

2-1-2019

## Formation of human capital as the factor of innovative development of the Republic of Uzbekistan

G.U. Shomiyev

*Regional center of preparation and requalification of cadres in national education, gholib@yandex.ru*

Follow this and additional works at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot>

---

### Recommended Citation

Shomiyev, G.U. (2019) "Formation of human capital as the factor of innovative development of the Republic of Uzbekistan," *Economics and Innovative Technologies*: Vol. 2019 : No. 2 , Article 7.  
Available at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot/vol2019/iss2/7>

This Article is brought to you for free and open access by 2030 Uzbekistan Research Online. It has been accepted for inclusion in Economics and Innovative Technologies by an authorized editor of 2030 Uzbekistan Research Online. For more information, please contact [sh.erkinov@edu.uz](mailto:sh.erkinov@edu.uz).

## ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

**Шомиев Голиб Уктамович,**  
**к.э.н., старший преподаватель**  
**регионального центра переподготовки и повышения квалификации**  
**кадров народного образования**  
*E-mail: [gholib@yandex.ru](mailto:gholib@yandex.ru)*

**Аннотация:** Данная статья посвящена вопросам формирования человеческого капитала, синтезе многочисленных зарубежных работ по теории и практике формирования человеческого капитала и его роли в инновационном развитии экономики, классифицированы виды человеческого капитала, проведен анализ инвестиций в сфере здравоохранения.

**Ключевые слова:** man, innovation, investment, intelligence, capital.

**Abstract:** This article has devoted to problem of human capital formation, synthesis of many foreign researches on theory and practice of human capital formation and its role in innovative economical development, classified the types of human capital and analyzed the investments in sphere of medical care.

**Keywords:** человек, инновация, инвестиция, интеллект, капитал.

**Abstract:** Mazkur maqola inson kapitaliga baʼishlangan bʼlib, unda inson kapitalini shakllanish muammolari, inson kapitalini shakllantirish bʼyicha xorijiy ilmiy tadqiqotlar sintezi taʼlil qilingan va uning inson rivojlanishdagi roli ochib berilgan, inson kapitali klassifikatsiyalangan, soʻzlash saqlash sohasidagi investitsiyalar taʼlil qilingan.

**Keywords:** инсон, янгилик, инвестиция, разведка, капитал.

### Введение

Человеческий капитал является основным богатством и самым ценным ресурсом любого общества, главным критерием социально-экономического прогресса. Проблема изучения человека, формирования человеческого капитала, его совокупных творческих качеств и способностей, инвестиций в человеческий капитал является одной из главных и центральных проблем мировой науки. По этому XXI век сохраняет актуальность изучения проблем формирования и эффективного использования человеческого капитала, расширения возможностей дальнейшего его развития.

Перспективы дальнейшего социально-экономического развития Узбекистана связаны с качественным развитием созидательных способностей человека, которые становятся основным фактором развития экономики, основанной на знаниях. Человеческий капитал нации составляет один из основных компонентов национального богатства общества. Поэтому возникает актуальная необходимость изучения проблем эффективного использования уже накопленного человеческого капитала, расширения возможностей дальнейшего его развития, а также разработки научно-обоснованных рекомендаций по формированию и более полной реализации человеческого капитала определила актуальность данного исследования.

## **Анализ литературы по теме**

Предлагаемое исследование основано на синтезе многочисленных зарубежных работ по теории и практике формирования человеческого капитала.

Впервые, в 1961 году, словосочетание использовал американец Теодор Шульц, а его последователь - Г. Беккер развил эту идею с 1965 года, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению. За создание основ теории человеческого капитала ими были присуждены Нобелевские премии по экономике - Теодору Шульцу в 1979 г., Г. Беккеру в 1992 г. [11].

Т. Шульц внёс огромный вклад в становление теории человеческого капитала на начальном этапе её развития, в её принятие научной общественностью и популяризацию. Он одним из первых ввёл понятие человеческого капитала как производительного фактора. И сделал многое для понимания роли человеческого капитала как главного двигателя и фундамента индустриальной и постиндустриальной экономик [11].

Основными результатами инвестиций в человека Шульц считал накопление способностей людей к труду, их эффективную созидательную деятельность в обществе, поддержание здоровья. Он полагал, что человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера. Человеческий капитал способен накапливаться и воспроизводиться [3].

Теория человеческого капитала базируется на достижениях институциональной теории, неоклассической теории, неокейнсианства и других частных экономических теориях. Её появление стало ответом экономической и смежных с ней наук на востребованность реальной экономики и жизни. Возникла проблема углублённого понимания роли человека и накопленных результатов его интеллектуальной деятельности на темпы и качество развития общества и экономики. Толчком к созданию теории человеческого капитала стали статистические данные роста экономик развитых стран мира, которые превышали расчёты, базирующиеся на учёте классических факторов роста.

Анализ реальных процессов развития и роста в современных условиях и привёл к утверждению человеческого капитала в качестве основного производительного и социального фактора развития современной экономики и общества. Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора и человеческого ресурса, однако человеческий капитал является более широкой экономической категорией.

Экономическая категория «человеческий капитал» формировалась постепенно, и на первом этапе ограничивалось знаниями и способностью человека к труду. Причём, длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором развития, то есть затратным фактором, с точки зрения экономической теории. Считалось, что инвестиции в воспитание, в образование являются непроизводительными, затратными. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу и образованию постепенно кардинально изменилось.

«Человеческий капитал есть мера воплощённой в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врождённые способности и талант,

а также образование и приобретённую квалификацию» [4]. В настоящее время и это определение можно считать определением человеческого капитала в узком смысле.

Саймон Кузнец на первое место из факторов, определяющих удачное применение накопленного опыта передовых стран, поставил достаточность стартового накопленного человеческого капитала. И это не случайно. Высокий уровень и качество накопленного человеческого капитала необходимы для ускоренного осуществления институциональных реформ, трансформации государства, технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики. В итоге, именно, достаточно высокий уровень и качество человеческого капитала страны с догоняющей экономикой обеспечивают её выход на стабильный рост душевого ВВП и повышение уровня и качества жизни населения. Таким образом, человеческий капитал, по Кузнецу, является главной доминантой возможного стабильного роста экономик развивающихся стран [5].

Г.Беккер, пожалуй, первым перенёс понятие человеческого капитал на микроуровень. Человеческий капитал предприятия он определил как совокупность навыков, знаний и умений человека. В качестве инвестиций в них Беккер учёл в основном затраты на образование и обучение. Беккер оценил экономическую эффективность образования, прежде всего, для самого работника. Дополнительный доход от высшего образования он определил следующим образом. Из доходов тех, кто окончил колледж, он вычитал доходы работников со средним общим образованием. Издержками образования считались как прямые затраты, так и альтернативные издержки - упущенный доход за время обучения. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12-14 % годовой прибыли.

Беккер в своих работах рассматривал работника как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощённого в нём человеческого капитала. Его заработную плату (доход) - как сочетание рыночной цены его простого труда и дохода от вложенных в человека инвестиций. Причём, основную часть дохода работнику, по оценкам Беккера, а также расчётам других исследователей, приносит именно человеческий капитал [6].

В настоящее время на базе теории и практики ЧК формируется и совершенствуется успешная парадигма развития ведущих стран. На основе теории человеческого капитала, Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой в основном экономики к инновационной экономике и создать свои собственные конкурентоспособные высокие технологии, не отказываясь от глубочайшей переработки своего главного природного богатства - леса. Сумела выйти на первое место в мире в рейтинге по конкурентоспособности экономики в целом. Более того, именно на доходы от переработки леса в товары с высокой добавленной стоимостью и создавали свои инновационные технологии и продукты.

Всё это имело место не потому, что теория и практика человеческого капитал реализовала в себе некую волшебную палочку, а потому, что стала ответом экономической теории и практики на вызовы времени, на вызовы нарождающейся

во второй половине XX века инновационной экономики (экономики знаний) и венчурного научно-технического бизнеса.

Развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве составляющих сложного интенсивного фактора развития - человеческого капитала - выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик.

### **Методология исследования**

Принципы научного познания, труды отраженными в публикациях ученых в области формирования человеческого капитала и инновационного развития экономики. Методической основой явились разработки современных ученых-экономистов, законодательные и нормативные акты Узбекистана и Указ Президента Республики Узбекистан от 21 сентября 2018 года № УП-5544 «Об утверждении стратегии инновационного развития республики Узбекистан на 2019 - 2021 годы», Постановление Президента Республики Узбекистан «О внедрении в стране инновационной модели управления здравоохранением» от 2 августа 2018 года.

В ходе написания данной статьи использованы методы логического, статистического, сравнительного, экономико-математического анализа, корреляционно-регрессионный анализ, экспертных оценок.

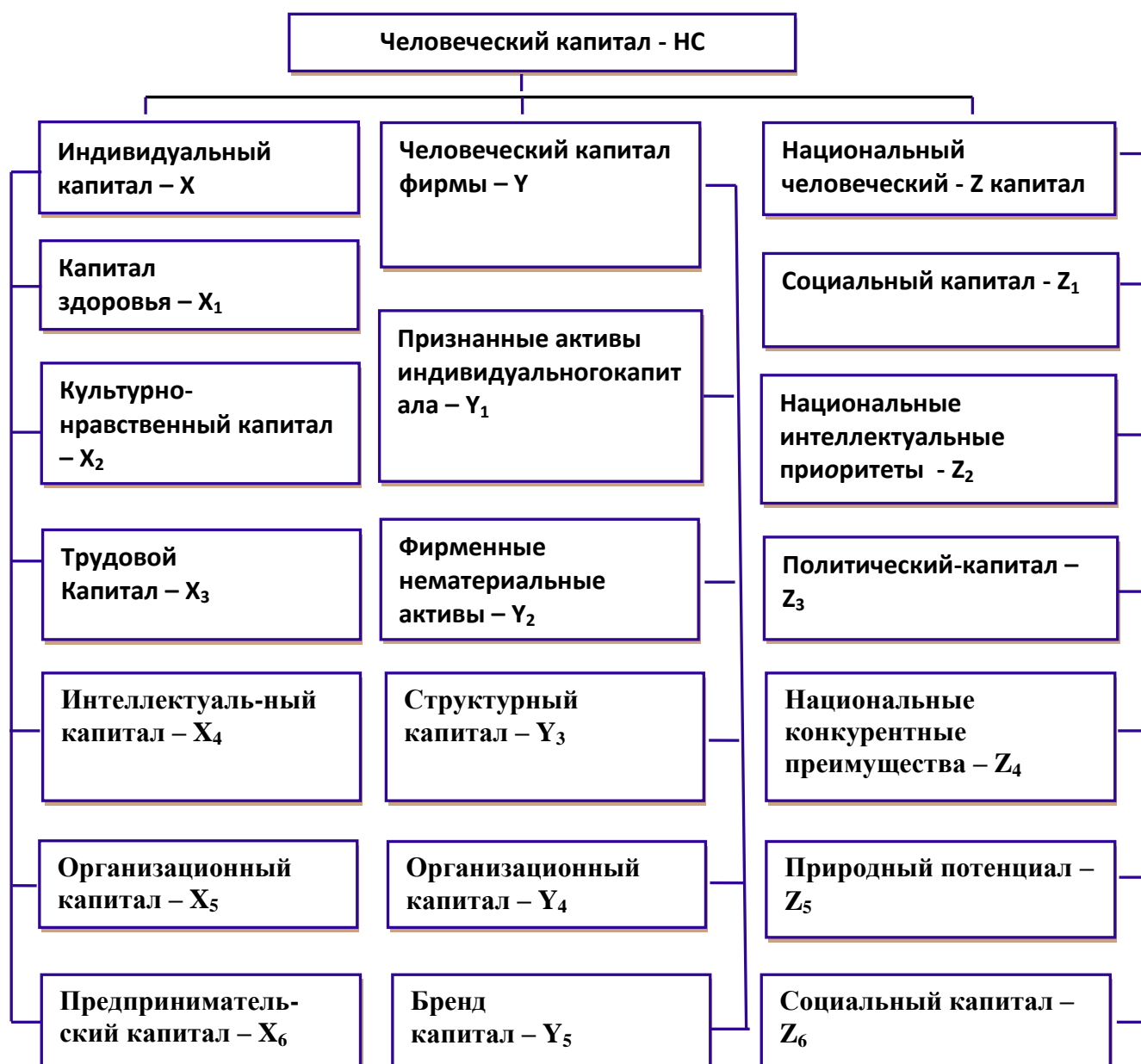
### **Анализ и результаты**

Повышение возможностей для развития человеческого капитала должно основываться на реализации экономической политики, направленной на изменение качества экономического роста, его ориентацию на расширение возможностей для продуктивной занятости.

Проблематика человеческого капитала широко обсуждается в научной, прикладной и учебной литературе. Человеческий капитал как экономическая категория стала одним из общеэкономических стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить через призму человеческих интересов и действий многие экономические процессы. Состав производительных сил и капитала, образование и распределение доходов, экономический рост и национальное богатство получают адекватное отображение в экономической науке с использованием категории «человеческий капитал».

С учетом выше изложенных, на наш взгляд человеческий капитал - это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд, качество жизни. Главный фактор формирования и развития инновационной экономики, экономики знаний, интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи. Таким образом, целесообразно классифицировать человеческий капитал следующим образом (рис 1):

**Капитал здоровья.** Физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, увеличение периода активной трудовой деятельности необходимы каждому человеку, в любой сфере профессиональной деятельности. Мы осознаем все огромное, капитальное значение здоровья человека и нации от противного, при потерях здоровья и увеличении смертности населения.



**Рис 1. Классификация видов человеческого капитала [5]**

Капитал здоровья является неотъемлемой частью человеческого капитала, инвестиции в который выражаются в сохранении работоспособности за счет уменьшения заболеваемости и увеличения продуктивного периода жизни. Уровень здоровья во многом зависит от качества услуг здравоохранения, которое сопровождает человека с самого рождения до его пенсионного возраста. Инвестиции в здоровье обеспечивают нормальный оборот рабочей силы в производстве. Снижение здоровья, заболеваемость, инвалидность выражаются в нетрудоспособности. Безусловно, чем меньше болезней, тем выше уровень здоровья населения страны и отдача от инвестиций в здравоохранение. 2015 году расходы на здравоохранение в Узбекистане составляли 6,2% ВВП, тогда как в мире они находились на уровне 12%, а в развитых странах-15%[15].

Согласно Постановлению Президента Республики Узбекистан «О внедрении в стране инновационной модели управления здравоохранением» от 2 августа 2018



года определены стратегические цели внедрения инновационной модели управления здравоохранением в Узбекистане:

- устойчивое улучшение показателей здоровья населения страны и уровня удовлетворенности системой здравоохранения, определяемых согласно международным методикам;

- достижение лидирующих позиций по эффективности медицинского обслуживания в регионе и достойного места в мировых рейтингах;

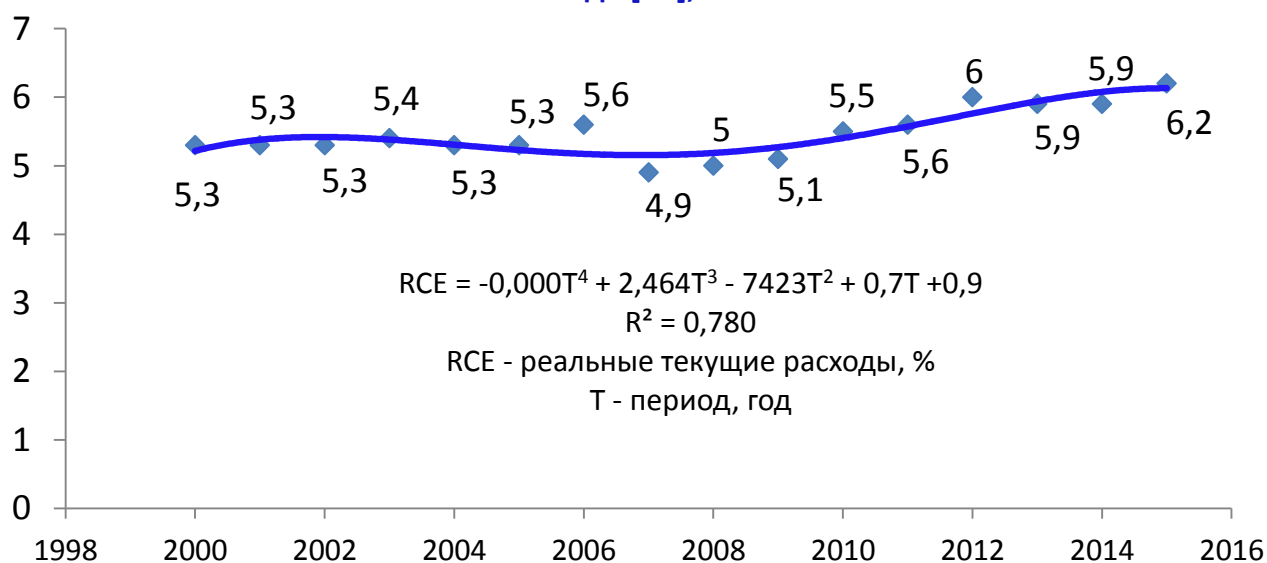
- существенное увеличение доли частного сектора медицинской помощи, повышение ее качества и доступности;

- формирование медицинского туризма в качестве бюджетно-формирующей отрасли экономики;

- создание современной системы непрерывного образования и повышения квалификации медицинских и фармацевтических работников, в том числе управленческих кадров [1].

Достижение объёма финансирования, обеспечивающего устойчивость социально-демографической ситуации в стране, является приоритетной задачей Узбекистана. Очевидно, что здоровье населения является результатом продуманной и долгосрочной программы развития здравоохранения (график1).

**Рис2. Реальные текущие расходы на здравоохранение в постоянных ценах 2010 года [15], %**



Здоровье - это залог большей продолжительности жизни, более высокой производительности труда, следовательно, расходы на здравоохранение-это выгодные инвестиции с долгосрочной и постоянно возрастающей отдачей.

**Трудовой капитал.** Чем сложнее труд, тем выше требования к квалификации, знаниям, опыту и ответственности работника. «Бизнес - это организация, определяющим фактором существования или разрушения которой является квалификация ее сотрудников... Но знания - это специфический ресурс человека. Знание нельзя найти в книгах. Там можно найти только информацию; но знание-это способность применять информацию в конкретной сфере деятельности»[7].

Квалифицированный труд производительнее простого труда. Инвестиции в поддержание и повышение квалификации дают непосредственную отдачу и

работнику и предприятию. На наш взгляд, прирост квалификации и дополнительная производительная сила квалифицированного труда как раз и могут превращаться в трудовой капитал как особый вид человеческого капитала фирмы.

**Интеллектуальный капитал.** Понятие интеллектуального капитала и связанное с ним понятие интеллектуальной собственности неотделимы от новой экономики. Это самые существенные компоненты, которые в наибольшей мере идентифицируют новую экономику. На определенном, уже наступившем этапе технологического развития они проявляются с такой интенсивностью, которая позволяет говорить о коренном отличии новой экономики от экономики промышленной индустрии, опирающейся на природно-сырьевые ресурсы и труд так называемого промышленно-производственного персонала. Определение «интеллектуального капитала» носит достаточно общий характер и обычно подразумевает сумму тех знаний всех работников компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность. Получение разного рода технологических и организационных преимуществ над конкурентами является основной функцией интеллектуального капитала.

**Банк знаний компании.** Чтобы иметь рыночное преимущество, компания должна обладать банком знаний. Стоимость знаний интеллектуальной компании может превышать стоимость ее финансового капитала, а приверженцы информационной экономики утверждают, что она не только может, но и должна превышать эту стоимость. В базы знаний компании включаются результаты ее собственных исследований и разработок; накопленный опыт, знания и навыки сотрудников; различные технические требования, условия, стандарты, руководящие материалы; специфические особенности сложившихся связей с клиентами (заказчиками) и смежниками; конъюнктура сегмента рынка, на котором работает компания; оценки макроэкономической ситуации в стране и на мировых рынках; данные о возможностях конкурентов.

**Организационно-предпринимательский капитал.** Труд предпринимателя и менеджера имеет существенную специфику по сравнению с другими видами труда. Предприимчивость и деловая сметка, новаторство, организаторские способности и высокая ответственность, чувство бережливости и экономии, умение разумно рисковать, энергия и сила воли требуются для ведения бизнеса или управления. Большое значение и уникальность данных предпринимательских способностей признают большинство экономистов, начиная с Й. Шумпетера до современных теоретиков нео институционализма. Предпринимательские привилегии - владение огромными ресурсами, ноу-хау, коммерческими секретами позволяют превратить их в особый вид человеческого капитала - организационно-предпринимательский капитал [9].

Японский опыт свидетельствует о высокой творческой активности рабочих в кружках качества. В западных фирмах широко используются системы внутрифирменного предпринимательства. Все это свидетельствует о том, что предпринимательскими способностями владеют не только узкий элитный слой хозяев фирмы, но и наемные менеджеры, специалисты, рабочие. Уровень предпринимательских способностей воплощается в величине собственного и контролируемого капитала, что позволяет выделить малый, средний и крупный бизнес. Качество предпринимательских способностей оценивается по эффективности



использования капитала и устойчивости прогрессивного развития бизнеса. Интервалы прибыльности вложений капитала и темпы экономического роста компаний свидетельствует о реальной капитализации организационно-предпринимательских способностей. Объем работы, которую вам приходится выполнять, обратно пропорционален вашему успеху. Если вы занимаетесь обычной работой, если вы продавец или рабочий, ваш успех напрямую зависит от количества вкладываемого труда. Чем больше вы трудитесь, тем больше товара вы произведете; чем больше клиентов вы посетите, тем больше заказов, скорее всего, вам удастся получить. Это прямое соотношение. Когда вы рискуете и принимаете правильное решение, если вы правильно оцениваете ситуацию, вам не требуется работать слишком много. Но если вы допустили ошибку и возникает расхождение между вашей гипотезой и реальным ходом событий, вам необходимо провести весьма серьезное исследование для того, чтобы понять, в чем же именно заключается ошибка. Чем менее успешно вы действуете, тем больше вам придется работать над тем, чтобы исправить ситуацию. Организационно - предпринимательский капитал - один из наиболее перспективных и важных видов человеческого капитала. Инвестиции в его развитие являются все более продуктивными. Предприимчивостью обладают не все люди. Умение управлять, организовывать, создавать и вести успешный бизнес - сложная способность, изучением которой занимаются психологи, социологи, экономисты.

**Культурно-нравственный капитал.** Высокая культура и нравственность человека сегодня также необходимы в производстве как квалификация и интеллект. Врачебная деонтология, педагогическая и деловая этика, кодекс чести предпринимателя, трудовая и бытовая мораль создают здоровый нравственно психологический климат в коллективах, повышают производительность труда и доходы. Репутация работника, имидж фирмы столь же важны для привлечения клиентов и инвестиций, сколь важны чисто деловые показатели бизнеса. Деловая честь, совесть, порядочность, ответственность ценятся высоко в цивилизованных деловых отношениях. Потому культурно-нравственный капитал необходимо учитывать как особый вид человеческого капитала во всех отраслях деятельности. Категория культурно-нравственного капитала в рамках социологических наук обозначает совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью. Культурный капитал - это языковая и культурная компетенция человека, богатство в форме знания или идей, которые легитимируют статусы и власть, поддерживают установленный социальный порядок, существующую в обществе иерархию.

Культурный капитал индивида характеризуется следующими показателями: интеллектуальная культура (интеллектуальный капитал), образовательная культура (образовательный капитал), морально-нравственная культура (морально-нравственный капитал), символическая культура (символический капитал), социальная культура (социальный капитал).

Культурные характеристики индивида имеют расширительно-ценностную оценку: социальную - качественные и количественные характеристики знаний,

умений, квалификации, морально-нравственные качества, способности, образ и стиль жизни, имидж, социальные связи индивида; экономическую - совокупность затрат, связанных с развитием культурных характеристик индивида. Сами по себе культурные ценности, воплощенные в сознании людей, как и сама культура (совокупность устойчивых форм социального взаимодействия) не представляют собой человеческий капитал.

**Социальный капитал.** Социальный капитала в настоящее время находит все большее признание в экономической литературе. Социальный капитал может быть определен как некоторый набор общественных отношений, который минимизирует операционные затраты информации в пределах всей экономики. В западной литературе социальный капитал определяется как характерные черты социальной жизни - взаимодействие, нормы и доверие, которые позволяют участникам эффективнее действовать вместе для достижения общих целей. The World Bank дает следующее определение: «Социальный капитал относится к социальным институтам, взаимоотношениям и нормам, которые формируют качество и количество взаимодействий между людьми в обществе. Социальный капитал — это не просто сумма этих институтов, которые являются фундаментом общества, это тот клей, который удерживает их вместе». The World Bank также отмечает, что социальный капитал можно представить как совокупность горизонтальных связей между людьми. Они включают в себя социальные контакты и связанные с ними нормы, которые влияют на общество, производительность и благосостояния [10]. Социальный капитал - это знания, которые передаются и развиваются через взаимоотношения между работниками, партнерами, поставщиками и покупателями. Он создается, благодаря обмену знаниями, а это требует существования общей организационной среды, в которой мог бы свободно и непрерывно осуществляться подобный обмен.

**Бренд-капитал.** Отчуждаемым видом человеческого капитала можно считать клиентский или бренд-капитал. Деятельность фирмы, обладающей клиентским капиталом, становится социально-экономической деятельностью, а саму фирму можно назвать мета-предприятием, вовлекающим пользователя в совместное создание и усовершенствование потребительских ценностей, ибо покупатель выступает судьей в последней инстанции всех созданных компанией продуктов и услуг. Ведущие корпорации, а вслед за ними и остальные, в условиях несовершенной конкуренции вынуждены производить не просто конкретные товары и услуги, а сложные социальные комплексы типа- материальные продукты и услуги, их потребители, их предпочтения. Существование категории капитала клиентов особенно наглядно проявляется для страховых компаний и других финансовых предприятий, где основой деятельности является портфель договоров с клиентами, определяющий масштабы, структуру и динамику деятельности.

**Структурный капитал.** Конкурентная среда, в которой действуют фирмы в современной экономике, непрерывно изменяется под воздействием инноваций. Высокие темпы таких изменений усложняют условия, при которых фирма может добиться успеха. Одним из таких условий является наличие у фирмы значительного структурного капитала. Структурный капитал— это способность фирмы управлять своей организационной структурой, приспособляясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении. Такой

капитал тем больше, чем значительнее свободы сотрудников фирмы – носителей человеческого капитала и тем ценнее, чем выше неопределенность и конкурентоспособность среды, в которой действует фирма. Эффективный структурный капитал фирмы может возникнуть только там, где идеи ценятся выше, чем положение по иерархической лестнице. Если рынок насыщен и достаточно конкурентным, то чем сильнее эти предпочтения, тем больше инновационная добавленная стоимость, и чем эти предпочтения слабее, тем она меньше. Добавленная стоимость исчезает, когда продукт или услуга теряют свою привлекательность в глазах потребителей.

**Организационный капитал.** Еще одной формой отчуждаемого человеческого капитала можно считать организационный капитал. По своей сути это систематизированная и формализованная компетентность компании плюс системы, усиливающие ее творческую эффективность, а также организационные возможности, направленные на создание продукта и стоимости. Организационный капитал включает в себя: капитал инновации, к которому относят защищенные коммерческие права, интеллектуальную собственность и другие нематериальные активы и ценности, которые обеспечивают способность компании к обновлению; капитал процессов, который может быть представлен, например, системами производства, сбыта, послепродажного сервиса, в процессе деятельности которых формируется стоимость продукта.

Организационный капитал составляют знания, которыми владеет организация, а не ее отдельные работники. Его можно описать как внедренные знания или институциональные знания, которые можно хранить с помощью информационных технологий в доступных легко расширяемых базах данных. Организационный может включать в себя определенную информацию, которая записана в базах данных, в инструкциях и стандартах по выполнению процедур, или же неписаные знания, которыми можно овладеть, обменяться или, насколько возможно, кодифицировать их. Любые процессы или процедуры в организации созданы на основе знаний отдельных людей. В теории, эти внедренные знания независимы от людей, которые их развивают - и, следовательно, они относительно стабильны - отдельный специалист может исчезнуть, но это не уменьшит запаса знаний, внедренных в компании [10]. Организационный создают люди. Но в то же время он принадлежит фирме и его можно развивать с помощью управления знаниями.

Узбекистан поставил перед собой цель – построение экономики, основанной на инновациях. Достижение этой цели, должно оказать существенное влияние на развитие человеческого капитала в стране, поскольку инновационный путь развития требует трансформации образа мышления, стереотипов поведения людей. Очевидно, что подобная трансформация в умах требует создания соответствующей среды и, возможно, трансформации самого общества. В связи с рассматриваемой проблематикой важно отметить Указ Президента Республики Узбекистан от 21 сентября 2018 года № УП-5544 «Об утверждении стратегии инновационного развития республики Узбекистан на 2019 — 2021 годы», который стал существенным толчком дальнейших углубленных фундаментальных и прикладных исследований в области человеческого капитала в Узбекистане.

В качестве основного локомотива трансформации избрана промышленная политика и поддержка частного предпринимательство, предусматривающая создание производство современной, конкурентоспособной, диверсифицированной и способной к дальнейшему самосовершенствованию без прямого вмешательства государства.

Вместе с тем, для реализации стратегической задачи необходим качественно новый подход в механизмах выработки, принятия и реализации государственных и локальных решений, политик на каждом уровне иерархии государственных органов. Данные механизмы должны предусматривать вовлечение в политический процесс представителей бизнес - сектора и гражданского общества, не только делая их единомышленниками, но и предоставляя возможности и свободу для развития, реализации частной инициативы, которая является сутью инновационного развития.

Важным условием динамичного развития Республики Узбекистан является ускоренное внедрение современных инновационных технологий в отрасли экономики, социальную и иную сферу с широким применением достижений науки и техники.

Вместе с тем, проведенный анализ показал недостаточную работу по инновационному развитию процессов модернизации, диверсификации, увеличению объемов производства и расширению товарной номенклатуры конкурентоспособной продукции на внутреннем и внешнем рынках. В частности:

- низкий уровень охвата населения высшим образованием;
- отсутствие независимости высших образовательных учреждений в определении учебных планов и программ, количества квоты приемов студентов, распределении финансовых средств;
- ненадлежащее взаимодействие между министерствами и ведомствами, ответственными за развитие научной и инновационной деятельности, ненадлежащая координация деятельности научно-исследовательских учреждений и лабораторий;
- низкий уровень обеспечения коммерциализации результатов научной деятельности;
- отсутствие высококвалифицированных специалистов в сфере инновационного менеджмента, позволяющих активно продвигать и осуществлять трансфер технологий;
- нехватка выделяемых бюджетных средств на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы;
- неэффективность и непрозрачность государственного финансирования научной и инновационной деятельности, отсутствие механизмов стимулирования привлечения средств внебюджетных и частных фондов, недостаточное развитие внутренних источников долгового финансирования;
- ненадлежащая защита результатов интеллектуальной деятельности, отсутствие квалифицированных специалистов в данной сфере, особенно, в государственных органах и организациях;
- низкий уровень внедрения инновационных технологий в сфере возобновляемых и альтернативных источников энергии, энергетической утилизации вторичных ресурсов;

•неразвитость корпоративных отношений и принципов корпоративного управления в стране с учетом лучшей зарубежной практики, особенно в государственных компаниях;

•низкая доля сектора информационно-коммуникационных технологий в объеме валового внутреннего продукта страны [2].

Указанные недостатки препятствуют ускоренному инновационному развитию страны, привлечению инвестиций, росту экономики и других сфер государственной и общественной жизни.

### **Заклучение и рекомендации**

**Таким образом, структуру видов человеческого капитала можно представить следующим образом.** Данная классификация видов человеческого капитал позволяет рассматривать и оценивать человеческий капитал на уровне отдельного человека (микро уровень – индивидуальный человеческий капитал), отдельного предприятия или группы предприятий (мезо уровень – человеческий капитал фирмы) и государства в целом (макро уровень – национальный человеческий капитал). В структуре индивидуального человеческого капитала можно выделить капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал. В структуре капитала фирмы особую роль играют признанные активы индивидуального человеческого капитала (патенты, авторские свидетельства, ноу-хау и др.), фирменные нематериальные активы (товарные марки, товарные знаки коммерческие секреты и т.п.), организационный капитал, структурный капитал, бренд-капитал и социальный капитал. Национальный человеческий капитал включает социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, национальные конкурентные преимущества и природный потенциал нации. Таким образом, человеческий капитал можно представить в виде функции, который зависит от нескольких параметров.

$$HC = F(X;Y;Z)$$

Индивидуальный капитал – X  
Человеческий капитал  
фирмы – Y  
Национальный человеческий  
капитал - Z

$$HC_I = F(X_1;X_2;X_3;X_4;X_5;X_6)$$

HC<sub>I</sub> - Individual Human Capital  
Капиталздоровья – X<sub>1</sub>  
Культурно-нравственный  
капитал – X<sub>2</sub>  
Трудовой Капитал – X<sub>3</sub>  
Интеллектуальный капитал – X<sub>4</sub>  
Организационный капитал – X<sub>5</sub>  
Предпринимательский капитал – X<sub>6</sub>

$$HC_F = F(Y_1;Y_2;Y_3;Y_4;Y_5)$$

HC<sub>F</sub> - Human capital of firm  
Признанные активы индивидуального  
капитала – Y<sub>1</sub>  
Фирменные нематериальные  
активы – Y<sub>2</sub>

$$HC_N = F(Z_1;Z_2;Z_3;Z_4;Z_5;X_6)$$

HC<sub>N</sub> - National human capital  
Социальныйкапитал - Z<sub>1</sub>  
Национальные  
интеллектуальные приоритеты - Z<sub>2</sub>  
Политический - капитал – Z<sub>3</sub>



Структурный капитал – $Y_3$	Национальные конкурентные
Организационный капитал – $Y_4$	преимущества – $Z_4$
Бренд	Природный потенциал – $Z_5$
капитал – $Y_5$	Социальный капитал – $Z_6$

–**основными драйверами развития человеческого капитала являются конкуренция, инвестиции, инновации.** Инновационный сектор экономики, креативная часть элиты, общества, государства являются источниками накопления высококачественного человеческого капитала, который и определяет направление и темпы развития страны, региона, международного общества, организаций. С другой стороны, накопленный качественный человеческий капитал лежит в основе инновационной системы и экономики. Процессы развития человеческого капитала и инновационная экономика составляют единый процесс формирования и развития инновационно -информационного общества и его экономики. Человеческий капитал формируется за счёт инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе - в воспитание, образование, здоровье, знания, науку, предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. В состав человеческого капитала входят инвестиции и отдача от них в инструментарий интеллектуального и управленческого труда, а также инвестиции в среду функционирования человеческого капитала, обеспечивающие его эффективность;

– **человеческий капитал является сложным и распределённым интенсивным фактором развития.** Существуют объективные методологические трудности с оценкой его отдельной экономической эффективности, его отдельной производительности, его отдельного вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. Человеческий капитал через специалистов и информационные технологии вносит вклад в развитие и рост экономики всюду, во всех видах экономической и производственной деятельности;

–**человеческий капитал вносит свой вклад в повышение качества и производительности труда** во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. Во всех видах экономической деятельности, управления образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. А знания, качественный труд, квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов;

–**инвестиции в развитие гражданского общества и в экономическую свободу** способствуют повышению креативности и законопослушности граждан, формированию оптимистической и конструктивной, и, одновременно, рациональной идеологии, формированию государственных институтов, стимулирующих рост качества жизни. Способствуют формированию здорового образа жизни. В итоге, ведут к росту эффективности труда и экономики. Эти инвестиции формируют коллективный гражданский разум, коллективный интеллект, направленный на созидание. В состав человеческого капитала необходимо включать также инвестиции в создание среды, обеспечивающей его эффективное функционирование. В



развивающейся стране невозможно повсеместно создать конкурентоспособные комфортные условия для специалистов высшей квалификации, необходимых для формирования эффективной инновационной системы и сектора инновационной экономики. Поэтому создаются свободно-экономические зоны, технополисы и технопарки. В них реализуется особый режим проживания, повышенная безопасность, улучшенная инфраструктура, повышенное качество жизни. Создаются комфортные условия для общения учёных и инженеров с целью реализации синергетических эффектов усиления творческой мощи научных и инновационных коллективов;

–**для эффективного функционирования человеческого капитала** необходимо конкурентоспособное качество жизни, включая безопасность, экологию и жилищные условия, причём на уровне развитых стран мира. Иначе лучшие специалисты уезжают туда, где им удобнее жить и комфортнее и безопаснее работать;

–**фундаментом, на котором созданы инновационные экономики и информационные общества**, служат торжество закона, высокое качество человеческого капитала, высокое качество жизни и эффективная индустриальная экономика, которая плавно трансформировалась в постиндустриальную или инновационную экономику. Инновации в рыночной экономике есть следствие свободной конкуренции на рынках. При отсутствии источника генерации инноваций - конкуренции - отсутствуют и сами инновации или носят случайный характер. Желание и необходимость получить большую прибыль подталкивают частного собственника сделать что-то особенное, полезное, чего нет у конкурентов, чтобы его товар был привлекательнее и лучше продавался. Экономическая свобода, конкурентные рынки, торжество закона и частная собственность - вот те факторы, что автоматически генерируют инновации, спрос на них, инвестиции в инновационный продукт и мостят дорогу между идеей и инновационным товаром. Вне рыночной экономики со свободными конкурентными рынками создать инновационную экономику и самоподдерживающую генерацию инноваций и инновационных товаров невозможно.

### **Список использованной**

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 21 сентября 2018 года №УП-5544 «Об утверждении стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019 - 2021 годы»

2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 2 августа 2018 года №ПП-3894 «О внедрении в стране инновационной модели управления здравоохранением»

3. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. - N.Y., 1968, ст.112

4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. - М., Юнити, 2002, ст.98.

5. Mincer J. The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. - Working Paper of the NBER, 1994, ст.61.

6. Becker, Gary S. Human Capital. - N.Y.: Columbia University Press, 1964, p-61.

7. Друкер, Питер, Ф. Д76 Энциклопедия менеджмента.: Пер. с англ. - М.:

Издательский дом "Вильяме", 2004. ст. 432

8.Денисон Э.АнализэкономическогогостаСШАс 1929 по 1969, 1974, ст.193

9.The Rise of the Machines: How computers have changed work , UBS International Center of Economics in Society at the University of Zurich. 2018., ст.27

10.Mulligan C.B. X.Sala-i-Martin. Measuring Aggregate Human Capital. - Working Paper of the NBER, No 5016 (Feb. 1995)., ст.19

11.Наврўз-Зода Б.Н., Шомиев Г.У. Исторические предпосылки развитиятеории человеческого капитала. Academy № 11 (14), Россия, Москва, 2016, ст.19.

12.Шомиев Г.У., Методы оценки стоимости человеческого капитала. Economics № 11 (20), Россия, Москва, 2016, ст.7.

13.Navruz-Zoda B.N., Shomiev G.U. The different approaches of human capital formation. International Journal of Innovative Technologies in Economy 5(11), Польша, Варшава, 2017, ст.6

14.Bakhtiyor Navruz-Zoda, GolibShomiev, Nutfillo Ibragimov. The Entrepreneurial Model of Human Capital as a Factor of increasing Competitiveness. Collective Monography Edited by Gerhard Geissler Franz-Karl Skala WU Vienna. Teaching and Learning at Universities Promoting good teaching to promote good learning in a changing society, Австрия, Вена, 2018, ст.21

15.[www.stat.uz](http://www.stat.uz)