

ДОНИШГОҲИ ДАВЛАТИИ ТИҶОРАТИ ТОҶИКИСТОН

Бо ҳукуқи дастнавис



ВБД: 33 точик +331+336:34+63 точик
ТКБ: 65.9(2 точик) +65.240+67.405+4+41/42
О-75

ОДИНАЗОДА АСЛАМ МАДГИЁ

**ТАКМИЛИ МЕХАНИЗМИ РУШДИ САРМОЯИ ИНСОНӢ ДАР
ШАРОИТИ ТАШАККУЛИ ИҚТИСОДИЁТИ ИННОВАТСИОНӢ
(дар мисоли Ҷумҳурии Тоҷикистон)**

АВТОРЕФЕРАТИ

**диссертатсия барои дарёфти дараҷаи
илмӣи номзади илмҳои иқтисодӣ аз рӯйи ихтисоси
08.00.12 – иқтисодиёти меҳнат**

ДУШАНБЕ - 2025

Диссертатсия дар кафедраи менеҷмент, маркетинг ва иқтисодиёти меҳнати Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон иҷро шудааст.

Рохбари илмӣ:

Ҳодиев Дадахон Абдуллоевич, номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсенти кафедраи менеҷмент ва маркетинги Донишгоҳи миллии Тоҷикистон

Муқарризони расмӣ:

Амонова Дилбар Субҳоновна, доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори кафедраи менеҷменти Донишгоҳи славянии Россия ва Тоҷикистон

Ҳамидова Сарвиноз Ҳамрабобевна, доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент, мудири кафедраи бонкии МДТ “Донишгоҳи давлатии Худҷанд ба номи академик Б. Ғафуров”

Муассисаи пешбар:

Институти иқтисодиёт ва демографияи Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия рӯзи 17.01.2026, соати 15⁰⁰ дар ҷаласаи шӯрои диссертатсионии 6D.KOA-012 назди Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон баргузор мегардад. Суроға: 734061, Ҷумҳурии Тоҷикистон, ш. Душанбе, кӯчаи Дехотӣ, ½, бинои асосӣ, ошёнаи 4, толори диссертатсионӣ, почтаи электронӣ: 6D.KOA-012@mail.ru, телефони котиби илмӣ: (+992) 2348434.

Автореферат “_____” _____ соли 2025 тавзеъ шудааст.

**Котиби илмӣ
шӯрои диссертатсионӣ,
номзади илмҳои иқтисодӣ, дотсент**



Машокиров Ҷ.Н.

МУҚАДДИМА

Мубрамии мавзуи таҳқиқот. Дар шароити муосир сармояи инсонӣ яке аз захираҳои асосии иқтисодӣ ба шумор меравад. Назарияи рушди устувори иқтисодиёти миллӣ ба эътирофи инсон ҳамчун қувваи пешбарандаи рушди ҷомеа асос ёфтааст. Дар шароити иқтисоди инноватсионӣ сармояи инсонӣ ҳамчун омили бунёдии рушди системаҳои иҷтимоӣю иқтисодӣ баромад мекунад. Дар ҷаҳони муосир тамоми дигаргуниҳои мусбат бо рушди сармояи инсонӣ алоқаманданд. Мутаносибан, кишварҳои пешрафтаи ҷаҳон ба сармоягузорӣ ба сармояи инсонӣ бо мақсади баланд бардоштани рақобатпазирии иқтисоди миллӣ бо назардошти ташаккули муҳити муассири институтсионалии танзими равандҳои иҷтимоӣю иқтисодӣ таваҷҷуҳи зиёд зоҳир мекунанд.

Бояд гуфт, ки мушкилоти ташаккул ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар маркази таваҷҷуҳи Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон қарор дорад. Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ, Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон дар паёми навбатии худ иброз доштанд, ки «...ғамхорӣ кардан ба илму маориф, яъне ҳалли масъалаҳои дар ин самт ҷойдошта – сармоягузорӣ ба хотири рушди неруи инсонӣ мебошад. Маҳз ба ҳамин хотир, мо дар сиёсати иҷтимоии давлату Ҳукумат рушди бонизоми соҳаи маориф, мақому манзалати омӯзгор ва фароҳам овардани шароити мусоиду беҳтарро барои наврасону ҷавонон яке аз самтҳои афзалиятнок дониста, барои рушди ин соҳаи муҳими низоми иҷтимоӣ ҳамаи чораҳои заруриро роҳандозӣ карда истодаем. Мақсад аз амалӣ сохтани тамоми иқдомот дар самти рушди илму маориф баланд бардоштани сатҳи саводнокиву маърифатнокии миллат, мунтазам беҳтар гардонидани сатҳу сифати таълим ва тарбияи кадрҳои ба талаботи замона ҷавобгӯӣ мебошад». Сарфи назар аз таҳия ва татбиқи стратегияҳо ва барномаҳои гуногуни давлатӣ, сатҳи рушди сармояи инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нокифоя боқӣ мемонад. Дар бахшҳои мухталифи иқтисодиёти миллӣ норасоии кадрҳои баландихтисос ва дорои қобилиятҳои инноватсионӣ баръало эҳсос мешавад.

Зимнан, солҳои охир асосҳои институтсионалии ташаккул ва рушди сармояи инсонӣ мавзӯи тадқиқоти васеи олимон гардидааст. Торафт равшантар мегардад, ки роҳи муассиртарини ташаккули сармояи инсонии босифат ин принципҳо, воситаҳо ва фишангҳои иқтисоди институтсионалӣ мебошад, ки ба таъмини ягонагии ҳадафҳо, вазифаҳо ва афзалиятҳои сиёсати иҷтимоӣю иқтисодии давлат дар соҳаи маориф, тандурустӣ, фарҳанг ва танзими бозори меҳнат, аз ҷумла, равандҳои муҳоҷирати меҳнатӣ мусоидат мекунанд.

Ҳалли ин масъала такмил додани системаи тайёр кардани мутахассисонро дар асоси зиёд кардани маблағгузорӣ барои ташаккул ва инкишофи сармояи инсонӣ бо назардошти такмили системаи маориф талаб мекунад, ки ин ба баланд шудани сифати захираҳои меҳнатӣ мусоидат мекунад. Дар ин марҳалаи ислоҳоти иқтисодӣ масоили таҷдиди низоми маориф ва мутобиқсозии он ба талаботи иқтисоди муосир барои ташаккули сармояи инсонии босифат, ки қодир ба таъмини рушди равандҳои инноватсионӣ мебошад, махсусан муҳим дониста мешавад.

Таҳлилҳо нишон медиҳанд, ки кишварҳои пешрафтаи ҷаҳон барои ҷалби кадрҳои соҳибхтисос аз кишварҳои рӯ ба тараққӣ тамоми кӯшишҳоро ба харҷ медиҳанд. Дар баробари ин, омили «муҳочирати меҳнатӣ» ба раванди ташаккули сармояи инсонии миллӣ барои давлатҳои мутараққӣ ва рӯ ба тараққӣ таъсири норавшан дорад. Дар робита ба ин, таҳияи Консепсияи миллии рушди сармояи инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон бе назардошти равандҳои танзими муҳочирати меҳнати берунӣ ва тазйифи таъсири омили «фирори мағзҳо» имконнопазир аст.

Ҳамин тариқ, аҳамияти мавзӯи тадқиқоти диссертатсиониро номуназзамии равандҳои ҳамкориҳои байни институтҳои асосии ташаккул ва рушди сармояи инсонӣ дар шароити афзоюндаи зарурати гузаштан аз модели аграрӣ-саноатӣ рушди иқтисодӣ ба модели индустриалӣ-аграрӣ он асоснок менамояд. Мавриди зикршуда зарурати ҷустуҷӯи роҳҳои тақмили равандҳои ҳамкориҳои институтҳои асосии ташаккул ва рушди сармояи инсониро дар асоси таҳлили системавии ҷараёнҳои тайёр кардан, бозомӯзӣ, инчунин нигоҳ доштани кадрҳои соҳибтаҳассусро барои таъмини рушди инноватсионии иқтисоди миллӣ тақозо менамояд.

Ҳамаи ин аҳамияти мавзӯи кори диссертатсионро муайян менамояд.

Дарачаи омӯзиши масъала. Масъалаҳои идоракунии давлатии захираҳои инсонӣ ҳамеша таваҷҷуҳи олимони барҷастаи давраи замони гуногунро ба худ ҷалб кардаанд. Онҳо дар осори А.Смит [25], Д. Рикардо [22], Л.Валрас [4], А. Маршалл [12], А.Пигу [20], М.М. Сперанский [27], Ж.Б. Сея [24], Ф. Хайек [31], Р. Коуз [37], Р.Солоу [26], Ч.Коммонс [9] ва дигарон таҷассум ёфтаанд. Муаллифони мазкур асосҳои бунёди, консепсияҳои методологӣ ва мисолҳои амалии идоракунии сармояи инсониро гузоштаанд.

Ҷанбаҳои институтсионалии идоракунии сармояи инсонӣ дар корҳои Р.Нуриев [16], А.Олейник [18], Д.Б. Қодиров [7], О. Вильямсон [41], Ч. Ҳочсон [38] ва дигарон таҷассум ёфтаанд.

Дар Тоҷикистон масъалаҳои асосии рушди сармояи инсонӣ ва идоракунии захираҳои меҳнатӣ дар асарҳои: Амонова Д.С. [1], Ғаниев Т.Б. [5], Комилов С.Ҷ. [8], Ҷабборов А. [6], Кошонова М.Р. [11], Нурмаҳмадов М. [17], Раҷабов Р.К. [21], Саидмуродов Л.Х. [23], Усмонова Т.Д. [29], Ғафоров Ҳ.Н. [30], Ҳабибов С. [34], Мирзоалиев А.А. [14], Ҳамидова С.Х. [32], Ҳодиев Д.А. [34], Машокиров Ҷ.Н. [13], Шамсов И.С. [35] ва ғайра таҷассум ёфтааст.

Дар тадқиқотҳои, ки олимони тоҷик анҷом додаанд, масъалаҳои умумии назария ва амалии идоракунии сармояи инсонӣ бо назардошти таъбиқи муқаррароти асосии дар мактабҳои гуногуни иқтисодӣ бадастомада дар шароити Тоҷикистон таҳлил карда шудаанд. Дар баробари ин, таҳқиқоти бисёре аз муаллифони хусусияти ҷузъӣ дошта, ҷанбаҳои муайяни (масалан, ҷанбаи таҳсилоти) раванди ташаккул ва рушди сармояи инсониро дар бар мегирад. Масъалаҳои омӯзиши мунтазами мушкилоти ташаккул ва рушди сармояи инсонӣ бо назардошти талаботи иқтисоди инноватсионӣ дар заминаи мушаххас намудани нақш ва вазифаҳои функционалии ниҳодҳои алоҳидаи танзими равандҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ба кадрҳои кофӣ дар адабиёти иқтисодии ватанӣ

инъикос наёфтаанд. Зарурати дарки назариявии ин мушкилот, таҳияи муқаррароти концептуалӣ, принципҳо ва усулҳои идоракунии ташаккул ва рушди сармояи инсонӣ дар шароити гузариш ба иқтисодиёти инноватсионӣ дар асоси истифодаи васеи воситаҳои институтсионалии танзими равандҳои иқтисодӣ иҷтимоӣ аҳамияти мавзӯи тадқиқоти диссертациониро дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон асоснок менамояд.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва ё мавзӯҳои илмӣ.

Муқаррароти назариявӣ амалии рисолаи илмӣ бо барномаҳои давлатии рушди инкишофи иқтисодиёти кишвар марбут мебошанд. Дар Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 инкишофи сармояи инсонӣ чун самти муҳими ноил гардидан ба меъёрҳои рушди босубот муайян гардидааст. Инчунин барномаҳои рушди минтақаҳо, соҳаҳои алоҳидаи иқтисодиёт фарогири муаммоҳои инкишофи сармояи инсонӣ мебошад.

Ҳамчунин мавзӯи таҳқиқот дар доираи нақшаи дурнамои корҳои илмӣ таҳқиқоти Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025 аз рӯйи мавзӯҳои “Таҳияи самтҳои асосии стратегияи рушди фаъолияти соҳибкорӣ, аз ҷумла соҳибкории инноватсионӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва шаҳри Душанбе барои солҳои 2021-2030 (РБ 0121ТJ1206), ки дар Муассисаи давлатии “Маркази миллии патенту иттилоот”-и Вазорати рушди иқтисод ва савдои Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ шудааст, иҷро гардидааст.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади таҳқиқот асоснок намудани ҷанбаҳои назариявии тақмили механизми рушди сармояи инсонӣ дар шароити ташаккулёбии иқтисодиёти инноватсионӣ ва коркарди тавсияҳои амалӣ ҷиҳати таъмини бозтавлид ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар иқтисодиёти миллии Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад.

Татбиқи ин ҳадаф ҳалли ҳамаҷонибаи **вазифаҳои ба ҳам алоқамандро** талаб менамояд:

- омӯзиши таҳаввулоти назарияи сармояи инсонӣ ҳамчун равиши системавии рушди устувори иқтисодиёт;
- таҳияи методологияи ташаккул ва татбиқи сармояи инсонӣ дар шаклҳои мушаххаси рушди иҷтимоӣ иқтисодӣ;
- муайян намудани омилҳо ва хусусиятҳои рушди сармояи инсонӣ дар шароити тағйирёбии муҳити ниҳодӣ;
- таҳлил ва арзёбии сиёсати давлатӣ оид ба рушди низоми маориф ва таъсири он ба бозтавлиди сармояи инсонӣ;
- баррасии омилҳои коҳиши “фирори мағзҳо” ва пешниҳоди чорабиниҳои муассир ҷиҳати бартараф намудан онҳо;
- коркарди амсилаҳои бозтавлид ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон

Объекти тадқиқот механизми инкишофи сармояи инсонӣ дар шароити ташаккулёбии иқтисодиёти инноватсионӣ ба шумор меравад.

Предмети тадқиқот муносибатҳои иҷтимоӣю иқтисодӣ, омилҳо ва шароити ташаккул ва истифодаи самараноки сармояи инсонии кишвар ба ҳисоб меравад.

Фарзияи таҳқиқотро андешаҳои муаллиф оид ба афзалияти таваҷҷуҳ ба тақмили механизми сармоягузорӣ ба сармояи инсонии кишвар бо назар-дошти ҳадафҳои расидан ба меъёрҳо ва талаботҳои иқтисодиёти навоварона ташкил медиҳад. Пешбинӣ мешавад, ки яке аз роҳҳои афзалиятноки расидан ба иқтисодиёти инноватсионӣ ин таъмини рушди босифати сармояи инсонии кишвар мебошад.

Асоси методологии тадқиқотро равишҳои муосири диалектикӣ-материалистӣ барои муайян кардани робитаҳои дохилии падидаҳо ва омилҳо, инчунин тағйироти сифатӣ ва тамоюлҳои рушди сармояи инсонӣ дар минтақа ташкил медиҳанд. Эътимоднокии ҳулосаҳои назариявии муаллиф тавассути истифодаи усулҳои умумии илмӣ равиши системавӣ, дедукция ва индуксия, аналогия, ягонагии таҳлили таърихӣю мантиқӣ, омӯрӣ таъмин карда мешавад. Илова бар ин, усулҳои таҳлили абстрактӣ-мантиқӣ, муқоисавӣ, регрессионӣ, инчунин усулҳои моделсозии иқтисодӣ ва математикӣ барои интиҳоби беҳтарин роҳи татбиқи сиёсати минтақавӣю идоракунии рушди сармояи инсонӣ истифода мешаванд.

Сарчашмаҳои маълумот. Ба сифати сарчашмаҳои асосии маълумот санадҳои меъёрии ҳуқуқии Ҷумҳурии Тоҷикистон; маводи Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон; маълумот оид ба вазъи ҷанбаҳои алоҳидаи рушди бозори меҳнат ва соҳаи савдо; маводи таҳлилии, ки дар нашрияҳои даврӣ чоп шудаанд; маводи воқеии дар монографияҳои самти таҳқиқ нашршуда; натиҷаҳои таҳқиқоти шахсии довталаб баромад мекунанд.

Барои ҳалли вазифаҳои дар диссертатсия гузошташуда, **усулҳои** гуногуни илмӣ, ба монанди усули монографӣ, иқтисодӣ-риёзӣ, иҷтимоӣ, алоқамандии хусусиятҳои миқдорию сифатӣ, системавӣ-таркибӣ, сабабу натиҷа, усули омӯзиши омилҳо, экспертӣ-таҳлилий ва ғ. истифода шудаанд.

Пойгоҳи таҳқиқот. Диссертатсия дар Донишгоҳи давлатии тижорати Тоҷикистон дар солҳои 2019-2025 иҷро шудааст.

Навгони илмӣ таҳқиқот дар асоснок намудани муқаррароти назариявии тақмили механизми рушди сармояи инсонӣ дар шароити ташаккулёбии иқтисодиёти инноватсионӣ ва қоркарди тавсияҳои амалӣ ҷиҳати омода намудани кадрҳои дорои тавонмандии инноватсионӣ дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон ифода меёбад. Дар диссертатсия натиҷаҳои зерини назариявӣ, методӣ ва амалӣ ба даст оварда шуданд, ки навгонии илмиро муайян мекунанд ва мавзӯи дифоъ мебошанд:

- ҷанбаҳои назариявии омӯзиш, хусусиятҳо ва мазмуни сармояи инсонӣ асоснок карда шудааст, ки имкон медиҳад онро ҳамчун натиҷаи инкишофи сифатӣ ва миқдории захираҳои меҳнати кишвар таъриф намуда таъсири омилҳои табиӣ, минтақавӣ (ҷуғрофӣ), таърихӣ, иқтисодӣ ва иҷтимоиро дар раванди ташаккулёбии он бо таваҷҷуҳ ба сиёсати ҳадафмандонаи давлат дар ин

раванд баҳогузорӣ намоем, ки дараҷаи рушди сармояи инсонии миллӣ ва мувофиқати он ба талаботҳои иқтисодӣ инноватсиониро инъикос менамояд;

- таърифи муаллиф оид ба мафҳуми сармояи инсонӣ бо таваҷҷуҳ ба ҷойгоҳи калидии унсури таркибии он - тавонмандии инноватсионӣ - пешниҳод гардидааст, ки аз дигар унсурҳои таркибии он (маълумот, саломатӣ, ахлоқ, саҳтқушӣ, таҳаммулпазирӣ, ҳаракатпазирӣ ва ғ.) таъсирпазир мебошад ва ба зарурати сармоягузориҳои ҳадафманд ҷиҳати бештар намудани ин таъсир таъкид мекунад;

- асосҳои методии ташаккули муҳити институтсионалии рушди сармояи инсонӣ пешниҳод шудааст, ки нақши давлатро ҳамчун пайвандгари байни иштирокчиёни равандҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ дар ростои омода намудани кадрҳои соҳибтахассус ва эҷоди системаи ҳавасмандгардонӣ барои таъмини фаъолияти босамари инноватсионии ҳомилини сармояи инсонӣ ифода мекунад;

- омилҳои ташаккули сармояи инсонӣ дар муҳити институтсионалии рушди системаи таҳсилоти олии касбӣ ва танзими равандҳои муҳочирати меҳнатӣ бо таваҷҷуҳ ба мушкилоти “фирори мағзҳо” дастабандӣ шудаанд, ки сабаб ва натиҷаи татбиқи сиёсати рушди иқтисодӣ навобаронаро дар ҷумҳурӣ бо назардошти муаммоҳо ва мавоҷеи мавҷуд дар ин самт, шарҳ медиҳанд. Дар робита ба ин тамоюли омода намудани кадрҳо бидуни ба назар гирифтани талаботҳои воқеии бозори меҳнат ва наандешидани чораҳои муассир ҷиҳати боздоштани “фирори мағзҳо” ба сифати омилҳои муҳимми боздорандаи рушди фаъолияти инноватсионӣ дар кишвар таъриф шудааст;

- самтҳои рушди сармояи инсонӣ дар заминаи беҳтар намудани ҳамкориҳои давлат ва системаи маориф бо таваҷҷуҳ ба тақмили низомии алоқамандии таҳсилоти олии ва бозори меҳнат ҷиҳати дар амал татбиқ намудани моделҳои омӯзишии тақвияти тафаккури инноватсионии муҳассилин муайян карда шуданд. Дар ин замина амсилаи муҳосибаи омилҳои муассир ба арзиши сармояи инсонӣ дар сатҳи ширкатҳои ватанӣ қор карда баромада шудааст, ки ба назар гирифтани натоқи он ҷиҳати таъмини рушди мутавозини низомии таҳсилоти олии ва бозори меҳнат мусоидат менамояд;

- системаи чорабиниҳои мансуб ба танзими давлатӣ, ки ба истифодаи самараноки сиёсати танзими муҳочирати меҳнатӣ бо таваҷҷуҳ ба коҳиши раванди “фирори мағзҳо”, истифодаи бештар аз самарائي синергетикии “гардиши мағзҳо” ва таъмини ҳавасмандии кадрҳои соҳибтахассус ҷиҳати пешбурди фаъолияти соҳибқорӣ дар ҳудуди кишвар пешниҳод карда шудааст.

Нуқтаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда. Ба ҳимоя натиҷаҳои зерини илмию назариявӣ ва амалии таҳқиқот пешниҳод гардидаанд:

- ҷамъбандии мафҳуми сармояи инсонӣ аз ҷидгоҳи нав, ки аҳамияти унсури тавонмандии инноватсиониро дар таркиби унсурҳои дигари сармояи инсонӣ баровардашуда аз сиёсати ҳадафмандонаи сармоягузориҳои давлатии ташаккули муҳити инноватсионии бозтавлид ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ, таъриф менамояд;

- модели мафҳумии муҳити институтсионалии рушди сармояи инсонӣ, ки алоқамандии ниҳодҳои мухталифи ташаккули сармояи инсониро дар заминаи

тахаввулоти сифатии як муҳит аз муҳити дигар ва ботадрич сифатан рушд намудани сармояи инсонии миллӣ ифода мекунад;

- модели риёзии таҳлили институтсионалии омилҳои ба рушди сармояи инсонӣ таъсиррасон, ки таъсири калидии омилҳои сохториро дар низоми ниҳодҳои баррасишавандаи ташаккули сармояи инсонӣ собит менамояд;

- муҳосибаи арзиши сармояи инсонӣ дар ширкатҳо, ки нақши рушди мутавозини бозори меҳнат ва низоми таҳсилоти олиро дар раванди арзишафзоии сармояи инсонии ширкатҳо нишон медиҳад;

- маҷмуи тавсияҳо ҷиҳати танзими оқилонаи муҳочирати меҳнатӣ ва коҳиши раванди “фирори мағзҳо”, ки ҷиҳати таваҷҷуҳи бештар намудан ба густариши ҷараёни “тардиши мағзҳо” ва дар заминаи он мусоидат намудан ба рушди равандҳои инноватсионӣ дар кишвар, таъкид менамояд.

Аҳамияти назариявӣ ва амалии таҳқиқот. Аҳамияти назариявии натиҷаҳои тадқиқотро инкишофи назарияи сармояи инсонӣ дар шароити рушди иқтисодиёти инноватсионӣ, татбиқи он дар минтақаҳое, ки теъдоди захираҳои меҳнатнашон зиёд мебошад, муайян менамояд. Муқаррароти алоҳидаи натоиҷи тадқиқот асосҳои назариявии иқтисодиёти меҳнатро бо таваҷҷуҳ ба коркарди моделҳои муносири омодагории кадрҳои дорои тавонмандии инноватсионӣ пурратар менамояд.

Натиҷаҳои тадқиқоти илмиро ҳангоми коркард ва татбиқи стратегияи миллии рушди сармояи инсонӣ, танзими рушди мутавозини низоми таҳсилоти олии ва бозори меҳнат, танзими равандҳои муҳочирати меҳнатӣ ва амсоли он метавон истифода бурд. Натиҷаҳои тадқиқотро инчунин ҳангоми хондани курсҳои «Назарияи сармояи инсонӣ», «Иқтисоди меҳнат» ва «Идоракунии захираҳои меҳнатӣ», «Иқтисодиёти наоварона» истифода бурдан мумкин аст.

Мутобикати диссертатсия ба шиносномаи ихтисоси илмӣ. Мавзӯи диссертатсия ба бандҳои зерини Шиносномаи ихтисосҳои кормандони илм аз рӯи ихтисоси 08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат мутобик мебошад: 1. Асосҳои назариявӣ ва методологӣ иқтисодиёти меҳнат; назария ва концепсияҳои рушди муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ (назарияи шуғл, бозори меҳнат, идоракунии кормандон ва ғайра); 3. Масоили назариявӣ-методологӣ дар соҳаи меҳнат ва муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ; 7. Ҳавасмандгардонӣ ва музди меҳнати кормандон; ташкили музди меҳнат ва таъмини алоқамандии он бо тахассуси кормандон ва самаранокии истеҳсолот; функцияи такрористеҳсоли ва ҳавасмандгардонии музди меҳнат; 8. Масоили сифати нерӯи корӣ, тайёркунӣ, ташаккули салоҳияти касбӣ, бозомӯзӣ ва тақмили ихтисоси кадрҳо; ташаккули рақобатпазирии кормандон; роҳнамоии касбии аҳоли; ҳаракати кормандон; 20. Таҷрибаи хориҷии танзими муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ва дурнамои истифодаи он дар Ҷумҳурии Тоҷикистон.

Саҳми шахсии доктараби дараҷаи илмӣ дар таҳқиқот. Саҳми шахсии муаллиф дар муайянкунии мақсад, предмет ва объекти таҳқиқот, дар асосноккунии номгуӣ вазифаҳои таҳқиқот ва ҳалли ин масъалаҳо, дар бурда расонидани

муқаррарот то марҳилаҳое, ки истифодаи онҳоро барои такмили механизми ташаққул ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар шароити гузариш ба иқтисодиёти навоварона имконпазир мегардонад, зоҳир мегардад.

Тасвӣ ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия. Натиҷаҳои асосии илмию методӣ ва тавсияҳое, ки барои асосноккунии такмили механизми ташаққул ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар шароити гузариш ба иқтисодиёти навоварона пешниҳод шудаанд, дар фаъолияти мақомоти гуногуни давлатӣ истифода шудаанд.

Хулоса ва пешниҳодоти муаллифи диссертатсия дар раванди таълими Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон ҳангоми тартиб додани барнома ва дастурҳои таълимӣ аз рӯи фанҳои соҳавии иқтисодӣ – «Менеджмент» ва «Идоракунии кормандон» ва ғайра татбиқ шудаанд. Муқаррароти асосии илмӣ ва тавсияҳои амалии диссертатсия дар конференсияҳои илмию амалии байналмилалӣ ва ҷумҳуриявӣ пешниҳод гардиданд.

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия. Аз рӯи маводи диссертатсия 10 кори илмӣ, аз он ҷумла 5 мақолаи илмӣ дар маҷаллаҳои илмӣ тақризшавандаи аз ҷониби Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсияшуда нашр шудааст.

Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия. Диссертатсия аз муқаддима, се боби матни асосӣ, хулоса ва пешниҳодҳо, рӯйхати адабиёт иборат аст. Муҳтавои асосии таҳқиқот дар 179 саҳифа оварда шуда 20 ҷадвал ва 12 расмро дар бар мегирад. Рӯйхати адабиёт аз 160 номгӯй иборат аст.

ҚИСМАТИ АСОСӢ

Дар муқаддима мубрами мавзӯи диссертатсия, дараҷаи таҳқиқи мавзӯи илмӣ, робитаи таҳқиқот бо барнома ва мавзӯҳои илмӣ шарҳ дода шудааст, мақсад, вазифаҳо, объекту предмет, фарзияи таҳқиқот муайян гардидаанд, нағзҳои илмӣ таҳқиқот, нуқтаҳои ба ҳимоя пешниҳодшаванда, аҳамияти назариявӣ амалии таҳқиқот, интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия, ҳамчунин сохтор ва ҳаҷми диссертатсия тавсиф шудааст.

Дар боби аввали диссертатсия – **«Ҷанбаҳои назариявии ташаққулёбӣ ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар шароити иқтисодиёти инноватсионӣ»** асосҳои концептуалии ташаққулёбии сармояи инсонӣ дар шароити иқтисодиёти инноватсионӣ тавсиф шуда, принципҳо ва механизмҳои асосии ташаққулёбии сармояи инсонӣ дар шароити мазкур тадқиқ шудаанд, инчунин, омилҳои муассир ба рушди институтҳои ташаққули сармояи инсонӣ дар шароити иқтисодиёти инноватсионӣ шарҳ дода шудаанд.

Дар боби дуюм - **«Вазъи кунунӣ ва тамоюлҳои рушди сармояи инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон»** тамоюли рушди таҳсилоти олии касбӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон мавриди омӯзиш қарор гирифта, нақши муҳочирати меҳнатӣ дар рушди сармояи инсонӣ баррасӣ гардидааст ва дар асоси амсилаи риёзӣ таҳлили институтсионалии омилҳои ба рушди сармояи инсонӣ таъсиррасонанҷом дода шудааст.

Дар боби сеюм - **«Самтҳои рушди сармояи инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон»** амсилаи концептуалии ташаққулёбии арзиши стратегии сармояи

инсонӣ коркарда баромада шуда, рушди сармояи инсонӣ дар асоси такмили ҳам-кории мутақобилаи давлат, бозори меҳнат ва низоми маориф тадқиқ ва усулҳои танзими равандҳои муҳоҷирати меҳнатӣ бо таваҷҷуҳ ба коҳиш додани чараёни “фирори мағзҳо” баррасӣ гардидааст.

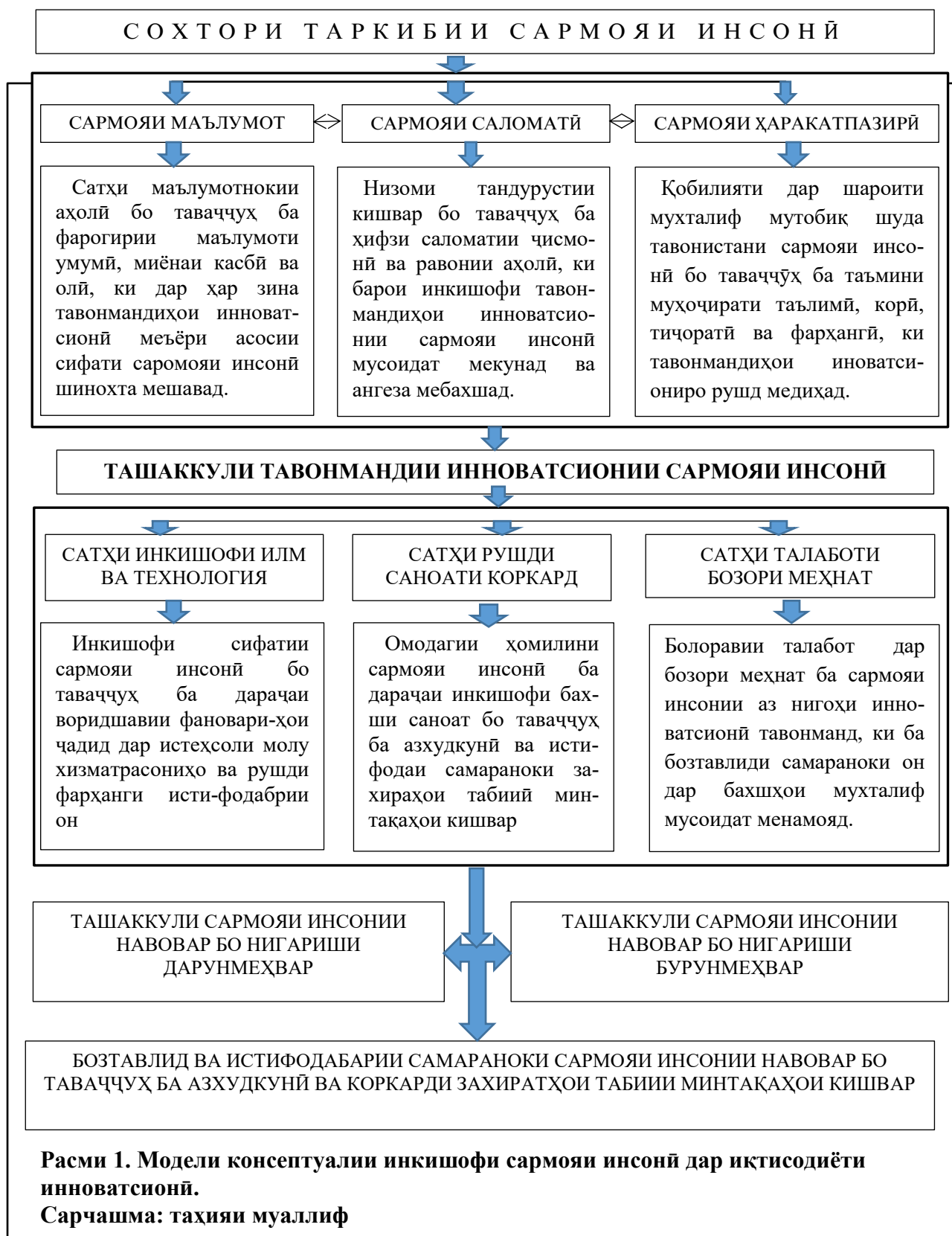
Дар **хулоса** пешниҳоду тавсияҳои муаллиф чиҳати дар амал татбиқ наму-дани роҳу усулҳои такмили механизми идоракунии сармояи инсонӣ дар шароити иқтисодии инноватсионӣ оварда шудаанд.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки консепсияи сармояи инсонӣ яке аз қисматҳои муҳимтарини назарияи рушди босуботи иқтисодӣ ва иҷтимоиро дар худ таҷассум менамояд. Барои мутобиқ шудан ба шароити зудтағйирёбанда, ки дар он нақши иттилоот, дониш ва малакаҳои касбӣ ба таври бесобиқа дар ҳоли афзоиш аст, кишварҳо бояд сифати умумии қувваи кориро пайваста беҳбуд бах-шанд ва онро дар шакли сармояи инсонӣ мавриди истифодаи босамар қарор диҳанд. Бозтавлиди сармояи инсонӣ раванди бетаваққуфест, ки танзими давла-тиро бо таваҷҷуҳ ба расидан ба ҳадафҳои стратегияи кишвар тавассути истифодаи густардаи абзорҳои равиши институтсионалӣ тақозо менамояд.

Моҳияти иқтисодии сармояи инсониро арзиши ҷамъшудаи он дар вучуди ҳомилини он - неруҳои корӣ таҷассум мекунад, ки дар натиҷаи сармоягузориҳои ҳадафманд ташаккул меёбад. Азбаски унсурҳои алоҳидаи сармояи инсонӣ дар зерӣ таъсири омилҳои мухталиф ташаккул меёбанд, сармоягузорӣ низ бояд ҳадафҳои муайянеро пайгирӣ намояд ва таъсири омилҳои мазкурро тақвият бах-шад. Муҳити табиӣ инкишофи сармояи инсонӣ омили муҳимтарини таъсирра-сон ба ташаккул ва инкишофи он мебошад. Зеро муҳити табиӣ ба шаклгирии саломатии шахс, ба ангезаҳои ботинии ӯ, ба руҳия ва иродаи пешбурди фаъолияти иқтисодӣ таъсири мустақим дорад. Вобаста ба ин муҳаққиқон ҳангоми омӯзиши сармояи инсонӣ бештар онро дар маҳдудии минтақаҳои муайян баррасӣ менамоянд. Аз ҷониби дигар дар ҳудуди минтақаҳои алоҳида, ки дорои иқтидори муайяни захираҳои табиӣ мебошанд, неруи мутахассисе ба камол мерасанд, ки барои истифодаи самараноки захираҳои мазкур, коркард ва то ба маҳсулоти ниҳой расонидани он махсус гардонида мешавад. Яъне самти тахассусии сармояи инсонии минтақаро мавҷудияти захираҳои табиӣ, махсусгардонии истеҳсолии ҳамон минтақа муайян менамояд. Аммо махсусгардонии тахассуси сармояи инсонӣ барои фаъолияти муваффақонаи он кофӣ нест: бояд он аз тавонмандии инноватсионӣ низ бархурдор бошад, ки афзалияти рақобатии худро таъмин карда тавонад. Ҳамин тавр, ҳадафи асосии сармоягузорӣ ба сармояи инсонии миллӣ ин ошкор намудани самти тахассусии неруҳои корӣ бо таваҷҷуҳ ба мавҷудияти захираҳои табиӣ минтақаҳои муайяни ҷуғрофӣ ва эҷоди тавонмандии инноватсионӣ дар вучуди онҳо чун омили муҳимтарини афзалиятҳои рақобатӣ ба шумор меравад.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки сохтори сармояи инсонӣ нишондиҳандаи асосӣ ва сифатии омодагии он ба фаъолияти инноватсионӣ ба шумор меравад. Дар сохтори сармояи инсонӣ одатан се унсури асосӣ (сатҳи маълумот, сармояи саломатӣ, ҳаракатпазирӣ) ҷудо карда мешавад, ки онҳо дар навбати худ ба аносири дигар тақсим мешавад. Қувваи инкишофдиҳандаи

сармояи инсонӣ сатҳи маълумот ё сармояи маълумоти он ҳисобида мешавад, ки қодир аст унсурҳои боқимондари такомил диҳад (расми 1).



Сармоягузорӣ ба сармояи инсонӣ асоси рушди устувори ҷомеа мебошад, ки қобилияти онро барои мутобиқ шудан ба мушкилоти пешрафти технологӣ, тағйироти демографӣ ва рақобати ҷаҳонӣ муайян мекунад. Ин сармоягузорӣ, ки ба таҳсилот, саломатӣ, малакаҳои касбӣ ва некӯахлоқии иҷтимоӣ нигаронида шудааст, манбаи дарозмуддатро барои рушди иқтисодӣ ва навобарӣ ташаккул медиҳад. Аммо, самаранокии онҳо бевосита аз гуногунӣ ва мувозинати манбаъҳои маблағгузорӣ вобаста аст. Одатан, хароҷоти давлатӣ барои системаи маориф ва тандурустӣ, ки дар буҷетҳои миллӣ ва стратегияҳои рушд муқаррар шудаанд, нақши калидӣ мебозанд.

Ҳамзамон, бахши хусусӣ ин кӯшишҳоро тавассути барномаҳои омӯзишии корпоративӣ, таҷрибаомӯзӣ ва дастгирии рушди муттасили касбӣ пурра мекунад. Бузургширкати технологӣ ба монанди Google ё Siemens миллиардҳо долларро барои таъсиси академияҳои худ сармоягузорӣ мекунад ва кормандонро ба дороии асосии ширкатҳо табдил медиҳанд. Сармоягузориҳои инфиродӣ низ муҳим аст: оилаҳо ва ҳуди шаҳрвандон захираҳоро барои таҳсилоти босифат, курсҳои тақмили ихтисос ё тарзи ҳаёти солим равона мекунад ва нақши онҳоро дар муваффақияти касбӣ дарк мекунад.

Манбаъҳои байналмилалӣ - грантҳои бонки Ҷаҳонӣ, ташаббусҳои СММ ё барномаҳои ИА, ки барои рафъи нобаробарӣ дар кишварҳои рӯ ба тараққӣ кӯмак мекунад, ҷойгоҳи махсус доранд. Аммо, мушкилот боқӣ мемонанд: номутаносибии байни минтақаҳои шаҳрсозӣ ва деҳот, дастрас набудани хидматҳои баландсифат барои гурӯҳҳои осебпазир ва рақобати афзоянда барои истеъдодҳо дар шароити рақамсозӣ.

Тамоюлҳои муосир, ба монанди microlearning тавассути платформаҳои онлайн, краудфандинги барномаҳои таълимӣ ё соҳибкории иҷтимоӣ, манбаъҳои воситаҳои сармоягузориро васеъ мекунад. Аммо потенциали онҳо танҳо дар сурати ҳамоҳангии давлат, тичорат ва ҷомеаи шаҳрвандӣ ошкор карда мешавад.

Тақомули сармояи инсонӣ ҳамон вақт ба мақсад ва ҳадафҳои стратегияи рушди миллӣ мувофиқат менамояд, ки тавонмандиҳои инноватсионии он бо таваҷҷуҳ ба мавҷудияти захираи табиӣ минтақа инкишоф ёбад. Яъне тавонмандиҳои инноватсионии сармояи инсонӣ барои аз худ кардан, коркард ва то ба марҳилаи маҳсулоти ниҳоӣ расонидани захираҳои табиӣ мавҷуд мусоидат намояд. Дар акси ҳол нерӯи мутахассис ва дорои тавонмандиҳои инноватсионӣ ба раванди “фирори мағзҳо” фаро гирифта мешаванд ва амалан манфиаташон ба рушди инноватсионии кишвар таъсири камранге касб менамояд.

Бо таваҷҷуҳ ба таҳлили асосҳои назариявии таърифи сармояи инсонӣ, ки имруз дар адабиёти илмӣ пешниҳод шудааст, аз ҷониби муаллиф таърифи нав ироа гардидааст: сармояи инсонӣ маҷмӯае аз унсурҳои дар заминаи сармоягузорӣ ба сатҳи маълумотнокӣ, тандурустӣ, фарҳанг, таҳамулпазирӣ ва ҳаракатпазирӣ афрод ташаккулёфтае мебошад, ки инкишофи тавонмандии инноватсионии онҳоро густариш дода боздеҳии сармоягузориҳои анҷомшударо таъмин менамояд. Ба ибораи дигар унсури калидии сармояи инсонӣ сатҳи тавонмандии инноватсионии ҳомилини он мебошад, ки дар асари татбиқи

сиёсати ҳадафмандонаи давлат дар баҳши таълиму тарбия, тандурустӣ, фарҳанг ва ахлоқ рушд мекунад ва барои расидан ба аҳдофи стратегии инкишофи иқтисодиёти миллӣ заминаи мусоид фароҳам меоварад.

Дар диссертатсия ба коркард ва татбиқи сиёсати ҳадафмандонаи давлат дар самти таъмини раванди самараноки бозтавлид ва истифодаи сармояи инсонӣ (сармоягузорӣ ба сармояи инсонии миллӣ) таваҷҷуҳи хос зоҳир шудааст. Қайд гардидааст, ки яке аз равишҳои маъруф ва муассири танзими оқилонаи раванди бозтавлид ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ - равиши институтсионалӣ (ниҳодӣ) шинохта шудааст. Азбаски чараёни бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ дар доираи ниҳодҳои муайян (оила, мактабу маориф, баҳши тандурустӣ, сохторҳои фарҳангиву, илмӣ-омӯзишӣ ва ғ.) ба роҳ монда мешавад, ба назар мерасад чӣхати таъмини самараноки раванди мазкур абзорҳо, усулҳо ва принсипҳои мактаби институтсионалӣ бештар мавриди истифодаи васеъ қарор бигиранд. Дар воқеъ, мактаби институтсионалӣ барои шарҳи қонуниятҳои инкишофи сармояи инсонӣ, танзими раванди бозтавлиди он, таъмини мувофиқати он ба ҳадафҳои стратегии рушди иқтисоди миллӣ, идоракунии бозори меҳнат, муҳоҷирати меҳнатии шаҳрвандон, таъини меъёрҳои баҳогузорӣ, кадршиносӣ, ангебаҳои рушди беамалони сармояи инсонӣ ва амсоли он хеле мувофиқ мебошад.

Дар адабиёти илмӣ мавқеи калидии ташаккули муҳити ниҳодии инкишофи сармояи инсонӣ махсус қайд мешавад. Муҳити ниҳодии бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ - ин таносуби муайяне дар низоми алоқамандии ниҳодҳои мухталиф мебошад, ки дар доираи он раванди шаклгирии сармояи инсонӣ анҷом мепазирад. Вазифаи давлат дар ин самт тағйири сифатии муҳити ниҳодии бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ ба ҳисоб меравад, ки дар ниҳоят ба рушди тавонмандии инноватсионии он оварда расонад. Бо таваҷҷуҳ ба тамаюлҳои замони муосир яке аз вазифаҳои муҳимтарини муҳити ниҳодиро коҳиши шиддати раванди фирори мағзҳо шуморидан мумкин аст. Вобаста ба ин ниҳодҳои марбут ба бозтавлид ва инкишофи сармояи инсониро мебошад дар ин самт як ҳамоҳангии хосе дошта бошанд, ки аз сатҳи оила то ниҳодҳои муташаккили давлатӣ бо таваҷҷуҳ ба татбиқи як стратегияи комил амал намоянд ва чӣхати пешгирии раванди бебозгашти кадрҳои мутахассис аз абзорҳои мактаби институтсионалӣ ба таври самаранок истифода намоянд. Дар ин замина қайд гардидааст, ки тағйиротҳои ниҳодӣ чун натиҷаи давра ба давра мувоҷеҳ гардидан ба “домҳои ниҳодӣ” мунтазам бояд мавриди омӯзиш ва тасҳеҳу ислохотҳои амиқ қарор дода шаванд (расми 2).

Дар диссертатсия қайд гардидааст, ки мушкилаҳои рушди низоми маорифи тоҷик истифодаи равишҳои муосири таҳқиқотиرو дар таҳлили динамикаи институтсионалӣ талаб мекунад. Ҳангоми омӯзиши тағйироти институтсионалӣ бояд ба назар гирифта шавад, ки сохтори институтсионалӣ дорои хосияти инерсия мебошад, ки ин маънои онро дорад, ки аксари навоариҳои институтсионалӣ (одатан бо самарои доимӣ ва коҳишбандаи микёс) дар раванди таҳаввулоти низоми иқтисодӣ ё иҷтимоӣ рад карда мешаванд.

Низоми ниҳодии идоракунии маориф дар ҷумҳурӣ имруз аз зинаҳои гуногун иборат мебошад, ки байни онҳо алоқамандии сохторӣ ҳифз мешавад, аммо сифати пойини фаъолияти ниҳодҳо дар доираи нақш ва вазифаҳои функционалиашон боиси ба миён омадани монеаҳои ҷиддӣ чихати ташаккули муҳити самараноки бозтавлиди сармояи инсонӣ гардидааст. Вобаста ба ин падидаҳои, чун изофанависӣ, бюрократия, ғасоди идорӣ, азхудкунии маблағҳои бучавӣ ва амсоли он дар низоми маориф реша давонидаанд, ки алоқамандии сохторҳои мухталифи як низоми комилро тақрибан аз байн бурдаанд.

Чунончӣ, сохторҳои, ки чихати назорати соҳаи маориф ва таъмини сифати баланди таҳсилот дар муассисаҳои таълимӣ таъсис шудаанд, натавонистанд ба пуррагӣ вазифаҳои функционалии худро анҷом дода боиси такони ҷиддӣ дар ин самт гарданд.

Солҳои охир норасоии кадрӣ, сатҳи пойини таъминоти моддӣ, фарсудашавии таҷҳизот ва самаранок истифода нашудани фановариҳои иртиботиву иттилоотӣ сифати таҳсилотро ба таври бесобиқа пойин бурдаанд. Бар замми ин сатҳи пойини музди меҳнат дар муассисаҳои таълимӣ боиси коҳиши иқтисодии кадрӣ низоми маориф гардида, тарбияи кадрҳои дорои тавонмандии иноватсиониро ба мушкил мувоҷеҳ мегардонад. Вусъат гирифтани раванди “фирори мағзҳо” ва набудани барномаи мушаххаси коҳиши ин раванд бо тавачҷуҳ ба тарҳрезӣ ва татбиқи стратегияи тағйиротҳои институтсионалӣ, ки анғезаи нигоҳ доштани кадрҳои мутахассисро чихати рушди иқтисоди миллӣ таъмин намояд, аз мушкилоти асосии таъминоти кадрӣ соҳаи маориф боқӣ мемонад. Дар чунин шароит омили муҳимтарини таъмини низоми самараноки идоракунии барои ташаккул ва рушди сармояи инсонии баландсифат институтсионализатсияи ҳамкориҳои мутақобилаи оптималии бозори меҳнат ва муассисаҳои таълимӣ мебошад.

Таҳлил нишон дод, ки хароҷоти бучети давлатӣ ба маориф дар Ҷумҳурии Тоҷикистон аз соли 2018 то 2023 афзоиши назаррас дошт. Соли 2018 ин хароҷот 3702,6 млн. сомонӣ баробар будааст, ки то соли 2023 ба 7110,9 млн. сомонӣ расидааст. Ин афзоиш қариб ду баробар зиёд шудани маблағҳо дар давоми 6 сол нишон медиҳад. Гарчанде ки раванд устувор аст, соли 2020 як истисно мавҷуд аст: хароҷот аз 4338,6 млн сомонӣ (2019) ба 4311,4 млн сомонӣ коҳиш ёфт. Ин метавонад ба таъсири COVID-19 ё дигар мушкилоти иқтисодӣ вобаста бошад. Ҳамзамон, дар ин сол ғоизи хароҷот аз ММД (5,2%) тағйир наёфт, ки ин нишон медиҳад коҳиш дар маблағҳо мувофиқи коҳиши умумии иқтисодӣ сурат гирифтааст.

Нисбат ба ММД, ҳиссаи маориф дар ҳама солҳо байни 5,2% ва 5,5% қарор дошт, ки ин афзоиши устувори хароҷотҳо бо афзоиши ММД ҳамчоя мекунад. Аз чихати нисбат ба хароҷоти умумии бучети давлатӣ, маориф аз 15,3% (2018) ба 17,2% (2023) расид. Гарчанде ки дар соли 2019 ин нишондиҳанда ба 18,2% расида буд, вале баъдтар як ҳисса коҳиш ёфт, аммо ҳамагӣ аз 15% баландтар монд. Ин нишон медиҳад, ки маориф ҳамчун самти асосии сиёсати давлатӣ боқӣ мондааст.



Расми 2. Механизми ниҳодии ташаккул ва инкишофи сармояи инсонӣ

Сарчашма: таҳияи муаллиф

Соли 2023, ҳатто бо камшавии фоизи нисбат ба хароҷоти умумии давлатӣ (17,2%), маблағи мутлақ ба маориф ба ҳадди баландтарин (7110,9 млн. сомонӣ) расид. Ин далели аҳамияти маориф дар сохтори хароҷотҳои иҷтимоӣ иқтисодии кишвар аст. Барои фаҳмиши дақиқи ин равандро, таҳқиқи сабабҳои коҳиши соли 2020 ва муқоисаи маблағҳои маорифӣ бо дигар самтҳои хароҷоти давлатӣ муфид хоҳад буд.

Барои муайян кардани робитаи байни хароҷоти давлатӣ ба маориф ва ММД аз усулҳои регрессионӣ истифода шуд. Регрессияи хаттӣ:

Моделҳои регрессияи хаттӣ барои пайдо кардани робитаи Y (хароҷоти маориф) ва X (ММД):

$$Y = a + bX$$

Бо истифода аз маълумотҳои ҷадвал, коэффицентҳои a ва b ҳисоб карда мешаванд.

- Барои маълумоти додашуда:

- $b \approx 0,054$ (ҳар 1 млн. афзоиши ММД, хароҷоти маориф $\approx 54\,000$ сомонӣ афзоиш меёбад).

- $a \approx -223,5$ (интерсепт).

Коэффитсиенти таъйин (R^2): 0,98, ки нишон медиҳад 98% тағйироти хароҷотҳо тавассути ММД шарҳ дода мешавад.

Азбаски $b > 0$, робитаи мусбат байни ММД ва хароҷоти маориф мавҷуд аст. Афзоиши ММД боиси афзоиши хароҷот мегардад. Самаранокии модел: (R^2): 0,98 нишон медиҳад, ки модел хеле самаранок аст ва ММД таъсири назаррас ба хароҷоти маориф дорад. Аммо дар соли 2020 хароҷоти маориф нисбат ба ММД каме коҳиш ёфт, ки метавонад ба сабаби COVID-19 ё дигар омилҳои берунии вобаста бошад [39].

Робитаи иқтисодии қавӣ ва мазмундор байни хароҷоти давлатӣ ба маориф ва ММД мавҷуд аст. Аз ҳар 1 млн. афзоиши ММД, хароҷоти маориф тақрибан 54,0 ҳазор сомонӣ афзоиш меёбад. Ин робита бо воситаи регрессияи хаттӣ тасдиқ карда шуд, ки нишон медиҳад ММД яке аз омилҳои асосии таъйинкунандаи хароҷоти маориф аст.

Робитаи иқтисодӣ байни хароҷоти маориф ва буҷети давлатӣ низ хеле қавӣ аст. Аз ҳар 1 млн. афзоиши буҷет, хароҷоти маориф тақрибан 171,0 ҳазор сомонӣ афзоиш меёбад, ки хусусияти ҳоси инкишофи кишварҳои дар ҳоли гузаришро инъикос менамояд [36]. Моделҳои (R^2): 0,98 эътироф мекунад, ки буҷети давлатӣ яке аз омилҳои асосии таъйинкунандаи хароҷот ба маориф аст.

Дар солҳои охир таваҷҷуҳ аз сифат коста ба миқдор афзоиш ёфтааст. Шумораи умумии донишгоҳҳои кишвар аз 13 дар соли 1991 то 46 дар соли 2023, теъдоди донишҷӯён – аз 69,3 ҳазор нафар то 214,4 ҳазор нафар дар ин давра зиёд шудаанд (ҷадвали 1).

Илова бар ин, шумораи хатмкардаҳои макотиби олӣ низ, новобаста аз зиёдшавии шумораи умумии аҳолии кишвар, сол ба сол меафзояд (ҷадвали 2). Ин ҳолат агар тамоюли бехтаршавии сифати омода кардани кадрҳоро дар пай мебошад, тамоюли мусбӣ таъриф мешуд.

Аммо таҷриба нишон медиҳад, ки сифати омода кардани кадрҳо дар донишгоҳҳои кишвар ру ба таназзул аст. Чунин ҳолат беқурбшавии маълумоти олиро дар ҷомеа ба миён меоварад. Масалан дар кишварҳои пешрафтае чун Италия, Канада, Дания ва ғ. вазни қиёсии маълумоти олимдорон нисбат ба шумораи умумии аҳоли аз Тоҷикистон камтар аст. Ҳамин ҳолатро дар мисоли ба таври бегоба қиёсшавии теъдоди номзадони илм ва докторони илм низ гуфтан мумкин аст.

Аз тарафи дигар, шумораи донишҷӯён ба як омӯзгор мунтазам дар он ихтисосҳое, ки одатан талабот зиёд аст (равияи тиббӣ, ҳуқуқшинос, иқтисодӣ) меафзояд. Ниҳоят ҳамаи ин ба сифати таълим осори манфии худро мегузорад (ҷадвали 2).

Ҷадвали 1

Динамикаи (пӯёи) шумораи донишгоҳҳо ва теъдоди донишҷӯён дар давраи аз солҳои хониши 1991 то 2023

Нишондиҳандаҳо	1991	2018	2019	2021	2022	2023	2023/1991, маротиба
Шумораи муассисаҳои олии таълимӣ	13	39	40	41	46	46	3,5 мар.
Теъдоди донишҷӯён (ҳаз.наф.)	69,3	09,8	229,6	239,5	218,1	214,4	3,1
Аз ҷумла занҳо (заҳ.наф.)	23,3	76,4	86,5	89,6	89,8	87,1	3,7
Вазни қиёсии занҳо, %	34	36,4	37,7	37,4	41,2	41,5	-

Мухосибии муаллиф дар асоси: Маориф дар Ҷумҳурии Тоҷикистон. Маҷмуаи оморӣ. - Душанбе, АОПҚТ. - 2024. – С.8.

Ҳанӯз сатҳи маоши кормандони соҳаи маориф барои ҷалби омӯзгорони боистеъдод ба мактабҳои олии нокифоя аст. Ҳукумати ҷумҳурии ҳамасола маоши омӯзгоронро баррасӣ мекунад, аммо беқурбшавии пули миллий ва болоравии нархи маводи ниёзи аввалия имкон намедиҳад, ки вазъи иҷтимоии онҳо беҳтар шавад. Гузашта аз ин, бисёре аз донишҷӯён низ маҷбуранд, ки ҳангоми таҳсил барои пул кор кунанд. Дар чунин вазъият тайёр кардани кадрҳои дорони қобилияти навоарӣ ба мушкилоти ҷиддӣ дучор меояд.

Ҷадвали 2.

Шумораи омӯзгорони муассисаҳои таҳсилоти олии

Солҳо	Ҳамагӣ (ҳайати асосӣ)	ғайр аз ин, кормандони дучо-якор	Аз шумораи умумӣ унвони илмӣ доранд				аз шумораи умумӣ - за-нон
			ном-зади илм	аз онҳо занон	док-тори илм	аз онҳо занон	
2019/20	11681	1179	2939	923	630	97	3956
2020/21	11746	1261	3204	952	694	108	4179
2021/22	12642	1276	3330	979	657	104	4654
2022/23	11762	1249	3325	1403	734	106	4551
2023/24	13989	1564	4166	2112	781	129	5677

Мухосибии муаллиф дар асоси: Маориф дар Ҷумҳурии Тоҷикистон. Маҷмуаи оморӣ. - Душанбе, АОПҚТ. - 2024. – С.97.

Бояд гуфт, ки дар соли таҳсили 1998/1999 дар низоми таҳсилоти олий 1902 нафар олимони дорои унвони илмӣ фаъолият дошта бошанд, ки 32,7% шумораи умумии омӯзгоронро ташкил медиҳад, ин нишондод дар солҳои 2023/2024 ба 4947 нафар олимон (35,3% шумораи умумии кадрҳои педагогӣ) баробар буд. Яъне дар толи 33 соли истиқлолият ҳамагӣ 2,6% афзоиш доштааст. Дар ҳоле, ки теъдоди донишҷӯён дар ин давра 3,5 маротиба (аз 69,3 ҳазор нафар ба 214,4 ҳазор нафар) афзудааст.

Шумораи умумии омӯзгорон аз 11681 нафар (2019/2020) ба 13989 нафар (2023/2024) афзудааст, ки ин 20% афзоишро нишон медиҳад. Дар ҳамин давра, шумораи кормандоне дучоякор аз 1179 ба 1564 нафар расид. Омӯзгорони соҳиби унвонҳои илмӣ (номзаду доктор) аз 2939 нафар ба 4166 нафар афзуд (42%). Ҳиссаи занон дар байни онҳо аз 31,4% (923 нафар) ба 50,7% (2112 нафар) омада расидаст, ки нишондиҳандаи фаъолнокии занон дар соҳаи маориф мебошад.

Таносуби донишҷӯён ба омӯзгорон аз 20:1 (2019/2020) ба 15:1 (2023/2024) коҳиш ёфт, ки ин тақмили шароити таълимиро нишон медиҳад. Аммо, шумораи умумии донишҷӯён аз 229 626 ба 214 435 коҳиш ёфтааст, ки эҳтимолан бо дигар омилҳо вобастагӣ дорад.

Дар ҳамин ҳол низоми омода намудани кадрҳои дорои дараҷаи илмӣ хеле нигаронкунанда боқӣ мемонад. Солҳои охир қабул ба докторантура (PhD) ривож ёфта истодааст, аммо ҳимояи рисолаҳои доктор PhD хеле кам мебошад. Дар соли 2023 1166 нафар чун докторант PhD фаъолият доштанд, ки аз онҳо 433 нафар занон (37%) буданд. 417 нафар қабул шуданд, 310 нафар хатм карданд, ва танҳо 24 нафар (7,7% аз хатмкардагон) диссертатсияи худро ҳимоя намуданд.

Аз руи соҳаҳои илмӣ иқтисодиёт (301 нафар) ва филология (179 нафар) бештар аз нисфи докторантҳоро ташкил медиҳанд. Физика-математика (73), техника (59), биология (70) камтар таваҷҷуҳ ҷалб карданд. Дар соҳаҳои ветеринария, фарҳангшиносӣ, меъморӣ маълумот нест. Занон дар қабул 33% (138 нафар), дар хатм 27% (83 нафар), дар ҳимоя 25% (6 нафар) буданд.

Танҳо 7,7% хатмкардагон диссертатсия ҳимоя карданд. Ин аз ноқомии системаи илмӣ, камбудии молиявӣ ва мушкилоти методологӣ шаҳодат медиҳад. Аз дигар су, миқдори хатмкардагон (310) нисбат ба қабул (417) кам аст. Ин бо коҳиши самаранокӣ ё мушкилоти иҷроии таҳқиқот вобаста мебошад.

Таваҷҷуҳ бештар ба соҳаҳои иқтисодӣ ва филология аст, дар ҳоле ки фанҳои техника ва табиатшиносӣ камтар рушд ёфтаанд. Афзоиши дастгирии молиявӣ ва методологӣ барои ҳимояи диссертатсияҳо, ташвиқи рушди соҳаҳои техника ва табиатшиносӣ бо мақсади баланд бардоштани аҳамияти онҳо, таҳқиқи сабабҳои коҳиши самаранокии хатм аз докторантура, ҷалби бештари занон ба илм ва таъмини шароити баробар барои фаъолияти онҳо, ислоҳоти низоми докторантура (PhD) барои тақмили сифати таҳсилот ва таҳқиқот аз масоли ҳалталаб боқӣ мемонанд.

Дар низоми таҳсили докторантураи анъанавӣ низ ҳолат чандон умедбахш нест. Дар соли 2023 95 нафар докторант дар системаи анъанавӣ таҳсил доштанд, ки аз онҳо 27 нафар занон (28%) буданд. 49 нафар қабул шуданд, 11 нафар хатм карданд, ва танҳо 7 нафар (63% аз хатмкардагон) диссертатсия ҳимоя намуданд.

Дар соҳаҳои тиббӣ (32 нафар) ва педагогика (16 нафар) бештар аз нисфи докторантҳоро ташкил медиҳанд. Филология (10), иқтисодиёт (5), физика-математика (6) камтар ғаъол буданд. Дар соҳаҳои техникӣ, кишоварзӣ, ҳуқуқшиносӣ, ветеринария маълумот нест ё хеле кам аст. Дар ҳамин ҳол, занон дар қабул 35% (17 нафар), дар хатм 27% (3 нафар), дар ҳимоя 29% (2 нафар) буданд. Дар маҷмӯъ 63% хатмкардагон диссертатсия ҳимоя карданд, аммо ин ба шумораи умумии хатмкардагон (11) нисбат хеле паст аст. Дар низоми анъанавӣ низ илмҳои техникӣ ва дақиқи рушди камтар доранд. Дар ин самт ба афзоиши дастгирии молиявӣ ва методологӣ барои докторантҳо, хусусан дар соҳаҳои техникӣ, ташвиқи занон ба иштирок дар таҳқиқот ва таъмини шароити баробар барои онҳо, таҳқиқи сабабҳои пастии ҳимояи диссертатсияҳо ва ислоҳоти раванди таҳқиқотӣ, рушди соҳаҳои илмҳои дақиқ ва техникӣ, таъсиси барномаҳои ҳамоҳангсозии байни муассисаҳои илмӣ ва саноатӣ барои афзоиши аҳамияти таҳқиқот бояд бештар аҳамият дод.

Дар диссертатсия таъсири дучонибаи равандҳои муҳоҷирати меҳнати берунии аҳоли ба ташаккул ва рушди сармояи миллии инсонӣ қайд карда мешавад. Муҳоҷирати меҳнатӣ қисми ҷудонашавандаи ҷаҳонишавӣ гардид ва ба ташаккул ва рушди сармояи инсонӣ ҳам дар кишварҳои хуруҷ ва ҳам дар давлатҳои мизбон таъсири амиқ гузошт. Ҳичрати қувваи корӣ ба берун аз ҳудуди миллии уфуқҳои нави имкониятҳо ва мушкilotро мекушояд. Аз як тараф, он дастрасӣ ба дониш, технология ва таҷрибаҳои навро тавассути ғайи гардонидани малакаҳои муҳоҷирон ва ҳавасмандгардонии навоарӣ тавассути интиқоли таҷриба мекушояд. Аз тарафи дигар, он хатарҳои ба вучуд меорад, ба монанди "фирори мағзҳо", табақабандии иҷтимоӣ ё вобастагии иқтисодиёт аз интиқоли пул. Таъсири мутақобилаи ин омилҳо муайян мекунад, ки оё муҳоҷират омили калидии пешрафт мешавад ё номутаносибиро афзоиш медиҳад. Нақши калидӣ дар ин раванд ба сиёсати давлатӣ тааллуқ дорад, аз барномаҳои ҳамгирӣ ва ҳифзи ҳуқуқи муҳоҷирон то механизмҳои, ки шуғли муваққати дар хориҷа ба сармоягузори дарозмуддат дар соҳаи маориф, тандурустӣ ва соҳибкорӣ табдил медиҳанд. Намунаҳои муваффақи кишварҳои алоҳида нишон медиҳанд, ки идоракунии оқилонаи муҳоҷирати меҳнатӣ қодир аст онро ба воситаи рушди устувор табдил диҳад ва иқтисодии инсониро дар сатҳи ҷаҳонӣ тақвият диҳад.

Бояд гуфт, ки масъалаҳои рушди сармояи инсонӣ дар шароити тезутундшавии равандҳои ҷаҳонишавӣ, ки бисёре аз соҳаҳо аз назорати давлатҳои миллии берун мондаанд ва бисёр кишварҳо, бахусус кишварҳои рӯ ба тараққӣ, ба танҳои қодир нестанд, ки афзоиши сармояи инсониро ҳамчун гаронарзиштарин сармояи миллат назорат кунанд, баҳсбарангез боқӣ мемонад. Раванди рӯ ба афзоиши "фирори мағзҳо" ботадрич пояҳои низоми таъминоти кадрӣ соҳаҳои афзалиятноки иқтисоди миллиро фалаҷ мекунад. Солҳои охир рузона ба ҳисоби миёна аз 350 то 400 нафар шаҳрвандони тоҷикистонӣ ба тобеияти давлатҳои дигар, умдатан, Федератсияи Россия мегузаранд, ки барои тарбия ва камолоти касбӣ муҳнати онҳо давлати Тоҷикистон маблағҳои зиёде сарф кардааст. Ин ҳолат як навъ "доми ниҳодиро" ба хотир меорад, ки дар асари

бетаваҷҷухӣ ба муҳити ниҳодии бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ ба миён омадааст.

Аз як сӯ таваррум ва мушкilotи иқтисодӣ боиси муҳочирати гурӯҳҳои бузурги субъектҳои хоҷагидор шуда бошад, аз сӯи дигар, камбуди нерӯи барқ ва фишори иҷтимоӣ боис шудааст, ки бисёре аз ширкатҳо ва ҳатто соҳибкорони мувафақ дигар намехоҳанд дар Тоҷикистон кор кунанд. Ҳоло кишвар дар марҳилаи равзанаи демографӣ қарор дорад ва дорои сохтори ҷавони демографӣ мебошад. Ин давра як фурсати хубе барои рушди кишвар аст, аммо бо мушкили бекорӣ, бахусус ҷавонони таҳсилкарда рӯбарӯ шудааст, ки яке аз омилҳои аслии муҳочират аст. Муҳочирати кадрҳои ҷавон дар ҳоли ҳозир маънои аз даст додани имконияти хуби рушд ва як навъ таҳдид ба ояндаро дорад. Тавозуни муҳочират аз Тоҷикистон дар ду даҳсолаи ахир манфӣ буда, дар соли 2022 ҳудуди 350 ҳазор нафарро ташкил додааст. Тамоюли манфии тавозуни муҳочират тайи ду даҳсола ва ба хусус солҳои ахир, яке аз омилҳои мебошад, ки ба коҳиши суръати афзоиши ҷамъияти Тоҷикистон ва аз даст рафтани сармояи ҷавонону соҳибмаълумот таъсир мерасонад.

Муҳочират муҳочирати сармояи инсонӣ ва захираҳои молиявӣ ё муҳочирати дороиҳоро дар бар мегирад, ки ба онҳо омилҳои гуногун, аз қабили даромад, сарват ва маош, дурнамои оянда, афзалиятҳои иҷтимоӣ ва фарҳангӣ, муҳити зист, имкониятҳои фардӣ ва ғайра таъсир мерасонанд. Албатта, интиқоли пули муҳочирон яке аз манфиатҳои асосии муҳочирати меҳнатӣ мебошад.

Бояд гуфт, ки муҳочирати сармояи инсонӣ танҳо бо ҳаракати ҷисмонии сармояи инсонӣ маҳдуд намешавад. Муҳочират метавонад ба муҳочирати маҷозӣ тавассути таъсир ба шароити муҳити дохилӣ ва берунӣ ва хоҳишҳои дохилӣ мусоидат кунад. Ин маънои онро дорад, ки баъзе ё ҳама донишу малакаҳои инсон дар ҷое истифода мешаванд, ки худӣ ӯ ҷисман дар он ҷой ҳозир нест. Дар айни замон, вақте ки имконоти бештар барои кори фосилавӣ фароҳам шудааст, муҳочирати виртуалӣ яке аз ҷиддитарин вариантҳои муҳочират барои онҳое шудааст, ки бо сабабҳои гуногун ба таври ҷисмонӣ муҳочират карда наметавонанд ё онҳое, ки дар остонаи муҳочирати ҷисмонӣ қарор доранд. Гуфтаҳои боло гувоҳӣ медиҳанд, ки дарки нави муқаррароти методологии назарияи муҳочират барои Тоҷикистон масъалаи ҳаётӣ мебошад.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки низоми инкишофи сармояи инсонӣ дар корхонаҳои саноатии кишвар бояд тавре ба роҳ монда шавад, ки аз як тараф ҷалби нерӯҳои мутахассисро таъмин намояд, аз тарафи дигар ба рушди тавонмандии инноватсионии онҳо мусоидат намуда ҳифзи онҳоро дар доираи концепсия “кирояи якумра” таъмин намояд. Барои ин муҳим аст, ки корхонаҳои саноатии кишвар омилҳои самаранокӣ истифодаи усулҳои мухталифи идоракунии сармояи инсониро таҷдиди назар кунанд.

Дар диссертатсия таҳлили институтсионалии инкишофи сармояи инсонӣ дар корхонаҳои саноатии кишвар анҷом дода шудааст. Бо назардошти амсилаҳои сершумори рушди захираҳои инсонӣ, аз ҷониби мо амсилаи себахша (сохтор, рафтор ва бунёд) ҳамчун асоси ибтидоии амсиласозии амсилаи ин таҳқиқот ин-

тихоб карда шуд. Омилҳои сегонае, ки ба рушди захираҳои инсонӣ таъсир мерасонанд, се тағйирёбандаи мустақил мебошанд, ки ба тағйирёбандаҳои рушди захираҳои инсонӣ (таълим, тарбия ва рақобатпазирӣ) ҳамчун се тағйирёбандаи вообаста дар муҳити алоқамандии ташкилот ва институтҳои танзимкунандаи муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ таъсир мерасонанд, ки онҳо ба ду намуд ҷудо мешаванд: сохторҳои институтсионалии механикӣ ва органикӣ. Намунаи омории тадқиқот аз менечерҳо ва коршиносон иборат аст, ки дар маҷмӯъ 60 нафарро ташкил медиҳад. Зариби эътимоднокии саволнома бо истифода аз Алфа-Кронбах ҳисоб карда шудааст ва он 0,84% ташкил медиҳад, ки эътимоднокии пурсишно-маро нишон медиҳад. Натиҷаҳои ин санҷишҳо дар асоси параметрҳои сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ дар ҷадвали 3 оварда шудаанд.

Азбаски Хи-мураббаъи мушоҳидашаванда $X_{20}=84,260$ бо дараҷаи озодии $D=4$, ки аз Хи-мураббаъи график калон аст – $X_{2c}=2,54$, бинобар ин метавон хулоса кард, ки санҷиши Хи-мураббаъ дар сатҳи Алфа 1% муҳим ҳисобида мешавад. Ба ибораи дигар, метавон хулоса кард, ки омилҳои гуногун (сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ) ба рушди захираҳои инсонӣ аз ҷиҳати институтсионалӣ таъсир мерасонанд. Маълумоти ҷадвал нишон медиҳад, ки бо назардошти қимати омили X_2 (17,94), инчунин дараҷаи аҳамиятнокӣ (0,023) санҷиш муҳим ҳисобида мешавад ва фарқияти назаррас байни унсурҳои миёнаи сегонаи нишондиҳанда вучуд дорад. Аз ин рӯ, онҳо метавон бо истифода аз санҷиши Фридман гурӯҳбандӣ кард. Натиҷаҳои бадастомада дар ҷадвали 4 оварда шудаанд.

Натиҷаҳои бадастомада нишон медиҳанд, ки аз рӯи ҷавобҳои респондент ҷойи аввалро параметри сохторӣ бо қимати миёнаи 4,38, ҷойи дуюмро параметри бунёдӣ (муҳити зист) (4,08) ва ҷойи сеюмро параметри рафторӣ ишғол менамояд. Азбаски қимати Sig барои тағйирёбандаҳои таълим, тарбия ва рақобатпазирӣ паст доништа мешавад, фарзияи H_0 дар ҳар се параметр рад карда мешавад.

Ҷадвали 3. - Ҷамъи натиҷаҳои санҷиши X_2 ва зариби мутобиқати нишондиҳандаҳо дар параметри сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ

I	II	III	IV	V
Сохторӣ	Истифода аз равишҳои тафаккурсозӣ	62,333	70%	22
	Барномасозии таълимӣ бо назардошти дурнамо ва эҳтиёҷоти минбаъда	55,167	83%	1
	Низомии бисёрмақсадаи таълим	51,167	67%	10
	Таълими низомии таълим ба таҷрибаомӯзӣ	49,22	67%	7
	Худидорақунӣ дар ташкилот	40,167	63%	15
	Барномасозии таълимӣ бо усули стратегӣ	38,667	62%	6
	Истифода бурдани низомии маҷмаавии тарбияи илмӣ	36,167	60%	23
	Истифодабарии низомии динамикии таълим	33,2	59%	4
	Истифодабарии сохторҳои автоматикӣ ва гуногунҷабҳа	32,5	59%	1
	Низомии иштирок дар қабули қарор	30,667	57%	12
	Низомии худидорақунӣ	208	50%	17
	Дастгирии низомии ҷуброн	16,667	45%	13
	Ҷуброн дар асоси амал	11733	40%	16
	Хатарнокӣ	10,53	37%	18
	Тақсими иттилоот ва дониш дар ташкилот	8,933	86%	14

Рафторӣ	Таъкид ба муносибати кор	52,833	67%	34
	Таъкид ба малакаи инсонӣ	48,5	66%	36
	Низоми омӯзишии бетаваккуф	44,167	64%	32
	Истифодаи омӯзишии касбии таълим	41,254	63%	29
	Омӯзиши доимии менечерон	40,167	63%	30
	Инкишофи худшиносӣ	39,867	62%	45
	Истифодаи мураббӣни пуртаҷриба	38	61%	27
	Мустақилияти кории кормандон	37,83	61%	36
	Эҳсоси соҳибхитӣ дар ташкилот	21,2	50%	41
	Низоми таълимии ба дониш нигаронидашуда	19,467	48%	33
Бунёдӣ (муҳити агроф)	Дастгирии қонунии низоми таълим	71,167	73%	52
	Дастгирии фарҳанги эҷодӣ	57	69%	56
	Тарғиби ғояҳо ва назарияҳои эҷодӣ	50,667	67%	66
	Маданияти дастгирии кори гурӯҳӣ	43,5	64%	63
	Таъкиди ташкилот ба истифодаи муҳити хуш вақтҷоӣ	43,167	64%	77
	Афзоиши фарҳанги алтруистӣ дар ташкилот	42,167	64%	61
	Иззату эҳтироми ҳукуки интихоби кормандон	41,73	97%	72
	Мубодилаи озои иттилоот	37,833	62%	65
	Таъкид ба волоии арзишҳои ҷамъиятӣ	35,3	60%	60
	Таъкид ба муносибатҳои боварибахш	34,5	73%	79
	Дастгирии таълими илмӣ	34,4	58%	58
	Дастгирии навоарӣ	31,467	57%	57
	Дастгирии масъулиятнокӣ	29,676	55%	62
	Фарҳанги дастгирии таълимгиранда	27,067	54%	55
	Фарҳанги ибрази афкор	26,167	53%	67
	Фарҳанги ба амал таҷкунада	25,667	53%	64
	Истифодаи имконоти кишвар барои тарбияи кормандон	24,667	53%	73
	Истифодаи имконоти дигар институтҳо барои рақобатпазирӣ	24,4	52%	67
	Муқарраркунии алоқа байни муҳити корӣ ва оила	24,3	52%	75
	Таъкиди маъмурият ба қорозмудагии кормандон	18,53	47%	78
Эзоҳ: I - тағйирёбандаи ибтидоӣ; II – нишондиҳандаҳо; III - X ₂ ; IV - зарби мувофиқат; V – рейтинг.				

Инчунин, тағйирёбандаҳои таълим, тарбия ва рақобатпазирӣ ҳар яке аз се параметр: сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ бо ҳамдигар таъсири мутақобилаи институтсионалӣ доранд.

Ҷадвали 4.

Гурӯҳбандии параметрҳои институтсионалии рушди захираҳои инсонӣ

Гурӯҳбандии параметрҳо		
Параметрҳо	Қимати миёна	Рейтинг
Сохтор	4,38	1
Муҳити зист (бунёдӣ)	4,08	2
Рафтор	3,36	3

Бо назардошти маълумот ва натиҷаҳои бадастомада маълум шуд, ки:

- сохтор яке аз омилҳои таъсиргуздор ба рушди захираҳои инсонӣ бо равиши институтсионалӣ доништа мешавад. Аз ин ру бо истифода аз тарҳрезии стратегӣ бо равиши институтсионалӣ, амсиласозӣ ва тартиб додани низоми таълим дар асоси сохтори чандирии ташкилот метавонад иқтидори сармояи инсониро

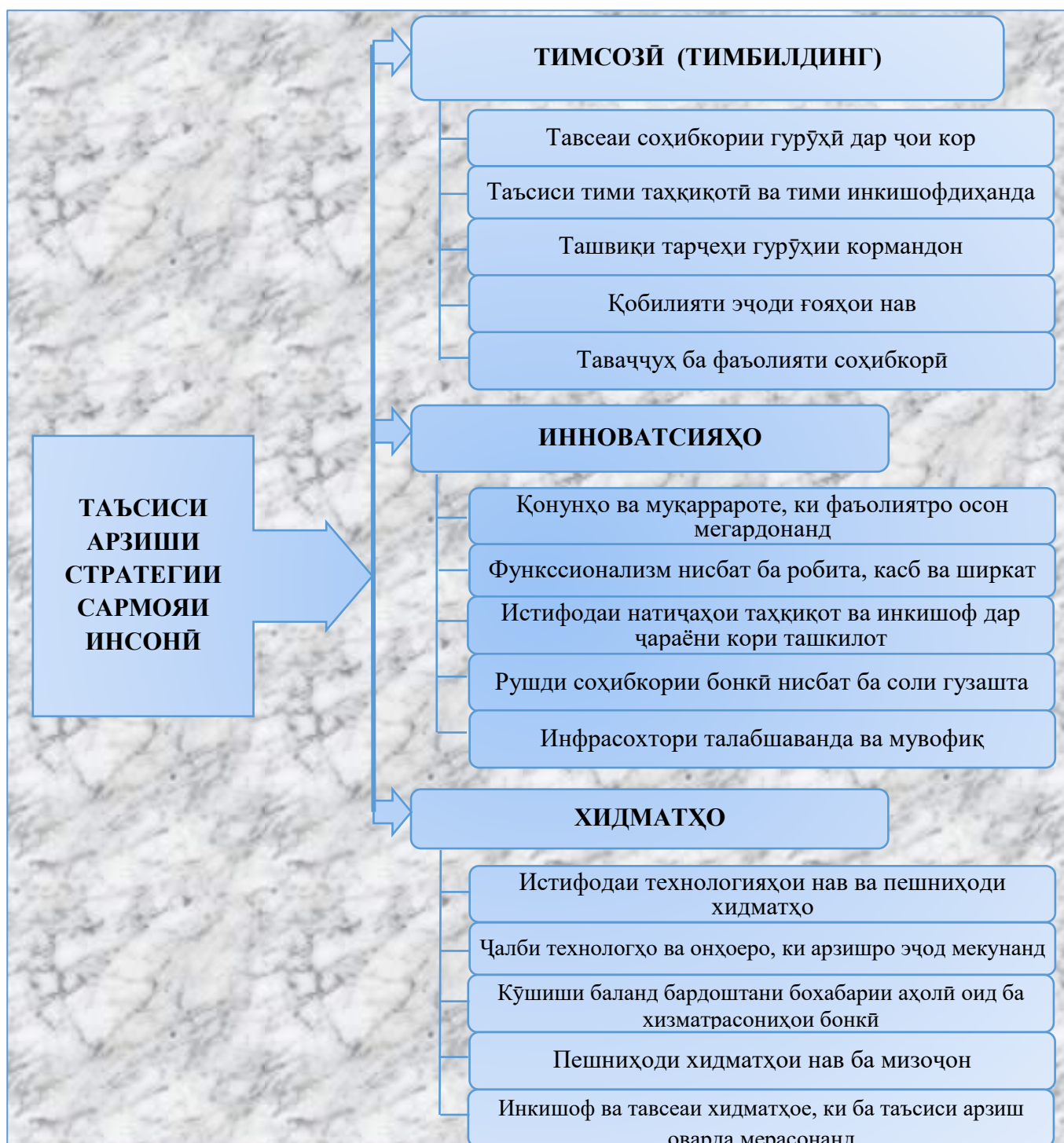
афзоиш дода ангезаи дар корхона нигоҳ доштани кадрҳои мутахассисро тақвият бахшад;

- параметрҳои рафторӣ яке аз омилҳои таъсиргузор ба рушди захираҳои инсонӣ бо равиши институтсионалӣ доништа мешавад. Аз ин рӯ ҷиҳати эҷоди давраҳои таълимии марбут ба малакаҳои техникӣ, инсонӣ, маърифатӣ, инчунин истифодаи раванди иҷтимоӣ (азнавомӯзии тахассусии кормандон, мураббӣён, шиносии кормандони нав бо арзишҳои ташкилот) бояд чораҳо андешида шаванд;

- муҳити зист низ яке аз омилҳои таъсиргузор ба рушди захираҳои инсонӣ бо равиши институтсионалӣ ба ҳисоб меравад. Дар ин самт бояд барои таҳияи доктрина, барномаҳо, дастурамалҳо бо назардошти равиши институтсионалӣ ва ташкили низоми таълиму тарбия дар асоси эҷодкорӣ ва тафаккури интиқодӣ, бо мақсади ба роҳ мондани сохтори нави фарҳанги ташкилот, низоми идоракунӣ, бахусус низоми таълим, қори тимӣ (гурӯҳӣ) ва ғайра тадбирҳо андешида шаванд.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки самаранокии сармояи инсонӣ аз арзиши интелектуалии он (IQ) вобастагии зич дорад. Вобаста ба ин таъсири шаклгирии арзиши стратегияи сармояи инсонӣ ба ҳосилнокии захираҳои инсонӣ тавассути нақши миёнаравии некӯаҳволии касбии коргарони корхонаҳои саноатии маҳдудаи минтақавӣ баррасӣ карда шудаанд. Ҳадафҳои дуҷумдараҷа ин омӯختани таъсири тағйирёбандаҳои муносибатҳои мусбӣи ташкилӣ, худдарккунии касбӣ, мустақилияти қорӣ, мақсаднокӣ, пешрафти касбӣ ва хидматӣ, тимсозии касбӣ, навоарӣ ва баланд бардоштани ҳосилнокии захираҳои инсонӣ мебошанд.

Чаҳорҷӯби назариявӣ ва амсилаи консептуалии таҳқиқот барои тағйирёбандаҳои вобаста ба фаъолияти захираҳои инсонӣ ҷузъҳои зеринро дар бар мегирад: қобилият, дарк ва шинохт, ҳавасмандкунӣ, дастгирии ташкилӣ, фикру мулоҳиза, асоснокӣ ва мутобиқат. Барои тағйирёбандаи миёнаравии некӯаҳволии касбӣ дар асоси амсилаи Шнайдер ҷузъҳои муносибатҳои мусбӣи ташкилӣ, худдарккунии касбӣ, мустақилияти қор, мақсаднокӣ, бартарӣ бар муҳити зист ва рушди касб дохил карда шудаанд. Ва барои тағйирёбандаи мустақилии эҷоди арзиши стратегияи сармояи инсонӣ - ҷузъҳои тимсозӣ (тимбилдинг), инноватсия ва хидматҳо қори гардидаанд. Дар асоси чаҳорҷӯбаи назариявӣ таҳқиқот, амсилаи амалиётӣ ва раванди индексатсия барои тағйирёбандаҳои мустақил, вобаста ва миёнгини таҳқиқот дар зер оварда шудаанд (расми 3).



Расми 3. Амсилаи амалиётии эҷоди арзиши стратегии сармояи инсонӣ

Таҳияи муаллиф

Чи тавре, ки дар боло зикр гардид, барои андозагирӣ ва таҳлили маълумоти ин таҳқиқот саволномаи стандартӣ истифода шудааст, ки ҷузъҳои зеринро дар бар мегирад:

1. Таъсиси арзиши стратегии сармояи инсонӣ. Дар ин ҷо, чи хеле, ки мо дар боло қайд кардем, амсилаи Шнейдер истифода шудааст. Миқёси эҷоди арзиши стратегии сармояи инсонӣ аз воситаи арзёбии 12-ҷузъӣ дар се самт ҳисоб карда мешавад: соҳаҳои инфиродӣ, ташкилӣ ва иҷтимоӣ аз рӯи арзёбии панҷ миқёс, аз “ман комилан розӣ нестам” то “ман комилан розӣ”.

2. Беҳбудии касбии нерӯи инсонӣ. Миқёси беҳбудии касбӣ аз 15 ҷузъ иборат аст, ки аз онҳо 3-тоаш бо тағйирёбандаи робитаҳои мусбии ташкилӣ алоқаманд аст; 2 - худшиносии касбӣ; 3 - мустақилият дар кор; 2 - мақсаднокӣ; 3 - бартарӣ дар муҳити зист; 2 – пешравӣ дар мансаб.

3) Маҳсулнокии нерӯи инсонӣ. Саволҳои марбут ба маҳсулнокии нерӯи инсониро мо аз саволномаҳои маъруф интихоб намудем ва дар доираи панҷ ҷузъи Лейкарт истифода бурдем.

Барои нишон додани муқаррарӣ ё ғайримуқаррарии тақсимои тағйирёбандаҳо санҷиши Колмогоров-Смирнов (К-С) истифода шудааст. Натиҷаҳои санҷиш нишон медиҳанд, ки ҳама тағйирёбандаҳои баррасишаванда муқаррарӣ мебошанд. Пеш аз гузаштан ба санҷиши амсилаи сохторӣ, барои таҳлили муносибати байни тағйирёбандаҳо матритсаи коррелятсионии тағйирёбандаҳоро тартиб дода шуд. Маълум шуд, ки ҳамаи тағйирёбандаҳои таҳқиқот бо ҳамдигар муносибати мусбӣ доранд. Бо назардошти ин, қимати миқёси аҳамиятнокӣ ба таъсири таъсиси арзиши стратегии сармояи инсонӣ ба мустақилият ё худбодарӣ дар кор рост меояд (0,92), ки дар сатҳи 0,05 муҳим аст. Инчунин дар ҷадвали зер зариби мустақими таъсир, t-омор ва сатҳи аҳамиятнокӣ барои ҳар як траектория оварда шудаанд (ҷадвали 5).

Ҷадвали 5.

Ҳисобкарди зарибҳои таъсири мустақим

I	II	III	IV	V	VI
Робитаи мусбии ташкилӣ	ба	Маҳсулнокии нерӯи инсонӣ	4,64	0,40	0,00
Худдарккунии касбӣ	ба	Маҳсулнокии нерӯи инсонӣ	3,97	0,31	0,00
Мустақилият дар кор	ба	Маҳсулнокии нерӯи инсонӣ	12,15	0,43	0,00
Мақсаднокии касбӣ	ба	Маҳсулнокии нерӯи инсонӣ	10,41	0,65	0,00
Бартарият дар муҳити зист	ба	Маҳсулнокии нерӯи инсонӣ	10,42	0,27	0,00
Пешравӣ дар мансаб	ба	Маҳсулнокии нерӯи инсонӣ	13,13	0,40	0,00
Таъсиси стратегии арзиши сармояи инсонӣ	ба	Робитаи мусбии ташкилӣ	11,82	0,86	0,00
Таъсиси стратегии арзиши сармояи инсонӣ	ба	Худдарккунии касбӣ	12,04	0,82	0,00
	ба	Муҳторият дар кор	13,35	0,92	0,00
	ба	Мақсаднокии касбӣ	10,67	0,73	0,00
	ба	Бартарият дар муҳити зист	13,11	0,90	0,00
	ба	Пешравӣ дар мансаб	11,36	0,80	0,00
Таъсири умумӣ			34,44	0,12	0,01
Эзоҳ: I - тағйирёбанда; II – таъсир; III – тағйирёбанда; IV - t-омор; V - зариби траектория; VI - сатҳи аҳамиятнокӣ					

Бо назардошти зариби траектория метавон гуфт, ки робитаҳои мусбии ташкилӣ дар сатҳи 0,60 ба маҳсулнокии нерӯи инсонии коргарон дар корхонаҳои саноатӣ таъсир мерасонанд. Ба ибораи дигар, дар сурати зиёд шудани муносибатҳои мусбии ташкилӣ ба як воҳид, ҳосилнокии сармояи инсонии кормандони ин ташкилот ба 0,60 банд меафзояд. Инчунин, бо назардошти зарибҳои дар боло

ҳисобшуда метавон гуфт, ки худдарккунии касбии ин кормандон ба нишондиҳандаи зикршуда дар сатҳи 0,31 таъсир мерасонад; мустақилияти кормандон 0,43; мақсаднокии касбӣ - 0,65; бартарият - 0,27; ва пешравӣ дар мансаб - 0,40.

Таъсири ғайримустақими таъсиси арзиши стратегии сармояи инсонӣ ба маҳсулнокии нерӯи инсон тавассути нақши миёнаравии некӯаҳволии касбӣ, зеро арзиши t-омори бадастомада аз 1,96 зиёд буда, дар сатҳи 0,001 муҳим аст. Метавон гуфт, ки ин таъсири мусбат аст. Дар асоси таъсири умумӣ, некӯаҳволии меҳнатӣ боиси афзоиши таъсири эҷодӣ арзиши стратегии сармояи инсонӣ ба маҳсулнокии нерӯи инсонӣ 12,0% мегардад.

Инчунин натиҷаҳои бадастомада нишон доданд, ки дар доираи параметрҳои некӯаҳволии касбии коргарони корхонаҳои саноатӣ чунин омилҳо ба монанди робитаҳои мусбӣи ташкилӣ дар сатҳи 0,60, худдарккунии касбӣ - 0,51, мустақилияти касбӣ - 0,13, мақсаднокӣ - 0,27, муносибати бартарият дар муҳити зист - 0,25 ва муваффақият дар касб - 0,40 метавонад таъсири эҷодӣ арзиши стратегии сармояи инсониро ба маҳсулнокии сармояи инсонӣ афзоиш диҳад.

Ҳамин тариқ, дар натиҷаи санҷиши фарзияҳои пешниҳодшуда маълум гардид, ки ҳамаи гипотезаҳои асосӣ ва дуумдараҷа тасдиқ карда шуданд. Ҷузъи некӯаҳволии касбӣ таъсири таъсиси арзиши стратегии сармояи инсониро ба ҳосилнокии нерӯи инсонӣ ба 12,0% зиёд мекунад. Аз тарафи дигар, дар асоси он, ки кормандони ташкилотҳои таҳқиқшуда аз хароҷоти зиёди ҳаррӯза барои қонё кардани ниёзҳои худ нигаронанд, некӯаҳволии касбӣ метавонад ба омили мусоидаткунанда барои орзуҳои шахсии корманд табдил ёбад ва ўро водор кунад, ки тамоми қувваҳои худро дар фаъолияти худ барои ҷустуҷӯи ҳаёти беҳтар фаъол созад. Ин дар навбати худ ба ҳосилнокии меҳнат дар корхонаҳои саноатӣ таъсири мусбӣи мерасонад. Ҳамин тавр, афзоиши арзиши сармояи инсонии захираҳои меҳнатӣ ҷалб ва нигоҳдории онҳоро дар корхонаҳои ватанӣ таъмин менамояд ва сабаби коҳиши раванди “фирори мағзҳо” мегардад.

Дар диссертатсия ба мушкилоти коҳиши «фирори мағзҳо» бо назардошти инкишофи раванди “тардиши мағзҳо” диққати махсус дода шудааст. Азбаски дар шароити афзоиши муҳоҷирати меҳнатии хориҷӣ фирори кадрҳои баландихтисос ногузир ба назар мерасад, андешидани тадбирҳои институтсионалӣ, ки ба ҳавасмандгардонии бозгашти кадрҳои баландихтисос ба иқтисодии миллӣ, аз ҷумла дар шакли “тардиши мағзҳо” нигаронида шудаанд, ба мақсад мувофиқ аст. Механизми институтсионалии танзими равандҳои муҳоҷирати меҳнатии берунӣ бо дарназардошти нигоҳдории сармояи миллии инсонӣ, системаи принципҳо, усулҳо ва фишангҳои таъсиррасонӣ ба рафтори муҳоҷиронро дар бар мегирад, ки ба коҳиши таъсири манфӣи тарки кишвар намудани муҳоҷирони кории соҳибихтисос нигаронида шудааст (расми 4).



Расми 4. Механизми коҳиши «ғирори мағзҳо» (таҳияи муллик)

Барои муқовимат ба ин, ҳукумат ва шарикони байналмилалӣ як қатор чораҳо меандешанд, ки ба эҷоди ҳавасмандгардонӣ барои ҳифз ва баргардонидани кадрҳо равона карда шудаанд. Ҳамин тавр, барномаҳои шуғл бо маоши рақобатпазир дар бахшҳои давлатӣ ва хусусӣ рушд мекунад. Масалан, дар доираи Стратегияи миллии рушд то соли 2030 барои навсозии инфрасохтор ва ташкили ҷойҳои корӣ дар соҳаҳои ояндадор, ба монанди кишоварзӣ, энергетика ва ИТ маблағ ҷудо карда мешавад. Барои мутахассисони ҷавон грантҳо ва қарзҳои имтиёзнок барои оғози тиҷорат оғоз карда мешаванд, ки вобастагии муҳочирати меҳнатиро коҳиш медиҳанд. Ҳамкорӣ бо донишгоҳҳо ва ташкилотҳои байналмилалӣ (масалан, лоиҳаҳои Erasmus+ ва бонки Ҷаҳонӣ) барои баланд бардоштани сифати таҳсилоти олии тақвият меёбад.

Марказҳои бозомӯзӣ ва ИТ-академияҳо таъсис дода мешаванд, ки дар онҳо мутахассисон метавонанд малакаҳои муосирро бидуни рафтан ба хориҷа ба даст оранд. Аммо, мушкилот боқӣ мондаанд: бучаи маҳдуд, рақобат бо маош дар Россия ва ИА ва монеаҳои бюрократӣ пешрафтро суст мекунад. Натиҷаи устувор ҳамоҳангсозии талошҳои давлат, тиҷорат ва донорҳои байналмилалӣ талаб мекунад ва диққати худро ба эҷоди экосистема, ки дар он истеъдодҳо бидуни тарки кишвар рушд ва амалӣ карда мешаванд, талаб мекунад.

Вазифаи давлат дар ин раванд ҳифз, танзим ва назорати равандҳои ташаккул ва рушди сармояи инсонӣ мутобиқи манфиатҳои миллии кишвар мебошад. Маҳз давлат бояд тамоми захираҳои дорои хусусияти расмӣ ва ғайрирасмиро ба хоҳири як ҳадаф ва як самт муттаҳид созад.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки яке аз муҳимтарин вазифаҳои комплекси таълим ҳамчун сохтори асосии институтсионалӣ баланд бардоштани самаранокии ҳамгироии илм, истеҳсолот ва бозори меҳнат, инчунин инкишофи ҳамкориҳои байналхалқӣ дар соҳаи маориф мебошад. Шаклҳои асосии ҳамкориҳои байналмилалӣ илмӣ-техникӣ барномаҳои муштаракӣ тадқиқотӣ ва таълимӣ, сармоягузориҳои мустақим ба рушди соҳаҳои пешрафта, интиқоли технология, иҷозатномадиҳӣ ва патент, ҳаракати сармояи зеҳнӣ байни кишварҳо, содирот ва воридоти маҳсулоти босифат, таъсиси корхонаҳои муштарак, инчунин франчайзингҳои таълимӣ мебошанд. Аз шаклҳои номбаршудаи ҳамкориҳои байналмилалӣ сохторҳои институтсионалӣ аз барномаҳои муштаракӣ байналхалқӣ ва интиқоли фановариҳои истеҳсолӣ ва таълимӣ ғайрифаъол истифода мебаранд. Самаранокии барномаҳои муштаракӣ байналмилалӣ илмӣ, техникӣ ва таълимӣ дар он аст, ки онҳо имкон медиҳанд: барои маблағгузориҳои ҷарабаниҳои илмӣ-тадқиқотӣ ва таълимӣ маблағҳои иловагӣ ба даст оранд; дастрасӣ ба технологияҳои нави тадқиқотӣ, таълимӣ, идоракунии ва таҷҳизот, захираҳои иттилоотӣ; тақмил додани заминаи моддӣ донишгоҳҳои ватанӣ таъмин карда шавад; ҷалб намудани омӯзгорон ва муҳаққиқони тоҷик ба шабакаҳои байналмилалӣ иртибототи илмӣ дорои хусусияти расмӣ ва ғайрирасмӣ (сафар ба конференсҳо ва таҷрибаомӯзӣ, робитаҳои дӯстона, табодули лекторон ва муҳаққиқон ва ғайра); ташаккул додани унсурҳои ҷомеаи муосирӣ шабакавӣ; ба тартиб даровардани муҳочирати сармояи зеҳнӣ (гардиши мағзҳо); омӯзиши таҷрибаи амалии донишгоҳҳои хориҷӣ дар самти мутобиқ

шудан ба муҳити куллан тағйирёфтаи иқтисодӣ, технологӣ ва фарҳангӣ ва амсоли он.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки рушди технологияҳои иттилоотӣ, коммуникатсионӣ ва компютерӣ барои пайдоиш ва ҷорӣ намудани технологияҳои нави таълимӣ, ки дар ҳаёт васеъ истифода мешаванд, шароити мусоид фароҳам овард. Таъсири технологияи рақамӣ як масъалаи ҷиддӣ дар соҳаҳои иқтисодӣ, сиёсӣ, иҷтимоӣ ва илмӣи даврони муосир мебошад, ки ба донишгоҳҳо таъсири амиқ расонидааст ва ҳаёти ҳаррӯзаи донишҷӯён ва кормандони донишгоҳҳоро тағйир додааст. Инқилоб дар усулҳои таълим ва дастовардҳои ин технология омӯзиш, соҳаҳои нави фаъолияти илмӣ, воситаҳои пурқуввати эҷод ва мубодилаи дониш, инчунин роҳҳои нави ҳамкориҳои муҳаққиқон ва ҷомеаро дар бар мегирад. Дар партави ин тағйирот, донишгоҳҳо барои рақобатпазир будан дар ин муҳит ба модели тичорати рақамӣ, ба маълумот асосёфта ва ба мизоч нигаронидашуда ниёз доранд. Дар айни замон, ба ҳама ташкилотҳо технологияҳо, аз қабилӣ роёнаи абрӣ, зеҳни сунӣ, таҳлили маълумот, blockchain, шабакаҳои иҷтимоӣ ва муоширати виртуалӣ, ки технологияҳои табдилдиҳанда номида мешаванд, таъсир мерасонанд. Чӣ тавре ки бонкҳо ба мизочони худ тавассути рақамӣ қарзҳои фардӣ пешниҳод мекунанд ва фурушандагон таҳлили маълумотро барои баланд бардоштани даромаднокии худ тавассути пешниҳодҳои брендӣ истифода мекунанд, донишгоҳҳо инчунин метавонанд ташкилотҳое шаванд, ки ин технологияҳоро дуруст истифода мекунанд, равандҳо, маҳсулот ва хидматҳои онҳо қиматнок мешаванд ва барои ҳама ҷонибҳои манфиатдор арзиши бештар эҷод мекунанд. Аз ин рӯ, муҳим аст, ки донишгоҳҳо тамоюлҳои замони муосирро дарк кунанд ва ин технологияҳоро барои омода кардани донишҷӯёни худ истифода баранд. Ба ибораи дигар инфрасохтори рақамӣ ташаккул ва инкишофи сармояи иносиро тақвият диҳанд. Инфрасохтори рақамӣ маҷмӯи ҷузъҳои ба ҳам алоқаманд мебошад, ки эҷод, нигоҳдорӣ, коркард, интиқол ва истифодаи маълумоти рақамиро таъмин мекунанд. Ин ҷузъҳо ба якҷанд категорияҳои асосӣ тақсим кардан мумкин аст, ки ҳар кадоми онҳо дар фаъолияти экосистемаи рақамӣ нақши муҳим доранд ва ба инкишофи сармояи инсонӣ таъбири бевосита мерасонанд (ҷадвали 6).

Ҷузъҳои сохтори инфрасохтори рақамӣ бо ҳам алоқаманданд ва барои рушд муносибати ҳамаҷонибаро талаб мекунанд. Барои кишварҳое, ба монанди Тоҷикистон, рушди инфрасохтори шабакавӣ, баланд бардоштани саводнокии рақамӣ аҳоли ва фароҳам овардани муҳити мусоиди ҳуқуқӣ, ба ибораи дигар, заминаи институтсионалӣ вазифаҳои калидӣ мебошанд. Ин ба рушди устувори иқтисоди рақамӣ имкон медиҳад.

Ҷузъҳои сохтори инфрасохтори рақамӣ дар раванди инкишофи сармояи инсонӣ

ҶУЗЪҲО	ТАВСИФ
ҶУЗЪҲОИ САХТАФЗОР	- серверҳо ва марказҳои маълумот: дастгоҳҳои физикӣ барои нигоҳдорӣ ва коркарди маълумот; - шабакаҳои маълумот: таҷҳизоти алоқа (роутерҳо, коммутаторҳо, кабелҳои нахи оптикӣ ва ғ.); - таҷҳизоти телекоммуникатсионӣ: манораҳои алоқаи мобилӣ, моҳвораҳо, антеннаҳо.
ҶУЗЪҲОИ НАРМАФЗОР	- системаҳои амалиётӣ: нармафзори идоракунии захираҳои сахтафзор; - барномаҳо ва платформаҳо: барномаҳо барои иҷрои вазифаҳои мушаххас (платформаҳои таълимӣ, системаҳои ҳукумати электронӣ, системаҳои CRM ва ғайра); - пойгоҳи додаҳо: системаҳо барои нигоҳдорӣ ва идоракунии иттилооти сохторӣ (SQL, NoSQL).
ТЕХНОЛОГИЯҲОИ ШАБАКАВӢ	- интернет: шабакаи Глобалӣ, ки дастрасӣ ба иттилоот ва хидматҳоро таъмин мекунад; - шабакаҳои маҳаллӣ (LAN) ва шабакаҳои ҷаҳонӣ (WAN): Шабакаҳо барои интиқоли маълумот дар дохили ташкилотҳо ва байни онҳо; - 5G ва дигар технологияҳои алоқа: шабакаҳои Баландсуръат барои интиқоли микдори зиёди маълумот.
МАЪЛУМОТ ВА ЗАХИРАҲОИ ИТТИЛООТӢ	- маълумоти калон (Big Data): массивҳои сохторӣ ва сохторинашуда; - маълумоти кушода: маълумоти оммавӣ, ки барои таҳлил ва таҳияи қарорҳо истифода мешаванд; - зеҳни сунъӣ ва омӯзиши мошинсозӣ: технология барои таҳлили маълумот ва автоматикунунии равандҳо;
АМНИЯТИ КИБЕРӢ	- системаҳои ҳифзи маълумот: рамзгузорӣ, антивирусҳо, сипарҳо; - мониторинг ва идоракунии хавфҳо: воситаҳо барои пешгирии ҳамлаҳои киберӣ ва ихроҷи иттилоот;
САРМОЯИ ИНСОНӢ ВА САВОДНОКИИ РАҚАМӢ	- омӯзиш ва таълим: барномаҳо барои баланд бардоштани саводнокии рақамии аҳоли; - истифодабарандагон: истеъмолкунандагони ниҳоии хидматҳои рақамӣ, ки малакаҳои онҳо самаранокии истифодаи технологияро муайян мекунад.
ҲУҚУҚӢ ВА ТАНЗИМКУНАНДА	- қонунҳо ва санадҳои меъерӣ: танзими соҳаи рақамӣ (қонунҳои ҳифзи маълумот, киберамният, тиҷорати электронӣ); - стандартҳо ва сертификатсияҳо: таъмини мутобикат ва сифати қарорҳои рақамӣ.
ЭКОСИСТЕМАИ ХИДМАТРАСОНИИ РАҚАМӢ	- ҳукумати электронӣ: хизматрасониҳо барои шаҳрвандон ва тиҷорат тавассути платформаҳои рақамӣ; - технологияҳои молиявӣ (Fintech): пардохтҳои рақамӣ, бонкдории онлайн, суртосигтеъмоли; - платформаҳои таълимӣ ва тиббӣ: омӯзиши онлайн, телемедицина, кортҳои электронии беморон.
ИНФРАСОХТОРИ ИНТЕРНЕТӢ (ИОТ)	- дастгоҳҳои интеллектуалӣ: сенсорҳо, сенсорҳои ба шабака пайваستшуда; - платформаҳо барои идоракунии ИТ: системаҳо барои ҷамъоварӣ ва таҳлили маълумот аз дастгоҳҳо; - барномаҳои ИТ: ҳалли шаҳрҳои интеллектуалӣ, кишоварзӣ, саноат ва ғайра;
ИНФРАСОХТОРИ ЭНЕРГЕТИКӢ	- таъмини барқ: таъмини устувори нерӯи барқ барои системаҳои рақамӣ; - технологияҳои каммасраф: қарорҳо барои кам кардани масрафи нерӯи барқ аз марказҳои додаҳо ва шабакаҳо;

Таҳияи муаллиф

Асосҳои институтсионалии рушди иқтисоди рақамӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон маҷмӯи механизмҳои ҳуқуқӣ, ташкилӣ ва танзимкунанда мебошанд,

ки барои татбиқ ва истифодаи самараноки технологияҳои рақамӣ дар соҳаҳои гуногуни иқтисодиёт ва ҳаёти ҷамъиятӣ шароит фароҳам меоранд. Ин асосҳо заминаи қонунгузорӣ, стратегияҳои давлатӣ, институтҳои идоракунӣ ва ҳамкориҳои байналмилалиро дар бар мегиранд, ки дар якҷоягӣ экосистемаро барои табдили рақамии кишвар ташкил медиҳанд.

Заминаи қонунгузорӣ нақши калидӣ мебозад, зеро он заминаи ҳукукиро барои рақамисозӣ таъмин мекунад. Дар Тоҷикистон аллакай қонунҳое қабул шудаанд, ки тиҷорати электронӣ, ҳифзи маълумоти шахсӣ ва амнияти кибериро танзим мекунанд, ки ин барои эътимод ба хидматҳои рақамӣ замина фароҳам меорад. Стратегияҳои давлатӣ, аз қабili стратегияи миллии рушд дар давраи то соли 2030 ва Стратегияи рақамикунонии Тоҷикистон, барои дигаргунсозии рақамӣ, аз ҷумла рушди ҳукумати электронӣ, беҳтар намудани инфрасохтори алоқа ва баланд бардоштани саводнокии рақамии аҳоли ҳадафҳои дарозмуддатро ташкил мекунанд.

Унсуре муҳим институтҳои идоракунӣ, ба монанди мақомотҳои марбут ба рушди технологияҳои иттилоотӣ ва иртиботӣ мебошанд, ки кӯшишҳои татбиқи сиёсати рақамиро ҳамоҳанг мекунанд. Марказҳои инноватсионӣ ва технопаркҳо низ таъсис дода мешаванд, ки ба платформаҳои дастгирии стартапҳо ва лоиҳаҳои ИТ табдил меебанд. Рушди инфрасохтор, аз ҷумла тавсеаи фарогирии интернет ва татбиқи технологияҳои муосири алоқа, ба монанди 4G ва 5G, шарти зарурии рақамисозӣ мебошад. Ба ҳукумати электронӣ диққати махсус дода мешавад, ки ба шаҳрвандон имкон медиҳад, ки хидматҳои давлатиро онлайн ба даст оранд, ки шаффофият ва самаранокии кори мақомоти давлатиро баланд мебардорад.

Ҳамкориҳои байналмилалӣ дар рушди иқтисоди рақамии Тоҷикистон нақши муҳим дорад. Кишвар бо созмонҳои байналмилалии ватанӣ, аз қабili Бонки ҷаҳонӣ ва Бонки Осиёи рушд фаъолона ҳамкорӣ мекунад ва инчунин дар ташаббусҳои минтақавӣ иштирок мекунад. Ин имкон медиҳад, ки сармоягузорӣ ҷалб карда шавад, таҷриба мубодила карда шавад ва ҳамгирой ба иқтисоди рақамии ҷаҳонӣ таъмин карда шавад.

Таълим ва таълими кадрҳо қисми ҷудонашавандаи асосҳои институтсионалӣ мебошанд. Рушди саводнокии рақамии аҳоли ва тайер кардани мутахассисони ИТ тавассути барномаҳои таълимӣ дар донишгоҳҳо ва коллеҷҳо ба эҷоди кадрҳои баландхаттисосе, ки барои иқтисоди рақамӣ заруранд, кӯмак мерасонанд. Ғайр аз он, дастгирии таҳқиқот ва рушд дар соҳаи технологияҳои рақамӣ ба рушди инноватсионии кишвар мусоидат хоҳад кард.

Дастгирии молиявӣ, аз ҷумла маблағгузориҳои давлатӣ ва ҷалби сармояи хусусӣ, дар рушди инфрасохтори рақамӣ нақши муҳим мебозад. Таъсиси фазои мусоиди сармоягузорӣ ва додани грантҳо барои соҳибкорон ва тиҷорати хурд рушди бахши ИТ-ро ҳавасманд мекунад. Амнияти киберӣ ва ҳифзи маълумот инчунин унсурҳои муҳим мебошанд, зеро онҳо ба хидматҳои рақамӣ эътимод мебахшанд. Таҳияи стратегияи миллии киберамният ва таъсиси марказҳои воқуниш ба таҳдидҳои киберӣ ба ҳифзи инфрасохтор ва маълумоти муҳими шаҳрвандон мусоидат мекунад.

Ҷанбаҳои иҷтимоӣ ва фарҳангӣ, аз қабилӣ фарогирӣ ва ташаккули фарҳанги рақамӣ низ барои табдили бомуваффақияти рақамӣ муҳиманд. Таъмини дастрасӣ ба хидматҳои рақамӣ барои ҳама табақаҳои аҳоли, аз ҷумла маъишӣ ва ташаккули шуури ҷамъиятӣ, ки ба истифодаи технологияҳои рақамӣ нигаронида шудааст, ба таъмини рушди устувор мусоидат мекунад.

Ҳамин тариқ, асосҳои институтсионалии рушди иқтисоди рақамӣ дар Тоҷикистон дар марҳилаи ташаккули ҷаҳол қарор доранд. Таҳкими заминаи қонунгузорӣ, рушди инфрасохтор, баланд бардоштани саводнокии рақамӣ ва ҳамкориҳои ҷаҳолӣ байналмилалӣ барои таҳаввулоти бомуваффақияти рақамӣ шароит фароҳам меорад. Ин ба кишвар имкон медиҳад, ки на танҳо ба иқтисоди ҷаҳонии рақамӣ ҳамгиро шавад, балки рушди устувори иқтисодӣ, беҳтар шудани сифати зиндагии шаҳрвандон ва рақобатпазирӣ дар арсаи байналмилалӣ таъмин намояд [2, С.40].

Рушди иқтисоди рақамӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, сарфи назар аз талошу пешрафти назаррас, бо як қатор мушкилот рӯ ба рӯ мешавад, ки раванди табдили рақамиро суст мекунад. Яке аз мушкилоти асосӣ рушди нокифояи инфрасохтори рақамӣ, махсусан дар деҳот ва минтақаҳои кӯҳӣ мебошад. Бисёре аз минтақаҳои кишвар то ҳол дастрасии устувор ба интернет надоранд, ки имкониятҳои татбиқи хидматҳо ва технологияҳои рақамиро маҳдуд мекунад. Ҳатто дар шаҳрҳо, сифати алоқа ва суръати интернет аксар вақт сифати беҳтарро тақозо менамояд, ки истифодаи платформаҳо ва барномаҳои муосирро душвор мегардонад.

Мушкилоти дигари ҷиддӣ сатҳи пасти саводнокии рақамии аҳоли мебошад. Аксарияти шаҳрвандон, хусусан дар деҳот, малақаҳои заруриро барои истифодаи самаранокии технологияҳои рақамӣ надоранд. Ин барои татбиқи хидматҳои электронӣ, таълими онлайн ва дигар қарорҳои рақамӣ монеа эҷод мекунад. Илова бар ин, кормандони ИТ-и камтаҳассус имкониятҳои рушди ширкатҳои технологияи маҳаллиро маҳдуд мекунад. Муассисаҳои таълимӣ на ҳамеша барои мутобиқ шудан ба талаботи зудтағйиребандаи иқтисоди рақамӣ фурсат меёбанд, ки боиси нарасидани кадрҳо дар соҳаҳои технологияи баланд мегардад [15, С.220].

Маҳдудиятҳои молиявӣ низ монеаи назаррас мебошанд. Рушди инфрасохтори рақамӣ сармоягузори назаррасро талаб мекунад, ки на ҳамеша дар буҷаи маҳдуди кишвар дастрас аст. Ҷалби сармоягузори хусусӣ бо сабаби фазои нокифояи мусоиди сармоягузорӣ ва хатарҳои марбут ба ноустуворӣ дар минтақаи мушкил аст. Ғайр аз он, тичорати хурд ва миёна аксар вақт барои татбиқи технологияҳои рақамӣ захираҳои кофӣ надоранд, ки ин рушд ва рақобатпазирӣ онҳоро суст мекунад.

Амнияти киберӣ боз як мушкили ҷиддӣ аст. Бо афзоиши рақамисозӣ, хатарҳои ҳамлаҳои киберӣ, вайронкунии маълумот ва қаллобӣ меафзояд. Тоҷикистон то ҳол барои муқовимат ба ин таҳдидҳо захираҳои кофӣ надорад. Набудани стратегияи дақиқи амнияти киберӣ ва набудани мутахассисони соҳаи кишварро ба таҳдидҳои рақамӣ осебпазир мекунад.

Заминаи ҳуқуқӣ ва танзимкунанда низ такмилро талаб мекунад. Гарчанде ки дар кишвар аллакай баъзе қонунҳое қабул шудаанд, ки соҳаи рақамиро танзим мекунад, онҳо аксар характери пракандагӣ доранд ва тамоми ҷанбаҳои иқтисодии рақамиро фаро намегиранд. Набудани қоидаҳо ва стандартҳои возеҳ метавонад барои тиҷорат ва сармоягузори номуайяни эҷод кунад, ки раванди рақамисозиро суст мекунад [14].

Монеаҳои иҷтимоӣ ва фарҳангӣ асосан ҳамчун монеаи рушди иқтисоди рақамӣ амал мекунад. Дар маҷмӯъ, то ҳол ба технологияҳои рақамӣ, хусусан дар байни насли калонсол, нобоварӣ вучуд дорад. Ин ҳам аз набудани дониш ва ҳам нигарониҳо дар бораи амният ва махфияти маълумот вобаста аст. Илова бар ин, дар шароити ҷомеаи анъанавӣ ҷорӣ кардани қарорҳои рақамӣ метавонад бо муқовимати гурӯҳҳои консервативӣ рӯ ба рӯ шавад [36].

Нихоят, хусусиятҳои ҷуғрофӣ ва иқтисодии Тоҷикистон, аз қабili релефи кӯҳӣ ва сатҳи нисбатан пасти рушди иқтисодӣ раванди рақамисозиро мушкилтар мекунад. Таъмини дастрасии баробар ба хидматҳои рақамӣ барои тамоми минтақаҳои кишвар саъю кӯшиш ва захираҳои зиёдро талаб мекунад.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки иқтисоди рақамӣ, ки бо зехни сунъӣ, маълумоти калон ва интернет фаро гирифта шудааст, тасаввуротро оид ба сармояи инсонӣ ба кулӣ тағйир медиҳад. Суръати тағйироти технологӣ имрӯз ҷунон баланд аст, ки дониши касбӣ нисбат ба навсозии барномаҳои таълимӣ зудтар кӯҳна мешавад. Автоматизатсия тадриҷан вазифаҳои муқаррариро аз байн мебарад, ки малақаҳои алгоритмиро талаб намекунад, аз қабili: эҷодкорӣ, тафаккури интиқодӣ, қобилияти синтези байнисоҳавӣ ва ғ. Ҳамзамон, ҷаҳонишавӣ ва гузариш ба форматҳои кории дурдаст сарҳадҳои ҷуғрофиро аз байн бурда, бозори ҷаҳонии меҳнатро ба арсаи рақобати шадид барои истеъдодҳо табдил медиҳанд. Дар ҷунин шароит, иттилоот ба арзиши нав мубаддал мегардад ва қобилияти таҳлили иттилоот, идоракунии асбобҳои рақамӣ ва таъмини амнияти киберӣ ба салоҳиятнокии асосӣ табдил меёбад, ки бидуни он рақобатпазир мондан ғайриимкон аст.

Аммо, мутобиқ шудан ба ин шароит на танҳо салоҳияти техникиро талаб мекунад. Зехни эҳсосӣ, малақаҳои муошират дар гурӯҳҳои виртуалӣ ва қобилияти омӯзиши пайваста дар мадди аввал меистанд. Одамон якҷоя кардани таҷрибаи IT-ро бо малақаҳои хос меомӯзанд ва системаҳои таълимӣ аз нав сохта мешаванд, курсҳои кӯтоҳмуддат, микросхемаҳо ва платформаҳои онлайнро пешниҳод мекунад, ки имкон медиҳанд дониш дар вақти воқеӣ азхуд карда шавад. Иқтисодии Гиг ва шуғли лоиҳавӣ барои инкишофи касбҳои ҷандирӣ имконият фароҳам меоранд, ки дар он алгоритмҳои AI масири инфиродии рушдро нишон медиҳанд ва роҳҳои нави ҳамкорӣ ва омӯзишро мекушоянд.

Аммо дар паси ин дурнамо мушкилоти ҷиддӣ вучуд доранд. Нобаробарии рақамӣ ҷомеаро ба онҳое тақсим мекунад, ки бо технология саруқор доранд ва онҳое, ки аз сабаби дастрасӣ ба интернет ё захираҳои таълимӣ дар қанор мондаанд. Касбҳои марбут ба шуғли расмӣ аз байн мераванд ва миллионҳо одамонро дар назди зарурати тақмили ихтисос мегузоранд. Фишори равонӣ, ки аз зарурати навсозии доимии худ ба вучуд меояд, асабониятро ба вучуд меорад

ва масъалаҳои ахлоқӣ аз ҳифзи маълумоти шахсӣ то таъбири алгоритмӣ аз нав дида баромадани меъёрҳои ҳамкориҳои инсон ва мошинро талаб мекунанд.

Муассисаҳо, аз давлат то тичорат, ба ин мушкилот посух меҷӯянд. Ширкатҳо ба донишгоҳҳои корпоративӣ ва барномаҳои бозомӯзӣ сармоягузорӣ мекунанд ва дарк мекунанд, ки сармояи инсонӣ ҳатто дар асри роботҳо дороии асосӣ боқӣ мемонад. Системаҳои таълимӣ тадричан аз алоқамандии саҳт ба дипломҳо дур шуда, ба салоҳиятҳои мушаххас ва ҳамгирии фанҳои STEM бо донишҳои гуманитарӣ тамаркуз мекунанд. Давлатҳо стратегияҳоеро ба мисли Eu Digital Compass таҳия мекунанд, то инфрасохтори рақамиро таъмин кунанд ва шаҳрвандонро дар давраи гузариш дастгирӣ кунанд.

Оянда, ба назар мерасад, бо симбиозии зехни инсонӣ ва сунӣ муайян карда мешавад: мошинҳо амалиёти шаблонро ба ўҳда мегиранд ва одамон ба стратегия, эҷодкорӣ ва идоракунии равандро мураккаби иҷтимоӣ тамаркуз мекунанд. Аммо муваффақияти ин симбиоз аз қобилияти ҷомеа барои нигоҳ доштани инсоният вобаста аст - на танҳо малакаҳои касбӣ, балки ҳамдардӣ, тафаккури ахлоқӣ, қобилияти ҳамкорӣ ва амсоли он низ муҳим мегардад. Дар ниҳояти қор, иқтисоди рақамӣ танҳо иваз кардани одамон бо технология нест, балки мушкилоти аз нав дида баромадани арзиши иқтидори инсонӣ дар ҷаҳонест, ки мошинҳо шарикҳои ҳамкори мешаванд, на рақиб.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки технологияи рақамӣ дар асри XXI ҳамчун муҳаррики ҷудонопазири тағирёбии сармояи инсонӣ табдил ёфта, равишҳои таҳсилот, рушди касбӣ ва ҳамкорӣ дар бозори меҳнатро аз нав муайян мекунад. Таъсири онҳо тамоми ҷанбаҳои ташаккул ва татбиқи нерӯи инсониро фаро мегирад: аз дастрасӣ ба дониш тавассути платформаҳои онлайн то эҷоди касбҳои куллан нав, ки саводнокии рақамиро талаб мекунанд. Аз як тараф, технология имкониятҳои бесобиқаро мекушояд - монеаҳои ҷуғрофиро барои омӯзиш нест мекунад, вазифаҳои муқаррариро автоматӣ мекунад, ба шумо имкон медиҳад, ки ба салоҳиятҳои эҷодӣ ва идоракунӣ диққат диҳед ва муносибати фардӣ ба рушди малакаҳоро тавассути алгоритмҳои зехни сунӣ таъмин кунед. Аз тарафи дигар, онҳо мушкилотро ба вуҷуд меоранд: фарқияти афзоиш ба байни "аборигенҳои рақамӣ" ва онҳое, ки барои мутобиқ шудан ба суръати тағйирот вақт надоранд; хатарҳои автоматизатсия, ки ба касбҳои анъанавӣ таҳдид мекунанд; ва мушкилоти ахлоқии марбут ба ҷамъовариҳои маълумот ва нобаробарии рақамӣ. Пандемияи COVID - 19 муҳаррики ин равандро гардид, ки қорӣ кардани қори дурдаст, воситаҳои рақамии таълими рақамиро суръат бахшид, ки ин махсусан дар кишварҳои рӯ ба инкишоф равшан зоҳир шуд. Аммо, саволи асосӣ боқӣ мемонад, ки чӣ гуна пешрафти технологиро ба як манбаи фарогир барои афзоиши сармояи инсонӣ табдил додан мумкин аст, на манбаи хатогиҳои нави иҷтимоӣ. Муваффақият аз синтези стратегияҳои давлатӣ, ташаббусҳои корпоративӣ ва омодагии инфиродӣ ба омӯзиши давомдор вобаста хоҳад буд, ки рақобатпазирии ҷомеаҳоро дар давраи инкилоби рақамӣ муайян мекунад.

Ҳамин тавр, тақмили механизми рушди сармояи инсонӣ дар шароити ташаккулёбии иқтисодии инноватсионӣ раванди дар амал татбиқ намудани

чорабиниҳои муассир бо истифода аз абзорҳои гуногуни мактаби институтсионалии идоракунии ҷараёнҳои иқтисодӣ ва иҷтимоӣ мебошад, ки заминаҳои асосии онро муқаррароти равиши системавии бозтавлид ва истифодабарии самараноки сармояи инсонии миллӣ ташкил медиҳад. Самаранокии татбиқи усулҳо ва механизмҳои пешниҳодшуда, дар маҷмӯъ, муҳити нави институтсионалии бозтавлид ва истифодабарии самараноки сармояи инсониро ба вуҷуд меорад, ки он ҷиҳати расидан ба ҳадафҳои стратегии рушди иқтисодӣ миллӣ дар давраи дарозмуддат ба таври муассир мусоидат хоҳад кард.

ХУЛОСА ВА ПЕШНИҲОДҲО

А) Натиҷаҳои асосии илмӣ диссертатсия

1. Марҳилаи нави рушди иқтисодиёти Тоҷикистон бештар бо рушд ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ алоқаманд аст. Дар Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030 рушди сармояи инсонӣ омили асосии рушди устувор доништа шудааст, ки самаранокии он бояд самаранокӣ ва сари вақт ноил гардидан ба татбиқи ҳадафҳои стратегии Ҷумҳурии Тоҷикистонро муайян намояд. Дар шароити муосири рушди иқтисодӣ дарк намудани нақши асосии сармояи инсонӣ муҳим аст, зеро имкониятҳои ба кор андохтани тамоми захираҳо бепоён нестанд. [5-М; 7-М].

2. Мувофиқи равиши мактаби институтсионалӣ идоракунии сармояи инсонӣ дар низоми мушаххаси институтҳои иҷтимоӣ ва иқтисодӣ амалӣ карда мешавад. Дар ин ҷо, низоми идоракунӣ ба маънои васеъ – чун маҷмӯи сохторҳои зерин: мақомоти идоракунӣ; робитаҳои байни мақомот робитаи байни мақомотҳо ва объектҳои идоракунӣ; робитаи байни мақомотҳои идоракунии минтақаи мазкур ва мақомотҳои идоракунии дигар минтақаҳо; робитаи байни мақомотҳои идоракунӣ ва ташкилотҳои хориҷӣ ва амсоли он фаҳмида мешавад. Дар баробари ин, бояд дар назар дошт, ки дониш ва малакаи касбӣ, таҳассуси кормандон омили аслии ташаккули ҷузъи сифатии сармояи инсонӣ буда, маҳз низоми таҳсилоти касбӣ ва таълими бояд дар ҷанбаи институтсионалии ташаккули сифатҳои инноватсионии сармояи инсонӣ ба механизми амалӣ табдил ёбад. [2-М; 5-М; 8-М.]

3. Вазифаи муҳимтарини эҷоди механизми самараноки сармоягузорӣ ба сармояи инсонӣ ҳамроҳангсозии қўшишҳои низоми давлатии маориф ва низоми таълими корпоративӣ ҷиҳати расидан ба меъёрҳои иқтисодиёти инноватсионӣ мебошад. Муносибати анъанавӣ ба таълими умумӣ ва истеҳсолӣ, ки дар доираи муассисаҳои таълимии расмӣ сурат мегирад, ба талаботи шароити муосир ҷавобгӯ нест. Сармоягузории мутавозин ба сармояи инсонӣ илова бар сармоягузорӣ ба соҳаи маориф, хароҷоти тандурустӣ, аз ҷумла хароҷот барои пешгирии бемориҳо, нигоҳубини тиббӣ ва ғизо ва хароҷоти ҳаракатро дар бар мегирад, ки ҳар яке аз зовияи худ ба тавонмандии инноватсионии ҳомилини сармояи инсонӣ таъсиргузор мебошанд. [1-М; 2-М; 8-М; 10-М].

4. Дар тадқиқотҳои илмӣ ба ҷанбаҳои институтсионалӣ, махсусан механизмҳои ҳамкории муҳити институтсионалӣ ва сармояи инсонӣ дар шароити табдили муносибатҳои иқтисодӣ ва шаклҳои идоракунӣ нисбатан кам таваҷҷуҳ дода

мешавад. Мактаби неoinститутсионалӣ чунин имконият дорад, ки механизми динамикаи институтсионалӣ ва бунёди сохторҳои назариявии таъсири мутақобилаи муҳити институтсионалӣ ва сармояи инсониро шарҳ диҳад. Аз ин лиҳоз, назарияи институтсионалӣ барои мақсадҳои тадқиқот сермаҳсул ба назар мерасад, ки имкон медиҳад ҳадафҳои ниҳои механизми бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ ба ҳадафҳои старетегии рушди иқтисодиёти милли мутобик қарда шавад. [5-М; 2-М].

6. Дар мактаби институтсионалӣ ҳолатҳои мухталифи бархурди ниҳодҳо баррасӣ мешавад, ки яке аз муҳимтарини онҳо назарияи “домҳои ниҳодӣ” аст. Он, маъмулан, ба ҳолате гуфта мешавад, ки дар асари аз таъиноти худ хорич шудани баъзе ниҳодҳо инкишофи равандҳои муайян ба сустӣ пеш меравад ва ё аслан ҳолати сукутро ба миён меорад. Вобаста ба муҳити ниҳодии бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ низ ҳолатҳои мухталифи “доми ниҳодӣ” пеш меояд, ки оқибатҳои он ба гурези сармояи инсонӣ дар шакли густариши раванди “фирори мағзҳо” дар миқёси махсусан бузург оварда расониданаш мумкин мебошад. [1-М; 2-М].

Б) Тавсияҳо барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот

7. Низоми таҳсилоти олии Тоҷикистон аз тамоюлҳои ҷаҳонии рушди таҳсилоти олии хеле ақиб мондааст. Ва маҳз ҳамин аст, ки ба ҷилавгирӣ аз рушди сармояи инсонӣ дар кишвар таъсири хоса дорад. Бар асоси ин, дар баробари ҳалли мушкилоти дохилӣ, рушди ҳамкориҳои байналмилалӣ ва байналхалқӣ гардонидани таҳсилоти олии ҷиҳати ҳамгироии донишгоҳҳои Тоҷикистон ба фазои таҳсилоти ҷаҳонӣ тавассути ҳалли масъалаҳои баланд бардоштани сифати сармояи инсонӣ муҳим аст. [4-М; 10-М].

8. Дар соҳаи такмил додани сиёсат ва идоракунии таҳсилоти олии зарур аст бо иштироки доираи васеи мутахассисон, ташкилотҳои давлатию ҷамъиятӣ, намояндагони мактабҳои олии ва аҳли ҷомеа ва бо назардошти тамоюли ҷаҳонии рушди таҳсилоти олии стратегияи давлатии рушди таҳсилоти олии таҳия шавад, ки бо ба назар гирифтани тағйиротҳои ниҳодӣ такмили қонунгузории амалкунанда ва қабули санадҳои меъёрию барномаҳои иловагӣ, мутобикгардонии онҳо ба стандартҳои байналмилалиро бо мақсади фароҳам овардани заминаи устувори ҳуқуқӣ, ки барои рушди минбаъдаи низом ҷиҳати рушди тавонмандии инноватсионии фориғуттаҳсилӣ мусоидат намояд. [7-М; 9-М].

9. Як далели густариши раванди “фирори мағзҳо” идоракунии ғайрисамараноки сармояи инсонӣ дар корхонаҳои ватанӣ, ба ибораи дигар сатҳи пойни муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ дар бозори дохилии меҳнат ба шумор меравад. Вобаста ба ин дар диссертатсия амсилаи таъмини рақобатпазирии кормандони ширкатҳои ватанӣ бо таваҷҷуҳ ба таҳлили институтсионалии омилҳои муассир ба шаклирии тавонмандии инноватсионии ҳомилини сармояи инсонӣ анҷом дода шуд. Натиҷаҳои амсилаи мазкур ба зарурати тағйиротҳои сохторӣ, рафторӣ ва бунёдии низоми бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонии кормандони ширкатҳои ватанӣ далолат мекунад. [4-М; 6-М].

10. Омили муҳими арзишофари сармояи инсонӣ тавонмандии инноватсионии он ба ҳисоб меравад. Амсилаи санҷиши омилҳои мухталиф ба арзиши сармояи инсонӣ нишон медиҳад, ки омилҳои чун тавоноии тимсозӣ, малакаҳои марбут ба пешбурди корҳои тадқиқотӣ, рушди касбӣ ва хидматӣ таъсири бештар ба инкишофи сармояи зеҳнии кормандон доранд. Истифодаи натоиҷи амсилаи мазкур ба корхонаҳои ватанӣ имкон медиҳад, ки тавассути боло бурдани сатҳи арзишофари ҳомилини сармояи инсонии ширкат монеъи падидаи “фирори мағзҳо” гарданд ва ҷиҳати ҷалби неруҳои баландхтисос ангежаҳои мувофиқ пешниҳод намоянд. [3-М; 10-М].

11. Яке аз мушкилоти асосии рушди сармояи инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон сатҳи пойни талабот дар бозори меҳнати дохилӣ мебошад, ки ҳамоҳангии низоми таҳсилоти олиро бо корхонаҳои ватанӣ дар самти омода намудани кадрҳои соҳибтаҳассус тақозо менамояд. Таъмини самаранокии механизми ҳамоҳанг намудани низоми таҳсилот ва бозори меҳнат аз як тараф баланд бардоштани сифати таҳсилро ва аз тарафи дигар тақмили низоми идоракунии захираҳои инсониро дар корхонаҳои ватанӣ тақозо мекунад. Дар ин замина ба роҳ мондани ҳамкориҳои байналмилалӣ ва мусоидат ба раванди ҷаҳонишавии таҳсилоти олии дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ба мақсад мувофиқ мебошад. [2-М; 9-М].

12. Дар самти сиёсат ва идоракунии муҳоҷирати меҳнати берунии аҳоли зарур аст, ки бо иштироки доираи васеи мутахассисон, ташкилотҳои давлатию ҷамъиятӣ консепсияи давлатии танзими муҳоҷирати меҳнати хориҷро бо дарназардошти рушди сармояи инсонии муҳоҷирон, нигоҳ доштани нерӯи зеҳнии кишвар таҳия гардад. Ҳамзамон чараҳои инкишофи сармояи инсонӣ бояд дар ҳамоҳангӣ бо инкишофи технологияҳои нав, махсусан технологияҳои рақамӣ ба роҳ монда шавад. [4-М; 10-М].

**ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КОММЕРЦИИ**

ВБД: 33 тадж +331+336:34+63 тадж
ТКБ: 65.9(2 тадж) +65.240+67.405+4+41/42
О-75

На правах рукописи



ОДИНАЗОДА АСЛАМ МАДГИЁ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ИН-
НОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ
(на материалах Республики Таджикистан)**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности
08.00.02 – Экономика труда**

ДУШАНБЕ-2025

Работа выполнена на кафедре менеджмента, маркетинга и экономики труда Таджикского государственного университета коммерции.

- Научный руководитель:** **Ходиев Дадахон Абдуллоевич,**
кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента маркетинга Таджикского национального университета
- Официальные оппоненты:** **Амонова Дилбар Субхоновна,**
доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента Российско-Таджикского (славянского) университета
Хамидова Сарвиноз Хамробоевна,
доктор экономических наук, доцент, заведующая кафедрой банковское дело ГОУ «Худжанский государственный университет имени академика Б.Гафурова»
- Ведущая организация:** Институт экономики и демографии Национальной академии наук Таджикистана

Защита диссертационной работы состоится 17 января 2026 года в 15:00 на заседании диссертационного совета 6D.KOA-012 при Таджикском государственном университете коммерции по адресу: 734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2, главный корпус, 4 этаж, диссертационный зал. Контактная информация: e-mail: 6D.KOA-012@mail.ru, телефон учёного секретаря: (+992) 234-84-34.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке Таджикского государственного университета коммерции, а также на официальном сайте www.tguk.tj.

Автореферат разослан «_____» _____ 2025 года.

**Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук, доцент**



Машокиров Дж.Н.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях человек является одним из основных экономических ресурсов. Теория устойчивого развития национальной экономики основана на признании человека как движущей силой развития общества. В условиях инновационной экономики человеческий капитал выступает основополагающим фактором развития социально-экономических систем. Ныне все положительные изменения связаны с развитием человеческого капитала. Соответственно, развитые страны мира уделяют большое внимание инвестированию в человеческий капитал с целью повышения конкурентоспособности национальной экономики с учетом формирования эффективной институциональной среды регулирования социально-экономических процессов.

Проблемы формирования и эффективного использования человеческого капитала находится в центре внимания Правительства Республики Таджикистан. Основатель мира и национального единства - Лидер нации, Президент Республики Таджикистан, уважаемый Эмомали Рахмон в своем очередном послании, отметил, что: «забота сферы науки и образования, то есть решения имеющихся вопросов в этом направлении означает инвестированию во имя развития человеческого потенциала. Именно поэтому, в социальной политике государства и Правительства неуклонное развитие сферы образования, повышение статуса учителя, создание лучших и благоприятных условий для подростков и молодежи считается одним из приоритетных направлений, и для развития этой важной области социальной системы мы осуществляем все необходимые меры. Цель реализации всех этих мер в направлении развития науки и образования является повышения уровня образованности и просвещенности нации, постоянного повышения уровня и улучшения качества обучения и воспитания кадров, отвечающих требованиям времени». Несмотря на разработку и реализацию различных государственных стратегий и программ, уровень развития человеческого капитала в Республике Таджикистан остается все еще недостаточным. В различных отраслях национальной экономики остро ощущается нехватка высококвалифицированных кадров, обладающих инновационными способностями.

Между тем, институциональные основы формирования и развития человеческого капитала стала предметом обширного исследования ученых в последние годы. Все больше становится ясным, что наиболее эффективным способом формирования качественного человеческого капитала выступают принципы, инструменты и рычаги институциональной экономики, способствующие обеспечить единства целей, задач и приоритетов социально-экономической политики государства в сфере образования, здравоохранения, культуры и регулирования рынка труда, включая процессов трудовой миграции.

Решение этой проблемы требует совершенствования системы подготовки специалистов на основе увеличения финансирования в целях формирования и развития человеческого капитала с учетом совершенствования системы образования, что способствует повышению качества трудовых ресурсов. На данном этапе проводимых экономических реформ особо важным считается вопрос модернизации системы образования и ее адаптации к требованиям современной экономики для формирования качественного человеческого капитала, способного обеспечить рост инновационных процессов.

Проведенный анализ показывает, что развитые страны мира приложат максимум усилия для привлечения квалифицированных кадров из развивающихся стран. При этом, фактор «трудовой миграции» имеет неоднозначное влияние на процесс формирования национального человеческого капитала для развитых и развивающихся стран. В связи с этим, разработка Национальной концепции развития человеческого капитала в Республике Таджикистан невозможна без учета процессов регулирования внешней трудовой миграции с учетом ослабления влияния фактора «утечки умов». Все это определяет важность и актуальность темы диссертационной работы.

Степень научной разработанности темы. Вопросы государственного управления человеческими ресурсами всегда привлекали внимание видных ученых разных эпох. В трудах А.Смита [25], Д. Рикардо [22], Л.Вальраса [4], А. Маршалла [12], А.Пигу [20], М.М. Сперанский [27], Ж.Б. Сея [24], Ф. Хайек [31], Р. Коуз [37], Р.Солоу [26], Дж.Коммонс [9] и др. освещены основные проблемы и пути решения проблем формирования и развития человеческого капитала. Ими заложены фундаментальные положения, принципы, методологические концепции и практические примеры управления человеческим капиталом.

Институциональные аспекты управления человеческим капиталом освещены в работах Р.Нуриева [16], А.Олейника [18], Д.Б. Кадырова [7], О. Уильямсона [41], Дж. Ходжсона [38] и др.

В Таджикистане основные вопросы развития человеческого капитала и управления трудовыми ресурсами исследованы в работах Амоновой Д.С. [1], Ганиева Т.Б. [5], Комилова С.Ч. [8], Джабборов А. [6], Кошоновой М.Р. [11], Нурмахмадова М. [17], Раджабова Р.К. [21], Саидмуродова Л.Х. [23], Усмоновой Т.Д. [29], Факерова Х.Н. [30], Хабибова С. [34], Мирзоалиева А.А. [14], Хамидовой С.Х. [32], Ходиева Д.А. [34], Машокирова Дж.Н. [13], Шамсова И.С. [35] и др.

В исследованиях, проведенных таджикскими учеными, были проанализированы общие вопросы теории и практики управления человеческим капиталом с учетом реализации основных положений достижения разных экономических школ в условиях Таджикистана. При этом, исследования многих авторов имеет частный характер и охватывает отдельные аспекты (например, образовательный аспект) процесса формирования и развития человеческого капитала. Вопросам системного изучения проблем формирования и развития человеческого капитала с учетом требований инновационной экономики на базе уточнения роли и функциональных задач отдельных институтов регулирования социально-экономических процессов не нашли достаточное отражение в отечественной экономической литературе. Необходимость теоретического осмысления указанных проблем, выработки концептуальных положений, принципов и методов управления формированием и развитием человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике на базе широкого использования инструментарий институциональной экономики обуславливали актуальность темы диссертационного исследования, ее значимость в решении проблем обеспечения национальной экономики Таджикистана квалифицированными кадрами.

Связь исследования с программами (проектами) и научными темами.

Теоретические и практические положения научной диссертации связаны с государственными программами развития экономики страны. В Национальной стратегии

развития Республики Таджикистан на период до 2030 года развитие человеческого капитала определено как важное направление достижения параметров устойчивого развития. Программы развития регионов и отдельных сфер экономики должны охватывать проблемы развития человеческого капитала. Диссертационное исследование выполнено в рамках перспективного плана научно-исследовательской работы Таджикского государственного университета коммерции на 2021-2025 годы по теме «Разработка основных направлений стратегии развития предпринимательской деятельности, в том числе инновационной в Республике Таджикистан и городе Душанбе на 2021-2030 годы» (РБ 0121ТJ1206), который утвержден ГУ «Национальный патентно-информационный центр» Министерства экономического развития и торговли Республики Таджикистан.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования заключается в обосновании теоретических аспектов совершенствования механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики и разработке практических рекомендаций по обеспечению воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала в Республике Таджикистан. Цель диссертационного исследования обусловила решения следующих задач:

- изучение теоретических аспектов развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики;
- исследование институциональных основ воспроизводства человеческого капитала;
- выделение факторов развития человеческого капитала в условиях изменения институциональной среды;
- анализ и оценка государственной политики по развитию системы образования и ее влияния на воспроизводство человеческого капитала;
- рассмотрение факторов снижения «утечки мозгов» и предложение эффективных мер по их устранению;
- разработка моделей воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала в условиях Республики Таджикистан

Объектом исследования является механизм развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, факторы и условия формирования и эффективного использования человеческого капитала страны.

Гипотеза исследования основано на приоритетности внимания к совершенствованию механизма инвестирования в человеческий капитал страны с учетом достижения параметров инновационной экономики. Ожидается, что единственный путь достижения инновационной экономики – это обеспечение качественного развития человеческого капитала страны.

Методологической основой исследования являются современные диалектико-материалистические подходы к определению внутренних связей явлений и факторов, а также качественных изменений и тенденций развития человеческого капитала в стране.

Достоверность теоретических выводов автора обеспечивается использованием общенаучных методов системного подхода, дедукции и индукции, аналогии, единства исторического и логического анализа, статистики. Кроме того, для выбора оптимального пути реализации национальной политики управления развитием человеческого капитала используются методы абстрактно-логического, сравнительного, регрессионного анализа, а также методы экономико-математического моделирования.

Информационная база исследования. В качестве основных источников информации использованы нормативные правовые акты Республики Таджикистан; материалы Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, информация о состоянии отдельных аспектов развития системы образования, рынка труда и трудовой миграции, аналитические материалы, опубликованные в периодических изданиях, материалы, опубликованные в научных монографиях, результаты личного исследования соискателя.

Для решения задач, поставленных в диссертации, используются различные научные методы, такие как монографический, экономико-математический, социальный, количественно-качественный, системный, причинно-следственный, метод факторного исследования, экспертно-аналитический и др.

Исследовательская база. Диссертация выполнена в Таджикском государственном университете коммерции в 2019-2023 гг.

Научная новизна исследования заключается в обосновании теоретических аспектов совершенствования механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики и разработке практических рекомендаций по обеспечению воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала в Республике Таджикистан. В диссертации получены следующие теоретические и практические результаты, определяющие научную новизну и являющиеся предметом защиты:

- обоснованы теоретические аспекты изучения, характеристики и содержания человеческого капитала, что позволила определить его как результат качественного и количественного развития трудовых ресурсов страны с учетом влияния природных, региональных (географических), исторических, экономических и социальных факторов на базе целенаправленной политики государства, которая отражает степень развития национального человеческого капитала и его соответствие требованиям инновационной экономики;

- предложено авторское определение понятия человеческого капитала, учитывающее инновационного потенциала как ключевого структурного элемента, находящегося под влиянием других его составляющих элементов (образования, здоровья, нравственности, трудолюбия, толерантности, мобильности, и т.д.), что обуславливает необходимость целевых инвестиций для усиления этого воздействия;

- представлены методические основы формирования институциональной среды развития человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике, обуславливающие качественного преобразования действующих институтов с учетом реализации целенаправленной стратегии институциональных изменений, направленных на обеспечение эффективности взаимодействия различных институтов воспроизводства человеческого капитала;

- выделены факторы формирования человеческого капитала в институциональной среде развития системы высшего профессионального образования и регулирования внешней трудовой миграции с учетом отрицательного влияния процессов «утечки мозгов», отражающие причинно-следственных результатов реализации политики развития инновационной экономики в республике с учетом проблем и препятствий в этом направлении. В связи с этим, тенденция подготовки кадров без учета реальных потребностей рынка труда и непринятие эффективных мер, препятствующих «утечке мозгов», определена как важный фактор, тормозящий развитие инновационной деятельности в стране.

- определены приоритетные направления развития человеческого капитала в контексте совершенствования институционального взаимодействия государства, системы образования и рынка труда с учетом внедрения передовых моделей обучения, направленных на формирование и развитие инновационного мышления обучающихся. В этом контексте разработана эконометрическая модель расчета факторов, влияющих на стоимость человеческого капитала на уровне отечественных компаний, учет результатов которого позволяет обеспечить сбалансированное развитие системы высшего образования и рынка труда;

- предложен комплекс мер, связанных с совершенствованием государственного регулирования процессов трудовой миграции с акцентом на снижение отрицательного влияния процесса «утечки мозгов» на уровень и скорость воспроизводства человеческого капитала и более широкого использования синергетического эффекта от процессов «циркуляции мозгов», учитывающий стимулирования притока квалифицированных кадров для развития предпринимательской деятельности внутри страны.

Основные положения исследования, выносимые на защиту. На защиту представляются следующие научные, теоретические и практические результаты исследования:

- теоретическое обоснование механизма формирования и развития человеческого капитала с учетом совершенствования государственного регулирования системы высшего профессионального образования и оптимизации процессов трудовой миграции;

- методический подход по формированию институциональной среды воспроизводства человеческого капитала, предусматривающий активизацию инновационных процессов в системе подготовки кадров;

- модель оптимального взаимодействия факторов, влияющих на развитие человеческого капитала с учетом уточнения приоритетных направлений их усиления;

- экономико-математическая модель расчета стоимости человеческого капитала на промышленных предприятиях, отражающая необходимость стимулирования карьерного роста работников;

- комплекс рекомендаций по рациональному регулированию трудовой миграции и сокращению процесса «утечки мозгов» с учетом усиления процессов «циркуляции мозгов».

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость результатов исследования определяется развитием теории человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике, ее применением в трудоизбыточной экономике. Отдельные положения результатов исследования дополняют

теоретические основы экономики труда с акцентом на разработку современных моделей подготовки кадров с инновационными способностями.

Результаты научных исследований могут быть использованы при разработке и реализации национальной стратегии развития человеческого капитала, регулирования сбалансированного развития системы высшего образования и рынка труда, регулирования процессов трудовой миграции. Результаты исследования также могут быть использованы при изучении курсов «Теория человеческого капитала», «Экономика труда» и «Управление трудовыми ресурсами», «Инновационная экономика» др.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Тема диссертации соответствует следующим пунктам Паспорта научной специальности **08.00.12 – Экономика труда:** 1. Теоретико-методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теория занятости, рынка труда, управления персоналом и др.); 3. Теоретико-методологические вопросы в области труда и социально-трудовых отношений; 7. Мотивация и заработная плата сотрудников; организация оплаты труда и обеспечение ее связи с квалификацией работников и эффективностью производства; репродуктивная функция и стимулирование заработной платы; 8. Вопросы качества рабочей силы, подготовки, повышения квалификации, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности сотрудников; профессиональная ориентация населения; мобильность сотрудников; 20. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Республике Таджикистан.

Личный вклад автора заключается в определении цели предмета и объекта исследования, в обосновании перечня задач исследования и решении этих вопросов, в доведении положений до этапов, которые делают возможным их использование для совершенствования механизма формирования и эффективного человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные научно-методические результаты и рекомендации, представленные для обоснования совершенствования механизма формирования и эффективного использования человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике, нашли применение в деятельности различных государственных органов. Выводы и предложения автора диссертации были применены в учебном процессе Таджикского государственного университета коммерции при подготовке образовательных программ и методических рекомендаций по экономическим дисциплинам – «Менеджмент» и «Управление персоналом» и др. Основные научные положения и практические рекомендации диссертации были представлены на международных и республиканских научно-практических конференциях.

Публикации по теме диссертации. По материалам диссертации опубликовано 12 научных работ, в том числе 5 научные статьи в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав основного текста, заключения и предложений, списка использованной литературы. Основное содержание исследования представлено на 179 страницах и включает 20 таблиц и 12 рисунков. Список литературы состоит из 160 наименований.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Во введении обоснованы актуальность темы диссертации, степень изученности научной проблемы, цель, задачи, объект и предмет, гипотеза исследования, определены научная новизна исследования и положения, выдвинутые на защиту, теоретическая и практическая значимость исследования, публикации по теме диссертации, а также ее объем и структура.

В первой главе диссертации – **«Теоретические аспекты формирования и эффективного использования человеческого капитала в условиях инновационной экономики»** изучены концептуальные основы формирования человеческого капитала в условиях инновационной экономики, рассмотрены принципы и механизмы формирования человеческого капитала, а также исследованы факторы развития институтов формирования человеческого капитала в условиях инновационной экономики.

Во второй главе – **«Современное состояние и тенденции развития человеческого капитала в Республике Таджикистан»** рассмотрены институциональные аспекты регулирования системы образования в Республике Таджикистан, изучены проблемы оттока квалифицированных кадров, исследованы направления повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала в стране.

В третьей главе - **«Приоритетные направления развития человеческого капитала в Республике Таджикистан»** разработана концептуальная модель формирования стратегической стоимости человеческого капитала, изучены пути развития человеческого капитала на базе совершенствования системы взаимодействия между государством, рынка труда и система образования, исследованы методы регулирования процессов трудовой миграции с акцентом на сокращение процесса «утечки мозгов».

В заключении представлены авторские предложения и рекомендации по реализации путей и методов совершенствования механизма управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики.

В диссертации отмечается, что концепция человеческого капитала воплощает в себе одну из важнейших составляющих теории устойчивого социально-экономического развития. Чтобы адаптироваться к быстро меняющимся условиям современной экономики, характеризующий возрастанием роли информации, знаний и навыков, страны должны постоянно повышать качество рабочей силы и эффективно использовать ее в форме человеческого капитала. Воспроизводства человеческого капитала - это непрерывный процесс, требующий государственного регулирования с учетом достижения стратегических целей страны за счет широкого использования инструментов институционального подхода.

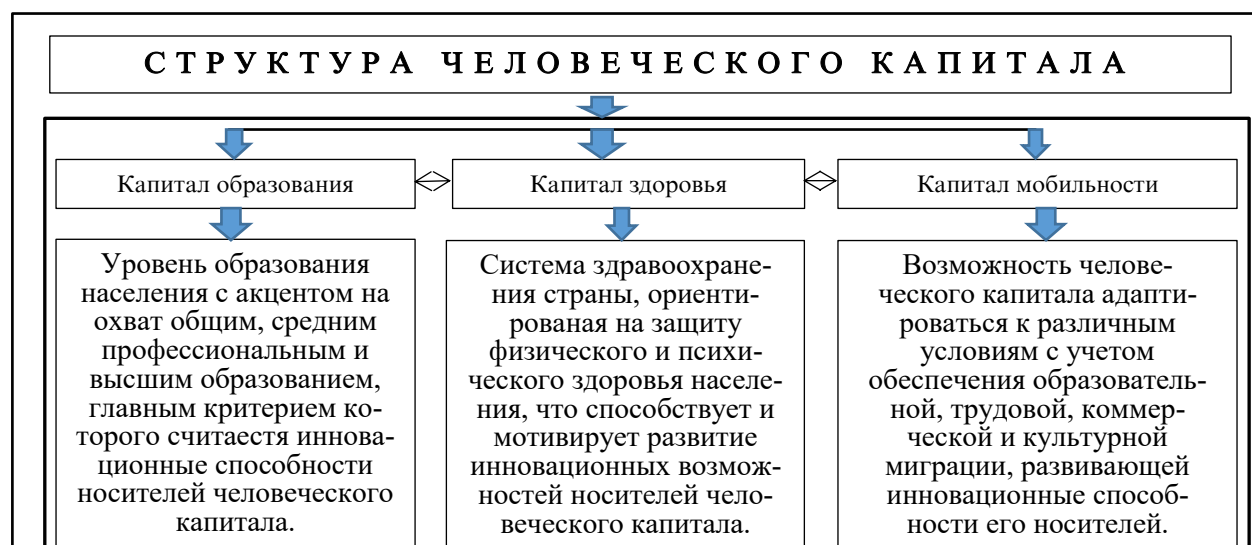
Экономическая сущность человеческого капитала представлена его накопленной стоимостью независимо от его носителя - рабочей силы, которая формируется в результате целевых инвестиций. Поскольку отдельные элементы человеческого капитала формируются под влиянием различных факторов, инвестиции также должны преследовать определенные цели и усиливать влияние этих факторов. Природная среда развития человеческого капитала является важнейшим фактором, влияющим на его формирование и развитие, т.к., оказывает непосредственное влияние на формирование здоровья человека, его внутренних мотиваций, мировоззрения и воли. Исходя из этого, исследователи при изучении человеческого капитала рассматривают его преимущественно в пределах

определенных регионов. С другой стороны, в отдельных регионах, обладающих определенным потенциалом природных ресурсов, развивается рабочая сила, специализирующаяся на эффективном использовании этих ресурсов, их переработке и доставке конечного продукта. То есть направление специализации человеческого капитала региона определяется наличием природных ресурсов, специализацией производства того же региона. Однако специализации человеческого капитала недостаточно для его успешной работы: он должен также обладать инновационным потенциалом, чтобы демонстрировать свое конкурентное преимущество. Таким образом, основной целью инвестирования в национальный человеческий капитал является раскрытие направлений специализации рабочей силы с учетом наличия природных ресурсов на определенных географических территориях и создания в них инновационного потенциала как важнейшего фактора их конкурентных преимуществ.

В диссертации отмечается, что структура человеческого капитала является основным и качественным показателем его готовности к инновационной деятельности. В структуре человеческого капитала обычно выделяют три основных элемента (уровень образования, состояние здоровья, мобильность), которые, в свою очередь, делятся на другие элементы. Движущей силой развития человеческого капитала считается уровень знаний или капитал образования, который способен совершенствовать остальные элементы (рис. 1).

Инвестиции в человеческий капитал являются основой устойчивого развития общества, что определяет его способность адаптироваться к вызовам технологического прогресса, демографических изменений и глобальной конкуренции. Инвестиции в образование, здравоохранение и развитие профессиональных навыков формируют долгосрочную основу для устойчивого экономического роста и инноваций. Согласно отчету Всемирного банка, эффективность таких вложений во многом определяется комплексностью и сбалансированностью источников финансирования, а также их межсекторальным характером [42]. Ключевая роль принадлежит государственным расходам на систему образования и здравоохранения, закреплённым в национальных бюджетах и стратегиях развития.

При этом участие частного сектора усиливает общий эффект инвестиций. Так, в странах ОЭСР корпоративные программы обучения и стажировок стали важным дополнением к государственным инициативам, позволяя поддерживать непрерывное профессиональное развитие кадров [39]. Индивидуальные инвестиции домохозяйств также приобретают значение, семьи всё чаще направляют ресурсы на получение качественного образования, курсы повышения квалификации и поддержание здоровья.



Особое место занимают международные источники - гранты Всемирного банка, инициативы ООН или программы ЕС, которые помогают устранить неравенство в развивающихся странах. Однако проблемы остаются: дисбаланс между городскими и сельскими районами, недоступность высококачественных услуг для уязвимых групп и растущая конкуренция за таланты в условиях оцифровки. Современные тенденции, такие как микрообучение через онлайн-платформы, краудфандинг образовательных программ или социальное предпринимательство, расширяют источники инвестиционных инструментов. Но их потенциал будет раскрыт только при гармоничном взаимодействии государства, бизнеса и гражданского общества.

В основу инновационного развития национальной экономики лежит оптимальное сочетание основных принципов формирования национального человеческого капитала и методов освоения природно-ресурсного потенциала страны. Иными словами, инновационные способности развиваются с учетом наличия природных ресурсов в регионах страны. Инновационные способности человеческого капитала должны способствовать освоению, переработке и доставке природных ресурсов до стадии конечного продукта. В противном случае специалисты и лица, обладающие инновационными способностями, будут вовлечены в процесс «утечки мозгов».

С учетом анализа теоретической основы определения человеческого капитала, представленной сегодня в научной литературе, автор представил новое определение: человеческий капитал – это совокупность элементов, формируемых на основе инвестиций в уровень образования, здоровье, культура, толерантность и мобильность людей, развивающие их инновационный потенциал и обеспечивающие возврат вложенных инвестиций. Иными словами, ключевым элементом человеческого капитала являются инновационные способности его носителя, который развивается в результате реализации целевой государственной политики в области образования, здравоохранения и культуры и обеспечивает благоприятную основу для достижения стратегических целей развития национальной экономики.

В работе особое внимание уделяется теоретическому обоснованию механизма воспроизводства человеческого капитала с учетом взаимодействия различных факторов, способствующих, не только подготовке профессиональных кадров, но и обеспечения их карьерного роста на внутреннем рынке труда. По мнению автора, наиболее актуальной проблемой формирования и развития человеческого капитала в Республике Таджикистан выступает эффективная реализация принципа последовательности в механизме его воспроизводства. Поскольку процесс воспроизводства и развития человеческого капитала осуществляется в рамках определенных институтов (семьи, школы и образования, сферы здравоохранения, культурных, научно-образовательных структур и т.д.), представляется, что инструменты, методы и принципы институциональной школы необходимы для обеспечения эффективности этого процесса. По сути, институциональная школа призвана объяснять закономерности развития человеческого капитала, регулировать процесс его воспроизводства, обеспечивать его соответствие стратегическим целям развития национальной экономики, управления рынком труда, трудовой миграции граждан, установка критериев

оценки, стимулирования устойчивого развития человеческого капитала и т.п.

В научной литературе особо подчеркивается ключевая роль формирования институциональной среды развития человеческого капитала. Институциональная среда воспроизводства и развития человеческого капитала представляет собой определенное соотношение в системе отношений различных институтов, в рамках которого происходит процесс формирования человеческого капитала. Задача государства в этом направлении - качественно изменить институциональную среду воспроизводства и развития человеческого капитала, что в конечном итоге приведет к развитию его инновационных возможностей. Принимая во внимание тенденции современной эпохи, одной из важнейших задач институциональной среды можно считать снижение интенсивности процесса «утечки мозгов». В отношении этих институтов, связанных с воспроизводством и развитием человеческого капитала, должна быть особая координация в этом направлении, от уровня семьи до формальных государственных институтов, с упором на реализацию целостной стратегии в целях предотвращения безвозвратного оттока квалифицированных кадров. В этом контексте отмечается, что институциональные изменения, связанные с периодическим возникновением «институциональных ловушек», должны стать предметом глубокого изучения, корректировки и преобразования (рис. 2).

В диссертации отмечается, что изучение проблем развития системы образования в Республике Таджикистана сопряжено изучением институциональных изменений и трансформации директивно управляемых институтов советской эпохи в активные институты рыночных процессов. Важнейшей особенностью функционирования образовательного института в системе рыночных отношений является изменение отношения к трудовым ресурсам, которые в новых условиях признаются человеческим капиталом. Разумеется, эти изменения сильно повлияют на уровень, качество и характер деятельности образовательных учреждений. Сегодня институциональная система управления образованием в республике состоит из разных уровней, структурная взаимосвязь между которыми сохраняется, однако низкое качество деятельности учреждений в рамках их функциональных ролей и задач привело к возникновению серьезных препятствий на пути формирования эффективной среды воспроизводства человеческого капитала.

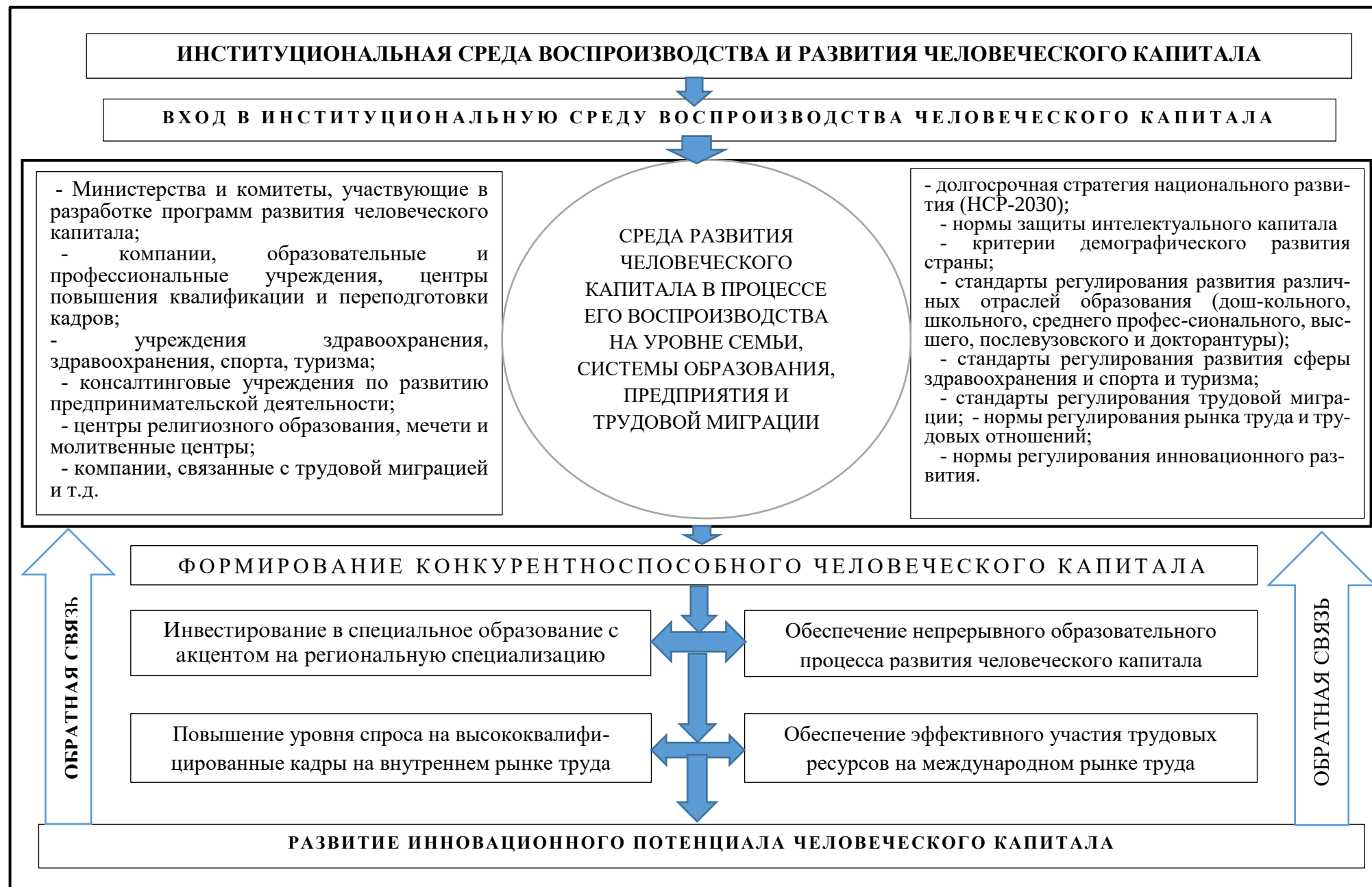


Рис 2. Институциональный механизм формирования и развития человеческого капитала
Разработано автором

Ныне в системе образования укоренились такие явления, как переписывание, бюрократия, административная коррупция, хищения бюджетных средств и тому подобное, что практически исключило связь различных структур целостной системы. Так, структуры, которые были созданы для контроля в сфере образования и обеспечения высокого качества образования в образовательных учреждениях, не смогли в полной мере выполнить свои функциональные задачи и обеспечить существенный толчок в этом направлении.

В последние годы нехватка кадров, низкий уровень материального обеспечения, износ оборудования и неэффективное использование коммуникационных и информационных технологий существенным образом снизили качество образования. Помимо этого, низкий уровень оплаты труда в образовательных учреждениях приводит к снижению кадрового потенциала системы образования, что затрудняет подготовку кадров с инновационными способностями. Беспрецедентное расширение процесса «утечки мозгов» и отсутствие конкретной программы по сокращению этого процесса, ориентированной на разработку и реализацию стратегии институциональных изменений, способная обеспечить мотивацию сохранения кадров, остается одной из главных проблем кадрового обеспечения сферы образования. В таких условиях важнейшим фактором обеспечения эффективной системы управления формированием и развитием качественного человеческого капитала становится институционализация оптимального взаимодействия рынка труда и учреждений системы образования.

Анализ показал, что расходы государственного бюджета на образование в Республике Таджикистан значительно возросли с 2018 по 2023 год. В 2018 году эти расходы составили 3702,6 млн сомони, а к 2023 году достигли 7110,9 млн сомони. Это увеличение представляет собой почти удвоение средств за 6 лет. Хотя тенденция стабильна, в 2020 году есть одно исключение: расходы сократились с 4338,6 млн сомони (2019) до 4311,4 млн сомони. Это может быть связано с влиянием COVID-19 или другими экономическими проблемами. В то же время процент расходов к ВВП (5,2%) в этом году не изменился, что свидетельствует о том, что сокращение средств соответствовало общему экономическому спаду.

Относительно ВВП доля образования во все годы составляла от 5,2% до 5,5%, что сочетает в себе стабильный рост расходов с ростом ВВП. В общих расходах государственного бюджета образование увеличилось с 15,3% (2018) до 17,2% (2023). Хотя в 2019 году этот показатель достигал 18,2%, в дальнейшем он снизился на долю, но остался выше 15%. Это свидетельствует о том, что образование остается основным направлением государственной политики.

В 2023 году, даже при снижении процентного соотношения в общих государственных расходах (17,2%), абсолютная сумма расходов на образование достигла самого высокого уровня (7110,9 млн сомони). Это свидетельствует о важности образования в структуре социально-экономических расходов страны. Для более точного понимания этих процессов было бы полезно изучить причины снижения в 2020 году и сравнить средства на образование с другими направлениями государственных расходов.

Для определения взаимосвязи государственных расходов на образование и ВВП использовались методы регрессии. Линейная регрессия:

Модель линейной регрессии для поиска связи между Y (расходами на образование) и X (ВВП):

$$Y = a + bX$$

Используя данные официальной статистики, рассчитываются коэффициенты a и b .

- Для приведенных данных:

- $b \approx 0,054$ (на каждый миллион прироста ВВП расходы на образование увеличиваются на $\approx 54\,000$ сомони).

- $a \approx -223,5$ (отрезок).

Коэффициент детерминации (R^2): 0,98, что указывает на то, что 98% изменения расходов объясняется ВВП.

Проведённый регрессионный анализ подтвердил наличие устойчивой положительной зависимости между динамикой ВВП и расходами на образование. Коэффициент детерминации модели составил 0,98, что свидетельствует о её высокой объяснительной силе и надёжности. В среднем, каждый дополнительный миллион сомони прироста ВВП сопровождался ростом бюджетных ассигнований на образование примерно на 54 тыс. сомони. В то же время выявлено, что в 2020 году наблюдалось временное снижение расходов на образование относительно ВВП. Это может быть связано как с последствиями пандемии COVID-19, так и с иными макроэкономическими факторами, влияющими на структуру государственных расходов [39]. Аналогичный расчёт продемонстрировал тесную связь между расходами на образование и общим объёмом государственного бюджета. Так, на каждый миллион сомони прироста бюджета ассигнования на образовательную сферу увеличивались приблизительно на 171 тыс. сомони. Подобная зависимость указывает на приоритетное значение образования в системе государственных расходов и согласуется с выводами, содержащимися в международных исследованиях по странам с переходной экономикой [36]. Модель (R^2) = 0,98 признает, что государственный бюджет является одним из основных факторов, определяющих расходы на образование.

В последние годы акцент сместился с качества на количество. Общее количество вузов в стране выросло с 13 в 1991 году до 46 в 2023 году, а число студентов за этот период увеличилось с 69,3 тыс. до 214,4 тыс. человек (таблица 1).

Таблица 1. - Динамика количество вузов и численности студентов, 1991-2023

гг.

Показатели	1991	2018	2019	2021	2022	2023	2023/1991, раз
Количество высших учебных заведений	13	39	40	41	46	46	3,5 мар.
Численность студентов (тыс. чел.)	69,3	09,8	229,6	239,5	218,1	214,4	3,1
В т.ч., женщин	23,3	76,4	86,5	89,6	89,8	87,1	3,7
Относительный вес женщин, %	34	36,4	37,7	37,4	41,2	41,5	-

Рассчитано автором: Статистический ежегодник Республики Таджикистан // Статистический сборник. – Душанбе: АПРТ, 2024. – 429 с.

Кроме того, количество выпускников высших учебных заведений также увеличивается из года в год, независимо от увеличения общей численности населения страны. Эту ситуацию можно было бы назвать положительной тенденцией, если бы наблюдалось повышение качества подготовки кадров.

Однако опыт показывает, что качество подготовки кадров в вузах страны снижается. Такая ситуация вызывает обесценению высшего образования в обществе. Например, в таких развитых странах, как Италия, Канада, Дания и др. удельный вес численности населения,

имеющих высшее образования в структуре общей численности населения, меньше чем в Таджикистане. То же самое можно сказать и о беспрецедентном росте числа кандидатов и докторов наук. С другой стороны, число студентов на одного преподавателя постоянно увеличивается по тем специальностям, которые обычно пользуются большим спросом (медицина, право, экономика). Безусловно, все это отрицательно сказывается на качестве образования (табл. 2).

Таблица 2. Численность преподавателей в высших учебных заведениях

Солҳо	Всего	Работники по совместительству	Из общего числа лиц, имеющих ученые степени				Из общего числа женщины
			кандидаты наук	в т.ч. женщин	доктора наук	в т.ч. женщин	
2019/20	11681	1179	2939	923	630	97	3956
2020/21	11746	1261	3204	952	694	108	4179
2021/22	12642	1276	3330	979	657	104	4654
2022/23	11762	1249	3325	1403	734	106	4551
2023/24	13989	1564	4166	2112	781	129	5677

Рассчитано автором: Статистический ежегодник Республики Таджикистан // Статистический сборник. – Душанбе: АПРТ, 2024. – 429 с.

Заработная плата работников системы образования все ещё недостаточна для привлечения талантливых преподавателей в высших учебных заведениях. Правительство республики ежегодно пересматривает зарплаты учителей, но девальвация национальной валюты и рост цен на предметы первой необходимости не позволяют улучшить их социальное положение. Более того, многие студенты тоже вынуждены одновременно с учебой искать подходящие работы для заработков. В такой ситуации подготовка кадров с инновационными способностями сталкивается с серьезными проблемами.

Следует отметить, что в 1998/1999 учебном году в системе высшего образования работало 1902 ученых с учеными степенями, что составляло 32,7% от общего числа преподавателей, тогда как в 2023/2024 учебном году этот показатель составил 4947 ученых (35,3% от общего числа преподавательского состава). То есть за 33 года независимости рост составил всего 2,6%. При этом число студентов за этот период увеличилось в 3,5 раза (с 69,3 тыс. до 214,4 тыс.). Общее число преподавателей увеличилось с 11 681 (2019/2020) до 13 989 (2023/2024), что составляет рост на 20%. За этот же период число совместителей увеличилось с 1179 до 1564. Число преподавателей с учеными степенями (кандидатов и докторов наук) увеличилось с 2939 до 4166 (42%). Доля женщин среди них увеличилась с 31,4% (923) до 50,7% (2112), что является показателем активного участия женщин в сфере образования.

Соотношение студентов и преподавателей снизилось с 20:1 (2019/2020) до 15:1 (2023/2024), что свидетельствует об улучшении условий обучения. Однако общее количество студентов снизилось с 229 626 до 214 435, что, вероятно, обусловлено другими факторами.

Между тем, система подготовки кадров с учеными степенями остается весьма тревожной. В последние годы прием в докторантуру (PhD) растет, но количество защищенных докторских диссертаций очень низкое. В 2023 году в аспирантуре учились 1166 человек, из

них 433 женщины (37%), 417 были приняты, 310 окончили аспирантуру, и только 24 (7,7% выпускников) защитили диссертации.

По научным направлениям экономика (301) и филология (179) составили более половины докторантов. Меньше внимания привлекли физика и математика (73), инженерия (59) и биология (70). Нет данных по ветеринарии, культурологии или архитектуре. Женщины составили 33% (138) соискателей, 27% (83) выпускников и 25% (6) защит. Только 7,7% выпускников защитили диссертации. Это говорит о несостоятельности научной системы, финансовых недостатках и методологических проблемах. С другой стороны, количество выпускников (310) меньше количества приема (417). Это связано со снижением эффективности или трудностями в проведении исследований.

В центре внимания находятся экономические и филологические направления, в то время как технические и естественные науки развиты меньше. Увеличение финансовой и методической поддержки защиты диссертаций, стимулирование развития технических и естественных наук с целью повышения их востребованности, изучение причин снижения эффективности выпуска докторантов, привлечение большего количества женщин в науку и обеспечение равных условий для их работы, реформирование системы докторантуры (PhD) для повышения качества образования и исследований остаются вопросами, требующими решения.

Ситуация в традиционной системе обучения в докторантуре также не очень обнадеживающая. В 2023 году в традиционной системе обучалось 95 докторантов, из них 27 женщин (28%), 49 были приняты, 11 окончили, и только 7 (63% выпускников) защитили диссертации. Более половины докторантов работают в области медицины (32 человека) и педагогики (16 человек). Менее активны были филология (10), экономика (5), физика и математика (6). По техническим, сельскохозяйственным, юридическим и ветеринарным специальностям информации нет или ее очень мало. Между тем, женщины составили 35% (17 человек) приема, 27% (3 человека) выпуска и 29% (2 человека) защит. Всего защитили диссертации 63% выпускников, но это очень мало по сравнению с общим числом выпускников (11). В традиционной системе технические и точные науки также менее развиты. В этой области следует больше внимания уделять усилению финансовой и методической поддержки докторантов, особенно по техническим специальностям, поощрению женщин к участию в научных исследованиях и обеспечению им равных условий, расследованию причин низкой защищенности диссертаций и реформированию научно-исследовательского процесса, развитию направлений точных и технических наук, созданию программ координации между научными и промышленными учреждениями для повышения значимости научных исследований.

В диссертации подчеркивается двустороннее влияние процессов внешней трудовой миграции на формирование и развитие национального человеческого капитала. Трудовая миграция в современных условиях стала неотъемлемой частью глобализационных процессов и оказывает заметное воздействие на формирование человеческого капитала как в странах, отправляющих рабочую силу, так и в государствах-реципиентах. Следует отметить, что миграция не только открывает новые возможности для работников, но и сопровождается целым рядом вызовов. С одной стороны, она способствует доступу к новым знаниям и технологиям, расширяет профессиональные навыки мигрантов и тем самым стимулирует инновационные

процессы через передачу опыта. Между тем, вместе с положительным эффектом формируются и риски: усиливается «утечка мозгов», углубляется социальное расслоение и возрастает зависимость национальной экономики от денежных переводов. Вместе с тем, именно от эффективности государственной политики зависит то, станет ли трудовая миграция фактором модернизации и прогресса либо усилит существующие дисбалансы. Следует подчеркнуть, что программы по интеграции и защите прав мигрантов, а также меры по превращению временной занятости за рубежом в долгосрочные вложения в образование, здравоохранение и предпринимательскую активность способны трансформировать миграционные потоки в ресурс устойчивого развития. Успешные примеры отдельных стран показывают, что разумное управление трудовой миграцией может превратить ее в инструмент устойчивого развития и укрепления человеческого потенциала на глобальном уровне.

Следует отметить, что вопросы развития человеческого капитала остаются дискуссионными в условиях ускоряющихся процессов глобализации, когда многие сферы выходят из-под контроля национальных государств и многие страны, особенно развивающиеся, не в состоянии контролировать рост человеческого капитала как самого ценного актива нации. Нарастающий процесс «утечки мозгов» постепенно парализует основы системы кадрового обеспечения приоритетных направлений национальной экономики. В последние годы в среднем ежедневно от 350 до 400 граждан Таджикистана становятся гражданами других государств, в основном Российской Федерации. Такая ситуация напоминает своеобразную «институциональную ловушку», возникшую в результате невнимания к институциональной среде воспроизводства и развития человеческого капитала.

С одной стороны, инфляция и экономические проблемы привели к миграции больших групп экономических субъектов, а с другой стороны, дефицит электроэнергии и социальное давление привели к тому, что многие компании и даже бизнес-менеджеры больше не хотят работать в Таджикистане. В настоящее время страна находится в фазе демографического окна и имеет молодую демографическую структуру. Этот период является хорошей возможностью для развития страны, но она сталкивается с проблемой безработицы, особенно среди образованной молодежи, которая является одним из основных факторов миграции. Миграция молодых кадров на данный момент означает потерю хорошей возможности для развития и своего рода угрозу будущему. Сальдо миграции из Таджикистана в последние два десятилетия было отрицательным и в 2022 году составило около 350 тысяч человек. Отрицательная тенденция миграционного баланса за два десятилетия, и особенно в последние годы, является одним из факторов, влияющих на снижение темпов роста населения Таджикистана и потерю капитала молодых и образованных людей.

Миграция включает миграцию человеческого капитала и финансовых ресурсов или миграцию активов, на которые влияют различные факторы, такие как доходы, благосостояние и заработная плата, будущие перспективы, социальные и культурные предпочтения, окружающая среда, индивидуальные возможности и др. Конечно, перевод денег мигрантов – одно из главных преимуществ трудовой миграции.

Следует отметить, что миграция человеческого капитала не ограничивается физическим перемещением человеческого капитала. Миграция может способствовать виртуальной миграции, влияя на внутренние и внешние условия окружающей среды, а также на внутренние желания. Это означает, что некоторые или все его знания и навыки применяются, где

там, где он сам физически не присутствует. В настоящее время, когда стало доступно больше возможностей для удаленной работы, виртуальная миграция стала одним из самых серьезных вариантов миграции для тех, кто не может физически мигрировать по разным причинам или тех, кто находится на грани физической миграции. Вышеизложенное свидетельствует о том, что для Таджикистана жизненно важно новое понимание методологических положений теории миграции.

В диссертации отмечается, что система развития человеческого капитала в промышленных предприятиях страны должна быть реализована таким образом, чтобы обеспечить привлечение специалистов, с одной стороны, и, с другой стороны, способствовать развитию их инновационного потенциала. Важно, чтобы промышленные предприятия страны пересмотрели эффективность методов управления человеческим капиталом.

В диссертации проведен институциональный анализ развития человеческого капитала на промышленных предприятиях страны. В институциональном понимании развитие человеческого капитала на уровне промышленных предприятий обусловлено влиянием фундаментальных знаний, организационной культуры и управленческой структуры. Установлено, что эти факторы имеют непосредственное влияние на уровень образования, поведения и конкурентоспособность персонала предприятий. Исходя из этого, целесообразным представляется эконометрическое измерение этих факторов в рамках их влияния на уровень развития человеческого капитала предприятий.

Статистическую выборку исследования составили менеджеры и специалисты общей численностью 60 человек. Коэффициент надежности опросника рассчитан с использованием метода Альфа-Кронбаха и составляет 0,84%, что свидетельствует о достоверности опроса. Исходя из того, что работаем с выборками от двух самостоятельных слоев (менеджеров и экспертов), проблема приобретает дедуктивный характер, а суждения – форму статистических гипотез. Учитывая, что переменная опроса считается одной, единственной, самым оптимальным тестом для проверки вопросов была признана критерия Хи-квадрат, поэтому все опросы были проверены с помощью данного теста. Результаты этих тестов на базе структурных, поведенческих и фундаментальных параметров представлены нами табл. 3.

Поскольку наблюдаемый Хи-квадрат составляет $X_{20}=112,32$ со степенью свободы $D=4$, а это больше, чем Хи-квадрат графика - $X_{2C}=2,54$, поэтому можно заключить, что тест Хи-квадрат на уровне Алфы 1% считается значимым. Иными словами, можно говорить, что выявленные различные (структурные, организационные и фундаментальные) факторы институционально влияют на развитие человеческого капитала.

Анализ показал, что факторы акцент на рабочий настрой, навыки и непрерывное обучения имеют наибольшее значение, а наименьшие значение приходится на защиту от рисков и ориентированное на знание обучение. Поскольку наблюдаемый Хи-квадрат составляет $X_{20}=208,26$ со степенью свободы $D=4$, а это больше, чем Хи-квадрат графика - $X_{2C}=2,54$, поэтому можно заключить, что тест Хи-квадрат на уровне Алфы 1% считается значимым. Учитывая значение статистики X^2 (17,94), а также уровень значимости (0,023) можно заключить, что тест считается значимым, и между среднее тройственных компонентов существует значимое различие. Поэтому

можно их сгруппировать с помощью теста Фридмана. Полученные результаты представлены в табл. 4.

Таблица 3

Сумма результатов теста X_2 и коэффициента соответствия показателей в структурном, поведенческом и фундаментальном параметрах

I	II	III	IV	V
Структурная	Использование методов развития стратегического мышления	62,333	70%	22
	Учебное программирование с учетом перспективы и будущими потребностями	55,167	83%	1
	Многоцелевой системы обучения	51,167	67%	10
	Упор системы обучения на практику	49,22	67%	7
	Самоконтроль в организации	40,167	63%	15
	Учебное программирование стратегическим подходом	38,667	62%	6
	Использование комплексной системы научного воспитания	36,167	60%	23
	Использование динамичной системы обучения	33,2	59%	4
	Использование автоматической и разнообразной структуры	32,5	59%	1
	Системы участия при принятии решений	30,667	57%	12
	Система самоконтроля	208	50%	17
	Поддержка системы компенсирования	16,667	45%	13
	Компенсация на основе действий	11733	40%	16
	Рискованность	10,53	37%	18
	Распределение информации и знаний в организации	8,933	86%	14
Поведенческая	Акцент на рабочий настрой	52,833	67%	34
	Акцент на человеческие навыки	48,5	66%	36
	Непрерывное обучение	44,167	64%	32
	Непрекращающееся обучение менеджеров	40,167	63%	30
	Развитие самопознание	39,867	62%	45
	Использование опытных наставников	38	61%	27
	Самостоятельность персонала	37,83	61%	36
	Использование чувства значимости в организации	21,2	50%	41

Продолжение таблицы 3

	Ориентированная на знание коробка обучения	19,467	48%	33
Фундаментальная (окружающая среда)	Законодательная поддержка системы обучения	71,167	73%	52
	Поддержка творческой культуры	57	69%	56
	Пропаганда креативных идей и теорий	50,667	67%	66
	Культура поддержки командной работы	43,5	64%	63
	Акцент организации на использование веселой атмосферы	43,167	64%	77

	Расцвет альтруистической культуры в организации	42,167	64%	61
	Уважение к праву выбора у сотрудников	41,73	97%	72
	Свободный обмен информации	37,833	62%	65
	Акцент на возвышенность общественных ценностей	35,3	60%	60
	Акцент на доверительные отношения	34,5	73%	79
	Поддержка научного обучения	34,4	58%	58
	Поддержка новаторства	31,467	57%	57
	Поддержка компетентности	29,676	55%	62
	Культура поддержки учащегося	27,067	54%	55
	Соответствующая культура выражения мнения	56,167	53%	67
	Культура опирающая на действия	25,667	53%	64
	Использование возможностей страны для воспитания персонала	24,667	53%	73
	Использование возможностей других институтов для конкурентоспособности	24,4	52%	67
	Установление связей между рабочей средой и семьи	24,3	52%	75
	Акцент администрации на профессионализм персонала	18,53	47%	78

Примечание: I - исходная переменная; II - показатели; III - X2; IV - коэффициенты соответствия; V – рейтинг.

Полученные результаты говорят о том, что согласно ответам респондентов, структурный параметр со среднего значения 4,38 занимает первое место, за ним следует параметр окружающей среды (4,08), третье место занимает поведенческий параметр. Поскольку значение Sig для переменных образования, воспитания и конкурентоспособности считается низким, гипотеза Н0 отвергается по всем трем параметрам. Безусловно, все рассматриваемые факторы взаимодействуют друг с другом. Их взаимодействие определяет качеству институтов формирования человеческого капитала на предприятиях.

Таблица 4

**Группировка институциональных параметров
развития человеческого капитала**

Группирование параметров		
Параметры	Среднее значение	Рейтинг
Структура	4,38	1
Окружающая среда (фундамент)	4,08	2
Поведение	3,36	3

Полученные результаты свидетельствуют о следующем:

- структура считается одним из факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов. Поэтому использование стратегического планирования с институциональным подходом, моделирование и организация системы образования на основе гибкой структуры организации позволяют повысить потенциал человеческого капитала и усилить мотивацию удержания специалистов на предприятии.

– поведенческие параметры являются одним из влияющих факторов развития человеческих ресурсов. Необходимо принять меры по созданию тренингов, связанных с техническими, человеческими и когнитивными навыками, а также использования социальных процессов (переподготовка сотрудников, тренеров, ознакомление новых сотрудников и тренеров с ценностями организации).

- окружающая среда является одним из факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов при институциональном подходе. Социальная, культурная, научная и производственная среда внутри предприятия оказывает большое влияние на моральное состояние и мотивацию сотрудников. Формирование человеческого капитала предприятия зависит от влияния упомянутых факторов. Это может иметь как положительный, так и отрицательный эффект, который проявится в долгосрочной перспективе.

В диссертации отмечается, что эффективность использования человеческого капитала тесно связана с его интеллектуальной ценностью (IQ). Мы рассматриваем влияние формирования стратегической стоимости человеческого капитала на производительность человеческих ресурсов через опосредующую роль профессионального благополучия работников. Вторичные цели состоят в том, чтобы изучить влияние переменных на позитивное организационное отношение, профессиональную самооценку, автономию, целеустремленность, профессиональное и служебное продвижение, профессиональную командную работу, инновации и производительность человеческих ресурсов.

Теоретическая основа и концептуальная модель исследования переменных, связанных с эффективностью человеческих ресурсов, включает следующие компоненты: способности, восприятие и познание, мотивация, организационная поддержка, обратная связь, достоверность и совместимость. В качестве опосредующей переменной профессионального благополучия по модели Шнайдера (1991) включены компоненты позитивных организационных отношений, профессионального самосознания, трудовой автономии, целеустремленности, доминирования над окружением и развития карьеры. А для независимой переменной создания стратегической стоимости человеческого капитала – компоненты тимбилдинга, инноваций и услуг.

Ниже представлены операционная модель и процесс индексации независимых, зависимых и опосредующих переменных исследования, основанных на теоретической основе исследования (рис. 3).

Как упоминалось выше, для измерения и анализа данных данного исследования использовался стандартный вопросник, который включает в себя следующие пункты:

1. Установление стратегической ценности человеческого капитала. Здесь, как мы отмечали выше, используется модель Шнайдера. Масштаб создания стратегической ценности человеческого капитала рассчитывается с помощью 12-балльной оценки по трем направлениям: индивидуальной, организационной и социальной сферам на основе пятишкальной оценки: от «категорически не согласен» до «полностью согласен».

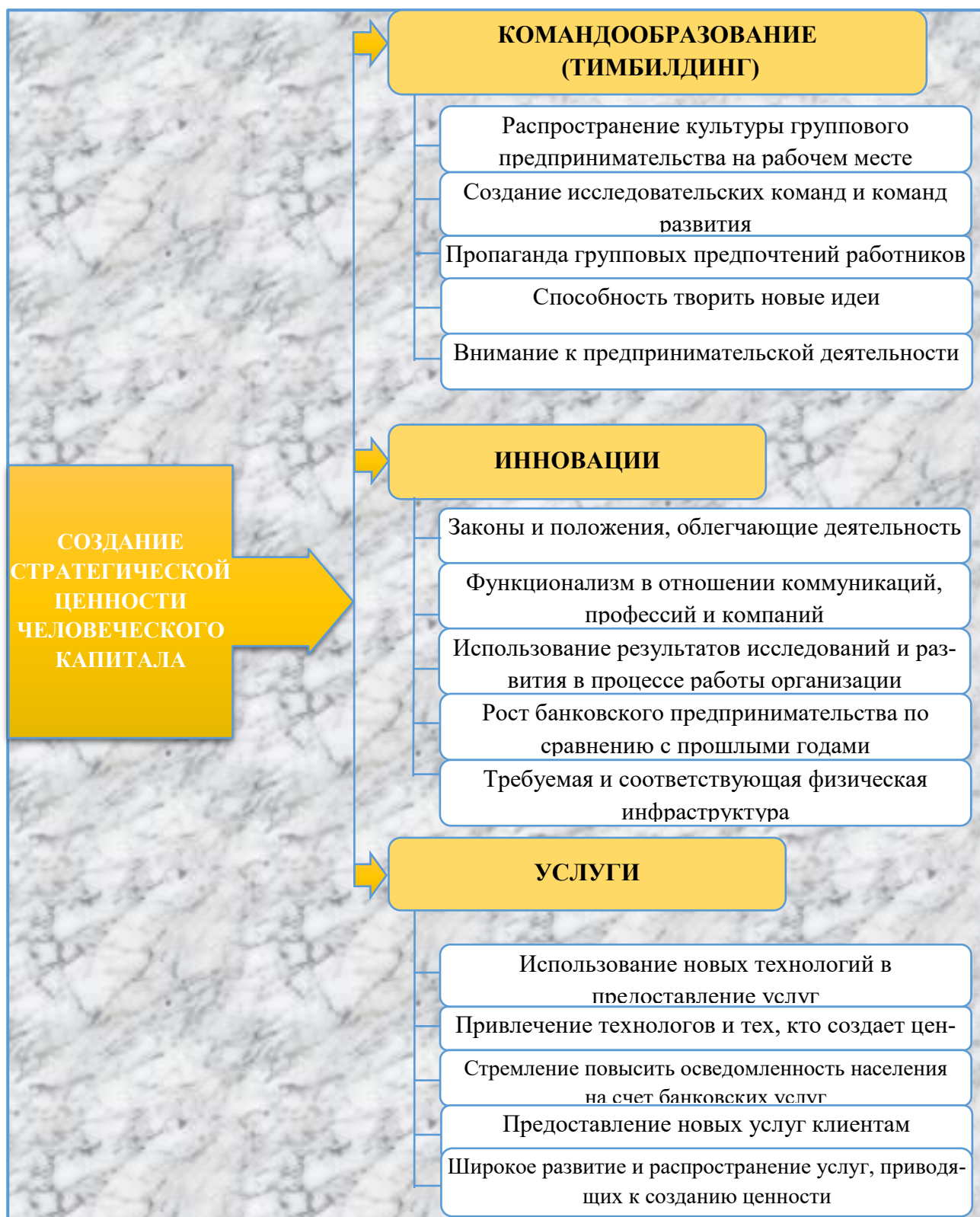


Рис. 3. Операционная модель создания стратегической ценности человеческого капитала
Разработано автором

2. Профессиональное развитие человеческих ресурсов. Шкала профессионального развития состоит из 15 пунктов, из которых 3 относятся к переменной положительных организационных отношений; 2 – профессиональное самосознание; 3 – самостоятельность (автономность) в работе; 2 – целеустремленность; 3 – доминирование в окружении; 2 – карьерный рост.

3) Производительность человеческого потенциала. Вопросы, связанные с производительностью человеческого потенциала, были выбраны из известных опросников и использованы в рамках пяти компонентов Лейкарта.

Для демонстрации нормальности или ненормальности распределения переменных был использован тест Колмогорова-Смирнова (К-С). Анализ показал, что все рассматриваемые переменные находятся в норме. Прежде чем приступить к тестированию структурной модели, была подготовлена корреляционная матрица переменных для анализа взаимосвязи между переменными. С учетом этого самая большая величина значимости приходится на влияние стратегического создания стоимости человеческого капитала на автономность или самостоятельность в работе (0,92), которая является значимой на уровне 0,05. Также в табл. 5 приведены коэффициенты прямого воздействия, t-статистика и уровень значимости по каждой траектории.

Таблица 5

Расчет коэффициентов прямого воздействия

I	II	III	IV	V	VI
Положительные организационные связи	на	Производительность человеческого потенциала	4,64	0,40	0,00
Профессиональное самовосприятие	на	Производительность человеческого потенциала	3,97	0,31	0,00
Автономность в работе	на	Производительность человеческого потенциала	12,15	0,43	0,00
Профессиональная целеустремленность	на	Производительность человеческого потенциала	10,41	0,65	0,00
Доминирование над окружающими	на	Производительность человеческого потенциала	10,42	0,27	0,00
Карьерный рост	на	Производительность человеческого потенциала	13,13	0,40	0,00
Стратегическое создание стоимости человеческого капитала	на	Положительные организационные связи	11,82	0,86	0,00
	на	Профессиональное самовосприятие	12,04	0,82	0,00
	на	Автономность в работе	13,35	0,92	0,00
	на	Профессиональная целеустремленность	10,67	0,73	0,00
	на	Доминирование над окружающими	13,11	0,90	0,00
	на	Карьерный рост	11,36	0,80	0,00
Общее воздействие			34,44	0,12	0,01
Примечание: I - переменная; II - воздействие; III - переменная; IV - t-статистика; V - коэффициент траектории; VI - уровень значимости/					

Анализ показал, что с увеличением положительных организационных отношений на одну единицу, производительность человеческого потенциала работников этих организаций увеличится на 0,60 пунктов. Также, учитывая рассчитанные выше коэффициенты можно сказать, что профессиональное самовосприятие этих работников влияет на указанный показатель на уровне

0,31; самостоятельность или автономия работников на 0,43; профессиональная целеустремленность – 0,65; доминирование – 0,27; а карьерный рост – 0,40.

При этом, косвенное воздействие стратегического создания стоимости человеческого капитала на производительность человеческого потенциала через посредническую роль профессионального благополучия показал, что, поскольку значение полученной t-статистики больше 1,96 и значимо на уровне 0,001, можно подытоживать, что это воздействие является положительным. Исходя из общего воздействия профессиональное благополучие обуславливает увеличение влияния стратегического создания стоимости человеческого капитала на производительность человеческого потенциала на 12,0%.

Таким образом, в результате проверки предложенных гипотез было установлено, что все основные и второстепенные гипотезы подтвердились, а также установлено, что компонент профессионального благополучия увеличивает влияние установления стратегической ценности человеческого капитала на производительность труда в пределах 12,0%. Следует сказать, что на производительность человеческого капитала могут влиять многие факторы. С другой стороны, исходя из того, что сотрудники исследуемых организаций обеспокоены высокими ежедневными затратами на удовлетворение своих потребностей, профессиональное благополучие может стать фактором, способствующим реализации личных потребностей сотрудника и заставить его вкладывать все свои силы на повышение производительности труда. В целом, рост стоимости человеческого капитала обеспечивает привлечение и удержание трудовых ресурсов на отечественных предприятиях и обуславливает сокращение процесса «утечки мозгов».

В работе особое внимание уделено проблемам снижения «утечки мозгов» с учетом развития процессов «циркуляции мозгов». Поскольку в условиях нарастания внешней трудовой миграцией отток квалифицированных кадров представляется неизбежным, целесообразным выступает принятие институциональных мер, способствующих их удержанию. Институциональный механизм регулирования процессов внешней трудовой миграции с учетом сохранения национального человеческого капитала представляет собой систему принципов, методов и рычагов воздействия на поведения мигрантов, направленных на снижение отрицательного воздействия оттока квалифицированных кадров (рис. 4).

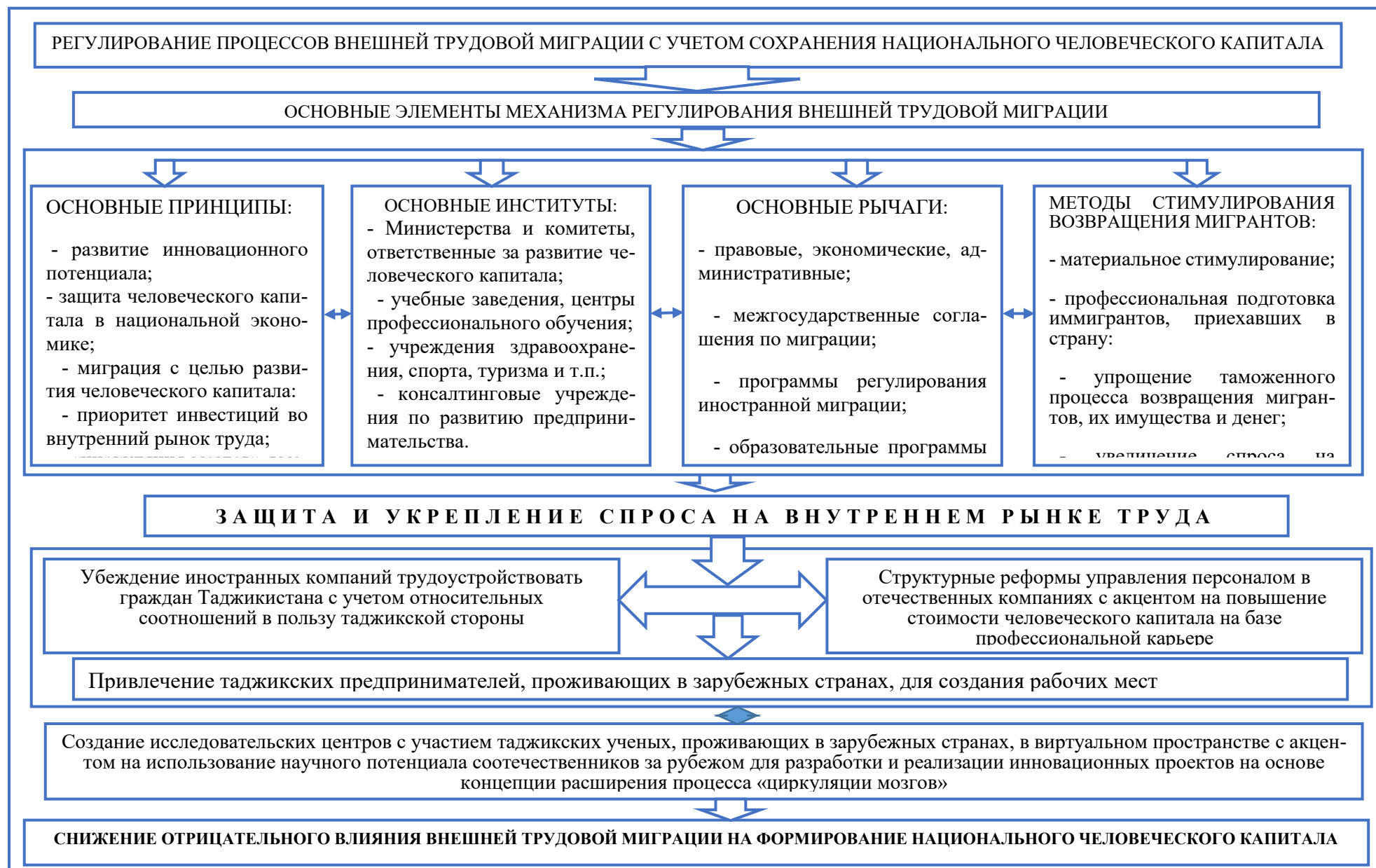


Рис. 4. Механизм снижения «утечки мозгов» (разработано автором)

Для противодействия этому правительство и международные партнеры принимают ряд мер, направленных на создание стимулов для удержания и возвращения кадров. Так, в государственном и частном секторах развиваются программы трудоустройства с конкурентоспособной заработной платой. Например, в рамках Национальной стратегии развития до 2030 года выделяются средства на модернизацию инфраструктуры и создание рабочих мест в перспективных секторах, таких как сельское хозяйство, энергетика и ИТ. Вводятся гранты и льготные кредиты для молодых специалистов на открытие бизнеса, что снижает зависимость от трудовой миграции. Укрепляется сотрудничество с вузами и международными организациями (например, проектами Erasmus+ и Всемирным банком) для повышения качества высшего образования.

Создаются центры переподготовки кадров и ИТ-академии, где специалисты могут приобретать современные навыки, не выезжая за границу. Однако вызовы остаются: ограниченные бюджеты, конкуренция с зарплатами в России и ЕС, бюрократические препоны тормозят прогресс. Для устойчивого результата необходима координация усилий государства, бизнеса и международных доноров, ориентация на создание экосистемы, в которой таланты могут развиваться и реализовываться, не покидая страну. Задача государства в этом процессе - защищать, регулировать и контролировать процессы формирования и развития человеческого капитала в соответствии с национальными интересами страны. Именно государство должно объединять все ресурсы формального и неформального характера ради единой цели и направления.

В диссертации отмечается, что одной из важнейших задач образовательного комплекса как основной институциональной структуры является повышение эффективности интеграции науки, производства и рынка труда, а также развитие международного сотрудничества в сфере образования. Основными формами международного научно-технического сотрудничества являются совместные исследовательские и образовательные программы, прямые инвестиции в развитие передовых отраслей промышленности, передача технологий, лицензирование и патентование, перемещение интеллектуального капитала между странами, экспорт и импорт качественной продукции, создание совместных предприятий, а также образовательные франшизы. Из перечисленных форм международного сотрудничества институциональные структуры активно используют международные совместные программы и передачу производственных и образовательных дисциплин. Эффективность совместных международных научно-технических и образовательных программ заключается в том, что они позволяют: получать дополнительные средства для финансирования научно-исследовательских и образовательных мероприятий; обеспечивать доступ к новым технологиям исследований, обучения, управления и оборудования, информационным ресурсам; улучшать материальную базу отечественных вузов; привлечение таджикских преподавателей и исследователей к международным сетям научных коммуникаций формального и неформального характера (поездки на конференции и стажировки, дружеские контакты, обмен лекторами и исследователями и т.д.); формирование элементов современного сетевого общества; упорядочение миграции

интеллектуального капитала (мозгового потока); изучение практического опыта зарубежных вузов в адаптации к радикально изменившейся экономической, технологической и культурной среде и т.п.

В диссертации отмечается, что развитие информационных, коммуникационных и компьютерных технологий создало благоприятные условия для появления и внедрения новых образовательных технологий, которые широко используются в жизни. Влияние цифровых технологий является серьезной проблемой в экономической, политической, социальной и научной областях современной эпохи, которая глубоко повлияла на университеты и изменила повседневную жизнь студентов и сотрудников университетов. Революция в методах обучения и достижения этой технологии включают в себя обучение, новые области научной деятельности, мощные инструменты создания и обмена знаниями, а также новые способы взаимодействия исследователей и общества.

Следует отметить, что современные тенденции цифровизации всё в большей степени затрагивают систему высшего образования. Для того чтобы университеты оставались конкурентоспособными, им требуется адаптировать свои модели управления, используя данные и ориентируясь на запросы студентов и рынка труда. Между тем, влияние новых технологий ощущается не только в образовательной сфере. Практика показывает, что облачные вычисления, искусственный интеллект, анализ больших данных, блокчейн и социальные платформы становятся частью повседневной деятельности различных организаций.

Вместе с тем, использование таких технологий в высшей школе имеет особое значение. Университеты способны превратиться в центры генерации знаний и инноваций, если они выстроят внутреннюю цифровую инфраструктуру и создадут условия для её эффективного функционирования. Другими словами, речь идёт о формировании экосистемы, где процессы создания, обработки и передачи цифровой информации обеспечивают подготовку кадров нового уровня.

Следует подчеркнуть, что развитие цифровой экономики невозможно без укрепления институциональных основ. В Таджикистане уже сформирована определённая правовая база, включающая законы об электронной коммерции, защите персональных данных и кибербезопасности. Между тем, для успешной цифровой трансформации требуется не только законодательное регулирование, но и повышение цифровой грамотности населения, расширение интернет-покрытия, внедрение современных технологий связи. Эти компоненты можно разделить на несколько основных категорий, каждая из которых играет важную роль в функционировании цифровой экосистемы и оказывает непосредственное влияние на развитие человеческого капитала (таблица 1).

Таблица 6. - Структурные компоненты цифровой инфраструктуры

КОМПОНЕНТЫ	ХАРАКТЕРИСТИКА
АППАРАТНЫЕ КОМПОНЕНТЫ	- серверы и дата-центры: физические устройства для хранения и обработки данных; - сети передачи данных: оборудование для обеспечения связи (маршрутизаторы, коммутаторы, оптоволоконные кабели и т.д.); - телекоммуникационное оборудование: вышки сотовой связи, спутники, антенны.
ПРОГРАММНЫЕ КОМПОНЕНТЫ	- операционные системы: программное обеспечение, управляющее аппаратными ресурсами; - приложения и платформы: программы для выполнения конкретных задач (образовательные платформы, системы электронного правительства, CRM-системы и т.д.); - базы данных: системы для хранения и управления структурированной информацией (SQL, NoSQL).
СЕТЕВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	- интернет: Глобальная сеть, обеспечивающая доступ к информации и услугам; - локальные сети (LAN) и глобальные сети (WAN): Сети для передачи данных внутри организаций и между ними; - 5G и другие технологии связи: Высокоскоростные сети для передачи больших объемов данных.
ДААННЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ	- большие данные (Big Data): Массивы структурированных и неструктурированных данных; - Открытые данные: публично доступные данные, используемые для анализа и разработки решений; - Искусственный интеллект и машинное обучение: Технологии для анализа данных и автоматизации процессов;
КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ	- системы защиты данных: шифрование, антивирусы, брандмауэры; - мониторинг и управление рисками: инструменты для предотвращения кибератак и утечек информации;
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЦИФРОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ	- обучение и образование: программы для повышения цифровой грамотности населения; - пользователи: конечные потребители цифровых услуг, чьи навыки определяют эффективность использования технологий.
ПРАВОВЫЕ И РЕГУЛЯТОРНЫЕ	- законы и нормативные акты: регулирование цифровой сферы (законы о защите данных, кибербезопасности, электронной коммерции); - стандарты и сертификации: обеспечение совместимости и качества цифровых решений.
ЭКОСИСТЕМА ЦИФРОВЫХ УСЛУГ	- электронное правительство: услуги для граждан и бизнеса, предоставляемые через цифровые платформы; - финансовые технологии (Fintech): цифровые платежи, онлайн-банкинг, криптовалюты; - образовательные и медицинские платформы: онлайн-обучение, телемедицина, электронные карты пациентов.
ИНФРАСТРУКТУРА ИНТЕРНЕТА ВЕЩЕЙ (IIOT)	- умные устройства: датчики, сенсоры, подключенные к сети; - платформы для управления IIOT: системы для сбора и анализа данных с устройств; - приложения IIOT: решения для умных городов, сельского хозяйства, промышленности и т.д.
ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ ИНФРАСТРУКТУРА	- электроснабжение: обеспечение стабильного энергоснабжения для цифровых систем; - энергоэффективные технологии: решения для снижения энергопотребления дата-центров и сетей;

Составлено автором

Вместе с тем, важную роль играют институты управления и специализированные структуры. Министерство развития информационных технологий и коммуникаций координирует основные направления цифровой политики, тогда как инновационные центры и технопарки становятся площадками для поддержки стартапов и IT-проектов. Следует отметить, что расширение электронного правительства позволило гражданам получать государственные услуги онлайн, что повысило прозрачность и удобство взаимодействия с органами власти.

Между тем, развитие цифровой экономики страны невозможно в изоляции. Международное сотрудничество и участие в региональных инициативах, таких как «Цифровой Шёлковый путь», создают условия для привлечения инвестиций, обмена опытом и интеграции в глобальную цифровую систему. Важным элементом институциональных основ является и система образования: подготовка специалистов в университетах и колледжах, развитие цифровых навыков у широких слоёв населения, а также поддержка исследований в области цифровых технологий. Следует подчеркнуть, что всё это формирует кадровый потенциал, без которого невозможно обеспечить устойчивое развитие цифровой экономики. Вместе с тем, нельзя недооценивать значение финансовых ресурсов. Государственное финансирование и привлечение частных инвестиций позволяют укрепить цифровую инфраструктуру, что, в свою очередь, делает возможным эффективное использование человеческого капитала в новых условиях.

Создание благоприятного инвестиционного климата и предоставление грантов для стартапов и малого бизнеса стимулируют рост IT-сектора. Кибербезопасность и защита данных также являются критически важными элементами, так как они обеспечивают доверие к цифровым услугам. Разработка национальной стратегии кибербезопасности и создание центров реагирования на киберугрозы помогают защитить критически важную инфраструктуру и данные граждан.

Социальные и культурные аспекты, такие как инклюзивность и формирование цифровой культуры, также важны для успешной цифровой трансформации. Обеспечение доступа к цифровым услугам для всех слоёв населения, включая людей с ограниченными возможностями, и формирование общественного сознания, ориентированного на использование цифровых технологий, способствуют более равномерному и устойчивому развитию.

Таким образом, институциональные основы развития цифровой экономики в Таджикистане находятся в стадии активного формирования. Следует отметить, что укрепление законодательной базы, развитие инфраструктуры, повышение цифровой грамотности и расширение международного сотрудничества формируют предпосылки для успешной цифровой трансформации. Это создаёт условия не только для интеграции в глобальную цифровую экономику, но и для обеспечения устойчивого экономического роста, повышения качества жизни населения и укрепления конкурентоспособности страны на международной арене [2, С.40].

Между тем, развитие цифровой экономики в Республике Таджикистан, несмотря на достигнутый прогресс, сталкивается с рядом серьёзных проблем и

вызовов. Одним из ключевых ограничений остаётся недостаточный уровень развития цифровой инфраструктуры, особенно в сельских и горных районах. Во многих населённых пунктах до сих пор отсутствует стабильный доступ к сети Интернет, что существенно ограничивает возможности внедрения цифровых услуг. Даже в городских центрах качество связи и скорость интернета часто оставляют желать лучшего, что затрудняет использование современных платформ и приложений. Вместе с тем, важным вызовом является низкий уровень цифровой грамотности населения. Значительная часть граждан, особенно в сельской местности, не обладает необходимыми навыками для полноценного использования цифровых технологий. Это создаёт барьеры для внедрения электронных государственных услуг, онлайн-образования и цифровых сервисов. Следует подчеркнуть, что недостаток квалифицированных IT-специалистов сдерживает развитие местных технологических компаний и стартапов. Образовательные учреждения не всегда успевают адаптироваться к быстро меняющимся требованиям цифровой экономики, что усиливает проблему дефицита кадров в высокотехнологичных отраслях [15, С.220].

Между тем, нельзя обойти вниманием и финансовые ограничения. Развитие цифровой инфраструктуры требует значительных инвестиций, которые в условиях ограниченного бюджета оказываются труднодоступными. Это обстоятельство замедляет темпы цифровой трансформации и требует поиска дополнительных источников финансирования, включая международные программы и государственно-частное партнёрство.

Привлечение частных инвестиций затруднено из-за недостаточно благоприятного инвестиционного климата и рисков, связанных с нестабильностью в регионе. Кроме того, малый и средний бизнес часто не имеет достаточных ресурсов для внедрения цифровых технологий, что замедляет их развитие и конкурентоспособность.

Кибербезопасность представляет собой еще одну серьезную проблему. С ростом цифровизации увеличиваются риски кибератак, утечек данных и мошенничества. Таджикистан пока не обладает достаточными ресурсами и expertise для эффективного противодействия этим угрозам. Отсутствие четкой национальной стратегии кибербезопасности и недостаток специалистов в этой области делают страну уязвимой для цифровых угроз.

Следует отметить, что отсутствие чётких правил и стандартов формирует для бизнеса и инвесторов ситуацию неопределённости, что в конечном итоге замедляет процесс цифровизации. Между тем, значительное влияние оказывают и социальные, а также культурные барьеры. Недоверие к цифровым технологиям, особенно характерное для старшего поколения, объясняется как недостатком знаний, так и опасениями, связанными с безопасностью и конфиденциальностью данных [14].

Вместе с тем, специфика традиционного общества приводит к тому, что внедрение цифровых решений нередко встречает сопротивление со стороны консервативных групп. Это делает необходимым проведение разъяснительной ра-

боты и повышение уровня цифровой грамотности населения. Следует подчеркнуть, что определённые объективные трудности связаны и с географическими, и с экономическими особенностями Таджикистана. Горный рельеф, относительно низкий уровень экономического развития и ограниченные ресурсы осложняют процесс цифровизации. При этом обеспечение равного доступа к цифровым услугам для всех регионов страны требует дополнительных усилий, комплексного подхода и значительных материальных вложений [36].

В диссертации отмечается, что цифровая экономика, пронизанная искусственным интеллектом, большими данными и интернетом вещей, кардинально меняет представление о человеческом капитале. Скорость технологических изменений сегодня так высока, что профессиональные знания устаревают быстрее, чем успевают обновляться учебные программы. Автоматизация постепенно вытесняет рутинные задачи, делая востребованными навыки, которые невозможно алгоритмизировать: креативность, критическое мышление, способность к междисциплинарному синтезу. Одновременно глобализация и переход на удалённые форматы работы стирают географические границы, превращая мировой рынок труда в арену жёсткой конкуренции за таланты. В этой реальности данные становятся новой валютой, а умение анализировать информацию, управлять цифровыми инструментами и обеспечивать кибербезопасность превращается в базовую грамотность, без которой невозможно оставаться конкурентоспособным.

Однако адаптация к этим условиям требует не только технических компетенций. Эмоциональный интеллект, навыки коммуникации в виртуальных командах и способность к непрерывному обучению выходят на первый план. Люди учатся сочетать IT-экспертизу с *soft skills*, а образовательные системы перестраиваются, предлагая короткие курсы, микростепени и онлайн-платформы, которые позволяют осваивать знания в режиме реального времени. Гиг-экономика и проектная занятость создают возможности для гибкой карьеры, где AI-алгоритмы подсказывают индивидуальные траектории развития, а метавселенные и цифровые двойники открывают новые способы взаимодействия и обучения.

Но за этими перспективами скрываются серьёзные вызовы. Цифровое неравенство разделяет общество на тех, кто успевает за технологиями, и тех, кто остаётся за бортом из-за отсутствия доступа к интернету или образовательным ресурсам. Профессии, связанные с рутинным трудом, исчезают, оставляя миллионы людей перед необходимостью кардинальной переквалификации. Психологическое давление, вызванное необходимостью постоянного самообновления, порождает стресс и выгорание, а этические вопросы - от защиты персональных данных до алгоритмической дискриминации - требуют переосмысления норм взаимодействия человека и машины.

Институты, от государства до бизнеса, ищут ответы на эти вызовы. Компании инвестируют в корпоративные университеты и программы переобучения, понимая, что человеческий капитал остаётся главным активом даже в эпоху роботов. Образовательные системы постепенно отходят от жёсткой привязки к дипломам, фокусируясь на конкретных компетенциях и интеграции STEM-дисциплин с гуманитарными знаниями. Государства разрабатывают стратегии вроде

EU Digital Compass, чтобы обеспечить цифровую инфраструктуру и поддержать граждан в переходный период.

Будущее, по всей видимости, будет определяться симбиозом человеческого и искусственного интеллекта: машины возьмут на себя выполнение шаблонных операций, а люди сосредоточатся на стратегии, творчестве и управлении сложными социальными процессами. Однако успех этого симбиоза зависит от способности общества сохранять человекоцентричность - развивать не только «жесткие» навыки, но и эмпатию, этическое мышление, способность к сотрудничеству. В конечном итоге, цифровая экономика - это не история о замене людей технологиями, а вызов переосмыслить ценность человеческого потенциала в мире, где машины становятся партнёрами, а не соперниками.

В диссертации отмечается, что цифровые технологии в XXI веке стали неотъемлемым драйвером трансформации человеческого капитала, переопределяя подходы к образованию, профессиональному развитию и взаимодействию на рынке труда. Их влияние охватывает все аспекты формирования и применения человеческого потенциала: от доступа к знаниям через онлайн-платформы до создания принципиально новых профессий, требующих цифровой грамотности. С одной стороны, технологии открывают беспрецедентные возможности - устраняют географические барьеры в обучении, автоматизируют рутинные задачи, позволяют сосредоточиться на творческих и управленческих компетенциях, обеспечивают индивидуальный подход к развитию навыков с помощью алгоритмов искусственного интеллекта. С другой стороны, они создают вызовы: растущий разрыв между «цифровыми аборигенами» и теми, кто не успевает адаптироваться к темпам изменений; риски автоматизации, угрожающие традиционным профессиям; этические вопросы, связанные со сбором данных и цифровым неравенством. Пандемия COVID-19 стала движущей силой этих процессов, ускорив внедрение удаленной работы, цифровых инструментов и цифрового обучения, что особенно проявилось в развивающихся странах. Однако главным вопросом остается то, как превратить технологический прогресс в инклюзивный источник роста человеческого капитала, а не в источник новых социальных ошибок. Успех будет зависеть от синтеза государственных стратегий, корпоративных инициатив и индивидуальной приверженности непрерывному обучению, что определит конкурентоспособность обществ в эпоху цифровой революции.

Таким образом, совершенствование механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики представляет собой процесс реализации эффективных мер с использованием различных инструментов институциональной школы управления экономическими и социальными процессами, главной основой которой являются положения системного подхода к воспроизводству и эффективному использованию национального человеческого капитала. Эффективность внедрения предлагаемых методов и механизмов в целом позволит создать новую институциональную среду воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала, что будет эффективно способствовать достижению стратегических целей развития национальной экономики в долгосрочной перспективе.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

А) Основные научные результаты диссертации

1. В современных условиях инновационное развитие национальной экономики в значительной степени связывается с формированием и развитием качественного человеческого капитала. В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года развитие человеческого капитала считается основным фактором устойчивого развития, эффективность которого должна определять своевременность и результативность реализации стратегических целей развития. Республика Таджикистан. В современных условиях экономического развития важно понимать главную роль человеческого капитала. Причина этой роли в том, что возможности использования всех ресурсов не безграничны. [5-М; 7-М].

2. Управление развитием человеческого капитала представляет собой специфическую, территориально обособленную систему управления социально-экономическими институтами. При этом следует иметь в виду, что профессиональные знания и умения, квалификация работников являются основным фактором формирования качественной составляющей человеческого капитала, и именно система профессионального образования и обучения должна стать практическим инструментом механизма формирования инновационных качеств человеческого капитала. [2-М; 5-М; 8-М.]

3. Эффективное взаимодействие основных институтов развития человеческого капитала выступает не только залогом обеспечения качественного формирования и развития человеческого капитала, но и ключевым условием его сохранения для национальной экономики. При этом, в целях достижения стратегических параметров развития человеческого капитала на уровне национальной экономики важным представляется обеспечения поступательного увеличения инвестиционных вложений в развитии основных институтов формирования человеческого капитала. [1-М; 2-М; 8-М; 10-М].

4. Для объяснения параметров формирования качественного человеческого капитала институциональные рамки его формирования являются наиболее подходящими инструментами. На базе инструментов анализа институциональной теории более детально можно измерить качественные характеристики развития человеческого капитала на уровне отдельных предприятий, регионов и национальной экономики. Последнее позволяет адаптировать конечные цели механизма воспроизводства человеческого капитала к стратегическим целям развития национальной экономики. При этом, следует учесть, что развитие человеческого капитала в современных условиях требует поступательного увеличения инвестиции в непрерывное образование [5-М; 2-М].

5. Теория и методология формирования и развития национального человеческого капитала не исключает возможность использования инструментов повышения стоимости человеческого капитала в процессе трудовой миграции. Целесообразным представляет эффективное использование принципов «циркуляции мозгов», направленных на смягчение процессов безвозвратного оттока кадров. Для развивающихся стран необходимо обеспечить соответствующий баланс

между спросом и предложением на рынке труда с учетом сохранения квалифицированных кадров для национальной экономики [1-М; 2-М].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

6. Важнейшим условием повышения эффективности образовательной системы в Республике Таджикистан выступает реализация стратегии институциональных изменений, направленных на обеспечение высокого качества образования с учетом потребностей внутреннего рынка. Важным представляется меры, направленные на повышения качества образования с учетом усиления инновационных составляющих учебного процесса. [4-М; 10-М].

7. Следует учесть, что развития человеческого капитала с значительной степени зависть от кадровой политики отечественных предприятий. В этой связи предлагается глубокое изучение институциональных факторов развития корпоративного человеческого капитала. Последнее призвано повысить качества спроса на рынке труда и создание в нем конкурентной среды, имеющее положительное влияние на обратную связь рынка труда и образовательной системы. [7-М; 9-М].

8. Неэффективное управление человеческим капиталом на отечественных предприятиях, иными словами, низкий уровень социально-трудовых отношений на внутреннем рынке труда является одной из причин расширения процесса «утечки мозгов». На основе этого в диссертации завершен пример обеспечения конкурентоспособности работников отечественных компаний с акцентом на институциональном анализе эффективных факторов формирования инновационных возможностей носителей человеческого капитала. Результаты данной модели указывают на необходимость структурных, поведенческих и фундаментальных изменений в системе воспроизводства и развития человеческого капитала работников отечественных компаний. [4-М; 6-М].

9. Важным фактором создания стоимости человеческого капитала является его инновационный потенциал. В условиях Республики Таджикистан, как показал результаты анализа, особое значение приобретает имидж работников процессе карьерного роста в промышленных предприятиях. Создание благоприятной профессиональной деятельности выступает ключевым фактором создания стоимости человеческого капитала в промышленных предприятиях страны. Использование результатов данной модели позволяет отечественным предприятиям предотвратить явление «утечки мозгов» за счет повышения уровня создания стоимости человеческого капитала компании и обеспечить соответствующие стимулы для привлечения специалистов. [3-М; 10-М].

10. Должны быть пересмотрены критерии оценки способностей человека, признания положения и статуса личности, воздаяния, избрания на должностные обязанности и ответственность, присвоения государственных званий и знаков различия и т.п. В настоящее время несовместимость этих стандартов с реальностью стала одним из важнейших препятствий на пути развития человеческого капитала. Данная ситуация представляет собой «институциональную ловушку», серьезно тормозящую эффективный процесс воспроизводства и развития человеческого капитала. [2-М; 9-М].

11. Одной из основных проблем развития человеческого капитала в Республике Таджикистан является низкий уровень спроса на внутреннем рынке труда, что требует координации системы высшего образования с отечественными предприятиями в направлении подготовки квалифицированных кадров. Обеспечение эффективности механизма координации системы образования и рынка труда требует, с одной стороны, повышения качества образования, а с другой - совершенствования системы управления человеческими ресурсами на отечественных предприятиях. В этом контексте целесообразно наладить международное сотрудничество и содействовать глобализации высшего образования в Республике Таджикистан. [2-М; 9-М].

12. В сфере политики и управления внешней трудовой миграцией населения необходимо разработать государственную концепцию регулирования внешней трудовой миграции с участием широкого круга специалистов, государственных и общественных организаций, с учетом развития человеческого капитала мигрантов и сохранения интеллектуального потенциала страны. При этом процесс развития человеческого капитала должен осуществляться в координации с развитием новых технологий, особенно цифровых. [4-М; 10-М].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амонова, Д. С. Проблемы обеспечения продуктивной занятости населения Республики Таджикистан в контексте интеграционных процессов в Евразии / Д. С. Амонова // Труд и социальные отношения. – 2024. – Т. 35, № 3. – С. 5-12.

2. Бабаджанов, Р.М. Человеческий капитал и инновационные подходы к измерению его использования/Р.М. Бабаджанов//Экономика Таджикистана. – Душанбе, 2019. - № 4. - С. 36-43.

3. Бабина С.И. Анализ человеческого капитала региона / С.И. Бабина, И.Ю. Садовникова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. - Кемерово, 2018. - № 3. - С.69-74.

4. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. - М.: Изограф, 2000. - 448 с.

5. Ганиев Т.Б. Повышение эффективности управления формированием устойчивого человеческого развития и создание профессиональных рабочих мест // Вестник ТНУ. Серия: социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2017. - №2/5-1. - С.30-35.

6. Джабборов А.Дж., Марупова Н.Ш. Продуктивная занятость как фактор социальной защищенности населения//Таджикистан и современный мир. – Душанбе, 2019. - № 5 (68). – С. 45-55.

7. Кадыров Д. Б. Формирование и механизм регулирования доходов населения в системе факторов роста благосостояния: специальность 08.00.01 "Экономическая теория": диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук / Кадыров Дилловар Бахридинович. – Воронеж, 2003. – 318 с.

8. Комилов С.Ч. Рушди нерӯи инноватсионӣ дар шароити саноатикунӣ // Тоҷикистон: иқтисод ва идора. - Душанбе, 2020. - С.29-34.

9. Коммонс Дж. Р. Институциональная экономика: ее место в политической экономии / Пер. с англ. - Москва: Прогресс, 1987. - 543 с.
10. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. - Новосибирск: СибУПК, 2000. - 85 с.
11. Кошонова М.Р. Хоркашов И.С., Кошов П.С. Инновация и человеческий капитал: принципы и подходы управления трудовыми ресурсами // Экономика Таджикистана. - Душанбе, 2020. - №1.- С.165-168.
12. Маршалл А. Принципы экономической науки / Пер. с англ. - Москва: Прогресс, 1993. - 309 с.
13. Машокиров Ҷ.Н. Ташаккули тафаккури иқтисодӣ ва сармояи инсонӣ ҳамчун омили баланд бардоштани сифати хизматрасонӣ//Паёми Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон. - Душанбе, 2021. -№ 4-1 (38). - С. 55-60.
14. Мирзоалиев, А. А. Масоили муҳоҷирати меҳнатӣ ва рушди бозори меҳнат / А. А. Мирзоалиев, Ш. Р. Кабиров // Паёми Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон. - Душанбе, 2023. - №о. 4-2(44). - С.219-224.
15. Мирзоалиев, А.А. Рушди иқтисодии кадрӣ дар иқтисодиёти рақамӣ / А. А. Мирзоалиев, П. И. Холиқова // Паёми Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон. - Душанбе, 2023. – №. 4-1(43). – Р. 279-283.
16. Нуриев Р. М. Институциональная экономика: учеб. пособие. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 415 с.
17. Нурмахмадов, М. Н. Рыночная экономика: проблемы организации труда/ М. Нурмахмадов; Науч. ред. Н.А. Иванов, Ю.Г. Одегов; ТГУ им. В.И. Ленина. - Душанбе: Дониш, 1991. - 140.
18. Олейник А. Н. Институты: от «правил игры» к агентам: монография. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 368 с.
19. Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон мухтарам Эмомалӣ Раҳмон «Дар бораи самтҳои асосии сиёсати дохилӣ ва хориҷии ҷумҳурӣ». - Душанбе, 23.12.2023. [<http://prezident.tj/node/29823>].
20. Пигу А. Экономическая теория благосостояния: в 2 т. / пер. с англ. - Москва: Прогресс, 1985. - Т. 1. - 511 с.
21. Раджабов, Р.К. Региональные аспекты развития сферы платных услуг населению в условиях переходной экономики: монография [Текст] / Р.К. Раджабов. - Душанбе: Ирфон, 2013. - 196 с.
22. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д. Рикардо; [пер. с англ.; предисловие. П.Н. Ключкина]. - М.: Эксмо, 2008. - 960 с.
23. Саидмуродзода Л.Х., Хамидова С.Х. К вопросу о роли компетентности и компетенций в формировании человеческого капитала // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Серия: Естественные и экономические науки. - 2023. - Т. 61. № 2. - С.160-166.
24. Сей Ж.-Б. Трактат политической экономии, или простое изложение способа, каким образуются, распределяются и потребляются богатства / Пер. с фр. - Москва: Директ-Медиа, 2007. - 672 с.

25. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо, 2007. - 960 с.
26. Солоу Р. Теория экономического роста / Пер. с англ. - Москва: Прогресс, 2002. - 224 с.
27. Сперанский М. М. Сочинения / Под ред. А. Л. Сидорова. - Москва: Госиздат, 1961. - 783 с.
28. Статистический ежегодник Республики Таджикистан // Статистический сборник. – Душанбе: АПРТ, 2024. – 429 с.
29. Усманова, Т.Қ., Азимов, Н.Ҳ. Усулҳои танзими муҳоҷирати интеллектуалӣ ҳамчун асоси ташаққули иқтисодии креативии қувваи корӣ/Т.Қ. Усманова, Н.Ҳ. Азимов//Паёми Донишгоҳи давлатии тибқорати Тоҷикистон. – Душанбе, 2023. - № 4-1 (43). - С. 64-71.
30. Факеров, Х. Н. Эффективное использование финансовых ресурсов в системе высшего образования / Х. Н. Факеров, Ф. Р. Шаропов, С. С. Мухторзода // Развитие теории финансовой устойчивости: Сборник статей 1-ой Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 19 октября 2021 года. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2021. – С. 57-61.
31. Хайек Ф. А. Дорога к рабству / Пер. с англ. - Москва: Новое издательство, 2005. - 264 с.
32. Хамидова С.Х. Человеческий капитал в системе инновационного развития//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2019. - № 8. - С.154-160.
33. Ходиев Д.А. Развитие человеческого капитала и формирование национальной идеи// Таджикистан и современный мир. - Душанбе, 2015, №4. - С.18 - 26.
34. Ҳабибов, С. Саноатигардонии босуръат - Стратегияи қоруми миллӣ / С. Ҳабибов, Г. Расулов // Паёми Донишгоҳи давлатии тибқорати Тоҷикистон. – 2021. – No. 3(37). – Р. 7-15.
35. Шамсов И.С. Взаимосвязь информационных технологий и рынка труда в условиях перехода к цифровой экономике//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2020. - № 1. - С. 24-28.
36. Asian Development Bank (ADB). Key Indicators for Asia and the Pacific 2024. Manila: ADB, 2024.
37. Coase R. H. The Nature of the Firm // Economica. - 1937. - Vol. 4, № 16. - P. 386–405.
38. Hodgson G. M. Evolution and Institutions: On Evolutionary Economics and the Evolution of Economics. - Cheltenham : Edward Elgar, 1999. - 352 p.
39. OECD. Education at a Glance 2023: OECD Indicators. Paris: OECD Publishing, 2023.
40. Schultz T. W. Investment in Human Capital. - New York : Free Press, 1961. - 212 p.

41. Williamson O. E. The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. - New York : Free Press, 1985. - 450 p.

42. World Bank. Human Capital Umbrella Program Annual Report 2023. Washington, DC: World Bank, 2024.

ПЕРЕЧЕНЬ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕННОЙ СТЕПЕНИ

А) Публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Президенте Республике Таджикистан:

1. Концептуальная модель формирования стратегической стоимости человеческого капитала//Азимут научных исследований: экономика и управление. – Тольятти, 2021. - т. 9. № 1(30). - С.256-260.

2. Международное сотрудничество в сфере образования и науки и проблемы развития национального человеческого капитала//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «СИНО», 2018. - № 6. Ч.1. – С. 15-24. (в соавт.).

3. Сармояи инсонӣ дар низоми омилҳои рушди иқтисодӣ //Паёми молия ва иқтисод. – Душанбе, 2022. - 4/2 (34). - С.195-203.

4. Таҳлили омилҳои сохторӣ, рафторӣ ва ниҳодии ба рушди сармояи инсонӣ таъсиррасон//Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. -Душанбе, 2023. - № 4. – С.122-130.

5. Рушди сармояи инсонӣ дар асоси тақмили ҳамкориҳои мутақобилаи давлат ва низоми маориф/Идоракунии давлатӣ. – Душанбе, 2024. - № 4/3. – С.282-291.

Б) Статьи в других журналах и сборниках материалов конференции:

6. Анализ системы образования Республики Таджикистан в контексте развития человеческого капитала // Состояние и перспективы развития потребительского рынка Республики Таджикистан / Материалы международной научно-практической конференции (23-24 сентября 2022 г.) – Душанбе, 2022. - С.43-48.

7. Развитие человеческого капитала на основе совершенствования взаимодействия государства и образовательной системы // Проблемы развития менеджмента и маркетинга в условиях цифровой экономики / Материалы республиканской научно-практической конференции (Душанбе, 22 ноября). – Душанбе, 2022. – С.211-217.

8. Нақши муҳоҷирати меҳнатӣ дар ташаққули сармояи инсонӣ// Саноаткунонии иқтисоди миллӣ: ҳолати кунунӣ, муаммоҳо ва дурнамои рушд/ Маводи конференсияи байналмилалӣ илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 2 майи соли 2023). - Душанбе, Матбааи ДМТ, 2023. - С.470-477.

9. Тамоюли рушди таҳсилоти олии касбӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва мушкilotи тақрористеҳсоли сармояи инсонӣ // Бехатарии иқтисоди миллӣ: имкониятҳои рушд ва масоили иқтисоди рақамӣ / Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ

илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 31 - уми октябри соли 2023). - Душанбе, Матбааи ДМТ, 2023 - С.375-379.

10. Баҳогузори муҳити инноватсионии инкишофи сармояи инсонӣ дар ҚТ // Арзёбии ҳолати фаъолияти соҳибкории хурд ва миёна дар Ҷумҳурии Тоҷикистон/Маводи конференсияи илмӣ-амалии байналмилалӣ (ш. Душанбе, 6-уми майи соли 2023). – Душанбе, ДДМИТ, 2023. – С.549-552.

11. Хусусиятҳои рушди муҳити институтсионалӣ-инноватсионии ташаккули сармояи инсонӣ дар шароити рақамикунории иқтисодиёт // Методологияи арзёбӣ ва амсиласозии ҷанбаҳои мухталифи иқтисодиёти миллӣ ва минтақавӣ // Маводи конференсияи байналмилалӣ илмӣ (ш. Душанбе, 24 ноябри соли 2023). – Душанбе, ДДМИТ, 2023. – С.122-128.

12. Развитие цифровой инфраструктуры формирования и эффективного использования человеческого капитала // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление/ Материалы международной научно-практической конференции (Воронеж, 25 мая 2025). – Душанбе, 2025. – С.432-441. (в соавт.).

АННОТАЦИЯ

ба диссертатсияи Одиназода Аслам Мадғиё дар мавзуи “Такмили механизми рушди сармояи инсонӣ дар шароити ташаккули иқтисодиёти инноватсионӣ”

Калидвожаҳо: сармояи инсонӣ, иқтидори кадрӣ, навоарӣ, кормандон, захираҳои меҳнатӣ, ниҳодҳо, низоми омӯзиш, механизм, муҳочирати меҳнатӣ, фирори мағзҳо, рақобатпазирӣ.

Мақсади диссертатсия асоснок намудани ҷанбаҳои назариявии такмили механизми рушди сармояи инсонӣ дар шароити ташаккулёбии иқтисодиёти инноватсионӣ ва коркарди тавсияҳои амалӣ чиҳати таъмини бозтавлид ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар иқтисодиёти миллии Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад.

Объекти тадқиқот механизми инкишофи сармояи инсонӣ дар шароити ташаккулёбии иқтисодиёти инноватсионӣ ба шумор меравад.

Предмети тадқиқот муносибатҳои иҷтимоию иқтисодӣ, омилҳо ва шароити ташаккул ва истифодаи самараноки сармояи инсонии кишвар ба ҳисоб меравад.

Мавзӯи диссертатсия ба бандҳои алоҳидаи Шиносномаи ихтисосҳои илмӣ ихтисоси 08.00.12– Иқтисодиёти меҳнат мувофиқ аст.

Дар диссертатсия муқаррароти назариявӣ ва амалии такмили механизми рушди сармояи инсонӣ дар шароити ташаккули иқтисодиёти навоарона бо таваҷҷуҳ ба корбурди равиши институтсионалӣ асоснок карда шудааст. Муаллиф бештар ба нақши ниҳодҳои алоҳидаи ташаккул ва инкишофи сармояи инсонӣ, таъмини самаранокии ҷараёни бозтавлиди он, омилҳои ниҳодии баланд бардоштани сифати омодамоии кадрҳои соҳибтаҳассус, низоми идоракунии захираҳои инсонӣ дар корхонаҳои ватанӣ, танзим ҷараёни муҳочирати меҳнатии аҳоли, коҳиши раванди «фирори мағзҳо» таваҷҷуҳ зоҳир намудааст.

Аҳамияти назариявии натиҷаҳои тадқиқотро инкишофи муқаррароти назариявӣ ва методии рушди сармояи инсонӣ дар шароити гузариш ба иқтисодиёти навоарона, омӯзиши равиши институтсионалии идоракунии сармояи инсонӣ дар сатҳи иқтисодиёти миллий, коркарди модели концептуалии такмили механизми ниҳодии ташаккул ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ муайян менамояд.

Натиҷаҳои тадқиқоти илмиро ҳангоми коркард ва татбиқи стратегияи миллии рушди сармояи инсонӣ, танзими рушди мутавозини низоми таҳсилоти олӣ ва бозори меҳнат, танзими равандҳои муҳочирати меҳнатӣ ва амсоли он метавон истифода бурд.

Натиҷаҳои тадқиқотро инчунин дар фаъолияти вазорату кумитаҳои марбут ба коркард ва татбиқи стратегия ва барномаҳои инкишофи сармояи инсонӣ истифода бурдан мумкин аст.

АННОТАЦИЯ

на диссертацию Одиназода Аслам Мадгий на тему «Совершенствование механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики»

Ключевые слова: человеческий капитал, кадровый потенциал, инновации, сотрудники, трудовые ресурсы, институты, система подготовки кадров, механизм, трудовая миграция, утечка мозгов, конкурентоспособность.

Цель диссертации – обоснование теоретических аспектов совершенствования механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики и разработатка практических рекомендаций по обеспечению воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала в национальной экономике Республика Таджикистан.

Объектом исследования является механизм развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, факторы и условия формирования и эффективного использования человеческого капитала страны.

Тема диссертации соответствует отдельным статьям Свидетельства о научной специализации 08.00.12-Экономика труда.

В диссертации обоснованы теоретические и практические положения совершенствования механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики с учетом использования институционального подхода. Основное внимание автор уделяет роли отдельных институтов в формировании и развитии человеческого капитала, обеспечении эффективности процесса его воспроизводства, институциональным факторам повышения качества подготовки квалифицированных кадров, системе управления человеческими ресурсами на отечественных предприятиях, регулирование процессов трудовой миграции населения, снижением процесса «утечки мозгов» и т.п.

Теоретическая значимость результатов исследования определяется разработкой теоретико-методологических положений развития человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике, изучением институционального подхода к управлению человеческим капиталом на уровне национальной экономики, разработке концептуальной модели совершенствования институционального механизма формирования и эффективного использования человеческого капитала.

Результаты научных исследований могут быть использованы при разработке и реализации национальной стратегии развития человеческого капитала, регулирования сбалансированного развития системы высшего образования и рынка труда, регулирования процессов трудовой миграции и т.п.

Результаты исследования также могут быть использованы в практической деятельности министерств и комитетов, связанных с разработкой и реализацией стратегий и программ развития человеческого капитала.

ANNOTATION

for the dissertation of Odinazoda Aslam Madgiy on the topic of “Improving the mechanism for the development of human capital in the conditions of the formation of an innovative economy”

Keywords: human capital, personnel potential, innovation, employees, labor resources, institutions, personnel training system, mechanism, labor migration, brain drain, competitiveness.

The aim of the dissertation is to substantiate the theoretical aspects of improving the mechanism for the development of human capital in the conditions of the formation of an innovative economy and to develop practical recommendations for ensuring the reproduction and effective use of human capital in the national economy of the Republic of Tajikistan.

The object of the study is the mechanism of human capital development in the conditions of the formation of an innovative economy.

The subject of the study is socio-economic relations, factors and conditions for the formation and effective use of the country's human capital.

The topic of the dissertation corresponds to individual articles of the Certificate of scientific specialization 08.00.12-Labor Economics.

The dissertation substantiates the theoretical and practical provisions for improving the mechanism for the development of human capital in the conditions of the formation of an innovative economy, taking into account the use of an institutional approach. The author focuses on the role of individual institutions in the formation and development of human capital, ensuring the efficiency of the process of its reproduction, institutional factors for improving the quality of training of qualified personnel, the human resource management system at domestic enterprises, regulating the processes of labor migration of the population, reducing the process of “brain drain”, etc.

The theoretical significance of the research results is determined by the development of theoretical and methodological provisions for the development of human capital in the context of the transition to an innovative economy, the study of the institutional approach to human capital management at the level of the national economy, the development of a conceptual model for improving the institutional mechanism of formation and effective use human capital.

The results of scientific research can be used in the development and implementation of a national strategy for the development of human capital, regulation of the balanced development of the higher education system and the labor market, regulation of labor migration processes, etc.

The results of the study can also be used in the practical activities of ministries and committees related to the development and implementation of strategies and programs for the development of human capital.

Ба чопаш 18.10.2025 имзо шуд.
Андозаи 60x84 1/16. Қоғази офсетӣ.
Адади нашр 100 нусха. 3,0 чузъи чопӣ.

734061, ш. Душанбе, кӯчаи Деҳотӣ, ½.
Матбааи «Точир»