

УДК: 332.1 (575.3)

*На правах рукописи*

**ГУРЕЗОВ СИРОДЖИДДИН ИЗАТУЛЛОЕВИЧ**

**РОЛЬ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА  
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ  
(на материалах Республики Таджикистан)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

**ДУШАНБЕ – 2022**

Работа выполнена в Таджикском государственном педагогическом  
университете имени Садриддина Айни

*Научный руководитель, доктор экономических наук, профессор Умаров Х.*

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	4
<b>ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ</b>	13
1.1. Сущность и содержание человеческого капитала как основной фактор инновационного развития	13
1.2. Методические подходы к измерению человеческого капитала	25
1.3. Место и роль общего среднего образования в формировании человеческого капитала	36
<b>ГЛАВА II. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН</b>	47
2.1. Анализ современного состояния общего среднего образования в Республике Таджикистан	47
2.2. Факторы, влияющие на человеческий капитал и выявлении роли общего среднего образования в его формировании	56
2.3. Оценка вклада общего и начального профессионального образования в формирования человеческого капитала	65
<b>ГЛАВА III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН</b>	92
3.1. Качество общего среднего образования как фактор формирования человеческого капитала и структурное улучшение трудовых ресурсов	92
3.2. Развитие государственно-частного партнерства в системе общего среднего образования	100
3.3. Направления развития общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов Республики Таджикистан	111
<b>ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ</b>	140
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ</b>	144
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ</b>	164

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** Углубление рыночных преобразований и глобализационных процессов в экономике мировых стран, развитие инновационной экономики требуют адекватного развития рынка образовательных услуг и особенно его важного сегмента общего среднего образования, способствующий формированию новой концепции человеческого капитала. Реализация этой концепции требует совершенствования системы подготовки специалистов на основе увеличения инвестиций в формировании человеческого капитала, развитие непрерывности образовательной системы, способствующие повышению качества трудовых ресурсов. При этом решение данной задачи возможно только на основе совершенствования образовательных стратегий и выявления роли общего среднего образования, как важнейшего фундамента накопления человеческого капитала в новых условиях.

На данном этапе проводимых экономических реформ особенно важным считается проблема модернизации образовательной системы и ее приспособления к требованиям рыночной среды с целью обеспечения роста валового национального продукта и его накопления, что предопределяет необходимость становления, формирования и развития человеческого капитала. Проведенный анализ свидетельствует о том, что в структуре национального богатства ведущую долю занимает человеческий капитал и является системообразующим фактором, обеспечивающим повышение качества трудовых ресурсов.

В настоящее время образовательная система Республики Таджикистан включает в себя «основное начальное, общее, средне- общее, среднее профессиональное, высшее профессиональное, послевузовское профессиональное образование»<sup>1</sup>. Системный анализ показывает, что выделяемые уровни системы образования, а также общее среднее образование, вносит существенный вклад в формировании человеческого капитала. При этом

---

<sup>1</sup> Закон Республики Таджикистан «Об образовании» (Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2013 г., №7, ст.532; 2014г., №3, ст.156; Закон РТ от 26.07.2014 г., № 1125). -Душанбе: Шарки озод, 2006.- 92с.

в российской, отечественной и зарубежной литературе особое внимание уделяется решению проблем развития и совершенствования общего среднего образования, в контексте общих проблем модернизации различных уровней образования, а также вопросы взаимодействия национального и мирового образовательного процесса, выявления роли общего среднего образования в формировании человеческого капитала, его функции и формы недостаточно исследованы.

Поэтому требуется уточнение теоретико-методических основ функционирования общего среднего образования, оценка результатов деятельности Национального центра тестирования, особенностей инвестирования в человеческий капитал, выявление роли общего среднего образования в его формировании, разработка рекомендаций по развитию механизма государственно-частного партнерства в системе общего среднего образования, разработка направлений развития общего среднего и начального профессионального образования и формирования человеческого капитала, а также повышение эффективности трудовых ресурсов и др. Вышесказанное предопределяет актуальность темы диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Вопросам формирования и развития рынка образовательных услуг, общего среднего образования в условиях рыночной экономики в настоящее время уделяется большое внимание, поскольку его роль в развитии человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов является определяющим для обеспечения устойчивого экономического роста.

Решению проблемы общего среднего образования, модернизации системы образования, совершенствования системы обучения посвящены труды российских и зарубежных ученых: Грейсона Джексона К. младшего, О Делл Карла, Хейне П., Белой Н.В., Борщёва Н.Л., Васильева Е.А., Джинджолия А., Добрынина А.И., Дятлова С.А., Цыренова Е.Д., Запольского А.Д., Капелющникова Р.И., Ключкова В. В., Корчагина Ю.А. и др.

Анализ выполненного исследования показывает, что развитие теории человеческого капитала нашло отражение в трудах ученых Белокрылова О.С., Одегова Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С., Смирнова В.Т., Сошникова И.В., Романчина В.И., Скоблякова И.В., и др. Вопросы формирования человеческого капитала посвящены труды ученых Таджикистана З.Р. Шарифова, А.Х. Авезова, Х.Умарова, А. Рауфи, Р.К.Раджабова, С.Дж. Комилова, Т.Б. Ганиева, З.Х.Кадыровой, Д.Б. Кадырова, А.О. Джураевой, М.Х. Саидовой, Р.М. Бободжанова, И.С. Хоркашева, Д.А. Ходиева, Х.Н.Факерова и других.

В проведенных исследованиях ученых Таджикистана поставлены очень важные, но отдельные аспекты теории человеческого капитала в период становления и развития рыночных преобразований, а также влияния роли общего среднего образования в формировании человеческого капитала недостаточно изучены. В то же время особенности формирования человеческого капитала с учетом роли общего среднего образования, требуют соответствующего комплексного теоретического осмысления с выявлением его противоречий развития в периоды проявления рыночных преобразований в республике. Несмотря на многочисленные исследования, теория человеческого капитала, а также роль системы образования в его развитии до сих пор полностью не сформирована. Поэтому особенностью данной диссертации является изучение и предложение мер по вопросам выявления роли общего среднего образования в формировании человеческого капитала. Исследование этих вопросов поможет уточнить теоретические положения и предложить практические рекомендации по формированию человеческого капитала на основе выявления роли общего среднего образования в структуре сферы услуг экономики Республики Таджикистан. Все это требует проведения специального исследования по определению роли общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов в современных условиях становления инновационной экономики.

**Цель и задачи диссертационной работы** состоят в теоретическом обосновании и разработке предложений по определению роли общего среднего

образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений.

Для достижения поставленной цели сформулированы и решены такие задачи:

-исследовать сущность и содержание человеческого капитала, как важнейшего фактора становления инновационной экономики, а также методические подходы к его измерению;

- выявить место и роль общего среднего образования в формировании человеческого капитала, а также провести анализ современного состояния и развития общего среднего образования в Таджикистане;

-изучить факторы, влияющие на человеческий капитал и роли общего среднего образования в его формировании, а также оценить вклад общего и начального профессионального образования в формировании человеческого капитала;

- исследовать качество общего среднего образования, как фактора формирования человеческого капитала и структурное улучшение трудовых ресурсов;

- разработать механизм развития государственно-частного партнерства в системе общего среднего образования;

-обосновать и разработать направления развития общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов Республики Таджикистан.

**Объектом диссертационной работы** выступает существующая система общего среднего образования в Республике Таджикистан.

**Предметом диссертационной работы** является совокупность организационно-экономических отношений, возникающие при оценке роли общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений.

**Теоретической и методологической основой диссертационной работы** послужили научные труды отечественных и зарубежных исследователей в

области теории и практики экономики сферы услуг, ее образовательного сектора, анализ и синтез формирования человеческого капитала, развитие рынка образовательных услуг, их непрерывность в новых условиях развития рыночных отношений.

В ходе исследования использовались общенаучные и специальные методы научного познания, структурного, функционального и системного анализа, проведение социологических исследований, а также использование методов системного и комплексного подхода.

Информационную базу диссертации составляют данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Минобрнауки Республики Таджикистан, результаты научных исследований проводимых в Таджикском госпедагогическом университете имени С. Айни по проблемам развития системы образования в Республике Таджикистан, образовательных учреждений различных форм собственности, функционирующих на территории Республики Таджикистан, Интернет-ресурсы.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в уточнении теоретико-методических основ и обосновании предложений по выявлению роли общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов.

Наиболее значимыми научными результатами, полученные по результатам исследования являются следующие положения:

-изучена сущность и содержание человеческого капитала как важного фактора инновационного развития на основе оценки формирования и его использования с целью обеспечения развития социально-экономических процессов и возрастания роли системы общего среднего образования в структуре национальной экономики и повышения качества трудовых ресурсов;

-проведен анализ существующих теорий и концепций, выявлены методические подходы к измерению человеческого капитала, уточнено место, роль и значение общего среднего образования в его формировании, а также оценена важность решения задач, связанная с применением инновационных



инструментов для управления образовательными учреждениями и улучшения качества общего среднего образования в условиях ограниченности ресурсов;

- на основе изучения проводимых реформ, тенденции изменения социально-экономической среды и достигнутых результатов общего среднего образования в Таджикистане и ее регионах, дана оценка достигнутых результатов в его учреждениях. Выявлены факторы, влияющие на формирование и использование человеческого капитала, как уровня знаний преподавательского состава, учебно-методическое и научное обеспечение, материально-техническая инфраструктура, инфраструктурное обеспечение, управление качеством образования на основе информационных технологий, потенциала общеобразовательного учреждения, существующих условий работы и охрана труда, социальной защищенности преподавателей, социально-психологического климата в коллективе, материальное и моральное стимулирование преподавателей, свободное время для научной и творческих работ, а также дана оценка факторов, оценивающих роль человеческого капитала в условиях рыночной экономики. На основе социологических исследований используя анкетный опрос оценена роль общего среднего образования в формировании человеческого капитала в целом по республике и ее регионов;

- выявлен вклад общего и начального профессионального образования в формировании человеческого капитала на основе анализа результатов деятельности Национального центра тестирования и формирования человеческого капитала, а также деятельности учреждений начального профессионального образования в подготовке рабочих кадров, разработке и внедрении профессиональных стандартов для приведения программ обучения в соответствии с требованиям рабочих мест и повышения качества трудовых ресурсов;

- уточнены институциональные условия и направления применения ГЧП в системе общего среднего образования с учетом мирового опыта и реализации современных прогрессивных методов оказания образовательных

услуг; обоснованы и предложены меры для устранения препятствий по применению контрактных проектов, а также разработана модель развития государственно-частного партнерства между государственными и частными учреждениями общего среднего образования;

-обоснованы и предложены направления развития общего среднего образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов на основе оценки уровня эффективности управления образовательных учреждений, проведения экономико-социальных и инновационных изменений, предусматривающие разработки стратегических и организационно - экономических направлений и механизмов способствующих развитию общеобразовательных учреждений; привлечение дополнительных финансовых средств за счет государства, организаций, частных лиц и комитета родителей; обоснование и разработка научно-обоснованных планов по устойчивому развитию в общеобразовательных учреждений; организация массовых научных мероприятий для формирования и развития человеческого капитала; организация мотивационных механизмов для учеников и учителей с целью финансовой поддержки; разработка и принятие новых государственных образовательных стандартов общего среднего, начального и среднего образования, внедрение современных учебных планов и программ на всех уровнях образования; обеспечение развития человеческого капитала согласно НСР-2030 в долгосрочном периоде на основе прогнозных расчетов и завершения реформы школьного образования; развитие системы подготовки и переподготовки учителей; реализация мероприятий в сегменте обеспечения равенства и доступности образования и повышения его качества, финансовой устойчивости и эффективности в системе образования, а также совершенствования системы управления общим средним образованием, формированию и использования человеческого капитала в Республике Таджикистан и ее регионов на перспективу.

**Практическая значимость диссертационной работы** состоит в использовании полученных результатов при модернизации системы общего

среднего образования и его совершенствования, что способствует повышению эффективности и возрастанию роли в формировании человеческого капитала в Республике Таджикистан и ее территориальных преобразований.

Рекомендации диссертационного исследования могут найти применение в практической деятельности образовательных учреждений всех форм собственности, отделов образования местных органов исполнительной власти республики.

**Область исследования.** Содержание диссертации и научная новизна соответствуют следующим пунктам Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Республики Таджикистан по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 5.1 –«Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; 5.7 - «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

**Апробация результатов диссертационной работы.** Основные положения диссертации рассмотрены и доложены на научных семинарах кафедры экономики образования Таджикского государственного педагогического университета имени С. Айни, международных научно-практических конференциях, а также на республиканских научно-практических конференциях молодых ученых Таджикистана (2010-2021гг.).

Основные результаты исследования были одобрены и внедрены в практику учреждений общего среднего образования Таджикистана и ее регионов. Теоретико-методические положения диссертационного исследования используются в учебном процессе Таджикского государственного педагогического университета имени С. Айни при разработке учебных

программ, пособий и текстов лекций «Экономическая теория», «Экономика и нормирование труда», «Рынок труда», «Экономика сферы образования».

**Публикации.** По результатам выполненной диссертации опубликовано 10 работ общим объемом 4,5 п.л., из них 5 работ в научных журналах, рекомендуемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

**Структура и объем диссертационного исследования.** Работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы - 183 наименования источников, 7-ми приложений. Изложено на 180 страницах машинописного текста, содержащего 45 таблиц и 14 рисунков.

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

## 1.1. Сущность и содержание человеческого капитала как основной фактор инновационного развития

Современный уровень развития экономики неразрывно связан с ее инновационным развитием. При этом важную роль играет рассмотрение вопроса о месте и роли человеческого капитала. Анализ показывает, что достаточно много работ посвящены данному вопросу, однако многие его аспекты недостаточно исследованы и требуют проведения специального исследования. Анализ показывает, что вопросы формирования человеческого капитала целесообразно исследовать в контексте развития системы образования и создания требуемых условий на основе использования различных источников финансирования и организации управления различных ступеней образования.

Опыт показывает, что для решения вопроса формирования человеческого капитала в новых условиях значительно возрастает роль общего среднего и начального профобразования, как основной фактор обеспечения инновационного развития.

Анализ экономической литературы показывает, что определение человеческого капитала достаточно подробно рассматривается К. Марксом и он отмечает, что «воспроизводство рабочего класса включает в себя накопление его искусства, передаваемого из поколения в поколение»<sup>2</sup>. При этом оценивая возможности человека, человеческий капитал «можно рассматривать как производство основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек»<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., т. 49.- С.201

<sup>3</sup> См. там же, т. 46. Ч. 2.- С. 221

А. Смит считает, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал»<sup>4</sup>.

Также Маркс К. отмечает, «что по Годскину действительно «накапливается», но не как мертвая масса, а как нечто живое, это - искусство рабочего, степень развития труда»<sup>5</sup>.

Он также считает, что: «Труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которого требует большего рабочего времени и которое имеет, поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она в более высоком труде и овеществляется, поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях»<sup>6</sup>.

Следует поддержать высказывание Маркса К. о том, что «избыток продукта труда над издержками поддержания труда и образования и накопление из этого избытка общественного, производственного и резервного фонда - все это было и остается основой всякого общественного, политического и умственного прогресса»<sup>7</sup>.

При этом поддерживая В.С. Гойло, мы считаем, что «технология формирования и развития главной производительной силы общества мало изучена экономической наукой»<sup>8</sup>.

Анализ литературы показывает, что исследуя человеческий капитал (ЧК) большинство исследователей указывают, что ЧК - это те знания и навыки, приобретенные индивидуумом применяемые им в течении определенного периода времени.

---

<sup>4</sup>Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. – СибУПК, 1999.-88с.

<sup>5</sup>Маркс К. Капитал. Т.1 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.,2-е изд. - Т. 23.- 907 с.

<sup>6</sup>Маркс К. Капитал. Т.3 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.,2-е изд. - Т. 25, ч.1.- 545 с.; ч.2. - 551 с.

<sup>7</sup>Максимова В.Ф. Макроэкономика.- М.: «Соминтэк», 1996.-356с.

<sup>8</sup>Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала/А.В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 1999.-121с.

Сторонники теории человеческого капитала разработали количественные методы анализа эффективности вложений в образование, медицинское обслуживание, подготовку на производстве, миграцию, рождение и уход за детьми и их денежной отдачи для общества и семьи. Главное внимание в этом анализе уделяется производимым способностям человека и дифференциации доходов, вызываемой различными уровнями инвестиций в их производство.

В развитие теории человеческого капитала внес Теодор Шульц, и другие<sup>9</sup>. По мнению Д. Грейсона «Человеческий капитал – наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности»<sup>10</sup>. Кроме того, П. Хейне под ЧК рассматривает «знания и умения, которые люди приобретают посредством образования, профессиональной подготовки или практического опыта и которые позволяют им представлять другим людям ценные производительные услуги»<sup>11</sup>.

П. Бурдые в понятии ЧК рассматривает «только общие и специальные знания; приобретенные способности, навыки и опыт, а также умение их применить в нужный момент и в нужном месте»<sup>12</sup>.

Следует поддержать мнение Р. М. Нуреева и Ф.Фукуямы<sup>13</sup>, относительно ЧК. Также важно выделить два аспекта ЧК<sup>14</sup>, это человеческие способности, знания, навыки, дарования и опыт, которые имеют свойство накапливаться,

<sup>9</sup>Социальная энциклопедия/Ред кол.: А.П. Госкин, Г.Н. Карелова, Е.Д. Катувский и др. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2000.

<sup>10</sup>Грейсон Джексон К. младший, О'Делл Карла. Американский менеджмент на пороге XXI века. - М.: Издательство «Экономика», 2003.-221с.

<sup>11</sup>Хейне П. Экономический образ мышления: пер с англ. - М.: «Дело», 1992. -360с.

<sup>12</sup>Нуреев Р.М. Россия: особенности институционального развития. - М.: Норма, 2009. С. 359.

<sup>13</sup>Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики: учебник. - М.: Норма, 2008. – 219с.; Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Academia, 1999.-129с.

<sup>14</sup>Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999; Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики: учебник. - М.: Норма, 2008. – 219с.; Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Academia, 1999; Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: пер с англ. - М.: «Дело ЛТД», 1993.-262с.

также поток доходов, т.е. вложения в ЧК обеспечивают более высокие заработки на протяжении всей жизни человека. В целом ЧК следует рассматривать как интеллектуальный капитал<sup>15</sup>, а также структурный капитал<sup>16</sup>. Другой ученый Н. Римашевский концепцию ЧК рассматривает во взаимосвязи с концепцией развития людских возможностей и выделяет «два взаимопроникающих процесса»<sup>17</sup>.

Ученый Г.И. Бондаренко считает, что «органическое единство всех ее атрибутивных качеств и свойств, всех творческих способностей и экономических сил, всех многообразных ролей и функций, присущих человеку как неотъемлемой части единого организма»<sup>18</sup>.

Ученый С.А. Дятлов ЧК рассматривает как «социально-экономическую форму организации производительных сил человека в социально-ориентированной экономике смешанного типа»<sup>19</sup> и ЧК считается как особая форма капитала<sup>20</sup>.

Таким образом, мы полагаем, что «ЧК состоит из способностей, личных качеств и мотиваций, накапливаемых и применяемых в той или иной сфере общественного воспроизводства в течении всего периода жизни для получения дохода в будущем».

Результаты исследований позволяют выделить человеческий и социальный капитал<sup>21</sup>. Из таблицы 1, приложения 1 следует выделить

<sup>15</sup>Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал: определение истинной стоимости компании / Новая постиндустриальная волна на Западе / Под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Academia, 1999.

<sup>16</sup>Калашников С.В. Становление социального государства в России / С.В. Калашников. - М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2003.

<sup>17</sup>Римашевская Н.М. Некоторые проблемы социального реформирования в России // Проблемы прогнозирования – 2006. - №2.

<sup>18</sup>Брюйн, Ханс. Управление по результатам в государственном секторе / Пер. с англ. – М: Институт комплексных стратегических исследований, 2005.

<sup>19</sup>Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. - СПб.: СПбУЭФ, 1994.-163с.

<sup>20</sup>Нуреев Р.М. Россия: особенности институционального развития. - М.: Норма, 2009. -С. 358.

<sup>21</sup>Клинова М. В. Государство и частный капитал: от теории к практике взаимодействия в европейских странах. М.: Магистр. [Klinova M. V. (2011). State and Private Capital: From Theory to Practice Cooperation in European Countries. Moscow: Magistr.



«интеллектуальный и социальные аспекты ЧК»<sup>22</sup>, а также ЧК бывает «специфическим (индивидуальным) и обычным»<sup>23</sup>. Кроме того, ЧК как нематериальное богатство индивидуума увеличивается на основе продолжения образования, создания новых знаний, патентов, изобретения, развития управленческих навыков<sup>24</sup>. Поэтому ЧК включает в себя комплекс знаний и навыков при использовании которых раскрывает свои возможности в ходе своей жизнедеятельности.

Необходимо отметить, что «не востребуемые в процессе создания добавленной стоимости или улучшения качества жизни. не могут считаться человеческим капиталом»<sup>25</sup>. Исходя из этого, человеческий капитал можно рассмотреть в контексте «искать принципиально новые технические, экономические, организационные решения»<sup>26</sup>.

В целом при оценке развития ЧК важным считается мобилизация государственных средств и частных вложений - от начального воспитания до продолжительного обучения в будущем. При этом развитие ЧК реализуется на макроуровне (общество), мезоуровне (отрасль), микроуровне (организации) на основе рационального использования механизма финансирования. С другой стороны ЧК распределяется и применяются в процессе производства, которые выражены в виде разного рода стимулирования и заработной платы, а также карьерного роста на рынке труда.

Функционирование ЧК охватывает следующее:

<sup>22</sup>Storhaye P. Le capital humain: definition etenjeux pour l'entreprise. [www.rhinfo.com/actualites/article/details-articles/cat/25/36/15320/79/le-capital-humain-dfinition-et-enjeux-pour-lentreprise](http://www.rhinfo.com/actualites/article/details-articles/cat/25/36/15320/79/le-capital-humain-dfinition-et-enjeux-pour-lentreprise) (дата обращения 12 июня 2021)..

<sup>23</sup>Gestion des ressourceshumaines. 2010. 28.10. [www.forces-humaines.com/capital\\_humain.php](http://www.forces-humaines.com/capital_humain.php).

<sup>24</sup>Guillard A., Roussel J. Evaluation etdevelopement du capital humain: un enjeucle pour l'audit social // EBS Conference Papers. Lille. [www.ebs-paris.com/recherchecommunications/josse\\_roussel\\_communications\\_1.pdf](http://www.ebs-paris.com/recherchecommunications/josse_roussel_communications_1.pdf).p.3(дата обращения 12 июня 2021).

<sup>25</sup>Коротков А. В., Онишко Е. В., Редченко А. И. (2010). Индикативный анализ в исследованиях человеческого капитала // Вестник МГИМО-Университета. № 6. [Korotkov A. V., Onishko E. V., Redchenko A. I. (2010). Indicative Analysis in Research of Human Capital // Vestnik MGIMO-University. No 6.] с. 27.

<sup>26</sup>Щетинин В. П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // МЭиМО. № 8. [ShchetininV. P. (2003). The Human and Material Capital: Difference and Similarity // MEiMO. № 8.- С. 56

- инвестиции в человеческий капитал, которые вкладываются в денежной и не денежной форме;

- реализация ЧК приносит экономический и социальный эффект индивидууму и обществу;

- социально-психологические качества сотрудников (творческая активность, коммуникабельность), т.е. способность получить или принести трудовой доход.

В экономической литературе существует несколько подходов к классификации видов человеческого капитала. Виды человеческого капитала можно классифицировать по элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал. Следовательно, такие его составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

Важно при проведении исследований следует учитывать такие особенности ЧК:

1. Человеческий капитал является главной ценностью современного общества, а также основополагающим фактором экономического роста.

2. Формирование человеческого капитала требует значительных затрат как от самого индивидуума, так и от общества в целом.

3. Человеческий капитал может быть накоплен, а именно индивидуум может приобрести определенные навыки, способности, улучшить здоровье.

4. ЧК во времени не только растет, но и изнашивается, как физически, так и морально.

5. Инвестиции в человеческий капитал дают обладателю, как правило, в будущем более высокий доход.

6. Выделение средств для финансирования ЧК имеют продолжительный характер: средний период от двенадцати до двадцати лет, капитал здоровья человек производит вложения в течение всего периода его жизни.

7. Человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности и неотделим от индивидуума.

8. Прямые доходы, получаемые человеком, контролируются им самим независимо от источника инвестиций.

9. От решения человека, от его волеизъявления зависит функционирование человеческого капитала.

В целом рассматривая структуру ЧК можно выделить три направления использования инвестиций - затраты на образование, здравоохранение и расходы на мобильность.

Следующим критерием классификации видов человеческого капитала является различие между формами, в которых он воплощается.<sup>27</sup>

Живой капитал включает в себя знания, воплощенные в человеке.

Неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах. Институциональный капитал (ИК) включает в себя разного рода государственные и частные институты по содействию их эффективного использования.

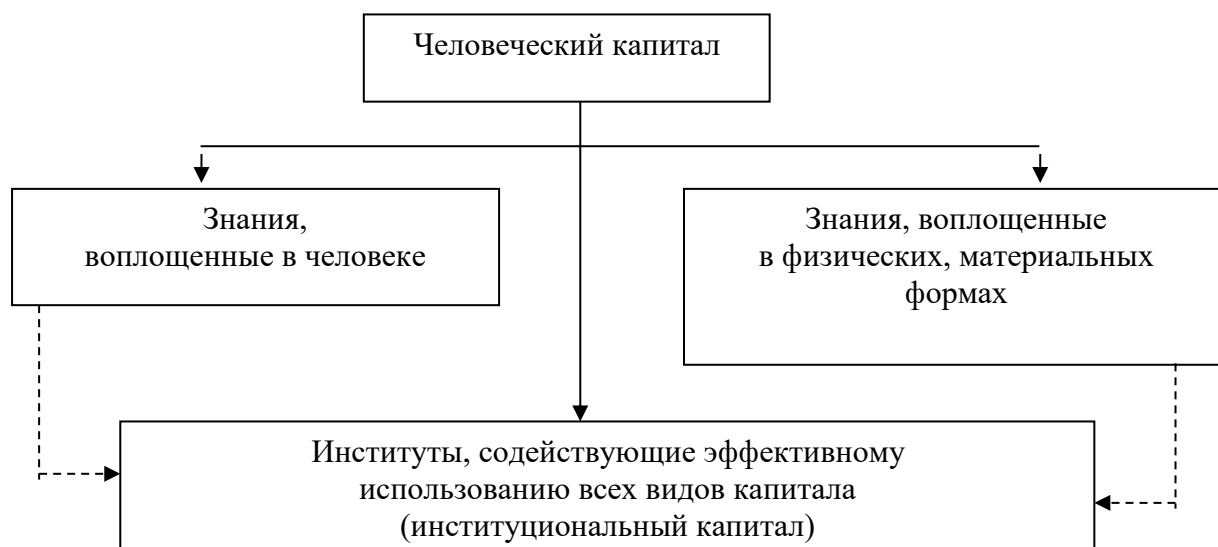


Рисунок 1- Структура человеческого капитала по формам его воплощения

Важно выделить специальный человеческий и общий человеческий капитал, оценивая «навыки и знания, приобретенные в результате спец подготовки, а также уровень знания, востребованные в различных сферах человеческой деятельности. Анализ показывает, что в настоящее время

<sup>27</sup> Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования.- СПб.:Наука, 1999.-С.44.

определение ЧК рассматривается как комплекс знаний и опыт индивидуума, в процессе применения которого получая определенные блага.

Поэтому «выделяются следующие функции человеческого капитала: – производственная функция – обеспечивает участие составляющих элементов человеческого капитала в производственном процессе; – социальная функция – обеспечивает удовлетворение социальной значимости человека для общества»<sup>28</sup>. Следует выделить отрицательный и пассивный ЧК. С другой стороны ЧК в виде ресурса не происходит, а является конечным продуктом и характеризует рост ресурса человека (рис. 2).

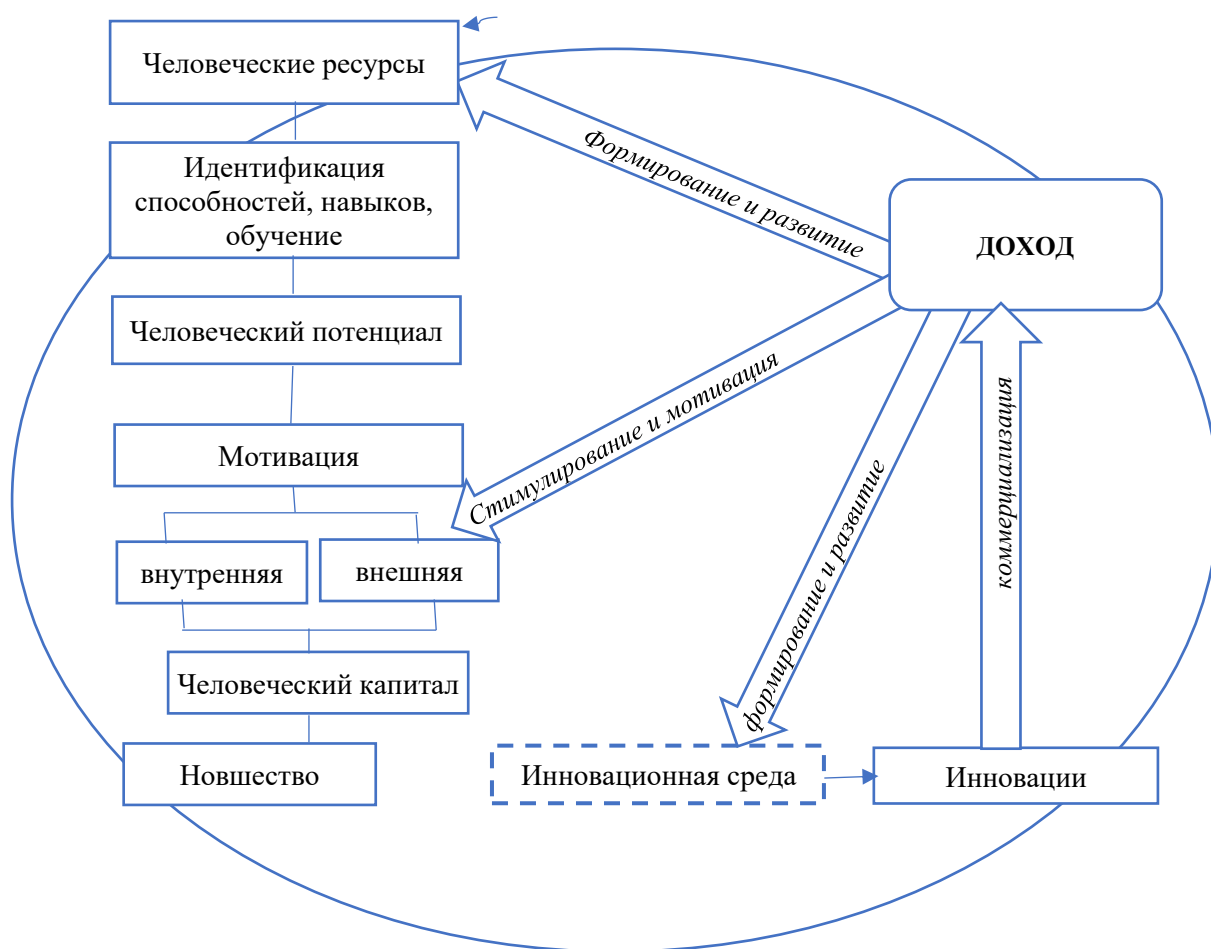


Рисунок 2 – Общая схема кругооборота человеческого капитала  
(составлено автором на основе<sup>29</sup>, С. 163–165)

<sup>28</sup> Пшеничников, А. Г. Функциональные особенности и принципы развития интеллектуального капитала предприятия [Электронный ресурс] / А. Г. Пшеничников // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 1 (7). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/funktsionalnye-osobennosti-i-printsipyrazvitiya-intellektualnogo-kapitala-predpriyatiya>. 122

<sup>29</sup> Колосова, М. В. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития [Текст] / М. В. Колосова // Молодой ученый. – 2017. – № 8 (142). – С. 163–165.

Установлено, что кругооборот ЧК исходят из человеческих ресурсов.

В своих исследованиях Каварчук Т.С. считает, что: «...при этом инвестиции в развитии указанных способностей человека, переносят его из категории «человеческие ресурсы» в категорию «человеческий потенциал», тем самым, представляя человеческий потенциал как стратегическую составляющую реализации человеческих возможностей»<sup>30</sup>, с.199-203,<sup>31</sup>, с. 449–453,<sup>32]</sup> с. 43–44. Многие ученые указывает, что под воздействием мотивации, использование знаний и способностей человека приносят ему дополнительный доход и это превращает «человеческий потенциал» в «человеческий капитал»<sup>33</sup> (См. с. 95–97),<sup>34</sup> (См. с. 932–933),<sup>35</sup> (с. 191–193).

Исходя из этого на наш взгляд, ЧК является основным показателем на производстве и важным фактором развития инновационного развития.

Важно заметить, что в ходе инновационного развития хозяйствующих субъектов мало вероятно закрепить на должном уровне конкурентоспособность без использования ЧК. Поэтому Гречко М. В. отмечает, что: «Обучение работников, поддержание их здоровья, обеспечение социальными гарантиями – все это на сегодняшний день играет важную роль не только в развитии человека как личности, но и в дальнейшем конкурентоспособном развитии предприятия»<sup>36</sup>, с. 10-2070,<sup>37</sup>, с. 66–77.

<sup>30</sup> Вакарчук Т. С. «Человеческий потенциал» и «человеческий капитал»: некоторые общие черты и отличия [Текст] / Т. С. Вакарчук // Экономический вестник Донбасса. – 2013. – № 4 (т. 34). – С. 199–203. 39

<sup>31</sup> Переверзева, А. В. Человеческий потенциал и человеческий капитал: взаимосвязь и взаимовлияние [Электронный ресурс] / А. В. Переверзев // Сборник «Проблемы развития инновационно-креативной экономики». – 2011. – С. 449–456. – Режим доступа: <http://bgscience.ru/lib/10847/>. 114

<sup>32</sup> Щетинин, В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки [Текст] / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42–49.

<sup>33</sup> Борисова, Н. М. Мотивация и стимулирование деятельности работников научно-технической сферы в условиях коммерциализации инноваций [Текст] / Н. М. Борисова, Н. Ю. Изоткина // Креативная экономика. – 2010. – № 5 (41). – С. 95–97.

<sup>34</sup> Кондрашов К. Н. / Удовлетворенность трудом как условие развитие человеческого капитала [Текст] / Кондрашов К. Н. // Экономика и социум. – 2017. – № 1–1 (32). – С. 931–934.

<sup>35</sup> Ханова О. Ю. Роль знаний и образования в формировании человеческого капитала [Текст] / О. Ю. Ханова, О. К. Кудряшова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – № 5–2. – С. 190–196.

<sup>36</sup> Гречко, М. В. Человеческий капитал как интенсивный фактор развития отечественной экономики в условиях глобальных изменений [Текст] / М. В. Гречко // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 27 (216) (т.9). – С. 10–20. 54

Ученый Бурцева К.Ю. отмечает, что: «...на формирование и развитие ЧК значительное влияние оказывают как внутренние (предубеждения индивида, желание или нежелание развиваться и трудиться на благо общества), так и внешние факторы и др.»<sup>38</sup>; с. 89–90,<sup>39</sup> с. 1–10,<sup>40</sup> с. 112–113.

Проведенное нами исследование показывает, что именно ЧК считается индикатором развития всех хозяйствующих субъектов экономики. Исходя из этого, по нашему мнению, основной задачей государства должно стать обеспечение достойного уровня жизни населения для развития инновационной экономики.

При этом следует заметить, что, «каждый субъект рассмотренной системы имеет свою специфику влияния на формирование и развитие элементов человеческого капитала, а совокупность данных элементов представляет важный инструмент для общества – человеческий капитал»<sup>41</sup>, с. 105–109,<sup>42</sup>; с. 82–86,<sup>43</sup>; с. 1170–1172,<sup>44</sup>.

С целью выявления уровня воздействия ЧК на инновационное развитие экономики необходимо раскрыть влияние каждого элемента ЧК. Результаты проведенного анализа приведены в таблице 2, приложения 1.

<sup>37</sup> Зацепилин, А. Н. Инвестиции в человеческий капитал как условие инновационного развития и конкурентоспособности [Текст] / А. Н. Зацепилин, М. М. Гонтарь // Автомобиле- и тракторостроение в России: приоритеты развития и подготовка кадров: материалы 77-й международной научно-технической конференции ААИ. – Москва: МГТУ «Маши». – 2012. – С. 66–77.

<sup>38</sup> Бурцева, К. Ю. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия: монография [Текст] / К. Ю. Бурцева. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2013. – 167 с. 36

<sup>39</sup> Ишмухаметов, Н. С. Роль государства в формировании условий устойчивого развития человеческого капитала [Текст] / Н. С. Ишмухаметов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – С. 1–13.

<sup>40</sup> Андрейчиков, А. В. Интеллектуальные информационные системы: учебное пособие [Текст] / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 424 с.

<sup>41</sup> Колпакова, О. Н. Управление человеческим и эмоциональным капиталами [Текст] / О. Н. Колпакова // Инновации. – 2010. – № 3. – С. 105–109.

<sup>42</sup> Николайчук, Н. В. Управленческие подходы к формированию конкурентоспособности человеческого капитала экономики знаний [Текст] / Н. В. Николайчук // Российский академический журнал. – 2012. – № 4 (т. 22). – С. 82–86. 110

<sup>43</sup> Подмолодина, И. М. О подходе к формированию человеческого капитала в целях инновационного развития [Текст] / И. М. Подмолодина, В. П. Воронин, О.В. Осенева // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 5–2 (58). – С. 1170–1174.

<sup>44</sup> Посталюк, М. П. Интеллектуализация человеческого капитала в инновационной экономике [Текст] / М. П. Посталюк, Б. В. Салихов. – Казань: Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина, 2005. – 162 с.

На основе данных таблицы 2, приложения 1 следует сделать вывод о том, что элементы человеческого капитала в той или иной степени имеют влияние как на человека, так и на разного рода институты. Исходя из этого, по нашему мнению, можно считать: «...использование человеческого капитала в социальном развитии общества выражается в формировании гражданского общества путем развития законопослушных, трудолюбивых и здоровых граждан, а экономическое – в формировании интеллектуальной составляющей в производимом товаре и как следствие, формируется высокая добавленная стоимость, обеспечивается получение большей прибыли и укрепление конкурентоспособности товаров и услуг на мировом рынке»<sup>45</sup>, с. 250–258,<sup>46</sup>, с. 10–14<sup>47</sup>, с. 99–101.

Необходимо отметить, что хозяйствующие субъекты являются одним из бенефициаров в создании и дальнейшего развития ЧК. В связи с этим ЧК присутствует в воспроизводственном процессе хозяйствующего субъекта и соответственно проходит все этапы своего развития. «При этом инвестирование в человеческий капитал, а именно в его развитие, приумножение и использование зависит от объема дохода предприятия, а создание новшеств требует не только высокоразвитого человеческого капитала, но также и развитой инновационной среды»<sup>48</sup>, с. 1257–1268,<sup>49</sup>, с 169.

Поддерживая выделенные условия считаем, что они обеспечивают инновационное развитие предприятия, что обеспечивает увеличение его дохода, повышение конкурентоспособности, а инвестиции в ЧК

---

<sup>45</sup> Брукинг, Э. Интеллектуальный капитал [Текст] / перевод с англ. под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

<sup>46</sup> Валинурова, Л. С. Возможности использования результатов интеллектуальной деятельности в холдинговых структурах [Текст] / Л. С. Валинурова, О. Б. Казакова, Н. З. Мазур // Современные технологии управления. – 2015. – № 1 (49) – С. 10–14. 40

<sup>47</sup> Орехова, С. В. Человеческий капитал как источник устойчивого конкурентного преимущества фирмы: проблемы применения [Текст] / С. В. Орехова // Современная конкуренция. – 2015. – № 1 (49) (т. 9). – С. 99–118.

<sup>48</sup> Мельников, О. Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами организации, обеспечивающими поддержку и рост конкурентоспособности инновационно-активных предприятий [Текст] / О. Н. Мельников, А. П. Яремчук // Креативная экономика. – 2018. – № 9 (т.12). – С. 1257-1272.

<sup>49</sup> Худякова Е.Г. Оценка Человеческого капитала и эффективности его использования в интересах инновационного развития предприятия: дисс...канд.экон.наук:08.00.05/ Евгения Георгиевна Худякова.-Уфа, 2019.-169с.

приравняются к инвестициям в ее инновационное развитие в современных условиях.

В трудах Р.К. Рахимова<sup>50</sup>, Х.У. Умарова<sup>51</sup> и др. проведен анализ роли и проблем развития ЧК. Р.М. Бабаджанов<sup>52</sup> рассматривает вопросы формирования человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан. Исследования Д.А. Ходиева<sup>53</sup> охватывают область управления ходом развития ЧК с учетом миграционных процессов, а также региональные институциональные преобразования. Наиболее широко раскрыты вопросы развития ЧК в регионе, изучены и теоретически обоснованы в трудах экономиста Дж. Л. Саидмуродова<sup>54</sup>. Автор работ в области трудовых ресурсов И.С. Хоркашов отмечает, что: «...улучшение его компонентов, таких как образование и здравоохранение, открывает возможности для преодоления экономического и социального отставания отдельных стран»<sup>55</sup>. Н.Р. Абдулло-заде<sup>56</sup> рассматривает особенности развития человеческого капитала в транзитивной экономике

---

<sup>50</sup>Рахимов, Р.К. Макроэкономические пропорции и механизмы экономического роста в РТ (проблемы и основные направления совершенствования)/ Р.К. Рахимов, Я.П. Довгялло, Ю.Р. Юсуфбеков; АН РТ Ин-т экономики и демографии. – Душанбе: Дониш, 2016. – 651с.

<sup>51</sup>Умаров Х.У. Неформальная интеграция – путь к ускорению темпов экономического роста.//В кн.: Новые государства Центральной Азии в условиях формирования полицентричность мира. Душанбе.2018. 143 с.; Умаров Х.У. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики / Материалы респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». - Душанбе: 2008. – С. 10-21.

<sup>52</sup>Бабаджанов, Р.М. Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан/ Бабаджанов Р.М. –Душанбе, 2017.- 146с.

<sup>53</sup>Ходиев Д.А., Стратегия развития человеческого капитала в трудоизбыточном регионе // Вестник ТНУ. / Д.А. Ходиев. - Душанбе, 2014. -№- 2/11(155).- С.15- 19.

<sup>54</sup>Саидмуродов Д.Л. Развитие человеческого капитала в регионе свысоким уровнем внешней трудовой миграции (на материалах Республики Таджикистан): - дисс... канд.экон.наук: 08.00.05/Саидмуродов Джовид Лутфуллоевич. - Душанбе, 2014.- С.82

<sup>55</sup>Хоркашов И.С. Управление человеческого капитала в условиях экономического кризиса. //Материалы республиканской научно-практической конференции- «Роль и значение инвестиций в развитии национальной экономики»/ И.С. Хоркашов. - 2016, КГУ.- С.62-66.

<sup>56</sup>Абдулло-заде Н. Р. Особенности развития человеческого капитала в транзитивной экономике (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд.экон.наук:08.00.01/ Наима Рустамовна Абдулло-заде.-Душанбе, 2018.-155с.



Таджикистана, а С.Н. Давлатов<sup>57</sup> рассматривает управление человеческим ресурсом.

Среди выполненных в последние годы исследований в Республике Таджикистан следует выделить работу Акрамова А.А, который в своей диссертации<sup>58</sup> исследует роль человеческого капитала в развитии национальной экономики в условиях Республики Таджикистан и особое внимание уделяет фактору образования как одного из важнейшего фактора в его формировании. Однако многие вопросы этой сложной проблемы недостаточно исследованы. Поэтому в этой работы мы исследуем вопросы важности общего среднего образования в формировании человеческого капитала.

В целом, при разработке стратегии развития и использования человеческого труда важным считаем использование основ теории человеческого капитала, которая считается основой для совершенствования политики в сфере образования, овладения современных информационно-коммуникационных технологий, повышения качества и культуры трудовой деятельности.

Поэтому важным считаем исследование места и роли общего среднего образования в формировании человеческого капитала.

Теперь переходим к рассмотрению данного вопроса.

## **1.2. Методические подходы к измерению человеческого капитала**

«Современные тенденции развития рынка диктуют предприятиям и организациям свои правила, в соответствии с которыми им необходимо иметь собственную политику, направленную на повышение конкурентоспособности бизнеса на основе эффективного использования имеющегося человеческого капитала и трудовых ресурсов. В свою очередь современные материально-

---

<sup>57</sup>Давлатов С.Н. Управление человеческим капиталом в изменяющиеся условиях глобализации экономики (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд.экон.наук:08.00.05/ Сорбон Назримадович Давлатов (на таджикском языке). - Душанбе,2020.-170с.

<sup>58</sup> Акрамов А.А. Роль человеческого капитала в развитии национальной экономики (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд.экон наук:08.00.01/Азиз Акбарович Акрамов.-Душанбе, 2020.-200с.

технические и природные ресурсы для этого недостаточны, так как одним из главных факторов является человеческий капитал (ЧК). От того, насколько сформирован ЧК работников предприятий и организаций, зависит степень его формирования и использования в условиях становления инновационной экономики»<sup>59</sup>.

Практика показывает, что конкурентоспособность хозяйствующих субъектов исходит в основном от конкурентоспособности сотрудников данных организаций, как это было отмечено в первом параграфе данной главы.

Необходимо отметить, что каждый человек имеет определенный потенциал отличающий его от другого индивидуума. Как часто бывало, что руководство компаний/организаций редко обращали на это внимание, так как человека рассматривали исключительно в качестве ресурса «рабочей лошадкой». Такая концепция очень хорошо отражена в конце XIX века и продлилась до 1960 года прошлого века.

Для характеристики показателей использования человеческого капитала в основном использовались: «затраты рабочего времени, объем произведенной продукции, заработная плата работника»<sup>60</sup>.

Хозяйствующие субъекты прошлого периода были в основном ориентированы в увеличении объемов выпускаемой ими продукции и соответственно конечный результат – прибыль. Работники данных предприятий выполняли четко выверенные порядки и правила в ходе выполнения работ, но позже данный подход к рабочим изменился, где во главу угла была концепция управления персоналом.

Указанная концепция в основном отражает результаты работы предприятия в целом, в связи с чем стали уделять такому подходу значительное внимание многие специалисты этой области.

---

<sup>59</sup> Владыкина Л.Б. Человеческий капитал как один из основных факторов развития предприятия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: [http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012\\_5\\_11.pdf](http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_5_11.pdf) (дата обращения 12 июня 2021).

<sup>60</sup> Худякова Е. Анализ подходов к оценке человеческого капитала и возможности их использования // Вопросы теории. 2008. - С.92-96.

В Японии концепции управления человеком, уделяют особое внимание, так как там сотрудник рассматривается как главный элемент в производстве. В своих работах Овчинникова Т.И. отмечает, что: «...необходимо полностью учитывать потребности и желания работника, а его способности и творческие идеи обязательно должны использоваться на предприятии»<sup>61</sup>.

Важно заметить, что выделение средств в человеческий капитал дают свои плоды через определенное время в виде роста прибыли (товаров, работ, услуг и т.д.). На сегодняшний день человеческий капитал начинает формироваться с самого раннего возраста, где основными вкладчиками являются родители. Так они вкладывают в его обучение, следят за его здоровьем и т.д. В последствии, индивидум самостоятельно принимает решение о дальнейшем улучшении своего развития и как следствие, устраиваясь на работу становится одним из элементов общей системы. Здесь необходимо отметить, что финансирование в улучшении личностного роста направлено на его формирование (человеческий капитал).

«Делая определенные вложения в начальную профессиональную подготовку работников, повышение квалификации, поддержание здоровья и морального духа, предприятие лишь дает работнику возможность сформировать и воспроизвести человеческий капитал, а использование полученных знаний и умений в производственном процессе будет этапом его реализации»<sup>62</sup>.

Существуют множество подходов, которые используются в настоящее время. В целом можно выделить следующие методы оценки стоимости ЧК (рис.3).

Анализ показывает, что обычно прямой подход используется на основе учета стоимости расходов, дохода на протяжении всей жизни и основных

---

<sup>61</sup> Овчинникова Т.И. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия // Кадры предприятия. 2005. № 10. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://managment-study.ru/koncepcii-upravleniya-personalom.html> (дата обращения 15 мая 2020).

<sup>62</sup> Овчинникова Т.И. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия // Кадры предприятия. 2005. № 10. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://managment-study.ru/koncepcii-upravleniya-personalom.html>. (дата обращения 15 мая 2020).

показателей, характеризующий результаты работы предприятий и организаций. Косвенный подход проводится на основе остаточного метода.

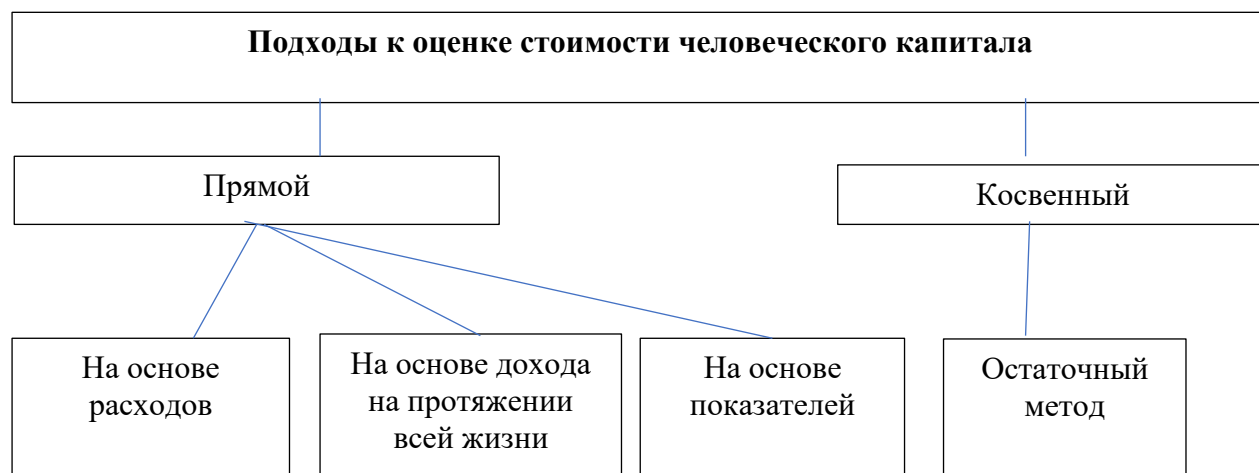


Рисунок 3 – Существующие подходы к оценке стоимости ЧК  
(составлено автором на основе<sup>63</sup>)

Нами установлено, что при рассмотрении указанных подходов важным считается оценка расходы, результаты и доходы сектора образования. Расходы, результаты и доходы сектора образования представлены на рисунке 4.

Анализ рисунка 4 показывает, что важным считается рассмотрение факторов внешней среды (врожденные способности, социально-экономические условия, политико-институциональное окружение), которые следует учитывать при оценки расходов, результатов и доходах сферы образования, так как именно сфера образования играет важную роль в формировании человеческого капитала.

Анализ использования ЧК «в конкретных условиях и со стороны конкретных субъектов необходим не только с целью определения эффективности инвестиций в него, но и для выявления факторов, препятствующих его полноценной отдаче»<sup>64</sup>.

<sup>63</sup> Габдуллин Н.М. Современные подходы и методы измерения человеческого капитала // Вопросы инновационной экономики Том 8, № 4 Октябрь-декабрь 2018.-С.785-797.

<sup>64</sup> Валинурова Л.С., Казакова О.Б., Мазур Н.З. Возможности использования результатов интеллектуальной деятельности в холдинговых структурах // Современные технологии управления. 2015. № 1. С. 10–14. -С.11.

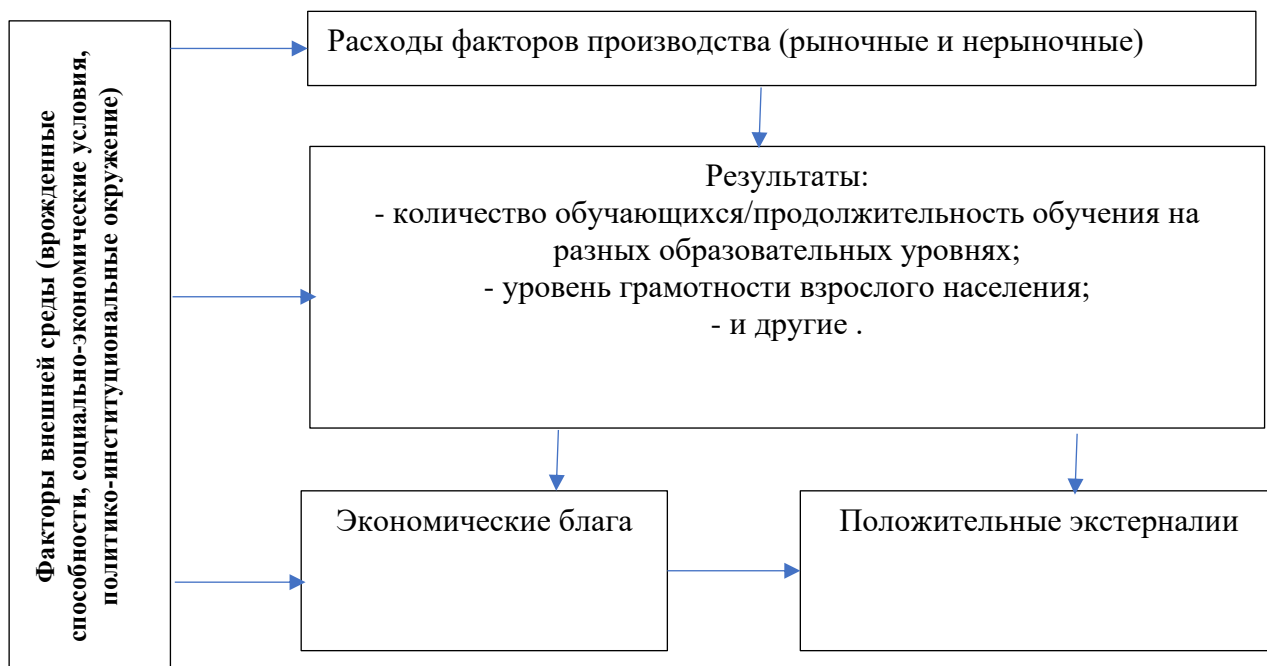


Рисунок 4 - Расходы, результаты и доходы сектора образования  
(составлено автором)

Поэтому ЧК следует рассматривать не только в зависимости от объема его использования. Например, И. Фишер рассматривает «особенности использования человеческого капитала, как дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала»<sup>65</sup>.

Значимым на сегодняшний день является оценка качества ЧК. При этом важное место отводится изучению влияния различных факторов для оценки формирования качества человеческого капитала, особенно индивидуального. Многие авторы к внутренним факторам формирования качества индивидуального человеческого капитала рекомендуют использовать «здоровье, включающее в себя совокупность психофизиологических качеств человека; образование как совокупность знаний, умений и навыков личности; культуру как совокупность этических и эстетических установок личности»<sup>66</sup>.

Нами установлено, что среди этих факторов основным считается фактор образования. Это, прежде всего, связано с оценкой жизнедеятельности, что

<sup>65</sup> Тугускина Г. Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий // Кадровик. 2009. № 11. С. 4–13.

<sup>66</sup> Гаврикова А. Факторы формирования качества человеческого капитала в условиях информационного общества // Экономика и управление: научно-практический журнал, № 4 (138), 2017.-с.87-90.

требует роста компетенций, особенно способности к сбору и обработке информации. Вместе с тем следует выделить роль системы образования в обеспечении устойчивого развития общества<sup>67</sup>.

Кроме того целесообразно, выделить внешние факторы. Эти факторы прежде всего связаны с развитием информационно-коммуникационных технологий (развитие компьютеризации, телефонизации, сети Интернет и др.). Также эти факторы существенно влияют на внутренние факторы. Также необходимо отметить инвестиции в ЧК, которые образуют необходимые условия для создания нужных компетенций.

Исследования проведенные Беккером Г. и Чисуиком Б., позволили им предложить формулу прибыли и оценить ЧК»<sup>68</sup>.

В разработанной теории не берется во внимание большинство показателей, характеризующие ЧК. Я. Фитценц придерживается точки зрения, согласно которой «работодатель, не измеряя то, что имеет, не сможет эффективно управлять этим, в частности, человеческим капиталом»<sup>69</sup>. В данном случае рассматривается ЧК в хозяйствующем субъекте как доход на каждого работника:

$$\text{Доход} = \frac{\text{Сумма прибыли} - (\text{Расходы} - \text{Зарботная плата} - \text{льготы})}{\text{Эквивалент полной занятости}}$$

Расчет эффективности вложений в ЧК рассчитывается через величину коэффициента окупаемости инвестиций в ЧК:

$$\text{Ки} = \frac{\text{Сумма прибыли} - (\text{Расходы} - \text{Зарботная плата} - \text{Льготы})}{(\text{Зарботная плата} + \text{Льготы})}$$

Используя походы Я. Фитц-енц считает, что: «...матрица оценки исполнения процесса с тремя основными составляющими – сервис, качество, производительность – и факторами, влияющими на них, – расходы, время,

<sup>67</sup> Ишмуратова Д.Ф. Роль системы образования в обеспечении устойчивого развития общества // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: материалы VIII Всерос. науч.-практ. конф. с межд. участием. -Уфа: Институт социально-экономических исследований УНЦ РАН, 2016. С. 270–273.

<sup>68</sup> Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий // Управление персоналом. 2009. № 5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1936> .- С.4. (дата обращения 13.07.2021).

<sup>69</sup> Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://baguzin.ru/wp/?p=4678> (дата обращения 15.07.2021).

количество, ошибки, реакции» используются в практике. Каждое действие человека влияет на любой квадрант матрицы. Исследователь также рассматривает систему сбалансированных показателей в применении к человеческому капиталу»<sup>70</sup>.

Ученый Чеботарев Н.Ф. ЧК рассматривает как: «...систему совокупных элементов – интеллектуального капитала, структурного капитала, социального капитала, клиентского капитала»<sup>71</sup>.

С другой стороны «Н.Ф. Чеботарев уделяет методу выигрыша в себестоимости»<sup>72</sup>. Данный подход используется при рассмотрении структурного капитала.

Кроме того, «Н.Ф. Чеботарев рассматривает его как количество и качество социальных норм, связей и ценностей. Критериями его оценки выступают: уровень продаж постоянным клиентам; цена продукции предприятия; количество заключенных договоров о сотрудничестве с предприятием»<sup>73</sup>.

Поэтому мы считаем, что каждый элемент ЧК влияет на конкурентоспособность хозяйствующего субъекта, а выводы делаются по совокупности стоимости потенциала каждого работающего человека.

« Г. Тугускина дополняет данный подход оценки кадрового потенциала инвестициями в него, а Гудвилл рассматривает как сумму показателей: индекс прибыли человеческого капитала, индекс стоимости человеческого капитала и коэффициент профессиональной перспективности. Индекс прибыли человеческого капитала определяется как отношение прибыли к эквиваленту полного рабочего времени работника, а индекс стоимости человеческого

---

<sup>70</sup> Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://baguzin.ru/wp/?p=4678> (дата обращения 15.07.2021).

<sup>71</sup> Чеботарев Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. 2005. № 4. С. 262–272.-С.265-267.

<sup>72</sup> Там же.

<sup>73</sup> Там же.

капитала – как отношение общих расходов на персонал к эквиваленту полного рабочего времени сотрудника»<sup>74</sup>.

«В коэффициенте профессиональной перспективности учитывается оценка уровня образования и стаж работы по специальности»<sup>75</sup>. При использовании данного подхода оценка человеческого потенциала сотрудников проводится с учетом предполагаемой и реализуемой их стоимости. «Ожидаемая условная стоимость работника заключается в определении объема услуг, которые работник в период своей трудовой деятельности предоставит или реализует. Ожидаемая реализуемая стоимость рассматривает его ценность с учетом продолжительности работы на данном предприятии. Зависимость этих понятий математически были представлены в виде уравнений»<sup>76</sup>.

К.К. Арабян в своей работе рассматривает «три метода оценки человеческого капитала»<sup>77</sup>. Данный ученый относительно методов оценки предлагает: «...метод качественной оценки человеческого капитала состоит в определении ключевых качественных показателей работников при помощи весовых коэффициентов. Второй метод оценки ЧК используется из объема направленных инвестиций в него. Третий метод, ЧК оценивается по аналогии с физическим. Если первоначальная стоимость работника оценивается по результатам тестирований и аттестации, то коэффициент износа определяется исходя из статистических данных, отражающих уровень усвоения и забывания новых знаний»<sup>78</sup>.

В.В. Царев и А.Ю. Евстратов для оценки кадрового потенциала работника предприятия используют дисконтированную сумму затрат работника на получение начального профессионального образования, доходов, полученных работником на предприятии за определенный период, долю

---

<sup>74</sup> Тугускина Г. Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий // Кадровик. 2009. № 11. С. 4–13.

<sup>75</sup> Там же, С. 4–13.

<sup>76</sup> Романтеев П.В. Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала // Экономика, предпринимательство и право. 2011. № 2. С. 25–37. -С.28

<sup>77</sup> Арабян К.К. Измерение человеческого капитала // Российское предпринимательство. 2007. № 4. Вып. 2. С. 105–109.

<sup>78</sup> Арабян К.К. Измерение человеческого капитала // Российское предпринимательство. 2007. № 4. Вып. 2. С. 105–109. -С.105-108.



прибыли созданной работником и инвестиции, вкладываемые в повышение его квалификации»<sup>79</sup>.

Указанные методы оценки человеческого потенциала компании имеют свои критерии, в ходе применения которых существуют затруднения из-за нехватки детальных анализов. К таким можно отнести данные по расходам самого человека по формированию ЧК до принятия на ту или иную должность, а именно, наличие первичного профобразования и последующего которые могут определить реальные навыки и знания.

В связи с этим на сегодняшний день традиционный подход к оценке человеческого потенциала компании можно выделить, как прямые расходы на персонал или же затратный метод. Такой подход не является сложным, так как он рассчитывается на основе учета всех инвестиций в ЧК сотрудников компании, а именно, расходы на обучение и переподготовку кадров, расходы на медобслуживание, заработную плату, премиальные и налоги.

Однако данный метод имеет свои недостатки в виде не полной точностью измерения и конкурентной оценки человеческого капитала. Такой подход учитывает только расходы и возможные убытки компании в случае потери сотрудника по разным родам причин.

Также, используемый метод сложен в применении по поиску данных конкурентных компаний, так как данные о них не имеют полной информации. Несмотря на это, по отношению к методу прямых затрат он является более приемлем и применяется для оценки менеджерами. Согласно данного метода определяются эффективность деятельности менеджеров на внешних рынках, что указывает полноту картины его человеческого капитала, что в перспективе позволяет сделать прогноз деятельности всего предприятия.

«Именно поэтому владельцы компаний, как правило, не жалеют средств на обучение и развитие ведущих менеджеров своих компаний»<sup>80</sup> . В

---

<sup>79</sup> Тугускина Г. Н. Оценка стоимости человеческого капитала предприятий // Кадровик. 2009. № 11. С. 4–13.

<sup>80</sup> Основные подходы к оценке величины человеческого капитала компании. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://www.strategplann.ru/stadii-i-urovnirazvitiya-proizvod-go-kollektiva/the-main-approaches-to-assessing-the-value-of-humancapital.html>(дата обращения 15.07.2021); Худякова Е. Анализ

Республике Таджикистан вопросы выявления роли человеческого потенциала рассмотрены в работах Акрамова А.А.<sup>81</sup>, Гаффорзода Дж.Г.<sup>82</sup>, Исмоилова Ш.М.<sup>83</sup>, Джураевой Ш.А.<sup>84</sup>, Содикзода Х.С.<sup>85</sup> и других.

На основе проведенного анализа нами в целом обобщены методические подходы к оценке человеческого капитала<sup>86</sup> и результаты приведены в таблице 1.1.

Таблица 1.1

Существующие подходы к оценке человеческого капитала в современных условиях

Модели	Этапы и порядок расчета
Анализ человеческого капитала	<p>I. Работа с работниками:</p> <p>1.1. Отбор работников</p> <p>1.2. Распределение ресурсов на развитие кадров.</p> <p>1.3. Выбор кадровой политики.</p> <p>1.4. Расстановка работников.</p> <p>1.5. Сохранение работников.</p> <p>1.6. Система оценки и стимулирования работников.</p> <p>1.7. Использование работников</p> <p>II. Расчет стоимости ЧК</p> <p>2.1. Первоначальные издержки.</p> <p>2.2. Затраты для набора и выбора.</p> <p>2.3. Затраты для подготовки работников.</p> <p>2.4. Затраты для восстановления</p> <p>III. Измерение индивидуальной стоимости рабочей силы</p>
Индивидуальная стоимость рабочей	Индивидуальная стоимость рабочей силы определяется по формулам: $PC=UC \cdot P(O)$ ;

подходов к оценке человеческого капитала и возможности их использования // Вопросы теории. 2008.- С.92-96.

<sup>81</sup> Акрамов А.А. Роль человеческого капитала в развитии национальной экономики (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд.экон наук:08.00.01/Азиз Акбарович Акрамов.-Душанбе, 20020.-200с.

<sup>82</sup> Гаффорзода Дж.Г. Развитие организационно-экономического механизма система услуг средних профессиональных образовательных услуг в условиях рыночных отношений: монография (на таджикском языке).– Душанбе: «Ирфон», 2020 –145с.

<sup>83</sup> Исмоилов Ш.М. Организационно-экономический механизм инновационного развития сферы образования (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Шухратджон Маппарахимович Исмоилов.-Душанбе,2017.-158с.

<sup>84</sup> Джураева Ш.А. Совершенствование системы управления развитием образовательных услуг (на примере общеобразовательных учреждений Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Шахноза Абдукаюмовна Джураева.- Душанбе, 2021.-150с.

<sup>85</sup> Содикзода Х.С. Организационно-экономический механизм обеспечения качества образовательных услуг (на примере системы высшего профессионального образования): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Хурсанд Сафар Содикзода.-Душанбе, 2018.-158с.

<sup>86</sup> Ефимова Л.А. Методические подходы к оценке человеческого капитала//Вестник ТвГУ. Экономика и управление, 2015, №1, т.1.-С.69-74.

силы	$P(T) = 1 - P(O)$ ; $АИТ = УС - РС = РС * P(T)$ ; где УС и РС -ожидаемые условная и реализуемая стоимости, тыс. сомони; $P(O)$ -вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени; $P(T)$ - текучесть кадров; АИТ-альтернативные издержки текучести кадров, сомони.
Баланс движения человеческого капитала	Параметры определяются так: а) Коэффициент интенсивности оборота по приёму: $K_{инт} = L_{п}/L_{сп}$ ; б) Коэффициент оборота по выбытию: $K_{ов} = L_{п}/L_{сп}$ ; в) Коэффициент выбытия $K_{в} = L_{п}/L_{сп}$ ; г) Коэффициент замещения: $K_{з} = (L_{п} - L_{в})/L_{сп}$ ; д) Коэффициент постоянства кадров: $K_{пк} = L_{пост}/L_{спк}$ . где, $K_{инт}$ - Коэффициент интенсивности оборота по приёму; $K_{ов}$ - Коэффициент оборота по выбытию; $K_{в}$ - Коэффициент выбытия; $K_{з}$ -Коэффициент замещения; Коэффициент постоянства кадров- $K_{пк}$ ; $L_{п}$ -число принятых за период работников, чел.; $L_{сп}$ -среднесписочная количество работников, чел.; $L_{в}$ - количество выбывших за период работников, чел.; $L_{вт}$ - количество выбывших работников вследствие текучести кадров, чел.; $L_{пост}$ -количество работников, проработавших весь отчетный период, чел.; $L_{спк}$ - количество работников, на конец отчетного периода, чел.

Источник: составлено автором на основе: Галагян А.И. О человеческом капитале России, его развитии и оценке//Соц.-гуман. знания, 2008. -С.21-28; Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала. -[http://www. economer.khv.ru/content/n040/methods](http://www.economer.khv.ru/content/n040/methods). (дата обращения 21 мая 2020).

Поэтому, использование такого метода дает возможность воссоздать всю необходимую информацию относительно ЧК и выявить слабые стороны с целью улучшения деятельности компании в целом.

Также, периодически проводить оценку ЧК дает возможность делать выводы в политике менеджмента человеческими ресурсами в компании для эффективного финансирования, так как делая упор на развитие человеческого потенциала компании создается фундамент для развития конкурентоспособности хозяйствующего субъекта.

В целом следует отметить, что рассмотренные подходы дают возможность использовать важнейшие методы для измерения человеческого

капитала. При этом важным считаем учет влияния общего среднего образования в формирование человеческого капитала в современных условиях развития рыночных преобразований на основе анализа состояния и развития современного состояния общесреднего образования в Республике Таджикистан.

### **1.3. Место и роль общего среднего образования в формировании человеческого капитала**

В условиях рыночной экономики среднее образование является фундаментальной частью образовательного процесса и способствует созданию и развитию ЧК. В настоящее время в Республике Таджикистан развитие среднего и начального профессионального образования, особенно формирование и развитие человеческого капитала находится в контексте реализации.

Полноценное развитие государства на долгосрочный период не представляется возможным без внедрения инновационных подходов во всех отраслях экономики, а именно в области общесреднего образования. Приоритетные направления должны охватывать инвестиционную и экономическую привлекательность Центрально-Азиатского региона в целом для их активного взаимодействия. Ситуация такова, что на сегодняшний день уже наступил новый цикл экономического, технологического прогресса мирового хозяйства.

Как указано в НСР-2030: «...поэтому в новых условиях адекватно воспринимать этот процесс и обозначить направления будущей модели роста, определить ее качественные характеристики»<sup>87</sup>.

Исходя из этого, мы считаем, что фундаментом «модели роста», является исключительно ЧК и его важные составляющие, такие как наука и образование. В связи с этим необходимо вести активную работу заблаговременно с

---

<sup>87</sup>Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года.,-Душанбе 2016

внедрением стандартов международных образовательных программ (а также системы двенадцатилетнего начального образования). В этом процессе роль государства в области образовательных процессов должна быть усилена более существенно.

На данный момент в практике Республики Таджикистан существует многообразные формы учреждений общего образования. На рисунке 5 показаны существующие учреждения общего среднего образования. На основе этого рисунка можно прийти к выводу, что для каждого гражданина нашей страны доступно общее среднее образование.

Учреждения образования в стране осуществляют свою деятельность на основе Закона РТ «Об образовании» и регулируются порядком деятельности общеобразовательных учреждений, независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности. Основной целью общеобразовательного учреждения является освоение государственного стандарта, формирование общей культуры личности учащихся на основе усвоения обязательного минимума содержания общеобразовательных программ, их адаптация к общественной жизни, создание основ для сознательного выбора профессий и последующего освоения профессиональных образовательных программ, воспитание гражданственности, трудолюбия, эстетизма, терпимости, уважения к правам и свободе человека, а также здорового образа жизни и т.п.

На 2020 год в Таджикистане функционируют - 3911 общеобразовательных учреждений, 303- начального образования, 419 - общих основных (неполных средних) (рис.5).



Рисунок 5 -Количество общеобразовательных учреждений в Республике Таджикистан

В республике в 2020 году существует 3911 общеобразовательных учреждений. Анализ показывает, что эти учреждения с каждым годом увеличиваются. В таблице 1.2 показано число общеобразовательных учреждений РТ по регионам.

Таблица 1.2

Динамика число общеобразовательных учреждения в Республике Таджикистан

Регионы	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020 к 2010, в %
ГБАО	329	315	314	313	313	312	312	313	313	312	313	95,14
г. Душанбе	133	144	137	136	136	136	137	140	141	145	147	110,53
РРП	1141	1142	1149	1159	1158	1163	1164	1164	1149	1153	1159	101,58
Согд	881	902	905	912	913	914	924	923	928	929	938	106,47
Хатлон	1272	1290	1300	1308	1317	1321	1328	1330	1338	1345	1354	106,45
Всего по стране	3756	3793	3805	3828	3837	3846	3865	3870	3869	3884	3911	104,13

Источник: составлено автором на основе Статистического сборника сферы образования. Ч. 1.- Душанбе: 2020-2021.-230с.

Согласно данным таблицы 1.2, число общеобразовательных учреждений в целом растет, кроме ГБАО. Это связано с ростом миграции населения региона, уменьшился уровень рождаемости и объединения маленьких школ. В других

регионах республики наблюдается динамичный рост особенно в Душанбе 110,53%, в РРП 101,58%, в Согде 106,47% и в Хатлоне 106,45% по всей республике 104,13%.

В годы независимости Республики Таджикистан для реализации образовательной политики, формирования и развития человеческого капитала были созданы литсей и гимназии. Они вложили и продолжают вносить свой вклад в развитие образования Республики Таджикистан особенно формированию и развитию человеческого капитала.

Гимназия и литсей это один из видов общеобразовательных учебных учреждений реализующее основные и дополнительные общеобразовательные программы. Эти образовательные учреждения осуществляют свою деятельность на основе Закона РТ “Об образовании”, гражданского кодекса РТ, типового положения об общеобразовательных учреждениях РТ и других правовых актах функционирующих в РТ.

В гимназиях особенно обучаются гуманитарные науки (история, литература, музыка, родной и иностранные языки) а в лицеях привлекают учеников к природным математическим наукам, как (математика, физика, химия, алгебра, биология, геометрия и т.д.)

По нашему мнению, в гимназиях предусматривается углубленное профильное дифференцированное обучение, а в лицеях осуществляется профессионально-ориентированное обучение учащихся старшей ступени.

К сожалению, в настоящее время не каждому ученику доступно учиться в лицеях и в гимназиях это связано с тем что большинство эти учебные учреждения находится в центральных окружающих округах (столицах, областей, районов) больших городов. Как показывает статистика большая часть этих учреждений находятся в тех городах и районах, где стабильная экономика и доходы населения превышают другие районы. Это связано с тем,

что все лицеи и гимназии финансируются, как за счет государства, так и со стороны родителей. На данный момент стоимость обучения в этих учреждениях начинается с 500 сомони и заканчивается 7800 сомони, где не каждому ученику доступно использовать услуги этих учебных учреждений. На таблице 1.3 показана динамика количества лицеев и гимназий в республике за 2010-2020 годы.

Таблица 1.3

## Динамика количества гимназий и лицеев по регионам Республики

## Таджикистан за 2010-2020 годы

Годы Наименование	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020г. к 2010г., в %
ГБАО												
Гимназии	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-
Лицеи	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50,0
г. Душанбе												
Гимназии	16	22	16	13	13	12	11	13	12	11	12	75,00
Лицеи	8	11	9	14	14	14	14	15	15	17	17	2,13 раза
РРП												
Гимназии	13	11	12	12	12	11	10	8	9	9	9	69,23
Лицеи	7	8	7	8	7	7	8	8	7	7	7	100,0
Согдийская область												
Гимназии	35	33	33	34	34	34	33	33	32	32	33	94,29
Лицеи	23	23	23	23	23	25	25	25	25	24	25	108,70
Хатлонская область												
Гимназии	24	25	25	25	25	25	24	24	23	23	21	87,5
Лицеи	20	19	19	19	20	21	21	21	22	22	25	125,00
Всего гимназий	90	92	86	85	85	83	80	79	77	76	75	83,33
Всего лицеев	60	62	69	65	65	68	69	69	68	71	75	125,00

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника сферы образования Таджикистана. Ч. 1.- Душанбе, 2021.-230с.

Из данных таблицы 1.3 видно, что в стране количество гимназий и лицеев неравномерно изменяется. Так, в ГБАО их количество сократилось на - в г. Душанбе количество гимназий уменьшились на 75,00% и количество лицеев увеличилось на 2,13 раз. В РРП количество гимназий уменьшились на 69,23% и количество лицеев не изменились на 100%. В Согдийской области количество гимназий уменьшились на 94,29%, а лицеев увеличилось на 108,70%. В



Хатлонской области количество гимназий уменьшились на 87,5%, а лицеев увеличились на 125,00%.

В условиях рыночной экономики для создания свободной конкуренции между учреждениями обще - среднего образования в годы независимости в Республике Таджикистан формировались негосударственные (частные школы) учреждения.

На данный момент негосударственные учреждения имеют большое преимуществом чем другие общеобразовательные учреждения, они имеют право иметь при себе оборудование, инвентарь, спортивные и оздоровительные комплексы и т.д. Взять под аренду здания, сооружения, проводить научно исследовательские работы, получать все виды кредитов от банков, предприятий, организаций и частных лиц. Получать для стройки здания земельные участки. И в конечном итоге подписать контракт с международными организациями и с другими юридическими лицами для проведения конкурсов, мероприятий и совместных проектов. В таблице 1.4 и рис. 6 показаны тенденции изменения количества частных образовательных учреждений в Республике Таджикистан за 2010-2020 годы.

Таблица 1.4

Тенденции изменения количества частных образовательных учреждений  
среднего образования в Республике Таджикистан за 2010-2020 годы

	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2010г., в %
ГБАО	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50,0
г. Душанбе	15	19	16	14	14	12	15	18	20	21	22	146,67
РРП	8	8	8	10	9	8	7	6	7	8	8	87,5
Согдийская область	18	18	21	22	21	21	24	24	26	27	30	166,67
Хатлонская область	6	6	7	7	8	7	7	7	6	5	5	83,33
Всего	51	53	54	55	54	50	55	57	61	63	67	131,37

Источник: составлено на основе данных Минобрунауки Таджикистана.ч.1. – Душанбе, 2020.-237с. и ч.2-434с.

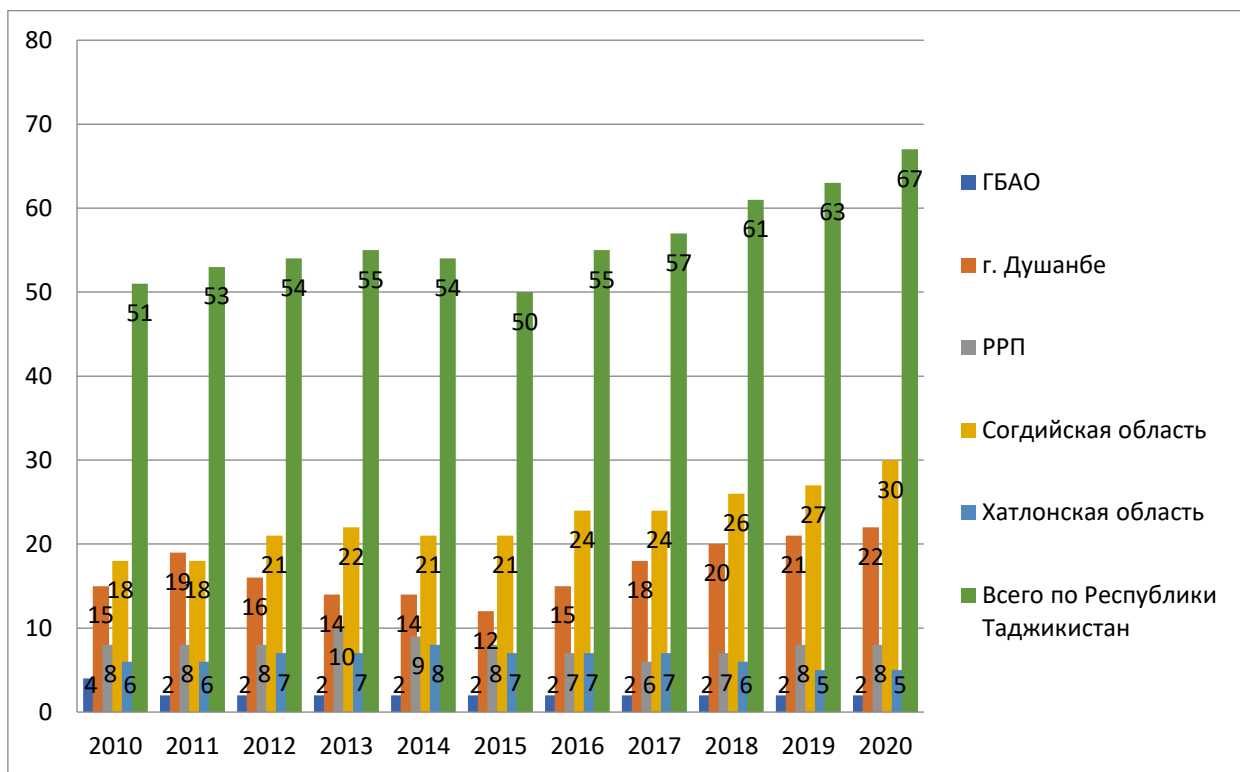


Рисунок 6 - Динамика количества частных образовательных учреждений среднего образования в Республике Таджикистан за 2010-2020 годы

На основе данных таблицы 1.4 общее число частных образовательных учреждений среднего образования в Республике Таджикистан в целом увеличилось на 131,37%. При этом в ГБАО, РРП и в Хатлонской области их число уменьшилось соответственно на 50%, 87,5 и 83,33%, а в г. Душанбе, Согдийской области и в республике в целом на 146,67%, 166,67% .

Основным фактором развития является ЧК для обеспечения экономического роста и он занимает ведущее место среди факторов, обеспечивающий развитие отраслей и сфер экономики.

Поэтому к основным задачам формирования ЧК в перспективе относим: «продвижение социальной инклюзивности благодаря повышению доступа к качественным услугам, включая образование, здравоохранение, социальную защиту, водоснабжение и санитарии; создание благоприятного инвестиционного климата в социальной сфере»<sup>88</sup>.

<sup>88</sup>Саидова М.Х., Ойматов Б.Ш., Гурезов С.И., Место и роль среднего образования в формировании и развитии человеческого капитала // Вестник ТНУ серия экономических наук. – Душанбе : «Сино», 2019.-№ 8. –С. 79-85.

В связи с этим необходимо выделить некоторые характеристики для формирования ЧК, а именно:

а) численность постоянного населения составляет порядка 10 млн. человек. Средняя продолжительность жизни не меньше 76 лет. Не менее 99% постоянного взрослого населения имеют, как минимум среднее образование. Во всех ведущих сферах экономики, в том числе в государственном секторе экономики, обеспечивается рост объемов производства и оплаты труда;

б) доля населения с низкими доходами по качеству жизни должна составлять не менее -12%;

в) улучшение системы оказания услуг индивидуумам, выбора образования, и проведения институциональных преобразований;

г) развитие системы образования;

д) обеспечение модернизации культурного пространства, поддержка творческих инициатив, обеспечение взаимодействия традиционной культуры и инновационных проектов, инвестиций в развитие инфраструктуры творчества и культурного досуга;

е) окружающая среда способствует улучшению здоровья населения, продлению активного периода жизнедеятельности<sup>89</sup>.

Проведение реформ в области образования должны быть направлены на улучшение доступа к образованию всех слоев населения, на качество предоставляемых услуг. В целом мы выделяем такие основные приоритеты в формировании человеческого капитала (рис.7).

В вопросе качества жизни (здоровья) населения необходим системный подход реформы медицинских услуг и здравоохранения в целом, пропаганды здорового образа жизни в контексте обеспечения здоровья граждан и т.д.

Усиление роли органов социальной защиты населения, где необходимо модернизировать институты всей системы соцзащиты, связанные с вопросами пенсий и пособий по безработице, стимулирование уязвимых слоев населения и т.д.

---

<sup>89</sup>Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года.-Душанбе, 2016.-110с.



Рисунок 7 – Основные приоритеты в формировании человеческого капитала (составлено автором)

В области культурных ценностей необходимо повысить уровень государственной вовлеченности в вопросе поддержки культурного и языкового многообразия в стране. Развивать культуру инновационного предпринимательства на основе национальных традиций и общечеловеческих ценностей.

Создание благоприятных условий жизни граждан по средствам государственной программы доступное жилье, реформа системы ЖКХ, доступа к питьевой воде, водоснабжение, улучшить санитарно-гигиенические условия населения, улучшить систему рисками связанные со стихийными бедствиями, повысить уровень ответственности по защите окружающей среды и т.д.

Необходимо вести активную работу по сокращению социального неравенства путем внедрения системы инклюзивного развития, а также в направлении обеспечения благополучия детей и т.д.

«Наблюдаемый демографический рост будет увеличивать численность детей и молодёжи. Численность детей от 3 до 6 лет к 2030г. составит 1137,4

тыс. чел., возрастет по сравнению с 2015 годом на 255 тыс. чел. Охват детей дошкольными учреждениями должен возрасти с 12% до 50%, в том числе в городах – 70%, в сельской местности до 30%. Численность детей в возрасте начального и среднего образования возрастет ежегодно на 2,3%, их численность будет составлять - 2,58 млн. человек к 2030г. Не менее 30% выпускников школ (ежегодно порядка 58 тыс. чел.) должны быть вовлечены в начальное и среднее профессиональное образование, для чего потребуются усиление мощности этого уровня образования почти в два раза. Учитывая важности развития системы переподготовки/повышения квалификации специалистов среднего звена рабочих специальностей и трудовых мигрантов нагрузка на сеть возрастет не менее чем 2 раза если учитывать требования относительно повышения качества обучения, то система нуждается в модернизации с учетом данного этапа развития экономики»<sup>90</sup>.

В Республике Таджикистан Постановлением Правительства от 1 августа 2015 года, № 494 принять государственный стандарт общего образования и действует в редакции постановления Правительства от 25.09.2018г.№483 в котором установлены цели стандарта образования, его требований, цели и задачи общего образования, ступени общего образования, общие требования к объемам учебной нагрузки учащихся, общие требования к уровню знаний учащихся ступени общего образования, общие требования к уровню знаний учащихся по ступеням общего образования. Кроме того относительно начального профессионального образования действует Закон Республики Таджикистан «О начальном профессиональном образовании» от 22 апреля 2003 года, который регулирует «правовые, организационные, экономические основы начального профессионального образования, а также регулирует деятельность субъектов учебно-производственных структур Таджикистана, направленную на обеспечение прав людей при получении профессии, подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров в учреждениях начального профессионального образования».

---

<sup>90</sup> Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030г.-Душанбе: Шарки озо, 2016.-110с.

Выполненный анализ показывает, что место и роль среднего общего образования в формировании и развитии человеческого капитала очень большая, ведь именно в этой стадии человек начинает получать свои первые знания, учиться писать, читать и у него появляются новые способности. Можно отметить, что основой ЧК является общесреднее образование. На наш взгляд, для формирования ЧК в учреждениях общесреднего образования необходимо внедрение в учебных программах ментальную арифметику, уроки шахматы, организовать конкурсы, мероприятия, олимпиады, спортивно-оздоровительные лагеря. Надо создавать в общеобразовательных учреждениях программу с помощью информационных технологий, чтобы каждый день все родители, не приходя в школу, знали об академических действиях своих детей.

Теперь переходим к анализу современного состояния общего среднего образования и ее роли в формировании человеческого капитала.

## **ГЛАВА II. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ И ОЦЕНКИ УРОВНЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН**

### **2.1. Анализ современного состояния и развития общего среднего образования в Республике Таджикистан**

В настоящее время значительно возрастает роль человека как важнейший ресурс, обеспечивающий поступательного социально-экономического развития экономики страны и ее регионов. При этом человеческий фактор следует рассматривать как важнейший инструмент инвестиционного обеспечения развития инновационной экономики наряду с основным капиталом и современными технологиями. Анализ рыночных преобразований показывает, что впервые годы произошли обесценение человеческого капитала, накопленного за многие годы развития экономики, резко ухудшилось состояние рыночной системы, многие профессии и специальности стали не востребованными, в целом наблюдалось ухудшение параметров рынка труда и их оценки. Поэтому в первые годы проводимых реформ в странах СНГ до 40% населения сменили свои профессии<sup>91</sup>. Такое же произошло и в Республике Таджикистан, что стал результатом разработки приоритетов по развитию системы образования и нахождения возможностей по формированию человеческого капитала.

В этих условиях особое место было уделено формированию современной законодательной базе образования, принятию государственных программ, строительства новых общеобразовательных учреждений, детских садов, переход на новые модели образования на основе Болонского процесса, развитию интеллектуальных образовательных учреждений, внедрении современных образовательных технологий, сети Интернет, разработка новых учебных планов, государственных стандартов, обучению учащихся в соответствии с современными требованиями.

---

<sup>91</sup>Дятлов С.А. Человеческий капитал России проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики/С.А.Дятлов. - СПб.: СПбУЭФ, 1995.-165с.

Управление системой образования Республики Таджикистан носит государственно-общественный характер и осуществляется в соответствии с Конституцией страны, Законом РТ «Об образовании» и основными нормативно-правовыми основами в республике. Министерство образования несет ответственность за осуществление политики Правительства Республики Таджикистан в области образования. Мандат и полномочия Министерства образования, других учреждений и организаций, работающих в системе образования, местных органов управления образованием изложены в Главе 3 (Статьи 27-37) Закона Республики Таджикистан «Об образовании».

Управление образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования производится Министерством образования и науки Республики Таджикистан. В целом в стране приняты госпрограммы в сфере образования, реализация которых осуществляется в среднесрочном и долгосрочном периодах. Они нацелены на модернизацию системы образования, улучшение качества образования и подготовки кадров, совершенствование процесса преподавания, решение гендерных проблем, реализацию целей развития тысячелетия и Документа Стратегии Сокращения Бедности и др.

Республика Таджикистан затрагивает все социальные институты и непосредственным образом, которые отразились и на институте образования. Переход к новым экономическим отношениям и демократизации общества требовали адекватных изменений в системе общего и профессионального образования, направленного на повышение образовательного потенциала и качества рабочей силы в соответствии с новыми реалиями.

Образование является основным условием стабильного человеческого развития, устойчивым и долгосрочным благом. На формирование ЧК кроме индивидуальных способностей и усилий личности влияют множества факторов,



влияющий под влиянием типа населенного пункта, уровень его урбанизации; модель ОС (конкурентная или «поощрительная») и финансовые ресурсы семьи; факторы определяющие успехи и продолжительность в образовании: социальный капитал семьи, его окружение; ЧК родителей; финансовый капитал семьи; гендерные и этнические различия; тип образовательных учреждений и др.

Важно заметить, что в стране наблюдается рост выделенных средств из государственного бюджета в сферу образования Таджикистана (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Тенденции изменения объема выделенных средств из государственного бюджета в сферу образования Таджикистана 2014-2020 годы

Годы	Объем расхода средств из бюджета, млн. сомони	Всего в сфере Образования, млн. сомони	Доля, %
2014г.	13190,4	2353,9	17,85
2015г.	16277,4	2539,3	15,60
2016г.	18294,3	3093,8	16,91
2017г.	22264,2	3572,7	16,29
2018г.	24187,4	3702,6	15,31
2019г.	23806,6	4338,6	18,22
2020г.	24812,5	5004,7	20,17
2020г. к 2014г.	188,11	2,13 раза	+2,32 пп

Источник: рассчитано автором на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан. -Душанбе: АСП РТ, 2021.- С.19.

Данные (табл.2.1) показали, что за анализируемый период расходы бюджета увеличились на 88,11%, в том числе в сфере образования на 2,13 раза. При этом удельный вес расходов в сфере образования возросли на 2,32 процентного пункта.

Следует отметить, что финансирование системы образования также проводится за счет средства местного бюджета. При этом наблюдается рост удельного веса республиканского бюджета в финансировании образовательной сферы (табл. 2.2).

Таблица 2.2

Тенденция общих расходов госбюджета в сфере образования Таджикистана  
за 2020 год к 2010 году (тыс. сомони)

Годы	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 к 2010
Расходы сферы образования	1068,300	1363,359	1607,800	2130,836	2516,965	2918,639	3146,229	3581,109	3863,064	4404,877	5004,7	4,68 раза
%, к ВВП	4,4	4,5	4,5	5,1	5,2	5,5	5,5	6,1	6,3	5,8	5,7	+1,3 пп
%, к государствен- ному бюджету	15,8	15,9	15,5	17,3	17,8	18,8	16,9	18,0	18,4	18,4	19,0	+3,2пп
<i>В том числе:</i>												
Дошкольные учреждения	21,951	23,977	29,176	42,538	66,743	125,927	129,708	201,822	241,234	267,197	299,2	13,63 раза
УОСО	756,488	919,432	1041,138	1311,575	1740,326	1783,652	195,1922	2101,263	2338,015	2596,193	2838,6	3,75 раза
НПО	18,140	23,239	28,169	41,085	43,389	43,959	58,632	59,596	63,146	68,491	75,5	4,16 раза
СПО	26,025	32,517	35,336	55,489	73,388	83,054	100,162	140,208	146,811	176,903	222,4	8,55 раза
ВПО	177,982	219,626	281,071	337,808	397,694	477,111	556,167	632,751	606,108	716,535	781,5	4,39 раза
Другие	67,714	144,568	192,910	342,341	195,425	404,936	349,638	445,469	467,750	579,558	787,5	11,63 раза

В таблице 2.2 приведена структура финансовых ресурсов в сфере образования из госбюджета, что показывает их неравномерный рост. Так, более 56,71% средств направляется на финансирование общего среднего образования, а на дошкольные образования – пять целых девяносто восемь сотых процентов, начального профессионального образования – одна целая пятьдесят одна сотая процентов на средние профессиональные образования – четыре целых сорок четыре сотых процентов, высшего профессионального образования – 15,61% и прочие расходы -15,74%. За 2014-2020 годы структура затрат в образовании не претерпела существенных изменений, а общее образование занимает ведущее место в структуре образовательных расходов.

Согласно данным таблицы 2.2 госфинансирование в сфере образовании увеличилось. Расходы бюджета в 2020 году составляют – 5004,7 тыс. сомони и соответственно к валовому внутреннему продукту составляет 5,7%, к госбюджету- 19,0%. Для развития дошкольных учреждений направлено - 299,2 тыс.сомони, на общее образование - 2838,6 тыс.сомони, начальное профессиональное образование - 75,5 тыс. сомони, среднее профессиональное образование 222,4 тыс.сомони, высшее профессиональное образование -781,5 тыс.сомони и другие 787,5 тыс.сомони.

Рост затрат имеет неравномерный характер за счёт количества учеников. Наибольший рост темпа затрат наблюдается в начальном и среднем профессиональном образовании, тогда как в учреждениях дошкольного образования в расчете на одного ребенка считается наименьшим. Правительство намерено продолжить реформы на основе внедрения системы подушевого финансирования в сфере образования. Таблица 2.3 показывает систему подушевого финансирования в сфере образования.

Данные за анализируемый период показали, что минимальная ставка по душевым финансированием в общеобразовательное учреждение страны

составило тысяча девяносто четыре сомони на одного ученика, если сравнить с 2014 годом оно возросло на 69,34%.

Таблица 2.3

Динамика по душевому финансированию в общеобразовательных учреждениях на одного ученика в Таджикистане за 2020 к 2014 гг. (сомони)

№ пп	Тип школы	На одного ученика							2020г. к 2014г.,%
		2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	
1	Учреждений среднего общего образования (1-11)	646	665	778	809	825	951	1094	169,34
2	Учреждений общего основного образования (1-9)	804	828	969	1008	1028	1185	1363	169,52
3	Учреждений начального образования (1-4)	1007	1037	1213	1262	1287	1483	1705	169,31

Источник: составлено автором на основе данных Постановления Правительства Республики Таджикистан от 31 декабря 2020 года, №689.

Однако расходы на одного учащегося изменяются в условиях регионов. Большие расходы приходятся на ГБАО, а наименьшие - на Хатлонскую область. В целом по стране расходы на одного ученика, которые в учреждениях среднего общего образования составляют 1094 сомони, общего основного образования -1363 сомони и начального образования -1705 сомони. В перспективе следует расширить системы подушевого финансирования в республике и по ее регионам.

Дошкольное детство - важный и крайне ответственный период в развитии и становлении личности.

Дошкольное учреждение является первой ступенью на пути к высокообразованному обществу, где детям прививают навыки поведения в социуме, получают определенные начальные знания и умения, подготовку для учебы в школе. За последние десятилетия количество и уровень детских дошкольных учреждений заметно снизились, хотя потребность в них ощущается остро.

В последние годы количество учащихся увеличивается. В таблице 2.4 показана динамика количества учреждений общего образования за 2019-2020 учебный год в Таджикистане

Таблица 2.4

Динамика роста количества учреждений общего среднего образования  
за 2019-2020 учебный год в Таджикистане

Тип школы	Количество школ	Из них				Количество филиалов	
		Город	Село	Государственные	Частные	Город	Село
Начальная	303	11	292	298	5	0	45
Основная	419	13	406	418	1	0	5
Средняя	2991	433	2558	2966	25	4	81
Гимназия	75	48	27	57	18	0	0
Лицей	75	61	14	63	12	0	2
Школа-интернат для детей сирот	19	9	10	19	0	0	0
Школа-интернат для глухих	2	1	1	2	0	0	0
Школа-интернат санаторного типа	2	0	2	2	0	0	0
Школа-интернат для слабослышащих и приобретенных глухоту	1	1	0	1	0	0	0
Школа-интернат для детей слепых и слабовидящий	3	3	0	3	0	0	0
Школы - интернаты специального назначения (полиомелит)	1	0	1	1	0	0	0
Спецшкола (для трудновоспитуемых)	1	1	0	1	0	0	0
Вспомогательная школа-интернат (умственно-остальные дети)	4	3	1	4	0	0	0
Школа-сад	8	7	1	1	6	0	0
Музыкальная школа-интернат	2	2	0	2	0	0	0
Спортивная школа-интернат	1	1	0	1	0	0	0
Школы - интернаты для одаренных детей	4	1	3	4	0	0	0
Всего:	3911	595	3316	3843	67	4	133

Источник: Расчёты автора на основе Статистического сборника сферы образования Таджикистана, ч. 1.-Душанбе, 2021. – 230с.

Данные таблицы 2.4 показывают, что за исследуемый период число учреждений общего образования составляют -3911 ед., в том числе в городах 595 ед., в сёлах -3316 ед., а количество государственных школ -3843 ед. и частных 67 ед., значительно больше чем по сравнению с другими периодами.

Анализ показывает, что в республике произошли изменения в динамике количества учителей по уровню образования в Таджикистане за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы (табл. 2.5)

Таблица 2.5

Динамика изменения основных показателей количества учителей по уровню образования в Таджикистане за 2019-2020 к 2014-2015 учебные годы

Показатели	Годы						
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2019-2020 г. к 2014-2015 г., %
Всего, тыс. чел. в том числе:	103,7	109,9	116,5	120,2	123,1	124,3	119,86
имеют образование, %							
высшее	67,9	68,7	69,7	71,0	72,3	74,0	108,98
незаконченное высшее	4,5	5,4	5,9	6,2	6,0	5,9	131,11
среднее профессиональное и среднее педагогическое	23,4	22,6	21,8	20,8	19,9	18,6	79,49
среднее общее	4,3	3,4	2,6	2,0	1,8	1,5	34,88
Доля женщин в общем количестве учителей, %	56,5	56,1	56,4	57,1	58,3	59,5	+3,00 пп.

Источник: составлено на основе статистического ежегодника Республики Таджикистан. - Душанбе: АСПРТ, 2020.- С.47-50.

Из таблицы 2.5 за рассматриваемый период видно, что количество учителей увеличилось на 19,86%. При этом наблюдается увеличение их количества с высшим образованием на 8,98%, незаконченное высшее на 31,11%. Однако учителей с средним образованием и средне профессиональным образованием соответственно сократились на 65,12 и 20,51%, а доля женщин в общей численности учителей увеличились на 3,0 п.п.

В целом на основе анализа мы выделяем следующие острые проблемы в системе образования в республике:

- ✓ уменьшение посещаемости учреждений общего среднего образования;
- ✓ наблюдаемый гендерный разрыв в показателях охвата и посещаемости;
- ✓ роста барьеров к получению общего основного образования

детьми из социально-уязвимых групп населения;

- ✓ неразвитость учебных планов и программ;
- ✓ низкий размер заработной платы учителей. Поэтому многие высококвалифицированные учителя покидают общеобразовательные учреждения;
- ✓ низкий уровень физического состояния инфраструктуры общих образовательных учреждений;
- ✓ низкий уровень возможности в обеспечении развития общего среднего образования и другие.

Для решения этих проблем предлагаем:

- восстановить школьную инфраструктуру и приступить к строительству новых школ;
- обеспечить учащихся всех видов общеобразовательных учреждений учебниками;
- обеспечение учащихся школьным питанием;
- организации подготовки и переподготовки учителей начальных и средних школ;
- разработка и реализация новых учебных планов и программ;
- увеличение размера зарплаты учителей;
- полный переход на подушевое финансирование общего среднего образования;
- учитывать факторы, способствующие повышению качества человеческого капитала и трудовых ресурсов;

- мобилизация родителей, учителей, представителей гражданского сообщества и учащихся в процессе управления школой, а также развитию системы общего среднего образования и др.

В целом, общее среднее образование становится важным и необходимым в своевременном освоении новых современных технологий и социальных навыков.

Механизмы реформы система образования Республики Таджикистан были заложены в Законе «Об образовании»<sup>92</sup>. Он открыл путь к демократизации управления школами, к признанию вариативности обучения и право на выбор. На смену однотипных школ, унифицированных программ и учебных планов, методов обучения и учебных пособий постепенно приходит и осуществляется идея дифференциации упомянутых элементов в системе образования. Дифференциация в системе образования открыла путь к созданию гимназий, лицеев, колледжей, развитию рынка образования, в том числе коммерческого.

## **2.2. Факторы, влияющие на человеческий капитал и выявление роли общего среднего образования в его формировании**

Анализ современного состояния и развитие человеческого капитала показывает, что необходимо изучить факторы, влияющие на уровень его формирования.

Анализ показывает, что можно выделить такую структуру ЧК, которая включает в себя: «капитал здоровья; капитал образования; интеллектуальный капитал; организационно-предпринимательский капитал; мобильный капитал».

В целом эту структуру в условиях рыночной экономики можно представить в таком виде (рис. 8).

---

<sup>92</sup> Закон Республики Таджикистан «Об образовании».- Душанбе: Шарки озода, 2006.- 92с.





Рисунок 8 - Структура человеческого капитала в условиях рыночной экономики (составлено автором)

Проведя анализ экономической литературы изучены факторы, влияющие на качество образования, а также на уровень развития ЧК в общеобразовательных учреждениях Таджикистана.

На основе рисунка 8 можно прийти к выводу, что уровень человеческого капитала зависит от качества образования в общеобразовательных учреждениях. Именно повышение качества образования приводит к тому, что повышается уровень человеческого капитала. Результаты представлены на рисунке 9 в общеобразовательных учреждениях.

В условиях рыночной экономики факторы применительные к общеобразовательным учреждениям выражают содержание изменений в образующих его социально-психологической среды, условий и адекватные этим изменениям последствия. Этих факторы различают, прежде всего, по направленности и формам воздействия на преподавателей и учеников, как в условиях самих образовательных учреждений, где осуществляется

умственный и физический труд, так и в ближайшем ее окружении, где преподавательский состав работает.

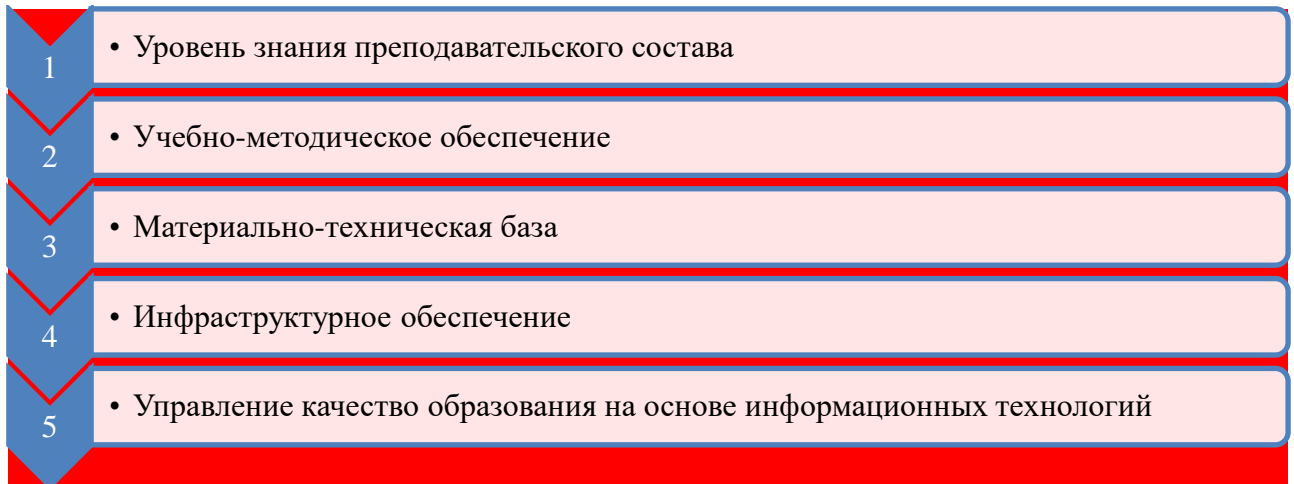


Рисунок 9 – Факторы, влияющие на качество образования и уровень человеческого капитала в общеобразовательных учреждениях

(составлено автором)

На наш взгляд, к основным факторам влияющих на УРЧК в общеобразовательных учреждениях можно отнести следующие (рис. 10).



Рисунок 10- Факторы, влияющие на УРЧК в общеобразовательных учреждениях (составлено автором)

Рассматривая выделенные факторы, следует обратить внимание к потенциалу общеобразовательного учреждения. Потенциал отражает материально-технические и организационно-экономические возможности общеобразовательных учреждений, т.е. ее размеры и территориальное

расположение, количество преподавателей и уровень их образования и качество преподавания различных предметов.

На наш взгляд, основными факторами влияющими на УРЧК, называют образование, доходы, долголетия, институциональную среду, социальный капитал, культурный капитал и рынок труда. По нашему мнению, на УРЧК фактор образования влияет прямым путем именно образование способствует развитию человеческого капитала в условиях рыночной экономики, к факторам образования входят как грамотность взрослого населения; охват населения начальным, средним и высшим образованием.

Другие факторы, которые показаны на рисунке 11, влияющие косвенно на УРЧК. Но в конечном итоге без этих факторов невозможно развитие уровня человеческого капитала на рынке образовательных услуг.

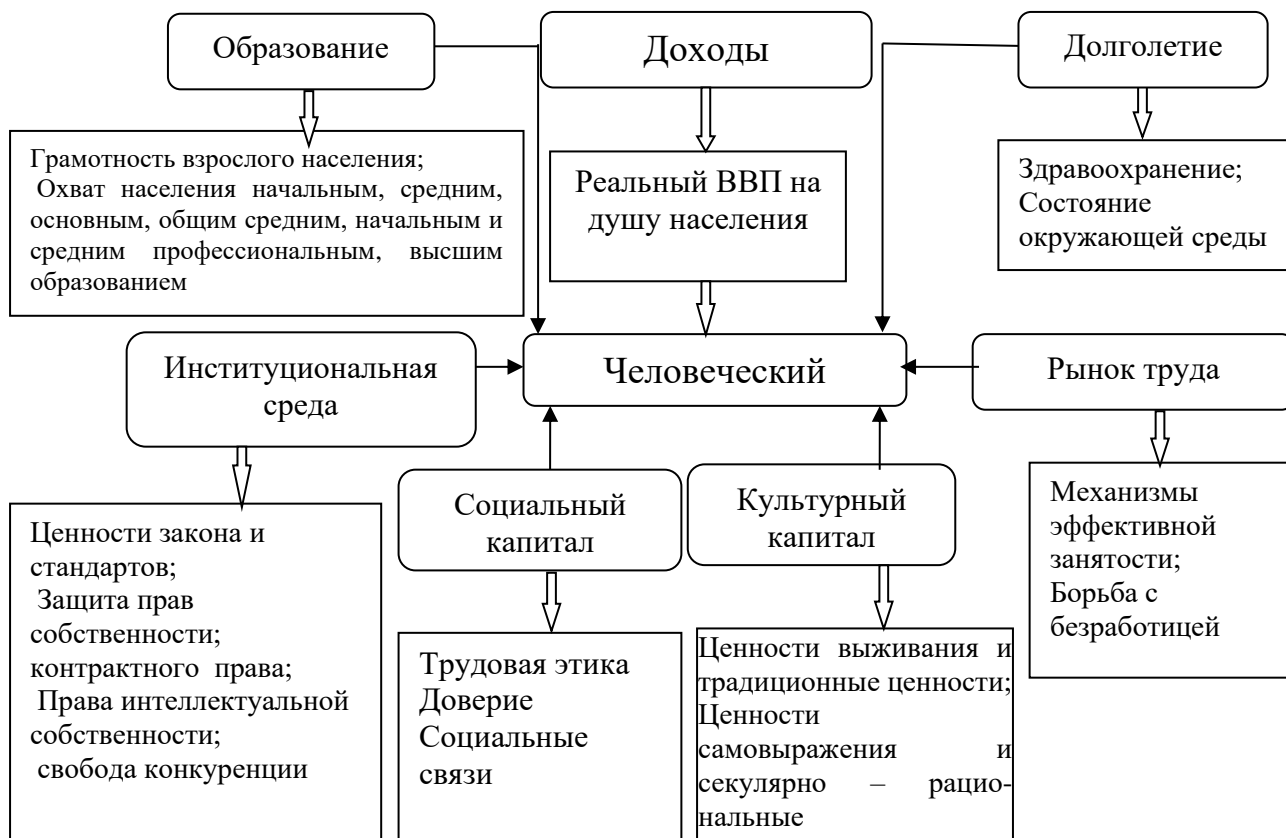


Рисунок 11- Факторы, косвенно влияющие на состояние и уровень развития человеческого капитала

Анализ современной литературы свидетельствует о том, что для обеспечения формирования человеческого капитала необходимо использовать значительные инвестиции.

Основными источниками вложений в человека бывают в процессе получения общего среднего образования, медицинского обслуживания, а также различные виды мотивации. Эффективное использование этих вложений обеспечивает результативность работы индивидуума. При этом важным считаем изучение зарубежного опыта в области школьного и специального образования.

Следует отметить, что лидерство в области образования наблюдается в Америки<sup>93</sup>. Наиболее квалификационные работники имеются в США. А сейчас подготовленную и образованную рабочую силу имеет Япония.

Кроме того, сейчас в США наблюдается тенденция получения специальных знаний и навыков.

Установлено, что на формирование ЧК влияют множество различных факторов. Рассматривая перечень факторов, влияющих на формирование и использование человеческого капитала необходимо учитывать социальную ценность знания и ее направление на самореализацию на основе выделения экологических, экономических, демографических, производственных, институциональных, интеграционных и социально-ментальных<sup>94</sup>. То есть, роль и значение ЧК в современном мире очень велико.

Таким образом, учет выявленных факторов позволяет целенаправленно прийти к оценке роли среднего образования, формированию и использования человеческого капитала в новых условиях развития рыночных преобразований.

---

<sup>93</sup>Грейсон Джексон К. младший, О'Делл Карла. Американский менеджмент на пороге XXI века. - М.: Издательство «Экономика», 2003.

<sup>94</sup> Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. - № 11. - Ноябрь 1993 г. - С. 19-145; Лысков, А. Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями/ А. Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. - № 6. - 2004. - С. 3-11. [https://zinref.ru/000\\_uchebniki/01200\\_filosofia/001\\_lekcii\\_filosofia\\_09/605.htm](https://zinref.ru/000_uchebniki/01200_filosofia/001_lekcii_filosofia_09/605.htm) (дата обращения 25.10.2020)

В современных условиях важным считаем исследование роли школьного образования в развитии человеческого капитала. Это прежде говорит о родителях учеников, которые считают, что образовательные учреждения обязаны вложить фундамент знаний, необходимых школьникам для получения профессии в будущем.

Эту задачу можно решить на основе проведения социологических исследований с целью разработки образовательных стратегий с целью выявления того, что общее среднее образование считается важным фундаментом накопления человеческого капитала. Кроме того, эти исследования позволяют выявить задачи, которые ставят родители перед системой школьного образования и пути модификации образовательных стратегий населения республики и ее регионов.

Опыт проведения социологических исследований в этом направлении рассматривается в работе Аврамовой Е.М. и Логинова Д.М.<sup>95</sup>, Романовой Е.Б.<sup>96</sup> и они считают, что «школьное образование следует рассматривать как фундаментальное скапливание человеческого капитала.»

Поэтому социологическое исследование нами проведено анкетным методом в районах и городах Республики Таджикистан, используя метод рекомендуемым Центром экономики непрерывного образования РАНХиГС при Президенте России.

Мы считаем, что общее среднее образование, это начальная база, где школьникам дают знания для цели получения профзнаний. Исходя из этого нами проведены анкетирования и его результаты по определению основных задач, которые ставят родители перед системой школьного образования представлены в таблице 2.6.

---

<sup>95</sup> Аврамова Е.М., Логинов Д.М. Роль школьного образования в развитии человеческого капитала//Экономика региона №2(2014).-С.53-62.

<sup>96</sup> Романова Е. Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. - 2008, - №74(1). - С. 436-439.

**Основные задачи, которые ставят родители перед системой общего среднего образования**

№ пп	Наименование задач	Доля поддерживающих родителей, %
1.	Приобретение знаний для будущей профессии	58,5
2.	ОСО дают знания для приобретения будущей профессии	38,2
3.	Общего среднего образования реализует получение фундаментальных знаний	58,0
4.	Научить дисциплине, регулярному труду, обучить правилам поведения	75,0
5.	Общего среднего образования реализует только учить дисциплине, регулярному труду, обучает правилам поведения	51,0
6.	Общего среднего образования расширяет кругозор, знания, расширяет мировоззрение	72,0
7.	Общего среднего образования реализует только знания, расширяет мировоззрение	52,0
8.	Общего среднего образования реализует высокий уровень знаний, расширяет мировоззрение	44,0
9.	Общение со сверстниками и учителями, получение коммуникационных навыков	60,0
10.	Вовлекают и интересуют к физической культуре и спорту, искусству и туризму	43,0
11.	Убеждают, что необходимо получить хорошее образования уже с первого класса	85,0

Источник: составлено автором по результатам анкетного опроса

Нами был проведен анкетный опрос по вопросу посещали или не посещали школьники дополнительные занятия в зависимости от класса обучения в г. Душанбе, Куляб и Восейском районе, полученные результаты показаны в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Результаты анкетного опроса дополнительных занятий школьников в зависимости от класса обучения (%)

№ пп	Дополнительные занятия	г. Душанбе	г. Куляб	Восейский район
1.	Посещает	70,1	62,4	65
2.	Не посещает	29,9	37,6	35
	Итого	100,0	100,0	100,0

Источник: составлено автором по результатам анкетирования

При проведении социологических исследований уделяется большое внимание изучению основной цели посещения дополнительных занятий детей во всех классах по многим предметам обучения (таблица 2.8).

Таблица 2.8

Результаты анкетного опроса для выявления целей проведения дополнительных занятий во всех классах по многим предметам обучения, (%)

№ пп	Основная цель	Общая	Младшие классы (1-4 класс)	Средние классы (5-9 класс)	Старшие классы (10-11 класс)
1.	Развить логическое мышление, общее и творческое развитие ученика	28,0	44,1	39,0	8,4
2.	Повысить уровень знаний для сдачи предстоящих экзаменов	28,0	3	18	72
3.	Повысить уровень знаний ребенка по отстающим предметам	30,0	20	40	23
4.	Физкультурно-спортивное и оздоровительное развитие	15,9	13	24,5	4,3
5.	Участие в олимпиадах и конкурсах	2,2	1,8	2,4	2,4
6.	Учеба в престижной школе	2,6	4,0	3,0	0,8

Источник: составлено автором по результатам анкетного опроса

Также нами было уделено внимание формированию стратегии на продолжения получения образования школьника после окончания девятого класса родителями (табл. 2.9).

Таблица 2.9

Результаты планируемой стратегии на продолжение получения образования школьника родителями по окончанию девятого класса, %

№ пп	Стратегия	Младшие классы (1 – 4 класс)	Средние классы (5 – 8 класс)	9 класс
1.	Продолжительность учебы в 10-ом классе	37,2	62,0	51,0
2.	Учеба в колледже, училище, техникуме	2,8	12,5	41,0
3.	Не решено	60,0	25,5	8,0

Источник: составлено автором по результатам анкетного опроса

При проведении социологического исследования особое место уделяется важности выбора высшего учебного заведения. Результаты анкетирования представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Результаты анкетирования по важности выбора высшего учебного заведения, (%)

№ пп	Выбор вуза	Пол ребенка (родители, уверенны в получении своего ребенка высшего образования) %		
		Мужской	Женский	В целом по выборке
1.	Не важно	0,5	1,25	1,20
2.	Не очень значимо	8,3	5,9	6,60
3.	Значимо важно	40,8	44,4	42,4
4.	Очень важно	49,1	42,7	47,4
5.	Не смогли ответить	1,3	5,75	2,4
	Всего	100,0	100,0	100,0

Источник: составлено автором по результатам анкетирования

Проведенный анкетный опрос позволил нам определить, что родители учеников к образованию, которое получают их дети в школе относятся с высокой ответственностью, а также считают основной базой для дальнейшего формирования ЧК. При этом надо учитывать материальный статус и место проживания родителей. Кроме того, результаты показывают о запросе родителей на повышение качества общего среднего образования в стране и ее населенных пунктов.

Вместе с тем родители высказывают об удовлетворенности полученным



образованием их детей в общеобразовательных учреждениях и считают это недостаточным для получения необходимых баллов по единому государственному экзамену. Учитывая это, они поддерживают организацию системы дополнительного образования в образовательных учреждениях.

Кроме того, минимизация количественных показателей формирования ЧК позволит повышать его качества, из-за общедоступности в новых условиях развития рыночных отношений.

В целом результаты социологического обследования свидетельствуют о том, что общее среднее образование играет важную роль в формировании человеческого капитала в стране при реализации НСР-2030 года.

### **2.3. Оценка вклада общего и начального профессионального образования в формировании человеческого капитала**

В современных условиях существенно возрастает роль общего среднего образования в формировании человеческого капитала для повышения уровня знаний и в целом для достижение роста социально-экономических параметров общества.

Ученый Питер Ф. Дукер, считает, что «самым ценным активом любой компании XX века было производственное оборудование. Самым ценным активом любой организации XXI века - как коммерческой, так и некоммерческой - станут ее работники умственного труда и их производительность»<sup>97</sup>.

«Анализ показывает, что сейчас преимущества в конкурентной борьбе уже не определяются ни размерами страны, ни богатыми природными ресурсами, ни мощью финансового капитала. Теперь все решает уровень образования и объем накопленных обществом знаний»<sup>98</sup>.

В настоящее время важным ресурсом для формирования человеческого капитала считается образование и знания. «Образование и знания в

---

<sup>97</sup>Дукер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: пер. с англ. - М.: Изд. дом «Вильямс», 2004. С. 181-182

<sup>98</sup>Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999. С. 6

постиндустриальном обществе приобретают исключительно важную роль в образовательном процессе, понимаемые не как субстанция, воплощенная в образовательных процессах или средствах обучения, а уже как непосредственная производительно-образовательная сила<sup>99</sup>. Установлено, что образование - это процесс результата воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов). Уровень общего и спецобразования оценивается требованиями производственного процесса, состоянием науки, техники, культуры, а также наличием общественных отношений.

Кроме того, «образование следует рассматривать как целенаправленную познавательную деятельность людей по получению научных знаний и умений». В целом следует считать, что «образование связано с присвоением человеком ценностей, ценностного отношения к жизни».

Также образование мы рассматриваем как процесс «...формирования мышления, характера, а также способности личности. Техническое значение образования, является процессом, где общество через общеобразовательные учреждения передают накопленное знание, ценности и навыки - от одного поколения к другому.

Таким образом, образование рассматриваем как процесс, который человек систематично получает знания, воспитание с целью получения специальности и в целом профессии.

В республике на основе ст. 41 основного закона страны каждый человек имеет право на получение образования, а общее основное образование считается обязательным и это гарантирует государство бесплатно в госучреждения. Каждый гражданин страны имеет возможность получить бесплатное общее среднее, начальное и среднее профессиональное и высшее профессиональное образование в госучреждениях.

---

<sup>99</sup>Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. - М.: Academia, 1999. С. 37

Согласно Закону Республики Таджикистан «Об образовании» сейчас общее образование разделяется на три части. Важно заметить, что образование включает в себя множество компонентов (рис.12).

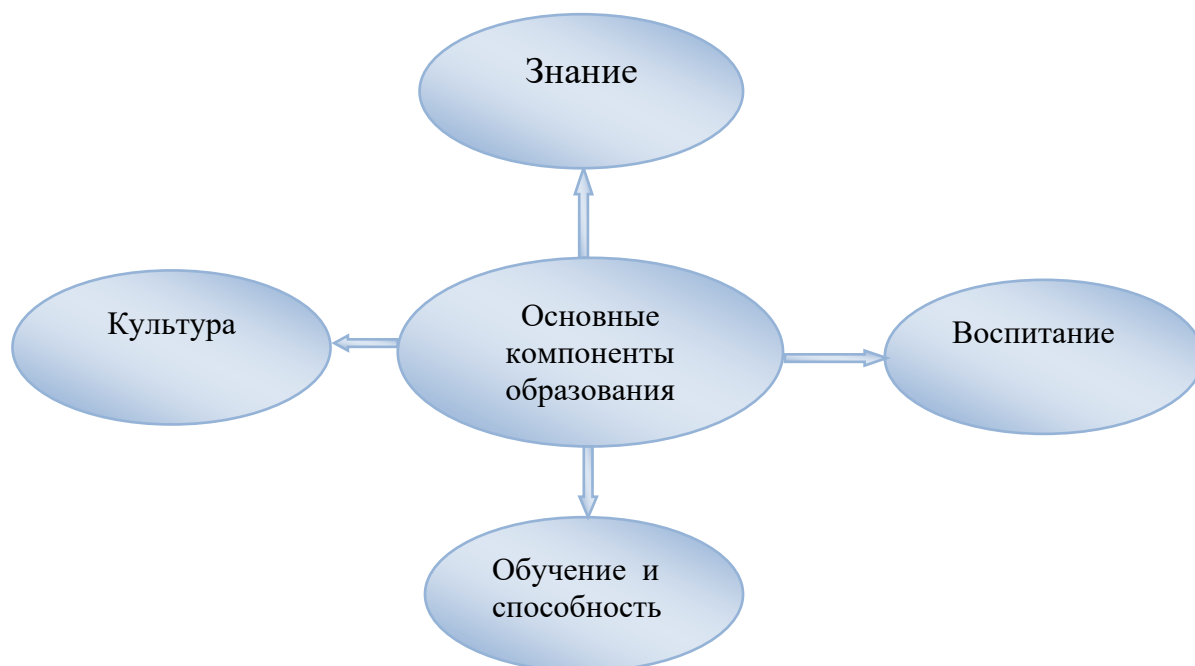


Рисунок 12- Основные компоненты среднего образования в условиях рыночной экономики (составлено автором)

Из рисунка 12 видно, что основными компонентами образования считаются «знания, воспитание, культура, обучение и способность», которые имеют прямое отношение к человеческому капиталу, который является фактором экономического роста государства.

На основе закона Республики Таджикистан документ о получении общего среднего образования (аттестат) считается основным для поступления в УВПО по результатам сдачи централизованных тестированных экзаменов.

Сейчас право на образование подтверждается национальным и международными нормативно-правовыми актами, например, Европейской конвенцией о защите прав человека, Международным актом об экономических, социальных и культурных правах, принятым Организацией объединённой нации в 1966 году.

В новых условиях развития рыночных отношений «образование должно служить прогрессивному развитию общества в целом, а также призвано

научить человека найти свое место в жизни»<sup>100</sup>. При этом обновление содержания образования предполагает адекватное изменение форм образовательной деятельности и типов образовательных пространств.

Используя опыт европейских стран, можно выделить основные тенденции развития системы среднего образования. К этим тенденциям следует отнести: «децентрализации и деконцентрации в системе общего среднего образования; фундаментализации и интеграции содержания общего среднего образования; построение образовательного процесса посредством опережающего обучения, дифференциации и диверсификации (создание новых курсов) обучения, использование новейших технологий обучения, ограничению частного сектора среднего образования, преемственности среднего образования с профессиональным и увеличение общеобразовательных компонентов в содержании профессиональной подготовки»<sup>101</sup>. В целом указанные тенденции способствовали проявлению глобальных тенденций в сфере образования. При этом важным при рассмотрении общего среднего образования считаем применение государственного стандарта.

Анализ показывает, что общее среднее и начальное профессиональное образование целенаправленно направлено на обучение обучающимся национальных и общечеловеческих ценностей.

Эти ценности позволяют обучающимся гармонично сочетать в себе национальные и общечеловеческие ценности, проявлять функциональную грамотность и конкурентоспособность в любой жизненной ситуации, решать учебные и прикладные задачи, а также учитывать важнейшие аспекты.

Важно заметить, что наряду с обучением обязательным учебным предметам общее и начальное профессиональное образование предусматривает

---

<sup>100</sup> Среднее образование в Казахстане: состояние и перспективы. – Астана: Национальная академия образования им. И. Алтынсарина, 2015. – 248 с.

<sup>101</sup> Там же.

выбор обучающимися профилирующих учебных предметов углубленного и стандартного уровней обучения.

Опыт показывает, что организация УП на уровне общего среднего и начального профессионального образования ориентирована на реализацию принципа единства обучения, воспитания и развития. При организации УП приоритетная роль отводится учению как ведущей деятельности обучающихся. Кроме того, в процессе обучения посредством каждого учебного предмета решаются вопросы воспитания. При этом используют разнообразные формы внеурочной деятельности, обеспечивающие реализацию духовно-нравственного, гражданско-патриотического, художественно-эстетического, трудового и физического воспитания обучающихся.

Содержание общего среднего образования реализуется в системе трёхязычного обучения. Трёхязычное образование практически реализуется через: «1) уровневое усвоение таджикского, русского и иностранного языков; 2) организацию изучения отдельных учебных предметов на таджикском, русском и иностранном языках независимо от языка обучения; 3) организацию внеурочной деятельности обучающихся и различных внеклассных мероприятий на таджикском, русском и иностранном языках».

Важно заметить, что практическая направленность общего среднего образования реализуется посредством развития учебных, коммуникативных, социальных, исследовательских навыков в ходе УП, воспитательных мероприятий и ее содержание конкретизируется учебными программами.

В современных условиях развитие системы образования в республике Таджикистан важную роль для формирования человеческого капитала играет Государственное учреждение «Национальный центр тестирования» (ГУ НЦТ) и обобщение его результатов с целью организации централизованных вступительных экзаменов (ЦВЭ) для поступления в образовательные

учреждения высшего профессионального образования (ОУ ВПО) и среднего профессионального образования, а также исследования и оценка уровня знаний учащихся образовательных учреждений начального, общего основного и общего среднего образования в Республике Таджикистан.

На основе анализа работы ГУ НЦТППРТ нами установлено, что основной его целью является: «объективная и справедливая оценка знаний и навыков абитуриентов, равный доступ к среднему и высшему профессиональному образованию; исследование и оценка уровня знаний учащихся образовательных учреждений начального, общего основного и общего среднего образования»<sup>102</sup>.

В процессе разработки системы ЦВЭ и национальной системы оценки качества НЦТППРТ совместно с Министерством образования и науки Республики Таджикистан, Академией образования Республики Таджикистан, образовательными учреждениями среднего и ВПО и общего среднего образования плодотворно сотрудничает с такими международными организациями, как: «Всемирный Банк; Институт «Открытое Общество» – Фонд содействия в Таджикистане; Международная ассоциация по оценке учебных достижений IEA; Евразийская Ассоциация оценки качества образования; Центр международного сотрудничества по развитию образования; Российский Тренинговый Центр Института управления образованием Российской академии образования»<sup>103</sup>.

За годы существования НЦТППРТ успешно функционирует и играет важную роль в формировании человеческого капитала.

Важным считаем анализ динамики количества специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего

---

<sup>102</sup> <https://ntc.tj/ru/o-nas/obshchaya-informatsiya.html> (дата обращения 22.05.2021).

<sup>103</sup> См. там же.

образования (11 класс) на 2015-2020 годы. Результаты представлены в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Динамика количества специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего образования (11 класс) за 2015-2020 годы

№	Группа специальностей	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г.к 2015г., в размах
1-ая	Естественный и технический	6	33	81	87	99	99	16,5
2-ая	Экономика и география	0	14	20	20	27	33	33,0
3-ая	Филология, педагогика и искусство	8	11	20	20	24	25	3,125
4-ая	Социология и право	2	2	3	4	5	5	2,5
5-ая	Медицина, биология и спорт	11	14	22	23	26	23	2,09
	Всего	27	74	146	154	181	185	6,85

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Данные таблицы 2.11 в целом по количеству специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего образования (11 класс) за рассматриваемый период увеличился на 6,85 раза. При этом большой рост наблюдается по специальностям экономики и география (33раза) и естественно-техническим наукам (16,5раза), Филология, педагогика и искусство (3,125 раза).

При проведении анализа особое место нами уделено изучению динамики количество специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего образования (11 класс) за 2015-2020 годы (табл.2.12).

Таблица 2.12

Динамика количества специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего образования (11 класс) на 2015-2020 годы

№	Группа специальностей	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2015г., в %
1-ая	Естественный и технический	184	190	205	210	215	208	113,04
2-ая	Экономика и география	91	96	102	104	108	115	126,37
3-ая	Филология, педагогика и искусство	105	99	100	109	119	131	124,76
4-ая	Социология и право	37	38	43	43	42	49	132,43
5-ая	Медицина, биология и спорт	58	52	49	53	53	54	93,10
	Всего	475	475	499	519	537	557	117,26

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Результаты анализа таблицы 2.18 показывают, что наблюдается увеличение количества специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего образования (11 класс), кроме специальностей медицины, биологии и спорт (93,10%).

Другим важным компонентом при проведении анализа считается изучение динамики общего количества специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения (УСПО и ОУВО) на базе общего образования (11 класс) (табл. 2.13).



Таблица 2.13

Динамика общего количества специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего образования (11 класс) на 2015-2020 годы

№	Группа специальностей	ВСЕГО						2020г. к 2015г., в %
		2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	
1-ая	Естественный и технический	190	223	286	297	314	307	161,58
2-ая	Экономика и география	91	110	122	124	135	148	162,64
3-ая	Филология, педагогика и искусство	113	110	120	129	143	156	138,05
4-ая	Социология и право	39	40	46	47	47	54	138,46
5-ая	Медицина, биология и спорт	69	66	71	76	79	77	111,59
	Всего	502	549	645	673	718	742	147,81

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

В целом результаты анализа таблицы 2.19 показывают, что наблюдается увеличение количества специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения на базе общего образования (11 класс) от 11,59 до 62,64% и в целом на 47,81%.

В процессе анализа нами также проведен анализ динамики количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования (11 класс) (табл. 2.14).

Таблица 2.14

Динамика количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования

(11 класс) на 2015-2020 годы

№	Группа специальностей	УСПО						2020г. к 2015г., в разах
		2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	
1-ая	Естественный и технический	32	153	435	412	481	470	14,69
2-ая	Экономика и география	0	78	117	139	166	169	169
3-ая	Филология, педагогика и искусство	76	111	220	214	231	250	3,29
4-ая	Социология и право	16	20	34	38	35	27	1,69
5-ая	Медицина, биология и спорт	58	152	219	207	227	229	3,94
	ВСЕГО	182	514	1025	1010	1140	1145	6,29

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Анализ показывает, что за 2015-2020 годы наблюдается увеличение в динамике количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования (11 класс) во всех группах специальностей. Наибольший рост наблюдается по специальностям экономики и географии (169 раза), естественно и технические (14,69 раза) и в целом составляет 6,29 раза.

Важным при проведении анализа считаем изучение динамики количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования ОУВО на базе общего образования (11 класс) за 2015-2020 годы (табл. 2.15).

Таблица 2.15

Динамика количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования

(11 класс) на 2015-2020 годы

№	Группа специальностей	ОУВО						2020г. к 2015г., в разгах
		2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	
1	Естественный и технический	555	604	662	692	731	757	136,40
2	Экономика и география	451	480	518	537	573	615	136,36
3	Филология, педагогика и искусство	454	454	480	498	540	585	128,85
4	Социология и право	149	153	176	183	187	217	145,64
5	Медицина, биология и спорт	184	184	188	210	221	234	127,17
	ВСЕГО	1793	1875	2024	2120	2252	2408	134,30

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Из результатов анализа видно, что за 2015-2020 годы наблюдается увеличение в динамике количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования (11 класс) во всех группах специальностей. Наибольший рост наблюдается по специальностям социология и право (45,44%), естественным и техническим (36,40%), экономике и географии (36,36%) и в целом рост составляет 34,36%.

Используя результаты табл. 2.14 и 2.15 изучена динамика общего количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждениях среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования (11 класс) (табл.2.16).

Таблица 2.16

Динамика общего количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования (11 класс) на 2015-2020 годы

№	Группа специальностей	ВСЕГО						2020г. к 2015г., в %
		2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	
1-ая	Естественный и технический	587	757	1097	1104	1212	1227	2,09 раза
2-ая	Экономика и география	451	558	635	676	739	784	173,84
3-ая	Филология, педагогика и искусство	530	565	700	712	771	835	157,55
4-ая	Социология и право	165	173	210	221	222	244	147,88
5-ая	Медицина, биология и спорт	242	336	407	417	448	463	191,32
	ВСЕГО	1975	2389	3049	3130	3392	3553	179,90

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Результаты анализа показывают, что за 2015-2020 годы наблюдается увеличение в динамике общего количества сочетаний специальностей, предлагаемых в соответствии с утвержденным планом приема для приема студентов в учреждения среднего и высшего профессионального образования на базе общего образования (11 класс). Наибольший рост наблюдается по специальностям естественные и технические (2,09 раза), Медицина, биология и спорт (91,32%) экономики и географии (73,84%) и в целом рост составляет 79,90%.

При этом необходимо изучения числа абитуриентов, обучающихся в общем среднем образовании (11 класс), начальном и среднем профессиональном образовании в централизованных вступительных экзаменов на 2018-2020 годы по отбору средних и высших профессиональных учебных заведений (табл. 2.17).

Таблица 2.17

Динамика числа абитуриентов, обучающихся в общем среднем образовании (11 класс), начальном и среднем профессиональном образовании в централизованных вступительных экзаменах на 2018-2020 годы по отбору средних и высших профессиональных учебных заведений

Группа специальностей	Количество зарегистрированных претендентов											
	Всего				В том числе							
					девушки				мальчики			
	2018	2019	2020	2020г. к 2018г., в %	2018	2019	2020	2020г. к 2018г., в %	2018	2019	2020	2020г. к 2018г., в %
1-ая	16672	16311	16919	101,5	2475	2249	1943	78,5	14197	14062	14976	105,5
2-ая	17472	17444	18834	107,8	4038	4331	4258	105,4	13434	13113	14576	108,5
3-ая	17017	19597	19730	115,9	12550	14684	14608	116,4	4467	4913	5122	114,7
4-ая	9997	8840	9357	93,6	3461	3148	3104	89,7	6536	5692	6253	95,7
5-ая	34661	32582	35558	102,6	19018	18475	19452	102,3	15643	14107	16106	102,9
<b>ВСЕГО</b>	<b>95819</b>	<b>94774</b>	<b>100398</b>	104,8	<b>41542</b>	<b>42887</b>	<b>43365</b>	104,4	<b>54277</b>	<b>51887</b>	<b>57033</b>	105,1

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Данные таблицы 2.17, количество зарегистрированных претендентов за 2018-2020 годы в общем имеет положительную тенденцию роста, кроме 4-ой группы специальностей. По сравнению с 2018 годом в 2020 году рост всего составляет 104,8%. Количество зарегистрированных претендентов особенно девушек за 2015-2020 годы для 1-ой группы специальностей уменьшилось на 21,5%, а для 4-ой группы специальностей это значение уменьшилась на 10,3%.

В работе особое место нами уделено изучению динамики числа абитуриентов, обучающихся в общем среднем образовании (11 класс), начальном и среднем профессиональном образовании в ЦВЭ на 2018-2020 гг. по отбору УСПО и ОУВО (табл. 2.18).

При проведении анализа нами изучена также динамика количества абитуриентов, обучающихся в общем среднем образовании (11 класс), начальном и среднем профессиональном образовании в централизованных вступительных экзаменах на 2018-2020 годы по отбору средних и высших профессиональных учебных заведений приведена в таблице 2.19.

Таблица 2.18

Тенденции изменения числа абитуриентов, обучающихся в общем среднем образовании (11 класс), начальном и среднем профессиональном образовании в централизованных вступительных экзаменах на 2018-2020 годы по отбору УСПО и ОУВО

Группа специальностей	Количество кандидатов, отобранных только ОУВО																				
	Всего							в том числе													
	Кол-во			% от КЗП				девочки					мальчики								
	2018г.	2019г.	2020г.	2018г.	2019г.	2020г.	Отклонение 2020г. к 2015г.	количество			% от КЗП		Отклонение 2020г. к 2015г.	количество			% от КЗП			Отклонение 2020г. к 2015г.	
2018г.	2019г.	2020г.	2018г.	2019г.	2020г.	2018г.	2019г.	2020г.	2018г.	2019г.	2020г.	2018г.		2019г.	2020г.	2018г.	2019г.	2020г.			
1-ая	303	261	236	1,82	1,60	1,39	-0,43	45	61	53	1,82	2,71	2,73	+0,91	258	200	183	1,82	1,42	1,22	-0,6
2-ая	123	127	106	0,70	0,73	0,56	-0,14	48	61	50	1,19	1,41	1,17	-0,02	75	66	56	0,56	0,50	0,38	-0,18
3-ая	442	531	517	2,60	2,71	2,62	+0,02	398	477	475	3,17	3,25	3,25	+0,08	44	54	42	0,99	1,10	0,82	-0,17
4-ая	55	28	18	0,55	0,32	0,19	-0,36	41	24	15	1,18	0,76	0,48	-0,7	14	4	3	0,21	0,07	0,05	-0,16
5-ая	6251	5590	6275	18,03	17,16	17,65	-0,38	5191	4732	5220	27,30	25,61	26,84	-0,46	1060	858	6,78	6,78	6,08	6,55	-0,23
<b>ВСЕГО</b>	<b>7174</b>	<b>6537</b>	<b>7152</b>	<b>7,49</b>	<b>6,90</b>	<b>7,12</b>	<b>-0,37</b>	<b>5723</b>	<b>5355</b>	<b>5813</b>	<b>13,78</b>	<b>12,49</b>	<b>13,40</b>	<b>-0,38</b>	<b>1451</b>	<b>1182</b>	<b>2,67</b>	<b>2,67</b>	<b>2,28</b>	<b>2,35</b>	<b>-0,32</b>

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Таблица 2.19

Динамика числа абитуриентов, обучающихся в общем среднем образовании (11 класс), начальном и среднем профессиональном образовании в централизованных вступительных экзаменах на 2018-2020 годы по отбору средних и высших профессиональных учебных заведений УСПО

Группа специальностей	Количество кандидатов, отобранных только УСПО																				
	Всего							в том числе													
	Кол-во			% от КЗП				девочки					мальчики								
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	Отклонение 2020г. к 2015г.	количество			% от КЗП		Отклонение 2020г. к 2015г.	количество			% от КЗП			Отклонение 2020г. к 2015г.	
2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018		2019	2020	2018	2019	2020			
1-ая	13276	13461	14550	79,63	82,53	86,00	+6,37	1726	1666	1448	69,74	74,08	74,52	+4,78	11550	11795	13102	81,36	83,88	87,49	+6,13
2-ая	15815	15554	17255	90,52	89,17	91,62	+1,1	3507	3615	3655	86,85	83,47	85,84	-1,01	12308	11939	13600	91,62	91,05	93,30	+1,68
3-ая	11312	12938	13629	66,47	66,02	69,08	+2,61	7604	8823	9254	60,59	60,09	63,35	+2,76	3708	4115	4375	83,01	83,76	85,42	+2,41
4-ая	8733	7782	8491	87,36	88,03	90,74	+3,38	2661	2456	2528	76,89	78,02	81,44	+4,55	6072	5326	5963	92,90	93,57	95,36	+2,46
5-ая	9690	9620	11423	27,96	29,53	32,12	+4,16	1936	2051	2222	10,18	11,10	11,42	+1,24	7754	7569	9201	49,57	53,65	57,13	+7,56
<b>ВСЕГО</b>	<b>58826</b>	<b>59355</b>	<b>65348</b>	<b>61,39</b>	<b>62,63</b>	<b>65,09</b>	<b>+3,7</b>	<b>17434</b>	<b>18611</b>	<b>19107</b>	<b>41,97</b>	<b>43,40</b>	<b>44,06</b>	<b>+2,09</b>	<b>41392</b>	<b>40744</b>	<b>46241</b>	<b>76,26</b>	<b>78,52</b>	<b>81,08</b>	<b>+4,82</b>

КЗП\* – доля от количества зарегистрированных претендентов; КЗП \*\* – эта пропорция пропорциональна количеству зачисленных девочек или мальчиков, соответственно.

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Из таблицы 2.18 видно, что динамика числа кандидатов отобранных только ОУВО за 2018-2020 годы для всех групп специальностей, в том числе для девочек и мальчиков и по итогу имеется отклонение с отрицательным значением, соответственно -0,38 и -0,37. Также анализ таблицы 2.19 показывает, что динамика количества кандидатов отобранных только УСПО за 2018-2020 годы для всех групп специальностей, в том числе девочек и мальчиков отклонение имеется в положительную сторону. Соответственно, всего на +3,7; девочек на +2,09 и мальчиков на 4,82 процентного пункта.

Важным этапом при проведении анализа считается изучение динамики общего количества поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2015-2020 годах по сравнению с планом приема студентов по группам специальностей (таблица 2.20).

Таблица 2.20

Динамика общего количества поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2015-2020 годах по сравнению с планом приема студентов по группам специальностей

Группа специальностей	План приема студентов (ППС)						
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2015г., в %;
1-ая	11202	13361	17566	18210	20502	21016	187,6
2-ая	12159	13602	14516	15893	17080	18298	150,5
3-я	8912	9600	12128	12415	12904	13997	157,1
4-ая	4126	4169	4640	4955	5044	5545	134,4
5-ая	10363	14095	16294	16371	19094	21263	2 раза
Всего	46762	54827	65144	67844	74624	80119	171,3

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Из таблицы 2.20 видно, что план приёма студентов за 2015-2020 годы год за годом в течении пяти лет увеличивался: для первой группы специальностей 87,6%, для второй группы специальностей 50,5%, для 3-ей группы

специальностей 57,1%, а для четвертой группы специальностей 34,4%, а пятая группа специальностей увеличилась в два раза, в общем по республике на 71,3%.

В таблице 2.21 показана динамика общего количества поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2015-2020 годах по сравнению с планом приема студентов по группам специальностей.

Таблица 2.21

Динамика общего количества поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2015-2020 годах по сравнению с планом приема студентов по группам специальностей

Группа специальностей	Количество зарегистрированных претендентов						
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2015г., в %
1-ая	11314	12869	14567	16672	16311	16919	149,5
2-ая	15999	15403	16098	17472	17444	18834	117,7
3-ая	12930	16358	19844	17017	19597	19730	152,6
4-ая	9118	9495	10298	9997	8840	9357	102,6
5-ая	24339	30503	35734	34661	32582	35558	146,1
Всего	73700	84628	96541	95819	94774	100398	136,2

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Согласно таблицы 2.21 динамика количества зарегистрированных претендентов за 2015-2020 годы имеет положительную тенденцию. Анализ показывает, что за этот период самое большое значение имеет третья группа специальностей – 52,6%, а низкое значение имеет четвертая группа специальностей –2,6%, в целом по всем группам специальностей увеличилось количество зарегистрированных претендентов на 36,2%.

Особое место при проведении анализа нами уделено изучению динамики общего количества поступающих на участие в централизованных



вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2015-2020 годах по сравнению с планом приема студентов по группам специальностей (таблица 2.22).

Таблица 2.22

Динамика общего количества поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2015-2020 годах по сравнению с планом приема студентов по группам специальностей

Группа специальностей	Доля зарегистрированных претендентов на ППС (%)						
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	Отклонение (за 2020-2015гг.+;-)
1-ая	101,00	96,32	82,93	91,55	79,56	80,51	-20,49
2-ая	131,58	113,24	110,90	109,94	102,13	102,93	-28,65
3-ая	145,09	170,40	163,62	137,07	151,87	140,96	-4,13
4-ая	220,99	227,75	221,94	201,76	175,26	168,75	-52,24
5-ая	234,86	216,41	219,31	211,72	170,64	167,23	67,63
Всего	157,61	154,35	148,20	141,23	127,00	125,31	-32,3

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Согласно таблицы 2.22 доля зарегистрированных претендентов на ППС за 2015-2020г.г. для всех групп специальностей (от 1 до 5) отклонение имеет отрицательное значение, особенно 4-ая и 5-ая, соответственно – 52,24 и 67,63%. Самое наименьшее значение имеет 3-ья группа специальностей -4,13, а первая и вторая группы, соответственно имеет тоже отрицательное значение -20,49 и 28,65%.

В диссертации также нами изучена динамика количества претендентов (подписчиков) поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2017-2020 годах (табл. 2.23).

Таблица 2.23

Динамика количества претендентов (подписчиков) поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2017-2020 годах

Группа специальностей	Претенденты (подписчики)									
	девушки					мальчики				
	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2015г., в %	2017	2018	2019	2020	2020г. к 2015г., в %
1-ая	2064	2475	2249	1943	94,1	12503	14197	14062	14976	119,8
2-ая	3573	4038	4331	4258	119,2	12525	4038	13113	14576	116,4
3-ая	14226	12550	14684	14608	102,7	5618	12550	4913	5122	91,2
4-ая	3189	3461	3148	3104	97,3	7109	3461	5692	6253	87,9
5-ая	19899	19018	18475	19452	97,7	15835	19018	14107	16106	101,7
ВСЕГО	42951	41542	42887	43365	101,0	53590	53264	51887	57033	106,4

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Как видно из таблицы 2.23 количество претендентов за 2017-2020 годы в целом по республике имеет положительный характер, особенно для мальчиков 1-ой, 2-ой и 5-ой групп специальностей, а для девочек 2-ая и 3-я группа специальности. Анализ показывает, что количество претендентов (подписчики) за 4 года возросло на 5,4%.

В таблице 2.24 нами изучена динамика количества претендентов (подписчиков) поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2017-2020 годах, в %.

Таблица 2.24

Динамика количества претендентов (подписчиков) поступающих на участие в централизованных вступительных экзаменах на базе общего среднего образования (11 класс), начального и среднего профессионального образования в 2017-2020 годах, в %

Группа специальностей	Претенденты (подписчики), %									
	девушки					мальчики				
	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	Отклонение (за 2020-2017г.+;-)	2017	2018	2019	2020	Отклонение (за 2020-2017г.+;-)
1-ая	14,17	14,85	13,79	11,48	-2,69	85,83	85,15	86,21	88,52	+2,69

2-ая	22,20	23,11	24,83	22,61	+0,41	77,80	23,11	75,17	77,39	-0,41
3-ая	71,69	73,75	74,93	74,04	+2,35	28,31	73,75	25,07	25,96	-2,35
4-ая	30,97	34,62	35,61	33,17	+2,2	69,03	34,62	64,39	66,83	-2,2
5-ая	55,69	54,87	56,70	54,70	-0,99	44,31	54,87	43,30	45,30	+0,99
ВСЕГО	44,49	43,35	45,25	43,19	-1,3	55,51	55,59	54,75	56,81	+1,3

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

На основе таблицы 2.24 видно, что количество претендентов за 2017-2020 годы для девочек, первая группа специальностей отклонение в отрицательном порядке, а у мальчиков в положительной стороне для 2,3,4-ой группы специальностей наоборот. Для пятой группы специальностей и для всех групп специальностей также как и 1-ой группы специальностей также положительное отклонение имеют мальчики.

Особое место в работе нами уделено изучению динамики количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (табл. 2.25).

Таблица 2.25

Динамика количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились)

Группа специальностей	Количество успешных кандидатов (КУК)						2020г. к 2015г., в %
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	
1-ая	8354	11516	13445	14172	14904	15906	195,6
2-ая	10800	11958	14553	14700	15576	17276	160,2
3-ая	7576	9281	10828	11119	12028	12466	164,9
4-ая	4032	3941	4513	4714	4757	5292	140,1
5-ая	8910	13991	15947	15996	17772	19089	2,1 раза
ВСЕГО	39672	50687	59286	60701	65037	70029	178,8

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Согласно данным таблицы 2.25 по всем группам специальностей наблюдается увеличение на 76,5%. При этом наибольший рост наблюдается в 5- группой специальностей -2,1 раза.

Важным считаем проведение анализа динамики количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились)(табл.2.26).

Таблица 2.26

Динамика количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы, и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились), в %

Группа специальностей	Количество успешных кандидатов (КУК)						Отклонение (+; -)
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	
1-ая	74,58	86,19	76,54	77,83	72,70	75,69	+1,11
2-ая	88,82	87,91	100,25	92,49	91,19	94,41	+559
3-ая	85,01	96,68	89,28	89,56	93,21	89,06	+4,05
4-ая	97,72	94,53	97,26	95,14	94,31	95,44	-2,28
5-ая	85,98	99,26	97,87	97,71	93,08	89,78	+3,80
ВСЕГО	84,84	92,45	91,01	89,47	87,15	87,41	+2,57

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Анализ таблицы 2.26 показывает, что количество успешных кандидатов прошедших конкурс за 2015-2020 годы для 1-ой, 2-ой,3-ей и 5-ой группы специальностей наблюдается положительное значение, а для 4-ой группы специальности отрицательное значение (-2,28). В этом периоде большое

положительное значение имеет 2-ая группа специальностей – 5,59, а менее положительный результат имеет 1-ая группа специальностей 1,11.

В таблице 2.27 приведена динамика количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы, и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились).

Таблица 2.27

Динамика количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы, и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились)

Группа специальностей	Количество успешных абитуриентов, поданных в учебные заведения						
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2020г. к 2015г. в%
1-ая	7170	10141	11889	12589	13143	14026	195,6
2-ая	9446	10565	12834	12895	13665	15128	160,2
3-ая	6879	8521	10043	10313	10952	11346	164,9
4-ая	3467	3579	4097	4309	4357	4859	140,1
5-ая	8105	12846	14745	14699	15848	16990	2,1 раза
ВСЕГО	35067	45652	53608	54805	57965	62349	177,8

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Согласно таблицы 2.27 количество успешных абитуриентов, поданных в учебные заведения за 2015-2020 годы во всех группах специальностей имеет положительный характер. За пять лет анализ показывает, что 5-ая группа специальностей увеличилась на 2,1 раза, а для 1,4 группы специальностей увеличилось на 140,1 до 195%

В таблице 2.28 рассмотрены результаты изучения динамики количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурсы централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились), в % от ППС.

Таблица 2.28

Динамика количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурсы централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились), в % от ППС

Группа специальностей	Количество успешных абитуриентов, поданных в учебные заведения в % от ППС						
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	Отклонение (за 2020-2015гг.+;-)
1-ая	64,01	75,90	67,68	69,13	64,11	66,74	+2,73
2-ая	77,69	77,67	88,41	81,14	80,01	82,68	+4,99
3-ая	77,19	88,76	82,81	83,07	84,87	81,06	+3,87
4-ая	84,03	85,85	88,30	86,96	86,38	87,63	+3,60
5-ая	78,21	91,14	90,49	89,79	83,00	79,90	+1,69
ВСЕГО	74,99	83,27	82,29	80,78	77,68	77,82	+2,83

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Согласно таблицы 2.28 динамика количества успешных абитуриентов поданных в учебные заведения (от ППС) по всем группам специальностей имеет положительную динамику, то есть за 2015-2020 годы виден рост количества успешных абитуриентов. Самое большое значение имеет 2-ая группа специальностей – 4,9, а наименьшее значение для 5-ой группы – 1,69. В общем по всем специальностям – 2,83.

Результаты анализа динамики количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились), в % от КУК приведены в таблице 2.29.

Таблица 2.29

Динамика количества абитуриентов с общим средним образованием (11 класс), начальным и средним профессиональным образованием, успешно прошедших конкурс централизованных вступительных экзаменов на 2015-2020 годы и план приема студентов в средние и высшие профессиональные учебные заведения по группам специальностей (общие и родственные на платное образование) с указанием успешных кандидатов, которые учились и не учились), в % от КУК

Группа специальностей	Количество успешных абитуриентов, поданных в учебные заведения в % от КУК						
	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	Отклонение (за 2020-2015гг.+;-)
1-ая	85,83	88,06	88,43	88,83	88,18	88,18	+2,35
2-ая	87,46	88,35	88,19	87,72	87,73	87,57	+0,11
3-ая	90,80	91,81	92,75	92,75	91,05	91,02	+0,22
4-ая	85,99	90,81	90,78	91,41	91,59	91,82	+5,83
5-ая	90,97	91,82	92,46	91,89	89,17	89,00	-1,97
ВСЕГО	88,39	90,07	90,42	90,29	89,13	89,03	+0,64

Источник: рассчитано автором на основе данных НЦТПП РТ.-Душанбе, 2020.

Анализ таблицы 2.29 показывает, что количество успешных абитуриентов поданные в учебные заведения (от КУК) за 2025-2020 годы для всех специальностей, кроме пятой группы специальностей (-1,97) имеет положительный результат. Большое значение имеет 4-ая группа специальностей – +5,83, наименьшее отклонение имеет 2-ая группа

специальностей (0,11), в общем по итогу всех групп специальностей положительное отклонение имеет значение +0,64.

В целом результаты анализа свидетельствуют об объективной роли Национального центра тестирования по подведению итогов работы общего среднего образования, а также начального профессионального образования в Республике Таджикистан.

При этом важным считаем изучение вклада начального профессионального образования в формировании человеческого капитала.

В таблице 2.30 приведены показатели, характеризующие динамику числа начальных профессиональных учреждений Таджикистана за 2020г. к 2015 году.

Таблица 2.30

Тенденция показателей, начальных профессиональных учреждений  
Таджикистана за 2020 год к 2015 году

Регионы	Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020	20120г. к 2015г, в %
ГБАО	Количество учреждений	1	1	1	1	1	1	100,00
	Численность учащихся	355	362	372	343	356	372	104,78
Согдий- ская область	Количество учреждений	22	22	22	22	22	22	100,00
	Численность учащихся	8750	6983	7703	7490	7721	7913	90,43
Хатлонс- кая область	Количество учреждений	18	18	18	18	18	18	100,00
	Численность учащихся	7491	6124	6666	6078	5263	5875	78,42
город Душанбе	Количество учреждений	11	11	11	11	11	11	100,00
	Численность учащихся	6943	5893	6302	6188	5399	5345	76,98
РРП	Количество учреждений	10	10	10	10	11	11	110
	Численность учащихся	3434	3417	3133	3286	3151	3461	100,78
Всего	Количество учреждений	62	62	62	62	63	63	101,6
	Численность учащихся	26973	22779	24176	23385	21890	22966	85,25

Источник: составлено автором на основе статистического сборника сферы образования Таджикистана, ч.2.-Душанбе: «АСПРТ», 2021.-230с.



Данные показывают, что в целом количество начальных профессиональных учреждений по республике увеличились на 1,6%. При этом их количество существенно не изменилось. Однако количество учащихся во всех регионах уменьшилось, кроме ГБАО. В таблице 2.31 приведена динамика показателей по приему и выпуску по начальным профессиональным учреждениям Республики Таджикистан за 2015-2020 годы.

Таблица 2.31

Динамика показателей по приему и выпуску по начальным профессиональным учреждениям Республики Таджикистан за 2015-2020 годы

Годы	Прием (тыс. чел.)	Выпуск (тыс. чел.)
2015	17,3	8,85
2016	15,3	14,7
2017	15,5	12,9
2018	15,1	13,5
2019	13,9	12,0
2020	15,1	12,0
2020г. к 2015г, в %	87,28	135,59

Источник: составлено автором на основе статистического сборника сферы образования Республики Таджикистан.ч.2.-Душанбе, 2021.-13с.

Данные за анализируемый период показали, что если прием уменьшился на (100-87,28) 12,72% при этом, количество выпускников начальных профессиональных учреждений увеличилось на 35,59%, что свидетельствует о подготовке младших специалистов для нужд рынка труда.

В таблице 2.32 приведено количество учащихся в классах в регионах Республики Таджикистан за 2019/2020 учебный год.

Таблица 2.32

Количество учащихся в классах в регионах Таджикистана за 2019-2020 учебный год

Количество учащихся	Республика Таджикистан		ГБАО		Согдийская область		Хатлонская область		РРП		г. Душанбе	
	Всего	Доля, %	Всего	Доля, %	Всего	Доля, %	Всего	Доля, %	Всего	Доля, %	Всего	Доля, %
9 класс	162026	100,0	2976	1,84	44488	27,46	60296	37,21	38263	23,62	16003	9,87
10 класс	121928	100,0	2675	2,19	35902	29,45	48125	39,47	23802	19,52	11104	9,37
11 класс	123565	100,0	2701	2,19	34190	27,67	49744	40,26	25475	20,61	11455	9,27
Всего, 1 - 11 класс	2033900	100,0	38123	1,87	547926	26,94	752686	37,01	490062	24,09	205103	10,09

Источник: составлено автором на основе статистического сборника сферы образования Республики Таджикистан.ч.1.-Душанбе: «АСПРТ», 2020.-С.205

Как видно из данных таблицы 2.32 в общей численности учащихся 9-го класса республики в 2019-2020 учебному году их доля в ГБАО, Согдийской и Хатлонской области, РРП и г. Душанбе соответственно составляет 1,84; 27,46; 37,21, 23,62 и 9,87%. При этом доля учащихся 10 класса соответственно составляет 2,19; 29,45; 39,47; 19,52 и 9,37%, доля 11 класса составляет 2,19; 27,67; 40,26; 20,61 и 9,27% и в целом по 1-11 класса 1,87; 26,94; 37,01; 24,09 и 10,09%. Результаты свидетельствуют о том, что существующие изменения в доли общей численности учащихся не произошли. На основе полученных данных нами установлено, что после окончания 9 класса (2976-2675=1699 чел.) в ГБАО; (44488-35902=8586 чел.) Согдийской области; (60296-48125=12171 чел.) Хатлонской области; (38263-23802=14461чел) РРП и (16003-11104=4899 чел.) г. Душанбе не продолжали учебу в 10 классе.

Расчеты свидетельствуют о том, что доля не продолживших учебу в 10 классе в ГБАО, Согдийской и Хатлонской области, РРП и г. Душанбе соответственно составляет 57,09; 19,30; 20,19; 37,79 и 30,61%.

На основе обобщения полученных результатов нами изучено количество учащихся в учреждениях начального профессионального образования Республики Таджикистан в 2019-2020 учебному году (Приложение 2).

Анализ показал, что в общей численности учащихся учреждений начального профессионального образования Республики Таджикистан в 2019-2020 учебному году доля учащихся на базе 9 класса, на базе 11 класса и в заочном отделении соответственно составляет 69,14; 30,07; и 0,79%.

Таким образом, результаты анализа и оценка деятельности Национального центра тестирования показывают, что полученные результаты свидетельствуют о возрастающей роли общего среднего и начального профессионального образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов в Республике Таджикистан.

## **ГЛАВА III. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН**

### **3.1. Качество общего среднего образования как фактор формирования человеческого капитала и структурное улучшение трудовых ресурсов**

В настоящее время учреждения общего среднего образования (ОУСО) играют важную роль в жизни людей, поскольку развитие государства требует высокого уровня и качества предоставляемых ими услуг. Функционирование донной системы образования протекает по согласованному взаимодействию с другими сферами деятельности, государством и его институтами.

В этих условиях развития роли общего среднего образования (ОСО) определяется задачами ее перехода к демократическому и правовому государству, к рыночной экономике, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития.

ОУСО как главного фактора формирования нового качества экономики и общества развивается вместе с ростом влияния человеческого капитала. Сейчас ОСО в стране способна конкурировать с системами образования передовых стран. При этом необходимы широкая поддержка со стороны общественности проводимой образовательной политики, усилении ответственности и активной роли государства в этой сфере, глубокая и всесторонняя модернизация учреждений общего среднего образования с выделением необходимых для этого ресурсов и созданием механизмов их эффективного использования.

Руководствуясь общими принципами госполитики в сфере общего образования Таджикистана:

1. Каждый имеет право на образование;
2. Гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования и высшего образования в гособразовательных учреждениях и на предприятиях;

3. Каждый в праве на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в гособразовательном учреждении;

4. Основное общее образование обязательно. Родители или лица, их заменяющие, обеспечивают получение детьми основного общего образования;

5. В республике приняты государственные образовательные стандарты, которые поддерживают различные формы образования и самообразования.

Важно заметить, что для формирования и развития человеческого капитала приоритетным считается управление и оценка качества образования в ОУ. Руководство данного направления проводит Агентство по надзору в сфере образования и науки при Президенте Республики Таджикистан. Данная служба осуществляет свою деятельность на основе Закона Республики Таджикистан «Об образовании», Положение о службе по надзору в сфере образования, положение о проведении аттестации, системы оценки и качества образования в образовательных учреждениях.

Вопросы управления качества образования предоставляют перед ОУ, ставят конкретные задачи по усилению качества и уровня образования в ОУ страны и её регионов.

Следует отметить, что качеству образования следует рассмотреть как ее соответствие требуемым потребностям, интересам личности, общества, государства. С другой стороны, образованию следует рассмотреть как совокупность иерархически организованных, социально-значимых свойств образования (результата, процесса функционирования социальной системы и др.). Существуют много определений, которые приведены нами в Приложение 3.

Результаты (Приложение 3, табл.1) показывают о важности категории качества образования, как сложного и многогранного процесса. На основе этого нами выявлено, что существуют множество подходов к рассмотрению термина качества образования, учитывая оказываемых образовательных услуг в соответствие с запросами потребителей. При этом важно учитывать

основные параметры, характеризующие личность: самоорганизацию, в т.ч. и нравственность; деятельность по преобразованию самого себя; самоидентификацию в процессе обучения.

В настоящее время обобщая различные взгляды следует выделить данное понятие как результат влияющий на деятельность учреждений образования и самого индивидуума, освоения им знания с учетом компетентности и получения дополнительных знаний самостоятельно (Приложение 3, табл.2).

В целом, качественно образованный человек считается конкурентоспособным, успешным и востребованным на рынке труда и он своевременно адаптируется к производящимся социально-экономическим условиям на основе рационального использования полученного образования.

В современных условиях целями госполитики в этой сфере является создание условий для реализации гражданами своих прав на образование, по своей структуре и качеству соответствующее потребностям развития экономики и гражданского общества <sup>104</sup>.

Поэтому развитие образования в стране связано с ее неразрывной, органичной связи с наукой, становится все более мощной движущей силой экономического роста, повышения эффективности и конкурентоспособности народного хозяйства, что делает его одним из важнейших факторов национальной безопасности и благосостояния страны, благополучия каждого гражданина.

Потенциал системы образования должен быть в полной мере использован для консолидации общества, сохранения единого социокультурного пространства страны, преодоления этой национальной напряженности и социальных конфликтов на началах приоритета прав личности, равноправия национальных культур и различных организаций, ограничения социального неравенства.

---

<sup>104</sup>Гафиуллина Л.Ф. Эффективность деятельности системы образования//Л.Ф.Гафиуллина// Социально-экономические вопросы развития региона. – 2009.- № 1. – С.44-48.

Обновленное образование должно сыграть ключевую роль в сохранении нации, ее генофонда, в обеспечении устойчивого, динамичного развития общества - общества с высоким уровнем жизни, гражданско-правовой, профессиональной и бытовой культурой. Надлежит повсеместно обеспечить равный доступ молодых людей к полноценному качественному образованию в соответствии с их интересами и склонностями независимо от материального достатка семьи, места проживания, национальной принадлежности и состояния здоровья. Необходимо использовать все возможности для социальной защиты детей и подростков, лишенных попечения родителей. Важной задачей также является формирование профессиональной элиты, выявление и поддержка наиболее одаренных, талантливых детей и молодежи.

Только образование обеспечивает формирование и воспроизводство качественного человеческого капитала.

Существующая образовательная система играет важную роль в формировании современного человека. Государственно-политические и социально-экономические преобразования конца 1980 - начала 1990-х гг. оказали существенное влияние на развитие системы образования в республике.

На основе анализа установлено, что существуют различные определения понятия «качество образования» на основе принятых решений и получения непрерывного образования в реальных условиях.

Для оценки качества образования используют такие принципы:

- обеспечение уровня или степени когнитивного развития ученика;
- обеспечение творческого и эмоционального развития ученика.

Следует выделить пятимерную модель *«обучаемые-ресурсы-процесс-результаты-контекст»*, которую можно применить в Республике Таджикистан.

Анализ свидетельствует о том, что в Англии «Каждый ребенок главный» имеет право на образование<sup>105</sup>. При этом качественное образование способствует обеспечить каждому ребёнку важные знания и иметь возможность преуспеть в учебе и получения знаний<sup>106,107</sup>. На основе вышеизложенного нами в приложение 1, таблица 3 выделены структурные элементы системы обеспечения качества оказания образовательных услуг общеобразовательными учреждениями в настоящее время.

Использование результатов проведенной оценки свидетельствует о том, что качество образования полученной в школах следует рассматривать в целом, а также в концептуальном, процессуальном и результирующем аспектах оценивая условия, в которых будут жить, и работать их выпускники. Учитывая это выделяем такие слагаемые качества образования: «ОП, учебные планы; программа учебных предметов; содержания учебного занятия, воспитательной программы, проведения воспитательной работы».

Также целесообразно выделить параметры, учебно-материального и финансово-хозяйственной и экономического обеспечения оказания образовательных услуг и другие.

«Эффективность качества образования рассматривается как мера актуализации потенциального качества школьных образовательных систем, как отражение сравнения фактических результатов образовательной программы с эталонными, как степень достижения цели, результата при учете совокупных затрат, как результативность действий участников этой программы, процессов учения, воспитания, развития учеников»<sup>108</sup>.

---

<sup>105</sup>Болотов В.А., Ефремова Н.Ф. Системы оценки качества образования: учебное пособие. - М.: Университетская книга; Логос,2007. - 192с.

<sup>106</sup>Вальдман И.А. Качество образования: некоторые интерпретации с учетом международного опыта. Журнал «Педагогическая диагностика», учредитель журн.: НИИ школ. технологий. - М., 2009г. № 3, С.6-20.

<sup>107</sup>Чернецкая И.Г. Материалы к педагогическому совету «Пути оптимизации образовательной среды школы в целях обеспечения доступности качественного образования». Салехард, 2009; Чуйко Л.В. Математические методы в педагогике как условие совершенствования качества образования: дисс. ... канд. пед. наук. -Тирасполь, 2006. -182 с.

<sup>108</sup>Подчалимова Г.Н., Ильина И.В., Белова С.Н. Категориально-понятийный аппарат, характеризующий управление качеством образования// Журнал «Завуч». - 2006. - № 7. - С. 125-131; Сауткин В.Ф. Категориально-понятийный аппарат, характеризующий управление качеством



В новых условиях оказания образовательных услуг приоритетным считается управление качеством образования как комплексный, целенаправленный, скоординированный процесс соответствующим требованиям, установленным нормам и государственным образовательным стандартам.

Изучив зарубежный опыт выделяем такие ключевые компетенции: «1. Политические и социальные компетенции, характеризующих способностью брать на себя ответственность, принять участие в совместном принятии решений, регулирование конфликтов на основе и за счет участия в работе «демократических институтов». 2. Общие компетенции, характеризующие уровень жизни и культуры в обществе. 3. Основные компетенции, определяющие владение устным общением, а также письменной деятельностью».

В современных условиях образовательная система Таджикистана приоритетно приспособляется к спросу рыночной экономики к специалистам.

В ОУ (школах), целесообразно использовать меры по улучшения профильного обучения учеников, создание профильных классов по сельскому хозяйству, получении новых профессий востребованных на рынке труда.

Существенное влияние на формирование человеческого капитала оказывает социальная поляризация. Поэтому систему образования следует ориентировать для удовлетворения спроса государственного и местных рынков труда, а повышение конкурентоспособности молодых людей следует увязать с профессиональным ростом, владении смежных профессий и др.

Важно заметить, что выделенных мер невозможно реализовать без системы мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда в кадрах различной квалификации на основе выделения квотирования рабочих мест, поддержки предпринимательства, обеспечении продуктивной и самозанятости в современных условиях.

Анализ практики управления человеческими ресурсами свидетельствует о том, что важным считается применение компетенционной концепции или повышения качества человеческого капитала, утверждаемый собственниками капитала к рабочей силе, имеющего высокого качества. Оценивая данную концепцию потребители рабочей силы ориентируются и направляют усилия на формирование высококвалифицированных работников и уделяют должное внимание их непрерывного совершенствования.

Важно отметить, что «компетенция – это способность инициативно и оперативно применять на практике знания, умения и навыки, полученные в ходе обучения; креативность и способность действовать эффективно в условиях неполноты информации и ограничений во времени; способность быстро переквалифицироваться в соответствии с требованиями рынка; способность выявить и решить проблему и др.».

В этих условиях применения концепции поддержания конкурентоспособности, работодатель вводит изменения относительно приведения квалификации своих работников в соответствие с требованиями рынка; поддержание и стимулирование использования различных научно-обоснованных стратегий найма и оплаты труда, применение эффективного механизма стимулирования.

Важным в этих условиях считаем изучение основных подходов к определению понятий компетентности и компетенции в предприятиях и организациях, оценивая состояние человеческого капитала. Следует заметить, что компетентность рассматривают как область и условия деятельности (объем полномочий), также как мера эффективности проявления компетенций (результат деятельности), как способности субъекта деятельности (ресурс деятельности). Также следует выделить интегрирующий подход. В целом можно отметить, что компетенция - это ресурс, охватывающий знания, умения, навыки и мотивацию, компетентность, условия деятельности, мера эффективности (результат).

В целом, на основе этого можно выделить следующую структуру модели персональной компетенции работников (рис.13):

<b>Основные элементы, характеризующие квалификацию работников</b>	Уровень знания	<b>Содержание компетенции</b>
	Умения работников (теоретико- профессиональные)	
	Навыки (применяемые знания на практике)	
	Способности работников (выполнения работы и универсальные)	
	Способности к освоению новых видов трудовой деятельности	
<b>Профессиональное качество работников (ПКР)</b>	Основные ценностные ориентации и характеристики мотивации	
<b>Основные личностные черты работников и их роль в структуре персональной компетенции</b>		

Рисунок 13 – Содержание структуры персональной компетенции работников

В целом, следует заметить, что «компетенция характеризуется конгруэнтностью, адресностью, дискретностью, лояльностью по отношению к организации и представляет собой один из основных инструментов системы управления трудом и работниками».

Оценивая отечественный, российский и зарубежный опыт считаем что, разработка моделей компетенций неразрывно связано с изучением субъектов компетенций (предприятий и организаций), их масштабов, состава и структуры работников. В приложении 3 (табл.1) нами выделены основные виды профессиональной компетентности работников.

Опыт показывает, что следует выделить индивидуальную, бессознательную и сознательную некомпетентность, а также приобретенные компетенции у работников. Также выделяют корпоративную компетенцию для реализации основных целей предприятий и организаций: экономико-социальных, инновационно-коммерческих, производственно-

инновационных и других, которые регулируются с помощью полномочий, должностных инструкций, регламентов, приказов и т.д.<sup>109</sup>.

В целом, для формирования указанных компетенций важную роль отводится образовательной системе, повышению качества общего среднего образования, как фактора формирования человеческого капитала, а также структурному улучшению трудовых ресурсов в условиях развития инновационной экономики.

Таким образом, мы считаем, что в условиях углубления рыночных преобразований общее среднее образование и образование в целом не должно больше ограничиваться в масштабе образовательных учреждений. При этом образовательные учреждения следует заметить, что независимо от формы собственности вносят большой вклад для решения образовательных проблем и вносит вклад в формировании человеческого капитала.

### **3.2. Развитие государственно-частного партнерства в системе общего среднего образования**

В последние годы все больше особое внимание уделяется формированию цифровой и инновационной экономики. В связи с этим актуальным считается исследование роли различных уровней образования в проведении экономических реформ и учета характерной черты рынка образовательных услуг и рынка труда с целью удовлетворения спроса предприятий и организаций различных видов собственности на специалистов и работников с опытом практической работы. Поэтому в этих условиях важным считается удовлетворение требований экономики к образовательной сфере и ее тесной связи с деятельностью предприятий, организаций и учреждений, особенно образовательных учреждений.

---

<sup>109</sup>[https://studme.org/1059100424230/ekonomika/kontsepsiya\\_povysheniya\\_kachestva\\_chelovecheskogo\\_kapitala](https://studme.org/1059100424230/ekonomika/kontsepsiya_povysheniya_kachestva_chelovecheskogo_kapitala)

Современные Государственные образовательные стандарты в республике неспособны организовать систему образования в соответствии с требованиями рыночной системы. В этих условиях важно выделить проблемы системы образования, рынка труда и занятости населения.

В этих условиях следует выделить взаимодействия между сторонами, участниками процесса подготовки специалистов. Особенно местные органы госвласти создают условия для организации управления общего среднего образования, профессионально-технического и практико-ориентированного образования на основе внедрения соответствующих государственных стандартов, используя современные инновационные и системные подходы, а также адаптацию полученных знаний в практике. При этом необходимо рассматривать схему взаимодействия государства, ОУ и предпринимательских структур для подготовки специалистов согласно нуждам экономики и ее сфер.

Данный механизм сотрудничества реализуется с помощью применения механизма государственно-частного партнерства (ГЧП), играет важную роль в развитии системы образования в Таджикистане. В Республике Таджикистан в последние годы выполнены много работ по данному направлению. Важно выделить выполненные работы учеными Зоировым И.У<sup>110</sup> и Л.Д.Сафаровой<sup>111</sup> которые посвящены изучению особенностей становления и развития ГЧП, а также направления их развития в сфере услуг. Также можно выделить работу Шарипова С.Ш. <sup>112</sup>, который посвящен изучению

---

<sup>110</sup> Зоиров И.У. Основные направления и инструменты развития государственно-частного партнерства в сфере услуг в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Исфандиёр Усмонкулович Зоиров.-Душанбе, 2017.-164с.

<sup>111</sup> Сафарова Л.Д.Организационно-экономические особенности становления и развития государственно-частного партнерства в сфере услуг (на материалах Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/ Лола Давронджоновна Сафаров.-Душанбе, 2016.-161с.

<sup>112</sup> Шарипов С.Ш. Институциональные аспекты развития государственно-частного партнерства в социальной сфере Республики Таджикистан: дисс...канд. экон.наук:08.00.01/Саид Шамсуддинович Шарипов.-Душанбе, 2020.-167с.

институциональных аспектов развития государственно-частного партнерства в социальной сфере Республики Таджикистан, а также работу Мукаддасзода Ф.М.<sup>113</sup> посвященной оценке социально-экономической эффективности проектов государственно-частного партнерства в секторе услуг. Однако эти исследования являются недостаточными для образовательной сфере с целью внедрения ГЧП.

Сейчас ГЧП «это привлечение государством бизнеса для помощи и решения задач, за которые отвечает государство (развитие инфраструктуры, коммунального хозяйства, социальной сферы и т.д.)»<sup>114</sup>. В Высшей школе экономики<sup>115</sup> «в современном понимании ГЧП - это институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации национальных и международных, масштабных и локальных, но всегда общественно значимых проектов различных областях деятельности»<sup>116</sup>.

Всемирным банком ГЧП рассматривается как: «соглашения между публичной и частной сторонами по поводу производства и оказания инфраструктурных услуг, заключаемые с целью привлечения дополнительных инвестиций и что еще более важно, как средство повышения эффективности бюджетного финансирования»<sup>117</sup>.

Основные признаки механизма ГЧП являются: «в целом взаимодействие государства и бизнеса имеет партнерский, равноправный, т.е. балансовый характер; механизм имеет четко выраженную публичную, общественную направленность (его главная цель - удовлетворение

<sup>113</sup> Мукаддасзода Ф.М. Методика оценки социально-экономической эффективности проектов государственно-частного партнерства в секторе услуг / Ф.М.Мукаддасзода // Таджикистан и современный мир №4(54). Душанбе: Таджикдипсервис, 2016. -С.147-157.

<sup>114</sup> Развитие государственно-частного партнерства в регионах Российской Федерации / А.В. Баженов, В.А. Кабашкин, А.А. Левченко, В.А. Сидоров. - М.: Вегас-Лекс, 2009.

<sup>115</sup> Варнаровский В.Г., Клименко А.В., Королев В.А. Государственно-частное партнерство: теория и практика. - М.: Изд. дом гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010. - 287 с.-С.12.

<sup>116</sup> Варнаровский В.Г. Частно-государственное партнерство // Экспертный канал «Открытая экономика». - URL: [http:// www.opes.ru/article\\_doc.asp?d\\_no=50578](http://www.opes.ru/article_doc.asp?d_no=50578).

<sup>117</sup> Delmon J. Private Sector Investment in Infrastructure: Project Finance, Projects and Risk. - The World Bank and Kluwer Law International, 2009.

государственных интересов)<sup>118</sup>, а при реализации проектов объединяя активы взаимодействующих сторон; исключения вмешательства государства в деятельность частного бизнеса; финансовые риски и затраты, а также достигнутые в ГЧП результаты распределяются между сторонами в пропорциях согласно взаимным договоренностям, зафиксированным в соответствующих соглашениях, договорах, контрактах и другие<sup>119</sup>; вариантов выбора решений<sup>120</sup> по контракту ГЧП, его адаптации; нормальное отношение к зарубежным инвесторам в новых реалиях».

Опыт показывает, что в мировом масштабе сфера образования использует различные модели ГЧП. Особенно выделить модель реализуемых на основе контрактных (Приложение 4, таблица 1) и многостороннего партнерства, а также «институциональные» механизмы<sup>121</sup>. Проведенный нами комплексный анализ свидетельствует о том, что контрактные ГЧП широко используются в сфере образования<sup>122</sup>.

Применение опыта использования контрактных проектов ГЧП в сфере образования показывает, что «из 92 проектов реализуемых в образовании, срок относится к предоставлению образовательных услуг частным сектором»<sup>123</sup> (табл. 3.1).

---

<sup>118</sup> Айрапетян М.С. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств // Рынок ценных бумаг. - 2008. - № 1 (352); Киямова Э.Р. Эффективное взаимодействие между региональной властью и бизнесом - важнейшее условие развития государственно-частного партнерства // Актуальные проблемы экономики и права. - 2011. - № 3. - С. 103-106.

<sup>119</sup> Айрапетян М.С. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств // Рынок ценных бумаг. - 2008. - № 1 (352); Киямова Э.Р. Эффективное взаимодействие между региональной властью и бизнесом - важнейшее условие развития государственно-частного партнерства // Актуальные проблемы экономики и права. - 2011. - № 3. - С. 103-106.

<sup>120</sup> Варнавский В.Г., Клименко А.В., Королев В.А. Государственно-частное партнерство: теория и практика. - М.: Изд. дом гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010. - 287 с.

<sup>121</sup> Табатадзе Л.М. Государственно-частное партнерство в образовании: перспективы российской посткризисной экономики // Университетское управление. - 2009. - № 5. - С. 90-93.

<sup>122</sup> Walter Dresscher, Bob Harris. Public Private Partnerships in education, 2007. - URL: <http://www.ei-ie.org/ppp/>.

<sup>123</sup> Варнавский В.Г., Клименко А.В., Королев В.А. Государственно-частное партнерство: теория и практика. - М.: Изд. дом гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010. - 287 с.

## Контрактные проекты ГЧП в сфере образования стран мира

№ пп	Виды проектов ГЧП	Количество проектов, единиц
1.	Предоставления ОУ	40,0
2.	Предоставление дополнительных ОУ	8,0
3.	Осуществление оперативного управления	25,0
4	Выделение финансовых средств для создания инфраструктуры образовательных учреждений	19,0
	Всего	92,0

Источник: составлено автором на основе: Сайфуллин Р.И. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств и их роль в развитии образования// Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №1.-С.62-69; Государственно-частное партнерство. Основные принципы финансирования/Э.Р.Йескомб: Пер с англ.-М.: Альпина Паблишер, 2015.-457с.

Из данных таблицы 3.1 видно, что предоставляемые образовательные услуги обеспечивают повышение качества оказания образовательных услуг, их доступности; увеличение количества учеников в образовательных учреждениях. Обобщая оказание образовательных услуг в приложении 4, таблица 2, приведены материалы по оказанию различных видов образовательных услуг на основе реализации контрактных ГЧП в различных странах мира.

Кроме того, опыт показывает, что контрактные ГЧП предусматривают предоставления поддержки различных групп населения мировых стран. При этом нами выявлено, что образовательные услуги предоставляются в виде дополнительных и сопутствующих услуг во многих странах мира и способствуют повышению качества и эффективности их оказания; модернизации технической и информационной базы оказываемых образовательных услуг (приложение 4, таблица 3).

В новых условиях особое место отводится «оперативному управлению, которое успешно реализуется в странах Латинской Америки и участие ордена Иезуитов»<sup>124</sup>.

<sup>124</sup> Сайфуллин Р.И. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств и их роль в развитии образования// Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №1.-С.62-69.



Также следует выделить и предоставление инфраструктурных услуг на основе эффективного использования инфраструктуры образовательных учреждений; совершенствование системы управления коммунальными услугами; внедрение аутсорсинга, лизинга в образовательных учреждениях и др.

Таким образом, обобщая зарубежный опыт, следует сформировать вывод о том, что проекты ГЧП успешно применяются в начальных и средних образовательных учреждениях, женских ОУ и для одаренных учеников. Кроме того, данный вид ГЧП, можно дополнить используя опыт транснациональных компаний, вовлеченных в мировом образовательном процессе совместно с ООН, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ и ВБ.

Важным проектом ГЧП в образовании считается начальная школа JFOyster в Вашингтоне. «Инвестор проводит ремонт школы в течение 35 лет из средств, получаемых от управления апартаментами»<sup>125</sup>.

В Республике Таджикистан приоритетным считается разработка и реализация инновационной модели обучения, сочетающей в себе достоинства госшколы и усилия частных образовательных учреждений (ЧОУ). В связи с этим важным считаем партнерство существующих школ с учреждениями дополнительного образования, Вузами, а также с бизнес-структурами. Особое значение имеет сотрудничество между государственными школами и ЧОУ.

Данный механизм реализуется на основе совместной деятельности руководителей госшкол и ЧОУ с целью развития системы обучения и воспитания школьников, привлечение их к научно - исследовательской работе, реализации грантовых проектов, проведении совместных исследований, участие в различных конкурсах, олимпиадах и др.

В НСП-2030 Таджикистан государственно-частное партнерства считается основой для обеспечения развития национальной экономики и

---

<sup>125</sup>Walter Dresscher, Bob Harris. PublicPrivate Partners hipsineducation, 2007. - URL: <http://www.ei-ie.org/ppp/>; Сайфуллин Р.И. Зарубежный опыт ГЧП и их роль в развитии образования// Актуальные проблемы экономики и права,2012, №1.-С.62-69.

образовательной системы, способствующий повышению эффективности использования ресурсов для этой сферы путем подключения общественных и предпринимательских структур.

В своем Послании Президент Республики Таджикистан к Маджлиси Оли страны отметил, что только в 2019 году «за счет всех источников финансирования было построено и сдано в эксплуатацию 130 общеобразовательных учреждений с более чем 32 тысячами посадочными местами на общую сумму 500 миллионов сомони»<sup>126</sup>.

Следует заметить, что в стране и ее регионах успешно строятся новые образовательные учреждения. Однако по сравнению с другими регионами страны и г. Душанбе в районах Горно-Бадахшанской автономной области данное направление при строительстве дошкольных образовательных учреждений и учреждений общего образования не реализуется.

Анализ показывает, что по проекту ГЧП было введено строительство средней школы в поселке Яккасада города Пенджикент. «Проект предполагает достройку незавершенного строительства здания средней школы в поселке Яккасада города Пенджикент. Цель проекта обеспечить доступ населения поселка Яккасада и других приграничных поселков Панджекентского района к системе обучения, в образцово образовательном учреждении согласно установленной школьной программе среднего образования. Задача госоргана заключается в предоставлении права эксплуатации и управлении школой на период действия договора ГЧП. Частный партнер обязан финансировать проект ГЧП за собственный счет или другие привлечённые средства, а также обеспечить эксплуатацию, работоспособность и эффективность деятельности школы»<sup>127</sup>.

Другим проектом в рамках ГЧП является строительство новой средней школы в Спитаменском районе. «В рамках данного проекта на территории

---

<sup>126</sup>Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли. 26.12.2019, г. Душанбе. <http://www.president.tj/ru/node/21977>.

<sup>127</sup>Шарипов С.Ш. Институциональные аспекты развития государственно-частного партнерства в социальной сфере Республики Таджикистан: дисс...канд.экон. наук: 08.00.01 /Саид Шамсуддинович Шарипов.-Душанбе, 2020.-168с. –С.85-87.

районного центра района Спитамен – поселка Навкат предусматривается строительство и последующее управление среднеобразовательной школы в жилом районе на 260 мест по ул. Спитамен. Цель проекта заключается в обеспечении доступа населения поселка Навкат, района Спитамен Согдийской области к качественному обучению детей в средней общеобразовательной школе. Участие государства предусматривается в форме предоставления права эксплуатации (или аренды) школы на период действия договора ГЧП. Частный партнер осуществляет финансирование проекта ГЧП за собственный счет или другие привлечённые средства, осуществления строительства школы, закупку оборудования для школы, а также эксплуатацию, в том числе обеспечение работоспособности и эффективности деятельности школы.»<sup>128</sup>. В целом в стране реализуются более 100 проектов ГЧП, которые дают возможность увеличить количество образовательных учреждений, а также развивать инфраструктуру сферы образования.

Поэтому важным считаем совершенствование тесного взаимодействия государственных и частных ОУ. Важно здесь выделить возможности оказания государственных образовательных услуг с учетом требования данного этапа развития экономики и повышения качества трудовых ресурсов.

В целом эти модели имеют преимущества при оптимизации различных типов оказания образовательных услуг, устранения недостатков в регламентированной реализации учебного плана, высокой платы за обучение в частном сегменте образования и другие.

При этом приоритетным считаем разработку эффективных моделей взаимодействия между государственным образовательным учреждением и ЧОУ дополнительного образования на основе решения руководства, в том числе районного и городского уровня для образования профильных классов,

---

<sup>128</sup> Шарипов С.Ш. Институциональные аспекты развития государственно-частного партнерства в социальной сфере Республики Таджикистан: дисс...канд.экон.наук: 08.00.01 /Саид Шамсуддинович Шарипов.-Душанбе, 2020.-168с. –С.85-87.

а также формирования пространства для обучения школьников, мотивированных к получению фундаментального образования и развитию их способностей.

Используя ресурсы ЧОУ, создают в ГОУ (школах) творческой среды, обеспечивающий высокого уровня общего образования на основе ГОС, вводят в учебный процесс возможность выбора определенных предметов, реализуют индивидуальный образовательный план для каждого школьника. Это позволяет формировать научно-образовательные миникомплексы, на основе интеграции образовательных программ учреждений различных типов и форм собственности.

При этом приоритетным считается совершенствование научно-методологической основы взаимодействия государственных и ЧОУ на основе системного подхода, с целью обеспечения образования на всю жизнь, как основа жизненного успеха индивидуума, повышения уровня жизни различных категорий населения и конкурентоспособности республики в целом.

В основу реализуемой модели ГЧП рассматривается как системообразующий компонент между государственным и ЧОУ на основе рассмотрения особого вида взаимодействия регламентирующей нормативно-законодательной базой в образовательной системе. Основными компонентами этой модели являются «государственные и частные общеобразовательные учреждения современного типа».

Важно заметить, что сильными сторонами государственной общеобразовательной школы являются характеристики, связанные с господдержкой ОУ. При этом важно выделить характеристику государственных общеобразовательных школ (Приложение 5, табл.1).

Анализ приложения 5, таблицы 1 показывает, что ЧОУ не имеют выделенные преимущества по сравнению с государственными школами. Вместе с тем они имеют ряд сильных сторон (приложение 5, табл. 2).

Эти сильные стороны наглядно выражаются при рассмотрении роли партнеров и развитии механизма их взаимодействий. Прежде всего, выделяем роль родителей учеников. В основном данная модель реализуется со стороны родителей как социальных заказчиков, а также их влияние существенно возрастает, так как они выступают в качестве источника дополнительного финансирования и родители являются участниками-партнерами, принимают участие в разработке и реализации процесса оказания образовательных услуг в школах.

Важным мы считаем получение социального и образовательного эффекта от применения модели сетевого взаимодействия образовательных учреждений и организаций .

На наш взгляд, целенаправленное использование достоинств существующей системы оказания образовательных услуг в государственных общеобразовательных учреждениях (школах) и в ЧОУ дополнительное образование обеспечивает развитию современной системы образования на данном этапе развития цифровой и инновационной экономики.

В этих условиях, важно выделить наличие социально-педагогических рисков, учитывая:

- ориентацию образовательной системы для проведения школьных олимпиад, несмотря на указание о том, что в государственных образовательных стандартах дается приоритет в привлечении школьников к научно-проектной деятельности;
- неразвитость школьной традиции введения механизма оценки уровня качества школьного образования по достигнутым результатам;
- отсутствие нормативно-законодательной базы для организации сетевых форм взаимодействия ОУ и развития интегративных форм ГЧП в сфере образования;
- наличие бюрократии в сфере школьного образования и неразвитость источников финансирования для проведения научных конкурсов и конференций в школах и стимулирования победителей;

– низкий уровень взаимодействия между участниками, сетевого взаимодействия в сегменте школьного образования на рынке образовательных услуг и труда и др.

В целом, система сетевого взаимодействия между государственными образовательными учреждениями и ЧОУ дополнительного образования не ограничивается на предметную подготовку и может быть рационально реализована при оценке роли общеобразовательных учреждений в формировании, развитии и использовании ЧК.

С другой стороны, важно отметить, что механизм ГЧП не дает решить существующие проблемы, связанные с недофинансированием из государственного бюджета, однако научно-обоснованные проекты вносят существенный вклад в развитие образовательной системы республики. В связи с тем, что ГЧП в сфере образования это будущее, поэтому важным считается, применение рациональной модели ГЧП в данной сфере нашей страны.

В целом, можно утверждать, что использование механизма ГЧП в сфере школьного образования обеспечивает повышение эффективности, доступности и качества оказываемых образовательных услуг, а также внедрение новых инновационно-коммуникационных технологий и решений, проведение эффективных рыночных преобразований, направленных на повышение конкурентоспособности и результативности данного вида образования в масштабе республики и ее регионов.

Таким образом, имеющий и неиспользуемый потенциал ГЧП в системе оказания общеобразовательных услуг (школьного образования) существенно значителен, а оптимизация взаимодействия заинтересованных партнеров, привлечение дополнительных инвестиций, внедрение инновационных технологий и создания требуемых условий способствует обеспечению устойчивого развития национальной экономики, становлению цифровой экономики и формированию конкурентоспособного человеческого капитала в Республике Таджикистан.

### **3.3. Направления развития общего среднего и начального профессионального образования в формировании человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов Республики Таджикистан**

Анализ отечественной и зарубежной практики показывает, что именно человеческий капитал является основным механизмом способствующим развитию общего среднего образования. С другой стороны, на основе изучения опыта Китая, Японии, Сингапура, Малайзии, Индонезии, Турции и других развитых стран нами установлено, что в середине XX века стратегическое развитие этих стран достигнуто именно за счет развития человеческого капитала. Они вложили почти все свое богатство на развитие человеческого капитала. И в конечном итоге достигли максимального результата в области развития уровня человеческого капитала.

Развитие уровня человеческого капитала в условиях рыночной экономики способствует развитию этих направлений и образований в общеобразовательных учреждениях, как развития имиджа и деловой репутации, привлечения дополнительных учеников и высококвалифицированных учителей, образовательных учреждений среди других общеобразовательных учреждений и в конечном итоге приводит к конкурентоспособности общеобразовательной учреждений.

Анализ функционирующих общеобразовательных учреждений показывает, что для стратегического их развития требуется решение таких задач:

- подготовка стратегической и организационно-экономических направлений и механизмов способствующих развитию общеобразовательных учреждений;
- привлечение дополнительных финансовых средств за счет государства, организации, частных лиц и комитета родителей;
- обоснование и разработка научно-обоснованных планов по устойчивому развитию в общеобразовательных учреждениях;

- организация и проведение научных мероприятий для формирования и развития человеческого капитала;

- организация мотивационных механизмов для учеников и учителей с целью финансовой поддержки.

Развитие экономики республики в основном связано с увеличением потребности в квалифицированных кадрах в различных отраслях и сферы. В этих условиях развитие сферы образования рассматривается важным направлением осуществления политики Правительства в Республике Таджикистан.

В этих условиях обеспечение научной сферы, отраслей производства, система управления высококвалифицированными кадрами является одной из главных задач образовательной системы.

Опыт ведущих стран свидетельствует о том, что главным ресурсом их социально-экономического развития считается образование и уровень образованности их граждан и нации в целом.

В современных условиях развитие экономики, основанной на знаниях, сфера образования становится одним из факторов социально-экономического успеха государства, обеспечение ее безопасности, повышение уровня жизни населения, которые зависят от функционирования системы образования, организации образовательного процесса, воспитания учащихся и студентов.

Особую роль играет образование в обеспечении социально-экономического развития республики и ее территориальных образований, и это сфера рассматривается как важнейший ресурс развития в новых условиях реализации национальной стратегии развития республики на период до 2030г.

Функционирующая образовательная сфера Таджикистана имеет большой масштаб охвата населения, развитую сеть ОУ и проводимые модернизации.



За годы независимости, сохраняя национальные традиции, достигнуты определенные успехи в образовательной сфере на основе реализации таких мероприятий и преобразований: «сформирована и действует современная нормативно-правовая база НСО РТ; применяются современные ГОС дошкольного, общего среднего, начального, среднего и высшего профессионального образования, внедрена двухуровневая система ВПО, составлены и внедрены в практику современные планы и учебные программы в образовательных учреждениях; реализуется Концепция использования информационно-коммуникационных технологий в процессе организации управления системы образования и организации учебно-методической деятельности; оказание образовательных услуг ведётся на основе выданных лицензий, а также государственной аттестации и аккредитации образовательных учреждений; применяется современная система мониторинга за качеством образования; развита сеть образовательных учреждений (негосударственных); созданы и изданы поколения новых учебно-методической литературы и другие».

Главную роль в развитии образовательной системы в республике сыграли законы, концепции, государственные программы принятые и разработанные за 30 лет независимости и другие.

Республикой Таджикистан подписаны международные конвенции и акты, по вопросам развития интеграции с мировой системой образования, обмен студентами и научными кадрами, признание дипломов и многое другое. Выделяются квоты для обучения в вузах СНГ гражданам республики. Увеличилось число студентов обучающихся в республике из государств Содружества независимых государств, обучающихся в Вузах республики.

Согласно НСР-2030 определены задачи перехода к демократическому и правовому государству, к рыночной экономике, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития на основе выбора

инновационного пути развития. Исходя из этого Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон, по данному вопросу отмечает, что «...в этом процессе надо иметь в виду одну истину: в современном мире достигнет больших успехов та страна, которая уделяет большое внимание повышению уровню образования в обществе и внедряет в жизнь новую технику и современную технологию»<sup>129</sup>.

«НРС-2030 разработана с целью реализовать задачи поставленные в области образования». В этом документе рассмотрены важнейшие приоритеты, с целью развития тысячелетия по вопросам «Образования для всех» и опыта стран мира и ее адаптации к условиям Таджикистана.

Правительство страны с целью совершенствования образовательной системы Республики Таджикистан на инновационный путь развития за 2010-2020 годы приняла более чем 17 государственных программ и стратегий. Основными целями реализации этих мероприятий является компьютеризация общеобразовательных учреждений, развитие дошкольного воспитания, подготовка педагогических кадров, развитие обучения русских и английских языков, воспитание подростков, обеспечение общеобразовательных учреждений с лабораториями и методическими кабинетами, внедрение здорового образа жизни учеников, переход на инновационную систему обучения в общеобразовательных учреждениях, обучение инклюзивных учеников, на основе реализации разработанных Государственных программ и развития сферы образования в Таджикистане.

В системе образования развитие инновационной системы используется в целях обоснованного планирования объемов инвестиционных ресурсов за счет привлечения источников финансирования на различных уровнях<sup>130</sup>. Анализ НСР-2030 показывает, что приоритетами в развитии человеческого капитала являются (табл. 3.2).

---

<sup>129</sup>WWW.prezidebt.tj

<sup>130</sup>Молчанов И.Н. Социально-экономические основы формирования потенциала сферы высшего профессионального образования: автореф. дисс. ... докт. эконом.наук /08.00.05/ И.Н. Молчанов. – М., 2008. – 47 с.- С. 26

Основные приоритеты в развитии человеческого капитала в  
Таджикистане при реализации НСР-2030

№ пп	Основные приоритеты
1.	Реформирование системы образования и науки
2.	Создания условий для обеспечения здоровья различных групп населения с целью повышения качества их жизни
3.	Совершенствование системы социальной защиты населения
4.	Обеспечение направлений повышения культурных ценностей поведения
5.	Создание благоприятной среды для жизни и быта населения
6.	Сокращение социального неравенства между различными слоями населения

Источник: составлено на основе НСР-2030.-Душанбе: «Шарки озода», 2016.-С.46-48.

Результатом реализации такой инновационной образовательной программы должны стать: формирование устойчивого и развитого механизма системы образования на основе использования современных материально-технических, учебно-методических, научно-исследовательских и инфраструктурных ресурсов, информационно-коммуникационных технологий дающий возможность в повышении эффективности работы образовательных учреждений различного уровня и их социальной значимости, развитие интеграции учреждений образования в рынок труда в целом по стране и ее территорий.

Таким образом, роль образовательных учреждений в инновационном процессе заключается в ускоренном развитии и воспроизводстве знаний и профессиональных компетенций населения.

Перейдем к вопросу о формировании спроса в оказываемых образовательных услугах различными учреждениями. Для этого создаются учебно-научно-производственные комплексы, осуществляющие связь в процессе подготовки и обучения специалистов, внедрения инновационных технологий, решении вопроса о повышении квалификации и переподготовки работников и повышения качества трудовых ресурсов.

Таким образом, можно сделать вывод, что переход на инновационный путь развития предъявляет важные требования к повышению качества общего среднего образования и ее совершенствованию в условиях Таджикистана.

Результаты выполненного анализа позволяют выявить, что наряду с управленческими инновациями- инвестирование в человеческий капитал (ЧК) обеспечивает активность и восприимчивость индивидуума к инновациям, способствует инновационному развитию экономических процессов. При этом важно выделить изучение особенностей инвестиций и их вложения в ЧК, которые приведены в таблице 3.3:

Таблица 3.3

**Важнейшие особенности вложения инвестиций в человеческий капитал в современных условиях**

№ пп	Перечень особенностей
1.	В процессе накопления ЧК возрастает доходность при ограниченном сроке активной трудовой деятельности, а затем резко снижается под влиянием различных факторов.
2.	В процессе использования ЧК подвергается физическому и моральному износу. При этом возможно накопление и преумножение ЧК по результатам переподготовки, повышения квалификации, накопления знаний, стажа и опыта работы.
3.	Отдача вложений в ЧК зависит от длительности трудоспособного периода человека. Ранее вложения в ЧК, приносят отдачу, а длительные - обеспечивают получение более высокого и долговременного эффекта.
4.	Формирования ЧК связано с получением «обоюдного множительного эффекта» и связана с результатами улучшения параметров не только обучающегося, но и преподавателя (тьютора, коуча, учителя, наставника). Это приведет к росту заработной платы в будущем им самим и преподавателям
5.	Инвестициями в ЧК обеспечивают достижение основных целей общественного и экономического развития.
6.	Целесообразно выделить особенности инвестиций в ЧК, учитывая семейные традиции, национальные и культурные предпочтения, которые влияют на уровень образования и выбор профессии.
7.	Инвестиции в ЧК в целом считаются эффективными по сравнению с другими формами капитала.

Источник: составлено автором на основе: Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. - 2001. - №12. - С.167; Комилов С.Дж. Формирование человеческого капитала и развитие интеллектуальной собственности в условиях перехода к инновационной экономике. //Таджикистан и современный мир/ С.Дж. Комилов. – Душанбе, 2015. – С.21; Ходиев Д.А. Человеческий капитал в инновационной экономике.-Душанбе, Издательство «Ирфон», - 2013.- 120с.

Таким образом, инновационная активность неразрывно связано с объемами вкладываемых инвестиций, что способствуют повышению эффективности функционирования предприятий и организаций различных видов собственности.

Мельников О.В. «интеллектуальный ЧК называет «основным», назначение которого направлено в создание и использование «оборотных» активов предприятия»<sup>131</sup>. При этом «креативный капитал (созидательные действия, которые проявляются в виде творческой отдачи)»<sup>132</sup>. Другой автор «выделяет источники инвестирования в ЧК, связанные с рисками»<sup>133</sup>.

Кроме того, выделяют «инвестиционные риски, связанные со сложной структурой и механизмом формирования, накопления, производства и воспроизводства ЧК» и некоторые виды рисков в процессе инновационного развития.

На основе изучения работ ряда ученых мы выделяем «риск недостаточного финансирования, маркетинговый риск, риск неисполнения контрактов, риск ужесточения конкурентной борьбы, риск недостаточного человеческого капитала, риск обеспечения прав собственности на инновационные проекты»<sup>134</sup>. Целесообразно выделить риск недостаточности ЧК в инновационном процессе.

Также инновационные риски изучают с учетом влияния эндогенных и экзогенных факторов на процесс инновационного развития на основе применения теории рисков и теории вероятности<sup>135</sup>. «При наступлении риска в жизненном цикле инновации до момента выхода инновации на рынок

---

<sup>131</sup>Мельников, О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. / О.Н. Мельников. - М.: Креативная экономика, 2010. - 384 с.

<sup>132</sup>Мельников, О.Н. Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. / О.Н. Мельников. - М.: Креативная экономика, 2010. - 384 с.

<sup>133</sup>Капустина, Н.В. Методология управления развитием организации на основе риск-менеджмента: автореф. дис. д-ра. экон. наук: 08.00.05 /Капустина Надежда Валерьевна. - Ростов-на Дону, 2016. – 44 с.

<sup>134</sup>Шамина Л.К. Динамика риска ошибочного выбора инновационного проекта / Л.К. Шамина, Д.Н. Петров // Альманах современной науки и образования. - 2009. - №9(28). -193-194.

<sup>135</sup>Барышева, В.К. Теория вероятности: / В.К. Барышева, Ю.И. Галанов, Е.Т. Ивлев, Е.Г. Пахомова. – Томск: ТПУ, 2009. – 131 с.; Билялов, Р.Ф. Теория вероятностей и математическая статистика / Р.Ф. Билялов. – Казань: КГУ, 2004. -138 с.

создание инноваций прекращается, а понесенные затраты превращаются в финансовые потери инновационной организации и эти инновации обычно называют «Овер трейдинговыми»<sup>136</sup>.

Также проводя оценки уровня риска выполняются расчеты суммарных затрат до и в условиях рынка на основе определения значения прибыли и прогноза результатов<sup>137</sup>. При этом выполняются расчеты по оценке критического и катастрофического риска, а также и потери заемного капитала. Также выделяют риск недостаточного уровня обеспечения человеческим капиталом при реализации инновационных процессов.

При этом на данном этапе рассмотрения инновационного процесса надо учитывать «профессионализм, интеллектуальные способности работников, и особенно креативную составляющую на этапах функционирования образовательного процесса». При этом следует также характеризовать данный процесс с учетом риска оценить уровень ЧК и его недостаточности.

Кроме того, важным считаем выделение управленческих компетенций и это связано с тем, что уровень риска недостаточности обеспечения инновационного процесса с человеческим капиталом.

Таким образом, совершенствование методологии управления ЧК с учетом рисков при реализации инновационного процесса должно быть направлено к снижению неопределенностей в образовательном процессе, и это требует разработку мер по повышению инновационной активности во всех видах учреждений образования.

Исследуя проблемы формирования и развития креативной составляющей ЧК мы выделяем: низкую инновационную активность

---

<sup>136</sup>Шамина, Л.К. Оценка уровня риска инновационного процесса [Электронный ресурс] / Л.К. Шамина // Научный журнал НИУ ИТМО. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-urovnya-riskainnovatsionnogo-protssessa> (дата обращения: 15.09.2020).

<sup>137</sup>Шамина, Л.К. Оценка уровня риска инновационного процесса [Электронный ресурс] / Л.К. Шамина // Научный журнал НИУ ИТМО.- Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-urovnya-riskainnovatsionnogo-protssessa> (дата обращения: 02.10.2020).

организаций в нашей стране, которая связана с низкой способностью работников к креативному мышлению, обучения в течении всей жизни.

В новых условиях учитывая жизненный цикл инновации необходимо определить наиболее важные компетенции, входящие в состав ЧК работника, ставший барьером для реализации инновационных проектов в учреждениях образования. Важно совершенствовать организационную культуру, стимулировать инновационное поведение работников, мотивировать их в профессиональной и творческой отдаче, создавать условия для накопления профопыта и использования информационно-коммуникационных технологий, развивать интеграционное взаимодействие с образовательной системой и наукой».

Важным считаем, что в условиях нестандартных ситуаций требуется мобилизация имеющихся ресурсов образовательного учреждения для обоснования, разработки и реализации стратегии развития с учетом рисков, особенно рисков формирования и развития фиктивного ЧК, который не способен обеспечить возможности противостоять возникающим негативных ситуаций.

Поэтому важным способом минимизации рисков считается использование и реализация модели «Образование - наука - инновационное производство». Данную модель используют при инновационном управлении ЧК в условиях рыночной экономики. При этом инвестиции в человеческий капитал и их активизации предусматривают способом создания благоприятной институциональной среды в этой сфере.

Целесообразно к инвестициям в формировании ЧК следует отнести различные виды затрат (рис. 14):

При этом следует выделить основные виды инвестиций на формирование ЧК:

А). Суммарные затраты на образование, включающие общие, специальное, формальное и неформальное, а также подготовку по месту работы;

Б). Необходимые затраты для обеспечения охраны здоровья, расходы на оказание медобслуживания, проведению профработ, планированию и организации спецпитания и улучшения условий проживания работников;

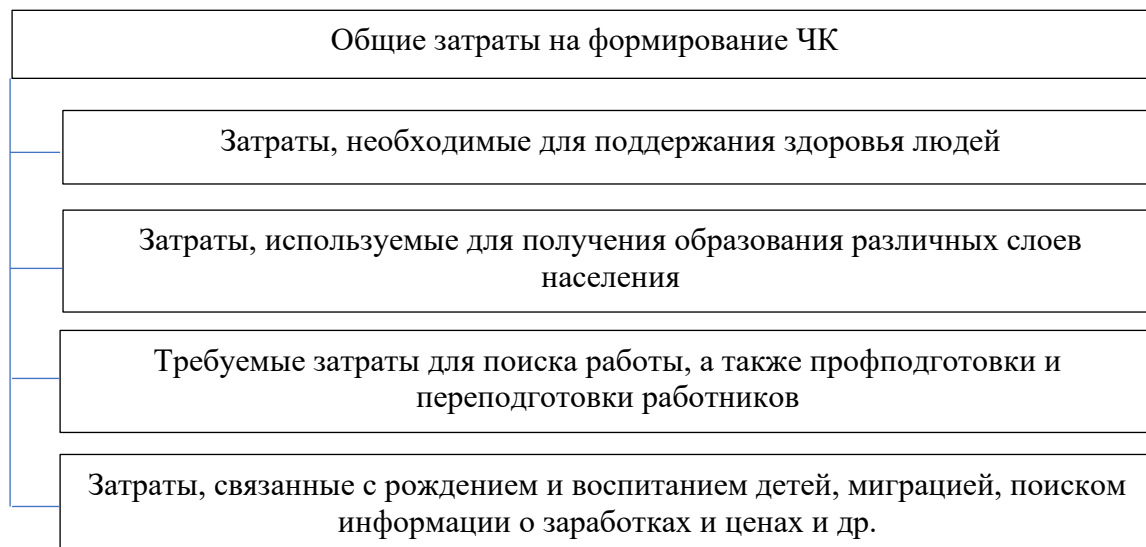


Рисунок 14- Требуемые затраты на формирование ЧК  
(составлено автором)

В). Планируемые расходы на мобильность, особенно миграцию для работников.

Поэтому важным считаем нахождение основных источников инвестиций в человеческий капитал, которые являются

- государство;
- негосударственные общественные организации и фонды;
- области (регионы);
- предприятия и организация;
- индивиды (домохозяйства);
- наднациональные организации и фонды;
- механизм ГЧП;
- образовательные учреждения и др.

Важно выделить обязательные принудительные меры для получения образования в общей средней школы, проведения медицинских профилактических мероприятий и другие. Также следует рассмотреть побудительные меры. Здесь следует выделить способы использования



Правительством в целях изменения объемов частных инвестиций в ЧК, также и регулирование стоимости приобретенного ЧК, что является важным для оценки роли государства для формирования ЧК особенно, в сфере организации управления здравоохранения и образовательной системы.

С другой стороны, следует оценить направления вложений финансовых ресурсов со стороны предприятий различных видов собственности: «организация курсов профподготовки и переподготовки; оплату расходов сотрудников на лечение и профмероприятия; строительство оздоровительных и физкультурных центров, детских дошкольных учреждений и т.д.».

На основе обобщения различных точек зрения важно выделить основные элементы ЧК. Это свидетельствует о том, что рассмотренные компоненты позволяют сделать вывод о том, что существующие формы капитала, эффективно используются в производственной сфере и предоставления различных видов услуг. При этом для ЧК важная роль отводится инвестициям, так как они необходимы для развития его составляющих компонентов.

С другой стороны, можно сделать вывод о том, что именно инвестирование считается основой для индивидуального, так и для общего оборота совокупного человеческого капитала.

При этом сейчас важность и своевременность инвестиционной деятельности в ЧК за счет государства приобретает особую актуальность, так как государство выделяет значительные средства в образовательные сферы и др. Мировой опыт свидетельствует о том, что при прочих равных условиях результативность труда и получаемые доходы возрастают на основе роста суммарных затрат для получения общего и специального образования сейчас и в будущем.

С другой стороны, оценивая эффективность вложений в общем (школьном) образовании и повышение квалификации, продуктивность индивидуума определяется на основе его природных способностей, а не

затратами на его обучение. Важно выделить существующие различия между потенциалом человека и человеческим капиталом, роль инвестиций в обучении и воспитании человека. Кроме того, инвестиции в улучшении нравственности обеспечивают увеличение потенциала человека, его полезность для общества. Вместе с тем, не гарантируют увеличению производительности труда и величины заработной платы. Поэтому цивилизованное государство заботится не только о знаниях, но и о морали своего населения.

На основе проведенных исследований нами установлено, что благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала, поэтому необходима продуманная и последовательная политика в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал, как на уровне предприятия/организации, так и в целом на уровне государства.

В настоящее время ЧК стало успешно использоваться по достоинству на основе оценки роли интеллектуальной деятельности, выделивший необходимость и эффективность вложений в нем в условиях проводимых анализов.

Параметры ЧК в основном связаны с условиями его формирования и ускоренного развития. Исходя из этого важное место занимают инвестиции в ЧК семьям, как важного фундамента для дальнейшего развития и непрерывного совершенствования конкретного индивидуума. При этом особое значение для повышения уровня и качества ЧК считаются вложения в образование.

В целом, результаты оценки формирования ЧК используются на микро- и макро- уровнях с целью определения «размера национального богатства, потери общества в сфере страхования жизни, эффективности использования инвестиций в сфере образования, здравоохранения, миграции, а также для других направлений и задач».

Таким образом, становление и формирование рациональной системы инвестирования в человеческий капитал считается приоритетом для становления и развития инновационной экономики в Республике Таджикистан на основе усиления роли среднего образования в создании нового и адекватного требованиям рыночной системы человеческого капитала.

Важным для оценки влияния общего среднего (школьного) образования в развитии человеческого капитала считаем изучение структуры используемых социальных инвестиций в развитии общеобразовательных учреждений страны (табл.3.11).

Таблица 3.4

Тенденции изменения структуры выделенных социальных инвестиций в ОУ  
Таджикистана за 2018-2020 годы, в %

Наименование направлений социальных программ	2018г.	2019г.	2020г.	Изменение (+; -)
Инвестиции для отбора и использования состава учителей и работников ОУ	45,80	42,50	41,50	-4,30
Инвестиции для обеспечения охраны здоровья и труда учителей и работников ОУ	10,40	8,20	8,00	-2,40
Инвестиции для охраны труда и ресурсосбережение	26,20	29,10	30,10	+3,90
Инвестиции для организации добросовестной деловой практики в ОУ	9,00	5,70	5,80	-3,20
Инвестиции в развитие общественных организаций	8,50	9,40	9,50	+1,00
Прочие программы	4,10	5,10	5,10	+1,10
Всего	100,0	100,0	100,0	-

Источник: расчеты автора на основе данных общеобразовательных учреждений Республики Таджикистан за 2018-2020 годы

Результаты показывают, что (табл.3.4) в ОУ инвестиции для поддержания деловой практики очень низки, а внутренние интересы превышают внешние незначительно. Кроме того, наблюдается увеличение затрат на развитие общественных организаций за счет роста социальных инвестиций и др.

Разработка рекомендаций требует учет факторов, влияющих на реализацию соцпрограмм для общеобразовательных учреждений на основе проведения анкетирования (табл. 3.5).

Таблица 3.5

Результаты оценки влияния факторов на развитие социальных инвестиций в общеобразовательных учреждениях Таджикистана, в %

Перечень факторов	Полностью способствует	Усложняет	Ни каким образом не влияет
Законодательно-правовые основы при предоставлении ОУ	44,20	57,60	3,25
Выполнение обязательств и социальных функций государством	53,30	27,40	19,60
Учет роли общественного мнения о социальном инвестировании образования	63,50	12,40	22,30
Наличие методрекомендаций, количество квалифицированных кадров для реализации социальных программ в системе образования	76,20	10,30	13,25
Оценка роли некоммерческих и неправительственных организаций в социальном инвестировании ОУ	35,1	9,50	55,40

Источник: рассчитано автором по результатам анкетирования в общеобразовательных учреждениях Республики Таджикистан за 2018-2020 годы.

Согласно результатам таблицы 3.5 важным считаем совершенствование нормативно-правовой законодательной базы и реализацию соцмероприятий в ОУ и в целом, важным считаем создание условий по формированию ЧК.

Результаты опроса показывают, что 50,0% респондентов указывают на роль государства для выполнения соцобязательств, а представители ОУ на изменение общественного мнения относительно своей социальной роли - 75,50%. Поэтому общеобразовательные учреждения рассчитывают на местные органы исполнительной власти, на внедрение механизма

государственно-частного партнерства и принимают меры по развитию социнфраструктуры.

С другой стороны, привлечение социнвестиций играет важную роль в развитии социнфраструктуры ОУ, что обеспечивает формирование ЧК. Поэтому важным считаем изучение вопроса о востребованности учителей и сотрудников, видами предоставляемых социальных услуг и степень их удовлетворения в Таджикистане за 2012-2020годы (табл.3.6).

Таблица 3.6

Оценка результатов ранжирования степени востребованности учителей и работников ОУ Таджикистана социальными услугами и степени их удовлетворенности за 2012-2020годы

Перечень социальных услуг	Оценка востребованности услуги, в %	Оценка удовлетворения потребности, в %
Выделение учителям и работникам ОУ путевок в дома отдыха и санатории	61,40	26,32
Планирование и организация общественного питания в ОУ	73,28	64,32
Предоставление льгот и скидок на приобретение товаров и предоставляемых социально-значимых услуг учителям и работникам	44,22	4,93
Выделение льготных кредитов и ссуд	61,43	13,27
Планирование и проведение культурно-массовых мероприятий в общеобразовательных учреждениях	65,32	36,53
Оплата больничных листов работникам и учительскому составу	80,35	61,25
Оказание материальной помощи учителям и работникам	70,50	32,35
Улучшение жилищно-бытовых условий	92,25	13,50

Источник: рассчитано автором по результатам анкетирования в общеобразовательных учреждениях Республики Таджикистан за 2012-2020 годы.

Также в диссертации изучена степень востребованность учительским составом ОУ социальных услуг и уровень их удовлетворенности (табл.3.7).

Таблица 3.7

Обобщенная оценка степени востребованности учителей и вспомогательного ОУ Таджикистана оказываемыми социальными услугами и уровень их удовлетворенности за 2012-2020 годы

Виды социальных услуг	Степень востребованности данной услуги, ранг	Степень удовлетворения данной потребности, ранг
Создание условий для улучшения жилищных условий учителей и работников ОУ	I	III
Планирование организаций питания в учреждениях образования	V	II
Оплата больничных листов из-за нетрудоспособности учителей и вспомогательного персонала	IV	V
Оказание материальной помощи	II	I
Выдача кредитов и ссуд	III	IV

Источник: составлено автором на основе результатов анкетирования в ОУ Таджикистана за 2012-2020 годы

Оценка значимости полученных результатов (таблица 3.7) проведена «на основе расчета корреляционного отношения используя непараметрический метод ранговой корреляции Спирмена»<sup>138</sup>. При этом значение коэффициента ранговой корреляции ( $r=0,85$ ) свидетельствует об уровне тесноты связи в ОУ Республики Таджикистан.

В целом, образование рассматривается как важный фактор счастья, оно занимает третье место после социальных связей и здоровья.

Таким образом, на основе проведенных исследований нами установлено, что в современных условиях Республики Таджикистан инновационный путь развития образовательной системы считается приоритетным, что требует изыскания различных источников финансирования и эффективного механизма государственно-частного партнерства, а также переход к использованию информационно-коммуникационных технологий. Использование этих технологий доказывает свое преимущество в условиях COVID-2019 при организации

<sup>138</sup> <https://ru.wikihow.com> (дата обращения 22.02.2021)

дистанционного обучения учеников. При этом решение этой задачи требует нового подхода по совершенствованию информационно-коммуникационной организации учебного процесса и это приведет к формированию человеческого капитала в Таджикистане и ее территориальных образований с учетом реализации стратегии развития образования до 2030 года.

Основными задачами развития ЧК предусмотренные НСР-2030 в долгосрочном периоде считаются:

1. улучшение социальной инклюзивности повышая доступ к услугам, включая образование, здравоохранение, соцзащиту, санитарно-курортную и другие;

а) создание благоприятных условий по улучшению инвестиционного климата в социальной и образовательной сфере.

При этом формирование ЧК в перспективе предусматривает:

б) численность постоянного населения составляет около 12 млн. человек. Средняя продолжительность жизни не менее 76 лет. Не менее 99,0% взрослого населения имеют, как минимум общее среднее образование. Не менее 50% населения, занятого в экономике, составляют люди с высшим образованием. Во всех ведущих сферах экономики, в том числе государственный сектор экономики, обеспечивается увеличением производительности труда и заработной платой работников, организаций, нормирования и безопасности труда;

в) по основным характеристикам качествам жизни, таким как «здоровье, материальное состояние, занятость, гендерное равенство, соцбезопасность и гарантии» достигается положительная тенденция и уменьшается удельный вес людей с низкими доходами»;

г) улучшение условий для развития системы оказания индивидуальных образовательных услуг, создания инструментов для поддержания инновационных форм выбора обучающимися программ, своевременное проведение институциональных реформ в этой сфере;

д) введение нововведений в сфере образования, фундаментальной и прикладной науки и внедрение системы непрерывного общего и профессионального образования;

е) развитие уровня культуры людей и модернизация культурного пространства, стимулирование инициатив, обеспечение взаимодействия традиционной культуры и инновационных проектов, инвестиции в развитие инфраструктуры творчества и культурного досуга;

ж) окружающая среда способствует улучшению здоровья населения, продлению активного периода жизнедеятельности.

На основе анализа НСР-2030 нами установлено, что приоритетами в формировании ЧК выступают:

1. Завершение реформ, способствующие обеспечения равенства и доступности образования для всех;

2. Создание условий для повышения качества образования на всех уровнях образовательной системы;

3. Совершенствование механизма финансового обеспечения, устойчивости и развитости системы образования;

4. Создание и оптимизация сети внедрения информационно-коммуникационных и обучающих технологий в республике и ее территорий;

5. Развитие научного потенциала и эффективного его использования в республике и др.

В целом, создание требуемых компетенций считается основой для обеспечения долгосрочного инновационного развития в республике. В этих условиях приоритетным считается не только вопросы создания условий для доступа к системе образования на основе использования инноваций, но и ее качества и результативности научных исследований.

Кроме того, в перспективе развитие системы образования основывается на реализацию НСР-2030, важнейших принципов и требованиях рыночной системы и демографическому росту в республике.



В перспективе образовательная система и научная сфера в целом призваны обеспечивать развитие ЧК. Поэтому основными ресурсами развития этой системы должны стать: инновации и компетентность; вовлеченность в ОП частного сектора; участие в ОП родителей; рациональное управление, а также тесная связь между отраслями и сферами экономики.

Нами установлено, что существуют такие проблемы в сфере образования и науки: «поставленные задачи перед этой системой не дают рационально использовать ее возможности, как важного ресурса обеспечивающего развитие экономики республики и повышение благосостояния населения и это предусматривает нахождение современных моделей поддержки и ускоренного развития образовательного процесса и др.».

Существуют факторы, сдерживающие развитие образования. К ним следует отнести низкую доступность качественного общего среднего образования, неразвитость нормативно-правовой базы образования конкурентной среды в сфере образования; слабое развитие участия предпринимательских структур в мероприятиях по совершенствованию системы профобразования и др.».

Для обеспечения ускоренного развития системы образования и науки в качестве основных направлений в НСР-2030 определены:

*В сфере обеспечения доступности и равенства образования:*

- формирование комплекса мер по строительству и реконструкции государственных учреждений дошкольного и общего среднего образования в городах и горных территориях сопровождающиеся развитием требуемой инфраструктуры;

- усиление роли эффективных механизмов по обеспечению доступа различных слоев населения уровнем образования девочек и женщин и др.;
- формирование конкурентной среды в образовательной сфере;
- обеспечение условий для активизации развития системы поддержки инклюзивного образования, формирования соответствующих учебных программ и систем для подготовки кадров;
- совершенствование набора стимулов и возможностей социальной защиты, в т.ч. на основе обеспечения питанием и учебниками, развития системы адресной помощи многодетным семьям;
- развитие системы поддержки обеспечения технологической оснащенности образовательного процесса;
- внедрение системы дополнительного образования, организации системы повышения квалификации работников, переподготовки людей различных возрастов через механизм ГЧП, финансирование этих программ со стороны бюджета, создание центра образовательного консультирования;
- формирование системы нахождения и оказания адресной поддержки одаренных детей и молодежи и др.

В области повышения качества на различных уровнях образования и внедрения механизма оценки результативности Вузов с учетом мирового опыта и развития системы финансового обеспечения, их господдержки, учитывая оценки результатов их деятельности с учетом их взаимосвязей с учреждениями общего, начального, среднего и профессионального образования и др.

В области повышения качества образования в сфере общего и начального профессионального образования в Таджикистане ключевыми приоритетами являются: (табл. 3.8):

**Ключевые направления повышения качества общего и начального профессионального образования в Таджикистане**

№ пп	Основные направления
1.	Обоснование направлений по эффективному функционированию механизма повышения квалификации и переподготовки кадров, стимулирование деятельности в ОУ
2.	Совершенствование системы тестирования знаний учащихся образовательных учреждений на основе опыта ведущих стран мира
3.	Совершенствование институционального механизма оценки качества на основе развития общественно-профэкспертизы, применение самооценки ОУ, мониторинга состояния и тенденций развития, используя критерии инклюзивности и конкурентоспособности оказания образовательных услуг
4.	Своевременное обеспечение введения мониторинга государственных требований и стандартов по качеству общего и начального профессионального образования
5.	Использование возможностей для обеспечения общеобразовательных учреждений доступа к сети Интернет и модернизации учебных классов компьютерами и обучающих программ
6.	Создание условий для обеспечения сетевого контента по учебным дисциплинам и широкое внедрение интерактивных форматов обучения на основе использования ИТТ
7.	Развитие системы изучения учебных программ по повышению знания иностранных языков
8.	Совершенствование системы дообразования детей через развитие центров творчества детей и молодежи, ориентированных на развитие знаний, умений и навыков, повышение взаимодействия государственных и частных форм дополнительного образования, в том числе обмен опытом, внедрение и использование лучших практик и методик, проведение совместных мероприятий
9.	Внедрение современных методов поддержки внедрения инноваций, проведения конкурсов, соревнований и олимпиад в сегменте общего и начального профессионального образования, особенно школьного обучения

Источник: составлено на основе НСР-2030.-Душанбе: «Шарки озода», 2016.- С.51-52.

*В сфере улучшения финансовой устойчивости и эффективности в образовательную систему:*

- формирование эффективной нормативно-правовой базы и механизма ГЧП в сфере образования;
- применение механизма стимулирования привлечения инвестиций во всех уровнях образовательной системы;
- достижение прозрачности в управлении финансово – хозяйственной деятельности ОУ, в том числе на основе совершенствования предоставления отчетности об их работе.

На основе реализации указанных мероприятий ожидаются следующие результаты:

- обеспечивается увеличение охвата детей дошкольным и общеобразовательным средним образованием, учитывая место проживания и уровня доходов семьи;
- в 2030г. все дети в стране будут иметь среднее образование;
- к 2030г. на 20,0% увеличится количество квалифицированных учителей, в том числе на основе улучшения международного сотрудничества по вопросам их подготовки в новых условиях;
- обеспечивается оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг половине детей в возрасте от 5 до 18 лет;
- сокращается разрыв в уровне профобразования мужчин и женщин, населения сельских и городских территорий;
- обеспечивается участие около 30,0% людей трудоспособного возраста в непрерывном образовании;
- организуется и проведется независимая оценка со стороны иностранных аккредитационных организаций качеством образования;
- повысится квалификация учителей и реализуется новый механизм стимулирования учителей, особенно в сельских и горных районах;
- укрепится и улучшится школьная инфраструктура, лаборатории и требуемые учебные оборудования;
- обеспечится доступ детей с инвалидностью и спецпотребностями в качественном образовании;
- обеспечится более рациональное использование госсредств на образование;

– будут соблюдаться установленные нормативы для сферы науки– удельный общий затрат на науку должен составлять не ниже 1,50% ВВП, соотношение зарплаты занятых в этой сфере и в экономике не ниже 1,25:1, удельный вес занятых НИР не должно быть ниже 0,60-0,65%, удельный вес предприятий и организаций выполняющих научно-исследовательскую и опытно-конструкторскую работу не менее 15,0%.

На основании проведенного анализа и перечисленных проблем можно предложить следующие мероприятия для их решения:

1. На государственном уровне:

– провести совершенствование системы оплаты труда работников сферы образования и науки и увязать их с результатами их труда, используя дифференцированный подход, учитывать стаж работы, ученую степень и звания, квалификации преподавательского состава, увеличить стипендии студентов, магистров, аспирантов, докторов PhD, докторантов и пост докторов;

– повысить объем финансирования образования за счет оптимизации бюджетных и внебюджетных источников, форм государственной поддержки и грантов, развития системы оказания платных образовательных услуг, квот и подготовки специалистов для иностранных государств и др.;

– развивать систему адресной поддержки системы общего среднего, начального профобразования;

– формировать социальную поддержку учреждений среднего образования на основе улучшения жилищных проблем молодых кадров, принятия и реализация государственных программ, а также развитие сотрудничества с зарубежными странами;

– оптимизировать механизм государственного регулирования системы общего среднего образования, путем предоставление государственных

субсидий для получения платного образования, планирование бюджетных мест по новым нужным специальностям для страны и др.

2. На уровне общеобразовательных учреждений (школы):

- развитие научно-методической, информационной и материально-технической обеспеченности системы общего среднего образования;

- создание системы грантов для поддержки молодых кадров за счет предоставления образовательных услуг, в т.ч. и самой системой среднего образования, развитие взаимодействий образовательных учреждений (школы) со бизнес-структурами;

- формирование кадрового резерва руководителей из числа молодых кадров, на основе повышения их мотивации для работы в школах и др.

С другой стороны, опыт показывает, что в при разработки и реализации социально-экономического развития страны и ее территориальных образований территорий дается оценка синергетического эффекта по развитию в разрезе секторов национальной экономики, а также систематизации «точки роста», требующего нового качества человеческого капитала для инновационного развития и формирования цифровой экономики на основе научно-обоснованных комплексных программ и повышения качества трудовых ресурсов.

В этих условиях целесообразным считается:

- ✓ нахождение направлений развития системы непрерывного образования, оптимизация сети начального профобразования на основе модернизации видов предоставляемых образовательных услуг, роста контингента учащихся и другие);

- ✓ создание условий для обеспечения доступа действующих образовательных учреждений к сети Интернет по высокоскоростным каналам;

- ✓ разработка оптимальной системы повышения квалификации и создания условий смены квалификации взрослого и трудоспособного населения;

- ✓ осуществление институциональных изменений на рынке труда, выстраивание системы прогнозирования рынка труда, переход к частно-государственному партнерству в системе общего среднего образования;

- ✓ создание благоприятных условий для развития малого бизнеса сферы оказания образовательных услуг и др.

Анализ показывает, что существующий рынок труда в Республике Таджикистан характеризуется несбалансированностью профессионально-квалификационных компетенций претендентов и вакансий; наличием диспропорций для согласования спроса на работников низкой квалификации и возможностями удовлетворения этого спроса; монополизированностью экономики и ее отраслей и сфер; несвоевременного решения вопроса трудоустройства различных социальных групп при приеме на работу и другие.

В Таджикистане предусматривает использование ее преимуществ по рациональному использованию имеющихся ресурсов как конкурентные преимущества для наращивания производственного потенциала за счет использования государственных, иностранных и частных инвестиций, что способствует поэтапному росту национальной экономики и существенно влияет на структуру рынка труда, обеспечивает росту уровня человеческого капитала и предполагает снижение уровня безработицы. Используя эти обстоятельства нами приведены прогнозные расчеты для оценки развития человеческого потенциала Таджикистана на период до 2030 года по стандартной программе MS-Excel (табл. 3.9 и приложение 7).

Таблица 3.9

Результаты прогнозной оценки развития человеческого потенциала Республики Таджикистан на период до 2030г.

Показатели	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2025г.	2030г.		2030 г. к 2015 г., в %
								Инерцион- ный	Модерни- зационный	
1. Валовый национальный продукт, млн. сомони	50977,8	54790,3	66446,3	71059,2	79109,8	82543,1	117930,7	151559,2	172777,49	2,97 раза
2. Капитальные вложения, млн. сомони	7492,7	9749,9	11179,7	13361,6	12517,8	11775,5	17848,52	22405,62	25542,41	2,99
3. Доходы госбюджета, млн. сомони	16586,5	18405,2	19955,5	23925,5	23469,4	25065	34424,7	43218,2	49268,75	2,61
4. Расходы госбюджета, млн. сомони.	16277,4	18294,3	22264,2	24189,4	23806,6	24812,5	34708,8	43442,8	49524,79	2,67
5. Продолжительность жизни, лет	73,6	73,7	74,9	75	75,1	75,2	77,22	78,98	80,00	107,0
6. Население моложе трудоспособного возраста (от 0-14 лет), тыс. чел.	2938,9	3009,6	3063,6	3129,9	3191	3258	3574,1	3886,4	4430,5	132,0
6.1. Удельный вес, %	35,18	35,2	34,3	34,29	34,26	34,27	29,70	25,90	29,5	-
7. Население старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	436,8	460	487,8	522,8	555,4	584	734,34	885,37	1009,32	2,03 раза
7.1. Удельный вес, %	5,23	5,38	5,46	5,73	5,96	6,14	6,11	5,90	6,70	-
8. Рабочая сила, тыс. чел.	2437	2436	2460	2478	2514	2557	2669,87	2784,6	3174,4	114,0
9. Занятые в экономике, тыс. чел.	2381,7	2385,2	2407	2426,5	2463,4	2506,2	2561,21	2741,44	3125,24	115,0
10. Число безработных, тыс. чел.	51	53	50	52	51	51	50	49	45	96,1
10.1. Уровень безработицы, %	2,3	2,3	2,2	2,0	2,0	2,1	2,1	2,0	1,8	-
11. Среднедушевые денежные доходы в месяц, сомони	3025,4	3628,2	3919,7	4550,7	5203,6	6944	9891,66	13455,96	15339,79	4,45 раза
12. Среднемесячная заработная плата работника, сомони	878,91	962,16	1144,19	1233,82	1335,52	1393,78	1968,98	2509,58	2860,92	2,86 раза

Источник: расчеты автора по стандартной программе MS-Excel.



Расчетные величины коэффициента корреляции по полученным трендовым экономико-статистическим моделям показателей, характеризующий человеческий капитал составляет от 0,6496 до 0,9965 и это доказывает о достоверности полученных результатов в условиях Таджикистана. Кроме того, анализ данных табл.3.16 свидетельствуют о том, что обеспечение увеличение человеческого капитала в республике достигается за счет проводимых инфраструктурных изменений, роста объемов промышленного и сельскохозяйственного производства и повышения жизненного и образовательного уровня населения, перехода страны к индустриально-аграрной модели развитию. При этом в основном человеческий потенциал возрастет на основе реализации программ по развитию системы образования, особенно общего и начального профобразования, интенсификации производства, ростом качества услуг, предоставляемых населению и расходов на соцпрограмм, росту объема инвестиций в экономику республики, ее регионов и их опережающего развития.

Формирование и реализация программ опережающего социально-экономического развития республики и ее территорий, предусматривает первоочередное решение проблем по продовольственной независимости и обеспечение экономической безопасности на основе внедрения достижений науки и прогрессивных технологий, а также сохранение и умножения культурного наследия народа, что в конечном итоге способствует обеспечению устойчивого воспроизводство человеческого капитала в Таджикистане.

На наш взгляд, в целом человеческий капитал высокого качества формируется в результате системного взаимодействия всех участников социального партнерства: трудящихся, работодателей и государства в реальных условиях развития рыночных отношений.

В новых условиях развития рыночных отношений решение, существующих проблемы требует системного подхода и важным считается

создание координационного центра (модератора) с целью выполнения прогнозных расчетов, проведения своевременного мониторинга инновационных направлений развития отраслей и сферы экономики, осуществление анализа использования технологий и оценку обеспечения их кадрами; координация модернизации отраслей экономики и формирования рынка труда и решения продуктивной занятости; осуществление мониторинга образовательных программ, анализа МТБ общеобразовательных учреждений, квалификации учителей и преподавательского состава; изучение организации и проведение практик, семинаров для учителей, повышение квалификации в передовых зарубежных странах; совершенствование законодательных основ для эффективной реализации механизма взаимодействия институциональных структур рынка труда, учреждений начального, среднего и профобразования и работодателей и др.

С другой стороны, модератору на рынке труда в перспективе целесообразно передать выполнение функций заказчика по подготовке и переподготовке трудовых ресурсов.

В целом, предлагаем такие направления, способствующие формированию человеческого капитала, обеспечивающие инновационное развитие экономики республики и ее регионов:

а) нахождение путей повышения конкурентоспособности отраслей и сфер экономики за счет ускоренной подготовки и переподготовки рабочих кадров с учетом реального спроса в них и создания условий для повышения их активности в образовательных учреждениях;

б) разработка мер по совершенствованию механизма взаимодействия институциональных структур производственного и обслуживающих секторов, рынка труда, системы начального, общего, среднего, специального и профессионального образования и предпринимательских структур;

в) разработка и введение изменений в проведении обязательного государственного профессионального мониторинга системы начального,

общего, среднего и профессионального образования, использование эффективных механизмов государственно-частного партнерства по финансированию общеобразовательных и отраслевых учебных учреждений, а также создание корпоративных учебных центров в стране и ее территорий;

г) эффективное использование возможностей, имеющихся ресурсов и объектов инфраструктуры для обеспечения развития экономики, системы начальной, общей, средней и профессиональной образовательной системы и др.;

д) разработка мероприятий по повышению качества трудовых ресурсов используя ресурсы общих, средних и профессиональных образовательных учреждений в Республике Таджикистан и ее регионов.

В целом, эти результаты обеспечивают формирование условий для активизации механизма совершенствования «экономики знаний», формирование цифровой экономики, человеческого капитала и повышение роли среднего образования и ее использование в Республике Таджикистан и ее территорий.

## **ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие выводы и предложения:

1. Образование считается важным фактором социально-экономического развития любого государства, и значительно расширяет возможности людей, оказывая воздействие на состояние и уровень развития жизни: работу, состояние здоровья, политическую активность, планирование и организации семейной жизни, воспитания детей, способность получения информации и другие. Исходя из этого с позиции формирования человеческого капитала, недостаточно рассматривается роль общего образования на основе оценки его влияния на обеспечение экономического роста. Учитывая это, в диссертационной работе изучена сущность и содержание человеческого капитала в условиях рыночных преобразований и формирования инновационной экономики.

2. На основе критического анализа основных экономических теорий и концепций, рассмотрены методические подходы к измерению человеческого капитала, выявлено место, роль и значение общего среднего образования в формировании человеческого капитала, а также обосновано своевременное решение комплекса задач, предусматривающие использование инновационных подходов к управлению развитием учреждений общего среднего образования и повышения качества предоставляемых образовательных услуг.

3. На основе комплексного изучения экономических теорий и существующих подходов, обоснована важность реализации инновационных путей развития общего среднего образования в условиях рыночных преобразований. При этом особое место уделено исследованию методических основ управления качеством общего среднего образования, как главного фактора формирования ЧК с учетом развития интеграционных процессов и повышения роли государственных стандартов по обеспечению качества образования.

4. Выделены параметры, характеризующие вклад начального профессионального образования в формировании человеческого капитала. При этом качество общего среднего (школьного) образования оценивается на основе выделения концептуальных, процессуальных и результирующих аспектов, а также учета условий, характеризующих проживание и работу выпускников этих образовательных учреждений. С другой стороны, следует заметить, что качество общего среднего образования неразрывно связано с его содержанием, определяемых требованиями основных видов деятельности индивидуума в реальных условиях функционирования существующей системы.

5. Проведена оценка результатов экономических и инновационных преобразований в средних образовательных школах на основе изучения динамики изменений показателей состояния и развития достигнутых результатов общего среднего образования в Таджикистане и ее регионов, и на этой основе выявлены основные проблемы препятствующие развитию этой сферы, а также усиления ее роли в формировании человеческого капитала в Республике Таджикистан.

6. На основе проведенного исследования выявлены факторы, влияющие на развитие человеческого капитала, такие как:

- уровень знаний профессорско-преподавательского состава
- учебно-методическое и научное обеспечение
- материально-техническая и научная база
- инфраструктурное обеспечение
- управление качеством образования на основе информационных технологий
- потенциал общеобразовательного учреждения
- существующие условия работы и охрана труда
- социальная защищенность преподавателей
- социально-психологический климат в коллективе
- материальное и моральное стимулирование учителей

– свободное время для научной и творческой работы и другие.

Кроме того, дана оценка факторов, характеризующих роль общего среднего и начального профобразования в формировании человеческого капитала в условиях рыночной экономики.

7. Исследованы методические подходы к измерению человеческого капитала, а также рассмотрены подходы к оценке стоимости человеческого капитала. Особое место уделено изучению расходов, результатов и доходов образовательных учреждений различных форм собственности. Исследованы модели анализа человеческого капитала, индивидуальной стоимости рабочей силы, а также модели баланса движения человеческого капитала. Рассмотренные подходы дают возможность использовать важнейшие методы для измерения человеческого капитала. При этом важным считается учет влияния общего среднего образования в формировании человеческого капитала в современных условиях развития рыночных преобразований на основе анализа состояния и развития современного состояния общего среднего образования в Таджикистане и ее территориальных образований.

8. Дана оценка и выполнен анализ результатов деятельности Национального центра тестирования, выявлен вклад общего и начального профессионального образования в формировании человеческого капитала, а также деятельность учреждений начального профессионального образования в подготовке рабочих кадров, разработке и внедрении профессиональных стандартов для приведения программ обучения в соответствие с требованиями рабочих мест и повышения качества трудовых ресурсов;

9. Изучено качество общего среднего образования как фактор формирования человеческого капитала и структурного улучшения трудовых ресурсов при реализации НСР-2030. Особое место уделено особенностям и возможностям инвестирования в человеческий капитал при инновационном развитии экономики, на основе совершенствования методологии управления данного вида капитала, оценено наличие рисков в условиях рассмотрения инновационного процесса на основе использования интеграционной модели

«Образование-наука-инновационное производство» и ее адаптации к условиям развития инновационной экономики и управления человеческим капиталом в условиях развития рыночных отношений.

10. Уточнены институциональные условия и направления применения ГЧП в системе общего среднего образования используя зарубежный опыт; а также разработана модель развития государственно-частного партнерства между государственными и частными общеобразовательными учреждениями в новых условиях развития системы среднего образования.

11. Обоснованы и предложены направления развития общего среднего и начального профессионального образования, формирования человеческого капитала и повышения качества трудовых ресурсов, учета инновационных изменений оценивая уровень функционирования системы управления учреждений среднего образования, обеспечение формирования человеческого капитала согласно НСР-2030 в долгосрочном периоде на основе прогнозных расчетов и завершения реформы среднего образования; развитие системы подготовки и переподготовки учителей; повышение качества оказания образовательных услуг, финансовой устойчивости и эффективности в сфере образования, а также совершенствование системы управления общего среднего образования, формирование и использование человеческого капитала в Республике Таджикистан.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абалкин Л. О национально-государственных интересах России/Л.Абалкин // Вопросы экономики. – М.: 1994.- №2. - С.4-16.
2. Абдуллоев Х. Рынок труда в Таджикистане: проблемы и перспективы /Х.Абдуллоев// Вестник ТГНУ, выпуск 1(45), 2008.- С.137-146.
3. Абдулло-заде Н. Р. Особенности развития человеческого капитала в транзитивной экономике (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд.экон.наук:08.00.01/ Наима Рустамовна Абдулло-заде.-Душанбе, 2018.-155с.
4. Автономов В. Модель человека в экономической науке/В.Автономов - СПб.: Экономическая школа, 1998. - 229с.
5. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда / Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. - М.: ЮНИТИ, 1999.- 407с.
6. Акрамов А.А. Роль человеческого капитала в развитии национальной экономики (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд.экон. наук:08.00.01/Азиз Акбарович Акрамов.-Душанбе, 2020.-200с.
7. Акрамова З.Б. Формирование и развитие человеческого капитала в трудоизбыточной экономике (на примере Республики Таджикистан): автореферат дисс...канд.экон.наук: 08.00.01/ Заррина Башировна Акрамова. - Худжанд, 2012.-22с.
8. Арабян К. К. Измерение человеческого капитала [Текст] / К. К. Арабян// Российское предпринимательство. – 2007. – Вып. 2 (89). – № 4. – С. 105–109.
9. Арабян, К. К. Измерение человеческого капитала [Текст] / К. К. Арабяна// Российское предпринимательство. – 2007. – Вып. 2 (89). – № 4. – С. 105–109.
10. Аширов Д.А. Управление персоналом /Д.А.Аширов. - М.: Проспект, 2008.- 384с.



11. Аширова Г. Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала/ Г. Т. Аширова // Вопросы статистики. – 2003. – № 3. – С. 26–31.

12. Бабаджанов Р.М. Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан/ Бабаджанов Р.М. – Душанбе, 2017.- 146с.

13. Байзоев А. и др. Анализ ситуации высшего образования в Республике Таджикистан. Аналитический документ. - Душанбе, «Ирфон», 2006. -138с.

14. Байзоев А., Кадыров Ш., Амонов Н. Неформальное образование в Республике Таджикистан. Монография (на тадж. языке). - Душанбе: Центр поддержки образовательных реформ «Пульс», 2008. - 101с.

15. Бакиев М. И. Актуальные проблемы внедрения дистанционного обучения в Республике Таджикистан. (<http://www.conf.muh.ru/010305/doc/bakievdoc>).

16. Баранова И. А. Инвестиции в человеческий капитал – революция в финансировании образования / И.А. Баранова. – М.: Синергия, 2016. – 913 с.

17. Бездудная А.Г. Методы формирования человеческого капитала / Анна Бездудная. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. – 100 с.

18. Беккер Гэри С. Человеческое поведение: экономический подход/ Беккер Гэри С – М: ГУ–ВШЭ, 2013.- 305с.

19. Белая Н.В. Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края): дисс. ... канд. экон. наук :08.00.05 / Белая Наталья Владимировна. - Барнаул, 2015 – 191с.

20. Белов М.В. Модель управления человеческим капиталом фирмы // Проблемы управления. – 2016, - № 5. – С. 24–34.

21. Бирюков В. Детерминанты развития человеческого капитала Республики Казахстан / В. Бирюков. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 556 с.

22. Белокрылова О.С. и др. Эволюция институциональной структуры системы образования как следствие зависимости от предшествующего пути развития // Экономический вестник Ростовского государственного университета, 2004, Том 2. - № 4. - С. 60-73.

23. Бережной И.В. Институциональные детерминанты хозяйственного порядка // Экономический вестник Ростовского государственного университета, Том 6, №3, 2008.- С.88-94.

24. Блауг М. Методология экономической науки, или как экономисты объясняют. Пер. с англ./Науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова. – М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2004. - 416с.

25. Бородина Ж.Н. Франчайзинг в образовательной сфере. (<http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2004/issue4/Educate4.html>).

26. Борщёва Н.Л. Развитие методологии управления человеческим капиталом в инновационной экономике: дисс....докт. экон. наук: 08.00.05/ Наталья Леонидовна Борщёва.-М.,2016.-344с.

27. Борщёва Н.Л. Развитие методологии управления человеческим капиталом в инновационной экономике: дисс...докт. экон.наук:08.00.05/ Наталья Леонидовна Борщева.-М., 2016.-344с.

28. Боумол Дж., Блайндер А. Экономикс: принципы и политика. М.: ЮНИТИ-Дана, 2012.

29. Бурхонзода З.С. Совершенствование организационно-экономического механизма инновационного развития средних профессиональных учреждений на рынке образовательных услуг:дисс...канд.экон.наук:08.00.05/Зафар Сафар Бурхонзода (на таджикском языке).- Душанбе,2020 .-161с.

30. Бурцева, К. Ю. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия: монография [Текст] / К. Ю. Бурцева. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2013. – 167 с.

31. Вакарчук Т. С. Человеческий потенциал» и «человеческий капитал»: некоторые общие черты и отличия/ Т. С. Вакарчук // Экономический вестник Донбасса. – 2013. – № 4 (т. 34). – С. 199–203.

32. Васильева Е.В. Обеспечение качества в системе непрерывного образования: монография/ Островская О.Л., Осипов М.А., Васильева Е.В//Санкт-Петербург-2017.- 107с.

33. Васильева Е.В. Обеспечение качества образования в контексте обеспечения международной интеграции/Горбашко Е.А., Васильева Е.В., Крастынь В.В.//Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. - 2014. № 4. -С. 16-25.

34. Васильева Е.В. Развитие образования как фактор повышения качества жизни/Е. Горбашко, Е. Васильева, И. Головцова // Стандарты и качество. - 2017. - № 3.- С. 58-62.

35. Васильева Е.В. Трансформация образовательных услуг в экономике знаний/Васильева Е.В., Дмитриев В.Я., Жолдасов В.В., Пилявский В.П.//Вестник национальной академии туризма.- 2015. № 2 (34). - С. 66-68.

36. Владимирова М. П. Становление теории человеческого капитала в рыночной экономике/М.П.Владимирова. –М.: Кнорус, 2015. – 160 с.

37. Вольчик В.В., Скорев М.М. Институциональная инерция и развитие российской системы образования. (<http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg155804>).

38. Гавриков А.Л., Литвинова Н.П. Образование взрослых в XXI веке: роль университетов в его развитии. - М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. - 174с.

39. Гаврикова А. Факторы формирования качества человеческого капитала в условиях информационного общества// Экономика и управление: научно-практический журнал, № 4 (138), 2017.- С.87-90.

40. Ганиев Т.Б. Менеджмент: Непрерывное профессиональное электронное образование (на таджикском языке). – Душанбе: «Ирфон». – 450с.

41. Ганиев Т.Б. Повышение эффективности управления формированием устойчивого человеческого развития и создание профессиональных рабочих мест //Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и экономических наук №2/5(1). -Душанбе, 2017. -С.28-34.

42. Ганиева С.Б. Стратегические направления развития рынка образовательных услуг в Республике Таджикистан: дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Ситора Баходуровна Ганиева.-Душанбе, 2020.-164с.

43. Гарафиев И. Инновационный человеческий капитал и когнитивный труд работника / И. Гарафиев. – М.: Бибком, 2015. – 146 с.

44. Гаффорзода Дж.Г. Развитие организационно-экономического механизма система услуг средних профессиональных образовательных услуг в условиях рыночных отношений: монография/Дж.Гаффорзода (на таджикском языке).– Душанбе: «Ирфон», 2020 –145с.

45. Гурезов С.И. Влияние среднего образования на развитие человеческого капитала в современных условиях// Вестник педагогического университета.-Душанбе: Издание Таджикского государственного педагогического университета имени С. Айни, № 4 (53)2013.-С 337-342.

46. Гурезов С.И. Повышение роли среднего образования в формировании человеческого капитала// Вестник педагогического университета.-Душанбе: Издание Таджикского государственного педагогического университета имени С. Айни, № 6 (55), 2013.-С 119-122.

47. Гурезов С.И. Человеческий капитал как показатель уровня общественного развития// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия экономических наук (Часть II). №6 (62), 2010.- Душанбе: «Сино», 2010.- С. 76-79.

48. Гурезов С.И., Саидова М.Х. Анализ и оценка современного состояния среднего образования в развитии человеческого капитала Республике Таджикистан//Вестник Таджикского национального

университета. Серия социально-экономических и общественных наук, 2020/№ 2.-С. 105-112.

49. Гурезов С.И., Саидова М.Х., Ойматов Б.Ш. Место и роль среднего образования в формировании и развитии человеческого капитала в Республике Таджикистан// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук, 2019/№ 8 .-С. 182-187.

50. Давлатов С.Н. Управление человеческим капиталом в изменяющихся условиях глобализации экономики (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд.экон.наук:08.00.05/ Сорбон Назримадович Давлатов (на таджикском языке). -Душанбе,2020.-170с.

51. Давлатов С.Н. Человеческий капитал и ее роль в развитии национальной экономики//Вестник ТНУ. Серия социально-экономических и гуманитарных наук (на таджикском языке). – Душанбе: «СИНО», 2015. – №2/6(175). – С.94-97.

52. Джураева Ш.А. Совершенствование системы управления развитием образовательных услуг (на примере общеобразовательных учреждений Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Шахноза Абдукаюмовна Джураева.- Душанбе, 2021.-150с.

53. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.- 309 с.

54. Дюжакова М.В. Миграция населения как источник проблем образовательной политики//Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. Выпуск 6 (62). - 2008. - С.265-270.

55. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала/С.А.Дятлов. - СПб.: СПбУЭФ, 1996.- 141с.

56. Дятлов С.А., Ханхунова А.Ю. Особенности трансформации системы воспроизводства человеческого капитала в цифровой экономике/

Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019. - № 2 (116). С. 14-17.

57. Запольский А.Д. Развитие человеческого капитала региона в условиях цифровизации экономики: дисс...канд. экон. наук: 08.00.05/Александр Дмитриевич Запольский.-Курск, 2019.-162с.

58. Зеленев А.В. Управление развитием человеческого капитала в цифровой экономике: дисс...канд.экон.наук: 08.00.05/Александр Васильевич Зеленев.- Курск, 2020.-155с.

59. Зоиров И.У. Основные направления и инструменты развития государственно-частного партнерства в сфере услуг в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Исфандиёр Усмонкулович Зоиров.-Душанбе, 2017.-164с.

60. Иванцевич Д. М., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления: Основы управления персоналом/Д.М. Иванцевич, А.А. Лобанов.- М.: Дело, 1993. – 52с.

61. Искандаров Х.Х., Давлатов С.Н. Мировой опыт формирования и развития конкурентоспособности работников/Х.Х. Искандаров, С.Н. Давлатов //Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «Сино», 2017. - № 2/5. -Ч.2. – С.53-58.

62. Исмоилов Ш.М. Организационно-экономический механизм инновационного развития сферы образования (на примере Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Шухратджон Мамарахимович Исмоилов.-Душанбе,2017.-158с.

63. Ишмухаметов Н. С. Роль государства в формировании условий устойчивого развития человеческого капитала/ Н. С. Ишмухаметов // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 28. – С. 1–13.

64. Кадыров Д.Б. Роль сферы услуг в развитии экономики [Текст] / Д.Б. Кадыров, Д.О. Фозилхонов, А.А. Акрамов // Вестник университета.

Российско-Таджикский (Славянский) университет. - Душанбе: 2012. - №2(37).- С. 67-73.

65. Кадыров Д.Б. Доходы населения как фактор роста благосостояния: Монография/Д.Б.Кадыров. -Воронеж: Изд-во ВГУ, 2004.- 231с.

66. Кадыров Д.Б. Управление изменениями и изменения в управлении в условиях рынка // Вестник ТГНУ, выпуск 1(45), 2008.- С.33-42.

67. Кадыров Д.Б. Факторы трудовой адаптации работников в новых условиях хозяйствования / Экономическая, социальная и психологическая адаптация личности в современных условиях. Материалы межд. науч.-практ. конф. -Воронеж: 2006. -С.122-128.

68. Кадыров Д.Б., Ашмаров И.А., Комилов С.Дж. Экономика рынка труда/Д.Б.Кадыров, И.А.Ашмаров, С.Дж.Комилов. – Душанбе: «Илм», 2010. – 480 с.

69. Кадыров Д.Б. Особенности институциональной организации рынка труда трудизбыточного региона/ Кадыров Д.Б. // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). – 2016. - №3 (54). – С.152-153.

70. Кадыров Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан/ Д.Б. Кадыров // Вестник Таджикистан и современный мир. - 2015. - 4 (47). - С.70-75.

71. Кадыров Д.Б. Анализ и оценка экономических показателей Республики Таджикистан // Таджикистан и современный мир. – Душанбе: - 2019. - № 5 (68). – С. 12-24.

72. Кадырова З.Х. Развитие социально-экономического потенциала учреждений высшего профессионального образования: автореферат дисс...докт. экон. наук:08.00.05/Заррина Халимовна Кадырова.- Душанбе,2019.-52с.

73. Кандиёрова Д.О. Глобализация и регионализация: методология исследования//Экономика Таджикистана: стратегия развития.-2006.- №3. - С.32-45.

74. Капелюшников Р.И. Современные западные концепции формирования рабочей силы/Р.И. Капелюшников. -М.: Наука, 1981.- 136 с.

75. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. США: экономика, политика, идеология/Р.И.Капелюшников, 1993, № 11, с. 17–32.

76. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала. [Электронный ресурс]/Р.И. Капелюшников. Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/10624> (дата обращения: 28.08.2019).

77. Капустина, Н.В. Методология управления развитием организации на основе риск-менеджмента: автореф. дис. д-ра. экон. наук: 08.00.05 / Капустина Надежда Валерьевна. - Ростов-на Дону, 2016. – 44 с.

78. Клаверов В. Б. Повышение эффективности трудовых ресурсов в условиях становления экономики знаний/В.Б.Клаверов//Известия регионального финансово-экономического института. –2014. - №2. – С.61-67.

79. Ключков В. В. Человеческий капитал и его развитие. В книге: Экономическая теория. Трансформирующая экономика. / Под ред. Николаевой И. П. - М.: ЮНИТИ, 2004. - С. 417.

80. Ковельский В.В., Ростова Е.П. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал вузов/ Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)2020.-С.156-163.

81. Кодиров Ш.Ш. Система образования Республики Таджикистан в контексте теории человеческого капитала / Ш.Ш. Кодиров, И.С. Хоркашев // Развитие экономики Таджикистана как фактор повышения благосостояния населения. Материалы респ. науч.практ. конф. (г.Душанбе, 9 декабря 2015 г.)- Душанбе, 2016. – С.77-85.

82. Колосова М. В. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития / М. В. Колосова // Молодой ученый. – 2017. – № 8 (142). – С. 163–165.



83. Комилов С.Дж. Особенности формирования экономики знаний на современном этапе / С.Дж. Комилов//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук - Душанбе: «СИНО», 2013. - №2/8 (125). - С.15.

84. Комилов С.Дж., Файзуллоев М.К. Основы развития инновационной деятельности предприятий. Монография.- Душанбе: «Ирфон», 2004.- 118с.

85. Комилов С.Дж. Формирование человеческого капитала и развитие интеллектуальной собственности в условиях перехода к инновационной экономике//Таджикистан и современный мир/С.Дж. Комилов. – Душанбе, 2015. – С. 21.

86. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. материалы научного семинара «человеческий капитал как междисциплинарная область исследований»/ Корчагин Ю.А. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/doklad.doc>.

87. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала/Ю.А.Корчагин.- Воронеж: ЦИРЭ., 2005.-С.12

88. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность/Дж.Коулман. – М., 2001. - № 3. - С. 126.

89. Кошонова М.Р. Роль информационных технологий в развитии человеческого капитала//Материалы респ. науч. практ. конф. (г. Душанбе, июнь 2015). – Душанбе: Ирфон, 2015. - С.39-43.

90. Красинец Е. С. Международная миграция населения в России в условиях перехода к рынку/ Е.С.Красинец. -М., 1997. - 192 с.

91. Литвинова Н.П. Альтернативные пути финансирования образования//Вестник Костромского государственного педагогического университета им. Н.А. Некрасова. - 1995. - №4. - С. 77-84.

92. Лобачева Е.Н., Борисенкова Л.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике. Гуманитарный вестник, 2013, вып. 8. – С. 1- 12. URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html>.

93. Львов Д.С. Введение в институциональную экономику/Д.С.Львов. - М.: Из-во Экономика, 2005- 639с.

94. Маевский В.И. Эволюционная экономическая теория и некоторые проблемы современной российской экономики // Вестник молодых ученых. Серия экономические науки. 2001. № 2. -С. 5-16.

95. Майбуров И.А. Вклад человеческого капитала в экономическое развитие России // Экономическая наука современной России, 2003. № 4. - С. 52-63.

96. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2 томах/ К.Р. Макконелл, С.Л.Брю. - М.: Республика, 1992.- 800с.

97. Маркс К. Капитал. - Маркс К., Энгельс Ф. - Сочинение. 2-е изд., Т, 23. Ч. I.

98. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. - Соч. 2.-е изд. - Т-23. - 907 с.

99. Маршалл А. Принципы экономической науки в 3 т. Т 1. Пер. с англ. / - М.: Прогресс, 1993.- 415с.

100. Мау В. А. Человеческий капитал. Вызовы для России/В.А.Мау. – М., 2013. – 32 с.

101. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза ([http://www.znanie.org/jornal/n2\\_01/mem\\_nepr\\_obraz.html](http://www.znanie.org/jornal/n2_01/mem_nepr_obraz.html)).

102. Менеджмент: теория и практика в России/Под ред. Поршнева А.Г., Разу М.Л., и др.-М.: ФБК-ПРЕСС. -2003.-528 с.

103. Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала.-<http://www.economer.khv.ru/content/n040/methods>. (дата обращения 21 мая 2020).

104. Мильнер Б. Управления интеллектуальными ресурсами // Вопросы экономики. – 2007.- №7 – С. 129-140.

105. Моргунов В.П. Развитие человеческого капитала в экономике, основанной на знаниях: дисс...канд.экон. наук: 08.00.01/Василий Петрович Моргунов.-Оренбург,2015.-135с.

106. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. - Душанбе: «Контраст», 2016. – 110с.

107. Национальный отчет о реформах в системе высшего образования и состоянии гендерного образования в Республике Таджикистан. Подготовили А.Куватова и А. Байзоев. –Душанбе, 2005. - 40с.

108. Нельсон Р.Р., Уинтер С. Дж. Эволюционная теория экономических изменений.- М.: Финстатинфром, 2000. - 474с.

109. Низомова Т.Д. Некоторые теоретические и практические вопросы бизнес-образования в Республике Таджикистан: отраслевые и региональные аспекты// Журнал «Таджикистан и современный мир». – Душанбе: - 2015. - № 6 (49). – С.134-140.

110. Низамова Т.Д. Оптимизация соотношения подготовки специалистов высшего и среднего образования: отраслевые и региональные аспекты//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2017. -№2-5. Ч.1.-С.70-75.

111. Николайчук, Н. В. Управленческие подходы к формированию конкурентоспособности человеческого капитала экономики знаний [Текст] / Н. В. Николайчук // Российский академический журнал. – 2012. – № 4 (т. 22). – С. 82–86.

112. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение//THESIS. – Т.1.- Вып.2.- М., 1993.-С.69-91.

113. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики/Д.Норт. -М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997.-188с.

114. Нурмахмадов М., Рахимов Р.К. Необходимость, цели и регулирование внешней трудовой миграции//Материалы республиканской научно-практической конференции «Проблемы трудовой миграции и пути их решения». – Душанбе: 2007. - С.24-31.

115. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда/ Ю.Г. Одегов, Г.Г.Руденко, Л.С.Бабынина.- М.: Альфа-Пресс, 2007. – 760с.

116. Одинаев Х.А. Информационная экономика и проблемы развития национальной системы образования//Проблемы устойчивого экономического развития Таджикистана: Мат. респ. науч. практ. конф. (г.Душанбе, апрель 2007).- Душанбе, 2007. - С. 32-37.

117. Ожегов С.И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка / - М.:ООО «Издательства ЭЛИПС», 2003.-944с.

118. Олейник А. Институциональная экономика/А.Олейник.- М.:ИНФРА-М.- 416с.

119. Орехова С. В. Человеческий капитал как источник устойчивого конкурентного преимущества фирмы: проблемы применения / С. В. Орехова // Современная конкуренция. – 2015. – № 1 (49) (т. 9). – С. 99–118.

120. Панкратов А.С. Человеческий капитал: социально-экономическая сущность и формы проявления. Экономическая социология и социология труда: Доклады. (<http://lib.socio.msu.ru/library>).

121. Петренко Т. Исследование человеческого капитала как фактора экономического роста / Т. Петренко, И. Егорова, С. Коваленок. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. – 392 с.

122. Петропавлова Г.П., Кастрюлина Ю.М. Качество трудовой жизни как инструмент управления человеческим капиталом//Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент», №4-14.-С.164-170.

123. Петти У. Экономические и статистические работы. – М.: «Соцэкгиз», 1940.-411с.

124. Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал на перепутье/ А.И. Подберезкин. – М.: МГИМО-Университет, 2015. – 201 с.

125. Подмолодина И.М. О подходе к формированию человеческого капитала в целях инновационного развития [Текст] / И. М. Подмолодина, В. П. Воронин, О.В. Осенева // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 5–2 (58). – С. 1170–1174.

126. Послание Президента Республики Таджикистан к Маджлиси Оли Республики Таджикистан.26.12.2019, город Душанбе. <http://www.prezident.tj/node/16771>.

127. Пустуев А.Л. Зарубежные модели формирования человеческого капитала аграрной сферы и их использование / А.Л. Пустуев, О.С. Горбунова, В.И. Набоков, С.В. Петрякова, В.В. Калицкая, И.М. Перминова //Аграрный вестник Урала. -2017. - № 04 (158). -С. 92-96.

128. Раджабов Р.К., Факеров Х.Н., Нурмахмадов М., Саидова М.Х. Сфера услуг: проблемы и перспективы развития/ Р.К. Раджабов, Х.Н. Факеров, М. Нурмахмадов, М.Х. Саидова. - Душанбе: Дониш, 2007. - 544с.

129. Савченко П., Федорова М. Человек в экономике // Общество и экономика. – 2008. - №7.- С. 5-19.

130. Саидмурадов Д.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции (на материалах Республики Таджикистан): дисс...канд.экон.наук:08.00.05/Саидмурадов Джовид Лутфуллоевич. - Душанбе, 2014.-175с.

131. Саидмурадов Л.Х. Стратегические цели Республики Таджикистан и устойчивое развитие регионов страны/Л.Х. Саидмурадов//Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). Серия экономических наук. - Душанбе, РТСУ, 2016. - № 3 (54).Ч.1. - С.150.

132. Сайфуллин Р.И. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств и их роль в развитии образования// Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №1.-С.62-69.

133. Саломова Г. Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан: автореферат дисс....канд.экон.наук:08.00.01/Г.Г.Саломова.- Душанбе: 2006.- 29с.

134. Сафарова Л.Д. Организационно-экономические особенности становления и развития государственно-частного партнерства в сфере услуг (на материалах Республики Таджикистан): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/ Лола Давронджновна Сафаров.-Душанбе, 2016.-161с.

135. Смыслов Д. А. Построение индикатора человеческого капитала социальных групп / Д.А. Смыслов. – М.: Синергия, 2018. – 249 с.

136. Содикзода Х.С. Организационно-экономический механизм обеспечения качества образовательных услуг (на примере системы высшего профессионального образования): дисс...канд. экон. наук:08.00.05/Хурсанд Сафар Содикзода.-Душанбе, 2018.-158с.

137. Статистический ежегодник Республики Таджикистан.-Душанбе: АСПРТ, 2020.-494с.

138. Статистический сборник. Таджикистан: 30 лет государственной независимости. -Душанбе: АСПРТ, 2021.-702с.

139. Султонова М.М. Развитие человеческого капитала как фактор формирования конкурентоспособности работников (на материалах ГСБ Республики Таджикистан «Амонатбанк»): Автореферат дисс...канд.экон.наук:08.00.05/Мижгона Мустафокуловна Султонова.- Душанбе, 2019.-25с.

140. Тебекин А.В., Митропольская-Родионова Н.В. Хорева А.В. Критерии оценки человеческого капитала как фактора развития инновационной экономики// Transport Business In Russia,| №1 -2020 .-С.3-6.

141. Тугускина, Г. Н. Оценка как основа формирования высококачественного человеческого капитала в современной экономике [Текст] / Г. Н. Тугускина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. – № 3. – С. 110–116.

142. Умаров Х. Неформальная интеграция – путь к ускорению темпов экономического роста//В кн.: Новые государства Центральной Азии в условиях формирования полицентричность мира. Душанбе.2018. 143 с.;

143. Умаров Х. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики // Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана. Материалы респ. науч.практ. конф. (г.Душанбе, апрель 2008 г.). - Душанбе: 2008. – С. 10-21.

144. Федченко А.А., Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика персонала. Часть II. Практика.- М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. - 1312 с.

145. Федченко А.А., Полухина С.М. Оценка влияния человеческого капитала на уровень средней заработной платы в регионе/А.А. Федченко, С.М. Полухина //Современные проблемы экономики и менеджмента/матер.межд. науч. прак. конф. (г. Воронеж, 28 октября 2016 г.). – Воронеж, 2016. – С.311-315.

146. Фитц-енц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала [Текст] / Я. Фитц-енц. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

147. Фишер С., Дорнбуш Р. и др.. Экономическая теория.- М. ЮНИТИ, 2002. – 230с.

148. Ходиев Д.А. К вопросу о социальной инфраструктуре развития человеческого капитала регионов// Вестник ТНУ. / Д.А. Ходиев. - Душанбе, 2017. -№- 2/5(1) С.15- 22.

149. Ходиев Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода (на примере Республики Таджикистан):

дисс....канд. экон. наук: 08.00.05 /Дадахон Абдуллоевич Ходиев.- Душанбе: ТГУК, 2011. –159с.

150. Ходиев Д.А. Рыночная мотивация человеческого капитала// Совершенствование менеджмента в условиях становления рыночной экономики. Материалы круглого стола (г.Душанбе, 19 мая 2011 г). -Душанбе: ТНУ, 2011. - С.71-78.

151. Ходиев Д.А. Человеческий капитал в инновационной экономике. Монография/Д.А.Ходиев.- Душанбе, Издательство «Ирфон», - 2013.- 120с.

152. Ходиев Д.А. Человеческий капитал как системообразующий фактор инновационного развития// Инновационные доминанты социальной сферы. Мат. ежегодной межд. конф. (г. Воронеж, май 2013). -Воронеж, 2013. –С.148-151.

153. Ходиев Д.А. Человеческий капитал как фактор конкурентоспособности региона. Монография/Д.А.Ходиев. -Душанбе: «Ирфон», - 2013. – 104 с.

154. Ходиев Д.А., Искандаров Х.Х. Актуализация проблем «утечки мозгов» в Республике Таджикистан/Современные проблемы экономики и менеджмента/Материалы межд.науч.практ.конф. (г.Воронеж, 28 октября 2016г./ Под ред. А.А. Федченко, О.А. Колесникова. - Воронеж: «Новопресс», 2016. – 348 с.

155. Ходиев Д.А., Искандаров Х.Х. Человеческий капитал и кадровое обеспечение в сельском хозяйстве: Мат. ежегодной межд. науч.практ. конф. по проблемам социально-трудовых отношений (16 заседание).Воронежский государственный университет, Академия труда и занятости (Воронежское отделение). - 2016. - С. 246-251.

156. Ходиев Д.А. Стратегия развития человеческого капитала в трудоизбыточном регионе // Вестник ТНУ.Серия экономических наук / Д.А. Ходиев. - Душанбе, 2014. - №- 2/11(155) С.15- 19.



157. Хоркашев И.С. Влияние внешней трудовой миграции на человеческий капитал Республики Таджикистан / И.С. Хоркашев, А.А. Акрамов // Трудовая миграция, денежные переводы внешних трудовых мигрантов, развитие предпринимательства в Республики Таджикистан Материалы респ. науч.практ.конф.(г.Душанбе, апрель 2011). - Душанбе, РТСУ, 2011.– С. 240-243.

158. Хоркашов И.С. Управление человеческого капитала в условиях экономического кризиса. // Роль и значение инвестиций в развитии национальной экономики: Мат. респ. науч.практ.конф./ И.С. Хоркашов. – Куляб: КГУ,2016.- С.62-66.

159. Хрипунова М.Л., Соболева Е.Н. Формирование человеческого капитала предприятия//Энергия молодых - экономике России. Режим доступа: [www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2012/C23/V1/096](http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2012/C23/V1/096).

160. Худякова Е.Г. Оценка человеческого капитала и эффективности его использования в интересах инновационного развития предприятия: дисс...канд.экон.наук:08.00.05/Евгения Георгиевна Худякова.- Уфа, 2019.- 169с.

161. Цзин Ли. Культурные основы обучения / перевод с английского. Алексей Апполонова, Татьяна Котелниковой. – М.: Издательский дом ВШЭ, 2015.-464с.

162. Цыренова А.А. Развития человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: Монография - Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006. - 178с.

163. Человеческий капитал [Электр. ресурс] // URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата последнего обращения- 21.11.2021).

164. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития России: монография. - СПб.: Нестор-История, 2016.- 264 с.

165. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В.,

Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: Орел ГТУ, 2005. – 513 с.

166. Чечина О.С. Управление человеческим капиталом для инновационного развития региона: автореферат дисс...докт.экон.наук: 08.00.05/Оксана Сергеевна Чечина.-Санкт-Петербург: СПбГЭУ, 2017.-36с.

167. Чуб А.А. Институциональная структура общества как фактор развития человеческого капитала. <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1785>.

168. Чульдум А.Э. Управление человеческим капиталом в условиях модернизации экономики: дисс...канд.экон.наук 08.00.05:Аяна Эрес-ооловна Чульдум.-СПб, 2021.-146с.

169. Чульдум А.Э. Основные факторы воспроизводственного процесса человеческого капитала в предпринимательских структурах / А.Э. Чульдум //Вестник гражданских инженеров. – 2019. – № 6 (77). – С. 366-373.

170. Шарипов С.Ш. Институциональные аспекты развития государственно-частного партнерства в социальной сфере Республики Таджикистан: дисс...канд. экон.наук:08.00.01/Саид Шамсуддинович Шарипов.-Душанбе, 2020.-167с.

171. Шацкая И.В., Архипов А.И. Профессиональные кадры для модернизированной экономики: образовательный аспект: монография / А.И. Архипов, И.В. Шацкая. – М.: ИЭ РАН, 2012. – 201 с.

172. Шестакова О.Г., Скубрий Е.В., Левицкий М.Л. Мировой опыт формирования и развития человеческого капитала в современных условиях// Вестник МГПУ. Серия «Экономика»,2019.-С.81-84.

173. Широков А.А., Потапенко В.В. Рынок труда и качество человеческого капитала// ЭКО.–2018.–№2.-С.18-34.

174. Шомурадов Х.Р. Социально-педагогические проблемы развития системы высшего образования в Республике Таджикистан: Автореферат дисс... докт.педаг.наук /Х.Р.Шомурадов.-,Рязань, 2007.- 42с.

175. Шумпетер Й. Теория экономического развития: (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры). - М.: Прогресс, 1982.- 454с.

176. Щетинин В. П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие // МЭиМО. № 8. [Shchetinin V. P. (2003). The Human and Material Capital: Difference and Similarity // МЭиМО. № 8.-с. 56.

177. Энциклопедия мудрости/К. Андриевская [и др.].- Можайск: Изд-во «РООССА», 2007. – 814с.

178. Яреско И.И. Институты экономической и социальной политики государства. -Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2007.- 32с.

179. Becker G. S. Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. Oct., 1962.

180. Nordhous O. Human Capital in Organizations: Competence, Training and Learning. Oslo: Scandinavian University Press, 1993.

181. Schulz T. Capital Formation bi Edukathion // Journal of Political Economy. – 1960, p.25.

182. Schulz T. Investment in Human Capital // American Economic Review.– 1961, March – № 1.

183. Social Security and Public Health: Annual Report of the Public Health Society. – New York, 2004. – P. 126-127.

184. Throu L. Jnvestment in Human Capital. Belmont, 1970.-P. 116-117.

## Определение понятие человеческого и социального капитала

Человеческий капитал	Социальный капитал
<i>ОЭСР (из 34 членов ,21 входят в ЕС)</i>	
Знания, квалификации, навыки и другие качества, которыми обладает индивидуум и которые важны для хозяйственной деятельности	Нормы и общественные отношения, оформленные в социальных структурах, которые позволяют людям согласовывать свои действия для достижения поставленных целей
<i>Всемирный банк</i>	
Совокупность знаний, профессиональных качеств, опыта, которыми обладают индивидуумы и которые делают их «экономически продуктивными». Человеческий капитал может быть увеличен за счет вложений в образование, здравоохранение, профессиональную подготовку	Относится к нормам и сетевым связям, позволяющим осуществлять коллективные действия; включает институты, взаимоотношения и обычаи, определяющие качество и количество общественных связей
<i>Группа высокого уровня по занятости и социальному измерению ЕС</i>	
Знания, навыки, компетенции, присущие индивидуумам, которые способствуют личному, общественному, экономическому благополучию	Сети, участие в общественной жизни вместе с разделяемыми другими лицами нормами, ценностями, привычками, нравами, обычаями... которые способствуют сотрудничеству внутри или между группами для достижения общих целей
<i>Исследователи Королевского технологического института КТН(Стокгольм)</i>	
Социальный капитал - совокупность социальных сетей/отношений, норм и ценностей, которые созданы, собраны, распространяются через эти сети	

Составлено автором на основе: *Клинова М. В.* Государство и частный капитал: от теории к практике взаимодействия в европейских странах.- М.: Магистр., 2011.

Анализ влияния элементов человеческого капитала на структурные  
элементы общества

Элементы человеческого капитала \ Элементы общества	Индивид	Предприятие	Государство
Знания и образованность	Возможность получать доход. Чувство удовлетворенности	Качество выполняемой работы. Прибыль предприятия	Формирование развитого гражданского общества. Затраты на образование
Навыки и опыт	Возможность получать доход. Самореализация	Производительность труда и, как следствие, прибыль предприятия	Расширение возможностей трудоустройства, увеличение доходов госбюджета за счет налогообложения
Здоровье	Трудоспособность индивида	Затраты на замещение работника по случаю болезни, сбои в производственном процессе	Затраты на здравоохранение
Мотивация	Желание достигать поставленные цели и преодолевать препятствия	Совершенствование производственного и организационного процесса. Командный дух	Экономически активное население
Предпринимательские способности	Возможность получать доход самостоятельно, независимо от определенного работодателя	Создание конкуренции	Развитие экономики страны
Инновационные способности	Востребованность среди работодателей, возможность получать большой доход	Создание конкурентного преимущества в виде уникальных товаров и технологий, увеличение прибыли	Переход к инновационному типу развития экономики страны, переход на новый технологический уровень

Источник: составлено автором на основе Долгов, Д. И. Экономика и управление: мир необъятного: монография [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.aup.ru/books/m1504/2\\_6.htm](http://www.aup.ru/books/m1504/2_6.htm) (дата обращения 15.07.2021).

Количество учащихся в учреждениях начального профессионального образования Республики Таджикистан в 2019-2020 учебному году

	Наименование учреждений	на базе 9 класса	на базе 11 класса	в заочном отделении	Всего
<b>ГБАО</b>					
1	ПТЛ Шугнанского района	138	218	0	356
<b>РРП</b>					
1	ПТЛ Гиссарского города	342	38	0	380
2	ПТЛ Сангворского района	83	87	0	170
3	ПТЛ Шахринавского района	299	24	0	323
4	ПТЛ Файзабадского района	229	55	0	284
5	ПТЛ Нурабадского района	198	50	0	248
6	ПТЛ г.Вахдат	379	29	0	408
7	ПТД Раштского района	269	75	0	344
8	ПТЛ Лахшского района	95	126	0	221
9	Профессиональный металлургический лицей г. Турсунзаде	537	61	0	598
10	ПТЛ (вечернее) г. Вахдат	0	0	175	175
	<b>Всего</b>	<b>2431</b>	<b>720</b>	<b>175</b>	<b>3151</b>
<b>ХАТЛОНСКАЯ ОБЛАСТЬ</b>					
1	ПТЛ г.Яван	280	50	0	330
2	ПТЛ Фархарского района	0	242	0	242
4	ПТЛ Ховалингского района	130	120	0	250
5	ПТЛ Восеского района	349	99	0	448
6	ПТЛ р.Хамадони	215	99	0	314
7	ПТЛ сельской промышленности г. Куляба	184	100	0	284
8	ПТЛ Шаартузского района	260	80	0	340
9	ПТЛ р. Дусти	242	50	0	292
10	ПТЛ строительный г.	189	95	0	284

	Куляб				
11	ПТЛ Джайхунского района	292	56	0	348
12	ПТЛ района А. Джами	228	28	0	256
13	ПТЛ Кабадиянского района	194	40	0	234
14	ПТЛ сельской промышленности г. Яван	242	50	0	292
15	ПТЛ Пянджского района	153	111	0	264
16	ПТЛ Вахшского района	518	0	0	518
17	Профессиональный лицей химической промышленности г. Сарбанд	349	45	0	394
	<b>Всего</b>	<b>3998</b>	<b>1265</b>	<b>0</b>	<b>5263</b>
<b>СОГДИЙСКАЯ ОБЛАСТЬ</b>					
1	ПТЛ горной промышленности г. Исфара	71	301	0	372
2	ПТЛ нефть и газа г. Исфара	80	346	0	426
3	ПТЛ г.Истаравшан	372	77	0	449
4	ПТЛ сельской промышленности Аштского района	105	95	0	200
5	ПТЛ г.Истиклол	192	70	0	262
6	ПТЛ строительство г.Худжанд	0	560	0	560
7	ПТЛ г.Панджикент	50	337	0	387
8	ПТЛ Деваштического района	89	103	0	192
9	ПТЛ сельской промышленности Зафарабадского района	194	72	0	266
10	ПТЛ Айниского района	125	118	0	243
11	ПТЛ сельской промышленности Деваштического района	169	36	0	205
12	ПТЛ Дж.Расуловского района	257	50	0	307
13	ПТЛ Спитаменского района	358	50	0	408
14	ПТЛ Аштского района	324	0	0	324
15	ПТЛ сервиса г.Худжанд	305	0	0	305

16	Сельскохозяйственный профессиональный лицей г. Канибадам	434	25	0	459
17	Сельскохозяйственный профессиональный лицей Шахристанского района	0	249	0	249
18	Сельскохозяйственный профессиональный лицей Мастчинского района	308	131	0	439
19	Профессиональный технический лицей г.Худжанд	380	150	0	530
20	Профессиональный лицей швейной промышленности г.Канибадам	146	75	0	221
21	ПТЛ Б.Гафуровского района	251	25	0	276
22	Отдел инженерно-педагогического колледжа района Дж.Расулова	174	0	0	174
	<b>Всего</b>	4459	3262	0	7721
<b>ГОРОД ДУШАНБЕ</b>					
1	Профессиональный лицей сервиса и туризма г. Душанбе	344	122	0	466
2	ПТЛ текстильной промышленности г. Душанбе	372	100	0	472
3	ПТЛ строительство г. Душанбе	613	125	0	738
4	ПТЛ железнодорожного транспорта г. Душанбе	383	62	0	445
5	ПТЛ автомобильного транспорта г. Душанбе	267	146	0	413
6	ПТЛ технический г. Душанбе	415	109	0	524
7	Специальный ПТЛ г. Душанбе	5	0	0	5
8	Профессиональный лицей связи г. Душанбе	509	110	0	619
9	Вечерний ПТЛ г. Душанбе	0	153	0	153
10	Профессиональный лицей швейной промышленности г. Душанбе	380	100	0	480



11	Специальный технический лицей для инвалидов г. Душанбе	261	0	0	261
12	Начальный профессиональный отдел ТК ТТУ им. М.С.Осими	348	0	0	348
13	Начальный профессиональный отдел КИ и ИТД	113	58	0	171
14	Начальный профессиональный отдел ТТК ООСО РТ	125	45	0	170
	<b>Всего по г. Душанбе</b>	<b>4230</b>	<b>1169</b>	<b>0</b>	<b>5399</b>
	<b>Всего по республике</b>	<b>15256</b>	<b>6634</b>	<b>175</b>	<b>22065</b>

Источник: составлено автором на основе статистического сборника сферы образования Республики Таджикистан. ч.1.-Душанбе, 2020.-434с.-с.9-12.

Качество общего среднего образования как фактор формирования  
человеческого капитала и структурное улучшение трудовых ресурсов

Таблица 1

Определение качества образования

№ пп	Авторы и источники	Содержание понятия
1	Официальная терминология. -М.: Академик, 2012.-274с.	Качество образования - соответствие образования (полученного и получаемого) потребностям и интересам личности, общества, государства
2	Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств-участников Содружества Независимых Государств. - М., 2004. -С. 44.	Качество образования — это соответствие образования (как результата, как процесса, как социальной системы) многообразным потребностям, интересам личности, общества, государства
3	Шмырева Н.А., Губанова М.И., Крецан З.В. Педагогические системы: научные основы, управление, перспективы развития. - Кемерово, 2002. -С. 100.	Качество образования - совокупность потребительских свойств образовательной услуги, обеспечивающей возможность удовлетворения комплекса потребностей по всестороннему развитию личности учащегося
4	Педагогический словарь. - М.: Академия. Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. 2005.-356с.	Качество образования - определенный уровень знаний и умений, умственного, нравственного и физического развития, которого достигают обучаемые на определенном этапе в соответствии с планируемыми целями; степень удовлетворения ожиданий различных участников процесса образования от предоставляемых образовательным учреждением образовательных услуг. Качество образования прежде всего измеряется его соответствием образовательному стандарту. Качество образования зависит от уровня престижности образования в общественном сознании и системе государственных приоритетов, финансирования и материально-технической оснащенности образовательных учреждений, современной технологии управления ими
5	Словарь терминов по общей и социальной педагогике. - Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ. А.С. Воронин. 2006.-425с.	Качество образования -категория, определяющая состояние и результативность процесса образования в обществе, его соответствие потребностям и ожиданиям в развитии и формировании гражданских, бытовых и профессиональных компетенций личности
6.	Таджикистан: Анализ сектора высшего образования. Аналитический доклад Всемирного Банка. – 129 с.	Управление качеством, повышение качества, контроль качества, планирование уровня качества – все это способы, направленные на обеспечение качества и развитие культуры качества

7.	Содикзода Х.С. Организационно-экономический механизм обеспечения качества образовательных услуг (на примере системы высшего профессионального образования): дисс...канд. экон. наук: 08.00.05/Хурсанд Сафар Содикзода.- Душанбе, 2018.-158с.-С.32 и С.33.	В современных условиях оценка качества рассматривается как инструмент контроля. В связи с этим, мы полагаем, что система управления качеством является одним из этапов системы обеспечения качества образовательных услуг, а оценка качества выступает как процедура внешнего контроля, с одной стороны, и механизмом содействия повышению качества, с другой. В целом, алгоритм обеспечения качества образовательных в макроуровне включает в себя: признание качества, стремление к качеству, желание обеспечить качество, разработка концепции качества, ее реализацию, контроль качества. Все эти действия повторяются в той же последовательности.
----	---	---

Источник: составлено автором.

Таблица 2

### Понятие качества образования

№ пп	Понятие качество образования
1.	Соотношения цели и результата обучения;
2.	Обеспечение степени удовлетворения ожиданий участников образовательного процесса от предоставляемых образовательных услуг;
3.	Определенного уровня знаний, умений, навыков, компетентностей и компетенций, умственного, физического и нравственного развития личности. Одновременно это система, модель, организация и процедуры, гарантирующие обучающимся необходимое общественное развитие. С позиций современной дидактики выделяются следующие характеристики современного качественного образования:
4.	Концептуальный уровень содержания в соответствии с уровнем научно-технического прогресса
5.	Междисциплинарный, компетентностный и деятельностный характер;
6.	Направленность, совместимая с интересами, желаниями, возможностями и индивидуальными особенностями обучающихся
7.	Вариативный, альтернативный и проблемный характер обучения с широким использованием информационных технологий;
8.	Создание различных культурных сред для поликультурного образования в целях духовного обогащения и формирования готовности жить в полиэтнической среде;
9.	Независимый характер оценивания результатов учебного труда и степени развития личности
10.	Обеспечение условий для самооценки, самоаттестации и самоуправления в обучении и развитии

Источник: составлено автором Гафиуллина Л.Ф. Эффективность деятельности системы образования// Л.Ф.Гафиуллина// Социально-экономические вопросы развития региона. – 2009.- № 1. – С.44-48.

Перечень структурных элементов системы обеспечения качества образовательного процесса в общеобразовательных учреждениях

№ пп	Параметры качества	Содержание
1.	Качество проектирования образовательной деятельности	Выделяем такие структурные компоненты качества: концепции функционирования и развития ОУ, моделирования образовательного процесса, образовательной программы, учебного плана и конструирования учебных занятий
2.	Качество образовательного процесса (ОП).	Выделяем структурные компоненты качества ОП: философии построения ОП, целей и содержания профессионального образования, реализуемого в ОУ, режима работы ОУ, расписания, качество управления ОП, организационной культуры ОУ, психологический микроклимат, учебных занятий, качество педагогической деятельности преподавателей, образовательной деятельности школьников, функционирования и развития ОП.
3.	Качество педагогических условий и ресурсного обеспечения образовательного процесса.	Выделяем структурные компоненты качества педагогических условий: а) профессиональная компетентность персонала; б) морально-психологический микроклимат; в) гигиенические условия; г) создание лично-ориентированной развивающей образовательной среды и др.
4.	Структурные компоненты качества ресурсного обеспечения	Состояния качество: а) нормативно-правового обеспечения; б) кадрового обеспечения; профессиональной компетентности педагогических работников; в) программно-методического обеспечения; г) материально-технического обеспечения; д) финансово-экономического обеспечения; е) информационного обеспечения.
5.	Качество организационной культуры образовательного процесса.	Выделяем такие структурные компоненты и их отношение к обучающимся: преобладающие ценности; нормы поведения; правила; психологический микроклимат; поведенческие ритуалы; коммуникационная система и язык общения; внешний вид, одежда; культура питания; рациональное отношение к времени; вера в необходимость самообразования; процесс развития личности преподавателя; педагогическая тактика и мотивирование.
6.	Качество исследовательской деятельности.	Выделяют такие структурные компоненты качества исследовательской деятельности: качество исследовательской, проектной деятельности обучающихся, учителей и др.
7.	Качество управления развитием человеческого потенциала субъектов	Человеческий потенциал учителей и учеников включает: ценностно-мотивационную сферу; профессионально значимые знания, умения и навыки,

	образовательного процесса в ОУ.	обуславливающие профессиональную компетентность; работоспособность; интеллектуальные, познавательные способности; креативные способности; способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию; способность к профессионально-личностному саморазвитию. Кроме того выделяем такие структурные компоненты качества управления (самоуправления) развитием человеческого потенциала: качество научно-методической деятельности в ОУ, в методических советах; качество повышения квалификации персонала; качество организации инновационной деятельности; наличие и качество индивидуальных программ профессионально-личностного саморазвития персонала и др.
9.	Качество результатов образовательной деятельности.	Выделяют такие структурные компоненты качества результатов образовательной деятельности: конкурентоспособность ОУ; качество подготовки выпускников; качество обученности школьников; результативность учебных занятий и внеклассных дел; способность школы обеспечить сохранение и укрепление здоровья обучающихся; уровень воспитанности обучающихся; личные достижения обучающихся и педагогов.

Источник: составлено автором на основе Болотов В.А., Ефремова Н.Ф. Системы оценки качества образования: учебное пособие. - М.: Университетская книга; Логос, 2007. - 192с.; Вальдман И.А. Качество образования: некоторые интерпретации с учетом международного опыта. Журнал «Педагогическая диагностика», учредитель журн.: НИИ школ. технологий. - М., 2009г. № 3, С.6-20; Чернецкая И.Г. Материалы к педагогическому совету «Пути оптимизации образовательной среды школы в целях обеспечения доступности качественного образования». Салехард, 2009; Чуйко Л.В. Математические методы в педагогике как условие совершенствования качества образования: дисс. ... канд. пед. наук. -Тирасполь, 2006. -182 с.; Подчалимова Г.Н., Ильина И.В., Белова С.Н. Категориально-понятийный аппарат, характеризующий управление качеством образования// Журнал «Завуч». - 2006. - № 7. - С. 125-131; Селезнева Н.А., Субетто А.И. Новое качество высшего образования в современной России. -М., 1995. -200 с.

**Основные виды профессиональной компетентности работников  
предприятий и организаций**

<b>Виды компетентности</b>	<b>Содержание видов профессиональной компетентности работников предприятий и организаций</b>
Функциональная (профессиональная, специальная) компетентность	Профессиональные знания, навыки, образование, деловую надежность, способность успешно и безошибочно осуществлять свою должностную деятельность и проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие
Интеллектуальная компетентность	Способность к аналитическому мышлению, логике, анализу и синтезу, построению гипотез, владение способами личностного самовыражения и саморазвития, способность к научным обоснованиям и творческому решению проблем
Ситуативная компетентность	Адаптационную способность действовать в соответствии с ситуацией, выбирая из множества способов поведения наиболее эффективный в данных ситуационных условиях производства
Социальная компетентность	Наличие коммуникативных навыков и способностей к бесконфликтному общению, умение сотрудничать, поддерживать добрые отношения с людьми, оказывать социальную и психологическую помощь, эффективно взаимодействовать в команде, демонстрировать гибкость и искусство влияния, осуществлять неформальное лидерство

Источник: составлено автором на основе: [https://studme.org/1059100424230/ekonomika/kontseptsiya\\_povysheniya\\_kachestva\\_chelovecheskogo\\_kapitala](https://studme.org/1059100424230/ekonomika/kontseptsiya_povysheniya_kachestva_chelovecheskogo_kapitala) (дата обращения 12 июня 2021).)

Развитие государственно-частного партнерства в системе общего  
среднего образования

Таблица 1

Контрактные ГЧП в сфере образования

№ пп	Вид контракта	Содержание	Примеры
1.	Управление, оказание профессиональных услуг	Государство оплачивает услуги профессионального управления образовательными учреждениями либо управление отдельными услугами	Управление финансами и персоналом, оказание транспортных услуг и услуг питания, обучение учителей
2.	Оперативное управление	Государство заключает срочный контракт с частными структурами на оказание услуг	Обеспечение технического состояния здания учреждения
3.	Оказание образовательных услуг	Государство заключает контракт с частными школами	Оплата обучения в частных школах
4.	Вложения в инфраструктуру	Государство привлекает бизнес для строительства и реконструкции	Организация тендера и заключение контракта на реконструкцию учреждения

Источник: составлено на основе: Сайфуллин Р.И. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств и их роль в развитии образования// Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №1.-С.62-69. Табатадзе Л.М. Государственно-частное партнерство в образовании: перспективы российской посткризисной экономики // Университетское управление. - 2009. - № 5. - С. 90-93.

## Предоставления образовательных услуг в рамках контрактных ГЧП

Страна	Название программы	Описание программы	Цели	Партнеры
Бангладеш	Поддержка средних школ для девочек	Предоставляются стипендии на оплату среднего образования для девочек. Кроме того, девочки также получают стипендии, покрывающие 50% школьных сборов. Другими компонентами программы выступают: реформирование учебных планов, обучение учителей, улучшение инфраструктуры и др.	Повышение доступности образования	Правительство Бангладеш, Азиатский банк развития, Всемирный банк, частные и государственные школы
Бельгия	Ваучерная схема	Большинство ассоциированных частных школ получают гранты от государства по той же схеме, что и государственные школы. Государство само выплачивает заработную плату учителям и другие операционные расходы. Частные школы, получающие гранты, должны следовать минимальным образовательным и операционным стандартам, но свободны при выборе учебных планов	Повышение доступности и качества образования	Государство, частные и государственные школы
Новая Зеландия	Альтернативное образование	Программа предоставляет возможность альтернативного образования для учеников, которые по разным причинам не могут обучаться в обычных школах, а также создает условия для их возвращения в среднюю школу либо в старшие классы. Контракты могут быть заключены как с коммерческими, так и с некоммерческими, общественными организациями	Повышение доступности образования	Отдельные частные школы и их консорциумы, государство, коммерческие и некоммерческие, общественные учреждения

Источник: составлено автором на основе: Сайфуллин Р.И. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств и их роль в развитии образования// Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №1.-С.62-69.-С.65.



Предоставления дополнительных и сопутствующих услуг в рамках  
контрактных ГЧП в странах мира

Страна	Название программы	Описание программы	Цели	Партнеры
Индия	Оснащение компьютерных классов в государственных школах	Компания НИТ (международная ИТ-корпорация) сотрудничает с местными правительствами в ряде штатов Индии, обеспечивая компьютерами и информационными системами тысячи школ. Многие компьютерные классы стали центрами НИТ, доступные всем школьникам и учителям в течение дня. После эти классы используются франшизными компаниями НИТ	Повышение качества и эффективности образования	НИТ, государственные школы, местные власти
Пакистан (Пунджаб)	Обучение учителей на основе кластера	Программа предоставляет возможность профессионального развития для учителей частных школ с акцентом на начальное образование. Обучение предоставляет группам из 7-10 школ по 30-35 учителей. Оплата программ производится Фондом образования Пунджаба или другими частными источниками	Повышение качества образования	23 организации, включая некоммерческие, государственные школы, Фонд образования Пунджаба
США	Сопутствующие образовательные услуги	В рамках программы «No Child Left Behind Act» частные компании могут предоставить дополнительные образовательные услуги школам, которые не показали хороших результатов в течение 3-х лет	Повышение качества образования	Государственные образовательные агентства, государственные и частные школы, частные компании

Источник: составлено автором на основе: Сайфуллин Р.И. Зарубежный опыт государственно-частных партнерств и их роль в развитии образования// Актуальные проблемы экономики и права, 2012, №1.-С.62-69.

**Основные характеристики государственных общеобразовательных учреждений (школ)**

№ пп	Характеристика
1.	Государственная школа выстраивает весь педагогический процесс в соответствии с Государственными образовательными стандартами. Конкретизируя государственную политику в области образования и закон об образовании, образовательные стандарты становятся основой содержания образования и воспитания при взаимодействии государственной и частной структур. В контексте этого взаимодействия их можно рассматривать как содержательный базис, фундамент построения нового образовательного процесса.
2.	Выделить итоговую аттестацию учащихся, которая, с одной стороны, является основанием для выдачи государственного документа об окончании школы и, с другой - позволяет сравнивать полученные данные с общегородской и республиканской статистикой. Здесь следует выделить роль мониторинга качества образования по общегородским и государственным индикаторам и соответствующим контрольно-измерительным материалам.
3.	По итогам обучения в предлагаемой системе взаимодействия двух образовательных структур учащиеся получают документ об образовании государственного образца, что подчеркивает соответствие образовательного процесса требованиям государственных образовательных стандартов.
4.	Выделить отдельно кадровое обеспечение образовательного процесса. Государственная школа традиционно является своеобразным гарантом квалифицированных специалистов и важно выделить высокий уровень профессиональной компетентности учителей, работающих в государственных школах.
5.	Государственная школа располагает необходимой инфраструктурой и материальной базой для осуществления образовательного процесса. Этот компонент охватывает и школьное здание, и оснащение школьных кабинетов и других помещений всем необходимым: мебелью, техникой, методическими ресурсами.

Источник: составлено автором

Некоторые сильные стороны частных образовательных учреждений в  
условиях рыночных отношений

№ пп	Содержание сильных сторон частных образовательных учреждений
1.	Возможность конкурсного набора учащихся в соответствии с их способностями и талантами. На основе этого создаются необходимые условия для выявления одаренных учащихся с последующим конструированием ОП, ориентированного именно на этих детей. Важно выделить формирование специальных условий для выявления и обучения одаренных детей и на этой основе осуществляется отбор и начального этапа работы с этими детьми.
2.	Частное образовательное учреждение располагает дополнительными ресурсами для расширения учебного плана государственной школы в направлении углубления содержания образования по профильным предметам, так и в направлении расширения учебного плана, включая сопутствующие дисциплины. Рассмотренный ресурс предоставляет дополнительные возможности для построения индивидуального образовательного маршрута каждого учащегося с учетом его интересов и предпочтений за счет введения большого спектра элективных курсов и факультативов.
3.	На основе активного взаимодействия с окружающей средой и обладая соответствующими ресурсами, частное образовательное учреждение может осуществлять дополнительное кадровое обеспечение образовательного процесса. Данный аспект обогащает создаваемую образовательную среду, на основе привлечения специалистов – партнеров частных образовательных учреждений (преподаватели Вузов, работники научных институтов и организаций, представители бизнеса).
4.	Частное образовательное учреждение имеет возможность привлечения дополнительной МТБ, которой не располагает государственное образовательное учреждение, что позволяет расширить образовательное пространство, создавая требуемые условия для развития талантов и интересов школьников.

Источник: составлено автором

Результаты прогнозной оценки развития человеческого потенциала  
Республики Таджикистан на период до 2030г.

Наименование показателей	Вид экономико-математической модели
1. Валовый национальный продукт, млн. сомони	$Y=6725,7*X+43948; R^2=0,978$
2. Капитальные вложения, млн. сомони	$Y=911,42*X+7822,9; R^2=0,6496$
3. Доходы бюджета, млн. сомони	$Y=1758,7*X+15079; R^2=0,9308$
4. Расходы бюджета, млн. сомони.	$Y=1746,8*X+15494; R^2=0,8669$
5. Продолжительность жизни, лет	$Y=0,3514*X+73,353; R^2=0,810$
6. Население моложе трудоспособного возраста (от 0-14 лет), тыс. чел.	$Y=63,029*X+2877,3; R^2=0,978$
7. Старше трудоспособного возраста, тыс. чел.	$Y=30,206*X+402,08; R^2=0,9965$
8. Рабочая сила, тыс. чел.	$Y=24,343*X+2395,1; R^2=0,978$
9. Занятые в экономике, тыс. чел.	$Y=25,046*X+2340,7; R^2=0,9314$
10. Среднедушевые денежные доходы в месяц, сомони	$Y=712,86*X+2050,2; R^2=0,914$
11. Среднемесячная заработная плата работника, сомони	$Y=208,12*X+779,66; R^2=0,9774$

Источник: расчеты автора по стандартной программе MS-Excel