



O‘ZBEKISTON SUG‘URTA BOZORI

VOL. 3 /ISS:3 (2026)

INSURANCE MARKET OF UZBEKISTAN

СТРАХОВОЙ РЫНОК УЗБЕКИСТАНА

INSURANCE



№	MUNDARIJA	Page
1.	TOVARLAR AUDITI NATIJALARINI AUDITORLIK HISOBOTIDA AKS ETTIRISH TARTIBI <i>Ibragimov Mansur Mardonovich, Qurbonov Muhammadali Bahodirovich</i>	4
2.	O'ZBEKISTONDA XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA BUXGALTERIYA HISOBINI TASHKIL ETISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Shirinova Obida Toshpulatovna</i>	8
3.	ORGANIZATION OF AN AUDIT OF THE MOVEMENT OF FIXED ASSETS BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS REQUIREMENTS <i>Ibragimov Mansur Mardonovich, Orzumurodova Farangiz Damirovna</i>	12
4.	QURILISH TASHKILOTLARIDA BUXGALTERIYA HISOBI VA AUDITINI TAKOMILLASHTIRISHNING ZAMONAVIY YO'NALISHLARI <i>Po'latov Xudoyberdi Uktamovich, Qo'chqorov Muslimbek Bobojon o'g'li</i>	16
5.	SAVDO KORXONALARIDA TOVAR OPERATSIYALARI AUDITINING TASHKILIY TA'MINOTI <i>Ibragimov Mansur Mardonovich, Tursunboyev Sarvar Shuxrat o'g'li</i>	19
6.	SAVDO KORXONALARIDA BUXGALTERIYA HISOBINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Po'latov Xudoyberdi Uktamovich</i>	24
7.	TURIZM KORXONALARIDA HISOB SIYOSATINI SHAKLLANTIRISH <i>Ibragimov Mansur Mardonovich</i>	27
8.	KORXONALARDA MEHNAT HAQI HISOBI VA NAZORATINING INNOVATSION MEXANIZMLARI <i>Xudaynazarova Dilnoza Gafurovna, Davronov Miraziz Baxtiyor o'g'li</i>	30
9.	XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA ASOSIY VOSITALAR HISOBINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Bahodirova Madinabonu Ixtiyor qizi</i>	33
10.	MEHNAT HAQI HISOBI VA AUDITINING ZAMONAVIY METODOLOGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Xudaynazarova Dilnoza Gafurovna, Yusupov Shavkar Xushvaqt o'g'li</i>	37
11.	KORXONALARDA MEHNAT HAQI HISOBI VA AUDITINI XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA RIVOJLANTIRISH <i>Xudaynazarova Dilnoza Gafurovna, Akmalov Ilg'or Nazirovich</i>	41
12.	XIZMAT KO'RSATUVCHI KORXONALARDA XARAJATLAR HISOBI VA KALKULYATSIYASINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Po'latov Xudoyberdi Uktamovich, Toshbekov Firdavs Abdurauf o'g'li</i>	44
13.	XALQARO STANDARTLAR ASOSIDA TOVAR-MODDIY ZAHIRALAR HISOBINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Bahodirova Madinabonu Ixtiyor qizi</i>	47
14.	ASOSIY VOSITALARNI HISOB OBYEKTI SIFATIDA TASNIFLASH VA BAHOLASHNI MHXS ASOSIDA TAKOMILLASHTIRISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Shakarov Shahzod Sobir o'g'li</i>	52
15.	XO'JALIK YURITUVCHI SUBYEKTLARNING KREDIT VA QARZ MABLAG'LARIDAN FOYDALANISH HISOBINI VA TAHLILINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Mahmudova Go'zal Samadjon qizi</i>	56
16.	IQTISODIY O'SISH BARQARORLIGINI TA'MINLOVCHI OMILLAR. (QASHQADARYO VILOYATI MISOLIDA) <i>Xolbekov Shoxsuvor Ochilovich</i>	61
17.	ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ВТОРИЧНЫХ РЕСУРСОВ КАК ОСНОВА РЕСУРСОСБЕРЕГАЮЩЕЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ <i>Ким Татьяна Валерьевна</i>	65
18.	ОПЫТ ЮЖНОЙ КОРЕИ ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ КОРЕЙСКОГО ФОНДА КРЕДИТНЫХ ГАРАНТИЙ <i>Рахманов Бекзод Ибрагимович</i>	70

19	TRANSPORT SUG'URTASINI RIVOJLANTIRISH MEXANIZMINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Rustamov Sherzod Raxmataliyevich</i>	74
20	RIVOJLANGAN MAMLAKATLAR SUG'URTA SEKTORIDA BIZNES JARAYONLARINI BOSHQARISH MEXANIZMLARI VA ULARNI MILLIY SUG'URTA TIZIMIGA TATBIQ ETISH IMKONIYATLARI <i>Yakubova Nargiz Tursunbayevna</i>	76
21	НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СТРАХОВАНИЯ В СТРАХОВОЙ ПРАКТИКЕ УЗБЕКИСТАНА <i>Закирходжаева Ширин Акмаловна</i>	80
22	THE PLACE AND IMPORTANCE OF THE LOGISTICS INDUSTRY IN THE NATIONAL ECONOMY <i>Matiyazova Sanobar Rajabbayovna</i>	84
23	O'ZBEKISTONDA ISLOMIY BANKLAR INVESTITSIYA FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH MUOMMOLARI <i>Mirzasalimova Ozoda To'liq qizi</i>	88
24	O'ZBEKISTONDA SUG'URTA FAOLIYATINI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI <i>Baratova Dinora Alisherovna</i>	90
25	IQTISODIY XAVFSIZLIKNI TA'MINLASHDA XIZMAT KO'RSATISH JARAYONLARINI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI <i>Ilhom Safarboyevich Shukurov</i>	92
26	GLOBALASHUV SHAROITIDA TEXNOLOGIK PIVOJLANISH QONUNIYATLARI <i>Mamatova Fotima Abdusalomovna</i>	96
27	NOMODDIY AKTIVLARNI HISOB OBYEKTI SIFATIDAGI TASNIFI VA TAVSIFINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Shirinov Uchqun Abduxalilovich, Abdug'ofurov Og'abek Tolib o'g'li</i>	99
28	MINTAQADA TURIZM INFRATUZILMASINI RIVOJLANTIRISHNING NAZARIY ASOSLARI <i>Muxiddinov Tal'at Shaydullo o'g'li</i>	103
29	MAMLAKATIMIZDA JORIY ETILAYOTGAN "XAVFSIZ SHAHAR" LOYIHASINING ASOSIY VAZIFALARI TAHLILI <i>Iminov Akbarjon Odiljon o'g'li</i>	106
30	O'ZBEKISTONDA PENSIYA SUG'URTASINI SHAKLLANTIRISH VA RIVOJLANTIRISHDA XORIJIY MAMLAKATLAR TAJRIBALARIDAN FOYDALANISH YO'LLARI <i>Yoldoshova Aziza Muzaffar qizi</i>	110
31	SUG'URTA XIZMATLARINI KO'RSATUVCHI SUBYEKTLARDA DAROMADLAR AUDITINI TASHKIL ETISH VA TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI <i>Urozo Komil Bahromovich, Sharifov Davlatjon Nosirovich</i>	113
32	SUG'URTA TASHKILOTLARI MOLIYAVIY BARQARORLIGINING IQTISODIY MOHIYATI VA OMILLARI <i>Xolbayev Azamat Yuldashovich</i>	117
33	SUG'URTA XIZMATLARINI KO'RSATUVCHI SUBYEKTLARDA DAROMADLAR HISOBI VA AUDITINING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Urozo Komil Bahromovich</i>	122
34	ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БАЗЫ И ИНТЕРНЕТ РЕСУРСОВ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ТЕМАТИКИ «СТАТИСТИКА ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ» <i>Сиддиков Алишер Журакулович, Зокирова Муниса Жамолiddин кизи</i>	125
35	TA'LIM SIFATINING MEHNAT BOZORIDAGI BANDLIK DARAJASIGA TA'SIRI <i>Hamroyeva Dilso'z Yahoyevna, Ro'ziyeva Shaxruza Sherali qizi</i>	131
36	XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARINI RIVOJLANTIRISHDA MARKETING NAZARIYASINI SHAKLLANISHI <i>Isakova Naima Ikromjonovna</i>	134

37	O'ZBEKISTONDA BARQAROR RIVOJLANISH STRATEGIYASI ASOSIDA MINTAQAVIY SANOATLASHUVNI AMALGA OSHIRISH XUSUSIYATLARI <i>Qosimova Hilola Jamshedovna</i>	138
38	RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INSURTECH TEXNOLOGIYALARINING SUG'URTA BOZORI RAQOBATBARDOSHLIGIGA TA'SIRI <i>Xakimzoda Maftuna, Yusuf qizi</i>	143
39	O'ZBEKISTONDA TURIZM MARKETINGI VA RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISH <i>Ikramova Nasiba Axmadovna</i>	146
40	LOGISTIKA TIZIMLARIDA RISKLARNI BOSHQARISH VA SUG'URTA MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH <i>Abdaturapova Dildora Farxodjon qizi</i>	149
41	SUG'URTA BOZORINING IQTISODIY-STATISTIK TAHLILI VA RIVOJLANTIRISH YO'LLARI <i>Djumaniyazov Shavkat Raximovich</i>	151
42	O'ZBEKISTON SHAROITIDA OZIQ-OVQAT XAVFSIZLIGINI TA'MINLASHDA BOJXONA MA'MURIYATCHILIGINING INSTITUTSIONAL MEXANIZMI VA TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI <i>Matkarimova Iroda Muxtorovna</i>	155
43	YANGI O'ZBEKISTON TARAQQIYOT STRATEGIYASIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHNING IQTISODIY AHAMIYATI VA USTUVOR YO'NALISHLARI <i>Yoqubova Fotimaxon Baxromjonovna</i>	159
44	O'ZBEKISTON MOLIYA BOZORIDA ISLOM BANK XIZMATLARINI YO'LGA QO'YISHNING DOLZARBLIGI VA IKKILIK BANK TIZIMI <i>Sohibnazarov Abdurashid Abduvohidovich</i>	162
45	O'ZBEKISTONDA KIBERJINOYAT RISKLARINI STRATEGIK BOSHQARISHNI HUQUQIY ASOSLARI TAHLILI <i>Xasanov Umidjon Yusupovich</i>	167
46	CLOUD-BASED MANAGEMENT SYSTEMS AND THEIR IMPACT ON UNIVERSITY GOVERNANCE: A PROPOSED PLS-SEM FRAMEWORK FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN UZBEKISTAN <i>Olimjonov Abbasjon Olimjonovich</i>	170
47	ПРОГНОЗНО-ПЛАНОВАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА <i>Холбаева Сабина Рустамовна</i>	173
48	TURIZM IQTISODIYOTIDA INNOVATSION TEXNOLOGIYALARNING ROLI <i>Jalolov Otabek Oybek o'g'li</i>	177
49	MAHALLA TIZIMIDA MADANIY LOYIHALARNI BOSHQARISHNING INTEGRATSIYALASHGAN IJTIMOY-IQTISODIY MODELI: JAMOATCHILIK ISHTIROKI, RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA INSTITUTSIONAL ISHONCH YONDASHUVI <i>Umarova Roxilaxon Xaliljon qizi</i>	181
50	KICHIK BIZNES VA TADBIRKORLIK RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHDA «YASHIL IQTISODIYOT TAMOYILLARIDAN FOYDALANISHNING NAZARIY TALQINI <i>Aripov Oybek Abdullayevich</i>	185

“O‘ZBEKISTON SUG‘URTA BOZORI” JURNALI TAHRIR KENGASHI A‘ZOLARI

1. Teshabayev To‘lqin Zakirovich (Kengash raisi. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti rektori, i.f.d. prof.).
2. Fayziyev Orifjon Olimovich (Kengash raisi o‘rinbosari, Istiqbolli loyihalar milliy agentligi direktor o‘rinbosari).
3. Azimov Rustam Sadikovich (O‘zbekinvest eksport-import sug‘urta kompaniyasi AJ Bosh direktori, i.f.d. prof.).
4. Mehmonov Sultonali Umaraliyevich (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, i.f.d., prof.).
5. Abduraxmonova Gulnora Qalandarovna (Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, i.f.d. prof.).
6. Xudoyqulov Sadirdin Karimovich (TDIU huzuridagi “O‘zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari” ilmiy tadqiqot markazi direktori).
7. Xalilov Oybek Nasirovich (O‘zbekiston sug‘urta bozori professional ishtirokchilari Uyushmasi Kengash raisi).
8. Qo‘ldoshev Qamariddin Mansurovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida professori, i.f.d., Bosh muharrir).
9. Zaynalov Jahongir Rasulovich (Samarqand iqtisodiyot va servis instituti “Moliya” kafedrasida mudiri, i.f.d. prof.).
10. Shennayev Xo‘jayor Musurmanovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida mudiri, DSc, prof.).
11. Boyev Habibullo Ismoilovich (TDIU “Soliq va soliqqa tortish” kafedrasida professori, i.f.d.).
12. Nurullayev Abdulaziz Sirojiddinovich (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida dotsenti, i.f.d.).
13. Merident Randles (FSA, MAAA. Prinsipal & Consulting Actuary. Senior Consultant, UNDP-Milliman Global Actuarial Initiative).
14. Ong Xie (FIA, FSAS. Program Manager, UNDP-Milliman Global Actuarial Initiative. Pronouns: She/Her).
15. Yadgarov Akram Akbarovich (TDIU “Yashil iqtisodiyot” kafedrasida professori, i.f.d.).
16. Yuldashev Obiddin Toshmurzayevich (TDIU magistratura dekan muovini, i.f.d.).
17. Maxmudov Akbar Abduxamidovich (Toshkent ijtimoiy innovatsiya universiteti rektori, PhD, dotsent).
18. Axrorov Zarif Oripovich (TDIU Samarqand filiali “Moliya, soliq va bank ishi” kafedrasida mudiri, i.f.d., dotsent).
19. Qurbonov Xayrulla Abdurasulovich (TDIU Xalqaro va milliy reytinglar bilan ishlash bo‘limi boshlig‘i, i.f.n. dots.).
20. Raxmatullayev Botirjon Abduxamidovich (Toshkent xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti. Akademik faoliyat bo‘yicha prorektor PhD, dotsent).
21. Musaxonzoda Ikromjon Sobirxon o‘g‘li (TMC institute “Milliy ta‘lim yo‘nalishlari akademik faoliyat va ilmiy ishlar” bo‘yicha prorektor, PhD).
22. Hasanov Xayrulla Nasrullayevich (TDIU Besh tashabbus markazi bo‘lim boshlig‘i, PhD).
23. Kenjayev Ilxom G‘iyozovich (TDIU magistratura dekan muovini, PhD, dots.).
24. Imomov Hamdilla Hamdamovich (TDIU “Korporativ moliya va qimmatli qog‘ozlar” kafedrasida professor v.b., i.f.n.).
25. Baratova Dinara Alisherovna (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida dotsenti, PhD. Tahririyat kengashi kotibi).
26. Agzamov Avazxon Talgatovich (TDIU “Soliq va soliqqa tortish” kafedrasida professori, PhD).
27. Nomozova Qumri Isoyevna (Bank moliya akademiyasi dotsenti, PhD).
28. Xamdamiyev Shoh-Jaxon Raxmat o‘g‘li (TDIU “Korporativ moliya va qimmatli qog‘ozlar” kafedrasida dotsenti, PhD).
29. Maxmudov Samariddin Baxriddinovich (“Ma‘mun” universiteti “Iqtisodiyot” kafedrasida dotsenti, PhD).
30. Abduturapova Dildora Farxodjon qizi (“Ilmiy tadqiqot faoliyatini tashkil etish” bo‘limi bosh mutaxassisi, PhD).
31. Abdusattarova Dildora Baxodirovna (TDIU “Soliq va soliqqa tortish kafedrasida” dotsenti).
32. Nosirov Jasur Tursunpulotovich (Toshkent xalqaro moliyaviy boshqaruv va texnologiyalar universiteti “Akademik faoliyat va registrator” departamenti rahbari, PhD, dotsent).
33. Adilova Gulnur Jorabayevna (TDIU “Sug‘urta ishi” kafedrasida dotsenti, PhD.).
34. Malikova Dilrabo Mo‘minovna, (TDIU Samarqand filiali "Moliya, soliq va bank ishi" kafedrasida dotsenti, PhD).
35. Bobomurotova Manzura Panji qizi (TDIU “Soliq va soliqqa tortish” kafedrasida assistenti, PhD).



ПРОГНОЗНО-ПЛАНОВАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА

Холбаева Сабина Рустамовна

PhD, докторант в Научно-исследовательском центре «Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана» при ТГЭУ
Электрон почта: skholbaeva16@mail.ru

Аннотация: Maqolada inson kapitalining samarali ishlashi va mehnat bozori muvozanatini ta'minlashning institutsional mexanizmi sifatida kadrlarni tayyorlashning prognoz-rejalashtirish tizimini shakllantirish zaruriyati o'rganiladi. Mavzuning dolzarbliги tezlashtirilgan raqamlashtirish, iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishi, ta'lim qamrovining o'sishi va bandlikning kasbiy va malakaviy tuzilmasining o'zgarishi sharoitida, asosan, abituriyentlarning hozirgi talabi va ta'lim muassasalarining imkoniyatlariga asoslangan kadrlar tayyorlashning an'anaviy modeli endi mutaxassislar ishlab chiqarish va iqtisodiyotning Real ehtiyojlari o'rtasida etarlicha muvofiqlikni ta'minlamasligi bilan belgilanadi. Natijada ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasida nomutanosiblik yuzaga keladi, bu bitiruvchilarning tarkibiy ishsizligida, ayrim tarmoqlarda kadrlar yetishmovchiligida, talab qilinmaydigan yo'nalishlar bo'yicha mutaxassislarining ortiqchiligida, norasmiy bandlikning o'sishida va inson kapitaliga kiritilgan sarmoyadan olinadigan daromadning kamayishida namoyon bo'ladi.

Калит so'zlar: inson kapitali, kadrlar tayyorlash, mehnat bozori, davlat buyurtmasi, kasb-hunar ta'limi, oliy ta'lim, bandlik, ishsizlik.

Abstract: The article explores the need to form a predictive and planned personnel training system as an institutional mechanism for the effective functioning of human capital and ensuring a balanced labor market. The relevance of the topic is determined by the fact that in conditions of accelerated digitalization, structural transformation of the economy, growth in educational coverage and changes in the professional and qualification structure of employment, the traditional model of personnel training, based mainly on the current demand of applicants and the capabilities of educational institutions, no longer provides sufficient consistency between the graduation of specialists and the real needs of the economy. As a result, there is an imbalance between the education system and the labor market, manifested in structural unemployment of graduates, a shortage of personnel in certain industries, an oversupply of specialists in unclaimed areas, an increase in informal employment and a decrease in the return on investment in human capital.

Keywords: human capital, personnel training, labor market, government order, vocational education, higher education, employment, unemployment.

Абстрактный: В статье исследуется необходимость формирования прогнозно-плановой системы подготовки кадров как институционального механизма эффективного функционирования человеческого капитала и обеспечения сбалансированности рынка труда. Актуальность темы определяется тем, что в условиях ускоренной цифровизации, структурной трансформации экономики, роста образовательного охвата и изменения профессионально-квалификационной структуры занятости традиционная модель подготовки кадров, основанная преимущественно на текущем спросе абитуриентов и возможностях образовательных учреждений, уже не обеспечивает достаточного соответствия между выпуском специалистов и реальными потребностями экономики. В результате возникает дисбаланс между системой образования и рынком труда, проявляющийся в структурной безработице выпускников, дефиците кадров в отдельных отраслях, переизбытке специалистов по невостребованным направлениям, росте неформальной занятости и снижении отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческий капитал, подготовка кадров, рынок труда, государственный заказ, профессиональное образование, высшее образование, занятость, безработица.

Введение (Kirish/Introduction).

В условиях ускоренной трансформации экономики, изменения структуры занятости и роста требований к качеству рабочей силы система образования приобретает особое стратегическое значение. Она уже не может рассматриваться только как социальная сфера, обеспечивающая получение знаний и профессиональной квалификации, а выступает как важнейший институт формирования человеческого капитала, определяющий способность общества адаптироваться к технологическим, инновационным и структурным изменениям. Именно через образование создаются предпосылки для развития интеллектуального потенциала населения, повышения производительности труда, расширения возможностей социальной мобильности и укрепления конкурентоспособности национальной экономики.

Особое значение в системе формирования человеческого капитала имеет высшее образование, поскольку именно оно обеспечивает подготовку квалифицированных специалистов, способных участвовать в модернизации экономики, внедрении инноваций, развитии науки, технологий, предпринимательства и государственного управления. Расширение охвата высшим

образованием способствует повышению образовательного уровня населения, социальной мобильности, профессиональной самореализации молодежи и укреплению интеллектуального потенциала страны. В связи с этим увеличение доступности высшего образования рассматривается как важное направление государственной политики, направленной на развитие человеческого капитала.

Вместе с тем сам по себе рост охвата высшим образованием не может автоматически рассматриваться как показатель эффективности развития человеческого капитала. Увеличение количества студентов и выпускников должно сопровождаться качественной подготовкой кадров, соответствием образовательных программ современным требованиям экономики, а также реальными возможностями трудоустройства выпускников по полученной специальности. В противном случае расширение высшего образования может привести к дисбалансу между системой подготовки кадров и потребностями рынка труда, росту безработицы среди молодежи, неэффективному использованию бюджетных и частных инвестиций в образование, а также снижению отдачи от человеческого капитала.

Поэтому при анализе охвата высшим образованием необходимо учитывать не только количественные показатели приема и выпуска студентов, но и дальнейшую траекторию их профессиональной реализации. Высшее образование должно быть тесно связано с прогнозированием потребностей рынка труда, структурой занятости, спросом работодателей, региональными и отраслевыми приоритетами экономического развития. Подготовка специалистов без учета реальных потребностей экономики может привести к ситуации, когда диплом становится формальным подтверждением образования, но не обеспечивает выпускнику устойчивого места на рынке труда. Только при наличии баланса между охватом высшим образованием и эффективным использованием выпускников на рынке труда высшее образование способно стать реальным фактором развития человеческого капитала, повышения производительности труда и обеспечения устойчивого экономического роста.

Обзор литературы (Mavzuga oid adabiyotlar tahlili/Literature review).

Проблема подготовки кадров и ее связи с развитием человеческого капитала имеет широкую теоретическую и прикладную основу. В классической экономической теории человеческого капитала Т. Шульц рассматривал инвестиции в человека как один из ключевых источников экономического роста и повышения благосостояния общества[1]. Г. Беккер развил данный подход, показав, что образование и профессиональная подготовка выступают формами инвестиций, увеличивающих производительность труда и будущие доходы индивида[2]. Дж. Минсер дополнил теорию человеческого капитала анализом зависимости заработной платы от образования и трудового опыта, тем самым обосновав экономическую значимость накопленных знаний и навыков для индивидуальной траектории занятости[3].

Однако классическая теория человеческого капитала преимущественно акцентирует внимание на инвестициях в образование и их отдаче, тогда как в современных условиях особое значение приобретает вопрос соответствия полученных знаний и компетенций структуре спроса на рынке труда. Даже высокий уровень образовательного охвата может не приводить к росту производительности и занятости, если выпускники не находят работу по специальности, а работодатели сталкиваются с дефицитом необходимых компетенций. В связи с этим в научной литературе усиливается интерес к проблеме skill mismatch, то есть несоответствия между квалификацией работников и требованиями рабочих мест. Исследования Дж. Псахаропулоса и Г. Патриноса показывают, что инвестиции в образование остаются экономически значимыми, однако их отдача зависит от качества образования, структуры экономики и способности рынка труда использовать сформированные навыки[4].

Международные организации рассматривают прогнозирование потребностей в навыках как один из ключевых инструментов согласования образования и рынка труда. В докладе OECD «Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs» подчеркивается, что цифровизация, глобализация, демографические сдвиги и изменения в организации труда постоянно меняют потребности в навыках, а недостаточная оценка таких изменений ведет к дефициту кадров, квалификационному несоответствию и потерям производительности[5]. Следовательно, эффективная политика подготовки кадров требует не только расширения доступа к образованию, но и создания системы регулярного сбора, анализа и использования информации о текущих и будущих потребностях экономики.

Близкий подход представлен в материалах Международной организации труда, где система anticipation and matching skills понимается как совокупность данных, методик, инструментов и институтов, позволяющих прогнозировать будущий спрос на навыки и обеспечивать более точное соответствие между подготовкой кадров и потребностями занятости[6]. Такой подход особенно важен для стран, находящихся в процессе структурной трансформации экономики, поскольку изменение отраслевой структуры занятости, рост сферы услуг, цифровизация производства и развитие новых форм труда требуют постоянного обновления образовательных программ и профессиональных стандартов.

Методы (Tadqiqotni amalga oshirishda foydalanilgan usullar/Methods).

Методологическую основу исследования составляет системно-институциональный подход, позволяющий рассматривать

подготовку кадров не как изолированную функцию образовательных учреждений, а как составной элемент экономической системы, связывающий государственную политику, рынок труда, работодателей, домохозяйства и институты профессионального образования.

В исследовании применены методы системного анализа, структурно-функциональный метод, сравнительный анализ, метод логического обобщения.

Анализ и результаты (Tahlil va natijalarlar/Analysis and results).

В современных условиях достижение сбалансированности рынка труда не может обеспечиваться исключительно рыночным механизмом спроса и предложения, поскольку система высшего и профессионального образования обладает значительным временным лагом: подготовка специалиста занимает от двух до шести лет, тогда как спрос на трудовые ресурсы изменяется быстрее под воздействием технологических, демографических, инвестиционных и отраслевых факторов. В связи с этим для Республики Узбекистан особую научно-практическую значимость представляет опыт Китайской Народной Республики, где государство не отказывается от планирования подготовки кадров, но сочетает его с рыночными сигналами, отраслевыми стратегиями, участием предприятий и постоянной корректировкой образовательных программ.

Китайская модель отличается тем, что подготовка кадров рассматривается не как автономная функция системы образования, а как составная часть национальной стратегии экономического развития. В КНР образовательная политика прямо увязывается с задачами технологической модернизации, промышленного обновления, развития искусственного интеллекта, микроэлектроники, биомедицины, новой энергетики, инженерных и цифровых компетенций. В 2025 г. Китай объявил план построения «сильной образовательной державы» на 2024–2035 гг., предусматривающий повышение качества высшего образования, расширение подготовки высококвалифицированных бакалавров, развитие магистратуры и докторантуры, а также более тесную связь образования с долгосрочными задачами национального развития. Одновременно ведущие университеты Китая расширяют набор по направлениям, соответствующим национальным стратегическим потребностям, включая искусственный интеллект, инженерные науки, клиническую медицину, интегральные схемы, биомедицину, здравоохранение и новую энергетику[7].

Для Республики Узбекистан данный опыт особенно важен в связи с поставленной задачей расширения охвата молодежи высшим образованием. Однако само по себе увеличение охвата до 50% [8], не гарантирует повышения эффективности функционирования человеческого капитала, если структура подготовки кадров не будет согласована с перспективной структурой национальной экономики. Поэтому предложенный нами механизм совершенствования системы подготовки кадров целесообразно как прогнозно-плановую модель, адаптированную к условиям смешанной экономики Узбекистана.

Сущность такой модели заключается в том, что государство должно формировать не только общий объем приема в высшие образовательные учреждения, но и стратегическую структуру подготовки кадров по отраслям, профессиям, специальностям, квалификациям и регионам. В отличие от полностью рыночного подхода, при котором вузы ориентируются преимущественно на платёжеспособный спрос абитуриентов, дисбаланс на рынке труда показывает необходимость активного участия государства в регулировании направлений подготовки, особенно по тем специальностям, которые имеют критическое значение для долгосрочного развития страны. К таким направлениям в Узбекистане следует отнести медицину, педагогическое образование, инженерно-технические специальности, сельское хозяйство, водное хозяйство, энергетику, транспортную инфраструктуру, цифровые технологии, искусственный интеллект, промышленную автоматизацию, геологию, экологию, биотехнологии и прикладные научные исследования.

Исходя из этого, на первом этапе Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан должно определять среднесрочные и долгосрочные приоритеты развития национальной экономики, включая отраслевую, региональную и технологическую специализацию. На втором этапе органы хозяйственного управления отраслей экономики — министерства, ведомства,

государственные компании и отраслевые ассоциации — должны проводить анализ текущей и перспективной потребности в кадрах по профессиям, специальностям и квалификациям. При этом расчёт потребности должен включать не только текущий дефицит работников, но и будущий спрос, связанный с реализацией инвестиционных проектов, вводом новых предприятий, расширением социальной инфраструктуры, цифровизацией отраслей, выходом работников на пенсию и миграционными процессами.

На третьем этапе Министерство занятости и сокращения бедности должно сопоставлять отраслевые заявки с фактической конъюнктурой рынка труда: уровнем занятости и безработицы, числом вакансий, уровнем заработной платы по профессиям, масштабом неформальной занятости, трудовой миграцией, занятостью выпускников и региональными диспропорциями. Такой подход позволит избежать механического завышения заявок со стороны отдельных ведомств и обеспечит более объективную оценку реальной потребности экономики в кадрах.

На четвёртом этапе Министерство высшего образования, науки и инноваций должно оценивать возможности образовательной системы: наличие профессорско-преподавательского состава, материально-технической базы, лабораторий, клинических и производственных площадок, образовательных программ, международной аккредитации и потенциала для открытия новых направлений. После этого Министерство экономики и финансов, на основе согласованных данных отраслевых ведомств, Министерства занятости и Министерства высшего образования, формирует государственный заказ на подготовку кадров в разрезе вузов, направлений образования, регионов и уровней квалификации.

Китайский опыт показывает, что государственный заказ должен быть не статичным, а адаптивным. Если определённая специальность систематически демонстрирует низкий уровень трудоустройства выпускников, слабую связь с отраслевым спросом или низкую заработную плату, объём приёма по ней должен сокращаться либо образовательная программа должна быть пересмотрена. Напротив, если отрасль является стратегически приоритетной и испытывает устойчивый кадровый дефицит, приём по соответствующим направлениям должен расширяться, а государство должно стимулировать создание новых образовательных программ. В 2024 году Китай добавил 1673 программы бакалавриата, срочно необходимые для национальных стратегий, и убрал 1670, не соответствующих экономическому и социальному развитию.[9] В Китае насчитывается 1 308 университетов бакалавриата, предлагающих 816 специальностей по 93 подкатегориям в 12 категориях. С 2012 года образовательные

органы добавили 21 000 бакалаврских программ и отменили или приостановили 12 000, согласно данным министерства.

Особое значение для Узбекистана имеет китайская практика интеграции образования, науки и производства. В рамках предлагаемой модели отраслевые министерства не должны ограничиваться только подачей заявок на количество необходимых специалистов. Они должны выступать полноценными заказчиками подготовки кадров: участвовать в разработке учебных планов, формировании профессиональных стандартов, организации производственной практики, предоставлении оборудования, создании базовых кафедр на предприятиях, оценке компетенций выпускников и последующем трудоустройстве. В этом случае государственный заказ превращается не просто в механизм бюджетного финансирования вузов, а в инструмент формирования человеческого капитала под конкретные задачи экономического развития.

Для реализации данного подхода в Республике Узбекистан целесообразно ввести двухконтурную систему подготовки кадров. Первый контур — государственно-целевой. Он должен применяться по специальностям, имеющим стратегическое и социальное значение: медицина, педагогика, инженерия, сельское хозяйство, энергетика, водное хозяйство, наука, инфраструктура, кадры для отдалённых и дефицитных регионов. В рамках этого контура обучение осуществляется преимущественно на основе государственного гранта, а выпускник получает гарантированное рабочее место по целевому направлению. При этом обязательная отработка должна быть не принудительной мерой, а частью добровольно заключаемого договора между абитуриентом, государством, вузом и будущим работодателем. Государство финансирует обучение, работодатель гарантирует практику и рабочее место, а выпускник обязуется отработать установленный срок в соответствующей организации или регионе.

Второй контур — рыночно-регулируемый. Он должен применяться по тем направлениям, где спрос формируется преимущественно частным сектором и быстро меняется: экономика, управление, финансы, юриспруденция, маркетинг, дизайн, часть IT-направлений, предпринимательство и сфера услуг. В этом контуре сохраняются платное контрактное обучение, частные вузы и академическая автономия образовательных учреждений, однако государство должно регулировать качество программ, публиковать прогноз востребованности профессий, ограничивать чрезмерный набор по невостребованным направлениям и стимулировать вузы к улучшению трудоустройства выпускников.

Необходимо создать в Узбекистане единую цифровую систему мониторинга траекторий выпускников. Такая система должна

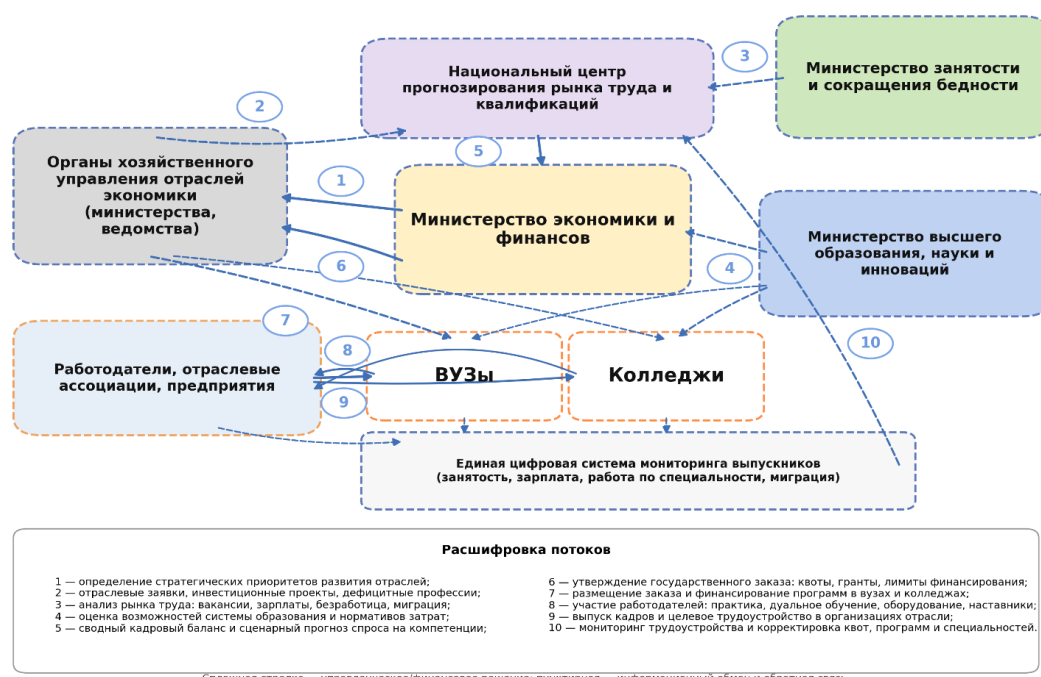


Рисунок 1. Схема выделения и финансирования квот на подготовку кадров¹

объединять данные вузов, налоговых органов, органов занятости, пенсионной системы, работодателей и миграционной статистики. Она позволит ежегодно оценивать, сколько выпускников трудоустроены через 6, 12 и 36 месяцев после окончания обучения, какая часть работает по специальности, каков уровень их заработной платы, сколько выпускников уехали за рубеж, сколько заняты в неформальном секторе и какие образовательные программы дают наибольшую отдачу для экономики. Эти данные должны использоваться при корректировке государственного заказа на следующий период.

Таким образом, применение китайского опыта в Республике Узбекистан предполагает не прямое копирование административно-плановой системы, а формирование современной прогнозно-плановой модели, в которой государство сохраняет ведущую роль в определении стратегических направлений подготовки кадров, но одновременно учитывает сигналы рынка труда, потребности частного сектора, региональную специфику и результаты трудоустройства выпускников. Такая модель позволит повысить обоснованность бюджетных расходов на высшее образование, сократить дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, обеспечить кадрами приоритетные отрасли экономики и повысить отдачу от инвестиций в человеческий капитал.

В Республике Узбекистан уже сформированы отдельные институциональные элементы государственного регулирования подготовки кадров: система государственных грантов, целевой прием, конкурсный порядок поступления, дуальное образование, рейтинг и мониторинг образовательных организаций. Однако данные элементы пока функционируют преимущественно как самостоятельные механизмы и не образуют единого замкнутого цикла прогнозно-планового регулирования подготовки кадров по китайскому образцу. В связи с этим нами предлагается не создание принципиально новой системы с нуля, а институциональная интеграция действующих механизмов в двухконтурную модель: государственно-целевой контур для стратегически значимых отраслей и рыночно-регулируемый контур для направлений, спрос на которые формируется преимущественно частным сектором.

Наша новизна заключается в предложении объединить существующие разрозненные элементы в единую прогнозно-плановую систему, где государственный заказ формируется на основе долгосрочного прогноза экономики, отраслевых заявок, данных рынка труда и последующего мониторинга трудоустройства выпускников. Предложенная модель формирует замкнутый цикл управления подготовкой кадров: прогноз потребности — государственный заказ — финансирование — подготовка — трудоустройство — оценка эффективности — корректировка структуры приема.

Выводы и предложения (Xulosa va takliflar/Conclusion).

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что в современных условиях подготовка кадров должна рассматриваться как один из ключевых элементов системы воспроизводства и эффективного функционирования человеческого капитала. Наличие

образовательных учреждений, рост приема в высшие и профессиональные учебные заведения, расширение доступа к образованию сами по себе не гарантируют отсутствия безработицы. Если подготовка специалистов осуществляется без учета перспективного спроса экономики, технологических изменений, региональной структуры занятости и реальных запросов работодателей, человеческий капитал может использоваться неэффективно, а инвестиции в высшее образование не дают ожидаемой социально-экономической отдачи.

Прогнозно-плановая система подготовки кадров выступает необходимым институциональным механизмом, позволяющим соединить стратегические цели развития экономики с системой образования и занятости.

Особое значение прогнозно-плановый подход имеет для Узбекистана, где одновременно происходят демографический рост, расширение образовательного охвата, модернизация отраслей экономики, развитие предпринимательства, цифровизация и изменение структуры занятости. В этих условиях несоответствие между выпуском специалистов и потребностями рынка труда может привести к росту структурной безработицы, снижению занятости молодежи, усилению трудовой миграции, дефициту квалифицированных кадров в приоритетных отраслях и снижению эффективности человеческого капитала. Поэтому задача государства состоит не только в увеличении числа подготовленных специалистов, но и в обеспечении их востребованности, продуктивной занятости и профессиональной реализации.

Научный результат статьи заключается в обосновании необходимости перехода от фрагментарного регулирования подготовки кадров к целостной прогнозно-плановой системе, включающей следующие элементы: прогноз отраслевой и региональной потребности в кадрах; учет демографических и миграционных тенденций; анализ текущих и будущих вакансий; участие работодателей в определении компетенций; формирование государственного заказа на подготовку кадров; корректировку образовательных программ; развитие дуального и практико-ориентированного обучения; мониторинг трудоустройства выпускников; оценку качества подготовки через показатели занятости, заработной платы и удовлетворенности работодателей.

Практическая реализация такой системы позволит повысить сбалансированность рынка труда, сократить квалификационный разрыв, снизить риск безработицы среди выпускников, рационализировать бюджетные расходы на образование и усилить связь между человеческим капиталом и экономическим ростом. В долгосрочной перспективе прогнозно-плановая система подготовки кадров может стать важным инструментом повышения конкурентоспособности национальной экономики, развития инновационного потенциала, расширения продуктивной занятости и формирования институциональной среды, в которой человеческий капитал не только создается, но и эффективно функционирует.

Список использованной литературы (Foydalanilgan adabiyotlar/References)

- Schultz T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51, № 1. P. 1–17.
- Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. 390 p.
- Mincer J. Schooling, Experience, and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research, 1974. 152 p.
- Psacharopoulos G., Patrinos H. A. Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature // Education Economics. 2018. Vol. 26, № 5. P. 445–458. DOI: 10.1080/09645292.2018.1484426.
- OECD. Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs. Paris: OECD Publishing, 2016. DOI: 10.1787/9789264252073-en.
- International Labour Organization. Anticipating and Matching Skills and Jobs: Guidance Note. Geneva: ILO, 2015.
- China's top universities expand enrolment to beef up capabilities in AI, strategic areas <https://www.reuters.com/world/china/chinas-top-universities-expand-enrolment-beef-up-capabilities-ai-strategic-areas-2025-03-10>
- Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года» от 08.10.2019 г. № УП-5847// <https://lex.uz/ru/docs/4545887>
- China unveils blueprint for building strong education system by 2035 // https://english.www.gov.cn/policies/latestreleases/202501/20/content_WS678d85c6c6d0868f4e8eef83.html// English.gov.cn is the official English-language communication platform of the State Council of the People's Republic of China, catering to the international community. This website, together with its Chinese version -- www.gov.cn -- makes up the Chinese government's online presence.