



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



**MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro'yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2024

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:
(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:
(Community Council members)

Bred Bodenzauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich



+99899 881-86-98



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Azrар тармоқни суғурталашда малакали кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услуги</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



MEHNAT BOZORIDA XUSUSIY SEKTOR EXTIJEJI ASOSIDA URTA BUFGIN KADRLARINI TAYERLASH: MUAMMOLAR VA ECHIMLAR

Машарипов Фаррух Ўткирович

Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг
Иш берувчилар билан ҳамкорлик ва амалиётни ташкил этиш бўлим
бошлиғи

Аннотация. Мазкур мақолада бозор иқтисодиёти шароитида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлашнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти ҳамда мавжуд муаммолар ва уларнинг ечимлари келтирилган. Хусусий сектордаги иш берувчиларнинг эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш бўйича амалга оширилаётган ишларнинг натижалари таҳлил қилинган, шунингдек, профессионал таълим тизимида рақобатбардош ўрта бўғин кадрларни тайёрлаш жараёнларини такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: меҳнат бозори, ички ва ташқи меҳнат бозори, касбга ўқитиш, касбга йўналтириш, профессионал таълим, профессионал таълим муассасалари, ўрта бўғин кадрлари, хусусий сектор эҳтиёжи, иш берувчилар, иш ўрни, янги иш ўринлари, тадбиркорлик субъектлари, Савдо-саноат палатаси, дуал таълим.

ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА СРЕДНЕГО ЗВЕНА ИСХОДЯ ИЗ ПОТРЕБНОСТИ ЧАСТНОГО СЕКТОРА НА РЫНКЕ ТРУДА: ВЫЗОВЫ И РЕШЕНИЯ

Машарипов Фаррух Ўткирович

Начальник отдела организации сотрудничества и практики с
работодателями Министерства высшего образования, науки и
инноваций

Аннотация. В данной статье представлена социально-экономическая значимость подготовки кадров среднего звена исходя из потребности частного сектора в рыночной экономике, а также существующие проблемы и пути их решения.

Были проанализированы результаты проведенной работы по подготовке персонала среднего звена исходя из потребностей работодателей в частном секторе, а также разработаны рекомендации по совершенствованию процессов подготовки конкурентоспособных кадров среднего звена в системе профессионального образования.

Ключевые слова: рынок труда, внутренний и внешний рынок труда, профессиональное обучение, профориентация, профессиональное образование, профессиональные учебные заведения, персонал среднего звена, потребность частного сектора, работодатели, рабочие места, новые рабочие места, субъекты предпринимательства, Торгово-промышленная палата, дуальное образование.

TRAINING OF MIDDLE-LEVEL PERSONNEL BASED ON THE NEEDS OF THE PRIVATE SECTOR IN THE LABOR MARKET: CHALLENGES AND SOLUTIONS

Masharipov Farrukh Utkirovich

Head of the Department of Organization
of Cooperation and Practice with Employers of the Ministry of
Higher Education, Science and Innovation

Abstract. This article presents the socio-economic importance of training middle-level personnel based on the needs of the private sector in a market economy, as well as existing challenges and solutions.

The results of the work carried out on the training of middle-level personnel based on the needs of employers in the private sector were analyzed, and recommendations were developed to improve the processes of training competitive middle-level personnel in the vocational education system.

Keywords: labor market, internal and external labor market, vocational training, career guidance, vocational education, vocational educational institutions, middle-level personnel, the need of the private sector, employers, jobs, new jobs, business entities, Chamber of Commerce, dual education.

Кириш

Республиканинг эркин, ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодий муносабатларни шакллантириш, миллий иқтисодиёт шароитида янада самаралироқ меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун барча ташкилий, ҳуқуқий ва молиявий замин ҳозирланди. Ушбу ўзгаришлар дастлаб меҳнат муносабатлари орқали намоён бўлиб, меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш заруратини келтириб чиқаради.

Бугунги Янги Ўзбекистон тараққиёти демократик, эркин ва очиқ фуқаролик жамиятини қуришда мамлакатни модернизация қилиш жараёнлари шиддат билан кечмоқда. Халқимизни тинч ва фаровон ҳаёт кечиришни таъминлаш мақсадида тадбиркорликни ривожлантириш, сармоявий жозибадорликни ошириш ва таълим тизимини чуқур ислоҳ этиш иқтисодий сиёсатнинг асоси ҳисобланади[1].

Иқтисодиётнинг барча тармоқ ва соҳаларнинг рақобатбардошлигини ошириш мақсадида тадбиркорликни ривожлантириш учун фундаментал шароитларни яратиш, мамлакатда кичик ва ўрта бизнесни барча шакллари ривожлантиришга қаратилган ягона давлат сиёсатини юритиш, янги ва барқарор иш ўринларини ташкил этиш, аҳолини айниқса ёшлар ва хотин-қизларни тадбиркорликка кенг жалб қилиш орқали уларнинг турмуш даражасини яхшилаш ҳамда уларнинг реал даромадларини ошириш ва бандлигини таъминлаш бугунги куннинг устувор вазифалари ҳисобланади.

Мамлакатимизда таълим тизимини тубдан ўзгартириш, уни халқаро стандартларга интеграциялаш, меҳнат бозори талабларига жавоб берадиган малакали ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш мақсадида бир қанча ислохотлар амалга оширилмоқда.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев томонидан 2023 йилнинг 4 октябрь куни профессионал таълим сифатини ошириш ҳамда аҳолини касб-хунарга ўқитиш бўйича ўтказилган йиғилишда меҳнат бозорида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш бўйича усутувор вазифалар белгилаб берилди.

Йиғилишда, иқтисодиётни ривожлантиришда профессионал таълим алоҳида ўрин тутиши ҳамда тараққий этган давлатларда ўқувчиларнинг 75 фоизигача касбий таълим билан қамраб олинганлиги, шунингдек, мамлакатимизда ҳам бу соҳа меҳнат бозори талаблари асосида ривожлантириб келинаётганлиги ҳамда ўқувчиларга бир вақтда ҳам ўқиш, ҳам ишлаб даромад топиш имконини берадиган “дуал таълим” шакли жорий этилганлиги таъкидланди.

Бундан ташқари, битирувчиларга малака разряди бериш жорий этилмагани сабабли улар қўшимча имтиҳон топшираётганлиги ва Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги билан профессионал таълим ўртасида ҳамкорлик йўқлиги ҳамда ўқувчиларга хорижий тилларини ўргатиш ва тасдиқловчи ҳужжат бериш бўйича ишлар етарли даражада ташкил этилмаганлиги таъкидлаб ўтилди[2].

Ушбу камчиликларни бартараф этиш бўйича давлатимиз раҳбари томонидан ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш бўйича хорижий таълим дастурларини жорий этиш, битирувчилар малакасининг ички ва ташқи бозорда тан олиншини таъминлаш, ўқувчиларни техникумларга кенгроқ жалб этиш, мономарказларда касбга ўқитиш сифатини яхшилаш бўйича бир қанча устувор вазифалар белгилаб берилди.

Меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш ҳар бир ҳудуднинг имкониятлари ва салоҳияти, мавжуд ҳудуднинг меҳнат бозорининг ўрта бўғин кадрларга бўлган хусусий сектордаги прогноз таҳлиллари натижаларига асосланган ҳолда ишлаб чиқилган дастурлар самарадорлиги ва натижадорлигига боғлиқ ҳисобланади.

Меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрлар тайёрлашнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти кундан-кунга ортиб бормоқда. Бунга сабаб хусусий сектордаги айрим соҳа ва йўналишларда ўрта бўғин кадрлар тақчиллиги, хусусий сектор ва профессионал таълим муассасалари ўртасида интеграцияни йўқлиги, шунингдек, меҳнат бозори жамиятдаги ва иқтисодиётдаги ривожланишлар ортидан ўзгариб бораётганлиги ҳамда меҳнат бозорига янги соҳа ва йўналишларнинг кириб келиши айрим соҳаларга бўлган эҳтиёжнинг йўқлиги билан ҳам изоҳлаш мумкин. Жумладан, иқтисодиёт соҳаларида кўплаб касблар йўқолиб, уларнинг ўрнига янги инновацион касблар кириб келмоқда[3].

Бугунги кунда, меҳнат бозори хусусий сектор эҳтиёжи асосида кадрлар тайёрлаш, шу жумладан уларнинг касбий-малакавий тузилмасини мониторинг қилиш, баҳолаш ва стратегик режалаштириш

тизимини такомиллаштириш, иқтисодиётни рақамлаштиришни инобатга олган ҳолда, малакали ўрта бўғин кадрларга бўлган жорий ва истиқболли эҳтиёжни қондириш ҳамда иш берувчи талабларининг профессионал таълим дастурлари мазмуни билан ўзаро боғлиқлигини кучайтириш орқали профессионал таълимнинг сифатини ошириш лозим.

Маълумки, меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб давлат ҳамда хусусий секторга эҳтиёжи асосида шаклланади. Ўзбекистонда балки бутун дунё ривожланган давлатлар тажрибасида ҳам хусусий сектор энг катта ҳажмдаги ишчи кучи ресурсларига талабни юзага келтирувчи ҳисобланади. Ишчи кучи бозорида мулкчилик турлари бўйича бандликни қарайдиган бўлсак, у ерда 2010 ва 2020 йиллар оралиғида маълумотлар таҳлил қилинганда давлат секторида бандлар ҳажмининг ўсиши ўртача 0,31 фоизни, хусусий секторда эса 1,6 фоизни ташкил этган.

Хусусий тадбиркорлик субъектларида бандлар умумий бандликка нисбатан ўртача 81,4 фоизни ва давлат сектори 18,6 фоизни ташкил этган. Таҳлилдан кўриниб турибдики, хусусий секторда бандлик давлат секторида бандликдан 4 баробарга юқори бўлиб, бу эса доимий равишда мазкур соҳада тегишли чора-тадбирларни олиб боришни ҳамда хусусий секторнинг кадрларга бўлган эҳтиёжни ўрганишни янги замонавий механизмларини ишлаб чиқишни талаб этади[4].

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Меҳнат бозорининг ривожланиши тенденцияларини инобатга олган ҳолда, аҳолининг кенг қатламларини талаб юқори бўлган касбларга ўқитиш ҳамда малакали кадрларни тайёрлашнинг сифат жиҳатидан янги тизимини жорий этиш учун бугунги кунда тегишли шарт-шароитлар яратилмоқда.

Маълумки, бозор иқтисодиёти шароитида барча муносабатлар бозор тизими асосида олиб борилади, бошқарилади ва тартибга солинади. Худди шунингдек, меҳнат муносабатлари ҳам меҳнат бозори орқали бошқарилади ва тартибга солинади[5].

Профессионал таълим ва меҳнат бозори интеграциялашуви жамиятнинг сиёсий, иқтисодий ҳаёти, ижтимоий соҳасини чуқур ислоҳ қилиш жараёнларини амалга оширишда мамлакатимиз иқтисодий ҳамда ижтимоий тараққиётининг ажралмас манбаи бўлиб, аҳоли учун муносиб турмуш даражасини, жамиятни ташкил этишнинг пойдевори бўлиб хизмат қилади. Профессионал таълим тизимида малакали ўрта бўғин кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш жараёнининг йўналишини белгилаб бериш мутахассисларни тайёрлаш сифатини таъминлашдаги жиддий ўзгаришларни талаб қилади.

Ўзбекистон иқтисодчи олим Қ.Абдурахмонов Мамлакат иқтисодиёти даражасини оширишга интилиш бўлса, инсон ресурсларининг сифати муттасил ошириб борилиши керак. Бу эса

аввало, иш берувчиларнинг эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда таълим стандартларини, шунингдек, бўлажак мутахассисларнинг малакасига талабларни тайёрлашнинг шакллантириш ва такомиллаштириш имконини яратади[6].

В.В.Адамчук ва С.С.Утинова ишчи кучига бўлган талабни бўш турган ёки ўриндошлик асосида банд қилинган иш ўринларининг умумий сони сифатида ёки банд бўлган ходимлар ва жалб қилиниши талаб этиладиган ходимларнинг умумий сони сифатида баҳолашни таклиф қилишган[7].

Рус олими Ю.Никулин ўзининг “Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона” номли илмий мақоласида иқтисодиётни кадрлар билан таъминлашнинг минтақавий тизими ўзаро боғлиқ бўлган бир қатор жараёнлардан иборат эканлигига эътибор қаратади. Булар:

1. Мақсадни белгилаш;
2. Минтақада кадрга бўлган эҳтиёжни прогноз қилиш;
3. Ўқувчи ва ёшларни касбга йўналтириш;
4. Кадрларга эҳтиёжни таъминлаш ва кадрлар тайёрлаш сифатини баҳолаш[8].

Белгова Е.И. ёшлар ишсизлигининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ва оқибатларини илмий-назарий жиҳатдан асослаб берган. Абраимова Е.М., Верхаповская Ю.Б лар иш берувчиларнинг ишчи кучига қўяётган талаблари ва таълим муассасаларида кадрлар тайёрлашнинг бугунги ҳолати ёшларнинг касбий қизиқишларини социологик сўровлар ўтказиш йўли билан таҳлил қилганлар. Зерчанинова Т.Е. нинг ишларида таълим муассасалари томонидан меҳнат бозоридаги эҳтиёжга мос кадрлар тайёрлаш масалалари ўрганилган.

Шунингдек ривожланган халқаро давлатлар тажрибасини оладиган бўлсак, жумладан, Хитой тажрибасига кўра, 1986-2005 йиллар оралиғида, шаҳарлардаги хусусий тадбиркорлик субъектларига ўзининг ишчи кучини таклиф қилувчилар ҳажмининг 10% ошиши ишчи кучига бўлган талаб эластиклигини 3.1 дан 5.5 га оширган ҳолда, иш ҳақи даражасининг 1.8% дан 3.2% гача ошишига сабаб бўлган.

АҚШ иқтисодиётига назар ташлайдиган бўлсак, у ерда охирги ўн йилликларда иқтисодий фаолиятнинг кўпроқ қисмини йирик фирмалар ташкил этади, янги тадбиркорлик субъектлари яратилиши секинлашган ва ишчиларнинг ЯИМ дан оладиган улуши кичиклашган. Аҳоли сонидаги пасайиш “ёши катта” тадбиркорликларни улушини оширган ҳолда, иқтисодиётда янги фирмалар пайдо бўлишини пасайтиради[9].

Тадқиқот методологияси

Мазкур тадқиқот ишида мамлакатимиз ҳамда хорижий ривожланган давлатлар иқтисодчи олимларининг меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш бўйича илмий тадқиқот ишлари, олимларнинг қарашлари ҳамда фикр ва

мулоҳазалари таҳлил этилган. Мақолада эмпирик, тасвирий статистика, гуруҳлаштириш, қиёсий ва динамик таҳлил тадқиқот усуллари билан фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси

Меҳнат бозорида ишчи кучига жами талаб иқтисодий тараққиёт суръати, инвестиция ва ишлаб чиқариш ҳажмлари билан белгиланади. Яъни, у саноат, ишлаб чиқариш, агросаноат мажмуи, иқтисодиётнинг бошқа турдаги моддий ва номоддий ишлаб чиқариш тармоқари ҳамда ижтимоий-иқтисодий инфратузилманинг меҳнат бозорига буюртма берган эҳтиёжнинг ҳажми ва таркибини акс эттиради. Бунда мазкур эҳтиёж иш ҳақи, даромадлар ва меҳнат шароитлари билан таъминланган бўлиши шарт.

Меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабнинг вужудга келиши қуйидаги асосий ижтимоий-иқтисодий вазиятлар билан боғлиқ:

- саноат, ишлаб чиқариш, қишлоқ хўжалиги, қайта ишлаш ва иқтисодиёт тармоқларини кенгайтириш ва ривожлантириш учун ишчи кучига заруриятнинг пайдо бўлиши;
- янги ерларнинг ўзлаштирилиши натижаси қўшимча ишчи кучига эҳтиёж туғилиши;
- кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик фаолиятининг ривожланиши;
- ижтимоий, иқтисодий ва бозор инфратузилмаларининг ривожланиши;
- иқтисодиёт тармоқларида янги объектларни ишга тушириш, реконструкция қилиш ва мавжуд қувватлардан унумли фойдаланиш натижасида янги иш ўринларининг яратилиши;
- ишдан бўшатишган ходимларнинг ўрнига ишчиларни қабул қилиш;
- бўш иш ўринлари ва лавозимлари учун кадрлар танлаш ва бошқалар[10].

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 877-сонли қарори банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш, кадрларнинг касбий тайёргарлик даражасини ошириш ва меҳнат бозорининг мувозанатига эришиш мақсадида меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринлари ташкил этиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасини шакллантириш тартибини белгилайди.

Мазкур қарорда, иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасининг асосий вазифалари қуйидагилар белгиланган:

– мутахассислар тайёрлашнинг олдиндан белгиланган касбий-малака тузилмаси ҳамда иш топишда қийинчиликларга учраётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобат қила олмаётган банд бўлмаган шахсларни ишга жойлаштиришга бўлган эҳтиёжларини инобатга олиб, таълим муассасалари битирувчиларини кафолатли ишга жойлаштириш учун мақсадли иш ўринларини ташкил этишни таъминлаш;

– меҳнат бозоридаги мутахассисларга олдиндан белгиланган эҳтиёжини ҳисобга олиб, таълим муассасалари томонидан кадрлар тайёрлашнинг прогноз кўрсаткичларини аниқлаш йўли билан кадрлар тайёрлаш тузилмасини мақбуллаштириш[11].

Ўзбекистоннинг 2030 йилгача стратегиясида ҳар бир фуқарога ўз салоҳиятини ривожлантириш учун барча имкониятларни яратиш, соғлом, билимли ва маънавий баркамол авлодни тарбиялаш, глобал ишлаб чиқаришнинг муҳим бўғинига айланган кучли иқтисодиётни шакллантириш, шунингдек, фуқароларни давлат ҳисобидан касб-ҳунарга ўқитиш, уларнинг замонавий техника технологиялардан фойдаланиш бўйича касбий кўникма ва малакаларини ривожлантириш мақсадида 2 миллион нафар фуқароларни касб-ҳунар, тадбиркорлик кўникмалари ва хорижий тилларга ўқитиш, бунда касб-ҳунарга ўқитишда хусусий сектор улушини 30 фоизга етказиш белгиланди.

Ўзбекистонда меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабни хусусий секторда шакллантирувчилар статистикасига қондирилган талаб жиҳатидан қарасак қуйидагича маълумотларни кўришимиз мумкин.

1-жадвал

Иқтисодиёт тармоқлари кесимида янги ташкил этилган корхоналар сони бўйича маълумот

№	Тармоқлар	2018	2019	2020	2021	2022
1	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги	5628	7516	15030	11765	12037
2	Саноат	11279	19530	18626	19309	16206
3	Қурилиш	6370	8742	6022	6341	4807
4	Савдо	11719	36323	35225	38467	34389
5	Ташиш ва сақлаш	2115	2956	2399	2646	3366
6	Яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар	3900	7241	5639	6633	5816
7	Ахборот ва алоқа	1236	1671	1922	2544	2631
8	Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар	1178	1399	1475	1848	1579
9	Бошқа тармоқлар	11586	11365	8973	13251	12780
Жами:		55011	96743	95311	102804	93611

1-жадвалда берилган иқтисодиёт тармоқлари кесимида фаолият кўрсатаётган корхона ва ташкилотлар сони тўғрисидаги маълумотлар асосида айтиш мумкинки, 2018 йилдан бошлаб иқтисодиётнинг барча

тармоқларида фаолият кўрсатиш бўйича корхоналар фаоллаша бошлаган. Бу ерда эътиборлиси шуки, савдо соҳасидаги корхоналар сони бошқа соҳаларга нисбатан доминантликни сақлаб қолган ва 2019 йилдан 2022 йилгача каррасига ўсганини кўришимиз мумкин. Шунингдек, охириги тўрт йилда иккинчи ўринни саноат тармоғи банд этиб келмоқда ва унда ўрта даражадаги ўсишни кузатишимиз мумкин. Қурилиш соҳасида уй-жой қурилиши ҳажмининг ошиши натижасида, мазкур соҳада ҳам фаолият кўрсатаётган корхоналар сони сезиларли даражада ошган. Бундан ташқари қишлоқ хўжалиги соҳасида ҳам қурилиш соҳасидаги каби фаолликни кузатиш мумкин[12].

2-жадвал

Ҳудудлар кесимида фаолият кўрсатаётган корхоналар сони тўғрисида маълумот

№	Ҳудудлар номи	2019	2020	2021	2022	2023
1	Қорақалпағоситон Республикаси	441	430	699	1134	1211
2	Андижон вилояти	1525	3206	4256	3280	3267
3	Бухоро вилояти	978	1085	1411	1998	2219
4	Жиззах вилояти	743	853	1034	1315	1885
5	Қашқадарё вилояти	635	741	937	1590	2711
6	Навоий вилояти	106	686	1188	884	1258
7	Наманган вилояти	1084	659	933	1178	1460
8	Самарқанд вилояти	1231	1896	2199	2703	3348
9	Сирдарё вилояти	266	419	1248	1516	1695
10	Сурхондарё вилояти	742	780	1011	1188	1291
11	Тошкент вилояти	4355	5743	6066	4472	5175
12	Фарғона вилояти	401	472	1288	1859	2970
13	Хоразм вилояти	928	991	1483	1534	2052
14	Тошкент шаҳар	2082	3396	4588	4176	4562
Жами:		15517	21357	28341	28827	35104

Ўзбекистон Республикасининг 2023 йил 1 июнь ҳолатига доимий аҳоли сони - 36,2 млн бўлиб, жами меҳнат ресурслари - 19,7 млн ташкил этади. Шундан: иқтисодий фаол аҳоли - 15,1 млн бўлиб, жами бандлар - 13,9 млн ташкил этади. Жумладан: иқтисодиётнинг норасмий секторида бандлар – 5,4 млнни ташкил этади. Мамлакатимизда 2023 йилнинг 1 июнь ҳолатига ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сони – 1,2 млн кишини яъни ишсизлик даражаси - 8,1 фоизни ташкил этади.

Шунингдек, Республикаимизда 2024 йил 5 январь ҳолатига меҳнат бозорида 292010 та бўш вакант иш ўринлари мавжуд бўлиб, шундан, 209674 таси хусусий субъектлардаги бўш (вакант) иш ўринларини ташкил қилади[13].



1-расм. Бўш иш ўринларига минимал талаблар

2024 йил 8 январда Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев томонидан ўтказилган аҳоли бандлигини ошириш ҳамда тадбиркорлик соҳасидаги мажбурий талабларни қисқартиришга оид йиғилишда 2024 йил меҳнат бозорига 2 миллион 400 минг аҳоли кириб келишини инobatга олиб, жорий йилда 5 миллион аҳолини бандлигини таъминлаш, жумладан хизмат кўрсатиш соҳасида - 2,5 миллион, қишлоқ хўжалигида - 2,1 миллион, инвестиция лойиҳалари ва саноатда 250 минг, қурилишда - 140 минг иш ўринларини ташкил этиш имкониятлари мавжудлиги таъкидланди[14].

Шу билан бирга, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 28 февралдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясини “Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили”да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисидаги ПФ-27-сон Фармони билан тасдиқланган Давлат дастурининг 148-бандида Ёшларни профессионал таълим муассасаларида касбга ўқитиш кўламини кенгайтириш ва таълим жозибадорлигини ошириш мақсадида хусусий секторнинг кадрларга бўлган эҳтиёжларини аниқлашни тизимли йўлга қўйиш белгиланган[15].

Шу муносабат билан, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳамда Савдо-саноат палатаси билан ҳамкорликда 2023 йилнинг 24-28 ноябрь кунлари хусусий сектордаги иш берувчилар ўртасида ўрта бўғин кадрларга бўлган жорий ва кейинги уч ва беш йилликда иш берувчиларга қандай кўникмадаги кадрларга бўлган эҳтиёж вужудга келиши бўйича ўтказиладиган ижтимоий сўровномада 1712 та иш берувчилар иштирок этди.



2-расм. Сўровномада иштирок этган иш берувчилар сони

Сўровномада иштирок этган иш берувчиларнинг 668 нафари корхона раҳбари, 348 нафари раҳбар ўринбосарлари, 417 нафари инсон ресурсларини ривожлантириш бўлимининг ходимлари ҳамда 279 нафари иш берувчиларнинг масъул ходимлари иштирок этганлар.



3-расм. Соҳа ва йўналишлар сони

Сўровномада иштирок этган иш берувчиларнинг 857 нафари профессионал таълим муассасаларида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш жараёнлари талабга жавоб бериши, 495 нафар иш берувчилар талабга жавоб бермаслигини шунингдек, 829 нафар иш берувчилар ўрта бўғин кадрлари иш берувчиларнинг эҳтиёжи асосида кадрлар тайёрланмоқда деб ҳисобласа, 883 нафар иш берувчилар меҳнат бозоридаги эҳтиёж ўрганилмасдан кадрлар тайёрланмоқда деб ҳисобламоқда.

Бундан ташқари, битирувчиларнинг иш берувчилар томонидан қўйилган малака талабларининг қониқарлилиқ даражаси бўйича 815 нафар иш берувчилар етарли деб, 511 нафар иш берувчилар етарли эмас деб, 386 нафар иш берувчилар қайта кўриб чиқиш керак деб ҳисоблаган.

Профессional таълим муассасалари билан иш берувчилар билан ҳамкорлик ташкил этилган ҳолати бўйича 832 нафар иш берувчилар яхши ташкил этилган деб ҳисоблаган бўлса, 880 нафар иш берувчилар ҳамкорлик ташкил этилмаган деб ҳисоблаши ҳамда профессионал таълим муассасалари билан иш берувчилар ўртасидаги интеграция қилиш жараёнларини такомиллаштириш кераклигини таъкидлаб ўтганлар.

Шу билан бирга, 1199 нафар иш берувчилар профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг якуний имтиҳон жараёнларини тўлиқ иш берувчилар томонидан баҳолаши таъкидлаганлар ҳамда 468 нафар иш берувчилар профессионал таълим муассасаларида дуал таълим шаклида ўрта бўғин кадрларини тайёрлашга кўпроқ эътибор қаратишни билдиришган. Меҳнат бозорида иш берувчилар томонидан кейинги уч ва беш йилликда қайси соҳаларда ўрта бўғин кадрларига талаб юқори бўлиши бўйича 687 нафар - хизмат кўрсатиш, 354 нафар - IT ва компьютер дастурчи, 294 нафар - саноат ва ишлаб чиқариш, 170 нафар - қурилиш, 137 нафар - маркетинг ва PR-менежмент йўналишида кадрларга эҳтиёж бўлишини билдиришган.

Меҳнат бозори бевосита мамлакат тараққиётида ҳал қилувчи аҳамиятга эга ҳисобланади. Шу боис, ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш масаласи давлат сиёсати даражасида аҳамият берилмоқда. Профессионал таълим тизимини халқаро тажрибалар асосида такомиллаштириш, бошланғич, ўрта ва ўрта махсус профессионал таълим босқичларини жорий қилиш орқали меҳнат бозори учун малакали ва рақобатбардош кадрлар тайёрлаш ҳамда мазкур жараёнга иш берувчиларни кенг жалб қилиш мақсадида мамлакатимизда тизимли ишлар амалга оширилмоқда.

Шунга қарамадан бугунги кунда профессионал таълим муассасаларида тайёрланаётган ўрта бўғин кадрларнинг салоҳияти иш берувчиларни қониқтирмайди. Профессионал таълим муассасалари ўқувчиларини баҳолаш жараёнларида иш берувчиларнинг иштироки таъминланиш даражаси паст ҳисобланади.

Меҳнат бозорига ҳар йили ўртача 600-700 мингга яқин янги ишчи кучи кириб келиши Ўзбекистоннинг ташқи меҳнат бозоридаги фаол иштирокини таъминламоқда. Иқтисодиёт тармоқларини ва ҳудудларни ривожлантириш бўйича ташкил этилаётган иш ўринларининг аксарият қисми хусусий сектор улушига тўғри келади. Хусусий сектор билан таълим муассасаларининг ўзаро интеграцияси таъминланмаганлиги битирувчиларни бандлигини таъминлашда бир қанча муаммоларни келтириб чиқармоқда.

Хулоса ва таклифлар

Тадқиқот натижаларига кўра меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш бўйича ҳозирги кундаги мавжуд муаммолар. Жумладан:

- Хусусий секторда ўрта бўғин кадрларга бўлган эҳтиёжини аниқлаш ҳамда кейинги уч ва беш йилда меҳнат бозорида вужудга келадиган мавжуд соҳалар шунингдек, хусусий сектордаги эҳтиёжни таҳлил қилиш тизими йўлга қўйилмаган;

- профессional таълим муассасалари битирувчиларининг хусусий тадбиркорлик субъектларида ўрта бўғин кадрларга бўлган бўш (вакант) иш ўринлари тўғрисида маълумотларни кўриш имконияти йўқлиги сабабли битирувчиларнинг расмий ва норасмий равишда бандлик ҳолатини мониторинг қилиш имконияти мавжуд эмас;

- хусусий сектордаги иш берувчилар ва таълим муассасалари интеграцияси тизимли йўлга қўйилмаган, бунинг натижасида битирувчиларнинг баҳолаш жараёнлари иш берувчилар иштироки таъминланмаган.

Меҳнат бозорининг ривожланиш тенденцияларини, унинг касбий-малака тузилмасини, меҳнат бозорининг хусусий секторда ўрта бўғин кадрларга бўлган эҳтиёжларини аниқлаш механизмларини такомиллаштириш соҳасида Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги, Ўзбекистон Савдо-саноат палатаси, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари қуйидаги ишларни амалга ошириш лозим:

- ўрта бўғин кадрларини тайёрлашга давлат буюртмасини шакллантириш жараёнида иш билан банд аҳолининг таркибидаги миқдор ва сифат ўзгаришларини ҳисобга олиб, кадрларга бўлган эҳтиёжни ўрганиш ва прогноз қилиш;

- бандлик даражаси ва тузилмасига таъсир қилувчи тенденциялар ва омилларни, меҳнат бозоридаги ўзгаришларни ўрганиш ва таҳлил қилиш;

- меҳнат ва аҳоли бандлиги соҳасидаги социологик тадқиқотларни, ўтказиш орқали меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини, демографик ривожланишнинг ўрта ва узоқ муддатли прогноз қилиш;

- иш билан таъминлашнинг ҳудудий ва тармоқ дастурларини ижтимоий-иқтисодий баҳолаш бўйича услубий ёндашувларни ишлаб чиқиш;

- меҳнат бозори мониторинги асосида тармоқларнинг малака ва билимларга эҳтиёжлари ва тенденцияларини аниқлаш;

- норасмий ва информал ўқитишнинг натижаларини тан олиш, валидация ва аккредитация (сертификация) қилиш тизимини шакллантириш;

- меҳнат бозорида кадрлар тайёрлаш эҳтиёжини шакллантиришда хусусий секторнинг иштирокини таъминлаш ҳамда хусусий сектор вакиллари томонидан яратилаётган иш ўринларига касблар бўйича кадрларга қўйиладиган малака талабларини ишлаб чиқиш;

- профессионал таълим муассасаларига қабул параметрларини шакллантиришда хусусий сектор буюртмаларини шакллантиришда Савдо- саноат палатасининг рўлини ошириш ҳамда битирувчиларни баҳолаш жараёнларини тўлиқ иш берувчилар томонидан баҳолаш тизимини жорий қилиш.

Юқоридагиларни амалга ошириш орқали меҳнат бозорининг структураси аниқланади ҳамда ўрта бўғин кадрларга бўлган реал эҳтиёж шаклланади. Натижада меҳнат бозоридаги мавжуд талаб ва таклиф муаммосига барҳам берилади. Мазкур таҳлилий маълумотлар бизнес ҳамжамияти ва илм-фан учун муҳим манба сифатида хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Мирзиёев Ш. Ўзбекистон наشريёти - “Янги Ўзбекистон стратегияси” – Тошкент 2021 йил.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Ш.М.Мирзиёевнинг “Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисига Мурожаатномаси” Тошкент 2022 йил 20 декабрь.

3. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги ЎРҚ-642-сон Қонуни 2020 йил 20 октябрь.

4. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги ЎРҚ-637-сон Қонуни 2020 йил 23 сентябрь.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони 2022 йил 28 январь.

6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 2017 йил 28 октябрдаги 877-сонли қарори.

7. Қаландар Абдурахмонов – “Меҳнат иқтисодиёти” назария ва амалиёт дарслик. Иқтисодиёт нашриёти. Тошкент 2019 йил.

8. Ф.Машарипов, Ш.Шарофаддинов, Т.Махмудов, А.Хайитов – “Аҳоли бандлигига кўмаклашишда кўрсатиладиган хизматлар ва мавжуд механизмлар” – Ёш авлод матбаа уйи. Тошкент 2021 йил.

9. Никулина Ю.Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономика региона // Экономика, предпринимательство и право - 2020. Том 10.

10. А.Усманов. Ўқувчиларни касб-хунарга мақсадли йўналтириш истиқболда меҳнат бозоридаги муаммоларни бартараф этишнинг муҳим омили. 2021 йил.

11. Б.Ганиев - “Ўзбекистонда хусусий секторда ишчи кучига бўлган талабнинг ҳолати ва унинг бандликни таъминлашдаги аҳамияти”. Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар илмий электрон журнали 2022 йил май-июнь. №00059.

12. У.Алижонов - “Меҳнат бозорида кадрларни тайёрлашга бўлган эҳтиёжни шакллантириш омиллари”. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали.2. 2018 йил март-апрел.

Интернет сайтлари

13. <https://www.gov.uz> — Ўзбекистон Республикаси давлат портали.

14. <https://president.uz/uz> — Ўзбекистон Республикаси Президентининг расмий сайти.

15. <https://www.lex.uz/uz> - Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси.

16. <https://mehnat.uz> — Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигининг расмий сайти.

17. <https://stat.uz> — Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг расмий сайти.

18. <https://edu.uz> — Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг расмий сайти.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz