

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЁЖНОГО РЫНКА ТРУДА УЗБЕКИСТАНА

Холмухамедов Мухсинжон Муродуллаевич

соискатель ученой степени доктора экономических наук (DSc),

Ташкентский филиал Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.22280929>

Аннотация. Обоснована цифровая платформенная модель регулирования молодёжного рынка труда Узбекистана, объединяющая индивидуальный цифровой профиль, профессиональную диагностику, обучение, вакансии, первое рабочее место, предпринимательские программы и мониторинг результата через 3, 6 и 12 месяцев. Предложен интегральный индекс эффективности регионального молодёжного рынка труда и раскрыты сценарные ориентиры до 2030 года. Практическая ценность модели состоит в переходе от учёта мероприятий к управлению устойчивой, официальной и доходной занятостью молодёжи.

Ключевые слова: молодёжный рынок труда, цифровая платформа, цифровой профиль, цифровая трудовая адаптивность, профессиональные компетенции, молодёжное предпринимательство, махалля, устойчивая занятость.

Аннотация (ўзбек тилида). Мақолада Ўзбекистон ёшлар меҳнат бозорини тартибга солишнинг индивидуал рақамли профиль, касбий диагностика, ўқитиш, вакансиялар, биринчи иш жойи, тадбиркорлик дастурлари ҳамда 3, 6 ва 12 ойdan кейинги натижалар мониторингини бирлаштирувчи рақамли платформавий модели асосланган. Худудий ёшлар меҳнат бозори самарадорлигининг интеграл индекси ва 2030 йилгача бўлган сценарий мўлжаллари таклиф этилган. Моделнинг амалий аҳамияти тадбирларни ҳисобга олишдан ёшларнинг барқарор, расмий ва даромадли иш билан бандлигини натижа асосида бошқаришга ўтишда ифодаланган.

Калит сўзлар: ёшлар меҳнат бозори, рақамли платформа, рақамли профиль, рақамли меҳнат мослашувчанлиги, касбий компетенциялар, ёшлар тадбиркорлиги, маҳалла, барқарор иш билан бандлик.

Abstract. The paper substantiates a digital platform model for regulating Uzbekistan's youth labour market. The model integrates an individual digital profile, occupational diagnostics, training, vacancies, first-job support, entrepreneurship programmes, and outcome monitoring after 3, 6 and 12 months. An integrated regional youth labour market efficiency index and scenario benchmarks to 2030 are proposed. The practical value of the model lies in shifting from counting activities to managing sustainable, formal and income-generating youth employment.

Keywords: youth labour market, digital platform, digital profile, digital labour adaptability, professional competencies, youth entrepreneurship, mahalla, sustainable employment.

Актуальность и постановка проблемы

Цифровая трансформация меняет не только технологическую структуру экономики, но и содержание труда, требования к квалификации, механизмы поиска работы и формы взаимодействия работников с работодателями. Молодёжь быстрее осваивает новые технологии, однако одновременно сильнее подвержена рискам нестабильной, неформальной и низкооплачиваемой занятости. По оценкам Международной организации труда, в 2025 году глобальный уровень молодёжной безработицы составил 12,4%, а доля молодых людей, не охваченных работой, образованием или профессиональной подготовкой, достигла 20,0% [7. 2026]. Всемирный экономический форум прогнозирует, что к 2030 году структурные изменения затронут 22,0% рабочих мест: создание 170 млн новых рабочих мест будет сопровождаться вытеснением 92 млн существующих, что требует масштабного обновления профессиональных и цифровых навыков [11. 2025].

Для Узбекистана проблема имеет особую стратегическую значимость. На 1 января 2026 года численность постоянного населения страны составила 38,236 млн человек. В 2025 году валовой

внутренний продукт увеличился на 7,7%, инвестиции в основной капитал достигли 591,1 трлн сумов, а число действующих предприятий и организаций - 474,9 тыс. единиц [4. 2026]. Одновременно моделируемый уровень безработицы среди молодёжи 15-24 лет в 2025 году составил 11,4% [10. 2025]. Следовательно, общий экономический рост сам по себе не обеспечивает автоматического согласования образовательной подготовки, профессиональных навыков молодёжи и реального спроса работодателей.

Научные исследования показывают, что искусственный интеллект и цифровые технологии прежде всего изменяют состав трудовых задач и ценность компетенций [1. 2023: С. 227-246; 6. 2025: Р. 889-942]. Платформенная занятость расширяет доступ к заказам и гибким форматам труда, но одновременно создаёт риски алгоритмического контроля, нестабильности доходов и недостаточной социальной защиты [9. 2020: Р. 273-294; 12. 2019: Р. 56-75]. Поэтому регулирование молодёжного рынка труда должно выходить за пределы электронной регистрации безработных и простого размещения вакансий.

Цель и методический подход

Цель исследования состоит в научном обосновании цифровой платформенной модели, которая позволяет сопровождать молодого человека по всей трудовой траектории: от выявления риска и профессиональной ориентации до обучения, стажировки, трудоустройства, предпринимательской деятельности, получения устойчивого дохода и профессионального роста. Методологическую основу составили системный и институциональный анализ, индексный метод, сопоставление образовательного выпуска со структурой вакансий, прогноз-сценарное моделирование и организационно-экономическое проектирование. Межсекторная логика модели соответствует современному подходу, объединяющему образование, навыки, занятость, предпринимательство и государственное управление [8. 2024].

В исследовании введена категория «цифровая трудовая адаптивность молодёжи». Под ней понимается способность молодого человека осваивать цифровые технологии, применять их в профессиональной деятельности и превращать цифровые навыки, профессиональные компетенции и предпринимательский потенциал в устойчивую занятость, доход и профессиональное развитие. Данная категория отличается от узкого понимания компьютерной грамотности, поскольку оценивает экономический результат использования цифровых навыков.

Авторская цифровая платформенная модель

Центральным элементом предлагаемой модели является единый цифровой профиль молодого человека. Он должен содержать сведения о возрасте, образовании, специальности, профессиональных и цифровых навыках, сертификатах, трудовом опыте, стажировках, профессиональных интересах, социальных ограничениях, предпринимательских намерениях, полученных мерах поддержки и фактических результатах занятости. Профиль необходимо регулярно обновлять, поскольку статичная информация быстро утрачивает управленческую ценность.

Функциональная архитектура платформы включает пять взаимосвязанных блоков. Первый блок обеспечивает цифровое профилирование и раннюю диагностику трудовых рисков. Второй связывает образование, навыки, профориентацию, курсы, стажировки и профессиональную сертификацию. Третий объединяет вакансии, требования работодателей, уровень оплаты, условия труда, наставничество и поддержку первого рабочего места. Четвёртый охватывает самозанятость, стартапы, гранты, льготное финансирование, бизнес-инкубацию, цифровые продажи и платформенную работу. Пятый осуществляет мониторинг трудоустройства, доходов, официальности и устойчивости занятости через 3, 6 и 12 месяцев, а также прогнозирует спрос на кадры.

Институциональная архитектура строится на интеграции данных махалли, школ, техникумов, вузов, карьерных центров, органов занятости, работодателей, банков, фондов, налоговых и статистических органов. Махалля выполняет функцию раннего выявления и первичного профилирования; образовательные организации оценивают и развивают компетенции; органы занятости формируют индивидуальную траекторию выхода на рынок труда; работодатели подтверждают реальный спрос;

банки и фонды обеспечивают финансовый канал предпринимательства; налоговые и статистические органы позволяют измерять доход, формализацию и устойчивость результата. Такая интеграция превращает платформу из информационной базы в механизм управления человеческим капиталом.

Интегральная оценка эффективности

Для сравнительной оценки регионов предложен интегральный индекс эффективности функционирования молодёжного рынка труда. Его расчёт представлен формулой:

$$\text{ИЭРТМр} = 0,25 \times \text{Б1} + 0,20 \times \text{Б2} + 0,20 \times \text{Б3} + 0,20 \times \text{Б4} + 0,15 \times \text{Б5}$$

где Б1 характеризует занятость и безработицу молодёжи; Б2 - качество и устойчивость рабочих мест; Б3 - цифровые компетенции и цифровую занятость; Б4 - молодёжное предпринимательство; Б5 - махаллинско-региональную адресность поддержки. Все показатели нормируются по шкале от 0,0 до 1,0. Значение индекса от 0,80 до 1,00 отражает высокую эффективность; от 0,65 до 0,79 - устойчивую эффективность; от 0,50 до 0,64 - умеренную эффективность при наличии структурных проблем; ниже 0,50 - зону риска, требующую адресного вмешательства.

Методическое преимущество индекса состоит в том, что он соединяет традиционные показатели занятости и безработицы с качественными характеристиками: официальностью труда, устойчивостью рабочего места, уровнем дохода, профессиональным соответствием, цифровой включённостью и жизнеспособностью молодёжных бизнес-проектов. Это позволяет оценивать не число проведённых мероприятий, а социально-экономический результат государственной поддержки.

Сценарные результаты до 2030 года

На основе разработанной методологии сформированы три сценария развития молодёжного рынка труда до 2030 года. Все значения являются авторскими расчётно-сценарными ориентирами, а не официальным государственным прогнозом. При инерционном сценарии индекс спроса на молодёжные кадры возрастает со 100,0 пункта в 2025 году до 121,0 пункта, потенциал ежегодного вовлечения молодёжи в занятость и предпринимательство - с 600 тыс. до 760 тыс. человек, однако молодёжная безработица сохраняется около 11,0%.

Базовый сценарий предполагает согласование образовательного заказа, профессионального обучения, региональных программ занятости, вакансий и поддержки предпринимательства. В этом случае индекс спроса может достичь 140,0 пункта, ежегодное вовлечение - 880 тыс. человек, молодёжная безработица снизиться до 9,0%, индекс предпринимательской активности вырасти до 170,0 пункта, а индекс цифровой занятости - до 175,0 пункта.

Инновационно-цифровой сценарий предусматривает ускоренное создание цифровых рабочих мест, развитие стартапов, дистанционных услуг, платформенной занятости, профессиональной переподготовки и адресного махаллинско-регионального сопровождения. При реализации данного сценария индекс спроса на молодёжные кадры может достигнуть 162,0 пункта, потенциал ежегодного вовлечения - 1 млн человек, молодёжная безработица - снизиться до 7,5%, отношение занятости к численности населения 15 лет и старше - повыситься до 58,0%, индекс молодёжной предпринимательской активности - до 220,0 пункта, доля молодых предпринимателей - до 46,0%, индекс цифровой занятости - до 240,0 пункта.

Механизм внедрения и практические рекомендации

Внедрение платформенной модели целесообразно осуществлять поэтапно в 2026-2030 годах. На первом этапе проводится инвентаризация существующих информационных баз и утверждается единый стандарт цифрового профиля. На втором этапе внедряются профессиональная диагностика и цифровая карта индивидуальной траектории. На третьем этапе формируется мониторинг результатов через 3, 6 и 12 месяцев. На четвёртом этапе система занятости связывается с предпринимательством, финансированием и региональной специализацией. На пятом этапе оценивается экономический эффект через снижение молодёжной безработицы и неформальности, рост официальной занятости, доходов и числа устойчивых рабочих мест.

Ключевыми показателями результативности должны стать доля молодёжи с актуальным цифровым профилем; доля завершивших востребованное обучение или стажировку; доля трудоустроенных

через 3 и 6 месяцев; доля официально занятых, зарегистрированных самозанятых и предпринимателей; среднемесячный доход и сохранение занятости через 12 месяцев; выживаемость молодёжных бизнес-проектов через 12-24 месяца; число созданных ими рабочих мест. Применение таких показателей переводит государственное управление от оценки охвата программами к оценке устойчивого результата.

Особое внимание требуется уделить рискам защиты персональных данных, низкого качества информации, цифрового неравенства, формального обновления вакансий и регистрации без реального трудового результата. Для их нейтрализации необходимы согласие пользователя, разграничение прав доступа, шифрование, аудит действий операторов, автоматическая проверка данных через связанные системы, точки цифрового доступа в махаллях, офлайн-консультации, регулярная обратная связь работодателей и КРП по доходу и сохранению занятости. Цифровизация должна дополнять персональное сопровождение, а не заменять его.

Заключение

Предложенная цифровая платформенная модель создаёт методологическую основу перехода от фрагментарных мер содействия занятости к единому циклу управления молодёжным человеческим капиталом. Её научная новизна определяется объединением цифрового профиля, профессиональной диагностики, интегральной региональной оценки, прогнозирования спроса, махаллинского сопровождения, первого рабочего места и предпринимательских инструментов. Практическая реализация модели позволит повысить точность профессиональной подготовки, сократить период перехода от образования к труду, расширить официальную занятость и сформировать систему ответственности государственных органов за устойчивый результат, измеряемый через 3, 6 и 12 месяцев.

Список использованной литературы

1. Абдурахманов К.Х. Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта // Экономика труда. - 2023. - Т. 10, № 2. - С. 227-246. - DOI: 10.18334/et.10.2.117364.
2. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Современная экономика труда. - М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2025.
3. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда: дистанционная и платформенная: препринт WP3/2024/04. - М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2024. - 57 с.
4. Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. Социально-экономическое положение Республики Узбекистан в цифрах. 2025 год. - Ташкент, 2026. - URL: <https://stat.uz>.
5. Abdurakhmanov K., Zokirova N. Economic Trends of the Youth Labor Market in Uzbekistan // Regional Science Inquiry. - 2019. - Vol. XI, Issue 1. - P. 33-44.
6. Brynjolfsson E., Li D., Raymond L.R. Generative AI at Work // The Quarterly Journal of Economics. - 2025. - Vol. 140, No. 2. - P. 889-942.
7. International Labour Organization. Employment and Social Trends 2026. - Geneva: ILO, 2026.
8. Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Youth Policy Toolkit. - Paris: OECD Publishing, 2024.
9. Vallas S., Schor J.B. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy // Annual Review of Sociology. - 2020. - Vol. 46. - P. 273-294. - DOI: 10.1146/annurev-soc-121919-054857.
10. World Bank. Youth Unemployment Rate for Uzbekistan, 2025 // Federal Reserve Bank of St. Louis, FRED Database. - URL: <https://fred.stlouisfed.org/series/SLUEM1524ZSUZB>.
11. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. - Geneva: WEF, 2025.
12. Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // Work, Employment and Society. - 2019. - Vol. 33, No. 1. - P. 56-75. - DOI: 10.1177/0950017018785616.