

ДОНИШГОҲИ ДАВЛАТИИ ТИҶОРАТИ ТОҶИКИСТОН

СУД 331.108

Бо ҳуқуқи дастнавис

ОДИНАЕВ АСЛАМ МАДГИЁЕВИЧ

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

АВТОРЕФЕРАТИ

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи

илмии номзади илмҳои иқтисодӣ аз рӯйи ихтисоси

08.00.12 – Иқтисодиёти меҳнат

Душанбе-2023

Диссертатсия дар кафедраи менеҷмент ва маркетинги Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон иҷро шудааст.

Рохбари илмӣ:

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

Муқарризони расмӣ:

Қошонова Манзура Раҳматҷоновна,
доктори илмҳои иқтисодӣ, профессори
кафедраи молияи Донишгоҳи давлатии
молия ва иқтисоди Тоҷикистон

Гурезов Сирочиддин Изатуллоевич,
номзади илмҳои иқтисодӣ, директори
коллеҷи саноат ва хизматрасониҳои
иҷтимоии Донишгоҳи байналмилалӣ
сайёҳӣ ва соҳибқорӣ Тоҷикистон дар
шаҳри Леваконт

Муассисаи пешбар:

**Муассисаи давлатии «Пажӯҳишгоҳи
меҳнат, муҳочират ва шуғли аҳоли»-и
Вазорати меҳнат, муҳочират ва шуғли
аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон**

Ҳимояи диссертатсия рӯзи 24 феввали соли 2024, соати 15⁰⁰ дар ҷаласаи шурои диссертатсионии 6D.KOA-012 назди Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон (Ҷумҳурии Тоҷикистон, 734061, ш. Душанбе, кӯчаи Деҳотӣ, ½) баргузор мегардад.

Бо диссертатсия ва автореферат дар китобхонаи илмии Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон ва тавассути сомонаи www.ddtt.tj шинос шудан мумкин аст.

Автореферат “_____” _____ соли 2024 тавзеъ шудааст.

**Қотиби илмии
шурои диссертатсионӣ,
доктори илмҳои иқтисодӣ, дотсент**

Толибов Қ.Қ.

МУҚАДДИМА

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

Мушкилоти ташаккул ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар маркази тавачҷуҳи ҳукумати кишвар қарор дорад. Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ, Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон дар паёми навбатии худ ибраз доштанд, ки «...ғамхорӣ кардан ба илму маориф, яъне ҳалли масъалаҳои дар ин самт ҷойдошта – сармоягузорӣ ба хотири рушди неруи инсонӣ мебошад. Маҳз ба ҳамин хотир, мо дар сиёсати иҷтимоӣ давлату Ҳукумат рушди бонизоми соҳаи маориф, мақому манзалати омӯзгор ва фароҳам овардани шароити мусоиду беҳтарро барои наврасону ҷавонон яке аз самтҳои афзалиятнок дониста, барои рушди ин соҳаи муҳимми низоми иҷтимоӣ ҳамаи ҷораҳои заруриро роҳандозӣ карда истодаем. Мақсад аз амалӣ сохтани тамоми иқдомот дар самти рушди илму маориф баланд бардоштани сатҳи саводнокиву маърифатнокии миллат, мунтазам беҳтар гардонидани сатҳи сифати таълим ва тарбияи кадрҳои ба талаботи замона ҷавобгӯй мебошад»¹. Сарфи назар аз таҳия ва татбиқи стратегияҳо ва барномаҳои гуногуни давлатӣ, сатҳи рушди сармояи инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нокифоя боқӣ мемонад. Дар бахшҳои мухталифи иқтисодиёти миллӣ норасоии кадрҳои баландихтисос ва дорои қобилиятҳои инноватсионӣ баръало эҳсос мешавад.

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

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

¹ Паёми Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон «Дар бораи самтҳои асосии сиёсати дохилӣ ва хориҷии ҷумҳурӣ». - Душанбе, 23.12.2022. [<http://prezident.tj/node/29823>].

таъмини рушди равандҳои инноватсионӣ мебошад, махсусан муҳим доништа мешавад.

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

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

Ҳамаи ин аҳамияти мавзӯи кори диссертатсионро муайян менамояд.

Дарачаи омӯзиши масъала. Масъалаҳои идоракунии давлатии захираҳои инсонӣ ҳамеша таваҷҷуҳи олимони барҷастаи даври замони гуногунро ба худ ҷалб кардаанд. Онҳо дар осори А.Смит, Д.Рикардо, Л.Волрас, А.Маршалл, Н.С. Мордвинов, А.Пигу, М.М.Сперанский, Ж.Б. Сея, Н.Тургенев, Ф.Хайек, Ч.Хикс, К.Ароу, Р.Солоу, К.Ҳансен, С.Чейс, Т.Веблер, В.Гэмилтон, Ч.Галбрейт, Р.И. Капелюшников, Ч.Коммонс, Р.Коуз ва дигарон таҷассум ёфтаанд. Муаллифони мазкур асосҳои бунёдӣ, консепсияҳои методологӣ ва мисолҳои амалии идоракунии сармояи инсониро гузоштаанд.

Ҷанбаҳои институтсионалии идоракунии сармояи инсонӣ дар қорҳои Д.Норт, А.Шаститко, В.Автаномов, Р.Нуриев, А.Олейник, В.В. Ермоленко, Д.Б. Қодиров, О.Вилиямсон, Ч. Ҳочсон ва дигарон таҷассум ёфтаанд.

Дар Тоҷикистон масъалаҳои асосии рушди сармояи инсонӣ ва идоракунии захираҳои меҳнатӣ дар асарҳои: Амонова Д.С., Гурезов С.И., Ғаниев Т.Б., Дустбоев Ш., Исломов С.И., Комилов С.Ҷ., Қайюмов Н., Қодиров Д.Б., Кошонова М.Р., Нурмаҳмадов М., Раҳимов Р., Раҷабов Р.К., Саидмуродов Л.Х., Умаров Ҳ., Усмонова Т.Д., Фақеров Ҳ.Н., Ҳабибов С., Ҳодиев Д.А., Ҷабборов А., Шаропов Ф.Р. ва ғайра таҷассум ёфтааст.

Дар тадқиқотҳои, ки олимони тоҷик анҷом додаанд, масъалаҳои умумии назария ва амалияи идоракунии сармояи инсонӣ бо назардошти табиқи муқаррароти асосии дар мактабҳои гуногуни иқтисодӣ бадастомада дар шароити Тоҷикистон таҳлил карда шуданд. Дар баробари ин, таҳқиқоти бисёре аз муаллифон хусусияти ҷузъӣ дошта, ҷанбаҳои муайяни (масалан, ҷанбаи таҳсилоти) раванди ташаккул ва рушди сармояи инсониро дар бар мегирад. Масъалаҳои омӯзиши мунтазами мушкилоти ташаккул ва рушди сармояи

инсонӣ бо назардошти талаботи иқтисоди инноватсионӣ дар заминаи мушаххас намудани нақш ва вазифаҳои функционалии ниҳодҳои алоҳидаи танзими равандҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ ба қадри кофӣ дар адабиёти иқтисодии ватанӣ инъикос наёфтаанд. Зарурати дарки назариявии ин мушкилот, таҳияи муқаррароти концептуалӣ, принципҳо ва усулҳои идоракунии ташаккул ва рушди сармояи инсонӣ дар шароити гузариш ба иқтисодиёти инноватсионӣ дар асоси истифодаи васеи воситаҳои институтсионалии танзими равандҳои иқтисодӣ иҷтимоӣ аҳамияти мавзӯи тадқиқоти диссертациониро дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон асоснок менамояд.

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

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

Ҳамчунин мавзӯи таҳқиқот дар доираи нақшаи дурнамои корҳои илмӣ таҳқиқоти Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025 аз рӯи мавзӯҳои “Таҳияи самтҳои асосии стратегияи рушди фаъолияти соҳибкорӣ, аз ҷумла соҳибкории инноватсионӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва шаҳри Душанбе барои солҳои 2021-2030 (РБ 0121ТҶ1206), ки дар Муассисаи давлатии “Маркази миллии патенту иттилоот”-и Вазорати рушди иқтисод ва савдои Ҷумҳурии Тоҷикистон тасдиқ шудааст, иҷро гардидааст.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

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

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

- омӯзиши таҳаввулоти назарияи сармояи инсонӣ ҳамчун равиши системавии рушди устувори иқтисодиёт;

- таҳияи методологияи ташаккул ва татбиқи сармояи инсонӣ дар шаклҳои мушаххаси рушди иҷтимоӣ иқтисодӣ;

- муайян намудани омилҳо ва хусусиятҳои рушди сармояи инсонӣ дар шароити тағйирёбии муҳити ниҳодӣ;

– таҳлил ва арзёбии сиёсати давлатӣ оид ба рушди низоми маориф ва таъсири он ба бозтавлиди сармояи инсонӣ;

- баррасии омилҳои коҳиши “фирори мағзҳо” ва пешниҳоди чорабиниҳои муассир ҷиҳати баргараф намудан онҳо;

- коркарди амсилаҳои бозтавлид ва истифодаи самараноки сармояи инсонӣ дар шароити Ҷумҳурии Тоҷикистон

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

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

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

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

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

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

Пойгоҳи таҳқиқот. Диссертатсия дар Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон дар солҳои 2019-2023 иҷро шудааст.

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

- ҷанбаҳои назариявии омӯзиш, хусусиятҳо ва мазмуни сармои инсонӣ асоснок карда шудааст, ки имкон медиҳад онро ҳамчун натиҷаи инкишофи сифатӣ ва миқдории захираҳои меҳнатии кишвар таъриф намуда таъсири омилҳои табиӣ, минтақавӣ (ҷуғрофӣ), таърихӣ, иқтисодӣ ва иҷтимоиро дар

раванди ташаккулёбии он бо таваҷҷуҳ ба сиёсати ҳадафмандонаи давлат дар ин раванд баҳогузорӣ намоем, ки дараҷаи рушди сармояи инсонии миллӣ ва мувофиқати он ба талаботҳои иқтисодии инноватсиониро инъикос менамояд;

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

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

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

- самтҳои рушди сармояи инсонӣ дар заминаи бештар намудани ҳамкориҳои давлат ва системаи маориф бо таваҷҷуҳ ба такмили низоми алоқамандии таҳсилоти олии ва бозори меҳнат чӣхати дар амал татбиқ намудани моделҳои омузиши тақвияти тафаккури инноватсионии муҳассилин муайян карда шуданд. Дар ин замина амсилаи муҳосибаи омилҳои муассир ба арзиши сармояи инсонӣ дар сатҳи ширкатҳои ватанӣ кор карда баромада шудааст, ки ба назар гирифтани натиҷаи он чӣхати таъмини рушди мутаваззини низоми таҳсилоти олии ва бозори меҳнат мусоидат менамояд;

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

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

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

- модели мафхумии муҳити институтсионалии рушди сармояи инсонӣ, ки алоқамандии ниҳодҳои мухталифи ташаккули сармояи инсониро дар заминаи таҳаввулоти сифатии як муҳит аз муҳити дигар ва ботадрич сифатан рушд намудани сармояи инсонии миллӣ ифода мекунад;

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

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

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

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

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

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

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

расонидани муқаррарот то марҳилаҳое, ки истифодаи онҳоро барои такмили механизми ташаккул ва истифодаи самараноки сармои инсонӣ дар шароити гузариш ба иқтисодиёти навоарона имконпазир мегардонад, зоҳир мегардад.

Тасвиб ва амалисозии натиҷаҳои диссертатсия. Натиҷаҳои асосии илмию методӣ ва тавсияҳое, ки барои асосноккунии такмили механизми ташаккул ва истифодаи самараноки сармои инсонӣ дар шароити гузариш ба иқтисодиёти навоарона пешниҳод шудаанд, дар фаъолияти мақомоти гуногуни давлатӣ истифода шудаанд.

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

Интишорот аз рӯи мавзӯи диссертатсия. Аз рӯи маводи диссертатсия 10 қори илмӣ, аз он ҷумла 4 мақолаи илмӣ дар маҷаллаҳои илмии тақризшавандаи аз ҷониби Комиссияи олии аттестатсионии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсияшуда нашр шудааст.

Соҳтор ва ҳаҷми диссертатсия. Диссертатсия аз муқаддима, се боби матни асосӣ, хулоса ва пешниҳодҳо, рӯйхати адабиёт иборат аст. Муҳтавои асосии таҳқиқот дар 182 саҳифа оварда шуда 20 ҷадвал ва 12 расмро дар бар мегирад. Рӯйхати адабиёт аз 177 номгӯй иборат аст.

ҚИСМАТИ АСОСӢ

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

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

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

Дар боби сеюм - «Самтҳои рушди сармояи инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон» амсилаи концептуалии ташаккулёбии арзиши стратегии сармояи инсонӣ коркарда баромада шуда, рушди сармояи инсонӣ дар асоси такмили ҳамкориҳои мутақобилаи давлат, бозори меҳнат ва низоми маориф тадқиқ ва усулҳои танзими равандҳои муҳоҷирати меҳнатӣ бо таваҷҷуҳ ба коҳиш додани ҷараёни “фирори мағзҳо” баррасӣ гардидааст.

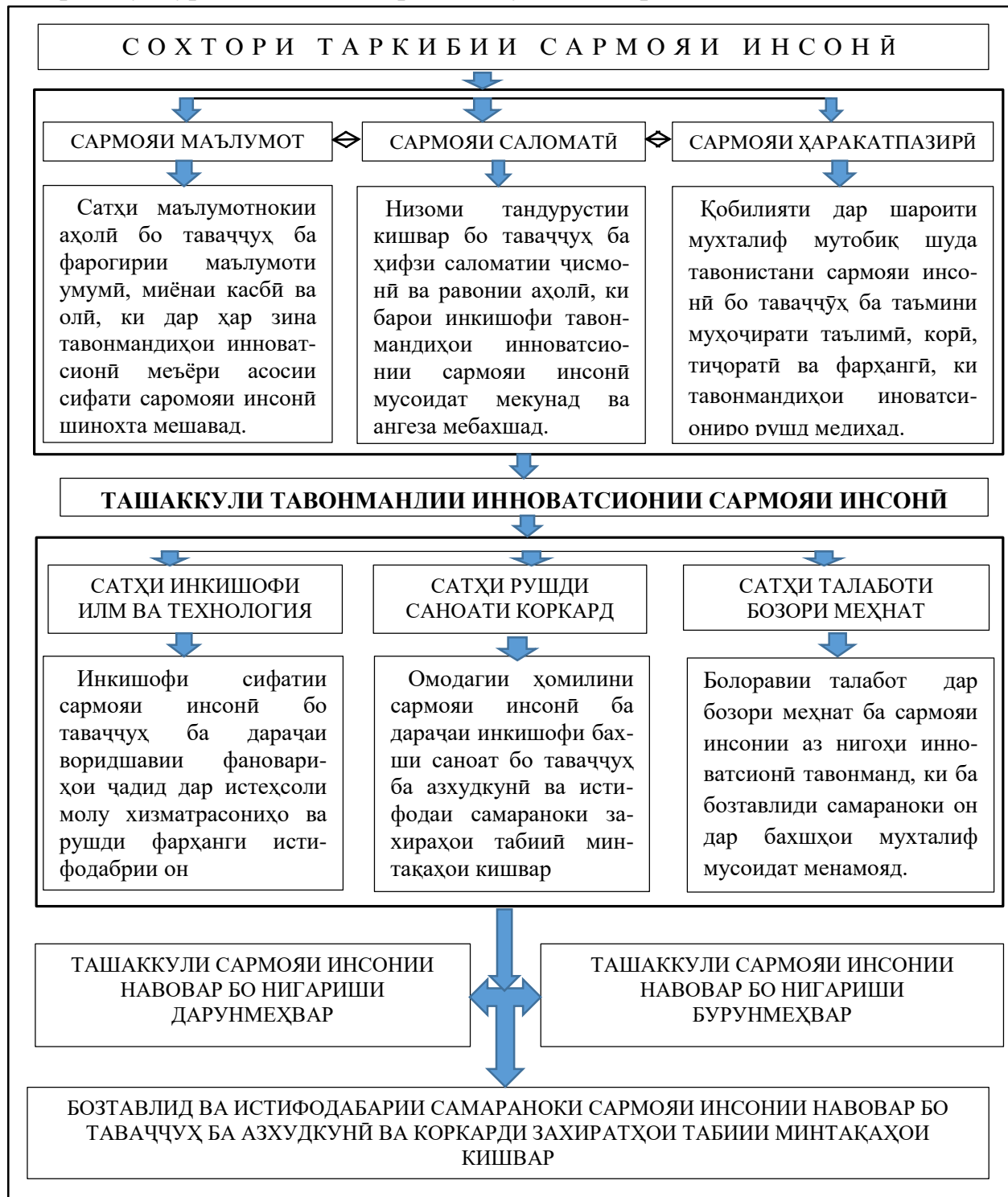
Дар хулоса пешниҳоди тавсияҳои муаллиф ҷиҳати дар амал татбиқ намудани роҳи усулҳои такмили механизми идоракунии сармояи инсонӣ дар шароити иқтисодӣ инноватсионӣ оварда шудаанд.

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

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

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки сохтори сармояи инсонӣ нишондиҳандаи асосӣ ва сифатии омодагии он ба фаъолияти инноватсионӣ ба шумор меравад. Дар сохтори сармояи инсонӣ одатан се унсурҳои асосӣ (сатҳи

маълумот, сармояи саломатӣ, ҳаракатпазирӣ) чудо карда мешавад, ки онҳо дар навбати худ ба аносири дигар тақсим мешавад. Қувваи инкишофдиҳандаи сармояи инсонӣ сатҳи маълумот ё сармояи маълумоти он ҳисобида мешавад, ки қодир аст унсурҳои боқимондари такомил диҳад (расми 1).



Расми 1. Модели концептуалии инкишофи сармояи инсонӣ дар иқтисодиёти навоварона (таҳияи муаллиф)

Тақомули сармояи инсонӣ ҳамон вақт ба мақсад ва ҳадафҳои стратегияи рушди миллӣ мувофиқат менамояд, ки тавонмандии инноватсионии он бо

таваҷҷух ба мавҷудияти захираи табиӣ минтақа инкишоф ёбад. Яъне тавонмандии инноватсионии сармояи инсонӣ барои аз худ кардан, коркард ва то ба марҳилаи маҳсулоти ниҳоӣ расонидани захираҳои табиӣ мавҷуд мусоидат намояд. Дар акси ҳол нерӯи мутахассис ва дорои тавонмандии инноватсионӣ ба раванди “фирори мағзҳо” фаро гирифта мешаванд ва амалан манфиаташон ба рушди инноватсионии кишвар таъсири камранге касб менамояд.

Бо таваҷҷух ба таҳлили асосҳои назариявии таърифи сармояи инсонӣ, ки имруз дар адабиёти илмӣ пешниҳод шудааст, аз ҷониби муаллиф таърифи нав ироа гардидааст: сармояи инсонӣ маҷмӯае аз унсурҳои дар заминаи сармоягузорӣ ба сатҳи маълумотнокӣ, тандурустӣ, фарҳанг, таҳамулпазирӣ ва ҳаракатпазирии афрод ташаккулёфтае мебошад, ки инкишофи тавонмандии инноватсионии онҳоро густариш дода боздеҳии сармоягузориҳои анҷомшударо таъмин менамояд. Ба ибораи дигар унсурҳои калидии сармояи инсонӣ сатҳи тавонмандии инноватсионии ҳомилини он мебошад, ки дар асари татбиқи сиёсати ҳадафмандонаи давлат дар бахши таълиму тарбия, тандурустӣ, фарҳанг ва ахлоқ рушд мекунад ва барои расидан ба аҳдофи стратегияи инкишофи иқтисодии миллӣ заминаи мусоид фароҳам меоварад.

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

Дар адабиёти илмӣ мавқеи калидии ташаккули муҳити ниҳодии инкишофи сармояи инсонӣ маҳсус қайд мешавад. Муҳити ниҳодии бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ - ин таносуби муайяне дар низоми алоқамандии ниҳодҳои мухталиф мебошад, ки дар доираи он раванди шаклгирии сармояи инсонӣ анҷом мепазирад. Вазифаи давлат дар ин самт тағйири сифатии муҳити ниҳодии бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ ба ҳисоб меравад, ки дар ниҳоят ба рушди тавонмандии инноватсионии он оварда расонад. Бо таваҷҷух ба тамоюлҳои замони муосир яке аз вазифаҳои муҳимтарини муҳити ниҳодиро коҳиши шиддати раванди фирори мағзҳо шуморидан мумкин аст.



Расми 2. Механизми ниҳодии ташаккул ва инкишофи сармояи инсонӣ (таҳияи муаллиф)

Вобаста ба ин ниҳодҳои марбут ба бозтавлид ва инкишофи сармои инсониро мебоҷад дар ин самт як ҳамоҳангии ҳосе дошта бошанд, ки аз сатҳи оила то ниҳодҳои муташаққили давлатӣ бо тавачҷуҳ ба татбиқи як стратегияи комил амал намоянд ва ҷиҳати пешгирии раванди бебозгашти кадрҳои мутахассис аз абзорҳои мактаби институтсионалӣ ба таври самаранок истифода намоянд. Дар ин замина қайд гардидааст, ки тағйиротҳои ниҳодӣ чун натиҷаи давра ба давра мувоҷеҳ гардидан ба “домҳои ниҳодӣ” мунтазам бояд мавриди омӯзиш ва тасҳеҳу ислохотҳои амиқ қарор дода шаванд (расми 2).

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

Низоми ниҳодии идоракунии маориф дар ҷумҳурӣ имруз аз зинаҳои гуногун иборат мебошад, ки байни онҳо алоқамандии сохторӣ ҳифз мешавад, аммо сифати пойини фаъолияти ниҳодҳо дар доираи нақш ва вазифаҳои функционалишон боиси ба миён омадани монеаҳои ҷиддӣ ҷиҳати ташаққули муҳити самараноки бозтавлиди сармои инсонӣ гардидааст.

Вобаста ба ин падидаҳои, чун изофанависӣ, бюрократия, фасоди идорӣ, азхудкунии маблағҳои бучавӣ ва амсоли он дар низоми маориф реша давонидаанд, ки алоқамандии сохторҳои мухталифи як низоми комилро тақрибан аз байн бурдаанд. Чунончӣ, сохторҳои, ки ҷиҳати назорати соҳаи маориф ва таъмини сифати баланди таҳсилот дар муассисаҳои таълимӣ таъсис шудаанд, натавонианд ба пуррагӣ вазифаҳои функционалии худро анҷом дода боиси такони ҷиддӣ дар ин самт гарданд.

Солҳои охир норасоии кадрӣ, сатҳи пойини таъминоти моддӣ, фарсудашавии таҷҳизот ва самаранок истифода нашудани фановариҳои иртиботиву иттилоотӣ сифати таҳсилотро ба таври бесобиқа пойин бурдаанд. Бар замми ин сатҳи пойини музди меҳнат дар муассисаҳои таълимӣ боиси коҳиши иқтисодии кадрӣ низоми маориф гардида, тарбияи кадрҳои дорои тавонмандиҳои инноватсиониро ба мушкил мувоҷеҳ мегардонад. Вусъат гирифтани раванди “фирори мағзҳо” ва набудани барномаи мушаххаси коҳиши ин раванд бо тавачҷуҳ ба тарҳрезӣ ва татбиқи стратегияи тағйиротҳои институтсионалӣ, ки анғезаи нигоҳ доштани кадрҳои мутахассисро ҷиҳати рушди иқтисоди миллӣ таъмин намояд, аз мушкилоти асосии таъминоти кадрӣ соҳаи маориф боқӣ мемонад.

Илова бар ин, рушди нокифояи ҷанбаҳои назариявӣ, методӣ ва технологияи идоракунии ин раванд рушди равандҳои инноватсиониро дар системаи таҳсилоти олӣ маҳдуд месозад.

Дар солҳои охир тавачҷуҳ аз сифат коста ба миқдор афзоиш ёфтааст. Шумораи умумии донишгоҳҳои кишвар аз 13 дар соли 1991 то 41 дар соли 2022,

теъдоди донишҷӯён – аз 69,3 ҳазор нафар то 220,7 ҳазор нафар дар ин давра зиёд шудаанд (ниг. ба чадвали 1.).

Чадвали 1.

Динамикаи шумораи МТОК ва шумораи донишҷӯён дар солҳои таҳсили 1991/92 ва 2020/21*

Показатели	1991/92	2001/02	2001/02 нисбат ба 1991/92, %	20012/13	2012/13 нисбат ба 2008/09, %	20017/18	2017/18 нисбат ба 2012/13, %	20017/18 нисбат ба 1991/92, %	2021/22	2021/22 нисбат ба 1991/92, %	2021/22 нисбат ба 2012/13, %
Шумораи муассисаҳои олии таълимӣ	13	31	238,5	33	100	36	109,1	276,9	41	315,3	124,2
Теъдоди донишҷӯён (ҳаз.наф.)	69,3	84,4	121,7	156,3	101,3	157,8	100,1	225,5	239,1	345,0	220,7
Аз ҷумла занҳо (ҳаз.наф.)	23,3	20,6	88,4	45,3	104,1	45,8	101,1	196,5	208,3	893,9	459,8
Вазни қиёсии занҳо, %	34	24	70,6	29,0	103,5	29	100	85,2	92,6	272,4	319,3

*Ҳисоби муаллиф дар асоси: Омори солона. Маҷмуаи оморӣ. – Душанбе, АОПҶТ. – 2022.

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

Чадвали 2

Динамикаи қабул ва хатми донишҷӯён дар муассисаҳои таълимии Тоҷикистон

Солҳо	Шумораи аҳоли (ҳаз. нафар)	Доҳилшудагон аз шумораи умумии аҳоли (в %)	Хатмкардагон аз шумораи умумии аҳоли (в %)
1990	5243,9	0,25	0,18
1995	5633,8	0,34	0,18
2000	6126,7	0,26	0,22
2005	6780,4	0,49	0,22
2010	7529,6	0,38	0,37
2015	8551,2	0,45	0,34
2016	8742,8	0,49	0,38
2017	8931,2	0,52	0,43
2018	9126,6	0,56	0,49
2019	9313,8	0,65	0,46
2020	9716,8	0,64	0,44
2021	9886,8	0,52	0,54

Ҳисоби муаллиф дар асоси: Омори солона. Маҷмуаи оморӣ. – Душанбе, АОПҶТ. – 2022.

Аммо таҷриба нишон медиҳад, ки сифати омода кардани кадрҳо дар донишгоҳҳои кишвар ру ба таназзул аст. Чунин ҳолат беқурбшавии маълумоти

олиро дар ҷомеа ба миён меоварад. Масалан дар кишварҳои пешрафтае чун Италия, Канада, Дания ва ғ. вазни қиёсии маълумоти олимдорон нисбат ба шумораи умумии аҳоли аз Тоҷикистон камтар аст. Ҳамин ҳолатро дар мисоли ба таври бисопақ зиёдшавии теъдоди номзадони илм ва докторони илм низ гуфтан мумкин аст.

Аз тарафи дигар, шумораи донишҷӯён ба як омӯзгор мунтазам дар он ихтисосҳое, ки одатан талабот зиёд аст (равияи тиббӣ, ҳуқуқшинос, иқтисодчӣ) меафзояд. Ниҳоят ҳамаи ин ба сифати таълим осори манфии худро мегузорад (ҷадвали 3).

Ҷадвали 3.

Динамикаи теъдоди донишҷӯёни муассисаҳои таҳсилоти олии касбӣ ба ҳар як омӯзгор

Нишонди ханда	2003/2004	2004/2005	2004/2005 нисбат ба 2003/2004, %	2005/2006	2006/2007 нисбат ба 2005/2006, %	2020/2021	2020/2021 нисбат ба 2019/2021, %	2020/2021 нисбат ба 1991/92, %	2021/2022	2021/2022 нисбат ба 2003/904, %
Теъдоди донишҷӯён (ҳаз. наф.)	107,6	118,4	110	132,4	110,4	156,2	101,2	157,8	239,1	222,2
Омӯзгорон (ҳаз. наф.)	8,3	8,8	106,0	9,1	100	9,3	96,8	9,1	9,8	118,1
Донишҷӯён ба ҳар як омӯзгор	13	14	107,6	15	106,6	17	106,2	17	15	115,4

Ҳисоби муаллиф дар асоси: Омори солона. Маҷмуаи оморӣ. – Душанбе, АОПҶТ. – 2022.

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

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки воқеияти нави иҷтимоӣ иқтисодӣ, мураккабӣ ва гуногунҷанбагии равандҳои муосири муҳочират дар шароити рушди ҷаҳонӣ таҳқиқоти нави концептуалиро дар соҳаи ташаккул, рушд ва ҳифзи сармояи инсонӣ дар сатҳи миллӣ тақозо мекунад. Бояд гуфт, ки масъалаҳои рушди сармояи инсонӣ дар шароити тезутундшавии равандҳои ҷаҳонишавӣ, ки бисёре аз соҳаҳо аз назорати давлатҳои миллӣ берун мондаанд ва бисёр кишварҳо, бахусус кишварҳои рӯ ба тараққӣ, танҳо қодир нестанд, ки афзоиши сармояи инсониро ҳамчун гаронарзиштарин сармояи миллат назорат кунанд,

баҳсбарангез бокӣ мемонад. Раванди рӯ ба афзоиши “фирори мағзҳо” ботадрич пояҳои низоми таъминоти кадрӣ соҳаҳои афзалиятноки иқтисоди миллиро фалаҷ мекунад. Солҳои охир рузона ба ҳисоби миёна аз 350 то 400 нафар шаҳрвандони тоҷикистонӣ ба тобеияти давлатҳои дигар, умдатан, Федератсияи Россия мегузаранд, ки барои тарбия ва камолоти касбӣ муҳнати онҳо давлати Тоҷикистон маблағҳои зиёде сарф кардааст. Ин ҳолат як навъ “доми ниҳодиро” ба хотир меорад, ки дар асари бетаваҷҷуҳӣ ба муҳити ниҳодии бозтаврид ва инкишофи сармоияи инсонӣ ба миён омадааст.

Дар муҳочирати муҳнати асосан ҷавонони аз 15 то 29 сола бартарӣ доранд, ки тақрибан 53% ҳамаи муҳочиронро ташкил медиҳанд. Шахсони синну соли миёна (30-49-сола) 44,4% шумораи умумии муҳочирони муҳнати ташкил медиҳанд. Синну соли миёнаи муҳочирони муҳнати дар соли 2022 - 30,6% ташкил дод. Тибқи таҳлилҳо тақрибан ҳар сеюмин муҳочирони муҳнати (51,5%) маълумоти касбӣ дорад. Дар байни онҳо 17,9% - бо маълумоти олӣ, 12,5% - бо маълумоти миёнаи махсус мебошанд. Зиёда аз 57% маълумоти миёна доранд. Ба шумораи оқибатҳои манфии иҷтимоӣ иқтисодии муҳочирати муҳнати инҳоро метавон нисбат дод:

- аз ҷониби кишвар аз даст додани қувваи корӣ; зиёд шудани вобастагӣ аз талаботи қувваи корӣ; аз нав ба роҳ мондани маблағгузорию асосӣ аз азхудкунии захираҳои истеҳсолот ба истеъмол; болоравии таваррум ва ғайра.

- зуҳури номутавозинии занону мардон дар ҷомеаи Тоҷикистон зоҳир мешавад, зеро аксаран мардон ба муҳҷират мераванд;

- дар натиҷаи равандҳои муҳҷирати одамон дар аксарияти мутлақ ихтисоси пештараи худро аз даст дода, соҳиби касбҳои нав мешаванд. Дар баробари ин, аксар вақт одамони дорои маълумоти олӣ ба иҷрои амалиётҳои шурӯӣ мекунанд, ки маълумоти махсусро талаб намеkunанд.

- муҳҷирон аз низоми ҳифзи иҷтимоии кишвари шуғл, аз ҷумла низоми суғуртаи тиббӣ баҳра намебаранд. Сол то сол шумораи фавтидагон зиёд шуда истодааст, ки на аз ҳодисаҳои фавқулодда, балки аз бемориҳои роҳҳои нафас, низоми дилу раг, бемории сил, бемориҳои ҷинсӣ ва ғайра ба амал меоянд ва ғ.

Гуфтаҳои дар боло зикршуда шаҳодат медиҳанд, ки барои Тоҷикистон фаҳмиши нави муқаррароти методологии назарияи муҳҷират ҳаётан муҳим аст. Сиёсати давлатии муҳҷирати муҳнати хориҷӣ бояд ба назар бигирад, ки дар оянда дар робита ба бунёди корхонаҳои нави саноатӣ, эҳёи як қатор корхонаҳои саноатӣ дар заминаи нави техникӣ-технологӣ, афзоиши фаъолияти сармоягузорию талаботи иқтисоди милли ба захираҳои муҳнати меафзояд.

Дар маҷмӯъ метавон гуфт, ки ҳама гуна қарорҳо дар соҳаи муҳҷирати муҳнати берунӣ дар ҳамаи сатҳҳои низоми давлатӣ бояд ба манфиати фароҳам овардани заминаҳои ҳифз ва баланд бардоштани сармоияи инсонии Ҷумҳурии Тоҷикистон қабул карда шаванд. Дар ин замина нақши бозори муҳнати дохилӣ бо тавачҷуҳ ба фаъл намудани корхонаҳои кишвар ҷиҳати ҷазб ва нигоҳдории кадрҳои баландихтисос хеле муҳим мебошад.

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки низоми инкишофи сармоияи инсонӣ дар корхонаҳои саноатии кишвар бояд тавре ба роҳ монда шавад, ки аз як тараф

чалби нерӯҳои мутахассисро таъмин намояд, аз тарафи дигар ба рушди тавонмандии инноватсионии онҳо мусоидат намуда ҳифзи онҳоро дар доираи концепсия “кирояи якумра” таъмин намояд. Барои ин муҳим аст, ки корхонаҳои саноатии кишвар омилҳои самаранокии истифодаи усулҳои мухталифи идоракунии сармоияи инсониро таҷдиди назар кунанд.

Дар диссертатсия таҳлили институтсионалии инкишофи сармоияи инсонӣ дар корхонаҳои саноатии кишвар анҷом дода шудааст. Бо назардошти амсилаҳои сершумори рушди захираҳои инсонӣ, аз ҷониби мо амсилаи себахша (сохтор, рафтор ва бунёд) ҳамчун асоси ибтидоии амсиласозии амсилаи ин таҳқиқот интихоб карда шуд. Омилҳои сегонае, ки ба рушди захираҳои инсонӣ таъсир мерасонанд, се тағйирёбандаи мустақил мебошанд, ки ба тағйирёбандаҳои рушди захираҳои инсонӣ (таълим, тарбия ва рақобатпазирӣ) ҳамчун се тағйирёбандаи вобаста дар муҳити алоқамандии ташкилот ва институтҳои танзимкунандаи муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ таъсир мерасонанд, ки онҳо ба ду намуд ҷудо мешаванд: сохторҳои институтсионалии механикӣ ва органикӣ. Намунаи омории таҳқиқот аз менечерҳо ва коршиносон иборат аст, ки дар маҷмӯъ 60 нафарро ташкил медиҳад. Зариби эътимоднокии саволнома бо истифода аз Алфа-Кронбах ҳисоб карда шудааст ва он 0,84% ташкил медиҳад, ки эътимоднокии пурсишномаро нишон медиҳад. Натиҷаҳои ин санҷишҳо дар асоси параметрҳои сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ дар ҷадвали 4 оварда шудаанд.

Ҷадвали 4

Ҷамъи натиҷаҳои санҷиши X² ва зариби мутобиқати нишондиҳандаҳо дар параметри сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ

I	II	III	IV	V
Сохторӣ	Истифода аз равишҳои тафаккурсоӣ	62,333	70%	22
	Барномасозии таълимӣ бо назардошти дурнамо ва эҳтиёҷоти минбаъда	55,167	83%	1
	Низоми бисёрмақсадаи таълим	51,167	67%	10
	Таълим низоми таълим ба таҷрибаомӯзӣ	49,22	67%	7
	Худидоракунӣ дар ташкилот	40,167	63%	15
	Барномасозии таълимӣ бо усули стратегӣ	38,667	62%	6
	Истифода бурдани низоми маҷмаавии тарбияи илмӣ	36,167	60%	23
	Истифодабарии низоми динамикии таълим	33,2	59%	4
	Истифодабарии сохторҳои автоматикӣ ва гуногунҷабҳа	32,5	59%	1
	Низоми иштирок дар қабули қарор	30,667	57%	12
	Низоми худидоракунӣ	208	50%	17
	Дастгирии низоми ҷуброн	16,667	45%	13
	Ҷуброн дар асоси амал	11733	40%	16
	Хатарнокӣ	10,53	37%	18
Тақсмоти иттилоот ва дониш дар ташкилот	8,933	86%	14	
Рафт	Таъкид ба муносибати кор	52,833	67%	34
	Таъкид ба малакаи инсонӣ	48,5	66%	36

	Низоми омӯзишии бетавақуф	44,167	64%	32
	Истифодаи омӯзишии касбии таълим	41,254	63%	29
	Омӯзиши доимии менечерон	40,167	63%	30
	Инкишофи худшиносӣ	39,867	62%	45
	Истифодаи мураббӣни пуртаҷриба	38	61%	27
	Мустақилияти кории кормандон	37,83	61%	36
	Эҳсоси соҳибхитӣрӣ дар ташкилот	21,2	50%	41
	Низоми таълимии ба дониш нигаронидашуда	19,467	48%	33
Бунёдӣ (муҳити атроф)	Дастгирии қонунии низоми таълим	71,167	73%	52
	Дастгирии фарҳанги эҷодӣ	57	69%	56
	Тарғиби ғояҳо ва назарияҳои эҷодӣ	50,667	67%	66
	Маданияти дастгирии кори гурӯҳӣ	43,5	64%	63
	Таъкиди ташкилот ба истифодаи муҳити хушу вақтҷоқӣ	43,167	64%	77
	Афзоиши фарҳанги алтруистӣ дар ташкилот	42,167	64%	61
	Иззату эҳтироми ҳуқуқи интихоби кормандон	41,73	97%	72
	Мубодилаи озоди иттилоот	37,833	62%	65
	Таъкид ба волоии арзишҳои ҷамъиятӣ	35,3	60%	60
	Такид ба муносибатҳои боварибахш	34,5	73%	79
	Дастгирии таълими илмӣ	34,4	58%	58
	Дастгирии навоарӣ	31,467	57%	57
	Дастгирии масъулиятноқӣ	29,676	55%	62
	Фарҳанги дастгирии таълимгиранда	27,067	54%	55
	Фарҳанги ибрази афкор	56,167	53%	67
	Фарҳанги ба амал такякунанда	25,667	53%	64
	Истифодаи имконоти кишвар барои тарбияи кормандон	24,667	53%	73
	Истифодаи имконоти дигар институтҳо барои рақобатпазирӣ	24,4	52%	67
	Муқарраркунии алоқа байни муҳити корӣ ва оила	24,3	52%	75
	Таъкиди маъмурият ба корозмудагии кормандон	18,53	47%	78
Эзоҳ: I - тағйирёбандаи ибтидоӣ; II – нишондиҳандаҳо; III - X2; IV - зарби мувофиқат; V – рейтинг.				

Азбаски Хи-мураббаъи мушоҳидашаванда $X_{20}=84,260$ бо дараҷаи озодии $D=4$, ки аз Хи-мураббаъи график калон аст – $X_{2C}=2,54$, бинобар ин метавон хулоса кард, ки санҷиши Хи-мураббаъ дар сатҳи Алфа 1% муҳим ҳисобида мешавад. Ба ибораи дигар, метавон хулоса кард, ки омилҳои гуногун (сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ) ба рушди захираҳои инсонӣ аз ҷиҳати институтсионалӣ таъсир мерасонанд. Маълумоти ҷадвал нишон медиҳад, ки бо назардошти қимати омили X_2 (17,94), инчунин дараҷаи аҳамиятноқӣ (0,023) санҷиш муҳим ҳисобида мешавад ва фарқияти назаррас байни унсурҳои миёнаи сегонаи нишондиҳанда вучуд дорад. Аз ин рӯ, онҳоро метавон бо истифода аз санҷиши Фридман гурӯҳбандӣ кард. Натиҷаҳои бадастомада дар ҷадвали 5 оварда шудаанд.

Натиҷаҳои бадастомада нишон медиҳанд, ки аз рӯи ҷавобҳои респондент ҷойи аввалро параметри сохторӣ бо қимати миёнаи 4,38, ҷойи дуюмро параметри бунёдӣ (муҳити зист) (4,08) ва ҷойи сеюмро параметри рафторӣ ишғол менамояд. Азбаски қимати Sig барои тағйирёбандаҳои таълим, тарбия ва рақобатпазирӣ паст доништа мешавад, фарзияи Н0 дар ҳар се параметр рад карда мешавад. Инчунин, тағйирёбандаҳои таълим, тарбия ва рақобатпазирӣ ҳар яке аз се параметр: сохторӣ, рафторӣ ва бунёдӣ бо ҳамдигар таъсири мутақобилаи институтсионалӣ доранд.

Ҷадвали 5

Гурӯҳбандии параметрҳои институтсионалии рушди захираҳои инсонӣ

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

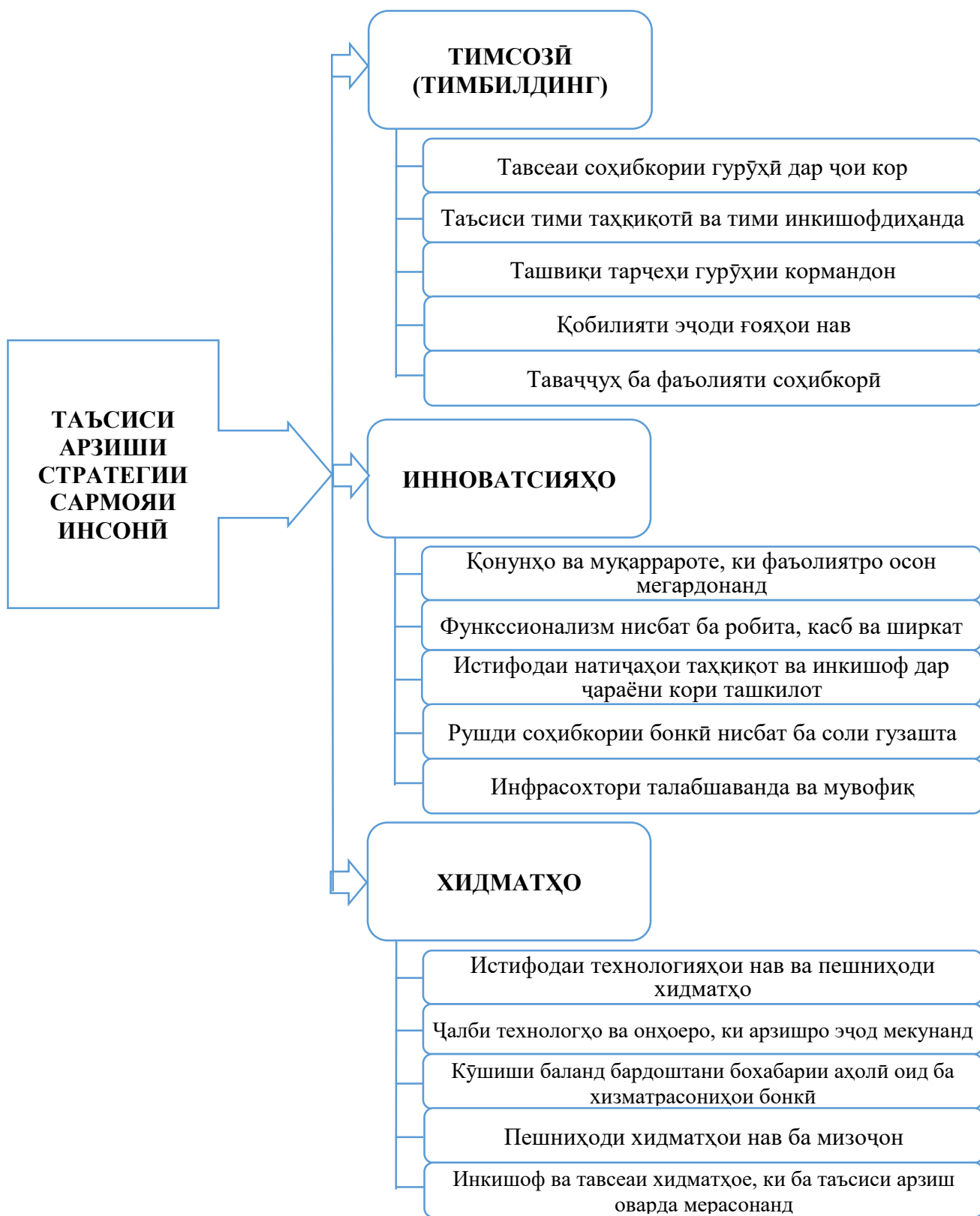
Бо назардошти маълумот ва натиҷаҳои бадастомада маълум шуд, ки:

- сохтор яке аз омилҳои таъсиргузор ба рушди захираҳои инсонӣ бо равиши институтсионалӣ доништа мешавад. Аз ин ру бо истифода аз тарҳрезии стратегӣ бо равиши институтсионалӣ, амсиласозӣ ва тартиб додани низоми таълим дар асоси сохтори чандирии ташкилот метавонад иқтидори сармояи инсониро афзоиш дода анғезаи дар корхона нигоҳ доштани кадрҳои мутахассисро тақвият бахшад;

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

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

Дар диссертатсия қайд шудааст, ки самаранокии сармояи инсонӣ аз арзиши интеллектуалии он (IQ) вобастагии зич дорад. Мо таъсири шаклгирии арзиши стратегии сармояи инсониро ба ҳосилнокии захираҳои инсонӣ тавассути нақши миёнаравии неқӯаҳволии касбии коргарони корхонаҳои саноатии маҳдудаи минтақавӣ баррасӣ мекунем. Ҳадафҳои дуюмдараҷа ин омӯختани таъсири тағйирёбандаҳои муносибатҳои мусбӣ ташкилӣ, худдарккунии касбӣ, мустақилияти корӣ, мақсаднокӣ, пешрафти касбӣ ва хидматӣ, тимсозии касбӣ, навоарӣ ва баланд бардоштани ҳосилнокии захираҳои инсонӣ мебошанд.



Расми 3. Амсилаи амалиётии эҷоди арзиши стратегии сармоияи инсонӣ (таҳияи муаллиф)

Ҷаҳорҷуби назариявӣ ва амсилаи концептуалии таҳқиқот барои тағйирёбандаҳои вобаста ба фаъолияти захираҳои инсонӣ ҷузъҳои зеринро дар

бар мегирад: қобилият, дарк ва шинохт, ҳавасмандкунӣ, дастгирии ташкилӣ, фикру мулоҳиза, асоснокӣ ва мутобиқат. Барои тағйирёбандаи миёнаравии некӯаҳволии касбӣ дар асоси амсилаи Шнайдер чузъҳои муносибатҳои мусбии ташкилӣ, худдарккунии касбӣ, мустақилияти кор, мақсаднокӣ, бартарӣ бар муҳити зист ва рушди касб дохил карда шудаанд. Ва барои тағйирёбандаи мустақили эҷоди арзиши стратегии сармояи инсонӣ - чузъҳои тимсозӣ (тимбилдинг), инноватсия ва хидматҳои вори гардидаанд. Дар асоси ҷаҳорҷӯбаи назариявии таҳқиқот, амсилаи амалиётӣ ва раванди индексатсия барои тағйирёбандаҳои мустақил, вобаста ва миёнгини таҳқиқот дар зер оварда шудаанд (расми 3).

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

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

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

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

Барои нишон додани муқаррарӣ ё ғайримуқаррарии тақсимои тағйирёбандаҳо санҷиши Колмогоров-Смирнов (К-С) истифода шудааст. Натиҷаҳои санҷиш нишон медиҳанд, ки ҳама тағйирёбандаҳои баррасишаванда муқаррарӣ мебошанд. Пеш аз гузаштан ба санҷиши амсилаи сохторӣ, барои таҳлили муносибати байни тағйирёбандаҳо матритсаи коррелятсионии тағйирёбандаҳоро тартиб дода шуд. Маълум шуд, ки ҳамаи тағйирёбандаҳои таҳқиқот бо ҳамдигар муносибати мусбӣ доранд. Бо назардошти ин, қимати миқёси аҳамиятнокӣ ба таъсири таъсиси арзиши стратегии сармояи инсонӣ ба мустақилият ё худбоварӣ дар кор рост меояд (0,92), ки дар сатҳи 0,05 муҳим аст. Инчунин дар ҷадвали зер зариби мустақими таъсир, t-омор ва сатҳи аҳамиятнокӣ барои ҳар як траектория оварда шудаанд (ҷадвали 6).

Бо назардошти зариби траектория метавон гуфт, ки робитаҳои мус-бии ташкилӣ дар сатҳи 0,60 ба маҳсулнокии нерӯи инсонии коргарон дар корхонаҳои саноатӣ таъсир мерасонанд. Ба ибораи дигар, дар сурати зиёд шудани муносибатҳои мусбии ташкилӣ ба як воҳид, ҳосилнокии сармояи инсонии кормандони ин ташкилот ба 0,60 банд меафзояд. Инчунин, бо назардошти зарибҳои дар боло ҳисобшуда метавон гуфт, ки худдарккунии касбии ин кормандон ба нишондиҳандаи зикршуда дар сатҳи 0,31 таъсир мерасонад;

муस्ताқилияти кормандон 0,43; мақсаднокии касбӣ - 0,65; бартарият - 0,27; ва пешравӣ дар мансаб - 0,40.

Чадвали 6.

Ҳисобкарди зарибҳои таъсири мустақим

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

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

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

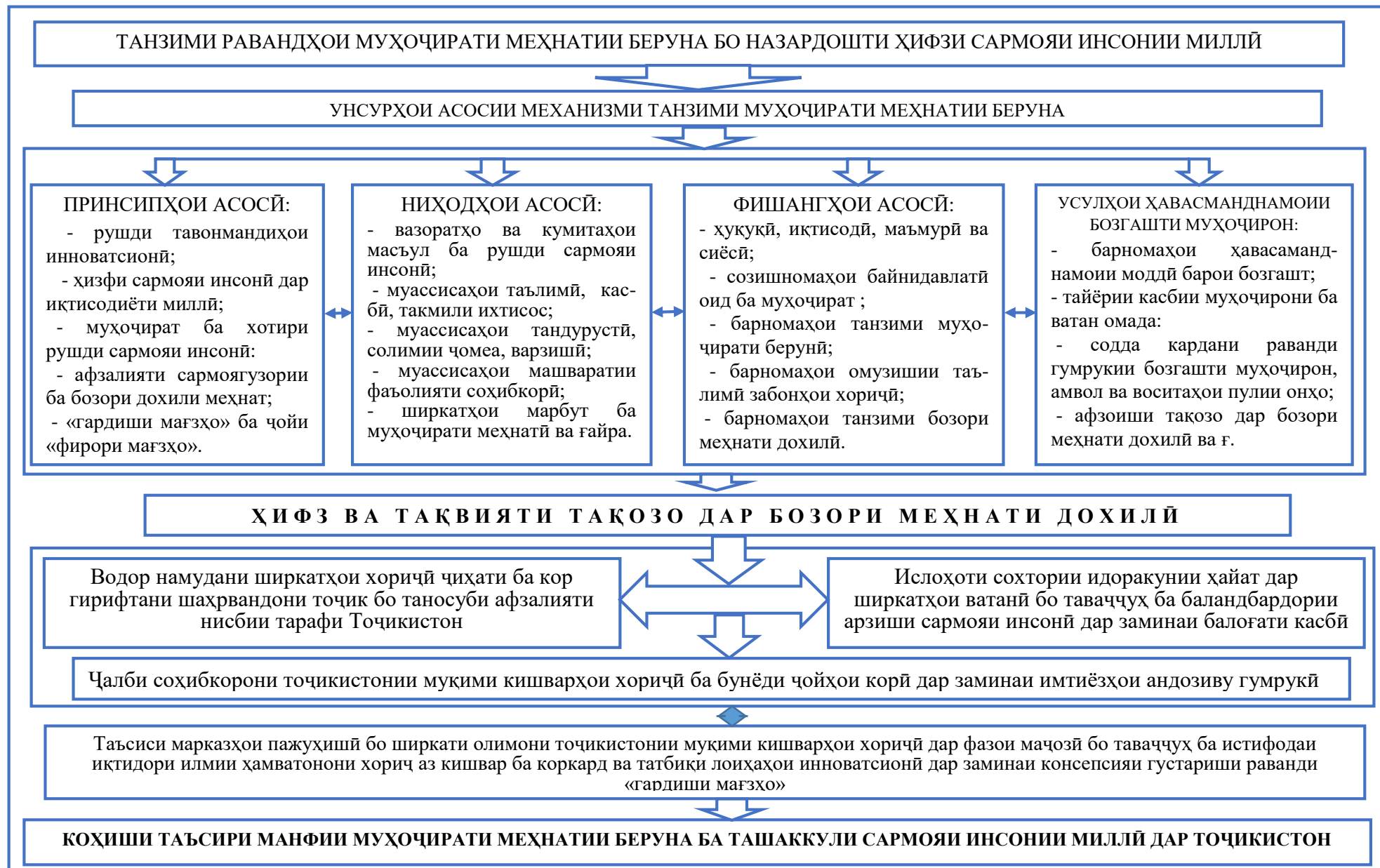
Ҳамин тариқ, дар натиҷаи санҷиши фарзияҳои пешниҳодшуда маълум гардид, ки ҳамаи гипотезаҳои асосӣ ва дуумдараҷа тасдиқ карда шуданд. Ҷузъи некӯаҳволии касбӣ таъсири таъсиси арзиши стратегии сармояи инсониро ба ҳосилнокии нерӯи инсонӣ ба 12,0% зиёд мекунад. Бояд гуфт, ки омилҳои зиёде метавонанд ба маҳсулнокии нерӯи инсонӣ таъсир расонанд. Аз тарафи дигар, дар асоси он, ки кормандони ташкилотҳои таҳқиқшуда аз хароҷоти зиёди ҳаррӯза барои қонеъ кардани ниёзҳои худ нигаронанд, некӯаҳволии касбӣ метавонад ба омилҳои мусоидаткунанда барои орзуҳои шахсии корманд табдил ёбад ва ўро водор кунад, ки тамоми қувваҳои худро дар фаъолияти худ барои ҷустуҷӯи ҳаёти беҳтар фаъол созад. Ин дар навбати худ ба ҳосилнокии меҳнат дар корхонаҳои саноатӣ таъсири мусбӣ мерасонад. Ҳамин тавр, ба андешаи муаллиф афзоиши

арзиши сармояи инсонии захираҳои меҳнатӣ ҷалб ва нигоҳдории онҳоро дар корхонаҳои ватанӣ таъмин менамояд ва сабаби коҳиши раванди “фирори мағзҳо” мегардад.

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

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

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



Расми 4. Механизми коҳиши «фирори мағзҳо» (таҳияи муллиф)

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

ХУЛОСА ВА ПЕШНИҲОДҲО

А) Натиҷаҳои асосии илмӣ диссертатсия

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

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

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

4. Дар тадқиқотҳои илмӣ ба ҷанбаҳои институтсионалӣ, махсусан механизмҳои ҳамкориҳои муҳити институтсионалӣ ва сармояи инсонӣ дар

шароити табдили муносибатҳои иқтисодӣ ва шаклҳои идоракунии нисбатан камтаваҷҷуҳ дода мешавад. Мактаби неоинститутсионалӣ чунин имконият дорад, ки механизми динамикаи институтсионалӣ ва бунёди сохторҳои назариявии таъсири мутақобилаи муҳити институтсионалӣ ва сармояи инсониро шарҳ диҳад. Аз ин лиҳоз, назарияи институтсионалӣ барои мақсадҳои тадқиқот сермаҳсул ба назар мерасад, ки имкон медиҳад ҳадафҳои ниҳои механизми бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонӣ ба ҳадафҳои старетегии рушди иқтисодиёти миллӣ мутобиқ карда шавад [5-М; 2-М].

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

Б) Тавсияҳо барои истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқот

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

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

9. Як далели густариши раванди “фирори мағзҳо” идоракунии ғайрисамараноки сармояи инсонӣ дар корхонаҳои ватанӣ, ба ибораи дигар сатҳи поини муносибатҳои иҷтимоӣ меҳнатӣ дар бозори дохилии меҳнат ба шумор меравад. Вобаста ба ин дар диссертатсия амсилаи таъмини рақобатпазирии кормандони ширкатҳои ватанӣ бо тавачҷуҳ ба таҳлили институционалии омилҳои муассир ба шаклгирии тавонмандиҳои инноватсионии ҳомилини сармояи инсонӣ анҷом дода шуд. Натиҷаҳои амсилаи мазкур ба зарурати тағйиротҳои сохторӣ, рафторӣ ва бунёдии низоми бозтавлид ва инкишофи сармояи инсонии кормандони ширкатҳои ватанӣ далолат мекунад.

10. Омили муҳими арзишофарии сармояи инсонӣ тавонмандии инноватсионии он ба ҳисоб меравад. Амсилаи санчиши омилҳои мухталиф ба арзиши сармояи инсонӣ нишон медиҳад, ки омилҳои чун тавоноии тимсозӣ, малакаҳои марбут ба пешбурди корҳои тадқиқотӣ, рушди касбӣ ва хидмати таъсири бештар ба инкишофи сармояи зехнии кормандон доранд. Истифордаи натоиҷи амсилаи мазкур ба корхонаҳои ватанӣ имкон медиҳад, ки тавассути боло бурдани сатҳи арзишофарии ҳомилини сармояи инсонии ширкат монеъи падидаи “фирори мағзҳо” гарданд ва ҷиҳати ҷалби нерӯҳои баландихтисос ангезаҳои мувофиқ пешниҳод намоянд.

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

12. Дар самти сиёсат ва идоракунии муҳоҷирати меҳнати берунии аҳоли зарур аст, ки бо иштироки доираи васеи мутахассисон, ташкилотҳои давлатию ҷамъиятӣ концепсияи давлатии танзими муҳоҷирати меҳнати хориҷиро бо дарназардошти рушди сармояи инсонии муҳоҷирон, нигоҳ доштани нерӯи зехнии кишвар таҳия гардад, курсҳои такмили ихтисос, такмили ихтисоси муҳоҷирон то сафар ташкил гардида таъминоти иттилоотии равандҳои муҳоҷират, баланд бардоштани саводнокии ҳуқуқии муҳоҷирони меҳнати тавассути омӯзиш, нашри буклетҳо ва варақаҳои иттилоотӣ, дастгирии тадқиқоти илмӣ ва нашрияҳо оид ба масъалаҳои муҳоҷирати меҳнати таъмин карда шавад.

ФЕҲРИСТИ ИНТИШОРОТИ ИЛМИИ ДОВТАЛАБИ ДАРЁФТИ ДАРАҶАИ ИЛМӢ

(бо забони асл):

***А). Интишорот дар маҷаллаҳои тақризшаванда, ки аз ҷониби ҚОА-и назди
Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон тавсия шудаанд:***

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

[2-М]. Международное сотрудничество в сфере образования и науки и проблемы развития национального человеческого капитала//Ходиев Д.А., Одинаев А.М./Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «СИНО», 2018. - № 6. Ч.1. – С. 15-24.

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

[4-М]. Таҳлили омилҳои сохторӣ, рафторӣ ва ниҳодии ба рушди сармояи инсонӣ таъсиррасон/Одинаев А.М.//Паёми Донишгоҳи давлатии тиҷорати Тоҷикистон. -Душанбе, 2023. - № 4/1(49). – С.197-205.

Б). Мақолаҳо дар дигар маҷаллаҳо ва маҷмӯи маводҳои конференсия:

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

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

[7-М].Нақши муҳоҷирати меҳнатӣ дар ташаккули сармояи инсонӣ/Одинаев А.М.//Саноаткунории иқтисоди миллӣ: ҳолати кунунӣ, муаммоҳо ва дурнамои рушд/ Маводи конференсияи байналмилалӣ илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 2 майи соли 2023). - Душанбе, Матбааи ДМТ, 2023. - С.470-477.

[8-М].Тамоюли рушди таҳсилоти олии касбӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва мушкилоти такрористехсоли сармояи инсонӣ/Одинаев А.М.// Бехатарии иқтисоди миллӣ: имкониятҳои рушд ва масоили иқтисоди рақамӣ/ Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 31 - уми октябри соли 2023). - Душанбе, Матбааи ДМТ, 2023 - С.375-379.

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

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

**ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КОММЕРЦИИ**

СУД 331.108

На правах рукописи

ОДИНАЕВ АСЛАМ МАДГИЁЕВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ
ЭКОНОМИКИ
(на материалах Республики Таджикистан)**

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

ДУШАНБЕ-2023

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

Научный руководитель: **Ходиев Дадахон Абдуллоевич**,
кандидат экономических наук, доцент
кафедры менеджмента и маркетинга
Таджикского национального университета

Официальные оппоненты: **Кошонова Манзура Рахматджоновна**,
доктор экономических наук, профессор
кафедры финансов Таджикского
государственного финансово-
экономического университета

Гурезов Сироджиддин Изатуллоевич,
кандидат экономических наук, доцент
директор колледжа промышленности и
социальных услуг Международного
университета туризма и
предпринимательства Таджикистана в г.
Левакент

Ведущая организация: **Государственное учреждение «Научно -
исследовательский институт труда,
миграции и занятости населения»
Министерства труда, миграции и
занятости населения Республики
Таджикистан**

Защита диссертации состоится 24 февраля 2024 г. в 15⁰⁰ на заседании диссертационного совета 6D.КOA-012 при Таджикском государственном университете коммерции по адресу: 734061, Республика Таджикистан, г.Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться на официальном сайте ТГУК (www.tguk.tj) и в библиотеке университета по адресу: 734061, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

Автореферат разослан «_____» _____ 2024 года.

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

Толибов К.К.

ВВЕДЕНИЕ

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

Проблемы формирования и эффективного использования человеческого капитала находится в центре внимания правительства страны Основатель мира и национального единства - Лидер нации, Президент Республики Таджикистан, уважаемый Эмомали Рахмон в своем очередном послании, отметил, что: «забота сферы науки и образования, то есть решения имеющихся вопросов в этом направлении означает инвестированию во имя развития человеческого потенциала. Именно поэтому, в социальной политике государства и Правительства неуклонное развитие сферы образования, повышение статуса учителя, создание лучших и благоприятных условий для подростков и молодежи считается одним из приоритетных направлений, и для развития этой важной области социальной системы мы осуществляем все необходимые меры. Цель реализации всех этих мер в направлении развития науки и образования является повышения уровня образованности и просвещенности нации, постоянного повышения уровня и улучшения качества обучения и воспитания кадров, отвечающих требования времени».² Несмотря на разработку и реализацию различных государственных стратегий и программ, уровень развития человеческого капитала в Республике Таджикистан остается все еще недостаточным. В различных отраслях национальной экономики остро ощущается нехватка высококвалифицированных кадров, обладающих инновационными способностями.

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

Решение этой проблемы требует совершенствования системы подготовки

²Послание Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики». - Душанбе, 23.12.2022. [<http://prezident.tj/node/29823>].

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

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

Таким образом, актуальность темы диссертационного исследования продиктована разобщенностью процессов взаимодействия основных институтов формирования и развития человеческого капитала в условиях усиления необходимости перехода страны от аграрно-индустриального к индустриально-аграрному типу развития. Последнее обуславливает поиска путей оптимизации процессов взаимодействия основных институтов формирования и развития человеческого капитала на базе системного анализа процессов подготовки кадров, их обучения, переобучения, а также сохранения для инновационного развития национальной экономики.

Все это определяет важность и актуальность темы диссертационной работы.

Степень научной разработанности темы. Вопросы государственного управления человеческими ресурсами всегда привлекали внимание видных ученых разных эпох. В трудах А. Смита, Д. Рикардо, Л. Вальраса, А. Маршалла, Н.С. Мордвинова, А. Пигу, М.М. Сперанского, Ж.Б. Сейя, Н. Тургенева, Ф. Хайека, Дж. Хикса, К. Эрроу, Р. Солоу, К. Хансена, С. Чейза, Т. Уэблера, У. Гамильтона, Дж. Гэлбрейта, Р.И. Капелюшникова, Дж. Коммонса, Р. Коуза освещены основные проблемы и пути решения проблем формирования и развития человеческого капитала. Ими заложены фундаментальные положения, принципы, методологические концепции и практические примеры управления человеческим капиталом.

Институциональные аспекты управления человеческим капиталом освещены в работах Д. Норта, А. Шаститко, В. Автаномова, Р. Нуриева, А. Олейника, В.В. Ермоленко, Д.Б. Кадырова, О. Уильямсона, Дж. Ходжсона и др.

В Таджикистане основные вопросы развития человеческого капитала и управления трудовыми ресурсами исследованы в работах Амоновой Д.С., Ганиева Т.Б., Гурезова С.И., Джабборова А., Дустбаева Ш., Исломова С.И., Комилова С.Дж., Каюмова Н.К., Кодирова Д.Б., Кошоновой М.Р., Нурмахмадова

М., Рахимова Р., Раджабова Р.К., Саидмуродова Л.Х., Умарова Х., Усмановой Т.Дж., Факерова Н.Н., Хабибова С., Ходиева Д.А., Шаропова Ф.Р. и др.

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

Связь исследования с программами (проектами) и научными темами.

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

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

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

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

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

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

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

Методологической основой исследования являются современные диалектико-материалистические подходы к определению внутренних связей явлений и факторов, а также качественных изменений и тенденций развития человеческого капитала в стране. Достоверность теоретических выводов автора обеспечивается использованием общенаучных методов системного подхода, дедукции и индукции, аналогии, единства исторического и логического анализа, статистики. Кроме того, для выбора оптимального пути реализации национальной политики управления развитием человеческого капитала используются методы абстрактно-логического, сравнительного, регрессионного анализа, а также методы экономико-математического моделирования.

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

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

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

Научная новизна исследования заключается в обосновании теоретических положений по совершенствованию механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики и разработке практических рекомендаций по подготовке кадров с инновационными способностями в условиях Республики Таджикистан. В диссертации получены следующие теоретические и практические результаты, определяющие научную новизну и являющиеся предметом защиты:

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

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

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

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

- определены приоритетные направления развития человеческого капитала в контексте совершенствования институционального взаимодействия государства, системы образования и рынка труда с учетом внедрения передовых моделей обучения, направленных на формирование и развитие инновационного мышления обучающихся. В этом контексте разработана эконометрическая

модель расчета факторов, влияющих на стоимость человеческого капитала на уровне отечественных компаний, учет результатов которого позволяет обеспечить сбалансированное развитие системы высшего образования и рынка труда;

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

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

- систематизация понятия человеческого капитала с новой точки зрения, определяющей значимость элемента инновационного потенциала в составе других элементов человеческого капитала, вытекающих из целенаправленной государственной инвестиционной политики создания инновационной среды для воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала;

- концептуальная модель институциональной среды развития человеческого капитала, которая представляет собой взаимосвязь различных институтов формирования человеческого капитала на основе их качественного преобразования, направленных на развитие национального человеческого капитала;

- математическая модель институционального анализа факторов, влияющих на развитие человеческого капитала, доказывающая ключевое влияние структурных факторов в системе рассматриваемых институтов на формирование человеческого капитала;

- математическая модель учета стоимости человеческого капитала предприятий, показывающая роль сбалансированного развития рынка труда и системы высшего образования в процессе повышения стоимости человеческого капитала;

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

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость результатов исследования определяется развитием теории человеческого капитала в условиях перехода к инновационной экономике, ее применением в трудоизбыточной экономике. Отдельные положения результатов исследования дополняют теоретические основы экономики труда с акцентом на разработку современных моделей подготовки кадров с инновационными способностями.

Результаты научных исследований могут быть использованы при разработке и реализации национальной стратегии развития человеческого

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

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

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

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

Публикации по теме диссертации. По материалам диссертации опубликовано 10 научных работ, в том числе 4 научные статьи в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав основного текста, заключения и предложений, списка использованной

литературы. Основное содержание исследования представлено на 182 страницах и включает 20 таблиц и 12 рисунков. Список литературы состоит из 160 наименований.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

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

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

Во второй главе – **«Современное состояние и тенденции развития человеческого капитала в Республике Таджикистан»** изучены тенденции развития высшего профессионального образования в Республике Таджикистан, рассмотрена роль трудовой миграции в развитии человеческого капитала, а также проведен институциональный анализ факторов, влияющих на развитие человеческого капитала.

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

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

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

Экономическая сущность человеческого капитала представлена его накопленной стоимостью независимо от его носителя - рабочей силы, которая формируется в результате целевых инвестиций. Поскольку отдельные элементы человеческого капитала формируются под влиянием различных факторов, инвестиции также должны преследовать определенные цели и усиливать влияние этих факторов. Природная среда развития человеческого капитала является важнейшим фактором, влияющим на его формирование и развитие, т.к., оказывает непосредственное влияние на формирование здоровья человека, его внутренних мотиваций, мировоззрения и воли. Исходя из этого, исследователи при изучении человеческого капитала рассматривают его преимущественно в пределах определенных регионов. С другой стороны, в отдельных регионах, обладающих определенным потенциалом природных ресурсов, развивается рабочая сила, специализирующаяся на эффективном использовании этих ресурсов, их переработке и доставке конечного продукта. То есть направление специализации человеческого капитала региона определяется наличием природных ресурсов, специализацией производства того же региона. Однако специализации человеческого капитала недостаточно для его успешной работы: он должен также обладать инновационным потенциалом, чтобы демонстрировать свое конкурентное преимущество. Таким образом, основной целью инвестирования в национальный человеческий капитал является раскрытие направлений специализации рабочей силы с учетом наличия природных ресурсов на определенных географических территориях и создания в них инновационного потенциала как важнейшего фактора их конкурентных преимуществ.

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

Природно-ресурсный потенциал страны и ее регионов должны определять направления инновационного развития человеческого капитала. Иными словами, инновационные способности развиваются с учетом наличия природных ресурсов в регионах страны. Инновационные способности человеческого капитала должны способствовать освоению, переработке и доставке природных ресурсов до стадии конечного продукта. В противном случае специалисты и лица, обладающие инновационными способностями, будут вовлечены в процесс «утечки мозгов».

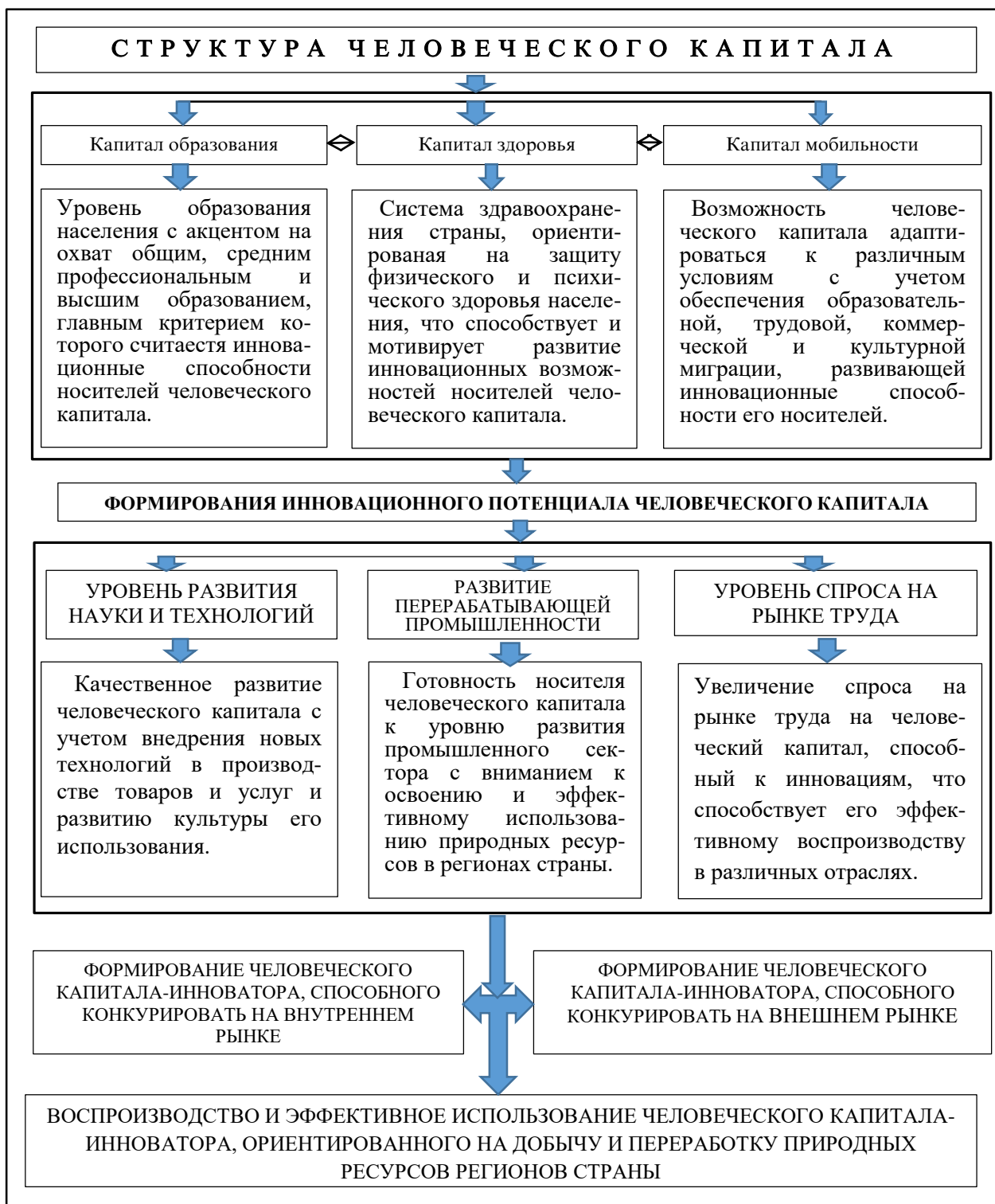


Рис.1. Концептуальная модель развития человеческого капитала в инновационной экономике (разработано автором)

С учетом анализа теоретической основы определения человеческого капитала, представленной сегодня в научной литературе, автор представил новое определение: человеческий капитал – это совокупность элементов, формируемых на основе инвестиций в уровень образования, здоровье, культура, толерантность и мобильность людей, развивающие их инновационный потенциал и обеспечивающие возврат вложенных инвестиций.

Иными словами, ключевым элементом человеческого капитала является инновационные способности его носителя, который развивается в результате реализации целевой государственной политики в области образования, здравоохранения и культуры и обеспечивает благоприятную основу для достижения стратегических целей развития национальной экономики.

В диссертации особое внимание уделяется разработке и реализации целевой государственной политики в направлении обеспечения эффективного процесса воспроизводства и использования человеческого капитала (инвестиций в национальный человеческий капитал). Отмечается, что одним из известных и эффективных подходов к рациональному регулированию процесса воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала является институциональный подход. Поскольку процесс воспроизводства и развития человеческого капитала осуществляется в рамках определенных институтов (семьи, школы и образования, сферы здравоохранения, культурных, научно-образовательных структур и т.д.), представляется, что инструменты, методы и принципы институциональной школы необходимы для обеспечения эффективности этого процесса. По сути, институциональная школа призвана объяснять закономерности развития человеческого капитала, регулировать процесс его воспроизводства, обеспечивать его соответствие стратегическим целям развития национальной экономики, управления рынком труда, трудовой миграции граждан, установка критериев оценки, стимулирования устойчивого развития человеческого капитала и т.п.

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

В диссертации отмечается, что изучение проблем развития системы образования Таджикистана требуют использования современных исследовательских подходов при анализе институциональной динамики. При изучении институциональных изменений следует учитывать, что

институциональная структура обладает свойством инерции, а это означает, что большинство институциональных инноваций (обычно имеющих постоянный эффект и уменьшающийся масштаб) отвергаются в процессе эволюции экономической или социальной системы.

Сегодня институциональная система управления образованием в республике состоит из разных уровней, структурная взаимосвязь между которыми сохраняется, однако низкое качество деятельности учреждений в рамках их функциональных ролей и задач привело к возникновению серьезных препятствий на пути формирования эффективной среды воспроизводства человеческого капитала. Ныне в системе образования укоренились такие явления, как переписывание, бюрократия, административная коррупция, хищения бюджетных средств и тому подобное, что практически исключило связь различных структур целостной системы. Например, структуры, которые были созданы для контроля в сфере образования и обеспечения высокого качества образования в образовательных учреждениях, не смогли в полной мере выполнить свои функциональные задачи и обеспечить существенный толчок в этом направлении.

В последние годы нехватка кадров, низкий уровень материального обеспечения, износ оборудования и неэффективное использование коммуникационных и информационных технологий существенным образом снизили качество образования. Помимо этого, низкий уровень оплаты труда в образовательных учреждениях приводит к снижению кадрового потенциала системы образования, что затрудняет подготовку кадров с инновационными способностями. Беспрецедентное расширение процесса «утечки мозгов» и отсутствие конкретной программы по сокращению этого процесса, ориентированной на разработку и реализацию стратегии институциональных изменений, способна обеспечить мотивацию сохранения кадров, остается одной из главных проблем кадрового обеспечения сферы образования.

Кроме того, недостаточная развитость теоретического, методологического, содержательного, процессуального, технологического аспектов управления этим процессом ограничивает развитие инновационных процессов в системе высшего образования.



Рис 2. Институциональный механизм формирования и развития человеческого капитала (разработано автором)

В последние годы акцент сместился с качества на количество. Общее количество университетов в стране увеличилось с 13 в 1991 г. до 41 в 2022 г., количество студентов за этот период увеличилось с 69,3 тыс. до 257,8 тыс. (см. табл. 1).

Таблица 1.
Динамика количество вузов и численности студентов 1991/92 то 2020/21*

Показатели	1991/92	2001/02	2001/02 к 1991/92, %	20012/13	2012/13 к 2008/09, %	20017/18	2017/18 к 2012/13, %	20017/18 к 1991/92, %	2021/22	2021/22 к 1991/92, %	2021/22 к 2012/13, %
Количество высших учебных заведений	13	31	238,5	33	100	36	109,1	276,9	41	315,3	124,2
Численность студентов (тыс. чел.)	69,3	84,4	121,7	156,3	101,3	157,8	100,1	225,5	239,1	345,0	220,7
Вт.ч., женщин	23,3	20,6	88,4	45,3	104,1	45,8	101,1	196,5	208,3	893,9	459,8
Относительный вес женщин, %	34	24	70,6	29,0	103,5	29	100	85,2	92,6	272,4	319,3

*Расчитано автором: Статистический ежегодник // Статистический сборник. – Душанбе: АПРТ, 2022.

Кроме того, количество выпускников высших учебных заведений также увеличивается из года в год, независимо от увеличения общей численности населения страны (табл.2). Эту ситуацию можно было бы назвать положительной тенденцией, если бы наблюдалось повышения качества подготовки кадров.

Таблица 2
Динамика приема и выпуска в высшие учебные заведения Таджикистана*

Годы	Численность населения (тыс. чел.)	Поступило из общей численности населения (в %)	Выпущено из общей численности населения (в %)
1990	5243,9	0,25	0,18
1995	5633,8	0,34	0,18
2000	6126,7	0,26	0,22
2005	6780,4	0,49	0,22
2010	7529,6	0,38	0,37
2015	8551,2	0,45	0,34
2016	8742,8	0,49	0,38
2017	8931,2	0,52	0,43

2018	9126,6	0,56	0,49
2019	9313,8	0,65	0,46
2020	9716,8	0,64	0,44
2021	9886,8	0,52	0,54

*Расчитано автором: Статистический ежегодник // Статистический сборник. – Душанбе: АПРТ, 2022.

Однако опыт показывает, что качество подготовки кадров в вузах страны снижается. Такая ситуация вызывает обесценению высшего образования в обществе. Например, в таких развитых странах, как Италия, Канада, Дания и др. удельный вес численности населения, имеющих высшее образования в структуре общей численности населения, меньше чем в Таджикистане. То же самое можно сказать и о беспрецедентном росте числа кандидатов и докторов наук.

С другой стороны, число студентов на одного преподавателя постоянно увеличивается по тем специальностям, которые обычно пользуются большим спросом (медицина, право, экономика). Безусловно, все это отрицательно сказывается на качестве образования (табл. 3).

Таблица 3.

Динамика численности студентов высших профессиональных учебных заведений на одного преподавателя

Показатель	2003/2004	2004/2005	2004/2005 к 2003/2004, %	2020/2021	20120/2021 к 2019/2021%	2020/2021 к 1991/92, %	2021/2022	2021/2022 к 2003/904, %
Численность студентов (тыс. чел.)	107,6	118,4	110	156,2	101,2	157,8	239,1	222,2
Преподаватели	8,3	8,8	106,0	9,3	96,8	9,1	9,8	118,1
Численность студентов на одного преподавателя	13	14	107,6	17	106,2	17	15	115,4

Расчитано автором: Статистический ежегодник // Статистический сборник. – Душанбе: АПРТ, 2022.

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

В работе констатируется двоякое влияние процессов внешней трудовой миграции населения на формирование и развитие национального человеческого

капитала. С одной стороны, трудовая миграция выступает фактором снижения напряженности на внутреннем рынке труда. Однако, нарастающий процесс «утечки мозгов» постепенно парализует основы системы кадрового обеспечения приоритетных направлений национальной экономики. В последние годы в среднем ежедневно от 350 до 400 граждан Таджикистана становятся гражданами других государств, в основном Российской Федерации. Такая ситуация напоминает своеобразную «институциональную ловушку», возникшую в результате невнимания к институциональной среде воспроизводства и развития человеческого капитала.

В трудовой миграции в основном преобладают молодые люди в возрасте от 15 до 29 лет, которые составляют около 53% всех мигрантов. Люди среднего возраста (30-49 лет) составляют 44,4% от общего числа трудовых мигрантов. Средний возраст трудовых мигрантов в 2022 году составил 30,6%. Согласно анализу, почти каждый третий трудовой мигрант (51,5%) имеет профессиональное образование. Среди них 17,9% имеют высшее образование, 12,5% — среднее специальное. Более 57% имеют среднее образование. К числу негативных социально-экономических последствий трудовой миграции можно отнести:

- потери рабочей силы страной, возросшая зависимость от потребностей в рабочей силе, восстановление финансирования капитала с присвоения производственных ресурсов на потребление; рост инфляции и так далее.

- проявление дисбаланса между мужчинами и женщинами в таджикском обществе.

- люди в подавляющем большинстве теряют прежнюю специализацию и приобретают новые профессии. При этом зачастую люди с высшим образованием начинают выполнять работы, не требующие специального образования.

- иммигранты не пользуются системой социальной защиты страны трудоустройства, включая систему медицинского страхования. Год от года увеличивается число смертей не от чрезвычайных ситуаций, а от болезней органов дыхания, сердечно-сосудистой системы, туберкулеза, венерических заболеваний и т.д.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что для Таджикистана жизненно важно новое понимание методологических положений теории миграции. Государственная политика внешней трудовой миграции должна учитывать, что в перспективе, в связи с созданием новых промышленных предприятий, возрождением ряда промышленных предприятий на новой технико-технологической базе, ростом инвестиционной активности, национальной спрос экономики на трудовые ресурсы увеличится. В целом можно сказать, что любые решения в сфере внешней трудовой миграции на всех уровнях государственной иерархии должны приниматься в интересах создания основы для защиты и приумножения человеческого капитала Республики Таджикистан. В этом контексте очень важна роль внутреннего рынка труда, ориентированного на

активизацию предприятий страны с целью привлечения и удержания специалистов.

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

В диссертации проведен институциональный анализ развития человеческого капитала на промышленных предприятиях страны. Учитывая многочисленные модели развития человеческих ресурсов, мы выбрали трехуровневую модель (структура, поведение и фундамент) в качестве исходной основы для моделирования данного исследования. Три группы факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов - это три независимые переменные, которые влияют на переменные развития человеческих ресурсов (образование, воспитание и конкурентоспособность) как три зависимые переменные среды организации и институтов, регулирующих социально-трудовые отношения.

Статистическую выборку исследования составили менеджеры и специалисты общей численностью 60 человек. Коэффициент надежности опросника рассчитан с использованием метода Альфа-Кронбаха и составляет 0,84%, что свидетельствует о достоверности опроса. Исходя из того, что работаем с выборками от двух самостоятельных слоев (менеджеров и экспертов), проблема приобретает дедуктивный характер, а суждения – форму статистических гипотез. Учитывая, что переменная опроса считается одной, единственной, самым оптимальным тестом для проверки вопросов была признана критерия Хи-квадрат, поэтому все опросы были проверены с помощью данного теста. Результаты этих тестов на базе структурных, поведенческих и фундаментальных параметров представлены нами табл. 4.

Таблица 4

Сумма результатов теста Х2 и коэффициента соответствия показателей в структурном, поведенческом и фундаментальном параметрах

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

	Использование чувства значимости в организации	21,2	50%	41
	Ориентированная на знание коробка обучения	19,467	48%	33
Фундаментальная (окружающая среда)	Законодательная поддержка системы обучения	71,167	73%	52
	Поддержка творческой культуры	57	69%	56
	Пропаганда креативных идей и теорий	50,667	67%	66
	Культура поддержки командной работы	43,5	64%	63
	Акцент организации на использование веселой атмосферы	43,167	64%	77
	Расцвет альтруистической культуры в организации	42,167	64%	61
	Уважение к праву выбора у сотрудников	41,73	97%	72
	Свободный обмен информации	37,833	62%	65
	Акцент на возвышенность общественных ценностей	35,3	60%	60
	Акцент на доверительные отношения	34,5	73%	79
	Поддержка научного обучения	34,4	58%	58
	Поддержка новаторства	31,467	57%	57
	Поддержка компетентности	29,676	55%	62
	Культура поддержки учащегося	27,067	54%	55
	Соответствующая культура выражения мнения	56,167	53%	67
	Культура опирающая на действия	25,667	53%	64
	Использование возможностей страны для воспитания персонала	24,667	53%	73
	Использование возможностей других институтов для конкурентоспособности	24,4	52%	67
	Установление связей между рабочей средой и семьи	24,3	52%	75
	Акцент администрации на профессионализм персонала	18,53	47%	78
Примечание: I - исходная переменная; II - показатели; III - X ² ; IV - коэффициенты соответствия; V – рейтинг.				

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

Как видно из результатов анализа данных в поведенческом параметре, факторы акцент на рабочий настрой, акцент на человеческие навыки и использование непрерывного обучения имеют наибольший бонус, а наименьшие бонусы приходятся на защиту от рисков и ориентированное на знание обучение. Поскольку наблюдаемый Хи-квадрат составляет $X^2_{20}=208,26$ со степенью свободы $D=4$, а это больше, чем Хи-квадрат графика - $X^2_C=2,54$, поэтому можно заключить, что тест Хи-квадрат на уровне Алфы 1% считается значимым. Учитывая значение статистики X^2 (17,94), а также уровень значимости (0,023) можно заключить, что тест считается значимым, и между среднее тройственных компонентов существует значимое различие. Поэтому можно их сгруппировать с помощью теста Фридмана. Полученные результаты представлены в табл. 5.

Таблица 5

Группировка институциональных параметров
развития человеческого капитала

Группирование параметров		
ПАРАМЕТРЫ	СРЕДНЕЕ ЗНАЧЕНИЕ	РЕЙТИНГ
Структура	4,38	1
Окружающая среда (фундамент)	4,08	2
Поведение	3,36	3

Полученные результаты говорят о том, что согласно ответам респондентов, структурный параметр со среднего значения 4,38 занимает первое место, за ним следует параметр окружающей среды (4,08), третье место занимает поведенческий параметр. Поскольку значение Sig для переменных образования, воспитания и конкурентоспособности считается низким, гипотеза H_0 отвергается по всем трем параметрам. При этом каждый из трех параметров: структурный, поведенческий и фундаментальный находятся в институциональном взаимодействии друг с другом.

Полученные результаты свидетельствуют о следующем:

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

- поведенческие параметры являются одним из влияющих факторов развития человеческих ресурсов. Необходимо принять меры по созданию тренингов, связанных с техническими, человеческими и когнитивными

навыками, а также использования социальных процессов (переподготовка сотрудников, тренеров, ознакомление новых сотрудников и тренеров с ценностями организации).

- окружающая среда является одним из факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов при институциональном подходе. В этом направлении необходимо разработать доктрину, программы, инструкции с учетом институционального подхода и организации системы образования и обучения, основанной на креативности и критическом мышлении, с целью реализации новой инженерии организационной культуры.

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

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

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

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

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

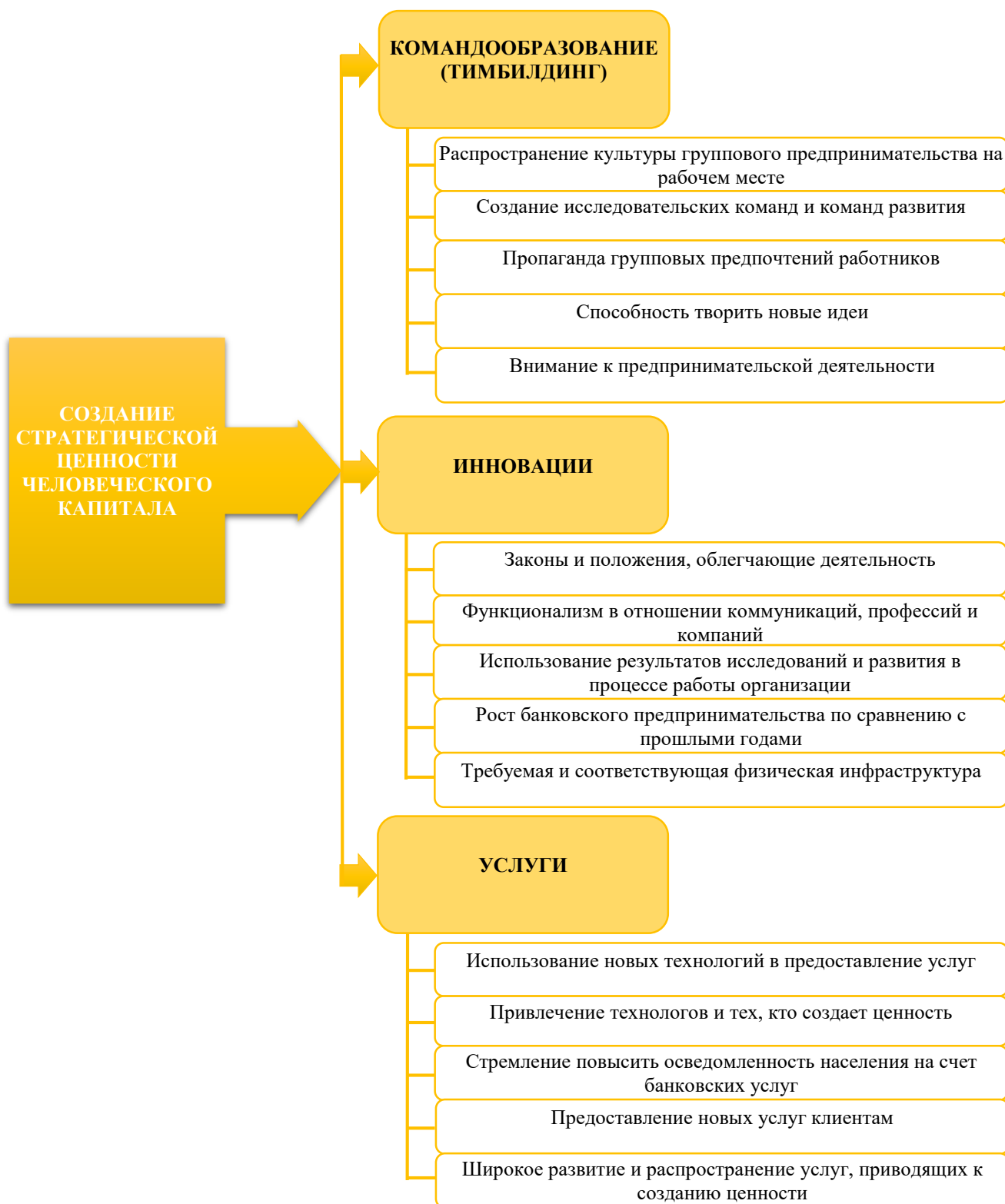


Рис. 3. Операционная модель создания стратегической ценности человеческого капитала (разработано автором)

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

работе; 2 – целеустремленность; 3 – доминирование в окружении; 2 – карьерный рост.

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

Для демонстрации нормальности или ненормальности распределения переменных был использован тест Колмогорова-Смирнова (К-С). Анализ показал, что все рассматриваемые переменные находятся в норме. Прежде чем приступить к тестированию структурной модели, была подготовлена корреляционная матрица переменных для анализа взаимосвязи между переменными. С учетом этого самая большая величина значимости приходится на влияние стратегического создания стоимости человеческого капитала на автономность или самостоятельность в работе (0,92), которая является значимой на уровне 0,05. Также в табл. 6 приведены коэффициенты прямого воздействия, t-статистика и уровень значимости по каждой траектории.

Таблица 6

Расчет коэффициентов прямого воздействия

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

Примечание: I - переменная; II - воздействие; III - переменная; IV - t-статистика; V - коэффициент траектории; VI - уровень значимости/

С учетом коэффициента траектории можно утверждать, что положительные организационные связи на уровне 0,60 влияют на производительность человеческого потенциала работников промышленных предприятий. Иными словами, с увеличением положительных организационных

отношений на одну единицу, производительность человеческого потенциала работников этих организаций увеличится на 0,60 пунктов. Также, учитывая рассчитанные выше коэффициенты можно сказать, что профессиональное самовосприятие этих работников влияет на указанный показатель на уровне 0,31; самостоятельность или автономия работников на 0,43; профессиональная целеустремленность – 0,65; доминирование – 0,27; а карьерный рост – 0,40.

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

Таким образом, в результате проверки предложенных гипотез было установлено, что все основные и второстепенные гипотезы подтвердились, а также установлено, что компонент профессионального благополучия увеличивает влияние установления стратегической ценности человеческого капитала на производительность труда в пределах 12,0%. Следует сказать, что на производительность человеческого капитала могут влиять многие факторы. С другой стороны, исходя из того, что сотрудники исследуемых организаций обеспокоены высокими ежедневными затратами на удовлетворение своих потребностей, профессиональное благополучие может стать фактором, способствующим реализации личных потребностей сотрудника и заставить его вкладывать все свои силы на повышение производительности труда, а это, в свою очередь, положительно влияет на производительность труда на промышленных предприятиях. Роль профессионального благополучия выражается в следующих компонентах: позитивные организационные отношения, профессиональное самовосприятие, самостоятельность или автономия сотрудников, профессиональная цель, экологическое превосходство и карьерный рост. Таким образом, по мнению автора, рост стоимости человеческого капитала обеспечивает привлечение и удержание трудовых ресурсов на отечественных предприятиях и обуславливает сокращение процесса «утечки мозгов».

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

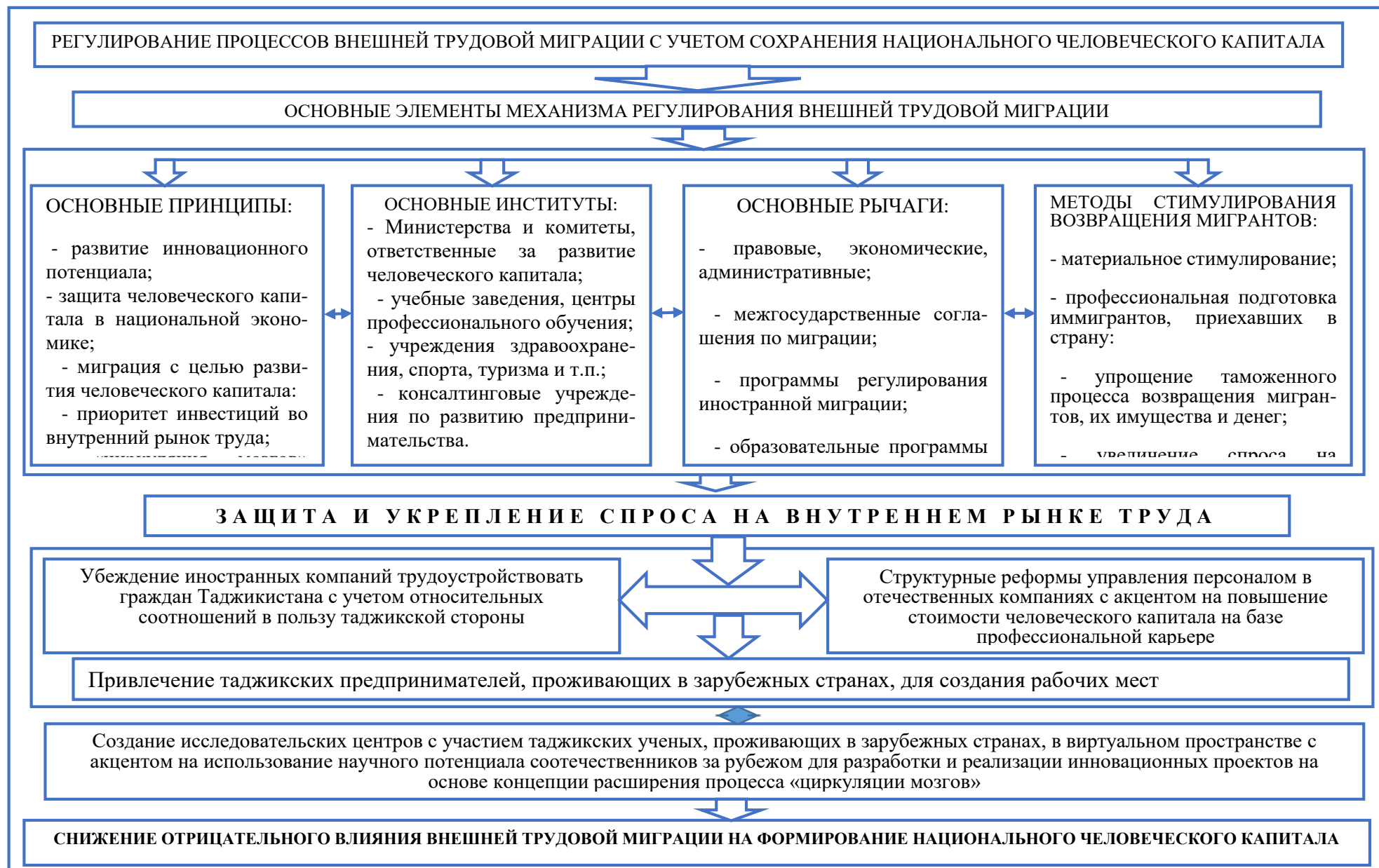


Рис. 4. Механизм снижения «утечки мозгов» (разработано автором)

Роль государства в этом процессе заключается в защите, регулировании и контроле процессов формирования и развития человеческого капитала в соответствии с национальными интересами страны. Именно государство должно объединить все ресурсы формального и неформального характера ради достижения стратегических целей общества.

В диссертации отмечается, что одной из важнейших задач образовательного комплекса, как основной институциональной структуры развития человеческого капитала, является повышение эффективности интеграции науки, производства и рынка труда, а также развитие международного сотрудничества в сфере образования. Основными формами международного научно-технического сотрудничества являются реализация совместных научных и образовательных программ, прямые инвестиции в развитие образовательного сектора, трансфер технологий, лицензирование и патенты, движение интеллектуального капитала между странами, экспорт и импорт образовательных услуг, создание совместных университетов, а также франшизы образовательного характера. Из перечисленных форм международного сотрудничества институциональные структуры активно используют совместные международные программы и трансфер производственных и образовательных технологий. Эффективность совместных международных научно-технических и образовательных программ заключается в том, что они позволяют: получить дополнительные средства для финансирования научно-исследовательской и образовательной деятельности; доступ к новым исследовательским, образовательным и управленческим технологиям, информационным ресурсам; обеспечить улучшение материально-технической базы отечественных вузов; вовлечение таджикских преподавателей и исследователей в международные сети научного общения официального и неофициального характера (поездки на конференции и стажировки, дружеские связи, обмен преподавателями и исследователями и т.д.); формирование элементов современного сетевого общества; регулирование миграции интеллектуального капитала (утечки мозгов); изучение практического опыта зарубежных университетов в направлении адаптации к радикально изменившейся экономической, технологической и культурной среде и т.п.

Таким образом, совершенствование механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики – это процесс реализации эффективных мер с использованием различных инструментов институциональной школы управления экономическими и социальными потоками, основой которого является обеспечение системного подхода к воспроизводству и эффективному использованию национального человеческого капитала. Эффективная реализация предложенных методов и механизмов в целом создает новую институциональную среду для воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала, которая будет эффективно способствовать достижению стратегических целей развития национальной экономики в долгосрочной перспективе.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

А) Основные научные результаты диссертации

1. Новый этап экономического развития Таджикистана во многом связан с развитием и эффективным использованием человеческого капитала. В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года развитие человеческого капитала считается основным фактором устойчивого развития, эффективность которого должна определять своевременность и результативность реализации стратегических целей развития. Республика Таджикистан. В современных условиях экономического развития важно понимать главную роль человеческого капитала. Причина этой роли в том, что возможности использования всех ресурсов не безграничны [5-А; 7-А].

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

3. Эффективное взаимодействие основных институтов развития человеческого капитала выступает не только залогом обеспечения качественного формирования и развития человеческого капитала, но и ключевым условием его сохранения для национальной экономики. В этой связи, формирование эффективной институциональной среды развития человеческого капитала представляет собой органическую взаимосвязь различных институтов, призванных обеспечить взаимодействия системы образования, рынка труда, здравоохранения и др. институтов воспроизводства человеческого капитала [1-А; 2-А; 8-А; 10-А].

4. В научных исследованиях сравнительно мало внимания уделяется институциональным аспектам, особенно механизмам взаимодействия институциональной среды и человеческого капитала в условиях трансформации экономических отношений и форм управления. Неоинституциональная школа имеет возможность объяснить механизм институциональной динамики и создать теоретические структуры взаимодействия институциональной среды и человеческого капитала. С этой точки зрения институциональная теория представляется продуктивной для исследовательских целей, позволяющей адаптировать конечные цели механизма воспроизводства и развития человеческого капитала к стратегическим целям развития национальной экономики [5-А; 2-А].

6. В институциональной школе обсуждаются различные случаи конфликта между институтами, одним из важнейших из которых является теория «институциональных ловушек». Обычно имеется в виду ситуация, когда развитие определенных процессов замедляется из-за отхода некоторых институтов от своих целей или фактически вызывает состояние молчания. В

зависимости от институциональной среды воспроизводства и развития человеческого капитала также возможны различные случаи «институциональной ловушки», последствия которой могут привести к бегству человеческого капитала в виде расширения процесса «утечки мозгов». в особо крупных размерах [1-А; 2-А].

Б) Рекомендации по практическому использованию результатов

7. Важнейшим условием повышение эффективности образовательной системы в Республике Таджикистан выступает реализация стратегии институциональных изменений, направленных на обеспечение высокого качества образования с учетом потребностей внутреннего рынка. Для этого необходимо переход от приоритетности количественных показателей на показатели качества образования, учитывающие потребности национальной экономики на квалифицированных кадров в условиях формирования инновационной экономики.

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

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

10. Важным фактором создания стоимости человеческого капитала является его инновационный потенциал. Методика тестирования различных факторов на ценность человеческого капитала показывает, что большее влияние на развитие интеллектуального капитала сотрудников оказывают такие факторы, как способность построить команду, навыки, связанные с проведением исследований, профессиональное и сервисное развитие. Использование результатов данной модели позволяет отечественным предприятиям предотвратить явление «утечки мозгов» за счет повышения уровня создания стоимости человеческого капитала компании и обеспечить соответствующие стимулы для привлечения специалистов.

11. Должны быть пересмотрены критерии оценки способностей человека, признания положения и статуса личности, воздаяния, избрания на должностные обязанности и ответственность, присвоения государственных званий и знаков

различия и т.п. В настоящее время несовместимость этих стандартов с реальностью стала одним из важнейших препятствий на пути развития человеческого капитала. Данная ситуация представляет собой «институциональную ловушку», серьезно тормозящую эффективный процесс воспроизводства и развития человеческого капитала.

12. Сохранение воспроизведенного человеческого капитала в национальной экономике невозможно без учета институциональных мер, направленных на снижение оттока кадров. В этом направлении предлагается привлечение таджикских предпринимателей, проживающих в зарубежных странах, для создания рабочих мест, создание исследовательских центров с участием таджикских ученых, проживающих в зарубежных странах в виртуальном пространстве с акцентом на использование научного потенциала соотечественников за рубежом для разработки и реализации инновационных проектов на основе концепции расширения процесса «циркуляции мозгов», убеждение иностранных компаний, функционирующих на территориях республики Таджикистан трудоустроить граждан Таджикистана с учетом относительных соотношений в пользу таджикской стороны и др.

ПЕРЕЧЕНЬ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕННОЙ СТЕПЕНИ

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

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

[2-А]. Международное сотрудничество в сфере образования и науки и проблемы развития национального человеческого капитала//Ходиев Д.А., Одинаев А.М./Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «СИНО», 2018. - № 6. Ч.1. – С. 15-24.

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

[4-А]. Таҳлили омилҳои сохторӣ, рафторӣ ва ниҳодии ба рушди сармояи инсонӣ таъсиррасон/Одинаев А.М.//Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. -Душанбе, 2023. - № 4/1(49). – С.197-205.

Б) Статьи в других журналах и сборниках материалов конференции:

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

[6-А]. Развитие человеческого капитала на основе совершенствования взаимодействия государства и образовательной системы/Одинаев

А.М.//Проблемы развития менеджмента и маркетинга в условиях цифровой экономики/Материалы республиканской научно-практической конференции (Душанбе, 22 ноября). – Душанбе, 2022. – С.211-217.

[7-А]. Нақши муҳочирати меҳнатӣ дар ташаккули сармояи инсонӣ/Одинаев А.М.//Саноаткунони иқтисоди миллӣ: ҳолати кунунӣ, муаммоҳо ва дурнамои рушд/ Маводи конференсияи байналмилалӣ илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 2 майи соли 2023). - Душанбе, Матбааи ДМТ, 2023. - С.470-477.

[8-А]. Тамоюли рушди таҳсилоти олии касбӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва мушкилоти такрористеҳсоли сармояи инсонӣ/Одинаев А.М.// Бехатарии иқтисоди миллӣ: имкониятҳои рушд ва масоили иқтисоди рақамӣ/ Маводи конференсияи ҷумҳуриявӣ илмӣ-амалӣ (ш. Душанбе, 31 - уми октябри соли 2023). - Душанбе, Матбааи ДМТ, 2023 - С.375-379.

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

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

АННОТАЦИЯ

ба диссертатсияи Одинаев Аслам Мадғиёевич дар мавзуи “Такмили механизми рушди сармояи инсонӣ дар шароити ташаккулёбии иқтисодиёти инноватсионӣ”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

АННОТАЦИЯ

на диссертацию Одинаева Аслама Мадгигёвича на тему «Совершенствование механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики»

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

Цель диссертации – обоснование теоретических аспектов совершенствования механизма развития человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики и разработать практические рекомендации по обеспечению воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала в национальной экономике Республики Таджикистан.

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

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

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

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

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

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

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

ANNOTATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ба чопаш 19.12.2023 имзо шуд.
Андозаи 60x84 1/16. Қоғози офсетӣ.
Адади нашр 100 нусха. 3,0 ҷузъи чопӣ.

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