

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Камилова Наргиза Абдукахоровна

Доцент кафедры «Экономическая теория»
Самаркандский институт экономики и сервиса

Билялова Тамила Якубовна

Студентка 1 курса факультета Экономика
Самаркандский институт экономики и сервиса
Республика Узбекистан

Аннотация: В статье исследуется рынок труда Республики Узбекистан через призму процесса воспроизводства рабочей силы. Рассматриваются этапы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов, а также факторы, влияющие на качество человеческого капитала. Особое внимание уделяется роли образования, миграции, занятости и уровня доходов в обеспечении устойчивого воспроизводства рабочей силы.

Ключевые слова: рынок труда, воспроизводство рабочей силы, человеческий капитал, занятость, образование, миграция.

Abstract: This article examines the labor market in the Republic of Uzbekistan through the lens of labor force reproduction. It examines the stages of labor force formation, distribution, and utilization, as well as factors influencing the quality of human capital. Particular attention is paid to the role of education, migration, employment, and income levels in ensuring sustainable labor force reproduction.

Keywords: labor market, labor force reproduction, human capital, employment, education, migration.

Рынок труда Узбекистана является важнейшей частью экономической системы страны и тесно связан с процессом воспроизводства рабочей силы. Воспроизводство рабочей силы представляет собой непрерывный процесс восстановления и развития физических, интеллектуальных и профессиональных способностей человека к труду. В современных условиях экономических реформ возрастает значение качественного человеческого капитала как ключевого фактора экономического роста.

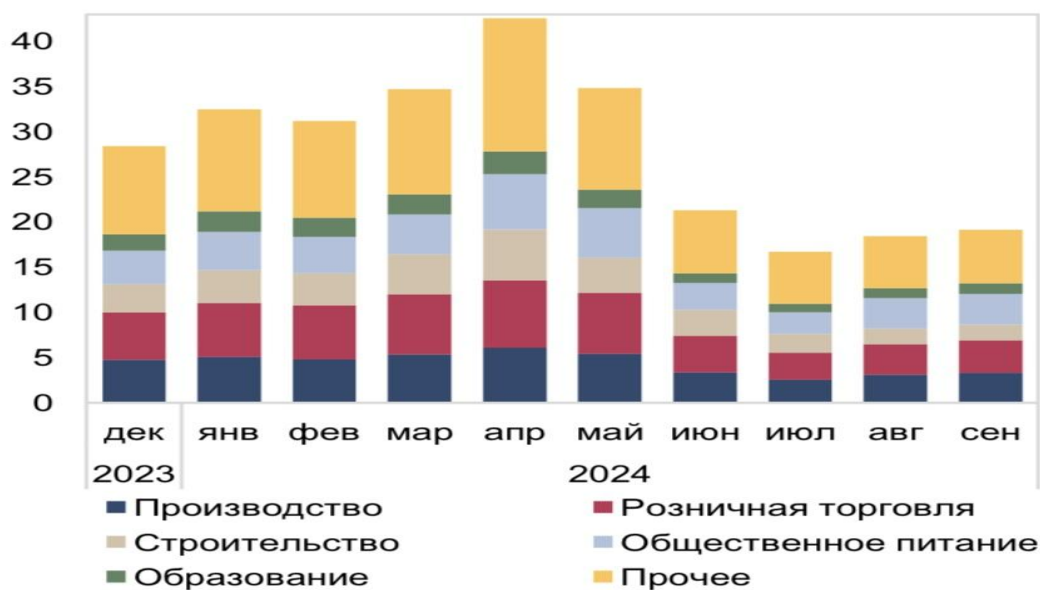


Рис 1. Динамика вакансий в разрезе отраслей в I – III кварталах 2024 года (тыс. ед.).

Спрос на рабочую силу возникает благодаря работодателям, и он показывает, какие специалисты и с какими навыками нужны экономике, чтобы производить товары и предоставлять услуги. По информации Центрального банка Узбекистана, в сентябре 2024 года количество объявлений о работе выросло на 14,6% по сравнению с июлем. Правда, это всё ещё меньше, чем было в первой половине года (смотрите рис. 1). Больше всего новых работников искали в сфере общепита и в магазинах розничной торговли. В Узбекистане потребность в работниках зависит от разных факторов: от того, как идут экономические реформы, как развивается частный бизнес, а также от успехов промышленности, строительства, сельского хозяйства, сферы услуг и информационных технологий. Особенно нужны специалисты в IT, инженерии, строительстве, медицине и образовании, ведь эти сферы сейчас активно идут в рост. То, сколько работников требуется, напрямую связано с тем, сколько денег вкладывается в экономику и как поддерживают бизнес. Когда появляются новые компании, расширяется производство и внедряются

современные технологии, это, конечно, увеличивает спрос на хороших специалистов. Особенности экономики разных регионов тоже влияют на спрос: в городах больше нужны высококлассные специалисты, а в сельской местности – рабочие для сельского хозяйства и стройки. Сезонные и временные изменения в спросе особенно бросаются в глаза в сельском хозяйстве, туризме и строительстве. К тому же, государственные программы – например, по цифровизации, поддержке инноваций и стартапов – помогают создавать новые рабочие места и повышают потребность в квалифицированных кадрах. А вот предложение рабочей силы зависит от того, сколько у нас трудоспособного населения, какую оно имеет подготовку, образование, опыт работы, и насколько люди готовы трудиться за ту зарплату, что сейчас есть. По данным Министерства занятости и сокращения бедности Узбекистана, к середине 2025 года количество трудоспособных людей (рабочей силы) составит около 20,35 миллиона человек. Это создаёт большой потенциал для работы в самых разных отраслях экономики. Однако важно помнить, что не все трудоспособные люди активно работают: часть из них занята домашними делами, учёбой или просто временно не ищет работу.

На предложение рабочей силы сильно влияют демографические изменения. Например, когда молодежи трудоспособного возраста становится больше, это создает дополнительную нагрузку на рынок труда, усиливая конкуренцию за рабочие места. Миграция населения тоже играет значительную роль, будь то переезды внутри страны (из сел в города) или из-за границы, что способно изменять доступность квалифицированных кадров в различных регионах страны. Образование и профессиональная подготовка остаются одними из важнейших факторов, определяющих предложение рабочей силы. В Узбекистане, например, выпускников колледжей и университетов становится больше, однако их подготовка не всегда в полной мере соответствует тому, что требуется работодателям, особенно в сфере высоких технологий. Именно

поэтому различные государственные программы – по переподготовке, повышению квалификации, а также цифровизации образования и внедрению новых технологий – сейчас играют ключевую роль в балансировании спроса и предложения на рынке труда. К примеру, Государственный комитет по статистике сообщает, что в 2024 году университеты Узбекистана выпустили 211,2 тысячи человек. Это на 127,3 тысячи больше, чем в 2020 году, то есть численность выросла в 2,5 раза (см. рис. 2). Среди них 48,2% были девушками, а 51,8% – юношами.



Рис 2. Численность выпускников высших образовательных учреждений (в соответствующем году, тыс. человек).

Образовательная система играет центральную роль в воспроизводстве рабочей силы, поскольку именно благодаря ей формируются знания, профессиональные навыки и компетенции, востребованные на современном рынке труда. Качественное образование, в свою очередь, способствует повышению конкурентоспособности сотрудников и развитию человеческого капитала.

Миграционные процессы оказывают существенное влияние на воспроизводство рабочей силы. Внешняя трудовая миграция, например, может, с одной стороны, способствовать росту доходов населения за счет денежных переводов, однако с другой — приводить к оттоку

квалифицированных специалистов и, как следствие, снижению кадрового потенциала страны.

Зарплата — это еще и очень важный момент для того, чтобы люди могли нормально жить и работать. Ведь именно от нее прямо зависят их быт, желание трудиться, а еще то, какие возможности у них есть для роста в профессии и личной жизни.

На рынке труда зарплата играет центральную роль. Она показывает, сколько на самом деле стоит работа человека, насколько он квалифицирован и какой вклад вносит в производство.

Размер зарплаты зависит от многих вещей. Например, от того, сколько людей ищут работу и сколько требуется специалистов, от общего состояния экономики, от того, какие отрасли в стране развиты, от уровня квалификации самих работников, и даже от региона. Еще на нее сильно влияют общие экономические процессы, вроде инфляции или скорости экономического роста.

Если смотреть на цифры, то по информации Госкомстата, в Узбекистане с января по июнь 2025 года средняя зарплата за месяц была 5 982,3 тысячи сумов. Это на 17,2% больше, чем за тот же период прошлого года (см. табл. 1).

Таблица 1.

Средний размер номинальной заработной платы по видам экономической деятельности за январь – июнь 2025 года.

Название вида экономической деятельности	Тысяч сум	Темп роста, %
Промышленность	7 173,1	115,4
Строительство	5 888,3	106,1
Торговля	6 700,9	112,8
Перевозка и хранение	9 006,6	116,0
Услуги по проживанию и питанию	4 592,6	104,5
Информация и связь	14 785,8	117,0
Банковская деятельность, страхование, лизинг, кредитование и посреднические услуги	16 252,9	113,9
Образование	4 141,8	118,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3 697,3	112,4
Искусство, развлечения и отдых	5 036,8	120,7
Средний показатель	5 982,3	117,2

Хотя в развитии рынка труда Узбекистана наблюдаются позитивные тенденции, он всё же сталкивается с рядом системных трудностей. Эти сложности замедляют его рост и мешают эффективно использовать трудовой потенциал страны. Одной из основных проблем остаётся недостаточная квалификация некоторых работников. Это создаёт расхождение между их текущими навыками и тем, что требуется современным предприятиям. Активное внедрение технологий, рост частного сектора и расширение сферы услуг требуют новых компетенций от рабочей силы. При этом система профессионального образования не всегда успевает своевременно адаптироваться к таким изменениям. Помимо этого, сохраняются заметные региональные диспропорции. В крупных городах и промышленно развитых регионах сосредоточено большое количество рабочих мест, в то время как в сельских и отдалённых районах возможности для трудоустройства ограничены. Это способствует внутренней миграции и увеличивает давление на городские рынки труда.

Для решения актуальных проблем на рынке труда необходимо провести комплексное совершенствование образовательных систем — как

профессионального, так и высшего и непрерывного образования. Это подразумевает более тесное взаимодействие учебных заведений с работодателями, постоянное обновление образовательных программ и активное внедрение подготовки, ориентированной на практику. Расширение программ переподготовки и повышения квалификации представляется важным направлением, особенно для тех категорий работников, чьи профессии постепенно исчезают в результате автоматизации и цифровизации. Одновременно следует стимулировать инвестиции в регионы с низким уровнем занятости. Это достигается путем создания промышленных зон, развития инфраструктуры и предоставления льгот инвесторам. Подобные меры позволят увеличить количество рабочих мест и повысить конкурентоспособность региональных рынков труда. Поддержка частного сектора также играет ключевую роль. Предоставление налоговых льгот, субсидий, облегчение доступа к финансированию, снижение административных барьеров и цифровизация государственных услуг создают благоприятные условия для предпринимательства и расширения бизнеса, увеличивая тем самым спрос на рабочую силу. Внедрение современных подходов к управлению персоналом, предложение гибких форм занятости и использование цифровых HR-технологий способны содействовать более эффективному распределению кадров и повышению производительности труда. Развитие платформенной занятости, удаленной работы и самозанятости также открывает новые возможности для населения, особенно в регионах. Таким образом, рынок труда Узбекистана представляет собой динамичную систему, где спрос и предложение постоянно формируются экономическим ростом, структурными реформами, миграционными процессами и образовательной политикой. Несмотря на сохраняющиеся проблемы, целенаправленные меры правительства, активное участие частного сектора и модернизация кадровой политики могут значительно повысить качество

рабочей силы, стимулировать рост заработной платы, снизить безработицу и обеспечить устойчивое экономическое развитие. Такая комплексная трансформация позволит создать более эффективный, конкурентоспособный и социально ориентированный рынок труда, отвечающий требованиям современной экономики Узбекистана.

Список литературы:

1. Мухаммедов М.М., Камилова Н.А. Экономическая теория. Учебник для ВУЗов. – С.: Stap-Sel, 2023. – 456 с.
2. Ибрагимова М.И. Микроэкономика. Учебное пособие / Самаркандский институт экономики и сервиса – Самарканд.: Издательство ООО «STAP-SEL», 2024 – 358 стр.
3. Ишонкулова Ф.А. Микроэкономика: Учебное пособие – Самарканд.: СамИЭС. Издательство ООО «STAP-SEL», 2022 – 248 стр.
4. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан. Доступно на: <https://stat.uz/>
5. Центральный банк Республики Узбекистан. Доступно на: <https://cbu.uz/>
6. Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан. Доступно на: <https://gov.uz/>