

Рынок труда в Узбекистане и процесс воспроизводства рабочей силы

Камилова Наргиза Абдукахоровна

Доцент кафедры «Экономическая теория»,
Самаркандский институт экономики и сервиса

Файзуллоев Аъзам Зокирович

Студент 1 курса группы ИК-225 Факультета Экономика,
Самаркандский институт экономики и сервиса

Аннотация. Представленная статья посвящена комплексному анализу механизмов функционирования рынка труда в Республике Узбекистан и специфике воспроизводства трудовых ресурсов на современном этапе. В работе рынок труда позиционируется как ключевой драйвер национальной экономики, отвечающий за рациональное распределение кадров и поддержание социально-экономической стабильности. Авторами детально изучены вопросы занятости, миграционных потоков, уровня безработицы и эффективности государственных мер по регулированию трудовых отношений. На фоне активной цифровизации и масштабных экономических реформ подчеркивается острая необходимость инвестирования в человеческий капитал. Воспроизводство рабочей силы рассматривается как многогранный процесс, включающий не только физическое восполнение трудовых резервов, но и создание благоприятной среды для профессионального самосовершенствования и повышения качества жизни граждан. По итогам исследования выявлены ключевые барьеры развития отечественного рынка труда и предложены практические пути их преодоления.

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, безработица, рабочая сила, воспроизводство рабочей силы, трудовые ресурсы, трудовая миграция, государственное регулирование, социальная политика, рынок труда Узбекистана, экономические реформы, человеческий капитал.

Abstract: This article provides a comprehensive analysis of the functioning mechanisms of the labor market in the Republic of Uzbekistan and the specifics of the labor force reproduction at the present stage. In this work, the labor market is positioned as a key driver of the national

economy, responsible for the rational distribution of personnel and the maintenance of socio-economic stability. The authors carefully studied the issues of employment, migration flows, unemployment rates, and the effectiveness of state measures to regulate labor relations. Against the background of active digitalization and large-scale economic reforms, the urgent need to invest in human capital is emphasized. The reproduction of the labor force is considered as a multifaceted process that includes not only the physical replenishment of labor reserves, but also the creation of a favorable environment for professional self-improvement and raising the quality of life of citizens. Based on the results of the study, the key barriers to the development of the domestic labor market are identified and practical ways to overcome them are proposed.

Keywords: labor market, employment, unemployment, labor force, labor force reproduction, labor resources, labor migration, state regulation, social policy, labor market of Uzbekistan, economic reforms, human capital.

Введение: На фоне глубоких структурных преобразований в экономике Узбекистана, направленных на форсированную индустриализацию, внедрение цифровых технологий и интеграцию в мировую экономику, проблематика качественного воспроизводства трудовых ресурсов выходит на первый план. Наличие существенного «демографического дивиденда» и высокой доли молодого населения открывает перед государством перспективы для мощного экономического роста, однако одновременно формирует серьезные вызовы для рынка труда. Сегодня, когда приоритеты смещаются от простого наращивания числа рабочих мест к повышению качества человеческого капитала, отлаженный механизм воспроизводства рабочей силы выступает гарантом национальной конкурентоспособности.

Хотя государство активно модернизирует систему профессионального образования и поощряет частное предпринимательство, на рынке труда по-прежнему наблюдаются определенные структурные перекосы. В реалиях 2026 года наиболее острыми проблемами остаются: разрыв между квалификацией выпускников и реальными запросами работодателей, неравномерность занятости в региональном разрезе и зависимость от трудовой миграции за рубеж. Данные статистики диктуют необходимость более активного вовлечения экономически пассивных слоев населения (в том числе молодежи и женщин) в легальную экономику. Это требует пересмотра классических



методов управления персоналом с акцентом на удержание высококвалифицированных специалистов и поддержку концепции непрерывного обучения.

Цель данного исследования — проанализировать особенности воспроизводства рабочей силы в Узбекистане с учетом экономических реалий 2026 года. В статье оценивается современное состояние рынка труда, выявляются расхождения между образовательными программами и требованиями бизнеса, а также разрабатываются рекомендации по оптимизации трудового потенциала страны.

Основная часть: Современный период социально-экономического развития Узбекистана характеризуется масштабными трансформациями в составе трудовых ресурсов. По состоянию на 2026 год объем трудоспособного населения превысил показатель в 20,3 млн человек. Это требует от государства не просто борьбы с безработицей, но и выстраивания системы качественного восполнения кадров, готовых к работе в условиях цифровой экономики. В таком ракурсе воспроизводство рабочей силы — это замкнутый цикл, объединяющий демографический рост, систему образования, практики повышения квалификации (lifelong learning) и грамотное распределение специалистов.

Важнейшим аспектом сегодняшнего дня является правильная реализация «демографического дивиденда». Ежегодный выход на рынок труда около 600–700 тысяч новых работников (по данным 2025–2026 гг.) показывает, что экстенсивная экономическая модель (с упором на низкоквалифицированный труд в агросекторе и торговле) полностью исчерпала себя. Экономика испытывает острый дефицит в кадрах с высокой добавленной стоимостью: инженерах, программистах и менеджерах среднего звена, в то время как учебные заведения продолжают выпускать чрезмерное количество специалистов гуманитарного профиля.

Для более комплексного понимания текущей ситуации, ниже представлена таблица с анализом сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз национального рынка труда.

Таблица 1:
SWOT-анализ рынка труда и воспроизводства рабочей силы в Узбекистане

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> ● Наличие значительного «демографического дивиденда» (высокая доля молодежи в структуре населения). ● Устойчивый рост инвестиций в развитие систем высшего и 	<ul style="list-style-type: none"> ● Высокая доля неформальной занятости, снижающая налоговую базу и социальную защищенность (около 35–40%). ● «Квалификационная яма» — явное несоответствие навыков
<p>профессионально-технического образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Активное внедрение цифровых технологий (развитие IT-сектора) и государственная поддержка частного предпринимательства. 	<p>выпускников требованиям современного бизнеса.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Заметный региональный дисбаланс в распределении качественных и высокооплачиваемых рабочих мест.
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)



- Внедрение и масштабирование программ непрерывного обучения (lifelong learning).
- Развитие дуального образования в тесном партнерстве с реальным сектором экономики.
 - Легализация и развитие новых гибких форм занятости (платформенная занятость, удаленная работа, фриланс).

- «Утечка мозгов» — усиливающийся отток наиболее квалифицированных специалистов за рубеж.
 - Риск резкого роста структурной безработицы вследствие автоматизации рутинных производственных процессов.
- Высокая зависимость внутреннего рынка труда от внешних глобальных экономических колебаний.

Серьезным институциональным барьером остается несоответствие качества образования запросам бизнеса. Инерционность академических программ приводит к тому, что предприятия вынуждены самостоятельно переобучать нанятых сотрудников, расходуя на это дополнительные средства. В этой связи дуальная система образования, при которой бизнес напрямую участвует в подготовке кадров, видится наиболее эффективным решением.

Региональный дисбаланс также оказывает негативное влияние на воспроизводство рабочей силы. Инвестиции концентрируются в столице и крупных центрах (например, в Самаркандской области), оставляя периферийным районам лишь экстенсивную занятость. Это провоцирует внутреннюю миграцию и разрастание неформального сектора. Хотя работа «в тени» снижает остроту безработицы, она лишает граждан социальной защиты и вредит долгосрочному развитию кадрового потенциала.

Концепция непрерывного обучения (lifelong learning) в 2026 году является обязательным условием профессиональной пригодности. Государственные программы переподготовки действуют, но требуют масштабирования за счет корпоративных университетов и образовательных онлайн-платформ. Кроме того, внешняя миграция, несмотря на приток денежных переводов, лишает



страну наиболее активных работников. Для предотвращения «утечки мозгов» необходимы стимулы для возвращения специалистов на родину.

Заключение: Проведенный анализ доказывает, что механизм воспроизводства рабочей силы в Республике Узбекистан проходит сложный этап трансформации. Имеющийся демографический ресурс может стать прочной основой для процветания только при условии кардинального пересмотра подходов к управлению кадрами. Главной преградой выступает «квалификационная яма», преодолеть которую можно через повсеместное внедрение дуального образования и принципов непрерывного обучения. Не менее важными задачами остаются легализация занятости и сглаживание экономической разницы между регионами. В будущем успех узбекистанской экономики будет опираться на качество и гибкость человеческого капитала, а не просто на численность рабочих рук. Системный подход к обновлению рынка труда, объединяющий усилия государства, системы образования и частного бизнеса, позволит обеспечить устойчивый экономический рост страны.

Список использованной литературы

1. Мухаммедов М.М., Камилова Н.А. Экономическая теория: Учебник для ВУЗов – Самарканд: Издательство ООО «STAP-SEL», 2023 – 484 с.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года № УП-158 «О Стратегии "Узбекистан — 2030"». — URL: <https://lex.uz/ru/docs/6600404> (дата обращения: 25.04.2026).
3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 апреля 2026 года «О Стратегии "Молодёжь Нового Узбекистана-2030"» // Официальный портал правовой информации Республики Узбекистан.
4. Программа мер по сокращению бедности и обеспечению занятости населения на 2025–2026 годы / Центр «Стратегия развития» Республики Узбекистан. — URL: <https://strategy.uz> (дата обращения: 25.04.2026).
5. Современные вызовы занятости в Узбекистане: сборник материалов международной научно-практической конференции. — Ташкент: Экономика, 2024.