

International Congress on Economics, Management and Business Studies
Hosted Online from New York, USA
Date: 23rd November, 2026
Website: https://econferencia.com

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ РАЗРЫВОВ В ФОРМИРОВАНИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА УЗБЕКИСТАНА ЯЕРЕЗ ПРИЗМУ NEET

Холбаева Сабина Рустамовна,
PhD, доцент кафедры “ Макроэкономическая политика и устойчивое развитие” Ташкентского филиала ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова, докторант в НИЦ “Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана» при Ташкентском государственном экономическом университете

Аннотация

В тезисах рассматривается проблема молодёжи, не охваченной образованием, занятостью и профессиональной подготовкой (NEET), как фактор ограничения эффективного использования человеческого капитала Узбекистана. Анализируются институциональные причины молодёжной экономической неактивности, особенности гендерного неравенства и последствия несогласованности системы образования с потребностями рынка труда. Предлагаются направления совершенствования государственной политики, ориентированные на повышение занятости молодёжи, развитие профессиональной подготовки и расширение возможностей экономической самореализации женщин.

Ключевые слова: человеческий капитал, NEET-молодёжь, молодёжная занятость, рынок труда, институциональная среда, гендерное неравенство, профессиональная подготовка, демографический дивиденд.



International Congress on Economics, Management and Business Studies
Hosted Online from New York, USA
Date: 23rd November, 2026
Website: https://econferencia.com

В условиях становления экономики знаний, цифровизации и структурной трансформации национальной экономики человеческий капитал выступает одним из важнейших факторов устойчивого экономического роста. Вместе с тем эффективность его использования определяется не только уровнем образования, профессиональной подготовки и накопленных компетенций населения, но и наличием институциональных условий для реализации этих способностей в экономической деятельности. Особую актуальность в данном контексте приобретает проблема молодёжи, которая не участвует в образовательных процессах, не имеет занятости и не проходит профессиональную подготовку.

В международной практике данная категория обозначается термином NEET (Not in Education, Employment or Training)[1]. В отличие от традиционного показателя безработицы, характеризующего преимущественно лиц, находящихся в активном поиске работы, показатель NEET охватывает более широкий круг молодых людей, включая тех, кто по различным причинам прекратил обучение, не трудоустроен или временно исключён из экономической деятельности. Таким образом, NEET позволяет оценить не только состояние молодёжного рынка труда, но и результативность взаимодействия институтов образования, профессиональной подготовки, семьи и занятости.

По данным исследования, представленного в 2026 году, среди молодёжи Узбекистана в возрасте от 14 до 30 лет 36,1% осуществляют трудовую деятельность, 30,7% получают образование или осваивают профессию, тогда как 33,2% относятся к категории NEET[2]. Следовательно, приблизительно каждый третий молодой человек находится вне сферы занятости, образования и профессионального обучения.

Высокая доля NEET свидетельствует о наличии институциональных ограничений, препятствующих переходу молодых людей от накопления знаний и профессиональных компетенций к их производительному использованию. При этом продолжительное пребывание вне образования и рынка труда сопровождается рисками устаревания приобретённых навыков, снижения профессиональной мотивации, ограничения возможностей трудоустройства и усиления экономической зависимости от домохозяйства.

Для Узбекистана данная проблема имеет особое значение в силу молодой возрастной структуры населения и ежегодного выхода на рынок труда многочисленных возрастных когорт. По оценкам, ежегодно на рынок труда страны выходит около 700 тысяч молодых людей[2]. Однако демографическое преимущество способно трансформироваться в устойчивый экономический рост только при условии создания достаточного количества производительных рабочих мест и эффективного использования имеющегося трудового потенциала.

Среди основных институциональных факторов формирования категории NEET следует выделить несоответствие профессиональных компетенций выпускников требованиям работодателей, недостаточное взаимодействие образовательных организаций с предприятиями, ограниченную доступность профессиональной переподготовки, территориальную неравномерность размещения рабочих мест, распространение неформальной занятости, а также социальные и семейные ограничения, препятствующие экономической активности отдельных групп молодёжи.

Особого внимания заслуживает гендерная структура NEET. Согласно представленным данным, доля молодых мужчин, относящихся к данной категории, составляет 19,4%, тогда как среди молодых женщин показатель

достигает 48,8%[2]. Таким образом, практически каждая вторая молодая женщина оказывается вне оплачиваемой занятости, образования и профессиональной подготовки.

Существенная гендерная дифференциация обусловливает необходимость рассмотрения проблемы NEET не только с позиции молодёжной безработицы, но и в контексте институциональных условий реализации женского человеческого капитала. В частности, вступление в брак, рождение детей, выполнение неоплачиваемого домашнего труда и уход за членами семьи могут ограничивать возможности женщин для продолжения образования, профессионального развития и участия в трудовой деятельности.

При этом принципиально важно учитывать, что неоплачиваемый домашний труд и уход за детьми обладают значительной социальной и экономической ценностью. Следовательно, отнесение женщин, выполняющих данные функции, к категории NEET не означает отсутствия общественно полезной деятельности. Однако длительное исключение из оплачиваемой занятости может сопровождаться снижением профессиональной квалификации, сокращением будущих доходов и усилением экономической зависимости.

Одним из факторов, повышающих риск длительного пребывания молодых женщин в категории NEET, является экономически преждевременное вступление в брак, происходящее до завершения профессионального образования, получения востребованной квалификации и приобретения первоначального опыта трудовой деятельности. В таких условиях семейные обязанности могут ограничивать возможности последующего трудоустройства и препятствовать полноценной реализации накопленного человеческого потенциала.

В связи с этим важным направлением государственной политики выступает формирование условий, позволяющих женщинам сочетать семейные обязанности с образованием и профессиональной деятельностью. Необходимо расширять охват детей дошкольным образованием, в том числе в возрасте до трёх лет, развивать доступные услуги кратковременного ухода за детьми, стимулировать гибкие формы занятости и создавать программы профессиональной переподготовки для женщин после перерывов в трудовой деятельности.

Наряду с гендерными ограничениями существенной причиной распространения NEET выступает недостаточная согласованность структуры подготовки кадров с потребностями национального рынка труда. Расширение охвата высшим и профессиональным образованием само по себе не гарантирует повышения молодёжной занятости, если приобретаемые компетенции не соответствуют фактическому спросу работодателей.

В данном контексте целесообразно совершенствование прогнозирования кадровой потребности экономики с учётом отраслевых, профессиональных и территориальных особенностей.[4] Такой подход предполагает систематическое изучение спроса на специалистов, оценку перспективных изменений структуры занятости и использование полученных результатов при определении параметров приёма в образовательные организации.

Одновременно необходимо учитывать неоднородность самой категории NEET. Молодые люди, активно ищущие работу, женщины, занятые уходом за детьми, лица, прекратившие поиск работы вследствие отсутствия подходящих возможностей, и молодёжь, не обладающая востребованной квалификацией, сталкиваются с различными ограничениями. Поэтому

универсальные меры содействия занятости не способны обеспечить одинаковую результативность для всех групп.

Повышение эффективности молодёжной политики требует внедрения дифференцированного подхода, основанного на выявлении причин экономической неактивности и разработке соответствующих мер поддержки. Для одной категории приоритетом выступает профессиональная подготовка, для другой - создание рабочих мест, для третьей - расширение доступности дошкольных учреждений и гибких форм занятости.

Представляется целесообразным использовать показатель NEET в системе регулярного мониторинга результативности образовательной, молодёжной и трудовой политики. Его анализ необходимо осуществлять в гендерном, возрастном, региональном и социально-экономическом разрезах, что позволит выявлять наиболее уязвимые группы населения и оценивать эффективность реализуемых государственных программ.

Таким образом, высокий уровень NEET-молодёжи в Узбекистане представляет собой не только социальную проблему, но и показатель недостаточной согласованности институтов формирования и использования человеческого капитала. Значительная доля молодых людей, находящихся вне образования, профессиональной подготовки и занятости, свидетельствует о неполной реализации имеющегося демографического и трудового потенциала страны.

Снижение уровня NEET требует комплексной государственной политики, объединяющей развитие качественного образования, совершенствование прогнозирования кадровой потребности, стимулирование молодёжной занятости, расширение доступности дошкольной инфраструктуры и создание благоприятных условий для экономической активности женщин.

Реализация указанных направлений позволит повысить эффективность использования человеческого капитала, сократить институциональные разрывы между образованием и рынком труда и сформировать предпосылки для преобразования демографического потенциала Узбекистана в устойчивый источник социально-экономического развития.

Список использованной литературы

1. International Labour Organization. Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures. — Geneva: ILO, 2024. — URL: https://www.ilo.org/resource/news/number-youth-not-employment-education-or-training-neet-cause-concern

2. Каждый третий представитель молодёжи в Узбекистане не учится и не работает // UZ24. — 26.06.2026. — URL: https://uz24.uz/ru/articles/student-26-6-26

3. ХолбаеваС.Р. Прогнозно-плановая система подготовки кадров для эффективного функционирования человеческого капитала и сбалансированности рынка труда// Журнал Insurance Market of Uzbekistan, 3(3) 2026, 173–176. https://doi.org/10.55439/INS/vol3_iss3/470 // //https://insurance.tsue.uz/index.php/journal/article/view/470