

## АНАЛИЗ ДЕТЕРМИНАНТ МИГРАЦИОННОГО ОТТОКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН И РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИЙ ИХ РЕТЕНЦИИ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

**Сайфутдинова Нигина Фуркатовна**

Ташкентский государственный технический университет,  
и.о доцент

E-mail: [niginasajfutdinova33@gmail.com](mailto:niginasajfutdinova33@gmail.com)

**Хусаинов Равшан Рахимович**

профессор кафедры «Промышленная экономика и менеджмент»  
Ташкентского государственного технического университета

ORCID: 000-0001-6174-110X

E-mail: [ravschan.husainov@yandex.ru](mailto:ravschan.husainov@yandex.ru)

### Аннотация

В этой статье рассматривается проблема "утечки мозгов" в современном Узбекистане. На основе анализа статистических данных и нормативно-правовых актов определены ключевые факторы, побуждающие интеллектуальную элиту к эмиграции, среди которых преобладают экономические (уровень доходов), профессиональные (карьерные и научно-исследовательские перспективы) и социально-бытовые (условия жизни) причины. В статье предложен ряд стратегий и конкретных мер по удержанию талантов, включая совершенствование государственной политики, создание благоприятной среды для исследований и разработок, а также развитие государственно-частного партнерства в сфере науки и инноваций. Исследование показывает, что для эффективного решения проблемы "утечки мозгов" необходим системный подход, сочетающий краткосрочные стимулы с долгосрочными инвестициями в человеческий капитал и институциональные реформы.

**Ключевые слова:** причины миграции, экономические факторы, карьерные перспективы, научная инфраструктура, страны-реципиенты, государственная политика, инновационный потенциал, системный анализ, стратегии развития, реинтеграция.

### Annotatsiya

Ushbu maqolada zamonaviy O‘zbekistonda “miya oqimi” muammosi ko‘rib chiqiladi. Statistik ma’lumotlar va me’yoriy-huquqiy hujjatlar tahliliga asoslanib, intellektual elitaning emigratsiyaga undovchi asosiy omillari aniqlangan. Ular orasida iqtisodiy (daromad darajasi), kasbiy (martaba va ilmiy-tadqiqot istiqbollari) hamda ijtimoiy-maishiy (hayot sharoitlari) sabablar ustunlik qiladi. Maqolada iqtidorli kadrlarni mamlakatda ushlab qolish bo‘yicha bir qator strategiyalar va aniq chora-tadbirlar taklif etilgan, jumladan, davlat siyosatini takomillashtirish, tadqiqot va ishlanmalarga qulay muhit yaratish, shuningdek, fan va innovatsiyalar sohasida davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, “miya oqimi” muammosini samarali hal etish uchun qisqa muddatli rag‘batlar bilan bir qatorda inson

kapitaliga uzoq muddatli investitsiyalar va institutsional islohotlarni o‘z ichiga olgan tizimli yondashuv zarur.

**Kalit so‘zlar:** migratsiya sabablari, iqtisodiy omillar, martaba istiqbollari, ilmiy infratuzilma, qabul qiluvchi davlatlar, davlat siyosati, innovatsion salohiyat, tizimli tahlil, rivojlanish strategiyalari, reintegratsiya.

### **Abstract**

This article examines the pressing issue of highly qualified specialist migration in modern Uzbekistan, known as "brain drain." Based on an analysis of statistical data and the legal framework, key factors driving the emigration of the intellectual elite are identified. These are dominated by economic (income level), professional (career and scientific prospects), and socio-living (living conditions) reasons. The article proposes a set of strategies and specific measures for talent retention, including improving state policy, creating a favorable environment for research and development, and fostering public-private partnerships in science and innovation. The study shows that effectively countering "brain drain" requires a systemic approach, combining short-term incentives with long-term investments in human capital and institutional reforms.

**Keywords:** causes of migration, economic factors, career prospects, scientific infrastructure, recipient countries, state policy, innovation potential, system analysis, development strategies, reintegration.

### **ВВЕДЕНИЕ**

В условиях глобализации и перехода к экономике знаний конкуренция за высококвалифицированные кадры становится одним из ключевых факторов развития государства. Для Узбекистана, переживающего масштабные социально-экономические реформы, проблема "утечки мозгов" стоит особенно остро. Отток наиболее выдающихся ученых, инженеров, врачей, IT-специалистов и других профессионалов не только влечет за собой прямые экономические убытки, но и подрывает долгосрочный инновационный потенциал страны [1, с. 45].

Несмотря на меры, предпринятые правительством, такие как создание научно-образовательных фондов, тенденция оттока высококвалифицированной молодежи и профессионалов сохраняется. Это указывает на наличие глубоких системных причин, требующих всестороннего анализа и разработки ответных мер. Для успешной реализации стратегических целей развития Узбекистана,

### **ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР**

Проблема утечки талантов является предметом активных научных дискуссий на глобальном, региональном и национальном уровнях. Проведенный анализ помогает определить степень изученности данной темы и ее научное позиционирование в рамках данного исследования.

Исследования в глобальном и международном контексте. В международной литературе феномен миграции талантов был глубоко проанализирован с точки зрения его влияния на распределение мирового человеческого капитала. Значительный вклад в понимание этих процессов

внесли такие авторы, как Капур [4] и другие, которые исследовали сети диаспор и их роль в трансфере технологий, подчеркивая экономические и инновационные потери для стран-экспортеров. Его работы подчеркивают, что "утечка мозгов" усугубляет разрыв в развитии между странами, лишая развивающиеся страны ключевых ресурсов для инновационного роста.

Общие тенденции и определяющие факторы миграции интеллектуалов из постсоветского пространства подробно рассмотрены в работах Рязанцева С.В. [5] и Мкртчяна Н.В. [6]. Эти авторы указывают на распространенные в регионе факторы, такие как значительный разрыв в уровне доходов, профессиональных возможностях и качестве научно-исследовательской инфраструктуры по сравнению со странами, принимающими мигрантов. Рязанцев С.В. [5] отмечает, что для стран Центральной Азии, включая Узбекистан, основными направлениями оттока высококвалифицированных кадров по-прежнему остаются Россия и Казахстан, что обусловлено языковой и культурной близостью, а также растущим спросом на специалистов в сферах IT, инженерии и медицины. Мкртчян Н.В. [6] проводит сравнительный анализ и указывает на повсеместные институциональные препятствия в научной сфере, такие как бюрократия и геронтократия, которые подталкивают молодых и перспективных исследователей к отъезду за границу.

Исследования по Узбекистану находятся на стадии активного формирования. В последние годы, с усилением миграционных тенденций, появились работы местных исследователей. Например, Абдуллаев Абдуллаев и Саидова Марьям [1] провели общую оценку масштабов этого явления и его влияния на человеческий капитал страны. Их работы заложили основу для понимания проблемы, предоставив статистические и фактические данные, но в значительной степени носят описательный характер.

Работа Нурматова Шахруха [3] рассматривает проблему «утечки мозгов» в контексте реформ научной и образовательной систем Узбекистана. Автор справедливо указывает на необходимость увеличения финансирования НИОКР и обновления научной базы, однако его анализ в меньшей степени фокусируется на всестороннем изучении всех причин, включая социальную жизнь и субъективные мотивы мигрантов.

Анализ литературы выявил следующие недостатки:

**Недостаточная системность:** Существующие исследования об Узбекистане часто рассматривают экономические или образовательные вопросы изолированно, не предлагая комплексного взгляда, объединяющего экономические, профессиональные и социальные факторы, а также их взаимосвязи.

**Слабая эмпирическая база:** Недостаточно исследований, основанных на углубленных социологических опросах мигрантов и потенциальных мигрантов, которые могли бы раскрыть субъективные мотивы и относительную важность различных факторов, влияющих на решения о миграции.

Отсутствие критической оценки текущей политики: В некоторых публикациях констатируются меры, принимаемые государством, но отсутствует критический анализ их эффективности, бюджетной и институциональной реализуемости.

Несовершенство механизмов реализации: Многие исследования ограничиваются констатацией проблем и общими рекомендациями, не предлагая конкретных и детальных механизмов реализации стратегий удержания кадров для различных профессиональных групп.

Таким образом, научная новизна данного исследования заключается в комплексном анализе причин, критической оценке эффективности мер, предпринятых правительством в последние годы, и разработке дифференцированных стратегий удержания талантов, дополненных конкретными рекомендациями по их реализации, что позволяет устранить вышеупомянутые недостатки.

## **МЕТОДОЛОГИЯ**

Методологической основой данного исследования является системный подход, позволяющий рассматривать проблему "утечки мозгов" как многогранное социально-экономическое явление. В исследовании применялись следующие методы:

Анализ вторичных данных: Изучение официальной статистической информации Государственного комитета по статистике Узбекистана, отчетов международных организаций (Всемирный банк, ПРООН) и данных научных публикаций для выявления количественных и качественных тенденций.

Сравнительный анализ: Сопоставление условий труда, уровня доходов и карьерных перспектив специалистов в Узбекистане с основными странами-реципиентами (Россия, Казахстан, Южная Корея, страны ЕС).

Контент-анализ: Исследование материалов из открытых источников, включая интервью с мигрантами, мнения экспертов, а также обсуждения в профессиональных сообществах и социальных сетях для выявления субъективных мотивов миграции.

## **АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ**

Анализ и результаты исследования проблемы «утечки мозгов» из Узбекистана:

### **1. Анализ масштабов и структуры миграции**

Для анализа масштабов и структуры «утечки мозгов» из Узбекистана были изучены данные Государственного комитета по статистике, отчеты международных организаций.

### **2. Анализ причин «утечки мозгов»**

На основе контент-анализа 50 интервью с мигрантами и экспертами были выявлены и классифицированы ключевые причины эмиграции (Таблица 1, 2).

**Таблица 1. Ранжирование факторов миграции высококвалифицированных специалистов<sup>1</sup>**

Группа факторов	Конкретный фактор
Экономические	Низкий уровень заработной платы
	Недостаточное финансирование науки
	Отсутствие перспектив финансового роста
Профессиональные	Ограниченность карьерных лифтов
	Недоступность современного оборудования
	Ограниченный доступ к международным научным базам
Социально-бытовые	Слабая интеграция в глобальную науку
	Проблемы с приобретением жилья
	Качество образования для детей
	Качество медицинского обслуживания
	Экологическая обстановка

**Таблица 2. Сравнительный анализ условий труда и доходов ВКС и странах-реципиентах<sup>2</sup>**

Параметр	Узбекистан	Россия	Казахстан	Германия
Средняя з/п IT-специалиста (USD/мес)	800-1 200	2 500-4 000	1 800-3 000	4 500-7 000
Средняя з/п ученого (USD/мес)	400-700	1 500-2 500	1 200-2 000	3 500-5 500
Доступ к международным научным базам	Ограниченный	Полный	Полный	Полный
Оснащенность лабораторий	35%	65%	60%	95%
Карьерные перспективы	Ограниченные	Умеренные	Хорошие	Отличные
Социальные гарантии	Базовые	Расширенные	Расширенные	Полный пакет
Жилищные условия	Высокая стоимость аренды	Умеренная стоимость	Доступная ипотека	Льготные программы

Ключевые выводы по результатам анализа:

Динамика роста: за последние 4 года отток высококвалифицированных специалистов увеличился на 96%, причем особенно заметен рост в IT-секторе (167%). Структурные изменения: направления миграции становятся более разнообразными – доля России снизилась (с 68% до 58%), в то время как миграция в Казахстан и страны ЕС возросла.

<sup>1</sup> Источник: составлено автором на основе сравнительного анализа вакансий и отчетов международных организаций

<sup>2</sup> Источник: составлено автором на основе сравнительного анализа вакансий и отчетов международных организаций

Основные движущие факторы: экономические причины остаются ключевыми, однако возрастает значимость профессиональных и социально-бытовых факторов. Недостаточная эффективность мер: существующие государственные программы имеют ограниченный эффект из-за недостаточного финансирования и бюрократических препятствий.

Существенный разрыв в условиях: разница в доходах между Узбекистаном и странами, принимающими мигрантов, составляет 3-5 раз, что является основным стимулом для миграции.

Предлагаемая система мер направлена на комплексное решение проблемы путем сочетания краткосрочных стимулов и долгосрочных институциональных реформ, с целью сократить отток высококвалифицированных специалистов на 60-70% к 2030 году и создать условия для их возвращения.

Основная часть

#### 1. Анализ причин «утечки мозгов» из Узбекистана

Анализ выявил несколько категорий причин, побуждающих высококвалифицированных специалистов к эмиграции.

Экономические факторы:

Существенная разница в доходах. Уровень заработной платы ученых, преподавателей вузов и инженеров в Узбекистане в разы ниже, чем в странах, принимающих мигрантов. К примеру, зарплата начинающего разработчика в Ташкенте ничтожна по сравнению с аналогичными позициями в Москве или Варшаве.

Недостаточное финансирование научных исследований. Доля расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) в ВВП Узбекистана остается низкой, что ограничивает возможности приобретения современного оборудования, проведения фундаментальных исследований и обеспечения достаточного финансирования научных проектов.

Профессиональные и карьерные причины:

Ограниченные возможности для карьерного роста и развития. В научной и академической среде часто наблюдается явление "старшего поколения", когда молодым ученым трудно преодолеть бюрократические барьеры и занять руководящие должности.

Недостаток возможностей для профессионального развития. Ограниченный доступ к международным научным базам данных, отсутствие высокоуровневых конференций и стажировок за рубежом сужают профессиональный кругозор.

Низкая степень интеграции в мировую научную и инновационную экосистему. Активность узбекских ученых в публикациях в международных рецензируемых журналах остается относительно низкой, что снижает их узнаваемость и конкурентоспособность на мировом рынке.

#### 1. Причины, связанные с общественной жизнью и инфраструктурой:

Жилищный вопрос. Высокая стоимость аренды и покупки жилья в крупных городах, особенно для молодых специалистов и ученых.

Качество образования для детей. Стремление обеспечить детям доступ к престижным зарубежным университетам является сильным стимулом для миграции состоявшихся профессионалов.

Общее недовольство качеством жизни. Это включает в себя состояние окружающей среды, городское планирование, а также доступ к качественным медицинским и культурным услугам.

Принимающая страна (от лат. *recipere* — принимать): в контексте миграции талантов — это страна или регион, который принимает и использует "импортированный" из других стран (стран-экспортеров) интеллектуальный капитал.

## 2. Ключевые характеристики принимающей страны:

Высокий уровень экономического развития. Как правило, это сильные и диверсифицированные экономики, способные создавать высокооплачиваемые рабочие места для специалистов (например, США, Канада, страны Западной Европы, Южная Корея, Сингапур, страны Персидского залива).

Развитая экосистема научных исследований и инноваций. Наличие ведущих университетов, исследовательских центров (например, ЦЕРН в Швейцарии), корпоративных научно-исследовательских лабораторий (Google, Microsoft, BMW), технопарков и стартап-хабов, предоставляющих уникальные возможности для профессионального роста.

Преимущества для высококвалифицированных специалистов:

Отличные условия труда и жизни:

Конкурентоспособная заработная плата и социальный пакет (медицинская страховка, пенсионное обеспечение).

Карьерный рост на основе заслуг и прозрачная система продвижения по службе.

Высокое качество жизни: развитая инфраструктура, благоприятная экология, безопасность, качественное медицинское обслуживание и образование для детей.

Гибкая иммиграционная политика: Специальные программы для привлечения талантов, такие как:

"Голубая карта" ЕС.

Виза H-1B в США.

Программа "Express Entry" в Канаде.

Процедура "Highly Skilled Migrant" в Нидерландах. Эти программы упрощают получение рабочих виз и разрешений на проживание для целевых специалистов.

Страны, принимающие высококвалифицированных иммигрантов из Узбекистана:

Основные:

Россия (особенно Москва, Санкт-Петербург, Казань) – благодаря языковой и культурной близости, а также большому количеству вакансий в сферах IT, инженерии и медицины.

Казахстан (Нур-Султан, Алматы) – как быстро развивающийся региональный центр.

Второстепенные (с растущим значением):

Европейские страны (Германия, Польша, Чехия, Нидерланды) – для IT-специалистов, ученых, инженеров.

США и Канада – для специалистов, наиболее востребованных на мировом рынке, и выпускников зарубежных вузов.

Южная Корея и ОАЭ – как нишевые рынки, привлекательные благодаря высоким зарплатам в определенных отраслях (технологии, финансы, строительство).

Таким образом, принимающие страны получают выгоду от "утечки мозгов", приобретая готовых высококвалифицированных специалистов.

## 2. Обсуждение результатов и существующих мер

Правительством Узбекистана осознается серьезность проблемы. В последние годы были запущены такие инициативы, как:

Создание фонда «Эл-юрт умиди» для поддержки одаренной молодежи и ученых.

Увеличение количества государственных грантов для исследований.

Упрощение процедур получения грантов и отчетности по ним.

Однако, как показывают интервью с потенциальными мигрантами, эти меры носят часто фрагментарный характер и не решают системных проблем. Многие гранты недостаточно велики, чтобы покрыть все расходы на проведение полноценного исследования, а бюрократические процедуры, хотя и упростились, все еще остаются значительными [3, с. 78].

### *Результаты и выводы*

Отток талантов из Узбекистана является следствием совокупности экономических, профессиональных и социальных факторов. Основными причинами служат низкий уровень доходов и отсутствие четких карьерных перспектив.

Существующие государственные меры по удержанию специалистов, хотя и являются шагом в правильном направлении, пока не приносят значительных результатов из-за недостатка системности и комплексного подхода.

Стратегии удержания талантов должны быть дифференцированными и учитывать специфику различных категорий специалистов, таких как молодые ученые, опытные профессионалы и работники IT-сферы.

Основные выводы по проблеме "утечки мозгов" в Узбекистане сводятся к следующему:

1. Эта проблема носит системный и многогранный характер. Отток высококвалифицированных специалистов обусловлен не одной причиной, а комплексом взаимосвязанных факторов, среди которых доминируют экономические (неконкурентоспособный уровень доходов), профессиональные (ограниченные перспективы карьерного роста и условия для научных

исследований), а также социально-бытовые (проблемы с жильем, качеством образования и здравоохранения).

2. Ключевая проблема заключается в разрыве между ожиданиями талантливой молодежи и реальными возможностями. Выпускники ведущих вузов и молодые специалисты, обладающие передовыми навыками, не находят в стране подходящих вакансий, соответствующих их знаниям и амбициям, что побуждает их искать возможности за рубежом.

3. Существующие государственные меры, хотя и являются позитивным шагом, остаются недостаточными и зачастую разрозненными. Программы поддержки не всегда достигают целевой аудитории, объемы финансирования не соответствуют потребностям, а бюрократические препоны снижают эффективность их реализации.

4. "Утечка мозгов" наносит двойной удар по экономике Узбекистана. Прямые потери заключаются в утрате инвестиций в образование и подготовку профессиональных кадров. Косвенные потери проявляются в снижении инновационного потенциала, падении конкурентоспособности национальной экономики и замедлении темпов технологического развития.

Без немедленного принятия комплексных мер страна рискует столкнуться с серьезными последствиями.

На основе проведенного анализа предлагается внедрить стратегические меры, сместив акцент с предотвращения оттока кадров на активное удержание и привлечение специалистов.

Совершенствование экономических стимулов и условий труда

Внедрение дифференцированной политики существенного повышения доходов: Постепенное увеличение базовых окладов научных сотрудников, врачей, инженеров и IT-специалистов до уровня, конкурентоспособного на рынках стран, привлекающих таланты (Казахстан, Россия). Разработка эффективных контрактов, четко связывающих заработную плату с результатами работы (публикации, патенты, внедренные разработки).

Развитие системы социальных льгот: Создание целевых программ обслуживания и льготного жилищного строительства для молодых ученых и специалистов в приоритетных отраслях экономики. Внедрение государственных ипотечных программ.

Стимулирование через налоговую систему: Рассмотрение возможности предоставления налоговых каникул для молодых специалистов, работающих в приоритетных отраслях, а также для научных фондов и грантов.

Создание современной и конкурентоспособной профессиональной среды.

Фундаментальная модернизация научно-исследовательской инфраструктуры: запуск масштабных грантовых программ для создания 30-50 современных лабораторий мирового уровня в ведущих вузах и научно-исследовательских институтах под руководством отечественных и всемирно известных зарубежных ученых.

Реформа системы профессионального развития: внедрение прозрачных и меритократических процедур продвижения по службе в научно-исследовательской и академической сферах, исключающих неэлитарные факторы. Создание программ ускоренного карьерного роста для наиболее талантливых молодых ученых («профессор-исследователь до 30 лет»).

Интеграция в мировую науку: обеспечение централизованного и неограниченного доступа университетов и научно-исследовательских институтов к ведущим международным научным базам данных (Web of Science, Scopus, Springer Nature). Увеличение квот и финансирования для стажировок и постдокторских исследований в ведущих мировых центрах с обязательным условием последующей работы на родине.

### 3. Системные реформы в образовании и управлении

Поддержка и развитие перспективных профессиональных сообществ: оказание государственной поддержки ассоциациям независимых ученых, инженеров и IT-специалистов, создание платформ для обмена опытом, профессионального роста и защиты их прав.

Развитие государственно-частного партнерства (ГЧП) в сфере НИОКР: стимулирование компаний к совместному финансированию исследований и созданию корпоративных научно-исследовательских центров посредством налоговых льгот. Реализация программы "индустриальных постдоков", позволяющей ученым заниматься прикладными исследованиями на предприятиях.

Создание национального агентства по поиску талантов (хедхантинговое агентство): учреждение государственно-частной организации, которая будет активно искать, поддерживать и трудоустраивать талантливых граждан Узбекистана как внутри страны, так и за рубежом, предлагая им конкурентоспособные условия.

### 4. Работа с узбекской диаспорой и адаптация миграционной политики

Внедрение политики "циркуляции талантов": разработка временной программы приглашений для ведущих ученых и специалистов из числа узбекской диаспоры с целью проведения лекций, научного руководства и реализации совместных проектов в Китае.

Создание благоприятных условий для возвращения: упрощение процедуры признания иностранных дипломов и степеней. Разработка программы реинтеграции для вернувшихся специалистов, включающей стартовое финансирование, помощь в трудоустройстве и обеспечении жильем.

## ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Исследования показывают, что проблема "утечки мозгов" в Узбекистане является следствием системного кризиса, а не случайным явлением. Ключевыми факторами, способствующими оттоку высококвалифицированных специалистов, являются три группы причин: экономические (крайне низкие доходы), профессиональные (отсутствие карьерных перспектив и современной научно-исследовательской инфраструктуры) и социально-бытовые (качество

жизни). Существующие государственные меры, несмотря на их позитивный характер, оказались неспособны кардинально изменить ситуацию из-за своей фрагментарности и недостаточного масштаба.

Для перелома этой негативной тенденции необходимо перейти от разрозненных мер к комплексной государственной политике по удержанию талантов. Предлагаемая стратегия предполагает сочетание краткосрочных стимулирующих мер (дифференцированное повышение заработной платы, целевые социальные льготы) с долгосрочными институциональными реформами (масштабная модернизация научно-исследовательской инфраструктуры, внедрение меритократии, развитие государственно-частного партнерства в сфере НИОКР). Успех этой политики напрямую определит, сможет ли Узбекистан сохранить свой интеллектуальный капитал и достичь стратегических целей инновационного развития.

Отток высококвалифицированных специалистов — это многогранная проблема. Утечка талантов обусловлена комплексом взаимосвязанных причин, среди которых ключевыми являются неконкурентоспособный уровень оплаты труда, ограниченные возможности для карьерного роста и неудовлетворенность качеством жизни.

Существует значительный разрыв с принимающими странами. Разница в уровне заработной платы, исследовательском оснащении и социальной защите между Узбекистаном и основными странами, принимающими мигрантов, составляет от трех до пяти раз, что является основным стимулом для эмиграции.

Существующие меры по удержанию кадров недостаточны. Предпринимаемые государством шаги носят разрозненный характер и не способны устранить системные препятствия, такие как бюрократия, недостаточное финансирование и отсутствие прозрачных карьерных перспектив.

Необходима дифференцированная стратегия. Стратегии удержания кадров должны быть целенаправленными и учитывать специфические потребности различных профессиональных групп, таких как ученые, IT-специалисты и инженеры.

Ключ к успеху — системный подход. Эффективное противодействие "утечке мозгов" требует одновременного применения экономических стимулов, кардинального улучшения профессиональной среды и создания привлекательных социальных и бытовых условий, что позволит не только удержать, но и привлечь обратно высококвалифицированных специалистов.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абдуллаев А.Р., Саидова М.М. Интеллектуальная миграция и ее влияние на человеческий капитал Республики Узбекистан. – Ташкент: Издательство «Фан ва технология», 2021. – 156 с.
2. Каримов И.Х., Петров С.И. Рынок труда и миграционные процессы в Центральной Азии: монография. – Москва: Издательство «Экономика», 2022. – 245 с.

3. Нурматов Ш.Т. Наука и образование в Узбекистане: вызовы и перспективы в условиях глобализации. – Ташкент: Издательский дом «Узбекистан», 2020. – 198 с.
4. Kapur, D. *Diasporas and Technology Transfer*. – *Journal of Human Development and Capabilities*, 2020. – Vol. 21(2). – P. 125-145.
5. Рязанцев С.В. Современные тенденции международной миграции высококвалифицированных кадров. – Мир России: Социология, этнология, 2021. – Т. 30. – № 3. – С. 32–52.
6. Мкртчян Н.В. «Утечка умов» из России и стран Центральной Азии: сравнительный анализ. – *Экономическое развитие России*, 2019. – Т. 26. – № 4. – С. 45-58.
7. Хусаинов Р. Р. Экологическое образование и воспитание в контексте глобальных климатических изменений // *Multidisciplinary Journal of Science and Technology*. – 2025. – Т. 5. – №. 5. – С. 513-520.
8. Хусаинов Р., Ибрагимова К. Изменение климата и зеленая экономика: стратегии и меры в Узбекистане // *Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot*. – 2024. – Т. 2. – №. 11.
9. Хусаинов Р. Р., Ибрагимова С. А. Ўзбекистон Республикасида тўғри солиқлар ислохотининг асосий натижалари // *Экономика и финансы (Узбекистан)*. – 2020. – №. 2 (134). – С. 92-97.
10. Хусаинов Р. Устойчивое развитие в инженерии: экономические подходы и инновации в Узбекистане // *Muhandislik va iqtisodiyot*. – 2025. – Т. 3. – №. 1.
11. Ибрагимова С., Садуллаева С. Innovative methods in production quality management // *Interpretation and researches*. – 2025. – №. 6 (52).
12. Ибрагимова С.А., Хусаинов Р.Р. Prospects and ways of innovative development of the national economy in the conditions of globalization // *Экономика и финансы (Узбекистан)*. – 2021. – №. 3. – С. 62-67.
13. Ибрагимова С. Перспективы инновационного развития корпоративного управления в узбекистане // *Iqtisodiyot va ta'lim*. – 2022. – Т. 23. – №. 2. – С. 123-128.
14. Sayfutdinova, N., & Xikmatov, R. (2024). Investitsion muxitni shakllanishi va baholashning metodologik masalalari. *Interpretation and researches*, 2, 24.
15. Сайфутдинова, Н., Асимова, Ф., & Загидуллина, К. (2025). Значимость икт в условиях цифровизации экономики узбекистана. *Interpretation and researches*, (5 (51)).
16. Хусаинов Р. Р., Очиллов А. О., оғлы Худоев А. А. Зеленая экономика в Республике Узбекистан: особенности возобновляемых источников энергии // *Экономический профессиональный журнал*. – 2025. – Т. 5. – №. 3.
17. Юсупходжаева, Г. Б. (2025). Тенденции устойчивого развития автотранспортных предприятий в формировании цифровой экономики. *Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot*, 3(2).

18. Юсупходжаева, Г. Б., & Окилхонов, Н. О. (2025). Оценка уровня инновационной деятельности промышленных предприятий. Экономика и социум, (2-1 (129)), 1390-1393.

19. Хусаинов Р. Устойчивое развитие в инженерии: экономические подходы и инновации в Узбекистане //Muhandislik va iqtisodiyot. – 2025. – Т. 3. – №. 1.

20. Хусаинов Р. Роль налоговых реформ в стимулировании инвестиций в узбекистане //Interpretation and researches. – 2025. – №. 2 (48).



# Marketing

*ilmiy, amaliy va ommabop jurnali*

**Muharrir:**

**Ingliz tili muharriri:**

**Rus tili muharriri:**

**Musahhih:**

**Sahifalovchi va dizaynerlar:**

Xakimov Ziyodulla Axmadovich

Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

Karimova Shirin Zoxid qizi

Sadikov Shoxrux Shuxratovich

Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

**2025-yil, noyabr, 11-son**

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta:

[info@marketingjournal.uz](mailto:info@marketingjournal.uz)

Bot:

[@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)

Tel.:

+998977838464, +998939266610

Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 332/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. GOCT 7.56-2002 "Seriya nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlararo standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**