МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

Государственное образовательное учреждение «Худжандский государственный университет имени академика Б. Гафурова»

На правах рукописи

УКД 33Т
ББК-65.9 (5ТАДЖ)
Х-18

ХАМИДОВА САРВИНОЗ ХАМРАБОЕВНА

РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ПРАКТИКА

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.01.01 – Общая экономическая теория (политическая экономия)

Научный консультант: доктор экономических наук, профессор Хушвахтзода Кобилджон Хушвахт

ХУДЖАНД – 2023

Содержание

Список сокращенных терминов……. 4

ВВЕДЕНИЕ ……... 5

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ДОМИНАНТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ …….... 22

1.1. Природа человеческого капитала ……..…… 22
1.2. Формирование и использование компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала: сущность и взаимосвязи ……. 51
1.3. Компетентностное образование в системе воспроизводства человеческого капитала …… 69
1.4. Роль государства в формировании и эффективном использовании компетентностного образования в системе развития человеческого капитала ……... 91

ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА …….. 105

2.1. Методологические подходы к оценке человеческого капитала ….. 105
2.2. Методика прогнозирования потребностей экономики в образовательную составляющую человеческого капитала …….... 125
2.3. Методология моделирования организации подготовки компетентных специалистов с высшим образованием ……... 138
2.4. Организация обеспечения развития компетентностного образования в системе развития человеческого капитала методом системной динамики …….…… 150

ГЛАВА 3. КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА …… 166

3.1. Единая система управления компетентностным образованием в системе развития человеческого капитала …… 166
3.2. Состояние и тенденции развития компетентностного образования в Республике Таджикистан …….. 185
3.3. Инвестиции в компетентностное образование в системе развития человеческого капитала …….. 206

ГЛАВА 4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ПОТРЕБНОСТЯМ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ …….….. 221

4.1. Направления модернизации компетентностной системы образования Республики Таджикистан ……. 221
4.2. Особенности адаптации компетентностного образования Республики Таджикистан к потребностям экономики на перспективу ……. 238
4.3. Целевые ориентиры адаптации компетентностного образования Республики Таджикистан к потребностям экономики …… 268

Выводы ……..……. 293

Рекомендации по практическому использованию результатов исследования……. 297
Список литературы……. ……..... 303
Список публикаций по теме диссертации 352
Приложения …….. 359

СПИСОК СОКРАЩЕННЫХ ТЕРМИНОВ

ВУЗ – Высшее учебное заведение

ВВП – Валовый внутренний продукт

ВНП – Валовый национальный продукт

ИКТ – Информационно-коммуникационные технологии

ИЧР – Индекс человеческого развития

ИРЧП – Индекс развития человеческого потенциала

НСРО – 2020 – Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2020 года

НСР – 2030 - Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года

НИУ – Национальный исследовательский университет

НИР – Научно-исследовательские разработки

НТП – Научно-технический прогресс

НИОКР – Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы

СМИ – Средства массовой информации

ССОУ – Среднее специальное образовательное учреждение

ВАК – Высшая аттестационная комиссия

ЧК – Человеческий капитал

США – Соединенные штаты Америки

ГБАО – Горно-бадахшанская автономная область

РРП – Районы республиканского подчинения

РФ – Российская Федерация

РТ – Республика Таджикистан

СНГ – содружество независимых государств

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

ППС – Паритет покупательной способности

ЮНЕСКО – Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Компетентностное образование как основополагающее, что в формировании и развитии человеческого капитала является необходимым условием развития национальной экономики. Компетентностное образование превращается в доминантный фактор развития производительных сил и повышения качества жизни населения, что актуализирует решение задачи комплексного и системного исследования методологических основ его развития и использования в различных социально-экономических условиях. Исследование методологических подходов формирования и использования человеческого капитала и через него компетентностного образования усложняется тем положением, что нет единого мнения среди исследователей по определению понятия «человеческий капитал», что служит причиной разночтений его содержания. Все это выводит в ранг актуальности задачи изучения теоретико-методологических концепций, связанных с формированием и развитием человеческого капитала, среди котоорых разработка подходов оптимального обеспечения потребностей национальной экономики в человеческом капитале является приоритетной.

Анализ трудов ученых дальнего и ближнего зарубежья, отечественных исследователей позволяет заключить, что единство составляющих человеческого капитала – здоровье, образование и профессионально-квалификационные навыки по мере развития мировой производительной силы, имеют тенденцию роста зависимости от компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала. Это служит причиной модернизации процессов, происходящих в мировой системе образования в целом и системы высшего образования страны в особенности.

Компетентностное образование призвано создавать предпосылки повышения конкурентоспособности отечественного человеческого капитала на внутреннем и мировом рынках труда, организуя подготовку профессионально и

социально-мобильных на внутреннем, но и на внешнем рынке труда выпускников вузов.

Основатель мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан, уважаемый Эмомали Рахмон в своем послании к Маджлиси Оли Республики Таджикистан отметил, что «С целью профессионализации граждан, в том числе молодёжи, Правительству страны необходимо на основе анализа состояния внутреннего и внешнего рынка труда разработать и реализовать проект среднесрочной программы подготовки профессиональных кадров начального и среднего этапов из числа молодёжи в сфере национальной экономики. Министерствам труда, миграции и занятости населения, образования и науки, экономического развития и торговли также поручается на основе всестороннего анализа с целью плодотворной деятельности учреждений начального профессионального образования и обучения профессиям взрослых, в течение двух месяцев представить в Правительство свои предложения по проведению реформ в системе управления в этих учреждениях. В этом контексте первостепенными задачами всех ветвей государственной власти, каждого руководителя государственных структур и предпринимателей являются создание рабочих мест и полный охват населения занятостью. Правительству страны необходимо с использованием всех возможностей принять меры по привлечению граждан свыше 18 лет, не владеющих профессиями, и всеобщей профессионализации населения до 2026 года»[1].

Объективная необходимость установления количественных связей между потребностью экономики в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием и выходом из системы высшего образования настоятельно требует теоретического и прикладного обоснования концепций модернизации системы высшего образования, играющие доминантную роль в процессе оптимального обеспечения потребностей экономики в человеческом

[1] Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 23.12.2022 [электронный ресурс]. URL: http://president.tj/ru/node/29824 (дата обращения: 04.02.2023)

капитале. Эта необходимость определила актуальность и целевую направленность настоящего исследования.

Степень научной разработанности темы. Зарубежные и отечественные ученые обращали особое внимание на исследование роли и места человеческого капитала и в особенности его образовательной составляющей в обеспечении высокой эффективности экономики с момента признания роли невещественных факторов – знаний и профессиональных навыков (особенно предпринимательских и управленческих способностей) в повышении производительности труда совокупного работника. Они создают предпосылки обеспечения высокой конкурентоспособности товаров и услуг, производимых отечественными предприятиями на местном и мировом рынках.

Стремление к исследованию путей повышения удельного веса невещественной составляющей – знаний в продукции и услугах, производимых предприятиями и учреждениями, привели к тому, что интенсивность исследований возрастала, и все шире привлекаются новые подходы и институциональные средства. Одним из направлений стал поиск зависимости уровня развития производительных сил в стране от состава и образовательной структуры трудовых ресурсов, участвующих в процессе расширенного воспроизводства в стране.

Так среди исследований, посвященных анализу взаимозависимости уровня развития производительных сил и системой образования, особенно высшего образования, следует отметить работы Э. Денисона, Дж. Кендрика, С. Кузнеца, Ф. Махлупа, а также работы современных экономистов Б.А. Херна, Й. Батена и Д. Крейен, Б. Ван Леувена, П. Фёльдвари, Ё. Годо, Ю. Хаями, К. Голдин, Л. Каца, Д. Митча, а также российских исследователей В.И. Марцинкевича (главным образом на материале США), В.А. Мельянцева, Ю.П. Бокарёва, Л.И. Бородкина, Е.Т. Гайдара, В.М. Кудрова, А.М. Маркевича, Б.Н. Миронова, А.Н. Пономаренко, Р.М. Нуреева, В.Т. Рязанова, В.С. Симчеры, А.Г. Фонотова, Г.И. Ханина, Б.М. Шпотова, Е.Н. Геворкян, А.Я. Рубинштейн, В.Н. Скворцов, В.В. Чекмарев, В.Е. Гимпельсона, И.А. Денисовой, Р.И. Капелюшникова, О.В. Лазаревой, А.Л.

Лукьяновой, И.А. Майбурова, И.О. Мальцевой, С.Ю. Рощина, К.З. Сабирьяновой, Е.М. Авраамовой, В.К. Бочкаревой, М.К. Горшкова, А.Б. Докторовича, В.М. Жеребина, Г.А. Ключарёва, Я.И. Кузьминова, В.А. Мау, И.В. Соболевой и др.

Актуальность перехода на компетентностный подход подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием исследовалась широким кругом таких отечественных и зарубежных ученых, как: А.Б. Звездова, В.Г. Орешкин, М.М. Ермолович, В. Хмель, В.С Куняткина, Н.Ю. Федорова, О.Н. Кондрашкина, Е.С. Горбатко, А.Э. Федоров, С.Е. Метелев, А.А. Соловьев, Е.В. Инякова, Э. Брускин, Дж. Равен, Р. Харисон, И. Хейц, Т.Ю. Базаров, В.Н., Бобков, Н.А. Волгин, Г.П. Гагаринская, Е.В. Галаева, Б.М. Генкин и другие, где аргументируются, в том числе, своевременность, актуальность и преимущества компетентностной модели подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием по сравнению с знание ориентированной модели.

Исследованию места и роли образования в развитии образовательной составляющей человеческого капитала и экономики в целом посвящены труды И.В. Абанкина, Т.В.Абанкиной, М.Л. Аграновича, С.А. Белякова, Т.Л. Клячко, Г. Беккера, Т. Шульца, культуры (А.Я. Рубинштейна, А.Б. Долгина, А.И. Дымникова, Б.А. Сорочкина, Л.И. Якобсона, развития здравоохранения Л.Д. Поповича, О.А. Кислицына, А.Ю. Шевякова, С.В. Шишкина, интеллектуальных систем М.Е. Дорошенко, науки и национальной инновационной системы А.Е. Варшавского, В.А. Васина, О.Г. Голиченко, Л.М. Гохберга, И.Г. Дежина, А.А. Дынкина, Н.И. Иванова, В.Л. Макаров, Л.Э. Миндели и др., а также демографической проблематики Е.М. Андреева, А.Г. Вишневского, Л.Е. Дарского, В.Б.Жиромской, В.А. Ионцева, Ю.А. Полякова, Л.Л. Рыбаковского, А.А. Саградова, Т.Л. Харькова и др.

Аналогичная социально-экономическая проблематика на материалах зарубежных стран находилась в центре внимания широкого круга ученых, в том числе: М.Б.Кольчугиной (образование), К.М. Гасратяна (культура), И.В.

Бушмарина, Э.Д. Вильховченко, А.А. Соболевской и А.К. Попова, Р.И. Цвылева (рынки квалифицированного труда).

Отечественные исследователи Р.К. Рахимов, А. Джураева, Л.Х. Саидмурадов, Н.Д. Шерова, И.С. Шамсов, Р.М. Бабаджанов, Ш.Ш. Кодиров, З.Б. Акрамова, З.Х. Кадырова, Д.А. Ходиев, И.С. Хоркашов, А. Акрамов, Ш.М. Исмаилова, Н.Р. Абдулло-Заде, Р.А. Мавлонов, С.И. Исламов, С. Саидова, М. Каримов и другие внесли весомый вклад в исследование системы воспроизводства специалистов с высшим образованием и развитием человеческого капитала.

По итогам изучения совокупности исследований в отечественной и зарубежной литературе, нами сделаны следующие выводы:

- многие аспекты формирования и развития образовательной составляющей человеческого капитала и динамики роста ее показателей на национальном и региональном уровнях широко исследуются, однако зависимость развития человеческого капитала от изменений в высшем образовании недостаточно изучена;

- исследования степени влияния компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала на развитие экономики Таджикистана находятся в начальной фазе;

- наиболее актуальным и объективно востребованным остается адаптация образовательных характеристик человеческого капитала страны к перспективным потребностям экономики, которая реализуема при научно-прикладном обосновании модернизации системы высшего образования, как связующего звена между наукой и производством.

Следует отметить, что в Республике Таджикистан, несмотря на изученность разных направлений формирования и развития человеческого капитала остаётся малоизученным компетентностное образование и его роль в формировании и развитии человеческого капитала.

Связь работы с научными программами (проектами), темами. Тема диссертации связана с приоритетными направлениями развития

компетентностного образования в республике, которые определены в качестве важных направлений в Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан – (НСРО) на период до 2020 и до 2030 годов, Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года (НСР – 2030). Также диссертация выполнена в рамках научно-исследовательской темы кафедры «Экономическая теория» Государственного образовательного учреждения «Худжандский государственный университет имени академика Б. Гафурова» на период 2015-2020 гг. и 2021-2025 гг.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования является теоретико-методологическое обоснование роли компетентностного образования в развитии человеческого капитала путем модернизации системы высшего образования.

Задачи исследования. Для достижения указанной цели в ходе исследования были поставлены и решены следующие задачи:

- раскрыть экономическую природу компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала, как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных теоретических и прикладных знаний индивида;

- выделить источники инвестирования развития компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала, как интегрального выражения результатов инвестиций в индивида;

- анализировать структурные элементы человеческого капитала и в особенности его компетентностной образовательной составляющей;

- аргументировать роль отдельных этапов развития производительных сил (промышленная революция) в развитии человеческого капитала;

- обосновать порядок установления количественных и качественных связей между компетентностным образованием и национальным хозяйством в среде ускоренной индустриализации;

- исследовать участие индивида в процессе расширенного воспроизводства человеческого капитала, особенно по перспективным направлениям подготовки специалистов для национальной экономики;

- обосновать актуальность системного исследования вопроса развития и эффективного использования компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала;

- разработать имитационную модель установления количественных и качественных взаимосвязей между компетентностным образованием и национальной экономикой;

- выделить направления модернизации компетентностного образования в подготовке и эффективном использовании специалистов с высшим профессиональным образованием;

- анализировать современное состояние и тенденции подготовки компетентного профессорско-преподавательского состава и обеспеченности его лицами с учеными степенями;

- определить зависимость между уровнем знаний участников образовательного процесса вузов и интенсивностью производства и потребления знаний;

- обосновать основные направления целенаправленного развития компетентностного образования в системе развития человеческого капитала.

Объект исследования. Объектом исследования выступает процесс формирования и эффективного использования компетентностного образования в системе развития человеческого капитала Республики Таджикистан.

Предмет исследования. Предметом исследования является совокупность социально-экономических отношений, возникающих в процессе формирования и эффективного использования компетентностного образования в системе развития человеческого капитала.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что, устанавливая, количественную связь между компетентностным образованием и целевыми ориентирами развития национальной экономикой (посредством

разработки и внедрения имитационных моделей) можно создавать предпосылки кардинальной модернизации системы высшего образования с целью организации подготовки специалистов по приоритетным направлениям в разрезе групп специальностей, востребованных экономикой и обществом в долгосрочном периоде.

Теоретическую основу исследования составляют фундаментальные и прикладные исследования представителей кейнсианства, институционализма, концепций теоретических систем, экономики знаний, информационного общества, экономики образования, человеческого капитала и других, а также монографии, научные статьи, государственные долгосрочные программы, система международных стандартов, по вопросам формирования, развития, воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала и его образовательной составляющей.

Методологическую основу исследования составляют принципы и постулаты институциональной экономической теории, и, в частности, институциональной теории колеи, разработки институциональных моделей формирования и развития человеческого капитала. В диссертации для анализа использовались такие методы, как: научное абстрагирование, экспертная оценка, анализ и синтез, индукция и дедукция, прогнозирование, математическое моделирование с применением компьютерных программ и др.

Источниками информации выступили статистические сборники Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Министерства труда, миграции и социальной защиты населения Республики Таджикистан, Министерства образования и науки Республики Таджикистан, стратегические документы Республики Таджикистан, нормативно-правовые акты Правительства Республики Таджикистан.

База исследования на основе изучения материалов зарубежных и отечественных ученых, докторские и кандидатские диссертации по исследуемой и смежной темам, а также монографии, научные статьи, доклады, отчеты научно-исследовательских институтов, Национальной Академии наук Таджикистана,

сборники Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, опубликованные материалы Министерства образования и науки Республики Таджикистан по теме исследования, личные исследования соискателя и другие.

Этапы исследования. Диссертационное исследование выполнено на базе кафедры «Экономическая теория» Государственного образовательного образования «Худжандский государственный университет им. Академика Б. Гафурова в период с 2016 по 2023 гг.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретико-методологическом обосновании роли компетентностного образования в развитии человеческого капитала путем модернизации системы высшего образования.

Существенными результатами диссертационного исследования, обладающими научной новизной, являются:

- на основе исследования теоретических положений и научных принципов классической, кейнсианской и институциональной теорий предложена дефиниция компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала, как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных теоретических и прикладных знаний индивида, полученных в среде формального образования, оцениваемое в виде продолжительности лет обучения в разрезе группы специальностей и уровней образования;

- установлено, что компетентностная образовательная составляющая человеческого капитала есть интегральное выражение результатов инвестиций в индивида, среди которых определяющее место занимают расходы на образование и расходы на поддержание здоровья. Источниками инвестирования являются расходы государства, семьи и индивида по мере его привлечения в общественный труд, расходы на миграцию и поиск информации о возможности трудоустройства в соответствии с профессиональной квалификацией, расходы работодателя на переподготовку и повышение квалификации, расходы международных институтов и благотворительных компаний, объемы которых зависят от

профессиональных и квалификационных качеств индивида человеческого капитала;

- установлено, что человеческий капитал есть единство капитала здоровья, капитала образования и профессионального капитала, где доминантную роль играет компетентностная образовательная составляющая. Характеристика человеческого капитала и в особенности компетентностной образовательной составляющей проявляется в процессе трудовой деятельности. Ценность человеческого капитала и его компетентностной образовательной составляющей проявляется в процессе его формирования и реализации, который зависит от характера и наличия потребности общества в человеческом капитале и интенсивности его потребления;

- аргументировано, что каждый этап развития производительных сил (промышленная революция) играет существенную роль в развитии человеческого капитала, так как эти этапы существенно отличаются по характеристике воспитания и общего образования (культурно-нравственные, институциональные и организационно-предпринимательские) профессиональным образованием и трудовой деятельностью (расширенное воспроизводство всех видов человеческой деятельности);

- доказано, что теоретической проблемой расширенного воспроизводства компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала остается научно-прикладное обоснование установления количественных и качественных связей между компетентностным образованием и национальной экономикой в среде ускоренной индустриализации, выраженное в оптимальном обеспечении потребностей экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей в обозримом будущем;

- обосновано, что в среде ускоренной индустриализации, индивид, обладая глубокими теоретическими и прикладными знаниями, может активно участвовать в процессе расширенного воспроизводства, так как потребности экономики и общества в компетентных специалистах с высшим образованием – креативной и

инновационной ее части возрастают. Этот процесс по восходящей спирали приводит к возрастанию потребностей экономики и общества в креативной части человеческого капитала, особенно по перспективным потребностям;

- выдвинута мысль о том, что для оценки эффективности использования компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала необходимо акцентировать внимание на первичность обеспечения эффективности экономики, что доказывает единство целого и частного, то есть актуальности системного исследования вопроса развития и эффективного использования компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала и ее роль в развитии человеческого капитала;

- разработана имитационная модель, позволяющая установить количественную и качественную связь между компетентностным образованием и национальной экономикой, что позволяет с учетом прогноза потребностей развития областей человеческой деятельности с повышенным спросом на знания, предложений министерств и ведомств, рассчитать потребность экономики в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием и разработать контрольные цифры приема и выпуска вузов на период равный лагу времени на подготовку специалистов;

- аргументировано, что модернизация компетентностного образования должна базироваться на первичности потребностей экономики в специалистах с высшим образованием и вторичности адаптации системы государственных заказов на подготовку специалистов, разработке и внедрении новых и прогрессивных стандартов образования, сети многопрофильных учреждений образования, учебных центров, развития форм социального партнерства, обеспечении участия общества и реального сектора экономики в подготовке и эффективном использовании специалистов с высшим профессиональным образованием;

- исследовано современное состояние системы высшего образования и тенденции подготовки профессорско-преподавательского состава и обеспеченности лицами с учеными степенями и выдвинута мысль о том, что эта

область подготовки специалистов связана с целым спектром проблем: средний процент защитившихся от объема выпуска аспирантуры составляет 11 %, проблемы устаревания темы исследования, которые составляют более 15 лет. При неизменности удельных весов, защитивших кандидатские диссертации в среднем хотя бы до 50 % и с ними уменьшения общего срока работы над диссертацией до 6-7 лет, обеспеченность науки и образования достигнет ближайшие 15-20 лет уровня требований Болонской конвенции, то есть не менее 60 %;

- определено, что чем выше уровень знаний участников образовательного процесса вузов, тем выше интенсивность производства и потребления знаний, потому что производство новых знаний и их распространение, главным образом, зависит от характеристики совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных теоретических и прикладных знаний участников образовательного процесса, ведущее место в котором принадлежит компетенциям и компетентности профессорско-преподавательского состава. Именно эти моменты являются для мировой науки и системы высшего образования притягивающими факторами для желающих получать самые передовые знания в престижных вузах, где собраны лучшие профессора и созданы оптимальные условия для производства и распространения новых знаний;

- обоснованы основные направления целенаправленного развития компетентностного образования в системе развития человеческого капитала, участвующего в обеспечении высокой эффективности расширенного воспроизводства, посредством совершенствования институциональных основ (модернизация системы высшего образования), создающие адаптированную структуру областей повышенного спроса на знания и достижение такого состояния образовательной составляющей человеческого капитала, когда будет достигнута ее высокая конкурентоспособность на мировом рынке.

Положения, выносимые на защиту:

- раскрыта экономическая природа компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала, как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных теоретических и прикладных компетенций индивида;

- выделены источники инвестирования развития образовательной составляющей человеческого капитала, как интегрального выражения результатов инвестиций в индивида;

- анализированы структурные элементы человеческого капитала и в особенности его компетентностной образовательной составляющей;

- аргументирована роль отдельных этапов развития производительных сил (промышленная революция) в развитии человеческого капитала;

- обоснован порядок установления количественных и качественных связей между компетентностным образованием и национальной экономикой в среде ускоренной индустриализации;

- исследовано участие индивида в процессе расширенного воспроизводства, особенно по перспективным направлениям подготовки компетентных специалистов для национальной экономики;

- обоснована актуальность системного исследования вопроса развития и эффективного использования компетентностным образовательной составляющей человеческого капитала;

- разработана имитационная модель установления количественных и качественных взаимосвязей между компетентностным образованием и национальной экономикой;

- выделены направления модернизации компетентностного образования в подготовке и эффективном использовании компетентных специалистов с высшим профессиональным образованием;

- анализированы современное состояние и тенденции подготовки компетентного профессорско-преподавательского состава и обеспеченности его лицами с учеными степенями;

- определена зависимость между уровнем знаний участников образовательного процесса вузов и интенсивностью производства и потребления знаний;

- обоснованы основные направления целенаправленного развития компетентностного образования в системе развития человеческого капитала.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в развитии и углублении системы научных знаний о компетентностном образовании и способов формирования, развития, адаптации человеческого капитала к целям национального хозяйства и эффективном его использовании в среде индустриально-инновационного сценария развития экономики. Предложен системный подход к исследованию компетентностного образования, его воздействия на формирование, развитие и адаптацию человеческого капитала страны к стратегическим целям и задачам экономики, определенных в долгосрочных стратегических документах, посредством установления количественных связей между планом приёма и выпуска специалистов высшими учебными заведениями и потребностями национальной экономики.

Материалы, содержащиеся в диссертации относительно модернизации высших учебных заведений и развития образовательной составляющей человеческого капитала, могут быть использованы при проведении лекционных и практических занятий в вузах по предметам «Экономическая теория», «Региональная экономика», «Стратегический менеджмент», «Национальная экономика» и др.

Степень достоверности результатов исследования подтверждается достоверностью данных, с достаточным объемом материалов исследования, сбора, структурирования, обработки и анализа информационных ресурсов в системе образования страны и высших учебных заведений, в том числе, на основе использования современных средств информационных технологий, публикаций результатов диссертационного исследования в авторитетных международных и отечественных научных журналов и издание монографий автора. Выводы и рекомендации основаны на синтезированном анализе результатов теоретических и экспериментальных исследований.

Область исследования. Диссертация соответствует требованиям следующих пунктов Паспорта специальностей ВАК при Президенте Республики Таджикистан по научному направлению 08.00.01.01 – Общая экономическая теория (политическая экономия):

1. Политическая экономия: 1.1 Структура и закономерности развития экономических отношений; собственность в системе экономических отношений; экономические интересы; фазы общественного воспроизводства, взаимосвязь его материально-вещественных и стоимостных факторов; воспроизводство общественного и индивидуального капитала; эффективность общественного производства; взаимодействие производительных сил экономических форм, методов хозяйствования и институциональных структур; воздействие новых технологических укладов на процессы формирования и функционирования экономических структур и институтов; инновационные факторы социально-экономический трансформации; закономерности эволюции социально-экономических систем; гуманизация экономического роста; теория «информационной», «постиндустриальной» экономики и «экономики, основанной на знаниях»; состав, структура и динамика национального богатства; экономика ресурсов (рынков капиталов, труда и финансов); роли и функции государства и гражданского общества в функционировании экономических систем.

Личный вклад соискателя заключается в развитии науки о человеческом капитале посредством оценки места и роли компетентностного образования в адаптации человеческого капитала к стратегическим целям экономики, в разработке авторского подхода к модернизации компетентностного образования, реализации сценария «от желаемого» вместо «достигнутого» в развитии человеческого капитала, основанного на установлении количественных связей между компетентностным образованием и экономикой и обществом в целом.

Авторская позиция к формированию и развитию компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала в среде ускоренной индустриализации экономики базируется на результатах синтезированного анализа широко известных концепций развития человеческого капитала и компетентностного образования для обеспечения потребностей экономики в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе специальностей.

Кроме того, личное участие автора в получении результатов исследования заключается в системном исследовании широко известных теорий человеческого капитала, доказавших свою эффективность на практике индустриально-развитых экономик, методов и подходов оценки перспективных потребностей экономики в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием в различных социально-экономических условиях и сценариях развития экономики, а также сборе, систематизации, обработке, анализе и предложении авторской трактовки результатов исследования, в том числе, выполненных автором многовариантных прогнозов потребностей и предложений высшей школы, в разрезе отдельных периодов и специальностей и способов их использования в регулировании развития высших учебных заведений в перспективном периоде.

Апробация и реализация результатов диссертации. Основные результаты и положения диссертационного исследования были представлены в форме докладов на международных (2018 - 2022), республиканских (2018 - 2023) и вузовских (2016 - 2023) конференций, научных семинаров ученых исследователей, аспирантов и соискателей Республики Таджикистан (2018 - 2023). По результатам исследования опубликованы научные статьи в ряде ведущих научных журналов России и Республики Таджикистан: «Российский экономический интернет журнал», «Вестник Таджикского национального университета», «Ученые записки», «Вестник Таджикского государственного университета коммерции», журнал Кишоварз (Земледелец) Таджикского аграрного университета им. Ш. Шотемура и др.

Результаты работы использовались при чтении лекций в ВУЗах Республики Таджикистан по предметам «Экономическая теория», «Региональная экономика», «Стратегический менеджмент», «Национальная экономика» и др.

Публикации. По материалам диссертации опубликовано 38 работ общим объемом 43,23 п.л., из них 23 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан и 3 монографиях.

Структура и объем диссертации обусловлены предметом, целью, задачами, логикой исследования. Диссертационная работа состоит из введения, четырех глав основного текста, заключения, библиографического списка и приложений. Работа изложена на 405 страницах и сопровождается 33 таблицами, 9 рисунками, 11 приложениями. Библиографический список литературы содержит 480 источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО ДОМИНАНТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ

1.1. Природа человеческого капитала

В современной литературе нет единого мнения по поводу определения человеческого капитала, что связано с отсутствием единой методологии анализа сути и содержания человеческого капитала. Адаптируя методологию научного анализа к особенностям этого сложного явления в жизни общества, можно «подняться до осознания того, что в нем нашли зеркальные отражения глубинные изменения в производственных отношениях, которые произошли в XX столетии в развитых странах». [2] Исходя из этого, можно утверждать, что человеческий капитал, будучи органичной, составляющей социально-экономических явлений, не только успешно адаптируется к их характеристикам, но и активно участвует в их содержательном изменении, как в производственной, так и политической, научной, технической и иных сферах. Это означает, что человеческий капитал по сравнению с новой техникой и прогрессивными технологиями в современном обществе продолжает играть доминантную роль, так как целесообразность и эффективность их использования, включая разработки, находятся в зависимости от решений человека, ответственного за выполнение конкретной деятельности.

Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей конкретным работником оказывает различную степень влияния на ход развития общества в зависимости от того, какими возможностями это общество и индивид, носитель человеческого капитала обладает. А возможности влияния индивида на развитие современного общества определяется потребностями и требованиями данного общества, выражаемое в форме профессиограммы, «рабочего места» по отношению к работнику – теоретические, общие и специфические знания, опыт

[2] Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. – 2001. – № 12. – С. 45.

работы, отношение к выполнению работы, мотивированность, энтузиазм и ответственность.

Эти качества носителя человеческого капитала, конечно же, формируются в ходе образования и трудовых навыков, и данное обстоятельство требует рассмотрение человеческого капитала в единстве с процессом применения знаний и навыков на практике. Г. Беккер утверждает, что: «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производство, расходы здравоохранения, миграция и поиски информации о ценах и доходах»[3]. Из этого определения можно понять, что два человека с одинаковыми физическими и умственными способностями, но выросших в разных условиях, таких как степень развития производительных сил (технологии, навыки и структура экономики), в потреблении услуг здравоохранения, возможности перемещения и проживания, трудоустройстве, могут иметь неравноценные возможности и человеческий капитал. Человеческий капитал развивается со средой обитания человека, где есть возможности не только приобретения знаний и опыта, но целесообразно использование приобретенных знаний и опыта, получая соответствующее вознаграждение, которые используются, в том числе для развития будущего человеческого капитала индивида. Действительно, возможность расширения и углубления знаний, навыков, связаны с наличием работы, соответствующей уровню образования и квалификации, навыков и мотивации индивида, что есть основа развития человеческого капитала индивида. Г. Беккер акцентировал внимание на то, что в формировании человеческого капитала индивида решающую роль принадлежит обществу (конечно, при условии, что общество, в котором он или она живет, предоставляет возможности для обогащения человеческого капитала). Индивид, по своей природе стремится сформировать в себе такие качества, которые делают его востребованным в обществе и, как следствие, получает достойное вознаграждение за участие в процессе расширенного воспроизводства

[3] Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 115-116.

будет соответствующим. Г. Беккер главный акцент делает на социальную сущность человека и роль общества как потребителя профессионально – квалифицированных и человеческих качеств индивида в развитии человеческого капитала. Эту мысль можно интерпретировать в системном плане – чем выше уровень развития экономики, где роль науки, наукоёмких и высокотехнологичных производств выше в формировании ВНП, тем выше требования к профессионально – квалификационным и морально – психологическим качествам носителя человеческого капитала, формирование и развитие которых требуют все большего объёма инвестиций в развитие индивида.

Попытку исследования человеческого капитала предпринимали многие представители экономических школ. Так, А. Маршалл считал, что «человеческий капитал есть форма капитала, потому, что является источником будущих заработков, доходов (вознаграждений) или будущих удовлетворений или того и другого вместе. Он человеческий, потому, что является составной частью человека» [4] . Отталкиваясь от этого определения, человеческий капитал, определяется следующим образом: как комплекс качеств (профессиональные и личные) которые приведут к будущему доходу или будущему удовлетворению, или к тому и другому. Иными словами, человеческий капитал является источником будущих заработков, и чем глубже и шире этот потенциал, тем выше вероятность того, что индивид, носитель человеческого капитала будет иметь возможность получать вознаграждение, удовлетворяющее ожидание от работодателей, его физические и духовные потребности. Это определение предполагает, что реализация индивидуального человеческого капитала также требует инвестиций в образование, здоровье, приобретение навыков и поиск информации.

Резюмируя следует отметить, что человеческий капитал - это комплекс физических и психических способностей индивида, его компетенции в определённых условиях. В свою очередь при инвестировании в компетенции,

[4]Маршалл А. Принципы экономической науки [Текст]: [в 3 т.: перевод с английского] /А. Маршалл; [авт. вступ. ст.: Дж. М. Кейнс]. – Москва: Прогресс; Москва: Фирма "Универс", 1993. – С. 266-267; Т. 3, С. 30-34, 79.

правильной их реализации, возникает возможность получения достаточного вознаграждения, чтобы достигнуть уровня, соответствующего настоящим и будущим потребностям общества.

Э. Долан, воспринимал природу человеческого капитала, как «капитал в виде умственных способностей, полученных через обучение или через практический опыт»[5]. Формирование человеческого капитала происходит под воздействием инвестиций на образование или приобретение практических навыков на производстве. Человеческий капитал выражает единство теоретических знаний и умственных способностей индивида, применять полученные знания и опыт на практике. В этом определении процесс формирования человеческого капитала индивида приравнивается к целенаправленной деятельности, так как индивид осознанно формирует свои теоретические и практические навыки, чтобы, используя их на практике, получить вознаграждение.

Целенаправленность формирования человеческого капитала индивида является последствием единства интересов государства, индивида и работодателей, в подготовке высокопрофессионального специалиста, способного и мотивированного в повышении производительности труда совокупного работника. Действительно, без сочетания интересов указанных участников в формировании потребностей и эффективном использовании человеческого капитала сложно обеспечить непрерывную адаптацию человеческого капитала к постоянно меняющимся потребностям общества и науки, в носителях человеческого капитала.

В современной экономической литературе встречаются подходы, направленные на оценку человеческого капитала как «врождённые таланты и приобретённые знания и опыт». Так, В. Щетинин, определяет человеческий капитал как "сочетание врождённых способностей, приобретённых знаний, умений, навыков в процессе производственной деятельности, мобильности,

[5] Рынок: микроэкономическая модель / Э.Д. Долан, Д.Е. Линдсей [Пер. с англ.]. – Санкт-Петербург: Печатный Двор, 1992. – 496 с.

мотивации и физического состояния человека». Данное определение отличается от широко известных тем, что рассматривает человеческий капитал индивида не только как результат инвестиций в здравоохранение, образование и профессиональные навыки, подготовке на рабочем месте, но и указывает результативность инвестиций в индивида от его «природных способностей», которая проявляется в «процессе производственной деятельности»[6]. Данное мнение позволяет сделать вывод о том, что для успешного формирования и использования человеческого капитала необходимо решить множество задач.

В. Щетинин пришёл к мнению, что на эффективность инвестиций в формировании человеческого капитала, наряду с природными способностями индивида, его предпочтениями, общечеловеческими ценностями, которых он придерживается, креативности в поведении, интересами, а также природными способностями к отдельным наукам особое влияние оказывает возможность участвовать в производственной деятельности. В производственной деятельности он получает не только достойное вознаграждение за свой труд, но и совершенствует индивидуальный человеческий капитал, приобретает возможность инвестировать на развитие собственного человеческого капитала.

Это определение ориентирует исследователей человеческого капитала особое внимание обратить на необходимости учета желаний и мотивированности индивидов. Они позволяют освоить отдельные направления науки и производства в зависимости от уровня развития производительных сил в стране и за ее пределами, так как ресурс знаний, не имеет национальных и других границ.

На единство природного и приобретённого в человеческом капитале, обратил внимание Т. Щульц, который считал, что «все человеческие способности являются или врождёнными, или приобретёнными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющих его врождённые способности. Приобретённые человеком ценные качества, которые могут быть усилены

[6]Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. – 2001. – № 12. – С. 46.

соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом»[7]. Из этого определения вытекает, что приобретённые способности необходимо принять за человеческий капитал индивида. Это открывает новые горизонты формирования человеческого капитала – направленности вложений инвестиций на индивида в зависимости от его способности развивать приобретённые способности под влиянием инвестиций. Другая часть индивидов должны выбирать область деятельности, на развитие которых хватает их природных и приобретённых способностей.

Определение Т. Щульца, на наш взгляд, является методологически стройным, так как основывается на гипотезе о том, что чем выше уровень человеческого капитала носителя, тем выше вознаграждение за его труд, так как в нем указывается, что приобретённые способности, составляют основу человеческого капитала индивида. Согласно данного определения, только приобретённые способности позволяют работнику участвовать в расширенном воспроизводстве и получать вознаграждение за свой труд, соответствующее ожиданиям индивида.

Именно такое, но значительно шире по содержанию определение человеческого капитала, дано С. Дятловым. «Это – сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства, тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека»[8]. Из этого определения можно понять, что носитель человеческого капитала является заинтересованным в повышении производительности труда совокупного работника и эффективности производства. Только в этом случае ему можно будет надеяться на активное участие в общественном расширенном воспроизводстве и роста доходов и заработка, размер которых зависит от уровня сложности выполняемой индивидом

[7]Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. Монография / Т. Шульц. – Лондон, 1971. – 522 с.
[8]Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. Учебное пособие / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПБУЭФ, 1996. – С.10.

труда. Чем больше доля участия индивида в создании общественного богатства, которое определяется уровнем профессионализма носителя человеческого капитала, тем выше вознаграждение. Исходя из этого, индивид – носитель человеческого капитала априори продолжает повышать свой профессионально-квалификационный уровень до требований международных стандартов. Это позволяет быть ему конкурентоспособным не только на внутреннем, и на внешнем рынке труда, и одновременно производительно трудится по выбранной профессии и специальности, получая вознаграждение и часть из них тратить на углубление теоретических знаний и профессиональных навыков. Этот процесс по восходящей спирали будет продолжаться, и характеризоваться как «образование в течение жизни».

Рассмотренное определение человеческого капитала охватывает не только фазу формирования человеческого капитала индивида, но и его использование. Формирование и развитие человеческого капитала это не самоцель, а средство получения в будущем вознаграждений за активное участие в общественном производстве. Уместно будет отметить, что в этом также заинтересовано и государство, поэтому правительства стран стремятся делать все возможное, чтобы увеличивать расходы на образование, науку, здравоохранение и социальную защиту населения.

Всестороннее стремление государства и общества приводит к тому, что человеческий капитал страны становится образованнее, профессиональнее, мотивированнее, здоровее и способное решать любые задачи, которые общество ставит перед каждым из них.

В дальнейших своих исследованиях Дятлов С.А. представил человеческий капитал как «сформированный в результате инвестиций и накопленного человеком определённый запас знаний, способностей, здоровья, навыков, мотиваций, которые ведут к росту квалификации работника, целесообразнее должно использоваться в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействовать росту производительности и качества его труда и тем самым ведут

к росту заработков данного человека».[9] Можно сделать вывод, что если индивид обладает содержательным человеческим капиталом, но реализация его невозможна, и трудоустройства не происходит, то он не может «содействовать росту производительности и качества труда и, как следствие, не может рассчитывать на рост заработков и доходов»[10].

В этом варианте определения человеческий капитал охарактеризован во взаимосвязи и взаимообусловленности с внешней по отношению к носителю человеческого капитала средой. Если эта среда благоприятно влияет на него, то есть доступно образование, здравоохранение, высокое развитие получило производство, то у общества есть потребность в человеческом капитале индивида. В то же время индивид - носитель человеческого капитала внутренне мотивирован на успехи деятельности работодателя, а значит, человеческий капитал общества будет развиваться. В противном случае, даже самый высококвалифицированный специалист после долгих и неудачных попыток реализации собственного человеческого капитала, либо переквалифицируется, либо мигрирует на те места, где его способности востребованы, и будет получать соответствующие вознаграждения.

Создание и развитие человеческого капитала было исследовано отечественными учеными, среди которых можно выделить Рахимова Р.К., Исламова С.И., Бабаджанова Р.М., Комилова С.Дж., Усманову Т.Дж., Хоркашова И.С., и др (см. табл.1.1.1).

Например, Хоркашев И.С. [11] и Абдулло-Заде Н.Р. [12] считают, что человеческий капитал представляет собой накопленные инвестиции и ресурсы, которые человек формирует в своей жизни. Этот капитал включает здоровье, знания, навыки, способности и мотивацию, которые могут быть эффективно

---

[9] Добрынин А.И. Методология человеческого капитала / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, С.А. Курганский // Экономика образования. Международный периодический научный журнал. – 1999. – №1. – С. 10.

[10] Оноприенко Ю.И. Человеческий капитал как фактор регионального развития (на примере Хабаровского края): афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Ю.И. Оноприенко. – Москва, 2004. – 22 с.

[11] Хоркашев И.С. Человеческий капитал в современной экономике. Монография / И.С. Хоркашев. – Душанбе, 2015. – С. 17.

[12] Абдулло-заде Н.Р. Особенности развития человеческого капитала в транзитивной экономике (на примере Республики Таджикистан): дисс…канд. экон. наук: 08.00.01 / Н.Р. Абдулло-заде. – Душанбе, 2018. – С. 16-17.

применены в различных областях общественного развития. Он способствует росту производительности труда и эффективности производства, что, в свою очередь, положительно влияет на доходы человека, компании и всего общества в целом.

Таблица 1.1.1. – Подходы к трактовке понятий «человеческого капитала» в Республике Таджикистан[13]

Подходы к определению человеческого капитала	Представители	Источники информации
Инвестиционный подход	Бабаджанов Р.М. Юсуфбеков Ю.Р. Хоркашев И.С. Абдуло-Заде Н.Р.	• Бабаджанов Р.М. Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан. Монография / Р.М. Бабаджанов. – Душанбе: Издательство РТСУ, 2017. – 160 с.; • Рахимов Р.К., Довгляло Я.П., Юсуфбеков Ю.Р. Теоретико-методологические вопросы инновационного развития экономики Республики Таджикистан. – Душанбе: Дониш, 2017. – С. 44-49.; • Хоркашев И.С. Человеческий капитал в современной экономике. Монография / И.С. Хоркашев. – Душанбе, 2015. – С.17; • Абдулло-заде Н. Р. Особенности развития человеческого капитала в транзитивной экономике (на примере Республики Таджикистан): дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Н.Р. Абдулло-заде. – Душанбе, 2018. – 155 с.
Образовательный подход	Комилов С. Дж.	• Комилов С.Дж. Теория инновационного развития. Монография / С.Дж. Комилов. – Душанбе: «Шарки озод», 2019. – 264 с.
Демографический подход	Исломов С.И.	• Исламов С.И. Сущность человеческого капитала / В сб: Переходный период: тенденции социального и экономического развития Таджикистана. Вып. 2 – Душанбе, ИПС, 2001.; • Исламов С.И. Биосоциальное развитие человека. Демографический и социальный переходы. Монография / С.И. Исламов. – Душанбе: Дониш, 2019. – 287 с.

Бабаджанов Р.М. интерпретирует понятие человеческого капитала как «сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком

[13] Человеческий капитал современного Таджикистана / под общей редакции доктора экономических наук, профессора, член-корр. НАНТ Исламова С.И. – Душанбе, 2021. – С. 12-13.

способности и качества, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов»[14].

Один из главных аспектов инвестиций в человеческий капитал – это расходы, связанные с рождением и воспитанием детей. Вложение средств и ресурсов в формирование здоровой и образованной молодёжи является важным шагом на пути к созданию резерва грамотных и способных работников. Качество и доступность здравоохранения и образования влияют на развитие как индивидуального человека, так и всего общества в целом.

Отечественный исследователь Комилов С.Дж. интерпретирует человеческий капитал как: «совокупность врождённых, приобретённых способностей, таланта, умений, навыков, опыта, направленных (используемых) на развитие мыслительной, творческой деятельности человека в целях извлечения дохода (материальных и духовных выгод) в конкретных социально-экономических условиях»[15]. При этом, профессор Комилов С. Дж. подчёркивает, что в понятие человеческого капитала входят совокупности тех знаний, который реализуют конкретную экономическую цель, приносят доход и которые активизируют мыслительную, творческую деятельность человека. Это, конечно, достаточно интересный подход, однако знания, умения, навыки и опыт, по нашему мнению, всего лишь часть элементов человеческого капитала. Такой образовательный подход не дает возможность учитывать определённый запас здоровья как важного элемента человеческого капитала наряду с образовательным компонентом.

По мнению отечественного учёного Ганиева Т.Б. в основе человеческого капитала лежит уникальная врождённая одарённость, а также вложения финансовых средств и профессиональный опыт, окружающая

[14] Бабаджанов Р.М. Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан. Монография / Р.М. Бабаджанов. – Душанбе: Издательство РТСУ, 2017. – С. 16.
[15] Комилов С.Дж. Теория инновационного развития. Монография / С.Дж. Комилов. – Душанбе: «Шарки озод», 2019. – С. 121.

профессиональная среда, а также созидательная профессионально-творческая деятельность, и т.д.[16].

По мнению Давлатова С.Н., человеческий капитал – «это совокупность врождённых способностей, накопленные знания, запас здоровья и высокий уровень жизни, большой профессиональный опыт, мотивация к труду и чувство ответственности в целях получения прибыли»[17].

На наш взгляд, данные авторы не учитывают, что врождённые способности к творчеству не могут реализовываться без системы образования, и профессиональные навыки человека также зависят от количества работ и времени проведения для её освоения.

Профессор Исломов С.И. рассматривает совершенно другой подход при определении человеческого капитала. Он считает, что «человеческий капитал бывает потенциальным и реальным. Накопленный опыт, знания, навыки, здоровье и т.п., по его мнению, потенциальный капитал, величина и качество которого остаются неизвестными, пока он не будет использован. Человеческий капитал, находящийся в процессе использования, является реальным человеческим капиталом. Величина и качество реального человеческого капитала может совпадать с потенциальными при условии соответствия человеческому капиталу других условий, при которых он используется. В противном случае реальный человеческий капитал будет реализован менее, чем мог быть»[18]. Также в авторской монографии «Биосоциальное развитие человека. Демографический и социальный переходы» он отмечал, что «человеческий капитал, это есть одно из качеств человека, которое приносит ему доход». При анализе категории «качество население», он приходит к выводу, что главный компонент понятия человеческого капитала – это «восприятие». Он пишет, что: «совокупность врождённых и приобретённых восприятий, частей единого человеческого сознания, которыми обладает человек, или совокупность людей, называется

[16] Ғаниев Т.Б. Менеҷмент: Муносибатҳои иқтисодии байналмилалӣ. Китоби дарсӣ / Т.Б. Ғаниев. – Душанбе, «Ирфон». – 2017. – С. 166.
[17] Давлатов С.Н. Идоракунии сармояи инсонӣ дар шароити зудтағйирёбандаи ҷаҳонишавии иқтисодӣ (дар мисоли Ҷумҳурии Тоҷикистон): дисс. … канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Н. Давлатов. – Душанбе, 2022. – С. 25.
[18] Исламов С.И. Сущность человеческого капитала / В сб: Переходный период: тенденции социального и экономического развития Таджикистана. Вып. 2 – Душанбе, ИПС, 2001. – С. 21.

общее восприятие – это и есть общий человеческий капитал. Человеческий капитал – это процесс использования человеческого общего восприятия, как единого целого, иначе говоря, человека как личности в целом. Поэтому человек сам является капиталом»[19]. Профессор Исломов С. выделяет два вида восприятия: внешние (биологические) и внутренние (социальные характеристики). По его мнению, именно уровень развития вышеуказанных восприятий дают человеку наибольшую или наименьшую способность в той или иной его деятельности. Поэтому, одни люди становятся учителями, другие художниками и т.п.

Из вышеуказанных умозаключений можно сделать вывод о том, что представители инвестиционного и образовательного подхода считают, что «совокупность врождённых, приобрётенных способностей, знаний и здоровья» являются главными компонентами понятия «человеческий капитал». Профессор Исломов С.И., главным компонентом человеческого капитала считает «совокупность врождённых и приобрётенных восприятий». Исследование понятий «восприятий» и «способностей» на предмет сходства и содержания является отдельным предметом философских исследований.

Подводя итог позициям отечественных экономистов относительно понятия «человеческий капитал» и сравнивая их с подходами зарубежных экономистов, можно прийти к следующему:

– совокупность врождённых и приобретённых способностей, здоровье, восприятие, талант, умения, навыки и творчество являются важными компонентами человеческого капитала;

– неотъемлемыми факторами формирования и развития всех компонентов, которые в согласовании отражают человеческий капитал, являются инвестиции в образование, здравоохранение, профессиональную подготовку, миграцию, рождение и воспитание детей;

[19] Исламов С.И. Биосоциальное развитие человека. Демографический и социальный переходы. Монография / С.И. Исламов. – Душанбе: Дониш, 2018. – С. 82.

– производительность труда, эффективность производства, рост доходов человека и, в частности, организации зависит от человеческого капитала, который способствует их увеличению.

Развитие инноваций в экономике Республики Таджикистан и достижение высоких темпов экономического роста, безусловно, требует наличия государственной политики, которая базируется на научных принципах и способствует максимальной мобилизации ресурсов для технологического прорыва. Основная идея – активное использование передовых научных достижений в стимулировании создания нового поколения работников. С этой целью, необходимо разработать эффективную организационную систему и механизмы, которые позволят эффективно использовать уникальный научно-технический и интеллектуальный потенциал страны.

В настоящее время существует неотложная потребность в разработке государственной стратегии, которая будет в основном направлена на сохранение и увеличение человеческого потенциала в инновационной экономике. Политика развития человеческого потенциала определяется взаимодействием различных политических, экономических, социальных и кадровых стратегий. Такой интегрированный подход позволяет определить место этой политики в общей государственной политике. Основная цель политики развития человеческого потенциала заключается в достижении максимального уровня материального и социального благополучия для всех граждан и повышении их качества жизни.

Общая концепция этой политики отражается в стратегических документах, относящихся к образованию, здоровью, доступному и комфортному жилью и другим сферам. Государственные органы предпринимают шаги для активизации реализации приоритетных направлений этой политики. Особое внимание уделяется пропаганде здорового образа жизни, развитию физической культуры и спорта, а также физическому воспитанию молодого поколения.

Одним из главных стратегических документов является Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 год, утверждённая

постановлением Правительство Республики Таджикистан от 1 октября 2016 года № 392.

Таблица 1.1.2. – Приоритеты в развитии человеческого капитала согласно Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 г.[20]

№	Приоритетные направления	Цель	Путы достижений
1	Реформирование системы образования и науки	Обеспечение равенства и доступности образования; повышение качества на всех уровнях	• Создание и развитие национальной профессиональной сети научно-технических разработок с упором на ресурсосберегающие технологии в условиях трудоизбыточности и гористости страны; • Укрепление и эффективной реализация научного потенциала страны.
2	Обеспечение здоровья населения	Повышение качества жизни	• Проведение системных преобразований в здравоохранении; • Улучшение доступности, качества и эффективности медико-санитарных услуг; • Развитие ресурсов системы здравоохранения; • Внедрение моделей ведения здорового образа жизни.
3	Социальная защита населения	Усиление социальной защиты населения	• Модернизация системы социальной защиты; • Обеспечение долгосрочной устойчивости пенсионной системы.
4	Культура	Повышение культурных ценностей поведения	• Модернизации системы государственной поддержки культуры и искусства; • Роста человеческого капитала молодежи, повышение ее творческого потенциала; • Формирование культуры инновационного предпринимательства; • Обеспечение развития единого культурного пространства на основе развития национальных традиций и культурных достижений и общечеловеческих ценностей.
5	Благоприятной среды для жизни	Формирование благоприятной среды для жизни	• Повышение доступа к жилью; • Развитие системы коммунального обслуживания; • Доступности систем питьевого водоснабжения, санитарии и гигиены, усиление стимулов у населения и хозяйствующих субъектов по защите окружающей среды; • Развитие системы управления рисками стихийных бедствий.
6	Социальное неравенство	Сокращение социального неравенства	• Развитие системы обеспечения инклюзивного развития; • Снижения неравенства, сокращения гендерного неравенства; • Обеспечение благополучия детей.

*Составлено автором по Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года.

[20] Человеческий капитал современного Таджикистана / под общей редакции доктора экономических наук, профессора, член-корр. НАНТ Исламова С.И. – Душанбе, 2021. – С. 18-19.

Главными целями вышеуказанного документа, которые отражают политику государства в области человеческого капитала, являются: обеспечение доступного образования и равенства в его получении; повысить его качества на всех уровнях, обеспечение качественной жизни, повышение уровня социальной защиты населения, изменение культурного поведения человека в сторону улучшения, устранение социального неравенства и обеспечение благоприятных условий для жизни.

Согласно приведённых данных в таблице 1.1.2., в рамках Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года предусмотрены несколько путей развития человеческого капитала, среди которых важными, на наш взгляд, являются следующие: «обеспечение благополучия детей, рост человеческого капитала молодёжи, повышение её творческого потенциала, внедрение моделей ведения здорового образа жизни, улучшение доступности, качества и эффективности медико-санитарных услуг, а также создание и развитие национальной профессиональной сети научно-технических разработок с упором на ресурсосберегающие технологии» [21]. Развитие человеческого капитала вышеуказанными путями до 2030 году позволит превратить человеческий капитал в интенсивный фактор инновационного развития Республики Таджикистан.[22]

Республика Таджикистан в рамках Национальной стратегии развития до 2030 года намерена улучшить все показатели развития человеческого капитала. Для этого до 2030 год запланированы следующие действия:

«1) повысить охват детей дошкольными учреждениями с 12% до 50%, в том числе в городской местности - 70%, в сельской местности до 30%;

2) вовлечь в начальное и среднее профессиональное образование не менее 30% выпускников общеобразовательных учреждений (ежегодно порядка 58 тыс. чел.);

3) повысить охват населения высшим профессиональным образованием до 30%;

[21] https://khovar.tj/wp-content/uploads/2017/01/NSR-2030_russkij.pdf

[22] Человеческий капитал современного Таджикистана / под общей редакции доктора экономических наук, профессора, член-корр. НАНТ Исламова С.И. – Душанбе, 2021. – С. 19.

4) вовлекать в программы переобучения в среднем не менее 115 тыс. чел в год;

5) обеспечить бесплатными дополнительными образовательными услугами не менее 50% детей в возрасте от 5 до 18 лет;

6) сократить разрыв в уровне профессионального образования мужчин и женщин, сельского и городского населения;

«7) обеспечить участие в непрерывном образовании не менее 30% населения трудоспособного возраста»[23];

8) повысить и поддерживать 100% обеспеченность населения первичной врачебной помощью;

9) снизить уровень материнской смертности до 20 случаев на 100 тыс. живорождений;

10) увеличить объем финансирования здравоохранения до 4,4% к ВВП».[24]

В 2030 году Таджикистан может начать период интенсивного развития человеческого капитала, что приведет к улучшению всех его показателей в отношении позиций страны в мировых рейтингах по развитию человеческого капитала. На данный момент (2020 год) Республика Таджикистан относится в четвёртой группе стран, для которых индекс человеческого капитала находятся в интервале 0,50 ≤ ИЧК <0,60[25].

Анализ стратегических документов показывает, что формируемая государственная политика в Республике Таджикистан существенно влияет на разные виды экономической деятельности общества. Ориентированная на развитие человеческого капитала, государственная политика создаёт благоприятные условия для физического, интеллектуального, культурно-нравственного развития населения, особенно молодого поколения, и раскрытия их способностей, талантов и дарований. В области развития человеческого капитала эта политика обеспечивает работникам возможность совершенствовать свои

[23] National development strategy of the Republic of Tajikistan for the period up to 2030 https://nafaka.tj/images/zakoni/new/strategiya_2030_en.pdf
[24] Там же.
[25] Человеческий капитал современного Таджикистана / под общей редакции доктора экономических наук, профессора, член-корр. НАНТ Исламова С.И. – Душанбе, 2021. – С. 20-21.

профессиональные знания, компетенции и опыт, активизируя использование своего личностного потенциала.

Для успешной реализации этой политики программа, направленная на эффективность инвестиций в качество человеческого капитала, играет важную роль. В условиях мирового финансово-экономического кризиса и последующей рецессии, ограниченности бюджетных ресурсов, проблема инвестиционного обеспечения деятельности по развитию человеческого капитала приобретает особую остроту[26].

Исходя из определения человеческого капитала[27] можно согласиться с мнением Устиновой К.А. о том, что «основополагающими его (человеческого

---

[26] Человеческий капитал современного Таджикистана / под общей редакции доктора экономических наук, профессора, член-корр. НАНТ Исламова С.И. – Душанбе, 2021. – С. 21.

[27]Горбунова С.В. Накопление человеческого капитала работников в реальном секторе экономики: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / С.В. Горбунова. – Екатеринбург, 2009. – 245 с. [электронный ресурс]. URL: http://www.dslib.net/econom-teoria/nakoplenie-chelovecheskogo-kapitala-rabotnikov-v-realnom-sektore-jekonomiki.html (дата обращения: 18.12.2019); Корогодин И.Т. Корогодин И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. Монография / И.Т. Корогодин. – М.: Палеотип, 2005. – 224 с. Кузьмина Н.Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области): афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.Г. Кузьмина. – Хабаровск, 2009. – 24 с.; Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. Учебное пособие / С.А. Дятлов. – СПб.: Издательство СПБ ГУЭФ,1994. – 160 с.; Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Монография / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб.: Наука,1999. – 310 с.; OECD. 2001. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. Paris: OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/9789264189515-en. (дата обращения: 21.08.2020).; Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. Учебник / Ф. Махлуп. – М.: Прогресс, 1966. – 462 с.; Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.:ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.; Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012. – 279 с.; Саломахина Ю.А. Экономические отношения воспроизводства человеческого капитала и механизм его регулирования: афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Ю.А. Саломахина. – Воронеж, 2015. – 24 с.; Воронин В.П. Человеческий капитал и инновационное развитие: стратегия взаимодействия. Монография / В.П. Воронин, Н.С. Родионова, О.В. Осенева. – Воронеж: ВГТА, 2010. – 136 с.; Святодух Е.А. Воспроизводство человеческого капитала и повышение его эффективности в российской экономике: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Е.А. Святодух. – Воронеж, 2008. – 23 с.; Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – 284 с.; Лолаева Б.Х. Функционирование содержание и структурные уровни воспроизводства человеческого капитала: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Б.Х. Лолаева. – Владикавказ, 2009. – 24 с.; Артемьев А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Артемьев А.В. – Казань, 2007. – 24 с.; Ромащенко Т.Д. Человеческий капитал в современной России. Монография / Т.Д. Ромащенко, Е.А. Святодух. – Воронеж: АОНО ВПО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов», 2013. – 124 с.; Шульгина Л.В. Занятость населения и человеческий капитал. Монография / Л.В. Шульгина, Г.И. Тамошина, Т.А. Щевелева. – Воронеж: Воронеж. гос. технолог. акад., 2005. – 150 с.; Горбунова С.В. Человеческий капитал и рабочая сила: точка зрения на соотношение понятий [электронный ресурс] / С.В. Горбунова. URL: https://www.e-rej.ru/Articles/2007/Gorbunova.pdf (дата обращения: 15.11.2019).; Леонтьева А.Н. Управление развитием человеческого капитала как фактор реализации социально-экономического потенциала региона): афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Н. Леонтьева. – СПб, 2016. – 24 с.; Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с.; Наполеон Хилл. Думай и богатей. Учебник / Хилл Наполеон. – М.: Издательство:Эксмо, 2021. – 448 с. [электронный ресурс]. URL: https://knijky.ru/books/dumay-i-bogatey (дата обращения: 15.04.2022).

капитала) компонентами являются капитал здоровья, капитал культуры и профессиональный капитал»[28].

Следует отметить, что эти триединые составляющие человеческого капитала взаимно обуславливаются и взаимно дополняются друг другом. В конечном счёте, углубление и укрепление «профессионального капитала» приводит к тому, что составляющие «капитал культуры» и «капитал здоровья» начинают интенсивно обогащаться. Об этом свидетельствует жизнь видных магнатов – предпринимателей мира, которые заложили основу отдельных индустрий – Генри Форд, Эндрю Карнеги, Морган, которые добились невероятных успехов благодаря мотивированности и высочайшей культуре поведения по отношению к окружающим. Именно высокая культура позволила им воспитывать в себе физическое и моральное здоровье, позволившая им жить до глубокой старости и стать примером для многих поколений людей из разных стран.

Ключевым фактором при установлении взаимоотношений между обществом и индивидуумом является профессиональный капитал, который строится на основе инвестиций в накопление специализированных знаний и навыков. Однако для достижения успеха необходимо, чтобы эти знания и навыки были востребованы самим обществом. В противном случае, индивидуум не сможет применить свои знания, развить свои навыки и активно участвовать в процессе общественного развития. Внося свою лепту в повышение общей производительности, индивид получает свое вознаграждение от общества в форме заработной платы и дохода. Для того чтобы человеческий, а именно профессиональный капитал индивида был востребован обществом, необходимо чтобы он состоял из:

- общих и специальных знаний, позволяющих успешно трудится в организациях, выполняющих узкоспециализированный, особенно наукоёмкий и высокотехнологичный труд. Современная наука, техника и технологии требуют

[28] Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с.

выполнения узкоспециализированных функций носителем человеческого капитала, в различных отраслях и сферах человеческой деятельности, выполнение которых под силу высококлассному специалисту и мотивированному индивиду. Носитель человеческого капитала, для доведения своих профессиональных способностей до требований профессиональной программы рабочего места должен участвовать в процессе воспроизводства, чтобы углублять и оттачивать общие профессиональные навыки и способности. Данный процесс имеет свои положительные и негативные стороны. Положительным является то, что индивид, участвуя в процессе воспроизводства, непрерывно адаптирует свои профессиональные навыки и умения к требованиям рабочего места, который в силу интенсивного развития и углубления влияния экономики знаний в сферы человеческой деятельности подвергается постоянному усложнению.

Один из отрицательных факторов, которые могут повлиять на индивида, заключается в том, что он не всегда сможет применить свои теоретические и специализированные знания на практике. В результате, его знания могут устареть и привести к безработице, поскольку он не участвует в общественном процессе создания благосостояния и не обладает достаточными доходами для постоянного обогащения своего человеческого капитала. Другим внешним фактором является риск потерять работу для людей с высоким уровнем специализации, поскольку это ограничивает их возможность сменить сферу деятельности без дополнительной подготовки. В таких случаях носители человеческого капитала зачастую удерживаются на своих должностях, что препятствует карьерному росту и увеличению доходов. Это, в конечном итоге, может снизить уровень мотивации работника и оказать негативное влияние на результаты его деятельности.

Носитель человеческого капиталаи общество как потребитель профессионально-квалификационных качеств, является составной частью всего общественного процесса расширенного воспроизводства и его качество влияет:

– длительный опыт работы и стаж индивида являются ключевыми составляющими его человеческого капитала. Соотношение между этими двумя аспектами очевидно: чем больше опыта работы по специальности, тем более

глубоким и ценным становится профессиональный опыт. Дело в том, что, только работая в организации, где уровень техники, технологии, организации труда и управления соответствует международным стандартам, индивиду можно приобрести все необходимые навыки для продуктивной работы. В противном случае, сотруднику будет сложно овладеть передовыми методами и технологиями, что негативно скажется на эффективности использования технических средств и инновационных технологий, а также приведёт к снижению прибыльности и конкурентоспособности организации.

Наличие у индивида предпринимательских и организаторских способностей, увеличивает его возможности организовать свое дело и добиться высоких результатов в своей жизни. Данное качество является очень важным для любого индивида, даже если он не занимается предпринимательством. Имея вышеуказанные качества, работник способен содействовать эффективной организации воспроизводственного процесса. Например, Чарли Шваб эффективно трудился у Эндрю Карнеги, в сталелитейной компании, где заработал свои миллионы[29]. Он был многогранным лидером, обладающим производственными, предпринимательскими, организаторскими, творческими и инновационными способностями. Он всегда был чуть-чуть впереди своих коллег и заставлял их равняться себе, создавая атмосферу здорового соперничества и соревнования во всем коллективе. Таким образом, он обеспечивал конкурентоспособность компании среди других организаций.

Конечно, не каждый носитель человеческого капитала может иметь власть в обществе, если не обладает высоким профессионализмом, высокой культурой и не мотивирован на приоритетной защите интересов общества.

Индивид, носитель человеческого капитала может обладать властью, если он живет по принципу «кем бы ты, ни был, будь лучше», иными словами, он мотивирован, быть лучше в профессиональном, культурном, психико-физиологическом плане. Чтобы быть везде лучше других, необходимо, во-первых,

[29] Наполеон Хилл. Думай и богатей. Учебник / Хилл Наполеон. – М.: Издательство: Эксмо, 2021. – 448 с. [электронный ресурс]. URL: https://knijky.ru/books/dumay-i-bogatey (дата обращения: 15.04.2022).

быть мотивированным индивидом, во-вторых, иметь возможность приобретать и эффективно использовать и развивать эти составляющие человеческого капитала, так как интенсивный рост требований общества к человеческому капиталу очень часто опережает возможности развития человеческого капитала индивида.

Для оценки значимости или менее значимости составляющих человеческого капитала воспользуемся предложенной Устиновой К.А. классификацией в таблице 1.1.3.

Таблица 1.1.3. – Составляющие человеческого капитала[30]

Компоненты, встречаются в большинстве определений «человеческого капитала»	Компоненты, встречающиеся в некоторых определениях «человеческого капитала»
– способности; – знания (общие, специальные); – профессиональный опыт и стаж работы; – состояние здоровья; – уровень культуры; – мотивация.	– характеристики семьи; – особенности специализации личности (потенциал социального взаимодействия); – предпринимательские, организаторские, социально-экономические способности; – творческие способности; – степень включенности в корпоративную культуру; – миграция; – психологические, мировоззренческие характеристики; – владение уникальными технологиями; – духовная составляющая (приобретаемая путем самосовершенстсвования); – инвестиции; – доход; – вложение в поиск и найти персонал.

Большинство определений человеческого капитала содержат такие составляющие, как «способности», «знание», «навыки», «профессиональный опыт и стаж», «состояние здоровья», «уровень культуры» и «мотивации»[31]. Конечно, эти составляющие в оригиналах определений человеческого капитала представлены в формах, которые содержат составляющие категории «некоторых определений», что доказывает наличие общей концепции в выдвижении определения «человеческий капитал» отдельными авторами и институтами.

[30]Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике. Монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195. – С. 18.
[31] Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с.

Начиная с приведенного выше анализа, можно утверждать, что авторы, определяющие понятие "человеческий капитал", в первую очередь ориентируются на необходимость включения основных составляющих в конкретное определение. Эти составляющие включают способности, знания, навыки, опыт и профессиональный стаж, состояние здоровья, уровень культуры и мотивацию. Только после этого они обогащают содержание данного понятия другими, которые наиболее точно отражают его содержание.

Из перечня компонентов, включаемых авторами в большинстве определений человеческого капитала можно видеть, исследователи едины во мнении о том, что понятие человеческого капитала, прежде всего, отражает уровень профессионализма индивида, которое в современной литературе принято называть компетентностью. Компетентность носителя человеческого капитала проявляется в его способности эффективно и грамотно решать профессиональные задачи в соответствии с требованиями, установленными профессиограммой и должностными инструкциями, а при необходимости - и в рамках их расширения (таблица 1.1.3.).

Обеспечение высокой компетентности носителя человеческого капитала, требует постепенного дополнения характеристик человеческого капитала индивида новыми компонентами, необходимыми для решения возникающих в современной жизни задач:

1) задачи в современном мире можно решать с помощью новаторских подходов или использованием уже известных методов. Для этого профессионалам необходимо непрерывно развивать свои профессиональные, знаниевые и общекультурные навыки, чтобы всегда обеспечивать высокую компетентность в решении профессиональных задач;

1) для непрерывной адаптации достигнутого уровня компетентности носителя человеческого капитала индивида к интенсивно изменяющимся требованиям работодателей в современном мире широко используется синтезированный подход к подготовке специалистов в средних специальных и высших учебных заведениях. Основываясь на преимуществах компетентностного

подхода по сравнению с знанияориентированной стратегией, можно сделать вывод о том, что первый подход является более эффективным и перспективным в образовательном процессе:

2) будущий специалист получает возможность сформировать не только личностную, но и профессиональную компетентность;

3) достижение конкретных результатов является приоритетным в компетентностном подходе. Он акцентируется на получении не только знаний и навыков, но компетенций, которые будут применяться в решении поставленных задач на предприятии и в целом;

В отличие от знанияориентированного подхода в рамках компетентностного подхода большое внимание уделяется формированию у студентов универсальных компетенций, которые приобретают особое значение в современном мире высоких технологий.

Данное обстоятельство свидетельствует о многогранности содержания сути понятия «человеческий капитал» и показывает, что, будучи органичным и ведущим составляющим процессов, имеющих место в обществе в конкретном пространстве и времени, «человеческий капитал» не только продолжает гармонично адаптироваться к особенностям глобализационного процесса, но и активно влиять на их характер, что приводит к обогащению сути и содержания человеческого капитала, которая выражается в постоянном дополнении и обогащении составляющих человеческого капитала в определениях авторов (рисунок 1.1.1.).

Так как человеческий капитал как понятие несколько абстрактно для управления, то целью конкретизации фазы управления данным явлением в жизни общества принято разделять их на человеческий капитал индивида и национального хозяйства в целом. Именно в процессе менеджмента развития и использования человеческого капитала национального хозяйства возникает необходимость в классификации его на особые виды: общий человеческий капитал и специфический капитал.

Рисунок 1.1.1. – Составляющие человеческого капитала индивида (внутренняя и внешняя среда)

Критериями для выделения этих видов является:

- **Особенности формирования человеческого капитала.** При формировании человеческого капитала важно учесть два механизма – формальное обучение в системе образования либо обучение на рабочем месте и в процессе производства;

- **субъекты инвестирования**. Финансирование формирования общего человеческого капитала должно осуществляться в первую очередь работниками и обществом, в то время как формирование специфического человеческого капитала требует инвестиций как со стороны работников, так и со стороны работодателей;

- **результаты использования человеческого капитала.** Существо использования человеческого капитала различается в различных сферах и отраслях деятельности, однако ограничения применяются только в отношении выбранной специальности;

- **Рост производительности труда и заработной платы**. Увеличение производительности труда и заработной платы зависит от общего и специфического человеческого капитала, но это проявляется только в том случае, если носитель человеческого капитала работает в организации, где требования к работнику идентичны требованиям определенной фирмы, в которой он приобрел специфический человеческий капитал;

- степень использования человеческого капитала. Человеческий капитал обладает сложностью и организованностью, что подразумевает использование накопленного опыта и знаний. Если индивидуум, как носитель человеческого капитала, не применяет его, он не сможет получать доход, поскольку не способствует повышению производительности труда всего коллектива работников. В этом случае методологически верным будет вести речь о «человеческом потенциале», который, по терминологии Дятлова С.А. «целесообразно должен использоваться в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствовать росту производительности и качества его труда и тем самым ведут к росту заработков данного человека». Означение целесообразности состоит в том, что «каждый сотрудник должен выполнять свои обязанности в полной мере на своём рабочем месте». Должность, которую занимает носитель человеческого капитала, должна соответствовать уровню его знаний и квалификации. В противном случае индивид будет выполнять работу, не требующую высокой квалификации и глубоких знаний, либо будет выполнять работу, для успешного выполнения которой не хватает его общих и специфических навыков. В результате он «не содействует повышению производительности труда», и не получит возможности поэтапного повышения дохода, что приведет к снижению уровня мотивации в достижении конечных результатов организации.

- **пропорции сочетания между собой компонентов (составляющих) человеческого капитала.** Общие, специфические знания и компетенции индивида являются основой для формирования специфического человеческого капитала. Объективным является, то, что для каждой, даже родственной (аналогичной) организации степень сочетания компонентов человеческого капитала должно быть различным, и их сочетание уникально. Уникальное сочетание делает отдельных носителей человеческого капитала особо востребованными конкретными компаниями. Выполняя сложный и во многом уникальный в своем роде труд, носители человеческого капитала содействуют многократному увеличению производительности труда, что позволяет им получать соответствующие вознаграждения. Взаимосвязанный и взаимообусловленный процесс – крайне эффективный и уникальный благодаря своему творческому и неповторимому характеру. Он не только приводит к повышению дохода, но и стимулирует работника к более продуктивному труду, создавая восходящую спираль успеха. Процесс по восходящей спирали может подниматься на более содержательный уровень, как показывают результаты исследований отечественных и зарубежных исследователей. Работник, выполняющий уникальный в своем роде труд трудится там, где его высокие профессиональные навыки востребованы, или работать там, где его специфический капитал приносит больше пользы в повышении производительности труда. Так как таких случаев очень мало, то уникальный работник лишен мобильности.

- **мобильный работник.** Выше было отмечено, что уникальные работники лишаются мобильности по целому ряду причин, главной из которых является узкий профессионализм высококвалифицированного специалиста. Это распространяется также на такие составляющие специфического капитала, как «предпринимательские и организационные способности», которые в среде рыночной экономики ценятся не менее, чем узкопрофессиональная составляющая человеческого капитала. Индивид, обладающий уникальными, предпринимательскими и организаторскими способностями, может по желанию

быть более мобильным, без потери возможностей содействию повышения производительности труда.

Специфические и общие составляющие человеческого капитала принято характеризовать как в узком, так и в широком понимании этого понятия. Специфический человеческий капитал – это накопление знаний, умений и компетенций, достигнутое благодаря обучению и повышению квалификации. Однако, основное различие между узким и широким пониманием заключается в том, что в узком понимании человеческий капитал не только описывает накопленные специфические знания и компетенции, полученные благодаря инвестициям, но также учитывает экономическую выгоду, которая возникает из устойчивых трудовых отношений на протяжении длительного периода. Широкое понимание человеческого капитала также включает разницу в получении доходов, которые могли бы быть получены конкретным работником в более престижной компании, в сравнении с тем, где он работает. Именно данный подход подразумевает количественную связь между уровнем углублённости специфического капитала и результативностью организации, что особенно важно в условиях функционирования экономики знаний.

Экономика знаний, как известно, базируется на неограниченных ресурсах – знаниях, источником, которых и является именно специфическая составляющая человеческого капитала.

Правительства стран и международные институты в отношении общей составляющей человеческого капитала делают все возможное, чтобы общее образование соответствовало требованиям современной экономики, основанной на знаниях – экономике знаний. Особый человеческий капитал, будучи, главным, способствует росту экономики знаний. Это происходит потому, что специфический человеческий капитал создаётся в результате участия населения в широком распространении непрерывного образования Индивид, с целью гармоничной адаптации своего человеческого капитала к потребностям общества, находится в процессе непрерывного образования, организованного фирмами в виде платных курсов, тренингов, формального образования послевузовского

уровня. Все это, позволяет в особенности адаптировать специфическую составляющую человеческого капитала к требованиям внешней (по отношению к носителям человеческого капитала) среды.

Выделение общих и специфических составляющих человеческого капитала необходимо для того, чтобы глубже понимать особенности развития и использования человеческого капитала.

Специфическая составляющая человеческого капитала, включённая в открытия, патенты и иные документы, отражает характер интеллектуальной собственности, предпринимательский и организационный опыт, накопленный в организации, и составляет основу её конкурентоспособной эффективной деятельности.

Результаты исследований зарубежных и отечественных учёных показывают, что рост производительности труда происходит с ростом образовательного уровня, направленного на углубление и распространение специфического человеческого капитала, и, соответственно, возрастанием заработков, в результате внедрения прогрессивной техники и новой технологии, так как человеческий капитал организации способен эффективно использовать её.

Выводы

Выполненный анализ понятийного аппарата человеческого капитала позволяет сделать следующие выводы:

– человеческий капитал, как объединение процесса развития характера взаимосвязи и взаимообусловленности его составляющих: здоровья, образования и профессионального развития, продолжает углубляться и расширяться. Это проявляется в переходе от образования на протяжении всей жизни к участию в образовательных программах на протяжении всей жизни, а также в расширении спектра профессиональных навыков у людей и увеличении вклада человеческой деятельности в создание ВВП;

– в настоящее время авторы, исследовавшие понятие человеческого капитала, уделяют внимание не только относительно характеристик ключевых его составляющих – физического здоровья, образования и профессиональных

навыков, но также уделяют внимание характеру влияния внешней среды на индивида, являющегося носителем человеческого капитала. Эта внешняя среда включает в себя системы образования, которые выступают в качестве потребителей человеческого капитала (как предприятия, организации и общество в целом), а также, устанавливают условия для индивидов в поиске работы в соответствии с их профессиональными специальностями, трудовыми условиями и соответствием ожиданиям работодателей. В этих определениях человеческого капитала прослеживается системно-ситуационный подход к исследованию человеческого капитала. Нами сделаны выводы о том, что человеческий капитал это «два взаимообуславливающих и взаимосвязанных частей единого целого, которыми являются совокупность индивидов и общества в целом, от характера взаимодействия которых зависит уровень развития производительных сил в обществе и размер вознаграждения за участие индивида – носителя человеческого капитала в общественном расширенном воспроизводстве»;

– в современных определениях человеческого капитала в отличие от определений, предложенных основоположниками теорий человеческого капитала, центр эффективности человеческого капитала перемещается от капитала здоровья и капитала образования на профессиональный капитал, обладателями которых являются ограниченное количество индивидов и зеркально имеется потребность в носителях профессионального капитала;

– в определениях современных авторов наблюдается попытка идентификации человеческого капитала с образовательной и профессиональной составляющей. На наш взгляд, это связано с попыткой авторов выделить ведущую роль – образовательной и профессиональной составляющей в обеспечении эффективного человеческого капитала. Эти составляющие человеческого капитала обеспечивают эффективность эксплуатации высокотехнологичного и наукоемкого производства продукции, которое имеет место в мировой практике – непрерывном росте удельного веса человеческого капитала в создании ВВП страны по сравнению с физическим и природным капиталом.

1.2. Формирование и использование компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала: сущность и взаимосвязи

Формирование образовательной составляющей человеческого капитала является объективным процессом, на характер развития, которого особое влияние оказывает демографические процессы, промышленная и социальная политика государства, и в целом, уровень развития производительных сил страны и в мире.

Человеческий капитал, разделённый на общий и специфический, основывается на оценке характера поэтапного развития характера (профессионально-квалификационного) человеческого капитала и его взаимообусловленности и взаимосвязанности. Для общего человеческого капитала объективным является изучение основ современной науки в дошкольных образовательных учреждениях и средних школах (12 лет) по общемировым стандартам образования. Специфический человеческий капитал индивида формируется как более высокая и углубленная система знаний и опыта – компетентности. Специфический человеческий капитал базируется на общем человеческом капитале, его глубине, ширине и степени освоенности индивидом. Если человек имеет только поверхностные знания по программе средней школы, то он не сможет успешно осваивать и использовать материалы высшего образования. Это приводит к неизменной продолжительности срока обучения и влияет на производительность труда человека. Образование как основа специфического человеческого капитала дает возможность носителю человеческого капитала углублять, расширять и эффективно использовать тот объем знаний и компетенций, которые он получил в процессе обучения и тем самым развивать науку. Процесс увеличения объема науки в системе расширенного воспроизводства служит первопричиной постепенного перехода от развивающейся экономики к постиндустриальной экономике и актуализирует системное, концептуальное и методологическое обоснование развития образовательной составляющей человеческого капитала страны в конкретных

социально-экономических условиях, для обеспечения его востребованности экономикой и обществом в целом.

Уровень развития производительных сил в стране характеризуется отраслевой структурой экономики, где доминантную роль в формировании ВВП высокоразвитых стран играет промышленность и области человеческой деятельности повышенного спроса на знания (экономика знаний), в зависимости от которого страна характеризуется как индустриальная или постиндустриальная, либо развивающаяся.

Уровень развития производительных сил в стране выражается в характере внешнеэкономических связей страны, где в зависимости от уровня развития производительных сил в стране, экспорт составляет возобновляемое или не возобновляемое сырье, либо высокотехнологичная и наукоемкая продукция, а импорт, либо сырье и комплектующие изделия, либо средства потребления. В зависимости от уровня развития производительных сил в стране осуществляется адаптация социальной и промышленной политики целям государства, которая разрабатывается и реализуется на базе долгосрочных стратегий развития страны и отдельных сфер человеческой деятельности.

Реализуемая совокупность стратегий призвана оказывать доминантное влияние на отраслевую структуру экономически активного населения и человеческого капитала страны в целом. Эта структура, в конечном счёте, отражает особенности структуры занятого населения в разрезе уровней образования и профессий, характеризуемых как соотношение занятого населения в разрезе группы специальностей и уровня образования. Если совокупность занятых в стране в разрезе специальностей показывает многоотраслевой характер экономики, то уровень образования занятых в экономике, отражает уровень развития производительных сил страны в целом, где интенсивно сокращаются рабочие специальности, которые требуют начального, среднего специального образования. Наблюдается интенсивное увеличение удельного веса занятых в областях человеческой деятельности, повышенного спроса на знания – сектора экономики знаний.

Так, по нашему мнению, компетентностная образовательная составляющая человеческого капитала – это совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных теоретических и прикладных знаний и умений индивида, полученных в среде формального образования, оцениваемое в виде продолжительности лет обучения в разрезе группы специальностей и уровней образования. Компетентностная образовательная составляющая человеческого капитала оказывает доминантное влияние на содержание этапов развития и использования человеческого капитала (рисунок 1.2.2).

В образовательную составляющую не включаются совокупность знаний, полученных на курсах повышения квалификации, тренинги и иноформальное образование, так как они в продолжительность образования не входят. В продолжительность образования входит среднее неполное (9 лет), среднее полное (11 лет), начальное среднее специальное (10,12 лет), среднее специальное (13,15 лет), высшее (11+4), послевузовское (15+2) 17 лет и (17+3) 20 лет доктор PhD.

В своём развитии компетентностная образовательная составляющая человеческого капитала в современных условиях проходит ряд этапов, где формируется специалист конкретных областей человеческой деятельности. Основу организации формирования компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала составляют перспективные потребности экономики и общества в целом в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием и демографические показатели страны, которые как первоисточники пополнения человеческого капитала имеют различные тенденции роста.

В Республике Таджикистан демографические процессы характеризуются как благоприятные - в разы опережают убытие человеческого капитала (смертность, миграция) индивидов, в результате чего обеспечивается высокий прирост населения.

Рисунок 1.2.2. – Формирование и использование компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала

Благоприятная демографическая среда и прогнозы потребности экономики и общества в целом в специалистах с высшим и послевузовским образованием создают условия формирования и развития компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала в республике, которая создается в зависимости от бюджета республики, семьи, где рождается и воспитывается индивид. Уровень развития производительных сил в стране, эффективность социальной и промышленной политики государства продолжает создавать предпосылки достижения высокого качества жизни населения, которое может служить не только первопричиной развития человеческого капитала, но и эффективного его использования.

Высокое качество жизни населения позволяет создавать предпосылки доступа населения к высокоразвитому здравоохранению и качественному образованию, характерными для них культуры производства и культуры потребления, материальных и духовных благ, что позитивно влияет на развитие образовательной и как следствие компетентностной составляющей человеческого капитала страны.

Развитие компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала в решающей степени зависит от уровня охвата детей дошкольного возраста системой дошкольного образования[32], которая позволяет успешно социализироваться индивиду в кругу ровесников, в педагогической среде. Педагогический состав, основная часть которого имеет высшее образование, широко использует разнообразные игры, главным образом, на компьютерах, различные игры, основанные на сборе конструкторских схем, которые постепенно усложняются, создают среду соревнования между индивидами и формируются общечеловеческие ценности, культура

[32] Наш опрос родителей первого - четвертых классов в школах показал, что дети, выпускники дошкольных учреждений на 36%-41% лучше осваивают материалы, распространяемые учителями школы, где закладывается база формирования выпускников с отличными оценками. Анализ показал, что именно выпускники дошкольных учреждений 28%-31% проявляют интерес к естественным и точным наукам, так как они в детских учреждениях близко познакомились с продукцией научно-технического прогресса в форме конструкторов, презентаций и иных дидактических материалов.

производства и потребления, и не менее важно профессиональные навыки в различных областях человеческой деятельности.

Продолжение процесса социализации и знакомство с разными средствами накопления знаний – наглядные игры, пособия по освоению различных сфер деятельности человека, занятия детей на дому с родителями, позволяют им овладевать в совершенстве не только родным, но и иностранными языками (в зависимости от ориентации дошкольного образования в стране), техническими навыками и аналогами мировых образовательных систем, а также многочисленных моделей. В результате, дети переходят на следующий этап, в среднюю школу, с определенным объемом знаний и умений, определенных для детей с дошкольным образованием.

Подготовка детей в детских садах и яслях имеет значение для успешного обучения в средней школе. В связи с тем, что уровень знаний школьников обычно соответствует среднему, дети, прошедшие подготовку, ближе к требованиям учебных стандартов. В результате, достаточно большой процент выпускников дошкольных учреждений, из числа всех поступающих в школу, преуспевает и продолжает свое образование в высших учебных заведениях. Однако, из-за несоответствия уровня восприятия информации, которую передают учителя школы, успеваемость учеников начинает сокращаться из-за того, что в классах становится меньше тех, кто успевает учиться на достаточно высоком уровне.

Малое количество успевающих учеников особенно в 1-4 классах связано с тем, что большинство из них (в сельской местности более 90%, городской местности более 50%) не прошли этапы социализации в дошкольных учебных заведениях.

Дошкольная социализация является весьма важным фактором формирования культуры поведения в обществе, культуры производства и потребления материальных и духовных благ в современном обществе. Социализация дошкольных учреждений, согласно действующих стандартов образовательных процессов дошкольных учреждений направлена на развитие

образовательной составляющей человеческого капитала, которому особое внимание уделяется государством. Государство, как заказчик и организатор развития человеческого капитала придает особое значение указанному процессу в плане организации дошкольных учреждений для 100% охвата детей дошкольными учреждениями и создания максимально адаптированными к современным требованиям к условиям развития индивида в дошкольных учреждениях, что выражается в актуальности решения этих задач в стратегических документах.[33]

В Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан на период 2020 года указывается, что удельный вес охвата дошкольными учреждениями детей составили 10% в сельской местности и 50% в городской местности, что является крайне низким показателем. Действительно, получается, что 90 % детей поступающих в школу не социализированы и не подготовлены к восприятию информации от распространителей (учителей). Большинство детей не прошли социализацию в дошкольных учреждениях, что отражается на других этапах формирования компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала. В силу отмеченных причин в школах, как правило, в большинстве обучаются дети непрошедшие этапы социализации в дошкольных учреждениях. Эта ситуация проявляется в виде ограниченного количества успешно обучающихся детей от общего контингента класса. Контингент класса, как правило, количественно не меняется, так как среднестатистические данные показывают, что школу заканчивают 97% - 100% учеников принятых в нее, то есть отсев минимален. При минимальном отсеве количество выпускников школ остается неизменным и выпускники с высокими показателями являются в основном (85-94%) выпускниками дошкольных образовательных учреждений. Будучи социализированными, выпускники дошкольных образовательных учреждений

[33] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С.79., Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2020 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2012 года, №334. – Душанбе, 2012. – С. 58-59.

успешно учатся и заканчивают школу. Ученики не прошедшие социализацию в дошкольных учреждениях, как правило, учатся удовлетворительно (74-82%) и менее восприимчивы к образовательным материалам.

Выпускники средних школ, не являющиеся, выпускниками дошкольных учреждений и получают неудовлетворительные оценки, составляют часть, которая становится неконкурентоспособной в процессе обучения в отечественных и зарубежных высших учебных заведений. При наличии в отечественных вузах благоприятных условий часть студентов учатся удовлетворительно, что отражается на качестве выпускников вузов, особенно по специальностям относящихся к областям человеческой деятельности повышенного спроса на знания (точные науки), а уровень компетентности учащихся не соответствует требованиям стандартов. Получается парадоксальная ситуация, при избытке специалистов с высшим и послевузовским образованием, наблюдается дефицит специалистов с необходимой компетенцией, хотя на этапах средней специальной и высшим послевузовским образованием создана благоприятная среда для потребления образовательной услуги производимой и распространяемой средними специальными и высшими учебными заведениям, хотя уровень производства и распространения знаний в вузах соответствует требованиям Болонской конвенции (кредитным технологиям).

На процесс подготовки и использования специалистов с высшим и послевузовским образованием (в разрезе группы специальностей) не малое влияние оказывает процесс углубления и усложнения требований работодателей к компетентности выпускников. Углубление требований работодателей к выпускникам вузов связано с интенсивным развитием внедряемой в производство техники и технологии, прогрессивных методов управления, усложнения технологий производства продукции и услуги, усложнения самой продукции и производимой услуги. Также это связано с усложнением организационных структур пространственной формы организации производства, которые призваны обеспечить высокую

эффективность не только процессов производства товаров и услуг, но и обеспечить эффективное использование внутренних и внешних ресурсов.

Решение совокупности задач организации производства продукции и услуг, а также эффективное использование ресурсов накладывает на человеческий капитал, в особенности его образовательной составляющей дополнительные нагрузки. Возникает необходимость освоения за кратчайшие сроки, растущие и усложняющиеся объемы знаний, чтобы опередить устаревание знаний, которое согласно положения когнитивной экономики составляют три года по истечении которых, полученные знания безнадежно устаревают. Эти обстоятельства выдвигают на первый план углубление роли и места образовательной составляющей человеческого капитала в развитии расширенного общественного воспроизводства, особенно на стадиях ускоренной индустриализации, где не только эффективно используются передовая техника и технология, но и становится доминантной образовательная составляющая человеческого капитала.

Образовательная составляющая человеческого капитала продолжает углубляться и расширятся посредством роста количества специальностей требующих высшее и послевузовское образование, одновременно сокращается количество рабочих специальностей, что приводит к сокращению потребностей общества в специалистах с начальным средним специальным и средним специальным образованием. Это явление в обществе вызвано тем, что номенклатура и сложность производимой продукции и услуг продолжает расти, что приводит не только к непрерывному росту специализации, но и к увеличению количества специальностей высшего и послевузовского образования. Отдельные специальности уже приравниваются к научному труду, так как требуют решения многосложных задач в нетривиальных ситуациях. Одновременно продолжается процесс усложнения междисциплинарных связей – связей между индивидами носителями специфики образовательной составляющей человеческого капитала, что приводит к росту связей между составляющими мировой экономики в порядке геометрической прогрессии.

Этот процесс характеризует образовательную составляющую человеческого капитала, как развивающуюся по восходящей спирали, что ставит перед носителями человеческого капитала архисложную задачу, стремиться всегда, быть конкурентоспособным на мировом рынке специализированного труда необходимо находиться в ядре общественного явления, называемое образование в течение жизни или непрерывное образование. Действительно, будучи в среде образования в течение жизни или непрерывное образование индивидиуум является ключевым фактором, который способствует активному участию в повышении производительности коллективного труда, одновременно получая достойное вознаграждение за свой труд, что и служит мотивацией работнику, для дальнейшего углубления собственной профессиональной компетенции.

Имея мотивацию в повышении производительности труда, носитель человеческого капитала стремиться совершенствовать свое образование, тем самым углублять и расширять специфический человеческий капитал посредством увеличения продолжительности лет обучения. Продолжительность лет обучения, по мнению ученых – исследователей приводит к росту удельного веса человеческого капитала в национальном богатстве стран мира.

Так, Корчагин Ю.А. В своих работах подчеркивает, что в новой парадигме развития стран и мирового сообщества человеческий капитал станет основным вкладчиком национального богатства развитых стран (до 78% совокупного богатства развитых стран), а также в глобальной экономике.

Львов Д.С. приводит долю различных видов капитала в национальном богатстве стран мира[34] (табл. 1.2.1.).

Из таблицы 1.2.1. видно, что доминирующей частью (75-76 %) национального богатства экономически развитых стран является человеческий капитал, что отражает не только состояние развития экономики знаний в этих

[34] Львов Д.С. Механизм налогозамещения как главное условие экономического роста (обеспечение ускоренного экономического роста России на основе эффективного использования ресурсной ренты) / Д.С. Львов, А.А. Гусев, О.Е. Медведева [и др.] // Экономика природопользования. – 2003. – №2. – С. 2-20.

странах, но и указывает мировое разделение труда. Мировое разделение труда в частности отражает отношение между высокоразвитыми и развивающимися странами – встречные потоки сырья из догоняющих стран и высокотехнологичная продукция и услуги из постиндустриальных стран. Эти мысли доказывают актуальность природного и производственного капитала в развитии экономики.

Таблица 1.2.1. – Доля различных видов капитала в национальном богатстве стран мира

Группы стран	Доля различных видов капитала в национальном богатстве в %		
	человеческий	Производственный	природный
Западная Европа	75	23	2
США и Канада	76	13	5

Источник: Львов Д.С. Механизм налогозамещения как главное условие экономического роста (обеспечение ускоренного экономического роста России на основе эффективного использования ресурсной ренты) / Д.С. Львов, А.А. Гусев, О.Е. Медведева [и др.] // Экономика природопользования. – 2003. – №2. – С. 2-20.

Щетинин В.Л. отмечает, что «по оценкам экспертов, в наиболее развитых странах в среднем 60 % прироста национального дохода определяется приростом знаний и образованности общества. Для США оценка доли ВВП, производимого работниками, имеющими образовательный ценз в 10,5; 12,5 и более 14 лет показало, что именно третья группа работников, то есть лица после школьным (высшим) образованием дает больше ВВП».[35]

Суморокова Е.В. отмечает, что В США в 90-е годы производительность труда росла со скоростью 3-4% в год. Этот рост был связан с постоянным увеличением доли людей, имеющих высшее образование или неоконченное высшее образование, в общей рабочей силе. К настоящему времени эта доля составляет 60%..[36] А Мэддисон в результате исследования, осуществляемого для выявления связи между ростом экономики, уровнем образованности населения и доходностью, пришел к выводу, что эта связь является прямой. Он установил, что увеличение инвестиций в образование на 1% приводит к росту

[35] Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. – 2001. – № 12. – С. 42-49.
[36] Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: теория и практика / Е.В. Сумарокова // Образование и общество. – 2004. – № 2. – С. 86-92.

национального дохода на 0,35%. Более того, некоторые оценки свидетельствуют о том, что в развитых странах ежегодное увеличение продолжительности образования на 1 год может повысить ВВП на 5-15%.[37] Другой источник свидетельствует о том, что «увеличение национального продукта на душу населения в размере от 1% до 3% ежегодный прирост человеческого капитала на 1 % в высшем образовании обеспечивает на 5,9% увеличения темпа роста ВВП на душу населения».[38] Карпенко М.П. в своей монографии указывает, что «в настоящее время в России производительность труда работников с высшим образованием примерно 7,8 раза превосходит этот показатель для работников без высшего образования».[39]

В монографии Когномика[40] утверждается, что широкое распространение высшего образования, или послешкольного образования, является основным элементом, который отличает современную стадию мирового общества от предыдущих поколений. Взрослые в возрасте 18 лет и старше должны получать образование в рамках своего развития. Исследование показало, что 4-5-летнее обучение эффективно повышает производительность труда в 15-20 раз (варьируется в зависимости от государственного сектора). Постиндустриализация экономики, на которую влияет массовое получение высшего образования, приводит к созданию экономики, основанной на знаниях.

Авторы «Когномики» утверждают, что примерно 90% занятой рабочей силы в течение своей жизни повысят свое образование (как в рамках начального высшего образования, так и на протяжении всей трудовой жизни), что является потенциальной тенденцией в будущем.

Рост спроса на высшее образование в конце двадцатого века был связан с использованием образованной рабочей силы, обладающей высшим и

---

[37] Madisson A. Dynamic Rorces in Capitalist Development. A-Long run Comparative View. Oxford. – 1991. – № 4. – p. 37-43.

[38] Sianesi B. The returns to education: Macroeconomics = [Отдача от образования: обзор эмпирической макроэкономической литературы] / B. Sianesi, J. van Reenen // Journal of Economic Surveys. – 2002. – Март.

[39] Карпенко М.П. Телеобучение. Монография / М.П. Карпенко. – М.: СГА, 2008. – 800 с.

[40] Карпенко М. П. Когномика / М. П. Карпенко. – Москва: Современная гуманитарная академия, 2009. – 225 с.: схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275174 (дата обращения: 12.04.2021).

послевузовским образованием. С начала 1950-х годов в развитых странах, а позже и в большинстве развивающихся стран, наблюдался резкий социальный рост спроса на высшее образование, который иногда принимал форму социального взрыва. Государство стремилось удовлетворить этот возросший спрос на образование. Количество студентов, обучающихся в высших учебных заведениях, увеличилось более чем в 15 раз в Испании, Швеции, Австрии и Франции за тот же период времени, в то время как среднее количество студентов, посещающих университеты, выросло только в 9,7, 9,4 и 6,7 раза соответственно. В развивающихся странах этот рост был еще более высоким, чем в развитых странах. За тот же период количество новых абитуриентов, поступающих в университеты в Таиланде, увеличилось в 33 раза, в Индонезии – в 36 раз, в Конго – в 60 раз, в Венесуэле – в 63 раза, на Мадагаскаре – в 87 раз, в Кении – в 103 раза, а в Нигерии – в 112 раза.[41]

Массовый бакалавриат в мировой практике формируется и развивается из-за увеличения объема и разнообразия производимой продукции и услуг, сложности технологии производства, а также сложности характеристик товаров и услуг. Для успешного выполнения этих задач требуются специалисты с высшим образованием, включая рабочие должности, которые способны принимать уникальные решения. Современное производство постепенно переходит от массового производства к индивидуальному производству, которое сопровождается не только усложнением и углублением техники и технологии производства продукции, но и потреблением не только традиционного сырья, но и композитных материалов, на создание которых занята огромная армия ученых и исследователей, а также инженерно-технических работников. Этот процесс сопровождается внедрением новой техники и технологии, как производственного, так и потребительского характера, усложнением самой продукции. Для обеспечения эффективности данного процесса требуется высокопрофессиональный труд, приближенный к

[41] Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванников, О.П. Молчанова. Под ред. А.Н. Тихонова. – М.: Изд-во «Вита-Пресс», 1998. – С. 27.

интеллектуальному, творческому, научному труду, а именно труд специалистов с высшим профессиональным образованием, что и актуализировало обеспечить их высокую компетентность. Все это привело к резкому возрастанию потребностей экономики в труде специалистов с высшим и послевузовским образованием при одновременном сокращении потребностей в рабочих профессиях.

Все это поставило перед правительствами стран мира и в первую очередь европейских стран реализовывать целевые долгосрочные программы адаптации системы высшего образования к потребностям экономики, которой присуща тенденция перехода к своей высшей фазе – экономике знаний. Одновременно обсуждалась недостаточная гибкость «формального образования» ориентированного на знания и предлагалась концепция «возобновляемого образования», ориентированного на компетентность, так как действующая стратегия формального образования приводила общество к разочарованию, так как она неспособствует возрастанию спроса на образование и обеспечению трудоустройства.

Все больше получило распространение идея «возобновляемого образования» выдвинутая Улафом Пальме, министром просвещения Швеции в 1960 году. Эта идея рассматривалась как «новая концепция» в контексте преподавания, по мнению исследователей, которые начали осознавать это как «новую стратегию». Стратегия была создана правительствами с целью установления основополагающего принципа радикальных изменений в сфере образования, результатом которых станет значительное расширение образовательных возможностей и установление новых функциональных связей между экономической и социальной сферами общественной жизни.

С появлением информационных технологий была выбрана новая система образования, в которой упор делается на обучение на протяжении всей жизни и разрабатывается концепция непрерывного образования. На протяжении многих лет шла непрерывная разработка и реализация проектов и программ, направленных на информатизацию образования, как на глобальном, так и на

местном уровне. Частью этих программ было обучение образовательным процессам, в том числе как формальным, так и неформальным, которые также предусматривали обучение детей и взрослых по различным темам.

Ведущие страны [42] активно занимаются разработкой и внедрением государственных программ развития образования, основанных на передовых компьютерных и телекоммуникационных системах. Эти программы охватывают применение сетевых технологий в учебном процессе и включают проведение обучения для преподавателей и разработку высококачественного программного обеспечения, отвечающего как техническим, так и образовательным требованиям.

В других европейских странах, в частности, в Финляндии, в 1995 году министерство образования приняло стратегический план на пять лет, под названием "образование, обучение и исследование в информационном обществе". Согласно этому плану, к 2000 году все желающие и университеты Финляндии должны были получить доступ к информационным сетям. Такого же характера программа была принята министерством образования Германии, которая приняла трехлетнюю программу «школа и сети» с целью предоставления доступа более чем 10000 немецким школам к интерактивным информационным услугам. В 1996 году комиссия Европейского сообщества разработала трехлетнюю программу, «обучение в информационном обществе», целями которой являются развитие системы образования в соответствии с требованиями информационного общества путем предоставления школам доступа к глобальным информационным ресурсам, расширения использования мультимедийных технологий в педагогической практике, повышения культурного и языкового разнообразия европейской системы образования и увеличение культурного и языкового вклада европейцев посредством технологий информационного общества.

[42] Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванников, О.П. Молчанова. Под ред. А.Н. Тихонова. – М.: Изд-во «Вита-Пресс», 1998. – С. 30.

Наравне с широким применением информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, ученые – исследователи и международные институты предложили поиск путей формирования новой образовательной системы, в частности, обоснования развития идеи «непрерывного образования» нацеленного на развитие высокой компетенции индивида. Останавливаясь на принципиальной значимости непрерывного образования и относительную его дороговизну О. Тоффлер [43] пишет «тем не менее, это гораздо дешевле, чем просто выбрасывать рабочих на свалку и субсидировать их все время при условии постоянного отсутствия у них работы. Если мы не поможем тем, кого все больше вытесняем, мы не можем войти в новую культуру и новую экономику, то мы разрушим общество».

Опираясь на вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что отсутствие непрерывности в образовательном процессе, не внедрение компьютерных технологий и неполное использование специализированных образовательных порталов приведут к уровню развития человеческого капитала, значительно отстающим от технического и технологического прогресса, что негативно отразится на его эффективности и приведет к нерациональному использованию этих ресурсов. В худшем случае, работники могут быть уволены из-за недостатка знаний и навыков, не соответствующих требованиям производства, что приведет к дефициту кадров и увеличит безработицу. Все это подчеркивает важность широкого внедрения непрерывного образования, направленного на поддержку и развитие компетентности индивидуума, как носителя человеческого капитала. Кроме того, следует отметить, что современное общество переживает переход к "новой культуре и новой экономике", основанной на экономике знаний, что является результатом постоянного развития образования.

Для достижения такого уровня развития образования экономика знаний должна превратиться, в «открытую образовательную среду, состоящую из сетей

[43] Тоффлер Э. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе / Э. Тоффлер. – М.: Прогресс, 1986. – С. 250.

знаний» [44] . Это свидетельствует о том, что современное традиционное образование, пока еще остается не до конца открытой системой, что не позволяет человеческому капиталу иметь широкий доступ к образовательным источникам.

Выводы

- внешние факторы, такие как кооперация и специализация труда, внедрение передовых технологий, в первую очередь ответственны за компетентность человеческого капитала в формировании и использовании компетентности человеческого капитала, совершенствования институциональных начал в расширенном воспроизводстве. Кооперация и специализация общественного труда настоятельно требует перейти на образование в течение жизни или непрерывное образование, с целью обеспечения постепенной компетенции носителя человеческого капитала, чтобы индивид – носитель образовательной составляющей имел возможность быть востребованным общественным производством во все времена;

- обеспечение высокой конкурентоспособности человеческого капитала путем обогащения его образовательной и профессиональной составляющей в современном мире возможно при достижении высокой компетентности носителя образовательной составляющей;

- современный уровень техники и технологии, а также прогрессивные методы управления и организации общественным воспроизводством настоятельно диктует обеспечить социализацию индивида с дошкольного этапа подготовки человеческого капитала. Это создаст предпосылки успешного освоения дошкольного материала (системы начального и дошкольного образования) и предложить в систему среднего образования кандидатов способных успешно освоить материалы, предложенные средней школой и подготовиться до уровня, когда ученик средней школы в большинстве своем подготовится до уровня успешного абитуриента;

[44]Masuda Y. Managing in the information Society: Releasing synergy Japanese style / Y. Masuda. Oxford, 1990. URL: http://www.onscene.ru/Managing-in-the-information-society--releasing-synergy-Japanese-style-Yoneji-Masuda-with-a-foreword-by-Ronnie-Lessem/8/ehgcbb. (дата обращения: 11.06.2019).

- обеспечение высокой эффективности общественного воспроизводства настоятельно диктует непрерывную модернизацию системы высшего образования (связующего звена между наукой и производством) к углублению и расширению потребностями экономики и общества в целом;

- обеспечение высокой эффективности экономики требует изменения парадигмы высшего образования – перейти от знанияориентированной стратегии к компетентностной стратегии развития, чтобы обеспечивать соответствие уровня компетентности выпускников вузов потребностям работодателей, что приближает этот процесс не только к оптимальному обеспечению потребностей общества в специалистах с высшим образованием, но и эффективного использования сформированного человеческого капитала;

- развитие компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала связано, прежде всего, с характером и взаимосвязями совокупности участников образовательного процесса индивида, системы образования, государства как участника, заказчика, инвестора и организатора, общества как инвестора, участника, организатора, семьи как инвестора, участника и заказчика образовательного процесса, а также от промышленной и социальной политики государства, что вместе создает благоприятную среду формирования и использования компетентностных характеристик человеческого капитала;

- исследования ученых, главным образом, индустриально-развитых стран показывают, что обеспечение уровня компетентности личности, создающей человеческий капитал, движущей силы современного расширенного воспроизводства, напрямую связано с успехом носителей человеческого капитала, и формирование его является жизненно важной задачей как для правительств, так и отдельных лиц.

1.3. Компетентностное образование в системе воспроизводства человеческого капитала

Актуальность перевода системы высшего образования из «знанияориентированной стратегии» на «компетентностную стратегию» развития, подтверждается, что исследователями, занимающимися изучением связи между потребностями общества в компетентных выпускниках вузов и развитием системы высшего образования, указанная в Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан до 2030 года, является актуальной. Это связано с переходом национальной экономики к ускоренной индустриализации. Процесс перевода системы высшего образования из «знанияориентированной стратегии» на «компетентностную стратегию» нацелен на подготовку выпускников с заданными профессионально – квалификационными и личностными качествами по конкретным специальностям, способных на практике максимально реализовать полученные в вузе теоретические знания и профессионально-квалификационные навыки по конкретной специальности.

Вопросы ориентации высших учебных заведений на подготовку выпускников с заданными профессионально – квалификационными и личностными характеристиками, способные не только «помнить все», «знать все», но и «уметь, эффективно используя полученные в вузе знания и навыки успешно, качественно и своевременно решать поставленные профессиональные задачи (требования профессиограммы)», изучаются учеными исследователями, международными институтами и общемировыми научно – прикладными и административными мероприятиями проводимых при участии правительств Европейских стран.

Данная проблема достаточно продолжительное время находится в центре внимания международных институтов (ОЭСР), а также рассматривалась в международных научно-прикладных и политических мероприятий с привлечением системы высшего профессионального образования Европейских

стран, которое берет начало с Болонской конвенции (1988), получило продолжение в Сорбонской декларации (1998 г.), Болонская декларация (1999 г.), Ассоциации университетов Европы, Пражском коммюнике (2001 г.), Берлинском коммюнике (2003г.), Бергенское коммюнике (2005г.), Лондонском коммюнике (2007 г.), Коммюнике, принятое в Лёвене/Лувен-ля-Нёв (2009 г.), Коммюнике, принятое в Будапеште/Вене (2010 г.), где в ходе дискуссии разбирались вопросы, связанные с достижением целей Болонского процесса. Одной из важнейших целей, которая обсуждалась, является создание единой европейской зоны высшего образования. Такая зона будет способствовать развитию мобильности граждан, и предоставлять им возможности для профессиональной реализации. Важно подчеркнуть, что достижение высокого качества образования и обеспечение конкурентоспособности европейского образования также оказывались в фокусе внимания. Болонский процесс стремится к наибольшей совместимости и сравнимости национальных систем высшего образования, а также к формированию и укреплению интеллектуального, культурного, социального и научно-технического потенциала европейских стран. Осуществление данных целей также способствует повышению престижности европейской высшей школы в мире и укреплению роли университетов в развитии европейских культурных ценностей, которые являются носителями европейского сознания»[45].

Для достижения отмеченных целей страны – подписанты Болонской конвенции активно участвуют в том числе мероприятиях международного характера, и проецирует их на практике отечественной системы высшего образования

Будучи подписантом Болонской конвенции с 2007 года Республика Таджикистан при определении целей Национальной стратегии образования проецирует цели Болонского процесса на систему высшего образования Республики Таджикистан, что аргументируется необходимостью перевода

[45] Болонский процесс историческая справка (до 2010 года) [электронный ресурс]. URL: https://www.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x39/xef/14831 (дата обращения 30.09.2020)

высшего образования страны на компетентностную стратегию развития, что превратилось в актуальную задачу мирового масштаба управления сферой высшего профессионального образования, особенно среде углубления и расширения мировых социально-экономических явлений:

«1) тенденция интеграции и глобализации мировой экономики;

2) необходимость гармонизации архитектуры европейской системы высшего образования, заданная Болонским процессом;

3) происходящая в последнее время смена образовательной парадигмы;

4) богатство понятийного содержания термина «компетентностный подход;

5) предписания органов управления образованием»[46].

Обеспечение эффективного развития системы высшего образования в указанной среде и необходимости учета особенностей развития отечественной экономики, системы высшего образования, от ее цели, задачи и прикладные направления развития (Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2030 года) актуализирует научно-прикладное и методологическое, обоснование организационно-методологических и управленческих решений нацеленных на обеспечение перехода системы высшего образования на компетентностную стратегию. В связи с этим возникает необходимость проведения синтезированного анализа понятийного аппарата «компетенция» и «компетентность» (таблица 1.3.1.), чтобы аргументировать, выбор и реализацию совокупности решений, позволяющих создавать благоприятные условия развития компетентностной стратегии (модели) развития высшего образования Республики Таджикистан.

Из таблицы 1.3.1. можно видеть, что авторы исследования представляют совокупность вариантов определения данного понятия, которое является примером попытки всестороннего и полного охвата содержания данного философско - лингвистического понятия.

[46] Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Учебное пособие / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 39 с.

По мнению А. В. Хуторского компетенция – «это наперед заданное требование к образовательной подготовке обучаемого». Иными словами, перечень взаимосвязанных и взаимообусловленных требований к качеству знаний и умений обучаемого, что соответствует логике процесса обучения – для того чтобы организовать подготовку индивида, необходимо знать наперед, что должен знать и уметь обучаемый по завершению процесса обучения.

Таблица 1.3.1. – Различные концепции понятия «компетенция» и «компетентность»

Авторы	Компетенция	Авторы	Компетентность
А. В. Хуторской[47]	компетенция это наперед заданное требование к образовательной подготовке обучаемого	Э.Ф.Зеер[48]	как целостную и систематизированную совокупность обобщенных знаний.
Э. Шорт[49]	«компетенция – это владение ситуацией в условиях изменяющейся окружающей среды, это способность реагировать на воздействие среды и изменять ее»	Дж. Равен[50]	состоит из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, … некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной, … эти компоненты могут заменить друг друга в качестве составляющих эффективного поведения»
Т.Е. Исаева [51]	«это сложное явление, определенное качество восприятия человеком действительности, которое подсказывает наиболее эффективный способ решения жизненных ситуаций»	А.В. Хуторской [52]	«владение человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетентность – уже состоявшиеся качества личности обучаемого и минимальный опыт по отношению к деятельности в заданной сфере»
Э.Ф. Зеер[53]	«способность мобилизовать и преобразовывать знания, умения и опыт в результат в конкретной сфере деятельности и как обобщенный способ действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности, т. е. способность человека реализовывать на практике свою компетентность»	С. Велде[54]	«есть личностная характеристика, совокупность интериоризованных мобильных знаний, умений, навыков и гибкого мышления»

[47] Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования / А. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
[48] Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2005. – №3(33). – С. 27-40.
[49] Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in education Settings / ed. By Edmund C. Short. Lanham etc., University Press of America, 1984. Vol. VI
[50] Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: Когито центр, 2002. – С. 200.
[51] Исаева Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя / Т.Е. Исаева // Педагогика. – 2006. – № 9. – С. 55-60.
[52] Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования / А. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
[53] Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию. Уральское отделение Российской Академии Образования 2004 [электронный ресурс]. URL: http://www.academia@urorao.ru (дата обращения: 10.07.2020).
[54] Velde C. Crossing borders: an alternative conception of competence // Annual SCUTREA conference. – 1997. – p. 27-35.

Продолжение таблицы 1.3.1.

Авторы	Компетенция	Авторы	Компетенция
С. Велде[55]	«некоторые отчужденные, наперед заданные требования к образовательной подготовке выпускника, единицы учебной программы, составляющие «анатомию» компетентности»	Н. Л. Гончарова[56]	«понятие иного смыслового ряда, считая ее реальной, свойственной конкретной личности и зависящей от человека»
Н. Л. Гончарова[57]	«определить как свойство, качество, то компетентность как обладание этим свойством, проявляющееся в профессиональной деятельности»	Рыбакова А. А.[58]	«есть совокупность личностных характеристик индивида, владение определенными знаниями, умениями и навыками, способностями и мотивационно-ценностными установками обеспечивающими возможность эффективного взаимодействия с окружающим миром, а также соответствие личности предъявляемым требованиям, критериям и стандартам в соответствующих областях профессиональной деятельности которые задаются соответствующими компетенциями, как проектируемыми характеристиками и свойствами, обеспечивающими продуктивное выполнение профессиональной деятельности»

[55] Velde C. Crossing borders: an alternative conception of competence // Annual SCUTREA conference. – 1997. – p. 27-35.

[56] Гончарова Н.Л. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2007. – № 5. [электронный ресурс]. URL: http://www.ncstu.ru (дата обращения 18.12.2019).

[57] Гончарова Н.Л. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2007. – № 5. [электронный ресурс]. URL: http://www.ncstu.ru (дата обращения 18.12.2019).

[58] Рыбакова А.А. Сущность понятий «компетенция» и «компетентность»: от количественного измерения к качественному наполнению / А.А. Рыбакова // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2009. – № 2. – С.51-57.

Продолжение таблицы 1.3.1.

Авторы	Компетенция	Авторы	Компетенция
Г. Селевко[59]	«образовательный результат, выражающийся в готовности выпускника справиться с поставленными задачами; как совокупность знаний, умений и навыков которые позволяют ставить и достигать цели по преобразованию окружающего мира, как интегральное качество личности, проявляющееся в общей способности и готовности ее деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самостоятельное и успешное участие в деятельности»	В.А. Болотов, В. В. Сериков[60]	«…способ существования знаний, умений, образованности, способствующий личностной самореализации, нахождению воспитанником своего места в мире»
С.Э. Негматов, Г.Б. Мухаметов [61]	«система понятий и действий, отражающих объект и позволяющих субъекту эффективно взаимодействовать с ним в определенных условиях»	С.Э. Негматов, Г.Б. Мухаметов[62]	«учебно-образовательный опыт субъекта обучения, который реализуется через интериоризированные компетенции в процессе образования. Иными словами, компетентность следует трактовать как составную часть субъектного опыта, эффективно реализуемого через все виды деятельности, ориентированные и задаваемые компетенцией»
Хамидова С.Х	понятие компетентность принимает следующую формулировку «компетентность (индивида, группы индивидов) - это совокупность их профессионально-квалификационных характеристик, в конкретной области человеческой деятельности, позволяющие успешно и наиболее эффективными способами решать поставленные задачи с заданным качеством и в установленные сроки»	Хамидова С.Х	«компетенция это – способность носителя человеческого капитала с заданными профессионально-квалификационными характеристиками мобилизовать их для научно-прикладного обоснования решений при изменчивости внешней среды и хронической нехватки внутренних ресурсов (организации, индивида, группы индивидов) и принимать оптимальные решения для защиты перспективных интересов субъекта управления востребованных профессиограммой».

Источник: таблица составлена автором

[59] Селевко Г.К. Компетентности и их классификация [Текст] / Г.К. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138-144.
[60] Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
[61] Негматов С.Э. Стратегия компетентностного образования в высшем профессиональном образовании в Республике Таджикистан / С.Э. Негматов, Г.Б. Мухаметов // Вестник Академии образования Таджикистана. – 2019. – № 4(33). – С. 26-33.
[62] Там же. – С. 26-33.

Несколько иное мнение у Э. Шорта. По мнению автора – «это владение ситуацией в условиях изменения окружающей среды», то есть, это способность выпускника реагировать на воздействие среды, учитывать и управлять ею. Здесь наблюдается комплексный подход к предложению определения понятия компетенции – так как, по мнению Э.Шорта, необходимость добиться не только качество знаний и умений, но и сформировать у себя способность использовать эти характеристики результативно, так как подразумевает «овладение способностью реагировать на воздействие среды и изменить ее».

Таким образом, в отличие от А.В. Хуторского, Э. Шорт предполагает, что индивид, носитель профессионально-квалификационных характеристик должен быть способным воздействовать на среду и по возможности управлять ею, что приводит к объединению процесса и ситуации.

Исходя из этого, на наш взгляд, наиболее близкой с точки зрения ответов на вопросы «что должен знать?, что должен уметь?», индивид – носитель, профессионально-квалификационных характеристик является определение понятия «компетенция» предложенное Т.Е. Исаевой, согласно, которой компетенция – «это сложное явление, определенное качество восприятия человеком действительности, которое подсказывает наиболее эффективный способ решения жизненных ситуаций». Таким образом, компетенция это способность индивида находить наиболее эффективные способы решений задач, что в реалии превращается в компетентность.

Эти составляющие определения понятия компетенция, по нашему мнению, значительно шире, чем предыдущие определения, ибо оно приравнивает компетенцию к сложному процессу требующего от индивида особую способность объективно воспринимать внешнюю среду и понимая ее суть и содержание реализовать наиболее эффективные в создавшейся ситуации решения.

Мы считаем, что этим определением следует согласиться частично, ибо оно связывает уровень компетенции со способностью индивида принимать эффективные решения в различных жизненных ситуациях, что характеризуемо не компетенцией, а компетентностью.

Достаточно полный и емкий вариант определения «компетенция» предложенный Э.Ф. Зеер, позволяет характеризовать компетенцию как «способность мобилизовать и преобразовывать знания, умения и опыт в результат, в конкретной сфере деятельности и как обобщенный способ действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности, т. е. способность человека реализовывать на практике свою компетентность», что в отличии от знанияориентированной стратегии, где уровень подготовки оценивается способностью «теоретически обосновать все решения» компетентностная стратегия с учетом рассмотренного определения компетенции качественно оценивается, как способность индивида эффективно решать теоретические и прикладные задачи в соответствии с заданными требования и с заданным качеством в установленное время.

Результаты системного исследования понятий позволяют выявить роль и место «компетенций» и «компетентностей» в создании системы высшего образования, которая отвечает за формирование образовательной составляющей человеческого капитала, принадлежащего человеку и институту, который производит эти компетенции. Исходя из этого, при компетентностной модели образования индивид должен получать не только перечень глубоких взаимосвязанных знаний и умений, но и в идеале постепенно формирует у себя способность успешно реализовывать их на практике. Система компетентностной модели содержит две базовых составляющих: компетенция (совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных профессионально-квалификационных составляющих личности, задаваемых по отношению к определенному кругу объектов и процессов) и компетентность (владение, обладание человеком соответствующей профессиональной способности, включающей его личностное и профессиональное отношение к его трудовой деятельности).

Системно – синтезированный анализ исследований первоисточников посвященных анализу и синтезу понятий «компетенция» и «компетентность» позволяет заключить, что эти два понятия взаимно дополняют друг друга. «Компетенция», отражает заданное требование к образовательной и

профессиональной подготовке обучающегося, позволяющее реагировать на воздействие среды и учитывая ее характеристики, разработать и реализовать наиболее эффективные способы решения жизненных ситуаций, приводящих к обеспечению выполнения заданий.

Таким образом, компетенция это перечень взаимосвязанных и взаимообусловленных профессионально-квалификационных требований к носителю человеческого капитала, возникающих из потребностей общества в эффективной организации расширенного воспроизводства материальных и духовных благ, нацеленных на обеспечение населения материальными и духовными благами. А компетентность – это степень реализации совокупности теоретических знаний и умений индивида на практике, что не всегда является востребованной и успешной и является причиной выбора абитуриентов тех или иных вузов, в качестве источника знаний и навыков.

Исходя из этого, задачами системы высшего образования как связующего звена между наукой и производством является подготовка и выпуск носителей системы знаний и умений, компетентных в определенной области человеческой деятельности и способных их успешно реализовать на практике, подготовить обладающих востребованной конкретной компетенцией профессионально-квалификационных характеристик выпускников. Они должны быть способны эффективно и оптимально используя свои знания и навыки, опыт и имеющиеся ресурсы организации успешно решать поставленные перед ними задачи в указанное время и с заданными качествами.

С учетом вышесказанного первоочередными задачами системы высшего образования в среде перевода на компетентностную стратегию развития являются подготовка и выпуск специалистов обладающих такими профессионально-квалификационными и личностными характеристиками, которые целиком и полностью соответствуют совокупности требований предъявляемых профессиограммой рабочих мест к профессионально-квалификационным и личностным качествам носителя человеческого капитала.

Для этого, прежде всего, необходимо определиться с содержанием понятия компетенция, так как оно в процессе подготовки специалистов с высшим образованием является первичным, а создание максимум условий индивиду, чтобы он формировал у себя компетентность, является вторичной задачей в целом и первичной задачей вуза.

Для решения поставленной задачи воспользуемся результатами синтезированного анализа вариантов определений «компетенция» предложенных авторами. Данное определение можно представить в следующей формулировке: «компетенция это – способность носителя человеческого капитала с заданными профессионально – квалификационными характеристиками мобилизовать их для научно-прикладного обоснования решений при изменчивости внешней среды и хронической нехватки внутренних ресурсов (организации, индивида, группы индивидов) и принимать оптимальные решения для защиты перспективных интересов субъекта управления востребованных профессиограммой».

Не претендуя на всеобъемлемость, комплексность и системность данный вариант определения понятия компетенция можно считать наиболее приемлемым с точки зрения его практичности в реализации так как, во-первых, оно характеризует профессионально-квалификационные и личностные способности индивида носителя человеческого капитала; во-вторых, обладает способностью мобилизовать свой и других участников процесса расширенного воспроизводства потенциал, для решения поставленных задач, в третьих, способных при ограниченности внутренних ресурсов и изменчивости внешней среды принимать максимально близкие к оптимальным решениям. Данное определение представляет собой перечень профессиональных и личностных критериев индивида человеческого капитала с высшим профессиональным образованием, основной целью которого является установление непрерывной и количественной связи науки с производством.

Вышеизложенное позволяет заключить, что компетенция – это совокупность профессионально-квалификационных и личностных требований к носителю человеческого капитала профессиограммой, принятых и утвержденных

действующими институциональными структурами на конкретный период времени.

Вышеприведенные оценки являются характеристикой проявления компетенции в рамках деятельности индивида, для сближения реального состояния и жестких требований, характеристика процесса производства и распространения образовательных услуг должна быть максимально приближена к реальной ситуации – уровню технико-технологичного, информационного и организационно-правового развития процесса расширенного воспроизводства и требований рабочего места к специалисту в том числе.

Определение характеристик профессиограммы рабочего места в перспективном состоянии процесса расширенного воспроизводства в стране связано с прогнозированием уровня развития производительных сил (уровень развития производства и управления экономикой и обществом в целом, эффективным использованием техники и технологии, использование композитных материалов в производстве продукции, изменениям модернизации пространственных форм организации производства в перспективе, успешности моделирования развития и размещения производительных сил и в первую очередь промышленности, как доминантной составляющей производительных сил на перспективу.

Выполнение совокупности системы взаимосвязанных и взаимообуславливающих расчетов по органическим и социальным составляющим экономики и современного общества должно быть направлено на выполнение многовариантных прогнозов потребностей отраслей экономики общества в целом в человеческом капитале – в специалистах с высшим профессиональным образованием по группам специальностей. Наличие научно - практических обоснованных вариантов прогнозов потребностей экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей на перспективу требует использование методов аналогий и экспертных оценок определения количественной структуры потребностей в разрезе группы специальностей и профессиограммы. Рассчитанная потребность в разрезе группы

специальностей должна служить краеугольным камнем разработки контрольных цифр приема и выпуска из отечественных вузов и составления заявок в зарубежные вузы.

Наличие качественных характеристик потребностей экономики и общества в целом в специалистах – компетентных носителях человеческого капитала с высшим образованием в разрезе группы специальностей в форме контрольных цифр приема и выпуска из вузов должно служить базой развития организационных, научно-прикладных и профессионально-квалификационных потенциалов вузов, чтобы перейти от знанияориентированной к компетентностной стратегии (модели), основными задачами которых являются:

«1. **формирование личностных качеств** – желание и умение субъектов обучения **к самосовершенствованию** и применению **своего творческого потенциала**, формирование у субъекта компетенции «умения учиться»; изменения собственного мировоззрения, общечеловеческих и духовных характеристик, нравственности; развитие собственной оценки, в том числе уважения и т.д.

2. **Общественное воспитание** – формирование и использование всех направлений национальной концепции воспитания.

3. **Когнитивно-познавательное развитие** – формирование основ научного мировоззрения; управление познавательной и умственной деятельностью; развитие логического и творческого мышления, продуктивного воображения, произвольных памяти и внимания, рефлексии и т.д.

4. **Коммуникативное развитие** – развитие коммуникативной компетентности с ориентацией на чувственный и социальный опыт в сфере делового общения, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения т.д.»[63].

Из перечня задач можно видеть, что формирование у специалистов, востребованных обществом профессиональных – квалификационных

[63] Негматов С.Э. Стратегия компетентностного образования в высшем профессиональном образовании в Республике Таджикистан / С.Э. Негматов, Г.Б. Мухаметов // Вестник Академии образования Таджикистана. – 2019. – № 4(33). – С. 31.

характеристик, то есть компетентности, требует выполнения синтезированного анализа вариантов определения данного понятия, чтобы ответить на вопрос «Какие квалификационно-профессиональные характеристики должны быть у выпускника, чтобы максимально соответствовать требованиям работодателей?».

Из приведенного перечня основных параметров компетентностного образования видно, что оно позволяет формировать у учащегося «умение учиться», что в сочетании с развитием логического и творческого мышления позволяет индивиду носителю компетентностных характеристик человеческого капитала формировать у себя способность своевременно, качественно и целесообразно принимать нетривиальные технические, организационные, методологические, профессиональные, научные, методические и управленческие решения. Это позволяет максимально реализовывать ресурсы и тем самым обеспечить достижения целей организации в срок и с необходимым качеством.

Компетентностная составляющая человеческого капитала развивается под влиянием объективных процессов развития производительных сил, что приводит к ускоренному росту потребностей производительных сил в компетентностных характеристиках человеческого капитала, что актуализирует вопросы исследования становления и развития компетентностного подхода подготовки и совершенствования человеческого капитала.

Актуальность исследования механизмов оценки и развития компетентностного подхода к носителям человеческого капитала, особо проявились со второй половины XX века.

Таблица 1.3.2. – Этапы становления компетентностного подхода в образовании

Этап	Годы	Ученые, повлиявшие на этап	Основные положения этапа
Первый	1960-1970 гг.	Н. Хомский Д. Хаймс Р. Уайт	– введено понятие компетенция; – определены условия разграничения компетенция и компетентность; – определено понятие «коммуникативная компетентность»; – компетенция рассматривается как совокупность всех видов поведения.
Второй	1970-1990 гг.	Дж. Равен	– термины «компетенция» и «компетентность» используются по отношению к теории и

			практике обучения языку, управленческому профессионализму, руководству и менеджменту – появление понятия «социальной компетентности/компетенции»
Третий	С 1990 г. по настоящее время	Д.А. Махотин Ю.Ф. Фролов и др.	– появление понятия «компетентности» в российской (советской) системе образования; – появление перечня компетенций в документах и материалах ЮНЕСКО; – дальнейшее развитие понятий «компетенции» и «компетентности» в образовании в условиях его модернизации и внедрения информационно-коммуникационных технологий.

Источник: таблица составлена автором на основе источников[64]

Из таблицы 1.3.2. можно видеть, что компетентность является производной от компетенции, которое введено в научный оборот в период с 1960-1970 гг. В этот же период учеными предложены условные разграничения понятий компетенция и компетентность, рассматриваемые как совокупность ожидаемых и реальных поведений индивидов в процессе профессиональной деятельности.

В период с 1970-1990 гг. термины компетенция и компетентность начали в особенности использоваться для оценки качества управления производством и менеджментом, что стало началом оценки степени профессионализма руководителей и специалистов. Начиная с 1990 г. по настоящее время в исследование понятийного аппарата компетенция и компетентность продолжают участвовать и международные институты, в том числе ЮНЕСКО. Происходило дальнейшее развитие понятий компетентность и компетенция. Все это доказывает актуальность внедрения на практике компетентностную стратегию подготовки специалистов с высшим образованием, профессионально-квалификационная характеристика которых отвечает высоким требованиям работодателей.

[64] Баранова О.В. Формирование информационной и коммуникационной компетентности будущих учителей начальных классов в условиях прикладного бакалавривата: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / О.В. Баранова. – Нижний Новгород, 2017. – 219 с.; Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. Учебное пособие для педагогических вузов / Л.М. Митина. – Гриф УМО. – М.: Academia, 2004. – 319 с.; Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: Когито центр, 2002. – 396 с.; Фролов Ю.В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34-41.; White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R.W. White // Psychological review. – 1959. – № 66. – p.18-26.

Нормативно-правовые акты Таджикистана регулируют создание и продвижение компетентностного обучения и создают благоприятные основы перевода системы образования и системы высшего образования в частности на компетентностную стратегию развития, актуальность которой указана в НСРО до 2030[65].

Внедрение компетентностного подхода в систему высшего профессионального образования направлено на изменение концептуальной основы и методологии образования, которая отражается в следующем:

«- цели обучения определяются не как усвоение знаний, умений, навыков, а как формирование «умения учиться», овладение действенными и реальными компетенциями - способностями**;**

- включение содержания обучения в контекст решения жизненно значимых задач;

- целенаправленное планирование индивидуальных образовательных траекторий каждого студента;

- учебно-педагогическое сотрудничество как главенствующее направление в достижении целей обучения»[66].

---

[65]1. Конституция Республики Таджикистан от 6 ноября 1994 г. С изменениями и дополнениями от 22 мая 2016. – Душанбе: Ганц, 126 с.

2. Закон Республики Таджикистан «О государственном языке Республики Таджикистан» Действующий закон. Дата принятия: 05.10.2009 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009, №9-10, ст. 546

3. Закон Республики Таджикистан «Об образовании». Действующий закон. Дата принятия: // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2013 г., №7, ст. 532; 2014 год, №3, ст.156; №7 ч.2, ст.422. 2016 год, №3, ст.148, 2016 год, №7, ст.624; 2017 год, №7-9, ст.581; 2018 год, №5, ст.278; 2020 год, №12, ст. 912; 2021 год, №12, ч.2, ст.706; Закон Республики Таджикистан от 19 июля 2022г., №1905

4.Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении общеобразовательного государственного стандарта Республики Таджикистан» от 23 апреля 2009 года.

5. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О национальной образовательной концепции Республики Таджикистан» от 3 мая 2002 года.

6. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении типового Положения о среднем общеобразовательном учреждении Республики Таджикистан» от 03.07.2007.

7. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О национальной Концепции воспитания в Республике Таджикистан» от 3 марта 1996.

8. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Концепции инклюзивного образования для учащихся с ограниченными возможностями в Республике Таджикистан» от 30 апреля 2011 года.

9. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Национальной Стратегии развития образования Республики Таджикистан до 2020 года» от 30 июня 2012 года и т.п.»

[66] Негматов С.Э. Стратегия компетентностного образования в высшем профессиональном образовании в Республике Таджикистан / С.Э. Негматов, Г.Б. Мухаметов // Вестник Академии образования Таджикистана. – 2019. – № 4(33). – С. 31.

Реализация приведенных концептуальных основ развития системы высшего образования позволяет перейти на компетентностную стратегию развития, что создает предпосылки «акцентирования внимания на результат образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях»[67].

Включение компетентностной стратегии в систему высшего образования является актуальным, поскольку ориентация только на приобретение знаний уже устарела. В настоящее время, в быстро меняющемся мире, образование должно развивать новые компетенции выпускников, такие как инициативность, инновационность, мобильность, гибкость, динамизм и конструктивность. Важно, чтобы специалисты с высшим профессиональным образованием не только обладали глубокими и постоянно расширяющимися теоретическими знаниями, но и умели эффективно применять их в своей профессиональной деятельности, легко и без ущерба выходили из любых нетривиальных ситуаций. Компетентность как научное понятие базируется на понятии компетенция, которое должно быть сформировано у индивида (группы индивидов, совокупности индивидов) позволяющие с максимальным использованием индивидуальных и групповых знаний и умений решать поставленные перед ним (ними) задачи с заданным качеством и в установленное время.

Учитывая, эти требования к определению компетенции специалиста, на наш взгляд, следует предложить определение компетентности в следующей формулировке**:** компетентность (индивида, группы индивидов) – это совокупность их профессионально – квалификационных характеристик, в конкретной области человеческой деятельности, позволяющие успешно и наиболее эффективными способами решать поставленные задачи с заданным качеством и в установленные сроки.

Из этого определения можно понять, что между компетенцией и компетентностью имеется значительное различие, заключающееся в том, что компетенция это априори выдвигаемое требование к профессионально-

[67] Там же. – С. 32.

квалификационным характеристикам специалиста (выпускнику вуза), а компетентность это реальная способность конкретного носителя компетенции успешно решать поставленные перед ним профессиональные задачи. В этом плане не лишне предположить, что если индивид, при наличии глубоких и всесторонних знаний не способен успешно решать поставленные профессионально-квалификационные задачи, то его трудно считать компетентным, что и следует доказать.

В 1990-е годы, когда Республика Таджикистан начинала свой путь к независимости, в стране началась реформа системы высшего образования. Государство стремилось создать образовательную систему, которая соответствовала стратегическим интересам молодой независимой страны. В это время наметился процесс активного стремления к самостоятельности, сопровождаемый различными тенденциями на постсоветском пространстве. Подписание Болонской декларации 19 июня 1999 года было значимым шагом в этом направлении. В Левенском коммюнике, принятом 29 апреля 2009 года министрами стран-участницами Болонского процесса, подчеркивается что «цели, поставленные в Болонской декларации, и стратегии, разработанные в последующие годы, остаются в силе и сегодня. Поскольку не все цели были полностью достигнуты, их всестороннее и надлежащее осуществление по требует серьезной заинтересованности и нарастающих темпов после 2010 года»[68].

Чтобы войти в глобальное образовательное пространство и идти в ногу с международными тенденциями в области высшего образования, Министерство образования и науки Таджикистана внесло поправки в Закон Республики Таджикистан “О высшем и послевузовском профессиональном образовании», а также в «Постановление Правительства Таджикистана от 30 декабря 2007 № 650 и было утверждено «Положение о бакалавре, магистре и специалисте».

В национальной квалификационной структуре теперь учитываются следующие уровни образования: высшего профессионального образования,

[68] Болонский процесс: 2007–2009 годы. Между Лондоном и Левеном / Лувен-ла-Невом / Под науч. ред. В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 302 с.

подтвержденного присвоением квалификации (степеней) «бакалавр», высшего профессионального образования, подтвержденного присвоением квалификации (степеней) «специалист», и высшего профессионального образования, подтвержденного присвоением квалификации (степеней) «магистр». Получение послевузовского образования дает возможность индивидам повысить свою научную и педагогическую квалификацию в аспирантуре и докторантуре.

В настоящее время в вузах Республики Таджикистан подготовка специалистов осуществляется по двум направлениям: по традиционной системе обучения со сроком обучения 5 лет и выдачей диплома специалиста; по двухуровневой ветви с 4 - летним обучением с выдачей диплома степени (квалификации) бакалавра и 2 года обучения с выдачей диплома степени (квалификации) магистра. Данная стратегия создает возможность продолжить образование в системе послевузовской подготовки, соответственно в аспирантуре и докторантуре PhD (3 года обучения) вузов республики.

«Бакалаврат представляет собой первый уровень образования, предназначенный для формирования высококвалифицированного кадрового резерва в области управления. Программа обучения охватывает различные дисциплины, такие как экономика, менеджмент, организация, техника и технология, а также другие. Абсолвенты бакалавриата готовятся к профессиональной деятельности в качестве исполнителей задач и функций, связанных с управлением компаниями и организациями».

«Магистерская степень представляет собой второй уровень высшего образования, который призван подготовить специалистов для занимаемых ими должностей в среднем и высшем менеджменте. Она ориентирована на подготовку "элитных белых воротничков", то есть главных специалистов и руководителей. Подход, основанный на студенте, или подход на основе результатов, является альтернативной моделью планирования и внедрения образовательных программ. В отличие от варианта, распространенного на данный момент, этот подход сосредотачивается на том, какие навыки и компетенции студенты смогут освоить к концу определенного модуля или всей программы в целом».

Высшие учебные заведения обязаны иметь тесные связи с рынком труда, привлекая работодателей к активному участию в процессе разработки образовательной программы, обучения и контроля результатов образования. В рамках разработки образовательной программы, взаимодействие может осуществляться при определении ключевых компетенций, разработке государственных образовательных стандартов и учебных планов, составлении программ производственной практики и каталога выборочных курсов. Во время обучения, необходимо приглашать практикующих специалистов для чтения лекций и проведения практических занятий, а также создавать учебно-практические центры на базе вузов совместно с предприятиями. В контроле результатов образования возможно сотрудничество с работодателями при организации выпускных экзаменов, рецензировании выпускных работ и аккредитации вузов. Исходя из вышеизложенного, растут задачи кафедр, факультетов, департаментов и центров карьеры по сотрудничеству с работодателями. Помимо проектирования образовательного процесса, обучения и контроля результатов образования, необходимо проводить анализ спроса на специальности на рынке труда, отслеживать трудоустройство выпускников вузов и оценивать качество подготовки выпускников по мнению работодателей. Поэтому, организация мероприятий по профессиональной ориентации и презентации, анализ трудоустройства и профессионального роста выпускников, а также оценка потребности в специалистах на рынке труда, являются неотъемлемыми условиями эффективного взаимодействия вузов и субъектов рынка труда.

На основе исследования нами предложено авторское определение компетентностного образования, которое включает в себя совокупность принципов определения целей образования, выражающихся в обучаемости, самоопределении, самоактуализации и развитии индивидуальности студентов; содержание образования и организационные формы обучения, ориентированные на приобретение студентами ключевых компетенций, а также способы оценки образовательных результатов. Такой подход позволяет более детальному

изучению воздействия компетентностного образования на развитие человеческого капитала.

В наше современное время система высшего профессионального образования играет ключевую роль в создании человеческого капитала и способствует прогрессу экономики. Сейчас это особенно актуально в условиях глобализации мировой экономики, когда каждая страна стремится занять достойное место на международной арене и обеспечить конкуренцию своей продукции на глобальных рынках. Поэтому наличие квалифицированных специалистов, готовых быстро адаптироваться к меняющейся среде и сохранять конкурентоспособность своей национальной экономики, становится важной необходимостью для каждой страны.

Выводы

Образовательная составляющая человеческого капитала формируется под объективным воздействием внешних факторов: уровень развития производительных сил в стране, специализации экономики страны, отраслевая структура экономики, уровень жизни населения, качество жизни населения, характер общечеловеческих ценностей, которых придерживается общество и внутренних потребностей индивидов по выбору той или иной профессии и его уровня образования, характеризуемое как образование в течение жизни (среднее, среднее специальное, высшее, послевузовское образование).

В формировании и использовании образовательной составляющей человеческого капитала особое место занимает государство, которое посредством реализации долгосрочных стратегий оказывает активное влияние на формирование уровня развития производительных сил в стране, тем самым создавая объективную необходимость возникновения потребностей экономики и общества в носителях образовательной составляющей человеческого капитала по группам специальностей в перспективе. Это явление в жизни общества по цепочке передается системе образования и науке. На данном этапе продолжается процесс переориентирование процесса производства и распределения образовательной услуги в системе высшего образования относительно

перспективных групп специальностей, в которых есть потребность у экономики и общества.

В Республике Таджикистан модели развития производительных сил: индустриальный и индустриально-инновационный. Они оказывают объективное влияние на характер потребностей экономики в образовательной составляющей человеческого капитала, а именно компетентностного образования. От преобладания знанияориентированной или компетентностной стратегии развития системы высшего профессионального образования зависит эффективность использования человеческого капитала и развитие экономики по индустриальной и индустриально – инновационной модели. Так как эти модели взаимосвязанны и взаимодополняют друг друга, то знанияориентированный и компетентностный подходы развития системы высшего образования выступают как единство компетентности и компетенции. Для сохранения единства необходимо одновременно развивать эти элементы компетентностного образования с целью его совершенствования, и тем самым формировать у выпускников способности решать задачи, носящие нетривиальный, научный характер. При этом они должны уметь разрабатывать и применять инновационные методы и подходы решений поставленных задач, путем итерации наиболее приемлемых методов и подходов. В среде компетентностного образования у выпускника должны формироваться способности максимально использовать свои теоретические знания и профессионально – квалификационные навыки непосредственно на рабочем месте.

Выполнение указанных условий приводит к активизации роли государства как заказчика и потребителя образовательной составляющей человеческого капитала, так как в индустриальном и индустриально – инновационном сценарии развития экономики, оно должно учитывать потребности в экономики в компетентностных специалистах с высшим профессиональном образованием по группам специальностей.

1.4. Роль государства в формировании и эффективном использовании компетентностного образования в системе развития человеческого капитала

Образовательная составляющая человеческого капитала, ее развитие и эффективное использование, как показывает анализ результатов исследований ученых дальнего и ближнего зарубежья, а также отечественных ученых[69] всегда остается актуальной задачей правительства страны и местных органов государственной власти. Исследование роли и значения образовательной составляющей человеческого капитала в различных социально-экономических условиях, особенно в среде ускоренной индустриализации экономики продолжает быть актуальной задачей теории и практики.

Роль образовательной составляющей человеческого капитала в социально-экономическом развитии проявляется через обеспечение эффективности деятельности субъектов хозяйствования и обеспечения синергетического эффекта их взаимосвязи и взаимообусловленного взаимодействия в системе расширенного воспроизводства. Исходя из этого, роль образовательной составляющей человеческого капитала будем рассматривать как результат совокупности отношений субъектов хозяйствования по поводу производства, обмена и потребления, материальных благ в среде высокой производительности труда совокупного работника в стране.

Критериями высокого уровня производительности труда совокупного работника в стране приняты величина ВВП на душу населения, характеризуемая экспортом и импортом (экспорт высокотехнологичной и наукоемкой продукции и

[69] Хоркашов И.С. Региональные особенности экономической безопасности развития человеческого капитала (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / И.С. Хоркашов. – Душанбе, 2009. – 23 с. Пулотов М.М. Формирование и развитие человеческого капитала молодежи в условиях перехода к рыночным отношениям (на материалах Республики Таджикистан): дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / М.М. Пулотов. – Душанбе, 2001. – 136 с. Акрамова З.Б. Формирование и развитие человеческого капитала в трудоизбыточной экономике: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / З.Б. Акрамова. – Худжанд, 2012. – 22 с. Ходиев Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Д.А. Ходиев. – Душанбе, 2010. – 22 с. Саидмурадов Д.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции (на материалах Республики Таджикистан): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Саидмурадов Дж.Л. – Душанбе, 2014. – 159 с.

импорт сырья и комплектующих изделий) и их отношение – экспорт должен превышать импорт, в этом случае считается, что страна производит капитал.

Создание благоприятных условий обеспечения высокой производительности труда совокупного работника в стране настоятельно требует мотивации человеческого капитала на высокопроизводительный труд, что приведет к эффективности субъектов хозяйствования и возникновению синергетического эффекта от их взаимодействия. Достижение указанного уровня эффективности участников расширенного воспроизводства реализуемо при достижении высокой мотивированности человеческого капитала, роль которого повсеместно растет.

Так, возрастание роли человеческого капитала в обеспечении эффективности субъектов хозяйствования по мнению Короткова Ю.А. заключается в следующем: «он оказывает влияние на деловую репутацию предприятия, на его отношение с партнерами; способствует преодолению кризисных ситуаций в организации (высокий уровень профессионализма, мотивируя сотрудников к организационным изменениям благоприятствует достижению целей развития персонала и организации в целом)»[70].

По мнению Шульга В.Г. человеческий капитал «способствует реализации инновационных идей и замыслов при выходе из кризиса (при наличии высокого уровня образования, профессиональной подготовки – высокой компетентности, творческого потенциала работников)»[71].

Таким образом, компетентностная образовательная составляющая человеческого капитала на основе его высокой компетентности является доминантным фактором обеспечения эффективности экономики. Этот факт продолжает повышать интерес государственной власти к вопросам формирования и эффективного использования образовательной составляющей человеческого

[70] Коротков Ю.А. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал / Ю.А. Коротков. [Электронный ресурс]. URL: http://www/uptp.ru/content/Disp-Art.php№ 2113. (дата обращения: 18.08.2019).

[71] Шульга В.Г. Концепция системного управления человеческим капиталом промышленных предприятий Украины в условиях кризиса [Электронный ресурс]. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/ Soe_Gum/VDU_ekon/2010_2_2/tom2/529.pdf (дата обращения: 13.09.2019).

капитала, оптимально соответствующих, перспективным и текущим потребностям национального хозяйства в компетентных специалистах.

Несмотря на интенсивно реализуемые меры, в плане формирования и эффективного использования человеческого капитала остается ряд нерешенных проблем. По мнению Скибицкого Э.Г. «несмотря на то, что в экономике продолжает возрастать роль человеческого капитала, имеется ряд проблем, которые постоянно требует участие органов государственной власти в их решении»[72]:

- уровень стратегического планирования развития человеческого капитала в отечественных компаниях отстает от зарубежных. В отличие от конкурентов, которые отдают приоритет непрерывному обучению персонала, отечественные компании зачастую придерживаются ситуационного подхода;

- в стране отдают предпочтение классическим методам управления человеческим капиталом, таким как организация обучения на рабочем месте, участие в конференциях, курсах и тренингах, из-за недостаточно развитых технологических и управленческих инструментов.

Эти проблемы имеют субъективное и объективное начало, так, если на практике компаний индустриально-развитых стран, твердо устанавливаются связи с рынками и потребностями продукции и услуг, то российские компании, за исключением корпорации военно-промышленного комплекса, и компаний – монополистов природных ресурсов, газодобывающей и нефтедобывающей компаний, входит в отраслевые сегменты мирового рынка товаров и услуг с трудом, поэтому их стратегия заключается в том, чтобы удержаться на завоеванном сегменте мирового рынка, в этой ситуации компания на рынке высококвалифицированных специалистов участвует как «покупатель рабочей силы», а в процессе подготовки, формирования долгосрочных заказов на их подготовку не участвуют». Все это усложняет процесс выбора вузами отдельных

[72] Скибицкий Э.Г. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития организации / Э.Г. Скибицкий // Инновации. – 2011. – №6. – С. 36-45.

направлений подготовки специалистов в разрезе специальностей, на различные периоды, из-за отсутствия спроса на конкретную специальность.

Следующая проблема, это низкий уровень применяемых в стране технологий и инструментов производства и потребления образовательной услуги в отечественных вузах. В этом случае получается ситуация, когда выпускнику приходится обучаться на рабочем месте по результатам чего возрастает недовольство тому, что «они плохо подготовлены к профессиональной деятельности, то есть некомпетентны». Получается замкнутый круг – предприятие не представляет в вузы (министерство образования и науки) заявку на подготовку специалистов по конкретной специальности на сроки достаточной для подготовки специалистов (4-6 лет), тем самым не участвует в формировании выпускников в разрезе специальностей, принимая выжидательную позицию и надеяться на то что, из вузов выходят специалисты по тем специальностям, которые им необходимы. Все это приводит к тому, что контингент выпускников в разрезе специальности не соответствует требованиям работодателя, что создает дефицит кадров.

Выходом из этого замкнутого круга, по нашему мнению, является активное участие государства в определении перспективных потребностей экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе отдельных групп специальностей и разработке контрольных цифр приема и выпуска из вузов в разрезе отдельных групп специальностей.

Для этого необходимо чтобы органы государственной власти обеспечивали непрерывный процесс анализа и внедрения прогрессивных подходов к обеспечению потребностей экономики компетентными специалистами, соблюдение рационалистических и гуманистических принципов [73] управления человеческим капиталом, внедряли общие и специфические[74] модели управления

[73] Базарова Т.Ю. Управление персоналом. – Учебник для студентов учреждений сред. проф. образования / Базарова Т.Ю. – 8-е изд. стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 224 с. [электронный ресурс]. URL: https://zagorskaya.info/wp-content/uploads/2018/06/Базаров-Т.-Ю.-Управление-персоналом-8-е-изд.-стер..pdf (дата обращения: 21.03.2020).

[74]Жибин А.П. Особенности управления инвестициями в человеческий капитал высшего учебного заведения / А.П. Жибин // Вестник самарского государственного экономического университета. – 2012. – №6 (92). – С. 25-28.

человеческим капиталом [75] - японской, континентальной, европейской и предпринимательской, сопоставляя характеристики отечественного и зарубежного опыта управления человеческим капиталом[76]- добиваясь высокой степени осознания необходимости развития человеческого капитала. Оценка уровня адаптации управления, применяемых технологий и инструментов, характер планирования[77], сравнения политики проводимой странами ОЭСР на рынке труда по следующим признакам – образовательные достижения и способности населения инвестировать в человеческий капитал, инвестиции в активные программы на рынке труда, производительности труда, оплата по нетрудоспособности, величина пенсий, возраст выхода не пенсию, по характеру применяемых в США инструментов улучшения социально-экономического положения молодых людей[78], находящихся в трудной жизненной ситуации.[79] Это позволяет восполнить теоретический и прикладной пробел в обеспечении потребностей экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей.

Принимая активное участие в управлении человеческим капиталом в сфере образования, государство должно разрабатывать и осуществлять стратегические программы на долгосрочную перспективу, составной частью которых является «определение потребности в кадрах с учетом запросов инновационного развития, в формировании численного и качественного состава кадров, адаптации работников к требованиям воспроизводственного процесса, стимулировании и оплате труда, формировании системы развития кадров (подготовка и

[75] Дубова Е.А. Использование зарубежного опыта управления социальным развитием в практике российских предприятий / Е.А. Дубова. [электронный ресурс] URL: http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20436.doc.htm (дата обращения: 02.12.2019).
[76] Томашов А.С. Проблемы управления развитием человеческого капитала в РФ / А.С. Томашов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – № 9 (45). – С. 53-63. [электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_18850988_22403237.pdf (дата обращения: 29.06.2019).
[77] Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с. [электронный ресурс] URL: http://dlib.rsl.ru. (дата обращения: 22.09.2019).
[78] Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с. [электронный ресурс] URL: http://iresras.ru. (дата обращения: 22.09.2019).
[79] Там же. – С. 51.

переподготовка, обеспечение профессионального роста), а значит, в достижении наибольшей результативности производственных процессов»[80].

В среде ускоренной индустриализации, в процессе формирования стратегии подготовки специалистов с высшим образованием субъекты хозяйствования, к сожалению, недостаточно активно принимают участие. Это происходит потому, что подавляющая часть общего количества предпринимательских структур составляет малые предприятия, численностью персонала от 3 до 10 человек, а крупные предприятия, которые, главным образом, созданы в форме совместных предприятий, обеспечены кадрами, так как эти должности занимают представители зарубежного участника.

Все это усложняет и углубляет проблему определения основных направлений организаций подготовки специалистов с высшим образованием, тем самым актуализируя исследование и использование зарубежных подходов к оптимальному обеспечению потребностей экономики и общества в целом в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе специальностей.

В мировой практике широко используется следующие подходы:

«- компетентностный подход, который основан на развитии интеллектуального капитала сотрудников и соответствует стратегии и принципам организации и общества.

- классический подход, где делается акцент на техническую подготовку работников, направленную на обучение и овладение основными трудовыми приемами и навыками кадров соответствующей квалификации, их расстановке в соответствии с поставленными задачами. Управление решениями подчинены интересам производства, увеличения выпуска продукции, максимизации прибыли.

- гуманистический подход, в котором ответственность за формирование характерных профессиональных преимуществ берут на себя сами сотрудники.

[80]Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с. [электронный ресурс] URL: http://iresras.ru. (дата обращения: 22.09.2019).

Гибкая траектория профессионального развития, ответственность самих сотрудников за собственное развитие является причиной формирования обратной связи между руководством и работниками»[81].

Анализ характеристики подходов показывает, что долгосрочные концепции подготовки специалистов, особенно с высшим образованием должны быть сформированы в тесном сотрудничестве органов государственной власти и предпринимательских структур, так как в результате тесного их сотрудничества можно выявить и учитывать специфику деятельности предпринимательских структур в плане обеспечения их потребностей в высококвалифицированных специалистах на конкретные периоды времени. В случае не участия предпринимательских структур в формировании концепции развития образовательной составляющей человеческого капитала регионов и национального хозяйства практически не учитываются особенности экономики страны.

Восполнение данного пробела в практике глоссариев в результативном процессе подготовки и использовании компетентных специалистов, необходима разработка и распространение государственных долгосрочных концепции развития человеческого капитала, а именно образовательной его составляющей которое должно базироваться на национальной стратегии развития страны и отраслевых стратегиях[82] и на одной из общеизвестных моделей – японской, американской, континентально-европейской и предпринимательской. Эти модели, главным образом, базируются на модели корпоративного управления.

Каждая из этих моделей управления человеческим капиталом основываются на учете имеющейся структуры и структурных изменений производительных сил в стране, в частности, на размещении и развитие производительных сил на

[81] Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с. [электронный ресурс] URL: http://iresras.ru. (дата обращения: 22.09.2019).

[82] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года, Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526., Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 января 2019 года, № 642.

перспективу в разрезе промышленных предприятий, инфраструктурных и логистических организаций, а также характера национальной инновационной системы, составной частью которой является система высшего образования.

Каждая страна при разработке концепции развития человеческого капитала исходит из приемлемости корпоративных моделей управления, наиболее близко отражающие стратегические цели национального хозяйства и общечеловеческих ценностей, которые соблюдают население регионов и страны, а также менталитет и отношения населения к предпринимательским структурам, включая философию участников высоких производственных отношений.

В настоящем время в мире, несмотря на наибольшую развитость американской, континентально-европейской, японской и предпринимательской модели[83] корпоративного управления, каждая страна разрабатывает свой кодекс корпоративного управления, исходя из приемлемости отдельного из них для условий функционирования отечественной экономики. Связь управления человеческого капитала и эффективного корпоративного управления проявляется в том, что крупные компании, как правило, более устойчивы в среде трансформационных процессов, практикующих долгосрочное планирование деятельности. Как видно из практики транснациональных компаний, они на десятилетия определяют цели и задачи не только материнской, но и дочерних фирм и представительств, а также содействуют в формировании малых предприятий, участвующих в производстве и реализации продукции. Это позволяет компаниям не только участвовать в формировании концепции развития человеческого капитала регионов и страны в целом, но и участвовать в развитии науки университетов – предоставлять им не только финансовую и материально-техническую помощь, но и предоставляет возможность студентам практиковаться на предприятиях и компаниях, что является весьма важным моментом в обеспечении оптимального состава специалистов в предпринимательских структурах и науки, включая систему высшего образования – ученые вузов

[83]Антонов В.Г. Корпоративное управление. Учебное пособие / В.Г. Антонова, В.В. Крылов, А.Ю. Кузьмичев. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2010. – С. 60-78.

участвуют в разработке новой продукции, студенты имеют возможность практиковаться, а предприниматели решают свои теоретические проблемы с помощью ученых.

Вышеизложенное настоятельно требует от властных структур стран с переходной экономикой, оказывать максимум помощи в сохранении крупных предприятий созданных в период единого народно-хозяйственного комплекса, конечно если продукция последнего востребована рынком и конкурентоспособна хотя бы на внутреннем рынке.

Государственное регулирование процесса формирования и эффективного использования человеческого капитала осуществляется по результатам проводимых исследований функциональными органами государственной власти. В частности, сравниваются отечественный и зарубежный опыт на базе сопоставления критериев – степени необходимости развития человеческого капитала, уровня подготовки управленцев характеризуемый исходя из конечного результата деятельности организации, чем выше результативность (эффективность по направлению деятельности) организации выше, тем высокий уровень компетентности управленческого персонала организаций. Этот факт может служить образцом (аналогом) определения структуры управленческого персонала родственных предприятий, которые либо уже функционируют, либо включены в планы создания.

Критерии применяемых технологий и инструментов в деятельности управленческого персонала должны быть использованы во внедрении системного подхода, в определении степени творческого участия коллектива в обеспечении эффективности организации, сочетания моральных и экономических стимулов для мотивации персонала предприятий.

Если результат анализа показывает, что исследуемые критерии позитивны по отношению к зарубежному опыту, то формирование человеческого капитала региона и национального хозяйства в целом будет асимптотически приближаться к своему оптимуму. В противном случае сохраняется состояние, когда при остром

дефиците выпускников по одной группе, а другие выпускники по отдельным специальностям будут пополнять ряды безработных.

Государственные институты должны углублять «образовательные достижения» и профессиональные способности населения. С этой целью государство должно постоянно увеличивать инвестиции в человеческий капитал в % отношении к ВВП страны, что приведет к тому, что в некоторых странах темпы роста расходов на формирование и поддержки человеческого капитала опережают темпы роста ВВП[84] и индустриально-развитые страны одновременно вкладывают большие вложения в активные программы на рынке труда (подготовки, переподготовки, тренинги, дистанционное обучение). В результате производительность труда человеческого капитала, в особенности сектора экономики знаний, постоянно растет, что сопровождается ростом добавленной стоимости в такие виды деятельности,[85] как средства массовой информации и коммуникации, издательская деятельность, печать и воспроизведение записанных средств массовой информации, почтовая и курьерская деятельность, телекоммуникации, которые являются неотъемлемой частью экономики знаний, наряду с другими компонентами информационного общества.

Постепенный рост удельного веса экономики знаний в ВВП создает предпосылки повышения производительности труда совокупного работника, что позволяет увеличивать оплату по нетрудоспособности до 4-5 % ВВП[86],а также пенсии, которые составляют около 80-100% дохода за счет государственных средств или дополняются частным финансированием по схемам 40-60%.

Государственные институты должны интенсивно реализовывать программы поддержки молодежи, попавшие в трудную жизненную ситуацию, для чего должны разрабатываться и реализовываться долгосрочные государственные программы. Программы эти, главным образом, должны быть нацелены на

[84] Макаров В.А. Экономика знаний: уроки для России / В.А. Макаров // Вестник Российской академии наук. – 2003. – Том 73. – №5. – С. 450-456.
[85] Сафиуллин А.Р. Производство и распространение знаний в «Умной» экономике / А.Р. Сафиуллин // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: ЭКОНОМИКА и ПРАВО. – 2012. – №02. – С. 3-7.
[86] Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике. Монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – С. 50.

обучение краткосрочных курсов, в специализированных центрах, с целью повышения квалификации, средства на которые выделяются местным властям из республиканского бюджета. Обучение, главным образом, носит характер производственного обучения для молодежи, взрослых сокращенных в результате ликвидации предприятия.

Учитывая, что социальная защита и охрана здоровья населения содействует повышению качества жизни, и тем самым развитию человеческого капитала, государство должно принимать и реализовывать[87] программы, согласно которых инвестируются – специализированное обучение на рабочем месте, общее обучение на рабочем месте, инвестиции в здравоохранение, социальную защиту и формальное образование.

Государственные органы должны постоянно корректировать показатели распределения населения по величине среднедушевых денежных доходов, структуру использованной рабочей силы в разрезе материального производства и сферы услуг, распределяя их по уровню образования, здравоохранения, определять тенденции их приближения к требованиям мировых стандартов,реализация программ по увеличению ВВП на душу населения, контролю потребительских цен, увеличению расходов населения на покупку товаров и услуг на душу населения, а также увеличение расходов на душу населения из консолидированного бюджета на социальную и культурную деятельность. Вклад государства в развитие и эффективное использование человеческого капитала, как в национальной, так и в мировой экономике создает условия для достижения стандартов производительности труда совокупного работника.

Для того, чтобы экономика перешла в индустриальное и индустриально-инновационное развитие, государство должно осуществить следующие меры:

1) обеспечить регуляторные и демографические процессы с целью стимулирования роста или сокращения населения;

[87]Кузьмина Н.Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области): афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.Г. Кузьмина. – Хабаровск, 2009. – 24 с.

2) усилить и расширить роль разработчика и организатора реализации долгосрочных национальных программ развития страны, отраслей и областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания, с целью повышения уровня развития производительных сил в стране, эффективного использования резервов, в особенности резервов человеческого капитала в направлении повышения качества жизни населения;

3) создавать и развивать институциональные основы традиционных и перспективных с точки зрения интересов национальной экономики отраслей и в особенности областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания;

4) совершенствовать институциональные основы развития образовательной составляющей (особенно сферы высшего профессионального образования) человеческого капитала, как источника возобновляемых ресурсов;

5) совершенствовать институциональные основы развития партнерских отношений между государством и населением в плане углубления образовательной и профессионально-квалификационной составляющей человеческого капитала, учитывая интересы бизнеса, населения, зарубежных и отечественных вузов, создавая кафедры, факультеты и филиалы высших учебных заведений, и сотрудничая с ними в прикладных областях науки и техники.

6) широко внедрить механизм организации стажировки, обучения в аспирантуре и докторантуре зарубежных вузов и в учебы зарубежных студентов и соискателей ученой степени кандидата и доктора наук в отечественных вузах;

7) совершенствовать институциональные основы сотрудничества вуза и производственных структур в плане углубления профессиональной подготовки студентов отечественных вузов;

8) разрабатывать и реализовывать долгосрочные стратегии развития производительных сил страны и регионов, создавая тем самым потребность в человеческом капитале;

9) углублять и развивать «массовый бакалавриат», чтобы обеспечить потребность экономики регионов и страны в целом в специалистах с высшим образованием в долгосрочной перспективе для чего:

10) реализовывать долгосрочные программы охраны материнства и детства, чтобы кардинально снизить детскую, особенно младенческую смертность;

11) обеспечить высокий охват детей дошкольными учреждениями, чтобы дети пришли в школу подготовленными;

12) инвестировать и создавать благоприятную среду участия частного сектора в развитии объектов здравоохранения.

Государство как институт уполномочено создавать среду революционного и инерционного развития экономики в целом и системы образования в том числе. В Республике Таджикистан применяется революционный подход в развитии системы образования, включая высшее профессиональное образование. Он заключается в увеличении контингента студентов вузов, локализации учебных заведений по всему государству, расширении выбора специальностей выпускников и обеспечении опережающего темпа подготовки специалистов в приоритетных областях деятельности, таких как наука, образование, здравоохранение, телекоммуникации, консалтинг, финансы, издательское дело, радио- и телевизионная отрасли, а также другие отрасли, связанные с производством, распределением, обменом и потреблением знаний, информации и нематериальных ценностей. Данная стратегия реализуется в рамках требований Болонской конвенции, участником которой является Республики Таджикистан. Основу конвенции составляет компетентностная стратегия в подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, нацеленная на обеспечение высокой конкурентоспособности выпусников на рынке труда ОЭСР и постсоюзных стран.

Выводы

Результаты исследования показали важную роль государства в формирования и эффективном использовании компетентностного образования. В условиях рыночной экономики наряду с государственными образовательными учреждениями также функционируют частные образовательные учреждения, которые оказывают услуги в сфере образования. Однако, государство в лице Министерства образования и науки Республики Таджикистан имеет огромное

влияние на функционирование этих учреждений. Государство создаёт условия для реализации различных программ, проектов и т.д. в сфере образования и тем самым является важным институтом регулирующей данную деятельность. Решение поставленной задачи настоятельно требует разработку и реализацию знанияориентированной и компетентностной стратегии развития системы высшего образования, чтобы оптимально обеспечить потребности экономики и общества в целом в специалистах с глубокими теоретическими знаниями и способных максимально использовать их на практике в независимости от уровня развития производительных сил – развивающаяся экономика, индустриальная или постиндустриальная экономика;

Подготовка кадров, которые являются реципиентами современных теоретических знаний и обладают необходимыми навыками для их эффективного применения в реальной жизни, является важным фактором в разработке и реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года и системы высшего образования, которая в настоящее время предпринимает значительные шаги по улучшению отечественного человеческого капитала;

Обобщая результаты реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года и образования, в том числе, можем выдвинуть мысль о том, что настало время разработки и внедрения количественных показателей причинно-следственных связей «экономика – система высшего образования – экономика». Они позволят определить приоритетные потребности экономики на перспективу, с учетом лага времени на подготовку человеческого капитала – носителя высшего профессионального образования по группам специальностей, чтобы перспективные варианты размещения производительных сил, в особенности промышленных предприятий, были обеспечены специалистами с высшим образованием, востребованных современными предприятиями, конкурентоспособными не только на местном, но и мировом рынке товаров и услуг.

ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

2.1. Методологические подходы к оценке человеческого капитала

Определение особенностей человеческого капитала в качестве социально-экономического явления требует разработки и применения теоретико-прикладных подходов для оценки уровня его развития, основываясь на его влиянии на экономику и качество жизни населения.

Мы считаем, что известные подходы к оценке человеческого капитала можно разделить на два типа: региональный и страновой. Региональный подход предполагает оценку уровня развития человеческого капитала в разных регионах с целью сравнения, принятия и реализации решений для способствования ускоренному развитию "отстающих регионов", сохраняя при этом устойчивое развитие развитых регионов. Страновой подход, в свою очередь, оценивает и развивает человеческий капитал на уровне страны.

При разработке и реализации подходов к оценке человеческого капитала исходят из учета характера целей исследования, согласно которого и выбирают подходы. Такой вывод сделан нами после выявления результатов анализа широкоизвестных подходов. Действительно, если целью исследования является оценка доли человеческого капитала в создании ВВП, стоимость человеческого капитала, затраты человеческого капитала в создании ВВП, то совокупность подходов подразделяются на прямые и косвенные.

Анализ подходов позволяет выдвинуть мысль о том, что современная наука о человеческом капитале, будучи многоаспектной, нацелен на исследование отдельных сторон процесса формирования, развития и эффективного использования человеческого капитала в рамках стратегических целей национального хозяйства на ближайшую и достаточно долгосрочную перспективу.

Таблица 2.1.1. – Широкоизвестные подходы к оценке человеческого капитала

Автор (подход)	Сущность	Результативность
Чучулина Е.В.[88] основан на оценке резерва человеческого капитала (косвенный подход)	Рассчитывается величина резерва человеческого капитала на конкретный период по формуле $$РЧКР\text{j} = \frac{B\text{j} + \text{Bhj} - SM\text{j}}{EA\text{j}} \backslash 100$$ Где, Bj – число родившихся в j-м регионе за год; Bhj и SMj – уровень профессионального образования j-м регионе (количество студентов в высших и средне - специальных учреждений (человек); EAj - экономически активное население в j-м регионе	**Возможности** Позволяет связать изменения человеческого капитала от рождаемости и уровня развития средне - специального и высшего образования в регионе. Есть возможность на основе анализа данных сплошного обследования выпуска из вузов и учреждений среднего специального образования рассчитать резервы человеческого капитала региона **Недостаток:** Оценка резервов человеческого капитала не связана с конечным результатом - ВВП
К.А.Устинова, Е.С.Губанова, Г.В.Леонидова[89] Основан на расчете и сравнении совокупности данных, характеризующих причинно-следственную связь в экономике региона. В качестве результата приняты коэффициенты развития человеческого капитала, которое является заключительным (прямой подход)	Оценивается человеческий капитал, где используются следующие данные: – доля работников со средним специальным и высшим образованием в общей численности занятых; – численность персонала, занятого исследованиями и разработками в расчете на 100 тысяч населения; – доля городского населения; – ожидаемая продолжительность жизни при рождении; – коэффициент фондов; – доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума.	**Возможности** Позволяет оценить причинно-следственную связь между изменениями в структуре человеческого капитала и результативностью экономики – ожидаемая продолжительность жизни, доля населения с доходом ниже величины прожиточного минимума **Недостатки:** Не указан алгоритм расчета стандартизированного коэффициента развития человеческого капитала, что усложняет использование этого подхода на практике

[88] Чучулина Е.В. Человеческий капитала как фактор социально-экономического развития региона / Е.В. Чучулина // Вестник пермского университета. Серия: Экономика. – 2014. – № 1 (20). – С. 52.

[89] Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: Дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – С. 84.

Продолжение таблицы 2.1.1.

Автор (подход)	Сущность	Результативность
Корчагин Ю.[90] Основан на выделении доли ВВП произведенной за счет знаний и креативной части трудовых ресурсов. (прямой подход)	В расчете национального человеческого капитала выделяется доля, в ВВП произведенная за счет знаний и креативной части трудовых ресурсов. В расчете используется индекс экономической свободы (JEF), который по изяществу и по существу отражает качество труда в широком смысле (i), поэтому формулу следует записать c = 0,5 (JEF+g)k. Индекс экономической свободы (JEF) рассчитывается на основе субиндексов: свобода бизнеса; свобода торговли; фискальная свобода; расходы правительства; свобода цен; свобода инвестиций; свобода финансового сектора; защита прав собственности; уровень коррупции и свобода рынка труда; индекс качества жизни населения; индекс развития притока (оттока) человеческого капитала; индекс науки и синергии; индекс эффективности национальной элиты (i = (ВВП - теневой сектор экономики) / ВВП) Этот подход нацелен на расчет индекса эффективности человеческого капитала для чего используются международные индексы: индекс экономической свободы (JEF); индекс качества жизни населения (QL); индекс развития человеческого потенциала HDJ; а также индекс науки и синергии, рассчитанный по докладам ЮНЕСКО; индекс притока человеческого капитала (расчет его – по группе показателей и индексов); индекс эффективности элиты и теневой экономики; индекс сырьевой экономики, отражающей тип преимущественно сырьевой экономики и зависимость страны с индустриально-сырьевой экономикой от экспорта сырья.	**Возможности** Позволяет получать достаточно полную и объективную оценку человеческого капитала страны, соответствующего мировым требованиям к предпринимательству **Недостатки** Информационная зависимость от публикаций международных институтов Юнеско, Всемирного банка, ОЭСР что делает ее использование трудно решаемой задачей.

[90] Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновации в процессах развития России и мира. Монография / Ю.А. Корчагин. – Saarbrücken: Lambert acad. publ. (LAP), 2014. − С. 111.

Продолжение таблицы 2.1.1.

Автор (подход)	Сущность	Результативность
Жуков В.И.[91] Основан на совокупности индексов (косвенный подход)	Рассчитана на оценку ИРЧП, где используются средние значения, суммы индексов j1 – индекс ожидаемой продолжительности жизни; j2 – индекс развития уровня образования; j3 – индекс уровня жизни, где для оценки используется классификатор ООН по ИРЧП где меньше 0,5, низкий уровень жизни, от 0,5 до 0,8 – средний уровень жизни, больше 0,8 – высокий уровень жизни	**Возможности** позволяет связать ИРЧП с индексом уровня жизни и индексом развития образования в стране **Недостатки** Расчет основывается на учете уровня развития образования, но не учитывается ее связь с конечным результатом - ВВП
Адрианова В.В.[92] Подход основан на оценке стоимости человеческого капитала (косвенный подход)	Стоимость человеческого капитала определяется расходами среднестатистического человека на питание, одежду, содержание жилья, транспортные расходы, культурно-зрелищные и духовные потребности человека, величиной затрат государства, общества и семьи на здравоохранение, образование и определяется по формуле: $$\mathbf{ЧК} = \frac{(1+v)-1}{v} * A$$ Где, ЧК- человеческий капитал, стоимость рабочей силы одного работника; V коэффициент дисконтирования, процентных ставок 5 % процентов годовых; А – капитал, вклад стоимости жизни одного человека t – число лет до вступления в активную трудовую деятельность (20 лет).	**Возможности** Позволяет оценить стоимость человеческого капитала, что создает возможность активизировать участников формирования человеческого капитала к активным действиям в особенности государства как участника и заказчика человеческого капитала и оценить его эффективность исходя из оценки стоимости человеческого капитала **Недостатки** Совокупности индивидов носителей различной характеристики человеческого капитала оцениваются аналогично, что не отражает истинное положение дел.
Солоу Р.[93] Основан на оценке результативности экономики (при различных значениях производственной функции)	Подход основывается на использовании производственной функции Кобба-Дугласа для оценки зависимости изменения ВВП от изменения величины затрат капитала, в том числе человеческого капитала (затраты труда)	**Возможности** Позволяет оценить зависимость ВВП от затрат труда и физического капитала **Недостатки.** Считается априори заданными величинами человеческого капитала в структуре затрат капиталов

[91] Жуков В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о «человеческом потенциале» / В.И. Жуков // Социальное исследование. – 1996. – №4. – С. 101-112.

[92] http:// www.mea.edu.,internet/education/culture/03/part 1 (дата обращения: 29.11.2021).

[93] Soloy R.M. 1958 A Skeptikal note on the constancy of relative shares// American Economic Review. Vol. 48. №4 September. Ореховский П.А. Однородность функции Солоу и проблема мировой траектории экономического роста [Электронный ресурс]. – URL: http://www.kirdina.ru/doc/news/04apr14/orekhovsky.pdf (дата обращения: 29.12.2018).

Продолжение таблицы 2.1.1.

Автор (подход)	Сущность	Результативность
Г. Менкью, Д. Ромер и Д. Уэйл[94] Подход основан на оценке выделения человеческого капитала (априори заданными) на величину агрегированного выпуска продукции задаваемой производственной функции Кобба – Дугласа) (косвенный подход)	Подход основан на рассмотрении экономики с агрегированным выпуском *Y*(t), задаваемым производственной функцией от труда *L*(t) капитала *K* (t) и человеческого капитала *H* (t) $Y(t) = K(t)^{\alpha} H(t)^{\beta} \left[A(t)L(t)\right]^{1-\alpha-\beta}$ Где, A(t) характеризует уровень техники и его изменения во времени заданными темпами q; A(t) = Aoe^{q1}; α - вклад увеличения капитала в изменении выпуска; β – доля человеческого капитала в выпуске (0 < α < L, 0< β < L)	**Возможности** Авторы этой модели сделали попытку установить количественную зависимость выпуска продукции от структуры человеческого капитала, что является весьма ценной попыткой, так как по их мнению 50-70% средней заработной платы в промышленности должна составлять отдача от человеческого капитала **Недостатки** Данный подход адаптирован к среде промышленного производства, что касается среды информационно - коммуникационных технологий, консультационных услуг, то там отдача от человеческого капитала в разы выше чем от физического капитала
Хелл и Дьюи (1993), Билл и Клелланд (2000), Касели (2004)[95] Основан на использовании производственной функции (косвенный подход)	Определели производственную функцию как $У = K^{\alpha}(AH)^{L-\alpha}$ где труд *H* является однородным и зависящим от числа лет обучения *E/H=e*$^{\phi(E)}$*L, г*де - *L* рабочая сила, а $e^{\phi(E)}$ определяет его эффективность	**Возможности** Позволяет упростить алгоритм расчетов, так как допускает однородность труда (H) и зависимости его эффективности только от числа лет обучения (E), которая влияет на рабочую силу (L) и его эффективность ($e^{\phi(E)}$). **Недостаток** Расчет трудоемок и зависит от данных международных институтов.

[94] Romer D. Adwanced macroeconomics L.: Mc Gran.Hnll.1998.
Комарова А.В. Оценка вклада человеческого капитала в экономический рост регионов России (на основе модели Мэнкью-Ромера-Вэйла) / А.В. Комарова, О.В. Павшок // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2007. – Том 7. – Выпуск 3. – С. 191–201.
[95] Lucas R. On the mechanics of economics Development / R. Lucas // Journal of monetary economics. – 1988. – № 22.

Продолжение таблицы 2.1.1.

Автор (подход)	Сущность	Результативность
Кодиров Ш.Ш., Шукруллобекова Г.Я.[96] Основан на оценке зависимости изменения демографических процессов в зависимости от продолжительности образования (косвенный подход)	Основан на оценке влияния динамики выпуска специалистов из средних специальных и высших учебных заведениях на характер демографических процессов, что «только наличие престижного образования, особенно высшего приводит к изменению таких демографических показателей как: желаемое число детей в расчете на каждую женщину, рождаемость на одну женщину с профильным образованием, смертность новорожденных, материнская смертность и другие»	**Возможности** Позволяют прогнозировать демографические процессы в зависимости от изменения развития среднего специального и высшего образования, показатели которых необходимы для расчета на базе подходов (Чучулина Е.В., Устинова К.А., Жуков В.И.) **Недостатки** Влияние человеческого капитала на характер общественного производства оценивается через демографические процессы, что не всегда характеризуется однозначностью связей
Рахимов Р.К. и Ишматова Д.Н.[97] Основан на использовании модели Кобба-Дугласа (косвенный подход)	Используется производственная функция Кобба – Дугласа для оценки совокупной факторной производительности, где $A = \frac{Y}{k^{\alpha} L^{\beta}}$, вклад факторов на прирост общего дохода рассчитывается по формуле Кобба - Дугласа переписанного в форме темпов роста $\frac{AY}{Y} = \frac{\Delta A}{A} + \alpha \frac{AK}{K} + \beta \frac{AL}{L}$ или $\frac{\Delta A}{A} = \frac{\Delta Y}{Y} - \alpha \frac{\Delta K}{K} - \beta \frac{\Delta L}{L}$ где $\frac{\Delta Y}{Y} =$ Темп роста чистой добавленной стоимости $\frac{\Delta A}{A}$ вклад СВП в темп прироста чистой добавленной стоимости $\alpha \frac{\Delta K}{K}$ вклад капитала в темп прироста чистой добавленной стоимости $\beta \frac{\Delta L}{L}$ Вклад труда в темпы прироста чистой добавленной стоимости	**Возможности** Позволяет определить влияние факторов на прирост чистой добавленной стоимости **Недостатки** Является прикладной методикой, результаты получаются путем оценки фактического состояния и суммирования результатов

Источник: таблица составлена автором

[96] Кодиров Ш.Ш. Уровень образования, как элемент человеческого капитала и его влияние на демографические процессы / Ш.Ш. Кодиров, Г.Я. Шукруллобекова // Журнал Экономика Таджикистан. Институт экономики и демографии. – Душанбе, 2019. – №4. – С. 67-72.

[97] Рахимов Р.К. Взаимосвязь развития человеческого и физического капитала в инновационном развитии экономики Республики Таджикистан / Р.К. Рахимов, Д.А. Ишматова // Журнал Экономика Таджикистан. Институт экономики и демографии. – Душанбе, 2019. – №4. – С. 28-35.

Данная проблема исследователями рассматривается как системная, однако на практике ставятся локальные задачи исследования отдельных составляющих человеческого капитала и разработки комплекса методологических положений, позволяющих целостно представлять процесс формирования, развития и использования человеческого капитала в конкретном пространстве и времени.

Примером локального подхода к исследованию человеческого капитала является подход к оценке резерва человеческого капитала (Чучулина Е.В.) создающего предпосылки обеспечения высокой эффективности использования человеческого капитала в перспективе. По ее мнению, создание достаточных резервов человеческого капитала создает возможности эффективного их использования в будущем. Составляющими резерва человеческого капитала в данном подходе является количество рожденных в исследуемом году, контингент специалистов с высшим и средним специальным образованием и их удельный вес от общего числа занятых в экономике.

Практика индустриально-развитых стран показывает, что исследование резервной части человеческого потенциала является актуальной задачей. Используя формулу разработанной Чучулиной Е.В.:

$$\text{РЧ}KP\text{j} = \frac{B\text{j} + \text{Bhj} - SM\text{j}}{EA\text{j}} \backslash 100 \qquad (1)$$

Где, Bj – число родившихся в j-м регионе за год; Bhj и SMj – уровень профессионального образования j-м регионе (количество студентов в высших и средне -специальных учреждений (человек); EAj - экономически активное население в j-м регионе. Рассчитаем резервы человеческого потенциала Республики Таджикистан

$$\text{РЧПР (РТ)} = \frac{243{,}0^{98} + 245{,}9 \text{ чел}^{99}. - 97{,}7 \text{ чел.}^{100}}{42508{,}2^{101}} / 100 = 0{,}0009120$$

[98]Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 11.

[99] Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 91.

[100]Там же. – С.61.

$$\text{РЧПР (Согд)} = \frac{443{,}05^{102} + 48{,}8^{103} - 22{,}6^{104}}{791{,}5^{105}} / 100 = 0{,}00469$$

Расчеты РКЧР Республики Таджикистан и РКЧР Согдийской области показывают, что в 2020 году РКЧР Согдийской области был на 5,14% выше, чем в среднем по республике. Это свидетельствует о наличии процессов ускоренной индустриализации в области, так как 0,51 это показатель мировых стандартов по сравнению с которыми в Республике Таджикистан и Согдийской области более чем в три раза ниже.

Расчеты резервов человеческого потенциала Республики Таджикистан не высокие, что актуализирует решение задачи интенсивного развития системы образования в целом и системы высшего профессионального образования, в том числе, чтобы компетентные характеристики и профессиональные (специальностные) составляющие выпускников вузов максимально соответствовали требованиям профессиограммы в перспективе.

Подход к оценке человеческого капитала основан на расчете резерва (современного и перспективного) человеческого капитала. Расчет базируется на учете родившихся в j-м году, уровень профессионального образования в i-м регионе в j-м году (прогнозируется количество студентов в высших и средних специальных учебных заведениях в j-м году) и контингент экономически занятого населения j-м году. Несмотря на простоту и практичность в использовании (сложность сбора и использования статистических материалов не возникают) данный подход, на наш взгляд, имеет недостатки, к чему в первую очередь следует отнести отсутствие связей между показателями резерва человеческого

[101] Рынок труда в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2021. – С. 135.

[102] Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 99.

[103] Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 63.

[104] Там же. – С. 22.

[105] Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 40.

капитала и темпами роста ВВП, так как человеческий капитал есть средство достижения высоких или низких показателей уровней роста ВВП в стране.

Определение долгосрочных стратегий развития человеческого капитала национальной экономики вывело в ранг актуальности решение задачи исследования индекса развития человеческого потенциала, где основной составляющей являются специалисты с высшим и средним специальным образованием. Исходя из этого (Устинова К.А., Губанова Е.С., Леонидова Г.В.) предложили подход к расчету индекса развития человеческого потенциала, что позволяет оценить возможности человеческого потенциала и сравнить его с перспективными потребностями национальной экономики в человеческом капитале.

Для реализации подхода предложенного Устиновой К.А., Губановым Е.С., Леонидовым Г.В. нами разработана формула, где:

$$С_{ирчп} = 1 + \frac{Осв}{Очз} * \frac{Осо}{Очз} * \frac{Они}{100000} * \frac{Очз}{Общ.ч.нас.} * \frac{Ож.жизни}{100} \frac{Ок.чр.бед}{Общ.нас.} \qquad (2)$$

Сирчп – индекс развития человеческого потенциала Республики Таджикистан

$О_{чз}$ – общая численность занятого населения - 2506000 чел[106].

$О_{ср}$ – доля работающих с средним специальным образованием - 324931[107] человек

$О_{св}$ – доля работников с высшим образованием - 441639[108] человек

$О_{ни}$ – количество лиц занятых научно – исследовательскими работами на 100000 населения - 4219[109] человек

$О_{тр}$ – удельный вес трудоспособного населения от 15 до 75 лет, от общей численности населения 2 506 000/9 506 300

[106] Рынок труда в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2021. – С. 101.

[107] Там же. – С. 543

[108] Там же. – С. 543

[109] Рынок труда в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2021. – С. 543

Общ.ч.нас.- общая численность населения -9 506 300[110]

Ож. жизни – ожидаемая продолжительность жизни населения -75 лет

Осн. фонды – стоимость износа основных фондов (0,58-0,64%)

$О_{к.чр.бед}$.- общее количество людей за чертой бедности

$О_{доля\ гор.нас}$ –доля городского населения от общей численности – 24,59%

$$\left(1+\frac{461639+324931}{2506000}*\frac{4219}{100000}*\frac{2506000}{9506300}*0{,}75-(0{,}58*0{,}24)\right)=$$

$$=(1+0{,}50*0{,}04*0{,}26*0{,}75)-0{,}13)=\big(1+(0{,}04933-0{,}13)\big)=0{,}86$$

В качестве интегрирующего механизма влияния факторов на формирование человеческого капитала нами разработана формула, приведенная выше, где позитивно влияющими факторами на рост человеческого капитала являются число лиц с высшим и средним специальным образованием, общее число занятого населения от общей численности населения страны, количество лиц занятых научно-исследовательской работой на 100000 населения, ожидаемая продолжительность жизни. Негативно влияющими на рост индекса развития человеческого капитала страны являются данные: удельный вес лиц находящихся за чертой бедности и коэффициент износа основных фондов в стране. Уровень развития человеческого капитала в Республике Таджикистан в 2020 году составило 0,86, что по приведенной методике Устиновой К.А соответствует высокому уровню (0,53:0,76).

По результатам расчетов выявлен индекс развития человеческого потенциала, в силу того что, количество специалистов с высшим профессиональным и количество специалистов со средним специальным образованием достаточно велики в общем контингенте экономически активного населения человеческий потенциал определенный по данной методике находится на высоком уровне. Это говорит о том, что в системе развития человеческого потенциала в республике наблюдается интенсивное накопление состава и структуры человеческого капитала конкурентоспособного не только на

[110] Там же. – С. 34.

внутреннем, но и на внешнем рынке труда. Темпы роста индекса человеческого потенциала значительно опережает темпы роста потребностей общества в специалистах с высшим и средним специальным образованием.

Примером странового подхода оценки человеческого капитала является подход, предложенный Корчагиным Ю. Подход, представленный здесь, интересен своей способностью устанавливать причинно-следственные связи между условиями развития предпринимательства и особенностями экономической свободы в стране. Основная идея заключается в использовании нескольких субиндексов, таких, как свобода бизнеса, свобода торговли, фискальная свобода, расходы правительства, свобода цен, свобода инвестиций, свобода финансового сектора, защита прав собственности, уровень коррупции и свобода рынка труда, индекс качества жизни населения, индекс развития притока и оттока человеческого капитала, индекс науки и синергии, индекс эффективности национальной элиты и теневого сектора экономики. Этот системно-ситуационный подход позволяет исследовать взаимосвязь между изменениями в бизнес-климате и его эффективностью (выраженной через ВВП) и качеством жизни населения. Из методологической точки зрения, это представляется весьма интересным. К недостаткам следует отнести сложность, отсутствие алгоритма расчета, трудоемкость и практически невозможность сбора первичных данных в рамках действующей в Республике Таджикистан статистической практики.

Подход, предложенный Жуковым для оценки ИРЧП построен на индексе ожидаемой продолжительности, индексе развития уровня образования и индексе уровня жизни, информация по которым можно найти в рамках действующей статистической практики Республики Таджикистан, однако в проведении расчетов по этой методике практически необходимость в проведении расчетов отпадает, что актуализировало разработку и применение на практике.

Алгоритм расчета позволяющий установить количественную связь между составляющими развития человеческого капитала и результативностью экономики. Формула расчета

$$JВВП_{i-1} = \frac{\left(ВВП_{i-1} + (J1*J2*J3)\right)}{ВВП_{i-1}} \quad (3)$$

Где J_1 – индекс ожидаемой продолжительности жизни (0-1) =0,75

J_2- индекс уровня развития образования (0-1) 0,17 в/о+0,08 ссо=0,25

J_3 – индекс уровня жизни (0-1) 1-0,24 за чертой бедности =0,75

$JВВП_i$ – индекс расчета ВВП в ē – году

$$JВВП_{2018} = \frac{ВВП\ 2020 + ВВП\ 2020\ (J1*J2*J3)}{ВВП2020} = \frac{82543^{111} + 82543\ (0{,}75*0{,}25*0{,}54)}{82543} = 1{,}1025$$

Расчеты показывают, что изменения индекса ожидаемой продолжительности, индекса уровня развития образования и индекса уровня жизни привели к росту индекса ВВП на 1,1025 раза по сравнению с отчетным периодом.

Это свидетельствует о том, что социально-экономическое явление называемое массовым бакалавриатом в Республике Таджикистан сопровождается временным отставанием трудоустройства выпускников вузов и средних специальных учебных заведений рабочими местами.

Исследованием, нацеленным на оценку человеческого капитала национального хозяйства, является работа Адриановой В.В., которая основана на затратном подходе для оценки человеческого капитала от рождения до момента вступления в активную трудовую деятельность (22 лет). Работа интересна тем, что автор попыталась суммировать затраты, связанные с обучением и образованием на среднестатистического индивида и обеспеченностью услугами здравоохранения. Работа в процессе реализации не требует практически привлечения дополнительных источников информации, что удобно. Однако

[111]Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 335.

среднестатистическая стоимость человеческого капитал адаптированная к реалиям конкретной экономики позволяет выдвинуть мысль о том, что принятая в одной стране политика и механизм развития образования может быть неприемлемой в другой стране, так как там отраслевая и функциональная структура экономики кардинально отличается. Поэтому, затратный метод, несмотря на то, что удобен в использовании не может достоверно отразить процесс формирования человеческого капитала индивида. Для восполнения этого пробела нами предложен алгоритм расчета основанного на дифференциации профессиональной ориентации индивида до 22 лет.

Этот подход позволяет классифицировать направления подготовки человеческого капитала (образовательное и профессиональное), что позволяет эффективно регулировать данный процесс в направлении обеспечения потребностей экономики и общества в специалистах с высшим образованием в разрезе групп специальностей.

$$Чк\ (t)_i = \frac{(1+Vi)-1}{Vi} * A\ (t)_i \qquad (4)$$

Vi – коэффициент дисконтирования, принятые ставки 5% (5-11%) процентов годовых;

А – капитал, вклад стоимости жизни одного человека;

t - число лет до момента вступления в активную трудовую деятельность.

Расходы на проживание человека исчисляются с учетом расходов физического лица с момента его рождения следующими периодами - дошкольного образования, школьного, среднего специального и высшего образования, до 22 лет. Базовой составляющей расходов на носителя человеческого капитала являются затраты на: питание, одежда, обувь, социальные потребности, образование и здоровье.

В период формирования человеческого капитала затраты состоят из:

- затраты государства на подушевое воспитание в детских дошкольных учреждениях плюс расходы родителей и благотворительных организаций и граждан.

- затраты на индивидов в период обучения в средней школе (1-11 классы), где затраты государства определяются по душевым финансированием, расходы семьи и благотворительных организаций.

- затраты в период учебы в начальных средних и средних специальных учебных заведениях и вузах, значительную часть которых составляют расходы родителей, включая расходы на образовательные процессы.

Для использования приведенной формулы предлагаем алгоритм, который на наш взгляд отражает истинную величину стоимости жизни одного человека:

Средний доход на душу населения* численность детей в возрасте от 0 до 22 лет + расходы государства из бюджета страны, который в процентном отношении к бюджету имеет тенденцию роста (5,9% в 2018 году), рассчитывается делением общей суммы на количество детей и студентов обучающихся на бюджетных группах (вузах и ССО))

$$\text{Чк}\ (t)\frac{(1+V)-1}{V} * A(t) = \frac{(1+0{,}05)-1}{0{,}05}$$

A(t)= (Ч.дош (0-7)*Ср.дох +бюдж. гос)+(Чис. дет. в шк. (7-17)* ср. дох.душ.нас+ ср.бюд) + (Числ. студ. (18-22) * бюдж.ср.дох.)={[(Ч.дош (0-7)* Ср.дох + бюдж. гос)*12] + [(Чис. дет. в шк. (7-17)* ср. дох.душ.нас + бюдж. гос)*12] + [(Числ. студ. (18-22)* бюдж.*ср.дох.)*12] } ср. бюдж. в % = A(t){[(Ч.дош (0-7)* Ср.дох +бюдж. гос) +(Чис. дет. в шк. (7-17)* Ср. дох + бюд.ср) + (Числ. студ. (18-22) * Ср.дох. +бюдж.)] * 12} * ср. бюдж. в %

$Ч_{дош.i\ (0-7)}$ – число детей в дошкольных учреждениях=93053[112]

$Ч_{дет.в\ шк.(7-17)i}$ – число учеников в этом году=1970 тыс.чел.[113]

$Ч_{студ.(18-22)i}$ – число студентов в этом году= 209768 [114]

Ср.дох.i – средний душевой доход i -том году 4501.55 сомони в году

Бюдж.ср – бюджетные средства на одного ребенка в % ВВП

[112] Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 13.

[113] Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 79.

[114] Там же. – С. 87.

Бюдж.ср = расходы на образование в % к ВВП (5,9)[115] (2019) = 1787,1 сомони на душу ребенка (детский сад, школа, среднее специальное образование, вуз) в год

Расходы на образование по отношению к ВВП 5,%*68844,2 млн.сомони= 4061,8 сомони в году на душу населения находящихся в системе образования. Эту величину умножаем на количество детей дошкольного образования 1470000 чел. (дошкольное образование) + 209768(высшее образование)+93053 =2 272 821 человек

406180000:2272821=1787,1 сомони в году на одного обучающегося в системе образования

Чдош=93053

Чшк=1970,0 тыс. чел.

Чссо=86497 чел

ВВП на душу населения 7638,2

Следующим подходом к оценке влияния человеческого капитала на формирование ВВП является попытка Солоу Р. который используя стандартную функцию Кобба - Дугласа попытался рассчитать объем ВВП в зависимости от изменения составляющих человеческого капитала. Работа интересна тем, что эффективность производственной деятельности общества связывается с характеристикой человеческого капитала. Однако несмотря на указанные позитивные моменты работа несвободна от недостатков, так как не учитывает структуру человеческого капитала (профессионально – квалификационные составляющие, что не создает возможности регулирования человеческого капитала). Это связано с ограничением возможностей разработки и реализации научно и практически обоснованных решений по развитию национального хозяйства.

В качестве восполнения указанного подхода мы предлагаем в формулу включить человеческий капитал в разрезе группы специальностей, так как различные группы отражают различные структуры экономики. Этот вариант

[115] Там же. – С. 9.

позволяет проследить причинно-следственную связь между изменением структуры человеческого капитала и результативностью экономики.

Действительно, различная отраслевая структура экономики и доминирование конкретных отраслей промышленного комплекса и сфер человеческой деятельности повышенного спроса на знания прямо влияют на профессионально-квалификационные составляющие человеческого капитала, что косвенно оказывает позитивное влияние на изменение профессионально-валификационной структуры выпускников вузов в достаточно длительной и близкой перспективе, влияя на изменения структуры потребности экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе специальностей и группы специальностей. Внесенные дополнения Солоу Р. в формулу Кобба – Дугласа, на наш взгляд, является своевременным и актуальным, так как позволяет определить специальностную структуру выпускников вузов на перспективу, необходимые для создания прогнозируемого объема ВВП.

Эта задача будучи актуальной решается с учетом положений долгосрочных стратегий и концепций развития высшего образования. Внеся изменения в формулы Кобба – Дугласа, Солоу Р. превратили его в имитационную модель, что позволяет лицу принимающее решение, участвовать в ходе прогнозов.

Не менее интересной с точки зрения оценки влияния человеческого капитала на рост валового внутреннего продукта является подход Менкью – Ромера - Уэйла, где человеческий капитал наравне с уровнем техники и прироста капитала влияет на характеристику ВВП. Будучи открытой системой данная модель позволяет имитировать изменения перспективных значений ВВП от характера изменения человеческого капитала который может принимать значения в зависимости от вариантов развития экономики в разрезе отдельных сценариев принятых в национальной стратегии.

Для адаптации данной модели к условиям Республики Таджикистан в качестве уровня развития техники принимаем средне отраслевые износы

основных фондов (0,58 -0,64)[116], α вклад увеличения капитала в изменении выпуска (0,01-0,02)[117], β доля человеческого капитала в выпуске. α определено как отношение между инвестициями и отношением к общим затратам, β определено как повышение производительности труда по отношению к общим затратам на труд. α и β приняты как факторы влияющие на Y(t), задаваемой производственной функцией от труда L(t) капитала K (t) и человеческого капитала H (t), где труд, капитал и человеческий капитал, а также уровень техники и его изменения прогнозируются отдельно, как самостоятельный фактор. Низкая корреляция между обесцениванием основного человеческим капитала и изменениями в человеческом капитале (повышение заработной платы) привела к тому, что производительность труда, по предварительным оценкам, остается низкой.

Данное обстоятельство позволяет выдвинуть мысль о том, что потребность в росте профессионально-квалификационных характеристик человеческого капитала связана с уровнем развития техники и технологии и институциональных основ развития процесса производства, поэтому не зависимо от увеличения инвестиций на человеческий капитал объем прироста производимой продукции остается не значительной, по причине того что, в силу недостаточности уровня развития техники и технологии конкурентоспособность продукции не будет соответствовать требованиям мирового и местного рынка. Исходя из этого постулата не были выполнены расчеты по модели Менкью – Ромера – Уэйла.

В работе Хелл и Дьюи (1993), Билл и Клелланд (2000), Касели (2004) производственную функцию представили, как однородную функцию, где стоимость труда зависит от числе лет обучения. Позитивным в этом подходе является то, что результаты расчетов по модели представляет собой прямую зависимость от количества лет обучения образовательной составляющей человеческого капитала. Однако известно, что человеческий капитал есть единство взаимосвязанных и взаимообусловленных составляющих, где характер

[116] Расчеты автора на базе материалов сводного отдела ЦСУ по Согдийской области за 2018 год
[117]Расчеты автора на базе материалов сводного отдела ЦСУ по Согдийской области за 2018 год

изменения одной конкретной составляющей приводит к изменению других составляющих. В этом плане принятие за основу срока обучения как доминантой составляющей человеческого капитала приемлемо только при условии, это условие приравнивает структуру человеческого капитала Республики Таджикистан к структуре человеческого капитала индустриальных стран, что методологический спорный подход. Если предположить, что производственные составляющие человеческого капитала (техника и технологии) соответствуют требованиям индустриальной экономики (износ основных фондов 0,4%) и безработица до 12 %, то производительность труда должна возрастать в среднем в три четыре раза, что позитивно повлияет на ВВП и его структуру. Однако в действительности равных условий обеспечение занятости человеческого капитала отечественной экономики стремится к созданию. Отсюда, на наш взгляд, целесообразным является принимать труд не как неоднородным, а многосложным и зависящим не только от числа лет обучения, но и характера профессиональной деятельности. В этом варианте труд необходимо представлять зависящим от двух факторов: числа лет обучения и профессиональных навыков, формируемых в процессе трудовой деятельности, которую следует, наш взгляд, измерять в количестве лет. В этом случае человеческий капитал превращается в величину изменения, которого зависит от двух измеряемых факторов, тогда конечную формулу, следует записать в следующем виде:

$$\mathbf{У = К^{\alpha} (АН^{L1L2})^{L-\alpha}} \qquad (5)$$

Где Н –труд, который не является однородным и зависит от числа лет обучения и специальности индивида, трудового стажа и соответствия трудовой деятельности выбранной специальности

Не менее интересной с точки зрения решения прикладных задач с помощью производственной функции Кобба – Дугласа является работа Рахимова Р.К. и Ишматовой Д.Н., которые использовали модель Кобба -Дугласа для оценки темпов роста, где оценивается темп роста чистой добавленной стоимости, вклад средства производства, вклад капитала и вклад труда в приращении темпов прироста чистой добавленной стоимости. Подход имеет прикладной характер и

позволяет, имитируя изменения входных параметров получить конечный темп роста чистой добавленной стоимости. В этой работе интересным является момент, где в качестве ресурсов рассчитывается вклад труда в достижении темпов роста чистой добавленной стоимости. Принятие за основу этого подхода позволяет с учетом использования основных тенденций изменения указанных параметров в ретроспективе, получать варианты расчетов на перспективу, что является преимуществом этого подхода. Однако учитывая, что тенденции имеющие место в ретроспективе не всегда могут быть без изменений перенесены на перспективу, считать полученные прогнозы близкими к истине считаем спорными. Полученный результат актуализирует включение в модель параметр, изменения которого позволяют учитывать влияние глобализационных и региональных факторов на конечный результат, что позволяет характеризовать эту модель как имитационную.

Подход, предложенный Кодировым Ш.Ш., Шукруллобековой Г.Я. является достаточно интересным потому, что показывает диапазон изменения демографических процессов – желаемой число детей в расчете на каждую женщину в зависимости числа лет образования, мужа и жены, что доказывает обратную пропорциональность числа лет обучения и количество детей на одну женщину. Получается интересная ситуация, чем выше уровень образованности (числа лет обучения), тем меньше планируется число детей в семье (2-3 детей). По мнению Кодирова Ш.Ш., Шукруллобековой Г.Я. пересекаются два процесса, чем больше лет число лет обучения, тем выше вознаграждение за труд и чем выше число лет обучения, тем ниже число детей на одну женщину. Получается, чем выше число лет обучения индивида, тем выше возможности инвестирования образования и здоровье детей в семье.

Уменьшение же лет обучения даже при неизменности количества детей (2-3 детей) на одну женщину приводит к дефициту инвестиций семьи на каждого ребенка. Каждый ребенок, рожденный после третьего будет обречен на дефицит инвестиций семьи на образование и здоровье. Наоборот, чем выше количества лет

обучения родителей, тем выше возможности инвестирования на детей при условии, что количество детей не превысит двух-трех.

Данный подход имеет смысл использовать в сочетании с подходом Менкью – Ромера – Уэйла, так как в будущем при имитации структуры человеческого капитала можно использовать результаты социологических опросов и расчеты ВВП, используя варианты изменения параметров человеческого капитала.

Отечественный ученый Ходиев Д.А. утверждает, что «человеческий капитал – это совокупность знаний и креативных способностей человека, а также умений и навыков, здоровья, личных качеств и мотиваций, накапливаемых за счёт инвестиций в образование, профессионально-техническую подготовку, здравоохранение, миграцию, а также в воспитание детей и используемых с целью получения дохода в будущем»[118].

На наш взгляд данное определения в значительной мере охватывает все стороны и компоненты человеческого капитала. Учет знаний, навыков и творческих способностей человека при воспитании детей для будущей финансовой выгоды является более широкой перспективой.

Выводы

1. Можно сделать вывод, что как по объективным, так и по субъективным причинам исследователи применяют либо косвенные, либо явно специфические подходы к оценке человеческого капитала, где рассматриваются один из аспектов анализа и оценки характера формирования и развития составляющих человеческого капитала, либо прямой подход, где делается попытка оценки человеческого капитала при неизменности тенденций развития внешней по отношению к человеческому капиталу среды – образования, здравоохранения, уровня развития производительных сил.

2. Предварительная классификация подходов к оценке человеческого капитала позволяет предположить, что исследователи согласны с преобладающей ролью человеческого капитала в разработке других показателей человеческого

[118] Ходиев Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Д.А. Ходиев. – Душанбе, 2010. – С. 21-22.

развития (например, науки, синергии, индекса притока человеческого капитала, индекса эффективности элиты, индекса товарной экономики), что подразумевает, что приток человеческого капитала является основной причиной приоритета по отношению к социально-экономическим процессам.

3. Проведенные расчеты на материалах Республики Таджикистан доказали гипотезу о том, что количество лет обучения и главным образом получения высшего образования, создают в обществе предпосылки повышения эффективности расширенного воспроизводства в стране до уровня индустриальной и индустриально-инновационной экономики, так как позволяет эффективно развивать высокотехнологичные и наукоемкие отрасли и области человеческой деятельности, повышенного спроса на знания, являются основой повышения производительности труда совокупного работника.

4. Группа ученых в попытке измерения человеческого капитала использовали индекс развития человеческого потенциала в зависимости от изменения и развития образовательных составляющих человеческого капитала, тем самым осуществляя попытки оценки влияния продолжительности образования на характеристику человеческого капитала. Учитывая истинность и простоту вычислений, мы считаем, что эти расчеты должны служить ориентиром для обязательной оценки человеческого капитала с использованием прогнозов уровня производительных сил (ВВП).

2.2. Методика прогнозирования потребностей экономики в образовательную составляющую человеческого капитала

Прогнозирование потребностей экономики в образовательной составляющей человеческого капитала на будущее осуществляется с учетом взаимосвязи между национальной экономикой и образовательной системой. Человеческий капитал взаимодействует с экономикой и его социальной составляющей, обеспечивая двустороннюю связь. С одной стороны, он является

неотъемлемой частью экономики и функционирует как саморегулирующаяся и саморазвивающаяся система. С другой стороны, интересы национального хозяйства требуют непрерывной адаптации образовательной составляющей человеческого капитала к потребностям экономики в определенное время и пространство. Взаимосвязь и взаимодополняемость отношений между экономикой как социально-экономической системой и образовательной составляющей человеческого капитала выражается в значимом улучшении образовательной и профессиональной составляющих с целью их адаптации к потребностям экономики. Усовершенствование этих двух сфер социально-экономической жизни выражается в последовательном присвоении ролей ведущей подсистемы составляющими экономики. Воздействие внешних факторов, включая глобализацию, имеет преобразующий эффект на экономику, особенно при регулировании государственными институтами.

Разрабатываемые государством долгосрочные стратегии и программы социально-экономического развития страны, такие как промышленная, социальная и научно-техническая политика, способствуют повышению производительности труда работника и созданию среды для развития современного общества. Это оказывает особые требования к образовательной, профессиональной и морально-этической составляющим человеческого капитала, необходимым для эффективного использования ресурсов на уровне международных стандартов. Это является отправной точкой для увеличения производительности труда работника.

Для эффективного повышения производительности труда сотрудников и улучшения национальной экономики необходимо принимать и реализовывать стратегии развития на долгосрочной перспективе. В этой связи, в Республике Таджикистан внедряется "Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года". Она осуществляется через отраслевые и функциональные программы, такие как "Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года", "Программа развития естественных, технических и математических наук на период 2010-2020

годы", "Программа государственной экологической безопасности на период 2009-2019 годы" и "Государственная программа совершенствования обучения русского и английского языков в Республике Таджикистан на период 2015-2020 годов". Эти программы дополняют друг друга и направлены на комплексное решение социально-экономических задач в Республике Таджикистан, активизируя роль человеческого капитала и науки.

Одной из ключевых стратегий для повышения производительности труда является активное развитие образовательной составляющей человеческого капитала. Это означает, что необходимо сосредоточиться на достижении высокого уровня образования и квалификации работников, чтобы они могли эффективно выполнять свои задачи. Для этого особое внимание следует уделить привлечению и поддержке высокопрофессиональных специалистов, которые обладают не только необходимыми навыками, но и мотивацией для выполнения сложных задач. Такие специалисты обычно обладают высоким уровнем энтузиазма и готовы взяться за трудности, так как они видят в них возможность для профессионального роста и достижения успеха. Современная экономика ставит перед образовательной составляющей человеческого капитала новые задачи, которые не были типичны для развивающихся стран ранее. Теперь требуется наличие навыков в области высоких технологий и науки, умение работать с профессиональной и научной литературой, а также использовать другие источники информации, получаемой из этой литературы.

Мнения ученых указывают на то, что исследование роли и ценности знаний в повышении производительности совокупного работника является важнейшей задачей и согласно положений программных документов[119], нацеленных на

[119]Макаров В.А. Экономика знаний: уроки для России / В.А. Макаров // Вестник Российской академии наук. – 2003. – Том 73. – №5. – С. 457. Сафиуллин А.Р. Производство и распространение знаний в «Умной» экономике / А.Р. Сафиуллин // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: ЭКОНОМИКА и ПРАВО. – 2012. – №02. – С. 3-7. Миндели Л.Э. Концептуальные аспекты формирования экономики знаний / Л.Э.Миндели, Л.К.Пипия // Пробл. прогнозирования. – 2007. – №3. – С. 115-136. Ченцова М.В. Особенности формирования экономики знаний региона в современных условиях: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / М.В. Ченцова. – М., 2008. – 27 с. Мавлонов Р.А. Высшее образование в системе факторов развития экономики знаний Республики Таджикистан: афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Р.А. Мавлонов. – Худжанд, 2014. – 32 с. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения / под ред. В.И. Байденко. – М.: ИЦПКПС, 2010. – 352 с. Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2020 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2012

повышение роли и значения носителя профессиональных знаний – индивида, одним из главных факторов достижения интенсивного повышения производительности труда совокупного работника является интенсивное формирование структуры и содержания образовательной составляющей человеческого капитала в разрезе группы специальностей, путем обеспечения инновационного развития системы образования и высшего образования в особенности.

Потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием органической составляющей человеческого капитала интенсивно растет потому, что в среде ускоренной индустриализации труд характеризуется как интеллектуальный, научный труд, который необходим для преодоления сложности технологических процессов и результатов в пользу сложности общего продукта (товаров, услуг). В начале первой промышленной революции автомашина Ford модель «Т», которая была самым успешным автомобилем, стоила до 2000 долларов и включала в себя все, от фары и двигателя до трансмиссии с передней и задней осями и сигналом, при этом все участники конвейера точно знали, каким был объект без среднего полного образования. В настоящее время объект претерпел полную трансформацию, и каждая деталь (их количество постоянно растет) автомобиля настолько сложна, что сложно представить их характеристики, а следовательно и организацию их эффективного сочетания, без высшего профессионального и среднего образования.

Таким образом, современное производство характеризуется не только усложнением техники и технологии производства, но и самой продукции, разработка, производство и реализация которой требует профессионалов с высшим и послевузовским образованием.

года, №334. – Душанбе, 2012. – 114 с. Молодежь России: 2000-2025: развитие человеческого капитала. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М, 2013. – 264 с. [Электронный ресурс]. – URL: https://tymolod59.ru/wp-content/uploads/2016/10/Molodezh_Rossii2000_2025_razvitie_chel_kapitala.pdf (дата обращения: 19.04.2021). Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Модернизация экономики и глобализация: материалы IX Междунарой научной конференции. (Москва, 1-3 апреля 2008 г.) / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 39 с.

Аналогичные проблемы существуют и в сфере услуг. В изменяющейся сфере услуги возникает потребность не только на знания для человеческой деятельности, например, в таких отраслях, как торговля, массовое обслуживание и потребительские услуги. Высшее образование необходимо всем лицам, которые продают компьютерную технику или современные автомобили, или тем, кто заботится о них, иначе они не смогут выполнять свои служебные обязанности.

Ускоренная индустриализация экономики требуют разработки долгосрочных стратегий для развития системы образования, в том числе высшего образования. Разработка стратегий обеспечит более быстрое развитие высшего образования, чем система начального и полного среднего специального образования, что в конечном итоге приведет к трансформации современного высшего образования от «элитного» к «массовому», от наукоемкого к компетентному.

Без высшего образования нет развития современной экономики[120], которая требует внедрения нового управления в высших учебных заведениях, и отношения с заказчиком станет ключевым аспектом развития высшего образования. Радикальное изменение политики формирования человеческого потенциала университетов требует назначения ректоров попечительскими советами, которые будут состоять из авторитетных «внешних» фигур, состоящих из представителей учредителей, местных органов власти и профессиональных кадров, и получат новое руководство. Основываясь на принципах горизонтальной мобильности академических менеджеров и высших учебных заведений и сопоставимости образовательных программ для их подготовки, следует создать рынок для профессиональных академических менеджеров, обладающих компетенциями, необходимые для управления университетами как автономными организациями.

Новое поколение руководителей образовательных учреждений должно позволить разработать новые сервис-ориентированные аспекты высшего

[120]Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Модернизация экономики и глобализация: материалы IX Междунарой научной конференции. (Москва, 1-3 апреля 2008 г.) / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 26-27.

образования, которые будут характеризоваться новым типом подхода к обучению, характеризующимся значительным количеством индивидуальной студенческой работы, их участием в реальных проектах и появлением коллективной учебной работы. Для продолжения обучения на уровне бакалавриата и магистратуры в зарубежных университетах необходимо овладеть иностранным языком на уровне, который позволяет свободно общаться в процессе обучения, участвовать в совместных научно-исследовательских и образовательных программах. Будет проведена реформа дистационного высшего образования.[121]

Вместе с внедрением нового управления в высшем образовании должны активно создаватся передовые формы университетов - научно-исследовательских университетов (НИУ), которые являются неотъемлемой частью высших учебных заведений и государственно поддерживаемых исследовательских центров. Их главной целью будет являтся эффективная интеграция процессов получения и распространения знаний, а также долгосрочное финансирование научных исследований. На базе этих университетов будут создаваться венчурные предприятия, бизнес-инкубаторы, центры инжиниринговых и троичных технологий.

Национальный исследовательский университет будет обладать способностью бросать вызов ведущим мировым научным и образовательным центрам, что позволит ему предоставлять передовые исследовательские и университетские проекты. Автономность этих университетов будет охватывать широкие академические, финансовые и организационные аспекты. Они будут иметь право на увеличение финансирования для образовательных целей, особенно докторских и магистерских степеней. Важной характеристикой исследовательских университетов должно быть предоставление им права самостоятельно определять направления своей научной работы на основе

[121]Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Модернизация экономики и глобализация: материалы IX Междунарой научной конференции. (Москва, 1-3 апреля 2008 г.) / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 27.

долгосрочного программного [122] финансирования. Отсюда следует, что роль вузов в среде ускоренной индустриализации коренным образом должна менятся, и они постепенно должны превращаться в организации, способных “конкурировать с ведущими мировыми научно-образовательными центрами”[123]. Все это приведет к тому, что, во-первых, создание НИУ влияет на содержание и структуру потребностей общества в образовательной составляющей человеческого капитала. В этот период, потребность в научной литературе, научно-педагогических кадрах и специалистах, область деятельности которых характеризуется как высокотехнологичная и наукоемкая будет опережающими темпами возрастать. Во-вторых, адаптация к потребностям ускоренной индустриализации структуры образовательной составляющей человеческого капитала позволяет создавать потенциал человеческого капитала способствующей индустриализации экономики, что приводит к обоюдному влиянию двух составляющих единого целого – экономики и системы высшего образования.

Ведущим элементом процесса ускоренной индустриализации экономики является система высшего образования и науки: академические, вузовские, заводские науки и предпринимательские научные организации, стремящиеся обеспечить научное обеспечение социально-экономических процессов. Конечно, в начале, особенно в среде развивающихся экономик высшее образование и наука, особенно академическая и вузовская наука будут формироваться и развиваться под активной поддержкой государства и по мере развития вузовской науки, когда научная составляющая вузов будет конкурентоспособна на мировом рынке, она начинает находить потребителей на свою научную продукцию как на мировом, так и на местных рынках.

Этот процесс характеризуется “обратной связью” – активным влиянием науки и высшего образования в целом и образовательной составляющей человеческого капитала, в том числе на характер развития социально-

[122]Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Модернизация экономики и глобализация: материалы IX Междунарой научной конференции. (Москва, 1-3 апреля 2008 г.) / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 28.
[123]Там же. – С. 28.

экономических процессов, а также непрерывным ростом потребностей экономики и общества в результатах НИР и высококвалифицированных специалистов с высшим образованием. Все это актуализирует повышенные требования к кадрам высшей школы, повышению уровня требований к студентам и магистрантам, как активных участников образовательного и научного процесса в среде развития кредитной технологии, что будет иметь тенденцию углубления и расширения, что заставляет профессорско-преподавательский состав вузов интенсивно заниматься научно-исследовательской деятельностью. Требования общества к образовательным и профессиональным качествам преподавателей и студентов предъявляют более строгие требования к их мотивации. Руководство университетов должно управлять мотивацией преподавателей и студентов, принимая во внимание установленные стратегии уважаемых университетов.

Для этих целей, система оплаты труда преподавателей должна быть дополнена целой системой грантов и дополнительных выплат, обеспечивающих уровень компенсаций, эквивалентных зарубежным университетам (с учетом потребительской корзины страны).

Доля преподавателей с учеными степенями в высшей школе [124], в российских вузах вовлеченных в научные исследования, составила 42% в 2020 году, в Республике Таджикистан этот показатель равен 30,3%. При этом в известных национальных исследовательских университетах [125] эти показатели составляют соответственно 65 и 75%. Таким образом, в среде ускоренной индустриализации, преподаватели высшей школы постепенно должны превратится в активных исследователей, чтобы сами были “на уровне” и могли учавствовать не только в научных исследованиях обеспечивая высокий уровень их развития на уровне мировых достижений, но и быть главным участником “образовательного и исследовательского процесса” в вузах страны и за рубежом.

[124] Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Модернизация экономики и глобализация: материалы IX Междунарой научной конференции. (Москва, 1-3 апреля 2008 г.) / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 26-27.
[125] Там же. – С. 26-27.

Для достижения такого состояния в зарубежных странах, «государство будет стимулировать международную и отечественную академическую мобильность преподавателей, включая финансирование долгосрочных стажировок аспирантов и преподавателей, контрактов российских университетов с перспективными зарубежными преподавателями, что может создавать предпосылки улубления и расширения горизонтов отечественной науки и довести их до уровня мировых стандартов»[126].

Стратегические ориентиры развития результативности деятельности профессорско – преподавательского состава вузов Республики Таджикистан указаны в Национальной стратегии развития образования 2030:[127]

«1) осуществление системной, целенаправленной работы по конкурсному отбору кадров и формированию кадрового потенциала;

2) привлечение и закрепление в ВУЗах молодых научно-педагогических кадров на основе нетрадиционных методов мотивации;

3) разработка программы повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических и административно-управленческих кадров;

4) совершенствование системы материального и морального стимулирования преподавательской и научно-исследовательской работы;

5) проведение регулярной и объективной рейтинговой оценки результатов труда научно-педагогических кадров;

6) планирование и внедрение в план финансирования сектора высшего профессионального образования проведения стажировок за пределами Республики Таджикистан;

7) внесение ВУЗами в стратегические планы развития обязательной формы онлайн-повышения квалификации профессорско-преподавательского состава по профилю специальности»[128].

---

[126] Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Модернизация экономики и глобализация: материалы IX Междунарой научной конференции. (Москва, 1-3 апреля 2008 г.) / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – С. 31-32.

[127]Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526. – С. 95.

[128] Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526. – С. 95.

Достижение стратегических ориентиров позволяет создавать вузы и профессорско-преподавательский состав в них, способные подготовить высококвалифицированных компетентных выпускников востребованные современным обществом, особенно в областях человеческой деятельности повышенного спроса на знания.

Вышеупомянутое подразумевает, что для точного прогнозирования экономических потребностей человеческого капитала, включая его инновационную, мотивированную и высококвалифицированную рабочую силу, необходимо учитывать сильные стороны, качества и характеристики системы высшего образования и основываться на результатах национальных программ социально-экономического развития экономики.

В НСР РТ 2030 и НСРО 2030 указываются не только положения ускоренной индустриализации, но и особенности развития образовательной составляющей человеческого капитала, а именно системы образования в целом и система высшего образования в частности. Система высшего образования должна развиваться с учетом двух факторов: особенностей процесса индустриализации в стране и современных направлениях развития системы образования в мире.

Получается, на первый взгляд, двойственная ситуация, в системе высшего образования наблюдается стремление повысить уровень развития науки до уровня компетенции компетентности выпускников вузов отвечающих мировым требованиям, тогда как в средних специальных учебных заведениях наблюдается другая картина, адаптация знаний и умений выпусников к краткосрочным потребностям производства в специалистах.

Несмотря на кажущиеся противоречия, концепция на самом деле является гармоничной частью единого целого, удовлетворяя потребности производства и науки, в том числе и профессорско-преподавательский состав образовательного учреждения в специалистах с высшим и послевузовским образованием

Для организации развития образовательной составляющей человеческого капитала в разрезе отдельных групп специальностей с высшим и послевузовским образованием для развития науки и образования, необходимо проводить прогноз

потребностей с учетом развития дистанционного, неформального и иноформального образования. Перевод системы высшего образования от знанияориентированной к компетентностной стратегии для эффективной организации, которых необходим профессионально подготовленный профессорско-преподавательский состав насыщенный преподавателями с учеными степенями свыше 60% от общего контингента в разрезе каждой группы специальностей. Это не что иное, как объективная необходимость модернизации системы высшего образования в направлении обеспечения высоких требований экономики, науки и самой системы высшего образования к специалистам с высшим образованием.

В НСР РТ 2030 намечено, что «численность населения в трудоспособном возрасте в 2030 году составит 6,8 млн. человек. Общая численность занятых должна возрасти до 70% трудоспособного населения. Отход от доминирования занятости в сельском хозяйстве должен стать важной частью реформирования в области занятости и роста производительности труда и быть связан со структурой реального сектора (индустриальному и индустриально-инновационному сценарию). Доля занятых в сфере услуг увеличится с 27,6 до 60%, в промышленности с 3,3 до 15-20%. Это означает, что около 70% прироста трудовых ресурсов сельской местности республики за 2026 - 2030 будут заняты в индустриальных отраслях, в социальной сфере, а также на учебе в профессиональных учебных заведениях»[129]. Эта реструктуризация структуры экономики активного населения страны в среде интенсивного перевода экономики на индустриальный и индустриально-инновационный сценарий развития настоятельно диктует адаптацию институциональных основ развития системы высшего образования в направлении оптимального обеспечения потребностей экономики и общества в целом в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей.

Процесс оптимального обеспечения потребностей экономики и общества в целом «связан с необходимостью обеспечения ее конкурентоспособности на

[129]Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 82.

международной арене, которую можно достичь путем улучшения взаимодействия и вовлечению работодателей различных отраслей экономики (при разработке программ, обучения и оценки результатов работы высших учебных заведений), и создание центров инновационного развития внутри Республики Таджикистан. При этом необходимо учитывать растущие технологические возможности, активное внедрение цифровых технологий в повседневную жизнь, а также изменения ролей студентов и преподавателя.

В НСРО - 2030 в плане развития высшего профессионального образования намечено «обеспечить подготовку профессиональной элиты нации, класса производителей нового поколения технических, управленческих и социально - культурных выпускников» [130]. Подготовка также осуществляется на уровне программ: бакалавриата, магистратуры и аспирантуры, в том числе докторантуры (доктор PhD).При этом возникает острая необходимость в высококвалифицированных специалистах, которые ведут образовательный процесс, в том числе осуществляют научное руководство.

Эти кардинальные изменения роли и значения системы образования, в развитии экономики, через формирование и эффективное использование образовательной составляющей человеческого капитала, являются достаточно сложными проблемами, решение которых в особенности зависит от научно-прикладной обоснованности прогнозов потребностей экономики в человеческом капитале в особенности его креативной, инициативной части и в высокопрофессиональных специалистах с высшим и послевузовским образованием.

Вышеприведенное подтверждает нашу гипотезу о том, что подходы к прогнозированию потребностей экономики в человеческом капитале на достаточно длительную перспективу следует тесно связывать с стратегией социально-экономического развития страны и уровня развития производительных сил, а также приоритетов – какие отрасли и области национального хозяйства приняты за приоритетные и поэтапность перевода экономики на следующую

[130]Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 29.

ступень развития – индустриальной и постиндустриальной, а также отрасли и области человеческой деятельности являются базовыми для экономики конкретного государства.

Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года, которая предполагает реализацию пакета среднесрочных программ, должна использоваться для прогнозирования потребностей экономики в человеческом капитале, в частности его образовательной составляющей. Цифровая составляющая стратегии должна служить базой, как минимум трех вариантов расчетов, которые позволяют оценить их и принять наиболее приемлемый вариант.

Контрольные цифры национальной стратегии согласно методологии выполнения прогнозных расчетов должны служить основой определения динамики изменения состава и структуры человеческого капитала страны, с поправкой на отраслевые и функциональные структуры экономики и практики реструктуризации экономики в направлении увеличения удельного веса отраслей и областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания в формировании ВВП, с последующим увеличением удельного веса продукции отраслей и областей повышенного спроса на знания в экспортной статье внешнеэкономических связей.

Выводы

- прогноз потребностей экономики в образовательной составляющей человеческого капитала должен базироваться на цифровых ориентирах национальной стратегии и учета приоритетных тенденций, имеющих место в развитии мировой экономики;

- прогноз потребностей экономики в компетентных специалистах с высшим образованием должен учитывать объективную необходимость адаптации институциональных основ развития системы компетентностного высшего образования, как связующего звена науки и производства;

- контрольные цифры национальной стратегии должны служить краеугольным камнем прогноза потребностей экономики в уровне

компетентности (индустриального пути развития) и компетенции (для инновационного пути развития) выпускников вузов в разрезе группы специальностей;

- при выполнении прогнозов потребностей экономики в человеческом капитале (образовательной составляющей) необходимо исходить из учета приоритетов указанных в НСРО РТ - 2030, в частности обеспечения высокой конкурентоспособности отечественной системы высшего образования в мировой арене за счет организации и внедрения прорывных институциональных механизмов, создающих предпосылки плодотворного вливания отечественной системы высшего образования в мировую образовательную систему и науку;

- разрабатываемые подходы с целью их использования на предмет оптимального обеспечения потребностей экономики в специалистах с высшим образованием в разрезе группы специальностей должны создаваться на базе имитационных моделей, позволяющих эксперту участвовать в ходе прогнозов и принятии решений о выборе наиболее близких к истине вариантов.

2.3. Методология моделирования организации подготовки компетентных специалистов с высшим образованием

Объективная необходимость выполнения многовариантных расчетов потребностей экономики и общества в целом в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей по годам прогнозирования требует синтезированного анализа методов и подходов к оценке потребностей экономики в специалистах с высшим и послевузовским образованием.

Организация подготовки специалистов с высшим образованием настоятельно требует моделирования количественных связей между системой высшего образования и экономикой на перспективные периоды, с целью научного и прикладного обоснования структуры потребностей в разрезе потребностей (группы специальностей) по годам перспективного периода, чтобы величина

приема и выпуска из вузов соответствовала перспективным потребностям экономики.

Сложной задачей является моделирование организации подготовки специалистов с высшим и послевузовским образованием – бакалавриат, поскольку этот процесс предполагает не только заказ подготовки специалистов в вузах, но и прогнозирование потребностей страны в специалистах с высшим и послевузовским образованием на относительно длительный срок (10-12 лет), сопоставимый с временным лагом, необходимым для подготовки магистрантов и докторантов.

Сложность данной проблемы заключается в том, что она должна охватить триединую задачу: прогноз развития науки, техники и международного разделения труда в мировой экономике и определения вероятного места страны в мировом разделении труда; перспективные направления развития производительных сил страны на перспективу, исходя из подходов – от достигнутого (инерционный) и от желаемого (инновационный) подходов и наконец, демографические прогнозы, проводить оценку вероятности обеспечения потребностей высшего образования в человеческом капитале.

Прогноз развития науки и техники, а также «… разделения труда в мировом хозяйстве, хотя и является достаточно установившейся тенденцией – разделение труда между странами достаточно устойчиво развито – области человеческой деятельности повышенного спроса на знания (сектор экономики знаний), главным образом, развивается в странах с постиндустриальной экономикой»[131] – США, Дания, Швеции, Финляндии, Нидерланды, Норвегия, Канада, Великобритания, Ирландия, Швейцария, так как в них есть возможность и необходимость увеличения расходов на НИОКР в процентах в ВВП, где она колеблется от 1,1% до 4,2% от ВВП, количество статей в научных и технических журналах постоянно растет, наряду с этим увеличивается количество патентных заявок, что

[131] Сафиуллин А.Р. Производство и распространение знаний в «Умной» экономике / А.Р. Сафиуллин // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: ЭКОНОМИКА и ПРАВО. – 2012. – № 02. – С. 9.

свидетельствует о процессе производства и распространения знаний – потребления.

Производство и распространение знаний сопровождается возрастанием доли добавленной стоимости в высокотехнологичных и наукоемких производствах, особенно в медиа и коммуникации. Интересно что, в коммуникационных и медиа услугах, ведущее место занимает деятельность по печати и размножению записанных носителей информации, на втором месте издательская деятельность, на третьей позиции почтовая и курьерская деятельность, замыкает список телекоммуникация.

Отсюда можно сделать вывод о том, что в «умной экономике», куда нацелена экономика Таджикистана медиа и коммуникации будет принадлежать ведущее место, чтобы уровень «потребления знаний» на среднестатистического потребителя и его обеспеченность электронными и бумажными носителями информации был на достаточном уровне. Все это накладывает дополнительные условия для выполнения прогнозов потребностей страны в специалистах с высшим образованием, так как определяет вектор развития и структуры национального хозяйства, определяя роль и место каждой из отраслей и областей человеческой деятельности в формировании ВВП.

Все это настоятельно требует, при определении стратегии развития производительных сил уделить особое внимание развитию областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания, которые как видно из мировой практики, всецело определяют разделение труда на мировом рынке.

Разделение труда на интеллектуальный, сложный и высокотехнологичный, и рутинный и есть тот механизм, который «ставит все по своим местам». Хотя есть и исключения из правил. Такие страны как Сингапур, Гонконг, Япония и Индия не прошли все этапы развития, (кроме Японии), хотя и там свойственные индустриальным странам производственная продукция – авиастроение, ракетостроение, атомное оружие, экспорт вооружения не были характерны экономики этих стран. А другие страны, которые смело, включились в процесс разделения труда – производство информационной коммуникационной техники,

программного обеспечения и НИОКР по развитию этих систем, доказывают, что в силу «безграничности и неограниченности» знаний как ресурса, можно активизировать процессы, так как они зависят только от способностей и пожеланий «индивида», который желает трудиться в этой области человеческой деятельности[132], может в силу особенности знаний как ресурса включаться в этот процесс.

Однако, в формировании этих способностей, значительную роль продолжает играть окружение индивида – общества в целом, политическая, военная, экономическая ситуация в стране, политика государства в области образования и здравоохранения и социальной защиты населения, а также национальные традиции по соблюдению общечеловеческих ценностей.

Учет отмеченных факторов в модели организации подготовки специалистов с высшим послевузовским образованием является весьма сложной задачей, но решение задачи значительно упрощается, если при разработке модели руководствоваться стратегическими документами, принятыми в стране.

Моделирование организации подготовки специалистов с высшим образованием в Республике Таджикистан, должно базироваться на положении выполненных и принятых прогнозных документов)[133], так как в этом случае в модели будут учтены все особенности развития не только системы образования, но и экономики Республики Таджикистан в целом, что актуализирует синтезированный анализ широко известных подходов.

В современной литературе наблюдается достаточная попытка моделирования процесса прогнозирования потребностей экономики в

---

[132] Сафиуллин А.Р. в своей статье «Производство и распределение знаний в «умной экономике» Серия: экономика и право. – 2012. – №02. – С. 3-7. классифицирует виды деятельности, повышенного спроса на знания, образование, научные исследования по характеру конечного результата (целевому назначению), средства массовой информации и культуры, производство информационной деятельности и высокотехнологичное производство, оказание информационных услуг по видам деятельности.

[133]Проект Всемирного банка. Таджикистан: Анализ сектора высшего образования. – Душанбе, 2014. [Электронный ресурс]. – URL: https://documents1.worldbank.org/curated/ar/625881468167640458/pdf/ACS103830REVIS0t0Exec-0Summary0Rus.pdf (дата обращения: 18.07.2019). Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2020 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2012 года, №334. – Душанбе, 2012. – 114 с. Проект от 01.04.2011. Документ Всемирного банка. Таджикистан. Прогнозный обзор государственных расходов. 22 июля 2007 года. Исмаилов Ш.М. Организационно-экономический механизм инновационного развития сферы образования (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Ш.М. Исмаилов. – Душанбе, 2017. – 24 с. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – 127 с.

специалистах с высшим и послевузовским образованием, наиболее интересными из них в методологическом плане являются работы Виноградовой Е.П.[134], Майбурова И.А.[135] и Мавлонова Р.А.[136], где сделана попытка моделирования установления количественных связей между системой высшего образования и экономикой в целом.

Следует отметить, что моделирование количественных причинно-следственных связей между национальным хозяйством и потенциалами отечественных вузов и других организаций, осуществляющих подготовку специалистов с высшим образованием является сложной проблемой в силу уникальности и особенностей экономики отдельного государства что выражается в оригинальности отраслевой структуры экономики и характера межотраслевых связей, место и роли каждой отрасли национального хозяйства в обеспечении устойчивого развития экономики страны (в создании ВВП), в особенности места и роли областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания в обеспечении позитивного участия страны в международном разделении высокотехнологичного и наукоемкого труда, которое выражается в макроэкономических показателях страны, и в особенности ВВП на душу населения, хотя этот показатель, по мнению ряда исследователей, указывает всего лишь устойчивый рост, а не развитие[137]. Несмотря на это в подавляющем большинстве исследований именно этот показатель используется как интегрированный показатель развития экономики.

Для моделирования установления количественных связей между высшей школой и экономикой воспользуемся имитационной моделью по годам

---

[134] Майбуров И.А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона / И.А. Майбуров // Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – №5-6 [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-soglasovaniya-vozmozhnostey-vysshey-shkoly-s-potrebnostyami-regiona (дата обращения: 15.11.2020).

[135] Виноградова Е.Б. Теоретическая модель определения потребностей народного хозяйства в научно-педагогических кадрах высшей квалификации / Е.Б. Виноградова // Проблемы современной экономики. Евроазиатский международный научно-аналитический журнал. – 2007. – №3 (23). – С. 418-421.

[136] Мавлонов Р.А. К вопросу моделирования причинно-следственных связей между потребностями и предложением специалистов с высшим образованием в среде развития экономики знаний / Р.А. Мавлонов, Ш.А. Бабаджанова, У.Р. Мавлонов // Проблемы устойчивого роста экономики Республики Таджикистан (том V). – С.147-153.

[137] Саидмуродов Л.Х. Экономическая теория открытого хозяйства и проблемы современного Таджикистана. Монография / Саидмуродов Л.Х. – Душанбе: Ирфон, 2005. – С. 53.

планирования. Вход в модель включает в себя возможности размещения промышленных предприятий, которые основаны на национальных стратегиях развития страны или схемах развития и развертывания производительных сил, разработанных специализированными учреждениями и утвержденных правительством и законодательным органом страны. Выходом модели служит проект контрольных цифр приема и выпуска из вузов (рис. 2.3.1.).

На характеристику «входа и выхода» модели существенное влияние оказывает выбор варианта стратегии развития размещения промышленных предприятий, демографические прогнозы, выраженные в выпуске из средних школ и средних специальных учебных заведений, а также потенциал вузов и образовательная политика, реализуемая в среде высшей школы.

Следует отметить, что при расчете сводных показателей потребности национальной экономики в специалистах с высшим образованием используем исходную формулу:

$$\text{П}\boldsymbol{h2}(\boldsymbol{CBO}, \boldsymbol{AP}) \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m}\sum_{g=1}^{k}\sum_{i=0}^{t} \boldsymbol{Cijgt} + \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m}\sum_{g=1}^{k}\sum_{i=0}^{t} \text{ЭЗ}\boldsymbol{ijgt} + \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{m}\sum_{g=1}^{k}\sum_{i=0}^{t} \boldsymbol{Mijgt} \qquad (6)$$

Где, $Cijgt$ - потребность в специалистах с высшим и послевузовским образованием I-ой отрасли, j-го региона, по q-ой специальности в t-ом году.

ЭЗ$ijgt$ - потребность в специалистах с высшим и послевузовским образованием для удовлетворения потребностей i- ой области человеческой деятельности повышенного спроса на знания j-го региона, по q-ой специальности в t-ом году.

$Mijgt$ - потребность в специалистах с высшим профессиональным образованием и послевузовским образованием, представляемых министерствами и ведомствами для удовлетворения i- ой видов человеческой деятельности, в j-ом регионе, по q-ой специальности в t-ом году.

Рисунок 2.3.1.– Комплексная имитационная модель прогнозирования потребностей национальной экономики в компетентных специалистах с высшим образованием

Так как проект контрольных цифр приема и выпуска из вузов осуществляется в разрезе специальностей, то предлагаемая методика расчета структуры потребностей осуществляется в разрезе специальностей (рис. 2.3.1.),

которая построена на сочетании инерционных и инновационных подходов развития национальной экономики.

Рисунок 2.3.2.– Расчет потребностей национальной экономики в компетентных специалистах с высшим образованием в разрезе группы специальностей

Из рисунка 2.3.1. можно видеть, что входом модели является вариант размещения предприятий в перспективном периоде, так как модель размещения предприятий, подчиняется закону «преемственности поколений», то инновационное начало базируется на результатах «инерционного варианта» развития, которое характеризует «ретроспективу».

Методика, отраженная на рисунке 2.3.2 наводит на заключение о том, что экономика страны имеет особую отраслевую структуру, которая имеет разные уровни производительности труда в различных секторах. Поэтому необходимо выделить ресурсы родственным предприятиям для определения структуры их

кадров, которая призвана служить эталоном для определения наиболее эффективной «профессиональной квалификации и специализированной структуры» в рамках экономики.

Рисунок 2.3.2. отражает методику расчета профессионально-квалификационной и специальностной структуры потребностей национальной экономики в специалистах с высшим образованием является органической частью комплекса имитационной модели (рис. 2.3.1.). Действительно, комплескная имитационная модель оценивает количественную причинно-следственную связь между системой высшего образования и национальным хозяйством, на материалах предприятий индустриально-развитых стран, а методика (рис. 2.3.2.) нацелена на адаптацию профессионально-квалификационной и специальностной структуры потребностей в специалистах с высшим профессиональным образованием к среде функционирования размещаемого предприятия в среде национальной экономики.

Из приведенной комплексной имитационной модели (рис. 2.3.1.) и методики расчета потребностей национальной экономики (рис. 2.3.2) можно видеть, что данная модель как механизм организации количественных связей между высшей школой и экономикой страны, главным образом, позволяет оценить общую и дополнительную потребность при наличии данных о составе и структуре специалистов занятых в экономике и других сферах человеческой деятельности их вероятностного состояния исходя из анализа тенденций их количественного изменения, потенциала вузов и демографических показателей.

Так как, в расчете участвуют стандартные требования к специалистам, их профессионально – квалификационной и специальностной структуры, которое имеет место в стране производителя техники и технологии, то методика расчета профессионально-квалификационной и специальностной структуры потребности (рис. 2.3.2.) создает предпосылки приведения человеческого капитала в соответствии с организацией труда в принимающей стране. Эта специфика исходит из того, что в зависимости от областей человеческой деятельности, не только человеческий капитал, но и парк станков и оборудования на

промышленных предприятиях индустриально-развитых странах имеют запас прочности – задействовано на 70-80 % от общей мощности. Эти резервы предусматриваются для того, чтобы любой новый товар мог быть произведен, не создавая сложности основному производству. Все это накладывает на организацию труда свой отпечаток, а этот отпечаток на состав и структуру специалистов, что и приходится учитывать при оценке потребностей национальной экономики в специалистах с высшим и послевузовским образованием, что предусмотрено в предлагаемой методике.

Из рисунка 2.3.1. и рисунка 2.3.2. можно видеть, что данные полученные методикой расчета профессионально-квалификационной и специальностной структуры используется при формировании проекта контрольных цифр приема и выпуска из вузов (рис. 2.3.2.).

Применение разработанной методики для расчета структуры потребностей на основе полученных данных делается на нескольких этапах:

- На подготовительном этапе производится выбор варианта размещения предприятий. Затем проводится группировка родственных предприятий в однородные группы. Далее выделяются передовые предприятия, которые оцениваются с точки зрения их специальностной и профессионально-квалификационной структуры персонала и определяется структура, наиболее близкая к оптимальной для эффективного функционирования предприятий в современной среде.Участникам экспертной группы предоставляются рабочие материалы, включающие результаты, полученные с помощью имитационной модели. Среди них сводная потребность национальной экономики страны в специалистах с высшим образованием, составленная на базе заявок предприятий, министерств, ведомств и территориальных органов власти, классификатор направлений и специальностей высшего образования, номенклатура отраслей науки, штатно-нормативные документы родственных предприятий, результаты единовременного обследования, сгруппированные по родственным предприятиям, аналитические данные показателей родственных предприятий на 15-20 лет ретроспективы, нормативы насыщенности отраслей национальной

экономики специалистами с высшим профессиональным образованием и научными работниками, аналитические данные по индустриально-развитым странам, а также перечень направлений и специальностей, определяющих НТП в отрасли и в стране в целом.

- Первый этап процедуры предоставления экспертом документов отражает потребность в специалистах в национальной экономике, которая определяется с использованием компетентностной имитационной модели и методики расчета потребностей в разрезе профессионально-квалификационных и специальностных составляющих. Также учитывается удельный вес отрасли промышленности в национальной экономике, насыщенность отраслей экономики специалистами с высшим образованием, профессионально-квалификационная структура общей и дополнительной потребности национальной экономики в кадрах специалистов, специальностная структура специалистов с высшим и послевузовским образованием, занятых в национальной экономике, а также численность занятых в отраслях национальной экономики.

Используя предоставленные данные, экспертная группа выносит заключение об уровне насыщенности национальной экономики, специалистами конкретных специальностей в настоящем и будущем, в виде конкретной таблицы. Таблица отражает дополнительную потребность национальной экономики в целом и отдельных крупных предприятий в специалистах с высшим образованием по годам прогнозируемого периода в разрезе специальностей, что и требуется доказать.

На втором окончательном этапе представляются результаты прогнозов потребностей экономики в специалистах, наравне с документами, предоставленными на первом этапе. Таким образом, экспертам предоставляется возможность оценить результаты прогноза с использованием аналитических данных, указывающих желаемое (каким должна быть структура специалистов) и фактические ее составляющие (насколько удовлетворена потребность субъектов хозяйствования и национальной экономики в целом специалистами с высшим образованием, является ли действующая потребность и ее обеспеченность

оптимальной). Эти данные создают экспертам благоприятную почву для: во-первых, оценки действующей структуры является ли она оптимальной или не оптимальной, а также насколько рассчитанная потребность близка к действующей практике.

Максимально собранная и систематизированная информация о состоянии обеспеченности субъектов хозяйствования специалистами с высшим и послевузовским образованием позволяет минимизировать потери субъектов хозяйствования по причине необеспеченности предприятия необходимыми специалистами.

Вывод

Имитационная модель и методика прогнозирования потребностей экономики в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием должна базироваться:

- на установлении количественных связей между потенциалом промышленного комплекса как доминантной составляющей экономики характеризуемая в виде результатов имитации размещения предприятий различных мощностей и отраслевой специализации на перспективу, на территориях страны в указанные периоды прогнозирования;

- на заявках министерств и ведомств на подготовку специалистов в разрезе специальностей и годов прогнозируемого периода. Эти заявки используются для составления сводных синтезированных потребностей национального хозяйства в специалистах с высшим образованием;

- на запросах организаций, деятельность которых связана с сферой человеческой деятельности и наблюдается увеличение спроса на знания в области образования, здравоохранения, управление, информационно-коммуникационных сферах, издательской деятельности, наука, учреждениях массовой информации, консалтинговой деятельности и.т.д) на подготовку специалистов в разрезе специальностей по годам прогнозного периода;

- установленные базы выполнения прогнозов потребностей экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы

специальностей позволяет классифицировать потребность в выпускниках обладающих определенной компетентностью (индустриальный путь развития) и компетенцией (инновационный путь развития). Это позволит обеспечить каждое рабочее место компетентным специалистом для достижения высокой эффективности экономики;

На синтезированном анализе информации из указанных источников с учетом возможностей выполнения многовариантных расчетов по промышленному комплексу с целью оптимизировать не только потребность экономики в специалистах, но и формировать и реализовать решения по размещению предприятий на территории страны с учетом производственно – технических характеристик (потребление воспроизводимых или не воспроизводимых ресурсов, а также использования импортируемого сырья) – объемы и интенсивность использования сырьевых ресурсов.

Системно-ситуационный подход к разработке и предложению имитационной модели и методики прогнозирования потребностей национального хозяйства в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием позволяет разрабатывать многовариантные расчеты потребностей национальной экономики в целом. Это создает предпосылки синтеза вариантов контрольных цифр приема и выпуска из вузов, что отсутствует в современной практике. Позволяет разрабатывать многовариантные расчеты потребностей национальной экономики в целом и сферами человеческой деятельности повышенного спроса на знания, в том числе в специалистах с высшим образованием, что создает предпосылки синтеза вариантов контрольных цифр приема и выпуска из вузов, что отсутствует в современной практике.

2.4. Организация обеспечения развития компетентностного образования в системе развития человеческого капитала методом системной динамики

Системная динамика, как процесс эффективного развития человеческого капитала с учетом обеспечения системности отношений между составляющими

человеческого капитала применена нами как аналитический метод моделирования человеческого капитала страны исходя из учета особенностей развития источников формирования и развития человеческого капитала[138].

Источники формирования человеческого капитала и его развития с учетом потребностей страны в человеческом капитале, определяется на уровне – дошкольное образование, начальное, общее образование, начальное профессиональное образование, высшее образование, с использованием учреждений неформального образования, источников специализированных интернет сайтов, создающие возможность повысить квалификацию и профессиональные навыки, развития их в послевузовском образовании, магистратуре и докторантуре.

Адаптация характеристик человеческого капитала страны к потребностям экономики является весьма сложной проблемой, так как требует поддержания связей между составляющими человеческого капитала, решение которой зависит от точности и своевременности прогнозов потребностей экономики и страны в целом в образовательной составляющей человеческого капитала, с учетом лага времени на их подготовку. Необходимость учета лага времени возникает из необходимости своевременного обеспечения потребностей работодателей в специалистах с высшим образованием с заданной профессиональной характеристикой и специальностей.

Эффективность системы формирования и развития человеческого капитала страны зависит от целого множества факторов (рис. 2.4.1.).

[138] Под системой мы понимаем некую целостность из совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов, характер взаимодействия между которыми формирует свойство целого (системы). Исходя из выдвинутого определения системы, развитие человеческого капитала представляет собой некий процесс, где участвуют совокупность составляющих человеческого капитала в обусловленных (рассчитанных, нормативных) расчетами или нормативными зависимостями между элементами множества, исследуемое в динамике

Рисунок 2.4.1. – Факторы, влияющие на эффективность системы развития человеческого капитала страны

Рисунок 2.4.2. – Диаграмма причинно-следственной связи формирования требуемой компетентности выпускников

Из рисунка 2.4.1. можно видеть, что на характеристику человеческого капитала влияет совокупность факторов, эффективное использование которой создает возможность эффективного развития человеческого капитала. На рисунке отражены взаимосвязи совокупности факторов, влияющих на формирование и развитие человеческого капитала, от которого зависит конечное состояние человеческого капитала стран. Совокупность факторов, влияющих на состояние человеческого капитала диктует необходимость рационализации в зависимости от их роли в формировании человеческого капитала. Так если рассматривать взаимосвязи между человеческим капиталом и отдельными факторами, то можно видеть что на структуру человеческого капитала экономики, в первую очередь, влияет уровень развития производительных сил в стране, характер стратегических целей экономики страны, а также отраслевая структура экономики. Анализ показывает, что выходом совокупности связей между характеристикой

потребителей образовательной услуги вузов и совокупности факторов, влияющих на качество подготовки выпускников является их компетентностная составляющая.

Для моделирования влияния совокупности факторов на формирование компетентностной характеристики выпускников вузов используем причинно-следственную диаграмму Исикавы (рис. 2.4.2.), где отражены количественная причинно-следственная связь между результативностью системы высшего образования и причинами оказывающих существенное позитивное влияние на формирование компетентностной характеристики выпускников.

Синтезированный анализ первоисточников позволяет заключить, что формирование требуемой компетентности выпускников вузов зависит от целой совокупности факторов, где фундаментальная роль принадлежит профессорско-преподавательскому составу и студенту (индивиду), который стремится достичь высокой конкурентоспособности на рынке труда. Главными факторами обеспечения эффективного труда преподавательского состава являются ученая степень, ученое звание, заработная плата и принципы ее реализации. Это включает ставку, зависящую от посещения занятий студентами, научно-исследовательскую работу и ее оплату со стороны вуза и личные качества профессора: добросовестность, дружелюбность, быть примером и организация сотрудничества со студентом.

Для студентов главными факторами достижения требуемой компетенции являются их профессиональные способности, желание обучаться по выбранной специальности и их мотивированность в овладении профессиональными знаниями и навыками распространяемые профессором и вузом в том числе.

Из диаграммы видно, что в формировании требуемой компетентности выпускников играют формы связей с профессорско-преподавательским составом традиционной и нетрадиционной, формы получения информации (очное, заочное и дистанционное) независимо от методов оценки знаний (экзамены, тесты, зачеты). Анализ показывает, что средства обучения должны базироваться на изменяющихся техниках производства и распространения знаний в вузах.

Из диаграммы видно, что для обеспечения благоприятных условий приобретения навыков является наличие производственной базы в вузе, успешно функционирующие промышленные предприятия, возможности прохождения производственной и иной практики, возможность обмена опытом между вузами в плане знакомства с новой техникой и технологией, а также прогрессивными методами управления.

Моделировать развитие человеческого капитала страны необходимо синтезированным анализом вариантов расчета потребностей национального хозяйства в компетентных специалистах с высшим образованием в разрезе специальностей и по годам планового периода. После ряда экспертных оценок необходимо утвердить принимаемые меры с точки зрения оптимального обеспечения потребностей работодателей специалистами с высшим образованием. Принимая за основу аналогичный вариант потребностей экономики в специалистах, рассчитанный на базе целевых ориентиров национальной стратегии развития республики, выполнить синтезированный, системный анализ демографических возможностей, предложений отечественных вузов (количество выпуска из вузов по годам планирования) и их сравнения.

Моделирование процесса развития компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала, необходимо начинать с учетом степени охвата детей дошкольного возраста дошкольными учреждениями. Он протекает в единстве противоположностей – с одной стороны все дети дошкольного возраста должны быть охвачены дошкольными учреждениями, чтобы подготовить их к успешной учебе в школе, а с другой стороны, не все выпускники средних школ могут быть охвачены начальным средним, средним специальным и высшим образованием. Часть из них либо по причине недостаточной подготовленности, либо по причине нежелания заниматься в средне специальных и высших учебных заведениях переходят в группу работающих на должностях, не требующих среднего специального и высшего образования.

Переходы между уровнями развития компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала показывает (рисунок 2.4.3.), что

человеческий капитал индивида находится на стадии постоянного развития и совершенствования и эти переходы являются результатом изменения потребностей экономики и общества в целом в профессионально - квалификационных характеристиках образовательной составляющей человеческого капитала и стремления индивида – носителя человеческого капитала по освоению высокого профессионального образования.

Совокупность переходов из одного уровня образования в другой «в экономику и из экономики» в совокупность уровней образования, в динамике за достаточно длительную ретроспективу, позволяет определить тенденции перехода, что может служить базовой предпосылкой прогнозирования переходов и оценить возможности взаимного переплетения переходов конкретных совокупностей уровней образования между собой экономика – образование – экономика или образование – экономика – образование.

Исследование прогнозных демографических процессов – при предположении, что в стране достигнута устойчивая взаимосвязь между образованием и экономикой в плане обеспечения потребностей экономики человеческим капиталом, позволяет прогнозировать полученные параметры выхода вузов (выпуска) и входа экономики.

В этом случае межэлементные связи модели процесса развития образовательной составляющей человеческого капитала страны будут соответствовать характеристике цепей Маркова, основная идея которой заключается в том, что индивид переходит на следующие составляющие процесса с определенной вероятностью перехода. Вероятность перехода, будучи количественной величиной, позволяет проследить тенденции перехода с одного уровня на другой, что позволяет прогнозировать и оценить выход системы развития человеческого капитала при предположении, что выход соответствует входу - потребностям страны в человеческом капитале.

Рисунок 2.4.3. – Модель формирования и развития компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала страны - демографический подход

Это теоретически возможно, однако на практике это весьма маловероятно, ибо невозможно абсолютно трудоустроить все трудоспособное население, так как оно противоречит методологическим принципам развития рыночной экономики. Согласно принципа рыночной экономики, каждое рабочее место должно быть занято на основе конкурсного отбора это, во-первых, во-вторых, занятость является зависимой величиной развития производительных сил – развитие отраслей и сфер человеческой деятельности повышенного спроса на знания и их роль в формировании ВВП, что выражается в изменении структуры национального хозяйства.

Учет этих положений наводит на мысль о том, что первичным в формировании и развитии человеческого капитала страны являются потребности производительных сил страны в человеческом капитале с соответствующими характеристиками. Оценка соответствия количественных параметров потребностей страны в человеческом капитале и демографических возможностей и потенциала системы образования целесообразно рассчитывать исходя из одной группы i - (уровня образования), в следующую (j), в населенном пункте (к) в t– году, исходя из имеющихся тенденций.

Согласно данных Национальной стратегии развития до 2030 года «новорожденные дети переходят в среднем в дошкольные образовательные учреждения, где «охват детей дошкольными учреждениями должен возрасти с 12% (в 2015 году) до 50% (в 2030 году), в том числе в городской местности - 70%, в сельской местности до 30%» [139] или увеличение в 2,5 раза. В стратегическом документе указано, что «численность детей в возрасте начального и среднего образования будет расти в среднем ежегодно на 2,3%, их численность достигнет 2,58 млн. человек в 2030 году. Не менее 30% выпускников школ (ежегодно порядка 58 тыс. чел.) и более должны быть вовлечены в начальные и среднее профессиональное образование, для чего потребуется усиление мощности этого уровня образования почти в два раза. С учетом необходимости развития системы переподготовки и повышения

[139] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 52.

квалификации специалистов среднего звена рабочих специальностей и трудовых мигрантов на сеть увеличивается не менее чем в два раза, и если учесть требования относительно повышения качества обучения, то очевидна необходимость в серьезной модернизации системы»[140] образования.

Расширение «отраслевых программ переобучения позволит подготовить людей к работе по приоритетным специальностям. В настоящее время профессиональные навыки не менее 35-40% специалистов в среднем не соответствуют требованиям рынка труда. Необходимо будет в течение ближайших 5 лет вовлекать в программы переобучения в среднем не менее 115 тыс. чел. в год»[141].

Вероятность перехода между уровнями образования характеризуется по восходящей спирали и имеет тенденцию роста. В период реализации НСР-2030 вероятность перехода между рождаемостью и детскими дошкольными учреждениями должна возрасти до 50% в сельской местности и 70% городах, если она составляет менее 12% в среднем по стране. Эта величина с учетом тенденций имеющих место в демографических процессах Республики Таджикистан возрастает на порядок. Среднестатистические данные характеризуют общую картину, а фактическое состояние перехода из одной группы в другую в населенных пунктах страны колеблется в значительной степени. Это является причиной того, что только 1% детей дошкольного возраста получает дополнительное образование.

Возрастание удельного веса детей в возрасте 1-6 лет от общего их контингента в системе дошкольного образования будет способствовать повышению потенциала поступающих в первый класс средней школы. Это, в свою очередь, приведет к увеличению доли лиц, получающих полное среднее образование, и увеличит количество поступающих в вузы. При неизменности удельного веса поступающих в магистратуру и докторантуру, приводит к возрастанию количества выпускников, что приводит к возрастанию

[140] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 52-53.
[141] Там же. – С. 53.

«коэффициента насыщенности трудовых ресурсов научными работниками» (лицами имеющих ученую степень магистра и доктора наук).

Между конечным потребителем человеческого капитала и средней школой имеется двухсторонняя связь – лицо, не получившее полное среднее образование, обучается в начальных и средних специальных учебных заведениях, затем поступает в вузы или трудоустраивается, что требует их учета, чтобы быть готовыми охватить его дистанционным или заочным формой обучения. Накопление в национальном хозяйстве контингента лиц получивших ученую степень магистра науки, приводит к увеличению контингента лиц, поступающих в докторантуру, что позволяет в первую очередь обеспечивать потребности областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания в специалистах с ученой степенью доктора наук.

Как было выше отмечено, этот вариант формирования, и развития человеческого капитала страны базируется на предположении о том, что в стране достигнута «абсолютная занятость». Если в стране наблюдается хроническая «трудоизбыточность», по причине высоких темпов рождаемости и низких темпов развития производительных сил, возникает проблема переориентации национального хозяйства на индустриальный сценарий развития чтобы:

– повысить производительность труда совокупного работника в целом;

– изменить имеющиеся тенденции углубления импортозависимости и сырьеориентированности экспорта, увеличения удельного веса готовой наукоемкой и высокотехнологичной продукции и услуг в экспорте;

– увеличить возможности потенциальных внешних трудовых мигрантов на мировом рынке труда.

Решение этой сложной задачи ложится на плечи системы образования во всех ее формах – очное, заочное, дистанционное, обучение в течение жизни, формальное и неформальное обучение.

Успешное решение задачи формирования конкурентоспособной на внутреннем и внешнем рынках образовательной составляющей человеческого

капитала в первую очередь зависит от исследования мировых тенденций развития науки и техники, выявление приоритетных направлений подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием, для успешной трудовой деятельности на рынках труда индустриально-развитых стран. Это позволит не быть зависимыми от рынка труда отдельных стран. В современном мире накоплен достаточный опыт организации успешной конкуренции внешних трудовых мигрантов выходцев из восточных стран – Индия, Сингапур, Малайзии на рынках труда европейских стран, США, и Канады. Этому, прежде всего, способствует знания английского языка потенциальными трудовыми мигрантами и близость учебных программ в системе образования этих стран к программам вузов индустриально-развитых стран.

В индустриальных и постиндустриальных странах особо развиваются области человеческой деятельности повышенного спроса на знания в формировании ВВП, и эта тенденция имеет характер роста и углубления. Увеличение доли сферы услуг, включающей области человеческой деятельности с повышенным спросом на знания, происходит в «традиционной» форме при переходе экономики из индустриальной в постиндустриальную и восточные страны, такие как Индия, Малайзия, Южная Корея, Таиланд и Сингапур, где традиционные отрасли, такие как авиастроение, машиностроение, кораблестроение, нанотехнологии в биологических исследованиях и фармацевтики, а также информационно-коммуникационные технологии, пока еще не играют достаточно большую роль в формировании ВВП. Несмотря на недостаточно развитую «чисто индустриальную составляющую» эти страны добились непрерывного роста удельного веса областей человеческой деятельности в формировании ВВП, причиной чего является возможность участвовать в создании, производстве и распространении средств информационно-коммуникационных технологий, посредством создания филиалов ТНК и совместных предприятий с ними в принимающей стране.

Человеческий капитал вышеотмеченных стран имеет доступ к лабораториям и производственным единицам размещенных в стране ТНК,

получают возможность на трудоустройство (очно или дистанционно) в ТНК, и тем самым выполняют миссию – интегрирование экономики страны в мировое хозяйство. Наличие знаний и навыков в области науки и техники, а также владение международными языками, позволяет людям сотрудничать и работать в транснациональных компаниях, независимо от их местоположения. Это открывает новые возможности для развития и трудоустройства. Конечно при этом отечественный внешний трудовой мигрант (иногда не покидая территории страны) имеет возможность устраиваться в соответствии со своими профессионально-квалификационными характеристиками на работу в индустриально-развитых странах (фрилансерство), и получают доход в разы превышающие его доход если бы он трудился на отечественных организациях.

Это действительно так, но если, смотреть на это с точки зрения «упущенной выгоды», то получается, что внешний трудовой мигрант, в целом выполняет свою миссию: обеспечивает семью и ее членов, особенно детей финансовыми средствами, позволяющими им обучатся в лучших школах и других учебных заведениях; приобщается с характеристикой производительных сил индустриальных стран, культурой производства и потребления материальных и духовных благ; особенностями формирования и развития предпринимательства; рынком зарубежных стран с точки зрения экспорта отечественной продукции или услуги (в основном информационно-коммуникационного характера), консалтинговые и финансовые услуги.

Следующим направлением и основным является оценка потребностей страны в человеческом капитале, проведение многовариантных сценариев развития экономики страны и выполнения прогнозов потребностей страны в человеческом капитале на достаточно длительный срок, чтобы было достаточно лага времени на подготовку конкретной характеристики человеческого капитала.

Решение этой задачи возможно с использованием различных подходов, в том числе с имитацией размещения крупных градообразующих предприятий на конкретной территории и использования метода аналогий формирования точек

роста и на базе этого прогнозировать потребности точек роста в человеческом капитале с указанием уровней образования и профессиональной квалификацией.

Вариантов размещения (государственных и частных) градообразующих предприятий достаточно велико, то в задачи точек роста входит развитие специализации, импортозамещение, экспортоориентирование, производство услуг конкурентоспособных на рынке услуг, в том числе в областях человеческой деятельности повышенного спроса на знания, что формирует потребности этих точек роста в человеческом капитале, которые будут разными, отсюда система образования будет адаптироваться к ним.

Процесс адаптации системы образования, к обеспечению потребностей страны в человеческом капитале будет означать – адаптацию потенциала высшего и среднего специального образования к структуре национального хозяйства, особенно в плане интенсивного развития областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания, которое превращается в доминантный фактор повышения производительности труда совокупного работника. В этом случае модель обеспечения потребностей страны в человеческом капитале будет выглядеть таким образом:

Рисунок 2.4.4. – Модель формирования человеческого капитала – подход, основанный на прогнозе потребностей

Из рисунка 2.4.4. можно видеть, что система образования (формальная и неформальная) развивается под воздействием характера потребностей страны в человеческом капитале, характере развития производительных сил в мире, науки и технического прогресса, а также мирового разделения труда. Процесс адаптации сопровождается развитием формального и неформального образования, непрерывно совершенствуя механизм предоставления образовательной услуги населению.

Применение опыта индустриально-развитых стран в формировании человеческого капитала выраженное в организации подготовки специалистов по перспективным специальностям для ведущих областей человеческой деятельности, науки и техники, а также в принятии опыта организации и реализации образовательной услуги (Болонская конвенция).

Что касается внутренних для системы образования факторов, то это, прежде всего, потребности страны в человеческом капитале, уровень развития производительных сил в стране и его потенциал.

Таким образом, система компетентностного образования, ее роль и место в развитии страны определяется не только тем, что она формируется и участвует в развитии человеческого капитала, но сама находится под влиянием глобализационных процессов. В результате воздействия триединых факторов формируется выход системы, заключающийся в особенности профессионально - квалификационной и специальностной структуры человеческого капитала что, в конечном счете, косвенно выражает структуру национального хозяйства и уровень развития производительных сил в стране.

Выводы

- Использование метода системной динамики в развитии человеческого капитала является объективной необходимостью и связана с актуальностью трансформации и отношений между потенциалом образовательной человеческого капитала и характеристикой национальной экономики – ее результативностью и структурой занятого населения в конкретном пространстве и времени;

- метод системной динамики нацелен на достижение оптимального обеспечения потребностей экономики в образовательной составляющей человеческого капитала с заданной компетентностью и компетенцией с учетом соблюдения рыночных принципов - каждому рабочему месту специалиста с востребованной специальностью, квалификацией и уровню образования, отобранному на конкурсной основе;

- метод системной динамики управления компетентностным образованием в системе развития человеческого капитала отражает тенденции изменения роли и места совокупности, внешних и внутренних факторов, оказывающих доминантное влияние на развитие и адаптацию образовательной составляющей человеческого капитала потребностям экономики в конкретном пространстве и времени;

- метод системной динамики позволяет применять прогрессивные подходы к учету изменений в образовательной составляющей человеческого капитала для удовлетворения потребностей внешних трудовых мигрантов и самой экономики в компетентностной составляющей человеческого капитала;

- применение метода системной динамики позволяет сформировывать потенциал человеческого капитала страны, который востребован на отечественном и мировом рынке производительного труда;

- метод системной динамики применяется для обеспечения единства и взаимодополнения подготовки выпускников с актуальной компетенцией в различных специальностях. Он позволяет плавно перейти от фактической обеспеченности экономики человеческим капиталом с заданными образовательными данными к имеющемуся составу человеческого капитала с образовательными составляющими в перспективе. Это достигается путем организации подготовки выпускников по перспективным потребностям.

ГЛАВА 3. КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

3.1. Единая система управления компетентностным образованием в системе развития человеческого капитала

Единая система формирования адаптированная к целям и задачам национального хозяйства состава и структуры человеческого капитала должна строиться на системном представлении взаимодействия национального хозяйства с его органической составляющей – человеческим капиталом и источником его формирования и развития. Единая система формирования и развития человеческого капитала национальной экономики базируется на единой системе управления развития национальной экономики. Управление развития экономики страны разрабатываются и реализуются долгосрочные стратегии развития экономики и долгосрочные прогнозы развития производительных сил страны. Основные приоритеты развития страны определяют стратегии развития человеческого капитала. Для реализации стратегии используются экономическая идеология, базовые принципы и комплексы мер, которые указываются в программных документах, в том числе в НСР РТ - 2030.

В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период 2016-2030 годы приоритеты даны следующим образом:

1) Развитие промышленного комплекса с целью обеспечения высокой экспорториентированности и импортозамещения;

2) Интенсивное развитие образования, здравоохранения и эффективного управления;

3) Совершенствование финансовой системы;

4) Обеспечение продовольственной безопасности и питания;

5) Управление демографическими процессами;

6) Механизмы социальной защиты населения;

7) Обеспечение энергетической безопасности;

8) Снижение экологических рисков.

Состав перечня приоритетных задач, решение которых предусмотрены в национальной стратегии, разработаны с учетом системности отношений между участниками расширенного воспроизводства. Это позволяет рассматривать их во взаимосвязанности и взаимообусловленности, для достижения эффективного решения первоочередных задач: развитие здравоохранения, образования, повышение уровня занятости и социальной защиты населения, предусматривающие повышение качества жизни населения.

Согласно положений НСР-2030 основными целями развития механизма управления человеческим капиталом национального хозяйства является:

1) формирование состава и структуры национального человеческого капитала, отличающийся высокой конкурентоспособностью не только в стране, но и на рынках индустриально-развитых стран, чтобы при необходимости отечественный внешний трудовой мигрант занимался высоко производительным трудом, в том числе в областях человеческой деятельности повышенного спроса на знания;

2) поддерживать необходимый уровень формирования и развития человеческого капитала, соответствующего потребностям индустриальной экономики, на рельсы которого переводится экономика Республики Таджикистан;

3) удовлетворение потребностей общества в высококвалифицированных специалистах, особенно в областях человеческой деятельности повышенного спроса на знания, чтобы обеспечить постепенное увеличение удельного веса этой области человеческой деятельности в ВВП;

4) повысить производительность труда совокупного работника за счет постепенного увеличения удельного веса областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания в формировании ВВП Республики Таджикистан;

5) формирование человеческого капитала с долгосрочными конструктивными преимуществами, для приоритетных направлений развития науки и техники, имеющих место в индустриальных и постиндустриальных странах;

6) поддерживание достаточного количество высококвалифицированных специалистов с высшим и послевузовским образованием для удовлетворения повышенного спроса на знания в различных областях человеческой деятельности

7) основной целью является удовлетворение потребностей общества в различных уровнях и направлениях образования, а также инновационное развитие сферы человеческой деятельности, которая производит и распространяет образовательные услуги.

Достижение поставленных целей настоятельно требует создавать следующие предпосылки:

1) ориентировать систему формирования и развития человеческого капитала на результат – отечественный человеческий капитал конкурентоспособный на внутреннем, но и на мировом рынке труда;

2) оценить степень достижения поставленных задач перед системой развития человеческого капитала и реализовать своевременные, научно и практически обоснованные решения;

3) мониторинг эффективности расходования государственных средств на формирование и развитие человеческого капитала;

4) поддержание необходимого уровня материально-технического обеспечения и финансовой базы формирования и развития человеческого капитала;

5) обеспечение соответствия потенциала человеческого капитала уровню развития производительных сил в настоящем и будущем;

6) создание предпосылок концентрации средств в точках роста экономики регионов и страны в целом;

7) стимулирование прогресса и создания инноваций, пространственной диффузии человеческого капитала, системы его формирования, подготовки и установления профилактических мер и проведения мероприятий по замедлению процесса их развития.

Важнейшим результатом управления человеческим капиталом является оптимальное обеспечение страны конкурентоспособным на мировом рынке человеческим капиталом в настоящем и будущем, выражается в увеличении ВВП на душу населения и росте расходов на науку и образование.

Управление человеческим капиталом в Таджикистане является многогранной системой, которая включает в себя правительство, законодательные органы, Министерство образования и науки, отделы образования на городском, областном и районном уровнях, дошкольное, среднее, специальное, среднее, высшее и послевузовское образование, работодателей (экономику и общество в целом) и заказчиков системы обучения и использования человеческого капитала.

Общее среднее образование предлагает ряд учреждений, предназначенных для детей с различными способностями и тех, которые обеспечивают образование на более высоком уровне, чем это необходимо, включая учреждения и ограниченные возможности.

Согласно НСРО РТ - 2030 гарантированное качественное инклюзивное раннее развитие и «дошкольное образование для всех детей, доля детей, охваченных предшкольной подготовкой (в % от общего количества детей в возрасте 6-ти лет) соответственно составили 2019-2020 учебный год (базовый), 29,1% а в 2027-2030 годах соответственно 50%, то есть увеличивается почти в два раза от общего контингента детей 6-летнего возраста»[142].

Проведенные нами опросы среды населения Согдийской области, позволили заключить, что тенденции имеющие место в охвате детей дошкольного возраста дошкольными учреждениями практически сохраняются, так по результатам расчета выяснили, что охват детей дошкольного возраста в сельской местности составляю 3-5%, тогда как в городах этот показатель составляет 60-67%. Несмотря на то, что значительно выше, чем среднереспубликанские показатели, приведенные в Национальной стратегии

[142] Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526. – С. 157.

развития образования, однако, считать их удовлетворительными преждевременно. Положения, имеющие место в дошкольных учреждениях по охвату детей, переводится в учреждения общего образования, где формируется общее предметное образование у детей. Это свидетельствует о том, что в Республике Таджикистан имеются проблемы, препятствующие широкому охвату детей дошкольными образовательными услугами.

Общей целью НСРО – 2030 «является обеспечение доступа детей дошкольного возраста, независимо от пола, социальной и этнической принадлежности, особенно 6-ти лет, системам развития, ухода и инклюзивного дошкольного обучения детей и подготовки к школе, исходя из поставленной цели и намеченных действий в соответствии с Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, определены основные приоритеты инклюзивного дошкольного образования на период до 2030 годы. В частности, дошкольное образование должно способствовать раннему развитию детей и быть доступным широким слоям населения. К 2030 году охват качественными и доступными услугами дошкольного образования должен увеличиться до 50% для детей в возрасте от 3 до 6 лет за счет предоставления новых»[143] и прогрессивных положений, включая инклюзивную дошкольную образовательную услугу.

Повсеместная «неподготовленность» к поступлению в общеобразовательную школу, (каждый третий ребенок подготавливается в дошкольном учреждении) компенсируется всеобщим охватом детей школьного возраста, как указывается в стратегии: «Начальное образование получают практически все дети, коэффициент выпуска начальной школы (соотношение успешно окончивших обучение по программе к численности населения в типичном возрасте окончания данной программы близок к 100%. Всеми уровнями образования охвачено всего 67 % молодых людей в возрасте 16-18

[143] Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2020 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2012 года, №334. – Душанбе, 2012. – С. 34.

лет»[144]. И те которые прошли дошкольную подготовку, и те которые ее не прошли, заканчивают среднюю общеобразовательную школу, результаты которого проверяются по результатам работы национального тестового центра, где престижные специальности собирают абитуриентов с меньшими баллами, а другие менее престижные или «математизированные» специальности довольствуются тем, чтобы заполнить свободные места абитуриентами, получившими в разы низкие баллы.

Несмотря на имеющиеся недостатки, в общем, образование в Республике Таджикистан имеет тенденцию интенсивного совершенствования. Так если «в 2010 году в Республике Таджикистан прошла только одна предметная олимпиада и участвовали 943 ученика, то в 2016 году было проведено уже четыре олимпиады охватом 1164 учеников, а в 2019 году – 1170 соревнований в которых приняло участие в общей сложности 2370 учеников. В течение первых 9 месяцев 2019 года, ученики приняли участие в 25 международных олимпиадах Казахстана, Белоруссии, Таиланда, России, Малайзии, Румынии, Италии, Индии, Латвии, США, Израиле, Венгрии, Великобритании, Узбекистана, Франции, Южной Африки и других стран»[145].

Это свидетельствует о том, что в республике созданы максимум условий для получения конкурентоспособного общего образования, которое связано с целеустремленностью, способностью и желанием самого выпускника школы. Это доказывается данными национальной стратегии, свидетельствующие о том, что, всеми уровнями образования охвачено всего 67 % молодых людей в возрасте 16-18 лет, а остальные либо заняты трудовой деятельностью в кругу семьи, либо по объективной причине - не достаточной подготовленности не поступили в среднее и высшее образовательные учреждения.

Учитывая необходимость непрерывного обучения учителей школ, министерство образования и науки при поддержке Европейского Союза «обучило 240 преподавателей компетентностному подходу в обучении научных

[144]Там же. – С. 8.

[145] Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2020 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2012 года, №334. – Душанбе, 2012. – С. 9.

специальностей, географии и информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Эти преподаватели в дальнейшем обучили ещё 22,000 учителей общеобразовательных учреждений во всех регионах страны. Всем учителям было предоставлено руководство по обучению на основе компетентностного подхода по соответствующим предметам (научным предметам, географии и ИКТ). Такое же обучение было предоставлено учителям, преподающим языки. В частности, было обучено 150 национальных тренеров, в результате чего 18000 учителей прошли соответствующее обучение в течение 2019 г. Всем учителям было также предоставлено руководство по обучению языкам на основе компетентностного подхода. Третья фаза обучения учителей, преподающих гуманитарные науки, будет проведена в течение 2020 г.»[146] Все сказанное свидетельствует о том, что в отечественной средней школе (основной и полной) широко развивается компетентностный подход к образованию, что позитивно повлияет на качество абитуриентов вузов и средних специальных учебных заведений.

Постановлением Правительства Республики Таджикистан принято решение о создании Национального центра тестирования. Министерство образования и науки Республики Таджикистан и Государственная служба по контролю и надзору в сфере образования совместно создали национальный учебно-методический центр. Решением коллегии министерства образования и науки было разрешено создание республиканского центра информационных и коммуникационных технологий, создало центр по изучению вопросов, связанных с переходом на 12-летнее образование в Академии образования Таджикистана, и предоставило новую государственную программу по компьютеризации средних школ. Все это кардинально повлияло на качество абитуриентов вузов и ССОУ, а также на качество образования в вузах и ССОУ, что создает предпосылки широкого внедрения компетентностного подхода в систему высшего образования и в разы повысить качество выпускников вузов и ССОУ с вытекающими отсюда последствиями. Последствия, как правило,

[146] Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2030 года. – С. 52.

проявляются в повышении уровня конкурентоспособности выпускников вузов и ССОУ.

Проведенные нами опросы в Согдийской области показали, что выпускники вузов с каждым годом все более остро ощущают необходимость компетентного подхода к образованию и необходимости «образования в течение жизни». Образование в течении жизни поддержали от 64 до 71% опрошенных в 2016 и 2020 годах, а получение второго образования от 54 до 79% в 2016 и 2020 годах. Эти кардинальные изменения свидетельствуют об интенсивном росте потенциала человеческого капитала Республики Таджикистан и непрерывного роста потребностей общества в развитии человеческого капитала в будущем.

Значительные изменения произошли в системе управления образованием как центре организации и развития человеческого капитала в связи с существенными изменениями в методах управления образовательными учреждениями. В Министерстве образования и науки Республики Таджикистан есть подразделения, отвечающие за международные отношения, анализ и развитие реформ, а также другие аспекты образования, которые помогают в улучшении отношений между потребностями человеческого капитала и структурами, которые его создают и развивают. Это можно наблюдать в росте государственных расходов на образование.

Особенностями Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года, стали следующие положительные черты, выделяющие ее на фоне других программных документов: «долгосрочное видение социального и экономического развития, в котором заложена программа широкомасштабных реформ; полное согласование с международной повесткой доли индикаторов целей развития тысячелетия; рассмотрение комплекса проблем с точки зрения единой целостной системы, используя сквозные направления, которые проходят через весь документ; формирование специфичной системы постоянного мониторинга через мониторинг реализующих ее среднесрочных стратегий, представление ее в качестве

инструмента диалога и стратегическим направлением развития бизнес сообщества, непрерывная организация и партнерское развитие»[147].

Эти особенности привели к: «сокращению бедности почти в два раза; достигнута макроэкономическая стабилизация, инфляция (снижена до однозначных цифр); годовой государственный бюджет увеличился почти в 9 раз, его дефицит сохранен на уровне 0,5% ВВП; существенно повышены доходы. Возросли возможности бюджетного маневра, позволяющих направлять больше ресурсов на развитие человеческого потенциала»[148].

В Республике Таджикистан, достигнут значительный прогресс в ключевых секторах экономики. Так, за этот период, уровень бедности имел тенденцию снижения, она в «2015 году составила 31 % против 53 % в 2007 году, а уровень крайней бедности снизился с 20% в 2012 году до 16,8% в 2014 году. Показатели материнской смертностей снизились в 1,8 и смерти детей 2,7 раза. За период устойчивого экономического роста показатели целей развития человеческого потенциала Республики Таджикистан в среднем рос по 1,07 % в год»[149]. Таджикистан находится на 144 месте из 191 в списке стран мира по индексу человеческого развития (ИРЧ) с индексом соответствующего среднему уровню человеческого развития – 0,685 и имеет значительный потенциал для продвижения вверх по всем основным параметрам индекса человеческого развития.

Важные преобразования произошли в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения. Уровень младенческой, детской и материнской смертности снизился более чем в 2 раза. Были возведены и сданы в эксплуатацию сотни учреждений образования, культурных, спортивных и оздоровительных объектов. Иными словами, за истекший период в Республике Таджикистан продолжается интенсивная работа по созданию благоприятных условий для развития человеческого капитала. Несмотря на эти позитивные тенденции, остаются еще значительные проблемы: «Доступ к

[147] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года. – Душанбе, 2016. – С.13.
[148] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года. – Душанбе, 2016. – С. 17.
[149] Там же. – С.15.

услугам образования все еще сталкивается со значительными проблемами, такими как слабый рост числа дошкольных учреждений, некачественная школьная инфраструктура в регионах, низкая квалификация учителей. Коэффициент посещаемости школы невысок, особенно в зимний период. Большое количество сельских школ и медицинских учреждений не имеют доступа к улучшенным санитарным условиям либо водным источникам»[150] и оказывает негативное влияние на формирование человеческого капитала детей и школьников, и как следствие на процесс освоения профессиональных основ обучающихся в высщих и среднеспециальных учреждениях. Эта тенденция распространяется по цепочке и до уровня «применения знаний и навыков» - профессиональной деятельности. Выпускники начальных и средних специальных учебных заведений, а также выпускников высших учебных заведений не могут конкурировать в обеспечении занятости, потому что их теоретические и прикладные навыки постоянно обновляются для удовлетворения потребностей общества. Все это приводит к тому, что при насыщенности рынка специалистами с начальным, средним, средним специальным и высшим образованием работодатели не могут выбрать себе компетентного специалиста, отвечающего требованиям профессиограммы рабочего места.

В создавшейся ситуации, когда «производство и распространение знаний происходит в геометрической прогрессии» объем знаний возрастает в зависимости от контингента участников цикла «производство - распространение – потребление - производство» знаний. Формирование и развитие человеческого капитала, как показывает анализ современных теорий человеческого капитала, зависит от «уровня соответствия теоретических знаний и прикладных навыков участников цикла «производство - потребление - производство знаний».

Если структура человеческого капитала (образовательная профессиональная, квалификационная и специальностная структура) не соответствует требованиям уровня развития производительных сил

[150]Там же. – С. 17.

(предприятие, учреждение, институциональные основы организации их деятельности), то характеристики человеческого капитала продолжают регрессировать. Это означает, что уровень развития производительных сил в мире продолжает стремительно расти, а страна, или организация, не выдерживая внешнюю конкуренцию, постепенно будет оставаться в роли «догоняющей».

Оставаясь в роли «догоняющей» организация или страна, будет подвергаться сильному давлению со стороны участников мирового рынка – стран, где производительность труда совокупного работника высока, выше среднемирового. Это связано с тем, что там труд высокотехнологичен и наукоёмок. Участники мирового рынка будут диктовать цены на свои товары и услуги, по той простой причине, что производитель превращается в монополиста в продаже и монопсониста в приобретении сырья из развивающихся стран. В развивающихся странах производительность труда совокупного работника ниже, чем в индустриально-развитых странах, и страна, где производительность труда совокупного работника в разы ниже, чем по средним мировым показателям, либо будет продолжать экспортировать сырье, либо допускать транснациональные компании на свою территорию, чтобы они «эксплуатировали» природные богатства страны.

Анализ хода развития производительных сил в мире показывает, что человеческий капитал формируется и развивается под влиянием транснациональных компаний, в создании которых ключевую роль продолжают играть отдельные личности, с неповторимыми организаторскими способностями, в большинстве не профессиональными, а предпринимательскими.

Согласно сценария развития Национальной стратегии развития Республики Таджикистана на период до 2030 года, экономика Республики Таджикистан должна развиваться в рамках трех сценариев: «инерционный, индустриальный, индустриально-инновационный. В основу построения сценариев положены следующие предпосылки: а) целевые установки и реализации национальных приоритетов: б) демографические тенденции; в)

эффективное использование имеющихся ресурсов и возможностей; г) инвестиционные возможности; д) эффекта интеграции в мировую и региональную экономику»[151].

Учет этих предпосылок позволяет оценить потребности страны в человеческом капитале в разрезе уровней образования и специальностей, при наличии моделей установления причинно-следственных связей между «потенциалом системы образования и характеристиками производительных сил страны»[152], для каждого из сценариев – индустриальный и индустриально-инновационный. Мы выбираем эти сценарии потому, что инерционный сценарий не позволяет интенсивно адаптировать экономику Республики Таджикистан к глобализационным процессам, происходящим в мире.

Согласно положений Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года численность населения по сравнению с 01.01.2016 годом возрастет в 1,35 раза, а ВВП на душу населения согласно индустриального сценария в 3,135 раза, а по индустриально-инновационному сценарию в 4,084 раза, или по сравнению с индустриальным сценарием в 1,31 раза выше темпов.

По индустриальному сценарию развития удельный вес сферы услуг имеет тенденцию сокращения от общего объема ВВП и предусмотренной в национальной стратегии развития до 2030 года снижается от 37 % в 2020 году до 28,5 % в 2030 году, а по индустриально-инновационному сценарию также имеет тенденцию сокращения, и к концу 2030 года должна составлять 30% от ВВП республики.

Снижение доли услуг к концу 2030 года связано, главным образом, с интенсивным ростом объемов промышленной продукции. Так, если в указанный период по индустриальному сценарию рост объема промышленной продукции к 2015 году составляет 260 %, то по индустриально-инновационному пути развития оно составит к концу периода 510%. Это свидетельствует о том, что

[151] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года. – Душанбе, 2016. – С. 19.
[152] См. глава 3.2. из нашего исследования

при выборе индустриального сценария развития Республики Таджикистан, можно ожидать ускоренное развитие экономики, за счет углубления инновационных процессов в реальном секторе и секторе услуг.

Все это является главным фактором повышения производительности труда совокупного работника в стране, несмотря на то, что на первый взгляд области человеческой деятельности повышенного спроса на знания развиваются недостаточно высокими темпами. Это согласно методологии исследования экономики знаний, следует считать не соответствующим тенденциям развития экономики знаний. Однако на деле оказывается парадоксальным явлением, так как и в индустриальном сценарии и в индустриально-инновационном сценарии, темпы роста удельного веса сферы услуг (без строительства) ниже темпов роста ВВП на душу населения, так согласно индустриального сценария к концу периода (2030 года) доля услуг в ВВП сокращается от 37,5% в 2020 году, до 29,5 % с 2030 году или на 8 процентных пункта по индустриальному сценарию, а по индустриально – инновационному сценарию, сокращение составляет 7,4 %, при 260% росте промышленной продукции по отношению к 2015 году по индустриальному и 510% росте по индустриально – инновационном сценарии[153].

Таким образом, индустриальная среда, хотя и приведет к сокращению доли сферы услуг в ВВП, в силу специфичности индустриально-инновационного сценария, но и возрастет удельный вес областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания в ВВП, отсюда и менее болезненное сокращение удельного веса сферы услуг в ВВП.

Эти изменения в отраслевой структуре экономики приводят согласно данных стратегии к тому, что доля среднего класса возрастает от 22,4 % до 50% от общего числа населения, а доля лиц с профессиональным образованием среди занятого населения, которые в 2015 году составила 26 % среди мужчин и 30 % среди женщин, возрастает до уровня требований высокотехнологических

[153] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 100.

отраслей (не менее 60 % от общего контингента занятых)[154], и это будет сопровождаться приростом новых рабочих мест не менее 100 тысяч в год[155].

Все это, должно привести к увеличению продолжительности жизни населения от 75,5 лет в 2015 году до 82,2 лет в 2030 году или почти 8,2 % или 6,7 лет[156].

Эти процессы будут сопровождаться увеличением среднего числа лет обучения в школе, от 9,6 лет в 2015 году, до 12 лет в 2030 году, а расходы[157] на науку и по индустриальному и индустриально-инновационному сценарию будут увеличены до 1,5 % к ВВП от 0,15 % в 2015 году, доля занятых в НИОКР в общей численности занятых от 0,15 % до 0,65 %, иными словами, должна будет доведена до уровня высокотехнологичных отраслей национального хозяйства.

Таблица 3.1.1. – Динамика изменения среднегодовых величин доходов населения Республики Таджикистан

Показатели	Годы						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Среднегодовая численность занятых в экономике (тыс.чел)	2381	2385	2407	2426	2463	2506	2534
Занятые в здравоохранении (тыс.чел)	98,3	104,7	114,3	114,9	115,4	116,7	120,9
Занятые в образовании (тыс.чел)	209,3	220,5	231,5	235,0	242,1	247,1	256
Денежные доходы населения в млн.сомони	25569,8	31373,0	37247,5	41083,9	47986,3	65347,0	80508,8
Среднесписочная заработная плата на одного работника	878,91	962,16	1144,19	1233,82	1335,52	1393,78	1540,84
Численность постоянного населения	8551,2	8742,8	8931,2	9126,6	9313,8	9716,8	9886,8

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: УОП ГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 13-14, С. 70.

Из таблицы можно видеть, что темпы роста численности занятых в 2021 году по сравнению с 2015 годом составило 106%, в сфере здравоохранения рост числа занятых 123%, в сфере образования 122,31%, рост денежных доходов населения составил 314,85% и рост средней заработной платы 175,31% на одного

[154] Там же. – С. 101.
[155] Там же. – С. 101.
[156] Там же. – С. 101.
[157] Там же. – С. 102.

работника. Все это свидетельствует о том, что затраты на развитие человеческого капитала Республики Таджикистан имеет тенденцию устойчивого роста и сопровождается не только ростом затрат на индивида, но и интенсивным (115,61%) ростом числа населения, что указывает на накопление человеческого капитала в стране, так как оно сопровождается интенсивным ростом (314,85%) денежных доходов населения, которые даже при неизменности доли доходов расходы семьи на члена семьи возрастает ускоренными темпами. Отсюда можно сделать вывод, что современный носитель человеческого капитала будет иметь возможности в разы больше инвестировать финансово-материальных средств на углубление и расширение образовательных, профессионально-квалификационных составляющих и увеличить расходы на поддержание здоровья. Указанное позволяет предположить, что составляющие человеческого капитала будут приближены к характеристикам человеческого капитала индустриальных и постиндустриальных стран создавая предпосылки осуществления ускоренной индустриализации страны.

Индекс человеческого развития (ИЧР) Республики Таджикистан возрос до 0,685 и вошел в группу стран с средним уровнем человеческого развития. В стратегии предусматривается повышение уровня продовольственной самостоятельности от 55% в 2015 году до 70% в 2030 году, в экономику с доступом к продовольствию (расходы населения на продовольствие из общего заработка) 56% в 2015 году до 42-40% в 2030 году, почти на 16 % ниже. Последнее позволяет населению увеличить расходы на удовлетворение других потребностей, в том числе увеличивает возможности населения на инвестирование в образование детей, на развитие собственного человеческого капитала и инвестирование в предпринимательство, особенно индивидуальное.

В процессе ускоренного перевода национального хозяйства на индустриальные рельсы науке и образованию принадлежит ведущая роль. Образование в долгосрочной перспективе должно основываться на ключевых принципах и требованиях:

« 1) все уровни образования должны отвечать стандартам качества;

2) дошкольное образование должно способствовать раннему развитию детей, быть доступным широким слоям населения;

3) школьное образование, закладывающие основу человеческого капитала, должно не только давать знания, но и формировать компетенции, навыки, обеспечивать формирование инновационного типа мышления и воспитания патриотизма;

4) качество и масштаб профессионального образования должны обеспечивать конкурентоспособность экономики страны;

5) между системой образования и рынком труда должна быть тесная связь, обеспечивающая баланс предложения специалистов разного уровня с требованиями рынка труда;

6) создание потенциала самостоятельного финансирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, тесно связанных с производством;

7) активизация научно-исследовательских работ по сохранению биоразнообразия, адаптации к применению климата и устойчивости, горных стокообразующих экосистем;

8) система образования на всех уровнях должна способствовать формированию знаний и навыков, необходимых для содействия устойчивого развития»[158].

Для развития человеческого капитала национального хозяйства в условиях индустриального развития экономики Республики Таджикистан необходимо использовать инновации и компетентность, включить частный сектор в образовательный процесс, привлечь родителей к участию в образовательном процессе, осуществлять эффективное управление на основе обратной связи и поддерживать тесную связь с реальным сектором экономики.

Перечень ключевых ролей образования и науки как ресурсов, показывают анализ трудов отечественных и зарубежных исследователей и должны базироваться на «эффективном управлении, основанном на обратной связи, а

[158] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 52.

также тесная связь с реальным сектором экономики» [159]. Эффективное управление системой образования, главным образом, зависит от решения двух крупных проблем, которые в зависимости от уровня развития производительных сил в стране и характера глобализационных процессов в мире имеют тенденцию углубления и расширения.

Управление системой образования начинается с решения проблемы оценки потребностей страны в специалистах с разным уровнем образования с учетом различных сценариев развития – инерционного, индустриального и индустриально-инновационного, что является достаточно сложной проблемой, частичному решению которой посвящены труды отечественных и зарубежных исследователей.

Что касается второй проблемы, которая направлена на обеспечение потребностей отечественных организаций в человеческом капитале, то она заключается в формировании институтов ведущих подготовку и переподготовку человеческого капитала, нацеленного на обеспечение потребностей страны в человеческом капитале в разрезе уровней образования, квалификации и специальностей.

Определение характеристик совокупности институтов ведущих подготовку и переподготовку человеческого капитала, нацеленное на обеспечение потребностей страны в человеческом капитале в разрезе уровней образования, квалификацию и специальностей согласно положений концептуальной стратегии должны быть[160]:

«1) альтернативные формы дошкольного образования (в т.ч. не государственные);

2) центры творчества детей и молодежи, как учреждений дошкольного образования;

3) система инклюзивного образования;

[159] Там же. – С. 53.
[160]Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 49.

4) развития системы адресной помощи малоимущим домохозяйствам в направлении стимулирования образования детей;

5) поддержка талантливой молодежи и молодежных проектов повышенной реализации потенциала;

6) научно-образовательные-производственные кластеры по приоритетным секторам экономики – сельского хозяйства, энергетики и транспорта»[161].

Таким образом, получается, что для того, чтобы обеспечивать потребности страны в человеческом капитале предусмотрены не только механизм прогнозирования перспективных потребностей страны в человеческом капитале, но и механизм, реализация которого позволяет оказывать реальную помощь широким слоям населения, стимулировать своих детей на обучение в образовательных учреждениях различного уровня. Механизм привлечения населения в образовательный процесс создает предпосылки для формирования и развития конкурентоспособного человеческого капитала, который может быть использован не только внутри страны, но и за ее пределами. Конкурентоспособный человеческий капитал позволяет создавать «научно-образовательно-производственные» кластеры в приоритетных секторах экономики, особенно в традиционных для страны отраслях, таких как сельское хозяйство, энергетика и транспорт.

Концептуальные особенности формирования и развития компетентностного образования в системе развития человеческого капитала должны быть ориентированы на сочетание интересов субъектов хозяйствования, таких как отечественные организации, структуры, рынки труда других стран и потребности мирового рынка товаров и услуг. Отечественный человеческий капитал должен участвовать в удовлетворении потребностей этих субъектов. Эффективно функционирующий человеческий капитал определяется высокой производительностью труда совокупного работника и ориентацией производства на высокотехнологичный и наукоемкий труд, который должен быть хорошо оплачиваем.

[161] Там же. – С. 53.

Именно это положение и должно быть заложено в концепцию развития человеческого капитала страны, так как только оно способно обеспечивать конкурентоспособность отечественных товаров и услуг на мировом рынке.

Выводы

- в едином управлении компетентностным образованием в системе развития человеческого капитала ключевую роль играют несколько взаимосвязанных и зависимых факторов, включающих законодательную власть, республиканское правительство, региональные и городские власти, функциональные министерства и ведомства и их структуры, население страны, которое является источником формирования человеческого капитала. Каждая из составляющих системы управления человеческим капиталом призваны сыграть свою роль в обеспечении высокой эффективности человеческого капитала, интегрированным показателем которого является производительность труда совокупного работника;

- единая система управления человеческим капиталом является саморазвивающейся и самоорганизующейся системой, где государственные органы и законодательные институты играют роль заказчика, инвестора и потребителя человеческого капитала. Непрерывный рост экономики, посредством разработки и реализации стратегических документов и создания благоприятных условий адаптации потенциала человеческого капитала к перспективным потребностям экономики и общества в целом. Реструктуризация экономики и обеспечение ее эффективности требует реализации стратегических документов относительно формирования и использования человеческого капитала;

- НСР РТ до 2030 года определяет приоритеты системы образования, целевые ориентиры подготовки в образовательных учреждениях различного уровня, а также требований к совокупности дидактических материалов, необходимых для организации учебного процесса. Стратегия содержит не только содержание и формы реализации дидактических материалов, но и определяет методологический подход к организации учебного процесса (от

знанияориентированной к компетентностной стратегии), что создает предпосылки максимального приближения профессионально – квалификационных характеристик выпускников к потребностям вышестоящих учебных заведений и работодателей. Все это на порядок повышает уровень эффективности системы управления образовательной составляющей человеческого капитала и обеспечивает эффективность экономики на уровне требований международных институтов;

- повышение эффективности единой системы управления компетентностным образованием в системе развития человеческого капитала настоятельно диктует разработку и реализацию подходов и на их основе комплексную модель многовариантного прогноза потребностей экономики в специалистах с высокой компетенцией в разрезе группы специальностей, для чего требуется разработать и внедрить контрольные цифры приема и выпуска из вузов адаптированных к перспективным потребностям экономики.

- разработка и реализация контрольных цифр приема и выпуска из вузов в разрезе группы специальностей необходима для подготовки востребованного количества специалистов обладающих необходимыми заданными компетенциями и компетентностями для обеспечения потребностей экономики в них.

3.2. Состояние и тенденции развития компетентностного образования в Республике Таджикистан

В развитии национальной экономики важную роль в формировании и развитии человеческого капитала играет образование, в том числе переход от традиционной формы хозяйствования к инновациям. Экономика Республики Таджикистан находится в среде ускоренного развития, основанного на инвестициях (2021-2025). В данном периоде должна быть «достигнута максимальная реализация институционального потенциала новой модели роста, заложенная в ходе реализации Программы среднесрочного развития на период

2016-2020 годов. Основой экономического роста (период с 2021 по 2025 годы) должен быть резкий рост инвестиций в реальный сектор и инфраструктуру»[162].

Развитие базовых и традиционных отраслей для экономики Республики Таджикистан указанных в НСР РТ - 2030 настоятельно требует максимальной адаптации человеческого капитала страны, в особенности образовательной составляющей, к потребностям индустриальной и индустриально-инновационной экономики, формирование которых предусмотрено национальной стратегией.

Человеческий капитал страны и его компетентностная образовательная составляющая как составные элементы [163] национальной экономики и как источник обеспечения потребностей экономики в специалистах, в том числе специалистов с высшим и послевузовским образованием должен адаптироваться к стратегическим целям страны указанных в НСР 2030.

Следует отметить, что компетентностная образовательная составляющая человеческого капитала, будучи доминантной его частью, имеет двухстороннюю связь с человеческим капиталом, так как, во-первых, зависит от характера потребностей человеческого капитала, который подвержен внешнему воздействию – изменениям потребностей экономики и общества в человеческом капитале, и во-вторых, оказывает доминантное влияние на развитие экономики и эффективность использования обществом человеческого капитала. Образовательная составляющая является неотъемлемой частью человеческого капитала и взаимодействует с ним. Цель этого взаимодействия – обеспечить носителю человеческого капитала высокую конкурентоспособность на региональном и мировом рынке труда. Для этого необходимо, чтобы образовательная составляющая обладала определенными характеристиками и конкурентоспособностью.

---

[162] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 25.

[163] Холина Л.И. Человеческий капитал и образование как его главная составляющая / Л.И. Холина, Р.Р. Аколупина // Этап: Экономическая Теория, Анализ, Практика, 2009. – С. 122-123.; Ерошин В.И. Образование как многоотраслевая сфера воспроизводства человеческого капитала / В. И. Ерошин, Л. Ф. Колесников, Б.В. Сорвиров // Наука и школа. – 2014. – № 4. – С. 13-24.; Кочетков И.В. Формирование человеческого капитала в условиях модернизации высшей школы / И.В. Кочетков // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2.; [электронный ресурс]. URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=5837 (дата обращения: 20.11.2019).

Действительно, обладая высокой конкурентоспособностью на мировом рынке труда, индивид – носитель человеческого капитала, обладая характерными качествами образовательной составляющей, способен выполнить качественно и в срок профессиональные задания, тем самым создавать условия эффективности использования производственных мощностей, сырья и комплектующих изделий, участвовать в обеспечении эффективности деятельности смешанных отраслей и областей человеческой деятельности.

Все сказанное приводит к тому, что ученые, международные институты и правительства индустриально-развитых стран придерживаются мнения о том, что увеличение продолжительности обучения носителей человеческого капитала страны, позволяет создавать предпосылки повышения производительности труда совокупного работника, как в отдельной стране, так и в мире в целом.

Все это превратило образование в целом, в том числе высшее и послевузовского образование в доминантный фактор развития производительных сил, что и послужило основой развития институциональных основ развития образовательной составляющей человеческого капитала.

Исследователи человеческого капитала и его образовательной составляющей, международные институты и правительства индустриальных стран развивают теоретико-методологические и институциональные основы развития системы образования во всем мире, механизм и философия которых известны и подчиняются принципу причинно-следственных связей между изменениями в системе образования и результативностью экономики.

Анализ широко известных теоретических и прикладных материалов относительно практики развития образовательной составляющей человеческого капитала показывают, что за основу берется принцип опережающей подготовки и использования выпускников учреждений высшего и послевузовского образования. Для оценки уровня развития образовательной составляющей человеческого капитала страны используются статистические данные, указывающие на количественные связи между изменениями, происходящими в системе образования и результативностью экономики. Данная проблема

особенно интенсивно исследуется, начиная со второй половины двадцатого века как зарубежными, так и отечественными исследователями.

По мнению ученых, Львова Д.С. Корчагина Ю.А., Щетинина В., Сумороковой Е.В., Мэддисона А., Сайнекс В., Карпенко М., Тихонова А.Н, Абрамешина А.В., Воронова Т.П., Иванова А.Д., Молчанова А.П. зависимость величины создаваемого ВВП и национального богатства от характера образовательной составляющей человеческого капитала следует определить через оценку продолжительности лет обучения трудовых ресурсов страны.

Так, по мнению Корчагина Ю.А.[164] процентные изменения во времени в структуре национального богатства развитых стран повлияли на доминирование человеческого капитала в общем национальном богатстве. Он анализирует изменение структуры национального богатства в развитых странах в период с 1800 по 1998 год, показывая, что рост капитала составлял 56% национального богатства в 1800 году и 16% в 1998 году, с постепенным увеличением количества природных и производственных ресурсов, участвующих в производстве национального богатства. В то же время доля человеческого капитала от общего объема национального богатства в 1800 году возросла от 20% до 65% в 1998 году, это при многократном увеличении объема национального богатства развитых стран.

По нашему мнению, Корчагин Ю.А. неслучайно в качестве объекта анализа принял индустриальные страны, где наряду с обеспечением расширенного воспроизводства средств потребления наблюдается усложнение техники и технологии производства и самого продукта, что настоятельно требует привлечения в процесс производства высокопрофессиональных специалистов с после школьным (высшее и послевузовское) образованием. В развитых в индустриальном плане странах широко поставлено производство средств производства, которое являясь сложным процессом, настоятельно диктует развитие не только прикладных, но и фундаментальных исследований.

[164] Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Монография / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – С. 252.

Ведущими исполнителями фундаментальных и прикладных исследований, как правило, выступают специалисты, имеющие ученые степени и звания, продолжительность обучения, которых составляет не менее 19-23 лет (12 лет в школе, 4 года бакалавр, 2 года магистратура и 3 года докторантура PhD). Основная функция этих специалистов заключается в принятии и реализации различных (управленческих, технических, технологических, научных и организационно-правовых) решений, направленных на обеспечение эффективности процесса расширенного воспроизводства в стране.

Современными авторами, исследующими зависимость уровня развития и эффективности современного общественного производства от характеристики образовательной составляющей человеческого капитала в качестве объекта исследования, как правило, принимается индустриальная экономика. Процесс усложнения не только техники и технологии производства и услуг, но и усложнение самой продукции и услуги, приводят к тому, что труд рядового работника превращается в творческий, научный труд, для эффективного выполнения которого необходимы как минимум знания уровня бакалавра или специалиста. Бакалавр или специалист, обладающий опытом выполнения научной работы (современные выпускные работы бакалавра и дипломные работы специалистов согласно положений Министерства образования и науки Республики Таджикистан имеют пункты научной новизны и гипотезы, свидетельствующие о том, что эти работы приравнены к научному труду) способен принимать творческие, нетривиальные решения, которые потребуются ему в повседневной профессиональной деятельности.

Именно эта особенность индустриальной экономики послужила причиной сокращения рабочих специальностей, требующих начальное профессиональное, полное и неполное (основное) образование и расширения операторских должностей с требованиями высшего и послевузовского образования.

Так как индустриальная экономика по определению связана с производством и поставкой на внешний и внутренний рынок средств потребления и средств производства, то в ней особое развитие получают

фундаментальные и прикладные исследования и опытно-конструкторские разработки. Они способствует производству не только сложной наукоемкой и высокотехнологичной продукции, но и средств производства, что служит появлению и развитию следующих объективных явлений:

- интенсивный рост расширенного воспроизводства средств потребления и средств производства в стране приводит к углублению и расширению потребностей отечественного производства в специалистах с высшим и послевузовским образованием в разрезе групп специальностей, особенно необходимых для обеспечения потребностей областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания в образовательной составляющей человеческого капитала;

- активного увеличения удельного веса добавленной стоимости в отечественном производстве по причине замкнутости цикла (наука – производство – наука», (в секторе услуг и в реальном секторе), что позволяет заложить основы развития экспорта средств производства, в первую очередь, высокотехнологичной и наукоемкой продукции, а также услуг, которые приводят к тому, что отечественные производители привлекают мировую валюту в страну, что при современных условиях достаточно сложно, но весьма актуально.

Объективные явления – интенсивное развитие фундаментальных и прикладных исследований и производство средств производства, экспорт наукоемкой и высокотехнологичной продукции, углубляют и расширяют потребности расширенного воспроизводства в специалистах с высшим и послевузовским образованием. Исследование зависимости изменения ВВП на душу населения от изменения образовательной составляющей человеческого капитала в плане увеличения продолжительности образования, с целью оптимального обеспечения потребностей экономики в специалистах с высшим и послевузовским образованием считаем на современном этапе необходимым.

Мэддисон А. исследуя зависимость между темпами экономического роста и прибыли с ростом затрат на образование и уровень образования населения,

пришел к выводу о том, что зависимость прямая. Он утверждает, что «увеличение ассигнований на образование на 1% ведет к росту ВВП на 0,35% , кроме того, по некоторым оценкам в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведет к увеличению ВВП на 5-15%»[165].

Таблица 3.2.1. – Динамика роста ВВП и численности трудовых ресурсов Республики Таджикистан (тыс. сомони)

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/2016 темп роста в процентах
ВВП	54790,3	64434,3	71059,2	79109,8	83958,3	98910,7	180
Численность трудовых ресурсов	5224	5326	5427	5521	5585	5653	108

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 12, 80.

С целью установления приемлемости утверждений Мэддисона А. исследовавшего зависимость эффективности экономики страны от интенсивности величины инвестиций на образование и увеличения его продолжительности в направлении углубления и расширения нами проведен структурный анализ системы образования Республики Таджикистан на период от 2016- до 2020 годов.

Из данных таблицы видно, что ВВП по республике за истекший период возрос в 1,80 раза, тогда как контингент трудовых ресурсов в 1,08 раза. Это соотношение показывает, что темпы роста ВВП опережают темпы роста трудовых ресурсов в 1,66 раза, что свидетельствует о непрерывном росте производительности труда совокупного работника.

Устойчивый рост объемов инвестиций на образование сопровождается структурными изменениями в уровне образования трудовых ресурсов. Так если рассматривать по темпам роста, то в среднем по общему контингенту трудовых ресурсов темп роста составляет 1,09 раза, тогда как по приему бакалавров в ряды трудовых ресурсов он равняется 2,4 раза, что в два раза выше, чем по среднему

[165] Madisson A. Dynamic Rorces in Capitalist Development. A-Long run Comparative View. Oxford. – 1991. – №.4. – p. 37-43.

показателю по трудовым ресурсам в целом, что свидетельствует о расширении и углублении массового бакалавриата по стране. Что касается положений об инвестициях на образование, то в Республике Таджикистан имеет они тенденцию роста (табл. 3.2.2.).

Таблица 3.2.2. – Инвестиции в систему образования Республики Таджикистан

Показатели	Годы						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Финансирование на систему образования (%)	5,2	5,8	5,8	5,4	5,6	5,2	5,5
Производство ВВП образование (млн. сом.)	2522,7	2871,3	3022,7	3256,3	2752,6	4086,8	5923,9
темпы роста ВВП (%)	134,58	113,82	105,25	107,73	115,24	148,47	144,95
Расходы на образование (тыс. сом)	626,42	582,72	643,76	637,7	751,9	781,8	881,2
Темпы роста расходов на образование удельный вес в (%)	101,12	93	110,47	99	117,91	103,98	112,71

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 217, 403. Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 9.

Из таблицы видно, что на систему образования при относительной стабильности % от ВВП выделяемых на систему образования, объемы затрат на образование соответствует от 101,12% в 2015 году и 112,71% в 2021 году, минимальной величиной из всех, что наблюдались в период с 2014 по 2021 годы являются показатели 2016 и 2018 года соответственно 93% и 99% . Тенденция выделения средств из бюджета на систему образования должна привести к тому, что экономика республики должна развиваться высокими темпами.[166]

Расходы на развитие образования в Республике Таджикистан на каждый процентный пункт роста затрат на систему образования приводит к соответствующему росту ВВП, что при сравнении с показателями указанными в работах А. Мэддисона составляют от 2 до 7,5 раза меньшая величина. Рост ассигнований на образование прямо влияет на рост ВВП страны, что приемлемо

[166]Статистический ежегодник Республики Таджикистан Образование в Республики Таджикистан. – Душанбе, 2021. – С. 207. Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 67- 68.

для условий индустриальной экономики. Рост инвестиций на образование для экономики, находящейся на стадии индустриального развития также показало их приемлемость, так как на каждый процент роста расходов на образование приходится от 6,3% до 4,4% роста ВВП, что доказывает истинность данной гипотезы.

В Республике Таджикистан система образования и в особенности система высшего образования принята в качестве приоритетной области человеческой деятельности, что свидетельствует о решающей ее роли в развитии экономики и страны в целом[167].

В рамках программных документов в Республике Таджикистан интенсивно создаются высшие учебные заведения, обеспечивается их локализация по регионам страны и идет процесс углубления и расширения специальностной структуры выпускников.

Анализ изменения компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала (высшее, среднее специальное, и начальное профессиональное образование) показывает, что (таблица 3.2.3.) наряду с ростом количества вузов за истекший период с 38 вузов в 2015/2016 году до 46[168] в 2022/2023 учебном году или на 121% количества роста их в среднем за истекший период соответствовало 42% увеличения количества вузов по Согдийской области и города Душанбе, без изменений осталось количество вузов по РРП. Все эти показатели среднереспубликанского значения. Что касается, регионов, где темпы роста количества студентов ниже по республике, то они составили по всем регионам. Несмотря на неравномерность роста количества студентов по регионам республики, в целом по стране соответствуют высокие темпы приема в вузы, который составляет 144,0% за истекший период или почти 50%, что является достаточно высоким показателем.

[167] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – 127 с.
[168] Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 67.

Таблица 3.2.3. – Динамика численности учреждений и студентов высшего профессионального образования Республики Таджикистан

Регионы Республики Таджикистан		Годы							
		2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Число учреждений, единиц	**I**	38	39	39	39	40	41	41	46
	II	7	7	7	7	7	7	7	10
	III	5	6	6	6	6	6	6	7
	IV	24	24	24	24	24	25	25	26
	V	1	1	1	1	2	2	2	2
	VI	1	1	1	1	1	1	1	1
Число студентов человек	**I**	176461	186914	195657	209768	229629	245900	239539	218098
	II	37881	40657	40046	43139	47528	48379	47686	46586
	III	28330	29453	32979	37522	43944	49656	50031	47361
	IV	103561	109894	115042	121188	130384	139919	134576	117892
	V	4509	4712	4765	4604	4226	4069	3731	2970
	VI	2180	2198	2825	3315	3547	3877	3515	3289

Примечание: I – Республика Таджикистан, II – Согдийская область,, III – Хатлонская область, IV – г.Душанбе, V- ГБАО, VI – РРП

Источник: Статистический ежегодник. Образование в Республике Таджикистан. Душанбе. 2018, С.61, Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 67.

Несмотря на некоторое снижение темпов роста обучающихся на договорной основе по республике, как показывают результаты анализа, получение компетентностного образования остается первоочередной задачей индивида человеческого капитала. Темп снижения является по сравнению с 2020/2021 года и 2022/2023 годом согласно таблицы 3.2.4 составляет 10%.

Рост удельных весов обучающихся на договорной основе от общего количества студентов показывают, что самый низкий показатель по вузам ГБАО - 0,01%, удельный вес в вузах Согдийской области 24% студентов обучаются на договорной основе. В г. Душанбе где функционируют значительно больше вузов страны данный показатель составляет 55% от общей численности студентов. Удельный вес обучающихся на договорной основе в остальных регионах ниже среднереспубликанского уровня, что свидетельствует о росте уровня насыщенности экономики указанных регионов специалистами с высшим образованием.

Таблица 3.2.4. – Число студентов обучающихся на договорной основе (тыс. чел.)

годы	Республика Таджикистан	ГБАО	Хатлонская область	Согдийская область	г.Душанбе	РРП
2017/2018	46377	1807	18878	34094	73087	1415
2018/2019	52982	2445	22829	37369	80262	1731
2019/2020	58762	2307	26641	40708	90801	1853
2020/2021	68003	2305	33067	40820	103923	2221
2021/2022	178742	1931	34569	41277	98973	1992
2022/2023	162181	1297	31903	38434	88756	1791

Источник: Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 72.; Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 73.

Динамика изменения возрастной структуры студентов в вузах республики (таблица 3.2.5.) показывает, что, если количество студентов до 17 лет за истекший период возросло в 116%, что косвенно свидетельствует о престижности высшего образования, так как если лица до 17 лет не смогли поступить в вуз в этом году, то через определенный период поступают в вузы.

Интересно, что самыми многочисленными являются студенты 19-летнего возраста, а малочисленными являются студенты, имеющие возраст 24 года (10163 человек), что свидетельствует о том, что студенты, поступающие в вуз до 17 лет практически являются объективным процессом, так как 11 - летнее обучение не оставляет шанса на поступление в вуз ниже 18-летнего возраста, а остальные являются исключением из правил. Увеличение числа учащихся в возрасте 25 лет и старше, которые получают дистанционное образование или образование посредством дистанционного обучения, свидетельствует о подходе «образование в течение жизни».

Рост количества студентов от 25 до 40 лет и старше свидетельствует о том, что в республике наблюдается процесс перевода участников отечественного расширенного производства из «образования на всю жизнь» на стратегию «образование в течение жизни», что является позитивным явлением в жизни

общества страны. Рост престижности высшего образования в Республике Таджикистан выражается в том, что повышается рост количества студентов в возрасте от 25 - 40 лет и выше от общего контингента студентов за истекший период, что свидетельствует о наличии явления называемое «образование в течение жизни» и говорит о соответствии стратегии развития «массового бакалавриата» в республике к стратегическим целям в стране. В целом по республике рост количества студентов за истекший период составил 148%, а количество студентов в возрасте от 25 до 40 лет и старше опережает средний темп роста по республике в пределах 183,69% и 237,77% за истекший период, что показывает объективная необходимость получения высшего образования в течение жизни для населения страны.

Таблица 3.2.5. – Численность студентов по возрасту

2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Возраст, лет
8067	9545	8270	10725	10994	10975	9376	17 и младше
30521	33150	35369	41909	39807	39198	37625	18
33509	32201	33183	38600	39939	41832	37732	19
29440	31088	33881	35966	38663	38805	36946	20
29202	27380	29483	30217	34233	35130	30521	21
17823	20623	20768	21453	24594	24042	21110	22
12617	12703	16419	16008	18284	17350	13901	23
8934	9420	10993	10568	13575	11206	10163	24
7993	8319	9144	9956	10656	8764	8099	25-29
4679	5642	6190	7135	7796	6965	6083	30-34
2538	3515	3741	3967	4577	3249	4309	35-39
1591	2071	2327	3122	2782	2023	2223	40 лет старше
186914	195657	209762	229626	245900	239539	218098	В целом по республике

Источник: Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 71.

С точки зрения оценки адаптации имеющего места в республике явления «массовый бакалавриат» к потребностям изменений содержания человеческого капитала страны (образование, профессиональные навыки и содержание здоровья) может быть охарактеризовано исходя из исследования отраслевой структуры студентов вузов страны (таблица 3.2.6.).

Темпы роста количества студентов в вузах отраслей национального хозяйства показывает, что имеют место быть различные темпы роста, так в среднем по республике темп роста количества студентов составил 154%. Отрасли специализации по которым наблюдаются темпы роста превосходящими среднереспубликанский (среднеотраслевой) темпы, являются вузы отрасли промышленности (134%), здравоохранения (121), культуры, образование (183%).

Таблица 3.2.6. – Численность студентов по отраслевой специализации учреждений (на начало учебного года)

Всего в том числе	**2015/2016**	**2016/2017**	**2017/2018**	**2018/2019**	**2019/2020**	**2020/2021**	**2021/2022**	**2022/2023**
Всего в том числе	176461	186814	195657	209768	229626	245900	239539	218098
Промышленность, на отделениях	24875	25234	26336	29193	27744	33652	30541	33403
Очное	86,8	85,9	82,1	79,4	81,0	79,2	80,0	61,2
Заочное,	13,2	14,2	17,9	20,6	19,0	20,8	20,0	38,8
Сельское хозяйство,	10580	11113	12590	15510	10003	11270	11573	8948
очное	77,8	80,8	80,8	79,1	77,4	77,9	77,9	72,6
Заочное	22,2	19,2	19,2	20,9	22,6	21,5	22,1	27,4
Экономика	51078	53620	55421	58964	59641	66477	62366	26303
очное	66,9	68,2	68,0	69,4	67,5	68,7	71,1	62,7
Заочное	33,1	31,8	32,0	30,6	32,5	31,3	28,9	37,3
Здравоохранение	15882	17083	19034	19216	20860	23831	23815	19345
физическая культура,	96,0	96,3	95,4	95,3	93,1	93,8	96,8	97,5
спорт	4,0	3,7	4,6	4,7	6,9	6,2	3,2	2,5
очное, заочное								
Образование	67689	72597	74416	78931	102293	100957	101999	124444
очное	54,2	53,5	54,9	56,8	54,8	57,5	56,9	60,6
Заочное	45,8	46,5	45,1	43,2	45,2	42,5	43,1	39,4
Культура искусство	3299	3768	4025	4390	4686	5203	4888	4590
очное	75,7	66,9	64,5	62,9	61,5	62,6	64,8	72,1
Заочное	24,3	33,1	35,5	37,1	38,5	37,4	35,2	27,9
Служба безопасности и	3058	3499	3835	4164	4399	4510	4357	1065
военное дело	66,2	68,0	67,9	66,9	64,7	62,4	62,1	82,2
очное	33,8	33,0	32,1	33,1	35,3	37,6	37,9	17,8
Заочное								

Источник: Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 71.

Опережение темпов роста приема в отраслевых вузах от среднереспубликанских, и как следствие темпов роста количества студентов по отраслям промышленности и здравоохранения, физической культуры и спорта

свидетельствует о том, что настоящее время промышленный комплекс развивается за счет развития существующих и планируемых производственных площадок, что мотивирует людей приобретать необходимое образование и профессиональные навыки, чтобы преуспеть как на внутреннем, так и на международном рынках.Что касается отрасли здравоохранения, спорта и культуры с точки зрения потребителя образовательной услуги вузов, то оно не что иное, как процесс перехода населения на «здоровый образ жизни», что актуализирует создание специальных институтов обучающих людей вести здоровый образ жизни на научной основе. Носитель человеческого капитала старается получить высшее образование, чтобы эффективно работать на территории своего государства и обеспечить желаемое качество жизни, не выезжая из республики.

Таблица 3.2.7. – Число студентов по регионам Республики Таджикистан, из них заочное отделение

Годы	Республика Таджикистан	ГБАО	Хатлонская область	Согдийская область	г. Душанбе	РРП
2013/2014	159415	4104	23682	32647	97166	1816
	47047	1301	8101	11874	24931	840
2014/2015	165304	4250	26222	34166	99005	1661
	50635	1442	9545	13264	25636	748
2015/2016	176461	4509	28330	37881	103561	2180
	55984	1504	10786	14798	27839	1057
2016/2017	186914	4712	29453	40657	109894	2198
	59536	1591	10498	16492	29938	1017
2017/2018	195657	4765	32979	40046	115042	2825
	61997	1543	11548	16220	31314	1372
2018/2019	209768	4604	37522	43139	121188	3315
	65083	1401	12397	17445	32152	1688
2019/2020	229626	4226	43944	47528	130381	3547
	77926	1363	15620	20363	38790	1790
2020/2021	245900	4069	49656	48379	139919	3877
	78289	1190	16081	20903	38399	1776
2021/2022	239539	3731	50031	47686	134576	3515
	74832	981	16487	20635	35597	1132
2022/2023	218098	2970	47361	46586	117892	3289
	76272	690	20562	20718	32950	1352

Источник: Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 68.

Доказательством данной мысли служит рост удельного веса студентов обучающихся на заочной форме обучения особенно в отрасли промышленность (38,8%), сельском хозяйстве (27,4%). Все это свидетельствует о престижности высшего образования таких отраслей, которые указаны в качестве приоритетных (промышленность, образование) в НСР – 2030, что свидетельствует о непрерывной адаптации системы высшего образования к перспективным потребностям экономики указанных в стратегических документах.

Интересными, с точки зрения методологии исследования, являются уровни адаптации системы высшего образования регионов республики к потребностям экономики, о чем свидетельствуют данные таблицы 3.2.7., где отражены, в том числе изменения, происходящие на заочном отделении вузов. Так если за истекший период общий контингент студентов по Республике Таджикистан возросли на 136%, то количество заочников возросло за этот период на 162% или опережают темпы роста контингента студентов в целом, данный факт свидетельствует о том, что желающих получить высшее образование без отрыва от производства продолжает расти, что отражает во-первых, факт роста объективной потребности населения в высшем образовании, а во-вторых, о наличии оптимальных условий к получению высшего образования без отрыва от производства в отечественной высшей школе.

Однако не во всех регионах темпы роста количества студентов заочного отделения идентичны. Рост по республике в 2022-2023 году равняется 34%, по ГБАО - 53%, Хатлонской области - 43%, Согдийской области 44%, г. Душанбе 28%, и по РРП 41%, что свидетельствует о разности востребованности образовательной услуги вузов потребителями.

О престижности высшего образования и актуальности обучения на государственном языке и объективности освоения языков межнационального общения (русский), а также мирового языков (английский) свидетельствуют данные таблицы 3.2.8.

Таблица 3.2.8. – Распределение студентов по языкам обучения, из них в дневном отделении

Годы	Всего студентов	таджикский	русский	узбекский	английский	Другие языки
2013/2014	159415	128625	29502	517	771	-
	112368	89544	21764	289	771	-
2014/2015	165304	134738	28987	377	832	370
	114199	91968	21598	176	832	-
2015/2016	176461	147150	27856	271	1184	-
	120477	97286	21930	96	1165	-
2016/2017	186914	152941	32090	221	1662	-
	127378	101196	24455	111	1616	-
2017/2018	195657	162476	31223	134	1824	-
	133680	107690	24156	54	1760	-
2018/2019	209768	172848	34350	1377	1193	-
	144685	116089	26122	422	2052	-
2019/2020	229626	187401	38140	949	3075	61
	151700	119901	28220	518	3000	61
2020/2021	245900	201421	40687	438	2454	900
	167611	132804	31298	209	2400	900
2021/2022	239539	194645	40301	1026	3382	185
	164707	129584	31350	222	3366	185
2022/2023	218098	171643	41753	971	1468	2263
	141826	106467	30942	686	1468	2263

Источник: Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 109-110.; Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 93.

Из таблицы видно, что в структуре студентов по республике доминирует дневное обучение, которое составило 70,4% в 2013/2014 учебном году и 65% в 2022/2023 году. Однако эти изменения не всегда и не во всех вузах регионов одинаковы, в особенности в разрезе языков обучения, так если обучением на таджикском языке были охвачены в 2013/2014 году 69,64%, то 2022-2023 году эта величина составила 62% или сократилась почти в 7 процентных пункта, обучающихся на русском языке дневном обучении в 2013/2014 учебном году

составили 73,77%, то в 2022/2023 равнялась 74,01% или увеличилась на 0,24 процентных пункта, также растет количество студентов обучающихся на русском языке от общего количества студентов, так если в 2013/2014 учебном году их количество составило 29502 человек, то в 2022/2023 году составило 30942 человек, то есть увеличение количества студентов обучающихся на русском языке составило 1,04 раза, что является положительным показателем. Следует отметить, также тенденцию увеличения количества студентов обучающихся на английском языке, об этом свидетельствуют следующие цифры 771 студент в 2013/2014 учебном году и 1468 в 2022/2023 учебном году или рост количества студентов обучающихся на английском языке составил 1,90 раза.

Именно этот процесс глобализации отечественной высшей школы как связующего звена между наукой и производством, на наш взгляд, свидетельствует об эффективности отечественной системы высшего образования.

Рост численности студентов вузов в регионах и по республике в целом настоятельно требует обеспечения вузами преподавателей имеющих ученые степени кандидатов и докторов наук и достижения насыщенности преподавательского состава преподавателями с учеными степенями не менее 60%.

Из таблицы 3.2.9. можно видеть, что количество преподавательского состава растет с учетом норматива нагрузки на одного преподавателя 19[169] студентов и в плане количественного состава этот аспект проблемы эффективного развития высшей школы страны решается весьма целесообразно, и о качественном аспекте обеспеченности преподавательского состава специалистами с учеными степенями кандидатов и докторов наук сложно говорить.

[169] Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 98.

Таблица 3.2.9. – Численность преподавательского персонала

Годы	Всего штатного персонала	С учеными степенями			Процент насыщенности
		Совместители	кандидаты наук	доктора наук	
2013/2014	9636	803	2297	553	30
2014/2015	9167	1073	2467	580	30
2015/2016	9952	1247	2459	555	30,2
2016/2017	10010	1092	2590	603	31,8
2017/2018	10321	1017	2687	619	32,02
2018/2019	10581	1227	2808	630	32,4
2019/2020	11681	1179	2939	630	30,55
2020/2021	11746	1261	3213	953	35
2021/2022	12642	1276	3330	657	32
2022/2023	11762	1249	3325	734	34

Источник: Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 98.; Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2018. – С. 88.

Из таблицы 3.2.9. можно видеть, что качество штатного персонала вузов продолжает расти, и рост за истекший период составил 1,22 раза, количество совместителей возросло в 1,55 раза, количество кандидатов наук возросло в 1,44 раза, количество докторов наук в 1,33 раза, насыщенность при этом составляет 34% в 2022-2023 учебном году или почти в два раза ниже, чем требований Болонской конвенции. С целью достижения критериев Болонской конвенции – не ниже 60%, в республике идет интенсивный рост количество аспирантов и PhD по группам научных специальностей.

Данные таблицы 3.2.10. показывают, что за последние годы численность аспирантов сокращается и в 2022 учебном году составляло 142 человек, что значительно ниже чем в 2017 году (1506) чел. Это, прежде всего, связано с отказом от аспирантуры в пользу введения трехступенчатой системы образования (бакалавриат + магистратура +докторантура PhD,) Низкая насыщенность преподавательского состава вузов республики, которая остается без особых изменений за исследуемый период, не может не повлиять на качество образовательного процесса в вузах республики. Учитывая все это, министерство

образования и науки стремится создавать благоприятные условия для соискателей ученых степеней доктора и кандидата наук. Это отражается в увеличении роста количества аспирантов и PhD, создаются новые советы по защите кандидатских и докторских диссертаций по приоритетным областям науки и техники.

Таблица 3.2.10. – Численность аспирантов по отраслям наук

Отрасли наук	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Всего, в в том числе	1576	1506	1289	758	339	219	142
Физико-математические	80	80	86	57	17	15	1
Химические	69	62	44	21	6	6	-
Биологические	93	82	54	33	9	6	1
Технические	57	58	33	18	8	5	1
Сельско-хозяйственные	51	12	58	24	2	-	-
Исторические	101	141	81	54	29	16	5
Экономические	365	343	324	190	77	65	47
Философские	48	33	33	12	15	5	-
Филологические	251	249	204	121	60	35	11
Географические	2	1	1	3	2	1	-
Юридические	121	132	139	68	49	28	43
Педагогические	129	70	53	45	22	9	-
Медицинские	132	131	104	67	29	20	33
Ветеринарные	4	-	-	-	-	-	-
Культурология	10	7	9	4	-	-	-
Архитектура	-	-	-	-	-	-	-
Психология	4	-	-	-	2	-	-
Социологические	-	-	-	-	1	-	-
Политические	-	5	5	-	8	5	-
Наука о земле	26	32	22	15	3	3	-

Источник: Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 104.

Следует отметить, что наряду с появлением группы обучения на русском и английских языках, идет интенсивная подготовка специалистов с учеными степенями кандидата (PhD) и доктора наук по традиционной форме, так как это очень актуальная задача развития образования и науки в Республике Таджикистан.

Интересным является то, что в науку интенсивно вливаются молодые исследователи: из 1091 PhD 813 или 74,57% до 30 лет, 22,08% от 30-39 лет и 3,02 в возрасте 40-45 лет, что создает предпосылки пополнения рядов PhD в отраслях

науки и производства и повысить насыщенность отечественных вузов с учеными степенями PhD до 60 и более %.

Выводы

Анализ характеристики развития системы образования страны показывает, что на ее формирование влияют позитивные и негативные факторы. К позитивным относятся:

- темпы роста затрат из государственного бюджета на развитие образования в Республике Таджикистан равно темпам роста ВВП в стране, что свидетельствует о высоком росте объемов затрат на развитие образования в республике;

Расчеты показали, что продолжительность лет получения образования имеет тенденцию медленного, но устойчивого сокращения. Так, если в 2016 году продолжительность лет образования трудовых ресурсов равнялось 11,14 лет, то в 2017 году оно сократилось до 10,16 лет, в 2018 году сократилось до 9,98 лет, а в 2019 году равнялось 10,49 лет. Все это свидетельствует об особенности демографических процессов в республике, характеризуемое повышением уровня ожидаемой продолжительности жизни при рождении (число лет), которое в Республике Таджикистан имеет устойчивые темпы роста и в 2018 году составило 75 лет[170], а также притоком молодежи 15-19 лет (845,3 тыс.чел) в ряды трудовых ресурсов. Эти два фактора доминантно влияют на рост продолжительности лет образования на душу населения в контингенте трудовых ресурсов.

- темпы роста подготовки специалистов с высшим (2,1 раза) и средним специальным образованием (1,18 раза) достаточно велики и нацелены на продолжительность образования трудовых ресурсов республики;

- несмотря на высокие темпы охвата населения, системой среднего специального и высшего образования продолжительность образования трудовых ресурсов в Республике Таджикистан остается достаточно низкой (10,49) лет, что связано с демографическими процессами в стране, высоким процентом

[170]Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: УОП ГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2019. – С.13, 53.

населения в возрасте от 15 до19 лет (848,3 тыс. человек от 5427 тыс. человек или почти 15,6%), что негативно влияет на расчет продолжительности образования трудовых ресурсов в Республике Таджикистан;

- для расширения и обогащения образовательной составляющей человеческого капитала в Республике Таджикистан идет процесс локализации вузов, сопровождаемый созданием новых вузов и филиалов, реализовывается система мер: многоступенчатой системы высшего образования, расширения областей науки и производства.

- для обеспечения высокого качества подготовки выпускников в Республике Таджикистан осуществляется комплекс мер по подготовке высокопрофессиональных выпускников с учеными степенями кандидата и доктора наук. Об этом свидетельствует резкий рост количества аспирантов и докторов PhD по отраслям науки и организация специализированных советов по защите кандидатских и докторских диссертаций. Это позволит в ближайшее время повысить насыщенность преподавательского состава вузов специалистами с учеными степенями, по престижным специальностям;

- Рост престижности высшего образования в Республике Таджикистан выражается в том, что повышается рост количества студентов в возрасте от 25 - 40 лет и выше от общего контингента студентов за истекший период, что свидетельствует о наличии явления называемое «образование в течение жизни» и говорит о соответствии стратегии развития «массового бакалавриата» в республике.

- Престижность компетентностного высшего образования, его массовость свидетельствует о том, что, во-первых, постепенно растет потребность в специалистах с высшим образованием, во - вторых, опережающими темпами растет потребность экономики в специалистах по перспективным специальностям, в-третьих, растет потребность в специалистах смешанных специальностей (более одной специальности), профессий, что является схожими традициями индустриальных стран, в – четвертых, компетенция и компетентность специалиста выходит на первый план при приеме на работу, что

свойственно высокотехнологичным отраслям. Все актуализирует подготовку высокого класса профессионалов обладающих востребованным качеством подготовки специалистов по конкретным группам специальностей, находящихся в списке перспективных в мировых рейтингах образовательных программ.

Анализ приведенных таблиц позволяет заключить что, в республике наблюдается интенсивный рост образовательной составляющей человеческого капитала, особенно доминантной ее части компетентных специалистов с высшим и послевузовским образованием с количественной стороны оценки. Эффективное управление данным сложным и актуальным процессом требует повышения роли государственных органов в формировании и эффективном использовании образовательной составляющей человеческого капитала

Негативным явлением является недостаточная насыщенность вузов республики лиц с учеными степенями, так как она влияет на качество подготовки выпускников из вузов по уровню требований мировых стандартов. Насыщенность вузов лиц с учеными степенями составляет 35%, что составляет в два раза меньшее количество по Болонской конвенции не ниже 60%.

3.3. Инвестиции в компетентностное образование в системе развития человеческого капитала

Инвестиции в человеческий капитал направляются, главным образом, на формирование и развитие образования, здоровья и практических навыков индивида. От интенсивности и достаточности инвестиций в решающей степени зависит уровень адаптации человеческого капитала к растущим потребностям профессиограммы работодателей.

Интенсивность и достаточность инвестиций на развитие человеческого капитала является производными от объемов бюджетных средств государства, направляемых на образование и здравоохранение. На интенсивность инвестиций на образование влияет и качество жизни населения, в частности, среднегодовой доход населения и уровня развития производительных сил (отраслевая структура

экономики, удельный вес высокотехнологичной и наукоемкой продукции в экспорте, сырья, комплектующих изделий и средств производства в импорте).

Вышеуказанные показатели являются интегральным критерием, указывающим на интенсивность инвестиций в формировании и развитии человеческого капитала. Действительно, даже при достаточно низких показателях удельного веса расходов государства от ВВП и от объема государственного бюджета, объема затрат на развитие человеческого капитала выделяемые из государственного бюджета, из средств семьи могут быть большими суммами. Учитывая интегральную сумму, вполне достаточно организовать процесс «производство – распространение – потребление образовательной услуги» на различных этапах формирования человеческого капитала от дошкольного образования до вузов и прикладных стажировок.

Широко распространенными источниками расходов на образование являются средства семьи, государственного бюджета и фирмы (предприятий). Международные организации и благотворительные фонды инвестируют на развитие интеллектуальной составляющей человеческого капитала в виде грантов, стипендий бакалаврам, магистрантам и докторантам. Те, кто стремится и способен проводить исследовательскую деятельность, могут иметь право подать заявку на стипендии, участвовать в конкурсах, спонсируемых ведущими образовательными учреждениями, или участвовать в международных организациях, и обогащать свой человеческий капитал. Количество и форма инвестиций, направленных на конкретного человека, положительно влияет на развитие образования и профессиональной составляющей человеческого капитала и поддержание его здоровья.

В современной экономической науке нет единого подхода к оценке издержек на развитие человеческого капитала. Модели, предлагаемые разными учеными строятся по аналогии с инвестиционным процессом финансового капитала, и вводятся коэффициенты личных способностей, по мнению исследователей, увеличивающих эффективность инвестиций в человеческий

капитал[171]. Инвестирование в человеческий капитал должно учитывать не только потребности общества и экономики в человеческом капитале, но и состояние системы образования и науки. В свою очередь, уровень развития системы образования и высшего образования, в том числе оценивается исходя из учета места и роли ведущих вузов страны в международном разделении труда. Участие университетов и институтов в исследовательской деятельности, в подготовке бакалавров, магистрантов и докторов наук определяет место системы высшего образования в системе международного разделения труда. Система международного разделения подготовки специалистов с высшим образованием в экспорте образовательных услуг - количество студентов, магистрантов и докторантов из зарубежных стран, обучающихся в отечественных вузах позволяют определять удельный вес экспорта образовательной услуги в ВВП.

Оценивая, вышеизложенные показатели, исследователи оценивают потребность в инвестициях, главным образом, необходимых для развития системы образования и здравоохранения.

Государственный бюджет используется для выделения средств на одного ребенка в дошкольном учреждении, средней школе на одного ребенка, среднее специальное образование на одного ученика, среднее специальное образование на одного ученика и высшую школу на двух студентов, а также семейные расходы на основе среднего дохода на душу населения. В эту сумму интегрируются затраты родителей учеников в школах для особо одаренных детей и коммерческих школах средние ежемесячные расходы составляют – транспорт 120-150 сомони, питание 80 сомони, дополнительные уроки 120 сомони для успешно занимающихся, 360-980 сомони для учеников «троечников», школьная форма шьется на два года: 800-1200 сомони, школьные принадлежности, учебники в среднем 400-500 сомони в год. Итого получается за 11 месяцев * (120 (150)+80+120+360(980))+800(1200)+400(500) =16280 до 30330 сомони. А в вузах, годовая оплата за учебу состоит от 4800-10200 сомони, что в

[171] Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – 284 с.

пересчете на 5-летнее образование 5*4800 (10200)=24000 (51000) сомони[172]. Это средняя сумма, которая расходуют выпускники средних специальных учреждений, средней школы и высшей школы на современном этапе развития экономики Республики Таджикистан.

Следует отметить что, в школах для одаренных детей достаточно высокие затраты на образовательный процесс, который окупается тем, что удельный вес отличников и троечников от общего контингента учащихся – выпускников хотя и совпадают со средним показателем по республике, однако уровень знаний (знание нескольких иностранных языков, участие в областных, городских, международных олимпиадах) значительно выше, чем в обычных школах.

Нами было принято участие в качестве эксперта в сессиях Малой академии наук по Согдийской области в 2017, 2018, 2019 годах, что позволило оценить уровень знаний участников из общих образовательных школ и из школ для одаренных детей. Сравнительный анализ показал, что наблюдается тенденция роста глубины и широты образовательного уровня учеников 10-11 классов по сравнению с ретроспективным периодом, что является позитивным явлением. Уровень знаний в области экономики участников из школ для одаренных детей на 15% - 18% выше, чем в целом по общеобразовательным школам, что свидетельствует об эффективности увеличения инвестиций в человеческий капитал в плане развития образовательной составляющей, человеческого капитала выпускников школы. Это по цепочке передаются на систему среднего специального и высшего образования.

В обогащении образовательной составляющей человеческого капитала участвуют предприятия, которые не инвестируют на развитие человеческого капитала и принимают на работу уже сформированных специалистов (56,4%). В последние 4 года наблюдается такая картина, часть фирм (17,9%) прежде чем принять на работу индивида, организуют тренинги и на конкурсной основе принимают на работу лица, получившие наибольшее количество балов, что

[172] Данные приведены из частных бесед с родителями учащихся и самих учащихся в различные периоды времени (2016-2022 годы)

служит причиной повышения к эффективности труда работника до требуемого уровня, так как он обладает способностью эффективно использовать имеющуюся технику, организационно-производственный потенциал предприятия.

Следует отметить, что человеческий капитал подвержен физическому и интеллектуальному износу. Здоровье слабеет, знания устаревают и как следствие, способности решения конкретных задач постепенно снижаются. Общество заинтересовано, чтобы граждане были здоровыми, труд обеспеченными и способны эффективно участвовать в общественном расширенном воспроизводстве, особенно в областях человеческой деятельности повышенного спроса на знания. Поэтому, общество в лице правительства страны берет на себя обязанности обеспечения расширенного воспроизводства человеческого капитала страны, что связано с огромными инвестициями.

Для адаптации профессионально-квалификационных характеристик человеческого капитала к объективным требованиям производства, обеспечения мобильности человеческого капитала и подготовки его к работе за пределами организации и страны в целом требуются инвестиции в компетентностное образование в системе развития человеческого капитала в процессе трудовой или образовательной деятельности. Мобильность работника обеспечивается с целью создания возможностей беспрепятственного должностного и профессионального передвижения работника внутри организации, так как современное высокотехнологичное производство предъявляет постоянно растущие требования к профессиональным качествам работника, поддержание которых требует дополнительных расходов. Эти расходы осуществляют в частности сами работники – путем приобщения к научной и профессиональной литературе по принципу – «образование в течении жизни». В инвестирование на развитие компетентностного образования в системе развития человеческого капитала работника участвуют и предприятия, организуя курсы повышения квалификации, переподготовки на рабочем месте, привлекая специализированные институты, для проведения тренингов и другие широко

известные мероприятия, оплачивая обучение сотрудника в средних специальных и высших учебных заведениях. На базе синтезированного анализа выводов и предложений исследователей[173] мы пришли к выводу о том, что к источникам инвестиций на компетентностное образование в системе развития человеческого капитала следует отнести:

1) расходы на систему образования и здравоохранения из государственного бюджета, в среднем на душу населения в разрезе уровней образования;

2) расходы семьи на индивида для развития образовательной составляющей человеческого капитала и поддержания здоровья из средств семьи (среднедушевого дохода населения);

3) расходы на развитие образовательной составляющей человеческого капитала и поддержания здоровья за счет собственных средств индивида (индивидуальные заработки лиц, достигших 16 -22 лет);

4) расходы предприятий и организаций на развитие человеческого капитал работника (оплата учебы, оплата тренингов и других мероприятий, оплата стажировки и социальная поддержка);

5) расходы благотворительных организаций, международных институтов и предпринимательского класса на развитие человеческого капитала индивида посредством организации единовременной помощи, организации национальных обрядов и социальная поддержка).

Определенный нами перечень источников является наиболее целесообразным для ведения исследовательской работы, так как позволяет обеспечивать процесс анализа материалов на базе действующей статистической практики, что является неоценимым качеством предлагаемого подхода.

Исходя из определенного перечня источников инвестиций на компетентностное образование в системе развития человеческого капитала в

[173] Новолядская С.И. Воспроизводство конкурентоспособного человеческого капитала: дис. … д-ра экон. наук: 08.00.01 / С.И. Новолядская. – Иркутск, 2002. – 420 с.; Цыренова Е.Д. Формирование и динамика человеческого капитала транзитивной экономики. Монография / Цыренова Е.Д., Сактоев В.Е., Баженова В.С. – Улан-Удэ, 1999. – 201 с.; Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – 284 с.

общую сумму расходов в человеческий капитал следует включать (доходы населения на одного члена семьи плюс финансирование из государственного бюджета на одного учащегося) умножая на количество учащихся, тогда расчет выглядит таким образом:

1. Количество учащихся в дошкольных образовательных учреждениях 97,2[174]*(518,19+271,88)[175] =76794,48 тыс. сомони

2. Количество учащихся в общеобразовательных учреждениях 2110,2[176]*(518,19 + 1365,74)[177] = 3975469,09 тыс. сомони

3. Начальное профессиональное образование 2108,9[178]*(518,19+3403,26)[179] = 8 269 945,91 тыс. сомони

4.Среднее профессиональное образование

97,7* (518,19+2307,32)= 276 052, 32 тыс. сомони

5. Высшее профессиональное образование

245,9*(518,19+2964,74)= 856 452,49 тыс. сомони

Итого по Республике Таджикистан расходы на развитие человеческого капитала страны составляют 13454715,29 сомони, что в ВВП составляет 82543[180] млн. сомони или 16,30% от ВВП.

В НСРО 2030 [181] приводится, что в 2019 году доля дошкольного образования, которая включает в себя подготовку к школе и другие формы дошкольного образования для детей в возрасте от одного до шести лет,

---

[174]Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 9.

[175]Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С.188-189.

[176] Там же. – С. 31.

[177] Там же. – С. 188-189.

[178]Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 9.

[179] Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 188-189.

[180]Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 335.

[181]Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526. – С. 25.

составила 11,3%, что на 2,1% больше, чем в 2015 году, но на 1,1% меньше, чем в 2012 году, по сравнению с 6,2% в 2015 году. Доля детей в возрасте от 3 до 6 лет составляет 14,7%, что 0,9% больше, чем в 2012 году, и на 6,7% больше чем в 2015 году. При этом охват детей в городах в несколько раз выше, чем в сельской местности. Предоставление частных услуг дошкольного образования растет, но по целому списку отстает от ожидаемого уровня НСР РТ 2030.

Исходя из этого, можно сделать вывод, о том, что имеются проблемы недостаточной подготовленности детей дошкольного возраста поступающих в школу, что выражается в относительно невысоком уровне усвояемости материалов по изучаемым предметам, особенно по естественно - техническим предметам.

Источники затрат на развитие человеческого капитала экономики, главным образом, состоят из расходов государственного бюджета и бюджета семьи на базе доходов на душу населения исчисляемые по результатам выборочного обследования. В отдельных случаях международные институты в целях поддержки учащихся студентов, магистрантов осуществляют затраты на приобретение одежды, обуви и школьных принадлежностей для учащихся и оплаты учебы в средних общеобразовательных школах, средних специальных и высших учебных заведениях.

При проведении расчетов затрат структуры затрат на развитие человеческого капитала исходим из подхода Адриановой А.Д., где объем затрат классифицируется в зависимости от возраста индивида и уровня образования. Проецируя данный подход, получим следующую формулу:

$$\textbf{ИРЧП}(Д)_t = Р_{бt} + Д_{кt} * (0{,}25 * Д_{Аt}) \qquad (7)$$

где

ИРЧП – индекс развития человеческого потенциала детских дошкольных заведений в t-м году

$Р_{бt}$ - средства госбюджета выделяемые на развитие детских дошкольных учреждений t-м году;

$Д_{кt}$ - количество учащихся в детских дошкольных учреждениях в t-м году;

$Д_{At}$ - - среднедушевой доход населения в t-м году.

Для расчета индекса развития человеческого потенциала средних общеобразовательных школ

$$ИРЧП(Ср)_t = P_{бt}^{Ct} + Ср * (0{,}50 * Д_{At}) \quad (8)$$

Где, ИРЧП средних общеобразовательных школ в t-м году;

$P_{бt}^{Ct}$ - средства из государственного бюджета выделяемое на развитие средних общеобразовательных школ t-м году;

$Ср$ - количество учащихся в средних общеобразовательных школах в t-м году;

$Д_{At}$ - среднедушевой доход населения в t-м году.

Для расчета индекса развития человеческого потенциала средних специальных учебных заведений

$$ИРЧП\ (C_c)_б = P_{бt}^{Cc} + C_c * (0{,}80 * Д_{At})$$

Где, ИРЧП средних специальных учебных заведений в t-м году;

$P_{бt}^{Cc}$ - средства из государственного бюджета выделяемое на развитие средних специальных учебных заведений в t-м году;

C_c - количество учащихся в средних специальных учебных заведений в t-м году;

$Д_{At}$ - среднедушевой доход населения в t-м году.

Для расчета индекса развития человеческого потенциала высших учебных заведений

$$ИРЧП\ (B_0)_t = P_{бt}^{B0} + B_0 * Д_{At} \quad (9)$$

где, ИРЧП высших учебных заведений

$P_{бt}^{B0}$ - средства из государственного бюджета выделяемые на развитие высших учебных заведений в t-м году;

B_0 - количество учащихся в высших учебных заведениях в t-м году;

$Д_{At}$ - среднедушевой доход населения в t-м году.

Общая формула затрат на развитие индекса развития человеческого потенциала системы образования рассчитывается следующим образом:

$$ИРЧП(C_c)_t = ИРЧП(Д)_t + ИРЧП\ (C_p)_t + ИРЧП\ (C_c)_t + ИРЧП(B_0)_t \qquad (10)$$

Рассчитанная сумма затрат на увеличение индекса развития человеческого потенциала системы образования Республики Таджикистан, показывает, что в процентном соотношении национального хозяйства республики расходуются значительно больше чем на развитие других областей человеческой деятельности в стране.

Учитывая, что главными составляющими человеческого капитала являются образование, здоровье и профессиональные навыки, иными словами, способности использования теоретических знаний на практике, то индивид, носитель здоровья и знаний, способен эффективно использовать их на практике при оценке затрат на развитие человеческого капитала. Поскольку здоровье является второй составляющей человеческого капитала, необходимо произвести оценку затрат на его развитие.

Логично исходить из того, что какая доля ВВП республики направляется на развитие системы здравоохранения.

Таблица 3.3.1. – Расходы бюджета на развитие системы здравоохранения и образования (в тыс. сомони)

Показатели	Годы					
	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Здравоохранение тыс. сомони	199255	22264,2	24187,4	23806,6	24812,5	29342,7
в % к ВВП	6,4	6,2	6,4	7,5	10,4	9,7
Образование тыс. сомони	5827,0	3572,7	3702,6	4338,6	4311,4	5375,7
в % к ВВП	5,1	5,5	5,2	5,5	5,2	5,4

Источник: Здравоохранение в Республике Таджикистан, Душанбе 2022г, С. 83. Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Душанбе, 2023. – С. 9.

Объем затрат на развитие системы здравоохранения с периода с 2016 по 2021 имеет тенденции к увеличению. Так если в 2016 году расходы бюджета на

здравоохранения составила 199255 тыс. сомони то в 2021 году она увеличилось до 29342,7 тыс. сомони 14,7% больше. В этот период затраты на систему образования. С некоторыми колебаниями остаются стабильными и по отношению к ВВП в процентах также остаются практически низменными. Поскольку в систему здравоохранения и образования страны направляются финансовые средства не только со стороны бюджета но и другие источники то можно сделать вывод, что масштаб этих финансовых вливаний огромные. Высшие учебные заведения проводят частичное финансирование для студентов - количество студентов, которые охвачены договорными согласованными курсами, колеблется от 25% и в некоторых случаях до 75% студентов. При стоимости обучения от 3000 до 11000 сомони и 25% от общего числа студентов, обучающихся в коммерческих контрактных группах, мы получим сумму на 2020 год, если предположить, что объем обучения равен 25% от общего числа студентов.

245900*0,25*3000=161 925 000 сомони

245900*0,25*11000=676 225 000 сомони

В варианте 75% на договорной основе получим

245900*0,75*3000 = 553 275 000 сомони

245900*0,75*11000=2028 675 000 сомони

Прибавляя затраты студентов на само инвестирование к указанной сумме

161 925 000 +2 626 200= 164 551 200 сомони

676 225 000 +2 626 200 = 678 851 200 сомони

553 275 000 +2 626 200= 555 901 200 сомони

2028 675 000 +2 626 200=2 031 301 300 сомони

Где, 2 626 200 общая сумма, выделяемая из госбюджета на развитие здравоохранения и образования. Если прибавить расходы обучающихся студентов на договорной основе, то получим реальную сумму затрат на развитие индекса человеческого потенциала республики, которая колеблется от 1645,5 млн. сомони до 2031,3 млн. сомони, что с первоначальной суммой выделенной из государственного бюджета на здравоохранение и образование является более

огромной суммой превосходящей первоначальную 0,16 раза до 2,85 раза, что по отношению к ВВП соответствует от 1,4% до 2,45% и свидетельствует о высоких темпах роста затрат на развитие составляющих человеческого капитала образование и здоровье.

Общие объемы затрат на развитие образовательной составляющей и здоровья населения, в основном, формируются из расходов государства, которые осуществляются по принципу подушевого финансирования. Эти затраты охватывают все уровни образования, начиная с дошкольного и заканчивая высшим образованием.

Таблица 3.3.2 .– Динамика финансирования сектора образования Республики Таджикистан в период 2015-2022 годов

Показатели	Годы					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Дошкольное образование (млн.сомони)	201,8	241,2	267,2	293,92*	355,64*	430,32*
Число дошкольных образовательных учреждений, единиц	615	636	662	678	696	707
Количество детей, (тыс.чел)	93,1	96,6	102,2	97,2	101,2	102,5
Общее среднее образование (млн.сомони)	2101,1	2338,0	2590,2	2881,78*	3169,95*	3486,95*
Количество учреждений общего среднего образования (единиц)	3879	3869	3884	3911	3940	3967
Количество учащихся в них (тыс.чел)	1907,7	1970,0	2033,9	2108,9	2195,6	2232,1
Начальное профессиональное образование	59,6	63,1	68,5	73,98*	88,78*	106,53*
Количество учреждений начального профессионального образование	61	61	62	62	62	60
Количество учащихся в них (человек)	23,9	22,9	22,3	22,5	20,8	19,9
Среднее специальное образование (млн.сомони)	140,2	146,8	176,9	212,28*	254,74*	305,68*
Учреждения среднего профессионального образования (единиц)	67	70	74	78	79	84
Количество учащихся в них (тыс.чел.)	82,4	86,5	90,4	97,7	95,5	87,2
Высшее профессиональное образование (млн.сомони)	632,8	606,1	716,5	845,47*	1014,56*	1217,47*
Высшее профессиональное образование (единиц)	39	39	40	41	41	46
Численность студентов в них (чел)	195700	209800	229600	245900	239539	218098

Источник: Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526. – С. 100; Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С.7-8, *- предварительные данные

Из анализа таблицы 3.3.2. можно наблюдать тенденцию увеличения финансирования в сфере образования в стране за последние пять лет. Это свидетельствует о том, что в стране стали уделять особое внимание сфере образования как основополагающего фактора формирования и развития человеческого капитала. Также по данным таблицы можно прослеживать увеличение число обучающихся детей дошкольного образования, количество учащихся в средних школах и студентов. Анализ показывает, что, несмотря на увеличение финансирования сферы образования, оно все же является недостаточным.

Из таблицы 3.3.2 можно видеть, что постоянно растут расходы на систему образования, в результате чего государственный бюджет на систему дошкольного образования увеличился в 2,13 раза, показатели среднего общего образования в 2017-2022 годах - в 1,65 раза, в учреждениях среднего специального образования 1,77 раза и в системе высшего образования 1,92 раза. Таким образом, объемы финансирования в разные уровни образования имеют тенденцию роста.

Таблица 3.3.3. – Динамика роста расходов на одного члена семьи, охваченного системой образования

Показатели	Годы					
	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Доходы на члена семьи (сомони)	351,24	374,12	409,78	425,72	518,19	684,17
Затраты госбюджета на одного ребенка дошкольного образования (сомони)	142,3	216,2	249,6	261,4	271,88	282,75
Затраты госбюджета на одного ученика общеобразовательной школы (сомони)	1002,0	1110,4	1188,87	1276,4	1365,74	1447,68
Затраты госбюджета на одного ученика начального профессионального образования (сомони)	2726	2493	2755	3066	3403,26	3777,66
Затраты госбюджета на одного ученика среднего специального учреждения (сомони)	1368,5	1743,08	1715,19	1989,07	2307,32	2653,42
Затраты госбюджета на одного студента вуза (сомони)	1962,84	2348,3	2574,3	2762,63	2964,74	3172,27

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 118, Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526. – С. 103.

Несмотря на практически близкие темпы роста финансирования отдельных уровней образования они характеризуются различными величинами финансовых затрат на одного учащегося. Так, затраты государственного бюджета на одного ребенка из системы дошкольного образования возросли от 136,8 сомони в 2015 году до 271,88 сомони в 2020 году или почти в 1,98 раза. Этот показатель для среднего общего образования возрос от 999,43 в 2015 году до 1365,74 сомони в 2020 году, и рост составил 1,37 раза. В средних специальных учебных заведениях эта сумма соответственно составила 1216,2 сомони в 2015 году и 2307,32 сомони в 2020 году и возросла в 1,89 раза. Данный показатель для высших учебных заведений соответственно составил 2409,6 сомони в 2015 году и 2964,74 сомони в 2020 году, рост составил 1,23 раза. Таким образом, затраты на систему образования из государственного бюджета из года в год растет.

Возрастание подушевого финансирования из государственного бюджета на развитие системы здравоохранения, рост среднедушевого дохода населения, обеспечивает основу для увеличения расходов общества на развитие человеческого капитала (преимущественно образования и здравоохранения). Локализация вузов по территории страны, создание новых факультетов, кафедр становится доминантным фактором углубления и расширения специальностного состава контингента студентов в отечественных вузах. Если учитывать, что некоторая часть отечественной молодежи обучается в престижных зарубежных вузах, по специальностям определяющих научно-технический прогресс и развитие областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания, то можно констатировать факт о том, что накопление человеческого капитала в Республики Таджикистан идет достаточно высокими темпами. Накопленный человеческий капитал позволяет создавать предпосылку успешного внедрения новой техники и прогрессивной технологии в отечественную экономику, повысить удельный вес областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания в ВВП до уровня требований экономики индустриально-развитой страны.

Выводы

Источники инвестирования системы образования в целом и высшего профессионального образования, в том числе, могут диверсифицироваться, где активную роль играет государство и семья;

Несмотря на стабильность и неизменность удельного веса затрат на систему образования из государственного бюджета, абсолютная сумма затрат растет в разы, что является позитивным явлением.

Особую актуальную роль в инвестировании на человеческий капитал, особенно его образовательную составляющую играет семья, которая в силу устойчивого роста среднедушевого дохода и постоянного роста качества жизни населения вкладывает большой объем средств в образование и здравоохранение, членов семьи. Эти расходы касаются не только развития компетенции индивида, но его компетентности в избранной области человеческой деятельности;

Система компетентностного высшего образования получает достаточно большие инвестиции не только из государственного бюджета, но и через развитие контрактной формы обучения, что позволяет обогатить потенциал вуза, в том числе за счет привлечения крупных ученых в преподавательскую деятельность, что служит причиной повышения качества распространяемого вузом образования;

Оценка затрат из средств бюджета и средств семьи и их сравнения с величинами инвестиций на развитие других отраслей и областей человеческой деятельности показывает, что на развитие человеческого капитала, а именно на компетентностное высшее образование и здоровье тратятся средства бюджета во много раз превосходящие ведущие отрасли реального сектора.

Поступление средств из договорных групп создает предпосылки создания современной инфраструктуры вуза, способное формировать компетентностные характеристики выпускников, что особенно актуально для ускоренной индустриализации.

ГЛАВА 4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИИ ПОТЕНЦИАЛА КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ПОТРЕБНОСТЯМ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

4.1. Направления модернизации компетентностной системы образования Республики Таджикистан

Эффективное формирование и развитие индустриальной экономики в Республике Таджикистан согласно действующих долгосрочных стратегических документов требует адаптации человеческого капитала к среде функционирования экономики. Человеческий капитал одновременно зависит и может оказать позитивное влияние на совершенствование институционального потенциала страны, создать предпосылки обеспечения качества экономического роста и эффективности реального сектора экономики[182].

Классики и представители современной экономической науки рассматривают человеческий капитал непосредственно зависящий от уровня развития образования, здравоохранения и социальной защищенности индивида (населения в целом), а также потребностей экономики в человеческом капитале. В национальной стратегии человеческий капитал, его формирование, развитие, эффективное использование и воспроизводство (имеется в виду расширенное и углубленное воспроизводство) рассматривается с точки зрения развития не только классических факторов, но и качества жизни и сокращения социального неравенства.

Именно эти различия в постановке проблемы адаптации человеческого капитала страны к качественно новой среде установления производственных отношений индустриальной стратегии развития является основополагающим положением разработки стратегии на перспективный период его функционирования. Для подготовки креативной и наиболее инициативной составляющей человеческого капитала – специалистов с высшим

[182]Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 34-35.

профессиональным образованием (бакалавриат и магистратура) требуется от 11-12 лет, чтобы обеспечить потребности экономики да длительную перспективу.

Трансформация человеческого капитала настоятельно требует решения проблемы реструктуризации его профессиональной структуры (см. табл. 4.4.1.)

Таблица 4.1.1. – Численность студентов по отраслевой специализации учреждений (тыс. чел.)

Годы	Всего	В том числе учреждения						
		Промышленность и транспорт	Сельское хозяйство	Экономика	Здравоохранение, физическая культура и спорт	Образование	Культура и искусство	Служба безопасности и военное дело
2013-2014	159415	15957	10646	43151	13137	71673	2653	2198
2014-2015	165304	18230	10192	48613	14055	68559	2855	2720
2015-2016	176461	24875	10580	51078	15882	67689	3209	3058
2016-2017	186914	25234	11113	53620	17083	72597	3768	3499
2017-2018	195657	26336	12590	55421	19034	74416	4025	3835
2018-2019	209800	29200	15500	58400	19200	78900	4400	4200
2019-2020	229626	27700	10000	59600	20900	102300	4700	4400
2020-2021	245900	33700	11300	66500	23800	101000	5200	4500
2021-2022	239539	30541	11573	62366	23815	101999	4888	4357
2022-2023	218098	33403	8948	26303	19345	124444	4590	1065

Источник: Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – 2021. – С. 104.

Из таблицы видно в Республике Таджикистан, в отличие от других стран, развивающейся с рыночной экономикой имеет структуру специалистов, превалирующая доля которых составляют выпускники специализации образования (124444), на втором месте промышленность (33403), а на третьем месте экономика (26303), и в сравнении с Российской Федерацией [183] 33% специализаций составляют инженерно – технические профессии.

[183] Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – С. 134.

В Таджикистане насчитывается 46 высших учебных заведений[184], в том числе филиалов, из них в промышленности и строительства (10), сельского хозяйства (1), экономики (12), здравоохранение, физическая культура и спорт (4), образование (12), культуры и искусства (3) и в других областях (4) вузов.

В вузах Республики Таджикистан ведется подготовка по 52 группам специальностей[185], вузы страны рассредоточены в регионах республики, что создает предпосылки приобщения студента к объектам будущей деятельности с одной стороны, а с другой создает возможности местному населению без лишних затрат обучатся по выбранной специальности не покидая постоянного места жительства, а самое главное, местное население будет иметь возможность приобщаться к науке и культуре, участвовать в производстве материальных и духовных благ, что окажет позитивное влияние на развитие человеческого капитала.

Перевод экономики от аграрно-индустриальных к индустриальным рельсам настоятельно требует решения основным вопросом, стоящим перед образованием и наукой, а именно решение задач поставленных перед системой образования не соответствующих их возможностям. Недостаточная институциональная база не позволяет выполнять комплексную функцию ключевого ресурса для социально-экономического развития страны, повышения благосостояния граждан и необходимости непрерывного профессионального развития. Эти пробелы не дают возможности организации непрерывного образования, когда каждый желающий и способный освоить совокупность необходимых для удовлетворения его потребностей в знаниях материал имеет возможность (в том числе финансовая) получать необходимую информацию из источников (школа, вуз, послевузовское образование, порталы специализированных институтов). Этому, прежде всего, мешает «низкая доступность качественного школьного образования, особенно в сельской

[184]Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 67, 78.
[185]Там же. – С. 79-80.

местности, для уязвимых групп населения, неприспособленность нормативной базы создания конкурентной среды в системе образования; непривлекательность учреждений начального и среднего профессионального образования для молодежи; неразвитость систем участия бизнес сообщества в мероприятиях по реформированию системы профессионального образования»[186].

Эти проблемы имеют место быть, и в настоящее время как показывает анализ фактических материалов и опросы школьников по поводу интересности проводимых учителями уроков, дали результат, что «содержание уроков очень сложные, а учителя в отдельных случаях не могут в доступной форме объяснить их»[187].

Таблица 4.1.2. – Численность преподавателей по уровню образования (тыс. чел.)

Годы	Количество преподавателей	высшее	незаконченное	Среднее профессиональное	Среднее общее
2015	109907	75518	5905	24795	3689
2016	116498	81172	6892	25442	2992
2017	120217	85310	7426	25047	2434
2018	123053	88973	7383	24483	2214
2019	124268	91974	7364	23140	1790
2020	130085	98096	6898	23337	1754
2021	128456	98465	5901	22112	1978

Источник: Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 48.

Сравнение статистических данных по республике в таблице 4.1.2 показывает, что из общего числа учителей (в том числе руководителей школ) 128456 в 2021 году всего 98465 были с высшим образованием, 5901 с незаконченным высшим, со средним профессиональным всего 22112 человек, 1978 преподаватели имели среднее общее образование. Таким образом, 76,65 % преподавателей имеют высшее образование.

[186] Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 52.

[187] Автор проводил опрос в 2015, 2016, 2017 и 2018 годах. Проводил беседы с участниками областной малой академии по предмету «экономика», и пришла к выводу о том, что школьники еще не пришли к пониманию самого понятия «экономика» и «научный труд», но хотели участвовать своими «научными трудами» и их поддерживали их руководители

Исходя из этого индивид, не имеющий непосредственное отношение к науке, в принципе не может подготовить школьников к научной деятельности. Он, не зная, что такое наука как система, как область деятельности, научный процесс по производству, распространению и потреблению знаний, бессилен в отдельных случаях, объяснить школьникам, почему изучает тот или иной предмет и как использовать полученные теоретические знания на практике.

Уровень образования в 2022 -2023 учебном году характеризуется как отношение 3325 кандидатов и 734 докторов и эта величина делится на 11762 преподавателей вузов или составляет менее 34 %[188], то есть почти в 1,76 раза ниже, чем по требованиям Болонской конвенции (не ниже 60%), плюс к этому численность студентов, имеет тенденцию роста и составляет на одного преподавателя 20 студентов [189]. Иными словами, и в вузе, и в средней образовательной школе соблюдается один из принципов на каждого преподавателя более 18 человек, что, на наш взгляд, является неприемлемым, так как преподаватель вуза в отличие от учителя школы должен читать свою лекцию, а учитель школы может на базе общеизвестного учебника успешно заниматься преподаванием.

Проанализировав контингент поступивших в вуз [190] мы пришли к интересному выводу, а именно, что смешивание «отличников и троечников» в одну группу, когда насыщенность вузов специалистами с учеными степенями кандидатов наук и докторов наук в два раза ниже требуемой в Болонской конвенции (60% не ниже), приводит к тому, что часть преподавателей вуза вместо того чтобы читать свои лекции и вести свое занятие начинают предметные материалы разработанных преподавателями других вузов. Отношения между производителем и распространителем образовательной

[188]Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 98.
[189]Там же. – С. 98.
[190]В течение 2016, 2017 годов автор проанализировала «баллы» поступивших в факультет «Финансы и экономика рынка» студентов специалистов и пришла к выводу о том, что в группах сосредоточены и те которые имеют высокие баллы, и те которые поступили с очень низкими баллами, что приводит к тому что объединяются в одну группу и те которые могут освоить предлагаемый преподавателем и на тех которые не имеет зачаточных знаний.

услуги – профессором (вузом) и потребителем образовательной услуги (студентом) продолжают строиться на взаимном дополнении и сотрудничестве.

Этот современный подход к применению опыта ведущих вузов мира становится возможным потому, что некоторые преподаватели вузов (17%) еще не достигли уровня «эксперта» по таксономии Бенджамина Блума. Инерционность деятельности аспирантуры и докторантуры (PhD) (научные руководители практически морально мотивированны, но материал мотивированности ничтожно мал) не позволяет своевременно и в заданные сроки подготовить компетентного ученого. Он должен быть способным из моря информации посвященной конкретной теме учебного предмета выбрать то содержание и структуру информации, которая позволит успешно применить полученные теоретические знания на практике (защита в срок в среднем 11-13% от выпускников аспирантуры).

Недостаточность преподавательского состава учеными степенями кандидата и доктора наук (среднем 33%) и дефицита специалистов по прикладным специальностям (46%) привело к тому, что уровень образования в образовательных учреждениях находится на не достаточно высоком уровне, что сказывается на уровне обучения в средних специальных учебных заведениях. Особенно нежелательными являются «дополнительные занятия», практикуемые почти во всех школах и прогрессивное увеличение оплаты за эти уроки, которые ложатся на плечи родителей. Это приводит к снижению охвата школой и наиболее одаренных детей по причине неплатежеспособности семьи (43,7%).

Частные беседы со школьниками и их родителями показывают, что ежемесячные расходы на «дополнительные уроки» составляют от 80 до 600 сомони в месяц в зависимости от «рейтинга школы». Именно «дополнительные уроки» по мнению респондентов (61.4%) приводит к тому, что в результате создания благоприятной среды занятий в школе и семье, ученики «начинают равняться к успевающим одноклассникам». В результате «дополнительного инвестирования» средний уровень знаний в классах повышается от 26 до 31%, что позитивно влияет на общий уровень освоения учебных материалов.

Результативность дополнительных инвестиций на обучение в школе показывает, что в 59.4% случаях они дали положительные результаты и выпускники школ поступили в высшие учебные заведения по выбранной области.

Опросы школьников-участников областных олимпиад в 2016-2020 годах показали, в школах придают большое внимание к организации и проведению олимпиад различного уровня. Особенно в проведении таких олимпиад заинтересованы школы, где распространено «дополнительное инвестирование». Соотношение участников, получивших призовые места из школ, охваченных дополнительным инвестированием и не охваченных этим составили 43,5: 56,5; 54.7:55.3; 57.9:52.1% в соответствующие годы. Иными словами, наблюдается положительная зависимость повышения активности и успешности участия учащихся в школьных олимпиадах от своевременности и целесообразности дополнительных инвестиций.

Конечно это процесс является широко известным во всем мире и доказал свою эффективность на практике индустриально-развитых стран, в том числе в Республике Таджикистан. Выпускники отечественных школ обучаются в ведущих вузах стран дальнего зарубежья, и эта тенденция имеет характер углубления (перечень специальностей растет и, главным образом, ориентированы на естественно-технические специальности), а также интенсивно растет количество школьников, охваченных дополнительными занятиями.

Интеграция отечественной системы образования и науки в мировое образовательное пространство и науку, именно углубление и расширение «процесса обучения» в ведущих университетах мира закладывает основу для установления и укрепления связей и обеспечения конкурентоспособности отечественной системы образования и науки на мировом рынке образовательных услуг. В этом плане дополнительные уроки, оплачиваемые родителями в элитных коммерческих школах и дополнительные уроки, если это государственная школа, является положительной тенденцией в обеспечении интеграции отечественной науки и образования в мировое, но с точки зрения

доступности, это негативное явление, так как не дает равных возможностей для широкого круга учеников.

Такая же ситуация видна и в вузах, где нет дополнительных уроков как таковых, но широко применяется система отработок, которые заключаются в необходимости ходить в свободное от основных занятий время на занятия профессора и приобретении кредитов.

Для студентов, которые в силу множества объективных и субъективных причин не могут лично присутствовать на периодических занятиях (заочное отделение) на занятиях рассчитано «дистанционное образование». Однако и в этой форме образования необходимы реформы, так как студентов обязывают два раза в году участвовать на лекциях и сдачи экзаменов и зачетов, что коренным образом, отличается от практики вузов индустриально-развитых стран, где студент видит своих профессоров во время защиты выпускных работ. Это создает массу удобств для студента. Где бы он ни был, может участвовать на занятиях и сдавать свои экзамены из любой точки земного шара, в любое время суток.

Благоприятной средой развития системы компетентностного высшего образования, в том числе дистанционного образования, наряду с государством, семьей и международными фондами могут эффективно участвовать отечественные благотворительные организации, в том числе отдельные граждане и предпринимательские структуры. Эти учреждения активно участвуют в судьбе детей из неблагополучных семей в выполнении официальных обязанностей - они поддерживают и помогают с организацией обрядов бракосочетания, финансируют приобретение недвижимости и помогают интегрировать информационно-комуникационные технологии в школьные программы.

Однако они достаточно пассивно принимают участие в развитие системы высшего образования. Пока не имеется достаточной информации о строительстве новых корпусов для отечественных вузов или оплата обучающихся из малообеспеченных семей или покупки информационно-

коммуникационной техники и оснащения лабораторий при вузах со стороны частного сектора.

Все это свидетельствует о том, что настало время совершенствовать законодательство по вопросам государственно-частного партнерства в развитии высшего образования и частных научно-исследовательских учреждений.

Развитие государственно-частного партнерства в предоставлении частных платных услуг является одним из преимуществ, о чем свидетельствуют показатели заработной платы врачей в финансируемых государством медицинских учреждениях и получающих льготы из государственного бюджета и инвестиций пациентов.

Все это настоятельно требует реформирования системы высшего образования, чтобы ускорить и углубить процесс внедрения результатов НИР на производстве и управлении, эффективность которых в определенной степени зависит от качества подготовки человеческого капитала.

Обеспечение высокого качества человеческого капитала настоятельно требует значительно повысить уровень доступности широкого круга молодежи обучению в вузах. Для этого необходимо создание благоприятных условий в средней и высшей школе, широкого распространения обеспечения студентов общежитием, отвечающего всем требованиям мировых стандартов. Не выходя из общежития обучающиеся могли бы иметь доступ не только к источникам информации, но и службам бытового обслуживания спорта и отдыха. Тогда студенты будут иметь возможность выделения времени на дополнительные занятия по конкретным предметам.

Повышение качества образования является в определенной степени первоочередной задачей, и исследовано многими учеными, однако характер причинно - следственной связи до сегодняшнего дня однозначно не определен. Действительно, в средней школе практически нет «отсева», то есть между входом - поступлением в школу и выходом – выпуском практически нет разности, то есть практически 100% заканчивают школу, если конечно нет особых случаев, когда ученик будет вынужден уйти из школы. Что касается

поступления в вузы, то проблема начинается здесь, в разных школах удельный вес поступивших в вузы из числа выпускников школы составляет разные величины, от 6-8% до 90-92%, что свидетельствует о значительных резервах в плане повышения качества образования в школах.

Для укрепления и повышения эффективности образовательной деятельности вузов необходимо, прежде всего, разработать и внедрить прогрессивную систему мотивации преподавательского состава вузов[191], которая заключается в системе оценки коэффициента трудового участия преподавателей вузов. Оно позволит объективно оценить «степень участия каждого преподавателя в развитии науки (его участие в выполнении плана НИР кафедры и факультета) и соответственно наградить его за научный труд.

Актуальным вопросом является оценка значимости научно-исследовательской и методической работы преподавателя вуза. При необъективной оценке труда ученого, его можно привести к дестимулированию проведения научно-исследовательской работы. Очень часто, темы исследований ученых не соответствует теме НИР кафедры. Все это не снижает ценность исследования, однако на качество образовательного процесса в рамках отдельного предмета кафедры существенного влияния не оказывает. Это приводит к независимости научных исследований с точки зрения образовательного процесса «производство и потребление» знаний.

Справедливое вознаграждение (мотивация) преподавателей вузов, может привести к тому, что эта огромная армия исследователей, с активным участием студентов, магистров и докторантов (PhD) будет участвовать в развитии отечественной науки добиваясь эффективного внедрения результатов НИР в практике, и содействовать непрерывному повышению профессионально-квалификационной характеристике работника, в соответствии с его знаниями и умением предъявляемых особенностями индустриальной экономики.

---

[191] Хамидова С.Х. Моделирование организации подготовки специалистов с высшим и послевузовским образованием / С.Х. Хамидова // Кишоварз («Земледелец»). Теоретический и научно-практический журнал. – Душанбе, 2019. – №1 (81). – С. 214.

Качество образования работника в среде функционирования индустриальной экономики должно определяться не только знаниями, умениями и навыками, но и определятся исходя из профессиональных знаний, умений и навыков, а также характером «уровня образования в целом, культурой, навыками профессиональной деятельности, способностью самостоятельно найти решение проблемы, способностью к аналитической деятельности и многое другое»[192].

Характер и уровень образования, по мнению крупного специалиста в области психологии поведения людей в различных ситуациях Дэйла Карнеги, автора книги «Как оказывать влияние на людей и завоевывать друзей», главным фактором успеха, является высокая культура индивида, особенно руководителя и его умение вести беседы и переговоры, что прямо является следствием того, что вы можете быть хорошим собеседником - превращаясь в хорошего слушателя, или нет.

Действительно, во все времена крупные предприниматели достигали невиданных успехов лишь потому, что иногда, будучи недостаточно образованными людьми, они умело пользовались глубокими знаниями и опытом других, собирая работоспособный коллектив и добиваясь невиданных успехов в жизни. Крупные представители большого бизнеса, очень часто не имеют вузовского образования, хотя в созданных ими компаниях трудятся сотни тысяч высококвалифицированных специалистов с дипломами элитных вузов мира, крупные ученые современного мира. Современное общество характеризуется сложными и многомерными связами между странами, субъектами хозяйствования и индивидуальными участниками общественного расширенного воспроизводства, которое коренным образом отличается от условий первой и последующих промышленных революций. Сложность принятия и реализации любых решений связано с анализом и оценкой тысячи факторов, для сознания и оценки которых необходимо как минимум высшее профессиональное образование. Все послужило причиной начала внедрения массового

[192] Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – С. 134-140.

бакалавриата начиная с 50-х годов 20 века, в развитии которого с начала 21 века активно участвует Республика Таджикистан.

Как было отмечено выше, в Республике Таджикистан практически решен вопрос количественного расширения «массового бакалавриата», которое характеризуется локализацией вузов – строительство вузов по регионам республики и увеличения количества студентов на 10000 населения, которое сегодня достигло 218,1 человек[193], что является достаточно высоким показателем в Центральной Азии.

Актуальной задачей остается повышение уровня компетентности выпускников, чтобы они в условиях «ограниченности» - острой нехватки информации о внешней и внутренней среде в условиях неопределенности, могли принимать научно и практически обоснованные решения, способствующие успешному функционированию специалиста не только в настоящем, но и в будущем времени. Решение этой задачи настоятельно требует реализовать на практике обучение вузов, не только компетентностный подход, но и совершенствовать его знанияориентированной стратегии, чтобы выпускник мог не только успешно применять на практике свои теоретические знания, а также непрерывно расширять и углублять теоретические знания». Это позволит повысить его способности «абстрактного и аналитического мышления» и приведет к тому, что принимаемые решения согласно мнений современных ученых в 90 или более случаях из ста, оказываются близкими к истине.[194]

Именно способность аналитического мышления отличает представителей большого бизнеса от других руководителей и менеджеров тем, что они выходили из сложных ситуаций с наименьшими потерями победителями и это сказывалось на успехе организации.

Все это актуализирует постановку и решение задачи обеспечения непрерывности многоступенчатого образования – абитуриент – студент –

[193]Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 8.

[194]Мекон М. Основы менеджмента. Учебник / М. Мекон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Пер. с английского. – М.: Дело,1992. – С. 200.

послевузовское образование, в среде глубокого изучения психологии и практики представителей большого бизнеса - как они поступали в сложных ситуациях.

Для обеспечения непрерывности образовательного процесса в вузах республики достаточно плодотворно функционируют подготовительные курсы для поступающих в вузы, школы при вузах, где главным образом, преподаватели вуза проводят занятия. Организована магистратура и аспирантура (доктор PhD), что дает основание думать, что связь между наукой, образованием и производством находится на стадии развития и расширения. Что касается опыта принятия научно и практически обоснованного решения в нетривиальных ситуациях, то оно ограничивается тем, что студенты, анализируя отдельные случаи из практики, принимают решения, позволяющие успешно устранять возникшую проблему. Эти занятия, главным образом, базируются на цифровом материале, анализ, которого позволяет решить задачу успешному студенту. Вопрос превращается в проблему, когда ее невозможно сформулировать и привести ее к формальному виду, когда количественная связь между составляющими проблемы невозможно установить, и на первый взгляд, проблема не может иметь ни формальное, ни неформальное решение.

В индустриально-развитых и постиндустриальных странах, возможность организации встреч и ближе ознакомится с опытом работы крупных бизнесменов непосредственно или через их представителей, вплоть до оценки уровня научной и практической обоснованности, а главное, близости принятых решений к истине есть то, что делает реальной связь между бизнесом и образованием, близкой и прочной.

Для студентов и преподавателей вузов Республики Таджикистан необходимо применять опыт индустриально - развитых и постиндустриальных стран, то есть организовывать встречи с предпринимателями достигших больших успехов в развитии бизнеса, на отечественной практике. Полученные знания в результате встреч с представителями отечественного бизнеса позволяют профессорско-преподавательскому составу и студентам синтезировать совокупность знаний и опыта из массы практических знаний,

основанных на опыте индустриально - развитых стран и отечественных предпринимателей, максимально адаптированных к развитию отечественного бизнеса.

Стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, базируется на индустриальном сценарии, который нацелен на создание благоприятных условий обеспечения эффективного функционирования экономики. Решением этой задачи является превентивная подготовка специалистов с высшим и послевузовским образованием, в особенности инженерно-технических и управленческих кадров. Для обеспечения высокой компетентности отечественных студентов необходимо ознакомить их с производственной структурой предприятий, где широко используется новая техника и прогрессивная технология, это, во-первых, во-вторых, непрерывно оценивать уровень компетентности выпускников отечественных вузов, чтобы иметь информацию об адаптации содержания производимой вузом образовательной услуги потребностям работодателей. Получаемая информация необходима для того, чтобы принять соответствующее решение по дальнейшему совершенствованию содержания образовательной услуги вуза до уровня потребностей работодателей и всех тех, которые находятся в процессе «образование в течении жизни». Это позволит обеспечить свою конкурентоспособность выпускников отечественных вузов на рынке труда не только в Республике Таджикистан, но и других стран СНГ.

Результаты оценки должны использоваться для разработки дидактических и методических материалов, для подготовки абитуриента в поступление в вуз. Успешно используя методические и учебные материалы, размещенные на сайтах отечественных вузов абитуриент значительно повысит свой образовательный уровень, что способствует выбору дальнейшей его специализации. Исходя из этого качество учебного процесса повысится во много раз. Данные выводы можно сделать из статистического анализа доли отличников, доли выпускников, сдавших государственные экзамены на отлично, получивших работу по специальности, успешно сделавшие карьеру, учета мнений выпускника о вузе,

учета мнений работодателей о выпусках конкретного вуза, учета мнений представителей органов государственной власти отвечающих за трудоустройство выпускников и учета мнений выпускников о рабочем месте, где они трудятся. Это выборочная комплексная оценка позволяет регулировать процесс адаптации качества выпускников к потребностям работодателей.

Возможность до вузовской подготовки увеличивается посредством организации специальных школ при вузе, подготовительных курсов, создание подготовительных образовательных порталов вузов, откуда абитуриент получит информацию о социальной жизни вуза, что создаст предпосылки сознательного выбора вуза абитуриентом.

Современные вузы становятся все более открытыми – в своих сайтах они публикуют данные о преподавательском составе, кафедрах, лабораториях, общежитиях, библиотеках, в том числе электронных, учреждениях здравоохранения, общественного питания, о выпускниках, которые принесли славу университету, иностранным и отечественным организациям, с которыми вуз имеет научные и иные связи. Предложенная информация дает возможность выбора абитуриентом желаемого вуза, после чего абитуриент начинает готовиться к экзаменам в национальном тестовом центре. Информация позволяет обеспечивать преемственность образовательных программ различных уровней образования «школа-вуз», так как они могут использоваться в школе и адаптировать подготовку абитуриентов (индивидуально) к поступлению в конкретный вуз, на конкретную специальность. Когда школы зарекомендуют себя как способные быть в сотрудничестве с вузом обеспечивать необходимый уровень подготовки вуз по своей инициативе может открыть специализированную школу или колледж, выпускники, которых получают преимущественное право поступить в вуз.

Такая практика, особенно с участием технических вузов позволяет постепенно адаптировать выход системы высшего образования к потребностям индустриальной экономики на рельсы, которого переводится экономика Республики Таджикистан, так как создает среду успешного перехода от уровня

«школа – колледж – вуз – послевузовское образование – наука – производство», как в количественном, так и в разрезе специальностей.

Наличие этих связей значительно укрепляет создание специализированных учреждений и организаций, занимающихся повышением квалификации, переобучением, переподготовкой высококвалифицированных специалистов, составляющих человеческий капитал.

Двухуровневая система образования построенная в системе образования «школа – колледж – вуз – магистратура» закладывают основы подготовки специалистов, способных не только успешно заниматься производственной деятельностью, но и научной деятельностью, что значительно увеличит количество защит диссертаций кандидата наук и докторов PhD. Соответствие уровню требуемого Болонской конвенцией создает возможности приравнивания дипломов отечественных вузов к дипломам стран подписантов Болонской конвенции, тем самым приведет к расширению регионов внешних трудовых мигрантов от России до стран Европейского союза, где значительно выше заработная плата и условия труда.

Для обеспечения требуемого качества диссертаций к соискателям со стороны Высшей аттестационной комиссии предъявляются требования с публикацией основных результатов исследования в журналах, рецензируемых ВАК, с указанием определенного количества статей и монографий. Схожие требования предъявляются и к магистерским диссертациям со стороны министерства образования и науки Республики Таджикистан, тем самым повышая уровень их качества.

Обеспечению высоких темпов развития научной деятельности и увеличения числа докторов PhD и докторов по специальности в Республике Таджикистан способствует реализация стратегии превращения выпускной работы бакалавра в научный труд. Для оценки и повышения качества выпускных работ бакалавров предусмотрены пункты «научной новизны», что указывает на особое внимание министерства образования и науки, так как бакалавры как потенциальные магистры должны быть приобщены к научной работе.

Общество постепенно переходит от «образования на всю жизнь» к «образованию в течение жизни» и человеческий капитал становится конкурентоспособным не только на внутреннем, но и на внешнем рынках и может эффективно трудится в среде индустриальной и постиндустриальной экономики.

Выводы

Взаимосвязь между развитием системы образования и социально-экономическими процессами в Республике Таджикистан как функция адаптации отечественного человеческого капитала к будущим потребностям национальной экономики показывает, что:

– совершенствование системы образования Республики Таджикистан и в частности, компетентностного высшего образования, главным образом, направлено, на обеспечение потребностей экономики и науки в носителях человеческого капитала обладающих компетенциями и компетентностями, способными принимать и решать сложные, управленческие и другие виды задач, для обеспечения повышения эффективности экономики и повышения производительности труда совокупного работника;

– одним из аспектов реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года является модернизация системы образования;

– Системно-комплексная характеристика системы образования выражается в установлении количественных связей между высшей школой и национальной экономикой в плане формирования адаптированного к потребностям национального хозяйства человеческого капитала, доминантной составляющей которого являются компетентные специалисты с высшим образованием;

– комплексность реализуемых модернизационных процессов заключается в том, что они нацелены на изменения отношений между различными уровнями образования, внесения изменений в характер научных работ на уровне бакалавра и магистра и требований к ним, что выражается в изменении качественных

характеристик выпускников, которые приобщаются к науке, приобретают способность творческого и аналитического мышления, принимать управленческие и иные решения в условиях неопределенности пополненяют ряды специалистов с учеными степенями в соответствии с мировыми стандартами;

– модернизация высшего профессионального образования направлена на достижение двух целей: обеспечение потребностей экономики и общества в специалистах с высшим образованием и обеспечение растущих потребностей науки в высоком интеллекте.

4.2. Особенности адаптации компетентностного образования Республики Таджикистан к потребностям экономики на перспективу

Система образования Республики Таджикистан непрерывно адаптируется к потребностям индустриальной экономики, что выражается в изменении характеристики развития наиболее яркого явления в жизни современного общества, определяемое как «массовый бакалавриат», что в частности выражается в росте контингента студентов высших учебных заведений страны, который в республике имеет устойчивый рост.

Такой вывод делается нами на основе принципов позитивной и нормативной экономической теории, то есть движение умозаключения от позитивного анализа к нормативному суждению.

В 2022-2023 учебному году в Республике Таджикистан уже насчитывалось 46 высших учебных заведений, в которых в совокупности обучалось 218098 студентов и работало 11762 преподавателей. Из них 65,03% были зарегистрированы в программах очного обучения и 34,97% – в программах заочного обучения[195].

[195]Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 68.

Наряду с непрерывным увеличением контингента студентов, наблюдается локализация вузов по регионам республики, в том числе из 41 вузов по республике 2 (2970) в ГБАО, 7 в Хатлонской области (47361), 10 в Согдийской области (46586), 26 г. Душанбе (117892), 1 в РРП (3289) студентов[196]. Число учреждений по отраслевой специализации тоже меняется. Так[197] если из 34 вузов в 2013-2014 учебном году по отрасли промышленности составило 8 вузов, то в 2022-2023 году они составили 10 вузов, в отрасли сельского хозяйства составило 1, в экономике было 7 стало 12, здравоохранении, физической культуре и спорте 2/4, образовании 10/12, культуре и искусстве 3/3, другие отрасли 2/4. Эти данные свидетельствует о динамичной адаптации деятельности вузов республики к потребностям экономики, которая соответствуют указаниям Основателя мира и национального единства, Лидера нации, Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона развивается по ускоренному индустриальному сценарию.

Распределение студентов по отраслевой специализации учреждений в 2022 году по республике составил 218098[198] тыс.чел.: из них промышленности и строительства 33403, сельское хозяйство 8948, экономика 26303, здравоохранение, физической культуры и спорта 19345, образование 124444, культуры и искусства 4590 и службы безопасности и военное дело 1065. Из приведенных данных можно видеть, что наиболее быстро возрастающее число выпуска приходится на промышленность и строительство, образование и экономику. Все это свидетельствует об изменениях потребностей экономики и общества в специалистах с высшим профессиональным образованием в среде углубления адаптационных процессов в системе высшего образования, которые происходят с учетом обеспечения высокой эффективности ускоренной индустриализации.

Отсюда следует причинно-следственная связь развития кредитной системы образования и совершенствование человеческого капитала. Развитие

[196] Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 67-68.
[197] Там же. – С.72, 78.
[198] Там же. – С. 106.

человеческого капитала является результатом деятельности новых систем образования, поскольку более образованное население может повысить квалификацию и расширить сферу работы.

В Республике Таджикистан введено и достаточно эффективно функционирует двух цикловое обучение: первый – до получения первой академической степени (бакалавра). Эту систему применяют практически все вузы республики, второй – магистратура, когда выпускник поступает туда после получения степени бакалавра. Указано, что в первом цикле срок обучения определен 4 года. Обучение в магистратуре определено сроком 2 года, с получением степени магистра науки. А для получения степени PhD, куда поступают только после получения степени магистра, обучение продолжается в течение 3 лет.

Недостаточная подготовленность бакалавров к учебе в магистратуре и как следствие магистров в PhD - докторантуре, подтвержденное статистическим данными, позволяет заключить, что в этом плане еще существует достаточное количество проблем. Количество защит диссертаций выпускниками докторантуры (доктора PhD) составляет 3-6% от числа приема, так как 80-90% докторантов отчисляется за «неуспеваемость», в основном по причине отсутствия научных публикаций и диссертаций. Учитывая все это, министерство образования и науки Республики Таджикистан, ввело с 2018-2019 учебного года пункт «научная новизна» в выпускных работах бакалавров, которое позитивно повлияет на уровень компетентности бакалавров.

Кредитная система, должна в принципе быть накопительной и проблемой в развитии высшего профессионального образования Республики Таджикистан являются участившиеся случаи исключения студентов. Анализ показал, что основными причинами отчисления являются прогулы, не сдача или в лучшем случае покупка кредитов и повторная сдача и в 2017-2018 учебном году четверть студентов высших учебных заведений была исключена по причине неуспеваемости. Это, на наш взгляд, противоречит самой концепции кредитной

технологии обучения, подразумевающей свободу выбора, освоения и сдачи экзаменов со стороны студента, во времени и пространстве.

Согласно положений кредитной технологии обучения студент выбирает и предмет, и преподавателя, однако на деле организация обучения реализовывается по «классической схеме», когда студенты занимаются не по «предмету», а по курсу, что снижает уровень восприимчивости материалов с вытекающими отсюда последствиями.

Кредитная система рассчитана на «учет трудоемкости учебной работы в кредитах», что позволяет в зависимости от возможности предмета для конкретной специальности определить количество кредитов на этот предмет. Будучи накопительной системой, кредитная система, нацелена на реализацию концепции «образование в течение всей жизни», а не «образование на всю жизнь». Если первое подразумевает «непрерывную адаптацию человеческого капитала индивида на запросы внешней среды», то вторая концепция имевшее место в традиционной системе (кроме работающих) образования, приводит к «устареванию знаний и навыков индивида морально и как следствие не востребовано».

Для недопущения такого состояния, Министерству образования и науки Республики Таджикистан следует создать собственный образовательный портал, нацеленный на бесплатное пользование желающими повысить свой теоретический уровень по востребованным специальностям, путем повышения квалификации или переквалификации. Кредитная технология нацелена на создание среды производства и потребления образовательной услуги, в которой профессор из «транслятора» знаний превращается в «организатора» образовательного процесса», где студенту принадлежит значительная роль – быть не только потребителем образовательной услуги, но и активным участником формирования сути и содержания образовательного процесса.

Именно эта практика в будущем создает возможности студенту из множества информации выбирать для себя «ту часть», которая позволяет

продолжать накопление знаний и умений и непрерывно адаптировать свои теоретические знания и прикладные навыки к потребностям работодателей.

Об этом свидетельствуют результаты опросов проведенных нами в Согдийской области, в опросах, которые проведены с марта по май месяцы, участвовали 781 человек, главным образом молодежь с высшим образованием[199].

В 2016 году опросом были охвачены 279 человек из них женщины 113 человек, опросом охвачены лица в возрасте от 22 до 28 лет, с учетом среднего возраста выпускников вузов и магистратуры. В 2017 году опросом были охвачены 358 человек из них 219 человек женщины. В 2018 году опросом были охвачены 127 человек из них женщины 54 человека. Оказалось, ни один из участников, во-первых, не были опрошены дважды, во-вторых опросу подвергались только бакалавры и магистры, а также обучающиеся в докторантуре, что отвечает целям опроса.

Таблица 4.2.1. – Динамика количества опрошенных специалистов с высшим образованием

Годы	Всего	Мужчины	Женщины	Всего участников, из них		
				Магистры	Бакалавры	Специалисты
2016	279	166	113	11	268	-
2017	358	139	219	16	342	-
2018	127	73	54	7	116	4
2019	417	191	226	19	392	6
2020	213	54	159	9	204	-

Источник: составлено авторов по результатам проведенных опросов

Из таблицы видно, что удельные веса мнений женщин, магистров и бакалавров от общего количества опрошенных соотношения мужчины – женщины, бакалавры-магистры имеющие место в вузах в разрезе всех групп специальностей (в одних больше, в других больше) их мнения можно считать репрезентативными. Интересными и ожидаемыми стали мнения респондентов по вопроса актуальности перехода на компетентностную стратегию развития образования, которая достаточно успешно развивается.

[199] В период 2016-2020 автором были проведены опросы лиц женского и мужского пола в возрасте от 22 до 28 лет, учитывая, что эти возрасты подходят к выпускникам бакалавриата и кредитной технологии

Таблица 4.2.2. – Результаты опросов по внедрению компетентностной стратегии развития образования

Годы	Всего опрошенных в %	ЗА		ПРОТИВ		женщины	
		Бакалавры	Магистры	Бакалавры	Магистры	За	Против
2016	100	19	28	81	72	17	83
2017	100	26	31	74	69	24	76
2018	100	32	36	68	64	41	59
2019	100	39	44	61	56	46	54
2020	100	84	16	-	-	100	-

Источник: составлена автором по результатам опросов

Из таблицы 4.2.2. можно видеть, что в период 2016 по 2020 годы мнения респондентов по вопросам актуальности компетентностной стратегии развития образования коренным образом изменились. Действительно, если в 2016 году эту стратегию поддерживали 19% бакалавров, 28 % магистров и 17% женщин, то к 2020 году их мнения разделились следующим образом: бакалавры 84%, магистры 16% и женщины поддерживали концепцию 100%. За этот период удельный вес бакалавров возросло в 2,05 раза, магистров 1,57 раза и женщин 2,7 раза выше, чем в 2016 году, что свидетельствует о растущей поддержке данной стратегии со стороны выпускников высших учебных заведений.

В ходе опросов респонденты на поставленные вопросы отвечали с охотой, так как понимали, что их мнение учитывается при формировании механизма качественного образования. Кредитная технология, которую часто критикуют за ориентацию на «компетентный подход» при формировании специалистов с высшим образованием, на самом деле, постепенно формирует психологию теоретика и повышает компетентности. Наравне с повышением теоретического уровня знаний, они формируют профессиональные качества, так как уверены, что без высокой квалификации невозможно успешно трудится.

Так как в среде кредитной технологии студент, по мнению респондентов (67.9%), становится активным участником образовательного процесса, состоящего из производства и потребления знаний единовременно, то у него формируется способность заказывать и получать ту сумму знаний из вуза, которая на его взгляд является особо необходимым в его практической

деятельности. Именно это качество современного студента, позволяет формировать такой образовательный процесс, где «производятся и потребляются» перспективные и актуальные с точки зрения развития экономики знания и квалификации.

Анализ результатов опросов показали, что 76% выпускников вузов по возможности посещают разные тренинги, проводимые международными институтами, представителями бизнеса, бизнес – тренингов, пользуются интернет сайтами для получения актуальной, профессиональной информации, 4,2% выпускников трудоустроились по специальности, занимаются повышением образовательного уровня только по инициативе руководства организации, 8,3% уже учатся для получения второго образования, 5,7% поступили или закончили магистратуру. Из 100 опрошенных магистров 11% хотят поступить в PhD, что является очень высоким показателем. Науке хотят посвятить жизнь выпускники магистратуры, которые устроились на работу по специальности. Поступающие в магистратуру, из отраслевой специализации учреждений[200]высшего образования, соответственно составляют по результатам выборочных опросов: экономика 8-11%; промышленность и транспорт 4-7%; сельское хозяйство 6-7%; здравоохранение, физическая культура и спорт 2-3,4%; образование 11-14%, культура и искусство-6-7,2%, служба безопасности и военное дело 5,2-6,1%. Итого на первом месте образование, это потому, что высокие профессиональные качества имеют решающее значение в современном образовании, чтобы не только преподавать предмет высокого уровня, но и развивать у студентов навыки формулирования и решения проблем, которые не были решены в их отечественной педагогике, а во-вторых, обучение со степенью магистра наук в университете является обязательным. Все это в единстве создает потребности в учебе в магистратуре (46,9%) опрошенных. Желание учиться в магистратуре в отраслях экономики, то он закономерен, так как в индустриально-развитых странах, где функционируют широко известные транснациональные корпорации,

[200] На практике деятельности статистических данных Республики Таджикистан принято по отраслевой специализации выпускников вузов разделяют на: промышленность и транспорт; сельское хозяйство; экономика; здравоохранение, физическая культура и спорт; образование, культура и искусство; безопасность и военное дело

специалисты стремятся получать ученую ступень магистра и PhD, чтобы успешно трудоустроится и получать работу в аналитическом центре корпорации. Мировые процессы актуализируют необходимость получения ученой степени магистра науки, чтобы носитель человеческого капитала непрерывно адаптировал свои знания и компетенции к потребностям экономики (52.6% опрошенных). Особое развитие получили эти тенденции и продолжают развиваться в мировой практике и особенно проявляются в период, ускоренного перевода экономики на индустриальные и индустриально – инновационные рельсы развития[201]. В этот период намечается изменить основные целевые индикаторы, достичь интенсивного роста ВВП от 6% в 2015 году в период 2020-2030 году по индустриальной 8-9%, за указанный период по индустриально-инновационному сценарию развития, доли промышленности в ВВП поднять от 12,3% в 2015 году до 27,20% к 2030 году, увеличить контингент лиц с профессиональным образованием в среде занятого населения, от 26% до не менее 60%, что означает кардинальное изменение отраслевой структуры экономики. Индекс человеческого развития (ИЧР) необходимо поднять до уровня группы с высоким уровнем человеческого развития, провести конкурентоспособность национальной экономики от основанной на ресурсах до уровня основанного на производительности[202]. Все это настоятельно требует повышения качества образования в системе образования и в особенности в вузах, которые являются связующим звеном между наукой и национальным хозяйством.

Высокое качество образования в высшей школе, зависит от поступления в университет абитуриентов, которые должны пройти надлежащую подготовку в дошкольных и средних общеобразовательных школах, и имении необходимого уровеня подготовки они будут приняты в них. Таким образом, базой повышения

[201]Согласно Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года, Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан до 2030 года.
[202]Согласно Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года, Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан до 2030 года.

или обеспечения высокого качества образования в вузах закладывается до поступления в вуз.

Формирование высококвалифицированных специалистов в вузе в среде кредитной технологии обучения происходит согласно стандартов Болонской конвенции и должно реализовываться следующим образом:

1) определятся (на уровне страны и с учетом потребностей общества в тех или иных специалистах) на долгосрочный период потребности экономики и общества в целом в специалистах по определенным специальностям;

2) оценивать роль и место каждого предмета, как конкретной области науки в формировании указанных специалистов (стандарты);

3) ведется организация подготовки учебников, учебно – методических материалов к проведению лекционных и семинарских занятий, и самостоятельных занятий с участием и без участия преподавателя, готовится целое множество аудио и видео материалов, способствующих максимальному освоению материалов учебников.

4) разрабатывать методику оценки знаний и умений студентов по каждому предмету в зависимости от характера самого предмета. Так как, отдельные предметы является отражением и составляющей частью науки, различаются в зависимости от среды, предмета и метода познания:

- о природе – естественным;
- об обществе – гуманитарным и социальным;
- о мышлении и познании – логика, гносеология, эпистемология и других согласно классификатора направлений и специальностей высшего профессионального образования.

5) В перечне магистерских программ (специализации) по направлению образования выделены:

- естественные науки и математика (физика, химия, география, механика, биология, геология, экология и другие);

- гуманитарные и социально – экономические науки (филология, философия, история, политология, культурология, журналистика, психология, социология, искусство, физическая культура и другие);

- технические науки (строительство, архитектура, электроника, геодезия, телекоммуникация, горное дело);

- сельскохозяйственные науки (агроинженерия, лесное дело, агрономия, зоология, ветеринария, рыболовство и другие). [203] Классификация осуществляется, чтобы подчеркнуть особенности и логику строения этих предметов, что должно служить основанием для разработки особых методических материалов, создающих предпосылки глубокого явления материалов предмета.

Все это наводит на мысль о том, что методика преподавания предметов по конкретной специальности, согласно положения действующих стандартов в системе образования должны содержать конкретные работы и знания, однако механизм передачи от преподавателя к студенту должен быть другой и это доказывает анализ материалов[204] издаваемых ведущими и престижными вузами мира, выпускники которых внесли ощутимую лепту в развитии не только науки, но и экономики в различных периодах развития общества.

Анализ и исследование материалов показывает, что чем выше уровень знаний и умений участников «образовательного процесса в конкретном вузе», тем интенсивнее производство и потребление знаний. Выработанные человеком знания целесообразно и интенсивно потребляют конкретные вузы и производятся новые знания. Стремление к передовым знаниям и высшему образованию в мировой науке привлекает людей, которые стремятся получить высококачественное образование в престижных университетах по всему миру, где отбираются лучшие преподаватели и создаются оптимальные условия для исследовательской деятельности.

---

[203] Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан до 2030 года.. – С. 8.
[204] Пономарев А.Б. Методология научных исследований. Учебное пособие / А.Б. Пономарев, Э.А. Пикулева. – Пермь: ПНИПУ, 2014. – С. 9.

Контроль качества образования должен основываться на «содержании обучения, а не на тех знаниях, умениях и навыках, которые приобрели выпускники»[205]. Философия кредитной технологии достигается не только в создании возможностей студенту овладения новейшими достижениями науки и техники, но и умением применять их на практике, независимо от того будут производятся материальные блага или духовные ценности – знания или нет.

Для этого, согласно логике вещей необходимо, иметь достаточный контингент ученых исследователей – преподавателей, которые находясь на передовых рубежах современной науки, не только имеют возможность передавать свои знания в конкретной области через стандартные предметы. Преподаватели должны быть способными приобщать студентов к научным исследованиям и создавать благоприятную среду формирования не только высококвалифицированных компетентностных в своей области выпускников, но и прививать им черты исследователя, имеющего навыки исследовательской деятельности – высокую компетенцию.

В этом плане в Республике Таджикистан, имеется множество нерешенных проблем, о чем свидетельствуют результаты прохождения государственной аттестации и аккредитации со стороны Агентства по надзору в сфере образования и науки при Президенте Республики Таджикистан.

Если учитывать статистику до срока защиты диссертации аспирантами, то она равна от 6 до 7-8 лет в различных отраслях науки. Как показали результаты опросов[206], для восполнения данного пробела на практике действуют более 40 специализированных советов, по различным отраслям науки. Если учитывать, что «выпускники прошлых лет аспирантуры» и PhD будет защищать диссертации в каждом более чем 40-специализированных советах, 10 защит в год, то с учетом 400 защит в год, можно прогнозировать, что в связи с

[205] Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – С. 189.

[206] Автором, в период 2011-2017 годы проводились беседы с соискателями, защитивших диссертации, и оказалось, что главной причиной было отсутствие специализированного совета по выбранной теме, на втором месте несовпадении области исследования аспиранта, что является результатом не учета специфики специализированного совета при выборе области исследования.

возрастанием количества преподавательского состава вузов и научных учреждений республики, обеспечит их более чем 60% от контингента молодых преподавателей за 13-14 лет, что неприемлемо. Все это настоятельно требует изменить условия сотрудничества «руководитель-аспирант», увеличивая нагрузку на одного аспиранта до 200 часов, чтобы руководитель чувствовал большую ответственность и планировал больше времени выделять докторанту PhD, чтобы тот защитился в срок. Специализированные советы должны быть созданы с учетом практических потребностей науки, экономики и общества в целом в научных исследованиях по конкретным областям.

Предполагается, что доведя уровень квалификационной насыщенности преподавательского совета вузов и научных коллективов (НАНТ) можно добиться значительного повышения качества образовательного процесса – обогатить содержание лекций, семинарских занятий, консультаций, самостоятельных работ с участием и без участия руководителя в вузе, что по цепочке будет передаваться (отдельно через определенный лаг времени).

Оценка качества образования студента и выпускника должна сравниваться с традиционными показателями и критериями. Критерием, конечно же, должен выступать – уровень компетентности выпускника, исходя из требований по специальности на международном уровне. Что касается студентов вузов, то оценка должна осуществляться исходя из учета оценок полученных студентом в период обучения и результатов выполнения прикладных проектов, в выполнении которых участвовал преподаватель докладывал на конференциях, участвовал в хозяйственных договорах или иных проектах, участвовал в круглых столах, участвовал в деятельности по проведению социологических опросов и иных мероприятий, а также оценок преддипломной, производственной и ознакомительной практики. Особо ценятся в престижных вузах мира оценка практики использования полученных знаний на конкретных объектах с предоставлением подробного отчета.

Результаты опросов показали, что, к сожалению, на практике отечественных вузов, хотя редко, но встречаются случаи, когда

производственная, ознакомительная и преддипломная практика являются чем-то второстепенным и ненужным мероприятием, поэтому руководители практики не проявляют особого внимания к нему (13%), в результате, чего выпускник вынужден будет на рабочем месте, если конечно его примут на работу, проходить практику с нуля и этот период может продлиться годами, так как не будет работать самостоятельно.

Для недопущения подобных, хотя может и редких случаев (13%) необходимо возобновить опыт прохождения практики, действующий в Советском союзе – методика прохождения практики разрабатывались коллективом кафедры на основе исследования конкретных объектов на предмет анализа и изучения исследования. Тогда эти методические материалы на самом деле были руководству к действию. В методических материалах обязанность руководителей из кафедры посещать объекты практики были строгими и фиксировались, независимо от того, где находится объект практики, что давало возможность адаптировать методику похождения практики к особенностям объекта практики, в противном случае методика остается неудобной и ненужной инструкцией, часто списанной из практики других вузов и учреждений.

Разные взгляды на ценность и успех практики указывают на то, что кафедра с научным руководителем и заведующим кафедрой играет значительную роль в обеспечении качества образования через свои ведомственные и другие образовательные функции.

Только повышение профессионального уровня и ответственности преподавательского состава коллектива кафедр может повысить образовательный уровень выпускников, который формируется в период учебы.

Глубокие теоретические знания и современные прикладные навыки, приобретенные студентами создадут предпосылки расширения мобильности студентов, особенно тех, которые на уровне родного языка знают английский язык и хорошо владеют компьютерной техникой[207]. Учитывая, что знания

[207] Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан [электронный ресурс]. URL: http://president.tj/ru/node/13747 (дата обращения: 20.03.2019).

английского и русского языков и компьютерной техники современным молодым людям открывают ворота рынка труда индустриально-развитых стран, Основатель мира и национального единства, Лидер нации, президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон подчеркнул углубление изучения иностранного языка и компьютерных технологий на всех уровнях образования, чтобы в разы расширить возможности «производителей образовательной услуги» в силу неограниченности знаний в организационно-правовом и территориальном плане. Это равносильно тому, что любой выпускник, зная в совершенстве иностранные языки, компьютерную технику, будет иметь возможность получения доступа к открытым источникам информации на мировом уровне, что сближает уровень знаний потребителей образовательной услуги (формальной, неформальной, информационной) к современным достижениям науки.

Такая ситуация приблизит уровень компетенции и компетентности потребителей образовательной услуги выпускника и специалиста к международным стандартам. Этот процесс будет цепной реакцией, передаваемой в различные уголки земного шара, создавая возможность приближения уровня развития производительных стран и континентов земного шара.

Анализ практики развития компетентностного высшего образования в мире свидетельствует о том, что знания на уровне родного языка, мировых языков и компьютерной техники позволяет индивиду быть мобильными, конкурентоспособными на мировом рынке труда, и позволяет создавать возможность доступа к мировым центрам науки и образования студентам. Конечно же, для того, чтобы студенты и выпускники были мобильными на мировом рынке образовательной услуги и рынка труда, необходимо, чтобы преподавательский состав был высококомпетентным в прямом смысле этого слова. На достижение этого состояния и нацелены целевые гранты, предложенные международными организациями, которые реализовываются не так эффективно.

Одним из важнейших положений Болонской конвенции является «ориентация высших учебных заведений на конечный результат: знания выпускников должны быть применимы и практически использованы в пользу Европы. Все академические степени и другие квалификации должны быть востребованы европейским рынком труда, а среди подписантов признание квалификации должно быть обеспечено»[208].

Иными словами, знания выпускников отечественных вузов, прежде всего, должны быть востребованными и широко, по назначению использованными в Республике Таджикистан, независимо от уровня и степени – бакалавра, магистра или PhD. Востребованность подготовленных высококвалифицированных специалистов подразумевает высокую востребованность их трудоустройства по принципу «каждому специалисту – должность, соответствующая его квалификации или наоборот, каждая должность на предприятиях и учреждениях страны должна быть обеспечена специалистом соответствующей квалификации и специальности».

Для обеспечения признания квалификации выпускников отечественных вузов необходимо разрабатывать и внедрять соответствующие требования ЮНЕСКО приложение к диплому, чтобы зарубежный вуз или работодатели могли их легко идентифицировать.

Следующей позицией Болонской декларации является «обеспечение привлекательности европейских систем образования», главной задачей которой в этом плане является привлечение большого количества студентов из других стран в Европу. Для чего вузы европейских стран ведут постоянное повышение уровня образовательных услуг, чтобы заинтересовать не только количество студентов в вузы европейских стран. Это необходимо для того чтобы постоянно увеличивать долю поступивших в систему образования финансовых средств источниками которых являются граждане зарубежных стран в общем объеме

[208] Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – С. 190.

экспорта. Другими словами, обогатить и увеличить долю экспорта образовательной услуги от общего объема экспорта.

В этом плане вузы Республики Таджикистан имеют достаточную практику и старейшие вузы республики Таджикский национальный университет, Таджикский аграрный университет имени Шотемура, ГОУ «ХГУ имени академика Б. Гафурова», Таджикский государственный медицинский университет имени Абу али ибни Сино долгие годы ведут подготовку специалистов, но не только для стран Средней Азии. Сегодня необходимо привести законодательно - нормативные документы в соответствии с мировыми требованиями и расширить экспорт образовательной услуги на рынок среднеазиатских республик, а за тем в другие страны. Для этого очень кстати опыт Австралии, которая оказывает образовательные услуги, качество которых не только не уступает по качеству предоставляемых американскими вузами, но и часто превосходит их на мировом рынок образовательных услуг, а стоят эти услуги в 2-3 раза дешевле, чем в американских и английских престижных вузах. В вузах обучаются с каждым годом все большее количество иностранных студентов, что позволило довести внешние поступления за счет экспорта образовательной услуги в валюте до 11% ВВП страны.

Для внедрения опыта австралийских вузов, работающих по принципу «высокое качество образования за доступные цены» в Республике Таджикистан необходимо с учетом достаточной дешевизны оплаты за обучение в Республике Таджикистан необходимо решить следующие задачи:

- ускоренными темпами повысить уровень насыщенности профессорско-преподавательского состава лицами с учеными степенями кандидата и доктора наук, не ниже критерия Болонской конвенции;

- Организовать налаженную практику результатов научных трудов профессорско-преподавательского вуза, в специализированных научных журналах, включенных в перечень рецензируемых ВАК при Президенте РТ и ВАК министерства образования и науки РФ;

- адаптировать систему стимулирования научных руководителей аспирантов и докторантов для обеспечения успешной защиты в установленные сроки.

Для решения поставленной задачи актуальным является расширение новой формы образования – открытое дистанционное образование, которое имеет свою специфику обучения. Эта форма обучения в вузах Республики Таджикистан получает широкое распространение в связи, с чем ведутся широкие исследования механизма повышения ее эффективности.

В предыдущих главах было отмечено, что человеческий капитал индивида развивается, или наоборот остается не адаптированным к потребностям общества в зависимости от того, трудоустроится индивид по своей специальности, имеет ли он карьерный рост по месту работы, или наоборот, не трудоустроился по специальности, что потребовало либо переквалификации, либо заниматься деятельностью, не требующей высшего образования.

В обоих случаях человеческий капитал индивида, во-первых, не будет максимально эффективно использован по причине несоответствия уровня подготовки носителя человеческого капитала «модели рабочего места», во – вторых, индивиду приходится затрачивать силы и средства, чтобы адаптировать свой человеческий капитал к потребностям общества. Все это для общества является «дополнительными затратами, связанными с переподготовкой человеческого капитала».

Компетентностная стратегия, основанная на кредитной технологии (Болонская конвенция), является достаточно новым явлением в жизни общества, и еще не достаточно широко установлены «связи выпускников с вузами», что не позволяет: оценить деятельность вузов, рейтинг крупных вузов (согласно статьям сборника образования в Республике Таджикистан), труда обеспеченность выпускников отечественных вузов по полученной специальности на отечественных или зарубежных предприятиях; самоменеджмента носителя человеческого капитала в плане повышения профессиональной квалификации; мнение выпускника о менеджменте

организации, где он работает; мнение менеджмента крупных организации о выпускниках вузов; желание и объективная необходимость выпускников, трудоустроившихся по специальности или не по специальности заниматься наукой (учится в магистратуре, докторантуре); имеют ли выпускники вузов возможность заниматься преподавательской деятельностью вузов; на кого из своих преподавателей они хотели ли быть похожими; есть ли у них желание продолжить «преемственность поколений», на предмет продолжения профессий старших; рекомендуют ли они свой вуз другим, если да то почему? если нет то почему?; выбрали ли они свой вуз, если бы пришлось выбирать между вузами; хотят ли они получить второе образование да или нет, почему и многое другое, которое может характеризовать выпускников вуза как компетентностного, инициативного и целеустремленного специалиста и человека, имеющего современное представление о развитии общества и роли человеческого капитала в его углублении и расширении, это с одной стороны, а с другой рейтинг вуза в плане приоритетности его выпускников в трудоустройстве.

Для выполнения данного пробела в информационной обеспеченности процесса принятия решения о степени сбалансированности «потребностей – предложения» в плане обеспечения потребностей общества в специалистах с высшим образованием, имеющих степень бакалавра и «выхода отечественных вузов» в плане достижения «потребность каждого рабочего места обеспечена специалистами соответствующей квалификации и специальности» и «все выпускники обеспечены работой согласно их специальности и квалификации», нами разработана анкета (приложение 1), анкета содержит 26 вопросов и их комментариев, два первых имеют личностный характер – возраст, пол, а остальные 24 вопроса конкретные, профессиональные, ответы на которые при прочих равных условиях нацелены на определение и оценку ситуации: бакалавр, является действительно носителем человеческого капитала – интеллектуального, инициативного, компетентного, креативного, целеустремленного, что выражается в его стремлении углублять и расширять свои знания и профессиональные знания, он не ищет причины «в субъективности отношения

представителей государственных органов в оценке знаний и компетентности бакалавра»: субъективности отношений руководителей по отношению к молодому специалисту, не жалуется на то «что преподаватели субъективно оценивали студентов, тогда как сами не были мобильными – не ездили в зарубежные командировки, недостаточно активно участвовали в научно-теоретических конференциях, не привлекали студентов в научно-исследовательские кружки, не выступали среди студентов с научными докладами на теоретических семинарах, не практиковали проведение семинарских занятий с выступлением конкретных студентов с использованием средств презентаций, и стремятся на шаг опередить потребности производства в специалистах, чтобы иметь возможность все время успешно трудоустроится и внести свой достойный вклад в развитие предприятия». При этом, будучи компетентностным и креативным он стремится в первую очередь защищать интересы предприятия, а затем интересы коллектива и других участников, что является основным требованием к обеспечению эффективности организации.

Основными факторами, доминантно влияющими на формирование эффективности организации являются составляющие внутренней среды человеческого капитала: цели, задачи, структура, человеческий капитал и технологии, в формировании которых ведущая роль принадлежит человеческому капиталу менеджмента организации, обладающий не только тонкостями науки управления организацией, эксплуатацией техники и технологических составляющих, но и главным фактором эффективного развития предпринимательской структуры – предпринимательскими компетенциями.

Компетентностный потенциал человеческого капитала предприятия повышается за счет использования положительных факторов внешней среды и негативного воздействия глобализации на его деятельность, тем самым уменьшая влияние глобализации на деятельность организации и создавая устойчивую среду для будущих приобретений и управления.

Обеспечение эффективной деятельности организации требует, чтобы человеческий капитал организации (региона, страны) непрерывно адаптировался

к изменениям факторов внешней среды, чтобы как было выше отмечено минимизировать негативное влияние внешней среды на деятельность организации (региона, страны).

Учитывая, что специалисты различных специальностей в зависимости от уровня развития производительных сил (аграрная, аграрно - индустриальная, индустриальная, индустриально-инновационная, постиндустриальная экономика знаний) в стране и степени адаптации высшей школы к потребностям общества в специалистах с высшим образованием трудоустраиваются по разному, а некоторые специалисты по конкретным, особенно по специальностям, касающихся областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания.

Это происходит потому что, что под влиянием «массового бакалавриата» и стремление страны адаптировать отечественную высшую школу к потребностям индустриальной экономики, создается некоторое состояние «дисбалансированности» между потребностью общества в специалистах и выходом вузов – контингента выпускников в разрезе специальностей. Именно это расхождение согласно философии развития высшей школы не следует считать отрицательным явлением, недостатком деятельности вузов, а следует считать выпуск специалистов по «устаревшим специальностям», которые практически пополняют ряды армии безработных, негативным явлением. Профицит специалистов по специальностям необходимых для областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания есть позитивное явление.

Обладатели степени бакалавра, которые заканчивают учебу по своей специальности и работают по несвязанным профессиям или выполняют работу, требующую повышения квалификации, зависят от уровня устремлений, которые они имеют, главным образом, зависит, от их полученной специальности (приложение 1). По группе специальности нехватка на первом месте «педагогика взрослого» (46%) привлеченных опросом заявили, что самостоятельно занимаются повышением квалификации, что составляет половину опрошенных,

то учитывая, что 21% работает на должностях, не требующих высшего образования, а 18% работают не по специальности, а этот факт следует считать как «стремление бакалавров к самосовершенствованию не зависимо от места, должности и области деятельности», что косвенно свидетельствует о том, что «компетентностный подход» в подготовке бакалавров дает о себе знать, и является ключом к разгадке стремления опрошенных к «самоподготовке».

Из приложения 2 можно видеть, что, несмотря на то, что «самоподготовка» специалистов группы специальностей «экономика» (64%), занимает самый высокий рейтинг в самоподготовке, то есть в осознании необходимости «учится в течение жизни», чтобы быть конкурентно способным не только на внутреннем, но и на внешнем рынках 7% из них собираются получить второе образование, и это несмотря на то, что 16% опрошенных работают на должностях не требующих высшего образования.

Интересно, что самый высокий уровень специалистов, ведущих самоподготовку, участвующие на тренингах и заканчивающие специальные курсы соответственно группы специальностей «гуманитарные науки» (13%, 18% и 46%), экономика (17%, 18%, 46%), «управление» (21%, 32%, 46%), остальные группы специальностей в разы отстают от них по указанным показателям. Это свидетельствует о том, что по указанным группам специальностей, во-первых, в силу интенсивной их подготовки в период государственной независимости накопился значительный контингент специалистов, что приводит к углублению конкуренции между ними на местном рынке труда, во-вторых, усложнение связей между участниками воспроизводственного процесса приведет к тому, что возрастает уровень требований субъектов хозяйствования к профессиональным качествам специалистов, что и приведет к необходимости непрерывного обучения в течении жизни.

На вопросы касающиеся самооценки респондентов относительно ценности полученных ими теоретических знаний и навыков на вопрос «пригодились ли Ваши профессиональные знания в трудовой деятельности», без колебаний (100%) ответили специалисты «военное дело» и «государственная

безопасность», за ними «экономика организации производства» (80%) и на третьем месте «гуманитарные науки» (64%).

Результаты ответов на вопрос «пригодились ли Ваши профессиональные знания в трудовой деятельности»

На наш взгляд, именно актуальность для успешной работы по выбранной специальности указанных специалистов, актуализируют для них дальнейшее повышение индивидуального человеческого капитала «государственная безопасность» (86%), «военное дело» (74%) и «экономическая безопасность» (54%). Получается интересная ситуация, чем больше знаний, полученных в вузе, применяется на практике, тем больше с точки зрения носителя человеческого капитала необходимость в его углублении и расширении.

Это свидетельствует о том, что в этих областях человеческой деятельности уровень используемой техники и технологии, а также необходимой для успешной деятельности научных основ деятельности, во-первых, очень высока, и во-вторых, находятся в процессе непрерывного развития, что и требует от представителей этой профессии «учится в течении жизни», чтобы быть всегда конкурентоспособными «как специалисты-профессионалы». Это наша точка зрения доказывается мнением респондентов – представителей указанных специальностей, которые единогласно выразили мысль о необходимости учебы в течение жизни.

На вопрос «Как Вы думаете, если бы пришлось повторить жизненный путь, Вы выбрали бы ту специальность, которую закончили (приложение 3) больше всех (64%) ответили «да» представители группы специальностей «военное дело», за ними «защита в чрезвычайных ситуациях» (56%) и специальности «профилактика, диагностика, реабилитация и организация здравоохранения» (56%). Остальные представители различных групп специальностей значительно отстают в повторном выборе той специальности, которую они имеют сейчас.

Это косвенно свидетельствует о том, что в силу ряда объективных и «субъективных» причин, бакалавры, имеющие указанные специальности пока

еще не обеспечили себе профессиональный и карьерный рост, что приводит к состоянию «временного пессимизма». Несмотря на все это достаточно (приложение 4) высоко оценивают деятельность вуза, так представители групп специальностей «народное творчество» деятельность вуза оценивают в (100%), «дизайн» и «архитектура» в (80%), «сельское хозяйство» в (78 %), «лесное хозяйство и садово – парковое строительство (77%), они же выдвигают мысль о том, что преподаватели «от души выполняли свои обязанности в ведении занятий» - (100%) и «дизайн», и «архитектура», и «народное творчество». Получается, что респонденты оценивают деятельность вузов исходя из мнения что, преподаватели «от всей души выполняли свои обязанности по ведению занятий». Это утверждение наводит на мысль о том, главной скрипкой в процессе производства и потребления образовательной услуги вуза продолжает оставаться «преподаватель – профессор вуза, как организатор, исполнитель главной роли в организации образовательного процесса.

Профессор, который «от всей души выполнял свои обязанности по ведению занятий» формируют у выпускников потребность «обучения в течении жизни», что по мнению респондентов приходит с момента ощущения компетентности в профессиональных вопросах. Однако не все представители группы специальностей придерживаются мнения о том, что профессора «от всей души выполняли свои обязанности по ведению занятий». Так если представители группы специальностей «народное творчество», «дизайн», «архитектура» считали, что профессора «от души выполняли свои обязанности в ведении занятий» - (100%), то только 78% выпускников группы специальностей «естественные науки» придерживаются того же мнения. Самые низкие баллы деятельности профессорско-преподавательского состава получили представители группы специальностей «гуманитарные науки» (6%), «экономика» (6%), «управление» - 4%). Свою точку зрения респонденты по этому вопросу аргументировали тем, что они очень часто не понимали содержания лекций, хотя лекции сопровождались презентациями и анализом фактических материалов, с соответствующими выводами и предложениями. Это

наводит на мысль о том, что назревает потребность в расширении сотрудничества вузов с экономическими субъектами в плане проведения ознакомительных и производственных практик на производстве, чтобы студенты глубже понимали каждую тему, и ее содержание, чтобы сформировали в себе способность соединения теории с практикой.

Логичным является «решение рекомендовать свой вуз для поступления потенциальных абитуриентов, у представителей «дизайн» (50%), «народное творчество» (45%) и «архитектура» (50%). Получается, что те выпускники, которые целиком и полностью поддерживают поведение и профессионализм своих профессоров, почти половина из них рекомендуют «родной вуз» для потенциальных абитуриентов и наоборот. Студенты, не согласные с поведением своих профессоров в плане ведения лекционных и иных занятий и мероприятий, не рекомендуют родной вуз для других. Вырисовывается интересная картина, выпускник ценит родной вуз исходя из того, что «стремились ли профессора обучить студентов профессии и тонкостей ведения научных работ или нет». Если да, то вуз котируется у студентов, если нет, то выпускники просто не рекомендуют «родной вуз» другим потенциальным абитуриентам.

Частные беседы с выпускниками вузов, по различным группам специальностей показали, что определенная часть студентов не хотят быть похожими на своих преподавателей, когда они «слишком сильно требуют» и «слишком легко оценивают знания студентов, когда постепенно стираются грань между знающими и незнающими студентами». Получается, что студенты не хотят быть похожими на несправедливых преподавателей, которые в силу строгости требований либо недооценивают знания студентов, либо допускают несправедливость в объективной оценке знаний студентов, оценивая низкие знания как высокие, тем самым ведет к «уравниловке», что не стимулирует студента к учебе.

Студенты, согласно результатов опроса хотят быть похожими на «тех преподавателей, которые являются асами в своем деле», это представители групп специальностей «право» (78%), «телекоммуникация» (78%),

«транспортная деятельность» (85%), «физическая культура и спорт (85%), «строительство» (74%) и на последнем месте «профилактика, диагностика, реабилитация и организация здравоохранения» (14%). Это потому, согласно высказанных мнений респондентов, что они не до конца понимают сущность своей деятельности в качестве специалиста, или наоборот ясно представляют свою роль в развитии той области человеческой деятельности, которые они выбрали.

По мнению респондентов «выпускная работа бакалавра», несмотря на то, что она превратилась в научную работу согласно новых требования министерства образования и науки, не стало решающим звеном в процессе формирования компетентностных качеств выпускников, так как они не все согласны с тем, что выпускная работа учит понять, что выводы и предложения, по результатам решения проблемы, является следствием изучения фактов. Выбор фактов из моря информации является сложной задачей, а сам процесс работы над выпускной работой создает предпосылки соединения практики и науки. Такую точку зрения в целом поддерживают более 50% респондентов, хотя есть представители отдельных групп специальностей, «сельское хозяйство» (85%), «строительство» (84%), «технико-лабораторное обеспечение» (88%), «охрана окружающей среды» (81%), «право» (78%), которые считают, что выполнение и защита выпускной работы дала очень много, а именно «соединить теорию с практикой», что равносильно формированию компетентности.

Мнение респондентов по поводу магистерской диссертации ее написания и зашиты, тоже разделились. Так, менее половины респондентов (41,2%), согласно с мнением о том, что «магистерская работа, прежде всего, требует наличия у человека достаточного объема теоретических знаний и опыта их использования в теоретических исследованиях», что свидетельствует о том, что магистерская диссертация на практике не стала научным трудом, с вытекающими отсюда последствиями.

Респонденты, отчасти не согласны (более 57%) с тем, что защита магистерской диссертации проводится не на специализированном совете, а на

кафедре, где проводится защита выпускной работы бакалавра и принимаются государственные экзамены. По их мнению, данная практика, не позволяет магистрам подняться до уровня требований, предъявляемых действующими в Республике Таджикистан стандартов подготовки магистров науки. В результате чего, специалисты, получившие степень магистра науки, в большинстве случаев не способны самостоятельно поставить научную задачу и решать ее, даже на уровне научной статьи.

Сформированные в указанной среде профессионально-квалификационные качества магистрантов и бакалавров, позволяет формировать у них мнение по вопросам оценки требований руководителей к специалисту с одной стороны и оценивать профессиональные качества руководителей организации, куда они трудоустроились. Так, 16,3% опрошенных считают, что требования руководителей организации к молодым специалистам – бакалаврам, являются завышенными, тогда как 9,4% считают, что эти требования несколько заниженные, что иногда служит причиной предложения молодому специалисту должности, не требующей высшего образования, 24,9% опрошенных считают, что руководители организаций относятся к молодым специалистам позитивно мотивирующим, тогда как 17,8% считают, что отношение руководителей к молодым специалистам являются и субъективными и не справедливыми», тогда как 21,4% считают эти отношения «объективными и доброжелательными». Несовпадения мнений респондентов по конкретным вопросам анкеты показывают, что в отношениях между руководством организации и молодым специалистам, могут быть создано много ситуаций, на некоторые из которых мы остановимся: руководитель требовательный, высококвалифицированный, умеет оценивать уровень компетентности специалистов - отношение между руководителем и молодым специалистом складываются «объективными и доброжелательными», а также «позитивно мотивирующими»; руководитель находится на средней ступени профессионализма, не способен объективно оценить уровень компетентности молодого специалиста – отношения складываются – «субъективными и несправедливыми» и как следствие

«негативно мотивирующими». Таким образом, отношения складываются, главным образом, по инициативе руководителей организации, что и не устраивает респондентов. Это по мнению респондентов является несправедливым, так как отношение со стороны руководителей строится не на основе учета профессионально-человеческих качеств, а субъективно, по принципу «он не способен эффективно трудится и принести пользу организации».

Часть респондентов (14,4%) склонны считать, что некоторые руководители не способны вести организацию к успеху», так как «не берет на себя ответственность» и уровень его профессиональных качеств можно характеризовать как «не специалист в решении профессиональных вопросов». Однако, тех респондентов, которые считают своих руководителей «специалистами высшего уровня», «максимально ориентирован на результат» и «работает над собой» значительно больше – 19,7%. Иными словами, современные бакалавры и магистры, ориентированы на успех и результат и стремятся видеть свой вклад в конечном результате организации. Современные специалисты, получившие образование в среде «компетентностного подхода», ориентированы на конечный результат и главное на создание «синергетического эффекта» в результате организации сотрудничества в коллективе. В достижении этого результата они видят огромную роль «обучение в течение жизни» и сочетание с ним «здорового образа жизни». Интересно, что более 12,7% респондентов во внеурочное чтение включили предметы «по основам управления», главным образом, книги посвященные «самоменеджменту». Иными словами, они хотят максимально мобилизовать индивидуальные свои возможности на «самосовершенствование» и развить у себя профессионально-квалификационные и человеческие качества, позволяющие гармонизировать свое отношение к общему коллективному труду, и внести максимум вклада в достижении целей организации в целом, а не отдельных ее подразделений. Почти половина респондентов 49,7% склонны считать, что ведение здорового образа жизни увеличивают возможности, результативность их труда в

организациях и как следствие приведет к возрастанию доходов, что соответствует философии рыночных отношений в обществе.

Интересно, что в среднем 18,6% от общего контингента опрошенных хотят, чтобы их дети и внуки пошли по стопам своих родителей, тогда как 39,4% склонны считать, что дети и внуки «пусть занимаются тем, что им по душе», в тоже время 31,5% сожалеют о том, что не могут выделить достаточно времени на воспитание детей по причине «сильной занятости», 36,8% жалеют о том, что «нет времени вообще» на воспитание детей, и лишь 16,9% склонны считать, что «пусть занимается этим школа». Синтезируя различные взгляды можно заключить, что респонденты считают благоразумным, чтобы дети выбирали те профессии, которые им нравятся, и они в течении всей жизни будут заниматься «любимым делом», в тоже время сожалеет о том, что не могут уделить достаточного времени, чтобы участвовать в воспитании детей. Это есть косвенное доказательство, того что, респонденты видят в воспитании детей, и участие в них родителей, достойного фактора формирования адаптированного к среде деятельности человеческого капитала.

Что касается участия в научной деятельности и занятия наукой респонденты на вопрос «Вы хотели бы заниматься наукой и стать крупным ученым, если бы была возможность?» утвердительно ответили 28,4% в среднем от числа опрошенных, «экономика» 56% хотели бы продолжить научную деятельность, часть их мнения и представители «естественные науки», на второй позиции «коммуникации» 52% и на третьем «право» 48%. Интересно, что научной деятельностью хотели бы заниматься представители тех групп специальностей, которые согласно положений, когнитивной экономики знания в них устаревают в период от одного до трех лет. Видимо именно этот фактор заставляет представителей этой группы специальностей больше заниматься наукой, чтобы быть на уровне требований современной экономики и техники.

Резюмируя следует отметить, что:

- компетентностный подход, являющийся основой кредитной технологии обучения (Болонская конвенция) продолжает формировать у креативной части

человеческого капитала стремления и потребность в постоянном совершенствовании индивидуального человеческого капитала, используя для этого все средства: тренинги, краткие курсы, самоподготовка посредством углубления теоретических знаний в счет освоения теории и опыта успешно функционирующих предприятий и бизнес центров.

- респонденты, выразили мысль о том, что развитие профессиональных, предпринимательских и аналитических качеств ума является результатом объективного внешнеинтенсивного развития производительных сил и техники, технологий и прогрессивных методов управления, которые необходимо непрерывно адаптировать к составляющим человеческого капитала индивида, находясь в процессе «обучение в течение жизни».

- Респонденты единодушно согласны, что необходимо повышать собственный человеческий капитал для успешной работы по выбранной специальности. Это подтверждает эффективность компетентностного подхода в подготовке специалистов с высшим и послевузовским образованием. Компетентностный подход формирует у специалистов компетентности, компетенции, а также желание и стремление к обучению на протяжении всей жизни. Это соответствует требованиям к человеческому капиталу в инновационной экономике.

- Респонденты согласны, что профессионально-квалификационные и человеческие качества специалистов в вузе формируются под влиянием процесса. Они считают, что профессор должен быть не только крупным специалистом в науке и прекрасным оратором, но и являться примером манеры поведения. Студенты должны стремиться быть похожими на профессора во всем, включая отношение к главной цели вуза – подготовке высокопрофессионального и компетентного специалиста.

- респонденты по - разному оценивают отношение руководителей предприятия и подразделений, они едины в том, что только «максимально ориентированный на результат и на работника «руководитель позитивно и

объективно оценивает молодого специалиста, что мотивированно влияет на его отношение к целям организации.

- респонденты едины в том, что необходимо непрерывно повышать свой человеческий капитал, используя для этого краткие курсы, тренинги и образовательные порталы министерства образования и науки и других международных и общественных институтов, чтобы соответствовать требованиям глобализации к специалистам, особенно для областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания.

Подведя итог, следует отметить, что бакалавры и магистры, участвующие в опросе, предложили подходы к формированию профессионально-квалификационного и психологических составляющих человеческого капитала в вузе. Однако, остается вопрос адаптации этих положений к различным специальностям, для чего необходимо установить количественную связь между количеством студентов в вузах по группам специальностей и цифрами национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года.

Вывод

1. Анализ показывает, что функционирующее двухуровнее образование постепенно приобретает актуальность с точки зрения потребностей общества, чему являются свидетельством результаты анкетных опросов приведенных нами в период 2016-2020 год. Двух цикловое образование показывает, что потребности общества в высокой компетенции носителя человеческого капитала и компетентности выпускников продолжает расти, что выражается в увеличении удельного веса магистров от общего числа выпуска;

2. Действующая в Республике Таджикистан кредитная система направлена на перевод системы высшего образования из знанияориентированной системы на компетентностную систему развития, нацеленную на подготовку выпускников с высокой компетенцией (инновационный путь развития) и компетентностью (индустриальный путь развития) способного успешно применять по назначению полученные глубокие теоретические знания. Это в свою очередь формирует у

выпускника способности к самостоятельному решению производственных и хозяйственных задач.

3. Комплексность и системность контроля качества образования в процессе производства и потребления образовательной услуги в вузах выражается в том, что сторонники компетентностной стратегии развития образования продолжают расти от общего выпуска из вузов. Современные выпускники обладают способностью успешно применять полученные теоретические в вузе знания на практике.

4. Компетентностная стратегия развития позволяет формировать у выпускников способности к успешному использованию полученных теоретических знаний на практике, чем свидетельствует рост числа трудоустроившихся по специальности от общего контингента выпуска.

5. Внедрение положений Болонской конвенции привело к интенсивности массового бакалавриата в Республике Таджикистан, а также способствовало интеграции доли учащихся в Европейскую систему образования. Участие Таджикистана в Болонской конвенции позволяет выпускникам отечественных вузов трудоустроиться в странах Европы, так как их дипломы приравниваются к дипломам европейских вузов, и уровень компетентности выпускников таджикских вузов постепенно приближается к уровню выпускников современных европейских вузов.

4.3. Целевые ориентиры адаптации компетентностного образования Республики Таджикистан к потребностям экономики

Экономика Республики Таджикистан развивается по пути ускоренной индустриализации, где намечается повышение роли промышленного комплекса в обеспечении устойчивого роста в стране. целевых ориентирах В НСР РТ 2030 ожидается что рост производства промышленного продукции будет отражать среднегодовые темпы роста продукции и услуг других отраслей и областей человеческой деятельности. С учетом ожидаемого опережающего роста

производительности труда в промышленном комплексе намечается постепенный рост удельного веса промышленной продукции в ВВП, что приводит к изменению контингента занятых в секторах экономики. Это косвенно отражает место и роль каждого из секторов в формировании ВВП страны. В международной практике место и роль каждого из секторов занятого населения в формировании ВВП принято считать репрезентативной оценкой. Это актуализирует исследование структуры занятого населения конкретной страны и сравнить их с показателями других стран и сделать выводы о роли каждого из секторов занятых в формировании ВВП, разработать совокупность организационно-методических, правовых технических, информационно-коммуникационных и институциональных решений по обеспечению доминантной роли промышленного комплекса в развитии экономики и производства ВВП в том числе (таблица 4.2.1.).

Таблица 4.3.1. – Распределение занятого населения по видам экономической деятельности в 2019 году (в % к итогу)

Страны	Всего	Промышленность	Сельское хозяйство, мясное и рыболовное хозяйство	Строительство	Сфера услуг
Таджикистан	100	4	65	3	28
Азербайджан	100	7	36	8	49
Армения	100	14	25	4	57
Беларусь	100	24	9	6	61
Казахстан	100	12	14	7	67
Киргизия	100	14	18	12	56
Молдова	100	15	21	7	57
Россия	100	20	6	7	67
Украина	100	15	18	4	63

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: УОП ГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 238.

Из таблицы можно видеть, что удельный вес занятого населения по видам деятельности в республиках постсоюзных пространств значительно отличается. Показатели Республики Таджикистан в этом плане характеризуется различными позициями по отдельным показателям.

Так если в среднем по рассматриваемым республикам в промышленности заняты более 14% занятого населения, то в Таджикистане занято всего 4% использованной рабочей силы. Иными словами, в промышленности Таджикистана в 3,5 раза меньше занятых по сравнению с средними страновыми показателями. Что касается удельного веса занятых в сфере услуг, в том числе в сфере образования и науки, управления и здравоохранения Таджикистан находится на последнем месте с 28%, когда как средние страновые показатели равны 56,11%.

Удельный вес занятого населения в строительстве в Республике Таджикистан составляет 3%, отставая от Армении 4% и Украину 4%. По удельному весу занятого населения в сельском хозяйстве Таджикистана занимает первое место 65% против 23,55% по среднему страновому показателю. Данные Республики Таджикистан по этому показателю превосходит средне страновые показатели в 2,32 раза. Указанные цифры указывают на актуальность ускоренной индустриализации, начатой в Республики Таджикистан.

Объективность ускоренной индустриализации отражены в целевых индикаторах НСР 2030, основанных на индустриальном и индустриально-инновационном сценарии развития экономики, согласно которых удельный вес промышленности в ВВП в процентном отношении должна возрастать с 12,5% в 2020 году до 20% в 2030 году. Высокие темпы развития добывающей и обрабатывающей промышленности сопровождается сокращением удельного веса производимой продукции в сфере услуг в ВВП при одновременном росте объемов их производства. Сокращение удельного веса сферы услуг в ВВП ожидается от 11% в 2020 году до 9% в 2030 году, тогда как удельный вес обрабатывающей промышленности имеет тенденцию устойчивого роста и составит 76-75,5% от ВВП в 2030 году. Удельный вес сельскохозяйственного производства имеет тенденцию сокращения в ВВП, и снижается по сравнению с 23,3% в 2020 году до 19 -19,5% в 2030 году. Доля услуг в ВВП после бурного

роста в 2020 году 37-37,5% сократится до 28,8 -29,5% в 2030 году[209] в % от ВВП. Все это будет сопровождаться[210] ускоренным ростом объема промышленной продукции до 400% в 2030 году по индустриальному сценарию развития экономики и 510% по индустриально – инновационному сценарию.

Ожидается рост продолжительности жизни при рождении до 80 лет[211] доля среднего класса должна возрасти от 12% до 50%, доля лиц с профессиональным образованием среди занятого населения должна возрасти от 26% в 2020 году до не менее 60% в 2030 году, что соответствует требованиям высокотехнологичных отраслей, которые приравниваются к сферам научных исследований. В индустриальном сценарии развития объемы роста реальной заработной платы должны возрасти не меньше чем 5 раз[212], что создает предпосылки увеличения инвестиций семьи на одного члена семьи на поддержание здоровья и повышения качества образования. Ожидается, что охват детей дошкольного возраста учреждениями дошкольного образования возрастет от 12% в 2020 году до 50% в 2030 году, что позволяет предположить повышение уровня образованности населения за счет эффективного развития среднего полного образования, которое является базой развития среднего специального и высшего образования. Ожидается увеличение среднего числа лет обучения в школе до 12 лет, что соответствует европейским стандартам образования. Рост затрат на науку до 1,5% от ВВП должно создавать возможности улучшения и расширения синергетического эффекта от использования результатов НИР в экономике и социальной жизни населения. В НСР 2030 целевые индикаторы развития экономики связаны с указанными межсекторальными индикаторами и международными составляющими, согласно которых, ликвидируется уровень крайней бедности, ожидается что, индекс человеческого капитала поднимается с 65 места до 50 места в мировом рейтинге, а индекс человеческого развития от

[209] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 100.
[210] Там же. – С.101.
[211] Там же. – С.101.
[212] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 102.

0,624 поднимается до высшего уровня человеческого развития, все это требует дополнительных инвестиций на развитие индивида.

На инвестирование индивида наряду с расходами из государственного бюджета активную роль продолжает играть бюджет семьи, на объем и качество которого влияет индекс номинальной и реальной заработной платы и потребительские цены (табл. 4.3.2).

Таблица 4.3.2. – Динамика изменения индекса потребительских цен, номинальной и реальной заработной платы (в % к 2015 году)

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Индекс номинальной заработной платы	100,0	126,5	171,0	237,9	334,1	473,8	581,9
Индекс потребительских цен	100,0	105,8	114,1	126,7	154,0	185,4	197,2
Индекс реальной заработной платы	100,0	119,5	150,0	187,8	217,0	255,6	295,0

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: УОП ГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 182.

Анализ таблицы показывает, что индекс роста реальной заработной платы опережает индекс роста потребительских цен, что свидетельствует о росте возможностей семьи на инвестирование в развитии членов семьи, в том числе на развитие образовательной составляющей и поддержке здоровья членов семьи, что способствует росту продолжительности жизни населения страны – основы накопления и эффективного использования человеческого капитала.

Рост уровня жизни населения, в том числе за счет роста реальной заработной платы привел к тому, что население получило возможность интенсивнее инвестировать на систему образования и в особенности в систему высшего образования основополагающий факторе формирования и развития человеческого капитала. В целевых индикаторах особое место уделено реструктуризации экономики в направлении ускоренной индустриализации страны.

Из таблицы можно видеть, что целевые индикаторы НСР – 2030 нацелены на первоочередное развитие приоритетных отраслей и сфер человеческой

деятельности и разработаны исходя из учета сценариев развития экономики и социальной жизни – индустриальный и индустриально-инновационный.

Таблица 4.3.3. – Основные целевые индикаторы НСР - 2030

Наименование индикатора	Единица измерения	Индустриальный сценарий			Индустриально-инновационный сценарий		
		2020	2025	2030	2020	2025	2030
Численность населения (на конец года)	тыс.чел.	9500	10490	11580	9500	10490	11580
Доля промышленности в ВВП	%	12,5-13,5	16	20-20,5	13-13,5	16-16,5	20-21,0
В том числе	%						
Добывающая промышленность	%	11-12	11-11,5	9-10	11-11,5	10-10,5	8,9
Обрабатывающая промышленность	%	72-74	74-75	76-75,5	73-74	75-76	78-78,5
Производство и распределение газа, воды, и энергии	%	15-16	14-14,5	14-14,5	15-15,5	14-14,5	13-13,5
Доля сельского хозяйства в ВВП	%	21	20,1	19,5	19,5-20,5	18-18,5	17-18
Доля услуг в ВВП (без строительства)	%	37-37,5	34-34,2	28,5-29,5	38-38,5	35-35,5	30-30,5
Рост объема промышленной продукции к (2015 -100%)	%	160	260	400	200	400	510

Источник: Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 100-101.

Так, согласно НСР – 2030 доля промышленности к 2030 году должна возрасти в ВВП от 12,5% в 2020 году до 20% в 2030 году или более 1,5 раза, с учетом ежегодного темпа роста ВВП равного 6,7; 6,9; 7,8% по индустриальному сценарию и 7,5%; 8,9%; 9,6% по индустриально-инновационному сценарию, со среднегодовым темпом 6-7% по индустриальному сценарию и 8-9% по индустриально-инновационному сценарию. ВВП на душу населения возрастет от 8430 сомони в 2020 году до 17754 сомони к 2030 году по индустриальному сценарию и с 8869 в 2020 году до 23131 сомони к 2030 году по индустриально - инновационному сценарию, что означает возрастание ВВП на душу населения более 4 – х раз по индустриальному сценарию и 5 раза по индустриально-инновационному сценарию. На это решающее влияние должен оказывать рост удельного веса промышленной продукции до 400% к 2030 году по сравнению с

2015 годом, по индустриальному и 510% по индустриально-инновационному сценарию.

Таблица 4.3.4. – Социальные индикаторы НСР-2030

Наименование индикатора	Единица измерения	2015	Прогноз		
			2020	2025	2030
Создание новых постоянных производственных рабочих мест	Мест	в тыс.	Ежегодно не менее 100 тысяч человек		
Доля лиц с профессиональным образованием среди занятого населения	%	26	Не менее 30	Не менее 50	Не менее 60

Источник: Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 101-102.

Интенсивный рост объемов промышленной продукции, особенно обрабатывающих отраслей, должен сопровождаться привлечением трудовых ресурсов в процесс расширенного воспроизводства, в совокупности не менее 100000 человек в год, и интенсивное насыщение занятого населения работниками с профессиональным образованием достигнет показателя не менее 60% от общего контингента занятых (таблица 4.3.5.).

Таблица 4.3.5. – Удельный вес специалистов с высшим профессиональным образованием от контингента занятого населения (тыс. чел.)

Годы	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Число занятого населения	2385	2407	2426	2463	2506	2534
Выпуск послевузовское образование (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура – стажировка и специалистов с высшим образованием	33618	38924	44997	43572	42768	53797
Удельный вес специалистов с высшим образованием по отношению в занятому населения	2,41	1,61	1,86	1,76	1,7	2,12

Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2021. – С. 101, 349,352,354,356,358,360,362; Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: УОП ГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2022. – С. 175; Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – С. 125, 133; Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – С. 106.

Структурные изменения в уровне образования к числу занятого населения показывают, что в среднем по общему контингенту занятого населения темп роста составляет 1,06 раза, тогда как выпуск специалистов равняется 2,12 в 2021 году по отношению в 2,41 % в 2016 году, что свидетельствует о сокращении контингента специалистов с высшим образованием от общего контингента занятых. Это констатирует факт о том, что имеющиеся темпы подготовки выпускников с высшим образованием значительно отстают от роста занятого населения, то есть возникает острая необходимость в увеличении темпов роста подготовки специалистов с высшим образованием.

Ежегодное создание новых постоянных производственных рабочих мест, не менее 100000 человек и ускоренное насыщение занятого населения работниками с профессиональным образованием служит причиной возникновения дополнительной потребности отраслей и сфер человеческой деятельности в специалистах различного уровня образования, в том числе в специалистах с высшим профессиональным образованием.

Из данных таблицы 4.2.5. можно видеть, что структурные составляющие ВВП в целом имеют тенденцию роста, хотя отдельные составляющие обладают разными темпами роста, для некоторых из них в НСР - 2030 указаны приоритетные, ускоренные темпы роста, в особенности в сфере промышленности, где рост объема промышленной продукции должен составлять 400% по индустриальному сценарию и 510% по индустриально-инновационному сценарию, и особое развитие получит обрабатывающая промышленность, что связано с производством дополнительной стоимости в республике.

Учитывая, что ежегодный рост численности занятых в республике должен составлять не менее 100000 новых рабочих мест, оценим общую потребность в трудовых ресурсах на период 2030 года, рассчитаем потребность экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием с учетом изменений производительности труда в промышленном и сельскохозяйственном секторе.

Все это актуализирует решение задач поставленных в НСР - 2030 по вопросам интенсивного увеличения объемов промышленной продукции от 4,0 до

5,1 раза по индустриальному и индустриально-инновационному сценарию развития.

Рассчитывая объемы ВВП с учетом увеличения объемов промышленной продукции на период до 2030 года получаем варианты распределения занятого населения в разрезе отраслей реального сектора и услуг. Определение объемов ВВП с учетом контрольных цифр НСР - 2030 позволяет производить расчеты варианта сохранения достигнутой производительности труда и обеспечения роста производительности труда в целом и промышленном комплексе в том числе.

При сохранении достигнутого уровня производительности труда количество занятых в промышленном комплексе должно возрасти от 400 до 510%, что существенно повлияет на структуру занятых и структуру потребностей экономики страны в промышленно-производственном персонале в целом и специалистах с высшим и послевузовским профессиональным образованием в том числе.

При наличии линейной зависимости между производительностью труда и контингента использованной рабочей силы ожидается что, индустриализация сама по себе есть фактор производительности труда (таблица 4.3.6.).

Анализ таблицы показывает, что численность использованной рабочей силы страны с учетом 100000 ежегодно создаваемых производственных рабочих мест, к концу периода прогнозирования (2030 год) по сравнению с начальным периодом (2021 год) ожидается рост 2,03 раза тогда, как отдельные сектора по темпам роста контингента занятых либо превосходят средне секторальным данным, либо равны, либо ниже этих темпов роста. Рост численности занятых в реальном секторе в период прогнозирования равно 1,48 раза, в секторе услуг темп роста составит 1,45 раза или почти равны между собой. Рост числа занятых в сельском хозяйстве составляет 1,52 раза, что в 1,33 раза ниже чем в среднем по секторам.

Таблица 4.3.6. – Прогноз потребностей экономики в использованной рабочей силе в разрезе видов деятельности (тыс. чел)

Показатели	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Всего занятых в экономике	2508,7	2587,7	2596,9	2646,4	2652,6	2691	2728,8	2757,5	2797,7	2853,6
В том числе										
В реальном секторе	1086,3	1856,3	1785,5	2801,4	1808,0	1924,6	1841,2	1859,5	1875,7	1898,5
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	1539,1	1548,4	1563,9	1579,5	1595,3	1611,3	1627,4	1643,6	1660,1	1676,7
рыбоводство	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Горнодобывающая промышленность и разработки карьеров	15,65	17,37	19,28	21,40	23,75	26,37	29,27	32,49	36,06	40,03
Обрабатывающая промышленность	82,61	83,75	84,02	84,47	84,09	86,89	89,88	89,95	91,76	94,59
Электроэнергия, газ и водоснабжение	19,6	20,4	21,23	22,08	22,97	23,88	24,84	25,83	26,87	27,94
Строительство	107,9	108,86	109,7	110,6	101,6	101,9	101,6	102,4	103,2	104,0
Показатели	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
В секторе услуг	722,49	731,46	731,4	745,07	744,63	766,9	781,63	798,5	822,03	855.12
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования	149,1	144,6	140,3	131,1	132,0	128,0	124,2	120,4	116,8	113,3
Гостиницы и рестораны	15,20	14,89	14,6	14,3	14,02	13,74	13,46	13,19	12,93	12,67
Транспорт, сельское хозяйство и связь	70,1	84,12	94,29	105,54	118,2	132,3	148,2	166,0	186,0	218,3
Финансовое посредничество	21,0	21.6	21,6	21,7	21,9	21,9	30,0	30,4	30,6	30,9
Операции с недвижимым имуществом (аренда и коммерческая деятельность)	30,9	30,59	30,28	29,98	29.68	29,38	29,09	29,8	29,51	29,23
Государственное управление, оборона, обязательное социальное страхование	49,33	52,43	55,05	57,81	60,7	63,73	66,92	70,26	77,42	81,39
Образование	237,3	239,7	242,1	244,5	246,3	249,4	251,9	254,4	257,0	259,5
Здравоохранение и социальные услуги	115,5	116,0	116,6	117,2	117,8	118,38	118,98	119,57	120,17	120,7
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	36,06	31,74	21,93	24,58	21,63	19,03	16,75	17,74	12,97	11,41
Экстерриториальные организации и органы	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Использованная рабочая сила с учетом 100000 ежегодных рабочих мест по НСР 2030	2908,7	3177,7	3616,9	3646,4	3757,6	3891,0	3998	3857	3797	4153,8

Источник: расчеты автора

Самый высокий темп роста ожидается в горнодобывающей отрасли, что равно в 3,5 раза, что на 1,75 раза выше чем по средне секторальным данным. Число занятых обрабатывающей промышленности увеличится в 1,51 раза, что 1,33 раза ниже чем по средне секторальным показателям роста. Достаточно высокий темп роста наблюдается в транспорте, который составляет 2,5 раза или 1,25 раза выше, чем средне секторальным показателям. Количество занятых в

системе образования возрастет в 1,43 раза или 1,39 раза ниже темпов роста, чем по средне секторальным значениям. В секторе здравоохранения ожидается темп роста в 1,36 раза или 1,47 раза ниже чем по средне секторальным показателям. Следует особо отметить, что почти 2-кратное увеличение численности занятых в секторов государственного управления свидетельствует об актуальности расширения и углубления государственного регулирования экономики, как доминантного фактора повышения эффективности экономики. Потенциальное влияние определенных секторов занятости и рост ВВП страны отражается в ожидаемых изменениях места и функции каждого сектора занятости. Степень роста числа экономически активного населения по конкретным секторам экономики по всей стране за период варьируется в зависимости от различных экономических циклов.

Из таблицы можно видеть, что потребности экономики в трудовых ресурсах, главным образом, связаны с увеличением потребностей реального сектора, где рост намечается в 1,747 раза, тогда как в целом по экономике рост занятых составляет 1,137 раза или рост в реальном секторе в 1,537 раза превышает темп роста по стране. Ожидается достаточно высокие темпы рост занятых в сфере услуг, где потребности в 2030 году составят 815,12 против 722,49 человек в 2021 году. Заметный рост ожидается в сфере финансового посредничества, который составит 30,1 в 2030 году и 21,0 в 2021 году или почти 1,5 раза. Изменения данной таблицы по сравнению с ретроспективным периодом свидетельствуют о реструктуризации экономики, что привело к изменениям в структуре подготовки специалистов с высшим образованием в контексте отраслей национальной экономики, практикуемых в отечественных статистических агентствах. [213] Статистические данные показывают, что в определенных секторах экономики специалисты с высшим образованием включены в группу специальностей [214]. Проецируя типовую структуру студентов

[213] Согласно статистической практики РТ численность студентов в учреждениях высшего профессионального образования представляется по следующим секторам: промышленность, сельское хозяйство, экономика, здравоохранение, физкультура и спорт, образование и другие (статистический ежегодник РТ с.55)

[214] Образование в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2018. – С. 54-55.

вузов на изменения в отраслях экономики, получаем структуру студентов по специальностям на перспективу. Это отражает изменения потребностей экономики в специалистах с высшим образованием в разных областях (таблица 4.3.7.).

Таблица 4.3.7. – Прогноз потребностей Республики Таджикистан в специалистах с высшим профессиональным образованием по видам экономической деятельности (тыс.чел)

Показатели	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Всего занятых в экономике										
В том числе										
В реальном секторе	641,7	678,2	678,49	692,3	741,2	808,0	773,2	855,1	900,1	949,1
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	551,1	557,2	601,5	615,8	653,9	676,6	715,8	755,7	796,8	839,4
рыбоводство	0,7	0,72	0,72	0,15	0,16	0,168	0,1320	0,13	0,13	0,13
Горнодобывающая промышленность и разработки карьеров	5,7	6,12	7,22	7,41	9,43	10,92	12,7	15,64	17,28	20,06
Обрабатывающая промышленность	31,39	30,15	31,92	34,71	35,28	36,12	39,16	40,94	43,68	47,6
Электроэнергия, газ и водоснабжение	6,65	7,2	7,98	8,58	9,43	10,08	11,08	11,96	12,96	14,03
Строительство	40,66	41,04	41,42	42,9	42,9	42,84	44,88	46,92	49,44	52,06
В секторе услуг	274,3	283,3	285,0	305,04	306,4	321,7	351,1	367,0	374,6	398,3
Показатели	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей, мотоциклов, бытовых товаров и предметов личного пользования	52,15	53,18	53,21	49,78	51,48	53,76	54,56	55,2	55,66	56,5
Гостиницы и рестораны	5,25	5,4	5,7	5,76	5,74	5,88	6,16	6,18	6,24	6,5
Транспорт, сельское хозяйство и связь	24,5	30,24	35,72	40,95	40,98	55,44	55,12	55,36	59,28	60,34
Финансовое посредничество	7,35	7,77	8,2	8,46	8,97	12,6	13,2	13,8	13,95	15,5
Операции с недвижимым имуществом (аренда и коммерческая деятельность)	10,51	11,16	11,78	11,79	12,3	12,6	12,68	13,8	14,4	15,1
Государственное управление, оборона, обязательное социальное страхование	19,1	19,7	20,9	22,77	24,6	26,46	29,48	32,2	36,96	40,5
Образование	90,06	91,08	91,96	97,8	100,86	104,58	110,44	116,8	123,3	129,5
Здравоохранение и социальные услуги	44,04	44,08	44,08	45,63	48,29	49,56	51,92	54,74	57,6	60,01
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	12,6	11,16	8,36	9,75	10,25	7,98	8,36	8,38	5,98	5,98
Экстерриториальные организации и органы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Использованная рабочая сила с учетом 100000 ежегодных рабочих мест по НСР 2030	1021,8	1160,8	1370,2	1440,8	1544,1	1599,2	1709,4	1849,7	1922,7	2078,1

Источник расчеты автора на базе статистических данных Образование в Республике Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2020. – С. 73-74, 89-90. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по

статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: ТоРус, 2020. – С. 55-56, 65, 60.

Из таблицы можно видеть, что контингент использованной рабочей силы должно возрастать в соответствии с целевыми ориентирами НСР 2030 с учетом ежегодного создания не менее 100000 производственных рабочих мест, тогда согласно варианта основанного на сохранении роста производительности труда, рост численности занятых в 2030 году по сравнению 2021 годом составляет 1,48 раза, а в варианте основанном на ежегодном создании не менее 100000 производственных рабочих мест рост потребностей в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе секторов экономики составит 2,03 раза.

Следует отметить, что темпы роста потребностей отдельных секторов в специалистах с высшим образованием кардинально отличаются. Действительно, если в сельском хозяйстве из 1676,7 тысяч человек рассчитанных согласно прогноза на 2030 год 839,4 тысяч человек составляют специалисты с высшим образованием или 50%, то в обрабатывающей промышленности 54,6%, в системе образования 57,4%, что свидетельствует о разных темпах обеспечения потребностей экономики в специалистах с высшим образованием. Действительно, если в сельском хозяйстве потребность равнялась 50%, то намечается интенсивное возрастание потребностей в специалистах с высшим профессиональным образованием в других отраслях и секторах экономики, что является отражением процесса интенсивного внедрения инновационных элементов высокотехнологичных методов производства продукции и услуг, нацеленных на конечного потребителя. Особенность системы образования заключается в том, что высокая степень насыщенности учреждений образования сопровождается опережающими темпами создания новых образовательных учреждений, увеличения продолжительности обучения и внедрения новых прогрессивных методов обучения, что превращает непрерывный процесс роста потребностей этой сферы человеческой деятельности в специалистах с высшим профессиональным образованием.

Реструктуризация секторальной структуры экономики в плане роста удельного веса занятых отдельных секторах экономики, требует наряду с реализацией целой совокупности государственных мер, направленных на адаптацию профессионально-квалификационной, специальностной и образовательной уровней работников к стратегическим целям страны. Адаптация должна осуществляться посредством установления количественных связей между целевыми ориентирами национального хозяйства на перспективу и специальностной структурой выпускников вузов.

Анализ показывает, что специальностный состав специалистов с высшим профессиональным образованием является важным показателем адаптации высшей школы к потребностям экономики страны и общества в целом.

Удельные веса группы специальностей в 2020 году отражают структуру экономики страны и специальностную структуру студентов вузов Республики Таджикистан. Структура специальностей вузов Республики Таджикистан подвержена изменениям, как в количественном, так и в качественном аспекте. Изменения в разрезе группы специальностей также влияют на структуру специальностей вузов Республики Таджикистан. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что структура специальностей вузов Республики Таджикистан в 2020 году отражает состояние экономики страны и изменения, происходящие в группе специальностей. Количество студентов вузов увеличивается, причем наблюдается тенденция изменения в группах специальностей. Некоторые группы специальностей растут стабильно, другие - ускоренными темпами, а специальности, необходимые для развития областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания, приобретают все более устойчивые темпы роста, такие как: коммерция, право, управление, экономика, естественные науки, радиоэлектроника, вычислительная техника, телекоммуникация, полиграфическая промышленность, автоматизация, информационная безопасность приобретают все более устойчивые темпы роста. Количество студентов по этим группам специальностей продолжает расти более высокими темпами нежели количество студентов других групп специальностей. Это

происходит потому, что индустриальный сценарий развития «предполагает успешное проведение структурных реформ в реальном секторе экономики и системе государственного управления, создания условий для добросовестной конкуренции, устранения излишних барьеров для развития частного сектора и привлечения инвестиций, усиления законодательства в полноценной защите прав собственности, повышения качества системы профессионального образования»[215].

Индустриально – аграрная модель развития экономики подразумевает «в качестве драйвера роста национальной экономики ускоренный рост промышленности на основе введения в эксплуатацию новых мощностей по производству электроэнергии, добычи ископаемых и угля, модернизации легкой и пищевой промышленности и дальнейшего развития цветной металлургии, развития индустрии строительных материалов, легкой и пищевой промышленности» [216] . Введение новых мощностей, согласно положений стратегии должны увеличить «общий объем промышленного производства в 4,2 раза, в том числе добывающая промышленность в 5,7 раза, обрабатывающая промышленность в 4,3 раза»[217]. Согласно положений НСР 2030 эти показатели должны быть достигнуты в течение 5-ти, с 2020 по 2025 годы. Конечно же, изменения отраслевой структуры экономики требует изменения отношений (удельный вес) группы специальностей в общем контингенте выпускников, начиная с 2021 года, с тем, чтобы адаптировать контингент выпускников вузов страны к потребностям индустриально - аграрной экономики, на рельсы которого переводится экономика Республики Таджикистан с 2021 года по 2030 годы».

Получается, что в силу объективных причин непрерывно и кардинально повышается уровень компетентности выпускников вузов, основной составляющей человеческого капитала, на которую непрерывно растет потребность экономики и общества в целом. В развитии и эффективном

[215] Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – С. 20.
[216] Там же. – С. 19.
[217] Там же. – С. 19.

использовании человеческого капитала участвует общество, которое решает всего лишь часть проблемы, так как если эти специалисты не будут трудоустроены в отечественной экономике, то они не будут участвовать в увеличении ВВП, что противоречит философии развития человеческого капитала. Это связано с двумя причинами, первая, индивид, носитель человеческого капитала будет трудиться на экономику другой страны, что снизит возможность возникновения «синергетического эффекта» - чем больше будут привлечены специалисты в секторе экономики знаний, тем больше вероятность высокого возрастания объемов и интенсивности производства, распространения и потребления знаний, связанная с увеличением удельного веса знаний в формировании ВВП. Это характерно для стран создавших экономику знаний (США, Германия). Проблема в том, что затраты государства производства, семьи, общества и индивида в целом, направленные на развитие человека будут возращены многократно, если индивид сможет устроиться на работу по специализации, будет трудиться на должностях требующих высшего образования.

Необходимо оптимизацировать структуры выпуска специалистов из вузов в разрезе групп специальностей. Это является сложной проблемой, требующей оценки соответствия возможностей высшей школы и потребностей экономики в специалистах с высшим образованием в разные периоды времени. Оценка соответствия потенциала вузов к потребностям экономики и общества в целом, начинается с выполнения многовариантных долгосрочных прогнозов [218] потребностей промышленности в специалистах с высшим профессиональным образованием на базе использования модели размещения промышленных предприятий [219] на достаточно долгосрочную перспективу. Основа модели заключается, в том, что предприятия являются органической составляющей территориально-производственных комплексов (ТПК) и их создание

[218] Мавлонов Р.А. Высшее образование в системе факторов развития экономики знаний Республики Таджикистан: афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Р.А. Мавлонов. – Худжанд, 2014. – С. 18.
[219] Некрасов Н.Н. Региональная экономика: Теория, проблемы, методы / Н.Н. Некрасов. – 2-е изд. – М.: Экономика, 1978. – С. 67.

аргументируются многовариантными расчетами, основанными на интенсивности потребления местных природных ресурсов в зависимости от мощности размещаемого предприятия. Эта модель рассчитана на размещение предприятий, для освоения неосвоенных территорий и природных ископаемых. Создаваемые здесь предприятия неограниченны рамками объемов отечественных природных ресурсов, а ограничены только емкостью внутреннего и внешнего рынка, что позволяет рассматривать варианты мощности создаваемого предприятия. После определения мощности создаваемого предприятия, используя имитационною модель [220] можно приступить к определению потребностей совокупности предприятий в специалистах с высшим профессиональным образованием, в разрезе специальностей.

Выполняя сводный расчет, получаем потребность промышленного комплекса в специалистах с высшим образованием в разрезе годов, что позволит установить количественную связь между потребностью промышленного комплекса страны и выходом вузов страны, по специальностям. Конечно, общие потребности промышленного комплекса увеличиваются за счет потребностей других сфер и областей человеческой деятельности. Эти потребности определяются на основе анализа текущих тенденций в мировой практике и положений, действующих в стране.

Второй проблемой является определение выхода системы высшего образования с учетом неизменности темпов роста количества студентов, имеющих место в ретроспективе и ее перевод на перспективу, без изменения структуры составляющих – группы специальностей и с изменением структуры группы специальностей [221]. Для получения выхода вузов в перспективном периоде, используем цепи Маркова, представляя структуру студентов по вузам Республики Таджикистан в форме матрицы. Контингент студентов вузов на

[220]Мавлонов Р.А. Высшее образование в системе факторов развития экономики знаний Республики Таджикистан: афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Р.А. Мавлонов. – Худжанд, 2014. – С.13.

[221] Количество студентов по группе специальностей определяется согласно квалификации агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан и в зависимости от принадлежности специальностей меняется в структуре. Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2018. – С.73.

период 2020-2030 годы определяется методом передвижки выпускников средней школы и удельного веса, поступающих из числа выпускников в вузы, который составляет в среднем 34,6%. Эта величина может быть использована как основа для определения контингента приема в вузы из числа выпускников школ, с учетом умножения общего количества выпуска на коэффициент "специализации", при условии, что она остается достаточно стабильной. (таблица 4.3.8.).

Анализ таблицы показывает, что целевые индикаторы НСР 2030 влияют на процесс изменения удельных весов студентов отдельных групп специальностей от общего его контингента в разрезе специальностей. Общее количество студентов в 2030 году увеличится почти в 1,3 раза по отношению к 2019 году, тогда как количество студентов по специальностям экономика, управление, оборудование, вычислительная техника, энергетика, телекоммуникация, полиграфия, легкая промышленность, пищевая промышленность, интеллектуальные системы в среднем ожидается рост более чем в 1,5 или 1,7 раза, чтобы структура занятого населения соответствовала потребностями индустриальной экономики. Эти изменения прямо влияют при формировании структуры приема и ожидаемого выпуска из вузов страны, главным образом, положительно изменяя соотношения традиционных и перспективных специальностей в специальностном составе вузов страны.

Таблица 4.3.8. - Прогноз потребностей Республики Таджикистан в специалистах с высшим образованием на базе демографического подхода (2020-2030 годы)

Группа специальностей	Выпуск из вузов страны										
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Всего студентов	46,7	46,8	57,3	57,6	58,9	58,9	60,4	63,9	69,6	71,6	74,8
Педагогика, детство	2,194	2,194	2,693	2,707	2,768	2,838	3,0333	4,512	4,554	4,652	4,652
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	2,78	2,781	2,1029	2,105	2,161	2,161	2,2166	2,23503	2,575	2,6277	2,74516
Педагогика общевозрастная	0,116	0,117	0,1432	0,144	0,1472	0,472	0,484	0,15975	0,174	0,179	0,187
Профессиональное Образование	0,116	0,117	0,1432	0,144	0,1472	0,472	0,484	0,15975	0,174	0,179	0,1187
Искусство изобразительное. Искусство декоративно -прикладное	0,0934	0,0936	0,1146	0,1151	0,1178	0,1178	0,1208	0,11278	0,1392	0,1432	0,1496
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	0,228	0,229	0,2406	0,207	0,2473	0,24473	0,2536	0,2556	0,2796	0,36072	0,36652
Народное творчество	0,168	0,169	0,206	0,0261	0,2104	0,2104	0,3624	0,3629	0,2505	0,2577	0,26928
Дизайны	0,1074	0,1076	0,1317	0,1327	0,1354	0,1354	0,1389	0,14697	0,1600	0,1646	0,17204
Гуманитарные науки	1,727	1,729	2,120	2,131	2,179	2,179	2,234	2,3643	2,5552	2,6492	2,7676
Коммуникации	3,035	3,036	3,724	3,741	3,8285	3,8285	3,926	4,153	4,524	4,654	4,862
Право	1,9147	1,9149	2,349	2,356	2,4149	2,4149	2,4764	2,6199	2,853	2,935	3,2912
Экономика	1,821	1,02	2,234	2,264	2,2971	2,2971	2,3516	2,4921	2,7144	2,964	2,9172
Управление	0,194	0,1196	0,264	0,271	0,281	0,281	0,2597	0,27477	3,2016	2,9652	3,2164
Экономика и организация производства	3,965	3,966	4,4671	4,4671	4,168	4,468	4,4892	5,51759	5,6376	5,7996	6,0588
Естественные науки	0,1821	0,1823	0,2234	0,241	0,249	0,249	0,00156	0,24321	0,27144	0,27924	0,29094
Экологические науки	0,3441	0,345	0,346	0,348	0,349	0,349	0,4228	0,4329	0,4623	0,4642	0,4842
Оборудование	0,3669	0,397	0,487	0,489	0,5006	0,5006	0,5134	0,5431	0,5916	0,6086	0,6358
Транспорт	3,128	3,127	3,839	3,841	3,9463	0,4046	1,4046	1,0863	1,1832	1,9972	2,0113
Приборы	1,6812	1,691	2,062	2,064	3,2984	3,2984	3,384	5,4954	5,856	5,943	6,4328
Радиоизлучающие техники	0,3736	0,374	0,4584	0,4594	0,4712	0,4712	0,4832	0,5112	0,5568	0,5728	0,5984
Вычислительная техника	0,1821	0,482	0,2234	0,224	0,2297	0,2297	0,2355	0,2492	0,27144	0,2877	0,29172
Металлургия	0,934	0,937	1,146	1,151	1,178	1,178	1,1784	1,278	1,392	1,432	1,496
Энергетика	2,148	2,149	2,635	2,642	2,709	2,709	2,7784	2,9394	3,2433	3,2936	3,4408
Транспортная деятельность	0,783	0,786	0,974	0,976	1,0013	1,0013	1,0268	1,0863	1,1832	1,2172	1,2716

Продолжение таблицы 4.3.8.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Телекоммуникация	0,3362	0,3367	0,4125	0,413	0,4176	0,4176	0,43488	0,4600	0,5011	0,5155	0,53856
Полиграфическая промышленность	0,1587	0,1589	0,1948	0,195	0,2002	0,2002	0,2053	0,2172	0,2366	0,2434	0,2543
Химическая промышленность	0,254	0,257	0,257	0,261	2,159	2,159	2,6576	2,8116	3,062	3,504	3,2912
Пищевая промышленность	1,868	1,986	0,2292	0,229	0,2356	0,2356	0,2416	0,2556	0,2784	0,2864	0,2992
Легкая промышленность	2,335	2,336	2,2865	0,287	0,2945	0,2945	0,302	0,3195	0,348	0,355	0,374
Горнодобывающая промышленность	0,6164	0,6167	0,7563	0,757	0,7786	0,7786	0,7972	08438	0,91872	0,94512	0,9873
Прочие виды производства	0,3035	0,3036	0,372	0,374	0,3828	0,3828	0,3926	0,41535	0,4524	0,4654	0,4862
Автоматизация	0,2755	0,2756	0,338	0,339	0,3416	0,3416	0,3563	0,3770	0,4106	0,4224	0,44132
Обеспечение качества	0,205	0,205	0,2521	0,2542	0,2591	0,2591	0,2657	0,2811	0,3062	0,31504	0,3291
Интеллектуальные системы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Землеустройство, геодезия, картография	0,023	0,023	0,0285	0,0287	0,0294	0,0294	0,302	0,3195	0,3048	0,0358	0,0374
Охрана окружающей среды	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Эргономика	0,070	0,071	0,0332	0,334	0,3416	0,3416	0,03503	0,03706	0,0382	0,041528	0,04338
Архитектура	0,051	0,1051	0,0063	0,0064	0,00647	0,00647	0,00644	0,0712	0,00765	0,00787	0,00822
Строительство	1,1675	1,167	1,423	1,451	1,472	1,472	1,51	1,597	1,749	1,794	1,87
Сельское хозяйство	0,630	0,631	0,773	0,776	0,7951	0,7951	0,8154	0,8626	0,9396	0,9666	1,0098
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	1,2655	1,2656	1,5528	1,554	1,5961	1,5961	1,63684	1,73169	2,8861	2,94036	2,027
Профилактика, диагностика, реабилитация и организация здравоохранения	0,3595	0,3596	0,4412	0,443	0,45353	0,45353	0,46508	0,49203	0,53592	0,55132	0,5759
Технико-лабораторное обеспечение	0,2848	0,2849	0,3495	0,3497	0,3592	0,3592	0,36844	0,4039	0,42456	0,43676	0,4562
Социальная защита	0,079	0,0079	0,0974	0,0981	0,1001	0,1001	0,10268	0,10863	0,11832	0,1217	0,1271
Физическая культура и спорт	0,3736	0,3736	0,4641	0,4741	0,4770	0,4770	0,48924	0,51759	0,5637	0,57996	0,6058
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	0,3035	0,3035	0,3722	0,3723	0,3828	0,3828	0,3926	0,41535	0,4524	0,4654	0,4862
Бытовое обслуживание	0,1961	0,1961	0,0240	0,0241	0,02473	0,02473	0,02536	0,02683	0,02923	0,038664	0,03941
Защита граждан, Личное и государственной собственности	0,0252	0,0251	0,0307	0,0309	0,03180	0,03180	0,032616	0,034506	0,0278	0,038664	0,04592
Защита в чрезвычайных ситуациях	0,121	0,121	0,126	0,127	0,1295	0,1295	0,13288	0,14058	0,1571	0,1575	0,1645
Военное дело	0,467	0,467	0,573	0,573	0,589	0,589	0,00604	0,06639	0,0696	0,071	0,0748
Экономическая безопасность	0,467	0,468	0,573	0,574	0,589	0,589	0,604	0,634	0,696	0,716	0,748
Государственная безопасность	0,060	0,060	0,074	0,076	0,0765	0,0765	0,0785	0,079	0,090	0,0930	0,09724
Информационная безопасность	0,074	0,074	0,057	0,059	0,5934	0,5934	0,0966	0,10224	0,11136	0,1145	0,11968

Расчет потребностей на базе демографических материалов показывает, что непрерывный темп роста реализуется в Республике Таджикистан и создает предпосылки обеспечения процесса приема в вузы достаточным количеством выпускников средней общеобразовательной школы, где учитываются при приеме только знания, но не более того. Это является общей потребностью, которая будучи предварительной информацией рассчитывается для оценки дополнительной потребности, которая должна использоваться при разработке информации о приеме и выпуске из вузов – контрольных цифр приема и выпуска из вузов. Данная потребность является разностью между общей потребностью и ожидаемым наличием специалистов с высшим профессиональным образованием в разрезе специальностей.

Данная потребность как часть общей потребности содержит такие величины, которые должны быть дополнительно учтены при формировании контрольных цифр. Данные таблицы отражают дополнительную величину приема в вузы по отношению к величине приема соответствующих данным экстраполяции ретроспективных данных, которые характеризуются взаимопроникновением специалистов конкретной группы специальностей от отдельных секторов экономики в процесс расширенного воспроизводства.

Развитие отдельных секторов национальной экономики требует перехода специалистов конкретных специальностей в другие взаимообусловленные и взаимосвязанные сектора экономики. Изменения специальностной структуры специалистов с высшим профессиональным образованием в разрезе секторов экономики продиктованы объективными процессами призваны и направленны, прежде всего, на оптимальное обеспечение потребностей секторов экономики специалистами с высшим профессиональным образованием по конкретным специальностям, что видно из таблицы 4.3.9.

Таблица 4.3.9. – Дополнительная потребность экономики Республики Таджикистан в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей (таблица составлена на базе выборочных групп специальностей)

Группа специальностей	Выпуск из вузов страны										
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Педагогика, детство	269	304	309	318	214	261	259	312	416	503	480
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	54	32	69	36	54	69	76	52	49	55	59
Дизайны	26	39	56	36	30	44	53	67	39	41	49
Экономика и организация производства	36	41	39	21	36	41	42	43	48	36	21
Экологические науки	51	46	43	40	36	39	26	24	20	20	20
Транспортная деятельность	68	74	83	86	89	94	94	98	76	79	73
Вычислительная техника	108	119	131	139	144	151	160	161	160	160	160
Энергетика	96	94	94	86	80	74	74	70	60	54	50
Телекоммуникация	31	36	39	44	53	61	66	69	50	56	54
Легкая промышленность	46	42	40	36	29	47	54	59	42	32	47
Пищевая промышленность	49	54	58	63	51	47	32	38	44	29	36
Сельское хозяйство	94	86	99	76	106	82	80	101	79	76	54
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	21	24	26	37	54	63	79	80	101	79	76
Информационная безопасность	29	31	33	46	51	59	66	69	74	81	89

Источник: расчеты автора

Из таблицы можно видеть, что рост потребностей количества выпускников отдельных групп специальностей имеет тенденцию кардинального изменения. Так по специальности «педагогика детства» ожидается рост потребностей в 11,74 раза за указанный период прогнозирования, по специальности вычислительная техника в 1,48 раза, телекоммуникация в 1,74 раза, туризм и гостеприимство 3,61 раза, информационная безопасность в 3,06 раза, что свидетельствует о том, что перевод экономики на индустриальные рельсы развития предполагает особые требования к структуре и составу специалистов с высшим образованием. Есть специальности, по которым наблюдается некоторое насыщение в специалистах с высшим образованием, такие как «искусство», «музыкознание», «искусство сценическое и экранное», «экономика и организация производства», «экологические науки», «энергетика», «легкая промышленность», «пищевая промышленность», «сельское хозяйство», что отражается в постепенном снижении дополнительных потребностей в специалистах. Это равносильно тому,

что при достаточно высоких темпах роста общего количества студентов, удельный вес по отдельным специальностям имеет характер роста, тогда как по другим группам специальностям количество студентов либо сокращается, либо остается на достигнутом уровне, что свидетельствует о соответствии количественных изменениях в составе студентов в целевых ориентирах НСР 2030, что отражается в проекте контрольных цифр приема и выпуска из вузов в разрезе групп специальностей по годам планирования.

Проект контрольных цифр приема и выпуска из вузов на период до 15 лет, позволяет определить прием и выпуск из высшей школы в разрезе группы специальностей по годам планирования. Именно эти возможности, заложенные в систему формирования контрольных цифр приема и выпуска из вузов, позволяет формировать заявки в вузы на предмет подготовки специалистов в разрезе специальностей, и как следствие служит главным фактором организации новых вузов, факультетов, кафедр и других основополагающих подразделений, характеризующих конкретный вуз, как кузницу кадров и источника новых научных знаний

Что касается вариантов, когда учитываются изменения отраслевой структуры экономики приоритетность индустриализации отраслей экономики, то конечно же удельные веса отдельных групп специальностей будут меняться в сторону опережающего развития, что и отражается на характере контрольных цифр приема в вузы страны.

Выводы

1. Компетентностная стратегия развития позволяет формировать у выпускников способности к успешному использованию полученных теоретических знаний на практике, о чем свидетельствует рост числа трудоустроившихся по специальности от общего контингента выпуска.

2. Внедрение положений Болонской конвенции привело к интенсивности массового бакалавриата в Республике Таджикистан, а также способствовало интеграции доли учащихся в Европейскую систему образования. Участие Республики Таджикистан в качестве подписанта Болонской конвенции дает

возможность выпускникам отечественных вузов трудоустроиться в Европейских странах, так как дипломы полученные выпускниками в Республике Таджикистан приравниваются к дипломам вузов Европейских стран.

3. Для обеспечения оптимального соотношения численности между специалистами с высшим профессиональным образованием и общим контингентом экономически активного населения в разрезе секторов экономики по годам исследования и прогнозирования необходимо выполнить многовариантные прогнозы потребностей экономики страны в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе секторов экономики, основанные на учете индикаторов развития и социальных ориентиров, предложенных в НСР РТ – 2030.

4. Выполненный расчет дополнительной потребности экономики Республики Таджикистан в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей на период до 2030 года с учетом результатов многовариантных прогнозов общих потребностей экономики позволяет разработать проекты контрольных цифр приема и выпуска из вузов на перспективный периоды времени, что создает предпосылки организации подготовки компетентных выпускников с высокой компетенцией в разрезе отдельных групп специальностей.

5. Выполнение указанных рекомендаций позволяет создавать имитационную модель, входом которой являются прогнозы общих потребностей экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе специальностей, результаты демографических прогнозов, анализ динамики изменения специальностного состава студентов отечественных вузов, результаты единовременных опросов насыщенности экономически активного населения специалистами с высшим профессиональным образованием, проводимые статистическими органами периодически, целевые индикаторы НСР РТ - 2030, социальные ориентиры НСР РТ - 2030, тенденции и динамика приема и выпуска из вузов в разрезе групп специальностей, динамика отраслевой структуры экономически активного населения. Выходом предложенной модели является

проект контрольных цифр приема и выпуска из отечественных и зарубежных вузов в разрезе группы специальностей.

6. Отличие разработанной настоящим исследованием имитационной модели от широко известных заключается в том, что она позволяет установить количественную связь между потенциалом отечественной системы высшего образования и ожидаемыми показателями развития экономики в разрезе стандартных отраслей, что выражается в характеристике контрольных цифр приема и выпуска из вузов, закладывающих основу организации подготовки специалистов с высокой компетенцией и компетентностью, способными решать нетривиальные производственные и управленческие задачи в установленное время с заданными качествами.

Анализ показывает, что при переходе от аграрно-индустриальной к индустриальной экономики (ускоренной индустриализации) необходимо увеличить финансирование сфер образования и науки в целях подготовки специалистов, отвечающих индустриализации экономики. Также необходимо отметить, что ускоренная индустриализация и развитие сферы образования и науки способствуют повышению уровня человеческого капитала.

ВЫВОДЫ

На основе проведенного научного исследования теории и практики обоснования роли компетентностного образования в развитии человеческого капитала нами были сделаны ряд теоретико-методологических и практических рекомендаций, которые направлены на повышение эффективности использования человеческого капитала в экономике Таджикистана:

1. Человеческий капитал, как единство процесса развития характера взаимосвязанности и взаимообусловленности его составляющих: капитала здоровья, образования и профессионального капитала, продолжает углубляться и расширятся, что проявляется в переходе от образования на всю жизнь на образование в течение всей жизни, интенсивного роста удельного веса человеческого капитала по отношению к производственному и природному капиталу, расширения и углубления компетенции и компетентности носителя человеческого капитала, а также в увеличении удельного веса областей человеческой деятельности повышенного спроса на знания, где производятся, распространяются и потребляются знания - нематериальный ресурс в создании ВВП [3-А; 21-А].

2. Авторы, исследующие понятийный аппарат человеческого капитала акцентируют внимание не только на характеристики основных его составляющих: капитала здоровья, капитала образования и профессионального капитала, но и на характере влияния внешней по отношению к индивиду носителю человеческого капитала среды – системы образования потребителей человеческого капитала (предприятия, организации и общество в целом) и возможностей индивидов в плане поиска работы по своей специальности, условия труда, удовлетворенности ожиданий работников от полученных вознаграждений. В этих определениях понятия человеческого капитала прослеживается системно-ситуационный подход к исследованию человеческого капитала, где выдвигаются выводы о том, что человеческий капитал это «два взаимообуславливающих и взаимосвязанных частей единого целого, которыми являются совокупностью индивидов носителей компетенции и компетентности и работодатели, от характера взаимодействия

которых зависит уровень развития производительных сил» [1-А; 2-А; 3-А; 21-А; 22-А].

3. В современных определениях человеческого капитала в отличие от определений, предложенных основоположниками теорий человеческого капитала центр эффективности человеческого капитала перемещается от капитала здоровья и профессионального капитала на капитал образования, обладателями которого являются ограниченное количество индивидов и зеркально имеется потребность в носителях профессионального капитала [1-А; 2-А; 3-А; 22-А].

4. Дано определение компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала – это совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных теоретических и прикладных знаний индивида, полученных в среде формального и иноформального образования, оцениваемое в виде продолжительности лет обучения в разрезе группы специальностей и уровней образования [3-А].

5. Анализ подходов к оценке человеческого капитала позволяет заключить, что исследователи в силу объективных и субъективных причин применяют либо косвенный подход, где рассматривается один из аспектов анализа и оценки характера формирования и развития составляющих человеческого капитала, либо прямой подход, где делается попытка оценки человеческого капитала при неизменности характерных тенденций изменения внешней по отношению к капиталу среды – образования, здравоохранения, уровня развития производительных сил [3-А; 5-А; 25-А].

6. Предварительная классификация подходов к оценке человеческого капитала позволяет выдвинуть мысль о том, что исследователи едины во мнении доминирования роли человеческого капитала в развитии других индексов (индекс развития человеческого потенциала, индекс науки, индекс синергии, индекс притока человеческого капитала, индекс эффективности элиты, индекс сырьевой экономики), что свидетельствует о первичности роли человеческого капитала в развитии социально-экономических процессов [3-А; 9-А].

7. Проведенные расчеты на материалах Республики Таджикистан доказали гипотезу о том, что количество лет обучения и, главным образом, получения компетентностного высшего образования, создают предпосылки повышения эффективности расширенного воспроизводства в стране до уровня индустриальной экономики, так как позволяет эффективно развивать высокотехнологичные и наукоемкие отрасли и области человеческой деятельности, повышенного спроса на знания и, являются основой повышения производительности труда совокупного работника [3-А; 4-А].

8. Исследуя процесс формирования и использования компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала, считаем нужным отметить следующее: на процесс формирования и использования образовательной составляющей человеческого капитала доминантное влияние оказывают внешние факторы, процессы глубокой кооперации и специализации труда в общественном производстве. Кооперация и специализация общественного труда настоятельно требует перейти на образование в течение жизни или непрерывное образование, чтобы индивид – носитель образовательной составляющей, имел возможность быть востребованным общественным производством во все времена [3-А; 23-А].

9. Достижение высокой конкурентоспособности компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала в современном рынке высококвалифицированного труда реализуемо при оптимальном распределении и подготовке образовательной составляющей человеческого капитала между этапами ее подготовки, обеспечить непрерывность образовательного процесса, который охватывает и процесс использования человеческого капитала [3-А; 16-А].

10. Обеспечение высокой эффективности общественного воспроизводства настоятельно диктует непрерывную модернизацию системы образования в целом и компетентностного образования – связующего звена между наукой и производством в том числе, для того чтобы образовательная составляющая человеческого капитала использовалась в направлении интенсивного роста

конкурентоспособности отечественных товаров и услуг в конкретном пространстве и времени [3-А; 31-А].

11. Необходимость развития компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала связано, прежде всего, с характером и взаимосвязями совокупности участников образовательного процесса, индивида, системы образования, государства, как участника, заказчика, инвестора и организатора, общества как инвестора, участника, организатора, семьи как инвестора, участника и заказчика образовательного процесса, а также от промышленной и социальной политики государства, что вместе создают благоприятную среду формирования и использования образовательной составляющей человеческого капитала – высокую компетенцию выпускников и требуемую компетентность участников общественного воспроизводства [3-А; 24-А].

12. Прогноз потребностей экономики в человеческом капитале (образовательная составляющая) должен базироваться на контрольных цифрах национальной стратегии и учитывать приоритетные тенденции, имеющие место в развитии мировой экономики и объективной необходимости адаптации институциональных основ развития системы высшего образования, как связующего звена науки и производства [3-А; 17-А; 20-А, 25-А].

Рекомендации по практическому использованию результатов исследования:

13. При выполнении прогнозов потребностей экономики в человеческом капитале (образовательной составляющей) необходимо исходить из учета приоритетов, указанных в Национальной стратегии развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года , в частности, обеспечения высокой конкурентоспособности отечественной системы высшего образования на мировой арене за счет организации и внедрения прорывных институциональных механизмов, создающих предпосылки плодотворного вливания отечественной системы высшего образования в мировую образовательную систему и науку [3-А; 23-А; 35-А].

14. Разработанная имитационная модель и методика прогнозирования потребностей экономики в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием должна базироваться на установлении количественных связей между промышленным комплексом, как доминантной составляющей экономики и системой высшего образования, на предложения министерств и ведомств, оформленных в виде заявок на подготовку специалистов с высшим образованием в разрезе специальностей по годам прогнозируемого периода на заявки организации и учреждения сферы человеческой деятельности повышенного спроса на знания (образование, здравоохранение, управление, информационно-коммуникационные сферы, издательская деятельность, наука, учреждения массовой информации, консалтинговая деятельность и т.д.) на подготовку специалистов в разрезе специальностей по годам прогнозного периода [3-А; 6-А].

15. Системно-ситуационный подход к разработке и предложению имитационной модели и методики прогнозирования потребностей национального хозяйства в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием, позволяет совершенствовать единую систему управления образовательной составляющей человеческого капитала, которая состоит из совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов – законодательная власть, правительство республики, областные и городские органы власти, функциональные министерства и ведомства и их структуры, население страны, которое является источником формирования человеческого капитала. Единая система управления человеческим капиталом является саморазвивающейся и самоорганизующейся системой, где государственные органы и законодательные институты играют роль заказчика, инвестора и потребителя человеческого капитала [3-А; 8-А].

16. Использование метода системной динамики в развитии человеческого капитала является объективной необходимостью и связана с актуальностью трансформации отношений, между потенциалом компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала и характеристикой

национальной экономики – ее результативностью и структурой занятого населения в конкретном пространстве и времени [3-А; 6-А].

17. Особую актуальную роль в инвестировании (продолжительность лет обучения) в человеческий капитал, особенно его образовательную составляющую играет семья, которая в силу устойчивого роста среднедушевого дохода вкладывает большое количество средств в образование и здравоохранение [3-А; 26-А].

18. Расчеты показали, что продолжительность получения образования имеет тенденцию медленного, но устойчивого сокращения. Так, если в 2016 году продолжительность образования трудовых ресурсов равнялось 11,14 лет, то в 2017 году оно сократилось до 10,16 лет, в 2018 году сократилось до 9,98 лет, а в 2019 году равнялось 10,49 лет. Все это свидетельствует об особенности демографических процессов в республике, характеризуемое повышением уровня ожидаемой продолжительности жизни при рождении (число лет), которое в Республике Таджикистан имеет устойчивые темпы роста и в 2018 году составило 75 лет, а также притоком молодежи 15-19 лет (845,3 тыс. чел.) в ряды трудовых ресурсов. Эти два фактора доминантно влияют на рост продолжительности лет образования на душу населения в контингенте трудовых ресурсов [3-А; 30-А].

19. Темпы роста подготовки специалистов с высшим (2,1 раза) и средним специальным образованием (1,18 раза) достаточно велики и нацелены на продолжительность образования трудовых ресурсов республики. Несмотря на высокие темпы охвата населения системой среднего специального и высшего образования продолжительность образования трудовых ресурсов в РТ остается достаточно низкой (10,49) лет, что связано с демографическими процессами в стране, высоким процентом населения в возрасте от 15 до19 лет (848,3 тыс. человек от 5427 тыс. человек или почти 15,6 %), что негативно влияет на расчет продолжительности образования трудовых ресурсов в Республике Таджикистан.

Для расширения и обогащения компетентностной образовательной составляющей человеческого капитала в Республике Таджикистан идет процесс локализации вузов, сопровождаемый созданием новых вузов и филиалов,

реализовывается система мер: многоступенчатой системы высшего образования, расширения областей науки и производства. Для обеспечения высокого качества подготовки выпускников в Республике Таджикистан осуществляется комплекс мер по подготовке высокопрофессиональных выпускников с учеными степенями кандидата и доктора наук. Об этом свидетельствует резкий рост количества аспирантов и докторов PhD по отраслям науки и организации специализированных советов по защите кандидатских и докторских диссертаций. Это позволит в ближайшее время повысить насыщенность преподавательского состава вузов специалистами с учеными степенями [3-А; 34-А].

20. Рост престижности высшего образования в Республике Таджикистан выражается в том, что увеличивается количество студентов в возрасте от 25 - 40 лет и выше от общего контингента студентов за истекший период, что свидетельствует о наличии явления называемое «образование в течение жизни» и говорит о соответствии стратегии развития «массового бакалавриата» в республике [3-А; 32-А].

21. Наблюдается недостаточная насыщенность вузов республики лицами с учеными степенями, так как она влияет на качество подготовки выпускников из вузов по уровню требований мировых стандартов. Насыщенность вузов лицами с учеными степенями составляет 30,3 %, что составляет в два раза меньшее количество по Болонской конвенции, не ниже 60 % [3-А; 32-А].

22. Модернизация системы образования в Республике Таджикистан носит системно-комплексный характер, выражающийся в установлении количественных связей между высшей школой и национальной экономикой в плане формирования адаптированного к потребностям национального хозяйства человеческого капитала, доминантной составляющей которого являются компетентные специалисты с высшим образованием [3-А; 31-А;35-А].

23. Комплексность реализуемых модернизационных процессов заключается в том, что они нацелены на изменения отношений между различными уровнями образования, внесения изменений в характер научных работ на уровне бакалавра и магистра и требований к ним, что выражается в изменении качественных

характеристик выпускников, которые приобщаются к науке, приобретают способность творческого и аналитического мышления, принимают управленческие и иные решения в условиях неопределенности (при недостаточности информации), что создает предпосылки пополнения рядов специалистов с учеными степенями в соответствии с мировыми стандартами [3-А; 31-А].

24. Комплексность и системность контроля качества образования в процессе производства и потребления образовательной услуги в вузах выражается в том, что сторонники компетентностной стратегии развития образования продолжают расти от общего выпуска из вузов. Современные выпускники обладают способностью успешно применять полученные теоретические знания в вузе на практике [3-А; 23-А;24-А].

25. Компетентностная стратегия развития позволяет формировать у выпускников способности к успешному использованию полученных теоретических знаний на практике, о чем свидетельствует рост числа трудоустроившихся по специальности от общего контингента выпуска. Внедрение положений Болонской конвенции привело к интенсивности массового бакалавриата в Республике Таджикистан, а также способствовало интеграции доли учащихся в Европейскую систему образования. Участие Республики Таджикистан в качестве подписанта Болонской конвенции, дает возможность выпускникам отечественных вузов трудоустроится в Европейских странах, так как дипломы, полученные выпускниками в Республике Таджикистан, приравниваются к дипломам вузов Европейских стран [3-А; 35-А].

26. Для обеспечения оптимального соотношения численности между компетентными специалистами с высшим профессиональным образованием и общим контингентом трудовых ресурсов в разрезе секторов экономики по годам исследования и прогнозирования необходимо выполнить многовариантные прогнозы потребностей экономики страны в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе секторов экономики,

основанные на учете индикаторов развития и социальных ориентиров, предложенных в НСР РТ – 2030 [3-А; 11-А; 13-А;].

27. Расчет дополнительной потребности экономики Республики Таджикистан в компетентных специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе группы специальностей на период до 2030 года с учетом результатов многовариантных прогнозов общих потребностей экономики позволяет разработать проекты контрольных цифр приема и выпуска из вузов на перспективный период времени [3-А].

28. Выполнение указанных рекомендаций позволило создать имитационную модель, входом которой являются прогнозы общих потребностей экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием в разрезе специальностей, результаты демографических прогнозов, анализ динамики изменения специальностного состава студентов отечественных вузов, результаты единовременных опросов насыщенности трудовых ресурсов специалистами с высшим профессиональным образованием, проводимые статистическими органами периодически, целевые индикаторы НСР РТ - 2030, социальные ориентиры НСР РТ - 2030, тенденции и динамика приема и выпуска из вузов в разрезе групп специальностей, динамика отраслевой структуры экономически активного населения. Выходом предложенной модели является проект контрольных цифр приема и выпуска отечественных и зарубежных вузов в разрезе группы специальностей [3-А; 6-А; 7-А; 9-А].

29. Отличие разработанной настоящим исследованием имитационной модели от широко известных заключается в том, что она позволяет установить количественную связь между потенциалом отечественной системы высшего образования и ожидаемыми показателями развития экономики в разрезе стандартных отраслей. Эти отрасли, будучи взаимообусловленными и взаимосвязанными, создаются на базе выявления количественной связи между отраслевыми показателями ВВП и характеристикой системы высшего образования. Полученная возможность при принятии научно-практически обоснованных решений различного уровня позволяет создавать возможности

оптимального обеспечения потребностей в компетентных специалистах с высшим образованием в разрезе групп специальностей, что приближает структуру специалистов, занятых в экономике до оптимального уровня [3-А; 6-А; 7-А].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Законы и нормативно-правовые акты:

1. Конституция Республики Таджикистан от 6 ноября 1994 г. С изменениями и дополнениями от 22 мая 2016. – Душанбе: Ганц, 126 с.
2. Закон Республики Таджикистан «О государственном языке Республики Таджикистан» Действующий закон. Дата принятия: 05.10.2009 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009, №9-10, ст. 546
3. Закон Республики Таджикистан «О начальном профессиональном образовании». Действующий закон. Дата принятия: 05.03.2003 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2003., №12, ст.676; 2009 год, № 3, ст.83
4. Закон Республики Таджикистан «Об образовании». Действующий закон. Дата принятия: 17.05.2004 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан 2004 год, №5, ст. 345; 2005 год, №12, ст. 655; 2006 год, №12, ст.546, 2008 год, №6, ст. 465; 2009 год, №3, ст.81; № 5, ст. 336; №7-8, ст. 500
5. Закон Республики Таджикистан «Об образовании». Действующий закон. Дата принятия: // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2013 г., №7, ст. 532; 2014 год, №3, ст.156; №7 ч.2, ст.422. 2016 год, №3, ст.148, 2016 год, №7, ст.624; 2017 год, №7-9, ст.581; 2018 год, №5, ст.278; 2020 год, №12, ст. 912; 2021 год, №12, ч.2, ст.706; Закон Республики Таджикистан от 19 июля 2022г., №1905
6. Закон Республики Таджикистан «О высшем и послевузовском высшем профессиональным образованием». Действующий закон. Дата принятия: 19.05.2009 // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан, 2009 г., №5, ст. 338; 2014 г., №7, ч.; Закон РТ от 26.07.2014 г., № 1126.
7. Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан до 2020 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2012 года, №334. – Душанбе, 2012. – 114 с.
8. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 г. – Душанбе, 2016. – 127 с.

9. Национальная стратегия развития образования Республики Таджикистан на период до 2030 года / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 29 сентября 2020 года, № 526.
10. Концепция цифровой экономики в Республике Таджикистан / Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 января 2019 года, № 642.
11. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении общеобразовательного государственного стандарта Республики Таджикистан» от 23 апреля 2009 года.
12. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О национальной образовательной концепции Республики Таджикистан» от 3 мая 2002 года.
13. Постановление Правительства Республики Таджикистан «Об утверждении типового Положения о среднем общеобразовательном учреждении Республики Таджикистан» от 03.07.2007.
14. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О национальной Концепции воспитания в Республике Таджикистан» от 3 марта 1996.
15. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Концепции инклюзивного образования для учащихся с ограниченными возможностями в Республике Таджикистан» от 30 апреля 2011 года.
16. Постановление Правительства Республики Таджикистан «О Национальной Стратегии развития образования Республики Таджикистан до 2020 года» от 30 июня 2012 года и т.п.».
17. Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан [электронный ресурс]. URL: http://president.tj/ru/node/13747 (дата обращения: 20.03.2019).

Диссертации и авторефераты:

18. Абдурахманов У.М. Формирование и развитие рынка образовательных услуг (на примере вузов Республики Таджикистан): дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / У.М. Абдурахманов. – Душанбе, 2012. – 182 с.

19. Давлатов С.Н., Идоракунии сармояи инсонӣ дар шароити зудтағйирёбандаи ҷаҳонишавии иқтисодӣ (дар мисоли Ҷумҳурии Тоҷикистон): дисс. … канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Н. Давлатов. – Душанбе, 2022. –
20. Абдулло-заде Н.Р. Особенности развития человеческого капитала в транзитивной экономике (на примере Республики Таджикистан): дисс…канд. экон. наук: 08.00.01 / Н.Р. Абдулло-заде. – Душанбе, 2018. – 155 с.
21. Акрамова З.Б. Формирование и развитие человеческого капитала в трудоизбыточной экономике: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / З.Б. Акрамова. – Худжанд, 2012. – 22 с.
22. Артемьев А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Артемьев А.В. – Казань, 2007. – 24 с.
23. Базарова С.Ш. Теоретические основы становления и развития высшего педагогического образования в Таджикистане: дис. … канд. пед. наук: 13.00.01 / С.Ш. Базарова. – Душанбе, 2006. – 256 с.
24. Виноградова Е.Б. Структурные преобразования в системе управления подготовкой – педагогических кадров: концепция, методология и практика: автореф. дис. … д-ра. экон. наук: 05.13.10 / Е.Б. Виноградова. – Ростов на Дону, 2009. – 54 с.
25. Зотов В.Н. Разработка стратегии и тактики маркетинговой деятельности вузов на рынке образовательных услуг и научно-технической продукции: автореф: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / В.Н. Зотов. – М.: РЭА им. Г.В. Плеханова, 1997. – 23 с.
26. Ибодова З.Х. Организационно-экономические механизмы обеспечения инновационного развития вуза на рынке образовательных услуг: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / З.Х Ибодова. – Душанбе, 2017. – 159 с.
27. Иванченко Л.А. Система управления человеческим капиталом промышленного предприятия: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Л.А. Иванченко. – Красноярск, 1998. – 23 с.

28. Исмаилов Ш.М. Организационно-экономический механизм инновационного развития сферы образования (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Ш.М. Исмаилов. – Душанбе, 2017. – 24 с.
29. Катаева З.Х. Организационно-экономические основы формирования и развития рынка образовательных услуг в Республике Таджикистан: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / З.Х. Катаева. – Душанбе, 2006. – 200 с.
30. Кузьмина Н.Г. Формирование и использование человеческого капитала на региональном уровне (на примере Еврейской автономной области): афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.Г. Кузьмина. – Хабаровск, 2009. – 24 с.
31. Леонтьева А.Н. Управление развитием человеческого капитала как фактор реализации социально-экономического потенциала региона): афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Н. Леонтьева. – СПб, 2016. – 24 с.
32. Лолаева Б.Х. Функционирование содержание и структурные уровни воспроизводства человеческого капитала: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Б.Х. Лолаева. – Владикавказ, 2009. – 24 с.
33. Мавлонов Р.А. Высшее образование в системе факторов развития экономики знаний Республики Таджикистан: афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Р.А. Мавлонов. – Худжанд, 2014. – 32 с.
34. Марушков Р.В. Оценка использования экономического потенциала предприятия (на примере предприятия отрасли печати): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Р.В. Марушков. – М., 2000. – 18 с.
35. Николаев А.В. Функционирование человеческого капитала в условиях модернизации системы высшего профессионального образования: дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / А.В. Николаев. – Орел, 2011. – 284 с.
36. Новолядская С.И. Воспроизводство конкурентоспособного человеческого капитала: дис. … д-ра экон. наук: 08.00.01 / С.И. Новолядская. – Иркутск, 2002. – 420 с.

37. Оноприенко Ю.И. Человеческий капитал как фактор регионального развития (на примере Хабаровского края): афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Ю.И. Оноприенко. – Москва, 2004. – 22 с.
38. Баранова О.В. Формирование информационной и коммуникационной компетентности будущих учителей начальных классов в условиях прикладного бакалавривата: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / О.В. Баранова. – Нижний Новгород, 2017. – 219 с.
39. Пащенко Н.И. Конкурентоспособность вуза и стратегии их деятельности в условиях региональной конкуренции: дис. … канд. экон. наук: 08.00.04 / Н.И. Пащенко. – Уфа, 1999. – 149 с.
40. Пулотов М.М. Формирование и развитие человеческого капитала молодежи в условиях перехода к рыночным отношениям (на материалах Республики Таджикистан): дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / М.М. Пулотов. – Душанбе, 2001. – 136 с.
41. Саидмурадов Д.Л. Развитие человеческого капитала в регионе с высоким уровнем внешней трудовой миграции (на материалах Республики Таджикистан): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Саидмурадов Дж.Л. – Душанбе, 2014. – 159 с.
42. Саидмурадов Дж.Л. Развитие человеческого капитала в регионах с высоким уровнем внешней трудовой миграции: афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Дж.Л. Саидмурадов. – Душанбе, 2014. – 22 с.
43. Саломахина Ю.А. Экономические отношения воспроизводства человеческого капитала и механизм его регулирования: афтореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Ю.А. Саломахина. – Воронеж, 2015. – 24 с.
44. Святодух Е.А. Воспроизводство человеческого капитала и повышение его эффективности в российской экономике: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Е.А. Святодух. – Воронеж, 2008. – 23 с.
45. Табаров О.С. Проблемы обеспечения экономической безопасности рынка образовательных услуг: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / О.С. Табаров. – Душанбе, 2010. – 16 с.

46. Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития региона: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / К.А. Устинова. – Санкт Петербург, 2014. – 215 с.
47. Ходиев Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Д.А. Ходиев. – Душанбе, 2010. – 22 с.
48. Хоркашов И.С. Региональные особенности экономической безопасности развития человеческого капитала (на примере Республики Таджикистан): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / И.С. Хоркашов. – Душанбе, 2009. – 23 с.
49. Ченцова М.В. Особенности формирования экономики знаний региона в современных условиях: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / М.В. Ченцова. – М., 2008. – 27 с.

Статьи, монографии и учебники:

50. Абанкина И.В. Оценка результативности университетов с помощью оболочечного анализа данных / И.В. Абанкина, Ф.Т. Алескеров, В.Ю. Белоусова, К.В. Зиньковский, В.В. Петрущенко // Вопросы образования. – 2013. – №2. – С. 16-18.
51. Абдуллоева А.У. Реализации компетентностного подхода в практике дистанционного обучения / А.У. Абдуллоева // «Дистанционное образование». ПИТТУ. – Худжанд, 2018. – С. 25-33.
52. Абдулхоликзода Л.А. Компетентностно-ориентированная модель реализации социально-педагогической функции вуза в Республике Таджикистан / Л.А. Абдулхоликзода // Вестник ПАГС. – 2016. – №3 (54). – С. 23-28.
53. Авдеев Е.В. Воспроизводство индивидуального человеческого капитала / Е.В. Авдеев // Московский экономический журнал. – 2020. – №5. – С. 853-864.

54. Авдеев Е.В. Воспроизводство общественного человеческого капитала / Е.В. Авдеев, К.С. Терновых // Московский экономический журнал. – 2020. – №5. – С. 844-852.
55. Авдеенко В.Н. Производственный потенциал промышленного предприятия. Учебник / В.Н. Авдеенко, В.А. Котлов. – М.: Экономика, 1989. – 240 с.
56. Акимова Л.В. Финансовый потенциал как фактор конкурентоспособности вуза / Л.В. Акимова, И.А. Заярная // Дискуссия. – 2014. – №7 (48). – С. 26-30.
57. Алексеева И.А. Классификация инноваций в человеческий капитал / И.А. Алексеева // НАУ. – 2020. – №59-2 (59). – С. 21-24.
58. Алифбеков З. Образование в Республике Таджикистан. Монография / З. Алифбеков. – Душанбе: Субхи Дониш, 2004. – 460 с.
59. Андрейчикова О.Н. Системный подход к оценке качества и конкурентоспособности образовательных услуг / О.Н. Андрейчикова, Ю.В. Шленов, А.В. Андрейчиков // Качество. Инновации. Образование. – 2011. – № 2. – С. 2-9.
60. Антоненко В.В. Детерминация конкурентоспособного человеческого капитала. Монография / В.В. Антоненко, Н.М. Круглова. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2006. – 132 с.
61. Антонов В.Г. Корпоративное управление. Учебное пособие / В. Г. Антонова, В.В. Крылов, А.Ю. Кузьмичев. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2010. – 288 с.
62. Антонова Н.Л. Средства формирования компетенций как фактора воспроизводства человеческого капитала в двухуровневой системе подготовки студентов высшего профессионального образования / Н.Л. Антонова // ОНВ. – 2010. – №3 (88). – С. 76-78.
63. Антошкина Л.И. Высшее образование в системе общественных интересов. Монография / Л. И. Антошкина. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 284 с.
64. Арабян К.К. Методика оценки интеллектуальных активов. Монография / К.К. Арабян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 127 с.

65. Арабян К.К. Методы оценки интеллектуальных активов компании // Креативная экономика. – 2010. – Том 4. – № 1. – С. 15-21.
66. Аржанова И.П. Экономический потенциал вузов / И.П. Аржанова // Экономика. – 2017. – С. 34-37.
67. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Учебное пособие / М. Армстронг. – 8-е издание. Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005. – 832 с.
68. Арнаут М.Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс» / М.Н. Арнаут // Этап. – 2021. – №2. – С. 79-85.
69. Архипов В.М. Проектирование производственного потенциала объединений (теоретические аспекты). Монография / В.М. Архипов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 136 с.
70. Асмолов А.Г. Генерирование возможностей: от человеческого капитала - к человеческому потенциалу / А.Г. Асмолов, М.С. Гусельцева // Образовательная политика. – 2019. – №4 (80). – С. 6-14.
71. Бабаджанов Р.М. Формирование человеческого капитала и проблемы его использования в Республике Таджикистан. Монография / Р.М. Бабаджанов. – Душанбе: Издательство РТСУ, 2017. – 160 с.
72. Бабина С.И. Анализ человеческого капитала региона / С.И. Бабина, И.Ю. Садовникова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2018. – №3 (9). – С.69-74.
73. Бажуткин Д.Г. Специфика функционирования образовательных услуг в рыночной среде / Д.Г. Бажуткин // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009. – № 110. – С. 53-59.
74. Балыхин Г.А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект. – Учебник / Г.А. Балыхин. – М.: Экономика, 2003. – 430 с.

75. Баталова О.С. Конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг / О.С. Баталова // Молодой ученый. – 2010. – № 10. – С. 53-58.
76. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 115-116.
77. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.:ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
78. Беликова И.Ю. Применение компетентностного подхода при подготовке управленческих кадров малого бизнеса / И.Ю. Беликова // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2012. – №1 (17). – С. 79-85.
79. Белкин В.Н. Интеллектуальный и человеческий капитал предприятия / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Челябинский гуманитарий. – 2010. – №4 (13). – С. 6-11.
80. Берестнева О.Г. Компьютерная система принятия решений по результатам экспертного оценивания в задачах оценки качества образования / О.Г. Берестнева, О.В. Марухина // Образовательная технология и общество. – 2002. – №5. – С. 216-230.
81. Близнюк В.В. Человеческий капитал как фактор экономического развития (Эволюция методологических подходов и современность) / В.В. Близнюк // Экономика и прогнозирование. – 2005. – № 2. – С. 66-78.
82. Бляхман Л.С. Экономика, организация управления и планирования научно-технического прогресса. Учебное пособие для экономических спец. вузов / Бляхман Л.С. – М.: Высшая школа, 1991. – 288 с.
83. Бобиев А.К. Методологические подходы к анализу конкурентоспособности субъектов сферы высшего профессионального образования / А.К. Бобиев // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2016. – №2. – С. 85-95.

84. Болонский процесс: 2007–2009 годы. Между Лондоном и Левеном / Лувен-ла-Невом / Под науч. ред. В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. – 302 с.
85. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
86. Борисов Г.В Человеческий капитал фирмы / Г.В. Борисов // Вестник СПбГУ. Сер. 5 «Экономика». – 1999. – № 1. – С. 173-188.
87. Борисов Г.В. Человеческий капитал фирмы / Г.В. Борисов // Вестник СПбГУ сер.5. – Экономика. – 1999. – №1. – С. 173-188.
88. Борисов П.П. Компетентностно-деятельностный подход и модернизация содержания общего образования / П.П. Борисов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2003. – №1. – С. 58-61.
89. Борисова Е.А. Северо-Восток России: региональная экономика и управление. Монография / Е.А. Борисов. – Ч. III. – Хабаровск: ДВАГС, 2005. – 265 с.
90. Боровских Е.А. Эффективность инвестиций в человеческий капитал / Е.А. Боровских // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – №1. –Т.1 (Гуманитарные науки). – С. 104-108.
91. Брекелманс П. Маркетинг // Управление в образовании: проблемы и подходы. Практическое руководство / Под ред. П. Карстанье, К. Ушакова. – М., 1995. – С. 123-145.
92. Бузгалин А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века / А. Бузгалин, А. Колганов // Вопросы экономики. – 2006. – №3. – С. 125-141.
93. Васильчук Ю. Постиндустриальная экономика и развитие человека / Ю. Васильчук // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – №9. – С. 72-76.
94. Ваганова Т.Г. Теоретические аспекты компетентностно-ориентированного образования / Т.Г. Ваганова // Вестник БГУ. – 2009. – №15. – С. 27-30.

95. Валиев Ш.З. Образовательная услуга основа формирования финансового портфеля негосударственного вуза. Монография / Ш.З. Валиев, В.И. Сухочев, А.М. Сухочева. – Уфа, 2008. – 112 с.
96. Валиев Ш.З. Рынок образовательных услуг: теоретические аспекты. Учебное пособие / Ш.З. Валиев, В.И. Сухочев. – Уфа: Дизайн. Полиграф. Сервис, 2008. – 84 с.
97. Валицкая А.П. "Человеческий капитал" и компетентностный подход в образовании: к проблеме оценки качества / А.П. Валицкая // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2017. – №183. – С. 5-13.
98. Вербицкий А.А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования / А.А. Вербицкий // Высшее образование в России. – 2010. – №5. – С. 32-37.
99. Виноградова Е.Б. Теоретическая модель определения потребностей народного хозяйства в научно-педагогических кадрах высшей квалификации / Е.Б. Виноградова // Проблемы современной экономики. Евроазиатский международный научно-аналитический журнал. – 2007. – №3 (23). – С. 418-421.
100. Витевская О.В. Современные проблемы управления развитием образовательных услуг / О.В. Витевская // Здоровье сберегающие технологии в образовательном процессе: пробл. и перспективы: сб. ст. IV междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2012. – С. 11-13.
101. Владимиров А.И. Болонский процесс и его влияние на отечественную систему высшего образования. Учебное пособие / А.И. Владимиров. – М.: Недра, 2009. – 23 с.
102. Владимирова Л.П. Прогнозирование и планирование в условиях рынка. Учебное пособие / Л.П. Владимирова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательский Дом «Дашков и К°», 2001. – 308 с.
103. Владыка М.В. Инновационная среда экономики, основанной на знаниях (knowledge based economy) / М.В. Владыка, Ю.А. Дорошенко // Научные

ведомости Белгородского государственно университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. – 2007. – № 1(32). – С. 168-174.

104. Власов М.В. К вопросу о классификации человеческого капитала / М.В. Власов, Я.В. Качан // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2021. – Том. 31. – №4. – С. 574-582.
105. Воронин В.П. Человеческий капитал и инновационное развитие: стратегия взаимодействия. Монография / В.П. Воронин, Н.С. Родионова, О.В. Осенева. – Воронеж: ВГТА, 2010. – 136 с.
106. Вульфсон Б.Л. Стратегия развития образования на Западе на пороге XXI века. Монография / Б.Л. Вульфсон. – М.: Изд-во УРАО, 1999. – 208 с.
107. Грузков И.В. Воспроизводство человеческого капитала: филосовско-экономический анализ. Монография / И.В. Грузков. – Ставрополь: Изд-во: «СПГИ», 2010. – 180 с.
108. Ганиев Т.Б. Менеджмент. Непрерывное профессионально-электронное образование. Учебник / Т.Б. Ганиев. – 11 том. – Душанбе: Ирфон, 2017. – 356 с.
109. Ғаниев Т.Б. Менеҷмент: Муносибатҳои иқтисодии байналмилалӣ. Китоби дарсӣ / Т.Б. Ғаниев. – Душанбе, «Ирфон». – 2017. – с.
110. Ганиева С.Б. Теоретические аспекты определения образовательных услуг как экономическая категория // Инновационные доминанты социально - трудовой сферы: экономика и управление: материалы Международной научно-практической конференции (г. Воронеж, 23 мая 2019 г.). – Воронеж, 2019. – С. 295-300.
111. Гибсон М. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании / Гибсон, Мартин, А.Ю. Афонин // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – №4. – С.53-66.
112. Глаголев С.Н. Человеческий капитал как фактор развития рыночной экономики / С.Н. Глаголев, Н.Н. Глаголева // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2003. – № 7. – Ч. IV. – С. 418-423.

113. Годлевский М.Д. Инвестиции в сфере высшего образования / М.Д. Годлевский, О.Ю. Чередниченко, И.В. Лютенко // Вестник НТУ «ХПИ». – 2005. – №59. – С. 135-139.
114. Голубев А.И. Компетентностно-ориентированный подход к образованию как фактор управления лояльностью потребителей образовательных услуг // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №1-1. – С. 89-92.
115. Горобец П.Д. Диалектика человеческого капитала / П.Д. Горобец // Труды БГТУ. Серия 5: Экономика и управление. – 2017. – №1 (196). – С.15-19.
116. Гречко М.В. Развитие вуза в условиях модернизации экономики. Монография / М.В. Гречко. – Ростов н/Д.: ИПО ПИ ЮФУ, 2011. – 180 с.
117. Григорьев К.Н. Трансформация понятия "человеческий капитал" / К.Н. Григорьев // Социология. – 2020. – №3. – С. 83-88.
118. Гришнова Е.А. Человеческий капитал: формирование в системе образования и профессиональной подготовки. Учебник / Е.А. Гришнова. – Киев: «Знания», 2001. – 254 с.
119. Гроув Э. Высокоэффективный менеджмент. Учебник / Э. Гроув. – М.: Кнорус, 1996. – 280 с.
120. Данилина Я.В. Модернизация организаций высшего образования: анализ на основе ресурсно-компетентностного подхода / Я.В. Данилина // ЭНСР. – 2017. – №2 (77). – С. 92-101.
121. Демцура С.С. Цена труда и инвестиции в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия / С.С. Демцура, Д.С. Гордеева // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017. – Т. 6. – №1(18). – С. 174-177.
122. Джураева А. Совершенствование системы оплаты труда преподавателей высшей школы (на примере вузов Республики Таджикистан). Монография / А. Джураева, Г.А. Ходжабекова. – Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2008. – 132 с.
123. Джураева Ш.А. Региональные особенности развития системы управления образованием в Республике Таджикистан / Ш.А. Джураева // Вестник

Российско-Таджикский (Славянский) университет. – 2016. – Т. 1. – № 3 (54). – С. 50-56.

124. Джураева Ш.А. Финансовая составляющая системы управления образованием Республики Таджикистан /Ш.А. Джураева, А. Джураева, З.Х. Ибодзода // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2020. – №10. – Ч.1. – С. 203-206.
125. Динмухаметова Д.Ф. Рынок образовательных услуг и его влияние на систему подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием. Монография / Д.Ф. Динмухаметова, А.И. Ковалёв, В.А. Ковалёв. – Омск: Издательство ОмГПУ, 2001. – 268 с.
126. Дмитриева Н.В. Особенности внедрения компетентностного подхода в образовании / Н.В. Дмитриева // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2014. – №1. – С. 91-96.
127. Добрынин А.И. Методология человеческого капитала / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, С.А. Курганский // Экономика образования. Международный периодический научный журнал. – 1999. – №1. – С. 4-16.
128. Добрынин А.И. Производительные силы человека: структура и формы проявления. Монография / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1993. – 309 с.
129. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Монография / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб.: Наука,1999. – 310 с.
130. Долгова Т.В. Содержание человеческого капитала / Т.В. Долгова, Ю.О. Мешкова // Научный вестник ЮИМ. – 2015. – №3. – С. 32-34.
131. Дорожкин Е.М. Тенденции развития профессионального образования в условиях социально-экономических преобразований / Е.М. Дорожкин, Е.Ю. Щербина // Образование и наука. – 2013. – №6. – С. 64-73.
132. Дорофеев А.Ф. Методология измерения человеческого капитала / А.Ф. Дорофеев // Вестник ГУУ. – 2016. – №11. – С.191-194.

133. Дорошенко Ю.А. Экономическое содержание понятия «человеческий капитал» / Ю.А. Дорошенко, А.Н. Калашников // Белгородский экономический вестник. – 2011. – № 1-2 (61-62). – С. 3-7.
134. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. Учебное пособие / С.А. Дятлов. – СПб.: Издательство СПБ ГУЭФ,1994. – 160 с.
135. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала. Учебное пособие / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПБУЭФ, 1996. – 156 с.
136. Елшибаев Р.К. Феноменологическая оценка человеческого капитала / Р.К. Елшибаев, М.Д. Каримова, А.Б. Отарбаева // Инновации и инвестиции. – 2020. – №11. – С.136-139.
137. Ерошин В.И. Образование как многоотраслевая сфера воспроизводства человеческого капитала / В. И. Ерошин, Л. Ф. Колесников, Б. В. Сорвиров // Наука и школа. – 2014. – № 4. – С. 13-24.
138. Жибин А.П. Особенности управления инвестициями в человеческий капитал высшего учебного заведения / А.П. Жибин // Вестник самарского государственного экономического университета. – 2012. – №6 (92). – С. 25-28.
139. Жуков В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о «человеческом потенциале» / В.И. Жуков // Социальное исследование. – 1996. – №4. – С. 101-112.
140. Журавлева Е.А. Роль образования в формировании трудового потенциала / Е.А. Журавлева // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. – 2013. – №3. – С.8-11.
141. Звонников В.И. Контроль качества обучения при аттестации: Компетентностный подход. Учебное пособие / В.И. Звонников, М.Б. Челышкова. – М.: Университетская книга Логос, 2009. – 272 с.
142. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2005. – №3(33). – С. 27-40.
143. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Учебное пособие / И.А. Зимняя.

– М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 39 с.

144. Зуев В.М. Болонский процесс и проблемы высшего экономического образования: обзорная информация / В.М. Зуев // Научно-исследовательский институт высшего образования. – М.: НИИВО, 2005. – С.54-55.
145. Ибрагимов Р.Н. Компетенция как единица измерения человеческого капитала: социологическое измерение / Р.Н. Ибрагимов, С.В. Митрухина // Социология. – 2020. – №6. – С.156-165.
146. Иваненко М.А. Формирование рынка образовательных услуг / М.А. Иваненко // Экономика образования. – 2007. – №2. – С. 135-148.
147. Иванова М.А. Развитие интеграционных процессов в системе высшего образования России на основе управления нематериальными активами. Монография / М.А. Иванова, А.В. Кузьмин. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2010. – 85 с.
148. Ильязова М.Д. Проблема компетентностного подхода в образовании / М.Д. Ильязова // ИТС. – 2007. – №2. – С. 32-36.
149. Иноземцев В.Л. Современное индустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. Учебное пособие для студентов вузов / В.Л. Иноземцев. – М.: «Логос», 2000. – 304 с.
150. Исаева Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя / Т.Е. Исаева // Педагогика. – 2006. – № 9. – С. 55-60.
151. Исламов С.И. Сущность человеческого капитала / В сб: Переходный период: тенденции социального и экономического развития Таджикистана. Вып. 2 – Душанбе, ИПС, 2001.
152. Караткевич С.Г. Методы формирования и оценки человеческого капитала социотехнических систем / С.Г. Караткевич // Вопросы экономики и права. – 2011. – № 7. – С. 54-60.
153. Кадырова З.Х. Оценка инновационного потенциала экономического университета / З.Х. Кадырова, З.Х. Ибодова // Современные тенденции

социально-экономического развития: материалы Международной заочной научно-практической конференции. – Душанбе, 2017. – С. 8-12.

154. Кадырова З.Х. Повышение эффективности взаимодействия вузов Республики Таджикистан и субъектов рынка труда (на примере экономических специальностей). Монография / Ш.Ш. Кодиров. – Душанбе: Ирфон, 2015. – 219 с.
155. Кадырова З.Х. Пути активизации инновационной деятельности в вузах Республики Таджикистан / З.Х. Кадырова, З.Х. Ибодова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2017. – №1(62). – С. 158-162.
156. Кадырова З.Х. Стратегия развития социально-экономического потенциала учреждения высшего профессионального образования / З.Х. Кадырова // Кооперативное образование XXI века: традиции и инновации: сборник научных статей международной научно-методической интернет-конференции, посвященной 55-летию университета. под науч. ред. Е.П. Багрянцевой. – Гомель, 2019. – С. 11-14.
157. Кадырова З.Х. Факторы, определяющие качество образовательных услуг / З.Х. Кадырова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2016. – № 2/6 (210). – С. 32-36.
158. Капелюшников Р.И. Концентрация человеческого капитала. Критика современной буржуазной политэкономии. Монография / Р.И. Капелюшников. – М.: Наука. – 1977. – 582 с.
159. Карпенко М.П. Телеобучение. Монография / М.П. Карпенко. – М.: СГА, 2008. – 800 с.
160. Катаева З.А. Стратегия и политика проблемы обеспечения работой выпускников системы высшего образования в Республике Таджикистан / З.А. Катаева // Труды ТУТ. – Вып. 9. – 2003. – С. 255-264.
161. Кекконен А.Л. Компетентностный подход как основа непрерывного образования в условиях инновационной экономики / А.Л. Кекконен, С.В.

Сигова // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. – 2012. – №1. – С. 301-303.

162. Кельчевская Н.Р. Качество подготовки специалистов – основа эффективной деятельности высшей школы в условиях новых экономических отношений. Монография / Н.Р. Кельчевская, М.А. Попова. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2001. – 233 с.
163. Ким И.Н. Компетентностное образование в инновационном формате / И.Н. Ким // Высшее образование сегодня. – 2018. – №11. – С. 12-18.
164. Клюев К.В. Человеческий капитал как основа конкурентоспособности Ленинградской области / К.В. Клюев // Журнал правовых экономических исследований. – 2012. – №3. – С. 63-68.
165. Княгинин В. Массовизация высшего образования / В. Княгинин, Н. Трунова // Платное образование. – 2003. – №6. – С. 18-23.
166. Кодиров Ш.Ш. Механизм формирования и развития кадрового потенциала высшего образования Республики Таджикистан. Монография / Ш.Ш. Кодиров. – Душанбе: Ирфон, 2011. – 212 с.
167. Кодиров Ш.Ш. Обеспечение качества высшего образования в Республике Таджикистан. Монография / Ш.Ш. Кодиров. – Душанбе: Ирфон, 2012. – 184 с.
168. Кодиров Ш.Ш. Тенденции развития системы образования Республики Таджикистан в условиях информационного общества // «Инфо-Стратегия 2017: Общество. Государство. Образование»: сборник материалов Девятой международной научно-практической конференции. – Самара, 2017. – С. 58-66.
169. Кодиров Ш.Ш. Управление ресурсами в системе высшего образования Республики Таджикистан в условиях финансового кризиса. Монография / Ш.Ш. Кодиров. – Душанбе: Ирфон, 2010. – 136 с.
170. Кодиров Ш.Ш. Уровень образования, как элемент человеческого капитала и его влияние на демографические процессы / Ш.Ш. Кодиров, Г.Я.

Шукруллобекова // Журнал Экономика Таджикистан. Институт экономики и демографии. – Душанбе, 2019. – №4. – С. 67-72.

171. Козлова Н.А. Академическая мобильность как инструмент повышения конкурентоспособности и модернизации образования в условиях глобализации / Н.А. Козлова // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2011. – №28 (245). – С. 67-71.
172. Козырев В.А. Высшее образование России в зеркале Болонского процесса. Науч.-метод. пособие для пед. работников вузов / В.А. Козырев, Н.Л. Шубина. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. – 429 с.
173. Комарова Л.В. Предпосылки становления компетентностного подхода в образовании / Л.В. Комарова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №1. – С. 217-219.
174. Комилов С.Д. Оценка инновационного потенциала социально-экономического развития региона» / С.Д. Комилов, М.К. Файзуллоев // Журнал Проблемы современной экономики. – 2013. – №3 (47). – С. 369-373.
175. Комилов С.Дж. Кадровое обеспечение сферы инновационной деятельности национальной экономики / С.Дж. Комилов // Вестник РТСУ. – 2016. – №2(53). – С. 113-117.
176. Комилов С.Дж. Теория инновационного развития. Монография / С.Дж. Комилов. – Душанбе: «Шарки озод», 2019. – 264 с.
177. Комилов С.Дж. Формирование человеческого капитала и развитие интеллектуальной собственности в условиях перехода к инновационной экономике / С.Дж. Комилов // Таджикистан и современный мир. – Душанбе, 2015. – С. 21-26.
178. Кончакова Л.Н. Человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал предприятия / Л.Н. Кончакова, С.В. Чугунова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – №13. – С. 48-50.
179. Коняхина И.В. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании (теоретический аспект) / И.В. Коняхина // Глобус: психология и педагогика. – 2020. – №2 (37). – С.18-21.

180. Корогодин И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории. Монография / И.Т. Корогодин. – М.: Палеотип, 2005. – 224 с.
181. Корчагин Е.А. Социальное партнерство как механизм управления образовательным кластером / Е.А. Корчагин // Инновации в образование. – 2007. – №6. – С. 43-51.
182. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Монография / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
183. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновации в процессах развития России и мира. Монография / Ю.А. Корчагин. – Saarbrücken: Lambert acad. publ. (LAP), 2014. − 401 с.
184. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012. – 279 с.
185. Кочетков И.В. Потенциал образования / И.В. Кочетков // Креативная экономика. – 2012. – № 10. – С. 107–112.
186. Кудашова Л.Т. Компетентностно-ориентированный подход в образовании / Л.Т. Кудашова // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. – 2011. – №1. – С. 351-352.
187. Курбанов С. Инновационные аспекты повышения качества высшего медицинского образования в Республике Таджикистан / С. Курбанов, Н.М. Ходжаева // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 12-1. – С. 106-108.
188. Лобанов Д.В. Культурная составляющая человеческого капитала / Д.В. Лобанов // Инновации и инвестиции. – 2020. – № 3. – С. 36-40.
189. Лутфуллоев М. Независимость Таджикистана и новое образование. Монография / М. Лутфуллоев. – Душанбе: Сахбо, 2006. – 118 с.
190. Львов Д.С. Механизм налогозамещения как главное условие экономического роста (обеспечение ускоренного экономического роста России на основе эффективного использования ресурсной ренты) / Д.С. Львов, А.А. Гусев, О.Е. Медведева [и др.] // Экономика природопользования. – 2003. – №2. – С. 2-20.

191. Львов Д.С. О концепции социально-экономического развития России / Д.С. Львов, Н.Н. Моисеев, В.Г. Гребенников // Экономика и математические методы. – 1996. – Т 32, Вып. 3. – С. 5-20.
192. Мавлонов Р.А. К вопросу моделирования причинно-следственных связей между потребностями и предложением специалистов с высшим образованием в среде развития экономики знаний / Р.А. Мавлонов, Ш.А. Бабаджанова, У.Р. Мавлонов // Проблемы устойчивого роста экономики Республики Таджикистан (том V). – С.147-153.
193. Мавлонов Р.А. К вопросу оценки уровня развития экономики знаний национального хозяйства / Р.А. Мавлонов, Н.М. Абдурахманова // Ученые записки. ХГУ имени академика Б. Гафурова. – Худжанд, 2018. – № 1 (44). – С. 180-188.
194. Мавлонов Р.А. Об одном подходе адаптации образовательной услуги вуза к среде дистанционного обучения / Р.А. Мавлонов, А.А. Каюмов // «Дистанционное образование». ПИТТУ. – Худжанд, 2018. – С. 90-94.
195. Мавлонов Р.А. Современные системы дистанционного обучения / Р.А. Мавлонов, А.А. Каюмов // «Дистанционное образование». ПИТТУ. – Худжанд, 2018. – С. 94-97.
196. Макаров В.А. Микроэкономика знаний. Экономика. Учебник / В.Л. Макаров, Г.Б. Клейнер – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2007. – 204 с.
197. Макаров В.А. Экономика знаний: уроки для России / В.А. Макаров // Вестник Российской академии наук. – 2003. – Том 73. – №5. – С. 450-456.
198. Малин А.С. Межвузовская и внутривузовская конкуренция образовательных программ высшего профессионального образования / А.С. Малин // Современная конкуренция. – 2007. – № 6(6). – С. 49-55.
199. Малолетко А.Н. Потенциал вуза и показатели экономической безопасности / А.Н. Малолетко // Экономика образования. – 2009. – №3-1. – С.157-165.
200. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании. Учебное пособие / А.П. Панкрухин. – Москва: Интерпракс, 1995. – 240 с.

201. Маршалл А. Принципы экономической науки [Текст]: [в 3 т.: перевод с английского] /А. Маршалл; [авт. вступ. ст.: Дж. М. Кейнс]. – Москва: Прогресс; Москва: Фирма "Универс", 1993. – 414 с.
202. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. Учебник / Ф. Махлуп. – М.: Прогресс, 1966. – 462 с.
203. Мекон М. Основы менеджмента. Учебник / М. Мекон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Пер. с английского. – М.: Дело,1992. – 700 с.
204. Меськов В.С. Когнитивно-компетентностная парадигма образования / В.С. Меськов, А.А. Мамченко // Школьные технологии. – 2011. – №3. – С.46-62.
205. Миндели Л.Э. Концептуальные аспекты формирования экономики знаний / Л.Э.Миндели, Л.К.Пипия // Пробл. прогнозирования. – 2007. – №3. – С. 115-136.
206. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. Учебное пособие для педагогических вузов / Л.М. Митина. – Гриф УМО. – М.: Academia, 2004. – 319 с.
207. Митрухина С.В. Компетенции выпускника вуза в теории человеческого капитала / С.В. Митрухина // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. – 2020. – №6. – С. 96-100.
208. Митяева А.М. Многоуровневое образование с позиции компетентностного подхода / А.М. Митяева // Известия ВГПУ. – 2007. – №4. – С. 87-91.
209. Можаева Л.Г. Эволюция концепции образования в современном мире / Л.Г. Можаева // Экономика образования. – 2001. – №6. – С. 19-21.
210. Моисеева Н. Маркетинг и конкурентоспособность образовательного учреждения (вуза) / Н. Моисеева, Н. Пискунова, Г. Костина // Маркетинг. – 1999. – №5. – С. 77-89.
211. Мокроносов А.Г. Человеческий капитал или человеческий потенциал / А.Г. Мокроносов, Ю.В. Крутин // Идеи и идеалы. – 2017. – №2 (32). – С. 80-87.
212. Мухсинова П.А. О проблемах организации дистанционного образования / П.А. Мухсинова // ПИТТУ. – Худжанд, 2018. – С. 110-118.

213. Нанако И. Компания-создатель знания: зарождение и развитие инновации в японских фирмах. Учебник / И. Нанако, Х. Такиучи. – М.: Олимп-бизнес, 2011. – 384 с.
214. Наполеон Х. Магическая лестница к успеху. Учебник / Х. Наполеон. – М.: Попурри, 2008. – 160 с.
215. Наука и инновации. Таджикистан: 25 лет государственной независимости (статистический сборник). – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – 2016. – 522 с.
216. Научно-технический потенциал Республики Таджикистан в 2017 году: Аналитический сборник / Под общей ред. Джумъхонзода Дж.Дж. – Душанбе, ГУ НПИЦентр, 2018. – 93 с.
217. Негматов С.Э. Стратегия компетентностного образования в высшем профессиональном образовании в Республике Таджикистан / С.Э. Негматов, Г.Б. Мухаметов // Вестник Академии образования Таджикистана. – 2019. – № 4(33). – С. 26-33.
218. Некрасов Н.Н. Региональная экономика: Теория, проблемы, методы / Н.Н. Некрасов. – 2-е изд. – М.: Экономика, 1978. – 344 с.
219. Нестеров А.А. Проблемы человеческого капитала в современной экономике. Монография / А.А. Нестеров, С.В. Форрестр. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2010. – 179 с.
220. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 103-110.
221. Низамова Д.Е. Измерение человеческого капитала на предприятии / Д.Е. Низамова, Л.Б. Сидорова // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей. – 2020. – № 12. – С. 442-450.
222. Николаев А.С. Качество человеческого капитала / А.С. Николаев // Вестник НИБ. – 2018. – №34. – С. 190-194.
223. Образование – важнейший фактор укрепления государства и спасения нации: Речь Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в беседе с работниками системы образования страны, 20 декабря 2005 года // Омузгор.

– Душанбе, 2006. – январ (на тадж. яз.) Образование в Республике Таджикистан, 2018.

224. Образование в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – 138 с.
225. Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2020. – 106.
226. Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2018. – 105 с.
227. Образование в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: УОПГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2023. – 345 с.
228. Одарич И.Н. Компетентностный подход в системе высшего образования / И.Н. Одарич, М.И. Гаврилова // БГЖ. – 2017. – №1 (18). – С.133-136.
229. Одинаев Х.А. Информационная экономика и проблемы развития национальной системы образования / Х.А. Одинаев // Проблемы устойчивого экономического развития Таджикистана: материалы республиканской научно-практической конференции. – Душанбе, 2007. – С. 32-37.
230. Омаров Н.К. Особенности компетентностного подхода в образовании / Н.К. Омаров, Ж.К. Адильбекова, Б.Т. Тасполатов, М.Е. Алимбаев, А.У. Алимкулов, Г.К. Бескемпирова // Вестник науки и образования. – 2021. – № 7-2 (110). – С. 15-17.

231. Основные тенденции развития высшего образования: глобальные и болонские измерения / под ред. В.И. Байденко. – М.: ИЦПКПС, 2010. – 352 с.
232. Павлова О.Н. Сущность и структура человеческого капитала в современной экономике / О.Н. Павлова // Актуальные проблемы экономики и права. – 2010. – №4. – С. 183-186.
233. Панкрухин А.П. Цикл из 4 публикаций по проблемам маркетинга образовательных услуг в журнале «AlmaMater» / А.П. Панкрухин // Вестник высшего образования, 2007. – 106 с.
234. Петраков В.А. Компетентностный подход в системеменеджмента качества образования / В.А. Петраков, А.Е. Зверяко // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2010. – №5. – С. 216-220.
235. Полоневич Т.Б. Адаптация выпускника вуза к условиям рынка труда: проблема конкурентоспособности / Т.Б. Полоневич // Социология. – 2011. – № 2. – С. 105-112.
236. Пономарев А.Б. Методология научных исследований. Учебное пособие / А.Б. Пономарев, Э.А. Пикулева. – Пермь: ПНИПУ, 2014. – 186 с.
237. Попов Е.Н. Проблема формирования рынка образовательных услуг / Е.Н. Попов // Молодежь, образование, рынок: Сб. науч. Тр. / Вестн. Моск. Ун-та. Сер 5., Экономика. – 1993. – № 6. – С. 34-38.
238. Прохорова В.В. Капитал здоровья как первооснова человеческого капитала / В.В. Прохорова, О.В. Медведева // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2019. – № 3(245). – С.84-92.
239. Пушанин А.В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал на примере Северо-Западного федерального округа / А.В. Пушанин // Журнал правовых и экономических исследований. – 2007. –№ 2. – С. 140-143.
240. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – М.: Когито центр, 2002. – 396 с.
241. Рагозина Г.А. Значение компетентностной парадигмы в образовании / Г.А. Рагозина, И.В. Коняхина // Приволжский научный вестник. – 2014. –№ 2 (30). – С.159-166.

242. Раджабов Р.К. Совершенствование механизма государственной поддержки инновационного предпринимательства в сфере услуг Республики Таджикистан / Р.К. Раджабов // Вестник Таджикского национального университета. – 2013. – № 2/7 (124). – С. 203-210.
243. Раджабов Р.К. Сфера услуг: проблемы и перспективы развития. Монография / Р.К. Раджабов, Х.Н. Факеров, М. Нурмахмадов, М.Х. Саидова. – Душанбе: Дониш, 2007. – 544 с.
244. Раевнева Е.В. Теоретико-методологические основы формирования эффективной системы высшего образования / Е.В. Раевнева, И.В. Аксенова, М.Ф. Гончаренко // Проблемы экономики. – 2013. – №3. – С. 28-33.
245. Развитие систем высшего образования государств участников СНГ: Национальные доклады / Под ред. В.Н. Чистохвалова, Н.И.Кузьмича. – М.: РУДН, 2003. – 111 с.
246. Рахимов Р.К. Взаимосвязь развития человеческого и физического капитала в инновационном развитии экономики Республики Таджикистан / Р.К. Рахимов, Д.А. Ишматова // Журнал Экономика Таджикистан. Институт экономики и демографии. – Душанбе, 2019. – №4. – С. 28-35.
247. Рахимов Р.К. Теоретические вопросы стратегии развития экономики Республики Таджикистан в переходный период / Р.К. Рахимов / Экономика Таджикистана: стратегия развития. – 2001. – № 2. – С. 73-85.
248. Рахмонов Э.Ш. Развития сферы образования основа развития общества / Э.Ш. Рахмонов. – Душанбе, 2005. – 224 с.
249. Рахмонов Э.Ш. Роль Таджикистана в экономическом и политическом развитии региона Центральной Азии / Э.Ш. Рахмонов // Экономика Таджикистана: Стратегия развития. – Душанбе, 2000. – № 2. – С. 6-14.
250. Рахмонов Э.Ш. Таджики в зеркале истории. Книга первая. От арийцев до Саманидов. – Лондон, 2000. – 238 с.
251. Рашидов А. Образование для всех: Оценка на 2000 год по Республике Таджикистан / А. Рашидов. – Душанбе: Министерства образования Республики Таджикистан, 2000. – 178 с.

252. Реформы образования: Аналитический обзор / Под ред. В.М. Филиппова. – М.: Центр сравнительной образовательной политики, 2003. – 303 с.
253. Рожков Г.В. Региональные зоны роста инновационной экономики / Рожков Г.В. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 283 с.
254. Романова Е.Б. Инвестиции в развитие человеческого капитала / Е.Б. Романова // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2008. – № 74-1. – С. 436-438.
255. Романова И.Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения / И.Б. Романова. – Ульяновск: Средневолжский научный центр, 2005. – 140 с.
256. Романчин И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование. Монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: Орел ГТУ, 2005. – 513 с.
257. Ромащенко Т.Д. Человеческий капитал в современной России. Монография / Т.Д. Ромащенко, Е.А. Святодух. – Воронеж: АОНО ВПО «Институт менеджмента, маркетинга и финансов», 2013. – 124 с.
258. Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Модернизация экономики и глобализация: материалы IX Междунарой научной конференции. (Москва, 1-3 апреля 2008 г.) / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 39 с.
259. Рустамова Х.Р. Исследование организационных структур управления / Х.Р. Рустамова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, 2017. – № 2/10 (219). – С. 171-173.
260. Рыбакова А.А. Сущность понятий «компетенция» и «компетентность»: от количественного измерения к качественному наполнению / А.А. Рыбакова // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2009. – № 2. – С.51-57.

261. Рынок труда в Республике Таджикистан. 30-лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2021. – 614 с.
262. Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: УОП ГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2022. – 115 с.
263. Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: УОП ГУ ГВЦ Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе, 2019. – 294 с.
264. Рынок: микроэкономическая модель / Э.Д. Долан, Д.Е. Линдсей [Пер. с англ.]. – Санкт-Петербург: Печатный Двор, 1992. – 496 с.
265. Сазонов Б.А. Болонский процесс: актуальные вопросы модернизации российского высшего образования / Б.А. Сазонов. – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2007. – 157 с.
266. Саидмуродов Л.Х. Экономическая теория открытого хозяйства и проблемы современного Таджикистана. Монография / Саидмуродов Л.Х. – Душанбе: Ирфон, 2005. – 160 с.
267. Саидова М.Х. Развитие социальной инфраструктуры учреждений высшего профессионального образования в условиях рыночной экономики. Монография / М.Х. Саидова, Б.Ш. Ойматов. – Душанбе: Ирфон. – 2019. – 150 с.
268. Самильянова И.Г. Инновационное развитие науки и высшего профессионального образования в условиях модернизации / И.Г. Самильянова. – СПб., 2011. – 270 с.

269. Самородова Е.М. Место и роль человеческого капитала постиндустриальной экономике / Е.М. Самородова, Г.А. Филонов // Территория науки. – 2013. – № 2. – С. 201-208.
270. Сангинов Н.С. Внедрение кредитной системы образования в вузы Республики Таджикистан / Н.С. Сангинов, З.Х. Кадырова // Российский экономический интернет-журнал. – 2013. – № 4. – С. 1-8.
271. Сангинов Н.С. Компетентностный подход – определяющий фактор повышения эффективности взаимодействия вузов и субъектов рынка труда / Н.С. Сангинов, З.Х. Кадырова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – Белгород, 2014. – № 4 (52). – С. 319-325.
272. Сангинов Н.С. Методологические аспекты оценки кадрового потенциала высших учебных заведений / Н.С. Сангинов, З.Х. Кадырова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, 2012. – № 2/1 (80). – С. 56-61.
273. Сангинов Н.С. Развитие кадрового потенциала вузов – важный фактор повышения качества образования / Н.С. Сангинов, З.Х. Кадырова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – Белгород, 2012. – № 3 (43). – С. 237-241.
274. Сафиуллин А.Р. Производство и распространение знаний в «Умной» экономике / А.Р. Сафиуллин // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: ЭКОНОМИКА и ПРАВО. – 2012. – №02. – С. 3-7.
275. Селевко Г.К. Компетентности и их классификация [Текст] / Г.К. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138-144.
276. Сидоров С.Г. Приоритеты развития классического университета в условиях модернизации экономики / С.Г. Сидоров // Материалы Международной научно-практической конференции, Волгоград, 21 мая 2010 г. – Волгоград: ВГУ, 2012. – С. 132-136.
277. Скибицкий Э.Г. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития организации / Э.Г. Скибицкий // Инновации. – 2011. – №6. – С. 36-45.

278. Скоробогатова Ю.А. Об определении понятия «образовательная услуга» / Ю.А. Скоробогатова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – № 5. – С. 254-257.
279. Содиков Х.С. Вопросы повышения качества образовательных услуг в вузах / Х.С. Содиков // Тенденции развития экономики и высшего образования // Материалы II-международной конференции. – Душанбе: «Сумани Кудрат», 2014. – С. 349-354.
280. Содиков Х.С. Совершенствование внутреннего механизма обеспечения качества образования в высших учебных заведениях / Х.С. Содиков // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). – Душанбе: Сино, 2016. – № 2/9 (218). – С. 233-239.
281. Содиков Х.С. Социально-экономическая сущность и специфика образовательных услуг в условиях рыночной экономики / Х.С. Содиков // Устойчивое развитие инновационной экономики в Таджикистане и Польше: материалы международной научно-практической конференции. – Душанбе, 2016. – С. 294-297.
282. Солиев П.А. Об опытах разработки информационной системы управления вузом / П.А. Солиев, Х.А. Худойбердиев // Роль ИКТ в инновационном развитии экономики Республики Таджикистан: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 17-18 ноября 2017 года). – Душанбе: «Бахманруд», 2017. – С. 161-167.
283. Социально-экономические показатели Республики Таджикистан. Статистический сборник. – Душанбе, АСПРТ, 2017. – 480 с.
284. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе: ТоРус, 2020. – 494 с.
285. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2022. – 416 с.

286. Стрижов А.А. Понятие качества образовательной услуги в условиях рыночных отношений / А.А. Стрижов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – №3. – С. 47-50.
287. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: теория и практика / Е.В. Сумарокова // Образование и общество. – 2004. – № 2. – С. 86-92.
288. Таджикистан: 30 лет государственной независимости. Статистический сборник. Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан. – Душанбе: Управление оперативной полиграфии ГУ «ГВЦ» Агентство по статистике при Президенте Республике Таджикистан, 2021. – 702 с.
289. Терещенко Н.Н. Исследование рынка образовательных услуг высшей школы. Монография / Н.Н. Терещенко. – Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 2005. – 267 с.
290. Тертышный А.Т. Проблемы подготовки специалистов в условиях становления рынка / А.Т. Тертышный // Образование в условиях перехода к регулируемой рыночной экономике. Сб. науч.тр. / Вест.высш.шк. – 1990. – №11. – С.45-47.
291. Тоффлер Э. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе / Э. Тоффлер. – М.: Прогресс, 1986. – 450 с.
292. Третьяков М.М. Рыночное и государственное регулирование высшего профессионального образования / М.М. Третьяков, А.М. Корнилов // Вестник ХГАЭП. – Хабаровск, 2011. – № 1 (52). – С. 25-31.
293. Третьяченко Д.С. Компетентностное образование: от теории к профессиональной деятельности / Д.С. Третьяченко, В.И. Маркелов, Д.А. Мороз // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. – 2019. – №3. – С.22-29.
294. Тряпицына А.А. Рынок образовательных услуг / А.А. Тряпицина // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. –2009. – № 3. – С. 208-210.
295. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий / Г.Н. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 5. – С. 42-46.

296. Уинтер Хеброн К. Де. Кто чем владеет в "образовательном бизнессе"? // Высшее образование в Европе / ЮНЕСКО. – 1993. – Т. 18. – №1. – С.9-22.
297. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе. Учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2015. – 72 с.
298. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванников, О.П. Молчанова. Под ред. А.Н. Тихонова. – М.: Изд-во «Вита-Пресс», 1998. – 256 с.
299. Уроков Д.У. Экономическая реформа в Таджикистане: тактика и стратегия ее осуществления / Д.У. Уроков, Х.Ш. Шарипов // Экономика Таджикистана: стратегия развития. – Душанбе, 2000. – №1. – С. 60-70.
300. Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике. Монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.
301. Файзуллоев М.К. Инновационное развитие как ключевой фактор экономического роста / М.К. Файзуллоев // Вестник ТНУ. – 2012. – №2/9. – С.263-270.
302. Факеров Х.Н. Внедрение кредитной системы образования с учетом национальных особенностей / Х.Н. Факеров, Н.С. Сангинов // Международное сотрудничество вузов: опыт, возможности и внедрение европейской кредитной системы образования: материалы межд. научно-практической конференции. – Душанбе, 2009. – С.3-8.
303. Факеров Х.Н. Инновационные основы стратегии вуза / Х.Н. Факеров, З.Х. Кадырова // Процессы модернизации в экономике и управлении методы, модели, инструменты: материалы международной научно-практической конференции. – Москва, 2012. – С. 34-39.

304. Факеров Х.Н. Механизм формирования и развития кадрового потенциала высшего образования Республики Таджикистан. Монография / Х.Н. Факеров. – Душанбе: Ирфон, 2011. – 112 с.
305. Факеров Х.Н. Механизм формирования и развития кадрового потенциала высших учебных заведений. Монография / Х.Н. Факеров ва диг. – Душанбе: Ирфон, 2012. – 184 с.
306. Факеров Х.Н. Управление ресурсами в системе высшего образования Республики Таджикистан в условиях финансового кризиса. Монография / Х.Н. Факеров ва диг. – Душанбе: Ирфон, 2010. – 136 с.
307. Фостер Ф. Профессиональное образование: сдвиг в политике Всемирного банка / Ф. Фостер // Перспективы: вопросы образования. – 1993. – № 2. – С. 35-44.
308. Фролов Ю.В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34-41.
309. Хадуева Я.А. Инвестиции государства в человеческий капитал / Я.А. Хадуева, М.И. Хаджимуратова, Ф.К. Ахмедов // Вестник Академии знаний. – 2021. – №1 (42). – С. 279-282.
310. Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р., Мердик Р. Управление и организация в сфере услуг, 2-е изд. / Пер. с англ. Под ред. В.В. Кулибановой – Спб.: Питер, 2002. – 752 .
311. Хилл Н. Как измерить удовлетворенность клиентов / Н. Хилл, Дж. Брайерли, Р. Мак-Дуголл. пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2005. – 176 с.
312. Хлопова Т.В. Классификация конкурентоспособности работника как интегральной характеристики степени развития его трудового потенциала / Т.В. Хлопова // Вестник Пермского университета. Серия экономика. – 2012. – №2. – С. 111-117.
313. Холина Л.И. Человеческий капитал и образование как его главная составляющая / Л.И. Холина, Р.Р. Аколупина // Этап: Экономическая Теория, Анализ, Практика, 2009. – С. 122-133.

314. Хоркашев И.С. Человеческий капитал в современной экономике. Монография / И.С. Хоркашев. – Душанбе, 2015. – с.
315. Хоркашов И.С. Экономическая безопасность развития человеческого капитала. Монография / И.С. Хоркашев. – Душанбе: «Ирфон», 2010. – 140 с.
316. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования / А. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
317. Цейкович К.Н. Сравнительный анализ развития образования в России и ведущих странах мира: статистическое обозрение / К.Н. Цейкович, Л.Н. Тарасюк, Н.И. Давыдов, О.Л. Ворожейкина, В.Ф. Пугач, Е.Б. Покладок. – Вып. 2. – М.: НИИ ВШ, 1994. – 36 с.
318. Цыренова Е.Д. Формирование и динамика человеческого капитала транзитивной экономики. Монография / Цыренова Е.Д., Сактоев В.Е., Баженова В.С. – Улан-Удэ, 1999. – 201 с.
319. Человеческий капитал современного Таджикистана / под общей редакции доктора экономических наук, профессора, член-корр. НАНТ Исламова С.И. – Душанбе, 2021. – 147 с.
320. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
321. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса. Учебное пособие под общей редакцией проф. В.П. Колесова (экономический факультет МГУ), 2-е издание, дополненное и переработанное. – М.: Права человека, 2008. – 636 с.
322. Черненькая С.В. Компетентностная модель в системе современного образования / С.В. Черненькая // Вестник ПГГПУ. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2018. – №2. – С.133-137.

323. Черницина О.Ю. Образовательные услуги: методы финансирования, оценка эффективности. Монография / О.Ю. Черницына, Т. Г. Тажибов. – Волгоград: Волгоградское научное изд-во, 2011. – 268 с.
324. Чернова Д.В. Модернизация системы управления образовательными услугами в вузе на основе дистанционных технологий. Монография / Д.В. Чернова, Р.К. Крайнева. – Тольятти: Изд-во Фонда "Развитие через образование", 2010. – 183 с.
325. Чижова Е.Н. Инновационное развитие: проблема единства понимания / Е.Н. Чижова, И.В. Урсу, А.Я. Аркатов // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2012. – № 2. – С. 85-88.
326. Чубик П.С. Система эффективного контракта для научнопедагогических работников университета / П.С. Чубик, А.М. Лидер, С.В. Замятин, М.П. Чубик, Л.Г. Кирьянова, И.В. Слесаренко // Высшее образование в России. – 2016. – №8-9 (204). – С. 5-14.
327. Чукин С.Г. Фундаментальные знания в перспективе компетентностного образования / С.Г. Чукин // Ученые записки университета Лесгафта. –2019. – №7 (173). – С. 215-223.
328. Чурьянов Ю.Д. Многоканальное финансирование высшего образования: опыт зарубежных стран // Проблемы зарубежной высшей школы. Вып.3 - М.: НИИВО, 1995. – 184 с.
329. Чучулина Е.В. Человеческий капитала как фактор социально-экономического развития региона / Е.В. Чучулина // Вестник пермского университета. Серия: Экономика. – 2014. – № 1 (20). – С. 52-57.
330. Шайбакова Л.Ф. Теоретические основы повышения качества высшего образования в Республике Таджикистан / Л.Ф. Шайбакова, А. Джураева // Известия УрГЭУ. – Екатеринберг, 2009. – №3 (25). – С.200-207.
331. Шестак Н.В. Профессиональное образование и компетентностный подход / Н.В. Шестак // Высшее образование в России. – 2010. – №3. – С. 38-43.
332. Шипилина Л.А. Управление образованием. Учебное пособие / Л.А. Шипилина. – Омск: ОмГПУ, 1994. – 130 с.

333. Шленов Ю.В. Планирование и финансирование научнопредпринимательской деятельности высшей школы / Ю.В. Шленов. – Спб.: Изд-во Спб. университета экономики и финансов, 1995. – 54 с.
334. Шоев Н.Н. Педагогические доминанты воспитательно-образовательных технологий в системе высшего образования. Монография / Н.Н. Шоев. – Душанбе: Ирфон, 2004. – 303 с.
335. Шульгина Л.В. Занятость населения и человеческий капитал. Монография / Л.В. Шульгина, Г.И. Тамошина, Т.А. Щевелева. – Воронеж: Воронеж. гос. технолог. акад., 2005. – 150 с.
336. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. Монография / Т. Шульц. – Лондон, 1971. – 522 с.
337. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // МЭиМО. – 2001. – № 12. – С. 42-49.
338. Щетинин В.П. Своеобразие российского рынка образовательных услуг / В.П. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – №11. – С.127-135.
339. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. – Москва: Academia, 1999. – С. 429-447.
340. Эйхер Ж.К. Переосмысление проблем финансирования послесреднего образования / Ж.К. Эйхер, Т. Шевалье // Высшее образование в Европе. – 1992. – т.17. – № 1. – С.10-45.
341. Экономика и финансы вуза в вопросах и ответах. – С-П.: МОПО, Учебный центр подготовки руководителей, 1998. – 320 с.
342. Юркевич А.И. Особенности управления современным образованием / А.И. Юркевич // Материалы 5-й Всероссийской электронной научно-практической конференции. – Самара: СГАКИ, 2008. – 45 с.

343. Ягупов В.В. Компетентностный подход к профессиональному образованию / В.В. Ягупов // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2012. – №2 (5). – С. 48-54.
344. Якушева К.В. Методические рекомендации по расчету нормативов бюджетного финансирования образовательных учреждений / К.В Якушева. – М.: Новая школа, 1995. – 64 с.
345. Яновский А.М. Качество жизни: зависимость от инвестиций в образование / А.М. Яновский, И.В. Малов // Качество, инновации, образование. – 2005. – №1. – С.81-87.
346. Ярыгин О.Н. Эмерджентные свойства аналитической деятельности: компетентность / О.Н. Ярыгин // Вектор науки ТГУ. – Тольятти, 2011. –№1 (15). – С. 72-83.
347. Ящук А.И. Роль семьи в формировании человеческого капитала / А.И. Ящук // Проблемы управления. – 2011. – № 4 (41). – С. 112-116.

Электронный ресурс:

348. Абанкина И.В. Экономический потенциал вуза как фактор принятия решения о переводе в автономное учреждение / И.В. Абанкина, Н.Я. Осовецкая // Вопросы образования. – 2007. – №3. – С. 199-219. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskiy-potentsial-vuza-kak-faktor-prinyatiya-resheniya-o-perevode-v-avtonomnoe-uchrezhdenie (дата обращения: 07.11.2021).
349. Абдурахманова М. Открытые образовательные ресурсы для профессионального роста молодежи / М. Абдурахманова // Азия-Плюс. – 2017. 20 декабря [электронный ресурс]. URL: https://old.asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/society/20171220/otkritie-obrazovatelnie-resursi-dlya-professionalnogo-rosta-molodezhi (дата обращения: 06.11.2023).
350. Азарнова Т.В. Методы оценки, анализа и проектирования целевой структуры компетентностной модели специалиста для различных направлений

профессионального образования // Вестник ВГТУ. 2009. – №9. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-analiza-i-proektirovaniya-tselevoy-struktury-kompetentnostnoy-modeli-spetsialista-dlya-razlichnyh-napravleniy (дата обращения: 12.06.2018).

351. Азизов Ш.Ю. Компетентностный подход в образовании / Ш.Ю. Азизов, А.А. Азизов // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Гуманитарные науки. – 2018. – №3(56). [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-obrazovanii (дата обращения: 11.01.2022).
352. Анализ сектора высшего образования: Таджикистан. Отчет Всемирного банка [электронный ресурс]. URL: https://documents1.worldbank.org/curated/ar/625881468167640458/pdf/ACS103830REVIS0t0Exec-0Summary0Rus.pdf (дата обращения: 12.03.2019).
353. Бабкин В.Ф. Основные этапы технологии разработки стратегии развития вуза. Воронежский государственный архитектурно-строительный университет / В.Ф. Бабкин [электронный ресурс]. URL: http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/educ /2001/02/babkin.pdf (дата обращения: 25.12.2021).
354. Бажуткин Д.Г. Специфика функционирования образовательных услуг в рыночной среде // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2009. – №110. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/cpetsifika-funktsionirovaniya-obrazovatelnyh-uslug-v-rynochnoy-srede (дата обращения: 11.11.2022).
355. Базарова Т.Ю. Управление персоналом. – Учебник для студентов учреждений сред. проф. образования / Базарова Т.Ю. – 8-е изд. стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 224 с. [электронный ресурс]. URL: https://zagorskaya.info/wp-content/uploads/2018/06/Базаров-Т.-Ю.-Управление-персоналом-8-е-изд.-стер..pdf (дата обращения: 21.03.2020).
356. Белых И.Л. О надпредметности и компетентностном подходе к высшему образованию / И.Л. Белых // Вестник КрасГАУ. – 2006. – №11. – С. 407-409.

[электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/o-nadpredmetnosti-i-kompetentnostnom-podhode-k-vysshemu-obrazovaniyu (дата обращения: 09.07.2019).

357. Беляева С.С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия / С.С. Беляева // Креативная экономика. – 2008. – Том 2. – № 10. – С. 120-127. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-chelovecheskogo-kapitala-v-razvitii-predpriyatiya (дата обращения: 07.11.2023).
358. Болонский процесс историческая справка (до 2010 года) [электронный ресурс]. URL: https://www.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x39/xef/14831 (дата обращения 03.11.2021).
359. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры // Всемирная конференция ЮНЕСКО «Высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры» (г. Париж, 5-9 октября 1998 г.). – Париж, 1998. [электронный ресурс]. URL: https://www.lawmix.ru/abrolaw/9374 (дата обращения: 24.01.2019).
360. Гончарова Н.Л. Категории «компетентность» и «компетенция» в современной образовательной парадигме // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». – 2007. – № 5. [электронный ресурс]. URL: http://www.ncstu.ru (дата обращения 18.12.2019).
361. Горбунова С.В. Накопление человеческого капитала работников в реальном секторе экономики: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / С.В. Горбунова. – Екатеринбург, 2009. – 245 с. [электронный ресурс]. URL: http://www.dslib.net/econom-teoria/nakoplenie-chelovecheskogo-kapitala-rabotnikov-v-realnom-sektore-jekonomiki.html (дата обращения: 18.12.2019)
362. Горбунова С.В. Человеческий капитал и рабочая сила: точка зрения на соотношение понятий / С.В. Горбунова [электронный ресурс]. URL: https://www.e-rej.ru/Articles/2007/Gorbunova.pdf (дата обращения: 15.11.2019).
363. Гретченко А.И. Болонский процесс: интеграция России в европейское и мировое образовательное пространство. Монография / А.И. Гретченко, А.А. Гретченко. – М.: КНОРУС, 2009. – 432 с. [электронный ресурс]. URL: https://

www. rea. ru/ ru/ publications/ Pages / Gretchenko 211015.aspx. (дата обращения: 20.09.2021).

364. Дубова Е.А. Использование зарубежного опыта управления социальным развитием в практике российских предприятий / Е.А. Дубова. [электронный ресурс] URL: http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20436.doc.htm (дата обращения: 02.12.2019).

365. Зарипова Г.Д. Человеческий капитал в инновационной экономике / Г.Д. Зарипова, Л.Г. Файзуллина // Материалы VI Международной студенческой электронной научной конференции. – 2014. [электронный ресурс]. URL: https://scienceforum.ru/2014/article/2014005502 (дата обращения: 14.02.2021).

366. Звездова А.Б. Компетентностный подход в высшем профессиональном образовании / А.Б. Звездова, В.Г. Орешкин [Электронный ресурс]. URL: https://www.miep.edu.ru/upload/science/zvezdova_oreshkin.pdf (дата обращения: 15.01.2019).

367. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию. Уральское отделение Российской Академии Образования 2004 [электронный ресурс]. URL: http://www.academia@urorao.ru (дата обращения: 10.07.2020).

368. Зона европейского высшего образования (Болонская декларация). Совместное заявление европейских министров образования. г.Болонья, 19 июня 1999 года. [электронный ресурс]. URL: file:///C:/Users/ZUFAR%20KASIMOV/Downloads/chto-takoe-bolonskiy-protsess.pdf (дата обращения: 02.06.2019).

369. Икуджаро Н. Компания – создатель знаний. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Н. Икуджаро, Т. Хиротако. – М.: Олимп-Бизнес, 2011. – 384 с. [электронный ресурс]. URL: https://institutiones.com/download/books/2052-kompaniya-sozdatel-znaniya.html (дата обращения: 18.03.2020).

370. Инвестирование в устойчивое развитие: оценка потребностей для достижения Целей Развития Тысячелетия // Полный отчет. – Душанбе, 2005.

– 246 с. [электронный ресурс]. URL: http://www.cawater-info.net/ecoindicators/pdf/asses_taj_rus.pdf (дата обращения: 12.06.2020).

371. Инусовна Х.М., Малахмаева С.Р. Компетентностный подход к подготовке магистра образования / Х.М. Инусовна, С.Р. Малахмаева // Вестник ЮУрГГПУ. – 2014. – №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-k-podgotovke-magistra-obrazovaniya (дата обращения: 11.01.2022).
372. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал: сущность и развитие. / Ю.А. Корчагин. [Электронный ресурс]. URL: http://www.lerc.ru/?part =articles&art=3&page=16. (дата обращения: 19.03.2021).
373. Кажанова Е.Ю. Человеческий капитал в инновационной экономике / Е.Ю. Кажанова, Т.А. Давыденко, Е.Н. Чижова // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – №12. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-innovatsionnoy-ekonomike-2 (дата обращения: 10.01.2020).
374. Карова Е.А. Миграция человеческого капитала / Е.А. Карова // Вестник евразийской науки. – 2020. – №1. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/migratsiya-chelovecheskogo-kapitala (дата обращения: 10.01.2022).
375. Кирина И.Л. Инвестиции в человеческий капитал / И.Л. Кирина, С.В. Сычёва, И.П. Чупина // АОН. – 2018. – №1. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/investitsii-v-chelovecheskiy-kapital-7 (дата обращения: 20.01.2021).
376. Колесов В. Рынок образовательных услуг и ценности образования (между ВТО и Болонским процессом) / В. Колесов // Высшее образование в России. – 2006. – №2. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-obrazovatelnyh-uslug-i-tsennosti-obrazovaniya-mezhdu-vto-i-bolonskim-protsessom (дата обращения: 03.04.2020).

377. Концепция информационной системы управления сферы образования Республики Таджикистан. Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 2 ноября 2007 года №530. [электронный ресурс]. URL: www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=11754&conttype=2. (дата обращения: 07.05.2018).
378. Концепция информационной системы управления сферы образования Республики Таджикистан. Утверждена постановлением Правительства Республики Таджикистан от 2 ноября 2007 года №530. [Электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?Rgn=11754 (дата обращения: 25.06.2018).
379. Коротков Ю.А. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал / Ю.А. Коротков. [Электронный ресурс]. URL: http://www/uptp.ru/content/Disp-Art.php№ 2113. (дата обращения: 18.08.2019).
380. Корчагин Ю. Широкое понятие человеческого капитала // ЦИРЭ: Центр исследований региональной экономики [Электронный ресурс]. URL: http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=22 (дата обращения: 15.06.2017).
381. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – сущность, идеология, развитие / Ю.А. Корчагин. [электронный ресурс]. URL: http://lerc.ru/?part=bulletin&art=27&page=10. (дата обращения: 15.03.2021).
382. Кочетков И.В. Формирование человеческого капитала в условиях модернизации высшей школы / И.В. Кочетков // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2.; [электронный ресурс]. URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=5837 (дата обращения: 20.11.2019).
383. Лобачева Е.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике / Е.Н. Лобачева, Л.Н. Борисенкова // Гуманитарный вестник. – 2013. – №8. [электронный ресурс]. URL: http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html (дата обращения: 02.06.2018).

384. Лукашенко М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления. Монография / М.А. Лукашенко. – М.: Маркет ДС, 2003. – 358 с. [электронный ресурс]. URL: https://www.combook.ru/product/1833110/ (дата обращения: 15.01.2018)
385. ЛьвовД.С. Путь в XXI век: стратегические проблемы и перспективы российской экономики. Монография / Львов Д.С. – М.: Экономика, 1999. – 793 с. [Электронный ресурс]. URL: https://economy-ru.com/ekonomika-rossiyskaya/put-xxi-vek-strategicheskie-problemyi.html (дата обращения: 16.02.2018).
386. Майбуров И.А. Механизм согласования возможностей высшей школы с потребностями региона / И.А. Майбуров // Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – №5-6 [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-soglasovaniya-vozmozhnostey-vysshey-shkoly-s-potrebnostyami-regiona (дата обращения: 15.11.2020).
387. Мапельман В.М. Компетентностно-ориентированный подход к образованию / В.М. Мапельман, Ю.А. Андреенко // Наука и школа. – 2010. – №1. [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostno-orientirovannyy-podhod-k-obrazovaniyu (дата обращения: 11.01.2022).
388. Маранова Н.В. Роль человеческого капитала в эффективности инноваций / Н.В. Маранова, Е.Л. Незнахина // УЭкС. – 2013. – №10 (58). [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-chelovecheskogo-kapitala-v-effektivnosti-innovatsiy (дата обращения: 16.04.2019).
389. Мещерякова И.В. Методические подходы к оценке эффективности деятельности вуза / И.В. Мещерякова // Экономика и образование [электронный ресурс]. URL: http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2010/02/mescheryakova-iv.pdf (дата обращения: 10.08.2018).
390. Моисеенко Ю.О. Компетентностный подход в образовании: проблемы определения / Ю.О. Моисеенко, А.А. Хоровинников // Вестн. Сам. гос. техн. ун-та. Сер. Психолого-педагогич. науки. – 2012. – №1 (17). [электронный

ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-v-obrazovanii-problemy-opredeleniya (дата обращения: 19.02.2020).

391. Молодежь России: 2000-2025: развитие человеческого капитала. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М, 2013. – 264 с. [Электронный ресурс]. – URL: https://tymolod59.ru/wp-content/uploads/2016/10/Molodezh_Rossii2000_2025_razvitie_chel_kapitala.pdf (дата обращения: 19.04.2021).
392. Наполеон Хилл. Думай и богатей. Учебник / Хилл Наполеон. – М.: Издательство: Эксмо, 2021. – 448 с. [электронный ресурс]. URL: https://knijky.ru/books/dumay-i-bogatey (дата обращения: 15.04.2022).
393. Наполеон Хилл. Как поднять себе зарплату. Учебник / Хилл. Наполеон. – Минск: Попурри, 2006. – 768 с. – С. 84. [электронный ресурс]. URL: https://www.troykaonline.com/Kak_podniat_sebe_zarplatu_164392.html (дата обращения: 17.06.2018).
394. Национальный доклад о человеческом развитии 2014 // Таджикистан: доступ к ресурсам для человеческого развития [Электронный ресурс]. URL:https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tj/UNDP_TJK_MHDT_2014_Rus_.pdf (дата обращения: 07.11.2020).
395. Ореховский П.А. Однородность функции Солоу и проблема мировой траектории экономического роста [Электронный ресурс]. – URL: http://www.kirdina.ru/doc/news/04apr14/orekhovsky.pdf (дата обращения: 29.12.2018).
396. Печеная Л.Т. Повышение роли человеческого капитала в современных условиях развития экономики / Л.Т. Печеная // Социально-экономические и психологические проблемы управления: сборник научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете (г. М., 12 апреля 2013). – М., 2013. – С. 519-530. [электронный

ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_21437421_77275826.pdf (дата обращения: 09.04.2019).

397. Программа инновационного развития Республики Таджикистан на 2011-2020 годы от 30 апреля 2011 года, 227 [электронный ресурс]. URL: http://www.adlia.tj/show_doc.fwx?rgn=16495 (дата обращения: 11.03.2017)
398. Проект Всемирного банка. Таджикистан: Анализ сектора высшего образования. – Душанбе, 2014. [Электронный ресурс]. – URL: https://documents1.worldbank.org/curated/ar/625881468167640458/pdf/ACS103830REVIS0t0Exec-0Summary0Rus.pdf (дата обращения: 18.07.2019).
399. Республика Таджикистан: Анализ сектора высшего образования. Департамент человеческого развития, Сектор образования Международного банка реконструкции и развития / Всемирного банка, 2014. 152 с. [Электронный ресурс]. URL: http://documents.worldbank.org/curated/ru/625881468167640458/pdf/ ACS103830REVIS0t0Exec-0Summary0Rus.pdf/ (дата обращения: 02.03.2019).
400. Сангинов Н.С. Взаимосвязь и взаимообусловленность экономического и социального потенциала вуза / Н.С. Сангинов, З.Х. Кадырова // Российский экономический интернет-журнал. – 2016. – № 4. [Электронный ресурс]. URL: https://www.e-rej.ru/upload/iblock/c93/c938cb07610d7e8e6cb85443ec15d35e.pdf (дата обращения: 21.10.2018).
401. Сангинов Н.С. Современные тенденции в инновационной деятельности вузов Республики Таджикистан /Н.С. Сангинов, З.Х, Кадырова, З.И. Ибодова // Российский экономический интернет журнал. – 2018. – №1. – С.1-18. [Электронный ресурс]. URL: http://www.e-rej.ru/publications/173/C/ (дата обращения: 07.02.2020).
402. Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике / В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова // Управление общественными и экономическими системами. 2006. [Электронный ресурс]. URL: http://bali.ostu.ru/umc/ zj2006.php (дата обращения: 10.11.2019).

403. Сон Т.А. Формирование рынка образовательных услуг. [Электронный ресурс]. – URL: www.marketing.spb.ru. (дата обращения: 21.12.2020).
404. Степанова Т.Е. Закон реконфигурации знаний // Креативная экономика. – 2007. – Том 1. – № 3. – с. 36-44. [Электронный ресурс]. – URL: https://creativeconomy.ru/lib/3642 (дата обращения: 21.12.2019).
405. Сухенко Н.В. Образовательные услуги вузов / Н.В. Сухенко // Russian Journal of Education and Psychology [электронный научный журнал]. – 2012. – №2. [электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatelnye-uslugi-vuzov (дата обращения: 03.05.2018).
406. Таджикистан: Программный обзор государственных расходов. МБРР [электронный ресурс]. – URL: https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/tajikistan/publication/tajikistan-programmatic-public-expenditure-review (дата обращения: 13.12.2021).
407. Томашов А.С. Проблемы управления развитием человеческого капитала в РФ / А.С. Томашов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – № 9 (45). – С. 53-63. [электронный ресурс]. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_18850988_22403237.pdf (дата обращения: 29.06.2019).
408. Трофимова Ю.А. Проблемы формирования человеческого капитала России / Ю.А. Трофимова // Молодёжь и наука: сборник материалов VI Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных [электронный ресурс]. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011. – URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/section13.html (дата обращения: 09.08.2020).
409. Трушин А. Человеческий капитал / А. Трушин // Прямые инвестиции. –2009. – №6. [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-3 (дата обращения: 10.01.2022).
410. Управление человеческими ресурсами в современных условиях [Электронный ресурс]. URL:

https://studbooks.net/1379879/menedzhment/upravlenie_chelovecheskimi_resursami_sovremennyh_usloviyah (дата обращения: 03.08.2019).

411. Уцын А.С. Роль государства в повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал / А.С. Уцын. – МГУ, 2010. [Электронный ресурс] URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2007/08/watson@bk.pdf (дата обращения: 25.05.2018).
412. Факеров Х.Н. Социально-экономическая эффективность системы менеджмента качества вуза / Х.Н. Факеров, Н.С. Сангинов, З.Х. Кадырова // Российский экономический интернет-журнал. – М., 2017. – № 4. [Электронный ресурс]. URL: https://www.e-rej.ru/Articles/2017/Fakerov.pdf (дата обращения: 13.06.12.2019).
413. Форрестер С.В. Сущность, формирование и роль человеческого капитала в экономике знаний / С.В. Форрестер // Интернет-журнал «Науковедение». – 2015. – Том 7. – № 3. [Электронный ресурс]. URL: http://elibrary.ru/item.asp?id= 24321590 (дата обращения: 21.12.2019).
414. Характеристика и особенности развития стран с транзитивной экономикой [электронный ресурс]. URL: https://studfile.net/preview/9585430/page:6/ (дата обращения: 21.10.2017)
415. Хидоятзода К. Болонский процесс и проблемы реформирования системы образования в Таджикистане / К. Хидоятзода. – [электронный ресурс] URL: https://cabar.asia/ru/komron-hidoyatzoda-bolonskij-protsess-iproblemy-reformirovaniya-sistemy-obrazovaniya-tadzhikistane/ (дата обращения: 18.06.2019).
416. Хэйринен-алестало М. Проблема университета, ориентированного на рынок. Ндуrinen-alestalo M., Peltola U. The problem of market-oriented University // higher education. - Dordrecht etc., 2006. – Vol. 52, n 2. – P. 251-281. – P. 253.
417. Шайбакова Л.Ф. Теоретические основы повышения качества высшего образования в Республике Таджикистан / Л.Ф. Шайбакова, А. Джураева // Journal of new economy. – 2009. – №3 (25). [электронный ресурс]. URL:

https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-povysheniya-kachestva-vysshego-obrazovaniya-v-respublike-tadzhikistan (дата обращения: 08.11.2020).

418. Шульга В.Г. Концепция системного управления человеческим капиталом промышленных предприятий Украины в условиях кризиса [Электронный ресурс]. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/ Soe_Gum/VDU_ekon/2010_2_2/tom2/529.pdf (дата обращения: 13.09.2019).

Литература на английском языке:

419. Becker G.S. Economic Theory. - N.-Y.: 1971.
420. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 2nd ed. - New York, 1975. – 282 p.
421. Competence: Inquiries into its Meaning and Acquisition in education Settings / ed. By Edmund C. Short. Lanham etc., University Press of America, 1984. Vol. VI
422. Daniel Mejia, Marc St-Pierre1. Unequal Opportunities and Human Capital Formation / Daniel Mejia, Marc St-Pierre1. - 2004. – 40 p.
423. Lucas R. On the mechanics of economics Development / R. Lucas // Journal of monetary economics. – 1988. – № 22.
424. Madisson A. Dynamic Rorces in Capitalist Development. A-Long run Comparative View. Oxford. – 1991. – №.4. – p. 37-43.
425. Masuda Y. Managing in the information Society: Releasing synergy Japanese style / Y. Masuda. Oxford, 1990. URL: http://www.onscene.ru/Managing-in-the-information-society--releasing-synergy-Japanese-style-Yoneji-Masuda-with-a-foreword-by-Ronnie-Lessem/8/ehgcbb. (дата обращения: 11.06.2019).
426. OECD. 2001. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. Paris: OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/9789264189515-en. (дата обращения: 21.08.2020).
427. Romer D. Adwanced macroeconomics L.: Mc Gran.Hnll.1998.
428. Schultz T. P. (1994). Human capital investment in women and men micro and macro evidence of economic returns. ICEG, San Francisco, 1994.
429. Schultz T.P. Integrated Approaches to Human Resource Development, World Bank. – Washington, D.C., 1994.

430. Schultz T.P. Investments in Schooling and Health of Women and Men: Quantities and Return / Journal of Human Resources. – 1993. – 28(4). – p. 694-734.
431. Schultz T.W. Education and Economic Growth / In Social Forces Influencing America Education, ed. Henry N.B. - Chicago: National Society for the Study of Education, 1961.
432. Schultz T.W. The Economic Value of Education. – New York, Columbia University Press, 1963.
433. Schultz T.W. The Economic Value of Education. New. York, Columbia University Press, 1963, 12 (1), 92 p.
434. Sianesi B. The returns to education: Macroeconomics = [Отдача от образования: обзор эмпирической макроэкономической литературы] / B. Sianesi, J. van Reenen // Journal of Economic Surveys. – 2002. – Март.
435. Soloy R.M. 1958 A Skeptikal note on the constancy of relative shares// American Economic Review. Vol. 48. №4 September.
436. The Human Capital Report 2015.Word Economic forum. – Geneva, 2015, - 276 p.
437. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow Belmont, 1970. – 351 p.
438. Toffler A. Previews and Premises. - New York: Morrow, 1983. – 230 p.
439. United Nations Development Programme / Conceição Pedro. — N. Y.: United Nation, 2022. [электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Conceicao-3 (дата обращения: 10.01.2023).
440. Velde C. Crossing borders: an alternative conception of competence // Annual SCUTREA conference. – 1997. – p. 27-35.
441. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R.W. White // Psychological review. – 1959. – № 66. – p.18-26.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии:

442. Хамидова С.Х. Интегральная роль компетентностного образования в развитии человеческого капитала Республики Таджикистан: теория,

методология, практика. Монография. – Худжанд: Нури маърифат, 2022. – 300 с. ISBN: 9789997575715

443. Хамидова С.Х. Развитие человеческого капитала региона в среде индустриального сценария развития экономики. Монография / С.Х. Хамидова. – Худжанд: Издательство ОАО «Наби Фахри», 132 с. ISBN: 9789997598073

444. Хамидова С.Х. Теоретико-методологические основы развития и эффективного использования человеческого капитала региона в среде инновационного сценария развития экономики. Монография / С.Х. Хамидова. – Худжанд: Издательство ОАО «Наби Фахри», 2020. – 114 с. ISBN: 9789997598073

Публикации в изданиях, включённых в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан:

445. Хамидова С.Х. Теоретические аспекты воспроизводства человеческого капитала региона / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2018. – № 9 – С. 192–198. ISSN 2413 - 5151

446. Хамидова С.Х. Исследование особенностей формирования человеческого капитала региона в среде инновационных процессов / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2018. – № 11 – С.63-70. ISSN 2413 - 5151

447. Хамидова С.Х. Моделирование развития человеческого капитала методом системной динамики / С.Х. Хамидова // Вестник таджикского университета коммерции (научный журнал). – Душанбе: 2019. – №1 (26) – С.92-99. ISSN 2308054 - X

448. Хамидова С.Х. Моделирование организации подготовки специалистов с высшим и послевузовским образованием / С.Х. Хамидова // Кишоварз («Земледелец»). Теоретический и научно-практический журнал. –Душанбе, 2019. – №1 (81). – С. 214-217. ISSN 2074-5435
449. Хамидова С.Х. Концепция формирования единой системы управления развития человеческого капитала региона / С.Х. Хамидова // Кишоварз («Земледелец»). Теоретический и научно-практический журнал. –Душанбе, 2019. – Т2 (82). – С.188-190. ISSN 2074-5435
450. Хамидова С.Х. Методологические подходы к оценке человеческого капитала региона в среде инновационного развития территорий / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). – Душанбе: Сино, 2019. – № 4. – С.144-151. ISSN 2413 - 5151
451. Хамидова С.Х. Формирование и использование человеческого капитала: сущность и взаимосвязи / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2019. – № 5 (2) – С. 148-156. ISSN 2413 - 5151
452. Хамидова С.Х. Анализ различных подходов использования человеческого капитала региона в среде инновационной экономики / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2019. – № 7. – С. 35-42. ISSN 2413 - 5151
453. Хамидова С.Х. Человеческий капитал в системе инновационного развития / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук Душанбе: Сино, 2019. – №8. – С. 154-160. ISSN 2413 - 5151
454. Хамидова С.Х. Моделирование развития человеческого капитала методом прогноза потребностей / С.Х. Хамидова // Исраиловские чтения – IX, Международного сетевого Института Росфинмониторинга и Кыргызко-Российского Славянского университета им. Б.Ельцина: материалы

Международная научно-теоретическая и практическая конференция Иссык-кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии (г. Чолпон-Ата, 2019). – Киргизская Республика, 2019. – №2 (25). – С. 234-238. ISSN:1694-7347

455. Хамидова С.Х. Роль государства в формировании и эффективном использовании человеческого капитала региона / С.Х. Хамидова // Учёные записки ХГУ им. ак. Б.Гафурова. Серия естественные и экономические науки. – Худжанд, 2019. – № 2 (49). – С. 122-126. ISSN 2077-4974
456. Хамидова С.Х. Человеческий капитал в среде развития инновационной экономики территорий / С.Х. Хамидова // Учёные записки ХГУ им. ак. Б.Гафурова. Серия естественные и экономические науки. – Худжанд, 2019. – № 3 (50). – С.124-131. ISSN 2077-4974
457. Хамидова С.Х. Оид ба масъалаи методологии таҳқиқи рақобатпазирии сармояи инсонӣ // Кишоварз («Земледелец»). Теоретический и научно-практический журнал. – Душанбе, 2019. – №4 (85). – С. 219-221. ISSN 2074-5435
458. Хамидова С.Х. Приоритетные направления развития системы образования в среде перевода экономики на индустриальный сценарий развития / С.Х. Хамидова // Исраиловские чтения – IX, Международного сетевого Института Росфинмониторинга и Кыргызко-Российского Славянского университета им.Б.Ельцина: материалы Международная научно-теоретическая и практическая конференция Иссык-кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии (г. Чолпон-Ата, 2019). – Киргизская Республика, 2019. – №3 (26). – С. 94-101. ISSN:1694-7347
459. Хамидова С.Х. Отечественная система образования – составляющая часть мировой системы / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2020. – № 1. – С. 157-161.
460. Хамидова С.Х. Система высшего профессионального образования в среде развития индустриально-инновационной экономики в Республике

Таджикистан / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2020. – № 2. – С.35-39.

461. Хамидова С.Х. Этапы прогнозирования потребностей региона в человеческом капитале / С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2020. – № 4. – С. 121-126.
462. Хамидова С.Х. Человеческий капитал: содержательный подход. / С.Х. Хамидова // Журнал Экономика Таджикистана. Институт экономики и демографии АН РТ. – Душанбе, 2020. – №1. – С. 19-24. ISSN: 2310-3957
463. Хамидова С.Х. К исследованию капитала здоровья человеческого капитала региона территорий / С.Х. Хамидова // Учёные записки ХГУ им. ак. Б.Гафурова. Серия естественные и экономические науки. – Худжанд, 2020. – № 1 (52). – С.165-169. ISSN 2077-4974
464. Хамидова С.Х. К вопросу о методологическом подходе организации компетентностной стратегии развития системы высшего образования / С.Х. Хамидова, Л.Х. Саидмуродзода // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2022. – № 7. – С. 21-28. ISSN 2413-5151 (в соавторстве)
465. Хамидова С.Х. К вопросу о роли компетентности и компетенций в формировании человеческого капитала / С.Х. Хамидова, Л.Х. Саидмуродзода // Учёные записки ХГУ им. ак. Б.Гафурова. Серия естественные и экономические науки. – Худжанд, 2022. – № 2 (61). – С. 160-167. ISSN 2077 - 4974 (в соавторстве).
466. Хамидова С.Х. Мақоми таҳсилот ҳамчун ҷузъи асосӣ дар ташакулёбии сармояи инсонӣ / К.Х. Хушвахтзода, С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-

экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2022. – № 10. – С.112-117. ISSN 2413-5151 (в соавторстве)

467. Хамидова С.Х. Оид ба масъалаи такмил додани тайёр кардани мутахассисони босалохият дар сохахои фаъолияти инсон бо афзоиши талабот ба дониш / К.Х. Хушвахтзода, С.Х. Хамидова // Паёми донишгохи педагогӣ. – 2022. – №4 (16). – С. 89-94.

468. Хамидова С.Х. Муқарраротҳои методологӣ ва консептуалии идоракунии стратегии сармояи инсонӣ дар шароити иқтисодиёти рақамикунонӣ / К.Х. Хушвахтзода, С.Х. Хамидова // Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино, 2023. – № 1. – С.5-10. ISSN 2413-5151 (в соавторстве)

469. Хамидова С.Х. Подходы прогнозирования потребностей региона в человеческом капитале / С.Х. Хамидова // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XXIX международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение». – 2019. – С. 96-99. ISBN 978 - 5- 00159 - 037- 8.

470. Хамидова С.Х. Источники инвестиций в человеческий капитал региона / С.Х. Хамидова // Сб. стат. науч. практич. конференции преподавателей, магистрантов Худжандского научного центра академии наук при Президенте Республики Таджикистан. – Худжанд: Ношир, 2019. – С.411-416. ISBN 978 - 99975 – 39 - 30 - 4

471. Хамидова С.Х. Прогнозирование потребностей экономики региона в человеческом капитале на перспективу / С.Х. Хамидова // Сб. стат. науч. практич. конференции преподавателей, магистрантов Худжандского научного центра академии наук при Президенте Республики Таджикистан. – Худжанд: Ношир, 2019. – С.416-426. ISBN 978 - 99975 - 39 - 30 - 4

472. Хамидова С.Х. К исследованию сущности экономики знаний / С.Х. Хамидова, Р.А. Мавлонов, Н.М. Рахматова // Процесс индустриализации страны: история и современное состояние: материалы областной научно-

практической конференции. – Худжанд: Издательство «Нури маърифат», 2019. – С. 262-265.

473. Хамидова С.Х. Индустриальный сценарий развития экономики в вопросе моделирования потребностей промышленного комплекса выпускников вуза / С.Х. Хамидова, Р.А. Мавлонов, С.А. Истамова // Процесс индустриализации страны: история и современное состояние: материалы областной научно-практической конференции. – Худжанд: Издательство «Нури маърифат», 2019. – С.259-263.

474. Хамидова С.Х. Прогнозирование потребностей экономики знаний в человеческом капитале в среде развития цифровой экономики / С.Х. Хамидова // Развитие науки и ее практика реализации в период формирования цифровой экономики: материалы республиканской научно-практической конференции. – Худжанд: Издательство «Нури маърифат», 2019. – С.103-105. УДК-37.0 ББК-74.03(5)

475. Хамидова С.Х. Модернизация системы высшего образования и его обеспечение информационными ресурсами / С.Х. Хамидова // Развитие науки и ее практика реализации в период формирования цифровой экономики: материалы республиканской научно-практической конференции. – Худжанд: Издательство «Нури маърифат», 2019. – С.109-112. УДК-37.0 ББК-74.03(5)

476. Хамидова С.Х. Повышение качества подготовки специалистов в среде развития цифровой экономики / С.Х. Хамидова, Р.А. Мавлонов, Н.М. Рахматова // Развитие науки и ее практика реализации в период формирования цифровой экономики: материалы республиканской научно-практической конференции. – Худжанд: Издательство «Нури маърифат», 2019. – С.152-155. ББК- 74.03(5) УДК-37.0

477. Хамидова С.Х. Роль современных информационных и коммуникационных технологий в развитии экономики Республики Таджикистан / С.Х. Хамидова, Ф.А. Курбонова, А.Ж. Зокиров, Н.М. Рахматова // Развитие науки и ее практика реализации в период формирования цифровой экономики:

материалы республиканской научно-практической конференции. – Худжанд: Издательство «Нури маърифат», 2019. – С. 210-214. ББК- 74.03(5) УДК-37.0

478. Хамидова С.Х. Приоритетные направления совершенствования управления качеством подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием / С.Х. Хамидова, Н.М. Рахматова // GLOBAL SCIENCE AND INNOVATIONS 2021: CENTRAL ASIA» No. 3(14). OCTOBER 2021 SERIES "ECONOMIC SCIENCES": материалов международной научно-практической конференции (г. Нур-Султан, 22-27 октября 2021 года). – Казахстан, 2021. – С. 80-84. ISSN 2664-2271

479. Хамидова С.Х. Высшее образование в среде болонского процесса: приоритеты, тенденции и задачи на перспективу / С.Х. Хамидова // 30 лет независимости: этапы пройденного пути, реалии и перспективы: материалы Республиканской научно-практической конференции (г. Душанбе, 12 ноября 2021 года). – Душанбе, 2021. – С. 244-249. УДК: 001:327.1 (575.3) ББК 66.4(0).1 (2Т) М- 34

480. Хамидова С.Х. Высшее образование в системе факторов обеспечения экономической безопасности Республики Таджикистан / С.Х. Хамидова, Р. Мавлонов // Антикризисное управление: анализ, обзор и поиск механизмов его преодоления: материалы международной научно-практической конференции (г. Душанбе, 25-26 ноября 2021 года). –Душанбе, 2021. – С. 129-135. ISBN 978-99985-64-29-9

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета

1. Год рождения

2. Пол

3. Образование: бакалавр, магистр

4. Проходили ли повышение квалификации: краткие курсы; тренинги; самостоятельная подготовка

5. Переквалификация: на уровне бакалавра; получил второе образование; работаю не по специальности; работа не требует высшего образование; работа на должности требующее послевузовское образование; моя специальность отношения к моей трудовой деятельности не имеет.

6. Пригодились ли Ваши профессиональные знания в успешной трудовой деятельности: да, затрудняюсь ответить, почти нет

7. На Ваш взгляд достаточно ли Ваши знания и умения, чтобы сделать успешную карьеру по выбранной специальности: да, нет, затрудняюсь ответить, над этим не задумывался.

8. Чувствуете ли необходимость в повышении собственного человеческого капитала, чтобы успешно трудится по выбранной специальности: да, нет, затрудняюсь ответить, над этим вопросом не думал, я по специальности не работаю.

9. Как Вы думаете, если бы пришлось повторить жизненный путь, Вы выбрали бы ту специальность которую запомнили: да, нет, теперь не имеет смысла; не задумывался над этим вопросом; думаю, что нет; моя специальность сейчас непопулярна; главное в вузе научился ценить время и знание, поэтому на мой взгляд я достаточно благополучно нашел свое место в жизни; без высшего образования очень сложно ориентироваться в современном обществе; при возможности необходимо получить два, три высших образования.

10. Как Вы оцениваете свои знания и навыки полученные в вузе: глубокими и современными; чисто теоретическими; актуальными в современном обществе;

достаточными чтобы успешно трудится и сделать карьеру по выбранной специальности; не знаю, не работаю по специальности; не знаю, я вообще не работаю; работаю в должности не требующей высшего образования; я переквалифицировался на другую специальность без дополнительного формального образования, путем самообразования; по нашей специальности очень сложно делать успешную карьеру; не работаю по специальности, так как очень мало платят и нет возможности делать карьеру по выбранной специальности; наш труд недостаточно мотивируется.

11. Как Вы оцениваете деятельность вуза: хорошо, удовлетворительно; не знаю; не задумывался над этим вопросом; если бы Вы начали учебу, то хотели бы учится в Вашем вузе; да, нет; да, только по другой специальности; вообще бы не учился в вузе; не задумывался над этим вопросом.

12. Рекомендуете ли Вы ваш вуз другим, учиться по Вашей специальности: да, несомненно да; нет; пусть сами думают; не желательно, слишком много стало специалистов; перспективная специальность; по этой специальности очень маленькая потребность; ничего не могу сказать.

13. Все ли преподаватели «от всей души выполняли свои обязанности в ведении занятий: да; несомненно да; нет; были такие, но их мало; им все равно мы усвоили материал или нет; они переживают за наши успехи и неудачи; мало таких, кто переживал за эти успехи.

14. Хотели бы Вы быть преподавателем, если да на каких преподавателей хотели быть похожими:

- на тех, которые являются «асами в своем деле»;
- на тех, которые «переживают за успехи и неудачи студентов»;
- на тех, которые «готовы в любое время прийти на помощь»
- на тех, которые знают в мире высшего образования и науки как успешных, независимых от социального статуса - должности, ученых степеней и званий;
- на тех, которые «придерживаются принципа сотрудничества» в организации образовательного процесса, а не которые придерживаются принципов

«распорядительство и подчиненность», потому как в первом случае у студента появляется желание заниматься больше и усерднее.

15. На каких преподавателей Вы не хотели быть похожими:

- на тех, которые «читает лекции», а не организовывают занятия и активно участвуют в обеспечении эффективности последней
- на тех, которые «читают чужие лекции», иногда не до конца понимая их суть, от таких мало толку.
- на тех, которые «не любят аудиторию», так как им сложно обеспечивать свою точку зрения по материалу темы;
- на тех, которые свою точку зрения на проблему не умеют «аргументировать» свою точку зрения путем установления правила «я лектор, я прав, а доказательство не требуется»;
- на тех, которые слишком сильно требуют и на тех которые слишком легко оценивают знания студента, когда постепенно стирается грань между успешным и посредственным студентом.

16. Что Вам дал процесс выполнения «защиты выпускной работы бакалавра и диссертации магистра:

- выпускная работа бакалавра, научила понять, что выводы и предположения по решению проблемы можно сделать только после изучения фактов, выбор которых из моря информации является очень сложной задачей.
- выполнение выпускной работы бакалавра требует глубокого понимания теоретических основ избранной специальности, что создает «предпосылки соединения науки и практики «самым сложным был анализ данных и теоретико-прикладных комментариев на последних.

* Магистерская диссертация, это очень сложный практически не сравнимая с выпускной работой бакалавра труд, Вы с этим согласны:

- да, несомненно, ибо будучи научной работой магистерская работа, прежде всего требует наличия у человека достаточного объема теоретических знаний и опыта их использования в теоретических исследованиях;

- отчасти да, так как требования к магистерской диссертации не на должном уровнем руководитель магистерской диссертации, не всегда высококвалифицированный, с достаточным опытом специалист;
- отчасти нет, так как защита магистерской диссертации проведя не на специализированном совете, как кандидат, а коллектив в состав которого включаются специалисты одной области не исследуют, что требует специализация.
- отчасти нет, так как настало время усилить требования к магистерским диссертациям и процедуры прохождения защиты, с тем, чтобы не только повысить качество магистерской диссертации но и значительно повысить уровень знаний и умений магистранта, чтобы он мог самостоятельно сформулировать проблему и решить ее.

17. Как Вы оцениваете требования руководителей организации к специалисту:
- завышенными
- заниженными;
- не задумывались над этим вопросом;
- затрудняюсь ответить;
- субъективными и не справедливыми;
- объективными и доброжелательными;
- позитивно мотивирующими.

18. Как Вы оцениваете профессионализм «управленческое качество Вашего руководителя:
- никак не оцениваю;
- он руководитель, он прав;
- чистый администратор
- он способен взять на себя ответственность;
- не берет на себя ответственность;
- не специалист в решении профессиональных вопросов;
- специалист высокого уровня;

- работает над собой;
- справедливый;
- деловой и образованный;
- «истинный бюрократ»;
- любить присваивать чужие заслуги;
- максимально ориентированный на результат;
- максимально ориентированный на работника;
- он ведет организацию к успеху;
- не способен вести организацию к успеху.

19. Вы много читаете и какую литературу:

- да;
- нет;
- по возможности, художественную;
- максимум по специальности;
- по основам предпринимательства;
- по психологии успеха;
- по самоменеджменту;
- по основам управления;
- по основам ораторского искусства;
- по современной информационно - компьютерной технике;
- редко читаю, и то газету и журналы;
- некогда, времени не хватает читать книги;
- системно занимаюсь повышением профессионального уровня;
- читаю все новое по своей специальности;
- люблю читать специальную литературу и делюсь с коллегами.

20. Вы ведете здоровый образ жизни:

- да;
- нет;
- не думаю;
- некогда, времени нет;

- не хочу отстать от жизни;
- нет возможности;
- не хочу ограничивать себя от окружающих благ;
- не могу всякие ограничения выдерживать;
- люблю вкусно поесть.

21. Вы хотите, чтобы Ваши дети выбрали Вашу профессию:

- да;
- несомненно да;
- нет;
- пока я не думал;
- посмотрю на их желание;
- предоставлю им выбор;
- пусть занимаются тем, что им по душе.

22. Вы выделяете достаточное время для Ваших детей:

- да;
- нет;
- по возможности;
- нет времени вообще;
- я сильно занят;
- это поручаю репетиторам;
- пусть занимаются этим школа.

23. Вы хотели бы заниматься наукой и стать крупным ученым, если бы была возможность:

- да;
- нет, у меня способностей нет;
- нет ни желания, ни времени читать и что-то писать;
- это не по мне.

24. Вы себя считаете:

- высокообразованным;
- интеллигентным;

- культурным;
- дипломатом;
- хорошим собеседником;
- хорошим слушателем;
- неплохим оратором;
- хорошим оратором.

25. Помогают ли в Вашей трудовой деятельности практические навыкиполученные Вами в период плановой практики в конкретных областях:

- да;
- несомненно да;
- если да, то почему;

а) потому, что наш преподаватель всегда был с нами и вел консультации;

б) потому, что методика проведения практики была удовлетворительной, подробной, а также логичной;

в) руководитель практики из предприятия был не только хорошим специалистом, но и внимательным консультантом;

г) деятельность предприятия было очень близка к тем знаниям, которые мы получили в вузе;

д) на практике было значительно легко, чем в теоретических занятиях;

- нет;
- если нет, то почему;

а) потому, что методические пособия предоставленные кафедрой, было сложными и противоречивым;

б) преподаватель- руководитель не посещал нас;

в) преподаватель не хотел с нами работать и даже не контролировал нас на кафедре;

г) методика была далека от практики, и мы не смогли находить ответы на задания поставленные в методике;

д) руководитель из предприятия не интересовался нами и быть весьма занятым человек;

ж) руководить из предприятия поставил условия, что утвердить наш отчет, если мы не будем заставлять его;

з) руководитель из предприятия сказал, что «в вузе не тому учат нас».

26. Были ли Ваши преподаватели мобильными:

- да;

- нет;

- если да какой;

а) да, ездили в зарубежные командировки, но перед аудиторией вуза, не отчитывались;

б) Бывали на сроком до одного года в командировках или стажировках, но о цели и результатах не отчитывались и изменений в их деятельности мы не замечали;

- каким вы хотели видеть преподавателя после долгосрочной командировки (стажировки) из зарубежных стран:

а) человек, который делится полученным опытом;

б) обеспечить коллективу и студентом то новое в жизни студентов и преподавателей, которая есть на западе и есть в их внедрении на нашей практике;

в) ответственного человека, в смысле внедрения нечто прогрессивного в нашей практике, если нет, то:

а) мы не в курсе;

б) мы не интересуемся, потому, как только от их стажировок мы не видим

Приложение 2.

Группа специальностей респондентов и ответы на поставленные вопросы

Группа специальностей	Вопросы							
	Проходили повышение квалификации			Переквалификация на уровне бакалавра				
	Краткие курсы	тренинги	Самостоятельная подготовка	второе образование	Работаю не по специальности	Работаю на должности требующая послевузовского образования	Моя работа не требует высшего образования	Моя работа не имеет отношения к моей специальности
Педагогика, детство	9	13	28	17	31	6	23	19
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	11	-	31	-	18	-	16	21
Педагогика общевозрастная	-	-	46	-	32	-	-	41
Профессиональное Образование	-	-	32	-	-	-	12	10
Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	-	-	41	-	-	-	13	-
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	-	-	51	-	-	-	-	-
Народное творчество	-	-	-	-	-	-	-	-
Дизайны	-	-	61	13	-	-	-	-
Гуманитарные науки	-	-	56	14	-	-	-	-
коммуникации	13	18	46	-	-	-	-	-
Право	-	-	51	-	-	-	-	-
Экономика	17	19	64	7	-	16	-	-
Управление	21	32	46	12	-	24	-	-
Экономика и организация производства	-	-	39	19	-	17	-	-
Естественные науки	-	-	29	14	-	-	-	-

(Продолжение Приложение 2)

Экологические науки	17	-	19	9	-	-	-	-
Оборудование	-	-	-	11	-	-	17	12
Транспорт	-	-	17	2	19	-	6	12
Приборы	12	-	29	6	7	-	-	6
Радиоизлучающие техники	16	-	42	3	-	-	-	-
Вычислительная техника	19	-	38	9	-	-	-	-
Металлургия	-	-	-	-	14	-	19	-
Энергетика	-	-	-	17	16	-	9	-
Транспортная деятельность	-	-	-	6	7	-	-	-
Телекоммуникация	-	-	29	9	-	-	-	-
Лесная промышленность	-	-	12	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	16	19	-	-	-
Химическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	14
Пищевая промышленность	12	-	19	16	21	-	17	-
Легкая промышленность	-	-	16	8	18	-	7	-
Горнодобывающая промышленность	-	-	-	7	12	-	-	-
Прочие виды производства	-	-	-	-	-	-	-	-
Автоматизация	-	-	18	13	-	2	-	-
Обеспечение качества	-	-	-	-	-	-	-	-
Интеллектуальные системы	-	-	64	21	-	-	-	-
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	-	-	-	3	4	-	-	-
Охрана окружающей среды	-	-	-	12	-	-	11	-
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-
Архитектура	-	-	67	16	-	17	-	-
Строительство	-	-	19	8	-	-	-	16

(Продолжение Приложение 2)

Сельское хозяйство	-	-	-	9	-	-	12	10
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	-	-	-	16	-	-	-	7
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	3	16	-	-	-	-	-	-
Технико -лабораторное обеспечение	-	-	-	-	-	-	-	-
Социальная защита	-	-	12	14	-	-	-	13
Физическая культура и спорт	13	-	29	6	13	8	-	-
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	-	-	12	19	24	-	12	9
Бытовое обслуживание	-	-	-	-	16	-	7	11
Защита граждан, Личное и государственной собственности	-	16	-	11	12	-	-	17
Защита в чрезвычайных ситуациях	-	17	11	9	13	-	-	17
Военное дело	-	-	17	12	-	-	-	16
Экономическая безопасность	-	-	-	10	-	-	-	12
Государственная безопасность	-	-	47	14	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	51	17	-	12	-	-

Приложение 3

Группа специальностей	Вопросы											
	Пригодились ли Ваши профессиональные знания в Вашей трудовой деятельности			На Ваш взгляд достаточно ли Ваши знания и умения, чтобы сделать успешную карьеру по выбранной специальности				Чувствуете ли необходимость в повышении собственного человеческого капитала, чтобы успешно трудится по выбранной специальности				
	Да	Затрудняюсь ответить	Почти нет	да	нет	затрудняюсь ответить	над этим не задумывался	да	нет	затрудняюсь ответить	над этим вопросом не думал	я не работаю по специальности
Педагогика, детство	70	12	18	67	12	10	11	37	11	22	23	7
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	56	18	26	61	19	12	8	6	37	21	19	14
Педагогика общевозрастная	81	6	13	21	56	19	24	51	22	11	9	7
Профессиональное Образование	54	9	37	41	27	10	22	50	19	17	8	6
Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	37	26	37	54	19	17	10	29	36	11	9	15
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	74	12	14	39	44	17	10	47	16	24	8	7
Народное творчество	19	62	19	17	61	8	14	31	27	9	16	7
Дизайны	13	58	29	16	42	31	11	54	18	16	9	3
Гуманитарные науки	64	12	24	32	46	15	7	19	27	18	17	19
коммуникации	18	39	43	17	39	31	3	29	34	22	11	4

(Продолжение Приложение 3)

Право	28	36	36	21	36	23	20	34	29	18	16	3
Экономика	21	44	35	32	39	16	13	58	8	15	13	8
Управление	81	6	13	17	38	15	20	61	7	11	16	5
Экономика и организация производства	80	12	8	21	48	5	27	63	4	17	9	7
Естественные науки	51	19	30	34	29	18	9	71	3	10	7	9
Экологические науки	13	19	68	46	13	9	32	21	34	15	16	14
Оборудование	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Транспорт	32	41	27	17	31	16	36	16	34	21	16	13
Приборы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Радиоизлучающие техники	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вычислительная техника	72	16	12	13	41	19	27	58	11	13	10	8
Металлургия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Энергетика	18	37	45	23	29	17	31	23	42	17	4	4
Транспортная деятельность	36	33	31	61	12	15	12	16	39	17	13	12
Телекоммуникация	41	26	33	36	21	23	20	37	13	24	21	5
Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	17	29	54	39	24	13	34	12	26	11	20	31
Химическая промышленность	28	34	38	19	46	24	11	37	23	18	14	18
Пищевая промышленность	44	29	27	46	11	24	19	18	13	29	24	16
Легкая промышленность	51	36	13	49	12	15	24	17	6	34	25	18
Горнодобывающая промышленность	16	71	13	17	36	16	31	37	12	16	11	24
Прочие виды производства	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(Продолжение Приложение 3)

Автоматизация	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Обеспечение качества												
Интеллектуальные системы	26	19	55	11	29	26	34	54	12	15	3	16
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	9	42	49	6	38	29	27	-	-	31	23	46
Охрана окружающей среды	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Архитектура	37	34	29	17	39	24	20	32	15	20	4	29
Строительство	41	44	15	32	4	33	31	17	22	7	5	18
Сельское хозяйство	46	33	21	48	13	15	21	11	36	28	11	14
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	17	55	26	12	38	33	17	36	17	11	6	28
Технико - лабораторное обеспечение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Социальная защита	12	72	16	6	27	43	24	18	21	28	10	23
Физическая культура и спорт	46	41	13	31	8	25	36	39	8	16	19	18
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	31	28	41	18	26	29	27	41	12	15	13	19
Бытовое обслуживание	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(Продолжение Приложение 3)

Защита граждан, Личное и государственной собственности	46	46	8	39	17	31	13	24	28	19	13	16
Защита в чрезвычайных ситуациях	61	13	26	17	24	31	22	28	13	32	9	18
Военное дело	100	-	-	70	-	6	24	74	-	6	9	11
Экономическая безопасность	67	13	20	16	42	17	25	54	12	8	7	19
Государственная безопасность	100	-	-	80	2	6	12	86	3	3	8	-
Информационная безопасность	13	74	13	12	54	21	17	51	12	17	4	16

Приложение 4

Группа специальностей	Вопросы																			
	Как Вы думаете, если бы пришлось повторить жизненный путь, Вы выбрали бы ту специальность которую запомнили									Как Вы оцениваете свои знания и навыки полученные в вузе										
	да	нет	теперь не имеет смысла	не задумывался над этим вопросом	думаю, что нет	моя специальность сейчас непопулярна	главное в вузе научился ценить время и знание, поэтому на мой взгляд я достаточно благополучно нашел свое место в жизни	без высшего образования очень сложно ориентироваться в современном обществе	при возможности необходимо получить два, три высших образования	глубокими и современными	чисто теоретическими	актуальными в современном обществе	достаточными чтобы успешно трудится и сделать карьеру по выбранной специальности	не знаю, не работаю по специальности	не знаю, я вообще не работаю	работаю в должности не требующей высшего образования	я переквалифицировался на другую специальность без дополнительного формального образования, путем самообразования	по нашей специальности очень сложно делать успешную карьеру	не работаю по специальности, так как очень мало платят и нет возможности делать карьеру по выбранной специальности	наш труд недостаточно мотивируется
Педагогика, детство	7	16	21	4	2	8	22	13	11	7	6	10	8	21	-	3	8	19	6	13
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	9	6	24	1	2	10	24	11	13	9	7	7	6	23	-	4	6	21	4	15
Педагогика общевозрастная	18	13	10	13	3	9	6	12	16	9	5	11	8	24	-	6	7	14	4	11
Профессиональное Образование	9	10	7	5	9	12	23	9	16	11	9	6	5	21	-	12	6	9	8	12

(Продолжение Приложение 4)

Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	14	6	4	9	11	10	27	7	12	12	7	11	7	19	-	13	9	10	6	6
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	19	12	7	12	11	9	11	5	14	7	11	12	9	17	-	16	8	8	7	5
Народное творчество	16	18	6	11	6	8	16	7	12	12	13	14	8	6	-	12	12	8	9	6
Дизайны	7	12	11	13	7	10	11	12	17	16	19	11	7	5	-	9	13	10	4	6
Гуманитарные науки	31	6	7	4	10	12	7	9	14	11	8	13	10	9	-	14	15	12	7	11
коммуникации	24	9	6	12	9	16	9	8	11	3	11	10	9	6	-	16	14	13	9	13
Право	19	6	9	14	9	14	8	7	14	10	14	7	11	4	-	17	9	11	7	10
Экономика	41	4	6	5	4	7	6	9	18	16	12	16	3	9	-	8	15	3	12	6
Управление	40	6	8	12	5	6	8	7	12	12	4	15	11	7	-	11	14	6	13	7
Экономика и организация производства	28	3	9	7	8	13	9	11	10	16	9	12	13	8	-	17	13	4	3	5
Естественные науки	24	11	16	6	11	6	8	7	11	21	13	9	16	7	-	11	9	9	8	7
Экологические науки	16	13	11	9	6	13	12	11	9	13	21	12	11	8	-	6	7	6	5	11
Оборудование	11	16	14	5	14	11	8	9	12	16	11	10	13	8	-	11	5	9	4	13
Транспорт	24	13	9	6	11	8	4	19	16	8	12	18	8	6	-	4	12	8	12	14
Приборы	7	7	11	4	17	11	9	16	18	14	13	5	7	13	-	8	9	11	13	7
Радиоизлучающие техники	21	3	8	12	8	14	11	16	7	18	11	6	8	12	-	5	14	9	6	11
Вычислительная техника	24	8	8	11	11	7	12	3	16	12	9	3	14	6	-	11	19	8	2	14

(Продолжение Приложение 4)

Металлургия	21	18	6	4	3	11	15	12	10	16	2	8	6	13	-	18	8	12	4	13
Энергетика	8	3	16	14	15	18	4	9	13	9	5	13	12	6	-	8	3	24	14	6
Транспортная деятельность	14	9	6	11	9	12	7	13	19	8	11	9	7	13	-	14	8	17	9	3
Телекоммуникация	6	11	17	14	4	7	12	18	12	14	10	2	3	15	-	12	14	19	8	13
Лесная промышленность	19	3	8	13	9	7	9	14	18	11	15	4	7	10	-	6	17	11	14	6
Полиграфическая промышленность	11	2	14	8	18	9	14	11	13	12	9	14	11	7	-	2	11	15	16	3
Химическая промышленность	15	11	11	5	14	6	12	7	19	12	8	12	9	13	-	7	13	8	12	6
Пищевая промышленность	16	14	13	7	11	4	14	8	13	20	15	11	4	7	-	13	6	11	9	4
Легкая промышленность	15	13	8	10	12	8	12	7	17	7	9	14	8	13	-	7	9	14	6	11
Горнодобывающая промышленность	18	17	7	12	10	9	4	13	10	12	8	12	17	11	-	6	8	4	12	10
Прочие виды производства	10	22	3	6	13	4	11	18	13	7	4	13	6	14	-	9	11	13	19	4
Автоматизация	14	17	10	3	16	7	9	12	10	11	8	4	7	18	-	14	9	18	13	7
Обеспечение качества	15	12	17	9	3	14	6	11	13	9	6	12	6	17	-	11	7	14	16	2
Интеллектуальные системы	12	15	10	7	6	22	4	8	14	15	11	7	4	10	-	8	13	6	14	12
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	11	12	16	9	3	10	8	13	18	11	12	13	8	7	-	14	15	16	11	3
Охрана окружающей среды	21	10	10	7	9	11	16	4	12	13	9	12	13	6	-	9	12	8	13	4
Эргономика	10	16	13	18	13	6	12	3	19	11	6	17	11	5	-	12	9	13	10	6
Архитектура	11	5	6	21	10	8	14	9	16	16	14	4	6	17	-	8	12	4	16	3

(Продолжение Приложение 4)

Строительство	12	9	7	18	7	5	19	6	18	14	11	7	14	11	-	3	17	8	11	4
Сельское хозяйство	28	6	10	6	10	14	11	3	12	16	9	9	6	13	-	9	14	6	10	8
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	19	4	6	10	14	8	15	6	18	12	17	6	11	7	-	6	18	9	11	3
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	56	-	-	-	-	-	26	18	-	32	-36	37	-	-	-	-	-	-	-	-
Технико - лабораторное обеспечение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Социальная защита	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Физическая культура и спорт	19	3	18	-	-	16	12	10	22	-	-	36	28	9	-	-	-	17	6	4
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Бытовое обслуживание	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	--	-	-	-	-	-	-	-
Защита граждан, Личное и государственной собственности	46	3	18	-	-	7	14	7	5	19	-	53	16	4	-	-	-	-	5	3
Защита в чрезвычайных ситуациях	56	-	-	18	-	-	-	7	19	15	-	36	49	-	-	-	-	-	-	-
Военное дело	64	-	-	-	-	-	-	24	12	52	-	30	18	-	-	-	-	-	-	-
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Приложение 5

	Вопросы																							
	Как Вы оцениваете деятельность вуза				если бы Вы начали учебу, то хотели бы учится в Вашем вузе					Рекомендуете ли Вы ваш вуз другим, учиться по Вашей специальности								Все ли преподаватели «от всей души выполняли свои обязанности в ведении занятий						
	хорошо	удовлетворительно	не знаю	не задумывался над этим вопросом	да	нет	да, только по другой специальности	вообще бы не учился в вузе	не задумывался над этим вопросом	да	Несомненно да	Нет	Пусть сами думают	не желательно, слишком много стало специалистов	перспективная специальность	по этой специальности очень маленькая потребность	ничего не могу сказать	да	Несомненно, да	нет	были такие, но их мало	им все равно мы усвоили материал или нет	они переживают за наши успехи и неудачи	мало таких, кто переживал за эти успехи
Педагогика, детство	56	22	11	11	83	-	8	4	5	12	20	5	34	2	16	3	8	63	37	-	-	-	-	-
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	56	22	11	11	83	-	8	4	5	12	20	5	34	2	16	3	18	50	22	15	5	-	8	-
Педагогика общевозрастная	34	33	-	33	46	13	26	7	8	20	25	-	46	13	4	-	-	26	17	10	7	9	10	21
Профессиональное Образование	74	26	-	-	33	-	23	-	-	37	19	5	9	10	20	-	-	37	19	5	9	10	20	-

(Продолжение Приложение 5)

Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	63	10	11	16	51	6	20	24	3	20	24	17	8	18	-	33	-	-	46	46	-	-	8	-
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	60	40	-	-	20	40	40	-	-	15	17	2	37	-	29	-	-	32	25	5	2	-	36	-
Народное творчество	100	-	-	-	50	2	48	-	-	45	6	-	30	-	19	-	-	100	-	-	-	-	-	-
Дизайны	80	20	-	-	30	10	36	-	-	50	40	-	-	-	10	-	-	100	-	-	-	-	-	-
Гуманитарные науки	67	26	2	5	67	26	-	-	-	26	34	-	13	-	20	7	-	6	15	2	8	14	36	19
коммуникации	78	22	-	-	54	-	23	-	-	9	10	31	15	-	35	-	-	35	10	2	6	13	34	-
Право	77	23	-	-	77	-	23	-	-	18	7	2	6	64	1	2	-	10	11	22	13	25	7	12
Экономика	64	36	-	-	15	-	36	-	49	20	15	3	18	40	2	1	-	6	7	8	16	17	6	40
Управление	33	8	24	36	11	1	16	10	61	10	9	2	53	2	4	3	17	4	18	3	8	10	25	32
Экономика и организация производства	62	38	-	-	62	-	-	-	38	3	6	3	8	10	56	14	-	-	-	-	-	-	-	-
Естественные науки	52	48	-	-	52	-	31	17	-	18	17	3	30	15	10	7	-	78	22	-	-	-	-	-
Экологические науки	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Оборудование	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Транспорт	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Приборы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Радиоизлучающие техники	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вычислительная техника	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(Продолжение Приложение 5)

Металлургия	21	14	21	54	48	-	25	9	18	17	23	-	26	4	26	4	-	8	9	10	17	10	11	35
Энергетика	15	10	45	30	23	10	11	-	56	18	20	6	22	3	17	10	4	17	10	-	10	9	18	36
Транспортная деятельность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Телекоммуникация	16	19	22	43	43	3	15	2	37	13	13	5	35	11	7	16	-	32	11	2	3	8	35	9
Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Химическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Пищевая промышленность	55	2	32	11	22	23	46	3	6	14	20	-	56	4	6	-	-	17	8	9	16	10	15	25
Легкая промышленность	23	25	17	35	16	7	74	3	-	22	16	-	17	10	11	14	-	23	24	22	11	9	18	4
Горнодобывающая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Прочие виды производства	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Автоматизация	22	9	36	33	27	-	28	13	32	10	11	8	9	23	24	15	-	27	22	10	9	3	4	25
Обеспечение качества	36	24	15	25	32	32	9	13	14	17	9	8	6	15	23	17	5	26	25	7	6	2	3	31
Интеллектуальные системы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Землеустройств	12	13	14	18	17	23	36	1	14	19	20	21	1	7	9	6	21	11	3	4	12	17	5	3

о, геодезия, Картография и топография																								
Охрана окружающей среды	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Архитектура	80	20	-	-	30	10	36	-	-	50	40	-	-	-	10	-	-	100	-	-	-	-	-	-
Строительство	67	26	2	5	67	26	-	-	-	26	34	-	13	-	20	7	-	6	15	2	8	14	36	19
Сельское хозяйство	78	22	-	-	54	-	23	-	-	9	10	31	15	-	35	-	-	35	10	2	6	13	34	-
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	77	23	-	-	77	-	23	-	-	18	7	2	6	64	1	2	-	10	11	22	13	25	7	12
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	64	36	-	-	15	-	36	-	49	20	15	3	18	40	2	1	-	6	7	8	16	17	6	40
Технико - лабораторное обеспечение	33	8	24	36	11	1	16	10	61	10	9	2	53	2	4	3	17	4	18	3	8	10	25	32
Социальная защита	62	38	-	-	62	-	-	-	38	3	6	3	8	10	56	14	-	-	-	-	-	-	-	-
Физическая культура и спорт	56	22	11	11	83	-	8	4	5	12	20	5	34	2	16	3	8	63	37	-	-	-	-	-
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	56	22	11	11	83	-	8	4	5	12	20	5	34	2	16	3	18	50	22	15	5	-	8	-

(Продолжение Приложение 5)

Бытовое обслуживание	34	33	-	33	46	13	26	7	8	20	25	-	46	13	4	-	-	26	17	10	7	9	10	21
Защита граждан, Личное и государственной собственности	74	26	-	-	33	-	23	-	-	37	19	5	9	10	20	-	-	37	19	5	9	10	20	-
Защита в чрезвычайных ситуациях	63	10	11	16	51	6	20	24	3	20	24	17	8	18	-	33	-	-	46	46	-	-	8	-
Военное дело	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Приложение 6

Группа специальностей	Вопросы									
	Хотели бы Вы быть преподавателем, если да на каких преподавателей хотели быть похожими					На каких преподавателей Вы не хотели быть похожими				
	на тех, которые являются «асами в своем деле»	на тех, которые «переживают за успехи и неудачи студентов»	на тех, которые «готовы в любое время прийти на помощь»	на тех, которые знают в мире высшего образования и науки как успешных, независимых от социального статуса - должности, ученых степеней и званий	сотрудничества» в организации образовательного процесса, а не которые придерживаются принципов « распорядительство и подчиненность», потому как в первом случае у студента появляется желание заниматься больше и усерднее	на тех, которые «читает лекции», а не организовывают занятия и активно участвуют в обеспечении эффективности последней	на тех, которые «читают чужие лекции», иногда не до конца понимая их суть, от таких мало толку	на тех, которые «не любят аудиторию», так как им сложно обеспечивать свою точку зрения по материалу темы	на тех, которые свою точку зрения на проблему не умеют «аргументировать» свою точку зрения путем установления правила «я лектор, я прав, а доказательство не требуется»	на тех, которые слишком сильно требуют и на тех которые слишком легко оценивают знания студента, когда постепенно стирается грань между успешным и посредственным студентом
Педагогика, детство	60	14	12	6	8	32	14	6	8	40
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	70	17	9	4	0	56	18	12	7	7
Педагогика общевозрастная	45	18	10	3	24	65	14	15	4	2
Профессиональное Образование	35	26	15	9	15	14	65	13	3	5
Искусство изобразительное. Искусство декоративно -прикладное	22	21	36	9	12	15	54	11	20	0

(Продолжение Приложение 6)

Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	55	19	11	6	9	45	17	9	22	7
Народное творчество	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Дизайны	69	13	11	2	5	66	5	6	9	14
Гуманитарные науки	36	15	4	3	42	42	12	9	9	28
коммуникации	65	31	1	2	1	64	7	18	7	4
Право	78	10	6	4	2	51	21	24	3	1
Экономика	58	29	8	2	3	69	13	7	3	8
Управление	44	17	18	7	14	67	19	8	1	5
Экономика и организация производства	66	14	11	3	6	62	14	9	11	4
Естественные науки	67	19	7	6	1	57	8	17	2	16
Экологические науки	63	22	1	8	6	28	27	33	6	6
Оборудование	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Транспорт	23	17	18	3	39	35	14	44	3	4
Приборы	87	0	5	3	5	54	9	14	8	15
Радиоизлучающие техники										
Вычислительная техника	36	23	5	3	33	57	19	14	2	8
Металлургия	68	14	5	1	12	59	17	8	7	9
Энергетика	32	27	14	3	24	34	29	7	9	21
Транспортная деятельность	85	8	2	3	2	41	16	12	16	15
Телекоммуникация	78	11	4	3	4	16	21	31	19	13
Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Химическая промышленность	54	16	12	9	9	62	18	9	2	9

(Продолжение Приложение 6)

Пищевая промышленность	56	19	7	3	15	67	17	11	3	2
Легкая промышленность	75	12	9	2	2	47	19	17	8	9
Горнодобывающая промышленность	61	14	19	4	2	56	19	15	2	8
Прочие виды производства	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Автоматизация	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Обеспечение качества	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Интеллектуальные системы	56	17	13	8	6	75	11	11	0	3
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	32	18	10	3	37	68	12	13	3	4
Охрана окружающей среды	25	27	10	4	34	57	19	17	1	6
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Архитектура	48	17	6	3	26	71	5	7	8	9
Строительство	74	19	0	3	4	54	32	11	3	0
Сельское хозяйство	21	22	5	21	31	41	52	5	1	1
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	14	62	12	6	6	76	11	8	3	2
Технико -лабораторное обеспечение	72	11	8	2	7	77	7	6	9	1
Социальная защита	22	25	28	15	10	27	29	5	7	32

(Продолжение Приложение 6)

Физическая культура и спорт	85	2	3	4	6	51	37	6	3	3
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	58	20	11	6	5	51	17	18	4	10
Бытовое обслуживание	52	10	25	7	6	23	27	26	16	8
Защита граждан, Личное и государственной собственности	28	19	16	32	5	16	17	22	26	19
Защита в чрезвычайных ситуациях	42	28	26	3	1	50	19	14	3	14
Военное дело	64	24	4	6	2	52	17	19	4	8
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Приложение 7

	Вопросы					
	Что Вам дал процесс выполнения «защиты выпускной работы бакалавра и диссертации магистра		Магистерская диссертация, это очень сложный практически не сравнимая с выпускной работой бакалавра труд, Вы с этим согласны			
	выпускная работа бакалавра, научила понять, что выводы и предположения по решению проблемы можно сделать только после изучения фактов, выбор которых из моря информации является очень сложной задачей	выполнение выпускной работы бакалавра требует глубокого понимания теоретических основ избранной специальности, что создает «предпосылки соединения науки и практики «самым сложным был анализ данных и теоретико-прикладных комментариев на последних	да, несомненно, ибо будучи научной работой магистерская работа, прежде всего требует наличия у человека достаточного объема теоретических знаний и опыта их использования в теоретических исследованиях	отчасти да, так как требования к магистерской диссертации не на должном уровнем руководитель магистерской диссертации, не всегда высококвалифицированный, с достаточным опытом специалист	отчасти нет, так как защита магистерской диссертации проведя не на специализированном совете, как кандидат, а коллектив в состав которого включаются специалисты одной области не исследуют, что требует специализация	отчасти нет, так как настало время усилить требования к магистерским диссертациям и процедуры прохождения защиты, с тем, чтобы не только повысить качество магистерской диссертации но и значительно повысить уровень знаний и умений магистранта, чтобы он мог самостоятельно сформулировать проблему и решить ее
Педагогика, детство	45	55	9	55	30	6
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	46	54	9	54	24	13
Педагогика общевозрастная	47	53	9	55	5	31
Профессиональное Образование	46	54	1	64	13	32

(Продолжение Приложение 7)

Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	65	35	15	52	14	19
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	50	50	15	44	32	9
Народное творчество	51	49	9	18	17	56
Дизайны	52	48	15	27	35	23
Гуманитарные науки	53	47	5	56	27	12
коммуникации	62	38	7	54	29	10
Право	78	22	16	47	19	18
Экономика	56	44	8	45	27	20
Управление	54	46	10	41	28	21
Экономика и организация производства	52	48	11	57	28	4
Естественные науки	58	42	14	35	27	24
Экологические науки	60	40	12	56	19	13
Оборудование	61	39	18	45	22	15
Транспорт	62	38	15	51	29	5
Приборы	63	37	14	52	17	17
Радиоизлучающие техники	-	-	-	-	-	-
Вычислительная техника	-	-	-	-	-	-
Металлургия	-	-	-	-	-	-
Энергетика	28	29	19	55	25	1
Транспортная деятельность	65	35	18	42	27	13
Телекоммуникация	69	31	8	36	27	29

(Продолжение Приложение 7)

Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	-	-	-
Химическая промышленность	-	-	-	-	-	-
Пищевая промышленность	73	27	5	46	27	22
Легкая промышленность	74	26	32	33	26	9
Горнодобывающая промышленность	75	25	54	24	17	5
Прочие виды производства	76	24	16	66	17	1
Автоматизация	77	23	13	42	41	4
Обеспечение качества	78	22	6	48	27	19
Интеллектуальные системы	-	-	-	-	-	-
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	-	-	-	-	-	-
Охрана окружающей среды	81	19	12	55	30	3
Эргономика	-	-	-	-	-	-
Архитектура	-	-	-	-	-	-
Строительство	84	16	3	31	54	12
Сельское хозяйство	85	15	6	87	7	0
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	-	-	-	-	-	-

(Продолжение Приложение 7)

Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	84	16	7	54	19	20
Технико - лабораторное обеспечение	88	12	14	63	17	6
Социальная защита	54	46	4	51	41	4
Физическая культура и спорт						
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	59	41	48	6	27	19
Бытовое обслуживание	56	44	36	22	17	25
Защита граждан, Личное и государственной собственности	45	55	10	42	27	21
Защита в чрезвычайных ситуациях	-	-	-	-	-	-
Военное дело	-	-	-	-	-	-
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-

Приложение 8

Группа специальностей	Вопросы																							
	Как Вы оцениваете требования руководителей организации к специалисту							Как Вы оцениваете профессионализм «управленческое качество Вашего руководителя																
	завышенными	заниженными	не задумывались над этим вопросом	затрудняюсь ответить	субъективными и не справедливыми	объективными и доброжелательными	позитивно мотивирующими	никак не оцениваю	он руководитель, он прав	чистый администратор	он способен взять на себя ответственность	не берет на себя ответственность	не специалист в решении профессиональных вопросов	специалист высокого уровня	работает над собой	справедливый	деловой и образованный	«истинный бюрократ»	любить присваивать чужие заслуги	максимально ориентированный на результат	максимально ориентированный на работника	он ведет организацию к успеху	не способен вести организацию к успеху
Педагогика, детство	5	18	12	7	5	12	41	8	7	8	7	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	3
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	6	15	13	17	12	23	14	5	3	7	8	5	4	10	12	13	8	7	5	4	2	6	1
Педагогика общевозрастная	7	5	19	9	5	33	22	9	6	7	6	6	7	10	14	12	3	1	3	1	3	6	6
Профессиональное Образование	9	12	11	6	4	13	45	7	8	9	5	4	3	7	10	8	3	4	4	3	3	9	13

(Продолжение Приложение 8)

Искусство изобразительное. Искусство декоративно-прикладное	8	15	14	9	7	19	28	11	5	10	11	13	7	4	9	2	3	3	4	3	5	4	6
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	8	14	33	7	9	14	15	8	7	8	7	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	3
Народное творчество	9	12	17	8	5	15	34	4	14	5	12	9	6	6	2	2	8	17	3	2	2	8	0
Дизайны	8	12	45	11	7	5	12	13	1	11	5	3	8	9	11	19	4	1	2	3	4	6	0
Гуманитарные науки	41	5	11	19	12	6	6	17	4	4	6	3	3	6	10	4	7	6	7	2	4	8	9
коммуникации	35	22	8	11	4	8	12	12	11	15	7	6	5	7	9	0	5	2	3	2	10	6	0
Право	38	8	18	12	5	12	7	13	9	17	7	6	5	4	7	0	5	2	3	2	9	7	4
Экономика	34	19	12	6	3	6	20	6	5	11	4	4	5	9	6	12	3	1	7	5	8	6	8
Управление	32	17	10	4	2	7	28	4	7	12	3	9	4	5	7	9	2	3	6	4	7	5	13
Экономика и организация производства	44	5	7	20	5	6	13	11	9	6	8	6	2	6	11	4	5	2	3	2	4	8	13
Естественные науки	39	6	17	14	7	9	8	10	5	4	12	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	2
Экологические науки	34	16	14	6	5	12	13	7	6	9	4	9	7	11	8	14	8	4	3	2	6	2	0
Оборудование	32	14	18	12	9	12	3	3	4	9	9	3	2	13	7	17	8	5	3	8	3	6	0
Транспорт	31	15	13	17	12	7	5	6	5	4	3	9	7	6	12	14	2	3	2	4	4	10	5
Приборы	29	17	13	7	17	5	12	4	8	3	9	8	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	7

(Продолжение Приложение 8)

Радиоизлучающие техники	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вычислительная техника	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Металлургия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Энергетика	37	5	16	16	3	6	17	19	6	9	8	3	4	10	13	12	0	0	0	6	5	4	1
Транспортная деятельность	36	10	18	13	3	15	5	3	4	6	5	4	6	8	7	9	5	11	7	10	5	8	2
Телекоммуникация	40	6	11	19	5	16	3	5	6	9	10	6	11	8	9	7	2	5	1	4	5	4	8
Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Химическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Пищевая промышленность	51	13	9	12	5	9	1	1	9	5	5	7	6	10	10	11	12	5	2	3	2	4	8
Легкая промышленность	12	16	12	17	19	5	19	6	5	9	3	10	6	5	9	11	4	6	12	4	7	3	0
Горнодобывающая промышленность	19	27	18	6	13	12	5	2	4	5	11	9	9	14	11	7	5	2	3	2	4	8	4
Прочие виды производства	10	19	19	12	14	16	10	3	6	3	13	7	8	15	11	9	5	2	3	2	4	8	1

(Продолжение Приложение 8)

Автоматизация	16	15	17	7	5	28	12	11	12	8	7	4	5	9	6	7	5	7	3	7	4	3	2
Обеспечение качества	48	10	9	8	4	14	7	13	15	5	7	3	1	6	13	5	4	6	3	2	4	11	2
Интеллектуальные системы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Охрана окружающей среды	21	9	8	1	2	6	7	9	3	6	4	5	7	8	4	68	8	7	6	2	4	2	3
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Архитектура	18	7	7	5	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	2	63	12	11	1	1	3	5	4
Строительство	17	6	10	4	5	9	-	10	5	15	3	2	4	8	2	15	65	-	7	9	4	-	-
Сельское хозяйство	20	1	11	32	5	9	11	11	-	-	-	-	-	-	-	69	15	-	1	3	9	-	3
Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	7	8	7	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	11	26	24	11	12	13	4	3	7

(Продолжение Приложение 8)

Технико - лабораторное обеспечение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	24	11	12	13	4	3	7
Социальная защита	15	9	4	3	2	9	10	10	7	6	4	-	-	-	21	51	12	11	5	3	4	10	4
Физическая культура и спорт	10	6	5	11	12	14	5	7	5	-	-	-	-	7	17	45	25	8	2	3	5	10	2
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	25	6	4	6	4	3	12	17	4	1	1	1	1	8	7	35	15	14	8	5	13	8	2
Бытовое обслуживание	23	3	4	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	3	22	11	7	6	4	6	11	33
Защита граждан, Личное и государственной собственности	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	36	8	2	3	5	10	9
Защита в чрезвычайных ситуациях																56	25	-	-	9	-	10	-
Военное дело	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Приложение 9

Группа специальностей	Вопросы																						
	Вы много читаете и какую литературу															Вы ведете здоровый образ жизни							
	да	нет	по возможности, художественную	максимум по специальности	по основам предпринимательства	по психологии успеха	по самоменеджменту	по основам управления	по основам ораторского искусства	по современной информационно - компьютерной технике	редко читаю, и то газету и журналы	некогда, времени не хватает читать книги	системно занимаюсь повышением профессионального уровня	читаю все новое по своей специальности	люблю читать специальную литературу и делюсь с коллегами	Да	нет	некогда, времени нет	не хочу отстать от жизни	нет возможности	не хочу ограничивать себя от окружающих благ	не могу всякие ограничения выдерживать	люблю вкусно поесть
Педагогика, детство	9	9	11	10	7	7	6	14	4	5	3	2	3	9	1	25	45	7	3	3	5	7	5
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	6	4	4	5	6	5	10	13	9	4	9	4	10	8	3	45	25	10	6	5	3	6	0
Педагогика общевозрастная	11	15	4	2	1	8	16	7	6	1	3	5	9	4	8	10	11	13	1	2	5	10	48
Профессиональное Образование	12	8	7	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	6	69	9	7	5	0	0	0	10
Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	13	9	6	4	3	5	13	14	9	2	3	2	3	2	4	8	5	87	13	0	0	0	0

(Продолжение Приложение 9)

Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	7	8	7	6	5	9	11	12	7	2	9	4	4	8	1	58	10	9	3	2	7	6	5
Народное творчество	11	9	12	2	1	10	8	12	5	2	3	2	4	8	11	24	27	10	17	11	3	5	3
Дизайны	5	6	5	4	3	10	20	11	3	2	2	2	4	8	15	26	7	24	15	10	5	13	0
Гуманитарные науки	9	9	4	8	8	9	11	12	6	1	1	1	5	8	8	30	15	27	8	2	3	5	10
коммуникации	10	11	12	5	6	7	13	9	4	0	0	0	8	6	9	36	9	17	8	12	3	10	5
Право	3	4	7	4	7	13	10	14	0	0	0	6	10	15	7	44	21	5	8	5	10	4	3
Экономика	2	1	1	0	6	11	0	0	11	12	19	2	13	8	14	46	9	7	1	2	4	10	21
Управление	5	2	8	6	4	14	11	10	4	5	3	2	5	9	12	77	0	0	0	3	5	10	5
Экономика и организация производства	5	5	8	11	12	3	4	2	6	10	4	6	7	9	8	80	20	0	0	0	0	0	0
Естественные науки	8	5	4	10	9	3	10	3	7	8	9	8	2	5	9	65	35	0	0	0	0	0	0
Экологические науки	6	9	5	7	8	10	5	11	10	8	5	2	2	2	10	35	20	6	4	5	7	9	14
Оборудование	8	9	3	4	6	7	10	9	5	3	5	7	11	5	8	37	41	2	4	2	1	1	12
Транспорт	5	6	7	8	9	10	11	12	2	6	7	2	2	5	8	32	17	23	0	0	10	11	7
Приборы	2	5	8	7	4	3	11	12	10	11	8	2	3	3	11	24	20	11	1	3	13	13	15
Радиоизлучающие техники	2	5	8	5	2	9	8	7	10	5	6	2	3	8	20	31	12						
Вычислительная техника	3	2	3	2	4	6	7	9	10	11	12	13	7	3	8	33	10	10	13	9	7	13	5
Металлургия	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Энергетика	11	7	8	7	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	30	20	0	0	0	0	0	50
Транспортная деятельность	11	7	8	9	9	4	5	11	7	3	6	5	4	3	8	89	11	0	0	0	0	0	0

(Продолжение Приложение 9)

Телекоммуникация	8	9	9	6	3	10	4	11	15	4	4	4	4	5	23	23	6	0	0	0	0	0	48
Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-Химическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Пищевая промышленность	60	5	4	20	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	49	12	-	-	-	-	-	12
Легкая промышленность	18	10	7	7	5	8	8	14	5	2	3	-	-	8	5	32	11	10	2	14	19	10	2
Горнодобывающая промышленность	13	5	8	7	6	9	9	7	1	1	1	6	10	14	3	26	13	10	11	9	10	11	10
Прочие виды производства	2	4	3	5	8	7	15	14	11	8	6	4	4	1	8	30	26	5	4	6	14	15	-
Автоматизация	10	8	3	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	12	29	10	4	9	18	2	15	13
Обеспечение качества	13	5	4	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	11	37	31	4	1	3	4	6	14
Интеллектуальные системы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Охрана окружающей среды	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(Продолжение Приложение 9)

Архитектура	18	7	7	5	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	2	63	12	11	1	1	3	5	4
Строительство	17	6	10	4	5	9	-	10	5	15	3	2	4	8	2	15	65	-	7	9	4	-	-
Сельское хозяйство	20	1	11	32	5	9	11	11	-	-	-	-	-	-	-	69	15	-	1	3	9	-	3
Лесное хозяйство	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Реабилитация и организация здравоохранения	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Технико - лабораторное обеспечение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Социальная защита	15	9	4	3	2	9	10	10	7	6	4	-	-	-	21	51	12	11	5	3	4	10	4
Физическая культура и спорт	10	6	5	11	12	14	5	7	5	-	-	-	-	8	17	45	25	8	2	3	5	10	2
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	25	6	4	6	4	3	12	17	4	1	1	1	1	8	7	35	15	14	8	5	13	8	2
Бытовое обслуживание	23	3	4	6	5	9	11	12	5	2	3	2	4	8	3	22	11	7	6	4	6	11	35
Защита граждан, Личное и государственной собственности	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	36	8	2	3	5	10	9
Защита в чрезвычайных ситуациях	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	56	25	-	-	9	-	10	-
Военное дело	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-	-	-
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Приложение 10

Группа специальностей	вопросы													
	Вы хотите, чтобы Ваши дети выбрали Вашу профессию							Вы выделяете достаточное время для Ваших детей						
	Да	Несомненно да	нет	Пока не думал	посмотрю на их желание	предоставлю им выбор	пусть занимаются тем, что им по душе	Да	нет	по возможности	нет времени вообще	я сильно занят	это поручаю репетиторам	пусть занимаются этим школа
Педагогика, детство	15	2	26	12	12	26	7	25	25	5	22	10	5	8
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	30	6	7	12	7	12	26	15	15	35	12	1	10	12
Педагогика общевозрастная	26	7	14	8	15	18	12	15	20	17	16	19	12	1
Профессиональное Образование	10	5	7	13	14	39	39	14	15	16	20	22	6	7
Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	12	6	5	14	13	30	20	18	12	11	10	12	25	12
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	17	18	8	12	13	15	17	18	15	10	24	12	1	20
Народное творчество	25	12	7	12	16	20	8	14	17	24	23	9	2	11
Дизайны	28	28	-	6	26	12	-	14	13	38	12	12	6	5
Гуманитарные науки	24	13	13	14	13	11	12	19	17	29	5	17	5	8
коммуникации	22	8	12	7	11	12	28	20	10	6	5	12	3	44
Право	20	15	8	7	12	14	24	25	25	15	11	9	5	10
Экономика	17	19	11	5	27	11	10	30	30	12	10	12	1	5
Управление	8	25	17	14	17	12	7	24	12	16	11	13	13	11

(Продолжение Приложение 10)

Экономика и организация производства	34	6	14	6	13	11	16	34	26	10	11	4	6	9
Естественные науки	17	18	8	6	26	14	11	36	24	6	5	5	13	11
Экологические науки	21	14	8	12	17	16	12	16	15	16	25	17	4	7
Оборудование	13	14	16	18	24	9	6	20	40	8	7	15	3	7
Транспорт	24	24	26	-	24	-	2	35	15	15	12	12	10	1
Приборы	23	22	12	9	15	8	11	37	14	14	8	7	11	9
Радиоизлучающие техники	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вычислительная техника	34	1	13	14	16	13	9	24	34	7	9	7	9	10
Металлургия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Энергетика	35	7	7	6	11	13	21	16	18	12	8	4	3	39
Транспортная деятельность	12	35	6	5	24	11	7	25	25	12	10	12	1	15
Телекоммуникация	14	10	13	16	14	18	15	17	18	1	2	7	1	54
Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Химическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Пищевая промышленность	15	1	7	6	5	4	62	30	30	12	10	12	1	5
Легкая промышленность	23	9	13	11	12	24	8	10	30	10	11	2	1	36
Горнодобывающая промышленность	28	27	-	1	1	1	42	65	10	1	4	3	4	13
Прочие виды производства	30	10	3	7	36	10	4	26	27	10	8	4	24	1
Автоматизация	2	25	10	8	16	27	12	35	25	2	4	6	3	25
Обеспечение качества	25	8	12	7	26	12	10	30	30	12	10	12	1	5
Интеллектуальные системы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Охрана окружающей среды	3	14	11	5	22	11	34	24	26	12	11	9	5	13
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Архитектура														
Строительство	20	6	13	13	26	12	10	30	30	-	17	12	1	10
Сельское хозяйство	30	7	19	10	14	17	3	25	26	-	9	12	1	27

(Продолжение Приложение 10)

Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Технико -лабораторное обеспечение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Социальная защита	20	10	13	12	24	9	12	32	28	10	9	10	3	8
Физическая культура и спорт	45	8	12	7	13	-	15	26	26	6	18	4	9	11
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	42	8	12	7	5	-	26	45	15	2	19	5	8	6
Бытовое обслуживание	56	8	12	7	6	-	11	32	19	9	20	8	9	3
Защита граждан, Личное и государственной собственности	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Защита в чрезвычайных ситуациях	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Военное дело	25	8	12	7	26	12	10	30	30	12	10	12	1	5
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Приложение 11

Группа специальностей	Вопросы											
	Вы хотели бы заниматься наукой и стать крупным ученым, если бы была возможность				Вы себя считаете							
	Да	нет, у меня нет способностей	нет ни желания, ни времени читать и что-то	это не по мне	высокообразованным	интеллигентным	культурным	дипломатом	хорошим собеседником	- хорошим слушателем	неплохим оратором	хорошим оратором
Педагогика, детство	25	10	50	15	10	12	25	3	4	16	12	18
Педагогика, подросткового и юношеского возраста	15	12	45	28	18	15	17	12	6	8	11	13
Педагогика общевозрастная	5	48	24	23	26	13	9	6	8	26	5	7
Профессиональное Образование	17	12	14	57	7	11	12	5	32	6	17	10
Искусство изобразительное. Искусство декоративно - прикладное	2	58	15	25	35	14	11	13	7	5	12	3
Искусство музыкальное, искусство сценическое и экранное	8	34	7	51	22	14	17	6	9	24	8	-
Народное творчество	5	85	10	-	14	17	18	11	8	6	17	9
Дизайны	7	54	30	9	11	25	17	10	9	7	13	8
Гуманитарные науки	8	37	23	32	8	18	14	22	25	1	12	-
коммуникации	52	15	12	21	23	11	6	17	6	19	18	-
Право	48	12	29	11	9	19	27	1	6	8	11	19
Экономика	56	16	4	24	12	15	52	14	-	-	7	-
Управление	17	10	45	28	20	36	23	9	8	4	-	-
Экономика и организация производства	29	5	30	36	18	31	16	19	1	5	9	1
Естественные науки	56	10	24	10	18	16	17	22	11	2	7	7

(Продолжение Приложение 11)

Экологические науки	8	47	30	15	23	14	18	15	17	9	3	1
Оборудование	13	12	25	50	6	2	3	7	22	37	12	11
Транспорт	5	25	50	20	25	24	8	39	2	2	-	-
Приборы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Радиоизлучающие техники	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Вычислительная техника	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Металлургия	7	34	29	30	13	5	45	12	6	5	12	2
Энергетика	2	2	30	66	41	22	17	14	4	2	-	-
Транспортная деятельность	5	23	30	42	15	26	18	12	7	5	12	5
Телекоммуникация	26	24	45	5	11	26	19	8	5	6	13	12
Лесная промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Полиграфическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Химическая промышленность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Пищевая промышленность	9	35	30	26	15	26	18	12	7	5	12	5
Легкая промышленность	13	12	25	50	6	2	3	7	22	37	12	11
Горнодобывающая промышленность	2	3	12	83	-	-	-	-	-	-	-	-
Прочие виды производства	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Автоматизация	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Обеспечение качества	2	3	23	72	8	28	14	14	5	6	17	8
Интеллектуальные системы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Землеустройство, геодезия, Картография и топография	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Охрана окружающей среды	6	34	28	32	14	21	17	11	9	5	12	11
Эргономика	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Архитектура	9	32	26	33	12	19	15	9	6	5	12	22
Строительство	10	31	25	34	11	18	14	8	8	5	12	24
Сельское хозяйство	11	30	24	35	10	17	12	7	7	5	12	30

(Продолжение Приложение 11)

Лесное хозяйство и садово-парковое строительство	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Профилактика, Диагностика, Реабилитация и организация здравоохранения	7	21	30	42	15	7	9	3	7	5	12	42
Технико -лабораторное обеспечение	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Социальная защита	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Физическая культура и спорт	9	35	30	26	15	26	18	12	7	5	12	5
Туризм и гостеприимство, Общественное питание	2	10	40	48	54	25	-	-	-	-	12	9
Бытовое обслуживание	-	-	65	35	-	-	-	-	-	-	-	-
Защита граждан, Личное и государственной собственности	-	-	30	70	-	-	-	-	-	-	-	-
Защита в чрезвычайных ситуациях	-	-	45	45	-	-	-	-	-	-	-	-
Военное дело	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Экономическая безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Государственная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Информационная безопасность	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-