развития.

При оценке инвестиционно-сберегательной функции домохозяйств региона можно отметить, что в течение продолжительного времени уровень их доходов существенно снижался, а в ряде случаев – полностью отсутствовал. Это приводило к необходимости использования ранее накопленных сбережений для удовлетворения текущих потребностей. В настоящее время значительная часть населения продолжает существовать в режиме ограниченного потребления, «от зарплаты до зарплаты», что указывает на социально-экономическую уязвимость широких слоёв населения и крайне ограниченные возможности для инвестирования в человеческий капитал.

По состоянию на 2023 год фактическая структура расходов сводного бюджета Согдийской области демонстрирует следующее распределение: на социальную защиту приходится порядка 1,0%, а на образование - 49,6% всех расходов. Схожая динамика прослеживается и в настоящий период, что подтверждает устойчивый приоритет образовательного сектора в структуре региональной фискальной политики. Следует особо отметить, что расходы, направленные на развитие, поддержку и воспроизводство человеческого капитала, не могут рассматриваться исключительно как издержки, обеспечивающие базовую жизнедеятельность населения. Эти затраты представляют собой стратегические инвестиции с отсроченным, но значимым социально-экономическим эффектом при условии их целесообразного и эффективного применения. В этом контексте особую значимость приобретает задача комплексной оценки результативности таких вложений, особенно в сфере образования, которая объективно относится к числу наиболее ресурсоёмких и капиталоёмких направлений социальной политики. В условиях углубляющихся интеграционных процессов и расширения образовательных стандартов, основанных на единых принципах, значительно увеличиваются возможности получения образования

международного уровня, трудоустройства за пределами региона, а также упрощается образовательная и трудовая миграция. При этом особая ответственность ложится на регионы, в чьей компетенции находится обеспечение соответствия образовательных программ (начального, общего, профессионального и высшего уровня) установленным государственным стандартам и требованиям аккредитации. Подобные регионы превращаются в стратегически важные территории, играющие ведущую роль в обеспечении качественного воспроизводства человеческого капитала, обладающего потенциалом интеграции в глобальные социально-экономические процессы. Следует особо отметить, что при всей активности процессов формирования и накопления человеческого потенциала в молодёжной среде, уровень их последующего трудового вовлечения в рамках самого региона остаётся сравнительно невысоким.

Одной из основных причин данной ситуации выступает ограниченность стартового дохода молодых специалистов. Результаты социологических исследований, проведённых в 2020 году, продемонстрировали, что до 25% выпускников высших учебных заведений не планируют профессионально реализовываться по полученной специальности. Такое поведение в значительной мере обусловлено социально-экономической обстановкой, в том числе уровнем оплаты труда. Так, например, в 2023 году стартовая заработная плата врача без квалификационной категории, окончившего медицинский вуз, в Согдийской области составила лишь 1307,68 сомони.

Сложившаяся тенденция к миграции квалифицированных кадров за пределы региона, особенно в направлении зарубежных стран (включая Российскую Федерацию), несёт в себе потенциальную угрозу. В странах-реципиентах формируется приток хорошо подготовленных специалистов, что фактически влечёт за собой рост их совокупного человеческого капитала. В то же время сами мигранты - носители человеческого потенциала - получают определённые индивидуальные выгоды, включая более высокие доходы, лучшие условия труда и профессионального развития. Однако с учётом

текущей позитивной динамики в социально-экономическом развитии региона (в частности, рост валового регионального продукта и среднедушевых доходов населения), усиление оттока талантливой и квалифицированной молодёжи может привести к снижению кадрового потенциала на местах. Наибольшую остроту эта проблема приобретает в отношении тех профессиональных направлений, которые оказывают прямое воздействие на уровень и качество жизни населения, - таких как здравоохранение, система образования, а также инженерно-технические специальности. Следует также подчеркнуть, что перемещение человеческого капитала - как в форме транснациональной мобильности квалифицированных кадров, так и в виде академических обменов и процессов «циркуляции умов» - представляет собой сложное, многослойное явление, которое всё чаще становится предметом детального анализа в рамках социально-экономических исследований. При этом в научном сообществе усиливаются дискуссии относительно двойственной природы данного процесса: с одной стороны, он может приносить положительные результаты для стран-доноров (например, снижение уровня безработицы и рост объёмов передачи знаний), с другой - сопряжён с рисками утраты ценных ресурсов, формировавшихся на протяжении продолжительного периода за счёт вложений как со стороны государства, так и частного сектора.

В контексте анализа образовательной политики Согдийской области можно говорить о целенаправленных усилиях со стороны государства, направленных на интеграцию в национальное образовательное пространство и создание условий для сохранения и развития собственных кадровых ресурсов. Тем не менее, ключевой проблемой остаётся недостаточная ориентация носителей человеческого капитала на его продуктивное использование в региональной экономике. По результатам наших исследований, существует высокий риск того, что вложения в человеческий капитал не обеспечат ожидаемого возврата: специалисты могут не найти

адекватного применения на внутреннем рынке труда, либо столкнутся с необходимостью переподготовки или дополнительной квалификации.

Важно подчеркнуть, что указанный риск зачастую закладывается уже на начальных этапах формирования человеческого капитала - в период допрофессионального развития, в условиях ограниченного профориентационного сопровождения и недостаточной адаптации образовательной системы к потребностям экономики. В условиях современной социально-экономической трансформации Республики Таджикистан наблюдается рост вероятности включения значительной части молодёжи в особую социальную группу, известную в мировой практике под аббревиатурой NEET (Not in Education, Employment or Training) - то есть категорию молодых людей, не вовлечённых ни в систему образования, ни в сферу занятости. Вероятность оказаться в данной уязвимой социальной группе существенно увеличивается на этапе завершения среднего общего образования. В этот критический период, при отсутствии осознанного профессионального выбора и устойчивой мотивации к приобретению профессиональных компетенций, молодёжь рискует оказаться вне системы образования и рынка труда, погружаясь в состояние затяжного социального перехода и неопределённости.

Недостаточная результативность профориентационной работы в регионе ограничивает возможности осознанного движения школьников к выбору и освоению профессии, что порождает значительные риски как индивидуального, так и институционального характера. Наиболее критическим этапом с точки зрения социальной уязвимости считается момент завершения профессионального обучения и последующего вхождения в сферу первичной занятости, сопровождающийся переходом от статуса обучающегося к роли активного участника экономической деятельности.

Одним из системных факторов, усугубляющих данную проблему, выступает процесс фиктивного формирования человеческого капитала,

вызванный недостаточной эффективностью системы профессиональной ориентации в рамках общего среднего образования. На более поздних этапах это проявляется в ряде негативных тенденций, таких как: отсутствие у выпускников чёткого представления о профессиональной траектории; диспропорции в структуре приёма в учреждения профессионального образования с явным смещением в сторону высшего уровня подготовки; поступление в вузы абитуриентов с низкой мотивацией или недостаточным когнитивным потенциалом для успешного освоения выбранной специальности; снижение конкурентоспособности части выпускников высшей школы; ограниченная результативность инвестиций в подготовку кадров; а также структурные несоответствия на рынке труда, выражающиеся как в количественном, так и в качественном разрыве между предложением и спросом.

В этой связи особую актуальность приобретает задача рационального распределения будущих участников экономической деятельности в рамках социально-профессиональной структуры.

Эта функция должна быть реализована системой профессиональной ориентации к моменту завершения обучения в школах, способствуя выравниванию стартовых возможностей и снижению рисков образования фиктивного человеческого капитала.

С целью определения актуального состояния механизмов профессиональной ориентации обучающейся молодёжи в Согдийской области в период с апреля по май 2021 года было организовано прикладное социологическое исследование (приложении 4). Эмпирическая база охватывала временные этапы, совпадающие с фазой подготовки к поступлению в высшие образовательные учреждения и началом первого года обучения. Анализ проводился по двум основным категориям респондентов: абитуриенты, находящиеся в процессе профессионального самоопределения и выбора образовательной траектории, а также студенты первых курсов, оценивающие сделанный выбор с позиции его соответствия реальным

условиям будущей профессиональной деятельности. Учитывая, что все опрошенные проходили этапы профориентации в учреждениях среднего общего образования, они могли сформировать субъективные суждения о качестве и результативности реализуемых профориентационных программ. В состав выборочной совокупности вошли обучающиеся и абитуриенты ведущих вузов региона, осуществляющих подготовку специалистов в сферах юриспруденции, экономики, инженерно-технических и естественнонаучных направлений. Применённая методика анкетирования была ориентирована на выявление уровня включенности школьников в профориентационные практики, анализ механизмов формирования профессиональных предпочтений, наличие взаимосвязи между избранной специальностью и ожиданиями в отношении будущей трудовой занятости, а также исследование системы ценностных ориентиров, формирующих основу профессионального самоопределения молодого поколения. В современной практике профориентационной работы по-прежнему преобладают классические модели, в то время как инновационные инструменты, включая методики профессиональных проб и тестовой апробации профессиональных траекторий, внедряются в ограниченном объёме.

Среди реализуемых форм наибольшей популярностью пользуются очные, контактные форматы, позволяющие обучающимся непосредственно взаимодействовать с представителями вузов и органами государственного управления - основными субъектами профориентационной поддержки. Несмотря на активность высших учебных заведений в профориентационном пространстве, они по ряду параметров уступают другим участникам - таким как региональные центры занятости и производственные организации. Это, по нашему мнению, обусловлено возросшей требовательностью потенциальных абитуриентов и их родителей к качеству предоставляемой информации, а также осознанием заинтересованности самих вузов в продвижении программ исключительно в собственных интересах. Данный процесс усиливается в условиях демографических вызовов, включая отток

квалифицированных кадров из региона. Диагностика профессиональных направленностей молодёжи дал возможность проследить траектории её социального и трудового движения в контексте формирования человеческого капитала и стратегического конструирования будущей профессиональной реализации. В процессе исследования были выделены четыре доминирующие модели социально-профессионального самоопределения:

- локальная направленность, отражающая стремление к самореализации в пределах родного региона путём активного участия в его социально-экономических и культурных процессах, реализации карьерных амбиций и проявления лидерского потенциала;
- прикладная ориентация, сфокусированная преимущественно на профессиональной реализации в рамках текущей региональной конъюнктуры, при ограниченном интересе к иным сферам общественной активности;
- миграционная ориентация, характеризующаяся размытым уровнем гражданской идентичности, стремлением к трудовой мобильности и поиском более благоприятных условий за пределами региона;
- диффузная ориентация, отражающая незрелость профессиональных намерений, отложенное взросление, отсутствие сформированного образа будущей профессии и склонность к выжидательной стратегии поведения.

3.2. Совершенствование механизма государственного регулирования человеческого капитала в регионе

Изменение характера воспроизводственных процессов в обществе в связи с переходом национальной экономики в целом и экономики региона в отдельности на инновационное начало и усиление тенденций формирования экономики знаний настоятельно требуют совершенствования механизмов проведения прогнозов потребностей экономики в человеческом капитале. Это становится возможным потому, что экономика постепенно переходит на

нетрадиционную основу, где основным ресурсом становится знание – неограниченный ресурс. В среде экономики знаний возрастает роль сфер человеческой деятельности (автор перечисляет сферы человеческой деятельности, отражающие содержание экономики знаний и их вклад в ВВП: высокотехнологические отрасли высшего и среднего уровня, телекоммуникационная связь, финансовые услуги и услуги по страхованию, деловые услуги, включая НИОКР, услуги образования и здравоохранения) [124, с. 450-456], которые составляют сектор экономики знаний национального хозяйства, что требует учёта этих особенностей в проведении прогнозов.

Управление процессом асимптотического приближения потенциала сферы образования к потребностям экономики осуществляется на базе использования широко известных методов – экономических, административных, организационных и социально-психологических, используя которые субъекты управления человеческим капиталом отстаивают сбалансированность «потребность - предложения» с человеческим капиталом, что при прочих равных условиях создаёт предпосылки эффективности воспроизводственных процессов.

Эффективность процессов формирования и последующего использования человеческого капитала обусловлена влиянием целого комплекса факторов, которые могут быть классифицированы в зависимости от направленности и уровня воздействия на характер его становления. К числу таких факторов относятся демографические, институциональные, интеграционные, экологические, экономические и производственно-технологические аспекты [77, с. 32]. В дополнение к этому, факторы можно структурировать на внутренние и внешние, а также разграничивать последние по их функциональной направленности - одни способствуют эффективной реализации человеческого потенциала, другие, напротив, препятствуют его полноценному использованию.

В одной из современных монографий авторами предложена расширенная типология факторов, влияющих на развитие человеческого капитала [77, с. 41]. Предложенная типология базируется на ряде классификационных признаков: по субъектам участия в формировании (государственные структуры, семья, индивидуум), по сферам развития (система образования, здравоохранение, социально-культурная среда), по направленности вложений, стадиям эволюции человеческого капитала, степени и характеру воздействия, а также по достигнутым результатам в процессе его становления. Использование данной классификационной модели даёт возможность осуществлять количественную диагностику уровня развития человеческого капитала в рамках конкретного региона и вырабатывать обоснованные управленческие решения, направленные на его качественное обновление и эффективное использование. Ряд фундаментальных и прикладных исследований, ориентированных на приведение механизмов формирования человеческого капитала - как на общегосударственном уровне, так и в пределах отдельных территориальных единиц - в соответствие с актуальными запросами современной экономики, акцентируют внимание на обострении проблемы дефицита компетентных, креативно мыслящих и инициативных кадров. Эта задача продолжает оставаться одной из ключевых как для развивающихся, так и для развитых стран. Попытки интеграции потенциала систем высшего образования в экономическую реальность предпринимались как отечественными, так и зарубежными исследователями, добившимися определённых успехов в решении прикладных и теоретико-методологических вопросов.

Значительный интерес представляет исследование, в котором автором разработан инструментарий, раскрывающий причинно-следственные взаимосвязи между запросами экономики на научные кадры и высококвалифицированных специалистов и состоянием системы подготовки профессиональных ресурсов с высшим и послевузовским уровнем образования. В концептуальном плане предложенный подход включает три

взаимосвязанных элемента, отражающих взаимозависимость между степенью развития национального хозяйства, потенциалом системы высшего образования и структурой научно-педагогического сообщества в конкретных пространственно-временных условиях. Отдельного внимания заслуживает разработанная в указанной работе методика прогнозирования, включающая согласование долгосрочных потребностей экономики с числом аспирантов и научных руководителей. Модель строится таким образом, чтобы, исходя из первичной потребности в кадрах с высокой квалификацией, определить общую и дополнительную численность аспирантов и докторантов. Это осуществляется с учётом демографических трендов и глобальных изменений в сфере образования. Полученные оценки становятся основой для формирования обоснованных приёмных планов в учреждениях послевузовского образования по приоритетным научным направлениям, что в перспективе должно стать элементом системы стратегического прогнозирования кадровых ресурсов.

С учётом того, что государственная модель организации подготовки научно-педагогических кадров (НПК) функционирует как производная составляющая от приоритетных направлений развития научной, экономической и образовательной сфер, Е. Б. Виноградова выдвигает альтернативную концепцию формирования контингента НПК, ориентированную на обновление принципов и механизмов кадрового воспроизводства. В отличие от изложенного ранее подхода, основанного на количественных расчётах, автором обоснована административно-аналитическая процедура, предполагающая использование данных единовременного обследования для оценки потенциала высших учебных заведений и научно-исследовательских институтов. Такой подход включает в себя определение профиля ведущих направлений подготовки, а также формирование отчётных показателей по результатам самоанализа. В рамках процедуры внутреннего анализа образовательные и научно-исследовательские учреждения представляют обоснованные сведения,

отражающие как текущие потребности, так и ресурсные возможности в части подготовки аспирантов. В этих материалах указывается предполагаемое количество обучающихся, а также перечень научных специальностей и направлений подготовки. Представленные сведения систематизируются в виде сводного аналитического отчёта, который служит основой для формирования Министерством образования и науки целостного, объективного представления, необходимого для проектирования контингентного плана приёма в аспирантуру и докторантуру.

Механизм формирования приёмных планов на обучение в аспирантуре опирается на рейтинговые показатели научных и образовательных организаций, а также на параметры их финансового обеспечения. Подготовка кадров осуществляется как за счёт государственных ассигнований, так и на договорной основе, включая оплату со стороны работодателей либо самих соискателей. Все утверждённые и проанализированные показатели формируют основу для составления индивидуализированного плана приёма по конкретным научным направлениям и специальностям для каждого отдельного вуза или научно-исследовательского учреждения.

Формирование проекта плана осуществляется заблаговременно – за 2-3 года до предполагаемого набора. В этот период проводится экспертная оценка учреждений, претендующих на реализацию программ подготовки НПК. В результате составляется перечень организаций, обладающих достаточным кадровым, научным и ресурсным потенциалом. Данный процесс реализуется в рамках трёхэтапной организационно-технологической схемы, направленной на согласование текущих и стратегических запросов экономики и науки в высококвалифицированных научных кадрах - кандидатах и докторах наук.

Структура предлагаемого подхода основывается на чётком методологическом разграничении задач системы образования, в частности, аспирантуры и докторантуры как инструмента обеспечения экономики, государственной службы, науки и общества квалифицированными

специалистами. Предусматривается возможность включения в систему подготовки как отечественных вузов, так и зарубежных партнёрских организаций, при условии наличия соответствующих оценок потенциала. Так формируется реестр исполнителей, обладающих возможностью реализовать программы подготовки НПК.

Предложенная модель базируется на двух ключевых допущениях: объективная потребность в высококвалифицированных научных кадрах определяется заранее на макроуровне; задача заключается в диагностике и последующей мобилизации институциональных возможностей отечественных вузов и научных организаций для эффективной реализации задач подготовки аспирантов и докторантов. В случае, если внутренние резервы системы образования недостаточны для реализации всех запросов по конкретным направлениям, часть мест может быть перераспределена в пользу зарубежных вузов, на базе механизма конкурсного отбора. Это позволяет обеспечить гибкость и адаптивность системы формирования научно-педагогического потенциала в условиях дефицита ресурсов.

С аналитической позиции представляет значительный интерес исследование, сфокусированное на выявлении причинно-следственных взаимосвязей между потребностями национальной экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием и кадровым потенциалом высших учебных заведений. В данной работе нами рассматривается проблема формирования запроса на квалифицированные кадры через призму прогнозирования развития промышленного сектора Согдийской области. Оценка потребностей осуществляется с учётом различных сценарных моделей пространственного распределения производственных мощностей на территории региона, что даёт возможность отразить вероятную структуру и территориальную конфигурацию размещения производительных сил. Методологический каркас исследования опирается на исходную гипотезу о том, что создаваемые в регионе

промышленные объекты будут функционировать либо на основе переработки местных сырьевых ресурсов, либо с использованием привозного сырья.

В случае ориентированности на местные ресурсы учитывается доступность как воспроизводимых, так и невоспроизводимых природных запасов, на основании чего определяются параметры мощности будущих предприятий - включая среднесуточную загрузку производственных мощностей. С применением метода аналогий и экспертных оценок предлагается алгоритм расчёта потребности в кадрах на прогнозный горизонт в 20 лет, при условии достаточной обеспеченности сырьевой базой и инфраструктурными возможностями. Особый акцент в исследовании сделан на формировании профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов с учётом отраслевой специфики. Систематизация полученных эмпирических данных позволяет определить совокупную потребность региональной экономики в специалистах, обладающих высшим уровнем профессионального образования.

С целью проведения количественной оценки нами протестирована интегрированная имитационная модель, адаптированная под особенности функционирования промышленного комплекса Согдийской области. Структурное выражение модели представлено в следующем виде:

$$\text{П}_{\text{нх}}(\text{СВО}, \text{НР}) = \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m} C_{ij} + \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m} \text{ЭЗ}_{ij} + \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m} \text{М}_{ij}$$

где: *Cij* - потребность в специалистах с высшим образованием (СВО) и научных работниках (НР) для эффективного функционирования предприятий *i*-й отрасли в *j*-м регионе; *ЭЗij* - кадровая потребность в экономике знаний, отражающая запрос на специалистов высшей квалификации и научных сотрудников, необходимых для научно-технологического развития отрасли; *Mij* - расчётная потребность в кадрах с высшим образованием и в исследовательских работниках по заявкам отраслевых министерств и ведомств по соответствующему направлению.

Таким образом, предложенный подход позволяет комплексно увязать стратегическое развитие регионального производственного потенциала с планированием подготовки высококвалифицированных специалистов. Данная модель может использоваться в качестве инструмента для формирования образовательного заказа, регионального прогнозирования и балансировки спроса и предложения на рынке квалифицированного труда.

Таблица 3.1. – Оценка потребности промышленного сектора Согдийской области в специалистах высшей квалификации

Наименование показателей	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Потребность в специалистах с высшим образованием и в научных работниках для *i*-й отрасли	834	990	864	955	1126	1298
Потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием и в научных работниках по *i*-й отрасли	905	1384	1214	1349	1835	2135
Потребность в специалистах с высшим образованием и в научных кадрах по *i*-ой отрасли	860	1197	964	1124	1203	1432
Потребность предприятий в специалистах	2599	3571	3042	3428	4164	4865

Источник: Составлено автором на основе [15, с. 109]; [17, с. 91]

Предложенная методическая конструкция моделирования основывается на принципах территориального размещения промышленных объектов. Разрабатываемая модель основывается на совокупности базовых допущений, определяющих ключевые параметры и структурные ограничения будущих производственных объектов:

- в ситуации, когда предприятие функционирует на основе импортируемого сырьевого ресурса и ориентировано на внешний рынок сбыта, его производственный потенциал, как правило, не подвержен жёстким ограничениям и может достигать масштаба, сопоставимого с национальной корпорацией, обеспечивая вклад в валовой внутренний продукт на уровне не менее 1%;
- в случае специализации производства на выпуске высокотехнологичной и наукоёмкой продукции, предназначенной

преимущественно для экспортного сектора, предполагается аналогичный потенциал роста - вплоть до получения статуса ведущего игрока в соответствующей отрасли национальной экономики;

- если же предприятие формируется на основе переработки местных природных ресурсов, то при любом варианте логистики (ориентация на внутренний или внешний рынок) его мощность рассчитывается как функция от объёма ежегодно перерабатываемого сырья, а срок жизненного цикла производства зависит от соотношения прогнозируемых запасов к годовому уровню потребления;

- в ситуациях, когда предприятие интегрировано в международные производственные цепочки или принадлежит к высокотехнологичному сектору экономики знаний, его масштаб и потенциал определяются не столько сырьевыми ограничениями, сколько качеством человеческого капитала, в частности - активно задействованным интеллектуально-творческим сегментом рабочей силы, использующим знания в качестве ключевого фактора производства.

С учётом изложенных выше сценарных предпосылок формируются альтернативные варианты территориального размещения производственных мощностей в пределах региона с определением предполагаемых сроков их ввода в эксплуатацию. Отбор конкретного набора предприятий осуществляется экспертным сообществом, обладающим компетенциями в анализе глобальных отраслевых трендов и знанием успешных практик ведущих компаний в соответствующих сферах.

Выбранная модель выступает в качестве основы для прогнозирования отраслевых стандартов обеспеченности квалифицированными специалистами, включая кадры с высшим и послевузовским уровнем образования. В рамках расчёта потребностей применяется методика прямой экстраполяции, основанная на автокорреляционных зависимостях, а также используется инструментариум имитационного моделирования,

позволяющий осуществлять количественную оценку альтернативных сценариев развития профессионально-квалификационного потенциала.

Особое внимание в модели уделяется оценке готовности системы высшего образования к формированию кадрового резерва, как в контексте внедрения инновационных образовательных технологий, так и при сохранении традиционных форм обучения.

Положительными аспектами предложенного подхода являются:

- интеграция модели территориального размещения производств в общую концепцию прогнозирования потребностей в специалистах, что позволяет формировать обоснованный кадровый запрос на уровне отрасли, корпорации, региона или государства в целом;
- выработка прогнозов по количеству специалистов с высшим и научным образованием, исходя из стабильных тенденций формирования образовательного потенциала;
- установление причинно-следственных связей между приёмом и выпуском из аспирантуры с учётом ресурсных ограничений системы высшего образования и динамики методов подготовки;
- оценка дополнительных потребностей населения в возможности получения высшего образования на базе анализа демографических трендов и потенциала выпускников среднего образования (с учётом коэффициента выбытия и отсева), что позволяет формировать обоснованные параметры приёма в вузы.

Отдельное внимание в модели уделяется учёту демографической специфики региона. Например, в условиях Таджикистана, характеризующегося высоким уровнем рождаемости и прироста населения, ограничивающий параметр приёма не является критическим, напротив - он способствует формированию более гибкой методологической схемы прогнозирования.

В завершение необходимо подчеркнуть, что интеграция двух взаимодополняющих концептуальных моделей - пространственного

размещения производственного потенциала и стратегического кадрового планирования - формирует надёжную методологическую платформу для разработки эффективных механизмов формирования и рационального использования человеческого капитала в рамках национальной экономики. Представленные подходы позволяют:

- выстраивать кадровый ресурс, в наибольшей степени отвечающий актуальным и перспективным запросам экономики за счёт повышения научной обоснованности прогнозных оценок;
- обеспечить высокий уровень достоверности расчётов через использование гибких и адаптивных методов планирования потребностей в специалистах с высшим и послевузовским образованием как ключевой составляющей инновационно-креативного сегмента человеческого капитала;
- достигать оптимального территориального распределения трудовых ресурсов с учётом региональных заявок на подготовку специалистов, направляемых в адрес Министерства экономического развития и торговли;
- улучшить точность анализа обеспеченности отраслей и учреждений квалифицированными кадрами как в формальном, так и в содержательном аспекте, посредством регулярных обследований и мониторинга кадрового потенциала.

Анализом теоретических и прикладных материалов установлено, что механизм формирования и обеспечения эффективного использования человеческого капитала в национальном хозяйстве строится на базе соблюдения ряда принципов, соблюдение которых позволяет создавать условия оптимального обеспечения потребностей экономики в человеческом капитале – креативной, высококвалифицированной и инициативной части трудовых ресурсах.

Формирование благоприятной среды для эффективного накопления и реализации человеческого капитала требует неукоснительного соблюдения принципов, предусматривающих системный учёт факторов, воздействующих

как на процесс его создания, так и на практическое использование, особенно в части креативного сегмента - специалистов, обладающих высшим и послевузовским уровнем образования. Внедрение данного подхода становится реализуемым благодаря последовательному формированию индивидуальной образовательной траектории - начиная с освоения фундаментальных знаний в системе общего среднего образования и вплоть до профессионального и научного развития в рамках ступеней начального, среднего, высшего и поствузовского образования. Именно такая многоступенчатая модель обеспечивает формирование содержательно дифференцированного человеческого капитала, который является важнейшей предпосылкой для устойчивого функционирования и долгосрочного прогресса национальной экономики.

При этом необходимо подчеркнуть, что ранний дошкольный этап, а также период обучения в средней школе, также являются неотъемлемыми фазами становления человеческого капитала и не могут быть исключены из общего процесса его формирования.

Представленные количественные методы оценки потребности в человеческом капитале направлены на то, чтобы максимально точно установить количественно выраженную причинно-следственную зависимость между объёмом человеческого потенциала в экономике и результативностью его практического применения. Кроме того, данные подходы позволяют, исходя из заданного уровня эффективности функционирования национального хозяйства, осуществить переход к формированию человеческого капитала с привязкой к конкретным пространственно-временным условиям. Это, в свою очередь, способствует созданию благоприятных предпосылок для повышения общей производительности экономики за счёт более рационального и результативного использования человеческих ресурсов. Формирование человеческого капитала продолжает быть актуальной задачей правительств всех стран, о чём свидетельствуют разработанные и реализованные

национальные концепции и стратегии развития образования в различные периоды развития мировой экономики. Реализация последних создаёт предпосылки асимптотического приближения состава и структуры человеческого капитала отдельного региона, других регионов и национального хозяйства к потребностям последних, что может создавать предпосылки эффективного использование человеческого капитала.

Для оценки степени эффективности использования человеческого капитала в экономике региона применяется подход на базе расчёта индекса развития человеческого потенциала [164] и подход, основанный на расчёте генерального показателя «отдача от образования», модель Дж.Минцера [54]. Первый подход базируется на проведении взаимообусловливающих анализов, отдельных составляющих индекса развития человеческого потенциала территориального образования; он строится по следующей методике, где исследования начинается с определения распределения населения по величине среднедушевых денежных доходов (в процентах) от общего количества населения в исследуемый период, допустим за месяц. Здесь проводится сравнение среднедушевых денежных доходов населения территориального образования по сравнению со средним по территориальному образования, определяется оценка по сравнению с величиной потребительной корзины по региону и сравнивается характеристика имеющихся тенденций по каждой классифицированной группы на исследуемый период. На следующем этапе анализируется динамика изменения доли экономически активного населения в общей численности населения региона, а также оценивается абсолютный показатель численности экономически активного населения (в тыс. человек), включая распределение по видам занятости - в производственной сфере и секторе услуг. Данный аналитический блок направлен на выявление тенденций роста или сокращения численности экономически активного населения, определение её долевого веса в структуре совокупного населения, сопоставление темпов увеличения численности трудовых ресурсов с общими

демографическими изменениями, а также на изучение различий в динамике занятости между материальным производством и сферой услуг. Все эти показатели в совокупности могут служить индикаторами состояния социально-экономической системы региона.

Учитывая, что человеческий капитал региона, главным образом, должен состоят из креативных, интеллектуальных и мотивированных специалистов с высшим и послевузовским образованием, удельный вес которых согласно положений когнитивной экономики в среде информационного общества должно составлять не менее 60% от экономически активного населения, проводится распределение численности населения региона, занятого в экономике: по уровню образования; в процентном отношении от общего их количества занятого в экономике; и оценивается тенденция изменения этих соотношений. Базируясь на том, что высокое качество здравоохранения создаёт предпосылки формирования высококачественного человеческого капитала, исследуется уровень соответствия ресурсов здравоохранения региона к потребностям формирования высококачественного человеческого капитала. В рамках проводимого анализа применяются следующие показатели, отражающие текущее состояние системы здравоохранения: численность врачебного персонала всех профилей, количество медицинских организаций, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь населению, а также объём коечного фонда стационаров, включая специализированные койко-места - акушерские и терапевтические, предназначенные для обслуживания беременных женщин и рожениц.

Представленные статистические данные сопоставляются как с фактическими показателями обеспеченности населения медицинскими услугами, так и с расчётными нормативами, установленными на основе рекомендаций Всемирной организации здравоохранения действующих национальных и региональных нормативно-правовых документов. Что касается сферы образования региона, в качестве базовых аналитических параметров рассматриваются: общее число дошкольных образовательных

организаций, учреждения начального профессионального образования, колледжи и техникумы среднего звена, а также высшие учебные заведения. Дополнительно учитывается контингент студентов, обучающихся в данных учреждениях, что позволяет оценить уровень доступности образования и его инфраструктурную ёмкость.

Параметры функционирования дошкольных образовательных организаций используется для того, чтобы оценить степень охвата детей дошкольными учреждениям, и проблемы, присутствующие в них, так как от степени охвата детей дошкольными детскими учреждениями в значительной степени зависит успешность будущей учёбы детей в средней школе, что создаёт предпосылки успешному накоплению знаний и адекватному приобретению трудовых навыков в дальнейшем. Данные учреждений начального профессионального, среднего специального и высшего профессионального образования анализируются с целью оценки обеспеченности текущих потребностей экономики региона в специалистах различного уровня образования и специальностей и соответствия удельного веса выпускников высших учебных заведений от общего выпуска из начальных, средне-специальных и высших учебных заведений, удельный вес которых в среде экономики знаний должен быть не менее 60%. Аналитическому рассмотрению подлежит также профессионально-отраслевая направленность подготовки и выпуска специалистов в учреждениях начального, среднего профессионального и высшего образования.

Целью такого анализа является установление степени соответствия структуры подготовки кадров текущим и перспективным потребностям региональной экономики, особенно в контексте обеспеченности приоритетных отраслей, ориентированных на долгосрочное развитие. Данный анализ необходим для недопущения подготовки специалистов по устаревшим и неперспективным специальностям и организации подготовки востребованных не только экономикой региона, но и индустриально

развитых экономики, чтобы, во-первых, создавать предпосылки оптимального обеспечения на перспективу потребностей экономики региона в специалистах с высшим профессиональным образованием и подготовить базу для расширения внешней трудовой миграции, чтобы сформировать среду интеграции экономики в мирохозяйственную среду – расширять горизонты внешних трудовых мигрантов от отдельных стран к группе стран и, во-вторых, ускорить процессы создания совместных предприятий, развития совместного предпринимательства в приоритетных отраслях экономики региона.

Резюмируя, отметим, что эффективное использование человеческого капитала предприятий, регионов и национального хозяйства в целом равносильно тому, что каждый носитель человеческого капитала имеет возможность самореализоваться и каждое рабочее место занято соответствующим её характеристикам специалистом, и главное – чтобы произведённая человеческим капиталом продукция была востребована на внутреннем и внешнем рынках.

3.3. Государственно-частное партнёрство как механизм использования человеческого капитала в экономике региона

В условиях современного этапа развития социально-экономических систем ключевым ориентиром становится трансформация в сторону инновационной модели экономики, что, в свою очередь, обусловливает выдвижение новых требований к человеческому капиталу как к стратегическому ресурсу модернизационных процессов. Международная практика убедительно демонстрирует: устойчивую основу инновационного развития формируют высококвалифицированные, образованные и ориентированные на изменения специалисты, обладающие способностью к адаптации и генерации нового знания.

Центральное место в архитектуре инновационного производства занимает человек как источник творческой активности, а его интеллектуальный и профессиональный потенциал становится определяющим элементом ресурсной базы экономики знаний. Именно человеческий капитал, обладающий способностью к самообновлению и освоению передовых компетенций, служит фундаментом для формирования высокотехнологичных производств. Динамика роста человеческого капитала носит устойчивый характер, а обеспечение его эффективности возможно только при комплексной координации действий всех участников социально-экономической системы. Одним из ключевых инструментов в этом процессе выступает механизм государственно-частного взаимодействия.

Государственно-частное партнёрство (ГЧП) реализуется в разнообразных организационно-правовых формах и направлено на развитие смешанных экономических структур, в которых сочетаются интересы публичного сектора и частного предпринимательства. В рамках данной модели управления обеспечивается выбор наиболее рациональных и результативных решений в управлении как государственной, так и частной собственностью. По своей сути, ГЧП представляет собой комплекс устойчивых форм взаимодействия между органами государственной власти и бизнес-структурами, направленными на совместное решение социально и экономически значимых задач на условиях взаимной выгоды и распределения ответственности. При этом государство берёт на себя обязательства по созданию благоприятной институциональной и инновационной среды, финансированию системы образования и науки как ключевых генераторов инновационного продукта. Частный сектор, в свою очередь, принимает на себя большую часть предпринимательских рисков, связанных с реализацией инноваций, и получает основную долю прибыли. Для государства участие в партнёрстве оборачивается не только ростом налоговых поступлений, но и достижением широкой социальной отдачи, включая создание новых рабочих мест, повышение качества жизни и

развитие научно-технологического потенциала. В результате формируется устойчивый рост конкурентоспособности национального производства и повышение привлекательности продукции и услуг на глобальных рынках.

В рамках ГЧП основными мотивациями частного сектора выступают стремление к получению устойчивых экономических выгод, завоеванию конкурентных позиций в результате участия в совместных проектах, к улучшению качества человеческого капитала, вовлечённого в производственные процессы, а также повышению эффективности бизнес-деятельности за счёт внедрения научно-технологических разработок. Кроме того, ГЧП способствует открытию новых перспектив для развития инновационного предпринимательства. Для эффективного расширения и продуктивного использования человеческого потенциала представляется обоснованным и необходимым внедрение механизмов партнёрства между государством и частным сектором, обладающим высокой адаптивностью к условиям и вызовам современной экономики, основанной на знаниях.

Если рассматривать ГЧП в узком понимании, оно характеризуется рядом ключевых признаков:

- интеграция усилий государства и частных компаний в рамках единого партнёрского механизма;
- юридическая фиксация взаимных обязательств сторон посредством договорных и контрактных форм;
- обеспечение принципа равноправия партнёров;
- наличие согласованных интересов и целевых ориентиров, сопряжённых с реализацией общественно значимых задач;
- справедливое распределение рисков, расходов и выгод, полученных от совместной деятельности.

В более широком толковании ГЧП охватывает весь спектр государственных инициатив, направленных на создание благоприятной среды для усиления инновационной активности бизнеса. К таким мерам относятся:

- институциональные и экономические стимулы, включая реализацию налогово-бюджетной, антимонопольной, кредитной, экспортной и правовой политики, направленной на защиту интеллектуальной собственности; трансформация научных знаний в прикладные экономические решения; снижение институциональных и финансовых препятствий на пути коммерческого внедрения результатов НИОКР и повышение экономической эффективности инновационных инициатив за счёт сокращения периода окупаемости вложенных инвестиций;
- бюджетное обеспечение научно-исследовательской деятельности посредством специализированных институтов и образовательных организаций с последующим предоставлением частному сектору доступа к полученным результатам научных изысканий и технологических разработок.

Развитие механизмов совместного финансирования научно-инновационной деятельности включает в том числе:

- обеспечение бюджетной поддержки исследовательских инициатив университетов, предоставление льготного налогообложения и специальных условий кредитования;
- учреждение технопарков как институциональной формы взаимодействия науки и бизнеса;
- формирование венчурных фондов с государственным участием для поддержки малых инновационных предприятий, а также предоставление финансовых стимулов частным венчурным структурам;
- запуск программ совместного финансирования научных учреждений, университетов и производственного сектора, включая субсидирование закупок оборудования и научной инфраструктуры за счёт государственного бюджета. Кроме того, система ГЧП способствует реализации общих стратегий, направленных на формирование эффективной институциональной среды, развитие человеческого капитала, повышение эффективности государственного управления, модернизацию производственного сектора и

формирование конкурентоспособной модели экономики, основанной на знаниях.

В рамках концептуальной модели взаимодействия государственного и частного секторов сформирована классификация разновидностей ГЧП. В соответствии с этой моделью, все формы ГЧП подразделяются на два базовых типа: ГЧП договорного (контрактного) типа и институционального формата.

Контрактная модель взаимодействия включает в себя четыре основные формы.

1.Контрактная форма соглашения - предусматривает заключение договора между государственными структурами и частной компанией на выполнение конкретного вида деятельности. При этом право собственности на активы остаётся за государством, а частный партнёр, не обладая правом распоряжения имуществом, получает определённую долю доходов или платы за оказанные услуги. Все сопутствующие издержки и риски при этом ложатся на государственную сторону.

2.Арендные и лизинговые отношения - предполагают передачу государственного или регионального имущества во временное пользование частному субъекту на платной основе. В случае с лизингом речь, как правило, идёт о передаче оборудования, техники или транспорта с возможностью последующего выкупа. Формально это имущественное взаимодействие, не предусматривающее передачи прав собственности на объект.

3.Концессия - одна из наиболее распространённых в национальной практике форм сотрудничества между государством и бизнесом. В данном случае право собственности на объект остаётся за государством, а частная сторона (концессионер) получает право эксплуатации объекта на определённый срок. За использование имущества концессионер вносит плату, порядок и размеры которой определены в соответствующем соглашении.

4.Соглашение о разделе продукции (СРП) - форма взаимодействия, при которой продукция, произведённая в рамках партнёрства, распределяется между государством и частным инвестором в соответствии с заранее согласованными долями. Данная модель наиболее характерна для проектов в сфере добычи природных ресурсов.

Институциональные формы ГЧП представлены следующими форматами:

- совместные предприятия и акционерные общества - формы сотрудничества, в которых государство, обладая долей участия, сохраняет право влияния на оперативные и стратегические решения в рамках корпоративного управления;
- создание специализированной компании - предусматривает создание юридического лица, находящегося под контролем частного инвестора, на базе которого реализуется проект. Несмотря на минимальное участие государства, правовая связь с ним сохраняется в форме контракта или регулирующего соглашения.

Укрепление инновационного потенциала Согдийской области в значительной степени может быть достигнуто путём формирования благоприятной институциональной среды мезоуровня. Такая среда должна основываться на стимулировании творческой и научной активности, развитии нормативно-правовой базы, расширении образовательных возможностей и формировании инфраструктуры поддержки предпринимательства.

Фундаментальной основой повышения инновационной активности региона должно стать продуктивное взаимодействие ключевых факторов - государства, научно-исследовательского сообщества, образовательных учреждений, предпринимательских структур и гражданского общества. Такое партнёрство должно реализовываться через гибкое применение многообразных моделей государственно-частного сотрудничества, направленных на решение стратегических задач социально-экономического

роста и укрепление инновационной конкурентоспособности региона. Ключевое содержание данной концепции заключается в широком привлечении научного сообщества, образовательных институтов, деловых структур и гражданского сектора (при координирующей роли государства) к активному участию в инновационных преобразованиях. Такая многосекторная кооперация нацелена на глубокое технологическое обновление как национальной, так и региональной экономической системы.

Основные барьеры, ограничивающие участие частного сектора в инновационном развитии, обусловлены слабой государственной поддержкой новаторских инициатив, недостаточным уровнем квалификации управленческого звена и трудовых ресурсов, а также дефицитом финансовых ресурсов.

Взаимодействие между государством и бизнесом осуществляется на основе следующих направлений:

- стимулирование технологической модернизации и инновационной продуктивности экономики;
- формирование и эффективное администрирование социально значимой инфраструктуры с опорой на новаторские подходы;
- создание и развитие институтов инновационной инфраструктуры.

Применение различных моделей ГЧП в сфере инноваций позволяет интегрировать в этот процесс как научные организации, так и образовательные учреждения. Научная сфера при этом трансформируется за счёт усиления ориентации на инновационные исследования, распространения технологических знаний, механизма трансфера технологий и реализации опытных образцов новых разработок. В области образования механизмы ГЧП способствуют интенсификации процессов инноватизации и цифровизации учебной среды, формируют креативное мышление у обучающихся, создают условия для раскрытия творческого потенциала личности и, как результат, способствуют подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов.

В условиях интеграции ключевых секторов - государства, науки, образования и предпринимательства - ведущую позицию в производственной системе начинает занимать специалист инновационного профиля. Такой работник не просто использует современные технологии, но и активно занимается их совершенствованием, регулярно обновляя собственные компетенции в условиях ускоряющегося научно-технического прогресса. При этом резко возрастает значимость вложений в человеческий капитал, который трансформируется в основополагающий ресурсный элемент инновационного развития и базу формирования экономики, основанной на знаниях.

Следовательно, ГЧП представляет собой один из ключевых механизмов создания, воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала. Для повышения его эффективности необходимо внедрение механизмов ГЧП в сферу инновационного образования. Это, в частности, способствует становлению конкурентоспособного рынка образовательных услуг, масштабированию успешных практик и выстраиванию устойчивых моделей взаимодействия вузов с производственным сектором. Представители бизнеса, в свою очередь, получают возможность оказывать влияние на содержание и качество профессиональной подготовки кадров, что позволяет лучше адаптировать выпускников к текущим потребностям экономики. Учебные заведения, участвуя в партнёрстве с государством и частным сектором, обеспечиваются дополнительными источниками финансирования, укрепляют материально-техническую базу, получают возможности для усиления научной составляющей, апробации интеграционных моделей, что в совокупности усиливает их позиции на рынке образовательных услуг. Для реализации инновационных разработок в образовательной сфере высшие учебные заведения могут инициировать партнёрство в формате ГЧП. Среди преимуществ такого взаимодействия - долгосрочный горизонт проектов, доступ к государственным объектам и финансированию, включая субсидии и дотации, диверсификация и снижение рисков, внедрение прорывных

решений, повышение качества как образовательных услуг, так и самих инновационных разработок. Стратегия построения устойчивой модели взаимодействия публичного и частного секторов должна стать основой для формирования экономики инновационного типа. Это будет способствовать интенсификации инвестиционных ресурсов, повышению эффективности научных и образовательных программ, а также рационализации государственных расходов, направляемых на осуществление социально ориентированных инициатив.

В условиях Таджикистана ГЧП находится в фазе становления и постепенного развития. При этом растущий интерес к инструментам ГЧП особенно заметен на уровне региональных администраций и органов местного самоуправления.

Массовое распространение механизмов ГЧП позволяет более эффективно решать задачи, связанные с долгосрочными инвестициями при контролируемом уровне риска, преодолевать инфраструктурные ограничения, снижать внешнюю финансовую зависимость, минимизировать утечку капитала и способствовать устойчивому росту экономики страны. Экономика Таджикистана, в целом, располагает значительными возможностями для адаптации к вызовам современности, включая высокий интеллектуальный и инновационный потенциал. Тем не менее, в качестве сдерживающих факторов на пути к экономике знаний по-прежнему выступают неэффективность государственного администрирования, избыточные бюрократические барьеры и недостаточная развитость венчурного капитала. Государственно-частное партнёрство представляет собой важнейший инструмент продвижения к экономике знаний, и его роль в Республике Таджикистан неуклонно возрастает, обеспечивая мощный импульс для устойчивого социально-экономического развития страны.

Выводы по главе:

На основе полученных эмпирических данных были определены ключевые факторы, препятствующие осознанному профессиональному

самоопределению молодёжи, а также обозначены направления институционального и содержательного вмешательства в формирование качественного человеческого капитала. Сделаны выводы, касающиеся путей повышения его эффективности с учётом текущих социально-экономических реалий региона и ожидаемых перспектив. На управленческом уровне акцент смещается на необходимость формирования современной системы профориентационной поддержки, способной учитывать перспективную потребность региона в кадрах, а также на значимость внедрения информационно-аналитического сопровождения профориентационных процессов. На уровне образовательных учреждений приоритет отдаётся разработке актуальных форм и инструментов профориентации, обеспечивающих гармонизацию индивидуальных склонностей учащихся с социально-экономическими потребностями рынка труда. Также выделяется необходимость экспериментального внедрения территориальных моделей профориентации с использованием накопленного отечественного опыта и адаптацией передовых зарубежных практик, включая технологии циклов профессиональных проб.

Тенденция усиления роли сектора экономики знаний в развитии национального хозяйства актуализирует разработку и реализацию иных механизмов гармонической адаптации потенциала сферы образования, в особенности системы высшего образования, к потребностям современной экономики.

Институт государственно-частного партнёрства вносит значительный вклад в формирование и развитие производственных, социальных и технологических инфраструктур с учётом приоритетов бизнеса и интересов государства. Это способствует более рациональному использованию государственной собственности и бюджетных средств, а также активизирует предпринимательский сектор в тех регионах, которые обладают наибольшим потенциалом роста.

ВЫВОДЫ

Основные научные выводы и практические результаты, полученные в ходе исследования, следующие:

1. Установлено, что непрерывно растущая значимость человеческого капитала как ключевого фактора повышения эффективности функционирования национальных экономик, особенно в странах, достигших высоких показателей в формировании экономики, основанной на знаниях, обусловила потребность в углублённом исследовании данного феномена и в разработке стратегических подходов, направленных на усиление его влияния на процессы глобального экономического развития. К решению этих задач активно подключаются ведущие международные организации, например ОЭСР, которая предложила авторитетное определение человеческого капитала. В нем особо акцентируется его изначальная функция – «способствовать формированию личного, общественного и экономического благополучия». Исходя из этого, можно сделать вывод, что основой устойчивого развития и процветания отдельных государств и регионов является целенаправленное расширение и укрепление человеческого капитала, что предполагает систематические инвестиции в интеллектуальные ресурсы, их постоянное совершенствование и адаптацию совокупных знаний человечества к меняющимся условиям социального и природного развития, а также к потребностям государства, науки и социума в целом [1-А].

2. Доказано, что для полноценного анализа и понимания природы человеческого капитала необходимо провести дифференциацию проблематики по отдельным уровням: индивидуальному, корпоративному, территориальному, региональному и национальному. Такая классификация позволяет более точно сформировать методологическую базу для создания инструментов, позволяющих количественно измерять качественные характеристики человеческого потенциала. Это в свою очередь позволяет оценить уровень развития человеческого капитала на индивидуальном, корпоративном, региональном и национальном уровнях, результаты чего

служат фундаментом для формирования стратегических ориентиров в ведущих отраслях - системе образования, научно-исследовательской деятельности, здравоохранении и других сферах, непосредственно влияющих на раскрытие и приумножение человеческого потенциала. Подобная характеристика должна быть гибко адаптирована к условиям времени и пространства, соответствовать текущим и перспективным запросам государства, научного сообщества, экономики и общества в целом [1-А].

3. В ходе теоретического анализа понятийной основы человеческого капитала выявлено, что он представляет собой совокупность накопленных и целенаправленно сформированных ресурсов личности, включающих специализированные и фундаментальные знания, профессиональные навыки, интеллектуальные способности, творческий потенциал, компетентность, образовательный уровень, врождённые задатки и таланты, приобретённую квалификацию, а также физическое и психическое здоровье. Эти характеристики формируются в результате интенсивных и непрерывных вложений в развитие личности и обеспечивают возможность осуществления высокоэффективной и производительной деятельности, сопровождаемой достойным качеством жизни [9-А, 10-А].

4. Проанализирована эволюция роли человеческого капитала в системе мировой экономики, выражающаяся в поступательном росте доли человеческого фактора в формировании валового внутреннего продукта, особенно его высококвалифицированного и креативного сегмента. Указанные тенденции находят отражение в научных трудах исследователей, опирающихся на достижения современной экономической науки и практики в контексте развития знаний и технологий [3-А, 8-А].

5. Проведен синтезированный анализ и дана оценка приоритетных направлений развития мировой науки; экономика включает, кроме того, оценку текущего и стратегического состояния производственных отраслей с включением их в программный документ исходя из актуальности развития и обеспечения перехода на более высокий уровень развития; разрабатываются

концепции для приоритетных отраслей национального хозяйства и науки, подлежащие ускоренному развитию. Принятые прогнозы используются в формировании концепций, долгосрочных программ и стратегий, реализация которых возлагается на соответствующие министерства и ведомства при их непрерывной координации правительством страны [5-А].

6. Доказано, что институциональный подход оказывает влияние на формирование человеческого капитала как в непосредственной, так и в опосредованной форме, воздействуя через организационные механизмы и систему институциональных соглашений. Институциональная среда, посредством установленных норм кооперации и конкурентного взаимодействия, формирует параметры социальной среды, в которой функционирует личность, одновременно регулируя и направляя её экономическую активность [14-А].

7. Установлено, что при трансформации институционального пространства, происходящей с учётом принципов институционального анализа, в Республике Таджикистан закономерно формируется новая система восприятия роли человека труда в общественном сознании. Эволюция общественных установок в отношении созидательного потенциала личности требует перехода от устаревших категорий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» к более современному понятию «человеческие ресурсы», а затем – к признанию производительных качеств человека в качестве стратегического ресурса, обозначаемого как «человеческий капитал» [10-А].

8. Системы образования «массовый бакалавриат», «образовательный взрыв» и «образовательная революция» связаны с резким возрастанием потребностей общества в высококвалифицированном труде, который возник в результате усложнения техники, технологий и, самое главное, в результате интенсивного роста состава организаций и предприятий, объединяющих производственные мощности многих стран и практически являющихся надгосударственными структурами с высоким уровнем концентрации

управления огромными научно-техническими, производственными, торговыми и финансово-посредническими организациями [4-А].

9. Формирование человеческого капитала продолжает быть актуальной задачей правительств всех стран, о чём свидетельствуют разработанные и реализованные национальные концепции и стратегии развития образования в различные периоды функционирования мировой экономики. Их реализация создаёт предпосылки для асимптотического приближения состава и структуры человеческого капитала регионов в частности и национальной экономики в целом к имеющимся потребностям, что может создавать предпосылки для эффективного использования человеческого капитала [12-А].

10. Предполагается, что человеческий капитал в экономике региона главным образом должен состоять из креативных, интеллектуальных и мотивированных специалистов с высшим и послевузовским образованием, удельный вес которых, согласно положениям когнитивной экономики в среде информационного общества, должен составлять не менее 60% от экономически активного населения; проводится распределение численности населения региона, занятого в экономике, по уровню фактической образованности, в процентном отношении от его общего числа, занятого в экономике, и оценивается тенденция к изменениям этого соотношения [4-А].

11. Обосновано, что эффективное использование человеческого капитала Согдийской области и национального хозяйства в целом равносильно тому, что каждый носитель человеческого капитала имеет возможность самореализоваться и каждое рабочее место занято соответствующим её характеристикам специалистом, и главное, – чтобы произведённая человеческим капиталом продукция была востребована на внутреннем и на внешнем рынках [11-А].

12. Сформулированы теоретико-практические основания для становления человеческого капитала, в наибольшей степени отвечающего запросам субъектов, заинтересованных в его содержательных

характеристиках. Достижение этой цели обеспечивается за счёт повышения уровня научной аргументированности и прикладной достоверности оценки потребностей различных уровней хозяйственной системы - национальной, отраслевой, корпоративной, территориальной и региональной. Такой подход способствует формированию синергетического взаимодействия между спросом на человеческий капитал и его предложением, что в конечном итоге ведёт к усилению эффективности функционирования экономической системы [16-А].

13. Сформированы концептуальные основы становления человеческого капитала, в наибольшей степени адаптированного к запросам его основных потребителей. Это достигается посредством повышения научной обоснованности и прикладной валидности оценок потребностей различных уровней экономической системы - от национального и отраслевого до корпоративного, территориального и регионального. Такой подход обеспечивает формирование взаимодополняющих эффектов, создающих синергетическое взаимодействие между системой подготовки кадров и экономикой, что в итоге способствует росту общей продуктивности и результативности хозяйственной деятельности [15-А].

14. Установлено, что система формирования и результативного использования человеческого капитала на региональном уровне базируется на соблюдении совокупности основополагающих принципов, реализация которых обеспечивает формирование благоприятных условий для удовлетворения потребностей экономики в человеческих ресурсах, прежде всего в их креативной, профессионально подготовленной и инициативной части [5-А].

15. С целью активизации инновационной деятельности в системе образования высшим учебным заведениям предложено внедрить механизм государственно-частного партнёрства. Данный формат взаимодействия обладает рядом ключевых преимуществ, среди которых: пролонгированный характер реализации инновационных проектов, предоставление доступа к

объектам государственной собственности для проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, возможность получения бюджетных субсидий и дотаций, расширение масштабов проектной деятельности, эффективное распределение рисков между участниками партнёрства, внедрение передовых технологических решений, а также повышение качества образовательных программ и научных разработок, осуществляемых в ходе такого сотрудничества [6-А].

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ:

- Эффективность использования человеческого капитала субъектов хозяйствования (организация, предприятие, территориальные и региональные образования) выражается в характеристике совокупности показателей, отражающих конечный результат их производственно-хозяйственной и организационно-правовой деятельности.
- Определение совокупной стоимости человеческих ресурсов основывается на расчёте совокупных издержек, приходящихся на одного индивида. В их состав входят затраты на питание, приобретение одежды и обуви, обеспечение жилищных условий, транспортное обслуживание, удовлетворение культурных, духовных и рекреационных потребностей, а также индивидуальные расходы. Дополнительно учитываются государственные инвестиции на одного гражданина в сфере здравоохранения, образования и социализации начиная с момента рождения.
- Ускоренные темпы увеличения объёмов финансирования на одного учащегося системы образования независимо от уровня образования и создание благоприятных условий для организации коммерческих учреждений начального, среднего и общего образования позволят заложить фундамент для успешного функционирования школ и дошкольных учреждений и подготовить абитуриентов для вузов, которые при прочих

равных условиях будут способны успешно осваивать программу высшего уровня со всеми вытекающими отсюда последствиями.

- Рекомендовано привести в действие механизм гармонической адаптации потенциала сферы образования, в особенности системы высшего образования, к потребностям современной экономики.

- С целью повышения результативности использования человеческого капитала на региональном уровне были разработаны инструменты формирования контрольных показателей приёма и выпуска студентов вузов. Основой данных инструментов выступают имитационные модели, обеспечивающие возможность прогнозирования сценариев с учётом грядущих трансформаций, прежде всего связанных с процессами модернизации образовательной системы в целом, и системы высшего образования в частности.

- Оценка результативности вовлечения и применения человеческого капитала Согдийской области должна основываться на совокупности ключевых условий, способствующих его эффективному, целенаправленному и рациональному использованию:

- обеспечение трудоустройства выпускников на позициях, соответствующих полученной ими квалификации и направлению профессиональной подготовки;
- активное внедрение современных технологических разработок в производственную деятельность и их постоянная модернизация;
- повышение производственной результативности труда через рост его интенсивности и использование инновационных технических решений;
- формирование гибкой и стимулирующей системы оплаты труда, напрямую связанной с ростом производительности и качественными параметрами рабочей силы в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

I. Нормативно-правовые акты и законопроекты, государственные программы:

1. Барномаи миёнамӯҳлати рушди иҷтимоию иқтисодии вилояти Суғд барои солҳои 2021-2025.
2. Закон Республики Таджикистан «Об образовании» от 22 июля 2013 года №1004 (В редакции Законов Республики Таджикистан от 14.03.2014г. №1081, 26.07.2014г. №1125, 15.03.2016г. №1295, 23.07.2016г. №1346, 28.08.2017г. №1462, 17.05.2018г. №1527, 17.12.2020г. №1738, 23.12.2021г. №1832, 19.07.2022г. №1905, 13.11.2023г. №1995, 03.01.2024г. №2035, 03.01.2024г. №2036)
3. Конституция Республики Таджикистан (в редакции референдума от 26.09.1999г., от 22.06.2003 г., от 22.05.2016г.)
4. Концепция перехода Республики Таджикистан к устойчивому развитию / Постановление Правительства РТ от 01.10.2007, №500. – Душанбе, 2007.
5. Образование в Республике Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2015. – 105 с.
6. Образование в Республике Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2018. – 120 с.
7. Образование в Республике Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2022. – 115 с.
8. Образование в Республике Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2024. – 114 с.
9. Перепись населения и жилищного фонда Республики Таджикистан 2000, 2010, 2020. Образовательный уровень населения Республики Таджикистан. Том IV. // Статистический сборник. - Душанбе, АСПРТ, 2023. - С. 8-9, 18-25, 52-55.

10. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2016. – 520 с.
11. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2022. – 414 с.
12. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2023. – 419 с.
13. Статистический ежегодник Согдийской области. – Худжанд: Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2016. – 640 с.
14. Статистический ежегодник Согдийской области. – Худжанд: Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2021. – 744 с.
15. Статистический ежегодник Согдийской области. – Худжанд: Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2022. – 508 с.
16. Статистический ежегодник Согдийской области. – Худжанд: Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2023. – 419 с.
17. Статистический ежегодник Согдийской области. – Худжанд: Главное управление Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан в Согдийской области, 2024. – 432 с.

II. Монографии, книги и учебные пособие:

18. Bowen, H.R. Investment in Learning / H.R. Bowen. – San Francisco, 1978. – 362 p.
19. Commons, J.R. Institutional Economics; Its Place Political Economy. / J.R. Commons. – New York: The Macmillan Company, 1934. – 921 p.

20. Fisher, Irving. The Nature of Capital and Income / Irving Fisher. – London: Macmillan & Co., 1906. – 427 p.
21. Markusen, A. Regions: Economics and Politics of Territory / A. Markusen. Rowmanand Little field Publishers, 1987. – P. 17, 25.
22. The Penguin Dictionary of Economics / Graham Bannock, R.E. Baxter, Evan Davis. – London, 2004. – 416 p.
23. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – Belmont, Calif.: Wadsworth 1970. – 145 p.
24. Абалкина, Л.И. Стратегический ответ России на вызовы нового века: Монография / под общ. ред. Л.И. Абалкина; Рос. акад. наук, Ин-т экономики. – Москва: Экзамен, 2004. – 605 с.
25. Авезов, А.Х. Методология формирования стратегии устойчивого развития экономики региона: Монография / А.Х. Авезов. – Худжанд: ТГУПБП, 2014. – 221 с.
26. Ахполова, В.Б. Механизм интеграционного взаимодействия социально-экономических систем субъектов Российской Федерации в пространстве макрорегиона / В.Б. Ахполова. – Ростов-на-Дону, 2007. – 93 с.
27. Бабаджанов, Р.М. Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан: Монография / Р.М. Бабаджанов. – Душанбе, Издательство РТСУ, 2017. – 160 с.
28. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер. - Москва: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
29. Блауг, М. 100 великих экономистов после Кейнса / М. Блауг, С. Боулз; пер. с англ. под ред. М.А. Сторчевого. – М. «Экономическая школа», 2008. – 382 с.
30. Блауг, М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют / Марк Блауг; пер. с англ.; науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова. – М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. - 416 с.

31. Бондаренко, Г.И. Человеческий капитал: основные факторы его воспроизводства / Г.И. Бондаренко. – Ростов-на Дону: Терра, 2005. – 293 с.
32. Борисов, А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.
33. Буланова, В.С. Рынок труда: Учебник / В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000. – 156 с.
34. Внешнеэкономическая деятельность: анализ торговли и инвестиций в Республике Таджикистан / И.К. Мирзоев, Р.М. Мирбобоев, А.А. Солиев, М.К. Бобоев.; под общей ред. Л.Х.Саидмурадова. – Душанбе, 2006. – 153 с.
35. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. 5-е изд., доп. / Б.М. Генкин. – Москва: Норма, 2003. – 416 с.
36. Герасимова, Б.И. Макроэкономическая региональная статистика: Учеб. пособие / под ред. Б.И. Герасимова. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. – 112 с.
37. Грузков, И.В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России. Теория, методология, управление: Монография / И.В. Грузков. – М.: Экономика, 2018. – 129 с.
38. Добрынин, А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
39. Долан, Э. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Долан, Дж. Линдсей. – СПб., 1992. – 496 с.
40. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: СПбУЭФ, 1994. – 141 с.
41. Дятлов, С.А. Теория человеческого капитала: Учеб. Пособие / С.А. Дятлов. – СПб.: СПбУЭФ, 1996. – 148 с.

42. Зоткина, Н.С. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании: Монография / Н.С. Зоткина, М.С. Гусарова, А.В. Копытова. – Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2021. – 164 с.
43. Игнатов, В.Г. Регионоведение (методология, политика, экономика, право) / В.Г. Игнатов, В.И. Бутов. – Ростов н/Д.: Издательский центр «МарТ», 1998. – 320 с.
44. Карпенко, М.П. Когномика / М.П. Карпенко. - М.: СГА, 2009. – 225 с.
45. Кельчевская, Н.Р. Человеческий капитал в условиях интеграции образовательных и профессиональных стандартов: Монография / Н.Р. Кельчевская, И.М. Черненко, Е.В. Ширинкина; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2017. – 231 с.
46. Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы организации / С.М. Климов. – СПб: ИВЭСЭП «Знание». 2000. – 168 с.
47. Корицкий, А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: Монография / А.В. Корицкий; науч. ред. Т.В. Григорова; Сибирский университет потребительской кооперации. – Новосибирск, 2010. – 368 с.
48. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России: Монография / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012. – 279 с.
49. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро и микроуровнях / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ. 2004. – 140 с.
50. Косякова, И.В. Государственно-частное партнёрство как путь инновационного развития экономики России: Монография / И.В. Косякова. – М.: Перо, 2016. – 213 с.
51. Кураков, Л.П. Экономика: инновационные подходы: Учебное пособие / Л.П. Кураков, А.Г. Краснов, А.В. Назаров. – М.: Гелиос, 1998. – 600 с.
52. Курганский, С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / С.А. Курганский. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 1999. – 288 с.
53. Ленин, В.И. Полное собрание сочинений. Том 1 / В.И. Ленин – М.: Политиздат, 1967. – 662 с.

54. Леонидова, Г.В. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова, А.В. Попов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.
55. Манохина, Н.В. Институциональные структуры реальной экономики: теория развития и практика хозяйствования / Н.В. Манохина. – Саратов, 2002. – 248 с.
56. Маркс, К. Капитал Сочинения 2-е изд., том 25 / К. Маркс, Ф. Энгельс. М.: Государственное издательство политической литературы, 1965. – 543 с.
57. Маркс, К. Капитал: Сочинения 2-е изд., том 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1961. – 920 с.
58. Марцинкевич, В.И. Образование в США: Экономическое значение и эффективность / В.И. Марцинкевич. – М.: Наука, 1967. – 198 с.
59. Маршалл, А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – 270 с.
60. Махлуп, Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. – Москва: Прогресс, 1966. – 462 с.
61. Назаров, А.А. Проблемы повышения производительности труда / А.А. Назаров. – Душанбе: Ирфон, 1987. – 131 с.
62. Назаров, А.А. Социально-экономические факторы роста производительности труда / А.А. Назаров; под ред. Рымашевской Н.М. и Джабарова А.Д. – Душанбе: Дониш, 1981. – 215 с.
63. Назаров, А.А. Отраслевая структура экономики региона / А.А. Назаров, Б.А. Дадобоев. – Худжанд: «Меъроч», 2014. – 264 с.
64. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт; пер. с англ. А.Н. Нестеренко; предисл. и науч. ред. Б.З. Мильнера. – М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1997. – 180 с.

65. Олейник, А.Н. Институциональные аспекты социально-экономической трансформаций / А.Н. Олейник. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2000. – 158 с.
66. Петти, У. Экономические и статистические работы / У. Петти. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
67. Полищук, Е.А. Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации / Е.А. Полищук. – Ижевск: ИжГТУ, 2005. – 364 с.
68. Раджабов, Р.К. Региональные аспекты развития сферы платных услуг населению в условиях переходной экономики: Монография / Р.К. Раджабов. – Душанбе: Ирфон, 2013. – 196 с.
69. Райзберг, Б.А. Словарь современных экономических терминов / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский; 4-е изд. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 480 с.
70. Рощина, Я.М. Основы моделирования экономического поведения домохозяйств на базе данных RLMS-HSE. Лекции для социологов / Я.М. Рощина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 351 с.
71. Смирнов, В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: Монография / В.Т.Смирнов, И.В, Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
72. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит, Первое издание, вышедшее в серии «Антология экономической классики». – Москва: Эксмо, 2007. – 960 с.
73. Сочнева, Е.Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: Монография / Е.Н. Сочнева; Сиб. федер. ун-т, Ин-т упр. бизнес-процессами и экономики. – Красноярск: СФУ, 2016. – 188 с.

74. Тамбовцев, В.Л. Государство и переходная экономика: пределы управляемости: Монография / В.Л. Тамбовцев – Москва: ТЕИС, 1997. – 125 с.
75. Уильям, Петти. Экономические и статистические работы / Вильям Петти; пер. под ред. М. Смит; предисл. Д. Розенберга. – Москва: Соцэкгиз, 1940. - 324 с.
76. Уильямсон, О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / О.И. Уильямсон. – СПб.: Лениздат, 1996. – 704 с.
77. Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: Монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.
78. Фишер, С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи; пер. с англ. со 2-го изд. – М.: «Дело ЛТД», 1995 – 864 с.
79. Ханк, Д.Э. Бизнес прогнозирование / Д.Э. Ханк, Д.У. Уичерн, А.Дж. Райтс; 7-е издание: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. – 656 с.
80. Хилл, Наполеон. Как поднят себе зарплату / Наполеон Хилл. – Мн.: Попурри. 2006. – 352 с.
81. Хмелева, Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: Монография / Г.А. Хмелева. – Самара: САГМУ, 2012. – 168 с.
82. Ходиев, Д.А. Человеческий капитал в инновационной экономике / Д.А. Ходиев. – Душанбе, Издательство «Ирфон», 2013. – 120 с.
83. Ходиев, Д.А. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности региона / Д.А. Ходиев. – Душанбе, Издательство «Ирфон», 2013. – 104 с.
84. Человеческое развитие. Учебник (издание 2-е, дополненное и переработанное) / коллектив авторов / под общей ред. Р.М. Бабаджанова. – Душанбе: ООО «Фарзин», 2014. - 436 с.

85. Шаститко, А.Е. Неоинституциональная экономическая теория / А.Е. Шаститко. – Москва: ТЕИС, 1999. – 464 с.

III. Научные статьи и доклады:

86. Becker, G.S. Human Capital. / G.S. Becker // Columbia University Press, 1964. - 187 p.
87. Becker, G.S. Investment in human capital: A theoretical analysis. / G.S. Becker // Journal of Political Economy 70 (5). - 1962. - P. 9-49.
88. Davis, L. Institutional Change and American Economic Growth / L. Davis, D. North. - Cambridge, 1971. - P. 5-6.
89. Laroche, M. On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context / M. Laroche, M. M´erette, G.C. Ruggeri // Canadian Public Policy - Analyse de Politiques, VOL. XXV, NO. 1. - 1999. - P. 87-100.
90. Lucas, R.E. On the Mechanics of Economic Development / R.E. Lucas // Journal of Monetary Economics. - 1988. - P. 3-42.
91. Maddison, A. Dynamic Forces in Capitalist Development. A Long – Run Comparative View / Angus Maddison. - N.Y.: Oxford, 1991. – 350 p.
92. Metcalfe, R.M. Ethernet: Distributed packet switching for local computer networks / R.M. Metcalfe, D.R. Boggs // Communications of the ACM. 1976. - T. 19. № 7. - P. 395-404.
93. Mincer, J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution / Jacob Mincer //Journal of Political Economy. - Aug., 1958. - Vol. 66, No. 4. - P. 281-302.
94. OECD. The Wellbeing of nations: The role of human and social capital. - Paris: OECD, 2001. - P. 18
95. Schultz, T.W. Investment in human capital / T.W. Schultz // American Economic Review, 1961. - 51 (1). - P. 1-17.
96. Shultz, T.W. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T.W. Schultz. - N.Y., 1968. - Vol. 6. - P. 278-286.

97. Sianesi, B. The returns to education: a review of the empirical macro-economic literature / B. Sianesi, J. Van Reenen // Journal of economic surveys. - № 3. - Mart, 2002.
98. Veblen, T. Why Is Economics Not an Evolutionary Science? / T. Veblen // Quartely Jomal of Economics. - July, 1898. – 389 p.
99. Акрамова, З.Б. Состояние и развитие человеческого капитала в Республике Таджикистан / З.Б. Акрамова // Вестник Таджикского национального университета. - Душанбе, 2011. - №2(66) - С. 118-123.
100. Акрамова, З.Б. Человеческий капитал и его значение в развитии экономики Таджикистана / З.Б. Акрамова // Материалы научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и студентов ХФТУТ. - Худжанд: Солитон, 2010. - С. 207.
101. Бабаджанов, Р.М. Тенденции рынка труда в контексте реализации стратегий развития Республики Таджикистан / Р.М. Бабаджанов // Материалы республиканской научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы становления инновационного типа экономики и повышения качества человеческого капитала в Республике Таджикистан», 27-28 октября 2017. - Душанбе, 2017. - С. 117-130.
102. Бабаджанов, Р.М. Теория формирования человеческого капитала (культурологические аспекты) / Р.М. Бабаджанов, Ш. Бердиева // Экономика Таджикистана. - Душанбе, 2020. - №1. - С. 24-32.
103. Бабина, С.И. Анализ человеческого капитала региона / С.И. Бабина, И.Ю. Садовникова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2018. - № 3. - С. 69-74.
104. Блайндер, А. Экономическая теория чистки зубов / А. Блайндер // THE-SIS. 1994. - вып. 6. - С. 271-277.
105. Бураншина, Н.А. Человеческий капитал муниципального образования: понятие и структура / Н.А. Бураншина, Н.Л. Иванова // Научно-

информационный журнал «Вопросы управления». - 2011. - №4 (17). - С. 160-169.

106. Веретенникова, Н.В. Человеческий капитал в экономике знаний / Н.В. Веретенникова // Вестник Томского государственного университета. - 2004. - №283. - С. 110-113.
107. Веретенникова, Н.В. Человеческий капитал: макроэкономический аспект исследования / Н.В. Веретенникова, Н.М. Загвязинская, Н.А. Куранова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. - 2015 - Том 1. № 2 (2). - С. 152-160.
108. Всемирный банк. 2021 год. Доклад о мировом развитии 2021 «Изменение характера труда». - Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. - 57 с.
109. Ганиев, Т.Б. Интеллектуальный потенциал человека как ресурс национальной и международной безопасности. / Т.Б. Ганиев // Таджикистан и современный мир (научный журнал). - Душанбе: «СИНО», 2015. - № 6 (49). - С.101-110.
110. Гаузнер, Н. Стратегия развития человеческих ресурсов в условиях перехода к рынку / Н. Гаузнер, А. Иванов, М. Мыхипа // МИГИМО. - М., 1992. - №9. - С. 86-104.
111. 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.
112. Гурезов, С.И. Теоретические основы среднего образования и формирования человеческого капитала в условиях рыночной экономики / С.И. Гурезов // Перспектива развития науки и образования. Материалы международной научно-практической конференции. - Душанбе: ТТУ имени академика М.С.Осими, 2019. - С.369-372.

113. Двенадцать решений для нового образования. Доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. - М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. - 105 с.
114. Доклад о человеческом развитии. Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех. - М.: Издательство «Весь мир», 2011. - 474 с.
115. Дьяков, М.Ю. Экономическая оценка человеческого капитала региона / М.Ю. Дьяков // Экономика региона. - 2022. - Т. 18, вып. 2. - С. 556-568.
116. Жуков, В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о «человеческом капитале» / В.И. Жуков // Социологическое исследование. - 1996. - №4. - С. 101-113.
117. Искандаров, Х.Х. Роль человеческого капитала в развитии экономики Республики Таджикистан / Х.Х. Искандаров, С.Н. Давлатов // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2015. - №2/6 (175). - С 94-97.
118. Искандаров, Х.Х. Эффективность системы подготовки кадров и развития потенциала трудовых ресурсов / Х.Х. Искандаров, Р.Ф. Неъматов // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2007. - № 1 (33). - С. 219-225.
119. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие: тез. докл. / Бирюкова С.С. и др.; под ред. Я.И. Кузьминова, Л.Н. Овчаровой, Л.И. Якобсона; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. - 63 с.
120. Катайкина, Н.Н. Влияние человеческого потенциала на развитие малого бизнеса в регионе / Н.Н. Катайкина, Л.М. Лохтина // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. - 2014. - № 1(30). - С. 183-193.
121. Кендрик, Дж. Экономический рост и формирование капитала / Дж. Кендрик // Вопросы экономики. - 1976. - № 11. - С. 54-56.

122. Лазарева, И.П. Человеческий капитал в процессе модернизации региональных экономических систем / И.П. Лазарева // Вестник Адыгейского государственного университета. - 2011. - № 2. - С. 20-35.
123. Мавлонов, Р.А. Об одном подходе обеспечения взаимосвязи между образованием и национальном хозяйством в среде развития экономики знаний / Р.А. Мавлонов, М. Тошматова // Ученые записки ХГУ. Серия Естественные и экономические науки. - 2018. - №3 (46). - С. 130-133.
124. Макаров, В.Л. Экономика знаний: уроки для России / В.Л. Макаров // Вестник российской академии наук. - 2003. - Том 73. № 5. - С. 450-456.
125. Навруз-Зода, Б.Н. Исторические предпосылки развития теории человеческого человека / Б.Н. Навруз-Зода, Г.У. Шомиев // Academy. - 2016.- № 11 (14). - С. 19-21.
126. Назаров, А.А. Методология исследования региональной инновационной системы / А.А. Назаров // Научно-теоретический журнал «Вестник ТГУПБП» (Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики - серия общественных наук). - 2016. - №4 (69). - С. 29-35.
127. Нестерова, А.В. Развитие человеческого капитала как фактора экономического роста корпоративных структур / А.В. Нестерова // Молодой ученый. - 2016. - № 39. - С. 38-40.
128. Нойманн, Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала / Ф. Нойманн // Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире: Тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. - Ч. 2. - С. 45-46.
129. Норт, Д. Институциональные изменения: рамки анализа / Д. Норт // Вопросы экономики. - 1997. - №3. - С. 6-17.
130. Нурмахмадов, М. Необходимость, цели и регулирование внешней трудовой миграции / М. Нурмахмадов, Р.К. Рахимов // Материалы

республиканской научно-практической конференции «Проблемы трудовой миграции и пути их решения». - Душанбе, 2007. - С. 24-31.

131. Псахаропулос, Д. Вклад образования в экономический рост. Международные сравнения / Д. Псахаропулос // Экономика образования. - 1999. - N 1. - С. 62-71.
132. Рауфи, А. Ценность человеческого капитала (на таджикском языке) / А. Рауфи // Экономика Таджикистана. - Душанбе, 2020. - №1. - С. 13-18.
133. Рахимов, Р.К. Теоретические вопросы стратегии развития экономики РТ в переходный период / Р.К. Рахимов // Экономика Таджикистана: стратегия развития. - 2001. - №2. - С. 55-75.
134. Ризокулов, Т.Р. Влияние глобализации на миграционные процессы в национальном рынке труда / Т.Р. Ризокулов, Д.А. Давлатов // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. – Душанбе: «СИНО», 2016. - №2/9(218). - С. 99-104.
135. Саидмурадов, Л.Х. Возможности и направления углубления регионального анализа в контексте человеческого развития / Л.Х. Саидмурадов // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2013. - № 2/8 (125). - С. 115-124.
136. Сандрюкова, Е.А. Сущность и роль когнитивной экономики в понимании современного общества / Е.А. Сандрюкова, А.А. Дорошин // Вестник экономической безопасности. - 2018. - №4. - С. 248-252.
137. Сафиуллин, А.Р. Производство и распространение знаний в «Умной» экономике / А.Р. Сафиуллин // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. - 2012. - №02. - С. 3-7.
138. Сумарокова, Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: теория и практика / Е.В. Сумарокова // Журнал: Образования и общество. - 2004. - № 2. - С. 86-92.

139. Таджикистан обзор государственных расходов. Стратегические вопросы среднесрочной повестки реформ (P172237). Глобальная практика по вопросам макроэкономической, торговой и инвестиционной политики регион Европы и Центральной Азии. Июнь 2022. – 233 с.
140. Толмачев, О.М. Политэкономический аспект категории «человеческий капитал» / О.М. Толмачев, Л.Н. Борисенкова // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. - 2015. - № 3-1. - С. 168-174.
141. Толмачев, О.М. Экономика знаний в современных условиях России: проблемы, тенденции и особенности / О.М. Толмачев, Л.Н. Борисенкова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. - 2016. - № 1. - С. 20-28.
142. Тугускина, Г.Н. Человеческий капитал регионов как основа формирования национального человеческого капитала / Г.Н. Тугускина // Вестник Удмуртского университета. Серия: Экономика и право. - 2024. - Т. 34, вып. 2. - С. 271-277.
143. Удалов, О.Ф. Государственное стратегическое управление человеческими ресурсами на региональном уровне / О.Ф. Удалов, В.П. Смолькин // Гуманитарное и социально-научное знание: теоретические исследования и практические разработки: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, Москва: Профессиональная наука, 2020. – С. 238-249.
144. Уильямсон, О. Сравнение альтернативных подходов к анализу экономических организации // Уроки организации бизнеса / Под ред. А.А. Демина, В.С. Катькало. - СПб.: Лениздат, 1994. – С. 51-62.
145. Усманов, Д.И. Человеческий капитал региона: ретроспективный анализ концептуальных положений теории / Д.И. Усманов // Проблемы рыночной экономики. - 2024. - № 1. - С. 62-72.

146. Форрестер, С.В. Сущность, формирование и роль человеческого капитала в экономике знаний / С.В. Форрестер // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». - Том 7. №3 (май - июнь 2015). - С. 1-13.
147. Хамидова, С.Х. Человеческий капитал: содержательный подход / С.Х. Хамидова // Экономика Таджикистана. - Душанбе, 2020. - №1. - С. 19-23.
148. Ходиев, Д.А. Глобализация рынка труда и проблемы обеспечение конкурентоспособности человеческого капитала / Д.А. Ходиев / Инновационные доминанты социальной сферы // Материалы международной научно - практическая конференции (г. Воронеж (19-20 июнь 2011 г.). - С. 163-170.
149. Ходиев, Д.А. Институциональная среда формирования и развития человеческого капитала / Д.А. Ходиев // Вестник ВГУ. Сер.: Экономика и управление. - 2009. - № 2. - С. 101-107.
150. Ходиев, Д.А. Рыночная мотивация человеческого капитала / Д.А. Ходиев // Материалы круглого стола «Совершенствование менеджмента в условиях становления рыночной экономики». ТНУ (19 май, 2011 г). – Душанбе, 2011. - С. 71-78.
151. Ходиев, Д.А. Уровни формирования и развития человеческого капитала / Д.А. Ходиев // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2014. - № 2-1. - С. 18-23.
152. Холматов, М.М. Цифровая экономика Таджикистана в оценке человеческого капитала / М.М. Холматов // Экономика Таджикистана. - Душанбе, 2020. - №1. - С. 104-111.
153. Человеческий капитал Красноярского края: Форсайт-исследование – 2030 // Аналитический доклад; под ред. В.С.Ефимова. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2010. - 126 с.
154. Чучулина, Е.В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона / Е.В. Чучулина // Вестник пермского университета. - 2014. - Вып. 1(20). - С. 52-57.

155. Шаститко, А. Условия и результаты формирования институтов / А. Шаститко // Вопросы экономики. - 1997. - №3. - С. 67-81.
156. Шемякин, Е.Л. История возникновения концепции человеческого капитала / Е.Л. Шемякин // Приволжский научный вестник. - 2015. - №5-2 (45). - С. 51-53.
157. Шингаров, Г.Х. Человеческий капитал, человеческий потенциал и социальный капитал / Г.Х. Шингаров // Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Экономика. - 2012. - № 4 (16). - С. 49-58.
158. Шульц, Т.У. Экономика пребывания в бедности // Мировая экономическая мысль: сквозь призму веков: в 5 т. / науч.-ред. совет: Г.Г. Фетисов [и др.]. Т. 5. Кн. 1: Всемирное признание: лекции нобелевских лауреатов. - М.: Мысль, 2004. - С. 358-372.
159. Юдин, Б.Г. Человеческий потенциал российской глубинки / Б.Г. Юдин // Человек. - 2003. - № 2. - С. 5-15.

IV. Диссертации и авторефераты:

160. Акрамова, З.Б. Формирование и развитие человеческого капитала в трудоизбыточной экономике (например Республики Таджикистан): автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / З.Б. Акрамова. – Худжанд, 2012. – 22 с.
161. Виноградова, Е.Б. Структура преобразования в системе управления подготовкой научно-педагогических кадров: концепция, методология, практика: автореферат дис. … доктора экон. наук: 05.13.10 / Е.Б. Виноградова. – Ростов на Дону, 2009. – 54 с.
162. Гурезов, С.И. Роль общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов (на материалах Республики Таджикистан): автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.И. Гурезов. – Душанбе, 2022. – 26 с.

163. Запольский, А.Д. Развитие человеческого капитала региона в условиях цифровизации экономики: автореферат дисс. … канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Д. Запольский. – Курск, 2019. – 24 с.
164. Кузьмина, Н.Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области): автореферат дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.Г. Кузьмина. – Хабаровск, 2007. – 24 с.
165. Мавлонов, Р.А. Высшее образование в системе факторов формирования экономики знаний Республики Таджикистан: автореферат дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Р.А. Мавлонов. – Худжанд, 2014. – 32 с.
166. Прокофьев, Н.Н. Формирование региональной экономической политики государства в условиях трансформации его социально-экономической системы: автореферат дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Н.Н. Прокофьев. – Москва, 2004. – 32 с.
167. Саидмурадов, Дж.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции (на материалах Республики Таджикистан): автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Дж.Л. Саидмурадов. – Душанбе, 2014. – 22 с.
168. Солодуха, П.В. Институциональные основы воспроизводства человеческого капитала: автореферат дис. … доктора экон. наук: 08.00.01 / П.В. Солодуха. – Москва, 2004. – 24с.
169. Ходиев, Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода (на примере Республики Таджикистан): дисс... канд. экон. наук: 08.00.05 / Д.А. Ходиев – Душанбе, 2011. – 160 с.
170. Хоркашов, И.С. Региональные особенности экономической безопасности развития человеческого капитала (на примере Республики Таджикистан): автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.С. Хоркашов. – Душанбе, 2009. – 23 с.

171. Черненко, И.М. Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / И.М. Черненко. – Екатеринбург, 2014. – 241 с.
172. Ширинкина, Е.В. Теория и методология управления человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики: дисс. ... доктора экон. наук: 08.00.05 / Е.В. Ширинкина. – Екатеринбург, 2021. – 326 с.
173. Якунина, Р.П. Оценка уровня и динамики человеческого капитала как экономического ресурса региона: дисс. … канд. экон. наук: 08.00.05 / , Р.П. Якунина. – Казань, 2022. – 218 с.

V. Электронные ресурсы:

174. «Концепция перехода Республики Таджикистан к устойчивому развитию на 2007-2030 гг.» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://policy.asiapacificenergy.org/sites/default/files/Concept%20of%20Transition%20of%20the%20Republic%20of%20Tajikistan%20to%20Sustainable%20Development%20%28RU%29.pdf (дата обращения: 18.04.2023).
175. «Мы учим лучше, чем в США»: ректор ВШЭ Ярослав Кузьминов о революции в высшем образовании, вузах для элиты и итогах пандемии. – Forbes, 18.06.2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.hse.ru/news/edu/373727259.html (дата обращения: 25.08.2024).
176. «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ef-ca.tj/publications/02.2_rus(FILEminimizer).pdf (дата обращения: 30.04.2020).
177. «Программа инновационного развития Республики Таджикистан на 2011-2020 гг.» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=16495 (дата обращения: 8.01.2017).

178. Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.stat.tj/ru (дата обращения: 13.04.2024).
179. Андрианова В.В. К вопросу о сохранении человеческого капитала Крыма. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/90906/01-Andrianova.pdf?sequence=3 (дата обращения: 2.05.2019).
180. Вазорати меҳнат, муҳоҷират ва шуғли аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.mehnat.tj/ (дата обращения: 5.09.2022).
181. Всемирный банк. Годовой отчет 2024. «Более эффективный банк ради изменения мира к лучшему». Электронный ресурс: file:///E:/WBAR%202024%20Russian.pdf (дата обращения: 28.01.2025)
182. Гайдар Е.Т. Образование и здоровые // Вестник Европы. 2004. №11. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://magazines.gorky.media/vestnik/2004/11/obrazovannye-i-zdorovye.html (дата обращения: 19.02.2018).
183. Доклад №89182-TJ. Республика Таджикистан: Записки по вопросам государственных расходов. Запись №3. Обзор государственных расходов по образованию. Август 2013 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/tajikistan/publication/tajikistan-programmatic-public-expenditure-review (дата обращения: 25.06.2020).
184. Ильина Н.Е. Научные подходы к понятию человеческого капитала/ Официальный сайт. Режим доступа: http://vseup.ru/static/articles/Il'ina.pdf (дата обращения: 12.03.2017)
185. Об основных направлениях внутренней и внешней политики Республики Таджикистан // Послание Президента Республики Таджикистан, Основатель мирных соглашений, Лидер нации, Уважаемый Эмомали Рахмон на Маджлиси Оли Республики Таджикистан. - Душанбе, 2017.

[Электронный ресурс]. Режим доступа: http//www.president.tj (дата обращения: 25.07.2019).

186. Об основных направлениях внутренней и внешней политики Республики Таджикистан // Послание Президента Республики Таджикистан, Основатель мирных соглашений, Лидер нации, Уважаемый Эмомали Рахмон на Маджлиси Оли Республики Таджикистан. Душанбе, 2023. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http//www.president.tj (дата обращения: 18.02.2024).
187. Таджикистан: Уровень грамотности. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/Tajikistan/literacy_rate/ (дата обращения: 20.02.2023).
188. Человек и инновации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://ac.gov.ru/files/publication/a/19663.pdf (дата обращения: 20.06.2018).

ПЕРЕЧЕНЬ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ (на языке оригинала):

I. Публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан:

[1-А]. Косимова, Ш.А. К исследованию человеческого капитала муниципального образования [Текст] / Ш.А. Косимова // Вестник Таджикского национального Университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: СИНО, 2016. - №2/9(218). - С. 174-177.

[2-А]. Косимова, Ш.А. Компетентностный подход к оценке характеристик человеческого капитала [Текст] / Ш.А. Косимова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2018. - №1. - С. 81-86.

[3-А]. Косимова, Ш.А. К методологии оценки эффективности использования человеческого капитала [Текст] / Ш.А. Косимова // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. - Худжанд, 2018. - №3(76). - С. 82-90.

[4-А]. Насулложанова, Ш.А. Оценка эффективности использования человеческого капитала в экономике региона [Текст] / Ш.А. Насулложанова // Экономика Таджикистана. - Душанбе, 2020. - №4(2). - С. 199-209.

[5-А]. Насуллоҷонова, Ш.А. Механизми таъсиррасонии ҳокимияти минтақавӣ барои ташкил ва ҷамъ овардани сармояи инсонӣ [Матн] / Ш.А. Насуллоҷонова, М.А. Асророва // Паёми Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон. Маҷаллаи илмӣ. - Душанбе, 2023. - №2/1(46). - С. 205-211.

[6-А]. Насулложанова, Ш.А. Определение потребностей регионального промышленного комплекса Согдийской области в высококвалифицированных кадрах [Текст] / Ш.А. Насулложанова, Ф.К. Шамсиев // Финансово-экономический вестник (научно-практический журнал). - Душанбе, 2023. - №3(37). - С. 142-149

II. Публикации в других научных изданиях:

[7-А]. Косимова, Ш.А. Теоретические аспекты человеческого капитала и его влияние на уровень социально-экономического развития [Текст] / Ш.А. Косимова, Х.Дж. Махмадиева // Таджикистан в XXI веке: перспективы устойчивого развития национальной экономики (сборник статей международной научно-практической конференции, 27 ноября 2014 года). – Худжанд: Ношир, 2015. - С. 205-209.

[8-А]. Қосимова, Ш.А. Мавқеи сармояи инсонӣ дар инкишофи иқтисодиёти муосир [Матн] / Ш.А. Қосимова // Рушди илми муосир дар Тоҷикистон: назария ва амалия. Қисми I. – Хуҷанд: Дабир, 2018. – С. 230-234.

[9-А]. Косимова, Ш.А. Фундаментальные основы теории человеческого капитала [Текст] / Ш.А. Косимова, Н.Х. Азизова // Менеджмент субъектов

хозяйствования: проблемы и перспективы развития: сборник материалов Международной научно-практической on-line конференции молодых ученых, аспирантов, соискателей и студентов (21-23 декабря 2017г.) - Житомир: ЖДТУ, 2017. - С. 225-228.

[10-А]. Косимова, Ш.А. Концептуальные основы развития человеческого капитала [Текст] / Ш.А. Косимова // Туризм и народное ремесло – представляющий национальную культуру (секция бизнес, управление и финансы). – Худжанд: ЧП Файзибоев М.М., 2018. – С. 193-195.

[11-А]. Насулложанова, Ш.А. Оценка эффективности использования человеческого капитала в регионе [Текст] / Ш.А. Насулложанова // Предпринимательская модель экономики по управлению развития предпринимательства: тези II Международной научно-практической конференции (6-8 ноября 2019г.). - Житомир, 2019. - С. 778-782.

[12-А]. Насулложанова, Ш.А. Эффективность процессов формирования и использования человеческого капитала в региональной экономике [Текст] / Ш.А. Насулложанова // Интеграция науки и производства в реализации национальных стратегических целей // Материалы научно-практической конференции профессоров, преподавателей и молодых исследователей ТГУПБП / под руководством д.э.н., профессора Шарифзода М.М. и д.э.н., профессора Риизокулов Т.Р. – Худжанд: Дабир, 2022. - С. 107-111.

[13-А]. Насуллоҷонова, Ш.А. Сармояи инсонӣ ҳамчун омили рушди иҷтимоӣ-иқтисодии минтақа (дар мисоли вилояти Суғд) [Матн] / Ш.А. Насуллоҷонова // Таъмини рушди устувор ва рақобатпазирии иқтисодиёти миллӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ. // Маводи форуми II ҷумҳуриявии иқтисодӣ. - Хуҷанд: «Дабир», 2022. - С. 320-325.

[14-А]. Насулложанова, Ш.А. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона (на примере Согдийской области) [Текст] / Ш.А. Насулложанова // Экономико-правовые перспективы развития общества, государства и потребительской кооперации [Электронный ресурс]: сборник научных статей IV международной научно-

практической интернет-конференции, Гомель, 31 марта 2023 г. / редкол.: С.Н. Лебедева [и др.]; под науч. ред. канд. юрид. наук, доцента Ж.Ч. Коноваловой. – Гомель: учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», 2023. - С. 218-222.

[15-А]. Насуллоҷонова, Ш.А. Нақши мақомоти минтақавӣ дар ташкил намудани шароит барои ҷамъоварии сармояи инсонӣ [Матн] / Ш.А. Насуллоҷонова // Рушди илм ва инноватсия дар шароити рақамикунонӣ// Маводи конференсияи илмӣ-амалии профессорон, омӯзгорон ва муҳаққиқони ҷавони ДДҲБСТ / таҳти назари д.и.и., профессор Шарифзода М.М. - Хуҷанд: «Дабир», 2023. – С. 147-152.

[16-А]. Насуллоҷонова, Ш.А. Механизмҳои муосири баҳодиҳии сармояи инсонӣ дар рушди иқтисодии минтақавӣ [Матн] / Ш.А. Насуллоҷонова // Маводи конференсияи илмӣ-амалии байналмилалӣ таҳти унвони «Заминаҳои илмӣ-техникӣ ва иқтисодии саноатикунонии босуръати Ҷумҳурии Тоҷикистон» (24-25 ноябри соли 2023). Қисми 2. - Душанбе, 2023. – С. 63-66.

[17-А]. Насулложанова, Ш.А. Современная теория человеческого капитала [Текст] / Ш.А. Насулложанова, С.Б. Ахмедов // Материалы Международной научно-практической конференции «Механизмы устойчивого социально-экономического развития страны с учетом мегатрендов и сценариев глобального развития», посвященную 70-летию доктора экономических наук, профессора Шокаманова Юрия Камировича, 1 ноября 2023 г. - АГЭУ, 2023. - С. 359-363.

[18-А]. Насуллоҷонова, Ш.А. Инкишофи сармояи инсонӣ: ҷанбаи минтақавӣ [Матн] / Ш.А. Насуллоҷонова // Илму маориф дар пешрафти иқтисодию иҷтимоии давлати ҳуқуқбунёд // Маводи конференсияи илмӣ-амалии профессорон, омӯзгорон ва муҳаққиқони ҷавони ДДҲБСТ / таҳти назари д.и.и. Ҳошимзода Ҳ.Ҳ. - Хуҷанд: Дабир, 2024. – С. 110-115.

[19-А]. Nasullojonova, Sh.A. Problems of the theory of human capital [Text] / Sh.A. Nasullojonova // Network business: formation, problems, innovations //

Materials XV International Scientific and Practical internet conference (April 17–18, 2025) – Poltava: PUET, 2025. – P. 41-44.

[20-А]. Насуллоҷонова, Ш.А. Усулҳои баҳодиҳии сармояи инсонӣ [Матн] / Ш.А. Насуллоҷонова // Рушди устувор дар соҳаҳои иқтисодиёт, суботи иҷтимоӣ, мувозинати экологӣ ва баланд бардоштани сатҳи некӯаҳволии мардуми Тоҷикистон // Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ. - Хуҷанд: «Дабир», 2025. – С. 293-297.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Понятие человеческого капитала

№	Авторы	Определение	Характеристика
1.	Петти У. Экономические и статистические работы. - М.: Соцэгиз, М., 1940.	Уильям Петти предпринял попытку оценить денежную стоимость производительных качеств человеческой личности, а также предложил метод подсчета ценности каждого человека и потерь, которые имеет страна от гибели людей во время войны, эпидемий, от ссылки их за границу, на службу другим государствам. Главным богатством страны У. Петти считал искусность и трудолюбие людей. «Представляется разумным, чтобы то, что мы называем богатством, имуществом или запасом страны, и что является результатом прежнего или прошлого труда не считалось бы чем-то отличным от живых действующих сил, оценивалось бы одинаково». Он также отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей, различая бесполезные занятия и занятия, которые «повышают квалификации людей и располагают их к занятиям, которые сами по себе имеют огромное значение».	Классическое определение роли человека в накоплении и создании богатство
2.	Смит А. Исследование о причинах богатства народов //Антология экономической классики. - М. Эконов, 1991.	А. Смит в основополагающем труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» одним из первых в экономической науке дал косвенное определение человеческому капиталу. Автор считал, что в состав основного капитала включаются орудия труда и постройки, а также капитализированная ценность приобретенных и полезных способностей всех жителей и членов общества. А. Смит подчеркивает: «Приобретение таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, который как бы реализуется в его личности. Эти способности, являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому оно принадлежит».	Для увеличения богатство нации необходимо инвестировать в человека
3.	Теодор Шульц, Гэри Беккер	Человеческий капитал - совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных	Потребности общества и личности в материальных и

		потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь - Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению	духовных благах будут все больше удовлетворены, если человек обладает знаниями и умениями
4.	Becker G. S. Human Capital. Columbia University Press, 1964.	Г.Беккер рассматривал человеческий капитал как совокупность навыков, знаний и умений человека	Совокупность знаний характеризует человека как производительной силы
5.	Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968. Vol. 6. P. 278-286.	Человеческий капитал, по определению Т.Шульца - это приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями	Для углубления человеческого капитала необходимо инвестиции
6.	1. Schultz, T. W. 1961. Investment in human capital. American Economic Review 51 (1): 1–17.Becker, G. 1962. Investment in human capital: A theoretical analysis. Journal of Political Economy 70 (5): 9–49. 2. Schultz, T. W. 1975. The ability to deal with disequilibria. Journal of Economic Literature 13 (3): 827–846.	Под человеческим капиталом понимаются знания и навыки, воплощенные в человека, которые играют важную роль в определении производительности труда [1] и способности поглощать новые знания и осваивать новые технологии [2], инновации.	Человеческий капитал является при прочих равных условиях фактором развития производительных сил
7.	Tnurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970.	Л. Туроу определил человеческий капитал как способность производить предметы и услуги. Но при этом он выделяет экономическую способность, которая влияет на производительность всех других вложений	Человеческий капитал влияет на производитель-ность труда, если индивид на ряду с экономически активного населения
8.	Schultz, T. W. 1961. Investment in human capital. American Economic Review 51 (1): 1–17.Becker, G. 1962. Investment in human capital: A theoretical analysis. Journal of Political Economy 70 (5): 9–49.	Получив Нобелевскую премию в 1979 г., Шульц предложил следующее определение человеческого капитала: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом».	Врожденные способности нуждаются в соответствующих вложениях

9.	Долан Э., Линдсей Дж. Рынок: микроэкономическая модель. - СПб., 1992. 477 с.	Э. Долан и Дж. Линдсей под человеческим капиталом подразумевают капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование, либо через практический опыт	Образование и практический опыт углубляет умственную способность индивида
10.	Блайндер *А.* Экономическая теория чистки зубов // THE-SIS. 1994. вып. 6. – С. 271-277.	Человеческий капитал «... есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека»	Человеческий капитал является источником будущих заработков
11.	Дятлов *С.А.* Основы теории человеческого капитала. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. С. 17.	Человеческий капитал - это адекватная постиндустриальному состоянию общества социально-экономическая форма выражения производительных качеств, свойств, способностей, сил, функций и ролей человека, включенных в систему социально-ориентированной экономики смешанного типа	Человеческий капитал органическая часть постиндустриального общества
12.	Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие. - СПб., 1996.	«Человеческий капитал - это сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком определенный запас здоровья, знания, навыки, способности, мотивации, которые ведут к росту квалификации работника, целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и качества его труда и тем самым ведут к росту заработков данного человека»	Человеческий капитал содействует росту производительности труда и тем самым к росту заработной платы
13.	Добрынин, А.Н., Дятлов, С.А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999. - 309 с.	Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека	Человеческий капитал фактор эффективности производство
14.	OECD. The Well being of nations: The role of human and social capital. Paris: OECD, 2001. P. 18.	Позднее это определение было расширено за счет учета нематериальных эффектов: человеческий капитал – это знания, компетенции и свойства, воплощенные в индивидах, которые способствуют созданию личностного, социального и экономического благополучия	Человеческий капитал основа создания благополучия
15.	Нойманн Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала // Государственное	Ф. Нойманн считает, что образование является особым элементом человеческого капитала. В качестве основных его составляяющих выделяются четыре компонента: культурно-этнические	Особым элементом человеческого капитала является образования

	управление: трансформационные процессы в современном мире: Тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. Минск.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. Ч. 2.	особенности; общее образование; профессиональное образование; ключевые квалификационные качества	
16.	Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: «Дело ЛТД», 1995. С. 67	«Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию»	Человеческий капитал состоит из врожденных способностей, образования и квалификации
17.	1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. 5-е изд., доп. М.: Норма, 2003. 416 с. 2. Юдин Б.Г. Человеческий потенциал российской глубинки // Человек. 2003. № 2. С. 5–15.	Б.М Генкин и Б.Г. Юдин считают, что человеческий капитал характеризует компоненты потенциала человека, которые могут стать источником дохода для домашнего хозяйства, предприятия и страны. Такими компонентами могут быть физические и творческие способности человека, его знания, умения, активность	Человеческий капитал состоит из физических и умственных способностей человека
18.	Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003.	По мнению Г. Беккера: «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах»	Человеческий капитал формируется под воздействием среды проживание человека
19.	The Penguin Dictionary of Economics. London, 2004. С.36	Человеческий капитал как навыки, способности и умения человека, которые позволяют ему получать доход	Человеческий капитал позволяет получать доход
20.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро и микроуровнях. - Воронеж: ЦИРЭ. 2004.	Ю.А. Корчагин определяет человеческий капитал как интенсивный производительный и социальный фактор, на который не распространяется закон убывающей отдачи и который способен накапливаться за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, воспитание, обучение, знания, инновационный и институциональный потенциалы, экономическую свободу, предпринимательскую способность и предпринимательский климат, науку, культуру и искусство, безопасность и здоровье населения	Человеческий капитал не распространяется закон убывающей отдачи, так как оно основывается на неограниченных ресурсах - знаний

21.	Римашевская Н. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» // Российский экономический журнал. 2004. № 9-10.	Человеческий капитал это здоровье, знание, культуру и свободу личности	Человеческий капитал здоровье, знание и культура личности в свободной среде
22.	Берндт Э. Практика эконометрики: классика и современность: учебник / пер. с англ.; под. ред. С.А. Айвазяна. М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2005. 863с.	«Человеческий капитал», - как определяют его большинство западных экономистов, - состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг	Человеческий капитал используются в течение ограниченного времени, потом устаревает
23.	Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. Воронеж: ЦИРЭ, 2005. 252с.	По мнению Ю.А. Корчагина, понятие «человеческий капитал» трансформировалось из затратного фактора в производительный и социальный факторы развития экономики и общества	Человеческий капитал фактор развития экономики и общества
24.	Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала. Под ред. А.И. Юрьева. СПб., 2006	«Человеческий капитал обладает четырьмя базовыми психологическими способностями: жизнеспособность, работоспособность, способность к инновациям и способность к обучению»	Человеческий капитал базируется на инновационных начал
25.	Токарева В.В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России): науч. издание. Мичуринск - наукоград РФ: Изд-во Мичуринского гос. аг- рар. ун-та, 2007. 186 с.	В настоящее время человеческий капитал является не просто новым восприятием человеческого фактора в экономике, он сам по себе гораздо более значим, поскольку представляет и движущую силу, и объект воздействия	Человеческий капитал не только объект исследования, но и движущая сила
26.	Bovenberg A. L. The Life-course perspective and social policies: An overview of the issues // CESifo Economic Studies. 2008. Vol. 54. № 4.	А.Л. Бовенберг выделяет в структуре человеческого капитала навыки общения, самоконтроль и уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, умение распределить время, креативность, ответственность, способность принять вызов, готовность к переменам	Человеческий капитал базируется на личностных качествах индивида
27.	Соболева И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. - 2009. - № 9.	Сегодня более популярны расширительные трактовки человеческого капитала: в его состав включается широкая совокупность личностных качеств, мировоззренческих установок,	Человеческий капитал базируется кроме профессиональных еще и

		ценностных ориентаций, которые могут оказывать косвенное влияние на результаты производительной деятельности.	на личностных качеств индивида
28.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро - и микроуровнях. - Воронеж, 2010.	«Человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка»	Человеческий капитал основа повышение производительности труда
29.	Человеческий капитал Красноярского края: Форсайт-исследование – 2030 / Аналитический доклад; под ред. В.С.Ефимова. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2010. 126 с.	В.С. Ефимов рассматривает человеческий капитал как универсальную, самостоятельную составляющую «производственного процесса», обеспечивающую дополнительную стоимость продукта. Также он выделяет три аспекта (модуса) человеческого капитала: • биологический аспект – сохранение ЧК: демография + здоровье + активность; • социальный аспект – развитие ЧК: образование + квалификация + социальная организованность + инициативность; • экономический аспект – капитализация ЧК: системы производства + социальные институты + инфраструктура возможностей	Человеческий капитал органическая часть производственного процесса
30.	Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М. Фонд «Либеральная миссия», 2010.	Если рассматривать человеческий капитал как «запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им либо в производственных, либо в потребительских целях»	Человеческий капитал может быть использовано в разных целях
31.	Ш.Ж.Туебекова. Человеческий капитал Экономика Казахстана (статья). Журнал: Вестник КазНПУ. 2012г. г.Алматы	Человеческий капитал в широком смысле - это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития.	Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор

32.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.– с. 244. Стр.43	Человеческий капитал – это часть креативных трудовых ресурсов (креативный класс), их материальное высококачественное обеспечение, накопленные качественные знания, интеллектуальные и высокие технологии, создающие ежегодно долю инновационной и наукоемкой продукции в ВВП, конкурентоспособную на мировых рынках.	Человеческий капитал - это креативная часть трудовых ресурсов и среда их деятельности
33.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.– с. 244. Стр.44-45	Человеческий капитал - это интенсивный синтетический и сложный производительный фактор развития экономики и общества, включающий креативные трудовые ресурсы, инновационную систему, высокопроизводительные накопленные знания, системы обеспечения профессиональной информацией, инструменты интеллектуального и организационного труда, качество жизни, среду обитания и интеллектуальной деятельности, обеспечивающие эффективное функционирование НС и его высокую производительность. Кратко: Человеческий капитал - это креативные профессионалы, интеллект, знания, качественный и высокопроизводительный труд и высокое качество жизни.	Человеческий капитал базируется на креативных профессиональных включающих высокопроизводительный труд, в среде где обеспечена высокое качество жизни
34.	Ш.Ж.Туебекова. Человеский капитал Экономика Казахстана (статья). Журнал: Вестник КазНПУ. 2012г. г.Алматы	Человеческий капитал как продукт производства представляет собой знания, умения, навыки, которые человек приобретает в процессе обучения и трудовой деятельности, и как любой другой вид капитала, имеет способность накапливаться.	Человеческий способен накапливаться
35.	Управление интеллектуальным капиталом в регионе: монография / С.П. Станишевская, Е.А. Имайкин, И.Н. Якупова; Перм. гос. нац. исслед. ун-т, Пермь, 2013. 156 с.	«Под человеческим капиталом мы понимаем всю совокупность характеристик отдельного человека, его индивидуальных особенностей: физические способности, коммуникативная составляющая, профессиональная подготовка, уровень образования, опыт, творческие способности и др.»	Человеческий капитал это много составляющая категория
36.	Чучулина Е.В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона (статья). Вестник пермского университета. Вып. 1(20). 2014. стр. 52-57	Человеческий капитал - это новая форма, способ реализации человеческого потенциала, накопленного индивидом в процессе социальной и общественной жизни в регионе, при помощи инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида.	Человеческий капитал это новый способ формирование и реализации возможности индивида
37.	Веретенникова Н.В., Загвязинская Н.М., Куранова Н.А. Человеческий	Современный человеческий капитал – это интенсивный производительный и социальный фактор развития и	Человеческий капитал это интенсивный

	капитал: макроэкономический аспект исследования (статья). Журнал: Вестник Тюменского государственного университета. 2015г. Социально-экономические и правовые исследования. Том 1. №2(2). С. 152-160	жизнедеятельности субъекта, неразрывно связанный с человеком, с его интеллектом и менталитетом. Он формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровья, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.	производительный и социальный фактор развития общества
38.	Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала [Электронный ресурс] URL: http://www.libertarium.ru/10624	«Теория человеческого капитала предложила единую аналитическую рамку для объяснения таких, казалось бы, разнопорядковых явлений как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда, передача экономического неравенства из поколения в поколение и многое другое»	Теория человеческого капитала позволяет исследовать причинно-следственных связей между потенциалом человеческого капитала и характером расширенного воспроизводства в стране
39.	1. Lucas R.E. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. 1988. P. 3–42. 2. Coleman J. S. Foundations of social theory. Belknap Press of Harvard University Press, 1990. 3. Корогодин И. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории/монография. М.: ПАЛЕОТИН, 2005.	Некоторые ученые придерживаются точки зрения, что врожденные знания, умения и способности не являются человеческим капиталом. То есть человеческий капитал приобретается благодаря инвестициям, которые увеличивают физическую и умственную способность человека.	Человеческий капитал формируется благодаря инвестициям
40.	1. Laroche M., M´ erette M., Ruggeri G. C. On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context. Canadian Public Policy - Analyse de Politiques, 1999. 2. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. - СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. 3. Стратегический ответ России на вызовы нового века // Монография.	Другие придерживаются противоположной точки зрения и рассматривают человеческий капитал либо как сумму врожденных способностей и приобретенных способностей, либо как целенаправленное развитие врожденных способностей.	Человеческий капитал есть сумма врожденных и приобретенных способностей

	Под общ. ред. Л.И. Абалкина; Рос. акад. наук, Ин-т экономики. - Москва: Экзамен, 2004. С. 21-22.		
41.	Бураншина Н.А., Иванова Н.Л. Человеческий капитал муниципального образования: понятие и структура. // Научно-информационный журнал «Вопросы управления». 2011. №4 (17). С. 160-169 [Электронный ресурс] http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2011/04/24/	Человеческий капитал муниципального образования – это человеческий капитал отдельных людей, который обеспечивает развитие данного муниципального образования.	Человеческий капитал имеет территориальный и правовой характер
42.	Бураншина Н.А., Иванова Н.Л. Человеческий капитал муниципального образования: понятие и структура. // Научно-информационный журнал «Вопросы управления». №4. 2011. [Электронный ресурс] http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2011/04/24/	По мнению авторов, понятие «человеческий капитал муниципального образования» шире, так как включает в себя не только умения, знания, навыки и способности тех людей, которые живут на его территории, но и тех, которые так или иначе заинтересованы в развитии этого муниципального образования и предпринимают какие-либо действия для этого. В этом смысле, на наш взгляд, будет полезным обращение к понятию социальной идентичности, которое соотносится с причастностью человека к тем или иным группам.	
43.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.– с. 244. Стр.37-38	Индивидуальный человеческий капитал – это накопленный запас особенных и специальных знаний, профессиональных навыков индивидуума, позволяющие ему получать дополнительные доходы и другие блага по сравнению с человеком без оных.	Индивидуальный человеческий капитал - накопленный запас знаний, умений, которые может принести доход
44.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.– с. 244. Стр.38	Корпоративный человеческий капитал – накопленный фирмой специальный и особенный по сравнению с конкурентами индивидуальный человеческий капитал, ноу-хау, интеллектуальный капитал, особенные управленческие и интеллектуальные технологии, включая компьютерные и информационные технологии, повышающие конкурентоспособность фирмы.	Корпоративный человеческий капитал включает не только персонал, но и все интеллектуальные способности корпорации

45.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография. / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012.– с. 244. Стр.38	Национальный человеческий капитал – это часть инновационных (креативных) трудовых ресурсов, ведущие специалисты, накопленные знания, накопленная инновационная и высокотехнологическая доля национального богатства, инновационная система, интеллектуальный капитал, социальный капитал, а также качество жизни, обеспечивающие в совокупности развитие и конкурентоспособность инновационной части экономики страны и государства на мировых рынках в условиях глобализации и конкуренции	Человеческий капитал нации – это часть трудовых резервов выполняющих высококвалифицированный и интеллектуальный труд
46.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – основной фактор развития инновационной экономики (статья переработанная и дополненная). [Электронный ресурс]http://www.lerc.ru/?art=1&page=247&part=articles	В широком определении национальный человеческий капитал - это культура, знания, здоровье, профессионализм, законопослушность и инновационная креативность специалистов, их социальный капитал, а также высокое качество жизни и труда.	
47.	Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – основной фактор развития инновационной экономики (статья переработанная и дополненная). [Электронный ресурс] http://www.lerc.ru/?art=1&page=247&part=articles	Главной причиной промышленной революции стало рост знаний и появление профессионалов, способных изобретать машины и генерировать инновации. Сами машины - следствие выхода в своем развитии человеческого капитала на новую высоту, на новый уровень качества.	

Приложение 2

Распределение численности населения Согдийской области (в разрезе городов и районов), занятого в экономике, по уровню образования в 2000-2020 годах (чел.)

Наименование городов и районов	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III	IV	V	VI
	2000						2010						2020					
г.Худжанд	**130279**	18200	3869	8072	50233	13268	**142717**	24978	8344	13179	51261	16303	**161608**	27190	13380	67507	25921	21702
г.Бустон	**21952**	3809	351	3209	5814	3163	**24542**	4148	816	2505	8176	2886	**29542**	2683	2442	14584	3248	4564
г.Гулистон	**30967**	1999	225	2459	11253	4778	**34746**	2589	557	2824	14536	5384	**38240**	4496	3087	17910	6137	4607
г.Истиклол	**10727**	437	36	813	3511	2303	**12060**	570	92	856	5229	2510	**14341**	717	1111	7507	2331	2085
Аштский район	**94013**	4700	501	4774	40485	9709	**114441**	6509	1125	7523	54932	14491	**127907**	8469	7649	70431	20529	15421
Айнинский район	**55179**	2880	399	2383	21899	8387	**61129**	3456	589	4197	29304	6542	**67733**	4710	4275	36014	10871	8664
район Б.Гафурова	**219077**	12244	2096	9569	91633	26905	**268787**	18250	4203	12524	123141	42656	**293541**	19326	12942	156228	46976	43451
район Деваштич	**92369**	3678	371	2298	41311	11262	**116913**	4777	725	3655	54783	18843	**133003**	5477	3730	80750	21333	16707
Зафарабадский район	**40608**	1675	165	2809	12060	8130	**51207**	2045	380	3789	21065	9473	**57032**	3264	3803	30830	9157	7307
г.Истаравшан	**105496**	3695	380	2921	45308	14443	**46887**	2277	306	1677	22359	6554	**215376**	6432	5558	132778	34596	27571
г.Исфара	**134087**	5850	675	3803	63507	16506	**37048**	2444	610	1922	16781	6087	**215017**	9776	7840	130080	34526	24441
г.Канибадам	**38927**	2811	227	4882	13662	4968	**40741**	2741	523	7472	15284	6263	**168902**	8020	20301	85700	27150	19415
Горно Матчинский район	**13097**	279	72	266	2888	4052	**17667**	413	117	581	3138	6592	**17581**	645	619	9505	3493	2384
Матчинский район	**71013**	2458	298	3109	26525	10529	**86543**	3290	602	4271	38233	15313	**93080**	3629	4323	53847	14918	11923
г.Пенджикент	**27968**	2794	359	2928	8891	3600	**33182**	2610	712	3540	12130	4657	**224516**	8583	10979	129588	34721	30588
район Спитамен	**82432**	3665	448	4769	34927	9138	**98780**	4080	752	5358	47945	16189	**111411**	6570	5414	62775	17849	13254
Шахристанский район	**22614**	1144	147	1466	8388	2955	**29168**	1620	267	2092	13103	3361	**32921**	2053	2264	18173	5310	3858
район Дж.Расулова	**82861**	4065	544	5010	36219	8880	**96720**	4679	1074	6044	49640	11238	**108720**	5305	6138	61579	17473	12916

Примечание: I - Все население в возрасте 6 лет и старше; II - Население имеющие высшее профессиональное образования; III - Население имеющие незаконченное высшее профессиональное образования; IV - Население имеющие среднее специальное профессиональное образования; V - Население имеющие средне (полное) общее образования; VI - Население имеющие неполное среднее образования

Источник: Автором рассчитано на основе [9]

Приложение 3

Основные показатели образования в Согдийской области

	2010		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.	Численность учреждения	Численность учащихся, чел.
Детские дошкольные учреждения	196	25,7	237	38,7	249	39,9	252	40,6	261	42,3	272	44,5	277	40,3	278	42,2
Учреждения общего образования	900	462,6	914	482,3	924	499,7	923	517,8	928	533,7	929	547,9	938	565,2	944	579,5
Учреждения начального профессионального образования	23	6,767	22	6,664	22	7,670	22	7,844	22	7,664	22	7,672	22	7,824	22	7,849
Учреждение среднего профессионального образования	17	10,6	21	18,9	21	20,7	21	20,3	21	21,7	22	21,9	22	22,6	22	22,1
Учреждение высшего профессионального образования	7	32,2	7	37,9	7	40,7	7	40,0	7	43,1	7	47,5	7	48,4	7	47,7

Источник: Автором рассчитано на основе [7; 15, с. 50-86]

Приложение 4

Опросный лист для оценки состояния и тенденции развития человеческого капитала Согдийской области

1. Пол:
2. Возраст:
3. Место проживания (город, район):
4. Образование:
   - высшее, специальность
   - неполное высшее, специальность
   - среднее специальное, специальность
   - начальное среднее специальное
   - не имеет профессионального образования
   - среднее
5. Занимаемая должность:
   - руководитель нижнего звена
   - руководитель среднего звена
   - ведущий специалист
   - технический работник
   - в структуре аппарата управления предприятия (организации)
   - рабочий
6. Предприниматель:
   - работает на основе патента
   - работает на основе свидетельства
   - является учредителем организации
   - не работает
   - в внешней трудовой миграции
   - после окончания высшей (средней, средне специальной) школы продолжает повышать свои профессиональные качества, курсы и прочее
   - пенсионер: работающий, не работающий
7. Соответствует ли Ваша профессиональная подготовка требованиям должности которое Вы занимаете:
   - моя квалификация выше, чем требует от меня работа, могу выполнит и более квалифицированную работу
   - моя квалификация соответствует требованиям, предъявляемый работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучится)
   - моя квалификация ниже, чем это требуется работой
   - не знаю, затрудняюсь ответить
   - не работаю
8. Как Вы оцениваете уровень подготовки новых работников Вашего предприятия, только что закончивших учебные заведения (высшее, среднее, среднее специальное)
   - удовлетворительно

- хорошо
- недостаточным
- очень низким
- затрудняюсь ответить
- очень высоким

9. Как Вы оцениваете степень обеспеченности Вашего предприятия, организации, экономики страны кадрами?
   - удовлетворительно
   - хорошо
   - недостаточным
   - избыток кадров особенно (с высшем, средне специальным) с профессиональным образованием
   - не хватает высококвалифицированных кадров
   - затрудняюсь ответить
10. Занимаетесь ли Вы самообразованием, участвуя в различных тренингах, курсах, обучаясь в магистратуре, аспирантуре, докторантуре?
    - да
    - нет
    - не считаю нужным
    - нет условий
11. Как Вы относитесь к практике «образования в течение жизни»?
    - положительно
    - негативно
    - не считаю это обязательным
    - затрудняюсь ответить
12. Зависят ли Ваши доходы от уровня Ваших знаний и профессиональных навыков?
    - да
    - нет
    - затрудняюсь ответить
13. Вы прошли переквалификацию или повышение квалификации?
    - да
    - нет
    - никогда не занимался повышением квалификации
14. Заинтересованы ли Вы в процветании организации (предпринимательской структуры) где работаете?
    - да
    - затрудняюсь ответить
    - я над этим не думал
    - мне это не нужно
    - я на пенсию ухожу
15. Как на Ваш взгляд оценивают Ваши профессиональные качества руководители организации, где Вы работаете?
    - объективно

- не объективно, значительно ниже
- не знаю

16. Есть ли у Вас шансы на карьерный рост в организации, где Вы работаете?
    - да
    - нет
    - скорее нет
17. Планируете ли Вы повысит свой профессиональный уровень, участвуя в различных обучающих программах по собственной инициативе?
    - да
    - это мне не нужно
    - затрудняюсь ответить
    - пока не планирую
    - я не имею информацию такого характера
18. Как на Ваш взгляд можно охарактеризовать современную молодёжь?
    а) инновационно-активным
    б) креативным (находится в поисках нового)
    в) инициативным
    г) с высоким энтузиазмом
    д) всесторонне образованным
    е) затрудняюсь ответить
    ж) выжидающим
    з) без инициативным
    и) не подготовленным к трудовой деятельности
19. Чувствуете ли Вы необходимость непрерывного обучения для достижения значительных успехов в своей жизни?
    - да
    - не думал об этом
    - придет время подумаем
    - нет необходимости
    - нет условий
    - да, есть необходимость
20. Что нужно для того чтобы Вы почувствовали актуальность непрерывного образования?
    - создание механизма эффективного взаимодействия между бизнесом, наукой и образованием
    - формирование инновационной культуры в обществе, начиная со школы
    - поддержка малого инновационного предпринимательства
    - совершенствования нормативно-правовой базы инновационной деятельности
    - подготовка инновационных менеджеров
    - поддержка вузовской и академической науки
    - стимулирования крупного бизнеса к разработке и внедрению инновации

21. Имеете ли Вы:
    - патенты
    - авторское право
    - программное обеспечение
    - право на дизайн
    - производственные секреты
    - ноу-хау
    - товарные знаки
    - знаки обслуживания
    - монографию
    - научные статьи
22. Какие у Вас планы на будущее?
    - собираюсь продолжать учебу (вузе, магистратуре, аспирантуре, докторантуре, средне специальном, начальном среднем образовании, учреждении)
    - собираюсь открыть своё дело (торговую точку)
    - собираюсь открывать консультационную фирму
    - собираюсь построить теплицу, в промышленных масштабах
    - меня устраивает моё положение в обществе
23. Какими иностранными языками Вы владеете:
    - английский
    - испанский
    - китайский
    - немецкий
    - русский
    - узбекский
    - добавить:
24. Собираетесь ли Вы изучать иностранные языки?
    - нет необходимости
    - да
    - нет
    - я уже знаю достаточно
25. Пользуетесь ли Вы интернет ресурсами для повышения квалификации, как профессионал?
    - да, систематически получаю учебные и методические материалы для совершенствования своего профессионально-квалификационного уровня
    - нет, просто не хватает времени
    - нет необходимости
    - мне этого не нужно
    - моей квалификации достаточно чтобы успешно выполнить свои обязанности
26. Ваше образования?
    - не имею образования

- количество лет начального образования
- количество лет вторичного образования средне-специальное, высшее, после высшее
- количество лет третичного образования с получением третичного образования

27. Как Вы оцениваете «Высокий профессионализм» в работнике?
    - совсем не важно
    - более или менее важно
    - достаточно важно
    - очень важно
28. Как Вы относитесь к выполнению служебных обязанностей?
    - совсем не важно
    - более или менее важно
    - достаточно важно
    - очень важно
29. Как Вы относитесь к поговорке «Лучше имеет хорошее образование чем не имеет его»?
    - совершенно не согласен
    - не согласен
    - трудно сказать
    - согласен
    - совершенно согласен
30. «Если ест способность к обучению, нужно их использовать полностью»?
    - совершенно не согласен
    - не согласен
    - трудно сказать
    - согласен
    - совершенно согласен
31. «Если бы начать жизнь с начало, я бы сделал все возможное, чтобы получить хорошее образования»?
    - совершенно не согласен
    - не согласен
    - трудно сказать
    - согласен
    - совершенно согласен
32. Каково степень важности (значимости) высокого профессионализма для Вас?
    - совсем не важно
    - более или менее важно
    - достаточно важно
    - очень важно
33. Каково степень важности (значимости) выполнения служебных обязанностей для Вас?
    - совсем не важно

- более или менее важно
- очень важно

34. Ваши доходы?
- ниже критериев потребительской корзины
- выше критериев потребительской корзины
- вы богаты?
- вы бедны?
- вы относите себя к нуждающимся
- вы относите себя к группе среднему достатку

35. Дело которым Вы занимаетесь требует от человека?
- хорошего физического здоровья и самочувствия
- разносторонние знания, большой эрудиции
- высокой общей культуры
- высоких морально-нравственных качеств
- общительности, умения ладит с людьми
- наличие творческих способностей
- стремление к повышению по службе, к повышению квалификации

36. Какие из возможностей предоставляет Вам ваша работа?
- комфортные условия труда
- полностью использовать свои знания (квалификации)
- общаться с культурными людьми (вежливыми, воспитанными, тактичными)
- работать в коллективе, где ценятся высокие морально-нравственные качества
- продвижение по службе, сделать карьеру, проявлять инициативу и предприимчивость
- работать в постоянном тесном контакте с людьми в процессе труда
- заниматься творческим трудом (изобретать, сочинять, заниматься рационализацией)
- затрудняюсь ответить
- не думал об этом

37. Какие из качеств и в какой мере свойственны Вам?
- обширные знания, эрудированность
- умение поддерживать свое здоровье
- вежливость, обходительность, хорошая манера, знание этикета
- умение держатся в обществе, в компании
- умение хорошо выполнять свою работу
- умение идти на компромиссы с другими людьми
- затрудняюсь ответить

38. Вы планируете:
- подлечится, поправить свое здоровье: да, нет, не знаю
- повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком: да, нет, не знаю
- повысит свой культурный уровень: да, нет, не знаю

- добиться общественного признания: да, нет, не знаю
- стать высококлассным специалистом: да, нет, не знаю
- заняться (продолжат заниматься) творческим трудом: да, нет, не знаю

39. Ваш общей профессиональный стаж:
    - до 2 лет
    - 2-5 лет
    - 6-10 лет
    - 11-15 лет
    - 16-20 лет
    - более 20 лет
    - не работал
40. Какие требования на Ваш взгляд представляет среда инновационной экономики к работнику?
    - высокие профессиональные качество
    - глубокие обширные знания в своей области
    - креативность
    - энтузиазм
    - высокой дисциплинированности
    - инициативность характера
    - работать больше того, за что платят
    - придерживается принципа «40 с плюсом»
    - не понятен вопрос
    - затрудняюсь ответить
41. Ходили ли Вы в детстве в:
    - ясли
    - детский садик
    - дом юных техников
    - участвовали в кружках при школе
    - участвовали в школьных, городских, районных, областных, республиканских, международных олимпиадах
    - в деятельности малой академии
    - мечтали ли участвовать в детско-юношеских лагерях международного уровня – «Артек» и прочее
42. Ваши дети:
    - их 2
    - их 3
    - их 4
    - их 6
    - их 8
    - воспитывались в яслях: да, нет
    - детских садах: да, нет (укажите число)
    - - участвуют в кружках при школе
    - участвуют в олимпиадах различного уровня: да, нет (укажите число)

- в деятельности малой академии
- учатся в: вузе, колледж, училища, школе

43. Ваши дети студенты и старшеклассники обеспечены:
    - компьютером
    - спортивным инвентарём
    - ходят на кружки и тренинги
    - участвуют в кружках юного техника
    - участвуют в кружках самодеятельности
    - в спортивных секциях
44. Какими иностранными языками владеют Ваши дети?
    - английский
    - испанский
    - французский
    - китайский
    - немецкий
    - русский
    - добавить:
45. Ваши дети учатся в:
    - государственной школе
    - в школе одаренных детей
    - в президентской школе
    - в частных школах
    - в гимназии
    - в лицеях
46. Вы работаете:
    - с иностранными работодателями, по средством интернета
    - публикуете свои научные или иные труды за границей
    - вы учитесь в зарубежной стране – студент, школьник, магистрант, докторант
    - Вы были на стажировке за рубежом
    - Вы закончили ВУЗ за рубежом
    - Вы защитили диссертационную работу за рубежом
47. Вы участвуете в международных проектах?
    - гранты по созданию коммуникации и тому подобное
    - в научно-исследовательских работах
    - в внедрении международных образовательных стандартов
    - в международных конференциях и симпозиумах, в странах дальнего зарубежья
48. Какие средства Вы истратили на получение:
    - средне-специального образования
    - высшего профессионального образования
    - магистратуры
    - аспирантуры
    - докторантуры

- средней школы

49. Какие вложения осуществились Вами в период обучения на курсах и тренингах (укажите сумму):
    - вложения не осуществлялись
    - оплата проезда
    - официальная плата за обучение
    - приобретения учебных материалов, канцтоваров
    - оплата проживания
    - оплата частных консультаций
    - неофициальные платежи
    - оплата экзаменов
50. В результаты курсов и тренингов:
    - повысился профессиональный уровень
    - овладел новой специальностью
    - научился работать на новом оборудовании
    - качество работы конкретно повысился
    - иностранный язык лучше знаю
    - коллеги заметили позитивность моих изменений
    - увереннее стал себя чувствовать