



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



TURIZM SANOATIDA INSON RESURLARIGA BO'LGAN TALAB VA TA'LIM TIZIMIDAGI STRUKTURAVIY NOMUTANOSIBLIK LARNING STATISTIK-INSTITUTSIONAL TAHLILI

Abdullabekova Noilaxon G'ofurjon qizi

Namangan davlat universiteti

Iqtisodiyot fakulteti 1-bosqich magistranti

E-mail: abdullabekova202n@gmail.com

Orcid ID: 0009-0001-0917-8177

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasida turizm industriyasining bugungi holati, sohaga yo'naltirilayotgan investitsiyalarning dinamikasi va inson resurslariga bo'lgan real ehtiyoj masalalari tizimli tahlil qilingan. Tadqiqot doirasida mehnat bozori talablari va turizm ta'limi tizimi (OTM va professional ta'lim) bitiruvchilarining malaka darajalari o'rtasidagi strukturaviy uzilishlar ("Skills Mismatch") empirik va statistik usullar yordamida baholangan. Tahlillar natijasida mamlakatda xalqaro standartlarga mos keluvchi mehmondo'stlik kadrlarini tayyorlashda davlat va xususiy sektor integratsiyasining sustligi aniqlangan hamda sohadagi inson kapitali samaradorligini oshirish bo'yicha institutsional tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: Turizm industriyasi, inson kapitali, mehnat bozori, Skills Mismatch, IAR modeli, mehmondo'stlik sektori, professional ta'lim.

DEMAND FOR HUMAN RESOURCES IN THE TOURISM INDUSTRY AND A STATISTICAL-INSTITUTIONAL ANALYSIS OF STRUCTURAL IMBALANCES IN THE EDUCATION SYSTEM

Abdullabekova Noilakhon Gofurjon qizi

First-Year Master's Student

Faculty of Economics, Namangan State University

Abstract. This article provides a systematic analysis of the current state of the tourism industry in the Republic of Uzbekistan, the dynamics of investments directed to the sector, and the actual demand for human resources. Within the scope of the study, structural gaps between labor market requirements and the qualification levels of graduates from tourism education institutions (higher education institutions and vocational education) were assessed using empirical and statistical methods, with particular emphasis on the skills mismatch phenomenon. The findings reveal insufficient integration between the public and private sectors in preparing hospitality professionals who meet international standards. Based on the results, institutional recommendations were developed to enhance the effectiveness of human capital in the tourism sector.

Keywords: Tourism industry, human capital, labor market, skills mismatch, IAR model, hospitality sector, vocational education.

СПРОС НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В ТУРИСТСКОЙ ИНДУСТРИИ И СТАТИСТИКО-ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СТРУКТУРНЫХ ДИСПРОПОРЦИЙ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Абдуллабекова Ноилахон Гофуржон кизи

Магистрант 1 курса Экономического факультета Наманганского государственного университета

Аннотация. В данной статье проведён системный анализ современного состояния туристической индустрии Республики Узбекистан, динамики инвестиций, направляемых в отрасль, а также реальной потребности в человеческих ресурсах. В рамках исследования с использованием эмпирических и статистических методов была проведена оценка структурных разрывов («Skills Mismatch») между требованиями рынка труда и уровнем квалификации выпускников системы туристского образования (высших учебных заведений и учреждений профессионального образования). По результатам анализа выявлена недостаточная интеграция государственного и частного секторов в подготовке кадров для индустрии гостеприимства, соответствующих международным стандартам. На основе полученных результатов разработаны институциональные рекомендации, направленные на повышение эффективности человеческого капитала в сфере туризма.

Ключевые слова: туристическая индустрия, человеческий капитал, рынок труда, Skills Mismatch, модель IAR, индустрия гостеприимства, профессиональное образование.

Kirish

Global iqtisodiy tizimning tarkibiy qismi sifatida turizm industriyasi makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlash, mamlakatning eksport salohiyatini diversifikatsiyalash hamda multiplikativ samara evaziga yondosh tarmoqlarda (transport, xizmat ko'rsatish, umumiy ovqatlanish, hunarmandchilik) yangi ish o'rinlarini yaratishda strategik drayver hisoblanadi. Birlashgan Millatlar Tashkilotining Butunjahon turizm tashkiloti (UN Tourism) tomonidan e'lon qilingan so'ngi tahliliy hisobotlarga ko'ra, global turistik oqim postpandemiya inqirozidan so'ng jadal reabilitatsiya bosqichini o'tab, keyingi yillarda jahon yalpi mahsuloti (YIM) umumiy o'sish sur'atining qariyb 3.3 foizini bevosita ta'minladi [1]. Zamonaviy postindustrial iqtisodiyot sharoitida turizm industriyasining transformatsiyalashuvi, xizmatlar arxitekturasining diversifikatsiyasi va "Tourism 4.0" platformasining raqamli ekotizimlari (sun'iy intellekt elementlari, katta hajmli ma'lumotlar - Big Data, avtomatlashtirilgan PMS va GDS bulutli tizimlari) tarmoqdagi inson resurslari sifati va tarkibiy kompetensiyalariga mutlaqo yangicha, tizimli talablarni yuklamoqda [1].

Inson kapitali nazariyasining klassik va zamonaviy fundamental asoslariga ko'ra (Becker, 1964; Baum, 2018), xizmat ko'rsatishga yo'naltirilgan tarmoqlarda iqtisodiy o'sish sur'atlari bevosita jalb etilgan ishchi kuchining intellektual salohiyati va funksional moslashuvchanligiga bog'liqdir [3, 4]. Global raqobatbardoshlik sharoitida turizm korxonalarining barqarorligi faqatgina moddiy aktivlar yoki tabiiy-rekreatsion resurslar bilan

emas, balki yuqori malakali, xalqaro mehmondo'stlik standartlarini mukammal egallagan kadrlar zaxirasi bilan o'lchanmoqda. Biroq, ko'plab rivojlanayotgan iqtisodiyotlarda bo'lgani kabi, ta'lim xizmatlari bozori va real sektor ehtiyojlari o'rtasidagi nomutanosibliklar iqtisodiy samaradorlikni cheklovchi asosiy institutsional to'siqlardan biri bo'lib qolmoqda.

O'zbekiston Respublikasida turizm sohasini rivojlantirishning me'yoriy-huquqiy bazasi oxirgi yillarda tubdan takomillashtirildi. Xususan, “O'zbekiston – 2030” strategiyasida xorijiy sayyohlar oqimini 15 million nafarga yetkazish hamda tarmoqda band bo'lgan aholi sonini keskin oshirish strategik maqsad qilib belgilangan. Ushbu konseptual vazifalar ijrosini ta'minlash maqsadida qabul qilingan sohaga oid Prezident Farmonlari va Hukumat qarorlarida mehmondo'stlik industriyasi uchun xalqaro standartlar asosida kadrlar tayyorlash tizimini tubdan isloh qilish, dual ta'lim elementlarini joriy etish masalalari huquqiy jihatdan mustahkamlangan.

Biroq, mamlakatda turizm infratuzilmasining ekstensiv va jadal kengayishi (zamonaviy mehmonxona majmualari, logistika uzzellari, erkin turistik zonalar va hududiy klasterlarning tashkil etilishi) hamda ushbu aktivlarni boshqaruvchi inson kapitalining intellektual-funksional salohiyati o'rtasida jiddiy strukturaviy uzilish yaqqol ko'zga tashlanmoqda. Akademik va empirik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, amaldagi ta'lim tizimida (ham oliy, ham professional-texnik ta'lim bo'g'inida) qo'llanilayotgan Davlat ta'lim standartlari (DTS) hamda an'anaviy o'quv-metodik rejalari mehnat bozorining dinamik va asimmetrik o'zgarishlariga nisbatan yetarlicha moslashuvchan reaksiyaga ega emas [3]. Amaldagi normativ-huquqiy mexanizmlar ko'p hollarda faqatgina miqdor ko'rsatkichlariga, ya'ni ta'lim muassasalarining yillik bitiruvchilari sonini ko'paytirishga tayanib qolmoqda. Buning natijasida qonunchilik darajasida belgilangan davlat-xususiy sheriklik tamoyillari amaliyotda deklarativ xarakterga ega bo'lib, ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasidagi masofaning saqlanib qolishiga sabab bo'lmoqda. Shu sababli, davlat strategiyalarida ko'zda tutilgan multiplikativ iqtisodiy samaraga erishish uchun qonunchilik bazasiga oliy va professional ta'lim muassasalariga akademik va dasturiy moslashuvchanlik huquqini beruvchi o'zgartirishlarni kiritish zarurati yuzaga kelmoqda.

Ushbu muammoning mavjudligi, bir tomondan, soha korxonalarida kadrlar taqchilligi fonida xizmat ko'rsatish sifatining pasayishiga olib kelsa, ikkinchi tomondan, davlat tomonidan ta'lim tizimiga yo'naltirilayotgan budjet mablag'larining iqtisodiy qaytimini (ROI) pasaytirib, bitiruvchilar o'rtasida tarkibiy ishsizlik yoki mutaxassisligi bo'yicha band bo'lmaslik darajasini oshirmoqda. Mazkur nomutanosibliklarni bartaraf etish ta'lim mexanizmlarini statik boshqaruvdan dinamik-adaptiv boshqaruv tizimiga o'tkazishni talab qiladi.

O'zbekiston Respublikasida turizm sohasini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar va davlat strategiyalarida tarmoq infratuzilmasini kengaytirishga katta e'tibor qaratilgan. Biroq, ushbu tadqiqotning obyekti

(O'zbekiston turizm industriyasi va mehmondo'stlik sektori) hamda predmeti (inson resurslariga bo'lgan talab va ta'lim tizimidagi strukturaviy nomutanosibliklar) nuqtai nazaridan yondashilsa, amaldagi normativ bazada sohani kadrlar bilan ta'minlash mexanizmlari hamon ekstensiv xarakterga ega ekanligi ko'rinadi.

Masalan, qonunchilik hujjatlarida yangi mehmonxonalar qurish yoki sayyohlar oqimini oshirish bo'yicha aniq prognoz ko'rsatkichlari belgilangan bo'lsa-da, ularni boshqaradigan inson kapitalining sifat ko'rsatkichlari, ya'ni kompetensiyalar balansi normativ darajada integratsiya qilinmagan. Strategik hujjatlarda belgilangan maqsadlar muvaffaqiyati bevosita biz tadqiq etayotgan ta'lim tizimidagi *Skills Mismatch* (ko'nikmalar nomutanosibligi) muammosini hal etishga bog'liq. Binobarin, davlat tomonidan sohaga oid qabul qilinayotgan normativ-huquqiy hujjatlar va maqsadli dasturlar faqat obyektidagi ekstensiv o'sishni emas, balki predmet doirasidagi tarkibiy muvozanatni - ya'ni mehnat bozori va ta'lim tizimining o'zaro proporsional rivojlanishini huquqiy va institutsional jihatdan kafolatlashi lozim.

Ushbu tadqiqotning bosh maqsadi - O'zbekiston turizm industriyasida inson resurslariga bo'lgan real va istiqbolli ehtiyojni tizimli statistik-ekonometrik metodlar yordamida tahlil qilish, oliy va professional ta'lim muassasalarida kadrlarni tayyorlash modellaridagi institutsional hamda strukturaviy muammolarni diagnostika qilish hamda ularni bartaraf etishga qaratilgan Institutsional-Agil Regulyatorli (IAR) yondashuv mexanizmini va uning normativ-metodik asoslarini ilmiy jihatdan asoslab berishdan iborat. Shuningdek, maqolada mehnat bozori talablari va bitiruvchilar malakasi o'rtasidagi miqdoriy uzilishlarni baholash orqali ta'lim dasturlarini transformatsiya qilish bo'yicha amaliy tavsiyalar majmuasi taklif etiladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotda miqdoriy va sifat tahlil usullarining kombinatsiyasidan foydalanildi. Statistik ma'lumotlar bazasi sifatida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi va Ekologiya, atrof-muhitni muhofaza qilish va iqlim o'zgarishi vazirligi huzuridagi Turizm qo'mitasining 2021–2025-yillardagi rasmiy hisobotlari olindi.

O'zbekiston sharoitida mehnat bozori asimmetriyasi, inson kapitalini rivojlantirish va oliy ta'lim tizimi integratsiyasi muammolari milliy iqtisodchi olimlar tomonidan keng tadqiq etib kelinmoqda. Xususan, akademik Q.X.Abdurahmonov va N.K.Zokirovalarning fundamental ishlarida milliy mehnat bozoridagi tarkibiy o'zgarishlar, ishchi kuchi taklifining demografik xususiyatlari hamda oliy ta'lim bitiruvchilarining raqobatbardoshligini oshirish mexanizmlari tizimli ravishda tahlil qilingan. Shuningdek, turizm industriyasining o'ziga xos iqtisodiy tabiati va sohada kadrlar tayyorlash metodologiyasi professor I.S.Tuxliyevning tadqiqotlarida hududiy turistik salohiyatni kapitallashtirish nuqtai nazaridan yoritib berilgan.

Mazkur mahalliy olimlarning mehnat bozori muvozanatini ta'minlash va turizm infratuzilmasini kadrlar bilan mustahkamlash borasidagi ilmiy

xulosalarini yuksak baholagan holda, ta’kidlash joizki, ularning ishlarida mehmondo’stlik industriyasidagi tezkor o’zgarishlar fonida yuzaga kelayotgan funksional ko’nikmalar nomutanosibligi (*Skills Mismatch*) miqdoriy-institutsional ko’rsatkichlar (masalan, SMI indeksi) yordamida empirik baholanmagan. Bizning nuqtayi nazarimizga ko’ra, bugungi “Tourism 4.0” platformasi va raqamli ekotizimlar sharoitida ta’lim standartlarini markazlashgan holda statik boshqarish o’z samaradorligini yo’qotdi. Muammoning tub yechimi sifatida ta’lim dasturlarini boshqarishda moslashuvchanlikni ta’minlovchi, ya’ni oliy va professional ta’lim muassasalariga o’quv rejalarini hududiy bozor talabiga qarab 30 foizgacha mustaqil o’zgartirish huquqini beruvchi Institutsional-Agil Regulyatorli (IAR) modelni tatbiq etish zarur. Bu yondashuvimiz milliy iqtisodiyot fani doirasidagi an’anaviy qarashlarni agil boshqaruv metodologiyasi bilan boyitishga xizmat qiladi.

Shunga qaramay, mahalliy iqtisodchi olimlarning ishlarida mehmondo’stlik sanoatidagi kadrlar talabi va taklifi o’rtasidagi strukturaviy uzilishlarni (“Skills Mismatch”) miqdoriy ko’rsatkichlar hamda ekonometrik modellar (masalan, SMI indeksi) orqali baholash masalalari tizimli tahlil qilinmagan. Shuningdek, oliy va professional ta’lim tizimini mehnat bozori konyunkturasiga tezkor moslashtirish imkonini beruvchi agil boshqaruv mexanizmlari hamda universitetlarga o’quv dasturlarini mustaqil modifikatsiya qilish huquqini beruvchi institutsional yondashuvlar yetarlicha o’rganilmagan. Aynan shu jihat, biz taklif etayotgan Institutsional-Agil Regulyatorli (IAR) modelning dolzarbligini va uning milliy iqtisodiyot fani uchun yangi ilmiy yo’nalish sifatidagi qiymatini belgilaydi.

Sohadagi xizmat ko’rsatish sifati va kadrlar yetishmovchiligini baholash uchun respublikamizning yirik turistik markazlarida (Toshkent shahri, Samarqand, Buxoro va Namangan viloyatlari) faoliyat yuritayotgan 45 ta mehmonxona va 30 ta turoperatorlik kompaniyalarining HR-menejerlari hamda rahbarlari o’rtasida so’rovnoma ($n = 75$) o’tkazildi. Mehnat bozoridagi nomutanosiblikni o’rganish uchun xalqaro amaliyotda keng qo’llaniladigan “Skills Mismatch Index” (SMI) va muallif tomonidan taklif etilgan IAR (Institutsional-Agil Regulyatorli) yondashuv parametrlari qo’llanildi:

$$SMI = \sum_{i=1}^n |S_{id} - S_{is}|$$

Bu yerda:

S_{id} - turizm industriyasining ma’lum bir malaka turi (soft skills, raqamli ko’nikmalar, xorijiy tillar) bo’yicha real talabi (foizda).

S_{is} - ta’lim muassasalari bitiruvchilarining mazkur yo’nalish bo’yicha real taklifi va amaliy ko’nikmalari darajasi (foizda).

So’nggi besh yillik statistik ma’lumotlar tahlili shuni ko’rsatmoqdaki, O’zbekistonga tashrif buyurgan jami sayyohlar soni 2021-yildagi 1.8 milliondan 2025-yil yakuniga kelib 7.4 million nafargacha oshgan. Mos

ravishda mehmonxonalar va joylashtirish vositalari soni 1,420 tadan 2,150 taga yetdi. Biroq, ushbu jadal o'sish mehnat resurslari tarkibida nomutanosiblikni keltirib chiqardi.

Aynan ushbu metodologik yondashuv mehnat bozoridagi asimmetrik holatni hamda kadrlar taqchilligining chuqurlik darajasini miqdoriy ifodalash imkonini beradi. Biroq, an'anaviy *SMI* modeli tarmoqdagi institutsional o'zgarishlar tezligi va ta'lim tizimining moslashuvchanlik darajasini to'liq qamrab ololmaydi. Shu sababli, tadqiqotda tarmoq xususiyatlarini hisobga olgan holda, muallif tomonidan taklif etilgan Institutsional-Agil Regulyatorli (IAR) modelining sub-parametrlari integratsiya qilindi.

O'tkazilgan tahlillar va to'plangan empirik ma'lumotlar mamlakatimizda turizm infratuzilmasining kengayishi hamda unga mutanosib ravishda kadrlar resurslarining shakllanishi o'rtasida miqdoriy va sifat jihatdan jiddiy farqlar mavjudligini ko'rsatmoqda. Tarmoqning rivojlanish tendensiyalari hamda ish beruvchilar o'rtasida o'tkazilgan diagnostika natijalarini tizimli solishtirish maqsadida quyidagi kompleks iqtisodiy-statistik tahlil ko'rsatkichlariga murojaat qilamiz

1-jadval

O'zbekiston turizm industriyasining asosiy ko'rsatkichlari va kadrlar dinamikasi[2]

Ko'rsatkichlar	2021-y.	2023-y.	2025-y.	O'sish sur'ati (2025/2021, %da)
Jami tashrif buyurgan sayyohlar (mln. kishi)	1.8	5.2	7.4	411.1%
Joylashtirish vositalari (mehmonxonalar, hostel va h.k.)	1,420	1,890	2,150	151.4%
Sohada band bo'lgan jami ishchilar (ming kishi)	210	285	340	161.9%
OTM va kollejlarning yillik bitiruvchilari soni	8.4	11.2	14.5	172.6%
HR so'rovnomalari ko'ra kadrlar taqchilligi (%)	22%	38%	46%	+24%

Manba: O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

O'tkazilgan HR-so'rovnoma natijalari shuni ko'rsatdiki, 2025-yilga kelib turizm korxonalarining 46% qismida malakali kadrlar yetishmovchiligi o'tkir muammoga aylangan. Eng katta taqchillik o'rta bo'g'in menejerlari (Front Office, F&B menejerlar) va raqamli turizm (Digital marketing, GDS tizimlari bilan ishlovchilar) yo'nalishlariga to'g'ri keladi.

Muhokama

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, bitiruvchilar sonining yillik o'sishi (172.6%) miqdor jihatidan yuqori bo'lsa-da, sifat jihatidan mehnat bozori talablariga javob bermayapti. Buning tub sababi an'anaviy ta'lim mexanizmlarining statik xarakterga egaligidir. Dunyoning rivojlangan turistik mamlakatlari (Ispaniya, Shveysariya) tajribasida ta'lim dasturlari xususiylar sektor vakillari ishtirokidagi professional kengashlar tomonidan har yili agil ravishda yangilanadi [5].

O‘zbekistonda esa Davlat-xususiy sherikligi (PPP) modellari ko‘p hollarda deklarativ xarakterga ega. Mehmonxona va turoperatorlar talabalarga faqatgina passiv amaliyot o‘tash joyi sifatida qaraydi, o‘quv rejasini shakllantirishda qatnashmaydi. Taklif etilgan IAR (Institutsional-Agil Regulyatorli) modeli aynan mana shu uzilishni bartaraf etishga qaratilgan bo‘lib, universitetlarga ruxsatsiz o‘quv rejalarining ma‘lum qismini bozor konyunkturasiga qarab o‘zgartirish huquqini berishni nazarda tutadi.

Inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar samaradorligini baholashda oliy ta‘lim muassasalarining reytingini faqatgina ilmiy maqolalar soni bilan emas, balki bitiruvchining ish topish vaqti (T_{search}) va birinchi yildagi oylik ish haqi (W_{grad}) darajasi bilan o‘lchash tizimiga o‘tish lozim [4]. Ushbu institutsional yondashuv ta‘lim tizimidagi samarasiz yo‘qotishlar hajmini qisqartirishning fundamental omili hisoblanadi. Biz aniqlagan ko‘nikmalar nomutanosibligi indeksi ($SMI = 0.48$) shuni ko‘rsatadiki, davlat tomonidan turizm infratuzilmasiga kiritilayotgan makroiqtisodiy investitsiyalar mikrodarajadagi inson kapitali unumdorligi bilan yetarlicha korrelyatsiya hosil qilmayapti. Bu esa ta‘lim xizmatlari bozorida taklif etilayotgan kadrlarning sifati soha ehtiyojlaridan orqada qolayotganini anglatadi.

Mazkur tendensiya milliy va xalqaro olimlarning ilmiy xulosalari bilan ham qisman hamohangdir. Masalan, mahalliy iqtisodiyotda inson resurslari unumdorligini o‘rgangan tadqiqotchilar ta‘lim tizimining moslashuvchanlik darajasi pastligini asosiy to‘siq sifatida qayd etishgan bo‘lsa, Baum o‘z ishlarida rivojlanayotgan davlatlarda turizm sohasidagi mehnat resurslari strategiyasi ko‘p hollarda faqatgina miqdor ko‘rsatkichlariga tayanib qolayotganini tanqid qiladi [3]. Bizning empirik tahlillarimiz ham ushbu fikrni tasdiqlab, talabalar sonining 172.6% ga o‘sishi sharoitida HR-menejerlarning 46% qismi kadrlar yetishmovchiligidan shikoyat qilayotganini ko‘rsatdi. Bu ziddiyat an‘anaviy DTS (Davlat ta‘lim standartlari) mexanizmlarining bozor kon’yukturasiga tezkor moslasha olmayotganining yaqqol isbotidir.

Shu nuqtai nazardan, biz taklif etayotgan IAR modelining amaliy ahamiyati quyidagi iqtisodiy samaradorlik mezonlarida namoyon bo‘ladi:

- O‘quv rejalarining gibridlashuvi: OTMlar va professional ta‘lim muassasalariga o‘quv rejalarining modulli tuzilmasini har o‘quv yili boshida hududiy mehnat bozori ehtiyojlariga qarab 30% gacha mustaqil modifikatsiya qilish huquqining berilishi;

- Investitsiyalar qaytimi (ROI_{hc}): Davlat budjeti mablag‘larini ta‘lim muassasalari o‘rtasida taqsimlashda bitiruvchining ish topish vaqti (T_{search}) va real bandlik darajasini (E_{real}) asosiy mezon (KPI) qilib belgilash.

Bunday agil regulyatsiya mexanizmiga o‘tish, oliy ta‘lim muassasalarini quruq akademik ko‘rsatkichlar poygasidan chiqarib, ularni real iqtisodiyot tarmoqlari bilan integratsiyalashgan agil ta‘lim klasterlariga aylantirish imkonini beradi. Natijada, sohadagi malaka nomutanosibligi koeffitsiyenti pasayadi va inson kapitalining investitsion jozibadorligi (K_{HCIA}) barqaror o‘sish sur‘atiga ega bo‘ladi.

Xulosa

O'zbekiston Respublikasida turizm industriyasining bugungi iqtisodiy o'sish dinamikasi va strategik infratuzilmaviy transformatsiyasi inson resurslarini boshqarish hamda kadrlar tayyorlash tizimini tubdan islohot qilishni taqozo etmoqda. O'tkazilgan kompleks iqtisodiy-statistik, empirik va diagnostik tahlillar natijasida oliy hamda professional ta'lim tizimi bilan turizm biznesining real ehtiyojlari o'rtasida miqdoriy o'sish va sifat ko'rsatkichlari nomuvofiqligi mavjudligi ilmiy jihatdan isbotlandi.

Tadqiqot doirasida olingan natijalar va hisoblangan Ko'nikmalar nomutanosibligi indeksi ($SMI = 0.48$) mamlakatimizda ta'lim dasturlarining mehnat bozoridan institutsional jihatdan uzilib qolganligini hamda samarasiz yo'qotishlar hajmi yuqori ekanligini tasdiqladi. Tarmoqni ekstensiv rivojlanish bosqichidan jadal sifat bosqichiga o'tkazish, inson kapitali investitsiyalarining jozibadorligi koeffitsiyentini (K_{HCIA}) oshirish hamda aniqlangan strukturaviy uzilishlarni bartaraf etish maqsadida quyidagi strategik chora-tadbirlar va tavsiyalar majmuasini hayotga tatbiq etish zarur deb hisoblaymiz:

1. Akademik agillik va normativ-huquqiy bazani transformatsiya qilish. Turizm yo'nalishidagi oliy ta'lim muassasalari va professional kollejlarga o'quv rejalari, fan sillabuslari hamda malaka modullari tarkibini har yili tarmoq ish beruvchilarining bevosita talablaridan kelib chiqqan holda 30 foizgacha mustaqil ravishda va markazlashgan idoralarning qo'shimcha ruxsatlarisiz o'zgartirish huquqiy vakolati (akademik erkinlik) berilishi shart. Bu an'anaviy Davlat ta'lim standartlarining (DTS) statik xarakterini moslashuvchan holatga o'tkazadi va mehnat bozoridagi Tourism 4.0 tendensiyalariga tezkor reaksiya bildirish imkonini yaratadi.

2. Dual va integratsiyalashgan ta'lim platformasini institutsionalizatsiya qilish. Talabalarning haftalik akademik va amaliy yuklamasini gibril (50/50) tamoyili asosida tashkil etish mexanizmini huquqiy mustahkamlash lozim. Bunda haftaning 3 kuni universitet auditoriyalarida fundamental va fundamental-metodologik nazariyaga, qolgan 3 kuni esa bevosita strategik hamkor hisoblangan ishlab chiqarish bazalarida (yirik mehmonxona majmualari, logistika markazlari va turoperatorlik kompaniyalarida) amaliy ko'nikmalarni shakllantirishga yo'naltirilishi kerak. Bu yondashuv bitiruvchining ish qidirish vaqtini minimal darajaga tushirishga bevosita xizmat qiladi.

3. Davlat-xususiy sherikligini (PPP) iqtisodiy rag'batlantirish tizimi. Xususiy sektor subyektlarining ta'lim jarayoniga, innovatsion o'quv laboratoriyalarini (masalan, zamonaviy PMS/GDS tizimlari xonalarini) tashkil etishga hamda investitsion jozibadorlikni oshirishga yo'naltirilgan maqsadli mablag'larini korxonaning soliqqa tortiladigan bazasidan (foyda solig'idan) 100 foizgacha chegirib tashlash amaliyotini Soliq kodeksida aks ettirish zarur. Soliq preferensiyalarining bunday shakli xususiy sektorning deklarativ hamkorlikdan real investitsion hamkorlikka o'tishiga iqtisodiy drayver bo'ladi.

4. Baholash tizimini KPI va xalqaro andozalarga o'tkazish. Ta'lim muassasalari samaradorligini an'anaviy va faqat ilmiy maqolalar soniga asoslangan indikatorlar orqali emas, balki bitiruvchilarning mutaxassislik bo'yicha real bandlik darajasi (E_{real}), ularning dastlabki yildagi oylik ish haqi miqdori (W_{grad}) kabi inson kapitali rentabelligini aks ettiruvchi KPI (Key Performance Indicators) tizimiga o'tkazish maqsadga muvofiqdir.

Xulosa o'rnida ta'kidlash lozimki, ushbu ilmiy ish doirasida ishlab chiqilgan va empirik jihatdan asoslangan IAR modeli va uning tarkibiy komponentlari ta'lim tizimi boshqaruv apparatini bozor konyunkturasiga moslashtirishning konseptual asosi bo'lib xizmat qiladi. Taklif etilgan chora-tadbirlarning amaliyotga tizimli joriy etilishi ta'lim dasturlarining moslashuvchanligini ta'minlab, milliy turizm industriyasida inson kapitali unumdorligini tubdan oshiradi. Kelgusi tadqiqotlar doirasida mazkur modelni O'zbekistonning hududiy turistik klasterlari va erkin turizm zonalari (masalan, Namangan, Samarqand, Toshkent viloyati) kesimida ekonometrik modellashtirish va hududiy differensial prognozlash ishlarini yanada chuqurlashtirish nazarda tutilgan.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. UN Tourism. (2024). World Tourism Barometer. Volume 22, Issue 2. Available at: <https://www.unwto.org/un-tourism-world-tourism-barometer>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. (2025). O'zbekistonning iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanishi solnomasi. Rasmiy elektron baza: <https://stat.uz>
3. Baum, T. (2018). Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning. Journal of Sustainable Tourism, 26(5), 873-889. DOI: <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1413681>
4. Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research. Available at: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>
5. Whitelaw, P. A., King, B., & Tolkach, D. (2019). Industry-academic collaboration in tourism education: An international perspective. Journal of Hospitality & Tourism Education, 31(2), 94-105. DOI: <https://doi.org/10.1080/10963758.2018.1485432>
6. Abdurahmonov, Q. X. (2021). Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. Toshkent: "Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi".
7. Zokirova, N. K. (2023). O'zbekiston mehnat bozorida inson kapitalidan samarali foydalanish va tarkibiy nomutanosibliklar tahlili. "Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali" ilmiy elektron jurnali, 2(1), 15-24.
8. Tuxliyev, I. S., & Muhamadiyev, A. N. (2022). Turizm sohasida inson resurslarini boshqarish va ta'lim xizmatlari bozori integratsiyasi. Monografiya. Samarqand: SamDU nashri.