

Аманов О.А., PhD, доцент
Заведующий кафедрой «Бухгалтерский учет и аудит»
Каршинский государственный технический университет
Узбекистан

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ.

Аннотация. В статье систематизированы приоритетные направления развития человеческого капитала в условиях инновационной экономики Узбекистана. На основе системного, сравнительного и статистического анализа обобщены современные теоретические подходы к человеческому капиталу и оценены структурные изменения, происходящие в сферах образования, цифровизации и научно-исследовательской деятельности.

Ключевые слова: человеческий капитал, инновационная экономика, цифровизация, высшее образование, научно-исследовательская деятельность, рынок труда, непрерывное обучение.

*Amanov O.A., PhD, associate professor
Head of the Accounting and Auditing Department
Karshi State Technical University
Uzbekistan*

CONCEPTUAL BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF AN INNOVATIVE ECONOMY.

Abstract. This article systematizes priority areas for human capital development in Uzbekistan's innovative economy. Using a systemic, comparative, and statistical analysis, it summarizes contemporary theoretical approaches to human capital and assesses the structural changes occurring in education, digitalization, and research.

Keywords: human capital, innovative economy, digitalization, higher education, research, labor market, lifelong learning.

ВВЕДЕНИЕ

В инновационной экономике человеческий капитал становится не только фактором производства, но и главным источником технологического обновления, организационных изменений и роста национальной конкурентоспособности. Классические подходы Т. Шульца и Г.Беккера трактуют инвестиции в образование, здоровье и профессиональную подготовку как основу повышения производительности труда и доходов [1; 2]. В современных условиях данная логика дополняется требованиями цифровой трансформации: экономике нужны специалисты, способные быстро осваивать новые технологии, работать с данными, генерировать и внедрять инновации, а также постоянно обновлять собственные компетенции. Для Узбекистана развитие человеческого капитала приобретает стратегическое значение в контексте структурной модернизации экономики, расширения сектора услуг, формирования цифровой инфраструктуры и повышения экспортного потенциала. Переход от преимущественно ресурсной и трудоемкой модели роста к модели, основанной на знаниях, требует качественно иной архитектуры образования, науки и подготовки кадров. В этих условиях особое значение имеют не только количественные параметры охвата образованием, но и качество обучения, практико-ориентированность программ, развитие исследовательской культуры и институциональная среда инноваций. Цель статьи состоит в выявлении приоритетных направлений развития человеческого капитала в инновационной экономике Узбекистана и в обосновании мер, способных обеспечить более тесную связь между образованием, научными исследованиями, цифровизацией и потребностями рынка труда. Для

достижения указанной цели в работе сочетаются теоретический обзор и анализ официальных статистических данных.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ И МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

В научной литературе человеческий капитал рассматривается как совокупность знаний, навыков, здоровья, опыта, ценностных установок и поведенческих характеристик, влияющих на производительность индивида и результаты экономической системы [1; 2]. П. Друкер подчеркивал, что в экономике знаний определяющее значение приобретает не физический труд, а способность создавать, перерабатывать и применять новую информацию [3]. Современные международные организации связывают качество человеческого капитала с развитием навыков XXI века, непрерывным обучением, гибкостью компетенций и цифровой грамотностью [4; 5].

Методология исследования основана на сочетании системного, сравнительного, статистического и логико-структурного анализа. Эмпирическую базу составили официальные данные Национального комитета Республики Узбекистан по статистике по высшему образованию и научно-инновационной деятельности, а также международные показатели Всемирного банка, характеризующие состояние человеческого капитала, цифровой включенности и здоровья населения [5–9]. В работе использованы методы динамического анализа, сопоставления показателей, структурной интерпретации и экспертного обобщения.

Предлагаемый подход позволяет оценить не только текущую количественную динамику, но и качество институциональных изменений. При этом статья носит аналитико-обзорный характер и не ставит задачу построения эконометрической модели; ее основная функция — выявить ключевые узкие места и определить наиболее значимые направления государственной и корпоративной политики в сфере человеческого капитала.

Анализ текущих тенденций развития человеческого капитала

Анализ официальной статистики показывает, что за последнее десятилетие в Узбекистане произошли существенные количественные сдвиги в развитии человеческого капитала. Наиболее показательным индикатором является расширение охвата высшим образованием населения в возрасте 18–23 лет: если в 2014 году он составлял 6,8 %, то к началу 2024/2025 учебного года достиг 47,7 %, то есть вырос на 40,9 процентного пункта и более чем в 7 раз [6]. Данный результат отражает активное расширение сети высших учебных заведений, рост приема и более широкое вовлечение молодежи в формальное обучение.



Рисунок 1. Динамика охвата высшим образованием населения в возрасте 18–23 лет в Узбекистане, %

Источник: составлено автором на основе данных Национального комитета Республики Узбекистан по статистике [6].

Положительная динамика подтверждается и абсолютными показателями. В 2024/2025 учебном году число студентов в организациях высшего образования достигло 1 432,8 тыс. человек, а прием составил 381,7 тыс. человек. Существенно усилилась гендерная сбалансированность: доля девушек среди студентов достигла 50,6 %, что указывает на постепенное выравнивание доступа к высшему образованию [7]. При этом рост численности студентов создает новый вызов: количественное расширение системы должно сопровождаться сопоставимым ростом качества преподавания, исследовательской подготовки и соответствия учебных программ запросам работодателей.

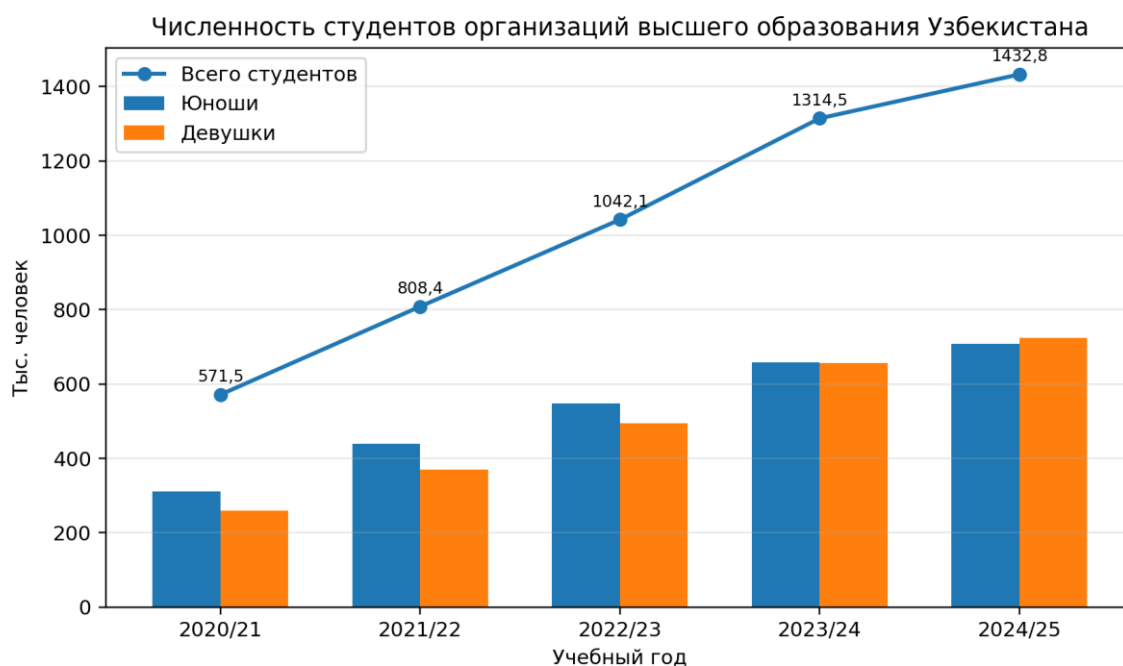


Рисунок 2. Численность студентов организаций высшего образования Узбекистана, тыс. человек

Источник: составлено автором на основе данных Национального комитета Республики Узбекистан по статистике [7].

Важным измерением человеческого капитала является научно-инновационная активность. По данным официальной статистики, в 2024 году в Узбекистане действовали 264 организации, выполнявшие научные исследования и разработки; численность работников, занятых НИОКР, составила 37 164 человека, а объем затрат на научные исследования и разработки достиг 1 574,1 млрд сумов [8]. Вместе с тем сохраняется территориальная концентрация исследовательского потенциала: на город Ташкент приходилось 40,5 % всех работников НИОКР. Это означает, что дальнейшее развитие человеческого капитала должно сопровождаться расширением региональной исследовательской базы и снижением дисбалансов между столицей и областями.

По международным данным Всемирного банка, индекс человеческого капитала Узбекистана составляет 0,6, что означает реализацию лишь части потенциальной производительности будущих работников при текущих параметрах образования и здоровья [5; 9].

Таблица 1. Ключевые показатели, характеризующие человеческий капитал и инновационную среду Узбекистана

Показатель	Значение	Год	Интерпретация для инновационной экономики
Индекс человеческого капитала (World Bank HCI)	0,6	2020	Указывает на необходимость дальнейшего повышения качества образования и здоровья населения.
Пользователи Интернета, % населения	89	посл. доступн.	Высокий уровень цифровой включенности создает базу для развития цифровых навыков и онлайн-обучения.
Охват высшим образованием населения 18–23 лет, %	47,7	2024	Свидетельствует о быстром расширении доступа к высшему образованию.
Численность студентов вузов, тыс. человек	1 432,8	2024/2025	Расширяет предложение квалифицированной рабочей силы, но усиливает требования к качеству подготовки.

Показатель	Значение	Год	Интерпретация для инновационной экономики
Доля девушек среди студентов, %	50,6	2024/2025	Отражает рост гендерной сбалансированности в накоплении человеческого капитала.
Организации, выполняющие НИОКР, ед.	264	2024	Формируют институциональную основу инновационного производства знаний.
Работники, занятые НИОКР, человек	37 164	2024	Характеризуют масштаб научно-исследовательского кадрового потенциала.
Затраты на НИОКР, млрд сумов	1 574,1	2024	Показывают рост ресурсной базы науки, но требуют более высокой коммерциализации результатов.

Источник: составлено автором по данным Всемирного банка и Национального комитета Республики Узбекистан по статистике [5–9].

Одновременно наблюдается заметный рост цифровой включенности: доля пользователей Интернета в стране достигла 89 % населения по последним доступным данным Всемирного банка [9]. В совокупности это подтверждает, что институциональная основа для инновационного роста в стране укрепляется, однако дальнейший прогресс зависит от качества навыков, способности образовательных организаций формировать практические компетенции и эффективности каналов передачи знаний в экономику.

Представленные данные позволяют сделать два принципиальных вывода. Во-первых, в стране сформировалась устойчивая тенденция к наращиванию образовательного охвата и цифровой включенности населения. Во-вторых, для перехода от количественного роста к качественно новой модели инновационного развития требуются меры по углублению исследовательской подготовки, развитию инженерных и управленческих компетенций, формированию предпринимательских навыков и усилению региональной доступности высококачественного образования.

Приоритетные направления развития человеческого капитала:

Первым приоритетом выступает переход от экстенсивного расширения системы образования к модели, основанной на качестве и результативности. Это предполагает регулярное обновление образовательных программ, более тесную увязку содержания обучения с перспективными секторами экономики, развитие модульных программ и механизмов независимой оценки компетенций. В инновационной экономике диплом теряет значение как самодостаточный сигнал, если не подкреплён реальными навыками анализа, коммуникации, проектной работы и использования цифровых инструментов.

Второй приоритет связан с развитием системы непрерывного обучения. Быстрое устаревание знаний требует формирования институциональной модели *lifelong learning*, включающей курсы переподготовки, корпоративные образовательные программы, микроквалификации, онлайн-платформы и программы повышения квалификации для работников разных возрастных групп. Особое значение имеют цифровые и STEM-компетенции, а также умение работать в междисциплинарной среде.

Третьим направлением является углубление интеграции «университет — бизнес — государство». Для инновационной экономики критически важно, чтобы образовательные организации участвовали не только в подготовке кадров, но и в создании новых знаний, технологических решений и стартап-проектов. Это требует расширения исследовательских лабораторий, совместных кафедр, программ стажировок, прикладных магистратур, проектного обучения и инструментов коммерциализации результатов исследований.

Четвёртый приоритет — развитие социальной и территориальной инклюзивности человеческого капитала. Качественные образовательные,

цифровые и научные возможности должны быть доступны не только в столице, но и в регионах. Региональная асимметрия доступа к современным лабораториям, интернет-инфраструктуре, языковой подготовке и практическим стажировкам снижает общенациональную отдачу от инвестиций в человеческий капитал.

Пятый приоритет состоит в внедрении результативной системы мониторинга. Государству и образовательным организациям необходима не только фиксация числа студентов и выпускников, но и измерение качества трудоустройства, уровня заработной платы, производительности, инновационной активности выпускников, доли коммерциализируемых исследований и уровня цифровых навыков. Именно такой подход позволяет оценивать реальную эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Таблица 2. Приоритетные направления политики развития человеческого капитала в инновационной экономике

Направление	Основные инструменты	Ожидаемый эффект	Ключевой уровень реализации
Качество образования	Обновление учебных планов; независимая оценка компетенций; практико-ориентированные модули	Снижение разрыва между подготовкой выпускников и спросом экономики	Вузы, регуляторы
Непрерывное обучение	Программы переподготовки; микроквалификации; корпоративное обучение; EdTech	Более быстрая адаптация работников к технологическим изменениям	Гос-во, бизнес, провайдеры обучения
Наука и инновации	Лаборатории; гранты; исследовательские проекты; механизмы коммерциализации	Рост научной продуктивности и инновационной активности	Вузы, НИИ, бизнес
Цифровые навыки	STEM-подготовка; цифровая грамотность; анализ данных; ИИ-инструменты	Формирование кадров для цифровой и платформенной экономики	Школы, вузы, центры подготовки

Направление	Основные инструменты	Ожидаемый эффект	Ключевой уровень реализации
Региональная инклюзия	Развитие интернет-инфраструктуры; филиалов; удаленных форм обучения; стажировок	Снижение территориальных дисбалансов и расширение доступа к качественным услугам	Регионы, министерства
Система мониторинга	Трекинг трудоустройства выпускников; КРІ по НИОКР; оценка цифровых навыков	Повышение отдачи от бюджетных и частных инвестиций	Гос-во, университеты

Источник: авторская разработка.

Таким образом, человеческий капитал в инновационной экономике следует рассматривать как многокомпонентную систему, объединяющую образование, здоровье, исследовательские способности, цифровую включенность, адаптивность и инновационную мотивацию. Для Узбекистана приоритет должен смещаться в сторону повышения качественной отдачи от уже достигнутого количественного роста. Это означает необходимость перехода от логики «расширения контингента» к логике «формирования компетентностной, исследовательской и предпринимательской среды», способной генерировать долгосрочный экономический эффект.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ показывает, что Узбекистан создал заметный задел для развития человеческого капитала в инновационной экономике. Существенный рост охвата высшим образованием, увеличение численности студентов, расширение цифровой включенности населения и укрепление научно-исследовательской инфраструктуры формируют базу для перехода к модели роста, основанной на знаниях. Однако количественные результаты сами по себе не гарантируют устойчивого инновационного эффекта. Ключевое значение приобретают качество образовательных результатов, региональная сбалансированность возможностей, глубина взаимодействия между университетами и бизнесом, а также способность экономики коммерциализировать новые знания.

Приоритетные направления дальнейшего развития должны включать: повышение качества и гибкости образовательных программ; развитие непрерывного обучения и цифровых навыков; поддержку науки и механизмов коммерциализации НИОКР; укрепление инклюзивной социальной инфраструктуры; внедрение системы оценки результативности инвестиций в человеческий капитал. Реализация данных направлений позволит усилить конкурентоспособность национальной экономики, повысить производительность труда и создать устойчивые предпосылки для долгосрочного инновационного роста.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Беккер Г.С. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ. — Москва: ГУ ВШЭ, 2003.
2. OECD. Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. — Paris: OECD Publishing, 2023.

3. Аманов О. А. Рынок труда молодежи в контексте перехода к цифровой экономике // Экономика и социум. 2025. №12-2 (139). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-molodezhi-v-kontekste-perehoda-k-tsifrovoy-ekonomike> (дата обращения: 07.04.2026).
4. Amanov O.A. "Iqtisodiyotni Raqamlashtirish Mehnat Bozorida Bandlik Darajasini Oshirish Omili Sifatida." *Green Economy and Development*, vol. 1, no. 10, 27 Dec. 2023, doi:10.55439/GED/vol1_iss10/a164.
5. Аманов О. А., Чуллийев Ж. К. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА // Экономика и социум. 2020. №12 (79). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-ispolzovaniya-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 07.04.2026).
6. World Bank. Human Capital Country Brief: Uzbekistan. — Washington, DC: World Bank, 2022.
7. Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. Высшее образование в Республике Узбекистан. Пресс-релиз, 28.05.2025.
8. Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. Наука и инновации в Республике Узбекистан. Пресс-релиз, 29.07.2025.
9. World Bank Data. Uzbekistan: Human Capital Index; Individuals using the Internet (% of population); Life expectancy at birth, total (2023-2025 years).
10. UNECE. Innovation for Sustainable Development Review of Uzbekistan. — Geneva: United Nations, 2022.