ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ: HR-СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ И УДЕРЖАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Nosirova Shaxzoda Bohodir qizi
MA HRM
“Uzinfocom” DUK Kadrlar
bo‘limining yetakchi mutaxassisi
shaxzoda.nosirova@uzinfocom.uz
0009-0005-1437-1042
+998998459797
https://doi.org/10.5281/zenodo.23161716

Аннотация

В статье исследуются экономические и HR-механизмы привлечения и удержания молодых специалистов на государственной службе Республики Узбекистан. На основе количественного онлайн-опроса 177 студентов и молодых специалистов в возрасте от 16 до 32 лет анализируется восприятие государственной службы и частного сектора как направлений профессиональной занятости. Результаты показывают, что государственная служба обладает преимуществами с точки зрения стабильности занятости и общественной значимости, однако уступает частному сектору по воспринимаемым возможностям дохода и карьерного развития. Средняя оценка государственной службы составила 3,41 балла против 3,86 балла для частного сектора. Частный сектор предпочитают 56% респондентов, государственный — 32%. Полученные результаты позволяют рассматривать совершенствование HR-политики государственной службы как один из механизмов инвестирования в человеческий капитал и повышения эффективности государственного управления. Предлагаются меры по повышению конкурентоспособности оплаты труда, развитию карьерных траекторий, наставничества, цифровой рабочей среды и бренда государственного работодателя.

Ключевые слова: человеческий капитал, государственная служба, экономика труда, HR-политика, молодые специалисты, рынок труда, заработная плата, карьерный рост, государственный сектор, Узбекистан.

YOSH MUTAXASSISLARNI DAVLAT XIZMATIGA JALB ETISHNING IQTISODIY MEXANIZMLARI: INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH VA SAQLAB QOLISHNING HR STRATEGIYALARI

Annotatsiya

Mazkur maqolada yosh mutaxassislarni davlat xizmatiga jalb etish va ularni uzoq muddat saqlab qolishning iqtisodiy hamda inson resurslarini boshqarish bilan bog‘liq mexanizmlari tadqiq etilgan. Tadqiqot davlat va xususiy sektor o‘rtasida malakali inson kapitali uchun kuchayib borayotgan raqobat sharoitida davlat xizmatining mehnat bozoridagi jozibadorligini oshirish masalasiga bag‘ishlangan. Empirik tadqiqot O‘zbekistonning 16–32 yoshdagi 177 nafar talabasi va yosh mutaxassisi ishtirokidagi onlayn so‘rovnoma asosida amalga oshirilgan. Tadqiqotda davlat xizmatining barqarorligi, ijtimoiy

ahamiyati, nufuzi, ish haqi, martaba imkoniyatlari va xususiy sektorning iqtisodiy jozibadorligi o‘rganilgan. Natijalar davlat sektori yoshlar tomonidan barqarorlik va ijtimoiy missiya nuqtai nazaridan ijobiy baholanishini, biroq daromad va martaba o‘sishi imkoniyatlari bo‘yicha xususiy sektordan ortda qolayotganini ko‘rsatdi. Davlat sektorining o‘rtacha jozibadorlik bahosi 3,41 ballni, xususiy sektor ko‘rsatkichi esa 3,86 ballni tashkil etdi. Respondentlarning 56 foizi xususiy sektorni, 32 foizi esa davlat sektorini afzal ko‘rgan. Tadqiqot natijalariga asoslanib, davlat xizmatining inson kapitali uchun raqobatbardoshligini oshirish bo‘yicha ish haqi siyosatini takomillashtirish, shaffof martaba trayektoriyalarini yaratish, mentorlik, raqamli ish muhitini rivojlantirish va zamonaviy HR strategiyalarini joriy etish bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: inson kapitali, davlat xizmati, mehnat bozori, HR siyosati, yosh mutaxassislar, ish haqi, martaba rivojlanishi, inson resurslarini boshqarish, davlat sektori, iqtisodiy mexanizmlar, O‘zbekiston.

ECONOMIC MECHANISMS FOR ATTRACTING YOUNG SPECIALISTS TO PUBLIC SERVICE: HR STRATEGIES FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND RETENTION

Abstract

This article examines economic and human resource management mechanisms for attracting and retaining young specialists in public service. The study addresses the growing competition between public and private sectors for qualified human capital in Uzbekistan. An empirical study was conducted through an online survey of 177 students and young professionals aged 16–32. The research examined perceptions of public service in terms of stability, social importance, prestige, career opportunities, and compared them with the perceived economic attractiveness of the private sector. The results indicate that public service is positively associated with employment stability and social contribution, while the private sector is perceived as more attractive in terms of income and career growth. The average attractiveness score of the public sector was 3.41, compared with 3.86 for the private sector. Furthermore, 56% of respondents preferred the private sector, while 32% preferred public employment. The findings demonstrate that the competitiveness of public service in the labor market depends on a combination of economic and non-economic employment factors. The article proposes HR strategies aimed at strengthening remuneration competitiveness, creating transparent career paths, developing mentoring systems, improving digital work environments, and strengthening employer branding in the public sector.

Keywords: human capital, public service, labor market, HR policy, young professionals, remuneration, career development, human resource management, public sector, economic mechanisms, Uzbekistan.

ВВЕДЕНИЕ

В XXI веке человеческий капитал становится одним из главных факторов, определяющих социально-экономическое развитие стран. В частности, эффективность системы государственного управления напрямую зависит от знаний, навыков, опыта и мотивации специалистов, работающих в государственной службе. Поэтому перед современным государством стоит задача не только создания новых рабочих мест, но и привлечения высококвалифицированного человеческого капитала в государственный сектор и его удержания на длительный срок.

Усиление конкуренции между государственным и частным секторами на рынке труда делает эту проблему еще более актуальной. Частные компании часто предлагают высокие зарплаты, быстрый карьерный рост, гибкий график работы и современную корпоративную среду.

Государственный сектор, с другой стороны, традиционно характеризуется стабильностью рабочих мест, социальными гарантиями и возможностью служить обществу.

Относительная важность этих факторов особенно важна для молодых специалистов, поскольку при выборе работодателя молодые люди, только выходящие на рынок труда, обращают внимание не только на заработную плату, но и на карьерные перспективы, возможности профессионального развития, рабочую среду и социальный контекст выполняемой деятельности.

В предыдущем эмпирическом исследовании, проведенном автором, 177 молодых респондентов были опрошены об их отношении к государственной службе. Согласно результатам исследования, хотя государственная служба ассоциируется со стабильностью и социальной значимостью, частный сектор оценивается как более привлекательный с точки зрения дохода и карьерного роста.

С этой точки зрения, повышение конкурентоспособности государственной службы на рынке труда следует рассматривать не только как административную задачу, но и как экономический механизм эффективного использования человеческого капитала и повышения эффективности государственного управления.

Основная цель данной статьи — выявить экономические и кадровые факторы, влияющие на выбор молодыми специалистами государственной службы, и разработать стратегические направления повышения конкурентоспособности государственного сектора в сфере привлечения человеческого капитала.

Исследование включает в себя следующие задачи:

- определить отношение молодых специалистов к государственному и частному секторам;
- оценка экономических и нематериальных выгод от государственной службы;
- сравнение привлекательности рынков труда государственного и частного секторов;
- Проанализировать важность заработной платы и карьерных возможностей при выборе сектора экономики;
- Предложить механизмы управления персоналом, направленные на привлечение и удержание человеческого капитала в государственной службе.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

В современной экономической теории особое место занимает концепция человеческого капитала. Согласно теории человеческого капитала, разработанной Г. Беккером, инвестиции в образование, навыки, опыт и компетенции повышают производительность труда и будущие доходы. Следовательно, привлечение и развитие квалифицированных сотрудников для организации — это не просто кадровый процесс, а долгосрочная экономическая инвестиция.

Значение человеческого капитала для государственного сектора еще выше, поскольку компетентность государственных служащих напрямую влияет на реализацию государственных программ и услуг, принятие управленческих решений и качество услуг, предоставляемых гражданам.

Мотивации государственной службы, разработанная Перри и Уайзом, предполагает, что внутренние мотивы, такие как служение обществу, работа на благо граждан и вклад в общественное благо, играют важную роль при выборе государственной службы. Однако одной лишь внутренней мотивации недостаточно для полного объяснения конкуренции на рынке труда между государственным и частным секторами.

С точки зрения экономики труда, при выборе работодателя работник также учитывает такие факторы, как заработная плата, карьерные перспективы, стабильность занятости, социальный пакет и возможности профессионального развития.

Таким образом, привлекательность государственной службы можно оценивать по двум основным группам факторов :

Первая группа — экономические факторы:

- зарплата;
- социальные гарантии;
- стабильность занятости;
- карьерный рост;
- финансовое стимулирование.

Вторая группа включает в себя кадровые ресурсы и нематериальные факторы:

- профессиональное развитие;
- организационная культура;
- стиль руководства;
- наставничество;
- гибкий график работы;
- Социальная значимость произведения;
- Бренд работодателя.

Предыдущие исследования автора показали, что для привлечения поколения Z на государственную службу необходимы осмысленная работа, цифровая среда, дружелюбное руководство, гибкий график работы и внимание к благополучию сотрудников.

Таким образом, конкурентоспособность государственной службы определяется не только заработной платой, но и общей ценностью, которую она предоставляет сотруднику.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проводилось с использованием количественного подхода. Эмпирические данные были собраны посредством онлайн-опроса среди студентов и молодых специалистов в возрасте 16–32 лет в Узбекистане.

177 респондентов . Анкета состояла из трех основных блоков:

1. восприятие государственной службы;
2. Восприятие частного сектора;
3. Ценности и социальные мотивы респондентов.

В ходе исследования оценивались престиж, стабильность, бюрократические особенности и социальная значимость государственной службы. В частном секторе изучались такие факторы, как заработная плата, карьерный рост и инновационная среда.

Для анализа данных использовались описательная статистика и сравнения между группами. Расчеты проводились с помощью среды программирования Python и библиотек pandas и scipy.

Важным аспектом исследования является возможность сравнения субъективных представлений молодых специалистов о государственном и частном секторах.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Результаты исследования показали, что существует значительная разница в предпочтениях молодых специалистов между государственным и частным секторами.

56 процентов респондентов отдали предпочтение частному сектору , а 32 процента — государственному. Остальные респонденты выразили нейтральную или неопределившуюся позицию относительно выбора конкретного сектора.

Средний балл для государственного сектора составил 3,41 балла , а для частного сектора — 3,86 балла .

Это различие не означает, что государственная служба совсем непривлекательна для молодых специалистов. Напротив, у государственной службы есть свои преимущества. Однако отмечается, что возможности экономического и профессионального развития играют важную роль в выборе карьеры молодыми людьми.

Экономические выгоды от государственной службы:

Главное преимущество государственного сектора — стабильность занятости . Работа в государственной службе воспринимается многими молодыми людьми как относительно стабильная и долгосрочная возможность трудоустройства.

Второй важный фактор — социальная значимость . Благодаря государственной службе специалист имеет возможность напрямую вносить вклад в развитие общества. Этот фактор объясняется теорией мотивации государственной службы.

Однако эти преимущества могут не в полной мере компенсировать преимущества частного сектора с точки зрения более высокого дохода и быстрого карьерного роста.

Следовательно, экономическая политика государственной службы должна сочетать в себе два направления:

Поддержание стабильности и повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Важность заработной платы и карьерных возможностей:

Результаты исследования показывают, что финансовые стимулы играют важную роль в оценке молодыми специалистами государственного и частного секторов. Частный сектор оценивается выше благодаря более высоким доходам и возможностям карьерного роста.

Данная ситуация демонстрирует экономическую конкуренцию, существующую между государственными и частными работодателями за квалифицированных специалистов на рынке труда.

Особенно в сфере информационных технологий, искусственного интеллекта, анализа данных, кибербезопасности и других областях, требующих высокой квалификации, государственные организации напрямую конкурируют с частными компаниями.

Поэтому важно разработать систему оплаты труда, основанную на компетенциях, в государственном секторе .

В данном случае заработная плата сотрудника может зависеть от следующих факторов:

- сложность должности;
- профессиональная квалификация;
- опыт;
- эффективность;
- уникальные компетенции;
- рыночная стоимость.

Такой подход мог бы повысить шансы на удержание высококвалифицированных кадров в государственной службе.

Развитие карьеры и инвестиции в человеческий капитал

Для молодых специалистов важна не только стартовая зарплата, но и перспективы дальнейшего профессионального развития. Для повышения конкурентоспособности государственной службы сотруднику должна быть предоставлена четкая карьерная траектория:

Младший специалист → специалист → старший специалист → руководящая должность.

Необходимые компетенции и критерии оценки для каждого этапа должны быть четко определены.Программы наставничества и профессионального обучения также следует рассматривать как инвестиции в человеческий капитал.Развитие новых знаний и навыков у сотрудников может быть краткосрочными затратами для государственной организации, но в долгосрочной перспективе эти инвестиции приведут к повышению производительности, удержанию сотрудников и улучшению качества управления.

Еще один важный вывод исследования касается предыдущего опыта работы респондентов.

Респонденты, имевшие опыт работы в государственном секторе, чаще продолжали свою карьеру на государственной службе, в то время как респонденты, имевшие опыт работы в частном секторе, чаще выбирали карьеру в коммерческом секторе.

Этот результат демонстрирует роль опыта работы у работодателя в формировании человеческого капитала.

Таким образом, для привлечения молодых специалистов на государственную службу:

- программы стажировки;
- программы подготовки кадров;
- ротация для молодых специалистов;
- наставничество;
- сотрудничество с университетами

Целесообразно разработать подобные механизмы.

Если молодой специалист положительно оценивает свой первый опыт работы в государственной организации, его шансы на выбор будущей карьеры на государственной службе также могут возрасти.

ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования показывают, что привлекательность государственной службы определяется не только одним экономическим показателем — заработной платой.

Решение молодого специалиста о выборе работодателя формируется под влиянием сочетания экономических и нематериальных факторов.

С одной стороны, высокие зарплаты и возможности карьерного роста делают частный сектор привлекательным. С другой стороны, стабильность государственной службы, ее социальная миссия и возможность влиять на общество являются ее главными конкурентными преимуществами.

Следовательно, необходимо формировать государственную службу не как простого работодателя, конкурирующего с частным сектором, а как институт, обладающий собственным экономическим и социальным ценностным предложением .

В данном случае кадровая политика напрямую связана с эффективностью государственного управления.

Если правительственная организация сможет привлечь высококвалифицированного специалиста, его знания и компетенции будут способствовать повышению качества государственных услуг. Таким образом:

Кадровая политика → человеческий капитал → производительность труда → эффективность государственного управления → социально-экономическое развитие.

Эта цепочка позволяет рассматривать кадровую политику в государственной службе как структурный элемент экономической политики.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Результаты опроса показали, что привлекательность государственной службы для молодых специалистов относительно ниже, чем частного сектора. Средняя оценка государственного сектора составила 3,41 балла, а частного сектора — 3,86 балла. 56 процентов респондентов предпочли частный сектор, а 32 процента — государственный.

В то же время, государственная служба обладает важными преимуществами, такими как стабильность и социальная значимость.

На основе результатов исследования были разработаны следующие предложения:

Во-первых , необходимо улучшить конкурентоспособные механизмы оплаты труда квалифицированных специалистов в государственном секторе.

Во-вторых , необходимо создать прозрачные и основанные на компетенциях карьерные траектории для каждой должности.

В-третьих , необходимо расширить программы стажировок, обучения и наставничества, чтобы привлечь молодых специалистов на государственную службу.

В-четвертых , расширить использование цифровых систем управления персоналом, искусственного интеллекта и автоматизированных инструментов подбора персонала в государственных организациях.

В-пятых , развивайте имидж работодателя в государственной службе и рассказывайте о реальных историях успеха молодых сотрудников.

В-шестых , сделайте гибкий график работы, профессиональное развитие и благополучие сотрудников важной составляющей кадровой политики.

В целом, повышение конкурентоспособности государственной службы по отношению к человеческому капиталу целесообразно рассматривать не только как административную реформу, но и как экономический механизм инвестирования в человеческий капитал и повышения эффективности государственного управления .

Главным ограничением данного исследования является относительно небольшое количество респондентов и возрастная группа. В будущих исследованиях было бы полезно разделить молодых специалистов, работающих в государственном и частном секторах, на отдельные группы и оценить взаимосвязь между заработной платой, карьерными перспективами и мотивацией с помощью эконометрических моделей.

В будущих исследованиях можно было бы более подробно изучить экономическую привлекательность государственной службы, связав ее с заработной платой, инвестициями в человеческий капитал, производительностью труда и показателями удержания сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ЛИТЕРАТУР

1. Беккер Г.С. (1993). Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ с особым акцентом на образование . Издательство Чикагского университета.
2. Перри Дж. Л., Уайз Л. Р. (1990). Мотивационные основы государственной службы. Обзор государственного управления , 50(3), 367–373.

3. Кристоф-Браун А.Л., Циммерман Р.Д., Джонсон Э.К. (2005). Последствия соответствия личности и работы: метаанализ соответствия личности и работы, личности и организации, личности и группы, а также личности и руководителя. Психология персонала , 58(2), 281–342.
4. Гомес Д., Маркес А., Кунья М. (2023). Как государственные организации могут оставаться конкурентоспособными в привлечении талантов поколения Z. SAGE Open .
5. MDPI. (2023). Брендинг работодателя и поколение Z: систематический обзор. Административные науки , 13(2), 49.
6. Frontiers in Psychology. (2024). Цифровое поколение и лидерство: чего ожидает поколение Z на рабочем месте.
7. Артур Д. Литтл. (2024). Рабочая сила будущего: привлечение и удержание поколения Z.
8. Смит Д. и др. (2022). Работа из дома останется с нами надолго: данные глобальных технологических команд .
9. Маршрут пятьдесят. (2024). Четыре способа привлечь поколение Z к государственной службе.
10. Джаббур CJC и др. (2022). Искусственный интеллект и управление человеческими ресурсами: систематический обзор и программа исследований. Международный журнал управления человеческими ресурсами , 33(13), 2665–2702.
11. Кот С., Хуссейн Х.И., Билан С. и др. (2021). Роль искусственного интеллекта в подборе персонала в современной деловой среде. Журнал деловой экономики и менеджмента , 22(4), 867–883.