



# INNOVATION IQTISODIYOT

*Ilmiy-amaliy elektron jurnal*

**2026**

**№10**

**ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА**

Научно-практический электронный журнал

**INNOVATIVE ECONOMY**

Scientific and practical electronic journal



Indexlanadigan bazalar:  Google Scholar  Crossref  OpenAIRE  CYBERLENIKA



# INNOVATION IQTISODIYOT

ILMIY-AMALIY  
ELEKTRON JURNAL

10-jild  
10-son  
Oktyabr, 2026

ИННОВАЦИОННАЯ  
ЭКОНОМИКА  
Научно-практический  
электронный журнал

INNOVATIVE ECONOMY  
Electronic scientific and  
practical journal



## INNOVATSION IQTISODIYOT

### ILMIY-AMALIY ELEKTRON JURNAL

ISSN: 3030-315X

globalsciencehub.uz

#### Muassis:

**Qarshi davlat texnika universiteti**

**Tahririyat Kengashi raisi:**

R.X.Ergashev, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

**Tahririyat Kengashi raisi o‘rinbosari:**

S.N.Xamrayeva, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

#### Mas’ul muharrir:

N.A.Ochilova, PhD, dotsent

#### Texnik muharrir:

S.J.Qulmurotov

*Jurnal har oyda bir marotaba elektron shaklda jurnalning rasmiy sayti orqali nashr etiladi.*

#### Tahririyat manzili:

180100, Qarshi shahri, Mustaqillik ko‘chasi 225-uy Tel.:

+998 (75) 221 09 23

+998 (93) 902 72 63

Faks: +998 (75) 221 1395

innoeconomic@kstu.uz

“Innovatsion iqtisodiyot” ilmiy - amaliy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2025-yil 5-apreldagi 369-sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro‘yxatiga kiritilgan.

**Jurnalda quyidagi ruknlar asosida maqolalar nashr etiladi:**

1. Nazariya va metodologiya
2. Raqamli iqtisodiyot
3. Mintaqa va tarmoqlar iqtisodiyoti
4. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik
5. Inson kapitali iqtisodiyoti
6. Menejment va marketing
7. Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
8. Moliya, kredit va investitsiya
9. Ekonometrika va statistika
10. Xizmat ko‘rsatish va turizm sohasi

#### TAHRIRIYAT KENGASHI:

##### Tahririyat Kengashining xalqaro a'zolari:

Ovchinnikov Viktor Nikolayevich - i.f.d., professor, akademik (Janubiy Federal Universitet, Rossiya)

Solodovnikov Sergiy Yurevich - i.f.d., professor (Belorussiya milliy texnika universiteti)

Sidorov Viktor Aleksandrovich - i.f.d., professor, (Kuban davlat universiteti)

Shevchenko Igor Viktorovich - i.f.d., professor (Kuban davlat universiteti, Rossiya)

Kusainov Xalel Xaymullievich - i.f.d., professor, akademik (Qozog‘iston Respublikasi Milliy fanlar akademiyasi)

Samandarzoda Iskandar Hakim - Iqtisodiyot fanlari doktori (Sh.Shotemur nomidagi Tojikiston agrar universiteti)

Gibadullin Artur Arturovich - i.f.n. dotsent (Milliy tadqiqot universiteti, Moskva energetika instituti, Rossiya)

Sergey Aleksandrovich Voynash - ilmiy xodim (P.Lumumbi nomidagi Rossiya xalqlar do‘stligi universiteti)

Valentina Nikolayevna Pulyayeva - iqtisod fanlari nomzodi, dotsent (Rossiya Federatsiyasi hukumati qoshidagi Moliya universiteti)

Dmitriy Evgenievich Morkovkin, iqtisod fanlari nomzodi, dotsent (Moliya universiteti, Rossiya Federatsiyasi hukumati)

Sadriddinov Manuchehr Islomiddinovich - i.f.d., professor, (Tojikiston Respublikasi Milliy fanlar Akademiyasi)

Perskaya Viktoriya Vadimovna - i.f.d., professor, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Molchanov Igor Nikolayevich - i.f.d., professor, (Lomonosov nomidagi Moskva davlat universiteti)

Basova Mariya Mixaylovna - i.f.d., professor, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Aleksandr Leonidovich Chupin, iqtisod fanlari nomzodi (P.Lumumbi nomidagi Rossiya xalqlar do‘stligi universiteti)

Nezamaykin Valeriy Nikolayevich - i.f.d., professor, (Rossiya davlat gumanitar universiteti)

Nikonorova Alla Vladimirovna - i.f.n., dotsent, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Dmitriyeva Olga Aleksandrovna - i.f.n., dotsent, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Shvets Yuriy Yuryevich - i.f.n., dotsent, (Rossiya Fanlar akademiyasining Nazorat fanlari instituti)

Kolosova Yelena Valeryevna - i.f.n., dotsent, (Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti)

##### Tahririyat Kengashi a'zolari:

Gulyamov Saidaxror Saidaxmedovich - i.f.d., professor, akademik

Pardayev Mamayunus Qarshiboyevich - i.f.d., professor

Navruz-zoda Baxtiyor Negmatovich - i.f.d., professor

Xatamov Ochildi Qurbonovich - i.f.d., professor

Fayziyeva Shirin Shodmonovna - i.f.n., professor

Jumayeva Gulrux Jo‘raqulovna - i.f.n., professor

Egamberdiyeva Salima Raimovna - i.f.n., dotsent

Erkayeva Gulbahor Panjiyevna - i.f.n., professor

Yakubova Shamshinur Shuxratovna - i.f.d., (DSc) dotsent

Amirqulov Shuhrat Olimovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Samiyeva Gulnoza Toxirovna - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Ubaydullayev G‘ayrat Zuvaytovich - i.f.n., dotsent

Xo‘jaqulova Nigora Rustamovna - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Turobov Sherzod Alisherovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Alimova Munisa Yulchiyevna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Ergasheva Nasiba Raxmatullayevna - i.f.d., (DSc), dotsent

Boboqulov Sanjar Baxromkulovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Djalilov Raxmonkul Hamidovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Nomazov Baxrom Bobomurodovich - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Alimxanova Nigora Alimxanovna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Jonuzokov Mirzabek Kulmamatovich - i.f.f.d. (PhD), dotsent

Muxammadiyeva Yulduz Yusupovna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Xo‘janova Gulshoda Otamurodovna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Tursunova Aziza Xoshimovna - i.f.f.d. (PhD)

Xolliyev Sherali Baxtiyorovich - i.f.f.d. (PhD)

Panjiyev Samijon Aliqulovich - PhD, dotsent



## ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

### Научно-практический электронный журнал

ISSN: 3030-315X

globalsciencehub.uz

**Учредитель:**

**Каршинский государственный технический университет**

**Председатель редакционного совета:**

Р.Х.Эргашев, доктор экономических наук, профессор

**Заместитель председателя редакционного совета:**

С.Н.Хамраева, доктор экономических наук, профессор

**Ответственный редактор:**

Н.А.Очилова, PhD, доцент

**Технический редактор:**

С.Ж.Кулмуротов

Журнал издается один раз в месяц в электронной форме и публикуется через официальный сайт журнала.

*Адрес редакции:*

180100, г. Карши, ул. Мустакиллик, дом 225

Тел: +998 (75) 221 09 23

+998 (93) 902 72 63

Факс: +998 (75) 221 1395

E-mail: [innoeconomic@kstu.uz](mailto:innoeconomic@kstu.uz)

Научно-практический электронный журнал «Инновационная экономика» включён в перечень национальных научных изданий на основании решения Президиума Высшей аттестационной комиссии при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан от 5 апреля 2025 года № 369.

**В журнале публикуются статьи по следующим рубрикам:**

1. Теория и методология
2. Цифровая экономика
3. Экономика регионов и отраслей
4. Малый бизнес и частное предпринимательство
5. Экономика человеческого капитала
6. Менеджмент и маркетинг
7. Бухгалтерский учет, экономический анализ и аудит
8. Финансы, кредит и инвестиции
9. Эконометрика и статистика
10. Сфера услуг и туризм

#### Редакционная коллегия:

##### Международные члены Совета редколлегии:

Овчинников Виктор Николаевич - д.э.н., профессор, академик (Южный федеральный университет, Россия)

Солодовников Сергей Юрьевич - д.э.н., профессор (Белорусский национальный технический университет)

Виктор Александрович Сидоров - д.э.н., профессор, (Кубанский государственный университет)

Шевченко Игорь Викторович - д.э.н., профессор (Кубанский государственный университет)

Кусаинов Халел Хаймуллович - д.э.н., профессор, академик (НААН Республика Казахстан)

Самандарзода Искандар Хаким - д.э.н., профессор (Таджикистанский аграрный университет им. Ш. Шотемура)

Гибатуллин Артур Артурович - к.э.н., доцент (Национальный исследовательский университет «Московский энергетический институт»)

Войнаш Сергей Александрович - научный сотрудник (Российского университета дружбы народов имени П.Лумумби)

Пуляева Валентина Николаевна - к.э.н., доцент (Финансовый университет при Правительстве РФ)

Морковкин Дмитрий Евгеньевич - к.э.н., доцент (Финансовый университет Правительство РФ)

Садриддинов Манучехр Исламиддинович - д.э.н., профессор (Национальная академия наук Республики Таджикистан)

Перская Виктория Вадимовна - д.э.н., профессор (Финансовый университет при Правительстве РФ)

Молчанов Игорь Николаевич - д.э.н., профессор (Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова)

Басова Мария Михайловна - д.э.н., профессор (Финансового университета Российской Федерации)

Чупин Александр Леонидович - к.э.н. (Российского университета дружбы народов имени П. Лумумби)

Незаймакин Валерий Николаевич - д.э.н., профессор (РГТУ)

Никонорова Алла Владимировна - к.э.н., доцент (Финансового университета Российской Федерации)

Дмитриева Ольга Александровна - к.э.н., доцент (Финансового университета Российской Федерации)

Швец Юрий Юрьевич - к.э.н., доцент (Институт проблем управления РАН)

Колосова Елена Валерьевна - к.э.н., доцент (Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова)

##### Члены Совета редколлегии:

Гулямов Саидхорр Саидхмедович - д.э.н., профессор, академик

Пардаев Мамаюнус Каршибоевич - д.э.н., профессор

Навруз-зода Бахтиёр Негматович - д.э.н., профессор

Хатамов Очилди Курбанович - д.э.н., профессор

Файзиева Ширин Шодмоновна - к.э.н., профессор

Жумаева Гулрух Журакуловна - к.э.н., профессор

Эгамбердиева Салима Раимовна - к.э.н., доцент

Еркаева Гулбахор Панжиевна - к.э.н., профессор

Якубова Шамина Шухратовна - д.э.н., (DSc), доцент

Амиркулов Шухрат Олимович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Самиева Гулноза Тохировна - д.ф.э.наук., (PhD), доцент

Алигулов Азамат Туйгунович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Аминов Фазлитдин Бахадирович - к.э.н., доцент

Хужакулова Нигора Рустамовна - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Туробов Шерзод Алишерович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Алимова Муниса Юльчиевна - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Эрашьева Насиба Рахматуллаевна - д.э.н., (DSc), доцент

Бобоккулов Санжар Бахромкулович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Джалилов Рахмонкул Хамидович - д.ф.э., (PhD), доцент

Номазов Бахром Бобомуродович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Алимханова Нигора Алимхановна - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Джанузакон Мирзабек Кулмаматович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Мухаммадиева Юлдуз Юсуповна - д.ф.э.н., (PhD)

Турсунова Азиза Хошимовна - д.ф.э.н., (PhD)

Холлиев Шерали Бахтиёрович - д.ф.э.н., (PhD)

Панджиев Самиджон Аликулич - PhD, доцент



# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Убайдуллаев Гайрат Зувайтович

## IMPROVING PERSONNEL NEEDS IN THE LABOR ECONOMICS SYSTEM BASED ON HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Ubaydullaev Gairat Zuvaitovich

## INSON KAPITALINI BOSHQARISHGA ASOSLANGAN MEHNAT IQTISODIYOTI TIZIMIDA KADRLARGA BO'LGAN EHTIYOJNI YAXSHILASH

Ubaydullayev G'ayrat Zuvaytovich

**Аннотация:** Цель исследования – изучение теоретических, научных и практических основ человеческого капитала как фактора развития рынка труда. Рассмотрена реализация эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона, которая возникает в процессе оценки и прогнозирования кадровых потребностей в системе экономики труда. Изучены теоретические и практические основы проблемы человеческого капитала в современной экономике труда, связанные с максимальным использованием внутренних и внешних источников инвестиций в формах занятости и требованиях к компетенциям.

**Ключевые слова:** Человеческий капитал как экономическая категория и развитие рынка труда. Региональный человеческий капитал. Оценка и прогнозирование кадровых потребностей в системе экономики труда. Система образования, инвестиции в человеческий капитал.

**Abstract:** The study aims to examine the theoretical, scientific, and practical foundations of human capital as a factor in labor market development. It analyzes the effective management of human capital to foster the region's innovative development—a process that emerges during the assessment and forecasting of workforce needs within the labor economics system. The study explores theoretical and practical aspects of human capital in the modern labor economy, focusing on maximizing internal and external investment sources regarding employment forms and competency requirements.

**Keywords:** Human capital as an economic category and labor market development; regional human capital; assessment and forecasting of workforce needs in the labor economics system; education system; investment in human capital.

**Annotatsiya:** Tadqiqotning maqsadi inson kapitalini mehnat bozorini rivojlantirish omili sifatida nazariy, ilmiy va amaliy asoslarini o'rganish. Kadrlarga bo'lgan ehtiyojlar mehnat iqtisodiyoti tizimida baholash va prognozlash jarayonida yuzaga keladigan mintaqaning innovatsion rivojlanishi manfaatlarida inson kapitalini boshqarish samaradorligini amalga oshirish. Zamonaviy mehnat iqtisodiyotida inson kapitali muammosi ish bilan bandlik shakllari va kompetensiyalarga qo'yiladigan talablarning ichki va tashqi investitsiya manbalaridan maksimal darajada foydalanish bilan bog'liq bo'lgan nazariy va amaliy asoslar o'rganildi.

**Kalit so'zlar:** Inson kapitali iqtisodiy kategoriya va mehnat bozorini rivojlantirish. Xududiy inson kapitali. Kadrlarga bo'lgan ehtiyojni mehnat iqtisodiyoti tizimida baholash va prognozlash. Ta'lim tizimi, inson kapitaliga investitsiyalar.

### ВВЕДЕНИЕ

В Указе Президента Республики Узбекистан от 28 сентября 2023 года № УП-158 «О Стратегии „Узбекистан — 2030“», а также в Указе от 28 января 2022 года № УП-60 «О Стратегии развития Нового

Узбекистана на 2022–2026 годы», в частности в рамках направления, посвящённого реализации справедливой социальной политики и развитию человеческого капитала, определены цели по совершенствованию системы оказания услуг



населению и государственной политики в отношении молодёжи, которые в настоящее время последовательно реализуются.

В Послании Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева Олий Мажлису от 26 декабря 2025 года было отмечено, что благоприятная деловая среда, демографический рост и особое внимание к развитию человеческого капитала превращают Узбекистан в одну из наиболее привлекательных стран для инвесторов.

В современной системе экономики труда категория человеческого капитала выполняет не вспомогательную, а концептуально определяющую роль, поскольку именно она раскрывает качественное состояние рабочей силы, её производственные способности, адаптивность к технологическим и институциональным изменениям, способность к обучению, мобильность на рынке труда и возможности получения дохода в долгосрочной перспективе. С этой точки зрения человеческий капитал представляет собой не простую совокупность индивидуальных характеристик работника или показатель уровня его образования, а сложный экономический фактор, отражающий накопленные человеком знания, профессиональные навыки, состояние здоровья, социальные и поведенческие компетенции, интеллектуальную дисциплину, способность осваивать новые технологии и эффективно участвовать в общественном производстве.

#### АНАЛИЗ ЛИТЕРАТУРЫ

В Указе Президента Республики Узбекистан от 28 сентября 2023 года № УП-158 «О Стратегии „Узбекистан — 2030“», Указе от 28 января 2022 года № УП-60 «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы», а также в Послании Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева Олий Мажлису от 26 декабря 2025 года определены методологические, теоретические и практические основы повышения эффективности человеческого капитала в процессе реализации стратегий социально-экономического развития страны. В указанных документах также обозначены конкретные механизмы практической реализации намеченных задач, подкреплённые количественными показателями и научно обоснованными подходами.

В научных статьях, опубликованных в отечественных периодических изданиях и посвящённых таким вопросам, как развитие интеллектуального потенциала в качестве важнейшего фактора процветания страны и обеспечения её перспективного развития, учёными К.Х. Абдурахмановым, Б. Махкамовым, Н. Ризаевым, М. Юлдошевым представлены научно обоснованные определения и аналитические подходы к изучению процессов развития человеческого капитала.

В научной литературе вопросы роли человеческого капитала в инновационном развитии экономических систем, а также интеллектуального капитала в условиях глобализации мировой экономики получили фундаментальное обоснование

в трудах Т. Шульца и Г. Беккера. Разработанные ими положения заложили научную основу теории человеческого капитала и в дальнейшем получили широкое развитие в российской и зарубежной научной литературе.

В работах Н.К. Зокировой и Г.К. Абдурахмановой рынок труда рассматривается как динамично развивающаяся система, в которой изменения технологий, форм занятости и требований к профессиональным навыкам объективно обуславливают необходимость перехода от статического учёта рабочей силы к более комплексному анализу профессионально-квалификационной структуры занятости и механизмов её адаптации.

В исследованиях Е.А. Окунковой подчёркивается, что сочетание возможностей и рисков развития человеческого капитала наиболее полно проявляется в одном из его ключевых элементов — образовании. В этой связи значение образования как структурного компонента человеческого капитала невозможно переоценить, поскольку именно оно формирует интеллектуальный потенциал личности, её профессиональные компетенции, способность к инновационной деятельности и адаптации к изменениям современного рынка труда.

#### МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье исследованы теоретические, научные и практические основы формирования и развития человеческого капитала как фактора развития рынка труда. Особое внимание уделено вопросам оценки и прогнозирования потребности в кадрах в системе экономики труда, а также повышению эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона.

В процессе исследования проанализированы механизмы развития человеческого капитала посредством совершенствования науки, образования, здравоохранения и культуры, изучены практические меры, направленные на повышение качества трудовых ресурсов, а также соответствующие нормативно-правовые документы. В работе использованы методы анализа и синтеза, системного и сравнительного анализа, обобщения научных подходов и изучения нормативно-правовой базы. По результатам исследования сформулированы соответствующие выводы и практические предложения.

#### АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

В отличие от узкого представления, сводящего человеческий капитал к формальному образованию и производственному опыту, современная научная мысль всё более последовательно исходит из того, что объектом анализа должны становиться не только годы обучения, но и реальная экономическая отдача от инвестиций в человека, выражающаяся в производительности труда, вероятности занятости, устойчивости трудовой позиции, уровне доходов, профессиональной мобильности и способности к обновлению компетенций в условиях ускоряющейся трансформации рынка труда. По оценке Всемирного



экономического форума, к 2030 году трансформация затронет 22,0% рабочих мест в мире, при этом ожидается создание около 170,0 млн новых рабочих мест и вытеснение 92,0 млн существующих, что свидетельствует не о линейном расширении занятости, а о глубокой перестройке профессионально-квалификационной структуры спроса на труд. Следовательно, кадровые потребности в современной экономике должны пониматься как подвижная и многослойная категория, отражающая не только уже проявившийся, но и формирующийся, латентный и прогнозируемый спрос на рабочую силу.

В системе экономики труда кадровые потребности следует рассматривать не как механическую сумму открытых вакансий и не как частный срез текущего спроса работодателей на рабочую силу, а как воспроизводимую во времени количественную и качественную потребность экономики в работниках определённого профессионально-квалификационного состава, формирующуюся под воздействием структуры производства, динамики рабочих мест, инвестиционной активности, демографических процессов, миграции, технологических изменений и институциональных условий функционирования рынка труда. Именно такая трактовка соответствует современному состоянию экономики труда, в которой решающее значение имеет уже не только численность вовлекаемой рабочей силы, но и её профессиональная структура, качество компетенций, способность к отраслевому и территориальному перераспределению, а также степень соответствия требованиям меняющейся экономики. По оценке Всемирного экономического форума, к 2030 году трансформация затронет 22,0% рабочих мест в мире, при этом ожидается создание около 170,0 млн новых рабочих мест и вытеснение 92,0 млн существующих, что свидетельствует не о линейном расширении занятости, а о глубокой перестройке профессионально-квалификационной структуры спроса на труд. Следовательно, кадровые потребности в современной экономике должны пониматься как подвижная и многослойная категория, отражающая не только уже проявившийся, но и формирующийся, латентный и прогнозируемый спрос на рабочую силу.

Такое понимание имеет принципиальное методологическое значение, поскольку позволяет разграничить кадровую потребность и кадровый спрос. Кадровый спрос в узком смысле отражает уже проявившуюся потребность работодателя в замещении конкретного рабочего места, то есть фиксирует преимущественно видимую часть потребности в труде. Кадровая потребность в более широком и научно содержательном смысле охватывает не только открытые вакансии, но и весь массив необходимых для функционирования и развития экономики работников, включая природную потребность, связанную с созданием новых рабочих мест, замещающую потребность, возникающую вследствие выбытия кадров,

структурную потребность, обусловленную несоответствием между составом предложения труда и требованиями рабочих мест, а также скрытую потребность, не выраженную в официальной кадровой статистике. Организация экономического сотрудничества и развития подчёркивает, что несоответствие между навыками работников и потребностями работодателей приводит к снижению производительности, ослаблению конкурентоспособности фирм и росту дефицита кадров в ключевых сегментах экономики. Европейский центр по развитию профессионального образования, анализируя массивы цифровых объявлений о найме, показывает, что именно такие данные позволяют оперативнее фиксировать изменения в навыковом спросе, чем традиционная статистика, которая нередко отражает структурные сдвиги с временным лагом. Следовательно, оценка кадровых потребностей должна выходить далеко за пределы формального учёта текущих вакансий и строиться как система упреждающего анализа будущего спроса на труд.

Классическая научная традиция связывает становление данной категории с трудами Т. Шульца и Г. Беккера, убедительно показавших, что образование, профессиональная подготовка, охрана здоровья и иные формы вложений в человека обладают инвестиционной природой и формируют будущую экономическую отдачу. Однако в современных условиях сама трактовка человеческого капитала претерпевает существенное усложнение.

С позиции экономики труда принципиально важно различать количественную и качественную стороны кадровой потребности. В этом и заключается одна из центральных проблем современной экономики труда: дефицит возникает не обязательно как нехватка людей в абсолютном выражении, а как нехватка работников нужной квалификации, в нужном месте, в нужное время и для выполнения новых производственных задач.

В отечественной научной литературе данная постановка вопроса получает всё более последовательное развитие. В трудах К. Х. Абдурахманова и Н. К. Зокировой рынок труда рассматривается как динамическая система, в которой изменения технологий, форм занятости и требований к компетенциям объективно требуют перехода от статичного учёта рабочей силы к более сложному анализу профессионально-квалификационной структуры занятости и механизмов её адаптации. В работах Н. К. Зокировой и Г. К. Абдурахмановой подчёркивается, что трансформация форм занятости в инновационном развитии влечёт за собой изменение не только организационных форм труда, но и всей системы кадрового воспроизводства, в том числе способов оценки потребности в кадрах. В исследованиях Г. К. Абдурахмановой по управлению человеческими ресурсами акцентируется необходимость системного подхода к оценке, распределению и использованию рабочей силы в условиях усложнения социально-трудовых отношений. Тем самым в узбекистанской



научной школе всё более чётко закрепляется подход, в рамках которого кадровые потребности понимаются как многомерный объект анализа, не сводимый к простой регистрации свободных рабочих мест.

В этой связи основные виды кадровой потребности целесообразно разграничивать не формально, а в прямой связи с механизмами их возникновения, горизонтом оценки и методами измерения. Текущая кадровая потребность отражает уже проявившийся дефицит работников для действующих рабочих мест и фиксируется через количество вакансий, длительность их закрытия, текучесть кадров, сверхурочную нагрузку и иные показатели напряжённости кадровой ситуации. Приростная кадровая потребность связана с расширением производства, созданием новых рабочих мест, запуском инвестиционных проектов, развитием инфраструктуры, расширением сервисного сектора и появлением новых видов экономической деятельности. Замещающая кадровая потребность формируется в связи с выбытиями работников вследствие старения, выхода на пенсию, миграции, профессиональной мобильности, ухода из отрасли и текучести кадров.

Таблица-1 разворачивает категорию кадровой потребности как многоуровневую аналитическую конструкцию и позволяет разграничить различные формы дефицита рабочей силы по механизму возникновения, временному горизонту и способу измерения. Она показывает, что текущая потребность является лишь наиболее видимым слоем общего кадрового дефицита; приростная потребность возникает вследствие расширения хозяйственной деятельности; замещающая - вследствие необходимости восполнения выбывающих работников; структурная - как результат рассогласования между системой подготовки и конфигурацией рабочих мест; скрытая - как латентная форма кадровой напряжённости, не всегда отражаемая официальной статистикой вакансий. Методологическая ценность такого разграничения заключается в том, что оно позволяет не просто фиксировать нехватку работников, а выявлять природу её формирования, территориально-отраслевую локализацию и возможные инструменты регулирования.

По официальным данным Национального комитета Республики Узбекистан по статистике, на начало 2025 года в стране действовали 222 высшие образовательные организации, численность студентов достигла 1 432,8 тыс. человек, а численность выпускников в 2024 году составила 211,2 тыс. человек. При этом общий приём студентов составил 381,7 тыс. человек, что отражает продолжающееся расширение образовательного контингента. Одновременно в 2025 году численность постоянного населения Узбекистана составила 37 859,7 тыс. человек, из которых 21,2 млн, или 56,0%, приходились на население трудоспособного возраста. Эти данные показывают, что оценка кадровых потребностей для Узбекистана не может

ограничиваться текущими заявками работодателей: она должна опираться на сочетание демографического давления, масштабов подготовки кадров и реального спроса экономики на работников определённого профиля. Следовательно, задача состоит не в том, чтобы просто выпускать больше специалистов, а в том, чтобы согласовывать профессионально-квалификационную структуру выпуска с текущими и перспективными потребностями отраслей, регионов и рабочих мест.

Не менее важным является и тот факт, что кадровые потребности в Узбекистане формируются в условиях устойчивого экономического роста и продолжающейся структурной трансформации хозяйства. По предварительным данным Национального комитета по статистике, в январе–декабре 2025 года объём валового внутреннего продукта страны в текущих ценах составил 1 849,7 трлн сумов, увеличившись на 7,7% по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. Валовая добавленная стоимость в сфере услуг достигла 859 891,4 млрд сумов, увеличившись на 8,5%; при этом услуги торговли выросли на 13,6%, услуги проживания и питания - на 10,4%, перевозки и хранения - на 10,1%, а информация и связь - на 23,9%. Вновь созданных малых предприятий и микрофирм в январе–декабре 2025 года было 82,4 тыс., из них 30 205 - в торговле, 10 490 - в промышленности, 9 924 - в сельском, лесном и рыбном хозяйстве и 7 262 - в услугах по проживанию и питанию. Это означает, что кадровые потребности в республике формируются в быстро меняющейся отраслевой конфигурации, где ключевые контуры спроса на труд задаются одновременно сервисизацией экономики, развитием промышленности, ростом предпринимательской активности и расширением цифровой инфраструктуры.

В таких условиях особенно очевидной становится ограниченность фрагментарного подхода к оценке кадрового спроса. Если анализ ограничивается только открытыми вакансиями, то вне поля наблюдения остаются латентные дефициты, связанные с перегрузкой персонала, дефицитом квалифицированных кадров в новых видах деятельности, использованием работников не по профилю подготовки, совмещением функций, неформальными формами замещения и территориальным рассогласованием между подготовкой и рабочими местами. Поэтому кадровая потребность должна рассматриваться как объект непрерывного прогнозирования, охватывающего одновременно демографические тенденции, инвестиционную динамику, отраслевую структуру, развитие технологий, миграционные процессы, траектории выпускников и параметры цифрового найма. Только такая постановка вопроса позволяет превратить категорию кадровой потребности из описательной характеристики текущей кадровой напряжённости в рабочий инструмент регулирования рынка труда.

### Основные виды кадровой потребности как объекта оценки и прогнозирования

| Вид кадровой потребности | Экономическое содержание                                                                                                   | Основные индикаторы                                                                                                                       | Преимущественный горизонт оценки | Наиболее адекватные методы                                                                                                     |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Текущая                  | Уже проявившийся дефицит работников для действующих рабочих мест                                                           | количество вакансий, длительность закрытия вакансий, соотношение вакансий и безработных, текучесть кадров, сверхурочная нагрузка          | краткосрочный                    | мониторинг вакансий, опросы работодателей, административные данные служб занятости                                             |
| Перспективная            | Ожидаемая потребность, возникающая вследствие роста выпуска, инвестиций, расширения отраслей и создания новых рабочих мест | прогноз занятости по отраслям, инвестиционные проекты, новые предприятия, выпуск продукции, производительность труда                      | средне- и долгосрочный           | эконометрические модели, сценарное прогнозирование, межотраслевой анализ, панельные расчёты                                    |
| Структурная              | Несоответствие между составом предложения труда и структурой рабочих мест по профессиям, квалификациям и территориям       | доля незаполненных рабочих мест по профессиям, образовательный дисбаланс, региональные различия, несоответствие навыков                   | среднесрочный                    | балансовые методы, профессионально-квалификационные матрицы, анализ траекторий выпускников, прогнозирование навыков            |
| Скрытая                  | Латентный дефицит или избыточность персонала, не выраженные в официальных вакансиях                                        | вторичная занятость, вынужденная неполная занятость, кадровая перегрузка, неформальная занятость, длительное удержание вакансий в резерве | кратко- и среднесрочный          | выборочные обследования, внутрифирменная аналитика персонала, анализ режимов рабочего времени, косвенные статистические оценки |

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

Рисунок-1 отражает системную логику формирования и прогнозирования кадровых потребностей. На нём показано, что кадровые потребности возникают не как изолированная функция отдельного работодателя, а как результат взаимодействия демографических, образовательных, инвестиционных, отраслевых, технологических, миграционных и институциональных факторов. Входной контур схемы образуют численность и структура населения, объёмы выпуска кадров, инвестиционные проекты, динамика рабочих мест, технологические сдвиги и цифровые сигналы рынка труда. Тем самым прогнозирование кадровых потребностей переводится из плоскости реакции на уже возникший дефицит в плоскость упреждающего регулирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

Такая логика принципиально важна, поскольку она переводит прогнозирование кадровых потребностей из плоскости реакции на уже возникший дефицит в плоскость упреждающего управления профессионально-квалификационной структурой рабочей силы.

Особое место в анализе занимает региональный уровень оценки и прогнозирования кадровых потребностей, поскольку именно на уровне области и района наиболее рельефно проявляются структурные дефициты и несоответствия между системой подготовки и реальным спросом на труд. На общереспубликанском уровне кадровая потребность нередко выглядит как усреднённый агрегат, тогда как на уровне конкретного региона она распадается на территориально локализованные контуры дефицита, тесно связанные с отраслевой специализацией, демографической структурой, плотностью образовательной сети, транспортной доступностью, инвестиционной активностью и уровнем мобильности населения.

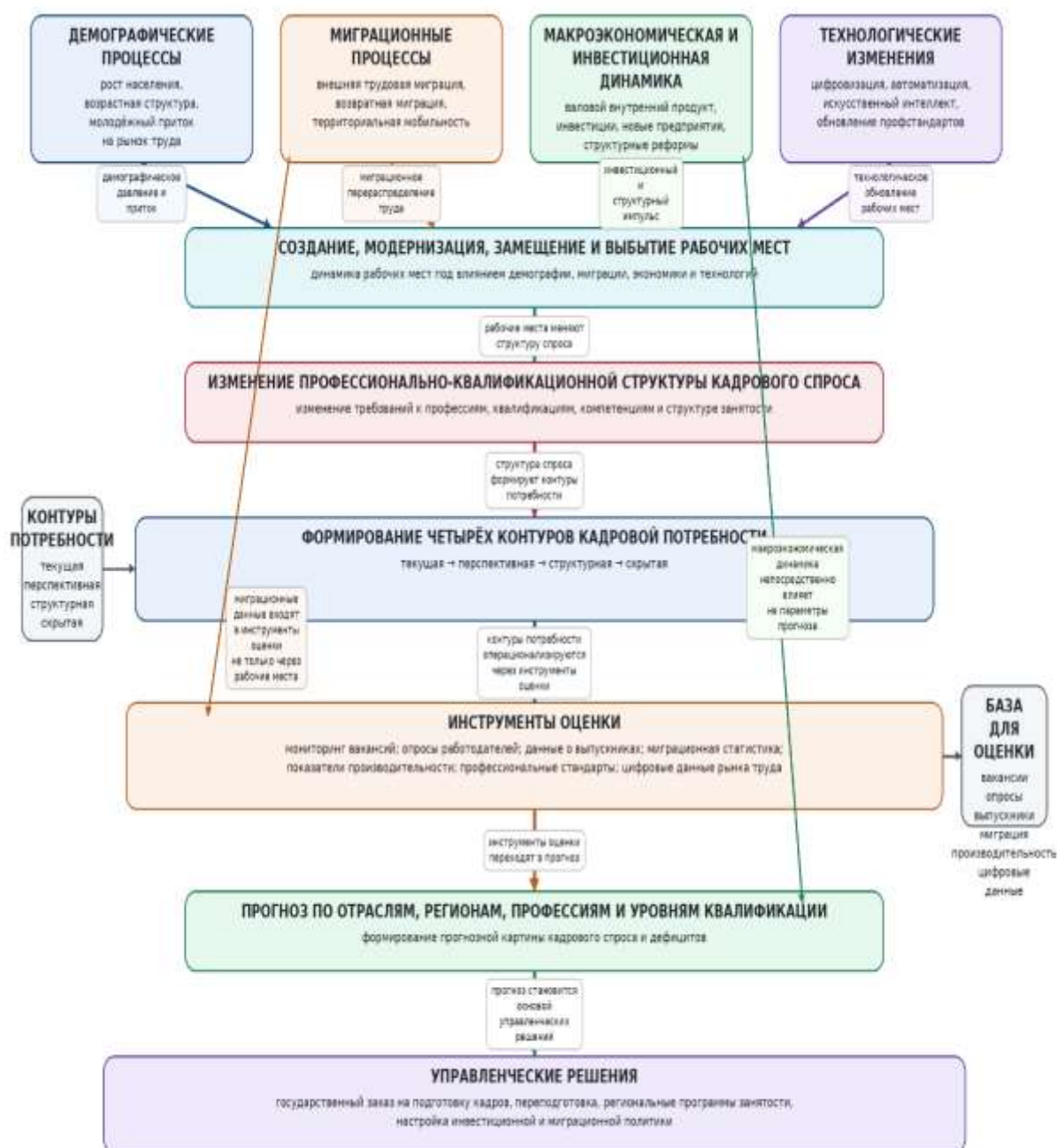


Рис. 1. Системная логика формирования и прогнозирования кадровых потребностей

По этой причине для задач настоящего исследования принципиально важно анализировать кадровую потребность не только на уровне Республики Узбекистан в целом где различия между подготовкой кадров и структурой рабочих мест проявляются наиболее предметно.

### ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В заключение можно отметить следующее. В последнее время экономисты, наряду с человеческими способностями, включают в структуру человеческого капитала потребности — качества, позволяющие человеку осуществлять деятельность и достигать желаемого результата.

Таким образом, кадровые потребности в системе экономики труда должны рассматриваться как самостоятельный, многомерный и динамический объект оценки и прогнозирования, отражающий не

только уже проявившийся спрос на труд, но и будущее, замещающие, структурные и скрытые потребности экономики в рабочей силе. Для Узбекистана данная постановка вопроса имеет особую актуальность в связи с быстрым расширением системы высшего образования, сохраняющимся демографическим давлением, ростом сервисного сектора, активизацией предпринимательства и необходимостью более точной увязки подготовки кадров с изменяющейся структурой рабочих мест. Тем самым категория кадровых потребностей превращается из описательного понятия в действенный инструмент анализа и упреждающего регулирования современного рынка труда.

В заключение следует отметить следующее. При формировании региональной экономической



политики органам власти необходимо на системной основе оценивать эффективность управления человеческим капиталом. Это позволит разрабатывать региональные программы, учитывающие развитие человеческого капитала для повышения качества управленческих решений в сфере инновационного развития региона, а также создающие условия для его эффективного использования. Научную и практическую значимость имеют алгоритм оценки индекса развития человеческого капитала на мезоуровне и механизм формирования системы инновационного развития региона, основанный на модели выявления потребностей субъектов человеческого капитала в развитии. В последнее время экономисты наряду с человеческими способностями включают в структуру человеческого капитала и потребности — качества, позволяющие человеку осуществлять деятельность и достигать желаемых результатов.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года № ПФ-60 «О Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы». Народное слово. 29 января 2022 г.
2. Указ Президента Республики Узбекистан № ПФ-158 от 28 сентября 2023 года «О стратегии Узбекистана до 2030 года» Народное слово. 29 января 2023 г.
3. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису от 26 декабря 2025 года. Народное слово, 27 декабря 2025 года.
4. Абдурахманов К. Х., Зокирова Н. К. Современная экономика труда: учебник. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2025. 740 с.
5. Зокирова Н. К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф. Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education. 2020. № 70. С. 24–28.
6. Абдурахманова Г. К. Управление человеческими ресурсами: учебник. Ташкент: Фан Академии наук Республики Узбекистан, 2023. 396 с.
7. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 402 p.
8. Schultz T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York: The Free Press, 1971. 272 p.
9. Окунькова Е.А. Роль человеческого капитала в инновационном развитии экономических систем / Е.А. Окунькова // Глобальный научный потенциал. — 2018. — №11 — С. 120-127.

#### Muallif(lar) haqida / Сведения об авторе / Author details

Убайдуллаев Гайрат Зувайтович — доцент кафедры «Инновационная экономика» Каршинского государственного технического университета / Ubaydullayev G'ayrat Zuvaytovich — Qarshi davlat texnika universiteti Innovatsion iqtisodiyot kafedrasi dotsenti / Ubaydullayev Gayrat Zuvaytovich — Associate Professor of the Department of Innovative Economics, Karshi State Technical University  
**E-mail:** [gayrat.ubaydullayev@mail.ru](mailto:gayrat.ubaydullayev@mail.ru)



# INNOVATION IQTISODIYOT

## ILMIY-AMALIY ELEKTRON JURNAL

ISSN: 3030-315X



[t.me/kstu\\_uz](https://t.me/kstu_uz)



Qarshi shahri,  
Mustaqillik ko'chasi 225



[www.kstu.uz](http://www.kstu.uz)  
[www.ojs.kstu.uz](http://www.ojs.kstu.uz)