

Повышение Качества Человеческого Капитала В Условиях Инновационного Развития Республики Узбекистан

Маишура Эгамбердиевна Остановова¹, Саиткулова Матлуба Абдихалил кизи²

Аннотация: В статье рассматривается функциональная роль человеческого капитала в процессе инновационного развития экономики Республики Узбекистан, прослежена всё более чётко проявляющаяся зависимость результатов производственно-хозяйственной деятельности от потенциала трудовых ресурсов. В условиях становления инновационно-технологического типа развития страны существенно возрастает значение науки и образования в повышении качества человеческого капитала. Идентифицированы тенденции, определяющие повышение роли знаний, умений, навыков работников в инновационной экономике, рекомендованы прогрессивные дидактические методы и формы организации профессионального обучения и непрерывного образования работников.

Ключевые слова: человеческий капитал, реформа, модернизация, стратегия, инновация, инновационная деятельность, компетентность, профессиональная компетентность, модерация.

Введение

В современных условиях уровень и динамика роста экономики всех стран все в большей степени зависят от развития науки и образования. В Республике Узбекистан, как и в других странах мира происходит формирование инновационной экономики. В условиях инновационно-технологического развития экономики страны отчётливо проявляется зависимость результатов производства от качества и характера использования трудовых ресурсов в целом и отдельного работника, в частности

На современном этапе развития экономики Узбекистана особое внимание уделяется человеческому капиталу, поскольку эффективность развития национального хозяйства во многом определяется реализацией его накопительного потенциала.

Естественно, в этих условиях приоритетным направлением экономической политики государства стало повышение уровня и качества образования населения. Решение этой проблемы обуславливает необходимость разработки инновационных подходов к анализу развития современной теории человеческого капитала. В научных исследованиях последних лет всё чаще объектом изучения становятся процессы его формирования и использования. Изучение теоретических основ формирования и развития человеческого капитала на данном этапе реформирования экономики Республики является одним из актуальных направлений экономических исследований.

Один из основоположников современной теории человеческого капитала американский экономист Гэри Беккер доказал, что инвестиции в человеческий капитал оказываются гораздо более прибыльными, чем расходы на технические средства производства. Наряду с этим, к его заслугам следует отнести теоретическое обоснование экономической эффективности образования. [1]

¹ Каршинский государственный университет, г. Карши, Узбекистан

² Студентка 3 курса по направлению Экономика



На наш взгляд, человеческий капитал - это совокупность способностей человека (физических, умственных и предпринимательских), полученных в результате инвестирования в формирование и развитие его трудового потенциала, его знания, умения, навыки, профессиональные компетенции трудовой опыт, мотивация, используемые в производстве товаров и услуг и обеспечивающие рост доходов его владельца, прибыли предприятия и национального дохода в целом.

Развитие человеческого капитала, во-первых, определяет цивилизованность и уровень жизни общества; во-вторых, осуществляется главным образом посредством образования и обучения работника, благодаря чему повышается экономическая производительность его труда; в-третьих, лежит в основе функционала ряда организационно-экономических инструментов управления персоналом. Исходя из этого, представляется целесообразным акцентировать внимание на функциональной роли образования и обучения работников в условиях становления инновационной экономики Республики Узбекистан. [2]

Повышение качества трудового потенциала страны в значительной мере зависит от уровня (макро-, мезо- и микроуровень) и источников (государственный бюджет, негосударственные общественные фонды и организации, международные фонды и организации, бюджет региона, образовательные учреждения, предприятия, семьи и отдельные граждане) инвестирования.

Основные результаты исследования

В современных условиях в Республике Узбекистан в процессе инвестирования человеческого капитала велика роль государства. За счет средств государственного бюджета финансируются сферы образования, здравоохранения, социальные программы, культурные и спортивные мероприятия.

Важно отметить, что на возрастающую роль знаний в инновационной экономике влияют следующие тенденции:

1. интеллектуализация трудовых процессов;
2. увеличение доли творческой работы;
3. повышение требований к качеству человеческого капитала, уровню информации и навыков.

Поэтому, в инновационной экономике человек выступает не только как основная производительная сила, но и как ресурс, обеспечивающий опережающее развитие высоких технологий.

Как отметил, Президент Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёев: «Обеспечение вхождения нового Узбекистана в ряды развитых, социально и экономически стабильных демократических стран мира с высоким человеческим капиталом является содержанием и сутью нашей стратегии устойчивого развития». [3]

По мнению экспертов, к основным особенностям инновационной экономики относятся: высокое качество жизни, высокий процент инновационных компаний (более 60–80%) и инновационной продукции. Важными характеристиками являются также качество образования и высокий уровень развития науки; умение работать с современной инновационной мобильностью; высокий спрос на инновации. [4]

В настоящее время ситуация в сфере инновационной деятельности экономики Узбекистана достаточно сложная. По уровню инновационной активности республика существенно отстает от промышленно развитых стран (Германия – 70%, Канада – 65%, Бельгия – 60%, Ирландия, Дания и Финляндия – 55–57%). В отличие от этих стран, где более 70% прироста ВВП реализуется за счет инноваций и производственных достижений, эта доля в общем объеме промышленного производства Узбекистана крайне низка. Это обуславливает необходимость активного вмешательства государства в регулирование инновационных процессов. [5]



Сравнительно низкий уровень технологичности экономики Узбекистана обусловлен большой долей устаревших производственных фондов, а также недостаточным финансированием инновационного сектора экономики по сравнению с развитыми странами. Например, компании США тратят 70% общих расходов на исследования и разработки, в Европейском Союзе - 56%, в Японии 72% (в России 25%). С переходом Узбекистана на путь инновационного развития профессиональная квалификация работников должна стать основным фактором роста общественного богатства. [6]

С этой целью активизируются механизмы развития интеллектуального и образовательного трудового потенциала, формируются специальные творческие профессиональные группы работников. Интеллектуальные, образовательные, культурно-мотивационные компетенции сотрудников в системе общего социально-экономического потенциала современной организации открывают важные ресурсы для роста инноваций в социальной работе, повышения эффективности труда сотрудников.

Поскольку рыночная экономика предполагает наличие развитой информационной системы, обеспечивающей использование современных методов производства и управления, эффективной основой решения этой задачи в Узбекистане является воспроизводство качественного трудового потенциала, которое должно осуществляться, прежде всего, через организацию профессионального обучения. При этом современный специалист должен обладать не только необходимыми профессиональными знаниями, умением критически оценивать результаты своего труда, но и склонностью к новаторской деятельности. Поэтому чрезвычайно важна систематическая профессиональная подготовка и переподготовка сотрудников на базе инновационно-технологических платформ. [7]

Профессиональное обучение работников становится ключевым фактором в формировании знаний, умений и навыков, новаторских способностей, необходимых для качественного и эффективного выполнения высококвалифицированной работы. Оно не является чем-то внешним по отношению к основной функции организации, а скорее играет объединяющую роль в достижении её основных стратегических целей. Поскольку сегодня организации работают в быстро меняющейся среде, навыки и знания людей, используемые ими в трудовой деятельности, также нуждаются в быстром обновлении. В связи с этим особое значение приобретает непрерывное образование, включающее обучение, переподготовку и повышение квалификации. [8]

Система непрерывного образования – это совокупность государственных и частных образовательных учреждений, обеспечивающих организационное единство и взаимодействие всех звеньев этой сферы экономики: подготовки, переподготовки и профессионального развития каждого человека с учетом текущих и перспективных социальных условий. Система непрерывного профессионального образования включает перманентную адаптацию работников к изменяющимся условиям, периодическое повышение их квалификации, переподготовку кадров в процессе их активной трудовой деятельности.

К популярным и часто используемым методам обучения относятся: организация этого процесса в специально формируемых качественно однородных группах, проведение деловых игр, использование форм дистанционного обучения, индивидуальное обучение, обучение на рабочем месте, наставничество, использование методических пособий, консультации, лекции, конферентии, коучинг, ознакомление с опытом других учреждений и практическими занятиями, обучение работе с программным обеспечением, участие в выставках и других мероприятиях. [9]

Сокращение объемов неквалифицированного и повышение доли высококвалифицированного труда предъявляет новые требования к качеству подготовки специалистов, определяет необходимость постоянного повышения их профессионального мастерства. Система профессионального образования в республике постоянно развивается и совершенствуется.



Среди инновационных форм и методов повышения квалификации сотрудников особое место занимают очное обучение с использованием современных информационно-коммуникационных технологий, дистанционное обучение, модульное обучение, игровые методики, модерация. [10]

Основной формой организации учебного процесса является очное образование студентов, предусматривающее контактное обучение на площадке образовательного учреждения. Учебный процесс данного вида организуется по установленному графику и включает (помимо лекций) учебное время, которое отводится для практических занятий и семинаров, обмена опытом, углубленного анализа конкретных производственных ситуаций реального предприятия, учебного заведения или ассоциации.

В последнее время дистанционное образование все чаще используется в связи с необходимостью расширения регионального участия в реализации различных образовательных программ. Это также позволяет пройти курсы повышения квалификации, не прерывая основной курс обучения. Следует отметить, что дистанционное образование полностью зависит от возможностей использования информационно-коммуникационных технологий. Обучающиеся имеют возможность объединяться в сетевые сообщества для обмена опытом, анализа и обсуждения инновационных технологий.

Деловые игры – это ролевые ситуации с разными, часто противоречивыми интересами участников и необходимостью принятия решений в конце или в начале игры. Ролевые игры помогают развивать коммуникативные навыки, толерантность, работу в малых группах, самостоятельное мышление и многое другое. Игровые методы обучения имеют значительный креативный потенциал для обеспечения профессионального развития, совершенствования деятельности и создания новых моделей профессиональной практики. [11]

Модерация – это совокупность взаимосвязанных условий, способов и способов организации совместной деятельности обучающихся, позволяющая участникам выявить, понять и проанализировать трудности в профессиональной деятельности, найти пути их решения, понять и вовлечь их в процесс реальной практики. Современная система обучения в ряде стран представлена различными традиционными и инновационными формами профессиональной подготовки специалистов: курсы повышения квалификации, учебные семинары, различные формы совместной деятельности, дистанционное обучение, мастер-классы, курсы переподготовки, конференции, тренинг-семинары, модерации, «модель непрерывного обучения» и др.

С 1990-х годов XX века в мире всё большее внимание уделяется интерактивным методам, связанным с развитием практикоориентированных знаний, умений и компетенций. Широкое распространение они получили в системе высшего образования Германии. Наибольшую популярность в современной практике реализации образовательных программ получили программирование, компьютерное обучение, кейс-стади (разбор конкретных и практических ситуаций), деловые и ролевые игры. Например, в России эти средства также используются как формы профессиональной тренировки. В XX веке, когда российские образовательные учреждения начинали активно осваивать современные методы профессиональной подготовки, обучение навыкам ведения переговоров и презентаций было очень популярно. Этот вид обучения актуален и сегодня. [11]

Стажировка – одна из традиционных форм обучения, суть которой заключается в производственной деятельности под руководством специалиста-наставника с целью приобретения практического опыта или повышения квалификации по специальности.

Самый распространенный вид обучения – краткосрочные курсы повышения квалификации – это форма дополнительного образования, при которой обучающиеся приобретают знания в определенной области в течение заранее определенного количества часов учебных занятий и в такой степени, которая повышает уровень их предварительных знаний или обеспечивает основу для его роста. Таким образом, в системе подготовки специалистов за рубежом при отказе



преподавателя от роли эксперта в пользу миссии наставника используются различные выверенные методы и способы оказания профессиональной поддержки.

Важно через гуманизацию и информатизацию образования сформировать современное инновационное экономическое мышление, воспитывающее свободного, знающего, инициативного и амбициозного специалиста – человека гражданской позиции, ответственного за бизнес-потенциал страны и результаты практической деятельности по его реализации.

Система профессионального образования ориентируется не только на текущие, но и на будущие потребности экономики. Сегодня на рынке труда Узбекистана наблюдается структурный дисбаланс, поскольку соискатели вакансий не обладают профессиональными компетенциями, требуемыми работодателями. Поэтому разработка новых моделей интеграции науки, образования и производства с учетом логики формирования новых видов деятельности и сегментов рынка, а также прочной институциональной основы отношений между предприятиями и учреждениями профессионального образования очень актуальна. [2]

Для создания инновационной экономики Узбекистана важна разработка новой концепции инновационного развития системы высшего образования. Реализация этой цели обуславливает необходимость:

- повышения качества образования путем модернизации и систематического совершенствования структуры получаемых знаний в целях достижения высокого уровня квалификации выпускников высших учебных заведений;
- разработки и внедрения современных методов обучения, приводящих систему образования к современным стандартам и инновационным программам;
- осуществления интеграции образовательной среды, науки и производства, особенно в рамках новых университетских комплексов;
- развития и распространения различных систем и форм непрерывного и дополнительного образования;
- повышения научного и инновационного потенциала высшего образования;
- предоставления университетам свободы в коммерческой и инновационной деятельности.

Заключение

Предлагаемые меры направлены на подготовку необходимого количества высококвалифицированных и интеллигентных рабочих -- трудового потенциала страны. Его формирование в настоящее время определяется инновационным типом экономического развития, который базируется на интегральной связи сфер науки, образования и производственной деятельности.

Поэтому при принятии Стратегии инновационно-технологического развития Узбекистана важно не только декларировать социальную направленность реформ и ставить задачу созданию инновационной экономики, но и существенно увеличить объем инвестиций государственного бюджета, выделяемых на науку, образование и переподготовку кадров, здравоохранение. Все это будет способствовать развитию инновационной экономики, формированию потенциала высококвалифицированной рабочей силы страны и росту благосостояния её граждан.

Примечания

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М. : ГУ-ВШЭ, 2003. – С. 291
2. Мирзиёев Ш М. Янги Ўзбекистон стратегияси. “O’zbekiston” нашриёти, 2021 .
3. Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик, “Fan” нашриёти, 2019 й.



4. Абдурахмонов Қ.Х. Инсон тараққиёти. Дарслик, “Fan va texnologiyalar” нашриёти, 2013
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 5 издание, доп. М.: Норма, 2003,-- С. 53
6. Полищук Е. А. Человеческий капитал в экономике современной России: проблемы формирования и реализации. Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2005 – С. 78.
7. Черниченко Т. А. Теоретические аспекты управления человеческим капиталом. Вестник Российского государственного гуманитарного университета. 2011, №10. -- С. 158
8. Умурзаков Б.Х. Основные критерии оценки развития человеческого потенциала и их характеристики // Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. Монография под ред. Акад. Р. А. Убайдуллаевой. – Т., 2012. – С. 183 -192
9. Оксфордский толковый словарь по бизнесу. М.: Прогресс – Академия, 1995,-- с. 296.
10. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. СПб., 1994.- с. 112.
11. Ostanova, M. E. (2024). Human Capital as a Factor of Innovative Development of the Republic of Uzbekistan. *Synergy: Cross-Disciplinary Journal of Digital Investigation (2995-4827)*, 2(3), 14-20.
12. Ostanova, M. (2023). Innovatsion o ‘sishga inson kapitali ta’sirining zamonaviy yondashuvlari.
13. Ochilov, A. O., & Ostonova, M. E. (2023). The Most Important Factor In Economic Growth– Human Capital. *EUROPEAN JOURNAL OF BUSINESS STARTUPS AND OPEN SOCIETY*, 3(12), 127-132.
14. Nabiev, D. X., Ochilov, A. O., Raimova MJ, O. M., Normurodova, Z. E. Features of the impact of higher education on the economic growth of the Republic of Uzbekistan. *Central European Management Journal. Poland, ISSN, 2336-2693*.
15. Останова, М. Э. (2021). Занятость как критерий эффективности использования трудового потенциала экономики (на примере Республики Узбекистан). *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*, (3), 82-88.

