



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2023 yil 4-son
Volume 5, Issue 4, 2023



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 4-2023

**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-2023

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 Tadjievich, 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

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

S.P.Qurbonov	<i>Mahallada ishsiz aholini ish bilan bandligiga ko'maklashish: imkoniyat va mas'uliyat</i>	6-17
K.J.Sodiqxo'jayev	<i>Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat muhofazasi tizimini takomillashtirish orqali iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash</i>	18-26
H.A.Hakimov	<i>Fiskal va monetar siyosatning muvofiqligi va ularning mehnat bozori bilan aloqadorligi</i>	27-34

INSON KAPITALI

N.N.Shotursunova	<i>Inson kapitali rivoji – shaxs-jamiyat-davlat taraqqiyotining kafolati</i>	35-43
T.N.Azimov	<i>Methodological aspect of human capital assesment...</i>	44-55
G.U.Shomiyev	<i>Некоторые аспекты организационно - экономического механизма формирования человеческого капитала: международный опыт</i>	56-68
G.U.Shomiyev	<i>Совершенствование механизма формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг: системный подход</i>	69-80

INSON TARAQQIYOTI

S.P.Qurbonov	<i>Qishloq hududlarida unumli bandlik tamoyillari asosida aholi daromadlarini oshirish imkoniyatlari</i>	81-92
---------------------	--	-------

MIGRATSIYA

D.K.Israilova	<i>Tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solishning institutsional mexanizmlarini takomillashtirish</i>	93-111
----------------------	---	--------

INSON RESURLARINI BOSHQARISH

Z.Dj.Adilova	<i>HR brendingni rivojlantirish omillari va baholash usullari: xorijiy tajriba</i>	112-121
B.I.Adizov	<i>Oliy ta'lim muassasalarida "KPI" dan foydalanishning o'ziga xos xususiyatlari</i>	122-130
Z.M.Isaqova	<i>Davlat xizmatichilari faoliyati samaradorligini baholashda loyiha boshqaruvi standartlari</i>	131-141
D.A.Qurbonova	<i>Relationship between financial motivational mechanisms and employee performance at food industry enterprises</i>	142-149

B.E.Tagayev, X.N.Abdullayeva	<i>Raqamli iqtisodiyotga o'tish davrida liderlarni boshqarish orqali mehnat unumdorligini oshirish ...</i>	150-162
N.B.Tula	<i>Эффективное управление человеческими ресурсами на основе демографических данных ...</i>	163-169
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
Rohana Ngah, S.B.Goyipnazarov	<i>Tacit knowledge sharing and entrepreneurial orientation on organizational performance of micro businesses in Malaysia</i>	170-177
G.M.Abdulxayeva	<i>Tog' va tog'oldi hududlarini mintaqalash hududiy rivojlanishni tartibga solish vositasi sifatida</i>	178-189
N.A.Anvarov	<i>Развитие сельских территорий через агротуризм в Самарканде</i>	190-198
G.Sh.Karabayeva	<i>Стимулы для развития устойчивой экономики..</i>	199-207
D.Y.Matrizayeva	<i>Роль экономического управления в повышении эффективности управления объектами недвижимости</i>	208-215
G.U.Shomiyev	<i>Формирование человеческого капитала в контексте развития рынка медицинских услуг в Узбекистане</i>	216-226



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ

Тула Нодирбек Баходир угли

PhD, заместитель декана ТФ РЭУ им. Г.В.Плеханова

Аннотация. Статья рассматривает потенциал использования демографических данных в контексте управления человеческими ресурсами. Основное внимание уделяется тому, как компании могут оптимизировать свои кадровые решения, прогнозировать потребности в кадрах, формировать корпоративную культуру и стратегически планировать свою деятельность на основе глубокого анализа предоставляемых данных. В заключении акцентируется внимание на том, что успешное использование данных о населении требует компетентного и осознанного подхода, и при правильном применении может стать ключевым стратегическим инструментом для укрепления потенциала организации.

Ключевые слова: управление, перепись населения, демографическая аналитика, оптимизация корпоративных ресурсов, прогнозирование, демографические данные, адаптация, интеграция, компетенции и навыки будущего.

DEMOGRAFIK MA'LUMOTLAR ASOSIDA INSON RESURLARINI SAMARALI BOSHQARISH

Tula Nodirbek Bahodir o'g'li

PhD, G.V.Plexanov nomidagi

Rossiya iqtisodiyot universiteti

Annotatsiya. Maqolada inson resurslarini boshqarish kontekstida demografik ma'lumotlardan foydalanish imkoniyatlari ko'rib chiqiladi. Asosiy e'tibor kompaniyalarning kadrlar bo'yicha qarorlarini optimallashtirish, iste'dod ehtiyojlarini prognozlash, korporativ madaniyatni shakllantirish va taqdim etilgan ma'lumotlarni chuqur tahlil qilish asosida o'z faoliyatini strategik rejalashtirishga qaratilgan. Xulosa shuni ta'kidlaydiki, aholi to'g'risidagi ma'lumotlardan muvaffaqiyatli foydalanish malakali va xabardor yondashuvni talab qiladi va to'g'ri qo'llanilsa, tashkilot salohiyatini mustahkamlashning asosiy strategik vositasi bo'lishi mumkin.

Kalit so'zlar: menejment, aholini ro'yxatga olish, demografik tahlil, korporativ resurslarni optimallashtirish, prognozlash, demografik ma'lumotlar, moslashish, integratsiya, kelajakning malakalari va ko'nikmalari.

EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON DEMOGRAPHIC DATA

Tula Nodirbek Bakhodir ugli

PhD, Russian Economic University

named after. G.V. Plekhanov

Abstract. The article examines the potential of using demographic data in the context of human resource management. The focus is on how companies can optimize their staffing decisions, forecast talent needs, shape corporate culture and strategically plan their operations based on in-depth analysis of the data provided. The conclusion emphasizes that the successful use of population data requires a competent and informed approach, and if used correctly, can be a key strategic tool for strengthening organizational capacity.

Keywords: management, population census, demographic analytics, enterprise resource optimization, forecasting, demographic data, adaptation, integration, competencies and skills of the future.

Введение

В эпоху цифровизации и глобализации управление человеческими ресурсами стало одной из ключевых задач для государственных и корпоративных структур. Успех любой компании в значительной степени зависит от ее сотрудников. Привлечение, удержание и развитие талантливых профессионалов стали ключевыми задачами HR. В этих условиях демографические данные становятся мощным инструментом для создания персонализированных и эффективных HR-стратегий. Демографический анализ – это не просто способ учета численности населения, это мощный инструмент для анализа, прогнозирования и эффективного управления человеческими ресурсами. Одним из методов получения демографических данных, является перепись населения с помощью цифровых технологий. В современном мире, где технологии меняют традиционные подходы к решению многих задач, цифровая перепись населения открывает новые горизонты для управления человеческими ресурсами. Эта перепись не только переопределяет понимание того, сколько и где живут люди, но также предоставляет богатый массив данных о демографической структуре, социально-экономическом статусе, образовании и многих других параметрах[1].

Анализ использованного материала

В зарубежной литературе этот вопрос довольно многогранно описывается, например в статье «The use of demographic data in human resource management: A review of the literature» by David F. Day and Michael J. Martin (2023) авторы статьи, исследователи из Университета Хьюстона, утверждают, что демографических данные могут быть использованы для улучшения различных аспектов HR-менеджмента. В статье «The ethical challenges of using demographic data in human resource management» by David B. Greenbaum (2022) авторы провели исследование, основанное на вероятностной выборке из 6000 сотрудников из шести европейских стран, которое анализирует, как управление человеческими ресурсами с целью развития организационной этики влияет на доброжелательный, принципиальный и этический климат, существующий внутри организаций, а также исследует возможную сдерживающую роль, которую играют восприятие сотрудниками корпоративной культуры.

Суть управления человеческими ресурсами – это не только подбор и расстановка кадров, но и способность прогнозировать, планировать и оптимизировать использование человеческого капитала с учетом стратегических задач организации или государства. «The impact of demographic diversity on human resource management outcomes» by David A. Thomas and Joyce S. Ely (2021)

Методология исследования

В данном исследовании использован корреляционно-регрессионный метод, который позволяет качественно оценить зависимость уровня заработной платы от количества безработных в Республике Узбекистан. В исследовании, использованы научные работы отечественных и зарубежных ученых исследовавших демографический анализ.

Анализ и результаты исследования

Демографический анализ рассматривался как метод сбора статистической информации о численности и распределении населения. Однако в эпоху цифровизации он превратился в многофункциональный инструмент, способный дать ответы на многие вопросы. Какие профессии и специализации станут востребованными в ближайшие десятилетия? В каких регионах будет наблюдаться дефицит рабочей силы? Каковы демографические тренды и как они повлияют на экономику и социальную сферу? Важность такого анализа трудно переоценить. Поэтому понимание текущего состояния человеческих ресурсов и прогнозирование их развития позволяют государственным органам выстраивать долгосрочную стратегию развития, а компаниям – адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям.[2]

Однако сбор и анализ такого объема данных представляет собой сложную задачу. Традиционные методы, такие как бумажные анкеты или устные опросы, уступают место цифровым технологиям. Электронные формы, мобильные приложения, интеграция с другими базами данных – все это делает процесс переписи более точным, быстрым и удобным для участников.

Применение результатов цифрового анализа демографических данных о населении для управления человеческими ресурсами может стать революционным этапом в развитии современных организаций и государств. С одной стороны, это позволит более эффективно распределять ресурсы, находить оптимальные решения в вопросах образования, трудоустройства, социальной поддержки. С другой стороны, внедрение такого подхода требует комплексного подхода, включая разработку технологий, создание нормативной базы, обучение специалистов и информирование населения.[3]

Благодаря цифровой переписи, можно точно определить, какие профессии востребованы в различных регионах, какие навыки наиболее важны и какие образовательные программы нуждаются в доработке.

Таким образом, учебные заведения и бизнес могут быстро адаптироваться к изменяющимся реалиям.

С помощью анализа данных переписи можно прогнозировать демографические изменения, что позволяет государству заблаговременно планировать свою социальную и экономическую политику. Например, выявление тенденций старения населения может стать сигналом к увеличению инвестиций в здравоохранение.

Демографические данные дают возможность выявить регионы, нуждающиеся в дополнительной поддержке или инвестициях. Анализируя данные по отдельным регионам, государственные органы могут выявлять так называемые «узкие места» и направлять инвестиции и ресурсы туда, где они наиболее нужны. Это способствует более сбалансированному и гармоничному развитию страны в целом.

Для бизнеса информация о демографии, образовании и навыках населения позволяет оптимизировать процесс подбора и обучения персонала, прогнозировать потребность в кадрах и адаптировать бизнес-модели под реалии рынка. Как было отмечено выше, успех любой компании в значительной степени зависит от ее человеческих ресурсов. В этом контексте кадровое планирование и управление персоналом становятся ключевыми аспектами деятельности предприятия. Сбор и анализ данных о населении с помощью цифровых технологий предоставляет ценную информацию, которая может стать отправной точкой для эффективного управления корпоративными ресурсами.[4]

Данные о населении позволяют выявлять глобальные и локальные тренды рынка труда. Определение направлений, в которых происходит наибольший рост или сокращение рабочих мест, позволяет компаниям прогнозировать свои потребности в кадрах. Также, учитывая структуру населения по возрасту, образованию и профессиональным навыкам, компании могут прогнозировать доступность определенных категорий работников в будущем.[5] Это особенно актуально для профессий, требующих специфической квалификации. Кроме того, опираясь на анализ данных переписи о навыках и образовании населения, компании могут разрабатывать целевые обучающие программы, обеспечивающие повышение квалификации сотрудников в соответствии с текущими и будущими потребностями бизнеса.

Как известно, рынок труда определяет заработную плату и в этой связи рассмотрим среднемесячную номинальную начисленную заработную плату в Республике Узбекистан.



Рисунок 1. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Республике Узбекистан за 2016-2022 гг. (сум).¹⁰⁰

На рисунке 1 видно, стабильное увеличение заработной платы каждый год. Что свидетельствует о росте экономики, инфляции, повышении минимальной заработной платы и улучшении экономических условий в стране. Но при этом необходимо учитывать инфляцию при анализе номинальных зарплат. Если инфляция высока, реальная покупательная способность увеличившейся номинальной заработной платы может не возрасти в такой же степени. Вместе с тем сравнение роста средней заработной платы с ростом валового внутреннего продукта (ВВП) может показать, насколько равномерно растут доходы населения по сравнению с ростом экономики. Необходимо также учитывать уровень безработицы и качество рабочих мест при анализе этих данных. Если заработная плата растет, но количество рабочих мест не увеличивается или даже сокращается, это может указывать на проблемы в экономике. В этой связи проведем корреляционно-регрессионный анализ влияния средней заработной платы с ростом валового внутреннего продукта и безработицей.

Как видно из рисунка, растет не только зарплата у населения, но и количество безработных. Но на наш взгляд рост абсолютного значения безработных связан в первую очередь с демографической ситуацией в стране, т.е. ростом числа людей, вступающих на рынок труда без опыта работы. Поэтому выявление регионов с высоким уровнем профессионалов может стать основой для программ наставничества, где

¹⁰⁰ Данные Статистического агентства Республики Узбекистан

опытные специалисты помогают молодым кадрам развиваться и адаптироваться к корпоративной культуре.

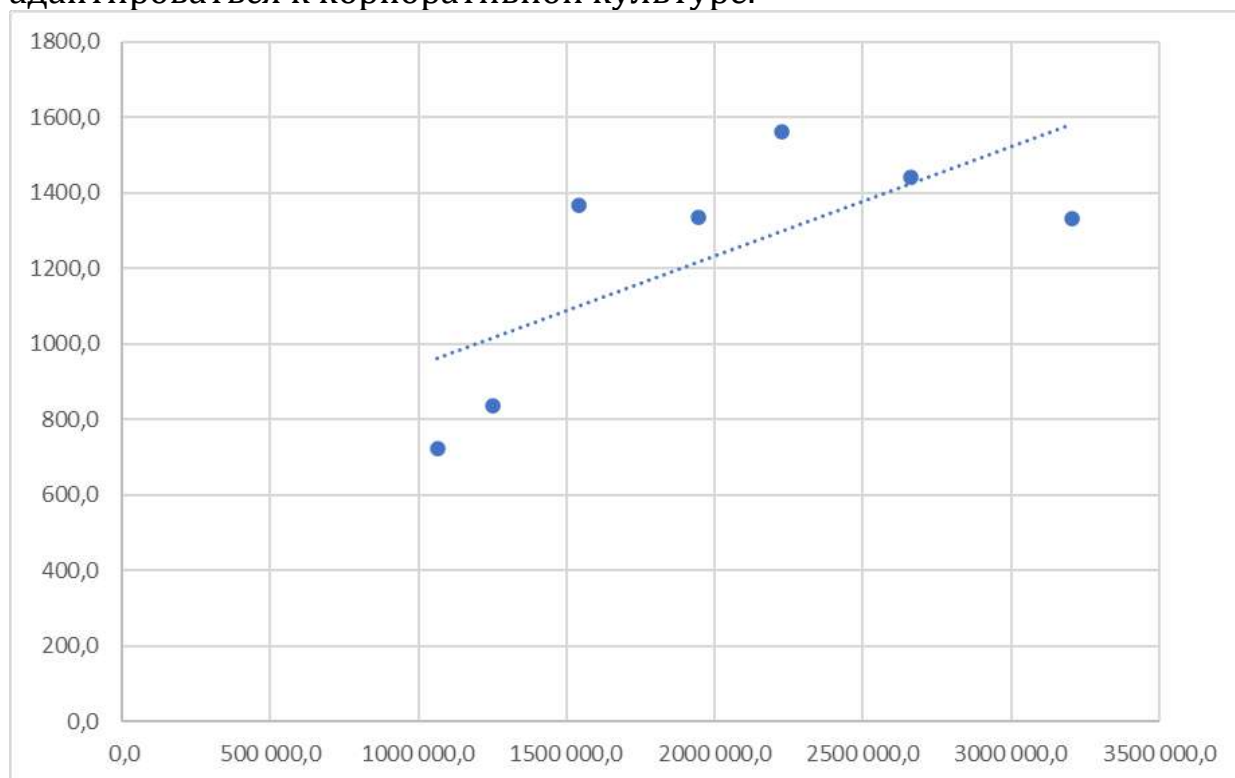


Рисунок 2. Зависимость среднемесячной зарплаты от численности безработных¹⁰¹

Понимание демографических особенностей региона, где расположена компания или ее филиалы, позволяет создавать оптимальную корпоративную среду, отражающую особенности и ценности сотрудников. Учитывая социальные и культурные предпочтения населения, можно разработать системы мотивации и поощрения, которые будут наиболее эффективными для конкретного коллектива.

В современной динамичной экономической среде принятие обоснованных решений становится ключевым фактором успешности организации. Человеческий капитал при этом выступает одним из главных активов, определяющих способность компании адаптироваться и конкурировать. Именно поэтому управление человеческими ресурсами должно быть основано на точных, актуальных и комплексных данных.

Таким образом, демографические данные становятся не просто базой данных, но и стратегическим инструментом, способным усилить потенциал страны или организации и обеспечить их устойчивое развитие в будущем. Передовые компании, которые умеют использовать этот инструмент максимально эффективно, несомненно,

¹⁰¹ Составлено автором по данным Статистического агентства Республики Узбекистан

получат конкурентное преимущество на рынке и смогут выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения со своими сотрудниками. Использование демографических данных в HR позволяет компаниям быть гибкими, адаптивными и успешными в меняющемся мире. Правильное и ответственное применение этой информации может стать ключом к достижению долгосрочных реформ и бизнес-целей.

Список использованной литературы

1. Абдурахманов К.Х. «Цифровая трансформация и управление человеческими ресурсами: возможности и вызовы». Москва: Издательство Экономика, 2019.
2. Тула Н.Б. Совершенствование методологии переписи и учета занятости населения. Монография. Vneshinvestprom Т.: 2021.
3. Латуха, М.О. «Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики». Москва: Издательство РГГУ, 2018.
4. Бочаров, В.В. «Управление человеческими ресурсами: Современные концепции, российская практика». СПб.: Питер, 2017.
5. Зинова, А.А., & Капусткина, Е.А. «Цифровая трансформация как фактор повышения эффективности управления человеческими ресурсами». Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2019.
6. Armstrong, M. «Handbook of Human Resource Management Practice». Kogan Page Publishers, 2012.
7. Becker, G.S., & Becker, G.N. «Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education». The University of Chicago Press, 2009.
8. The use of demographic data in human resource management: A review of the literature» by David F. Day and Michael J. Martin 2023.
9. The impact of demographic diversity on human resource management outcomes" by David A. Thomas and Joyce S. Ely 2021
10. CIPD. «Digital transformation and HR». Chartered Institute of Personnel and Development, 2018.
11. World Bank. «World Development Report: Digital Dividends». World Bank Publications, 2016.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz