



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ILMIY MAKTABI

DEMOGRAPHY

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

LABOUR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

scientific electronic journal

2023 yil, 3-son
Volume 4, Issue 3, 2023



МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 3-2023

**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 Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Xeynz 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)**INSON RESURLARINI BOSHQARISH**

S.B.G'oyipnazarov	<i>Mahalliy davlat hokimiyati organlarida inson resurslarini boshqarishning xalqaro tajribasi</i>	5-21
O.T.Astanakulov	<i>Davlat xizmatida xodimlar faoliyati samadorligini baholash</i>	22-35
M.A.Qayumova	<i>Oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilar motivatsiyasining muammolari va uning tahlili</i>	36-45

MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI

Z.D.Adilova	<i>Turistik xizmatlar bozorida bandlikni tartibga solish va boshqaruv mexanizmlarining zamonaviy usullari ...</i>	46-56
X.F.To'xtayeva		
M.M.Mirzakarimova	<i>O'zbekistonda mehnat bozori muammolari</i>	57-68
Sh.O.Olimjonova		
S.A.Otaqo'ziyeva	<i>O'zbekiston mehnat bozorida raqamli texnologiyalar mutaxassislariga talab va taklifni baholovchi mezonlar tizimi</i>	69-80
F.A.Doniyorova	<i>Aholi bandligini ta'minlashning yo'nalishlari (O'zbekiston Respublikasi misolida)</i>	81-88

DEMOGRAFIYA

R.I.Nurimbetov	<i>O'zbekistonning ayrim demografik masalalari va aholi bandligini manfaatdorlik indeksi asosida baholash</i>	89-101
A.M.Ismailov		
D.A.Abduxoliqova	<i>O'zbekiston Respublikasining iqtisodiy xavfsizligini ta'minlashdagi demografik siyosati</i>	102-113
O.A.Nasretdinova		

INSON KAPITALI

S.E.Xolmuratov	<i>Пути совершенствования образовательной системы Республики Узбекистан путем применения «финского чуда»</i>	114-126
J.S.Xolmuratov		
N.B.Ulug'muradova	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitali rivojlanishini boshqarishni tashkiliy-iqtisodiy qo'llab-quvvatlash.....</i>	127-135

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

X.Sh.Kaxramonov	<i>Исследование факторов, воздействующих на эффективное управление жилищным фондом города</i>	136-146
D.A.Ishanxo'jayeva	<i>Модель государственно-частного партнерства в сфере туризма</i>	147-163

MUNOSIB MEHNAT

F.O'Masharipov	<i>Professional ta'lim muassasalari bitiruvchilari bandligini raqamli texnologiyalar asosida monitoring qilish istiqbollari.....</i>	164-175
-----------------------	--	---------



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



MAHALLIY DAVLAT HOKIMIYATI ORGANLARIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING XALQARO TAJRIBASI

G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

i.f.f.d.(PhD), dotsent, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Inson resurslarini boshqarish” kafedrası mudiri

e-mail: s.goyipnazarov@tsue.uz

ORCID:ID:0000-0002-8818-5251

Annotatsiya. Mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish ishga yollash, o'qitish va rivojlantirish, faoliyatni baholash hamda karyerani rivojlantirish funksiyalari orqali mahalliy hokimiyatning xohish-istaklariga erishish uchun inson salohiyati va vakolatlarini boshqarish bilan bog'liqdir. Mahalliy hokimiyat organlarining qobiliyatli, malakali va salohiyatli kadrlari xududlarning turli ijtimoiy-iqtisodiy loyihalarini ishlab chiqish va amalga oshirishga katta hissa qo'shadi. Shundan kelib chiqib, ushbu maqolada ayrim mamlakatlarning mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish bo'yicha amaliyotlari o'rganilgan hamda bu o'yicha tahliliy va qiyosiy ma'lumotlar ketirilgan.

Kalit so'zlar: inson resurslarini boshqarish, mahalliy davlat boshqaruv organlari, davlat xizmati.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОЙ САМОУПРАВЛЕНИЯ

Гойипназаров Санжар Баходирович

PhD, доцент,

Ташкентский государственный экономический университет

Начальник отдела «Управление человеческими ресурсами»

Аннотация. Управление человеческими ресурсами в органах местного самоуправления связано с управлением человеческим потенциалом и компетенциями для достижения целей местного самоуправления посредством набора, обучения и развития, оценки эффективности и функций развития карьеры. Способные, квалифицированные и потенциальные кадры местных органов власти вносят большой вклад в разработку и реализацию различных социально-экономических проектов регионов. Исходя из этого, в данной статье изучена практика некоторых стран по управлению человеческими ресурсами в органах местного самоуправления, дана аналитическая и сравнительная информация.

Ключевые слова: управление персоналом, органы местного самоуправления, государственная служба.

**INTERNATIONAL EXPERIENCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN LOCAL GOVERNMENT AUTHORITIES**

Goyipnazarov Sanjar Bakhodirovich

Ph.D., Associate Professor, Tashkent State University of Economics
Head of the “Department of Human Resources Management”

Abstract. Human resource management in local government bodies is related to the management of human potential and competencies to achieve the aspirations of local government through recruitment, training and development, performance evaluation and career development functions. Capable, qualified and potential personnel of local authorities make a great contribution to the development and implementation of various socio-economic projects of the regions. Based on this, in this article, the practices of some countries on the management of human resources in local government bodies are studied, and analytical and comparative information is given.

Keywords: human resource management, local government bodies, public service.

Kirish

Aksariyat mamlakatlarda aholiga davlat xizmatini taqdim etishda davlat boshqaruvining ikki bo'g'ini alohida ajratib ko'rsatiladi. Ular markaziy davlat boshqaruv organlari hamda mahalliy davlat boshqaruv organlari hisoblanadi. Markaziy davlat boshqaruv organlari vazirliklar va ularning xududiy bo'linmalari faoliyatini nazorat qilsa, mahalliy davlat boshqaruv organlari esa mahalliy darajada xududiy boshqaruvni ta'minlaydi.

Mahalliy hokimiyat, mahalliy davlat boshqaruv organi, mahalliy boshqaruv instituti va mahalliy boshqaruv tizimi atamaları demokratik davlatning mahalliy darajadagi boshqaruvni bildirish uchun bir-birining o'rnida ishlatiladi. Boshqaruv - bu vakolatli shaxslar tomonidan qabul qilingan usullar, vositalar va munosabatlar hisoblanadi. Mahalliy boshqaruv - bu fuqarolarning mahalliy darajada o'z manfaatlari va ehtiyojlarini ifoda etishi, xudud aholisi o'rtasida turli ziddiyat va kelishmovchiliklarga vositachilik qilishi va o'z huquq va majburiyatlarini amalga oshirishi mumkin bo'lgan institutlar, mexanizmlar va jarayonlar majmuidir.

Mahalliy boshqarish deganda, mahalliy hududiy birlikdagi markaziy hokimiyat yoki yuqori hududiy darajadagi ma'muriyat tomonidan amalga oshiriladigan boshqarish faoliyati tushuniladi. Odatda, mahalliy boshqarish yuqori hokimiyat tomonidan tayinlanadigan ma'muriy organlar tomonidan amalga oshiriladi. Shunday qilib, mahalliy boshqaruv – markaziy hokimiyat tomonidan tayinlanadigan organdir. O'zini o'zi boshqarish – saylanadigan, mahalliy boshqaruv esa tayinlanadigan organ bo'lib, bu ular o'rtasidagi asosiy farqdir.

Dunyoning turli mamlakatlarida mavjud bo'lgan atamalar bir-biridan anchagina farqlanadi. Aslida bir xil organlar ma'muriyat, boshqaruv organi, o'zini o'zi boshqarish organi deb atalishi mumkin. Ammo biz nazariyada qo'llanadigan prinsiplarga asosan ularni farqlaymiz hamda faqat saylanuvchi organlarnigina o'zini o'zi boshqarish organlari deb ataymiz.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari – joylardagi davlat boshqaruv idoralari bo'lib, ular mahalliy ahamiyatga molik barcha masalalarni o'z vakolatlari doirasida o'zlari hal etadilar, umumdavlat man-faatlarini shu hududda yashab turgan fuqarolarning manfaatlari bilan uyg'unlashtiradilar, yagona davlat hokimiyati organlarining tarkibiy bo'g'ini sifatida yuqori davlat organlari qarorlarining amalga oshirilishini ta'minlaydilar.

Mahalliy davlat xokimiyati organlarida inson resurslarini boshqarishning mohiyati va uning o'ziga xos xususiyatlarini aniqlashdan oldin, mahalliy davlat boshqaruvi borasidagi bir qator atamlarning mazmuni va ularning faoliyat yo'nalishlari haqida tasavvur xosil qilish lozim deb hisoblaymiz.

Mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish esa ishga yollash, o'qitish va rivojlantirish, faoliyatni baholash hamda karyerani rivojlantirish funksiyalari orqali mahalliy hokimiyatning xohish-istaklariga erishish uchun inson salohiyati va vakolatlari boshqarish bilan bog'liqdir. Mahalliy hokimiyat organlarining qobiliyatli, malakali va salohiyatli kadrlari xududlarning turli ijtimoiy-iqtisodiy loyihalarini ishlab chiqish va amalga oshirishga katta hissa qo'shadi. Mahalliy darajadagi inson resurslarini boshqarish tizimlari mamlakatdan mamlakatga farq qiladi, chunki ulardagi vaziyat, aholi, madaniyat va eng muhimi tizim va amaliyotlar turlicha bo'lganligidadir.

So'nggi yigirma yil mobaynida davlat sektorida an'anaviy kadrlar boshqaruvi tizimidan zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimiga o'tish borasida sezilarli o'zgarishlar ro'y berdi. Natijada ko'plab mamlakatlar davlat xizmati sifatini yaxshilash uchun davlat sektorida inson resurslari tamoyillari va strategiyalaridan amalda foydalana boshladilar [1].

Mavzuga doir adabiyotlar tahlili

Iqtisodchi olim Y.A.Zagoruyka mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarishning natijaviyligi bunday tuzilmalardagi IRB tuzilmasining optimalligiga hamda undagi o'qitish va rivojlantirish tizimining mukammalligiga bog'liq deb hisoblaydi [2]. Sohada tadqiqot olib borgan iqtisodchi olim Gnekova inson resurslarini boshqarish mahalliy davlat boshqaruv tizimida ham kadrlar siyosatining asosiy maqsadlaridan biri sifatida kadrlar faoliyatining turli bosqichlarida, kadrlar zaxirasini shakllantirishdan boshlab samarali xodimlarni rag'batlantirish uchun lavozimlar kasbiy ko'tarilish va ishdan bo'shatishgacha bo'lgan ko'p qirrali tadbirlar majmuasini (tashkiliy, iqtisodiy, ta'lim, ijtimoiy va psixologik) o'z ichiga olishi kerakligini ta'kidlaydi [3]. Bu sohada tadqiqot olib borilgan yana bir olim Izrail Yiganing tadqiqoti shuni ko'rsatadiki, mahalliy davlat boshqaruv organlarining boshqaruv samaradorligiga samarali rekrutment jarayoni ijobiy ta'sirga ega ekanligi aniqlangan [4].

Tahlil va natijalar

Endi mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlarni boshqarishga bo'lgan yangicha yondoshuvlarni xorijiy mamlakatlar tajribasida ko'rib chiqamiz.

1.1. Kanada davlat xizmatida inson resrurslarini boshqarish tizimi

Kanadada 2006-yilda boshlangan “Davlat xizmatlarini yangilash” dasturi davlat xizmatining asosiy funksiyalarini takomillashtirish va modernizatsiya qilishga qaratilgan. U to’rtta ustunga asoslanadi:

- kompleks rejalashtirish (resurslar, xarakat va natijalarni uyg’unligini ta’minlash);
- kadrlarga bo’lgan ehtiyoj/etishmovchilik yuqori bo’lgan hududlarda kadrlarni maqsadli ishga olish;
- xodimlarni doimiy rivojlantirish;
- va ish joyini yangilash va takomillashtirish.

Davlat xizmatlarini yangilash aholiga ko’rsatiladigan davlat xizmatlari mukammalligini ta’minlash uchun muhim hisoblanadi. Ushbu dasturning amalga joriy etilishi Kanada hukumatining teng qiymatdagi ish uchun teng haq to’lash tamoyiliga sodiqligini yana bir bor tasdiqlaydi. Shuningdek, unda ish beruvchilar va kasaba uyushmasining kompensatsiya to’lashda potensial gender kamsitishlariga proaktiv va o’z vaqtida javob qilishlarini ta’minlash masalasiga ham alohida e’tibor qaratilgan.

Davlat xizmatiga ishga qabul qilish: Kanadada davlat sektoriga kirish, odatda, tanlov jarayoni va baholash bilan muayyan lavozimga to’g’ridan-to’g’ri ariza berish orqali amalga oshiriladi. Bo’sh lavozimlar bo’yicha aksariyat e’lonlar ichki (faqat hukumat ichida) yoki ochiq (omma uchun ochiq) shaklda amalga oshiriladi. Nomzodlar davlat tiliga qo’yiladigan talablar kabi sifat mezonlari bo’yicha baholanadi va tayinlangan shaxs barcha muhim malaka va boshqa belgilangan mezonlarga javob berishi kerak bo’ladi. Ishga olish maqsadlari belgilangan guruhlar (masalan, aborigenlar, jamiyatdagi ozchilik guruhlar, nogironlar va ayollar) uchun alohida ish o’rinlari zaxirasi mavjudligi darajasida belgilanadi. Ishga yollash jarayonida ariza berish huquqi ushbu guruhlarning bir yoki bir nechta bilan cheklanishi mumkin va ayollar, aborigenlar hamda nogironlar uchun davlat xizmatida umumiy vakillik bo’shliqlari to’ldiriladi.

Davlat xizmatchilari faoliyat natijalarini baholash: Kanada davlat xizmatida inson resrurslarini boshqarish tizimda faoliyat samaradorligini baholash zamonaviy yondoshuvlar asosida amalga oshiriladi. Baholash ba’zi yuqori va o’rta darajali menejerlar va rahbarlar uchun majburiy hisoblanadi, lekin boshqa xodimlar uchun minimal yillik baholash, ba’zan norasmiy shaklda baholash amalga oshirilishi mumkin. Baholash mezonlari maqsad va samaradorlikni belgilaydigan samaradorlikni boshqarishning yozma kelishuvi (PMA) shaklida bo’ladi. Bundan tashqari, har yili ikki marotaba amalga oshirilgan ishlar, ularning o’z vaqtida bajarilishi va sifati, ishning iqtisodiy samaradorligi, asosiy yetakchilik qobiliyatlari va shaxslararo ko’nikmalarni namoyish qilish kabi keng qamrovli mezonlardan iborat “360° darajali fikr-mulohazalar” tizimi asosida baholash tadbirlari o’tkaziladi.

360° darajali fikr-mulohazalar asosida baholash biron bir xodim haqida u bilan eng yaqin ishlaydigan odamlardan, jumladan baholanayotgan shaxsning rahbari, hamkasblari yoki unga bo'ysunuvchilardan anonim fikr-mulohazalarni to'plash orqali amalga oshiriladi.

Bunday baholash tadbirlari martaba ko'tarilishi va ish haqi uchun katta ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Kanadada davlat xizmatida rahbar va uning o'rinbosarlarining mas'uliyatini oshirish va bo'limlar hamda agentliklar bo'yicha boshqaruv amaliyotini takomillashtirish maqsadida baholashdan asosiy samaradorlikni boshqarish vositasi sifatida foydalanadi.

Ish haqi tizimi: Kanada davlat xizmatchilari uchun boshqa taraqqiy etgan mamlakatlarga qaraganda ko'proq faoliyat natijasiga bog'liq rag'batlantiruvchi ish haqi tizimini qo'llaydi. Bunday ish haqi asosiy ish haqiga qo'shimcha ravishda hisoblanib, asosan yuqori lavozimli xodimlar uchun qo'llaniladi hamda ish haqi belgilangan maqsadlarga erishish darajasiga qarab hisoblanadi. Ushbu ish haqi har yili qayta hisob-kitob qilinishni talab etadi va shaxsning lavozim darajasiga qarab, asosiy ish haqining 15-39 foizini tashkil qiladi. Rahbar xodimlarning ish haqi va ish natijalariga haq to'lash doirasiga oid qarorlar markaziy hukumat tomonidan mustaqil maslahat qo'mitasining tavsiyalariga binoan qabul qilinadi.

Kanada davlat xizmatchilari uchun ish haqini belgilashga ta'sir qiluvchi omillar

Asosiy ish xaqi darajasini belgilovchi muhim omillar	Yuqori bo'g'inli rahbar	O'rta bo'g'inli rahbar	Mutaxassis	Yordamchi xodim	Texnik xodim
Ta'lim darajasi	-	-	-	-	-
Lavozim majburiyati	+	+	yo	+	+
Faoliyat natijasi	yo	yo	yo	-	-
Yoshi	-	-	-	-	-
Lavozimning pastligi	-	-	yo	-	-
Tajriba va ko'nikma	+	+	yo	+	yo

“+” - juda muhim, “yo” – o'rta darajada muhim, “-” – muhim emas.

Jadvaldan ko'rinib turibdiki, Kanada davlat xizmatida ish haqi darajasi asosan lavozim majburiyati hamda xizmatchining tajriba va ko'nikmasiga qarab belgilanadi. Unda yosh, ta'lim darajasi kabi omillarga uncha ahamiyat qaratilmaydi.

Kasaba uyushmasi bilan aloqalar: Kasaba uyushmalari Kanadadagi ko'plab asosiy HRM masalalarida yaqindan ishtirok etadi, ammo davlat tomonidan moliyalashtirilmaydi. Umuman olganda, mehnatga haq to'lash va mehnat sharoitlari jamoaviy kelishuvga bog'liq. Davlat xizmatida mehnat munosabatlari to'g'risidagi qonunga muvofiq ish joyi bilan bog'liq masalalar bo'yicha vazirliklar va kasaba uyushmasilari o'rtasida ba'zi maslahatlashuvlar talab qilinadi. Shuningdek, kasabab uyushmalari bilan davlat sektoriga tegishli xulq-atvor kodeksi (Davlat xizmatchilarining ma'lumotlarini oshkor qilish

to'g'risidagi qonunga muvofiq) bo'yicha maslahatlashuvlar majburiydir hisoblanadi. Kasaba uyushmalari bilan maslahatlashish bandlik asoslari va yangi boshqaruv vositalari/siyosatini joriy etish kabi masalalar bo'yicha ixtiyoriy hisoblanadi.

Kanada mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlar boshqaruv amaliyoti. Kanadada mahalliy boshqaruvning eng ko'zga ko'ringan shakli bu munitsipal boshqaruv bo'lib, u mahalliy xizmatlar, ob'ektlar, xavfsizlik va jamoalar uchun infratuzilmani ta'minlovchi mahalliy kengash organi hisoblanadi. Munitsipal hukumatlar - bu munitsipalitet deb ataladigan ma'lum bir geografik hududdagi barcha aholiga xizmat ko'rsatadigan umumiy maqsadli mahalliy hokimiyat organlari hisoblanadi.

Kanadada hukumatning uchta darajasi mavjud bo'lib, ular federal, viloyat va mahalliy/shahar darajasidagi davlat xokimiyati organlaridir. Kanadada o'nta xududiy hukumat organlari mavjud bo'lib, har bir viloyat va hududda mahalliy boshqaruv o'sha viloyat yoki hududga xos bo'lgan qonun hujjatlari bilan nazorat qilinadi. Kanadada mahalliy davlat xizmatiga ishga qabul qilish ham karyeraga asoslangan tizim ham lavozimga asoslangan tizmi asosida amalga oshiriladi.

Shuningdek, Kanada mahalliy davlat boshqaruv organlarida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini amaliyotga va stajirovkaga jalb etish orqali ham ishga yollash tizmi amal qiladi. Bu asosan, har bir munitsipalitetlarda maxsus “Munitsipal stajirovka dasturi (Municipal Internship Program)”lari amal qiladi. Munitsipal stajirovka dasturi Kanadaning mahalliy hukumat lavozimlari uchun eng uzoq muddatli amaliyot dasturidir. Dasturdagi stajyorlar o'z kasbiy faoliyatini o'qishni tugatgandan so'ng o'zlariga tanish lavozimlarda boshlash uchun noyob imkoniyatga ega.

Kanadada mahalliy hukumat xodimlari “Imtihon oluvchilar kengashi (Board of Examiners)” tomonidan taqdim etiladigan dasturlar orqali malaka oshirish va sertifikatlashdan foydalanishlari mumkin. Bu sertifikatlash mahalliy davlat hokimiyati organlari xodimlarini sertifikatlash to'g'risidagi Nizomda belgilangan akademik va ish tajribasi mezonlariga javob beradigan mahalliy davlat hokimiyati organlari xodimlari va mansabdor shaxslarning kasbiy darajasini tan oladi.

Bajarilgan ish uchun to'lov tizimi hukumat tomonidan xususiy sektordan o'zlashtirgan HR tizimidagi muhim vositadir. Taxminlarga ko'ra, tashqi rag'batlar xodimlarni boshqa holatlardan ko'ra yaxshiroq ishlashga undash uchun ishlaydi. Kanada mahalliy hukumat organlarida ham faoliyat natijasiga qarab asosiy ish haqiga ko'shimcha rag'batlantiruvchi ish haqi qo'ib beriladi. Bu rag'batlantirish miqdori asosiy ish haqi barobaridan oshib ketmasligi belgilab qo'yilgan.

1.2. Yaponiya davlat boshqaruvida inson resurslarini boshqarish tizimi

Yaponiya taraqqiyotida ushbu mamlakatdagi davlat xizmatchilarining o'zni beqiyos. Endi ular bunday samarali tizimni qanday yo'lga qo'yganiga

keladigan bo'lsak, Ikkinchi jahon urushidan keyinoq AQSh davlat xizmati to'g'risidagi qonunni qabul qilish bo'yicha Yaponiyaga bosim uyushtiradi va natijada 1948-yillar atrofida “Davlat xizmatchilari to'g'risida”gi qonun qabul qilinadi. Hozirga kelib bu qonunda 110dan ortiq modda bor va ular ishchilarning davlat xizmatiga qabul qilinishi, ularga oid turli mehnat huquqlari va ishchi-xizmatchilarning pensiya ta'minoti kabi turli masalalarni qamrab oladi [5].

Yaponiya davlat boshqaruvida inson resurslarini boshqarish amaliyoti boshqa rivojlangan mamlakatlardagiga qaraganda bir muncha markazlashgan tusga ega. Yaponiyada davlat kadrlar siyosati bilan Vazirlar Maxkamasi xuzuridagi Kadrlar siyosati kengashining Markaziy IRB organi keng doiradagi mas'uliyatni o'z zimmasiga oladi va IRB masalalarini boshqarishda faol ishtirok etadi.

Davlat xizmatini mutaxassislar bilan ta'minlashda, kadrlar kengashi vakolatlariga ko'yidagilar kiradi: imtixonlar tashkil etish, ishga tayinlash va ozod etish, malaka oshirish, mashg'ulotlar o'tkazish, ish xolatini o'zgartirish, intizomiy xarakatlarni olib borish, davlat xizmatchilarini odob-ahloq qoidalariga rioya qilishlarini nazorat qilish, adolatli kadrlar siyosati olib borilishi va kadrlar siyosatiga oid boshqa masalalarni xam hal etishda vakolatli hisoblanadi. Bundan tashqari kadrlar kengashi siyosatining bir tuzilmasi sifatida, davlat xizmatchilarining odob – ahloq normalariga rioya qilishlarini nazorat qilish maqsadida - “Davlat xizmatchilarining odob – ahloqi” kengashi xam o'z faoliyatini olib boradi.

IRB bilan bog'liq ayrim masalalarda vazirliklar ham ishtirok etadilar. Jumladan, vazirlik va idoralar ular tarkibiga kiruvchi xodimlarni karyerasini boshqarish, xulq-atvor qoidalari va ishdan bo'shatish masalalari ustidan nazoratga egadirlar.

Yaponiya yuqori martabali davlat xizmatchilari uchun alohida inson resurslarini boshqarish amaliyotidan foydalanadi. Yuqori martabali davlat xizmatchilari davlat xizmatchilarining alohida guruhi hisoblanib, maxsus malaka profiliga ega. 2008-yilda qabul qilingan “Milliy davlat xizmatini isloh qilish to'g'risida”gi qonunda hukumat rahbarlik lavozimlariga nomzodlar uchun karyerani rivojlantirish bo'yicha maxsus o'qitish kurslarini tashkil etishi belgilangan bo'lib, unda nomzodlarni yuqori lavozimlar uchun zarur bo'lgan ko'nikma va bilimlarga o'qitish va tayyorlash lozimligi ko'rsatib o'tilgan. Bu toifadagi kadrlar davlat xizmatidagi martaba ko'tarilishi orqali ishga olinadi. Bunday toifadagi davlat xizmatchillari xukumat tarkibi o'zgarishi vaziyatida ham lavozimida qoldiriladi.

Hozir Yaponiyada davlat xizmati eng talabgir, jozibali, bitiruvchilar eng ko'p hujjat topshiradigan sohalaridan hisoblanadi. Davlat xizmatchilarining oyliklari yuqori, ularni ishdan olib tashlash yoki qaysidir tashkilotni birdaniga yo'q qilib tashlash masalasi deyarli ko'tarilmaydi.

Yaponiya davlat xizmatiga ishga joylashish Milliy davlat xizmati to'g'risidagi qonun bilan tartibga solinadi. Davlat xizmatidan ishdan bo'shatish

faoliyat samardorligining pastligi, jismoniy yoki aqliy qobiliyatsizlik, malakasi va ko'nikmaning yetishmasligi hamda hukumatdagi tarkibiy o'zgarishlar yuzaga kelganda amalga oshiriladi. Davlat xizmatchilariga ish tashlashga ruxsat berilmaydi.

Davlat ximzatiga ishga qabul qilish: “Davlat xizmatchilari to'g'risida”gi qonunga ko'ra, Yaponiyada ikki turdagi davlat xizmatchilari bor. Bular – maxsus maqom egalari va ommaviy maqom egalari. Maxsus maqom egalari deganda bosh vazir, uning yordamchilari, vazirlar hamda ularning yordamchilari, vazir o'rinbosarlari, sudyalari, parlament a'zolari ma'lum bir cheklangan doiradagi insonlar tushuniladi. Chunki ularni imtihonlar asosida lavozimga qo'yib bo'lmaydi, balki ular saylov yo'li bilan, ya'ni siyosiy yo'l bilan hokimiyatga kelgan insonlar.

Ammo “Davlat xizmatchilari to'g'risida”gi qonunning asosiy ob'ekti hisoblangan insonlarning aksariyati quyi pog'onalarda, ya'ni bo'lim boshlig'i, boshqarma boshlig'i darajasida ishlovchi davlat xizmatchilari hisoblanadi. Ular har biri oldindan belgilangan protsedura, qonun-qoidaga ko'ra shaffof va adolatli yo'l bilan tanlab olinadi va xizmatga qo'yiladi. Shu bilan birga, ularni siyosatchilar osonlik bilan vazifasidan ozod qila olmaydi.

Yaponiya davlat xizmatiga ishga qabul qilishda asosan karyeraga asoslangan ishga yollash tizimidan foydalanadi.

Davlat xizmatiga ishga kirish, odatda, markaziy xukumat tomonidan boshqariladigan bazi guruhlarini jalb qilgan holda tanlov imtihonlari orqali amalga oshiriladi. Imtihonlar umumiy va maxsus fanlarga asoslanadi, ammo nomzodlardan psixologik testlardan ham o'tish talab qilinishi mumkin.

*Ishga qabul qilishning **karyeraga asoslangan** tizimi faqat davlat xizmatchilari uchun ochiq bo'lgan yuqori darajadagi lavozimlarga davlat xizmatchilarining tanlov asosida ishga yollash bilan tavsiflanadi.*

*Bundan farqli o'laroq, **lavozimga asoslangan** tizimda nomzodlar to'g'ridan-to'g'ri ma'lum bir lavozimga murojaat qilishadi va aksariyat bo'sh lavozilar ham ichki, ham tashqi nomzodlar uchun ochiq bo'ladi.*

Biroq, ayrim lavozimlarga ishga qabul qilishning dastlabki jarayonlari vazirliklar tomonidan o'tkaziladigan baholash orqali amalga oshirilishi ham mumkin. Bundan tashqari, ba'zi lavozimlar ishga qabul qilishning tashqi manbasiga ham tayanadi va to'g'ridan-to'g'ri ariza berish uchun ochiq bo'ladi, lekin bo'sh lavozimlarning aksariyati ichki manba asosida to'ldiriladi. Ayollar va nogironlar uchun ishga qabul qilish bo'yicha alohida imtiyozlar mavjud. Davlat xizmatiga qabul qilingan kadrlar 3 kunlik boshlang'ich tayyorgarlikdan hamda 5 haftalik ma'muriy tayyorgarlikdan o'tadilar.

Davlat xizmatchilari faoliyat natijalarini baholash: Yaponiya davlat xizmatida xodimlar faoliyati samardorligini baholashga alohida ahamiyat qaratiladi. Baholash deyarli barcha davlat xizmatchilarining barcha toifasi uchun majburiy bo'lib, har olti oyda bevosita rahbar bilan uchrashuv va yozma fikr-mulohazalar shaklida bo'ladi. Baholashda amalga oshirilgan ishlar tahlili, natijalarning o'z vaqtida va sifatli bo'lishi, bajarilgan ishlarning iqtisodiy samardorligi hamda shaxslararo munosabatlar holati kabi keng

qamrovli mezonlardan foydalaniladi.

Ish haqi tizimi: Yaponiya oʻrtacha boshqa rivojlangan mamlakatlarga qaraganda koʻproq faoliyat natijasiga bogʻliq ish haqi (PRP-performance related pay) tizimidan foydalaniladi. Bunday ish xaqi tizimi koʻpchilik davlat xizmatchilari uchun bir martalik bonuslar va/yoki doimiy ish haqini oshirib borish shaklida qoʻllaniladi. Faoliyat natijasiga asoslangan ish haqi tizimida asosiy ish haqiga nisbatan qoʻshimcha toʻlanadigan mukofotlar komponenti 8% dan 80% gacha boʻlgan oraliqda oʻzgarishi mumkin. Asosiy ish haqi va bonuslar mustaqil ekspert komissiyasining tavsiyalariga asoslanadi va har yili qayta koʻrib chiqiladi. Yangi ishga qabul qilish uchun ish haqini belgilashda ish tajribasi va taʼlim malakasi hisobga olinadi. Mehnat stajiga qarab ish haqi belgilanmaydi.

Kasaba uyushmasi bilan aloqalar: Qonunga koʻra, mehnatga haq toʻlash va mehnat sharoitlari boʻyicha kasaba uyushmasi jamoat tashkiloti bilan maslahatlashish lozim boʻladi, boshqa masalalar, masalan, ish tashlash huquqi borasida muzokaralarga yoʻl qoʻyilmaydi. Ish haqi va mehnat sharoitlari markazlashtirilgan tarzda muhokama qilinadi. Yaponiyada davlat xizmatlari kasaba uyushmalari davlat tomonidan moliyalashtirilmaydi. Masalan, Yaponiya qirgʻoq qoʻriqlash xizmati yoki jazoni oʻtash muassasalarida ishlovchi politsiya xodimlari va amaldorlar kasaba uyushmalariga qoʻshilish huquqidan mahrum etilgan. Buning sababi ochiqlangmagan.

Yaponiya mahalliy davlat xokimiyati organlarida kadrlarni boshqarish amaliyoti

Yaponiya mahalliy davlat xokimiyati organlarini oʻrganishning koʻp yoʻnalishlari borligiga qaramay, ushbu qoʻllnamada biz bunday tuzilmalarning kadrlar siyosati borasidagi masalalarga alohida urgʻu beramiz.

Yaponiyada mahalliy boshqaruv tizimi ikki yarusdan iborat: prefekturalar va prefekturalarni tashkil etuvchi munitsipalitetlardan. Prefekturalar va munitsipalitetlar teng maqomga ega boʻlgan mahalliy jamoat birlashmalari boʻlib, oʻz vazifalari ulushiga koʻra mahalliy boshqaruvda hamkorlik qiladilar.

Prefekturalar munitsipalitetlarni oʻz ichiga olgan hududiy hokimiyat organlari boʻlib, kengroq mintaqaviy boshqaruv uchun javobgardir. Yaponiya 47 prefekturadan iborat va Tokio bu mintaqaviy hokimiyatlardan biridir.

Munitsipalitetlar mahalliy aholi bilan mustahkam va toʻgʻridan-toʻgʻri munosabatlarga ega boʻlgan va aholi bilan bevosita bogʻliq boʻlgan ishlarni boshqaradigan mahalliy davlat organlaridir. 2019-yil 1-yanvar holatiga koʻra, Yaponiyada 790 ta shahar, 745 ta shaharcha va 183 ta qishloq mavjud. Shaharlar, shaharchalar va qishloqlar oʻrtasida ularning vazifalarida jiddiy farqlar yoʻq. Shahar sifatida tan olinishi uchun munitsipalitet 50 000 yoki undan ortiq aholiga ega boʻlishi va boshqa turli talablarga javob berishi kerak. Shaharlar, shuningdek, prefekturalar tomonidan belgilangan muayyan shartlarga javob berishi kerak.

Prefekturalar va munitsipalitetlar kabi oddiy mahalliy jamoat

tuzilmalariga qo'shimcha ravishda, mahalliy hokimiyat bilan bog'liq aniq maqsadlar uchun tashkil yetilgan maxsus mahalliy jamoat tuzilmalari mavjud. Bularga maxsus vard (ward)lar, kooperativlar va jamoat mulki tumanlari kiradi. Tokioning 23 ta maxsus vardlari, qoida tariqasida, shaharlarga nisbatan bir xil qoidalarga bo'ysunadi. Biroq, maxsus vard tizimi yirik metropolning o'ziga xos ehtiyojlarini qondirish uchun ishlab chiqilgan.

Yaponiya mahalliy davlat boshqaurv organlarida xokimiyat markazlashmagan holda amalga oshiriladi. Bu esa, mahalliy boshqaruv organlariga davlat xizmatlarini amalga oshirishda mustaqil xarakat qilish va qaror qabul qilish imkonini beradi.

Yaponiyada mahalliy davlat xokimiyati organlariga ishga qabul qilishda imtihon dastlab, yozma test shaklida amalga oshiriladi. Tanlovning oxirgi bosqichida og'zaki suhbat asosida nomzod saralanadi. Ishga qabul qilish imtihonlari jamoatchilikni keng xabardor qilish maqsadida e'lon qilinganidan keyin o'tkaziladi. Ushbu imtihonlar savollarning murakkabligiga qarab turli darajalarga bo'linadi. Imtihonlar jinsi, ilmiy darajasi yoki ijtimoiy mavqeidan qat'i nazar, hamma uchun teng ravishda ochiq. Barcha lavozimlarning qariyb 70 foizida fuqarolik maqomi talablari olib tashlangan va bu chet el fuqarolariga ishga joylashish imkoniyatlarini ochib beradi. Nogironlarni ishga joylashtirishni jadallashtirish maqsadida imtihonlar brayl alifbosida yoki kattalashtirilgan shriftda o'tkazilib, jismoniy nuqsoni bo'lgan shaxslarni maxsus saralash ishlari olib boriladi.

1990-yillargacha Yaponida universitet bitiruvchilarining asosiy qismi markaziy xukumatda ishlash uchun xujjat topshirishar edi. To'qsoninchi yillardan so'ng, mahalliy davlat boshqaurv organlariga ishga qabul qilish tizimi hamda ish haqi borasidagi islohotlar Yapon yoshlarini bu tizimda ishlashga ko'proq jalb eta boshladi. Hozirda mahalliy davlat boshqaruv organlarida ish haqi darajasi markaziy xukumatda ishlaydigan davlat xizmatchilarinikidan ko'proq. Shuningdek, ish o'rinlarining barqarorligi ham ta'minlangan.

Yaponiya mahalliy davlat boshqaruv organlarida xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlashga nisbatan qo'llaniladigan asosiy yondashuv xodimlarning individual imkoniyatlarini tashkilot ehtiyojlariga mos ravishda shakllantirish va ularning individual qobiliyatlarni to'liq rivojlantirishdir. Shundan kelib chiqib, poytaxt hukumati (1) ish joyida o'qitish (On the job training), (2) ishdan tashqari o'qitish(Off the job training), va (3) o'z-o'zini o'qitish orqali shaxsiy rivojlanish (Personal developemnt by self education) kabi metolardan foydalaniladi.

Davlat xizmatchisi ishga qabul qilingandan so'ng dastlabki ish joyiga moslashtirish bo'yicha maxsus 10 kunlik ish joyidagi o'qitish dasturi amalga oshiriladi. Yangi xodim o'z ishiga va ish joyiga ko'nikib ketganidan so'ng vaqti vaqti bilan ishdan tashqarida o'qitish dasturlari amalga oshiriladi. Bunda asosan davlat xizmatchilarini o'qitish va qayta tayyorlashga ixisoslashgan maxsus institutlarda o'qitish ishlari amalga oshiriladi.

Yaponiya mahalliy davlat boshqaruv organlariga ishga qabul qilingan

xodim to'plangan bonuslar tizimi (merit accumulated system) deb ataluvchi yondoshuv asosida rivojlantirib boriladi. Bu yangi qabul qilingan xodim uchun 10 yil davomida maxsus bonuslarni yig'ib borishni talab etadi. 10 yil bo'lgandan so'ng xodim yuqoriroq lavozimga va ish haqiga ega bo'lish imkoniyatiga ega bo'ladi. Ushbu tizimda xodimning qo'shgan xissasi ijobiy yoki salbiy bo'ladimi, bu uning uzoq muddatli karyerasiga katta ta'sir etadi. O'tgan davr ichida erishilgan ijobiy natijalar xodim uchun lavozimning keyingi pog'onasiga o'tish, turli imtiyozlar va rivojlanishga asos bo'ladi.

1.3. Janubiy Koreyaning davlat xizmatida inson resurlarini boshqarishdagi E-Saram tizimi

2000-yillarda Koreya Respublikasining bir million davlat xizmatchisining kadrlar boshqaruvi qog'oz va qo'l mehnatiga asoslangan bo'lib, natijada ko'plab muammolar yuzaga kelayotgan edi. Shundan so'ng, bunday muammolarni hal qilish uchun davlat xizmatida kadrlarni boshqarishning elektron tizimi (**E-Saram**) joriy etildi. Ilgarigi IT tizimidan foydalangan holda alohida davlat tashkilotlari tomonidan amalga oshirilgan HR boshqaruvi funksiyasini birlashtirish orqali davlat xizmatini boshqarish markaziy agentligi hamda vazirlik va idoralarning ma'lumotlarini tasarruf etish va ularga egalik qilish bilan bog'liq masalalar qayta ko'rib chiqildi.

Janubiy Koreya Respublikasida elektron HRM tizimini rivojlantirish 2000-yillarning boshlarida “Inson resurslarini isloh qilish bo'yicha eng yaxshi 8 tashabbus” qatoriga kiritilganidan keyin jadallasha boshladi. 2001 yilda elektron HRM tizimi to'rtta vazirlik va idorada sinovdan o'tkazildi. 2008 yilga kelib, barcha vazirlik va idoralar faoliyatida keng ravishda joriy etila boshlandi va inson resurslarini elektron boshqarishning asosi bo'lib xizmat qilish uchun yetarli darajada takomillashtirildi.

Elektron HRM tizimining 1-avlodi mijoz-server asosida tashkil etilgan va har bir vazirlik va idora tomonidan kadrlar masalalari, xizmatlar va ish haqi bilan bog'liq masalalarni qamrab oluvchi bir xil tizimda ishlagan. 2011 yildan boshlab, ikki yil davomida eski elektron HRM tizimi to'liq yangilanib, Web-ga asoslangan 2-avlod tizimiga aylantirildi. Yangi avlod elektron HRM tizimining ishga tushirilishi davlat xizmatini boshqarish muhitiga mos keladigan o'zgartirilgan axborot bazasi va xizmatlarni taklif etdi.

E-Saram tizimi - xodimlarni elektron tarzda boshqarishning standart tizmi hisoblanib, davlat xizmatidagi xodimlarning ishga qabul qilinishidan to nafaqaga chiqqunga qadar davrdagi umumiy boshqaruvini o'z ichiga oladi. Ushbu tizim axborot texnologiyalari orqali vazifalarni avtomatlashtirish orqali samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi. Bugungi kunga qadar 62 ta ma'muriy idoralarning 29000 davlat xizmatchisi hamda 40000 ga yaqin yordamchi personallar foydalanadi. Davlat xizmatiga jalb etilganlarning 95 foizi ushbu tizimdan ro'yhatdan o'tgan.

E-Saram tizimi orqali har bir davlat organi kadrlar bilan bog'liq turli vazifalarni, masalan, lavozimga tayinlash, ish faoliyatini baholash, o'qitish va malaka oshirish, ish jadvali va ish haqini hisoblash va to'lash kabi vazifalarni

elektron tarzda boshqarishi mumkin. Bundan tashqari, ushbu tizimda mavjud bo'lgan tahliliy va statistik ma'lumotlardan mamlakat darajasida inson resurslarini boshqarish siyosatini ishlab chiqish uchun foydalaniladi. 2014 yildan beri mobil xizmat vaqt va makon cheklovlarisiz moslashuvchan ish muhitini qo'llab-quvvatlash uchun mavjud bo'lib kelmoqda.

Vazifalar	Asosiy xususiyatlari va xizmatlar
Lavozimga tayinlash/ qo'llab-quvvatalash	- kadrlar va alohida mansabdor shaxslarni hisobini yuritadi va ular faoliyati bilan bog'liq hujjatlarini tekshirib boradi. - kadrlarni lavozimlarga tayinlash va ish bilan bandlik to'g'risidagi ma'lumotlarni hisobini yuritadi. - ish haqi darajasi bo'yicha qarorlarni, davriy lavozimlarni, ta'lim va o'qitishni, mukofotlar va intizomni hamda xodimlar tarkibini boshqaradi. - turli bo'limlar va idoralarning idoraviy kodlarini, tashkiliy islohotlar va kvotalar hamda joriy kadrlar hajmini boshqaradi.
Kompensatsiya masalalari	- davlat xizmatchilarining oylik ish haqi va maoshlarini (bonuslar tizimi, yillik ta'til to'lovlari, v.h.k.) hisobini yuritadi va boshqaradi - soliq kodeksiga muvofiq soliqlar, daromad solig'i kabi hisob-kitoblarni amalga oshiradi.
Ishni olib borish jarayonlarini nazorat qilish	- ish vaqti va moslashuvchan ish vaqti tartiblarini o'rnatadi. - ortiqcha vaqt ish uchun talab va tasdiqlarni boshqaradi.
Aloqalar	- mamlakatdagi boshqa katta ma'lumotlar bazalari bilan bog'langan holda davlat xizmatchilari uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni boshqaradi.

E-Saram tizimi ikki yo'nalishda vazifalarni amalga oshirishga mo'ljallangan bo'lib, ular *xodimlarni boshqarishning stanadard tizimi* va *milliy darajada kadrlar siyosatini qo'llab-quvvatlovchi tizimlar* hisoblanadi. Shuningdek, “E-Saram” vazirlik va idoralar uchun 10 ta standart HRM tizimi xizmatlaridan va markaziy davlat xizmati agentligi uchun 14 ta kadrlar siyosatini qo'llab-quvvatlash tizimi xizmatlaridan iborat.

Xodimlarni boshqarishning standart tizimi

Tizim markaziy hukumatning turli bo'linmalari va idoralari tomonidan saqlanadigan kadrlar bo'yicha axborot va ma'lumotlar bazasini taqdim etadi, bu esa xodimlarga belgilangan turli topshiriqlar, ish haqi, majburiyatlar va boshqalar bilan shug'ullanuvchi mansabdor shaxslarning inson resurslarini boshqarishga doir vazifalarini osonlashtiradi.

Milliy kadrlar siyosatini qo'llab-quvvatlash tizimi

Tizim davlat xizmatining joriy holati bo'yicha tahlillar va statistik ma'lumotlarni taqdim etish orqali Xodimlarni boshqarish vazirligi (Ministry of Personnel Management) tomonidan nazorat qilinadigan xodimlar bilan bog'liq masalalar bo'yicha oqilona, ilmiy asoslangan qarorlar qabul qilishni qo'llab-quvvatlaydi.

Vazifalar	Asosiy xususiyatlari va xizmatlar
Yuqori lavozimda davlat xizmatchilari bilan bog'liq ishlarni boshqarish	- turli bo'sh lavozimlar bo'yicha ma'lumotarni boshqaradi (jamoatchilik uchun ochiq bo'lgan, talabgorlar xujjat topshirish imkoni mavjud lavozimlar). - raqobatlashish uchun ochiq bo'lgan bo'sh lavozimlarga kadrlarni jalb etish natijalarini nazorat qiladi. - Davlat xizmatchisi lavozimlariga potensial nomzodlarni o'qitish, tayyorlash hamda iqtidorlarini baholash ishlarini boshqaradi.
Kadrlarga oid tavsiflarni ko'rib chiqish	- davlat xizmatining yuqori lavozimlari uchun kadrlarga oid xujjatlarni (tavsifnomalar) tekshiradi hamda xujjatlashtirish jarayonlarini boshqaradi. - kadrlar to'g'risida onlayn tavsiflarni o'rganadi va ular natijalari bo'yicha tegishli bo'linmalar bilan aloqalarni yo'lga qo'yadi.
Lavozimga tayinlash	- davlat xizmatining yuqori lavozimlariga potensial nomzodlarning barcha xujjatlarini jamlaydi va tavsif natijalarini tahlil qiladi. - lavozimga tayinlash to'g'risidagi bildirgilarini shakllantiradi va tegishli joylarga yetkazadi.
Statistik tahlil	- davlat xizmatiga oid yoki xizmatchilari faoliyati, ish natijalariga oid tahliliy ma'lumotlarni tayyorlaydi hamda talab etilgan tartibda tegishli bo'lim yoki bo'linmalarga taqdim etadi.

Ushbu tizim J.Koreyaning milliy inson resurslarini boshqarishda qanday ijobiy natijalarga olib kelganligini quyidagicha izohlash mumkin:

Davlat xodimlarini boshqarish samaradorligini oshirish.

Janubiy Koreya Respublikasi tashkil topganidan keyin besh o'n yildan ortiq vaqt davomida amalda davlat kadrlarini boshqarish tizimi samarasizlikning surunkali manbai bo'lib, katta ishchi kuchini, oddiy ishlarni takrorlashni va katta hajmdagi urinish, vaqt va xarajatni talab qilar edi. Elektron HRMSning joriy etilishi Koreya hukumatining HRM tizimida inqilob qildi va uning samaradorligini sezilarli darajada oshirdi.

Davlat HRM faoliyatining shaffofligi va adolatligi ta'minlandi.

Ishga joylashishdan tortib, nafaqaga chiqishgacha bo'lgan barcha xodimlarni boshqarish jarayonini raqamlashtirish orqali yelektron HRMS davlat HRM faoliyatining shaffofligini ta'minladi. Xodimlarni boshqarish bo'yicha barcha vazifalar qonunlar va qoidalarda belgilangan tartiblarga muvofiq amalga oshirilganligi sababli, xodimlarning nomaqbul mukofotlarni talab qilishlari mumkin emas.

Xodimlarni boshqarish natijalari va ma'lumotlariga bo'lgan ishonchning ortishi.

Raqamlashtirish qo'llanmasi, qog'ozga asoslangan vazifalarni bajarish orqali elektron HRMS xodimlar haqidagi ma'lumotlardagi xatolar, kamchiliklar va ortiqcha holatlarni minimallashtirdi va davlat xodimlarining kadrlar ma'lumotlari va ma'lumotlariga ishonchini sezilarli darajada oshirdi.

Barcha foydalanuvchilar uchun qulayligi.

Alohida mansabdor shaxslar, departament/agentlik rahbarlari va siyosatchilarga oldindan belgilangan avtorizatsiya mezonlariga muvofiq zarur

bo'lgan format bo'yicha xodimlarni ishga olish imkonini berish orqali elektron HRMS barcha tizim foydalanuvchilari uchun xodimlarni boshqarish qulayligini sezilarli darajada yaxshiladi.

Tizimning milliy darajadagi HRMga hissasi

Xodimlarni boshqarish bo'yicha vazifalarning shaffofligi va adolatligini ta'minlash va xodimlarga oid ma'lumotlarning ishonchliligini oshirish orqali elektron HRMS butun hukumat bo'ylab HRM ni yanada tizimli o'tkazish imkonini berdi va aniq ma'lumotlarga asoslangan xodimlarni boshqarish bo'yicha yaxshiroq siyosat yuritishga hissa qo'shdi.

Janubiy Koreya mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlarni boshqarish amaliyoti

Janubiy Koreyada mahalliy hukumatlar bevosita viloyat hukumatlari tomonidan boshqarildi, ular o'z navbatida milliy hukumat tomonidan boshqarildi. Mahalliy davlat xokimiyati yuqori va quyi darajadagi mahalliy xokimiyat darajalariga ajratiladi.

Janubiy Koreyada har bir tumanning rahbari mahalliy aholi tomonidan tomonidan saylansa-da, rahbar o'rinbosarlari esa markaziy hukumat tomonidan tayinlanadi. Aynan shu o'rinbosarlar ma'muriy masalalar bo'yicha batafsil vakolatlarga egadirlar. Mahalliy xukumat rahbarlari to'rt yil muddatga saylanadi. Lekin, bitta rahbar har safar qayt0a saylovda ishtirok etish xuquqiga ega.

Janubiy Koreyada mahalliy davlat boshqaruviga ishga yollashda karyeraga asoslangan tizim amal qiladi. Bo'sh lavozimlarga asosan ochiq tanlov asosida ishga qabul qilinadi. Mahalliy davlat organlariga ishga qabul qilishda gender masalasi va nogironligi bor shaxslar hamda ijtimoiy himoyaga muxtoj aholi uchun alohida ustuvorlik beriladi.

Janubiy Koreyada mahalliy davlat boshqaruvi organlarida davlat xizmatchilari faoliyat samaradorligini baholash zamonaviy yondoshuvlar asosida amalga oshiriladi. Baholash ba'zi yuqori va o'rta darajali menejerlar va rahbarlar uchun majburiy hisoblanadi, lekin boshqa xodimlar uchun minimal yillik baholash, ba'zan norasmiy shaklda baholash amalga oshirilishi mumkin. Ish xaqi tizimi ham faoliyat natijasiga qarab belgilanadi. Samardorligi yuqori bo'lgan xodimarga ko'proq bonuslar taqdim etiladi.

Asosiy ish haqi va bonuslar har yili qayta ko'rib chiqiladi va turmush darajasi, inflyatsiya va xususiy sektorning o'rtacha ish haqini hisobga olgan holda belgilanadi.

Janubiy Koreyada mahalliy davlat boshqaruvi organlarida faoliyat yurituvchi barcha xodimlar ish staji darajasiga ko'ra ajratiladigan malaka oshirish kurslaridan o'tadilar. O'qitish va malaka oshirishdan doimiy ravishda o'tish majburiy sanaladi. O'qitish va malaka oshirish davomiyligi lavozim ehtiyojlaridan kelib chiqib farqlanadi.

1.4. Fransiya mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlar boshqaruvi amaliyoti

Fransiyada mahalliy davlat xizmati 1983–1984 yilllarda davlat xizmati

to'g'risidagi qonun qabul qilinishi bilan yaratilgan edi, mazkur qonunlarining ayrim bandlari keyingi yillarda o'zgartirildi yoki bekor qilindi. Agar 80-yillarning boshlariga qadar mahalliy jamoalarning xizmatchilari yollash tizimi sharoitlarida ishlagan bo'lsa yuqorida tilga olingan qonunlar joriy etilgandan so'ng ularga lavozimda ko'tarilish tizimi qo'llana boshlandi.

Mahalliy davlat xizmatini markaziy davlat xizmatidan farqlovchi asosiy jihat mahalliy hokimiyat muassasalariga va hokimiyat ijroiya organlariga lavozimlar yaratish va ularni bekor qilish, lavozimga tayinlash, xizmatchilarning kasbiy tayyorgarligini tashkil etish, xizmatda ko'tarish, martabalar berish, xizmatchilarni jazolash va ishdan bo'shatish borasidagi masalalarni hal qilishda muayyan huquqlar berilganligidadir. Xuddi markaziy davlat xizmatida bo'lganidek, mahalliy davlat xizmatining amal qilishi bir qator maslahat beruvchi va ma'muriy organlar tomonidan boshqarib boriladi. Maslahat beruvchi organlar tizimiga Mahalliy davlat xizmati oliy kengashi boshchilik qiladi. Undagi o'rinlarning yarmi (20 o'rin) kommunalar, departamentlar va okruglar vakillariga, qolgan yarmi mahalliy davlat xizmatchilari kasaba uyushmalarining vakillariga berilgandir.

Fransiyada mahalliy davlat boshqaruv organlarida ishga joylashish raqobat tizimiga asoslanadi. Bunday raqobat tizmi mahalliy davlat boshqaruv milliy markazi (CNFPT) yoki mahalliy davlat boshqaruv xizmatlarini boshqarish bo'yicha idoraviy yoki idoralararo markaz (CDG) tomonidan tashkil etiladi, ba'zi hollarda mahalliy davlat boshqaruv organlarining o'zlari tomonidan ham amalga oshirilishi mumkin.

Mahalliy davlat boshqarish organlarida tanlov yo'li bilan ishga joylashishning uchta usuli mavjud:

Tashqi tanlovlar: + A toifasi uchun oliy ma'lumotga ega bo'lgan barcha nomzodlar tanlovda ishtirok etishi mumkin; o'rta maktab yoki unga tenglashtirilgan daraja + B toifasi uchun; C toifasiga tanlovlar uchun majburiy daraja yoki kasb-hunar maktabi darajasi talabi qo'yyilmaydi.

Ba'zan tanlovlarda talab qilinadigan ta'lim malakalari aniqroq ko'rsatilgan. Tarbiyasida uch yoki undan ortiq farzandning ota-onasi bo'lgan nomzodlar, shuningdek, taniqli sportchilar ta'lim malaka standartlarini bajarmasdan ariza berishlari mumkin.

Ichki tanlovlar: davlat xizmatida kamida to'rt yil ish stajiga ega bo'lgan mansabdor shaxslar va lavozimga tayinlangan shaxslar ishtirok etishi mumkin.

Raqobatning uchinchi turi: saylangan shaxslar, uyushmalar rahbarlari, xususiylar sektorda ishlaydigan shaxslar, odatda to'rt yillik vakolat muddati yoki muayyan faoliyat turini to'rt yil bajarish sharti bilan ochiqdir.

Mahalliy davlat xizmati tizimining amal qilishini ta'minlashda yetakchi rol Davlat hududiy xizmatining milliy markaziga tegishlidir. Markazga Ma'muriy kengash rahbarlik qiladi. U davlat xizmati mahalliy xodimlari miqdoriy tarkibiga mos ravishda saylanadigan mahalliy jamoalar (kommunalar, departamentlar va okruglar) vakillari hamda mahalliy

xizmatchilar kasaba tashkilotlari vakillaridan teng sonli miqdorda tuziladi. Kengash o'z tarkibidan prezident va ikki prezident o'rinbosarlarini saylaydi. Kengash o'z yig'ilishlarini yiliga kamida uch marta o'tkazadi.

Davlat xizmatchilarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish. Fransiyadagi davlat xizmatchilarini o'qitish tizimi mukammalligi va puxta o'ylanganligi bilan farqlanadi. Bu tizimga qator o'quv muassasalari kiradi. Bular orasida eng muhimi bizga ma'lum Milliy Ma'muriyat maktabi (MMM) bo'lib, u 1945-yilda tashkil etilgandir. Bu maktab oliy toifali davlat xizmatchilarini tayyorlaydi. MMMni tugallash eng yuksak lavozimlarga yo'l ochadi. Har yili maktabga 100 kishi (bularning uchdan biri – chet elliklar) qabul qilinadi. Uchta tanlov: 1) universitetlar va siyosiy fanlar institutlari bitiruvchilari uchun; bu toifadagilar uchun maxsus tayyorgarlik mashg'ulotlari o'tkazilmaydi; 2) 10–12 yil ish stajiga ega davlat xizmatchilari uchun; 3) erkin kasbdagi shaxslar uchun tanlovlar o'tkaziladi. So'nggi ikki toifa uchun ikki yilcha davom etadigan tayyorlov kurslari tashkil etiladi. Odatda, tanlovlarda umuman olganda 1000 ga yaqin nomzod ishtirok etadi. Chet elliklarni tanlab olish fransuz elchixonalarida amalga oshiriladi. O'quv jarayoni (shu jumladan tajriba orttirish) ikki yildan ko'proq davom etadi va o'qitishning faol usullariga (hujjatlar bilan ishlash, seminarlar, mutaxassislar bilan muloqotlar, hisobotlar va h.k.). O'qish to'lov asosida. Quyidagi yo'nalishlar: huquqshunoslik, ma'muriy huquq, budjet va soliqlar, iqtisodiyot, davlat boshqaruvi (shu jumladan xalqaro va yevropacha jihatlar), chet tillari bo'yicha fanlar o'rganiladi. Maktabni bitiruvchilarga o'qish natijalarini hisobga olgan holda ma'muriyatdan joy ajratiladi [6].

Xulosa va takliflar

Mahalliy ijro hokimiyati organlari davlat hokimiyatini amalga oshiruvchi eng quyi organlar hisoblanadi. Demak, davlat fuqarolar oldidagi o'z vazifalarini birinchi o'rinda ushbu organlar ko'rsatib beradi. Shuning uchun ham mahalliy ijro hokimiyati organlarida kadrlar faoliyatini to'g'ri tashkil etish va ularning faoliyati samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash hamda ushbu omillarga ta'sir ko'rsatish orqali ularning samarali mehnat qilishlariga erishish muhim ahamiyat kasb etadi.

Shunday qilib, mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishga oid quyidagi takliflar keltirib o'tamiz:

- mahalliy davlat boshqaruv organlari uchun inson resurslarini boshqarishning maxsus yo'riqnomasini ishlab chiqish;

- mahalliy davlat xokimiyati organlarida kadrlar shtati tarkibini bajaradigan ish xajmiga monand qilib oshirish;

- munosib ish xaqi tamoyillariga muvofiq ish xaqining bazaviy miqdori qo'shimcha ish xaqi miqdoridan kam bo'lmasligi talab etiladi. Agar ish xaqining bazaviy miqdori rag'batlantiruvchi qo'shimcha ish xaqi miqdoridan past bo'lsa, tashkilotda malakali kadrlarni jalb qilish va kadrlar qo'nimsizligi darajasi bilan bog'lik muammolar yuzaga keladi. Shuning uchun mahalliy davlat boshqaruv organlarida ish xaqini bazaviy miqdorini oshirish tavisya

etiladi;

- xodimlarni o‘qitish va malakasini oshirish tizimini markazlashgan tarzda amalga oshirilishi samara bermaydi. Mahalliy davlat boshqaruv organlarida ehtiyojdan kelib chiqib xodimlarni o‘qitish va malakasini oshirishni mustaqil ravishda amalga oshirishga yo‘l berish maqsadga muvofiq bo‘ladi;

- mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish tizimini to‘la qonli joriy etishda ayrim kasb va lavozimlar turi bugungi kun talabiga javob bermaydi. Milliy kasb malaka klassifikatori hamda standartlariga inson resurslarini boshqarish bo‘yicha yangi va istiqbolli kasblarni kiritish tavsiya etiladi [7].

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Abdurahmonova G.K. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. – Toshkent; O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2023. – 400 bet.

2. Zagoruyko Ye.A. Improving human resource management structures in local government. Mejdunarodnyy nauchnyy jurnal «Innovatsionnaya nauka» №9/2016 ISSN 2410-6070.

3. Gnevko V.A. Staffing problems of local government: training of municipal officials. Spb., 2010. 199 p.

4. Yiga, Augustine Wandiba. Recruitment and Selection Process and Local Government Performance in Kiboga District, Uganda. KIU Journal of Social Sciences Copyright©2016.

5. Osamu Koike. HRM in Local Government: Japanese challenge for performance management.
https://www.soumu.go.jp/main_content/000336635.pdf.

6. G.Q.Abdurahmanova. Mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish. Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali electron ilmiy jurnali. 2023-yil, 2-soni.

7. Davlat xizmati: o‘quv qo‘llanma / E. T. Xojiyev, G. S. Ismailova, M. A. Raximova. – Toshkent: Baktria press, 2015. - 172 b.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



DAVLAT XIZMATIDA XODIMLAR FAOLIYATI SAMADORLIGINI BAHOLASH

Astanakulov Olim Tashtemirovich

O'zbekiston xalqaro islom akademiyasi

“Islom iqtisodiyoti va moliyasi, ziyorat turizmi”
kafedrasi mudiri i.f.d., prof.

Annotatsiya. Maqolada mamlakatimizda so'nggi yillarda davlat boshqaruvi samaradorligini oshirishda amalga oshirilayotgan modernizatsiya jarayonlari, davlat fuqarolik xizmatchilarining faoliyat samaradorligini baholash takomillashtirilib borilishi hamda bu borada olib borilayotgan tizimli islohotlar masalalari o'rganilgan. Davlat xizmatidagi xodimlar uchun KPI tizimi o'ziga xos xususiyatlarga ega, ya'ni natijalarning muhim qismini moliyaviy ko'rsatkichlar bilan o'lchash mumkin bo'lmaganligi sababli KPI indeksini hisoblash uchun hisoblash formulasi taqdim etildi hamda umumiy xulosani natijadorlik koeffitsiyenti yordamida aniqlash taklif etildi. Samarali KPI tizimini joriy etish davlat xizmatchilari salohiyatidan samarali foydalanish va ish natijalarini sifat jihatidan yaxshilash imkonini beradi, degan xulosaga keldi.

Kalit so'zlar: samaradorlik, davlat fuqarolik xizmati, eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI – Key performance indicators), davlat xizmati samaradorligi, baholash uslubi.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Астанакулов Олим Таштемирович

д.э.н., проф. Заведующий кафедрой «Исламской экономики
и финансов, паломнического туризма»

Международной исламской академии Узбекистана

Аннотация. В статье рассмотрены модернизационные процессы, проведенные в последние годы для повышения эффективности государственного управления в Узбекистане, совершенствования оценки эффективности государственных служащих, а также системные реформы по важнейшим показателям деятельности государственных служащих. Поскольку система KPI для госслужащих имеет свои особенности, то есть значительная часть результатов не может быть измерена финансовыми показателями, была представлена расчетная формула расчета индекса KPI, а общий вывод предложено определять с помощью коэффициент эффективности. Сделан вывод, что внедрение эффективной системы KPI позволяет эффективно использовать потенциал государственных служащих и повысить качество результатов работы.

Ключевые слова: эффективность, государственная гражданская служба, важнейшие показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators), эффективность государственной службы, методы оценки.

ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS

Astanakulov Olim Tashtemirovich

prof., Head of the Department of "Islamic Economy
and Finance, Pilgrimage Tourism" of the
International Islamic Academy of Uzbekistan

Annotation. The article examines the modernization processes carried out in recent years to increase the efficiency of public administration in Uzbekistan, improve the assessment of the effectiveness of civil servants, as well as systemic reforms on the most important performance indicators of civil servants. Since the KPI system for civil servants has its own characteristics, that is, a significant part of the results cannot be measured by financial indicators, a calculation formula for calculating the KPI index was presented, and the general conclusion was proposed to be determined using the efficiency coefficient. It is concluded that the introduction of an effective KPI system makes it possible to effectively use the potential of civil servants and improve the quality of work results.

Keywords: efficiency, state civil service, key performance indicators (KPI - Key Performance Indicators), efficiency of the civil service, assessment methods.

Kirish

Bugungi kunda davlat sektorida meritokratiya tamoyili asosida kadrlarni ishga qabul qilish amaliyoti bosqichma-bosqich amaliyotga tadbiiq qilinmoqda. Meritokratiya tamoyilini qo'llash kadrning kasbga oid sifatleri va alohida xizmatlarini hamda uning lavozim pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini odilona va obyektiv baholashni nazarda tutadi. Bu davlat sektoriga ishga qabul qilishda hamda rahbarlik lavozimlarga eng munosiblarni tayinlashga keng yo'l ochadi.

Davlatning iqtisodiyotga aralashuvini kamaytirish, davlat xarajatlarini qisqartirish sharoitida natijadorlikni oshirish va kam xarajatli ijroni yo'lga qo'yish masalalari kun tartibining ustuvor yo'nalishlariga aylandi. Davlat sektorida ish faoliyatini yaxshilash intensiv ravishda soliq yukini kamaytirishga, aholining hukumatga ishonchini oshirishga va umuman samaradorlikni oshirishga qaratilgan.

Davlat sektorida samaradorlikni boshqarish ushbu sektorning serqirra va mas'uliyatli rolikdan kelib chiqadigan murakkab vazifadir. Samaradorlikni boshqarish davlat tashkilotining maqsadlari, unga erishish vositalari va natijalar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni o'rganish eng muhim masaladir.[9]

Xodimlarning faoliyat samaradorligini baholash tizimli jarayon hisoblanib, uning asosiy maqsadi tashkilot samaradorligini oshirishdir. Samaradorlik ko'p jihatdan tashkilot oldida qo'yilgan maqsad va vazifalar, tasdiqlangan reja, qabul qilingan standart va kompetensiya talablariga to'la rioya qilishni va shu asosda yanada yaxshiroq natijaga erishishni taqazo etadi.

Ushbu jarayonda eng asosiy masala bu qo'yilgan maqsadni teran anglagan holda unga erishish uchun inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish ishlarini to'g'ri tashkil etishdir. Buning uchun xodimlarning bor e'tiborini talab qilinadigan masalarga qaratish va ularning oldiga aniq vazifalarni qo'yish zarur.

Bundan tashqari samaradorlikni boshqarish deganda jamoada yuqori samaradorlikka intilish madaniyatini shakllantirish, ish jarayonlarini yaxshilash, xodimlar tomonidan o'zining bilim va ko'nikmalarini doimiy tarzda oshirib borishga harakat qilish tushuniladi.

Samardorlikni boshqarishda quyidagilar asosiy maqsad deb belgilanadi:

- xodimlarga ko'proq vakolat berish, bor imkoniyatlarini namoyon qilishlari uchun ularni rag'batlantirish;

- xodimning e'tiborini aniq vazifalarga qaratish hamda ularni to'g'ri bajarilishini ta'minlash;

- proaktiv boshqaruv asosida maqsadga erishish uchun kerakli resurslarni jalb qilish;

- o'zi va tashkilot uchun kerakli bo'lgan bilim va ko'nikmalarni egallash maqsadida xodimlarning salohiyatini maksimal darajada oshirib borish.

Davlat sektoridagi ko'rsatkichlar ma'lum bir sohadagi faoliyat natijalarini yoki davlat organining bir, bir nechta yoki barcha faoliyat sohalari natijalarini tavsiflaydi. U mutlaq ko'rsatkichlarda yoki oldingi natijalarga nisbatan muayyan davrlar uchun baholanishi mumkin.

Davlat sektorida samaradorlik ko'rsatkichlarni aniqlashdagi murakkabliklar davlat xizmatchilarining faoliyatini baholash jarayoniga ham xosdir. Davlat xizmatchisining faoliyati muayyan maqsadga yo'naltirilgan, qolaversa u tashkilotning, davlatning maqsadlari bilan chambarchas bog'liqdir. Ko'plab mamlakatlarda davlat xizmatchilarining faoliyatini baholash tizimi davlat sektoridagi qarorlarning hamda davlat mablag'laridan foydalanishning oshkoraligini ta'minlash maqsadida joriy etilgan. Ammo jahon amaliyotida ushbu konsepsiya yagona emas[6].

Davlat sektoridagi ish faoliyatining natijadorligini aniqlash uchun maqbul ko'rsatkichlarni belgilab olish, natijadorlikni baholash va shundan kelib chiqqan holda ish faoliyatini boshqarishning samarali tizimini joriy etish masalalari shular jumlasidandir. Shunisi muhimki, shakllantirilishi lozim bo'lgan tizim samaradorlikni monitoring qilish va baholashda xodimlar va rahbarlar tomonidan suiste'molchiliklarga yo'l qo'ymasligi kerak.

Davlat xizmatchilarining faoliyati samaradorligini baholash tizimi har bir tashkilot zimmasidagi asosiy strategik maqsadlardan kelib chiqadi. Davlat xizmatchilari faoliyatini baholash tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish, obyektiv va real mexanizmni ishlab chiqish hamda baholashni amalga oshirish uchun, avvalo, har bir tashkilotning o'ziga xos bo'lgan ma'lum mezonlarini aniqlab olish zarur. Davlat xizmatchisi faoliyati natijalarining rejalashtirilgan ko'rsatkichlariga nisbati ham mezon sifatida olinadi.

Eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI –Key performance indicators)ni belgilashning navbatdagi muhim bosqichlaridan biri bu tashkilotning jamiyat va davlat oldidagi tutgan o'rnini belgilab beruvchi muhim tarkibiy qismlarini ko'rib chiqishdir. Tashkilot strategiyasini uning strategik maqsadi va vazifalari belgilab beradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Davlat xizmatida xodimlar faoliyatini baholash masalalari bilan xorijlik va mamlakatimiz olimlari izlanishlar olib borganlar.

Ko‘plab adabiyotlarda olimlar tomonidan samaradorlik tushunchasiga turlicha yondashuvlar aks etgan. Masalan, A.Matei va G.Kameliya Ruminiya misolida davlat boshqaruvi samaradorligini tahlil qilib, davlat boshqaruvi – davlat organlari tomonidan jamiyat va alohida fuqaroga ko‘rsatiladigan xizmatlar majmui ekanligidan kelib chiqadilar. Samaradorlikning ushbu ta’rifiga asoslanib, tadqiqotchilar 4ta ko‘rsatkichni aniqlaydilar: fuqarolarga yo‘naltirilganlik (fuqarolarga e’tibor va xizmat ko‘rsatish darajasi), xizmatlar ko‘rsatish uchun zarur bo‘lgan vaqtni qisqartirish, xarajatlarni kamaytirish va xizmatlar sifati. Samaradorlikni baholashda asosiy e’tibor davlat xizmatchilari faoliyatini standartlashtirishga qaratiladi. Masalan, ta’lim soha-sida samaradorlikni baholash uchun ayrim turdagi xizmatlar uchun sarf-xarajatlar standartlari yaratilgan [1].

Qo‘llaniluvchi hisoblash metodologiyasi barcha xarajatlarni oqlash imkonini beradi, bu esa resurslarni samarali taqsimlashga va kelajakda asossiz xarajatlarni ham aniqlashga, ham bartaraf etishga olib keladi.

S.K.Mordovinning fikriga ko‘ra, “Ijro etuvchi hokimiyat organlari faoliyati samaradorligini baholash eng murakkab tadqiqot vazifalaridan biri bo‘lib, ko‘plab rossiya olimlar uchun mustaqil o‘rganish mavzusidir. Davlat organlarining samaradorligini baholash yanada murakkabroq. Bunday holda, natijalar va xarajatlarning nisbati uchun oddiy formuladan foydalanish mumkin emas, chunki davlat organlarining faoliyati jamiyat hayotining ko‘plab sohalarini boshqarishga qaratilgan. Biroq davlat organlari ishining maqsadi pirovardida aholining hayot darajasi va sifatini oshirishdan iborat bo‘lib, bu o‘z navbatida ularning faoliyati samaradorligini baholash hatto zarurligini anglatadi”[3].

Ye.A.Kapoguzov va N.N.Kabijanning fikriga ko‘ra, “Yillik baholash tizimida baholash samaradorligini oshirishning asosiy muammosi norasmiy cheklashlar ta’sirini hisobga olgan holda davlat organlarida mehnatni tashkil etish jarayonlariga mezon va ko‘rsatkichlarning yo‘naltirilganlik darajasini oshirishdan iborat”.

A.Turchinov davlat sektorida faoliyat samaradorligini baholash tizimini joriy etishning asosiy maqsadlarini sifatida quyidagilarni ta’kidlaydi:

- davlat organlari, ularning bo‘linmalari hamda xodimlar ishining samaradorligi va sifatini rag‘batlantirish;
- jamiyat ehtiyojlari mosligi bo‘yicha xodimlar funksiyalarini tahlil qilish;
- davlat organlari faoliyatining shaf-fofligini oshirish [2].

Sh.Nazarov hududiy birliklar samaradorligini oshirishni ta’minlovchi hududiy iqtisodiyotni boshqarishning tashkiliy-funksional tizimini taklif etadi. Unga ko‘ra mintaqa ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlarini aniqlash, strategik tasavvur konsepsiyasini shakllantirish, yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirishni ta’minlovchi strategik boshqaruvni yo‘lga

qo'yish, strategiya va dasturlarning maqsadli ko'rsatkichlarini baholash, iqtisodiyot va ijtimoiy sohadagi o'zgarishlarni aniqlash va qiyosiy baholash imkonini beruvchi strategik vazifalarni amalga oshirishni monitoring qilish kabi masalalarni amalga oshirish aks etadi[4].

Adabiyotlar sharhi mahalliy davlat boshqaruv organlari faoliyatini baholash bo'yicha yagona metodika mavjud emasligi, hudud ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining ko'rsatkichlari to'liq qamrab olinmaganini ko'rsatmoqda. Shuni ham alohida ta'kidlash lozimki, mamlakatimizda mahalliy hokimliklar faoliyati samaradorligini baholash metodik jihatdan kam o'rganilgan mavzu hisoblanadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Bugungi kunda davlat boshqaruvi samaradorligini ta'minlash uchun inson resurslarini boshqarish tizimining roli tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Har qanday mamlakat iqtisodiy o'sishi va rivojlanishining asosiy omili odamlar ekanligi nuqtai nazaridan ayniqsa muhimdir.

Shu sababli, ko'plab mamlakatlar davlat xizmati uchun xodimlarini tanlashda, ularning faoliyatini baholash va rag'batlantirishda turli innovatsion usullarni joriy etib boradi va takomillashtiradi.

Raqamli texnologiyalar davrida, tahlikali va shiddat bilan o'zgarayotgan zamonda, har qanday davlatning raqobatbardoshligi bevosita uning kuchli va tezkor davlat apparatiga, hususan uning professional va samarali davlat fuqarolik xizmati tizimiga bog'liqdir.

KPI tashkilotning ijro organi faoliyati samaradorligini o'lchash mezonlari uchun xizmat qiladigan ko'rsatkichlardir. Baholash mezonlari o'rnatilgan davriylik bo'yicha (har oyda, har kvartalda, har yarim yilda, har yili) hisoblanadi.

Tashkilot oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun KPI tizimini joriy etish doirasida tahlil amalga oshirilishi va zarur holatlarda tashkilotdagi mavjud meyoriy-huquqiy hujjatlarini o'zgartirish kerak. O'zgarishlar doirasida xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning asosiy ko'rsatkichlari va uni joriy etish mexanizmini ishlab chiqish lozim bo'ladi [5].

KPI tizimini joriy etishda quyidagi bosqichlardan iborat jarayonni amalga oshirish zarur:

1-qadam

KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etish uchun mas'ul shaxs idora rahbariyatining qarori bilan tayinlanadi.

KPI tizimini ishlab chiqish, joriy etish va monitoring qilish uchun tayinlangan shaxsning lavozim yo'riqnomalari bo'yicha ichki hujjatlari tasdiqlanadi.

Idora KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etish uchun KPI konsultantini jalb qilishga haqli.

2-qadam

Xodimlar, tarkibiy bo'linmalar, idora (keyingi o'rinlarda ijroiya organi) uchun KPI tizimini ishlab chiqish, joriy etish va monitoring qilish bo'yicha

ishchi guruhini tuzish.

Ishchi guruh tarkibiga: ishchi guruh raisi, ishchi guruh raisi o‘rinbosari, tashkilot tarkibiy bo‘linmalari rahbarlari, bosh muhosib, kadrlar bo‘limi boshlig‘i va boshqa manfaatdor xodimlar, shuningdek, tashkilot rahbariyati vakillik organi tomonidan tayinlangan KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etishga javobgar shaxs kiradi.

Ishchi guruh tarkibi idora rahbari tomonidan shakllantiriladi va tasdiqlanadi. Ishchi guruh o‘rnatilgan muddatda idoraga KPI tizimini ishlab chiqish va joriy etish bo‘yicha takliflar kiritadi.

3-qadam

Ishchi guruh ijroiya organlarining KPI ishlab chiqishda O‘zbekiston Respublikasi davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini baholashning Namunaviy standarti, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi, davlat va ichki meyoriy-huquqiy hujjatlar, tashkilot missiyasi, strategik maqsadlari va istiqboli, shuningdek, ijroiya organlarining funksional majburiyatlari va lavozim yo‘riqnomalarini hisobga oladi.

Ishchi guruh tomonidan ijroiya organlari uchun asosiy ko‘rsatkichlarni belgilash maqsadida amaldagi meyoriy-huquqiy hujjatlar tahlili amalga oshiriladi, shu bilan birga, quyidagi amalda bo‘lgan, rejalashtirilgan va bazaviy ko‘rsatkichlarni ishlab chiqadi.

4-qadam

Ishchi guruh tomonidan ishlab chiqilgan ijroiya organlari faoliyati samaradorligini baholash tizimini ishlab chiqish, joriy etish va monitoringi bo‘yicha tavsiyalar idora rahbari tomonidan ko‘rib chiqiladi va qaror bilan tasdiqlanadi.

Idora rahbari qaroriga asosan ijroiya organlari faoliyati samaradorligini baholash tizimini joriy etish to‘g‘risida buyruq chiqariladi va KPI to‘g‘risida ichki Nizom ishlab chiqiladi.

5-qadam

Joriy etilgan ijroiya organlari faoliyati samaradorligini baholash tizimi KPI tashkilotda belgilangan muddat davomida (3 oydan ko‘p bo‘lmagan) sinovdan o‘tkaziladi, ushbu muddat davomida Ishchi guruh KPI tizimining ko‘rsatkichlari va rentabelligi bo‘yicha monitoring o‘tkazadi.

Ishchi guruhi tomonidan samaradorlikni oshirish maqsadida idora rahbarining e‘tiboriga ijroiya etuvchi organlar faoliyati samaradorligini baholashning mavjud tizimni qayta ko‘rib chiqish va o‘zgartirish kiritish bo‘yicha takliflar kiritilishi mumkin.

KPI tizimining samaradorligi ushbu tizimdan foydalanishda bir qator tamoyillarga rioya qilinganida erishiladi:

– “10/80/10” qoidasi – tashkilotda natijadorlikning 10 ta asosiy ko‘rsatkichi, 80 tagacha ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari va 10 ta eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlari ishlab chiqilishi lozim. Bo‘linmalar uchun 5-8 tadan ko‘p bo‘lmagan ko‘rsatkichlardan foydalanish tavsiya etiladi, aks holda davlat xizmatchilari rejalashtirish bilan, tashkilot rahbariyati esa KPIning

bajarilishi nazorati bilan juda band bo'ladilar va bu esa idora hamda bo'linmadagi ish natijadorligiga kerakli darajada katta ta'sir ko'rsatmaydi.

– *boshqarilish va nazorat qilinish tamoyili* – boshqaruvchi bo'g'in tizimning o'ziga tegishli qismini boshqarish hamda nazorat qilish uchun vakolat va resurslarga ega bo'lishi lozim.

– *hamkorlik tamoyili* – tashkilotni rivojlantirishning strategik maqsadini belgilash hamda barcha bo'linma va bo'limlar o'rtasida o'zaro hamkorlikning samarali tizimini yaratish zarur.

– *kuchni asosiy yo'nalishlarga o'tkazish tamoyili* – xodimlarning ish unumdorligini oshirish maqsadida ularning vakolatlari kengaytirilishi lozim. Bu, ayniqsa, tashkilotda o'z faoliyatini treninglar o'tkazish bilan amalga oshiruvchi, malaka oshirish bilan shug'ullanib qo'llab-quvvatlashga muhtoj xodimlarga tegishli. Shu bilan birga, ham gorizontal, ham vertikal natija beruvchi munosabatlarni o'rnatish zarur.

– *ko'rsatkichlarni baholash, hisobdorlik va unumdorlikni oshirish jarayonlari integratsiyasi tamoyili* – ushbu tamoyili ning mohiyati ko'rsatkichlarni baholashning alohida bir modelini yaratishdan, shakllantirilayotgan hisobdorlik bilan olingan ma'lumotlarni bog'lashdan iborat. Shuningdek, yuzaga keladigan murakkabliklarni muhokama etish va yechimini topish uchun rejali hisobot yig'ilishlarini o'tkazish ham muhim hisoblanadi.

– *ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini strategiya bilan muvofiqlashtirish tamoyili* – davlat idorasidagi istalgan xodimning faoliyati va hisobdorligini baholash ko'rsatkichlari umumiy rivojlanish strategiyasi va maqsadlar taktikasi bilan bog'liq bo'lishi hamda ushbu maqsadlarga erishishdan xodimlarning manfaaddor bo'lishiga qaratilishi zarur.

Ko'rsatkichlarning natijadorlikka asoslangan holda ishlab chiqilgan ushbu tizim har bir organ yoki uning bo'limi qaysi bosqichda ekanligi, belgilangan maqsadga erishish uchun qancha ish bajarilishi lozimligini aniqlashga yordam beradi.

Davlat xizmatchilari KPI tizimini aniqlashi va baholashi uchun haqiqiy, rejalashtirilgan va dastlabki qiymatlardan foydalanish zarurdir (1-jadval).

1-jadval

Davlat xizmatchilari uchun KPI ko'rsatkichlarini hisoblash tizimi

Muhimligi % (Wi)	Ma'lum bir ko'rsatkichning muhimligi. Jami 1 ni beradi.
Tayanch (Qbi)	Ko'rsatkichlarning mumkin bo'lgan minimal kattaligi. Tayanch darajadan pastlik – natijaning yo'qligi.
Reja (Qpi)	Erishilishi lozim bo'lgan ko'rsatkich, natijalarni yaxshilashga olib keladigan meyordagidan ortiqcha ko'rsatkich.
Fakt (Qfi)	Muayyan muddat davomidagi ishning aniq natijalari.

Muhimligi, % (Wi) – bu ko'rsatkichning ahamiyatini ifodalovchi ko'rsatkichlarning miqdoriy kattaligi bo'lib, ishchi guruh tomonidan ishning bajarilish murakkabligi (oddiy murakkablikdan yuqori murakkablikkacha) va

qilingan xato qanchalik ahamiyatga (absolyut ahamiyatsizdan, absolyut ahamiyatligacha) egalik mezoni bo'yicha o'tkazilgan muhokama natijalari asosida aniqlanadi.

Tayanch (Qbi) – bu shunday qiymatki, ushbu qiymatdan past ko'rsatkichga erishilishi, bajarilmaganlik, ya'ni 0% deb hisoblanadi.

Reja (Qpi) – bu etalon bo'lib xizmat qiladigan va erishish rejalashtirilgan ko'rsatkichning belgilangan darajasi bo'lib, ushbu qiymatga erishish faoliyatning samarali ekanligidan dalolat beradi.

Fakt (Qfi) – bu muayyan muddat davomida belgilangan ko'rsatkich bo'yicha bajarilgan ishning aniq natijasi.

Tarkibiy bo'linmalar va har bir alohida olingan davlat xizmatchisi uchun baholash yo'nalishini aniqlash davlat nazorat organi maqsad va vazifalaridan tortib, uning tarkibiy bo'linmalari va alohida olingan davlat xizmatchilarining lavozim yo'riqnomalari bosqichma bosqich tizimlashtirish vositasida amalga oshiriladi.

Xodimning natijadorligini hisoblash uchun har bir ko'rsatkich bo'yicha KPI indekslarini bilish lozim. Hisoblash formulasi quyida keltirilgan.

$$\text{SAK Indeksi} = ((\text{Fakt} - \text{Baza}) / (\text{Reja} - \text{Baza}) * 100\% \quad (1)$$

So'ngra ko'rsatkichlar bo'yicha har bir KPI indeksini uning belgilangan salmog'iga ko'paytiriladi va quyidagi formula bo'yicha natijadorlik koeffitsiyenti chiqariladi:

$$\text{Natijadorlik koeffitsiyenti (KPI)} = \sum \text{Indeks (KPI)} * W_i \quad (2)$$

Agar ko'rsatkichlar protsentda berilmasa (miqdor, soat va h.k.), u holda quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$\text{KPI indeksi} = (\text{Fakt} * 100\%) / \text{Reja} \quad (3)$$

KPI indeksi hisoblab chiqilganidan keyin ularning yig'indisi hisoblanadi, hosil bo'lgan son KPI natijadorligi koeffitsiyenti hisoblanadi.

2-jadval

Ko'rsatkichlarni to'ldirish uchun blank

Xizmatchining Ismi sharifi/Tarkibiy bo'linma nomi _____								
Lavozim, tarkibiy bo'linma (xizmatchi bo'lsa) _____								
Baholash davri _____								
No	Ko'rsatkich	Muhimligi	Tayanch	Reja	Fakt	Indeks	Javobgar shaxs	Izoh
<i>Natijadorlik koeffitsiyenti (KPI)</i>								

Natijadorlik koeffitsiyenti har bir xodimning tashkilot rivojiga qo'shgan hissasini baholash imkonini beradi. Xodimning natijadorligi protsentidan kelib chiqib, gradatsiyadan foydalaniladi, tablitsada ko'rsatilgan koeffitsiyent shunga bog'liq bo'ladi va unga ko'ra mukofotlash hajmi belgilanadi. Gradatsiya 3-jadvalda keltirilgan.

Foizlar gradatsiyasi, ushbu tizim amal qiladigan organ va uning oldiga

qo'yilgan maqsadlarga bog'liq bo'ladi. Ushbu koeffitsiyent davlat xizmatchisiga ajratiladigan mukofotlash qismini tartibga soladi.

3-jadval

Faoliyat natijadorligi va koeffitsiyentining o'zaro aloqadorligi

Xodimning natijadorligi foizi	Koeffitsiyent
Natijadorlik koeffitsiyenti 80%dan kam	0
Natijadorlik koeffitsiyenti 80-90%%	0,5
Natijadorlik koeffitsiyenti 90-100%%	1
Natijadorlik koeffitsiyenti 100%dan yuqori	1,2

KPI tizimini ishlab chiqishda har bir koeffitsiyentga qo'yiladigan muayyan talablarni hisobga olish zarur:

– har bir koeffitsiyent aniq belgilanishi kerak, shundagina uni istalgan foydalanuvchi o'lchashi mumkin. Xususan, ish natijalari ushbu indikator vositasida baholanayotgan xodim ham. Masalan, mijozlar bilan ishlovchi menejerning o'z ish joyida oddiy hisob-kitobning tashkil etilishi, doim qo'l ostida bo'lgan ma'lumotlardan foydalanib, unga “o'z” KPI tizimini osonlik bilan hisoblashga imkon beradi;

– tasdiqlangan ko'rsatkichlar va meyorlar erishib bo'ladigan darajada bo'lishi kerak. Maqsad hayotiy bo'lishi, shu bilan birga, rag'batlantiruvchi ham bo'lishi zarur;

– har bir indikator baholanayotganlarning mas'uliyati doirasida bo'lishi kerak;

– ko'rsatkichlar personalning motivatsiyasi va samaradorligini oshishiga imkon yaratishi lozim, bu esa bevosita maqsadning to'g'ri qo'yilishi bilan bog'liqdir. Masalan, Savdo bo'limi yangi mijozlarni jalb etish bo'yicha o'z rejasini bajargan taqdirida bo'lim xodimlari mukofotga umid qilishi mumkin. Reja bajarilmasa, aksincha mukofot berilmaydi;

– ko'rsatkichlar qiyoslanuvchan bo'lishi lozim, ya'ni ayni bir xil ko'rsatkichni ikki xil vaziyatda taqqoslash mumkin. Masalan, viloyat miqyosidagi shaharda joylashgan savdo nuqtasidagi o'rtacha chekni (kunlik o'rtacha tushumning bir kunda tushgan cheklar soniga nisbati) qishloq sharoitida joylashgan savdo-shaxobchalari bilan solishtirib bo'lmaydi;

– natijalar asosida xulosalar chiqarilib, qarorlar qabul qilinishi uchun koeffitsiyentning o'zgarish dinamikasi yaqqol namoyon (grafik tarzda) etilishi lozim;

– har bir ko'rsatkich mazmunga ega bo'lishi va tahlil uchun asos hisoblanishi zarur.

Mazkur bosqichda strategiyani amalga oshirish bo'yicha choralar tanlangan. KPI – bu muvaffaqiyatning muhim omillarini belgilashda vosita hisoblanadi, zero, KPI – raqamlar shaklida ifodalangan miqdoriy ko'rsatkichlardir. Ularning ikkinchi darajalilarini ajratish, faqat eng muhimlariga e'tibor qaratish, shu bilan ular miqdorini asosiylari qolguncha qisqartirish lozim. KPIning soni cheklangan bo'lishi kerak (ularni bajara olish

va monitoring sifatli bo'lishi uchun). Bundan tashqari, tanlab olingan KPI xodimlarni tegishli xatti-harakatini amalga oshirishga rag'batlantirishi lozim. KPIga qo'yiladigan asosiy talablar:

- ko'rsatkichlar sonining cheklanganligi;
- butun tashkilot uchun umumiyligi;
- o'lchash mumkinligi, ko'rsatkichni raqam bilan ifodalash imkoniyati;
- muvaffaqiyatning muhim omillari bilan bevosita bog'liqligi;
- nazorat ostidaligi, ya'ni omillarga ta'sir ko'rsata olishi;
- xodim uchun rag'bat.

KPI faoliyat samaradorligini baholashning asosiy vositasi bo'lib, u asosan xususiy sektor korxonalari faoliyatida keng qo'llanilib kelinadi. Biroq, so'nggi vaqtlarda davlat boshqaruvida ham davlat xizmatchilari faoliyatini baholash jarayonida foydalanila boshlandi. Ushbu ko'rsatkichlar tizimi asosan prognozlilik, umumlashirish, barqarorlik, ish haqining muvofiqiligi va boshqa muhim jihatlari bilan tavsiflanadi, shuning uchun u hukumatning kadrlar siyosati borasidagi yangicha islohoti va umumiy faoliyatini rag'batlantirishning muhim vositasiga aylanib ulgurdi.

2020-yildan buyon mahalliy davlat boshqaruv organlarida yuqori lavozimdagi davlat xizmatchilari faoliyati O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan samaradorlikning eng muhim ko'rsatkichlari vositasida baholash ishlari amalga oshirib kelinmoqda.

Ushbu harakatlar amalga oshirilgandan buyon mahalliy davlat boshqaruv organlarida faoliyat samaradorligini baholash bo'yicha tajriba va tadqiqotlar olib borilib, bu borada bir qator ijobiy tajribalarga erishildi. Biroq, rivojlangan mamlakatlar tajribasidan farqli o'laroq O'zbekistonda bunday tizim biroz kech amalga oshirilgan bo'lsada, mahalliy hukumat organlarida faoliyatni baholashda KPI dan foydalanish bunday tuzilmalarda ish samaradorligini yaxshilashga asos bo'ladi.

Tahlil va natijalar

O'zbekiston Rkspublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan respublikaning barcha tuman, (shahar)larida hokim va hokim o'rinbosarlari faoliyatini KPI asosida baholash tizimi yo'lga qo'yilgan. Bu o'z navbatida hududni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish va natijaga erishishda har bir rahbarning hissasini aniq belgilash imkonini beradi.

Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan respublikaning 205ta tuman (shahar)larida hokim o'rinbosarlari faoliyatining KPI asosida baholash tizimi yo'lga qo'yilgan. Shu bilan birga, har bir hokim o'rinbosarlarining erishgan natijalarini jamlash asosida hokim faoliyatiga baho beriladi. Mazkur holat o'z navbatida tuman (shahar) hokimliklarida jamoaviy muhitni shakllantirib, umumiy natija uchun butun hokimlik tashkiliy tizim imkoniyatlarini safarbar etishga turtki beradi.

Amaliyotda kadrlar faoliyati samaradorligini baholash quyidagi to'rtta

katta yo‘nalishda amalga oshirilmoqda:

1-yo‘nalish – vazirliklar, davlat qo‘mitalari, davlat boshqaruvining boshqa organlari va xo‘jalik birlashmalari rahbarlari o‘rinbosarlarining faoliyati samaradorligini baholash;

2-yo‘nalish – tuman (shahar) hokimi va ularning o‘rinbosarlarining KPI bo‘yicha faoliyatini baholash;

3-yo‘nalish – sektorlar rahbarlari faoliyati samaradorligini baholash;

4-yo‘nalish – vazirlik va idoralarning markaziy apparati bo‘linmalari boshliqlari va hodimlarini, shuningdek vazirlik huzuridagi tashkilotlar hamda vazirlikning hududiy boshqarmalari boshliqlari va xodimlarini baholash.

Baholash tizimini amaliyotda tadbqiq etilishi natijasida har chorakda barcha tuman (shahar) hokimlari va o‘rinbosarlarining reytingi shakllantirilib borilmoqda. Reyting joriy etilishi mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rtasida sog‘lom raqobat muhitni shakllantirib, ularning o‘zaro musobaqalashuv asosida yuqoriroq natijalarga erishishini rag‘batlantiradi.

Ushbu tizimga asosan tuman (shahar) hokimi va uning o‘rinbosarlari faoliyati avvaldan belgilangan aniq ko‘rsatkichlar (amalda 72 ta) va maqsadli indikatorlar asosida har chorakda baholanadi.

Eng muhimi ko‘rsatkichlar har bir hokim o‘rinbosari kesimida belgilangan bo‘lib, hududni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish va natijaga erishishda har bir rahbarning hissasini aniq belgilash imkonini beradi.

Shu bilan birga, har bir hokim o‘rinbosarlarining erishgan natijalarini jamlash asosida hokim faoliyatiga baho beriladi. Mazkur holat o‘z navbatida tuman (shahar) hokimliklarida jamoaviy muhitni shakllantirib, umumiy natija uchun butun hokimlik tashkiliy tizim imkoniyatlarini safarbar etishga turtki beradi.

Samaradorlik ko‘rsatkichlari natijalari Agentlikning argos.uz portalining "Reyting" (<https://argos.uz/oz/indicator>) menyusida joylashtiriladi va u quyidagi qismlardan iborat:

- natijadorligi yuqori hududlar
- ko‘rsatkichlari eng yuqori tuman (shahar)lar
- hududlarda ko‘rsatkichlari eng quyi tuman (shahar)lari
- hokim o‘rinbosarlarining KPI bo‘yicha reytingi
- tuman (shahar) hokimlarining TOP-20 talik reytingi;
- tuman (shahar) hokimlarining QUYI-20 talik reytingi.

Shuni alohida ta’kidlash joizki, mahalliy davlat xokimiyati organlarida kadrlar faoliyati samaradorligini baholash O‘zbekiston Respublikasi prezidenti tomonidan 2021-yilning 24-avgust kuni «Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o‘rinbosarlarining ularga yuklangan vazifalarni bajarishda shaxsiy mas’uliyatini kuchaytirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qarori (PQ-5230) bir qator muhim vazifalar belgilangan edi. Jumladan, mahalliy ijroiya hokimiyati organlari faoliyati samaradorligini oshirish, hududlarda amalga oshirilayotgan islohotlarni izchil davom ettirish, hududlarni, ayniqsa ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishda nisbatan

orqada qolayotgan tuman va shaharlarni jadal rivojlantirish, aholining turmush darajasi va sifatini oshirishda birinchi navbatda barcha darajadagi mahalliy hokimliklar rahbarlari va ular o‘rinbosarlarining vakolatlarini aniq belgilash hamda shaxsiy mas’uliyati va javobgarligini oshirish, shuningdek, mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rinbosarlari faoliyati samaradorligi hamda maqsadli vazifalarga erishilishining asosiy mezonlar orqali baholash tizimini joriy etish maqsad qilingan [8].

Ushbu maqsadlarni amalga oshirishda mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rinbosarlarining faoliyati har chorak yakuni bo‘yicha mahalliy vakillik hokimiyati organlari yig‘ilishlarida tanqidiy muhokama qilinadi hamda baholanadi. Bunda, mahalliy hokimliklar rahbarlari o‘rinbosarlari tomonidan samaradorlik ko‘rsatkichlari ijrosi 70 foizdan kam ta‘minlanganda – «qoniqarsiz», 71 foizdan 90 foizgacha – «qoniqarli», 91 foizdan 99 foizgacha – «yaxshi» hamda 100 foiz va undan yuqori bo‘lganda «a’lo» deb baholanishi nazarda tutilgan.

Xududlar bo‘yicha olib borilgan tadqiqot davomida shu narsa ma’lum bo‘ldiki, respublikadagi mahalliy davlat boshqaruv organlarida hokim va uning o‘rinbosarlari faoliyati samardorligi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan KPI uslubi yordamida baholanadi. Lekin, mahalliy davlat boshqaruv organlarining quyi lavozimlarida faoliyat yuritayotgan xodimlari masalan, bo‘lim boshliqlari, mutaxassislar va yordamchi mutaxassislar faoliyatini hokim o‘rinbosarlarining o‘zlari tomonidan baholashning tizimlashmagan usullari yordamida baholanishi ma’lum bo‘ldi.

Lekin, har qanday faoliyatda samaradorlikning muhim ko‘rsatkilari asosida baholanayotganda KPI ko‘rsatkichlari 5 va 6 ta yo‘nalishdan oshib ketmasligi tavsiya qilinadi. Xalqaro tan olingan metodikalarga tayanadigan bo‘lsak, faoliyatni baholashda maqsadlar darajasidan kelib chiqilgan KPI ko‘rsatkichlariga vazn berilayotganda eng katta vaznning quyi chegarasi 25 dan tushib ketmasligi va eng kichik vaznning quyi chegarasi 15 dan pasayib ketmasligi aytib o‘tilgan. Aks holda baholash natijasining aniqligi yo‘qoladi va faoliyatni samarali deb bo‘lmaydi. Mahalliy davlat boshqaruv organlarida xokim o‘rinbasarlarining KPI ko‘rsatkichlari o‘rtacha 10 tani tashkil etadi va bu ko‘rsatkichlarga berilgan vaznlar ham kichiklashib ketgan. Bu esa yuqoridagi uslubiy tavsiyaga to‘g‘ri kelmaydi. Shuning uchun hokim o‘rinbosarlari faoliyatni baholashda eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlarini eng muhimlarini ajratib olgan holda ularni sonini kamaytirish tavsiya etiladi (4-jadval).

Shuningdek, o‘rganilgan xududlardagi mahalliy davlat boshqaruv organlarida o‘tkazilgan so‘rovnomada hokim o‘rinbosarlariga qo‘l ostingizdagi o‘rta va quyi lavozimlarda faoliyat yuritayotgan mutaxassilar faoliyatini baholab borasizmi va agar baholasangiz qanday metodlar asosida baholaysiz deb so‘ralganda, respondentlarning yarmi (50 %) baholash ishlarini amalga oshirishlarini yarmi (50 %) esa amalga oshirmasliklarini aytib o‘tdilar. Bu esa, xodimlarga nisbatan motivatsion mexanizmlar ishlamasligidan dalolat beradi.

**Tuman hokimining iqtisodiy va moliya-xo‘jalik masalalari bo‘yicha
birinchi o‘rinbosarlari uchun KPI¹**

No	Muhim vazifalar	KPI	O‘lchov birligi	Vazn
1	Respublika budjetiga rejalashtirilgan daromadlarni ta‘minlash (shartli)	Yil boshidan buyon tushumlar hajmi	mlrd. so‘m	15
2	Tumanning mahalliy budjetiga rejalashtirilgan tushumlarni ta‘minlash	Yil boshidan buyon tushumlar hajmi	mlrd. so‘m	15
3	Yashirin iqtisodiyot ulushini kamaytirish	Yil boshidan beri faoliyat yuritayotgan korxonalar soni bilan elektron hisob-fakturaga o‘tgan tadbirkorlarning umumiy soniga nisbati	son	10
4	Kam ta‘minlangan oilalar sonini kamaytirish	Yil boshidan buyon kam ta‘minlanganlar ro‘yxatidan chiqqan oilalar soni	son	10
5	Aholi bandligi orqali doimiy daromad manbasini yaratish	Yil boshidagiga nisbatan soliq to‘lovchilar sonidagi o‘zgarish	son	15
6	Aholi orasida tadbirkorlik ko‘nikmalarini rivojlantirish orqali yangi tadbirkorlik subyektlarini tashkil etishga ko‘maklashish	Yil boshidan buyon ro‘yhatdan o‘tgan tadbirkorlik subyektlari (yuridik shaxslar) soni	son	6
		Yil boshidan buyon ro‘yhatdan o‘tgan tadbirkorlik subyektlari (yatt) soni	son	5
7	Tadbirkorlik faoliyatini boshlash uchun yer ajratish	Yil boshidan buyon “E-IJRO” auksioni orqali ajratilgan yer mydoni	son	8
8	Aholining o‘z-o‘zini ish bilan ta‘minlash orqali daromad manbasiga kirishiga ko‘maklashish	Yil boshidan buyon o‘zini o‘zi band qilgan aholi soni	son	8
9	Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan aholini ish bilan ta‘minlash	Yil boshidan buyon jamoat ishlariga jalb qilingan aholi ishsizlar soni	son	5
10	Mehnat bozoridagi zarur ko‘nikmalarni egallashda aholiga yordam berish	Yil boshidan buyon qayta tayyorlovdan o‘tganlar soni	son	5

Xulosa va takliflar

Yuqorida keltirilgan nazariy va amaliy jihatlarini inobatga olgan xolda Davlat xizmatida xodimlar faoliyati samadorligini baholash tizimini takomillashtirish bo‘yicha quyidagi tavsiyalarni keltirib o‘tamiz:

– Mahalliy ijroiya hokimiyati organlarining aniq maqsadga yo‘naltirilgan

¹ Eranov A., Nuraliyev Sh. Performance management in the civil service: evidence from Uzbekistan.

asosiy ko'rsatkichlar (indikatorlar) belgilangan qisqa (1-3 yillik), o'rta (3-5 yillik) va uzoq (5-10 yillik) muddatli rivojlanish strategiyasi ishlab chiqilishi maqsadga muvofiq. Masalan: Rivojlangan davlatlarda samaradorlikni baholash uchun eng avvalo, Hukumat darajasida mamlakatni barcha yo'nalishlar bo'yicha rivojlantirishning o'rta yoki uzoq muddatli strategiyasi ishlab chiqiladi

– Davlat fuqarolik xizmatida, shu jumladan mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbar va xodimlari faoliyati samaradorligini baholash bo'yicha yagona normativ xuquqiy hujjat qabul qilish lozim.

– Mahalliy davlat boshqaruv organlarining tashkiliy-nazorat (inson resurslarini boshqarish) tuzilmalarining funksional vazifalariga samaradorlikni baholashga oid aniq vazifalarni belgilash;

– Samaradorlikni baholash bo'yicha amaldagi normativ hujjatlar va ularni amaliyotda qo'llashga oid muammolarni bartaraf etish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Matei A., Camelia G. Public Service in Romania and its Role in the Development of the Administrative Capacity //Procedia economics and finance. – 2015. – T. 23. – P. 982-985.

2. Турчинов А.И. Управление персоналом: Учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. Под общ. ред. А.И.Турчинова. –М.: Изд-во, РАГС, 2008. –С. 608.

3. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. (Серия «Теория и практика менеджмента»). СПб.: Питер, 2007. – С. 28.

4. Назаров Ш.Х. Методологические аспекты повышения конкурентоспособности регионов. // Монография. –Т.: IFMR, 2014. -С. 162-163.

5. Капогузов Е. А., Кабижан Н. Н. Методологические аспекты оценки качества и эффективности государственного управления в контексте реформ в России и Казахстане //Ars Administrandi. – 2015. №3, С. 99-112.

6. Astanakulov O.T. O'zbekistonda mahalliy davlat hokimiyati organlariga kadrlarni jalb qilish va yollash tizimi // “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali, – 2023. – № 2. 103-117 б.

7. O'zbekiston Respublikasining “Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida”gi qonuni, O'RQ-788-son, 2022-yil 8-avgust.

8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 24-avgustdagi “Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o'rinbosarlarining ularga yuklangan vazifalarni bajarishda shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi PQ-5230-sonli qarori.

9. Fozilov U. Davlat xizmatchisi kasbiy faoliyatida yuqori natijalarga erishishida faoliyat samaradorligini baholash // Iqtisodiyot va ta'lim, – 2023. – 24 Tom, № 2. 157-166 б.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



OLIV TA'LIM MUASSASALARIDA PROFESSOR-O'QITUVCHILAR MOTIVATSIYASINING MUAMMOLARI VA UNING TAHLILI

Qayumova Muborak Abzal qizi

O'zMU tayanch doktoranti

Annotatsiya: Ilmiy xodimlarni rag'batlantirish ta'lim va tadqiqotning yuqori standartlarini saqlab qolishga intilayotgan universitetlar uchun muhim masaladir. Universitetlarda ilmiy xodimlarni rag'batlantirish murakkab va ko'p qirrali muammo bo'lib, ta'lim sifati, tadqiqot va institutsional muvaffaqiyatlarga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Ushbu maqola oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilarni rag'batlantirish bilan bog'liq dolzarb muammolar va to'siqlarga oydinlik kiritadi.

Kalit so'zlar: Motivatsiya, rag'batlantirish, ehtiyojlar ierarxiyasi, Kutish nazariyasi, ikki faktorli nazariya.

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССОРА-ПЕДАГОГА В ВУЗАХ И ЕЕ АНАЛИЗ

Каюмова Мубарак Абзал кизи

Докторант НУУз

Аннотация: Мотивация академического персонала является важным вопросом для университетов, стремящихся поддерживать высокие стандарты преподавания и исследований. Мотивация академических кадров в университетах – сложная и многогранная проблема, оказывающая существенное влияние на качество образования, научных исследований и институциональный успех. Данная статья проливает свет на современные проблемы и препятствия, связанные с мотивацией профессоров и преподавателей вузов.

Ключевые слова: Мотивация, поощрение, иерархия потребностей, теория ожиданий, двухфакторная теория.

PROBLEMS OF PROFESSOR-TEACHER MOTIVATION IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND ITS ANALYSIS

Kayumova Mubarak Abzal kizi

Doctoral student of NUUz

Abstract: Academic staff motivation is an important issue for universities seeking to maintain high standards of teaching and research. Academic staff motivation in universities is a complex and multifaceted problem that has a significant impact on the quality of education, research and institutional success. This article sheds light on current problems and obstacles related to the motivation of professors and teachers in higher education institutions.

Keywords: Motivation, encouragement, hierarchy of needs, Expectancy theory, two-factor theory.

Kirish

Professor-o‘qituvchilar har qanday universitetning muvaffaqiyati va obro‘sida hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Ularning motivatsiyasi o‘qitish sifatiga, tadqiqot natijalariga va umumiy institut faoliyatiga bevosita ta‘sir qiladi. Universitetlar muvaffaqiyat qozonishini ta‘minlash uchun professor-o‘qituvchini rag‘batlantirishning samarali strategiyalarini tushunish va amalga oshirish juda muhimdir.

Hozirgi zamon oliy ta‘lim tizimini faol isloh qilish bilan tavsiflanadi, va o‘qituvchiga mutaxassis sifatidagi yangi talablar qo‘yilmoqda. Shuni hisobga olish kerak-ki, o‘qituvchilarning mehnat hissassi samaradorligi nafaqat malakaga, balki ularning ishini rag‘batlantirishga ham bog‘liq. Turli xil nazariy va amaliy tadqiqotlarga qaramay, universitet xodimlarini rag‘batlantirish muammosi to‘liq o‘rganilmagan. Universitet o‘qituvchisining ishi juda murakkab. U o‘zida o‘quv, ilmiy, uslubiy, tarbiyaviy va tashkiliy funktsiyalarni birlashtiradi. Universitet o‘qituvchilari ishining tabiati va mazmuniga o‘qitishning hozirgi motivlari va rag‘batlariga zid bo‘lgan o‘zgarishlar jiddiy ta‘sir ko‘rsatadi. Shuning uchun, pedagogik kadrlar ishini tashkil etish va boshqarish jarayonini oliy o‘quv yurtlari uchun yangi iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish zarurati paydo bo‘ldi.

Pedagogik xodimlarni rag‘batlantirish muammosi turli jihatlarida yoritilgan:

- o‘qituvchilarning mehnat xulq-atvorini rag‘batlantirish muammosiga nisbatan²;
- boshqaruv psixologiyasi muammosiga³;
- boshqaruv faoliyati asoslari va o‘zgarishlar sharoitida o‘qituvchilarning xatti-harakatlarini baholash nuqtai nazaridan⁴;
- o‘zgarishlarga qarshilikni yengish muammosiga nisbatan⁵;
- o‘qituvchining innovatsion faoliyatini tekshirish nuqtai nazaridan⁶.

Biroq, hozirgi vaqtda universitet xodimlarini samarali rag‘batlantirish tizimini izlash va qurishda rag‘batlantirish va motivlarning o‘zaro bog‘liqligi metodologiyasi va usullari to‘liq ishlab chiqilmagan.

Adabiyotlar sharhi

Universitetda ilmiy xodimlarni rag‘batlantirish murakkab va ko‘p qirrali muammo bo‘lib, adabiyotlarda katta e‘tibor beriladi. Butun dunyo bo‘ylab universitetlarining vazifasi o‘zlarining professor-o‘qituvchilarini o‘qitish sifatini oshirish, tadqiqot va institutsional ish faoliyatini yaxshilashga undaydigan omillarni tushunishdir.

Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi⁷ shuni ko‘rsatadiki, odamlar asosiy fiziologik ehtiyojlardan tortib o‘zini-o‘zi amalga oshirishgacha bo‘lgan

² O.N. Allin, Personnel for an effective business. Selection and motivation of staff (M., Genesis, 2017)

³ M. Upter, Beyond personality traits. Reversible Theory of Motivation (M., Media, 2016)

⁴ A.V. Varenov, Personnel motivation. game or work (M., Speech, 2017)

⁵ A. Sizov, Pocket Guide of the Great Leader, or 55 ideas for staff motivation (Moscow, High School, 2018)

⁶ E. Vetluzhskih, Motivation and remuneration. Tools. Techniques. Practice (M., Alpina Publisher, 2018)

⁷ Griffin, W. R. (2002). Management New York. Houghton Mufflin Company.

ehtiyojlar ierarxiyasiga ega. Professor-o'qituvchi ning motivatsiyasi ko'pincha ushbu ehtiyojlarni qondirish, jumladan, ish xavfsizligi, tan olinishi va kasbiy o'sish imkoniyatlari bilan mos keladi.

Frederik Gertsbergning ikki faktorli nazariyasi⁸ ishdan qoniqish va qoniqmaslikka alohida omillar — motivlar (masalan, yutuq, tan olinishi) va gigiena omillari (masalan, ish haqi, mehnat sharoitlari) ta'sir etishini ta'kidlaydi. Ushbu omillarni tushunish professor-o'qituvchi motivatsiyasini samarali boshqarish uchun juda muhimdir.

1962-yilda Viktor Vrum tomonidan ishlab chiqilgan motivatsiyaning kutish nazariyasi⁹ psixologik nazariya bo'lib, u shaxsning muayyan harakat qilish motivatsiyasiga ta'sir qiluvchi omillarni o'rganadi. Nazariya insonlarning o'z harakatlari bilan bog'liq natijalarni kutishlari va bu natijalarning maqsadga muvofiqligi asosida harakat qilishga undaydi degan g'oya atrofida aylanadi. Vroomning kutish nazariyasining asosiy tarkibiy qismlari va oqibatlarining taqsimoti quyidagicha:

1. Kutish (harakat-samaradorlik aloqasi): Bu komponent shaxsning o'z harakatlari sabab bo'lishiga ishonchini bildiradi. Boshqacha qilib aytganda, agar ular ko'p mehnat qilsalar, ular biron bir vazifa yoki maqsadni samarali bajarishlari mumkin degan tushunchadir. Masalan, agar xodim tirishqoqlik bilan ishlash yuqori samaradorlikka olib kelishiga ishonsa, ular yuqori kutishga ega.

2. Instrumentallik (Performance-Reward Link) - bu muvaffaqiyatli ijro muayyan natijalar yoki mukofotlarga olib kelishiga ishonish. Ushbu natijalar lavozimga ko'tarilish, ish haqini oshirish, tan olinishi yoki shaxs tomonidan qadrlanadigan boshqa mukofotlar bo'lishi mumkin. Agar xodim yaxshi ishlash va kerakli mukofotlar o'rtasidagi kuchli bog'liqlikni sezsa, ularning vositaligi yuqori bo'ladi.

3. Valentlik (natijalarning qiymati) kutilayotgan mukofotlar uchun individual joylashtirgan qiymat yoki maqsadga muvofiqligini ifodalaydi. Bu shaxsning ma'lum bir natijani afzal ko'rish kuchini aks ettiradi. Misol uchun, agar xodim ko'tarilishni yuqori baholasa va uni muhim shaxsiy foyda deb bilsa, bu natija uchun valentlik yuqori bo'ladi.

Kutish nazariyasining oqibatlari:

1. Xodimlarning majburiyatlari: Kutish nazariyasiga ko'ra, xodimning o'z ishiga bo'lgan sadoqat darajasi, ular o'zlariga yuklatilgan vazifalarni bajara oladimi yoki yo'qmi, degan fikrga ta'sir qiladi. Xodimlar o'zlari muvaffaqiyatli bajarishlari mumkin deb hisoblagan vazifalarni bajarishga ko'proq moyil bo'lishadi. Bu shuni anglatadiki, menejerlar majburiyatni oshirish uchun real va erishish mumkin bo'lgan maqsadlarni qo'yishlari kerak.

2. Yo'naltirilgan energiya: Kutish nazariyasi xodimlarning shaxsiy manfaatlar yoki mukofotlarga olib keladi deb hisoblagan vazifalarni bajarish uchun kuch va mehnat sarflashini taklif qiladi. Agar menejerlar xodimlarning

⁸ Koontz, H. & Weihrich, H. (2003). Essentials of management New Delhi: Mcgraw Hill Inc

⁹ Griffin, W. R. (2002). Management New York. Houghton Mufflin Company

vaqt va kuchlarini qanday taqsimlashiga ta'sir qilmoqchi bo'lsalar, motivatsiyani maksimal darajada oshirish uchun vazifalarni qabul qilingan mukofotlar bilan muvofiqlashtirish haqida o'ylashlari kerak.

3. Individual motivatsiya: Bu nazariya odamlarning motivatsiyasi boshqacha, degan fikrni ta'kidlaydi va bir insonni rag'batlantiradigan narsa boshqaga foyda keltirmasligi mumkin. Menejerlar xodimlarning o'ziga xos afzalliklari va motivatsiyalariga ega ekanligini tan olishlari va qadrlashlari kerak. Shunday qilib, individual imtiyozlarni tushunish va shunga mos ravishda mukofotlar va e'tirof etish turli xil ishchi kuchini rag'batlantirishda samaraliroq bo'lishi mumkin.

4. Aniq samaradorlik maqsadlari: Yuqori samarador shaxslar odatda erisha oladigan aniq ishlash maqsadlariga ega. Menejerlar aniq, erishish mumkin bo'lgan maqsadlarni belgilash uchun xodimlar bilan ishlashi va ularga maqsadlarga erishish va mukofotlar o'rtasidagi bog'liqlikni tushunishga yordam berishlari kerak.

5. Ishlash va mukofotlar: Tadqiqotlar turli tashkiliy sharoitlarda kutish nazariyasining haqiqiyligini tasdiqladi. Bu doimiy ravishda yaxshi ishlaydigan xodimlar mehnat, samaradorlik va qimmatbaho mukofotlar o'rtasidagi bog'liqlikka ishonadigan xodimlar ekanligini ko'rsatadi.

Vroomning motivatsiyaning kutish nazariyasi odamlar mehnat, samaradorlik va mukofotlar o'rtasidagi munosabatni qanday qabul qilishini tushunish muhimligini ta'kidlaydi. Bu menejerlar uchun real maqsadlarni belgilash, vazifalarni kerakli natijalarga moslashtirish, individual farqlarni tan olish va xodimlar o'z sa'y-harakatlari va ular qadrlaydigan mukofotlar o'rtasidagi aniq bog'liqlikni ko'rishlarini ta'minlash orqali rag'batlantiruvchi muhit yaratish zarurligini ta'kidlaydi. Ushbu yondashuv motivatsiyaning oshishiga va muassasalarda yaxshi natijalarga olib kelishi mumkin.

O'zbek olimlari orasida Q.Abdurahmonov, G.Abdurahmonova, N.Zokirova, S.G'oyipnazarov, S.Xolmurodov va boshqalarning ilmiy ishlarida motivatsiya va mehnat unumdorligi o'rtasidagi bog'liqlikning nazariy va amaliy jihatlari keng yoritib berilgan. Xususan, Q.Abdurahmonovning “Mehnat iqtisodiyoti”¹⁰, “Personalni boshqarish”, “Tashkilotda inson resurslarini boshqarish” darsliklar, A.Abdurahmonovanning “Inson resurslarini boshqarish” darsligi, N.Zokirovanning “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi”, “Personalni boshqarish”¹¹, “Personalni ichki firma boshqaruvi” darsliklari va o'quv qo'llanmalarida mehnat unumdorligiga motivatsiyaning ta'sirini ilmiy tahlilini ko'rishimiz mumkin.

Tadqiqot metodologiyasi

Oliy ta'lim muassasalarida (tanlanma metod asosida) professor-o'qituvchi ining motivatsiyasiga ta'sir etuvchi omillarni har tomonlama o'rganish uchun miqdoriy so'rovlar va sifatli intervyularni birlashtirgan

¹⁰ Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Kalandar Abdurahmonov. Qaytaishlanganvato"ldirilgan3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «Fan» nashriyoti davlat korxonasi. T.: 2019.-544 b.

¹¹ Персонални бошқариш КХ Абдурахмонов, ШП Холмунинов, НК Зокирова, АБ Ирматова Т.: ТДИУ

aralash usullardan foydalanildi. Strukturaviy so‘rov anketasi ishlab chiqildi va Universitetlarning professor-o‘qituvchi ida o‘tkazildi. So‘rov motivatsiyaning turli jihatlarini, ish bilan bog‘liq muammolarni aks ettiruvchi bendlardan iborat edi. O‘qituvchilarning motivlari, muammolari va takomillashtirish bo‘yicha takliflari haqida chuqur ma‘lumotga ega bo‘lish uchun ilmiy xodimlarning bir qismi bilan yarim tizimli suhbatlar o‘tkazildi. Turli akademik bo‘limlar va martaba bosqichlaridan vakillikni ta‘minlash uchun tabaqalashtirilgan tasodifiy tanlab olish usuli qo‘llanildi. Ishtirokchilar universitetdagi turli fanlardan to‘liq stavkada ishlaydigan va doimiy bo‘lmagan professor-o‘qituvchi ni o‘z ichiga olgan.

Tahlil va natijalar

Professor-o‘qituvchilar duch keladigan muammolarni tan olish juda muhimdir. Oliy ta‘lim muassasalarida ilmiy xodimlarni rag‘batlantirish bilan bog‘liq bo‘lgan ba‘zi bir umumiy muammolarni chuqurroq o‘rganib chiqamiz(1-jadval).

1-jadval

So‘rovnoma natijasida aniqlangan professor-o‘qituvchilarni motivatsiyalashda yuzaga keladigan muammolar tavsifi¹²

No	Muammo	Muammo tavsifi
1.	Ishning haddan tashqari yuklanishi	Professor-o‘qituvchilar ko‘pincha ta‘lim, tadqiqot, ma‘muriy vazifalar va qo‘mita ishi kabi ko‘plab mas‘uliyatlarga duch kelishadi. Ushbu mas‘uliyatni o‘z zimmasiga olish ishning haddan tashqari yuklanishiga olib kelishi mumkin, bu motivatsiya va ishdan qoniqishni kamaytiradi.
2.	Tadqiqot bosimi	Doimiy ravishda ilmiy maqolalarni chop etish, grantlar olish va kuchli tadqiqot profilini saqlab qolish zarurati ilmiy xodimlarga kuchli bosimni keltirib chiqarishi mumkin. Bu bosim ba‘zan ularning rollarining boshqa jihatlariga soya solishi mumkin, bu esa stress va charchashga olib keladi.
3.	Yuqoriga ko‘tarilish va xizmat muddatining noaniq mezonlari	Ko‘pgina universitetlarda ko‘tarilish va lavozimni egallash mezonlari noaniq bo‘lishi yoki yomon ma‘lum qilinishi mumkin. Fakultet a‘zolari o‘sish uchun kutilgan narsalar va mezonlarga ishonchlari komil bo‘lmasa, bu demotivatsiyaga olib kelishi mumkin.
4.	E‘tirof etishning yo‘qligi	Fakultet a‘zolari ko‘pincha o‘qitish, tadqiqot yoki xizmat sohasida qo‘shgan hissalar uchun e‘tirofga intiladi. Ularning harakatlari e‘tiborga olinmasa yoki tan olinmasa, bu motivatsiyani kamaytirishi mumkin.
5.	Ma‘muriy yuk	Hujjatlarni rasmiylashtirish, yig‘ilishlar va muvofiqlik talablari kabi ma‘muriy vazifalar ko‘p vaqt talab qilishi va professor-o‘qituvchilarni o‘qitish va tadqiqotdagi asosiy rollaridan uzoqlashtirishi mumkin. Ushbu ma‘muriy yuk umidsizlikka va motivatsiyaning

¹² Muallif tomonidan o‘tkazilgan so‘rovnoma natijasida tuzildi.

		pasayishiga olib kelishi mumkin.
6.	O'quv yuklamasining adolatsiz taqsimlanishi	Fakultet a'zolari o'rtasida ish yukining teng taqsimlanmaganligi norozilik va demotivatsiyaga olib kelishi mumkin. Ba'zi professor-o'qituvchilar boshqalarga qaraganda ko'proq mas'uliyat yukini adolatsiz his qilishlari mumkin.
7.	Ish-hayot muvozanati	Sog'lom ish va hayot muvozanatiga erishish, ayniqsa, uzoq ish soatlari, tadqiqot bosimi va nashr qilish muddatlari bilan bog'liq bo'lsa, akademiyada qiyin bo'lishi mumkin. Ish va hayot muvozanatining yo'qligi charchashga va motivatsiyaning pasayishiga olib kelishi mumkin.
8.	Kasbiy rivojlanishning yo'qligi	Fakultetni rivojlantirish imkoniyatlariga sarmoya kiritmaydigan universitetlar motivatsiyaga to'sqinlik qilishi mumkin. Fakultet a'zolari ko'pincha o'z malakalari va bilimlarini oshirish imkoniyatiga ega bo'lganda muvaffaqiyatga erishadilar.
9.	O'zgarishlarga qarshilik	Universitetlar yangi o'qitish usullari, texnologiyalari yoki ma'muriy tartib-qoidalarni amalga oshirishga harakat qilganda, professor-o'qituvchilarning qarshiligi motivatsiyaga to'sqinlik qilishi mumkin.
10.	Inklyuzivlik va xilma-xillik muammolari:	Ishga olish, lavozimga ko'tarilish va inklyuzivlikdagi nohaqlik, ayniqsa kam vakillik guruhlari orasida demotivatsiyaga olib demotivatsiyaga olib kelishi mumkin. Xilma-xillik va inklyuziyaning yetishmasligi tegishlilik hissi va to'liq hissa qo'shish uchun motivatsiyaga to'sqinlik qilishi mumkin.
11.	Aloqadagi bo'shliqlar	Ma'muriyat va professor-o'qituvchilar o'rtasidagi samarasiz aloqa tushunmovchiliklarga va shaffoflikning yetishmasligiga olib kelishi mumkin, bu esa motivatsiyaga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.
12.	Resurs cheklovlari	Tadqiqotni moliyalashtirish, laboratoriya jihozlari yoki kutubxona resurslari kabi resurslarning yetarli emasligi fakultet a'zolarining ilmiy qiziqishlarini samarali amalga oshirishlariga to'sqinlik qilishi mumkin, ularning motivatsiyasiga ta'sir qiladi.
13.	Tashqi tazyiqlar	Iqtisodiy va ijtimoiy omillar, masalan, byudjetni qisqartirish, hukumat siyosatidagi o'zgarishlar yoki oliy ta'lim haqidagi jamoatchilik fikrining o'zgarishi, ilmiy xodimlarga tashqi bosim o'tkazib, ularning motivatsiyasiga ta'sir qilishi mumkin.

Ushbu muammolarni hal qilish ochiq muloqot, shaffof siyosat, yutuqlarni tan olish, professional o'sishni qo'llab-quvvatlash va ish va hayot muvozanatiga sodiqlikni o'z ichiga olgan ko'p qirrali yondashuvni talab qiladi. Motivatsiyalangan ilmiy xodimlar universitet muvaffaqiyati va obro'siga katta hissa qo'shadi, ularning farovonligi va motivatsiyasi institutsional muvaffaqiyat uchun muhim ahamiyatga ega.

So'rovnoma ushbu muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish yuzasidan takliflarni olish maqsadida o'tkazildi va quyidagi natijalari ko'rsatdi. So'rovnoma natijalari umumlashtirilgan tarzda tahlil qilindi (2-jadval).

2-jadval.

So'rovnoma natijasida aniqlangan muammolar tahlili¹³

№	Umumlashtirilgan muammolar	So'rovnoma natijasi
1.	Ish haqidan norozilik	Respondentlarning 42,1 foizi o'z maoshidan noroziligini bildirdi.
2.	Boshqaruv munosabati	Respondentlarning taxminan 37,6 foizi rahbariyatning xodimlarga munosabatidan noroziligini bildirgan. Ular muhim ma'lumotlar ularga izchil va tezkor yetkazilmayotganini ta'kidladilar. Samarali muloqot va rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi ijobiy munosabatlar, shubhasiz, takomillashtirishni talab qiladigan sohalardir.
3.	Moddiy-texnika resurslarining yetarli emasligi	Respondentlarning 52,3 foizi universitetning moddiy-texnika resurslari ta'lim muassasasi talablariga javob bermasligini ta'kidladi. Resurslarning bunday yetishmasligi rahbariyatning interfaol o'qitish usullarini joriy etishiga to'sqinlik qiladi. Sinf xonalarida tegishli texnik vositalarning yo'qligi jiddiy muammo tug'dirmoqda.
4.	Ishdan qoniqish va samaradorlik	Yuqorida aytib o'tilgan qiyinchiliklarga qaramay, o'qituvchilarning 65,2 foizi o'zlarining mehnat majburiyatlarini bajara olishlariga ishonch bildirdilar va o'z mehnatlari natijalaridan qoniqish hosil qilishdi. Biroq, ular ish haqini indeksatsiya qilish kamdan-kam uchraydigan hodisa ekanligini ham ta'kidladilar.

Ushbu miqdoriy ma'lumotlarga qo'shimcha ravishda, tadqiqotda V.V.Boikoning fakultetning emotsional holatini o'lchash usuli qo'llanildi, bu quyidagi emotsional holatlarni ochib berdi:

- "Qafas" hissi va kasbiy majburiyatlarning kamayishi: O'qituvchilarning 31 foiz sezilarli darajada o'zlarini shunday his qilishlarini bildirishdi. Bu hissiy holat umidsizlikni yoki ularning rollarida cheklangan avtonomiyani ko'rsatishi mumkin.

- "Shaxsiy ajralish": Respondentlarning taxminan 5 foiz "shaxsiy ajralish"ni ko'rsatdi. Ushbu hissiy holat o'qituvchilarning bir qismi shaxsiy darajada o'z ishlaridan chetlashtirilgan bo'lishi mumkinligini ko'rsatadi, bu ularning umumiy ishdan qoniqishi va samaradorligiga ta'sir qilishi mumkin.

- "Hissiy ajralish": Respondentlarning taxminan 17 foizi "hissiy ajralish"ni boshdan kechirgan. Bu hissiy holat ularning umumiy farovonligi va motivatsiyasiga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan ishdagi hissiy ishtirokidan uzilish yoki ajralish darajasini aks ettiradi.

¹³ Muallif tomonidan o'tkazilgan so'rovnoma natijasida tuzildi.

Xulosa va takliflar

Universitetda ilmiy xodimlarni rag‘batlantirish ko‘p qirrali ish bo‘lib, e‘tirof va mukofotlardan tortib ish yuki va ish va hayot muvozanatigacha bo‘lgan bir qator omillarni hal qilishni o‘z ichiga oladi. Motivatsion nazariyalar va empirik tadqiqot natijalarini tushunish va ulardan foydalanish oliy ta‘lim muassasalarida ta‘lim va tadqiqot sifatini oshiradigan motivatsion muhitni yaratish yo‘lidagi muhim qadamdir.

Ilmiy xodimlarni rag‘batlantirish ko‘p qirrali ish bo‘lib, yaxlit yondashuvni talab qiladi. Fakultet motivatsiyasini birinchi o‘ringa qo‘yadigan universitetlar nafaqat ta‘lim va tadqiqot sifatini oshiradi, balki oliy ta‘limning rivojlanayotgan landshaftida raqobatbardosh ustunlikni saqlab qoladi.

Motivatsiya bilan bog‘liq muammolarni hal etishda quyidagi takliflarni beramiz:

1. Kasbiy rivojlanish uchun imkoniyatlarni ta‘minlash

Professor-o‘qituvchi uchun asosiy motivatorlardan biri bu kasbiy o‘shish imkoniyatidir. Universitetlar professor-o‘qituvchilarni rivojlantirish dasturlari, konferentsiyalar va seminarlar o‘tkazishga mablag‘ sarflashlari kerak, bu esa xodimlarga o‘qituvchilik mahoratini oshirish va ilg‘or tadqiqotlar bilan shug‘ullanish imkonini beradi.

2. Yutuqlar va hissalarini e‘tirof etish

Professor-o‘qituvchi ning yutuqlarini e‘tirof etish va e‘tirof etish kuchli motivatoridir. Alohida ta‘lim, tadqiqot va xizmat uchun mukofotlar, faxriy unvonlar va jamoatchilik e‘tirofini belgilash ma‘naviyatni oshirishi va mukammallik madaniyatini rivojlantirishi mumkin.

3. Fanlararo hamkorlikni rag‘batlantirish

Fanlar bo‘yicha hamkorlik professor-o‘qituvchi ni jonlantirishi mumkin. Fanlararo tadqiqot loyihalarini rag‘batlantirish va idoralararo hamkorlik uchun platformalarni taqdim etish innovatsion yondashuvlarga va motivatsiyani oshirishga olib kelishi mumkin.

4. Ish va hayot muvozanatini targ‘ib qilish

Tadqiqot, o‘qitish va ma‘muriy vazifalarni muvozanatlash ilmiy xodimlar uchun qiyin bo‘lishi mumkin. Universitetlar moslashuvchan jadvallar, masofadan ishlash imkoniyatlari va oilaga do‘stona tashabbuslar kabi ish va hayot muvozanatini qo‘llab-quvvatlovchi siyosatlarni amalga oshirishlari kerak.

5. Ishga qabul qilishning aniq yo‘llarini o‘rnatish

Ishga qabul qilishda shaffoflik motivatsiya uchun zarurdir. Universitetlar lavozimga ko‘tarilish va lavozimni egallash, murabbiylik dasturlari va muassasa ichidagi yetakchi rollar uchun imkoniyatlar bo‘yicha aniq ko‘rsatmalar berishi kerak.

6. Inklyuziv va xilma-xil muhitni rivojlantirish

Inklyuziv va xilma-xil akademik muhit motivatsiyani kuchaytiradi. Ishga olishda xilma-xillikka ustunlik berish, inklyuzivlik madaniyatini oshirish va

tarafkashlikni bartaraf etish yanada dinamik va rag‘batlantiruvchi ish joyini yaratishi mumkin.

7. Infratuzilma va resurslarga sarmoya kiritish

Professor-o‘qituvchi ning zamonaviy ilmiy-tadqiqot vositalari, texnologiyalari va resurslaridan foydalanish imkoniyatini ta‘minlash juda muhimdir. Yaxshi jihozlangan laboratoriyalar, kutubxonalar va tadqiqotni moliyalashtirish imkoniyatlari professor-o‘qituvchilarni rag‘batlantirishning ajralmas qismidir.

8. Fikr-mulohazalarni so‘rash va doimiy takomillashtirish

Muntazam qayta aloqa mexanizmlari ilmiy xodimlarga o‘z tashvishlari va takliflarini bildirish imkonini beradi. Universitetlar faol ravishda fikr-mulohazalarni izlashlari va xodimlarning farovonligiga sodiqliklarini namoyish qilib, ushbu fikr-mulohazalar asosida yaxshilanishlarni amalga oshirishlari kerak.

9. Farovonlik va ruhiy salomatlikni qo‘llab-quvvatlash

Ruhiy salomatlik va farovonlikning muhimligini tan olgan holda, universitetlar o‘zlarining ilmiy xodimlarining ruhiy salomatligini qo‘llab-quvvatlash uchun maslahat xizmatlarini, stressni boshqarish dasturlarini va resurslarni taklif qilishlari kerak.

10. Muloqot va oshkoralik

Universitet maqsadlari, strategiyalari va o‘zgarishlarini samarali muloqot qilish muhim ahamiyatga ega. Professor-o‘qituvchi xabardor bo‘lishlari va qarorlar qabul qilish jarayonida ishtirok etishlari, egalik hissi va motivatsiyani rivojlantirishlari kerak.

11. Madaniy va akademik xilma-xillikni nishonlash

Universitetlar madaniy va akademik xilma-xillikni tadbirlar, festivallar va akademik forumlar orqali nishonlashi, ilmiy xodimlarni ilhomlantiradigan jonli va inklyuziv hamjamiyatni yaratishi kerak.

12. Texnologik taraqqiyotga moslashish

O‘qitish va tadqiqot vositalaridagi texnologik yutuqlardan xabardor bo‘lish professor-o‘qituvchilarni rag‘batlantiradi. Universitetlar texnologiyaga sarmoya kiritishi va xodimlarni raqobatbardoshligini ta‘minlash uchun o‘qitishni ta‘minlashi kerak.

13. Innovatsion o‘qitish usullarini rag‘batlantirish

O‘qitishning innovatsion usullari, masalan, o‘zgaruvchan sinflar, onlayn ta‘lim va tajribaviy ta‘lim professor-o‘qituvchi ni jonlantirishi va ularning o‘qitish usullarini yangi va qiziqarli saqlashi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Q.X.Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to‘ldirilgan 3-nashri. T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «Fan» nashriyoti davlat korxonasi. T.: 2019.-544 b.

2. O.N. Allin, Personnel for an effective business. Selection and motivation of staff (M., Genesis, 2017)

3. M. Upter, Beyond personality traits. Reversible Theory of Motivation (M., Media, 2016)
4. A.V. Varenov, Personnel motivation. game or work (M., Speech, 2017)
5. A.Sizov, Pocket Guide of the Great Leader, or 55 ideas for staff motivation (Moscow, High School, 2018)
6. E. Vetluzhskih, Motivation and remuneration. Tools. Techniques. Practice (M., Alpina Publisher, 2018)
7. Griffin, W. R. (2002). Management New York. Houghton Mufflin Company.
8. Koontz, H. & Weihrich, H. (2003). Essentials of management New Delhi: Mcgraw Hill Inc.
9. К.Х.Абдурахмонов, Ш.Р.Холмуминов, Н.К.Зокирова, А.Б.Ирматова. “Персонални бошқариш”, Т.: ТДИУ



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



TURISTIK XIZMATLAR BOZORIDA BANDLIKNI TARTIBGA SOLISH VA BOSHQARUV MEXANIZMLARINING ZAMONAVIY USULLARI

Adilova Zulfiya Djavdatovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, i.f.d., professor

To'xtayeva Xurshida Farhodovna

Madaniy me'ros obyektlari muammolarini
o'rganish va turizmni rivojlantirish ilmiy-tadqiqot
instituti tayanch doktoranti

E-mail: t.hurshidaxon@gmail.com

Annotasiya. Ushbu maqolada turistik xizmatlar bozorida bandlikni tartibga solish va boshqaruvida aholining turizm sohasidagi bandlik ko'rsatkichlari, xorijiy mamlakatlardagi bandlik darajasi bo'yicha iqtisodiy tahlillar amalga oshirildi. Mavzu bo'yicha xorijiy olimlarning ilmiy-nazariy yondashuvlari o'rganildi. Turizm sohasida bandlikni ta'minlashda zamonaviy usullarini ochib berishga harakat qilindi va uni qo'llash istiqbollari keltirib o'tildi.

Kalit so'zlar: aholi, farovonlik, ish bilan bandlik, sayohat, iste'mol, turizm, talab, taklif, rivojlanish, mamlakat, transport, turoperator, mehnat bozori, mehnat resurslari, sog'liqni saqlash, mehmonxona, iqtisodiyot.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА РЫНКЕ ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ

Адилова Зульфия Джавдатовна

Профессор, Ташкентский государственный
экономический университет

Тухтаева Хуршида Фарходовна.

Базовая докторант Научно-исследовательский институт
по изучению проблемы объекта культурного
наследия и развитию системы

Аннотация. В данной статье проведен экономический анализ показателей занятости населения в сфере туризма, уровня занятости в зарубежных странах, в области регулирования и управления занятостью на рынке туристических услуг. По данной теме были изучены научно-теоретические подходы зарубежных ученых. Были предприняты усилия по выявлению современных методов обеспечения занятости в туристическом секторе и приведены перспективы их применения.

Ключевые слова: население, благосостояние, занятость ноу-хау, сайохат, потребление, туризм, спрос, предложение, развитие, страна, транспорт, тuroperator, рынок труда, трудовые ресурсы, здравоохранение, гостиница, экономика.

MODERN METHODS OF EMPLOYMENT REGULATION AND MANAGEMENT MECHANISMS IN THE TOURIST SERVICES MARKET

Adilova Zulfiya Javdatovna

Professor of TSUE

Tukhtayeva Khurshida Farkhadovna

PhD student of Scientific-research institute

for the study of the problem of the object
of cultural heritage and development of the system

Abstract. This article carried out economic analysis on the indicators of employment of the population in the field of tourism, the level of employment in foreign countries in the regulation and management of employment in the tourist services market. Scientific-theoretical approaches of foreign scientists were studied on the topic. Efforts have been made to reveal modern methods of ensuring employment in the tourism sector, and prospects for its application have been cited.

Keywords: population, Well-Being, know-how employment, sayohat, consumption, tourism, demand, supply, Development, country, transport, tour operator, labor market, labor resources, health, hotel, economy.

Kirish

Turizm aholi farovonligining bir ko'rsatkichi bo'lib, yetarli to'lov qobiliyatiga ega talab bilan jadal rivojlanmoqda. UNWTO ekspertlari aholining farovonligi va turizmni rivojlantirish bilan o'zaro munosabatlarni o'rnatdilar. Ularning fikricha umumiy real iste'molning o'sish sur'ati 1% ga o'sishi bilan turistik sayohatlar hajmi o'zgarishsiz qoldiradi; iste'mol omillarining 2,5% ga oshishi bilan sayohatlar soni 4% ga oshadi; iste'molning 5% ga oshishi bilan sayohat xarajatlari 10% ga oshadi va iste'mol o'sish sur'atlari bilan 1% ga tushishi, sayohatlar hajmi tushishiga olib kelishini ilmiy tadqiqotlardan aks ettirib ko'rsatishdi[1]. Ushbu turdagi faoliyatlar O'zbekistonda kichik shaharlarning rivojlanishiga va yangi sayyohlik va rekreasion resurslarni rivojlantirishga yordam beradi.

Turizmni rivojlantirishning asosiy xususiyatlaridan biri xalqaro turistik oqimlarning turli mintaqalar va mamlakatlarda notekis taqsimlanishidir. Turistik oqimlar dunyoning bir qancha mintaqalarida to'plangan, ularning harakati asosan mintaqaviy xarakterga ega. Asosan sayyohlik oqimlari Yevropa va Osiyoda to'plangan. Shu bilan birga, yangi dunyo mamlakatlarining sayyohlik almashinuvidagi roli ham ortib bormoqda.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Y.Liu, Y.Yao va D.X.F.Fanlar tadqiqot ishlarida sayyohlar nuqtai nazaridan boshqaruvni baholashda onlayn o'lchov shkalasini ishlab chiqishni taklif etadi va ko'p bosqichli aralash usullardan foydalangan holda uni ishlab chiqadi. Ushbu tahlillar orqali beshta o'lchov hosil bo'ladi: tartibga solish nazorati, reklamadagi haqiqat, turizm shartnomalariga rioya qilish, turizm shartnomalarini bajarish va sayohat haqida fikr-mulohazalarni qayta ishlashni taklif etadi. U bu orqali sayyohlar fikrini o'rgangan holda mamlakatda

turizmni rivojlantirish borasida dasturlar ishlab chiqish kerakligini aytib o'tgan[2].

A.Lyu va B.MakKerxyer turistlarning ma'lum hududlar orqali aniq davriy harakatlari va ularga ta'sir etuvchi omillarning turizm infratuzilmasini shakllantirish, turistik mahsulotlarni yaratish, turistik hududlarni rivojlantirish dasturlarini tayyorlash hamda yangi diqqatga sazovor joylarni qurish, shuningdek, ijtimoiy, ekologik va madaniy ta'sirini boshqarish jarayoniga oid jabhalarini ilmiy-nazariy tadqiq etganlar[3].

I.Romaniuk, ta'kidlashicha, turizmdagi zamonaviy boshqaruv usullari asosan ushbu sohaning o'ziga xos xususiyatlari bilan belgilanadi, ular mustaqil ravishda ishlay olmaydi, lekin ko'plab tegishli sohalarga va o'zaro bog'liq faoliyat sohaslariga aloqadordir, xususan: mehmonxonalar va restoranlarni boshqarish, transport, ko'ngilochar infratuzilma, ixtisoslashgan marketing kompaniyalari, axborot va texnik yordam va boshqalar[4].

Y.Kyrylov va V.Yarovoy o'z tadqiqotlarida turizm sohasida bandlikni oshirish maqsadiga erishish uchun umumiy ilmiy va maxsus usullardan foydalanildi: qishloq yashil turizmi xizmatlarini davlat tomonidan tartibga solishning ilmiy tamoyillarini o'rganish, tahlil va sintez, statistik tahlil, taqqoslash va umumlashtirish-davlat tomonidan tartibga solishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmining o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish va qishloq yashil turizm xizmatlarini qo'llab-quvvatlash va qishloq yashil turizmini davlat tomonidan tartibga solish mexanizmlarining zamonaviy jihatlarini aniqlash, davlat boshqaruvi nazariyasini yanada chuqur ilmiy o'rganish, qishloq yashil turizm xizmatlarini davlat tomonidan tartibga solish va qo'llab-quvvatlashning samarali mexanizmini amalga oshirish bo'yicha konseptual qoidalar va chora-tadbirlarni takomillashtirish lozimligini keltirib o'tgan[5].

O.Liutak, boshqaruvda institusional o'zgarishlarning muhim jihati sifatida turizm bozorini rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash, bozor muvozanatini saqlash, milliy bozorning xalqaro turistik xizmatlar bozoriga kirib borishiga ko'maklashish, daromadlarni iqtisodiyot tarmoqlari o'rtasida taqsimlash, turizm inqirozining oldini olish mexanizmlarini ishlab chiqish lozimligini ko'rsatib beradi. Ushbu o'zgarishlarning natijasi turizmni rivojlantirish dinamikasini oshirish uchun huquqiy bazani yaratish, turistik xizmatlar iste'molchilari, sayyohlik kompaniyalari va agentliklari o'rtasida hamkorlik strategiyasini tashkil etish, turizm xizmatlari va turistik mahsulotlardan muvozanatli foydalanish, daromadlarni rivojlantirish va tabaqalashtirishni tartibga solish kabilarlarga ham befarq bo'lmaslikni talab qilidi. Tartibga solishda turistik xizmatlarni standartlashtirish va universallashtirish yondashuvlaridan foydalanish, turizm sohasini axborot bilan ta'minlashdan foydalanish asosida turizm faoliyati sohasidagi institusional o'zgarishlarni o'rganish, turizm xizmatlarini diversifikasiya qilish xalqaro institutlardan xavfsizlikni boshqarish tizimini ishlab chiqish, joriy etish va qo'llab-quvvatlashni talab qiladi[6].

O.V.Shumakova ichki turizm mahsulotiga bo'lgan talabni tahlil qildi. uning xalqaro darajaga ko'tarilishi. Tadqiqotning keyingi yo'nalishini boshqaruvda munosabatlarni rivojlantirish va davlat-xususiy sheriklik tamoyillarini shakllantirish, jamoatchilik bilan aloqalar o'rnatish, har bir hududlarni institusional rivojlantirish va turizmga yo'naltirilgan mintaqaviy iqtisodiy komplekslarni bosqichma-bosqich ajratish uchun imkoniyatlar yaratish lozim [7] deb keltirgan.

A.Shaimerdenova tadqiqotlarida turizm sohasida boshqaruvning ekologik va ijtimoiy talablarga muvofiqligi, tabiatga mas'uliyat, ta'lim funksiyasi va mahalliy jamoalarga g'amxo'rlik qilishni birlashtirgan ekoturizmni rivojlantirishga bo'lgan qiziqishning ortirish bilan bog'liq boshqaruv usullarini taklif etgan. Sayyohlar oqimining ko'payishi tabiiy tizimlarning ekologik holatiga ta'sir qilishi, shuning uchun antropogen yukni kamaytirish yo'llarini izlagan. Iqtisodiy o'zgarishlar va urbanizasiya jadal amalga oshirilayotgan rivojlanayotgan mamlakatlarda yer masalalari va ularning turizm bilan aloqalariga alohida e'tibor qaratish kerakligini aytib o'tgan. Qishloq xo'jaligi yerlarini turizm va qo'riqlanadigan hududlarda foydalanish uchun berish yerdan foydalanish va boshqarish bilan bog'liq masalalarni o'rgangan[8].

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot ishida keyingi yillarda respublikamiz iqtisodiyotining transformasiyalashuvi jarayonlari hamda jahonda yuz berayotgan turli salbiy iqtisodiy o'zgarishlar, turizm sohasini kompleks rivojlantirish, turizm rivojlanishining iqtisodiy samaradorligini oshirishning obyektiv zarurati va ahamiyati o'rganilib, mazkur yo'nalish bo'yicha iqtisodchi olimlar va mutaxassislarning fikrlariga tayangan holda analiz va sintez, kuzatish, guruhlash, qiyosiy tahlil, tizimli yondashuv, rasmiy-mantiqiy, operatsiyalarni tadqiq etish, statistika va iqtisodiy tahlil kabi usullar orqali turizm sohasida bandlikni ta'minlashni boshqarishning ustuvor yo'nalishlarini belgilash usuli taklif etilgan. Shuningdek, hududlarda turizm obyektlari faoliyatini samarali tashkil etish, turizm infratuzilmalarini oqilona rivojlantirish va sifatli kadrlarni tayyorlash hamda ularning bandligini rahbatlantirish, turizm sanoati rivojlanishini qo'llab-quvvatlash darajalari bo'yicha omillariga oid aniq tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tahlil va natijalar

Hozirgi vaqtda quyidagi nisbatlar kuzatilmoqda: ommaviy yoki guruhli sayyohlar umumiy sayyohlar sonining 20-30 foizini tashkil qilyapti, qolgan 70-80% yaqin mamlakatlarga sayohat qilayotgan induvidual sayyohlardir. Ushbu nisbat so'nggi yillarda ommaviy turizm foydasiga o'zgarib bormoqda, buning sabablari quyidagilar[9]:

- ketma-ket ta'til kunlari sonini ko'paytirish va shu bilan birga ta'til chastotasini oshirish;
- havo transportining past narxi;
- ustavlar sonining ko'payishi;

- turoperatorlarning ommaviy turizmga qiziqishi ortishi;
- katta afzalliklarga ega yangi yo'nalishlarni qidirish;
- ommaviy turizmda ish o'rinlari sonining ko'payishi;
- avtobusda sayohat qilayotgan sayyohlar sonining ko'payishi.

Rekreasion sayohatlar hajmi biznes turizmi hajmiga nisbatan dinamik ravishda o'sib bormoqda. Agar 2000-yillarida xalqaro turizm bozorida biznes segmenti ustunlik qilgan bo'lsa, hozirgi vaqtda bu nisbat rekreasion turizmga nisbatan o'zgargan: sayyohlarning 60% dam olish uchun va atigi 40% biznes maqsadlarida sayohat qilishadi[10]. Taxmin qilish mumkinki, biznes turizmi umuman jahon turizmi uchun muhim bo'lishiga qaramay, turizmni rivojlantirish asosan dam olish maqsadida sayohatchilar sonini ko'paytirish orqali amalga oshiriladi.

Turizmda mehnat bozorida bandlikni ta'minlashda boshqaruv jarayoniga quyidagi omillar ham ta'sir qiladi:

- mamlakatdagi demografik vaziyat;
- globallashuv va urbanizasiya;
- xalqaro mehnat bozoriga integrasiya;
- mehnat resurslarining sifati;
- bo'sh va ish vaqti balansi;
- mehnat resurslarining harakatchanligi;
- ichki mehnat bozorini davlat tomonidan himoya qilish darajasi;
- aholining bandlik darajasi;
- mehnat bozorida jinsi, yoshi, maoshi, dini, partiyaga mansubligi va hokazolar bo'yicha kamsitishlarning yo'qligi;
- iqtisodiy faol aholi soni;
- soliq yukining og'irligi va boshqalar.

Yuqoridagi omillarga asoslanib, turizmda mehnat bozorining hozirgi holatini ko'rishimiz mumkin[10]:

- mijozlar bilan to'g'ridan-to'g'ri muloqot qilish zarurati tufayli ushbu bozorda “jonli” mehnatning yuqori ulushi mavjud;
- turistik mahsulotni shakllantirish, targ'ib qilish va realizasiya qilish texnologiyasi bir vaqtning o'zida ko'plab professional jamoalarning ishtirokini talab qiladi bu esa ko'plab mehnat resurslarini bandligiga olib keladi;
- turizmning tashkiliy va texnologik xususiyatlari 400 ga yaqin turli kasblarning ishtirokini talab qiladi;
- turizmda mehnat bozorida ayollarning katta qismi mavjud;
- ushbu bozor turistik xodimlarning daromadlarining past darajasi va ularning sezilarli aylanmasi bilan tavsiflanadi;
- turizmda mehnat bozorining barcha darajalarida o'rta va quyi darajadagi ishchilar yetishmasligi va ma'muriy xodimlarning ko'pligi mavjud;
- ushbu bozorda ba'zi hollarda xodimlarga qo'shimcha aniq talablar qo'yiladi: chet tillarini bilish, normativ-huquqiy hujjatlar, psixologiya, xushmuomalalik, harakatchanlik va boshqalar.

Turizmda mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlarini obyektiv baholashga ishonchli va tezkor turistik statistikaning yo'qligi, ushbu bozorning yuqori dinamikasi va harakatchanligi, shuningdek, ichki va UNWTO tomonidan tavsiya etilgan milliy hisoblar va ta'riflar o'rtasidagi nomuvofiqlik to'sqinlik qilmoqda.

Bundan tashqari, turizm iqtisodiyotning turli tarmoqlari bilan uzviy aloqadorlikda bo'ladi: madaniyat, transport, sog'liqni saqlash, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish va boshqalar.

Mehnat bozori ko'rsatkichlarini obyektiv baholash iqtisodiyotning qo'shni (tegishli) tarmoqlarida bilvosita bandlikni multiplikativ hisobga olishning yo'qligi bilan ham murakkablashadi.

UNWTO ma'lumotlariga ko'ra, bir sayyohning qolishi uchun unga to'qqiz nafar kishi xizmat ko'rsatishda band bo'lishi kerakligini ko'rib chiqishadi va bu zamonaviy boshqaruv usullari sifatida turizmni rivojlantirish uchun xizmat qiladi. Hozirgi vaqtda turizm sohasi dunyosida, bitta manbaga ko'ra, har o'n beshinchi xodim, boshqa manbalarga ko'ra — har o'ninchi xodim ishlaydi[11].

Turizm sohasida bandlik darajasi turli mamlakatlarda juda farq qiladi. Turizm asosiy daromad manbai bo'lgan, bandlikning barcha turlarining 30-50 foiziga yetgan mamlakatlar uchun bu juda muhimdir. Bu yirik rivojlangan mamlakatlarga ham, rivojlanayotgan mamlakatlarga ham tegishli.

AQSh turizm sanoatida avtomobilsozlik, elektronika, to'qimachilik va qishloq xo'jaligi sohalariga qaraganda ko'proq odamlar ishlaydi. AQShda turizm sog'liqni saqlashdan keyin ikkinchi ish beruvchi o'rinini egallaydi va 6,6 mln. kishi to'g'ridan-to'g'ri va 8,9 mln. kishi bilvosita ish o'rinlari orqali turizm bilan shug'ullanadi. Bu yerda turizmdan keladigan umumiy daromad hajmi yiliga 175 milliard dollarga yetadi[12].

1-jadval

Mehmonxonalar va restoranlardagi xodimlarning umumiy sonining ulushi, %[14]

Mamlakat	Erkaklar	Ayollar
Avstriya	38,7	61,3
Belgiya	46,7	53,3
Finlyandiya	24,0	76,0
Germaniya	43,2	56,8
Niderlandiya	55,2	44,8
Shvesiya	37,8	62,2
Buyuk Britaniya	40,1	59,9
Kanada	41,7	58,3
Avstraliya	39,4	60,6

Germaniyada turizm sanoatida 2,3 mln. kishi ishlaydi (umumiy bandlikning 10%), bu mashinasozlik, po'lat ishlab chiqarish va savdo sohasidagi ish o'rinlari soniga teng. Shveysariyada turizmga band bo'lganlar soni taxminan 300 ming kishini yoki barcha xodimlarning 8,2 foizini tashkil

qiladi. Ispaniyada, turizm bandlik 1 mln. 400 ming kishi, yoki umumiy bandlikning 9,1% ni tashkil qiladi[13].

UNWTO statistik ma'lumotlariga ko'ra, ushbu sohada ishlaydiganlarning yarmidan ko'pi mehmonxona sanoatida ishlaydi. Bandlik tarkibida turizm sohasidagi ish o'rinlarining 60% dan ortig'ini ayollar egallaydi.

JST ma'lumotlariga ko'ra, 2021-yilda mamlakatlarda mehmonxonalar va restoranlardagi xodimlar umumiy sonidagi erkaklarning ulushi ayollarning ulushidan past darajani ko'rsatmoqda (1-jadval).

Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (OESD) ma'lumotlariga ko'ra, 2021-yilda dunyoning rivojlangan mamlakatlarida turizm sohasida bandlik keng doirada o'zgarib turgan (2-jadval).

2-jadval

Rivojlangan mamlakatlarida turizm sohasida bandlik darajasi[14]

Mamlakat	Turizmning umumiy bandlikdagi ulushi, %			Turizmda bandlik, ming kishi		
	to'g'ridan- to'g'ri	bilvosita	jami	to'g'ridan- to'g'ri	bilvosita	jami
Gresiya	10,0	6,1	3,9	360	220	140
Ispaniya	9,1	5,4	3,7	1 380	823	557
Shveysariya	8,2	5,7	2,5	293	205	89
Italiya	7,7	4,8	2,9	1 722	1 063	659
Fransiya	4,8	3,6	1,2	1 200	895	305
Germaniya	10,0	-	-	2 300	-	-
Avstraliya	6,0	-	-	458	-	-
Yaponiya	1,6	-	-	990	-	-
AQSh	10,3	4,1	6,2	15 500	6 600	8 900
Avstriya	-	13,9	-	586	-	-
Kanada	-	9,0	9,0	-	1967	-
Turkiya	-	-	-	800	-	-

Xuddi shu manbaga ko'ra, turar joy va umumiy ovqatlanish korxonalarida bandlik jadvalda keltirilgan (3-jadval).

Iqtisodiyotning rivojlanishi aholining turmush darajasini yaxshilashga yordam beradi va bu, o'z navbatida, turistik harakatchanlikni va turizmning intensivligini rag'batlantiradi. Turizmning rivojlanishi boshqa omillar bilan ham belgilanadi[10]:

- mamlakatdagi siyosiy va ijtimoiy barqarorlik;
- milliy siyosat va millatlararo munosabatlar;
- xalqaro turistik bozor kon'yunkturasi;
- turizmni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash darajasi;
- turizmning moddiy bazasining holati;
- turizm sanoatining investision jozibadorligi;
- oqilona narx siyosati;
- turizmning xalqaro turizm bozoriga integrasiyasi;
- aholining demografik va ijtimoiy tuzilishi;

- turistik sayohat xavfsizligi;
- yuqori malakali kadrlar mavjudligi;
- turizmda mehnat bozorining holati;
- milliy an'analar va boshqalar.

3-jadval

Turar joy va umumiy ovqatlanish korxonalarida bandlik darajasi[14]

Mamlakat	Jami ish bilan band		Korxonalarda ish bilan band			
			joylashtirish		iste'mol	
	kishi	umumiy bandlik %	kishi	umumiy bandlik %	kishi	umumiy bandlik %
Germaniya	952 200	2,7	-	-	-	-
Kanada	825 500	6,2	166 300	1,3	659 200	5,0
Meksika	738 223	3,2	151 445	0,7	586 778	2,5
Ispaniya	707 800	6,0	-	-	-	-
Buyuk Britaniya	616 400	2,4	312 600	1,2	303 800	1,2
Fransiya	428 731	2,0	156 106	0,7	272 625	1,3
Avstraliya	347 400	4,5	78 600	1,0	268 800	3,5
Portugaliya	197 100	4,4	-	-	-	-
Niderlandiya	168 000	2,6	49 000	0,8	119 000	1,8
Finlandiya	58 000	2,9	15 000	0,7	43 000	2,1

Iqtisodiyotning rivojlanishi aholining turmush darajasini yaxshilashga yordam beradi va bu, o'z navbatida, turistik harakatchanlikni va turizmning intensivligini rag'batlantiradi. Turizmning rivojlanishi boshqa omillar bilan ham belgilanadi[10]:

- mamlakatdagi siyosiy va ijtimoiy barqarorlik;
- milliy siyosat va millatlararo munosabatlar;
- xalqaro turistik bozor kon'yunkturasi;
- turizmni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash darajasi;
- turizmning moddiy bazasining holati;
- turizm sanoatining investision jozibadorligi;
- oqilona narx siyosati;
- turizmning xalqaro turizm bozoriga integrasiyasi;
- aholining demografik va ijtimoiy tuzilishi;
- turistik sayohat xavfsizligi;
- yuqori malakali kadrlar mavjudligi;
- turizmda mehnat bozorining holati;
- milliy an'analar va boshqalar.

Turizmning rivojlanishi nafaqat yuqoridagi omillar, balki bashorat qilish qiyin yoki amalda imkonsiz bo'lgan fors-major holatlari, tabiiy va texnogen ofatlar bilan ham belgilanadi.

Turizmni rivojlantirish uning boshqaruvini zamonaviy jihatlaridan ya'ni ijtimoiy jihatlaridan biri bu turizm sohasida yangi ish o'rinlarini yaratishdir.

Mehnat bozori va turizm sohasidagi bandlikning hozirgi holatini ishonchli baholash, uning zamonaviy boshqaruv usullaridan qay darajada foydalanish mumkinligini ko'rsatuvchi asos bo'lib xizmat qiladi. Mehnat resurslarini rivojlantirish rejalari va turizm xodimlariga bo'lgan ehtiyoj, mintaqaviy va shahar dasturlari orqali sohaning o'zi rivojlanish istiqbollari bilan aniq bog'liq bo'lishi kerak. Ushbu rejalar hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari doirasida ularning ajralmas qismi va bandlik siyosatining ajralmas qismi bo'lishi kerak.

Boshqaruvning zamonaviy usullari sifatida quyidagilarni ham hisobga olish kerak[10]:

- turizm tuzilmasini tashkil etuvchi korxonalarda kadrlarga bo'lgan ehtiyoj (turizmni tashkil etish korxonalari, turar joy, umumiy ovqatlanish, transport va ekskursiya xizmatlari korxonalari);
- har xil turdagi har bir kasbga ehtiyoj;
- malaka va ta'lim darajalariga ehtiyoj;
- boshqaruv apparatida mutaxassislariga ehtiyoj;
- yarim kunlik ishchilarga ehtiyoj;
- chet tillarini biladigan mutaxassislariga ehtiyoj;
- malakali xorijiy mutaxassislariga ehtiyoj;
- informatika va kommunikasiyalar bo'yicha mutaxassislariga ehtiyoj;
- IT hodimlariga bo'lgan ehtiyoj;
- Ommaviy axborot vositalari bilan ishlay oladigan marketologlarga ehtiyoj va boshqalar.

Shu bilan birgan turizm faoliyatini boshqaruvda bir necha zamonaviy modellardan foydalanish mumkin[15]:

1. “Inisiativ turoperator modeli” Sayohat, potensial turistning doimiy yashash joyida faoliyat ko'rsatadigan inisiativ turoperator bilan u amalga oshadigan hududda joylashgan reseptiv turoperator hamkorligida to'la uyushtirilib, mehmonxona, transport, gid, restoran va boshqa xizmatlarni o'ziga qamrab olgan turistik paket shaklida, yagona narxda sotiladi.

2. “Reseptiv turoperator modeli”. Sayohat, qabul qiluvchi turistik hududda faoliyat ko'rsatadigan reseptiv turoperator tomonidan to'la yoki qisman, masofaviy uyushtiriladi hamda kamida 3 ta xizmat, masalan viza olishda ko'maklashish, mehmonxona, transport kabilarni turistik paket shaklida yagona narxda sotishni ko'zda tutadi.

3. “Bronlash tizimlari modeli”. Zamonaviy turistlar mamlakatimizga o'z sayohatlarini mustaqil tashkil qilib, avia va temir yo'l chiptalarini, yo'l transporti, mehmonxona, restoran va gid xizmatlarini bronlashning global tizimlari (booking.com, trivago.com, needguide.ru) yoki mahalliy tizimlari, ya'ni turistik xizmatlarni ko'rsatuvchi tashkilotlarning shaxsiy veb saytlari (etisket.uzrailway.uz) orqali sotib oladilar.

4. “Turistik portal modeli”. Ushbu model turistik hududni destinasiya sifatida boshqarish konsepsiyasiga asoslanib joriy qilingan milliy, mintaqaviy va mahalliy ko'lamdagi marketing boshqaruv organlari tomonidan yaratilgan

turistik portallar orqali turistik oqimni shakllantirishni nazarda tutadi. Turizm sohasini turli ko'lamda boshqarish jarayonida innovasion usullarni qo'llash, sayyohlarni jalb qilishda ichki resurslarga tayanish, sohadan keladigan daromadning asosiy qismini milliy ko'lamda o'zlashtirishga erishilishi, qo'shilgan qiymat zanjirlarining barcha bo'g'inlarida turizm bozorining mahalliy subyektlari qatnashishi bilan boshqalaridan farqlanadi. Ya'ni, turizm o'ta rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar o'z turistik salohiyatlarini milliy, mintaqaviy yoki mahalliy ko'lamdagi turistik portallarni yaratish hamda ular orqali potensial turistlarga sayohatni mustaqil uyushtirish imkoniyatini berishni ko'zda tutadi.

5. Mahalliy turagent modeli. Sayohatni mustaqil uyushtirib, ma'lum turistik joylarda uzoq muddat qolishni afzal ko'rgan tashrif buyuruvchilar kategoriyasi (qarindoshlarinikiga kelgan mehmonlar, shaxsiy uymashinalarda kelgan oilalar, bir tarixiy shaharda 3 kundan ziyod qolishga qaror qilgan kishilar) 3 soatdan 10 soatgacha davom etadigan minipaketlarni tashrif buyurgan turistik hududlarida faoliyat ko'rsatadigan turagentlar orqali sotib olishga moyil bo'ladilar. Ushbu xizmat turi Misr, Tayland, Singapur, Turkiya, AQSh va boshqa turizm o'ta rivojlangan mamlakatlarda keng tarqalgan bo'lib, ular "Destinasion menejment kompaniya"lari deb ataladi. Ushbu modelga binoan, mijozlar xohishiga ko'ra odatda ko'p davom etmaydigan turistik mini paketlar sifatida sayohat amalga oshayotgan hududda faoliyat ko'rsatadigan mahalliy turagentlardan sotib olinib, makro ko'lamdagi turoperatorlar tomonidan taklif etilmaydigan turistik yo'nalishlardir.

Xulosa va takliflar

Xulosa sifatida aytish mumkinki, mamlakatimizda turizm faoliyatini rivojlantirish, sohada bandlikni ko'paytirish borasida yetarlicha shart-sharoitlar yaratilgan bo'lib, ulardan to'g'ri foylanish orqali sohani rivojlantirish imkoniyati mavjud. Qo'yidagi taklif va tavsiyalarni soha rivojlanishi uchun qo'llash soha rivojiga yanada katta hissa qo'shgan bo'lar edi:

- soha vakillari daromadini oshirish maqsadida turizm sohasida ishlaydiganlar uchun soliq imtiyozlari berish;
- turizmda ishlaydiganlar orasida ayollar ulushining yuqoriligini hisobga olgan holda ta'lim olishda davlat grantlarini ajratish;
- turizm sohasida IT hodimlarini o'qitish orqali yangi kasblarni yaratish;
- boshqaruvda modellardan foydalanish;
- turistik mahsulotni shakllantirish, targ'ib qilish va realizasiya qilish uchun OAV (radio, televideniya) orqali bepul e'lon berish tartibini ishlab chiqish;
- turistik oqimni oshirish maqsadida respublikaning tur kartasini ishlab chiqish;
- turistlarni jalb etish uchun raqamli texnologiyalardan foydalangan holda turistik manzillarning 3D modelini ishlab chiqish;

– boshqaruvni yanada samarali qilish maqsadida xususiy tur-firmalar sonini yanada oshirish va rahbatlantirish;

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. <https://www.unwto.org/unwto-2022-a-year-review>
2. Liu Y., Yao Y., Fan D. X. F. Evaluating tourism market regulation from tourists' perspective: Scale development and validation //Journal of Travel Research. – 2020. – T. 59. – №. 6. – S. 975-992.
3. Lew A, McKersie B, 2006. Modeling tourist movements at a local destination analysis. Annals of Tourism Research, 33(2): 403–423. doi: 10.1016/j.annals.2005.12.002.
4. Romaniuk I., Riven A., Ralimaka D. Directions of implementation of innovations in the development of tourism activities. – 2020.
5. Kyrylov, Y., & Yarovoy, V. (2018). State regulation and support of tourism services in the rural regions in accordance with European requirements. Baltic Journal of Economic Studies, 4(4), 188-193. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-4-188-193>
6. Liutak O., Sherurda H., Voitovysh S. Features of institutional change in the context of accounting standardization and universalization of the regulatory mechanism for international tourist activities //Baltic journal of economic studies. – 2018. – T. 4. – №. 2. – S. 119-125.
7. Shumakova O. V. et al. Methodology for Assessing the Consumption of Tourism Services in Regional Markets //Journal of Environmental Management and Tourism (JEMT). – 2018. – T. 9. – №. 06 (30). – S. 1244-1255.
8. Shaimerdenova A. et al. Land Areas Management for Development of Tourism Different Types //Journal of Environmental Management & Tourism. – 2023. – T. 14. – №. 4. – S. 1962-1971.
9. https://vuzlit.com/234048/zarubezhnyy_oryt_sfere_turizma
10. Muallif tomonidan ilmiy izlanishlar natijasida ishlab chiqildi
11. https://vuzlit.com/234048/zarubezhnyy_oryt_sfere_turizma
12. <https://www.dreambigtravelfarblog.com/blog/us-travel-tourism-statistics>
13. <https://www.unwto.org/tourism-data/global-and-regional-tourism-performance>
14. <https://www.unwto.org/tourism-data/global-and-regional-tourism-performance>
15. Ibragimov, N.S. Turistik hududni barqaror rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari / monografiya / N.S. Ibragimov. - Buxoro : "Sadriddin Salim Buxoriy" Durdona nashriyoti, 2020. - 204 b.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



ЎЗБЕКИСТОНДА МЕҲНАТ БОЗОРИ МУАММОЛАРИ

Мирзакаримова Муяссар Муминовна

Фарғона давлат университети

“Молия” кафедраси проф.в.б., и.ф.д.(DSc)

Олимжоновна Шоира Олимжановна

Ўзбекистон Миллий университети доценти, и.ф.н.

Аннотация. Мақолада Ўзбекистон меҳнат бозори ҳолати ва унинг ривожланиш тенденциялари таҳлил қилинган. Мавжуд меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш омили сифатида ишчи кучи миграцияси, унинг меҳнат бозоридаги вазиятга таъсири ва у билан боғлиқ муаммолар ўрганилган. Янги иш ўринларини яратиш орқали унумли ва самарали бандликни рағбатлантириш йўналишлари ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: меҳнат бозори, ишчи кучи, меҳнат ресурслари, меҳнат миграцияси, янги иш ўринлари, меҳнат ресурслари баланси.

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В УЗБЕКИСТАНЕ

Мирзакаримова Муяссар Муминовна

д.э.н., DSc, и.о., профессор кафедры “Финансы”

Ферганского государственного университета

Алимджанова Шоира Алимджановна

к.э.н., доцент кафедры “Экономическая теория”

Национального университета Узбекистана

Аннотация. В статье изучается нынешняя ситуация и тенденции развития на рынке труда Узбекистана. Изучены влияния трудовой миграции на рынок труда, как фактор эффективного использования трудовых ресурсов и возникающие проблемы развития миграции. Выработаны основные направления стимулирования продуктивной и эффективной занятости населения путем создания новых рабочих мест.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовая миграция, новые рабочие места, баланс трудовых ресурсов.

LABOR MARKET PROBLEMS IN UZBEKISTAN

Mirzakarimova Muyassar Muminovna

Fergana State University

Acting professor, DSc of the "Finance" department

Olimjonova Shoira Olimjanovna

Associate Professor of the National University of Uzbekistan

Abstract. The article analyzes the state of the labor market of Uzbekistan and its development trends. As a factor of effective use of available labor resources, labor

migration, its impact on the situation in the labor market and problems related to it are studied. Directions for promoting productive and efficient employment by creating new jobs have been developed.

Keywords: labor market, labor force, labor resources, labor migration, new jobs, balance of labor resources.

Кириш

Мамлакатимизда жаҳон иқтисодиёти ривожланиши тенденцияларини ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган Ўзбекистон Республикасини 2030 йилгача ижтимоий-иқтисодий комплекс ривожлантириш Концепцияси мамлакат иқтисодиётига салбий таъсири омиллари таъсирини юмшатиш чоралари, демографик тенденциялар ва меҳнат бозоридаги кескинлик, ҳудудларнинг ишлаб чиқариш салоҳиятини кучайтириш зарурлиги, бандлик ўсишини таъминлаш ва аҳоли ҳаёти даражасини яхшилаш, мамлакат иқтисодиётини ривожланишнинг барқарор йўлига ўтказиш ва аҳоли фаровонлигини ошириш масалаларини комплекс ҳал этишда муҳим йўналиш сифатида қаралмоқда.

Мамлакатнинг айрим минтақаларида мутахассислар етишмаслиги кузатилса, бошқа минтақаларида уларнинг ортиқчалиги мавжуд бўлиб, ишчи кучи тақлифининг юқори даражаси меҳнат ресурслари ортиқча бўлган минтақаларда ишсизликнинг ўсишида акс этиб, норасмий бандликнинг юқори улуши (40%) давлат бюджетига салбий таъсир кўрсатмоқда. Шундан келиб чиққан ҳолда республика ҳукумати томонидан ўзини ўзи банд қилиш шакллари ривожлантириш, уй хўжалигида бандликни расмийлаштириш ва молиявий, микрокредитлаш жиҳатдан қўллаб-қувватлаш орқали норасмий бандлик даражасини камайтиришга муҳим эътибор қаратилмоқда. Жаҳон иқтисодиёти тенденцияларига мувофиқ, рақамли иқтисодиётнинг ривожлантирилиши эса бу жараёнларни тартибга солишда муҳим аҳамиятга эга бўлиш билан бир қаторда, ривожланган мамлакатларда ноанъанавий бандликнинг инновацион шакллари ривожлантириб, уларнинг кўп ҳолларда норасмий тарзда кечишига олиб келмоқда, ривожланаётган мамлакатлардаги норасмий бандлик эса кам малака талаб қиладиган ишларда мужассамлашганлиги билан тавсифланмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 28 февралдаги Пф-27-сонли “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясини “Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили”да амалга оширишга доир давлат дастури тўғрисида” ги Фармонининг IV – “Адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини ривожлантириш” йўналишида 37-мақсад: “Ҳар бир фуқарога давлат ҳисобидан аниқ касб-ҳунарга ўқиш имкониятини яратиш. Касбга ўқитиш кўламини 2 бараварга ошириб, жами 1 миллион нафар ишсиз

фуқарони касб-хунарларга ўқитиш ва бу жараёнда нодавлат таълим муассасаларининг иштирокини 30 фоизга етказиш”[1] этиб белгиланган.

Республика Президенти Ш.Мирзиёев аҳоли бандлиги ва даромадларини оширишга ҳар томонлама кўмаклашиш, ишсизлар, айниқса, ёшлар ва хотин-қизлар, меҳнат бозорига илк бор кириб келаётган битирувчилар бандлигини таъминлаш бўйича янги таъсирчан механизмларни жорий этиш, эҳтиёжманд аҳолини меҳнат фаолиятига жалб қилишда қулай шарт-шароитлар яратиш, шунингдек, янги иш ўринларини ташкил этган тадбиркорлик субъектлари фаолиятини янада рағбатлантиришга қаратилган чора-тадбирларни изчил амалга оширишнинг муҳим аҳамиятини кўрсатиб, “Ўғил-қизларимизни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган замонавий касб-хунарларга ўргатиш, уларда тадбиркорлик кўникмалари ва меҳнатсеварлик фазилатларини шакллантириш ҳамда ташаббусларини рўёбга чиқариш, иш ва уй-жой билан таъминлашга устувор аҳамият қаратамиз” [2], деб таъкидладилар.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Ҳозирги вақтда меҳнат бозорининг ХХІ аср бошларидаги амал қилиш хусусиятларини аниқлашга қаратилган илмий тадқиқотларнинг аҳамияти ошиб бормоқда. Аҳоли бандлиги ва меҳнат бозори концепциялари эволюцион ривожланишнинг узоқ йўлини босиб ўтди. Илк бор аҳоли бандлиги ва ишсизлик муаммолари А.Смит, Д.Рикардо, Ж.Б.Сэй ва К.Маркс назариясини мужассамлаштирадиган классик илмий мактаб вакиллари томонидан тадқиқ этилган.

Меҳнат бозорининг классик модели доирасидаги амал қилиш механизми талаб ва таклиф нисбати орқали иш ҳақининг белгиланишига асосланади. Ушбу меҳнат бозорининг муҳим унсурлари қуйидагилар ҳисобланади: ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф, иш ҳақи, бозор конъюнктураси, ишсизлик. Ушбу моделда давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солиш амалиёти мавжуд эмас. У ўзини-ўзи тартибга солувчи бозор тамойилига ва “иқтисодий инсон” тушунчасига асосланади. Ишчи кучининг нархи бозор конъюнктурасига асосан, белгиланади ҳамда ишчи кучига бўлган талаб ва таклифга таъсир кўрсатади, ўзаро нисбатини тартибга солади ва улар ўртасидаги мувозанатни қўллаб-қувватлайди.

Laissez faire тамойили классик мактаб томонидан ижобий дастур сифатида иқтисодий ҳаётнинг барча жабҳаларида фойдаланилади. Ушбу тамойил бозор эркинлигини, фаолият ва касб турини эркин танлашни ўзида мужассамлаштиради ҳамда давлатнинг иқтисодий ҳаётдаги мавқеини чеклайди. А.Смитнинг издошлари Д.Рикардо ва Ж.Б. Сэй кўп жамғариш ишсизликни кўпайтириш, иш ҳақини қисқартириш, тадбиркорлик фаоллигини сусайтириш орқали жамиятни камбағаллаштиришини исботлайдилар.

Ж.Б.Сэй ортиқча товар ишлаб чиқаришда меҳнат ва капиталнинг бир қисмини ишлаб чиқаришдан чиқариб олинадиган ва ушбу товарларга бўлган талабнинг жаҳон бозорига чиқиши тўлиқ бандликнинг янгитдан ўрнатилишига олиб келади, деб таъкидлайди. Ж.Б.Сэй қарашларининг хатолиги эркин рақобат ва бозорнинг ўз-ўзини тартиблаши шароитида иқтисодий инқироз, капитал ва бандликнинг қисқариши мумкин эмаслигидадир.

К.Маркснинг бандлик назарияси қўшимча қиймат назарияси, капитал органик тузилишининг ўсиши назарияси ва нуфуз қонунларига асосланади.

К.Маркснинг “Капитал” асарида капитал ўсимининг ишчилар синфи ҳолатига таъсири ўрганилади. У капиталистик жамғариш ва капиталистик ишлаб чиқариш усулининг амал қилиш шарти ҳисобланган “меҳнат резерв армияси” тушунчасини муомалага киритади.

Меҳнат бозори муаммолари неоклассик мактаб иқтисодчилари А.Маршалл, А.Пигу, Дж.Б.Кларк ва бошқаларнинг асарларида янада чуқурроқ тадқиқ этилади. Ушбу моделда бозорнинг ўз-ўзини тартибга солиши иш ҳақини ошириш ёки пасайтириш воситасида иш ҳақини меҳнат бозорининг ташқи тартибга солиш дастагига айлантиради.

Неоклассиклар ишчи кучидан фойдаланиш чегараларини белгиловчи “ишлаб чиқариш омилларининг чекланган унумдорлиги”, “чекланган меҳнат маҳсули” ва “чекланган ишчи” тушунчаларини келтирадилар. Дж.Б.Кларк “камайиб борувчи чекланган унумдорлик” қонунини иқтисодий муомалага киритди, яъни ишлаб чиқариш жараёнида “камайиб борувчи меҳнат унумдорлиги” ҳолати кузатилади, иш ҳақининг миқдори меҳнат унумдорлиги ва ишловчиларнинг бандлик даражасига боғлиқ. Меҳнат жараёнида банд ишловчилар сони қанчалик кўп бўлса, меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи миқдори шунчалик паст бўлади. А.Пигу инқироз шароитида бандликнинг ўсиши механизми сифатида реал даромад ўсиши зарур, деб кўрсатди. А.Пигунинг фикрича, ишсизликнинг вужудга келиш сабаби иш ҳақининг юқори даражасидир, иш ҳақининг камайиши эса аксинча, бандликни оширади. Чунки ишлаб чиқариш харажатларини камайтиради ва қўшимча ишчиларни ёллаш учун имконият яратади.

Унинг фикрича, ишлаб чиқариш харажатларининг камайиши асосида товарлар нархининг пасайиши иш ҳақи ҳисобига тирикчилик ўтказмайдиган аҳоли гуруҳлари харид қобилиятининг ошишига олиб келади. Ушбу ғоя қўшимча талабни вужудга келтиради ҳамда ишлаб чиқариш ва бандликни кенгайтиради. А.Пигунинг фикрича, бандлик ҳажмини белгиловчи омил меҳнатга бўлган ҳақиқий талаб функциясидир. А.Пигу “ихтиёрий ишсизлик” назарияси тарафдори бўлиб, у ишчилар бозордаги талаб ва таклиф натижасида вужудга

келадиган “нормал” иш ҳақи учун ишлашга рози бўлмайдилар ва ихтиёрий ишсиз бўлиб қоладилар, деган фикрни илгари суради.

А.Маршалл “Иқтисодий фан тамойиллари” асарида ишчини ишлаб чиқаришдаги ўз иштирокининг плюс ва минусларини баҳолайдиган рационал субъект сифатида ўрганади. Агар чекланган меҳнат оғирлиги субъектив баҳоси билан ўлчанадиган меҳнат сарфлари минус ҳисобланса, у ҳолда бундай баҳолашга боғлиқ бўлган ишчининг салбий ҳиссиётлари пуллик компенсациялар учун мўлжалланган иш ҳақида намоён бўлади. Ушбу концепция икки ҳолатга асосланади: биринчидан, меҳнат таклифи реал иш ҳақи таклифига мослашади; иккинчидан, реал иш ҳақининг ўзгаришидан келиб чиқади. Шунингдек, муаллиф ялпи ишчи кучи талабини пировард натижа сифатида тартибга солувчи нарсани истеъмолчиларнинг талаби бўлиб, унинг мутаносиблиги бозор иқтисодиётидаги муносабатларда ўз-ўзидан амалга оширилади, деб ҳисоблаган.

Кейнс меҳнатга бўлган талабнинг чекланганлиги оқибатида “мажбурий ишсизлик” тушунчасини киритади ҳамда меҳнат бозорининг ўзини-ўзи тартибга солиши, фойиз ставкасининг автоматик ўзгариши, нархлар ва иш ҳақи эгилувчанлиги тўғрисидаги классикларнинг ғояларини инкор этади. Ишсизликнинг асосий сабаби Кейнс бўйича самарали ялпи талабнинг етишмаслигидан иборат. Унинг психологик қонуни жамғаришга нисбатан, кўпроқ истеъмол қилиш (ялпи талабнинг ўсиши) заруратини ифодалайди. Аҳоли бандлигини тартибга солиш назариясида Д.Ж.М.Кейнс [3] самарали талаб ва янги инвестицияларни рағбатлантирадиган даражадаги давлат бюджет, кредит-пул, солиқ сиёсатларига асосланган иқтисодий мувозанатни тиклаш механизмнинг таҳлилини беради.

Самарали талаб тўғрисидаги ғоя Д.Ж.М. Кейнс назариясининг муҳим жиҳати ҳисобланади. Агар ялпи талаб тадбиркор кутган даражадан пастроққа тушса ва шу сабабли ишлаб чиқариш харажатларини қоплаш имкони бўлмаса, ишлаб чиқаришнинг қисқариши рўй беради, бу эса ишсизликка олиб келади. Аксинча, ялпи талаб кутилган даражадан юқорироқ бўлса, ишлаб чиқариш ривожланишига туртки бўлади. Мувозанат ўрнатилишига олиб келадиган ялпи талаб фаоллаштирилиб, рағбатлантириш орқали товар ва хизматлар ишлаб чиқарилиши ва таклифга таъсир этиш асосида аҳолининг иш билан бандлиги даражаси оширилади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқотнинг услубий асосини диалектиканинг асосий қоидалари ва тамойиллари ташкил этди. Меҳнат бозорининг амал қилиши ва мувозанатга эришиш механизми муаммоларини юмшатишда меҳнат миграциясининг аҳамиятини таҳлил қилиш услуги, яъни меҳнат бозори асосий кўрсаткичлари бўйича маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил қилиш услубига таянилди. Маълумотлардан хулоса чиқаришда

мантикий таҳлил, синтез, умумлаштириш, индукция ва дедукция, иқтисодий ҳодиса ва жараёнларга тизимли ёндошув усулларидадан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Ўзбекистон катта миқдорда рақобатбардош меҳнат ресурсларига эга. Мамлакат аҳолиси сони 2005 йил бошидаги 26 млн.кишидан 2022 йилдаги 36 млн.кишига ўсди. Меҳнат ресурслари сони 2022 йилда 20 млн.кишини, иқтисодий фаол аҳоли сони эса 15 млн. кишини ташкил этди. Бу ЕОИХ мамлакатлари ишчи кучининг 16% ига тенг бўлиб, у 2019 йилда 93,6 млн.кишини ташкил этган. Қозоғистонга ЕОИХ мамлакатлари ишчи кучининг тахминан 10% и, Беларусга 5,5% и, Қирғизистонга 2,8% и, Арманистонга 1,4% и тўғри келади (1-жадвал).

Ўзбекистонда ўртача иш ҳақи 2020 йилда 266 долларни ташкил этди. Бу Қозоғистонга нисбатан деярли икки марта кам. Меҳнат ресурсларининг фаровонлиги ва иш ҳақи паст даражаси Ўзбекистон иқтисодиётининг меҳнат сиғимли тармоқларида инвестицияларнинг жозибадорлигини оширади [4].

Иш ўринларининг етишмаслиги Ўзбекистон учун долзарб муаммо ҳисобланади. 2020 йилда мамлакатдаги ишсизлик даражаси 2019 йилдаги 9% дан 10,5% гача ўсди. 16-30 ёшдагилар орасида ушбу кўрсаткич 17,1% га, аёллар орасида эса 14,7% га етди. Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сони 1,6 млн.кишига кўпайди. Мамлакат ичкарасида иш ўринларининг етишмовчилиги Ўзбекистон фуқароларини чет элда ишга жойлаштиришга мажбур қилади. 2020 йилда давлатдан тахминан 1,9 млн.киши – иқтисодиётда бандларнинг 14,5% и жўнаб кетган [5].

1-жадвал

Ўзбекистонда ва ЕОИХ мамлакатларида меҳнат бозори кўрсаткичлари[6]

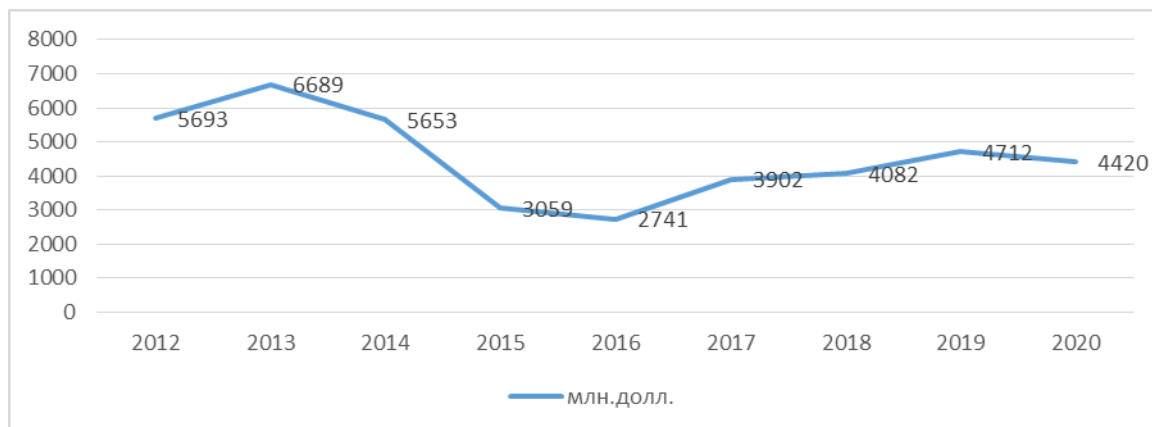
	Ўзбекис- тон	Арманис- тон	Белару с	Қозоғис- тон	Қирғизис -тон	Россия
Ишчи кучи (млн.киши)	14,8	1,2	5,1	9,2	2,6	74,9
Ишсизлик, % да	10,5	18,1	4,1	4,9	5,5	6,1
Пул ўтказмалар (ЯИМ га нисбатан % да)	14,8	11,2	2,2	0,3	28,5	0,6
Иш ҳақи, долл.	266	388	50 8	515	239	710

Эслатма: 1) Ўзбекистон, Беларус, Қозоғистон ва Россияда ишчи кучи - 2020 йил давомида, Арманистонда – 2020 йил III кварталида, Қирғизистонда – 2019 йилда; 2) Ўзбекистонда ишсизлик – 2020 йилда, Арманистонда – 2020 йил III кварталида, Беларус, Қозоғистон ва Россияда - 2020 йил IV кварталида, Қирғизистонда – 2019 йилда; 3) пул ўтказмалари – 2019 йилда; 4) иш ҳақи – 2020 йил давомида.

Ўзбекистон Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги 2019 йилда ишчи-мигрантлар сонини 2,6 млн.кишидан 3 млн.кишига баҳолади [7].

Ўзбекистон – МДХ минтақасида йирик меҳнат ресурслари донорлари ва пул ўтказмаларини қабул қилиб олувчилардан бири ҳисобланади. МДХ Статистика қўмитасининг маълумотларига кўра, Ўзбекистондан меҳнат мигрантлари бўлган, 2019 йил давомида ЕОИХ мамлакатларида бўлганлар сони Россияда 1039160, Қозоғистонда – 2903, Беларусда – 1345 кишини ташкил этди (1-расм). Бироқ воқеликда (рўйхатга олинмаган меҳнат мигрантлари) ЕОИХ аъзо-мамлакатлари ҳудудида бўлган Ўзбекистон фуқаролари сони расмий эълон қилинган рақамлардан бир мартага ошиб кетиши мумкин [8].

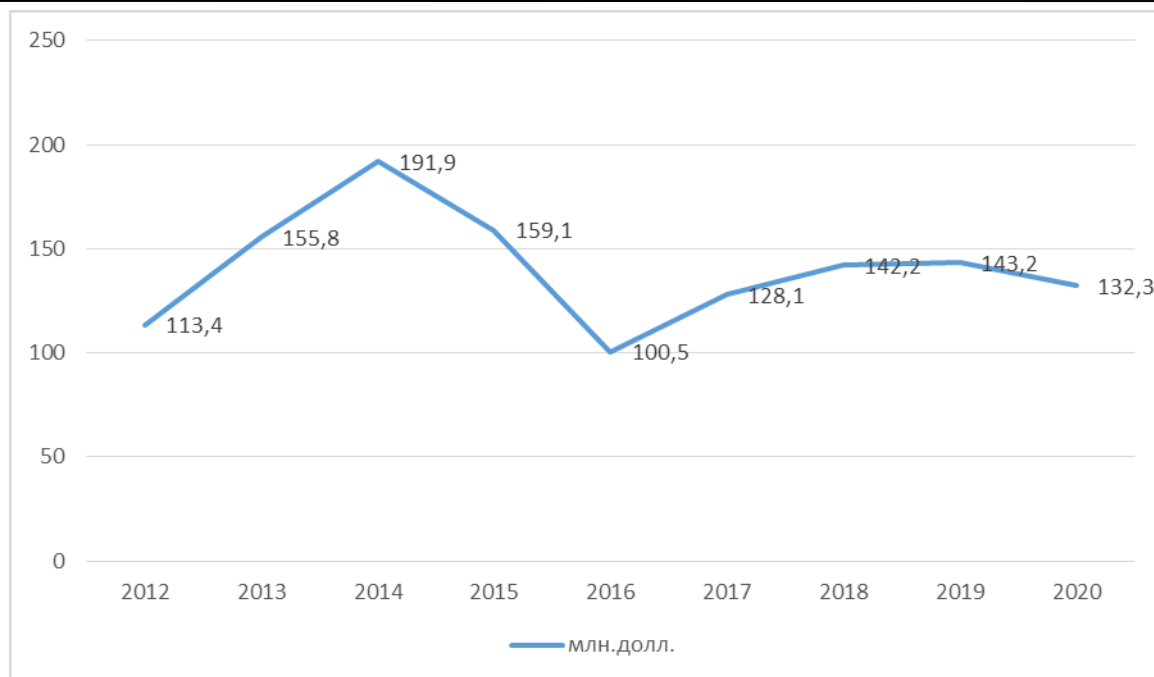
Мигрантларнинг пул ўтказмалари ялпи тушуми 2018-2019 йилларда Ўзбекистон ЯИМ ининг тахминан 15% ини ташкил этди. 2020 йилда ЕОРБ нинг ҳисоб-китобларига кўра, пандемиянинг салбий оқибатлари туфайли ушбу кўрсаткич ЯИМ нинг 12% игача пасайди, аммо умуман, юқориликча қолмоқда. Трансфертлар аҳамиятининг юқорилиги республика иқтисодиётининг ташқи фалажлар таъсирига берилувчанлигини оширади.



1-расм. 2012-2020 йилларда Россиядан Ўзбекистонга жисмоний шахсларнинг трансчегаравий пул ўтказмалари [9]

ЕОИХ га аъзо-мамлакатлар орасида фақат Қирғизистон Республикасида пул ўтказмалари тушумлари деярли 30% ли ЯИМ катта улушини таъминлайди. Арманистонда ушбу кўрсаткич тахминан 11% ни ташкил қилади. Россиядан Ўзбекистонга трансчегаравий пул ўтказмалари ҳажми 2020 йилда 4,4 млрд.долл.ни, Қозоғистондан эса 132,3 млн.долл. ни ташкил этди (2-расм).

Коронавирус инфекцияси пандемияси Ўзбекистондаги миграция оқимларига жиддий таъсир кўрсатди. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотларига кўра, деярли ярим млн. хорижда меҳнат қилаётган Ўзбекистон фуқаролари COVID-19 пандемияси туфайли ватанга қайтдилар [11].



2-расм. 2012-2020 йилларда Қозоғистондан Ўзбекистонга шахсий трансфертлари (жисмоний шахсларнинг пулли ўтказмалари), млн.долл.[10]

2020 йил охирларига келиб, эпидемиологик чекловлар барҳам топиши билан меҳнат мигрантларини жалб қилишдан кўпроқ қизиқишни ЕОИХ мамлакатлари орасида Россия намоён қилди. Россиянинг ишчи кучига бўлган қўшимча эҳтиёжлари кўпроқ анъанавий равишда, хорижий ишчи кучига йўналтирилган ва россияликлар учун жозибадор бўлмаган тармоқларда (қурилиш, курьер етказиб берувчи, товарларни қадоқлаш ва шу сингари) 0,6-1,4 млн.кишига баҳоланди. Россияда ишчи кучининг потенциал тақчиллиги Ўзбекистондан меҳнат мигрантлари ҳисобига тўлдирилиши мумкин.

Республика меҳнат бозори айни вақтда мамлакат иқтисодий ривожланиши учун ҳаракатлантирувчи куч ва хавф-хатар ҳисобланади. Ўзбекистонда иқтисодий фаол аҳолининг ишчи кучи сифатида қатнашишининг нисбатан паст коэффиценти – истиқболдаги иқтисодий ўсиш учун асосий хавфлардан биттаси ҳисобланади. Республика иқтисодиётида йилига ўртача 280 минг атрофида янги иш ўринлари яратилади, демографик сабабларга кўра эса ҳар йили 600 минг иш ўрни талаб қилинади [12].

Ўзбекистонга хориждан пул ўтказмалари ҳажми 2022 йилда 21% га қисқариши кутилмоқда. Жаҳон банки Россия ва Украина ўртасидаги зиддиятларнинг Марказий Осиё минтақасига хориждан пул ўтказмалари ҳажмига таъсирини инобатга олган ҳолда ўз прогнозларини янгиледи. Банк прогнозларига кўра, 2022 йилда Марказий Осиё минтақасига хориждан пул ўтказмалари ҳажми 25% га қисқаради. Мазкур тенденция Россия-Украина ўртасидаги сиёсий зиддиятлар сабаб Россияда иқтисодий фаолликнинг пасайиши ва, бир

вақтнинг ўзида, рубль курсининг кескин қулаши билан изоҳланган. Хусусан, иқтисодий фаолликнинг пасайиши мамлакатда иш ўринларининг қисқаришига олиб келиши мумкин, бу эса, ўз навбатида, мигрантларнинг умумий даромад даражасига таъсир кўрсатади. Бир вақтнинг ўзида, рублнинг кескин қадрсизланиши мигрантлар иш ҳақларининг доллар эквивалентидаги номинал қийматининг пасайишига сабаб бўлади. Қолаверса, жорий этилган санкциялар ва Россия банкларининг SWIFT тизимидан узилиши пул ўтказмаларининг расмий каналлар орқали юборилишини қийинлаштиради, натижада ўтказмалар қисман билвосита ва норасмий каналларга кўчиши кутилади.

Маълум қилинишича, 3 март ҳолатига рубль долларга нисбатан 25 фоизга қадрсизланган ва бу тенденция 2022 йил давомида ўзгармаслиги эҳтимоли юқори. Жаҳон банки ҳисоб-китобларига кўра, 2021 йилнинг январь-сентябрь ойларида Ўзбекистонга хориждан пул ўтказмалари ҳажми қарийб 7 млрд долларни (ЯИМнинг 11,6 фоизи) ташкил этган бўлса, шунинг 55% қисми Россия ҳиссасига тўғри келган. Хориждан юбориладиган пул ўтказмалари умумий ҳажмида йирик улушга эга давлат сифатида Россиядаги беқарорлик 2022 йилдаги пул ўтказмалари ҳажмига сезиларли таъсир кўрсатади.

2-жадвал

Айрим мамлакатлар меҳнат мигрантларининг ватанига пул ўтказмалари [14]

Мамлакатлар	Пул ўтказмалари оқими, 2020, млн.долл.	ЯИМ га нисбатан, % да, 2020 й.	Экспорт ва хизматларга нисбатан, % да, 2020	Россиядан пул ўтказмалари улуши, % да, 2021	Дастлабки прогноз қилинган ўсиш, %да, 2022 йил учун	Ўсиш суръатининг қайта кўриб чиқилган прогнози, %да, 2022й. учун
Арманистон	1327	10,5	35,3	59	11	-19
Озарбайжон	1403	3,3	9,2	62	3	-23
Беларус	1014	1,7	2,7	42	15	-8
Грузия	2110	13,3	35,6	18	2	-5
Қозоғистон	374	0,2	0,7	51	7	-17
Қирғизистон	2423	31,3	99,5	83	3	-33
Молдова	1877	15,7	58,2	14	6	0
Тожикистон	2187	26,7	155,2	58	2	-22
Украина	15213	9,8	25,1	5	2	8
Ўзбекистон	6980	11,6	48,0	55	3	-21

Халқаро пул ўтказмалари қисқаришининг энг юқори суръати Марказий Осиё мамлакатлари орасида Қирғизистонда кузатилиши кутилмоқда — 33%. Қирғизистон айнан хориждан кириб келадиган пул ўтказмаларига кучли даражада боғлиқ бўлиб, 2021 йилнинг I-III чорагида хориждан ўтказмалар мамлакат ЯИМининг қарийб учдан бир

қисмига тенг бўлган ва ўтказмалар умумий ҳажмида Россиянинг улуши 83% ни ташкил этган.

Шунингдек, Тожикистон ва Қозоғистонга хориждан трансферлар 2022 йилда мос равишда 22% ва 17% га қисқариши кутилади (2-жадвал).

Ҳозирги пайтда Ўзбекистон учун асосий иқтисодий муаммо юқори унумли янги иш ўринларини яратиш ҳисобланади. Бироқ хусусий секторнинг суст ривожланганлиги туфайли қўшимча иш ўринлари яратиш меҳнат бозоридаги таклифга нисбатан орқада қолмоқда [13].

2020-2030 йилларда демографик омил Ўзбекистоннинг иқтисодий ўсишига ижобий таъсир кўрсатади. Мамлакатда туғилиш даражасининг ўсиши билан бир қаторда, ўлим даражасининг кескин пасайиши иқтисодиётнинг потенциал ўсишига шарт-шароит яратган ҳолда Ўзбекистон аҳолиси умумий сонида меҳнатга лаёқатли аҳоли улушининг 1990-йилларнинг охиридан бошлаб, жадал ўсишига олиб келди.

БМТ баҳолашига кўра, Ўзбекистон жами аҳолисининг тахминан 70% и 2040 йилгача меҳнатга лаёқатлилар тоифасига киради [15]. Ушбу “демографик дарча” даврида меҳнатга лаёқатли аҳолининг мамлакат умумий аҳолисидаги улуши (ишчи кучи) ўзининг энг юқори даражасига етади.

Хулоса ва таклифлар

Ўзбекистон меҳнат бозори ва меҳнат миграцияси муаммолари юзасидан олиб борган тадқиқот натижасида қуйидаги хулосалар олинди:

1. Демографик вазиятни барқарорлаштириш ва аҳолининг меҳнатда бандлигини ошириш – ишчи кучи сифатини юксалтириш ҳамда минтақаларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишини жадаллаштириш асосидагина ҳал қилиниши мумкин.

2. Меҳнат ресурслари балансида, жумладан, меҳнат ресурсларининг шаклланиш манбалари ва уларнинг иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимланиши таркибида тўлиқ ҳисобга олиш зарур. Ушбу мақсадда меҳнат ресурслари амалдаги балансига ХМТ услубияти бўйича ишсизлар умумий сони, шу жумладан, давлат бандлик хизмати органларида рўйхатга олинган ва меҳнатга лаёқатли иқтисодий нофаол аҳоли орасида ишлашни хоҳловчилар бандини киритишни кўзда тутадиган тузатишларни амалга оширишни таклиф этамиз. Шу билан бир қаторда меҳнат ресурслари балансида хорижга ишлашга кетган фуқаролар ва мамлакатда ишлаётган хорижлик меҳнат мигрантларининг умумий сони ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимланиши ҳақидаги маълумотларни ҳам киритиш, мақсадга мувофиқ.

3. Бундан ташқари, меҳнат ресурслари балансида минтақавий меҳнат бозорларига сезиларли таъсир кўрсатадиган ички ва ташқи меҳнат мигрантларининг турли тоифалари ҳақидаги бандни киритиш

орқали статистик ҳисобни такомиллаштириш тақозо этилади. Шу мақсадда меҳнат мигрантлари ва уларнинг меҳнатидан фойдаланиш шароитлари ҳақида маълумот тўплаш учун уй хўжаликларининг танланма сўровини ўтказиш мақсадга мувофиқ.

4. Янги иш ўринлари яратишда уларнинг қийматига эътибор бериш ва иш ўринлари самарадорлиги билан таққослаш катта аҳамиятга эга. Яратилаётган бир янги ишчи ўрнининг қиймати аҳолини иш билан таъминлашнинг асосий йўналишлар бўйича турлича бўлиб, энг қиммат янги иш ўринлари ижтимоий инфратузилма объектлари йўналишига, энг арзони бўлса касаначилик йўналиши ҳиссасига тўғри келмоқда. Бу ҳолат аҳолини иш билан таъминлашнинг эгилувчан (ноанъанавий) шаклларида фойдаланиш самарали эканлигидан далолат беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 28 февралидаги ПФ-27-сонли “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясини “Инсонга эътибор ва сифатли таълим йили”да амалга оширишга доир давлат дастури тўғрисида” ги Фармони.//www.lex.uz

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 декабрдаги “Олий Мажлисга Мурожаатномаси.// www.president.uz.

3. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. / Дж.М. Кейнс. М: Прогресс, 1978.-494с.

4. Алексеев, И. и др. (2019) Узбекистан: Окно возможностей. BCG. Доступно на: <https://www.bcg.com/en-ru/uzbekistan-window-of-opportunity> (Просмотрено 5 января 2021).

5. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотлари, 2020 й.

6. Жаҳон банки, ЕИК, ЕОИХ мамлакатлари ва Ўзбекистоннинг миллий статистика идоралари маълумотлари асосида тузилди.

7. Review.uz (2019) Число трудовых мигрантов из Узбекистана составляет 2,6 млн человек. 3 сентября. Доступно на: <https://review.uz/post/chislo-trudoviyx-migrantov-iz-uzbekistana-sostavlyaet-26-millionov-chelovek> (Просмотрено 6 января 2021). Review.uz, 2019

8. Газета.uz (2020) Премьер прокомментировал возможное вхождение в ЕАЭС. 17 февраля. Доступно на: <https://www.gazeta.uz/ru/2020/02/17/aripov-euu/> (Просмотрено 20 апреля 2021). Газета.uz, 2020

9. Банк России (2020) Трансграничные переводы физических лиц (резидентов и нерезидентов). Доступно на: https://www.cbr.ru/statistics/macro_itm/tg/ (Просмотрено 20 января 2021). Банк России

10. Национальный банк Республики Казахстан.

11. Интерфакс (2020) В Узбекистан из-за пандемии вернулись почти полмиллиона трудовых мигрантов. 29 мая. Доступно на: <https://www.interfax.ru/world/710939> (Просмотрено 20 января 2021).

12. World Bank (2019) Uzbekistan: Toward a New, More Open Economy. Available at: <https://www.worldbank.org/en/country/uzbekistan/publication/economic-update-summer-2019> (Accessed 13 January 2021).

13. World Bank (2018a) Doing Business 2018: Reforming to Create Jobs. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28608> (Accessed 1 March 2021).

14. <https://www.gazeta.uz/uz/2022/03/07/transfers/>

15. United Nations (2017) World Population Prospects 2017: The 2017 Revision. Key Findings and Advanced Tables. Available at: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Jan/un_2017_world_population_prospects-2017_revision_keyfindings.pdf (Accessed 11 January 2021).



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ БОЗОРИДА РАҚАМЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАР МУТАХАССИСЛАРИГА ТАЛАБ ВА ТАКЛИФНИ БАҲОЛОВЧИ МЕЗОНЛАР ТИЗИМИ

Отақўзиева Сурайё Алишеровна

Тошкент давлат иқтисодиёт университети

“Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг
илмий асосари ва муаммолари” илмий-тадқиқот маркази

мустақил тадқиқотчиси

e-mail: osa@bk.ru

Аннотация. Меҳнат бозорини тизимли ривожлантириш ва тартибга солишнинг самарали усулларида бири бу – меҳнат ресурсларига талаб ва таклифни ифода этувчи мезонларни тизимли таҳлил этиш ҳисобланади. Замонавий иқтисодиётнинг драйвери бўлган рақамлаштириш шароитида эса меҳнат бозори ҳар тарафлама трансформацияларга юз тутиб, энг бирламчи чақириқлардан бири глобал, миллий меҳнат бозорлари учун сифатли ва рақобатбардош рақамли технологиялар мутахассисларини тайёрлаш ҳисобланади. Ушбу мақолада Ўзбекистон меҳнат бозорида рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига талаб ва таклифни баҳолаш имкониятини берувчи бир қатор мезонлар муаллифлик ёндашувига кўра ишлаб чиқилди.

Таянч сўзлар: рақамли иқтисодиёт, меҳнат бозори, рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига талаб ва таклиф.

СИСТЕМА ОЦЕНКИ КРИТЕРИЙ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ЦИФРОВЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ НА РЫНКЕ ТРУДА УЗБЕКИСТАНА

Отакузиева Сурайё Алишеровна

Независимый исследователь исследовательского центра

«Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана»

Ташкентского государственного экономического университета

Аннотация. Одним из эффективных методов развития и регулирования рынка труда является системный анализ критериев, дающих возможность оценить спрос и предложение на рынке труда. В процессе цифровизации рынок труда претерпевает трансформации по всем направлениям и одной из его важнейших задач является подготовка высококвалифицированных специалистов в области цифровых технологий для глобального и национального рынков труда. Данная статья посвящена авторскому подходу к разработке критериев оценки спроса и предложения специалистов в области цифровых технологий на рынке труда Узбекистана.

Ключевые слова: цифровая экономика, рынок труда, спрос и предложение на специалисты цифровых технологий.

SYSTEM OF ASSESSMENT CRITERIA FOR DEMAND AND SUPPLY OF DIGITAL TECHNOLOGY SPECIALISTS IN THE LABOR MARKET OF UZBEKISTAN

Otakuzieva Surayyo Alisherovna

Independent researcher of Tashkent State University of Economics
Scientific Research Center "Scientific Basis and Problems of Development
of the Economy of Uzbekistan"

Abstract. One of the effective methods for developing and regulating the labor market is a systematic analysis of criteria assessing supply and demand in the labor market. In the process of digitalization, the labor market is undergoing transformations in all directions and one of the most important tasks is to train highly qualified specialists in the field of digital technologies for the global and national labor markets. The article is devoted to the author's approach to developing criteria for assessing the demand and supply of specialists in the field of digital technologies in the labor market of Uzbekistan.

Keywords: digital economy, labor market, supply and demand for digital technology specialists

Кириш

Асримизнинг илк йилларидан бошлаб ривожланиб келаётган “билимлар иқтисодиёти”, “ахборотлашган иқтисодиёт”, “инновацион иқтисодиёт”, “рақамли иқтисодиёт” ва шу каби ижтимоий-иқтисодий тараққиёт босқичларининг юзага келиши рақамли технологиялар, ҳамда Интернет глобал тармоғининг ривожланиши билан чамбарчас боғлиқдир. Бундай ижтимоий-иқтисодий жараёнларнинг ривожланишида инсон потенциалининг шаклланиши, ҳамда инсон капиталининг тўпланиши муҳим омил ҳисобланади. Айниқса, рақамли иқтисодиёт шароитида барча ижтимоий-иқтисодий тармоқларнинг рақамлашув жараёни кузатилиб, бу ўз навбатида илғор рақамли кўникмаларга эга – рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига бўлган талабни кучайтиради. Табиийки, ушбу жараён рақамли иқтисодиётнинг муҳим сегменти ҳисобланган – рақамли технологиялар мутахассислари меҳнат бозорининг шаклланиши, ҳамда ривожланишини кўзда тутди.

Тадқиқотимизнинг предмети рақамли технологиялар мутахассисларига талаб ва таклифи ташкил этиб, мақоланинг асосий вазифаси миллий меҳнат бозорида ушбу мутахассисларга бўлган талаб ва таклифни баҳоловчи мезонлар тизимини муаллифлик ёндашувига кўра ишлаб чиқиш ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Меҳнат бозори амал қилишининг асосий механизмларидан бири – бу унинг муҳим таркибий қисмларидан бўлган меҳнат бозори конъюнктураси, яъни иш кучига талаб ва иш кучининг таклифи ҳисобланади. Ушбу механизм меҳнат бозорларининг таснифланган турларидан қатъий назар барча кўринишларида амал қилади.

Олимларнинг тадқиқотларида меҳнат бозорининг ҳудудий мезонлари, рақобат белгиси, меҳнат муносабатларининг ривожланиш даражаси, касблар ва меҳнат фаолиятининг турлари, ҳамда ёш ва жинслар бўйича таснифлари келтирилган (Абдурахмонов, 2019; Рофе, 2016). Бинобарин, *рақамли технологиялар мутахассислари меҳнат бозори* – меҳнат фаолиятининг турлари бўйича таснифланган меҳнат бозори кўринишига киради.

Умуман олганда, халқаро тажриба шуни кўрсатадики, иқтисодиётнинг ҳар қандай етакчи тармоғи (саноати)ни ривожлантириш концепцияси меҳнат бозоридаги ўзгаришлар омиллари ҳақида тушунча беради. Меҳнат бозорига тармоқли ёндашув деганда, ихтисослашган мутахассисларга бўлган талабни, ҳамда меҳнат бозоридаги ушбу ўзгарувчан эҳтиёжни ва унинг малака даражасига қўйиладиган талабларга мувофиқлаштириш мақсадида маълум бир тармоқдаги мавжуд вазиятни таҳлил қилиш, баҳолаш ва прогнозлаш тушунилади.

Рақамли иқтисодиёт тараққиётининг асосий йўналишларидан бири бўлган рақамли технологиялар мутахассисларига бўлган талаб ва таклифни мувофиқлаштириш масалалари хорижлик олимлардан D.Ticol, G.Cattaneo, M.Kolding, R.Lifonti, W.Bartlett, J.Roodt, P.Doucek, M.Didero ларнинг, МДХ мамлакатларидан Т.А.Агаев, М.Г.Мамедова, З.Г.Джабраилова, В.М.Гаськов, М.А.Махмудов, Ф.Р.Мамедзаделарнинг тадқиқот ишларида ўз аксини топган.

Ўз навбатида мамлакатимиз иқтисодчи олимларининг ишлари ҳам бу муаммони ўрганишга ўз ҳиссасини қўшиб келмоқда. Жумладан, академиклар Қ.Х.Абдурахмонов ва С.С.Ғуломов рақамли иқтисодиётнинг турли жиҳатларини, жумладан рақамли дунёда меҳнат бозори ва инсон капиталининг ривожланиш хусусиятларини тадқиқ этганлар.

Ўрганилган адабиётлар таҳлили натижаларига кўра, меҳнат бозоридаги “талаб ва таклиф мувозанати” тушунчаси ҳар хил турдаги касбий кўникмалар танқислиги ва номутаносиблигини қамраб олади. Ҳар қандай соҳа мутахассисларига бўлган талаб ва таклифни мувофиқлаштиришнинг моҳиятини касбий кўникмаларга бўлган талабни мувофиқлаштириш ва уларни ривожлантиришга қаратилган механизмлар, усуллар, воситалар ва стратегиялар ишлаб чиқишни ташкил этади. Яъни, бунда таълим муассасаларида шакллантириладиган касбий малакаларнинг меҳнат бозорида талаб қилинадиган касбий малакаларга мослаштиришни таъминлаш тушунилади (ЕФО, 2016; Ключня ва Зенькова, 2009).

Тадқиқот методологияси

Мақолада мантиқий, қиёсий ва тизимли таҳлил, илмий абстракциялаш, гуруҳлаштириш, таснифлаш каби тадқиқот усулларида фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар

Ҳозирда рақамли технологиялар соҳаси шиддат билан ривожланаётган соҳалардан ҳисобланиб, ушбу тенденция меҳнат бозорининг янги сегменти – рақамли технологиялар мутахассислари меҳнат бозорининг ривожланишига сабаб бўлади. Бинобарин, қуйида рақамли технологиялар мутахассислари меҳнат бозори ривожланишининг бир қанча хусусиятларини келтиришимиз мумкин:

1. Рақамли технологиялар соҳасидаги турли масалаларни ечиш имконини берувчи янги рақамли ва инновацион технологиялар, ҳамда янги дастурий платформаларнинг тизимли равишда яралиши, ҳамда ижтимоий-иқтисодий соҳаларга жуда тез равишда кириб келиши соҳа мутахассисларидан рақамли билим ва кўникмаларини тез ва мослашувчан равишда янгилашларини талаб этади. Бу ҳолат ўз навбатида, уларнинг рақобатбардошлигини таъминлайди;

2. Рақамлаштириш шароитида рақамли технологиялар деярли барча соҳаларга: давлат ва нодавлат; ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш; йирик ва кичик корхоналарнинг ташкилий ҳамда меҳнат жараёнларига жорий этилиб, соҳа мутахассисларининг хизмати эндиликда, фақатгина рақамли технологиялар соҳаси учунгина эмас, балки барча ижтимоий-иқтисодий йўналишларда талаб этилмоқда;

3. Меҳнат бозорида замонавий рақамли технологиялар мутахассисларига талабнинг ўзига хос яна бир жиҳати шундан иборатки, улар информатика ва дастурлаш йўналишлари билан бир қаторда хизмат кўрсатаётган соҳалар (бизнес, таълим, соғлиқни сақлаш, ижтимоий ҳимоя, солиқ, божхона ва б.) доирасига оид билимларга ҳам қандайдир даражада эга бўлишлари талаб этилмоқда. Бунда, рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларидан касбий ва нокасбий билим ва кўникмаларини оптимал бошқариш кўникмаси ҳам талаб этилади;

4. Рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларидан креатив фикрлаш; рақамли мослашувчанлик; турли миллий ва хорижий платформаларда фаолият юритиш учун чет тилларини эгаллаш, ҳамда муаммоли масалаларни энг мақбул (оптимал) равишда ҳал этиш қобилиятлари (soft skills) талаб этилмоқда;

5. Шиддали тарзда ривожланиб келаётган рақамлаштириш шароитида рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига талабнинг ошиши ва натижада ушбу соҳада иш ҳақининг юқорилиги бошқа соҳа мутахассислари (касбий фаолият тури бошқа мутахассислар)ни ҳам жалб қилиш тенденциясига эга бўлмоқда.

Меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг миқдорий ва сифат кўрсаткичлари ўртасидаги номутаносиблик, мутахассисларнинг ўз малакаларига мос келадиган ишни ва иш берувчиларнинг ўз талабларига мос ишчи кучини топа олмаганлари натижасида юзага келади.

Фикримизча, рақамли технологиялар мутахассислари меҳнат бозорини тизимли ривожлантириш ва тартибга солишнинг самарали усулларида бири бу – ушбу соҳа меҳнат бозоридаги талаб ва таклифни ифода этувчи мезонларни тизимли таҳлил этиш ҳисобланади. Бизнинг ёндашувга кўра, *меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талаб ва таклифни баҳоловчи мезонлар* деб, ушбу соҳа меҳнат бозоридаги талаб ва таклифни ифода этувчи хусусиятлар, кўрсаткичлар, ҳамда ўзаро таъсирга эга омиллар йиғиндиси тушунилади.

Шу сабабли, меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талаб ва таклифни баҳоловчи мезонларни алоҳида таснифлаб чиқиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади ва қуйида биз томондан ишлаб чиқилган бир неча таърифларни келтириб ўтамиз.

Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талаб деганда, ҳудудий ва даврий мезонларга кўра рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларининг муайян миқдорига талаб тушунилади.

Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларининг таклифи эса, меҳнат бозорида рақамли технологиялар соҳаси мутахассислигига даъвогар шахсларнинг иш жойига жойлашиш ёки иш жойини алмаштириш учун маълум шартлар (иш ҳақи, иш шароитлари) учун ўз интеллектуал капиталини таклиф қилишга тайёрлиги тушунилади.

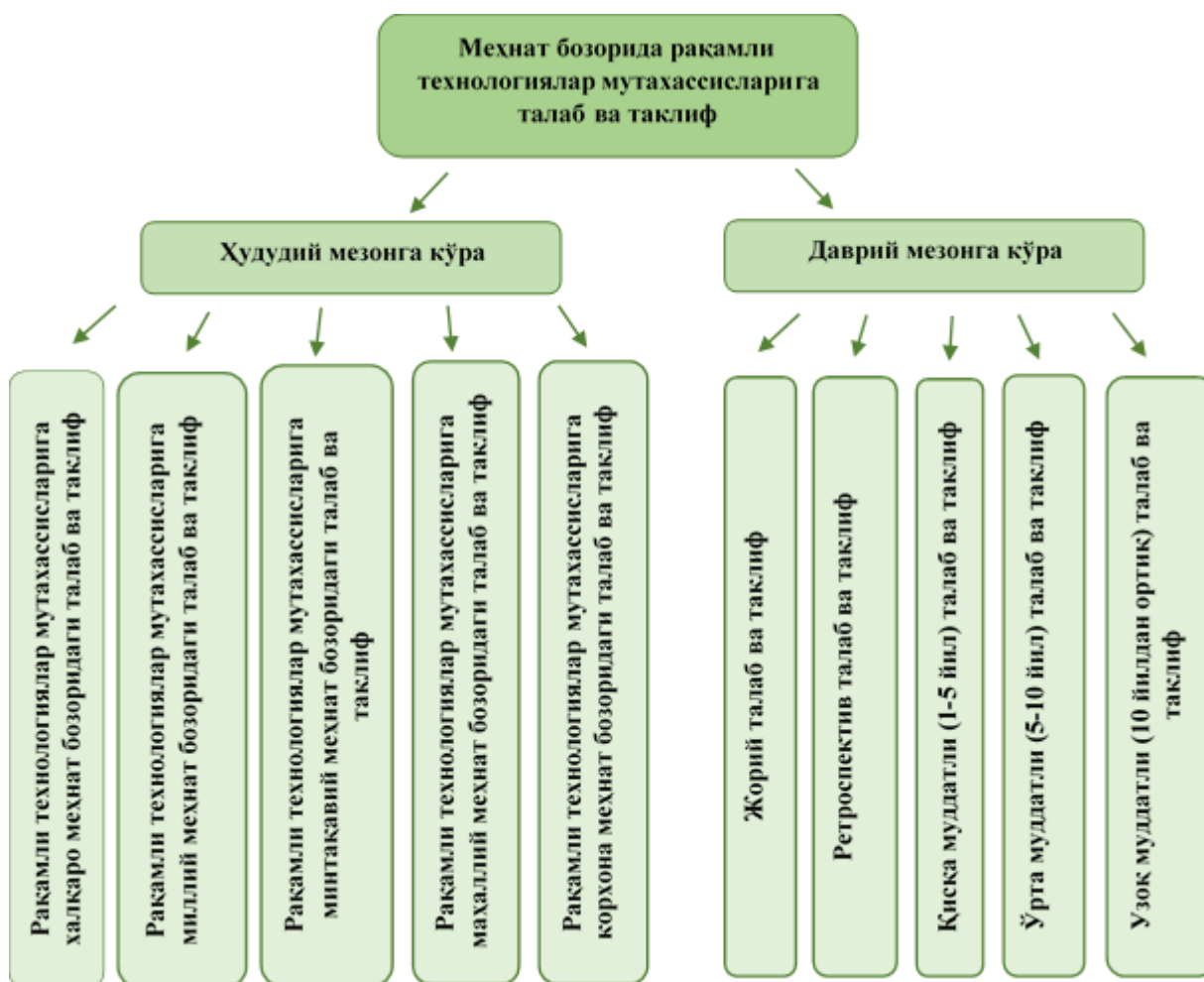
Меҳнат бозорида рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига *ҳудудий мезонга* кўра: халқаро, миллий, минтақавий, маҳаллий ва корхонадаги талаб ва таклиф ажратилади.

Даврий мезонга кўра: жорий, ретроспектив, қисқа муддатли, ўрта муддатли, узоқ муддатли даврларда рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига бўлган талаб ва таклиф тушунилади. Бунда рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига *жорий талаб ва таклиф* деганда, аниқ бир вақт (ой, йил, чорак)да кузатиладиган талаб ва таклиф; *ретроспектив талаб ва таклиф* деганда эса, рақамли технологиялар соҳаси меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг олдинги йиллардаги даражаси тушунилиб, бу ўз навбатида рақамли технологиялар соҳаси меҳнат бозори ривожланиш динамикасини кузатиш имконини беради.

Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талаб ва таклифнинг истиқболда ривожланишини эса, соҳа мутахассисларига *жорий талаб ва таклифи ҳолатининг турли омиллар таъсирида ўзгаришини* ҳисобга олиб, қисқа, ўрта ва узоқ муддатли даврларга ажратишимиз мумкин (1-расм).

Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талаб ва таклиф шаклланишида фан-техника тараққиёти, макроиқтисодий омиллар ва тенденциялар, ҳамда давлат томонидан рақамли

технологиялар соҳасида олиб борилаётган сиёсат асосий таъсир этувчи омиллар ҳисобланади (2-расм).



1-расм. Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талаб ва таклифнинг ҳудудий ва даврий мезонларга кўра таснифланиши¹⁴

Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талаб ва таклиф шаклланишида фан-техника тараққиёти, макроиқтисодий омиллар ва тенденциялар, ҳамда давлат томонидан рақамли технологиялар соҳасида олиб борилаётган сиёсат асосий таъсир этувчи омиллар ҳисобланади (2-расм).

Бу омилларга, ўз навбатида, глобаллашув ва жаҳон иқтисодий тизимига интеграциялашув жараёнлари ҳамда меҳнат бозоридаги кескин рақобат, рақамли технологиялар соҳасида билим ва кўникмаларнинг тез эскириб, янгиланишига сабабчи бўлаётган узлуксиз ва тез ўзгараётган технологиялар таъсир этмоқда. Ушбу омиллар ташқи омиллар сифатида рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига бўлган талаб ва таклифни аниқлайди ва бўш иш ўринлари сонига таъсир қилади. Асосий ички омил бўлиб, рақамли

¹⁴ Муаллифнинг тадқиқотлари асосида тузилган.

технологиялар соҳаси мутахассисларини тайёрлайдиган таълим муассасалари ва ўқув курсларида шаклланган кўникмалар тизими ҳисобланади.



2-расм. Мехнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига бўлган талаб ва таълифга таъсир этувчи омиллар¹⁵

Мехнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига бўлган талабни алоҳида таҳлил этадиган бўлсак, ушбу соҳа мутахассисларига талабни тавсифловчи асосий кўрсаткичлар миқдорий ва сифат кўрсаткичларга бўлинади (3-расм). Миқдорий жиҳатдан рақамли технологиялар мутахассисларига талаб унинг қондирилиш даражасига кўра: ҳақиқий (реал) талаб, жорий (вақтнинг маълум бир нуқтасидаги) талаб, қондирилган талаб, қондирилмаган талаб ва ялпи талабга таснифланади.

Мехнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига ҳақиқий (реал) талабга мавжуд бўш иш ўринлари (онлайн ва оффлайн вакансиялар) ҳамда иш берувчиларнинг ходимлари ишидан қониқмаслиги натижасида бошқа ходим излашлари ҳам киради (Sukayri, 2016). Мехнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига бўлган реал талаб муҳим мезон ҳисобланиб, у миллий (минтақавий, маҳаллий) иқтисодиётнинг соҳа мутахассисларига бўлган жорий, ҳамда пайдо бўлаётган потенциал эҳтиёжларини тавсифлайди.

¹⁵ Муаллифнинг тадқиқотлари асосида тузилган.

Иш билан таъминланган рақамли технологиялар мутахассисларининг миқдор кўрсаткичи қондирилган талабни ифодалайди, бу эса ўз навбатида ўтган даврнинг соҳа мутахассисларига бўлган талаб ва таклифининг миқдорий ва сифат жиҳатлари мутаносиблиги даражасини акс эттиради. Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига қондирилган талаб даражасининг ошишига корхоналар, давлатнинг бандликка кўмаклашиш марказлари, ҳамда нодавлат онлайн ва оффлайн рекрутмент агентликларининг роли аҳамиятли ҳисобланади.

Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига қондирилмаган талабни соҳа мутахассислари учун эълон қилинган бўш иш вакансиялари намоён қилади. Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига қондирилган ва қондирилмаган талаб биргаликда мамлакатдаги рақамли технологиялар мутахассисларига ялпи талабни ифода этади.

Ўрганилган адабиётлар таҳлили натижасида меҳнат бозоридаги рақамли технологиялар мутахассисларига бўлган талабни баҳоловчи сифат мезонларига қуйидаги 3 та мустақил, лекин ўзаро чамбарчас боғлиқ кўрсаткичларни киритдик:

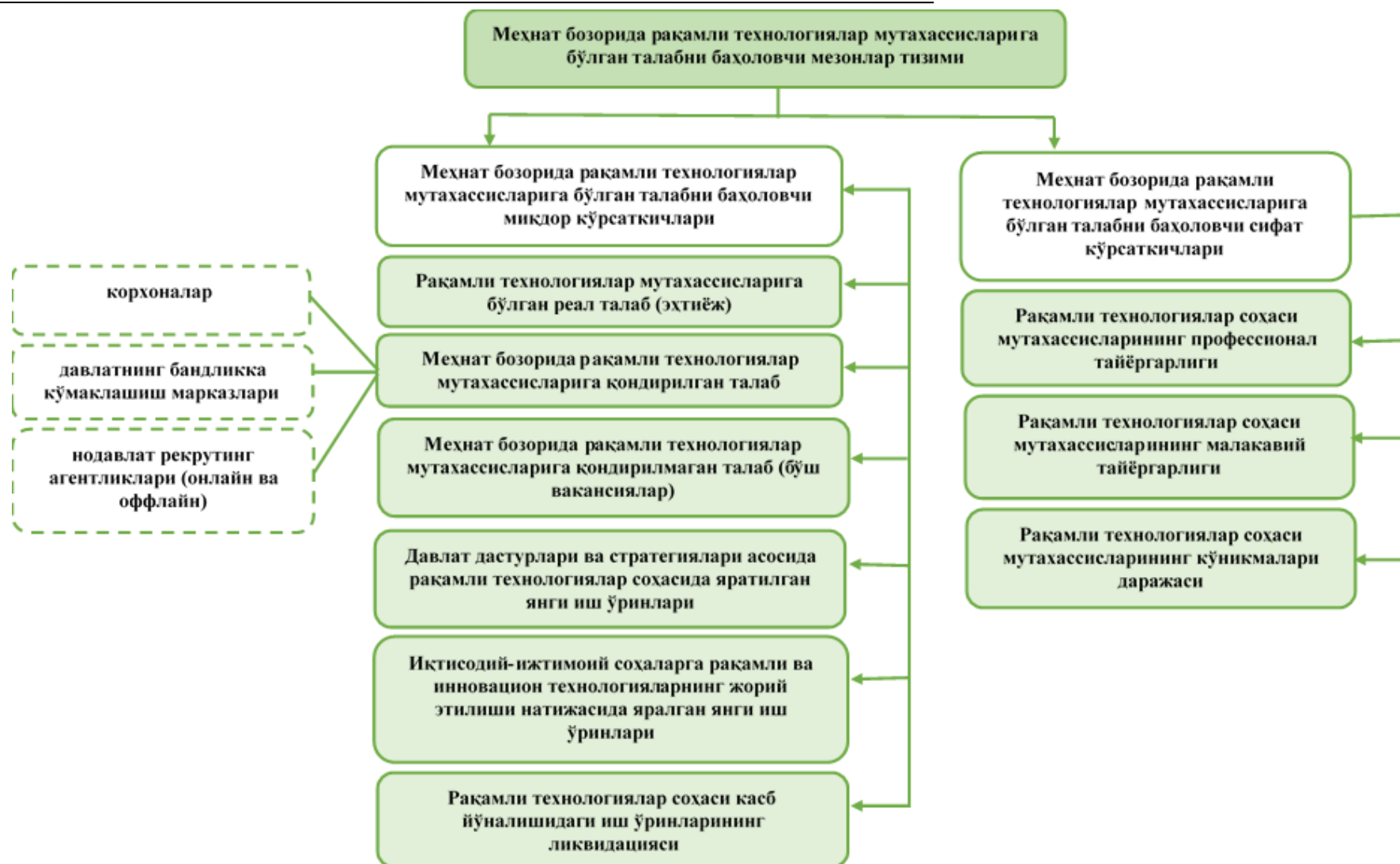
1. Рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларининг профессионал тайёргарлиги, яъни рақамли технологиялар соҳасидаги мутахассислик йўналиши бўйича таълим даражаси;

2. Рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларининг малакавий тайёргарлиги, яъни ўрта махсус таълимга эга, олий таълимга эга, олий таълимдан кейинги таълим даражасига эга рақамли технологиялар мутахассислари ва ҳ.к.;

3. Рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларининг кўникмалари даражаси – меҳнат бозоридаги турли профессионал ва шахсий сифатлар тўплами.

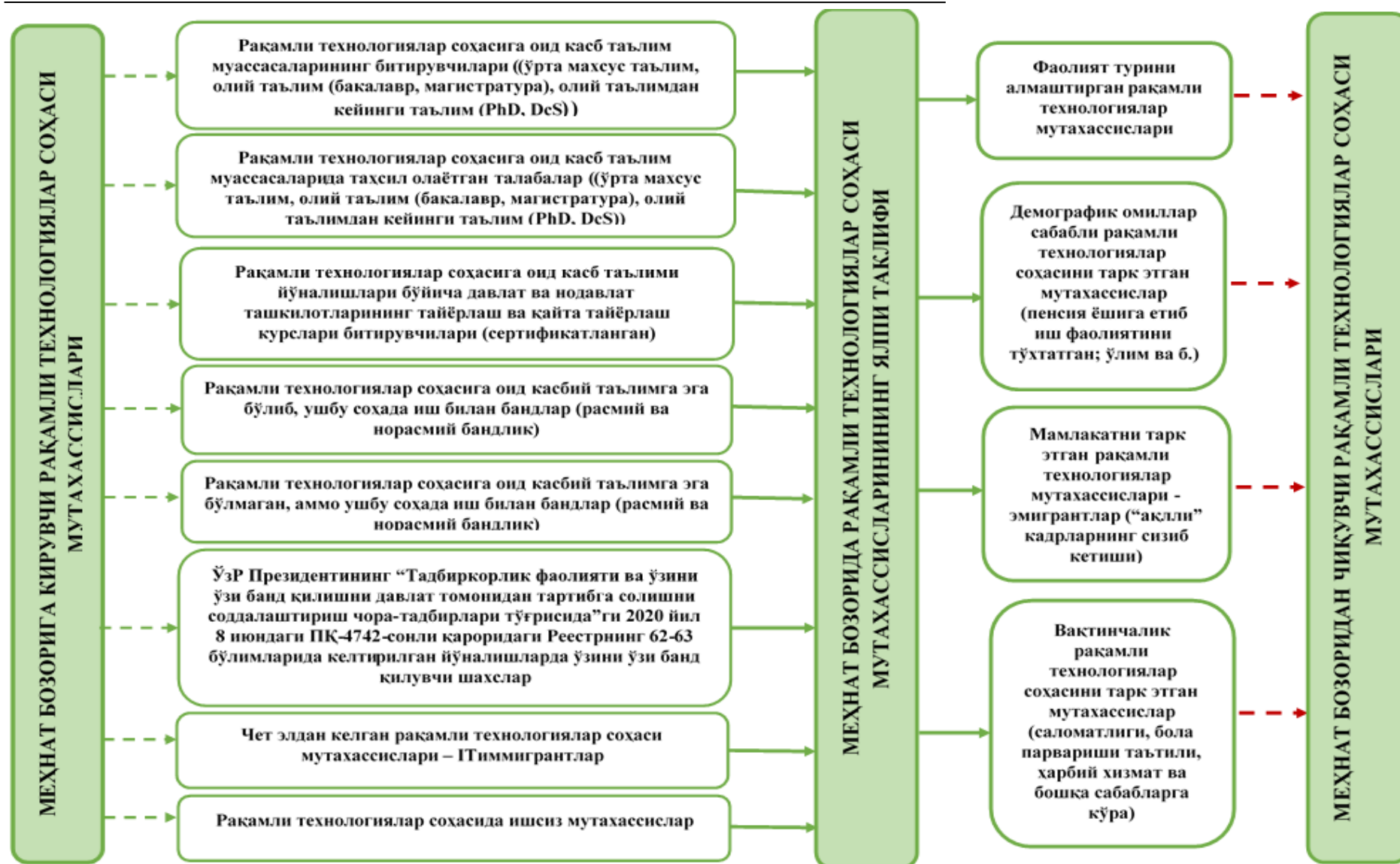
Меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларининг ялпи таклифи: қониқарли ва жорий таклиф (мос равишда, иш билан банд бўлган ва ишсиз ИТ-мутахассислари)дан ташкил топган бўлиб, унга мамлакатдаги жорий демографик ҳолат ва рақамли технологиялар соҳасининг ривожланиш кўрсаткичлари каби омиллар тўғридан-тўғри таъсир этади.

Меҳнат бозорида рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларининг таклифи даражаси ҳам кўплаб омилларга боғлиқ. Қуйида Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассислари ялпи таклиф динамикасини белгиловчи кўрсаткичлар таснифи муаллифлик ёндашувига мувофиқ ишлаб чиқилди (4-расм).



3-расм. Мехнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларига талабни баҳоловчи мезонлар тизими¹⁶

¹⁶ Муаллифнинг тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган.



4-расм. Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорида рақамли технологиялар мутахассисларининг ялпи тақлифини баҳоловчи мезонлар тизими¹⁷

¹⁷ Муаллифнинг тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган.

Меҳнат бозорига кировчи рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига илк “қадам” босаётган ИТ-мутахассислар (рақамли технологиялар соҳасида ўрта махсус, олий таълим (бакалавр, магистратура), олий таълимдан кейинги таълим (PhD, DcS) касб таълим битирувчилари)ни, рақамли технологиялар соҳаси йўналишлари бўйича ўзини-ўзи банд қилувчи шахсларни, ИТ-иммигрантлар ва ушбу соҳадаги ишсиз мутахассисларни киритдик. Ўз навбатида, меҳнат бозоридан чиқувчи рақамли технологиялар мутахассисларига касбий фаолият соҳасини ўзгартирган соҳа мутахассисларини, меҳнат бозорини турли сабабларга кўра вақтинча тарк этган ИТ-мутахассисларни, ИТ-эмигрантлар ва ҳ.кларни киритдик. Ушбу гуруҳлар рақамли технологиялар соҳаси меҳнат бозоридаги таклиф таркибидан чиқариб ташланиши мақсадга мувофиқдир.

Хориж тадқиқотчиларининг кўплаб илмий ишланмаларини ўрганиш натижасида рақамли технологиялар мутахассислари меҳнат бозорига хос халқаро амалиётда ҳам тасдиқланган шундай хусусият маълум бўлдики, меҳнат бозорига кириб келаётган рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларини аниқлаш услубиёти маълум бўлсада, аммо меҳнат бозоридан чиқиб кетувчи рақамли технологиялар соҳаси мутахассислари сонини аниқлаш мушкул масала ҳисобланади (Cedefop, 2009; Roodt ва Paterson, 2008; Ticol, 2012).

Ҳозирги кунда меҳнат бозоридан чиқиб кетувчи рақамли технологиялар соҳаси мутахассислар ҳақидаги маълумотларни Европа давлатларидан фақат Нидерландия ва Ирландияда тадқиқ этилмоқда. Нидерландиянинг Маастрихт университети қошидаги “Таълим ва меҳнат бозори тадқиқот маркази” ва Ирландиянинг малакали ишчи кучига бўлган талабни прогнозлаш бўйича эксперт гуруҳи томонидан шахсий ноёб идентификатордан фойдаланган ҳолда рақамли технологиялар соҳаси касб йўналиши битирувчиларининг келажақдаги фаолиятини кузатиб бориш ишлари йўлга қўйилган (ROA; EGFSN).

Халқаро тажриба шуни кўрсатмоқдаки, меҳнат бозорида вақтинчалик рақамли технологиялар соҳасини тарк этувчи мутахассисларни ҳамда ИТ-эмиграцияни қайд этиш жараёни мушкул ҳисобланади. Шунинг учун, амалда рақамли технологиялар мутахассислари меҳнат бозоридан чиқиш оқимини ифодаловчи бир қатор кўрсаткичлар сони эътиборга олинмайди ёки ушбу гуруҳларнинг миқдор кўрсаткичини аниқлаш учун эксперт баҳолаш услубиётидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Хулоса ва таклифлар

Юқорида муаллифлик ёндашувига кўра ишлаб чиқилган рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларига бўлган талаб ва таклифни баҳоловчи мезонлар тизими республикамизда рақамли технологиялар соҳасида шаклланаётган инсон потенциалини баҳолаш имконини беради. Фикримизча, ушбу мезонлар тизимига асосланган, миллий

меҳнат бозорида рақамли технологиялар соҳасида шаклланаётган инсон потенциалидан унумли ва самарали фойдаланиш имконини берувчи рақамли технологиялар соҳаси мутахассисларнинг ягона маълумотлар базасини шакллантириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Ҳамда ушбу базани модуль сифатида электрон жорий этиш масалаласини жорий этиш ҳам ушбу йўналишда самарали натижаларни беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Абдурахмонов Қ.Х., 2019. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Тошкент. Б. 590.
2. Рофе А.И., 2016. Рынок труда. Учебник. Кнорус. С.272
3. Прогнозирование и сбалансирование спроса на профессиональные умения и их предложения в странах – партнерах ЕФО. Документ с изложением позиции ЕФО, 2016.
4. Ключня В.Л., Зенькова И.В., 2009. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения. Новополоцк. С.215.
5. Sukayri Mr. Rajab, 2016. Succession Planning in the United Nations System Organizations Report. Geneva. Электрон манба: <https://www.unjiu.org/ru/>
6. Cedefop, 2009. Skill mismatch Identifying priorities for future research, Thessaloniki.
7. Roodt J., Paterson A, 2008. ICT skills in the labour market: An occupational-level analysis focusing on computer professionals and associate professionals, 1996-2005. Research Commissioned by Department of Labour South Africa. P.68.
8. Ticol D, 2012. Labour supply/demand dynamics of Canada's information and communications technology (ICT) sector. Final Report, Nordicity. P.30.
9. Research Centre for Education and Labour Market of the Maastricht University (ROA). Электрон манба: <https://maastrichtuniversity.nl/research-centre-lab-market>
10. Publications Expert Group on Future Skills Needs (EGFSN). Электрон манба: <http://skillsireland.ie/Publications/>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



AHOLI BANDLIGINI TA'MINLASHNING YO'NALISHLARI (O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI MISOLIDA)

Doniyorova Fotimabonu Alisher qizi
TDIU, “Inson resurslarini boshqarish”
kafedrasi dotsent v.b.

Annotatsiya. Ushbu maqolada aholi bandligini ta'minlashning yo'nalishlari, ishsizlikning omillar batafsil yoritib berilgan. O'zbekiston Respublikasida aholining bandligi va ishsizlik darajasi, ularning o'zgarish dinamikasi hamda aholi bandligi sohalar bo'yicha tahlil qilingan. Shuningdek, aholining bandligini ta'minlash va ishsizlik darajasini kamaytirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: aholi bandligi, mehnat resurslari, ishsizlik, ish joylari, mehnat migranti, o'z-o'zini band qilish.

НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН)

Дониерова Фатимабону Алишер кизи
ТГЭУ, Кафедра «Управление человеческими ресурсами»
в.и.о. доцент

Аннотация. В данной статье подробно раскрыты направления обеспечения занятости населения, факторы безработицы. Проанализированы уровень занятости и безработицы населения в Республике Узбекистан, динамика их изменения, занятость населения по отраслям. Также были разработаны предложения по обеспечению занятости населения и снижению уровня безработицы.

Ключевые слова: занятость населения, трудовые ресурсы, безработица, рабочие места, трудовой мигрант, самозанятость.

DIRECTIONS OF PROVIDING EMPLOYMENT OF THE POPULATION (IN THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN)

Doniyorova Fatimabonu Alisher kizi
TSUE, "Human resources management" department
acting associate professor

Abstract. In this article, the directions of ensuring the employment of the population, the factors of unemployment are explained in detail. The level of employment and unemployment of the population in the Republic of Uzbekistan, the dynamics of their change, and the employment of the population were analyzed by sector. Proposals were also developed to ensure the employment of the population and reduce the level of unemployment.

Keywords: population employment, labor resources, unemployment, jobs, labor migrant, self-employment.

Kirish

Bugungi kunda aholi bandligini ta'minlash borasida turli davlatlarda islohotlar va global loyihalar amalga oshirilmoqda. Jumladan, xalqaro mehnat tashkiloti aholi bandligining barqarorligini ta'minlash uchun butunjahon davlatlarining texnik, tashkiliy va institutsional imkoniyatlarini qo'llab-quvvatlab kelmoqda.

Global pandemiya chekinayotgan davlatlar qatorida O'zbekistonda ham 2020-yilda pandemiya sababli yuzaga kelgan ishsizlik ko'rsatkichi pasayib, mavjud ish o'rinlari tiklanmoqda. Ammo, aholi bandligi pandemiyadan oldingi davrdagi holatiga qaytgani yo'q. Buning asosiy sababi tashqi migratsiya bilan bog'liq.

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining ma'lumotlariga ko'ra, bugungi kunda mamlakatimizda boshqa davlatlarga borib mehnat qilayotgan mehnat migrantlari soni 2,6 mln. nafardan ortiq bo'lib, mazkur ko'rsatkich jami aholi sonining 7,5 foizini va jami mehnat resurslarining esa 13,6 foizini tashkil etadi. Pandemiya sharoitida ko'plab ish joylarining yopilishi va yashash sharoitining qiyinlashganligi bois aksariyat mehnat migrantlari mamlakatimizga qaytib keldilar. Bu esa ishsizlik darajasining o'sishi va aholi daromadlarining pasayishiga olib keldi.

Shu bois, davlatimiz rahbari tashabbusi bilan faol tadbirkorlikni rag'batlantirish, investitsion iqlim va ishbilarmonlik muhitini yaxshilash orqali yangi ish o'rinlarini yaratishga qaratilgan izchil chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 14-iyuldagi “Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-3856-son qarori [1] qabul qilingan. Shuningdek, respublikada har yili aholi bandligini ta'minlash bo'yicha tasdiqlanadigan dasturlarni amalga oshirish, bo'sh va kvotalanadigan ish o'rinlariga ishga joylashtirish mexanizmlarini takomillashtirish, o'zini o'zi band qilishning samarali shakllarini rivojlantirish borasida jiddiy chora-tadbirlar ko'rilmoqda.

Ammo, hududlardagi mehnat bozorida hali-hamon yuqori darajada keskinlik saqlanib qolmoqda, doimiy ish o'rinlarini tashkil etish, yoshlar, xotin-qizlar, kam ta'minlangan oilalar a'zolari bandligini, ayniqsa, qishloq joylarda ta'minlash, shuningdek tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish masalalari hal etilmayapti. Bu esa mavzuning nechog'lik dolzarb ekanligini hamda bu borada ilmiy tadqiqot ishlarini olib borish zarurligini ko'rsatadi.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Aholi bandligini ta'minlash har doim ham dolzarb masalalardan biri bo'lib kelgan. Ayniqsa, global pandemiya sharoitida bandlik masalasi global muammolardan biri ekanligini yana bir bor ko'rsatdi va bu borada yanada ko'proq ilmiy tadqiqot ishlarini olib borishni taqozo etmoqda. Jumladan, xorijiy olimlardan, aholini ish bilan bandligi ta'minlashda mavjud muammolar yechimlari bo'yicha B.D.Breyev[2], norasmiy bandlik va uning davlat

moliyasiga ta'siri bo'yicha V.N.Salin va V.V.Narbutlar[3], bandlik va ishsizlikning statistik tahlili bo'yicha Ye.A.Dolgix[4], o'z-o'zini ish bilan ta'minlash va uzoq mehnat natijasida yurak-qon tomir kasalliklari xavfi bo'yicha C.Krittanawong, A.Kumar, Z.Wang, U.Baber va D.L.Bhatt[5], demografik o'zgarishlarining aholini ish bilan ta'minlashga ta'siri bo'yicha P.Ge W.Sun va Z.Zhao[6] hamda COVID-19 pandemiyasi davrida o'z-o'zini ish bilan ta'minlashning davomiyligi va raqobatdoshlik tahlillari bo'yicha J.Grashuis[7]lar ilmiy tadqiqot ishlarini olib bormoqda.

Mahalliy olimlardan D.A.Nasimov[8] raqamli iqtisodiyot sharoitida bandlikning zamonaviy shakllarini joriy etish metodologik-uslubiy asoslarini takomillashtirishni, M.K.Abdullayev va D.B.Begalovlar[9] mamlakatimizda bandlik ko'rsatkichlari tahlillarini, S.A.Bozorova[10] aholining ish bilan bandligini oshirishda xizmat ko'rsatish va servis sohasining holatini, A.B.Irmatova[11] ayollarni intellektual mehnat bilan band bo'lish muammolarini, A.Tashpulatov[12] va Sh.R.Xolmuminov, B.X.Umurzakov, T.A.Maxmudovlar[13] qishloq aholisining ish bilan bandligi va ularining norasmiy ish bilan bandligini kamaytirishning strategik ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini tadqiq etib kelmoqda.

Mazkur tadqiqotlarning natijalari, ulardagi ilmiy asoslangan takliflar, amaliy tavsiyalar va xulosalarga qo'shilgan holda aytish joizki, aholini ish bilan bandligi ta'minlash borasidagi mavjud muammolarni yechish va bu bo'yicha statistik tahlillarni amalga oshirgan holda masalani hal etishning tashkiliy, iqtisodiy va institutsional jihatlarini ilmiy jihatdan yanada tadqiq etish, shuningdek innovatsion yondashuvlarni ishlab chiqish lozim.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotda ekspert baholash, taqqoslash, qiyosiy tahlil va tizimli yondashuv usullardan, statistik jadvallar va grafiklar hamda diagrammalardan, shuningdek Xalqaro mehnat tashkiloti, O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi kabilarning rasmiy statistik ma'lumotlari hamda tadqiqot mavzusiga oid mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy tadqiqot ishlaridan keng foydalanildi.

Tahlil va natijalar

Davlatlar iqtisodiyotining integrasiyalashuvi hamda davlatlararo ijtimoiy-iqtisodiy, strategik aloqalarning rivojlanishi, shuningdek tug'ilish kamligi sababli aholi o'sishi turg'un yoki past darajada bo'lgan davlatlar (Yevropa davlatlari, Rossiya, Janubiy Koreya kabilar) hisobiga Xalqaro mehnat migratsiyasi tobora kengayib bormoqda.

Bu jarayon har qaysi davlatga foyda keltiradi. Ya'ni, mehnat muhojirlari boradigan mamlakatlarning o'sishi va rivojlanishiga o'z hissalarini qo'shsalar, pul o'tkazmalari va ular egallagan tajribalaridan o'z mamlakatlariga katta foyda keltirishadi.

Ammo, migratsiya jarayonini boshqarish, mehnat muhojirlarini himoya qilish, migratsiya va rivojlanish aloqalari hamda xalqaro hamkorlik masalalari tartibga solish murakkab masalalardan biri hisoblanadi.

Aholining o'sish sur'ati yuqori bo'lgan hamda aksariyat rivojlanayotgan va rivojlanishi past bo'lgan davlatlarda aholini ish bilan ta'minlashda yetarli darajada muammolar mavjud. Masalan, ish o'rinlarining kamligi, oylik maoshlarning pastligi, mehnat resurslarining kasbiy malakasi va bilim saviyasining yetishmasligi shular jumlasidandir.

Iqtisodiyotda ishsizlikning beshta asosiy sababi mavjud:

- yangi texnologiyalarni joriy qilish bilan bog'liq bo'lgan va iqtisodiyotdagi boshqa tarkibiy o'zgarishlar;
- mehnat resurslariga bo'lgan talabning pasayishiga olib keladigan iqtisodiy tanazzul;
- davlat siyosati, eng kam ish haqining oshishi va shu sababli ishchi kuchiga talabning pasayishi;
- iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida mavsumiy tebranishlar;
- demografik o'zgarishlar, ya'ni mehnatga layoqatli aholining o'sishi.

Bugungi kunda mamlakatimizda ham aholini ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha amaliy chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, tadbirkorlik va kichik biznesni, oilaviy tadbirkorlikni va o'z-o'zini band qilishni har tomonlama qo'llab-quvvatlash hamda ularning rivojlantirish uchun qulay shart-sharoitlar yaratib berish orqali yangi ish o'rinlarini yaratish asosida aholi bandligini oshirish shular jumlasidandir.

2023-yil yanvar holatiga ko'ra, mamlakatimizda aholi soni 35,7 mln. nafarni tashkil etib, shundan 17,8 mln. nafari shaharlarda va 17,7 mln. nafari qishloq joylarda istiqomat qiladi.

Aholi zichligi esa respublika bo'yicha 1 kv.km ga 77 ming kishi to'g'ri keladi. Ammo, hududlar bo'yicha aholi joylashuvi keskin farq qiladi, xususan, Qoraqalpog'iston Respublikasida 1 kv.km ga 11,5 ming kishi to'g'ri kelsa, Andijonda 741,4 ming, Buxoroda 48,4 ming, Jizzaxda 66,5 ming, Qashqadaryoda 116,7 ming, Navoiyda 9,1 ming, Namanganda 385,4 ming, Samarqandda 235,4 ming, Surxondaryoda 133,4 ming, Sirdaryoda 201,2 ming, Toshkentda 196,3 ming, Farg'onada 565,1 ming, Xorazmda 312,9 ming va Toshkent shahrida esa 7874,1 ming kishini tashkil etadi. Bu esa ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi turli darajada bo'lgan hududlar bo'yicha ichki mehnat migratsiyasining kuchliligini bildiradi.

Tahlillarga ko'ra, respublikada mehnat resurslari soni 19,1 mln. kishini tashkil etib, bu doimiy aholining 55,9 foizini tashkish etadi. Jami mehnat resurslarining 19,01 mln. nafarini yoki 99,5 foizini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi tashkil etsa, uning 0,09 mln. nafarini yoki 0,5 foizini mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar tashkil etadi (1-jadval).

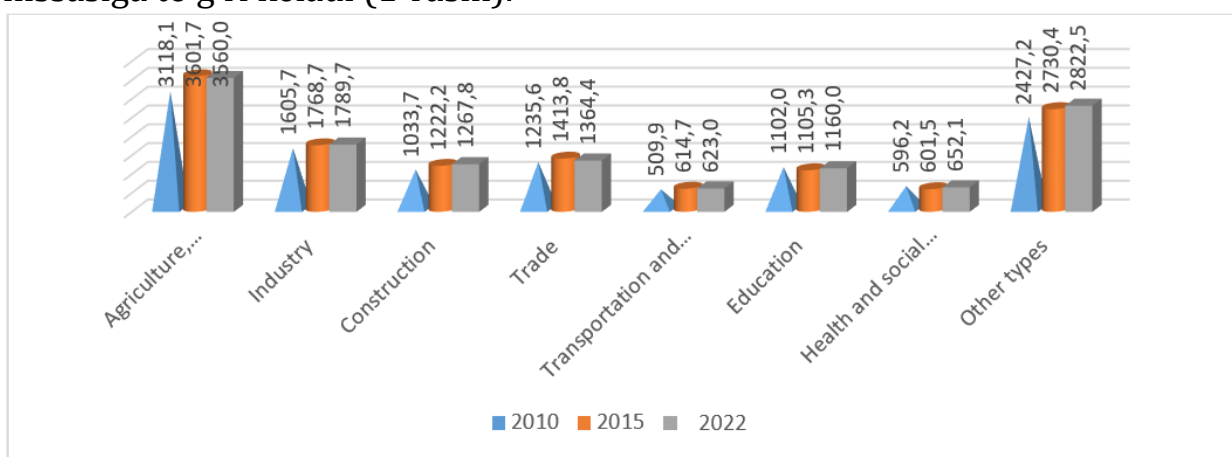
**O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibi dinamikasi
(ming kishi)**

Mehnat resurslari tarkibi	2004	2008	2012	2016	2020	2021	2022
Mehnat resurslari	14048,8	15685,7	17564,3	18488,9	19142,3	20154,5	20845,4
doimiy aholiga nisbatan, foizda	54,3	57,5	59,0	58,1	55,9	54,8	55,5
shu jumladan:							
Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi	13880,4	15474,6	17451,5	18371,7	19052,0	1972,1	2015,2
doimiy aholiga nisbatan, foizda	53,7	56,7	58,6	57,7	55,7	56,8	57
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	98,8	98,7	99,4	99,4	99,5	99,2	98,4
Mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar	168,4	211,1	112,8	117,2	95,1	98,4	97,6
doimiy aholiga nisbatan, foizda	0,6	0,8	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	1,2	1,3	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6

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

Jami mehnat resurslarining 77,3 foizi yoki 14,8 mln. nafari iqtisodiy faol aholi hisoblanadi. Shuningdek, 13,2 mln. kishi yoki mehnat resurslarining 69,2 foizi iqtisodiyotda band aholidir.

Tahlillarga ko'ra, 2022-yil bo'yicha ish bilan band aholining 3,8 mln. nafari yoki 27,2 foizi qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi, 1,8 mln. nafari yoki 13,5 foizi sanoat, 1,3 mln. nafari yoki 9,6 foizi qurilish, 1,4 mln. nafari yoki 10,3 foizi savdo, 0,6 mln. nafari yoki 4,7 foizi tashish va saqlash, 1,1 mln. nafari yoki 8,8 foizi ta'lim, 0,7 mln. nafari yoki 4,9 foizi sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar hamda 2,7 mln. nafari yoki 21,3 foizi boshqa faoliyat turlari hissasiga to'g'ri keladi (1-rasm).



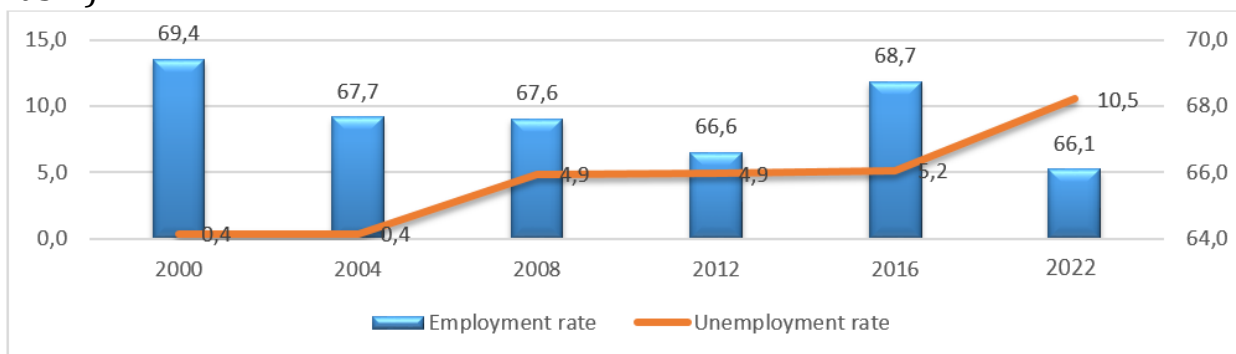
1-rasm. Ish bilan band aholining iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha tarkibi (ming kishi).

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

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, 2022-yilda ish bilan bandlik darajasi 2010-yilga nisbatan 113,9 foizga, 2015-yilga nisbatan 101,4 foizga o'sgan bo'lsa, iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha mos ravishda qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi 114,2 va 98,8 foizga, sanoat 111,5 va 101,2 foizga, qurilish 122,6 va 103,7 foizga, savdo 110,4 va 96,5 foizga, tashish va saqlash 122,2 va 101,4 foizga, ta'lim 105,3 va 104,9 foizga, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar 109,4 va 108,4 foizga hamda boshqa faoliyat turlari bo'yicha 116,3 va 103,4 foizga o'sish kuzatilgan.

Shuningdek, ish bilan band aholining mulkchilik turlari bo'yicha tahlil natijalariga ko'ra, 2022-yilda davlat sektorida bandlar soni 2,5 mln. kishini va nodavlat sektorda bandlar esa 10,7 mln. kishini tashkil etgan. So'ngi yillarda aholining davlat sektorlarida band bo'lganlar soni ko'paymoqda. Xususan, davlat sektorida banklikning o'sish sur'ati 2012-yilda (2010-yilga nisbatan) 98,0 foiz, 2014-yilda (2012-yilga nisbatan) 98,4 foiz, 2016 yilda (2014-yilga nisbatan) 100,2 foiz, 2018-yilda (2016-yilga nisbatan) 104,1 foiz, 2020-yilda (2018-yilga nisbatan) 102,9 foizga o'sgan.

2022-yil yanvar holatiga ko'ra, mamlakatimizda mehnat idoralaridan ro'yxatdan o'tgan ishsizlar soni 38,3 ming kishini tashkil etgan. Mazkur ko'rsatkich 2010-yilga nisbatan qariyb 3,4 baravarga oshgan bo'lsa, uning o'sish sur'ati 2000 yilda 0,4 foiz, 2004-yilda 0,4 foiz, 2008-yilda 4,9 foiz, 2012-yilda 4,9 foiz, 2016-yilda 5,2 foiz va 2020-yilda 110,5 foizni tashkil etgan (3-rasm).



3-rasm. Bandlik va ishsizlik darajalarining o'zish sur'ati (foiz).

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

Mamlakatimizda band aholi sonining mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga nisbatan bandlik darajasi 2000-2022-yillar davomida o'rtacha 68,7 foizni tashkil etib kelgan. Jumladan, 2000-yilda 69,4 foiz, 2004-yilda 67,7 foiz, 2008-yilda 67,6 foiz, 2012-yilda 66,6 foiz, 2016-yilda 68,7 foiz va 2022-yilda 66,1 foizni tashkil etgan.

Xulosa va takliflar

Yuqoridagilardan kelib chiqib, mamlakatimizda aholini ish bilan bandligini ta'minlash va ishsizlik darajasini kamaytirish bo'yicha quyidagilarni hisobga olish maqsadga muvofiq bo'ladi:

1. Aholini ish bilan bandligini oshirish borasidagi muammolarni quyidan yuqoriga qadar chuqur tahlil qilish va amaliy yechimlarini ishlab chiqish hamda amalda bajarilishini nazorat qilish lozim.

2. Odatda yashirin iqtisodiyot ishsizlikni kamaytirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bois, yashirin iqtisodiyotga qarshi kurashishda byurokratik yo'l bilan emas, balki iqtisodiy imtiyozlarni qo'llash orqali tashkil etish kerak.

3. Aholining demografik o'zgarishlariga paralel ravishda yangi ish o'rinlarini oshirib borish va bu borada rivojlangan mamlakatlar tajribalaridan foydalanishni yo'lga qo'yish lozim.

4. Iqtisodiyotni raqamlashtirish jarayonida yangi paydo bo'ladigan kasblarga nisbatan uning natijasida yuzaga keladigan ishsizlik darajasi yuqoriroq bo'ladi. Shunday ekan, davlat va nodavlat sektorlarda yuqori malaka talab etmaydigan ish o'rinlarini ko'paytirish, xususan o'z-o'zini band qilishni yanada rag'batlantirish kerak.

5. Bugungi kunda bo'sh ish o'rinlari to'g'risida ma'lumotlar bazasi nodavlat sektorlar orasida bir qator onlayn platformlar asosida yo'lga qo'yilgan. Ammo, davlat sektorlari veb saytlarida bo'sh ish o'rinlari to'g'risida ma'lumotlar juda kam va aksariyat ishga qabul jarayonlari yopiq hamda tor miqyosda amalga oshiriladi. Bu esa nafaqat bandlikka, balki mazkur idoralardagi ish unumdorligiga ham salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Shu bois, davlat va nodavlat sektorlardagi bo'sh ish o'rinlari to'g'risida to'liq ma'lumotlarning yagona onlayn platformasini yaratish lozim.

6. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun davlat va nodavlat agentliklar faoliyatini kengaytirish hamda ular ustidan nazoratni kuchaytirish kerak.

Xulosa o'rnida ta'kidlash joizki, avvalo aholini real va to'g'ri hadlovdan o'tkazish lozim. Bu aholining demografik o'zgarishi va ish bilan bandligini ta'minlashga doir tahlil va tadqiqotlar natijalarining samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Shuningdek, aholining ish bilan bandligini ta'minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish va yashash sharoitlarini yaxshilashga doir istiqbolli strategiyalarni real ishlab chiqish imkonini beradi. Umuman olganda yangi ish o'rinlarini yaratishda mehnatga haq to'lashning munosib tariflaridan foydalanish nafaqat mehnat unumdorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi, balki ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasini oshirishga ham olib keladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 14 iyuldagi “Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-3856-son qarori. www.lex.uz

2. Breyev B.D. Zanyatost naseleniya v Rossii: sovremennost i perspektivy // Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii. №4, 2001. 59-74 s.

3. Salin V.N., Narbut V.V. Neformalnaya zanyatost naseleniya Rossii: osenka masshtaba i vliyaniya na gosudarstvennyye finansy strany // Finansy: teoriya i praktika. Tom 21, № 6, 2017. – 60-69 s.
4. Dolgix Ye.A. Statisticheskiy analiz zanyatosti i bezrabotisy v Rossiyskoy Federasii. Avtoreferat, diss. kand. ekon. nauk, M.: GUU, 2010.
5. Krittanawong C., Kumar A., Wang Z., Baber U., Bhatt D.L. Self-employment and cardiovascular risk in the US general population // International Journal of Cardiology Hypertension. Vol. 6 (100035), 2020. – 1-4r.
6. Ge P., Sun W., Zhao Z. Employment structure in China from 1990 to 2015 // Journal of Economic Behavior & Organization. Vol. 185, May 2021. – 168-190 r.
7. Grashuis J. Self-employment duration during the COVID-19 pandemic: A competing risk analysis // Journal of Business Venturing Insights. Vol.15 (e00241), 2021. – 1-9 r.
8. Nasimov D.A. Raqamli iqtisodiyot sharoitida bandlikning zamonaviy shakllarini joriy etish metodologik-uslubiy asoslarini takomillashtirish. I.f.d. (DSc) diss.si avtoreferati, T.: SamDU – 2020.
9. Abdullayev M.K., Begalova D.B. O'zbekiston Respublikasida aholi bandligini ta'minlashdagi dolzarb masalalar // “Iqtisodiyot va innovasion texnologiyalar” Ilmiy elektron jurnali. № 2 (00052), 2021. – 114-120 b.
10. Bozorova S.A. Aholining ish bilan bandligini oshirishda xizmat ko'rsatish sohalarining o'rni // “Iqtisodiyot va innovasion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 3 (00035), 2018. – 1-7 b.
11. Irmatova A.B. Intellectual mehnatni rivojlanishi ayollarni ish bilan bandligiga ta'siri // “Iqtisodiyot va innovasion texnologiyalar” Ilmiy elektron jurnali. № 1 (00045), 2020. – 93-100 b.
12. Tashpulatov A. Qishloq mehnat bozorini prognozlashtirish usullari // “Iqtisodiyot va innovasion texnologiyalar” Ilmiy elektron jurnali. № 5 (00049), 2020. – 70-76 b.
13. Xolmuminov Sh.R., Umurzakov B.X., Maxmudov T.A. Qishloq joylarda aholini norasmiy ish bilan bandligini kamaytirishning strategik ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati / «Qishloq aholisini ish bilan ta'minlashning zamonaviy yo'nalishlari» mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasining ilmiy maqolalar to'plami. – T.: «Innovasion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi», 2020. – 26-41 b.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



O‘ZBEKISTONNING AYRIM DEMOGRAFIK MASALALARI VA AHOLI BANDLIGINI MANFAATDORLIK INDEKSI ASOSIDA BAHOLASH

Nurimbetov Ravshan Ibragimovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti professori, i.f.d.

Ismailov Akmal Maxsudovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti professori v.b., i.f.d.

Annotatsiya. Ushbu maqolada inson faoliyatida manfaat ustunligi nazariy jihatdan yoritilgan. Insonning mehnat faoliyatida manfaat ustunligi iqtisodiy qonuning amal qilishi nazariy va uslubiy jihatdan asoslangan hamda O‘zbekiston Respublikasidagi demografik masalalar, aholining iqtisodiy faolligi va aholining ish bilan bandligi ko‘rsatkichlari manfaatdorlik indeksi asosida tahliliy o‘rganilgan. Shuningdek, mamlakatning iqtisodiy rivojlanishida mehnat resurslari va aholining ish bilan bandligini oshirish bo‘yicha ilmiy taklif hamda tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: manfaat, manfaat ustunligi, manfaatdorlik indeksi, demografik masalalar, aholining iqtisodiy faolligi, aholining ish bilan bandligi, mehnat resurslari.

ОЦЕНКА ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА НА ОСНОВЕ ИНДЕКСА ИНТЕРЕСА

Нуриμβетов Равшан Ибрагимович

Профессор Ташкентского государственного экономического
университета, д.э.н.

Исмаилов Акмал Махсудович

В.и.о., профессора Ташкентского государственного экономического
университета, д.э.н.

Аннотация. В данной статье теоретически обосновано главенство интереса в деятельности человека. Теоретически и методологически обосновано применение экономического закона главенства интереса в трудовой деятельности человека и на основе индекса интереса аналитически изучены демографические вопросы в Республике Узбекистан, показатели экономической активности и занятости населения. Также разработаны научные предложения и рекомендации по увеличению занятости населения и трудовых ресурсов в экономическом развитии страны.

Ключевые слова: интерес, доминирование интереса, индекс интереса, демографические проблемы, экономическая активность населения, занятость населения, трудовые ресурсы.

ASSESSMENT OF DEMOGRAPHIC INDICATORS AND EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF UZBEKISTAN BASED ON THE INTEREST INDEX

Nurimbetov Ravshan Ibragimovich

Professor of Tashkent State University of Economics, DSc.

Ismailov Akmal Makhsudovich

Professor of Tashkent State University of Economics, DSc.

Abstract. This article theoretically substantiates the primacy of interest in human activity. The application of the economic law of the primacy of interest in human labor activity is theoretically and methodologically substantiated and, based on the interest index, demographic issues in the Republic of Uzbekistan, indicators of economic activity and employment of the population are analytically studied. Scientific proposals and recommendations have also been developed to increase employment and labor resources in the economic development of the country.

Keywords: interest, dominance of interest, interest index, demographic problems, economic activity of the population, employment, labor resources.

Kirish

Dunyo tajribasi shuni ko'rsatadiki, iqtisodiy rivojlanish barcha mamlakatlarning demografik jarayonlariga o'z ta'sirini o'tkazmay qolmaydi. Shu bilan birga aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishda demografik jihatlar muhim omil bo'lib hisoblanadi. Bugungi aholi tez sur'atlar bilan o'sib borayotgan sharoitda, mamlakatimizda ham ushbu muammoning ilmiy asoslarini tadqiq etish davr talabi bo'lib hisoblanadi. Shuning uchun mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga ta'sir etuvchi asosiy omillardan biri bo'lgan, demografik jarayonlarni tartibga solish hamda uning aholi bandligini oshirishdagi rolini chuqur tadqiq etish talab etilmoqda. Bunday sharoitda ish bilan bandlik darajasini oshirishda demografik jarayonlarni tartibga solish usullarini amalda joriy etishning ahamiyati tobora ortib boradi.

Jahonda aholining ish bilan bandligini oshirishga demografik jihatlarining ta'siriga oid ilmiy izlanishlarga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bu borada aholining ijtimoiy-demografik guruhlari ehtiyojlarini xisobga olgan holda ish bilan bandlikning innovatsion turlarini kengaytirish kabi ilmiy yo'nalishlar muhim ahamiyatga egadir.

Bugungi kunda mamlakatimizda ham barcha iqtisodiyot tarmoqlarida mehnat resurslarining taqsimlanishi va sifat jihatidan tarkibini takomillashtirish, mehnat salohiyatini oshirish, ish bilan bandlik tarkibining o'zgarishi, inson resurslarining mobilligini oshirish, ish vaqtining davomiyligi va demografiya kabi masalalarga alohida e'tibor berilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mrziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasida “O'zbekistonda mehnat bozoridagi haqiqiy holatni respublikamiz mintaqalari kesimida chuqur tahlil qilish asosida aholini ish bilan bandligi darajasini oshirish bo'yicha hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish, yangi ish o'rinlari tashkil etish bo'yicha davlat buyurtmalarini ishlab chiqish va aholining ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlari hamda kambag'allikni qisqartirish uchun ish joylari kvotasini belgilash bo'yicha aniq

maqsadga yo'naltirilgan kompleks chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.”[1],- deb ta'kidlaganlar. Bu vazifalarni hal etishda ish bilan bandlik shakllarini takomillashtirish, hamda demografik guruxlarni baholash, mehnat bozorida ish bilan bandlikni tartibga solish mexanizmlarini takomillashtirish kabi yo'nalishlarda ilmiy-tadqiqotlarni chuqurlashtirish alohida ahamiyat kasb etadi.

Mamlakatda demografik ko'rsatkichlar va aholi bandligini baholashda manfaatdorlik indeksi asosida baholash maqsadga muvofiq hisoblanadadi. Bunday tadqiqotlarni amalga oshirishda, birinchi galda faollikning manfaatdorligi jihatidan yondashish, manfaatdorlik koeffitsiyenti va manfaatdorlik indekslarini aniqlash asosida aholi bandligi tahlili uchun yangi tadqiqot usullaridan foydalanish lozim bo'ladi. Aholi bandligini baholashda manfaatdorlik jihatidan yondashish, manfaatdorlik koeffitsiyenti va manfaatdorlik indekslarini aniqlash uning sifat va miqdoriy parametrlarini baholashga va bu orqali aholi bandligi darajasiga tashqi ta'sir oqibatlarini kengroq tahlil qilishga imkon beradi.

Aholi bandligini oshirishda o'z navbatida mehnat salohiyatining tarkibiy qismi bo'lgan ishchi va xodimlarning manfaatlarini hisobga olish muhim o'rin tutadi. Inson manfaatini to'laligicha aniqlashga, uni tashkil etuvchi sifatlarni inson manfaatlarining elementlari sifatida qaralgandagina u moddiy obekt darajasidagi mohiyatga ega bo'ladi.

Bunday yondashuv, avvalambor inson manfaatlari tushunchasini kengroq talqin qilish, o'ziga xos xususiyatlarini aniqlashning bugungi kunda muhim ahamiyatga ega ekanligini anglatadi. Biroq hanzugacha inson manfaatlari tushunchasining aniq ta'rifi iqtisodiy adabiyotlarda keltirilmaganligi, faqatgina uning ayrim jihatlari yoritilganligi ushbu atamaga qiziqishni yanada orttiradi. Ushbu nuqtai nazardan inson manfaatlari tushunchasiga atroflicha yondashishga, uning turli jihatlari yoritish orqali iqtisodiy qo'rsatkichlarni tahlil qilishga harakat qilamiz. Aytaylik inson tomonidan sodir etilgan xatolar va e'tiborsizliklar tufayli uning ruhiy holati va sog'lig'i, ruhiy-emotsional holati va boshqa ko'pgina shu kungacha ishlab chiqarish jarayonida e'tiborga olinmay kelayotgan jihatlari orqali iqtisodiy jarayonlarga bevosita ta'sir etuvchi omil yuzaga keladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Inson manfaatlari tushunchasiga beriladigan ta'rif, iqtisodiy nuqtai nazardan qaraganda iqtisodiy jarayonlar ishtirokchilari bo'lgan insonlarning shaxsiy fazilatlari, xususiyatlari va shu kabi boshqa jihatlarning tashqi omillar ta'siri ostida namoyon bo'lishi deb qarasak maqsadga muvofiq bo'lar edi.

Yetuk iqtisodchi A.Smit o'zining «Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot» (1776-y.) deb nomlangan kitobida, «insonni faollashtiradigan asosiy rag'bat shaxsiy manfaatdir»[2] – deb ko'rsatadi. Shu o'rinda aytish mumkinki, inson manfaatlari iqtisodiy taraqqiyotning kelajagini belgilovchi muhim bo'g'in bo'lib hisoblanadi.

Fikrimizcha, inson manfaatlari bevosita insonga bog'liq bo'lgan narsa va hodisalarning inson tomonidan bildiriluvchi munosabatlari yig'indisidir. Jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning markazida inson turadi va undagi barcha voqea va hodisalar bevosita va bilvosita inson ishtirokida sodir bo'ladi. Inson manfaatlari o'zaro bir-biri bilan munosabatda bo'ladigan, turli sinflar, qatlamlar va guruhlar tizimidan iborat bo'lib, ularning faoliyati va o'zaro munosabatlari jamiyatning ilg'or rivojlanishini ta'minlaydi. Inson manfaatlari tushunchasini bir tomonlama o'rganish uning iqtisodiy mazmun va mohiyatining to'la ochib berilishiga to'siq bo'lmoqda. Chunki, kishilik jamiyatidagi barcha narsa va hodisalarning markazida inson turishi va barcha qabul qilingan qonunlar inson manfaatiga qaratilganligi uning iqtisodiy jihatdan mohiyatiga alohida e'tibor qaratishni talab etadi.

Shunday bo'lsada aynan inson manfaatlari birinchi navbatda insonning tashqi ta'sirga bildirilgan munosabati deb qaralishi lozim deb o'ylaymiz. Bunga izoh sifatida shuni aytish mumkinki, barcha iqtisodiy jarayonlar “manfaat ustunligi” shaklida namoyon bo'ladi va sodir etiladi. Bunday manfaatlarni o'z navbatida iqtisodiy yoki moddiy, ijtimoiy, ma'naviy, huquqiy va boshqa turlarga ajratish mumkin. Biroq bunday ta'rif iqtisodiy qonunlar orasida manfaatni aks ettiruvchi yagona iqtisodiy qonun yo'q ekanligini ko'rsatadi. Qonun - bu zaruriy, muhim, barqaror, hodisalar orasidagi takrorlanadigan munosabatlar [3] ekanligini bilgan holda, iqtisodiy jarayonlarning inson manfaatiga xizmat qilishi jihatidan qaraganda “manfaat ustunligi” iqtisodiy qonuni mavjud bo'lishi lozimligini ko'rsatadi. Bu esa umum iqtisodiy jarayonlarning amal qilishida muhim ahamiyat kasb etadi. Jamiyat taraqqiyoti tarixida mavjud bo'lgan barcha insonlar o'z turmush tarzini ma'lum turdagi manfaatga asoslangan holda tashkil etishgan. Bunday manfaatlarni bizningcha, ta'sir etish ko'lamiga bo'yicha quyidagicha turkumlash mumkin.

Tadqiqot metodologiyasi

Inson manfaatlari ko'lamiga ko'ra ya'ni bir yoki bir guruh insonlar manfaatini aks ettiruvchi manfaatlar sifatida qaraydigan bo'lsak ularni shaxsiy, guruh yoki oila, jamiyat va ilohiy manfaat kabi guruhlarga ajratish mumkin.

Shaxsiy ya'ni yagona shaxs manfaati deyilganda insonning iqtisodiy jarayonlar subekti sifatida amalga oshiradigan barcha faoliyatida, bu xoh ishchi yoki xizmatchi, rahbar yoki xodim, xaridor yoki iste'molchi bo'lishidan qat'iy nazar ma'lum miqdorda o'z shaxsiy manfaati yo'lida harakat qilishi nazarda tutiladi. Shaxsiy manfaat o'z navbatida shaxsga taa'luqli bo'lgan mulk, moddiy boyliklar, sog'lig'i va ruhiyati bilan bog'liq bo'lgan manfaatlarni nazarda tutadi. Shu o'rinda aytib o'tish kerakki, shaxsiy manfaat shaxsiy mulk daxldorligini himoya qilishga qaratilishini inobatga oladigan bo'lsak, mamlakatimiz qonunchiligida “shaxsiy mulk” shakli mulk shakllari tarkibiga kiritilishi lozim. Bu esa insonning mehnat qilish huquqini yanada mustahkamlaydi, shu bilan birga ish haqidan shakllangan mulk daxlsizligini

kafolatlash imkoniyatini yaratadi. Chunki insonning mehnat qilish qobiliyati faqatgina o'ziga tegishli bo'lib, qilingan mehnatdan olingan daromad evaziga shakllangan mulk shaxsiy mulk shakli sifatida namoyon bo'lishi maqsadga muvofiqdir.

Guruh yoki oila manfaati – inson tabiatan jamoada yashashi va mehnat qilishi jihatidan o'z oilasi, yaqinlari yoki jamoadoshlarining manfaati yo'lida ish ko'rishi ularning manfaati boshqalar manfaatidan ustunligi nuqtai nazardan ish yuritadi.

Bundan tashqari insonning jamiyatdagi doimiy faoliyati jamiyat hamda davlat manfaati nuqtai nazaridan ish yuritish zaruratini keltirib chiqaradi. Manfaat yo'q joyda rivojlanish ham bo'lmaydi va aynan shu manfaat davlatning ijtimoiy-iqtisodiy tizimini tartibga solishda, ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar olib borishda o'z mohiyatini to'laligicha namoyon etadi. Shunday qilib inson manfaati iqtisodiy jihatdan insonning iqtisodiyotga ta'siri sifatida namoyon bo'ladi. Aynan ana shu ta'sir inson manfaatlari ko'rinishida shakllanadi va iqtisodiyotga ta'sir etuvchi siyosiy, huquqiy, tashkiliy omillar qatorida navbatdagi omil sifatida keltirilishi maqsadga muvofiq. Buni shunda ko'rishimiz mumkinki, barcha iqtisodiy jarayonlar inson uchun xizmat qilsada inson iste'molchi yoki ishlab chiqaruvchi sifatida shaxsiy, guruh yoki jamiyat manfaati yo'lida ish ko'radi. Bu esa ishlab chiqarilgan mahsulotlar sifati oshishiga va pul tushumining ortishi yoki kamayishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Maqsadiga ko'ra inson manfaatlari guruhlashda iqtisodiy yoki moddiy manfaat, ijtimoiy manfaat, huquqiy manfaat, ma'naviy yoki boshqa turdagi manfaat turlariga ajratishimiz mumkin bo'ladi. Bunda inson har bir qiladigan harakati yoki faoliyati maqsadli ravishda ma'lum bir manfaat turini ko'zlaydi. Bu iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy, ma'naviy-madaniy yoki boshqa turdagi manfaatlarni nazarda tutadi.

Yuqoridagi bayon etilganlardan kelib chiqib shuni aytish mumkinki, inson iqtisodiy jarayonlarning subekti sifatida uning ehtiyoji va xohishlarini inobatga olinishi inson manfaatlari ko'rinishida iqtisodiyotdagi o'rnini o'rganishga zarurat keltirib chiqaradi. Inson manfaatlari tushunchasini o'rganish uning iqtisodiyotga ta'sirini prognoz qilishga imkoniyat yaratadi. Bunday ta'sirni inson manfaatlari deb nomlash va shartli ravishda (M)-manfaat ko'rinishida belgilab olish maqsadga muvofiq deb topdik.

Bizga ma'lumki iqtisodiy qonunlar sifatida “chekli naflilikning kamayib borish” qonuniga asosan insonning bir davriylik davomidagi barcha harakatlarining naflilik kamayib boradi, lekin bizningcha umumiy davriylikda inson manfaatlari naflilikning kamayib borishidan farqli o'laroq ortib borish xususiyatiga ega. Bu esa shu bilan izohlanadiki, inson biror bir boylikka ega bo'lganda u ushbu boylikning miqdori bilan chegaralanib qolmaydi, aksincha u ko'proq boylik orttirish harakatiga tushadi. YA'ni, har bir inson har qanday hodisa va jarayonlarga o'z manfaati ustunligi jihatidan yondashadi, shu bilan

birga insonning manfaatiga mos bo'lmagan hodisa va jarayonlar tugatiladi yoki yo'qlikka yuz tutadi.

Demak biz ushbu holatdan kelib chiqqan holda agarda inson birgina omil ya'ni moddiy manfaat bilan chegaralanganda uning ushbu moddiy boylikdan oladigan manfaati oshib boradi va undan qoniqish miqdori kamayib boradi degan nazariy xulosaga kelishimiz mumkin. Bu holatda inson moddiy boylikning ortishi bilan undan oladigan qoniqish miqdori kamayib borishini nazariy jihatdan asoslash mumkin. Bundan xulosa qilib aytish mumkinki, barcha insonlar moddiy boylikdan oladigan umumiy manfaati ortib borishi va shu bilan birga undan oladigan qoniqish miqdori ya'ni chekli qoniqish miqdori ham ortib boradi degan xulosaga kelishimiz mumkin va bundan xulosa sifatida umumiy manfaatning ortishib borishi iqtisodiy qonunining yuzaga kelishi zaruratini ko'rsatadi. Bunga misol tariqasida har bir inson qilgan mehnatidan oladigan manfaat keyingi safar bajaradigan mehnatidan oladigan manfaatdan kichik bo'ladi. Demak bunda:

$$M_1 \leq M_2;$$

$$M_1 = CHN_{1.1} + CHN_{1.2} + CHN_{1.3} + \dots + CHN_{1.n};$$

$$M_n = CHN_{n.1} + CHN_{n.2} + CHN_{n.3} + \dots + CHN_{n.n};$$

$$M_n = M_{n-1} + \Delta M_n;$$

$$CHN_1 = \frac{\Delta ON_1}{\Delta Q_1};$$

$$CHN_1 \geq CHN_2;$$

Bu yerda: M - manfaat miqdori,

CHN - chekli nafililik miqdori.

Yuqorida aytilgani kabi “chekli nafililikning kamayib borish” qonuniga asosan insonning bir davriylik davomidagi barcha harakatlarining nafililigi kamayib boradi.

$$\Delta M_1 = M_1 - M_0;$$

$$\Delta M_1 = M_1;$$

$$\Delta M_2 = M_2 - M_1;$$

$$\Delta M_2 \leq M_2;$$

$$\Delta M_n = M_n - M_{n-1};$$

$$\Delta M_n \leq M_n;$$

Bu yerda: ΔM – chekli manfaat miqdori.

Tadqiqotlar natijasida shuni aytish mumkinki, bizningcha umumiy davriylikda inson manfaatlari chekli nafililikning kamayib borishidan farqli ravishda chekli manfaat miqdori ortib borish xususiyatiga ega.

$$\Delta ON_1 = ON_1 - ON_0;$$

$$\Delta ON_n = ON_n - ON_{n-1};$$

$$UM_n = M_1 + M_2 + M_3 + \dots + M_n;$$

$$UM_n = \sum_{n=0}^n M_n;$$

Bu yerda: ON – oraliq manfaat miqdori,

UM - umumiy manfaat.

Yuqorida keltirilgan formuladan shuni ko‘rishimiz mumkinki, oraliq manfaat miqdori insonning bir davriylik davomidagi barcha tashkil etuvchi elementlarini ifodalaydi.

Qurilish sanoati korxonalari iqtisodiy faoliyatining manfaatdorlik indeksini quyida keltirilgan formula ko‘rinishida izohlash mumkin:

$$Min = K_j/K_o$$

Bu yerda: Min – manfaatdorlik indeksi;

K_j – joriy yildagi ko‘rsatkich;

K_o – oldingi yildagi ko‘rsatkich.

Inson manfaatlarining iqtisodiyotga ta‘sirini quyida keltirilgan formula ko‘rinishida izohlash mumkin:

$$IM_n = (M_{1.2}/M_{1.1} + M_{2.2}/M_{2.1} \dots + M_{n.2}/M_{n.1})/n$$

Bu yerda: IM – manfaatdorlik koeffitsiyenti;

n-manfaatlar soni.

Ushbu koeffitsiyentlar $0 \leq IM_n < 1$ bo‘lganda manfaat past darajada yoki mavjud emas, $IM_n = 1$ ga teng bo‘lganda meyoriy manfaat mavjudligi, $1 < IM_n$ 1dan yuqori bo‘lganda manfaatning ortib borishi qonuni amal qilishi bilan izohlash mumkin. Keltirilgan formuladan shuni ko‘rish mumkinki insonning iqtisodiyotdagi o‘rnini, ya‘ni uning iqtisodiy rivojlanishga ta‘sirini aniqlash, kelajakda rivojlanish yo‘nalishlarini belgilab olish uchun muhim hisoblanadi.

Aynan inson manfaatlari ko‘rsatkichini o‘rganish asosida boshlang‘ich mahsulot ishlab chiqarish miqdorini aniqlash imkonini beradi. Aytaylik, insonning mahsulot iste‘molchisi sifatida unga bo‘lgan talablar va bunday talablarni mahsulotning sifatiga, narxiga va tashqi ko‘rinishiga bo‘lgan talablar sifatida keltirish mumkin. Bunda, aynan mana shu ko‘rsatkichlar mahsulotning qancha miqdorda va qanday narxda sotilganda undan yuqori daromad olish imkonini belgilaydi. Demak, inson manfaatlari ko‘rsatkichini aniqlash iqtisodiyotning barcha tarmoq va sohalari uchun muhim bo‘lib ushbu tarmoq va sohalarning rivojlanish tendensiyasini belgilashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Bugungi kunda “manfaat ustunligi”ni ta‘minlaydigan inson manfaatlari yagona bir tizim yoki majmua sifatida qaralmaydi. Lekin butun insoniyat uchun inson manfaatlarini hisobga olish va uni baholashning ahamiyati kundan-kunga ortib bormoqda. Buni turli xil usul va yondashuvlardan foydalangan holda amalga oshirishni talab etadi. Manfaatlarni tashkil etuvchi va belgilovchi muhim sifatlarning mavjudligi insonning o‘z manfaatlari doirasida fikr yuritishi, qaror qabul qilishi va harakat qilishini ko‘rishimiz mumkin (1-rasm).

Ushbu sifatlarning u yoki bu turi insonda namoyon bo‘lishi qay darajada ekanligi uning manfaatini belgilab beradi. Natijada, inson ta‘siri mavjud bo‘lgan barcha soha va tarmoqlar inson manfaatlari natijasi sifatida rivojlanadi. Demak, nafaqat iqtisodiy tizim balki dunyodagi barcha munosabatlar insonning u yoki bu turdagi manfaatlarini ifodalar ekan, biz iqtisodiy rivojlanish darajasini va xususiyatlarini aniqlash va zaruriy xulosa

chiqarish imkoniyatiga ega bo‘lamiz. Shu sababli inson manfaatlarini kengroq tushunish va uni baholash uchun ushbu manfaatlarga ta’sir etuvchi va ularni belgilab beruvchi sifatlarning tarkibiy tuzilmasi ishlab chiqildi.



1-rasm. Inson manfaatlarini belgilovchi sifatlار.

Demak o’rganishlarning ko’rsatishicha, inson manfaatlarini aniqlash, uni 4 guruhga bo’lib o’rganishni talab etadi.

Bular, iqtisodiy yoki moddiy manfaatni belgilovchi sifatlار, ijtimoiy manfaatni belgilovchi sifatlار, ilmiy, siyosiy-huquqiy manfaatlارni belgilovchi sifatlار hamda ma’naviy va ehtimoliy manfaatlارni belgilovchi sifatlardir. Ushbu rasmda insonning fikr yuritishi, qaror qabul qilishi va barcha

harakatlarni amalga oshirishda ishtirok etadigan eng zarur va muhim insoniy sifatlari tanlab olingan. Ushbu tuzilma insoniy sifatlar majmuasidan tashkil topib, ularni inson manfaatini tashkil etuvchi elementlar, deb atashni maqsadga muvofiq, deb hisoblaymiz. Mazkur sifatlar insonlar tabiatida barchasi yaxlit majmua ko'rinishida qaror topadi, insonning yashashi va to'laqonli ijtimoiy-iqtisodiy faoliyat yuritishini, shu bilan birga xulq-atvorining shakllanishini ta'minlab beradi. Ushbu sifatlarni mehnat jamoasining barcha a'zolariga tatbiq etilishi ushbu jamoani yagona maqsad yo'lida birlashishga, madaniy-axloqiy va ma'naviy muhitni yaxshilashga xizmat qiladi. Mehnat resurslarining samarali bandligi birinchi galda mehnat qilayotganlarning kasbiy mahorati va ma'lumotlilik darajasiga, malakasiga, ma'naviy- ma'rifiy, axloqiy jihatlariga, ishchi va xodimlarning mehnati hamda turmush sharoitiga, ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarini qondira olishga bog'liq ekanligini ko'rsatadi. Inson manfaatining insoniylik sifatlari majmuasining “Insoniy, ma'naviy-axloqiy qadriyatlar” qismidagi insoniylik sifatlari har kimda har xil shakllanadi.

Biz tomondan inson manfaatlarini aks ettiruvchi sifatlarni 4 ta asosiy guruhga va 46 ta sifatlarga ajratdik. Ushbu sifatlarni tanlashda hayot kechirish va mehnat faoliyati jarayonida zarur bo'ladigan birlamchi eng muhim sifatlarni tanlab olishga harakat qildik. O'z navbatida ushbu sifatlarning miqdorini oshirish ham turli murakkabliklarning kelib chiqishiga olib keladi.

Yuqorida keltirilgan rasm orqali insoniy sifatlarning ahamiyati va mohiyatini ochib berishga harakat qildik. Rasmda keltirilgan sifatlar insonlarni har tomonlama hamohang rivojlanishi uchun nimalarga e'tibor qaratilishi zarurligini ko'rsatib turadi. Gap sifatlarni ko'p yoki kam jam etilganida emas, optimal, zaruriy tomonlarini puxta hisobga olib, mujassamlanganligi bilan ahamiyatga ega bo'ladi.

Majmuadagi sifatlarni mehnat jamoasiga keng tatbiq etilishi esa, jamoani bir maqsad yo'lida jipslashishga, kuchlarni birlashtirishga, axloqiy-ma'naviy muhitni sog'lomlashtirishga xizmat qiladi. Korxona va tashkilotni muvaffaqiyatli ishlashiga, unda mehnat qilayotganlarning birgalikdagi faoliyati yuqori darajada samarali bo'lishiga, malakasiga, kasbiy tayyorgarligi va ma'lumot darajasiga, ma'naviy, ma'rifiy, axloqiy jihatlariga, ishchilarning mehnat va turmush sharoitiga, moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirishga bog'liq ekanligini ko'rsatib turadi. Ayni davrda ham, avval ham inson resurslaridan unumli foydalanish uchun turli tadbirlar o'tkazilib, ulardan foydalanish ko'rsatkichini orttirishga harakat qilib kelinadi. Bunda asosan muhim deb hisoblanilgan sanoqli sifatlardangina foydalaniladi. Boshqalari esa, e'tibor-nazardan chetda qolib ketavergan. Vaholanki, yuqorida keltirilgan rasmdagi sifatlar ro'yxatiga e'tiboringizni qaratadigan bo'lsak, bunda biror sifatni boshqasidan keskin ortiq yoki kam ahamiyatli, deyishga asos yo'q. Insoniy

sifatlarning ko‘p yoki kam ahamiyatliligida emas, balki, ularni inson faoliyatiga qanday ta‘sir etishi, turtki bera olishligidadir.

Xodimlarni o‘z imkoniyati va salohiyatidan foydalanish darajasining past bo‘lishi ko‘p jihatdan ularning mehnatga ishtiyoqi, yoki layoqatining yo‘qligida emas, balki faoliyatini to‘g‘ri tashkil eta olmaganligi, uni yaxshilash uchun qaysi sifatlardan foydalanish zarurligi, yoki qaysi sifatlarni nazardan chetda qoldirib, imkoniyatlarini boy berayotganligini bilmay qolishligidadir. Shuning uchun ishchi va xodimlar mehnat jamoalarida jadval-majmua asosida sifatlarni samaradorligini doimiy ravishda oshirib borish borasida chora-tadbirlar o‘tkazib borish zarur.

Tahlil va natijalar

Quyida keltirilgan 1-jadval ma‘lumotlaridan shuni aytish mumkinki, o‘rganilayotgan 2010-2022-yillarda mamlakatning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish ko‘rsatkichlari tahlil qilingan (1-jadval).

Unga ko‘ra o‘rganilayotgan davrda yalpi ichki maxsulot o‘sishi sur‘ati o‘rtacha manfaatdorlik koeffitsiyenti 1,22 ga teng bo‘lganligini ko‘rish mumkin. O‘z navbatida ushbu davrda mamlakatda doimiy aholi manfaatdorlik o‘rtacha koeffitsiyenti 1,02 ga teng bo‘lganligini kuzatish mumkin. Qolaversa o‘rganilayotgan davrda iqtisodiy faol aholi manfaatdorlik o‘rtacha koeffitsiyenti ham 1,02 ga, mamlakat mehnat resurslari manfaatdorlik o‘rtacha koeffitsiyenti 1,01 ga va iqtisodiyotda band bo‘lganlarning manfaatdorlik o‘rtacha koeffitsiyenti ham 1,01 ga teng bo‘lganligini ko‘rish mumkin.

Bundan tashqari o‘rganilayotgan davrda aholining mulkchilik shakllari bo‘yicha taqsimlanishida, jumladan davlat sektorida manfaatdorlikning o‘rtacha koeffitsiyenti barqaror ko‘rsatkichga ega bo‘lib kelgan. Tahlil qilinayotgan davrda o‘rtacha oylik nominal hisoblangan ish haqi manfaatdorlik o‘rtacha koeffitsiyenti 1,2 ga teng bo‘lganligi ham mamlakatda aholining nominal daromadlari miqdori mamlakat YAIM miqdoriga mutanosib ravishda oshib borganligidan dalolat beradi. Shuni aytish kerakki, mazkur ko‘rsatkich doimiy aholi soniga nisbatan yuqori o‘sish ko‘rsatkichiga ega ekanligini ko‘rish mumkin bo‘ladi.

2-jadval ma‘lumotlari tahlili asosida YAIM miqdorining doimiy aholi soni, iqtisodiy faol aholi, mehnat resurslari va iqtisodiyotdagi band aholi sonining o‘sishiga korrelyatsion bog‘liqligini ko‘rib chiqamiz. Mazkur jadval ma‘lumotlari tahlilidan ko‘rish mumkinki, mamlakat YAIM miqdori va doimiy aholi sonining o‘zgarishi o‘rtasida zich bog‘liqlik mavjud bo‘lib, o‘z-o‘zidan xulosa qilib aytganda mamlakat YAIM miqdori ortishi doimiy aholi sonining ortishiga olib keladi. Shu bilan birga mamlakat doimiy aholisi va iqtisodiy faol aholi, mehnat resurslari hamda iqtisodiyotda band bo‘lganlar o‘rtasida ham zich bog‘liqlik mavjud ekanligini ko‘rishimiz mumkin bo‘ladi. O‘z navbatida bu shuni anglatadiki, mamlakat doimiy aholi sonining ortishi iqtisodiy faol aholi, mehnat resurslari hamda iqtisodiyotda band bo‘lganlar sonining ortib borishi bilan izohlanadi.

O'zbekiston Respublikasining asosiy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish ko'rsatkichlari [4]

Ko'rsatkichlar	2010y.	2012y.	2014y.	2016y.	2018y.	2020y.	2022y.	O'rtacha o'zgarish koeffitsiyenti
YAIM (mlrd.so'm)	78936,6	127590,2	186829,5	255421,9	426641,0	605514,9	888 341,7	1,22
Doimiy aholi soni (ming kishi)	28001,4	29555,4	30492,8	31575,3	32656,7	33905,2	35271,3	1,02
Iqtisodiy faol aholi (ming kishi)	12286,6	12850,1	13505,4	14022,4	14641,7	14797,4	15038,9	1,02
Mehnat resurslari (ming kishi)	16726,0	17564,3	18048,0	18488,9	18829,6	19158,2	19517,5	1,01
Iqtisodiyotda bandlar soni (ming kishi)	11628,4	12223,8	12818,4	13298,4	13273,1	13236,4	13706,2	1,01
Shu jumladan:								
Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi	3118,1	3251,7	3528,9	3646,7	3537,2	3499,2	3438,7	1,01
Sanoat	1605,7	1669,5	1736,5	1802,4	1802,9	1809,5	1810,6	1,01
Qurilish	1033,7	1105,7	1183,3	1263,6	1205,5	1305,6	1314,3	1,02
Savdo	1235,6	1305,6	1378,3	1452,4	1401,8	1405,4	1525,2	1,02
Tashish va saqlash	509,9	549,1	592,1	638,2	645,2	610,5	633,1	1,02
Ta'lim	1102,0	1103,3	1104,7	1105,6	1111,7	1158,2	1268,7	1,01
Sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar	596,2	598,4	600,8	601,6	604,0	669,5	671,3	1,01
Boshqa turlari	2427,2	2640,5	2693,8	2787,9	2964,8	2778,5	3044,3	1,02
Davlat sektori	2410,2	2363,2	2324,7	2330,4	2427,0	2483,1	2540,0	1,00
Nodavlat sektori	9218,2	9860,6	10493,7	10968,0	10846,1	10753,3	11166,2	1,02
O'rtacha oylik nominal hisoblangan ish haqi (so'm)	-	-	-	1064214,6	1542598,3	2227141,2	3204301,4	1,20

3-jadvalda esa O'zbekiston Respublikasida aholi va uning bandligiga bog'liq omillarning manfaatdorlik indeksi bo'yicha tahlili amalga oshirilgan bo'lib, mazkur jadvalda ham mamlakat YAIM miqdorining doimiy aholi soni, iqtisodiy faol aholi, mehnat resurslari va iqtisodiyotdagi band bo'lganlarning manfaatdorlik indeksi bo'yicha korrelyatsion tahlili amalga oshirilgan. Ushbu jadvalning e'tiborli jihat shundaki, yuqorida ko'rib o'tganimizdek mamlakat YAIM miqdori va doimiy aholi sonining o'zgarishi o'rtasida zich bog'liqlik mavjud ekanligini ko'rgan bo'lsak, uni manfaatdorlik indeksi asosida tahlil qilinganda esa umuman korrelyatsion bog'liqlik mavjud emas ekanligini ko'rish mumkin bo'ladi. Shu bilan birga

manfaatdorlik indeksi asosida tahlil qilinganda mamlakat YAIM miqdori ortishiga faqatgina mehnat resurslari yuqori korrelyatsion bog‘liqlikka ega ekanligini ko‘rishimiz mumkin va bu aynan mehnat resurslari mamlakat YAIM miqdoring ortishida muhim omil ekanligini ko‘rsatadi.

2-jadval

O‘zbekiston Respublikasida aholi va uning bandligiga bog‘liq omillar tahlili [5]

	YAIM	Doimiy aholi soni	Iqtisodiy faol aholi	Mehnat resurslari	Iqtisodiyotda bandlar
YAIM	1,00	0,92	0,83	0,79	0,79
Doimiy aholi soni	0,92	1,00	0,98	0,96	0,96
Iqtisodiy faol aholi	0,83	0,98	1,00	0,99	0,99
Mehnat resurslari	0,79	0,96	0,99	1,00	1,00
Iqtisodiyotda bandlar	0,79	0,96	0,99	1,00	1,00

Bundan tashqari jadval tahlilidan doimiy aholi va iqtisodiy faol aholi, mehnat resurslari hamda iqtisodiyotda band bo‘lganlar o‘rtasida ham juda past korrelyatsion bog‘liqlik mavjudligini yoki bo‘lmasa umuman bog‘liqlik mavjud emas ekanligini ko‘rish mumkin.

3-jadval

O‘zbekiston Respublikasida aholi va uning bandligiga bog‘liq omillarning manfaatdorlik indeksi bo‘yicha tahlili [6]

	YAIM	Doimiy aholi soni	Iqtisodiy faol aholi	Mehnat resurslari	Iqtisodiyotda bandlar
YAIM	1,00	-0,20	0,28	0,68	0,21
Doimiy aholi soni	-0,20	1,00	-0,30	-0,08	-0,18
Iqtisodiy faol aholi	0,28	-0,30	1,00	0,46	0,50
Mehnat resurslari	0,68	-0,08	0,46	1,00	0,52
Iqtisodiyotda bandlar	0,21	-0,18	0,50	0,52	1,00

Buni o‘z navbatida quyidagicha izohlash mumkin, ya’ni aholi sonining ortishi iqtisodiy faol aholi, mehnat resurslari hamda iqtisodiyotda band bo‘lganlar sonining ortishiga olib kelishi kerak emas albatta, chunki aholining joriy davrdagi ko‘payish ko‘rsatkichi bir qancha davrdan keyingina mamlakat mehnat resurslari, iqtisodiy faol aholi qismini shakllantiradi va o‘z navbatida iqtisodiyotda band bo‘lganlar sonining ortishiga olib keladi.

Xulosa va takliflar

Xulosa o'rnida aytish mumkinki, mamlakatdagi demografik masalalar va aholi bandligini aynan manfaatdorlik indeksi asosida baholash olinadigan natijalarning aniqligiga va chiqariladigan xulosalarning to'g'riligiga olib keladi. Chunki aynan biz tomondan taklif etilayotgan baholash me'zonlari asosida aholi bandligini yuqori aniqlikda prognoz qilish va mavjud kamchiliklarini aniqlash imkonini beradi, shu bilan birga iqtisodiy manfaatdorlik indekslarini qo'llash orqali aholining samarali bandligini tashkil etish imkoniyatini yaratadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- 1.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi.2018 yil 28 dekabr. LEX.UZ
- 2.Shodmonov SH. va boshqalar. Iqtisodiyot nazariyasi – T.: Moliya, 2002. – B. 19.
- 3.Novikov D.A., Zakoni, zakonomernosti i prinsipi upravleniY. <http://www.mtas.ru/>
- 4.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlari asosida mualliflar tomonidan tuzilgan.
- 5.Mualliflar tadqiqotlari asosida tuzilgan.
- 6.Mualliflar tadqiqotlari asosida tuzilgan.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING IQTISODIY XAVFSIZLIGINI TA'MINLASHDAGI DEMOGRAFIK SIYOSATI

Abduxoliqova Dilnora Alisher qizi

PricewaterhouseCoopers Central Asia and Caucasus BV

Nasretdinova Ozoda Alisherovna

Investitsiyalar, sanoat va savdo vazirligi huzuridagi
“O'rta shaharlarni kompleks rivojlantirish” loyihasini
amalga oshirish guruhi moliyachisi

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekistonda iqtisodiy barqarorlik va xavfsizlikni ta'minlashda demografik siyosatning muhim roli o'rganiladi. Maqolada O'zbekiston hukumati tomonidan aholining barqaror o'sishi, bandlik darajasi va ishchi kuchi sifatini ta'minlash bo'yicha ko'rilayotgan chora-tadbirlar tahlil qilingan. Shuningdek, u demografik va mehnat bozori, investitsiyalar va ijtimoiy himoya kabi iqtisodiy jihatlar o'rtasidagi munosabatlarni o'rganadi.

Kalit so'zlar: demografik siyosat, iqtisodiy xavfsizlik, aholi o'sishi, bandlik, ishchi kuchi, mehnat bozori, investitsiyalar, ijtimoiy himoya, barqaror rivojlanish.

ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ УЗБЕКИСТАН)

Абдухоликова Дилнора Алишер кизи

PricewaterhouseCoopers Central Asia and Caucasus BV

Насретдинова Озода Алишеровна

Финансист в Группе реализации проектов
«Комплексное развитие средних городов» при Министерстве
инвестиций, промышленности и торговли

Аннотация. В данной статье исследуется важная роль демографической политики в обеспечении экономической стабильности и безопасности в Узбекистане. Статья анализирует меры, принятые правительством Узбекистана для поддержания устойчивого роста населения, уровня занятости и качества рабочей силы. Она также рассматривает связь между демографической ситуацией и экономическими аспектами, такими как трудовой рынок, инвестиции и социальная защита.

Ключевые слова: демографическая политика, экономическая безопасность, рост населения, занятость, рабочая сила, трудовой рынок, инвестиции, социальная защита, устойчивое развитие.

DEMOGRAPHIC POLICY OF THE REPUBLIC UZBEKISTAN IN ENSURING ECONOMIC SECURITY

Abdukholikova Dilnora Alisher kizi

PricewaterhouseCoopers Central Asia and Caucasus BV

Nasretdinova Ozoda Alisherovna

Financier in the Project Implementation Group

“Comprehensive Development of Medium Cities”

under the Ministry of Investment, Industry and Trade

Abstract. In this article, the importance of the role of demographic policy in ensuring economic stability and security in Uzbekistan is examined in detail. The article analyzes the measures taken by the government of Uzbekistan to maintain sustainable population growth, employment levels and the quality of the workforce. It also examines the relationship between demographics and economic aspects such as the labor market, investment and social protection.

Keywords: demographic policy, economic security, population growth, employment, labor force, labor market, investment, social protection, sustainable development.

Введение

В современном мире демографическая политика играет критическую роль в обеспечении экономической устойчивости государств. Она представляет собой ключевой инструмент для регулирования населения, рождаемости, смертности и миграции, и способствует достижению устойчивого развития и процветания. Демографические аспекты имеют фундаментальное значение в контексте развития каждой страны, и, следовательно, демографическая безопасность признается важнейшим элементом, определяющим государственную безопасность. Все остальные элементы национальной безопасности, начиная от аспектов военной безопасности и заканчивая экологической, оказывают существенное воздействие, в конечном итоге, на демографическую сферу.

Современное общество сталкивается с различными вызовами, связанными с демографической динамикой. Рост численности населения, ограниченность ресурсов и ускоренные миграционные процессы ставят под угрозу качество жизни на планете. Структура населения и его распределение имеют ключевое значение для экономического развития и должны учитываться при разработке стратегий и перспективных направлений развития.

Основным показателем обеспечения экономической безопасности каждой страны является стабильное демографическое состояние, включающее в себя социальное равновесие. Среди основных демографических угроз можно выделить проблемы, связанные с рождаемостью. Чрезмерный рост рождаемости может привести к населенческому давлению, при котором население возрастает быстрее, чем ресурсы, что, в свою очередь, может привести к увеличению безработицы и бедности. Сокращение рождаемости, с другой стороны,

может привести к депопуляции, что может повлечь за собой проблемы для рынка труда и ухудшение социально-экономического состояния страны.

Увеличение доли пожилого населения (возраст старше 65 лет) становится значительной проблемой, особенно в странах с низким уровнем рождаемости. Несмотря на то, что в настоящее время наша страна не столкнулась с данной проблемой и характеризуется преобладающим молодым населением, внешне проблема старения населения может не является критической. Однако, несмотря на текущее демографическое равновесие, стране следует принимать во внимание потенциальные вызовы, связанные со старением населения в будущем, на которые стоит готовиться.

По данным Государственного комитета статистики на 2022 год, лица младше трудоспособного возраста составили 31,6% населения, в то время как более половины всего населения (57,2%) принадлежат к трудоспособному возрасту. Этот демографический профиль может создавать условия для экономического роста в настоящее время, благодаря наличию большого числа рабочей силы.¹⁸

Однако в долгосрочной перспективе старение населения может представлять серьезную угрозу для стабильности экономики Узбекистана. Увеличение доли пожилого населения и сокращение численности трудоспособного населения в будущем может вызвать нехватку рабочей силы, что, в свою очередь, может сказаться на экономическом росте.

Более того, по мере того как молодое поколение мигрирует в другие страны в поисках трудовых возможностей, этот демографический разрыв может стать ещё более заметным. Следовательно, принятие соответствующих мер в настоящее время становится необходимостью для предотвращения возможного экономического спада в будущем.

Эти меры включают в себя поддержку молодежи, стимулирование рождаемости, развитие системы здравоохранения и социального обеспечения для пожилых людей, а также миграционную политику, направленную на удержание молодых специалистов в стране. Эти действия помогут стратегически подготовиться к будущим демографическим вызовам и обеспечить экономическую стабильность Узбекистана в долгосрочной перспективе.

Таким образом, демографическая политика становится неотъемлемой частью обеспечения экономической безопасности государства. Это предполагает разработку и реализацию соответствующих стратегий и мер, направленных на регулирование демографических процессов, обеспечение устойчивости населения и поддержание социального равновесия в обществе.

¹⁸ Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан

Анализ использованного материала

Уровень изученности предмета раскрывается научными исследованиями и работами ряда исследователей как отечественных, так и зарубежных учёных, которые проводили научные изыскания и исследования по данной проблеме. В частности при определении теоретико-методологических основ, стоит обратить внимание на работы таких исследователей, как Анатолий Вишневский, Юрий Жданов, Сергей Захаров, Левина Е., Верещагина А. В., Кондратенко А. И., Рыбаковский Л.Л., Самыгин С.И., Кунцман М.В., Александр Сидоренко, и другие.

Кроме того, сегодня в Узбекистане проведен ряд научных работ по этой теме такие, как Бяшарова А.Р., Карабаева Г.Ш., Ашурзода Л.М., Таджиева Д.Р., Латыпова Р.М. и другие.

Методология исследования

В данном исследовании использованы методы анализа экономической сферы, применяются экономико-статистические методы анализа, которые позволяют количественно и качественно оценить данные и получить статистически значимые результаты, а результаты официальных статистических данных Международной организации труда, Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан, Министерства занятости и сокращение бедности, а также тема исследования, широко использованы научные исследования отечественных и зарубежных ученых. Группировка и сравнительный экономический анализ позволяют выявить сходства и различия между объектами исследования, что способствует их более глубокому пониманию. Кроме того, графическое представление данных в виде схем, графиков и таблиц позволяет наглядно и ясно отобразить информацию, что облегчает восприятие и анализ.

Анализ и результаты исследования

Узбекистан обладает значительным демографическим потенциалом. К настоящему времени численность населения страны составляет 36,4 миллиона человек, с приростом населения в размере 347,3 тысячи человек или 2,2% к середине 2023 года.

Учитывая мировой опыт и потенциальные угрозы для развития населения, демографическая ситуация в Узбекистане в настоящее время может быть охарактеризована как относительно благоприятная. За годы независимости наша страна достигла значительного прогресса по многим важным демографическим показателям. Воспроизводство населения заметно улучшилось, и происходит оптимизация рождаемости.

Сегодня суммарная рождаемость в Узбекистане составляет примерно 2,5-2,6 детей на одну женщину за весь репродуктивный период, по сравнению с 4,2 в 1991 году. При этом семьи имеют возможность свободно определять, сколько детей иметь, в то время как

государство создает благоприятные условия и предоставляет поддержку для реализации выбранного режима воспроизводства. Благодаря модернизации производственных процессов младенческая смертность в стране сократилась практически в 3,7 раза, а материнская смертность - в 3,4 раза. Кроме того, средняя ожидаемая продолжительность жизни увеличилась на 4,5 года. Мужская "сверхсмертность" также сократилась, и за годы независимости разрыв в продолжительности жизни между мужчинами и женщинами сократился на 1,3 года.

В январе-марте 2022 года было зарегистрировано 203,7 тыс. родившихся детей, соответственно коэффициент рождаемости на 1000 населения составил 23,4 промилле и, по сравнению с аналогичным периодом 2021 года, увеличился на 2,4 промилле (за 2021 год - 21,0 промилле)



Рис 1. Число зарегистрированных рождений 2020–2022 годы

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике данных на 1 апреля 2022 года.

Рождения, зарегистрированные в январе-марте 2022 года, составили: один ребенок - 97,8 %, двое детей - 2,1 %, трое и более детей - 0,1%.

Эти положительные изменения свидетельствуют о прогрессе в демографической сфере и указывают на продолжающийся рост качества жизни населения в Узбекистане.

В результате оптимизации демографических процессов наблюдаются значительные улучшения в возрастной структуре населения. Согласно данным Госкомитета по статистике, доля детей и подростков снизилась с 43,1% в 1991 году до 30% в 2019 году. В то же время, доля трудоспособного населения увеличилась с 49,2% до 58,9%, а доля лиц пенсионного возраста составляет 10,6%. Положительные изменения в возрастной структуре населения оказывают как демографическое, так и экономическое влияние. Мировой опыт показывает, что улучшение возрастной структуры населения открывает

новые экономические возможности. С меньшим числом детей страны и конкретные семьи получают возможность вкладывать дополнительные инвестиции, что способствует росту ВВП и сокращению бедности.

Эти позитивные изменения говорят о том, что в современном Узбекистане сложился наиболее оптимальный тип воспроизводства населения. Демографическая ситуация в стране имеет устойчивый характер и обозначает положительные тенденции с потенциалом для долгосрочного развития. Численность населения, его половозрастная структура, соотношение между рожденьями и смертями, установившийся режим воспроизводства населения и новые тенденции свидетельствуют о значительном демографическом потенциале Узбекистана и перспективах его будущего развития.

В настоящее время в Узбекистане ни одна из перечисленных выше угроз для демографической безопасности четко не выражена. Тем не менее, целесообразно возникающие проблемы и негативные тенденции, которые в будущем могут усиливаться. При рассмотрении негативных явлений и тенденций с точки зрения безопасности, целесообразно выделить следующее:

- Возрастание заболеваемости некоторыми заболеваниями в молодом возрасте;
- Проблемные регионы с неблагоприятной экологической обстановкой;
- Начало процесса демографического старения (Рис 3.);
- Увеличение масштабов трудовой миграции (как внутренней, так и внешней);
- Относительно низкая социальная мобильность и другие проблемы.



Рис 2. Основные причины смерти населения январь-март 2022 года

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике данных на 1 апреля 2022 года.

Из общего числа зарегистрированных смертей за январь-март 2022 года 61,5% составили болезни системы кровообращения, 6,7% -

новообразования, 9,2% - болезни органов дыхания, 4,4% - несчастные случаи, отравления и травмы, 3,6% - болезни органов пищеварения, 1,5% - инфекционные и паразитарные заболевания и 13,1% - другие болезни.

Решение данных проблем должно быть приоритетным для обеспечения благополучия и устойчивого развития нашего общества.

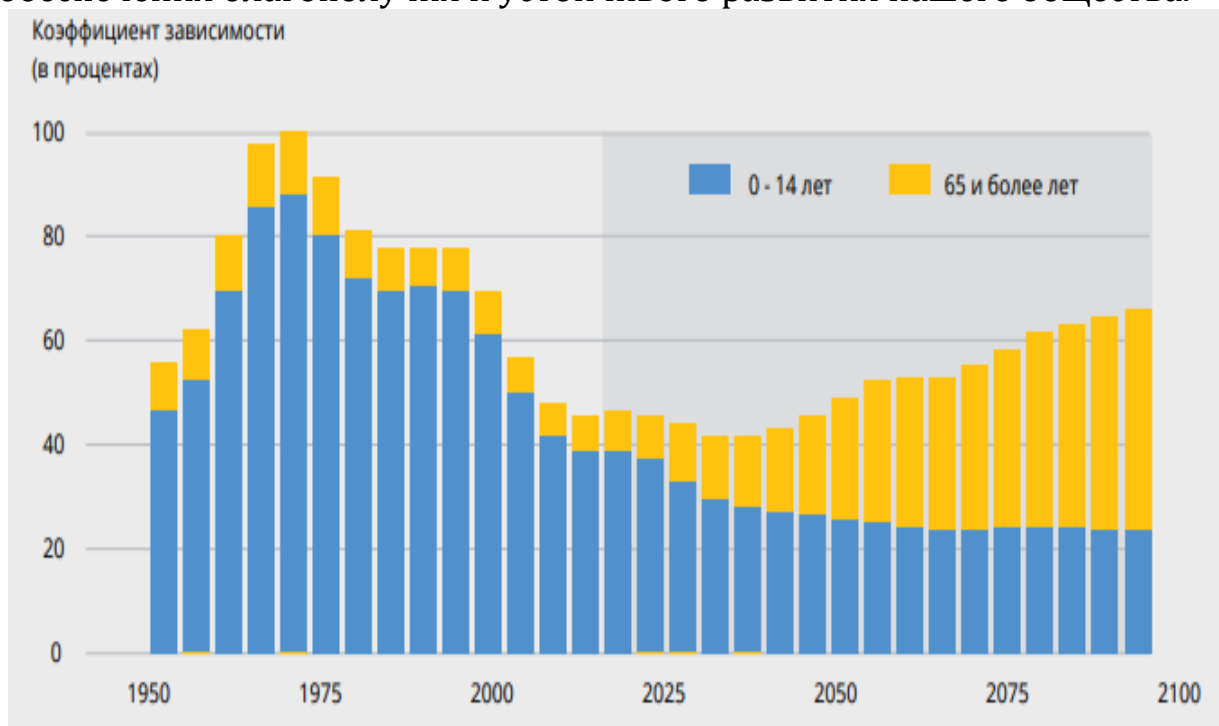


Рис 2.1.3. Структура коэффициента полной демографической зависимости (процентная доля детей 0-14 лет и пожилых людей 65 лет и старше от общей численности населения) в Узбекистане, 1950-2100 годы.

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике данных на 1 апреля 2022 года.

Текущая демографическая динамика Узбекистана характеризуется снижением рождаемости, уменьшением коэффициента зависимости, которые, согласно прогнозам, достигнут минимума в 2030 году, и увеличением доли и численности населения трудоспособного возраста, которое, согласно прогнозам, достигнет максимума в 2048 году. К середине 21 века количество людей в возрасте 65 лет и старше приравнивается к количеству молодых в стране, что приведет к уменьшению количества трудоспособного населения.

Долговременные изменения в воспроизводстве населения приводят к демографическому старению, которое проявляется в увеличении доли пожилых и старых людей в общей численности населения. Снижение рождаемости (старение "снизу") и увеличение продолжительности жизни (старение "сверху") являются основными факторами старения, и эти процессы измеряются по соответствующим показателям. В настоящее время демографическое старение развивается с ускоренными темпами во всем мире, включая развивающиеся страны. В

Узбекистане также наблюдаются эти тенденции, особенно старение "снизу", но уже заметны проявления старения "сверху". В период независимости Узбекистана был высокий уровень рождаемости, с общим коэффициентом рождаемости 34,5 на 1000 населения и суммарным коэффициентом рождаемости на одну женщину в репродуктивном возрасте 4,199. К 2010 году эти показатели снизились до 22,7 на 1000 населения и 2,9 на одну женщину соответственно, и этот тренд снижения фертильности продолжается уже более 10 лет. Согласно данным Госкомстата, за последние 30 лет население пенсионного возраста увеличилось в 2,9 раза, в то время как общая численность населения выросла в 1,6 раза. Средний возраст населения увеличился на 3 года. Доля детей и подростков сократилась с 43% до 30%, а доля лиц пенсионного возраста выросла с 7,6% до 10,6%, а доля людей в возрасте 65 лет и старше увеличилась с 4% до 5%. За последние 5 лет число пенсионеров увеличилось почти на 400 тысяч человек.

Кроме того, в современном Узбекистане произошли значительные изменения в предпочтениях населения относительно оптимального и желаемого количества детей в семье. Согласно проведенным опросам, в середине 1980-х годов 82% респондентов выражали желание иметь 5-6 и более детей в то время, как только 6% планировали иметь не более 4 детей. Однако спустя десять лет эта динамика кардинально изменилась: 60% опрошенных пар выразили желание иметь от 1 до 4 детей, и лишь небольшое количество женщин продолжало придерживаться традиционных взглядов, стремясь иметь более 4 детей. Многие молодые женщины считали оптимальным иметь семью с двумя детьми. Эта устойчивая тенденция в репродуктивных намерениях населения в итоге привела к старению населения. Однако спустя десять лет ситуация кардинально изменилась: 60% опрошенных пар выразили желание иметь от 1 до 4 детей, и лишь небольшое количество женщин продолжало придерживаться традиционных взглядов, стремясь иметь более 4 детей. Многие молодые женщины считали оптимальным иметь семью с двумя детьми. Эта стабильная тенденция в репродуктивных намерениях населения в итоге привела к старению населения.

К тому же, рост уровня разводов также вносит свой вклад в это негативное явление. Согласно статистическим данным, за последние пять лет число разводов в Узбекистане увеличилось в 1,7 раза. Молодые семьи оказались в зоне риска. Не случайно 4-5% от общего числа разводов приходится на семьи, которые прожили в браке менее одного года, а каждый третий развод происходит у семей с брачным «стажем» от 1 до 4 лет. Международный опыт показывает, что такая ситуация может стать негативной тенденцией. Во многих странах разводы становятся распространенным явлением, и в условиях глобализации это может быть заразительным для молодежи в Узбекистане и привести к ослаблению семейных и брачных отношений. При разводе прежде всего

страдают дети. Увеличение числа разводов также влечет за собой увеличение числа неполных семей, где не всегда обеспечивается полноценное воспитание и достойное качество жизни для подрастающего поколения. Утрата интеллектуального потенциала республики через внешние миграционные процессы также является значительной угрозой. Это происходит через два канала: эмиграция населения с изменением места постоянного жительства (МПЖ) и трудовые миграции.

В нашей стране традиционно наблюдается утрата квалифицированных кадров в результате эмиграции на постоянное место жительства (ПМЖ). Доля образованного и профессионально обученного населения среди эмигрантов на 12–15 процентных пунктов выше, чем среди иммигрантов. В 90-х годах наша страна понесла значительные потери опытных специалистов, ученых и высококвалифицированных рабочих в результате миграционного оттока. Последствия этих потерь до сих пор ощущаются в недостатке преподавателей, инженеров, высококвалифицированных медицинских работников, а также работников науки и культуры.

Даже в настоящее время молодежь, уезжая за границу на учебу, часто рассматривает возможность постоянного переезда. Современные эмиграционные потоки затрагивают часть национальной элиты. В условиях глобализации существует риск усиления потери квалифицированных национальных кадров.

Стоит отметить, что уже в ранние 90-е были предприняты меры для остановки "утечки мозгов", когда стало ясно, что большое количество молодых людей, уехавших за границу учиться или работать, не планируют возвращаться. Так, был учрежден Фонд "Умид", через который студенты отправлялись на учебу за границу с условием, что после завершения обучения они вернутся домой и будут работать в государственных организациях. В тот период эти специалисты успешно работали в государственных учреждениях и академических институтах.

В последние годы эти тенденции не только усилились, но и получили новые формы. Значительным моментом в миграционной политике стало встреча Президента Узбекистана Ш.М.Мирзиёева с узбекистанцами, проживающими в США, в Нью-Йорке в 2018 году. В рамках поддержки масштабных реформ был учрежден Фонд "Буюк Келажак" и Экспертный Совет под его эгидой, объединяющий профессионалов разных сфер. В 2019 году был создан еще один Фонд "Эл-ЮртУмиди". Цель этих организаций - подготовить для страны высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, которые могут успешно конкурировать на глобальном рынке труда, и наладить сотрудничество с соотечественниками за рубежом, обладающими высоким научным потенциалом.

В контексте трудовой миграции угроза "утечки мозгов" выглядит довольно велика из-за обширности этого явления. В 2018 году, например, всего 23 тысячи человек переехали за границу на постоянное место жительства, тогда как число трудовых мигрантов, по данным Министерства занятости и трудовых отношений, достигло 2,6 миллиона, что составляет 8% общего населения страны. В странах с массовой трудовой миграцией последствия бывают разнообразными. С одной стороны, такая миграция уменьшает уровень безработицы и приносит экономическую выгоду в виде денежных переводов, которые составляют около 10% ВВП страны. С другой стороны, эмиграция приводит к существенным потерям для национального рынка труда. Каждый год Узбекистан теряет специалистов с высшим и средним специальным образованием из-за трудовой миграции. Это также влияет на ценности молодежи, поскольку мигранты со специальностями и профессиями часто заняты в неквалифицированной работе. Это влияет на молодых людей, которым важно утвердиться в своей профессии, построить карьеру и профессионально развиваться.

Одной из главных целей современной миграционной политики Узбекистана является сокращение масштабов трудовой миграции и создание стимулов для уменьшения оттока квалифицированной рабочей силы. Тем не менее, риск "утечки мозгов" из страны остается высоким, что противоречит стратегии модернизации экономики и ускорения экономического роста.

Выводы и предложения

Для поддержания устойчивого роста населения, уровня занятости и качества рабочей силы в Узбекистане, можно рассмотреть следующие меры:

- Внедрение мер, таких как детские пособия, субсидии на жилье для молодых семей, и другие стимулы для рождаемости, чтобы поддержать семьи и способствовать увеличению численности населения.

- Поощрение гендерного равенства на рынке труда и создание условий для участия женщин в экономике, что увеличит занятость и поможет увеличить рабочую силу.

- Инвестиции в образование и профессиональное обучение для молодежи и взрослых, чтобы повысить качество рабочей силы и улучшить занятость.

- Разработка программ и мероприятий, способствующих активному участию молодежи в общественной и экономической жизни, чтобы обеспечить их вовлеченность в рабочую силу.

- Развитие системы здравоохранения и социальной защиты, чтобы обеспечить здоровье и социальное благосостояние населения.

- Создание учебных и экономических программы, чтобы привлечь образованных узбекистанцев, работающих за границей, и стимулировать их возвращение.

- Поддержка развития малого и среднего бизнеса, что создаст новые рабочие места и способствует экономическому росту.

- Развитие экономики с учетом текущих и будущих требований мирового рынка труда, что поможет обеспечить устойчивость и дальнейший рост экономики.

- Развитие инновационных отраслей и технологий для создания благоприятного рабочего климата и увеличения производительности труда.

- Развитие сельского хозяйства и сельских территорий, чтобы обеспечить рабочие места и уровень жизни в сельских районах.

Эти меры могут помочь обеспечить устойчивый рост населения, уровня занятости и качества рабочей силы в Узбекистане, что в свою очередь будет способствовать экономическому развитию страны.

Список использованной литературы

1. Постановление Президента Республики Узбекистан от 14 июля 2018 года № PQ-3856 «О мерах по совершенствованию и повышению эффективности работы по обеспечению занятости населения». www.lex.uz

2. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. [Электронный ресурс]. URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market> (дата обращения: 13.04.2023).

3. Система нормативно-правовых документов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lex.uz>

4. А. Р. Бяшарова, Г. Ш. Карабаева, Л. М. Ашурзода, Д. Р. Таджиева, Р. М. Латыпова. Актуальные вопросы международной миграции в Узбекистане // Вестник Алтайской академии экономики и права. Серия: Экономические науки. 2023, №5.

5. Human flight and brain drain index – 2022. The Global Economy. [Электронный ресурс]. URL: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/human_flight_brain_drain_index (дата обращения: 13.04.2023).

6. Левина, Е. ИСТОРИЯ ДЕМОГРАФИИ КАК НАУКИ И ЕЕ РОЛЬ В СОВРЕМЕННОЙ. Вестник ТГУ, 2017 г. выпуск 11 (67), 5.

7. Веселкова И. Н., Волгину Н. А., Учебное пособие, НАУКА: ДЕМОГРАФИЯ, 2019 г. С. 15.

8. Ладыков Т. И., СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ИНДИКАТИВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ДЕМОГРАФИИ. Вестник экономики, права и социологии, 2018 г, № 2. С. 19-23

9. Медков В.М. Демография: учеб. пособие. – Ростов-на-Дону, 2020 г. – 298 с.

10. А.Н. Лысенко, Т.Э. Сергутина. (2022). РОЛЬ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

РЕГИОНА. Научная статья. Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2022. № 2.

11. Кунцман М.В. Экономическая безопасность, Учебное пособие, 2018, С. 26-29.

12. Александр Сидоренко, Демографический переход и «Демографическая безопасность», Население и экономика. 2017 г. 3(3): 1–22.

13. Рыбаковский Л. Л. Демографическая безопасность: геополитические аспекты // Народонаселение. 20016. № 1. С.43-57.

14. Акьюлов Р. И. Экономическая и демографическая безопасность государства: современные вызовы и угрозы / Р. И. Акьюлов // Вопросы управления. 2018. № 3. С.45-53



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН ПУТЕМ ПРИМЕНЕНИЯ «ФИНСКОГО ЧУДА»

Холмуратов Салимбек Эшбекович

Доцент кафедры Ташкентского Государственного
экономического университета

Холмуратов Жахонгир Салимбекович

Санкт-Петербургский политехнический университет
Петра Великого

Аннотация. В настоящей работе изложены результаты внедрения системы образования называемые «Финским чудом» в образовательный процесс страны и указаны результаты, которых смогла добиться страна с помощью внедренного метода. А также высказаны основные пути дальнейшего совершенствования образовательной системы.

Ключевые слова: Высшее образование, высококвалифицированные кадры, оптимизация учебного процесса, практическое применение навыков полученного образования, подготовка высококвалифицированных специалистов.

"ФИН МОЖИЗАСИ"НИ ҚЎЛАШ ОРҚАЛИ ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ТАЪЛИМ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Xolmuratov Salimbek Eshbekovich

TDIU, kafedra dotsenti

Xolmuratov Jahongir Salimbekovich

Buyuk Pyotr Sankt-Peterburg politexnika universiteti

Annotatsiya. Ushbu maqolada "Fin mo'jizasi" deb nomlangan ta'lim tizimini mamlakat ta'lim jarayoniga joriy etish natijalari ko'rsatilgan va amalga oshirilgan usul yordamida mamlakat erisha olgan natijalar ko'rsatilgan. Ta'lim tizimini yanada takomillashtirishning asosiy yo'llari ham ifodalangan.

Kalit so'zlar: Oliy ta'lim, yuqori malakali kadrlar, o'quv jarayonini optimallashtirish, olingan bilim ko'nikmalarini amaliyotda qo'llash, yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash.

WAYS TO IMPROVE THE EDUCATIONAL SYSTEM OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN BY APPLYING THE “FINNISH MIRACLE”

Kholmuratov Salimbek Eshbekovich

TSUE, Associate Professor of the Department

Kholmuratov Jakhongir Salimbekovich

Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University

Abstract. This paper outlines the results of introducing the education system called the “Finnish miracle” into the educational process of the country and indicates the results that the country was able to achieve using the implemented method. The main ways to further improve the educational system are also expressed.

Keywords: Higher education, highly qualified personnel, optimization of the educational process, practical application of the skills of the education received, training of highly qualified specialists.

Введение

Говоря о роли качественного образования как гарантии эффективности ВУЗа, стоит сначала упомянуть о роли образования в развитии общества. Бесконечно важную роль образование играет не только в нашем современном обществе, но такой же значимой ее роль была начиная со времен появления на земле первых городов, а также городов-государств, так как появление этих городов-государств подразумевало за собой их дальнейшее развитие. Если причиной объединения людей в общество был на инстинктивном уровне причиной, так как человек является существом социальным и по мере стечения времени, в процессе своей жизнедеятельности человек начал осознавать это, что в свою очередь выражалось в постепенном понимании человеком того, что объединяясь в общество он облегчает себе жизнь путем распределения и оптимизации труда, то в свою очередь появление первых городов и городов-государств и его дальнейшее развитие требовало наличия того или иного образования хотя такого термина в то время существовать, разумеется, не могло. В первую очередь образование требовалось для организации защиты поселений в виде обнесенных стенами территорий которым ученые историки в наше время дали название город-государство.

Безусловно образование в понимании современного общества в виде собрания людей в специально отведенных местах с целью обучения учеников наставником тому или иному ремеслу или науке появилось намного позже, спустя несколько веков после появления первых государственных объединений. Но тем не менее наличие образования в своем зачаточном виде, в первобытно общинном строе опровергнуть невозможно, так как при если бы оно отсутствовало, отсутствовало бы и развитие этого строя выражавшаяся в то время в виде передачи знаний следующим поколениям в различных сферах жизнедеятельности человека, хотя как и сказано выше об образовании в его современном виде говорить не приходится.

Выше было сказано о роли образования в обществе, а также о его зарождении в первобытно-общинном строе. Далее в содержании статьи будет говориться о роли образования в современном обществе, качестве предоставляемого образования как гарантии эффективности всех образовательных учреждений начиная со школы и заканчивая ВУЗми, а также рассмотрение зарубежного опыта и заимствование у них лучших подходов на пути достижения конечных целей в сфере образования.

Цель и задача настоящей статьи заключается в исследовании основных направлений совершенствования образовательной системы Республики Узбекистан и выработке оптимальных решений на примере финского образования, способствующих достижению высоких результатов в данной сфере.

Результаты. Данная статья освещает абсолютно все направления образовательной системы Узбекистана в условиях наметившейся тенденции к улучшению образовательной системы в стране.

В статье показано, что в современный период подготовка высококвалифицированных кадров превращается в основной приоритет страны в сфере образования, для того чтобы в период глобализации мировых стран Узбекистан будет вынужден соответствовать всем требованиям устанавливаемыми международными экономическими отношениями, как минимум для поддержания, а в долгосрочной перспективе для улучшения экономических отраслей в стране.

В статье осуществляются сравнения двух систем образования применяемые в двух странах и указываются почему в данный момент невозможно в быстрых темпах заменить узбекистанскую систему образования на финскую. В качестве одного из выводов рассматриваются социологические аспекты препятствующие осуществлению реформированию образовательного процесса.

Методологические аспекты

Говоря о роли и качестве предоставляемого образования в высших учебных заведениях, никоим образом нельзя не переступить через образовательные учреждения называемые школой, где в человеке закладывается основной «фундамент» или говоря более научным языком фундаментальные знания об окружающем человека мире. Именно школа является той ступенью, с которого у человека закладывается то или иное видение мира и это видение мира на протяжении всей жизни человека будет влиять не только на выбор человеком профессии, но и на его тип характера в целом. Кроме того если говорить о качественном образовании и выпуске квалифицированных кадров после окончания ВУЗа то стоит упомянуть о Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», где приведена следующая формулировка качества образования: «качество образования – комплексная характеристика образовательной

деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы» (п. 29 Статьи 2 Федерального Закона от 29.12.12 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») [1].

Исходя из данного определения в законе, становится очевидным, что когда речь идет о проблеме качестве образования в ВУЗах, то данная проблема является не локальной проблемой возникшей именно в каком то определенном ВУЗе и единожды появившимся в данной сфере, где устранив именно их последствия можно будет более не беспокоиться что она может повториться, а является системной проблемой в решении которой должны быть задействованы многие направления функционирования, должны быть задействованы все учреждения в сфере образования начиная со школ. В данном вопросе не должны иметься слабые звенья и следовательно вся система образования должна восприниматься как единый механизм по подготовке будущих кадров, а значит, только комплексный подход может привести к позитивным результатам и к достижению цели по обеспечению высокого качества предоставляемого образования.

Далее как и говорилось в вводной части статьи хотелось бы обратить внимание на зарубежный, в частности Европейский опыт в сфере образования и сравнить его с образованием предоставляемым в Республике Узбекистан. Также сравнивая систему образования этих стран в корне отличающуюся друг от друга, также будут рассмотрены и социологические факторы влияющие как на преподавательский состав, так и на учеников или студентов в процессе получения образования в образовательных учреждениях.

Анализ и результаты

Говоря о Европейском опыте на пути развития образовательной системы, на мой взгляд будет уместным в качестве примера взять финскую систему образования так как именно ее система позволяет усовершенствовать систему образования, при этом максимально учитывая тип характера, склонности ученика начиная с начальных классов, что в будущем позволяет человеку почти безошибочно выбрать свою будущую профессию что приводит к максимальной эффективности в процессе трудовой деятельности сотрудника, а в случае если человеку по тем или иным причинам выбранная профессия оказалось не интересной или не выявляющей его потенциал, то в данном случае предусмотрено переквалифичирование методом переобучения на другую специальность.

Вместе с тем стоит учесть, что Финляндия как государство в сфере образования занимает лидирующие позиции в OECD PISA. Одним из критериев оценки данного рейтинга, является навык применения в реальной жизни знаний полученных в школе [2; 3; 4]. Объектом исследования рейтинга OECD PISA являются школьники в 15 летнем возрасте. Именно эта ступень является фундаментом в последующих образовательных системах, которую будет получать ученик и из которого будет исходить в выборе своей будущей профессии, поэтому невозможно переоценить важность данного этапа в сфере образования которое нужно дать следующему поколению детей той или иной страны. В оценку качества предоставляемого образования в школе PISA входит три основных направления: грамотность чтения, математическая грамотность, естественно-научная грамотность, а также умение решать разного рода проблем в рамках критериев поставленных PISA.

Таблица 1.

Источник: PISA 2018: Results. OECD (6 декабря 2019)

Рейтинги стран в мониторинге OECD PISA, 2018 года (начисленные средние баллы по каждым из трех дисциплин)						
№	Страна	Результаты стран по читательской грамотности (в баллах)	Страна	Результаты стран по математической грамотности (в баллах)	Страна	Результаты стран по естественнонаучной грамотности (в баллах)
1	Китай	555	Китай	591	Китай	590
2	Сингапур	549	Сингапур	569	Сингапур	551
3	Макао	525	Макао	558	Макао	544
4	Гонконг (КНР)	524	Гонконг (КНР)	551	Эстония	530
5	Эстония	523	Тайвань	531	Япония	529
6	Канада	520	Япония	527	Финляндия	522
7	Финляндия	520	Южная Корея	526	Южная Корея	519
8	Ирландия	518	Эстония	523	Канада	518
9	Южная Корея	514	Нидерланды	519	Гонконг	517
10	Польша	512	Польша	516	Тайвань	516

На основании результатов мониторинга проведенной PISA в 2016 г., Финляндия заняла 5-ое место среди других стран, в то время как Российская Федерация занимает 35-ую позицию в данном рейтинге, а Республика Узбекистан и вовсе не вошла в данный рейтинг. Первые три места заняли Сингапур, Япония и Эстония. Конечно можно было взять опыт лидирующих трёх стран и применить его как в системе образования Республики Узбекистан, так и в системе образования Российской федерация, но ключевым моментом того что в этой статье взята именно финская система заключается в том, что это система

образования была заимствована и в дальнейшем сохранена, начиная со времен Царской России. После получения независимости от Российской Империи в 1907 году, Финляндия не стала уничтожать что было создано учеными и философами Российской Империи за время его существования, а наоборот, стала развивать ее, что выражалось в создании и развитии гимназической системы образования и плоды которого мы на сегодняшний день можем наблюдать на мировых рейтингах, где финская система каждый год не опускается ниже первых десяти позиций. (табл. 1)

Как видно из таблицы, финское образование на протяжении многих лет не уступает свои лидирующие позиции в системе образования и более того последнее исследование проведенной PISA показывает что в направлении читательской грамотности, а также по естественнонаучной грамотности Финляндия получила очень высокие баллы и стоит заметить, что именно эти два показателя являются теми показателями которые в будущем послужат службу ученику в практическом применении навыков в повседневной жизни которые является основным критерием этого рейтинга.

Так как же всё таки финской системе образования удалось достичь таких показателей? В рассмотрении ответов на данный вопрос будут обоснованы каждый из методов применяющихся в образовательном процессе в Финляндии, а также будут даны их сравнения с системой образования в Республике Узбекистан. Основной принцип финского образования и финских педагогов состоит в том, что школьников и студентов «готовят к жизни, а не к экзаменам» [6], что является совершенно противоположным подходом по сравнению с системой образования в Узбекистане. Основопологающими правилами финской системы образования являются:

1. Возрастным критерием для старта начального образования установлен по исполнению ребенку семи лет. В не зависимости от его умственных способностей имея под этим в виду что даже в том случае, что ребенок в свои первые шесть лет жизни своими умственными способностями опережает своих сверстников, ему не будет позволено начинать обучение до тех пор пока ребенку не исполнится полных 7 лет.

2. Обязательным правилом системы образования для учеников школ является то, что ученикам запрещается приезжать в школу на частном автомобиле в сопровождении родителей или родственников. Ученики должны самостоятельно пешим ходом или на велосипеде преодолевать расстояние от дома до школы и причиной этого правила введенной для учеников является намерение государства в лице образовательных учреждений приучить ребенка с детских лет самостоятельно преодолевать те припятствия, которые могут возникнуть по пути в школу. Разумеется все те припятствия которые могут возникнуть в процессе самостоятельного передвижения ученика

пешим ходом или на велосипеде являются препятствиями соответствующими возрасту ученика и в данном случае любое из всех возможных препятствий которые могут появиться на пути ученика являются преодолимыми. В Узбекистане же данная практика является редкостью и в основном учеников на сегодняшний день в школу доставляют родители или родственники на собственной машине или заказывают такси, что в свою очередь приводит к постепенной потере самостоятельности по мере взросления. Безусловно есть причины того что в Узбекистане данный метод непременим в данный момент и о них будет сказано ниже, но тем не менее с течением времени применение данного метода в Республике Узбекистан даст свои плоды.

3. По достижению определенного возраста ученик имеет право самостоятельного выбора дисциплин в школе в зависимости от своих способностей к тем или иным дисциплинам.

4. За первые шесть классов обучения в школе преподавательский состав лишен права оценивания работы ученика. Это объясняется тем что оценивание учеников со стороны преподавательского состава приводит к неосознанному разделению учеников на «лучших, средних и худших». В свою очередь, такое деление на «классы лучших и худших» приводит к формирования в ребенке эгоизма и высокомерия утверждают финны. Доказательством данного утверждения финнов является, то что, приходится на сегодняшний момент наблюдать в системе школьного образования Республики Узбекистан. Оценивание домашних и классных работ, да и в целом деятельности ученика приводит к социальной дестабилизации в школах, что выражается разделением детей на своеобразные подгруппы «своих» и «чужих». Еще одной отрицательной стороной оценки ученика является то, что «троечники» и «двоечники» не найдя признания как среди преподавательского состава, так и среди своих более успешных одноклассников, кроме того часто ещё и будучи презираемыми со стороны этих «отличников» ищут единомышленников среди других людей, которые в их понимании также являются безуспешными и объединяясь с ними, понимая что они не добьются успеха в школьном образовании и не найдут признания среди преподавателей и учеников, вместо того чтобы продолжать обязательное обучение установленное законодательством Республики Узбекистан, они пытаются реализовать себя в других сферах на тот момент кажущемся им очень «крутыми», но чаще всего являющимися очень нежелательными и опасными.

Кроме того стоит учесть что метод оценки учеников в начальных классах создаёт парадокс. Этот парадокс заключается в том, что среди преподавательского состава складывается предвзятое отношение к «отличникам» и частично «хорошистам» что в долгосрочной перспективе приводит к тому, когда педагог теряет возможность объективно оценивать работы на их взгляд «лучших» учеников в школе.

И в дальнейшем такое действие формирует у учеников ложное впечатление о себе и по истечению срока отведенного для обучения в школе, именно эти ученики не могут сдать вступительные экзамены в ВУЗы или в профессиональные колледжи и лицеи, что в свою очередь сильно влияет на самооценку человека.

Как было сказано в вводной части, в этой статье будут затронуты и социальные аспекты финской системы образования и далее будут сравнены с системой образования в Республике Узбекистан.

Затрагивая социальную сторону системы образования будет уместным упомянуть, что в Узбекистане именно те ученики чьи успехи являются лучшими среди всех остальных после достижения совершеннолетия и в своей дальнейшей жизни формируются как не уверенные в себе личности с травмированной в каком то смысле психикой. Причиной данной проблемы является то, что система образования где они являются «лучшими» среди своих сверстников не готовит их к реальной жизни, а вот ученики менее успешные в плане освоения школьной программы, которые составляют большинство учащихся, не достигнув «признания» в школе сплываются между собой в большие группы и далее оказывают психологическое или физическое давление на остальных сверстников на протяжении всего времени которое отведено на обучение в школе, а этот факт не может не иметь последствий как для «отличников» так и для менее успешных учеников.

Вместе с тем в Финляндских школах педагогам строго запрещено сравнивать учеников в любых направлениях сферы обучения даже при достижении учеников возраста когда преподавательский состав будет иметь право оценивать работу ученику. Запрет также наложен как на публичное унижение ученика, так и его публичное восхваление. Первые шесть лет обучения преподавательский состав используя весь имеющийся свой навык и потенциал в случае недостаточного освоения учеников программы, педагог в обязательном порядке обязан применить к этому ученику индивидуальный метод обучения, но самое главное педагог должен сделать это таким образом чтобы ученик этого не понял, тем самым не причиняя вред психике ученика, зарождавая в нем очаги сомнения в его умственной способности. Кроме того педагоги обязаны выявлять, если ученики с ранних лет подают способности в каких либо образовательных дисциплинах или в в спорте и всеми путями поощрять данного ученика.

В Узбекистане же частыми явлениями стали все те события, которые прямо противоречат методам финского образования и больше всего на этом фоне выделяется публичное унижение ученика за совершенный проступок.

5. Возможно и не решающим, но немаловажным фактором успеха финского образования является то, что общее количество длительности

перемен в сумме составляют семьдесят пять минут, в то время как в Узбекистане максимально отведенное время для отдыха учеников в течении максимальных пяти образовательных дисциплин в день, каждая длительностью в сорок минут, отведенное для отдыха время в сумме составляет 30 минут.

6. Еще одним и возможно одним из важнейших факторов успеха финского образования проявляется в том, что ученики школ в этой стране не обременены обязанностью выполнять домашнюю работу заданную в школе, если говорить более детальнее, школьная система обучения подразумевает под собой выполнение всех заданий в школе аргументируя это что если местом работы для сотрудников является его рабочее место и отведенное для этого время, то в таком случае местом для изучения школьных образовательных дисциплин для ученика является школа. В остальное свое свободное от занятий время ученикам предоставляется право проводить для прогулки с родителями по паркам , игр со сверстниками и друзьями, чтения книг или для занятий дополнительными кружками организованных для учеников, где можно найти то что придется по душе ученику, начиная от искусства рисования и заканчивая различными спортивными кружками. У ребенка детство должно быть надлежащим образом, полагают финны.

Также стоит упомянуть, что Финляндия уделяет большое внимание развитию спорта о чем будет сказано в последующих пунктах статьи. Учитывая что в финской системе школьного образования отсутствуют домашние задания по школьным образовательным дисциплинам, следует сделать вывод, что все уроки в школе проводятся в интерактивном режиме чтобы каждый ученик смог принять участие и выполнить задания поставленные перед ним в рамках школьных образовательных дисциплин. Наряду с тем, что уроки в финских школах проходят в интерактивном режиме, стоит также упомянуть о том, что финские школы оснащены специальными лабораториями и самой современной техникой в зависимости от школьных дисциплин, что позволяет ученикам на практике проделывать то, что уготовано каждой темой по каждой дисциплине, это в свою очередь позволяет самым наилучшим образом подготовить детей к реальной жизни по той или иной специальности.

11. Как говорилось пунктом, школы Финляндии уделяют огромное внимание развитию спорта, такое отношение к спорту в школах можно встретить во многих школах стран мира. Но именно в Финляндии есть одна особенность которая практикуется на дисциплине по физическое культуре. Особенность эта заключается в том, что на занятиях физическое культуры до определенного возраста нельзя делится на команды и играть в игры пробуждающие у детей дух соперничества. Именно дух соперничества и конкуренция вызывает у ученика с еще неполностью сформированной психикой и видением мира более того,

оказавшегося победителем в том или ином состязаниях как в спортивных так и научных, такие отрицательные качества как эгоизм и чувство собственного преобладания над другим человеком в физическом или умственном смыслах, а у побежденной стороны еще в очень юном возрасте подрывает веру в свои силы, что в долгосрочной перспективе и приводит к классовым разделениям «лучших» и «худших», что мы и можем наблюдать во многих образовательных системах стран мира, в том числе и Узбекистана.

12. Образование – это не бизнес, считают финны и поэтому частных школ в понимании многих стран превративших образование в коммерцию в Финляндии нет, а те что находятся не на балансе государственных учреждений ответственных за данный процесс находятся на бюджете у государства. Поэтому даже при желании предпринимателя открыть частную школу, это будет для него нерентабельным бизнесом. Одним из причин того что открытие частной школы будет нерентабельным, является и тот факт что качество образования во всех школах здесь одинаковое, поэтому в Финляндии понятие учеников «элитных» школ является вовсе неуместным. Кроме того все нужды учеников начиная от проезда на общественном транспорте и заканчивая приемом пищи в обеденное время государство покрывает из собственного бюджета.

Во втором пункте данной статьи упоминалось, что метод самостоятельного преодоления расстояния от дома до школы пешим ходом или на велосипеде который является обязательным к исполнению правилом в финских школах является на данный момент непременимой практикой в Республике Узбекистан и вместе с тем говорилось о том, что причины этому будут даны ниже в последующих пунктах. Теперь же говоря об одном из причин невозможности применения данной практике в Узбекистане является наличие огромного количества частных школ в стране и каждая из них является самофинансируемой, что приводит к большой конкуренции между ними, а целью руководства школы в первую очередь является не предоставление образования, а получение прибыли как минимум для покрытия школьных расходов.

Вместе с тем это приводит к появлению термина «элитная» школа, соответственно каждый родитель будет стараться, чтобы их ребенок учился именно в так называемой «элитной» школе невзирая на местоположение таких школ часто расположенных очень далеко от места проживания ученика, что вынуждает родителей самостоятельно на собственной машине или путем заказа услуг такси доставлять ребенка до школы в ежедневном порядке, а вместе с тем преследуется такая цель как безопасность и сохранность ребенка от непредвиденных обстоятельств во время похода в школу и обратно.

13. Наряду с возможностями предоставленными ученику в Финляндии стоит обратить внимание и на возможности предоставленные педагогическому составу как в школах так и в ВУЗах. Одним из таких методов поднявших финское образование на столь высокий уровень является уделение огромного внимания исследованиям максимальной производительности педагога и в Финляндии она составляет не более четырех часов в день. То есть педагогический состав учебного заведения не тратит больше отведенных для них четырех часового графика и сюда входит весь процесс трудовой деятельности производимой на рабочем месте, включая обеденный перерыв, подготовку к уроку в классах, заполнение различных отчетов (в случае наличия такого требования в учебном заведении). Этот метод позволяет педагогу на максимальном уровне выложиться в процессе исполнения своих трудовых обязанностей.

14. Объем заработной платы учителей в образовательных заведениях в очень малых масштабах отличаются между собой и только лишь преподаватели проработавшие свыше пятнадцати лет в образовательном учреждении могут рассчитывать на более высокую оплату труда относительно своих коллег. А это в свою очередь препятствует возникновению социальной несправедливости среди преподавательского состава относительно распределения заработной платы. В Республике Узбекистан оплата труда педагогов не регулируется на том уровне которую можно увидеть в Финляндии.

15. В ВУЗ Финляндии имеют возможность трудоустроиться только те преподаватели, которые закончили магистратуру и при окончании обучения находились в рейтинге «Топ-10», то есть входили в десятку лучших студентов того образовательного учреждения в котором они обучались.

Под качеством профессорско-преподавательского состава в университете понимается обеспечение высокого уровня преподавания. Современный преподаватель должен обладать широким спектром профессиональных компетенций, в числе которых: превосходное знание своего предмета, постоянное профессиональное самосовершенствование, высокая информационная коммуникация. Преподаватель вуза должен быть высокообразованной, незаурядной, творческой личностью, обладающей качествами лидера. Только такой преподаватель сегодня может увлечь студента своим предметом каковыми и являются педагогический состав ВУЗов Финляндии.

Исходя из этого, можно сделать вывод о качестве и высоте уровня образования в Финляндии начиная от школ и заканчивая ВУЗами. Также именно данный метод отбора на работу дает возможность преподавателям быть уверенным за их завтрашний день, в том плане что они не потеряют работу из-за недостаточного уровня квалификации.

Делая выводы по пунктам, стоит сказать о том, что целью финского образования было не выбиться в рейтинги ведущих стран в сфере образования, а наоборот целью образования служило само образование которые выражалось в том чтобы в будущем выпускник как школы так и ВУЗов смог применять это в реальной жизни. Но тем не менее рейтинг ВУЗов Финляндия говорит за сам за себя(табл. 2).

Таблица 2

Место финских университетов в международных рейтингах за 2022 год.

Университет	Рейтинг QS	Рейтинг THE	Рейтинг ARWU
Университет Аалто	116	201	301
Лаппеерантский технологический университет	388	301	
Университет Оулу	392	301-	401
Университет Тампере	415	301	401
Университет Турку	291	351	401
Университет Ювяскюля	347	401	701

Источник: Отчеты рейтинговых агентов QS, THE, ARWU

Заключение

В заключении говоря о применении финской системы образования во всех государственных и негосударственных образовательных учреждениях страны стоит также учесть, что каким бы не казалось система образования в Финляндии, невозможно просто взять и внедрить ее в процесс образования в Узбекистане, просто заменив системы, путем Указа Президента или другими нормативно-правовыми актами регулирующими образовательный процесс в Республике Узбекистан. Для того чтобы данная система дала ожидаемый от неё результат, в первую очередь должен быть выработан отдельный нормативно-правовой акт регулирующий данный процесс и данный процесс должен быть опробован в локальном масштабе на примере одной школы и в обязательном порядке первым поколением испытуемых должны стать исключительно начальные классы, а в лучшем своем виде «первоклашки» которые еще не будут иметь того или иного представления об образовании.

Вместе с тем в случае Узбекистана для осуществления данного метода образования обязательно понадобится тесное сотрудничество таких как Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан и Министерство дошкольного и школьного образования с такими министерствами как Министерство финансов и

Министерство экономики Республики Узбекистан. Причиной этому служит тот факт, что если при внедрении финской системы образования это будет служить дополнительной нагрузкой на экономику страны, а также придется решать вопрос о финансировании данной системы образования.

Говоря о проблемах стоящих на пути совершенствования сферы образования в Узбекистане, можно перечислять их в больших количествах, но тем не менее сегодня мы с уверенностью можем сказать о том, что страна во главе с Президентом Республики Узбекистан Мирзиёевым Ш.М. установила своей целью в корне изменить образовательную систему и вывести ее в ряд ведущих стран с лучшими показателями в сфере образования. Учитывая это, невозможно выбрать лучший момент чем страна имеет на сегодняшний день для достижения поставленных целей.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон «Об образовании Российской Федерации» п. 29 Статьи 2 Федерального Закона от 29.12.12 г. № 273-ФЗ от 29.12.2012. (последняя редакция)
2. Breakspear S. The Policy Impact of PISA: an Exploration of the Normative Effects of International Benchmarking in School System Performance, OECD, Education Working Papers, 2012, №71.
3. Eklund G.A Research-Oriented Teacher Education in Finland – Challenges and Opportunities. The Inaugural Asian Conference on Education and International Development, 2015.
4. Kettunen K. Management Education in a Historical Perspective: the Business School Question and Its Solution in Finland 2013.
5. Результаты исследования PISA – 2018 в сопоставительном анализе с результатами за все циклы исследования (2000-2018 гг.). / Федеральный Институт Оценки Качества Образования. С. 12-14.
6. Раутакоура А. Финская система образования станет международной // Жизнь и общество. – 2013. – Август.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



RAQAMLI IQTISODIYOTDA INSON KAPITALI RIVOJLANISHINI BOSHQARISHNI TASHKILIY-IQTISODIY QO'LLAB-QUVVATLASH

Ulug'muradova Nodira Berdimuradovna

Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti

Inson resurslarini boshqarish kafedrasida dosenti, PhD

Annotasiya. Ushbu maqolada innovatsion texnologiyalar asosida ma'lumotlar almashishi, uning tarqalishiga asoslangan bo'lib, uning nazariy tavsifi ko'plab kompaniyalar o'rtasidagi munosabatlarni amalga oshirishga imkon beradigan tuzilmasi tadqiq qilingan.

Kalit so'zlar: innovatsion tizim, innovatsion kompaniyalar, innovatsion rivojlanish strategiyasi, raqamli kompetensiyalar, tizimli yondashuv, raqamli infratuzilma.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Улугмурадова Нодира Бердимурадовна

Самаркандский государственный университет

имени Шарофа Рашидова

Доцент кафедры «Управления человеческими ресурсами», PhD

Аннотация. В данной статье исследуется обмен информацией, основанный на инновационных технологиях, основанный на ее распространении, и его теоретическое описание, структура, позволяющая осуществлять отношения между многими компаниями.

Ключевые слова: инновационная система, инновационные компании, стратегия инновационного развития, цифровые компетенции, системный подход, цифровая инфраструктура.

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC SUPPORT FOR THE MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE DIGITAL ECONOMY

Ulugmuradova Nodira Berdimuradovna

Samarkand State University named after Sharof Rashidov

Associate Professor of the Department of

“Human Resources Management”, Ph.D

Abstract. This article explores the exchange of information based on innovative technologies, based on its dissemination, and its theoretical description, a structure that allows relationships between many companies.

Keywords: innovative system, innovative companies, innovative development strategy, digital competencies, systemic approach, digital infrastructure.

Kirish

Raqamli iqtisodiyot sharoitida iqtisodiy munosabatlar asosan raqamli ishlab chiqarish va raqamli xizmat ko'rsatish jarayonlarini tobora keng tarqalishiga olib kelmoqda. Qiymat yaratuvchilar o'rtasida tarmoq bo'yicha o'zaro munosabatlarni amalga oshirish innovatsion rivojlanish konsepsiyasiga muvofiq ishlab chiqilgan. Innovatsion texnologiyalar asosida ma'lumotlar almashishi, uning tarqalishiga asoslangan bo'lib, uning nazariy tavsifi ko'plab kompaniyalar o'rtasidagi munosabatlarni amalga oshirishga imkon beradigan tuzilma sifatida zamonaviy iqtisodchilarning asarlarida o'z aks topgan.

Tarmoq munosabatlarini rasmiylashtirish mexanizmi sifatida innovatsion tizim arxitekturasini ishtirokchilari o'rtasidagi hamkorlik va raqobatni muvofiqlashtirish hamda innovatsion tizimda ishtirok etish uchun rag'bat yaratish muammolari nuqtai nazaridan o'rganiladi

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Inson kapitalini rivojlantirish ustuvorligi rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar uchun ham, barqaror iqtisodiyotlar va innovatsion rivojlanishni amalga oshirayotgan tizimlar uchun ham universal xususiyatga egadir. Bu jahonning yetakchi olimlari va xalqaro tashkilotlarning ekspertlari tomonidan amalga oshirilgan juda ko'p tadqiqotlarda o'z tasdig'ini topgan.

Taniqli iqtisodchi olim T.Shuls asarida inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishi, inson kapitaliga investisiya kiritish, inson kapitalini mehnat bozorida sotish, mehnat salohiyati, inson kapitalining rivojlanish omillari, inson kapitalining rivojlanish darajalari kabi masalalar tadqiq qilingan¹⁹.

Shuningdek, G.Bekkerning asarida ijtimoiy rivojlanish nazariyasining metodologik asoslari, iqtisodiy o'sish va inson taraqqiyoti, inson kapitali nazariyasining shakllanishi va rivojlanishi, inson taraqqiyotini baholashning asosiy mezonlari va ularning xususiyatlari, insonni rivojlantirishning asosiy mezonlari, insonni rivojlantirish konsepsiyasi bilan bog'liq tadqiqotlar olib borilgan²⁰.

Ye.A.Merzlyakova va T.S.Kolmykovalar «Chiziqli» iqtisodiyotning neoklassik konsepsiyasidan voz kechishning dolzarbligini va iqtisodiy rivojlanishning chiziqli modelini joriy etishdan cheklangan resurslardan oqilona foydalanishni ta'minlaydigan va mahsulotni diversifikatsiya-lashga yo'naltirilgan yangi shakllarga o'tishning ahamiyatiga e'tibor berilgan. Bu esa kelajak avlodlar rivojlanishiga zarar bermasdan, aholining hayot sifatini yaxshilash imkonini beradi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot jarayonida raqamli iqtisodiyotda inson kapitali rivojlantirishini boshqarishni tashkiliy-iqtisodiy qo'llab-quvvatlash bo'yicha iqtisodiy tizimlar va nisbatlarni o'rganishga dialektik va tizimli yondashuv, qiyosiy va

¹⁹ Schultz, T. W. Investment in Human Capital / T.W. Schultz // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. Pp. 1–17.

²⁰ Bekker G. Inson kapitali (kitobning boblari). Inson kapitaliga investitsiyalar tushumiga ta'siri. AQSh: Iqtisodiyot, siyosat, mafkura, 1993 y. - № 11.

solishtirma tahlil, statistik va dinamik yondashuv hamda guruhlash usullaridan foydalanildi.

Maqolaning maqsadi. Innovasion tizimning chizmasida ishtirokchi kompaniyaning foydasi, umuman, butun model ichida o'zaro ta'sir orqali ko'payadi. Bitta innovatsion korxona uchun bozorda raqobatbardosh ustunlikni ta'minlaydigan barcha elementlarni birlashtirish qiyin bo'lgani uchun, tarmoqlar hamkorlikda ishtirok etish afzalliklarga ega hisoblanadi.

Innovasion tizim arxitekturasini turli xil ishtirokchilar: investorlar, davlat organlari, moliya-kredit tashkilotlari, sug'urta tashkilotlari, yetkazib beruvchilar, vositachilar va distribyutorlar, mijozlar, tadqiqot muassasalari, qidiruv laboratoriyalaridan tashkil topgan ilmiy blok, universitetlar tashkil etadi (1-rasm).

Innovasion tizim ta'minot-ishlab chiqaruvchi-iste'molchi zanjirida bevosita ishtirok etuvchi subyektlar doirasini kengaytirish orqali qiymat yaratish konsepsiyasini to'ldiradi. Tizimga an'anaviy qiymat zanjiriga kirmaydigan ishtirokchilar, shu jumladan kichik innovatsion kompaniyalar, moliyaviy va sug'urta institutlari, autsorsing kompaniyalari, innovasiyalarni muvofiqlashtirish tuzilmalari va boshqalar kirishi mumkin.



1-rasm. Raqamli transformasiyalashish sharoitida innovatsion tizim arxitekturasida²¹

Asosiy tizim innovatsion tizimning markazida joylashgan texnologiya bo'yicha yetakchi kompaniya hisoblanadi. Bu o'z innovasiyalarining samaradorligini oshirish uchun texnologiya, xizmatlar, axborotni qo'llab-quvvatlash vositalari kabi tizim imkoniyatlaridan foydalangan boshqa barcha ishtirokchilar tomonidan qadrlanadi. Bitta tashkilot bir nechta tegishli tizimlarda ishtirok etishi va har birida har xil rol o'ynashi mumkin.

²¹ Muallif tomonidan ishlab chiqilgan

Zamonaviy innovatsion faol kompaniyalar o'z-o'zidan mahsulot yaratishga yoki muvaffaqiyatli rivojlanayotgan tizimga qo'shilishga harakat qilmoqdalar. Bugungi kunda Apple, Google, Siemens, Microsoft, IBM, Walmart kabi yirik kompaniyalar jahonning yetakchilari sifatida bozorda samarali ishlaydigan keng ko'lamli va murakkab innovatsion tizimlarni yaratgan kompaniyalardir.

Shunday qilib, innovatsion tizim – bu o'z ishtirokchilari va ularning resurslari o'rtasidagi murakkab munosabatlar tizimini rasmiylashtiradigan o'zaro bog'liq yaxlit tuzilma bo'lib, uning maqsadi innovatsion madaniyatni shakllantirish, innovatsion mahsulotlar va xizmatlarni realizatsiya qilishga qaratilganidir.

Innovation tizim kompaniyalarga hych kim yaratolmaydigan qiymatni yaratish imkonini beradi²². Har bir ishtirokchining mahsuldorligi va raqobatbardoshligi umuman tizimning samaradorligi bilan bog'liq. Shu munosabat bilan, ilmiy tadqiqotning asosiy maqsadi tizimlar chegaralarini o'rganishdir. Innovation tizimlarning tashkiliy chegaralarini o'rganish tarmoqqa kiruvchi tashkilotlarning atrof-muhit bilan o'zaro ta'sirining zamonaviy xususiyatlari haqidagi nazariy tushunchani kengaytiradi, bu esa motivatsiya, rag'batlantirish, innovatsiyalar samaradorligini oshirish imkoniyatlarini chuqurroq tushunishga yordam beradi.

Respublikamizda innovatsion rivojlanish strategiyasini 2030-yilgacha bo'lgan konsepsiyasiga muvofiq, ushbu rivojlanish strategiyasining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi elementlaridan tashkil topgan Milliy innovatsion tizimning shakllanish mexanizmi va ularning elementlarini o'zaro bog'liqligi va aloqadorligi 2-rasmda keltirilgan. Hozirgi vaqtda respublikamizning zamoanviy sohalari va tarmoqlarida innovatsiyalardan foydalanishga bo'lgan ehtiyojning ortishi dolzarb bo'lib, bu mamlakatimiz korxonalarining ishlab chiqarish jarayonlarida zamonaviy innovatsiyalarni o'zlashtirish vazifasini qo'yadi.

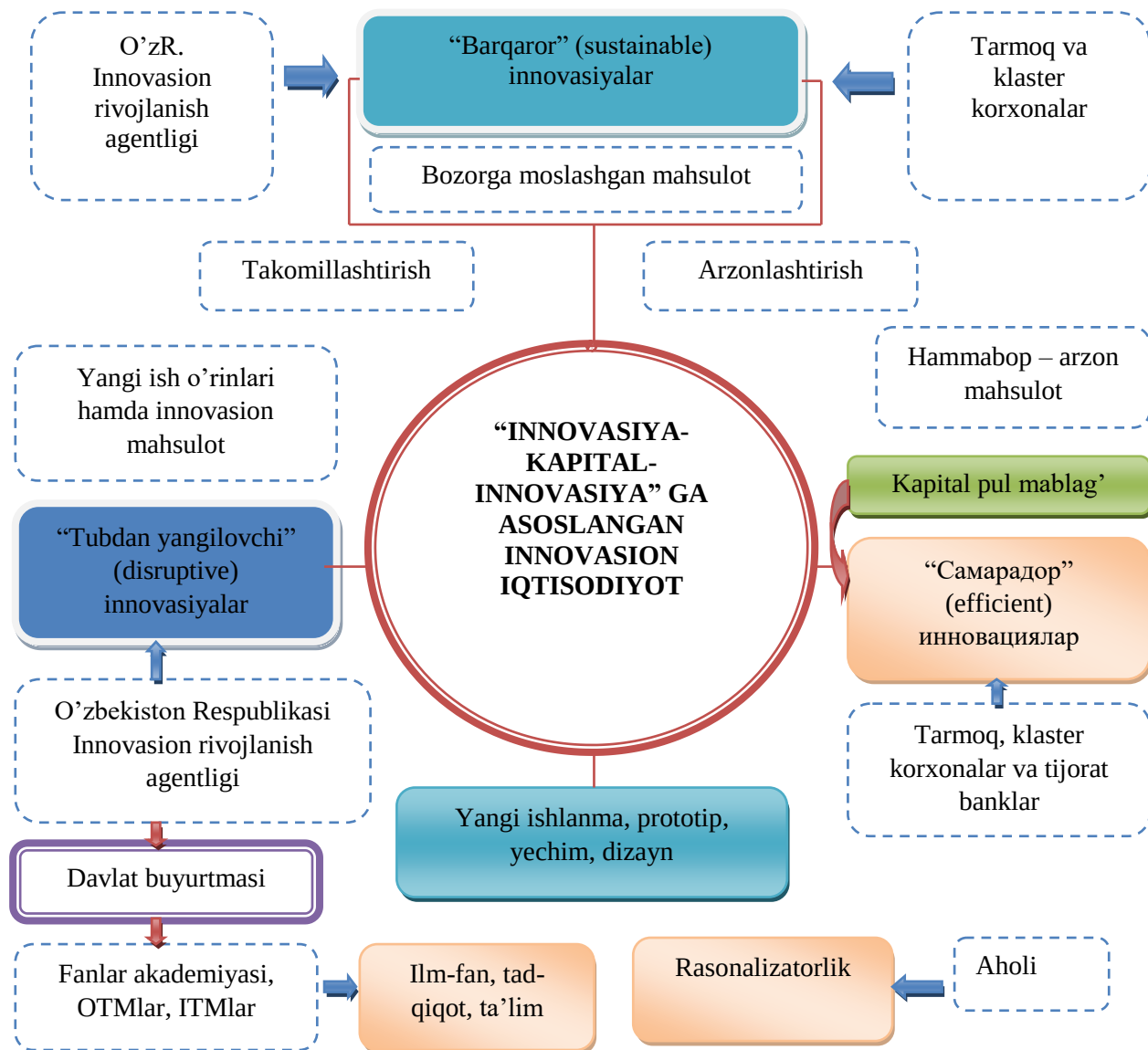
Yevropa Ittifoqning statistik ma'lumotlarga ko'ra, oltmish milliondan ortiq yevropaliklar yetarli raqamli ma'lumotlarga ega emas. 2020-yilda raqamli ko'nikmalarga ega odamlar yetishmasligi tufayli axborot-kommunikatsiya sohasida deyarli 750 ming kishi ishsiz qoladi. Yevropalik ish beruvchilarning qariyb 40 foizi innovatsion ko'nikmalarga ega bo'lgan xodimlarni topishda yuzaga keladigan qiyinchiliklar haqida xabar berishadi²³. Qolaversa, 15 yoshdan 24 yoshgacha bo'lgan yoshlar orasida 15 foiz ishsiz bo'lib, yuqori malakali yoshlarning mahorat darajasi va iqtidoriga mos kelmaydigan sohalarida ishlashi haqiqatdir.

Shunga ko'ra, raqamli kompetensiyalarning rivojlanmaganligi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning innovatsion yo'nalishini amalga oshirish uchun jiddiy

²² Adner R. «Match your innovation strategy to your innovation ecosystem», Harvard Business Review. -2006, Vol. 84 - No. 4. - p. 98.

²³ European Commission (2019). Skills Agenda for Europe. - Режим доступа: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en&moreDocuments=yes>

muammoga aylanmoqda. Ta’kidlash kerakki, raqamli kompetensiyalar tuzilmasini shakllantirishga tizimli yondashuvni shakllantirish zarur, u nafaqat instrumental ko’nikmalarni, balki raqamli savodxonlikni, ijodkorlikni, tanqidiy fikrlashni, muloqot tajribasini va birgalikdagi faoliyatni ham o’z ichiga olishi kerak.



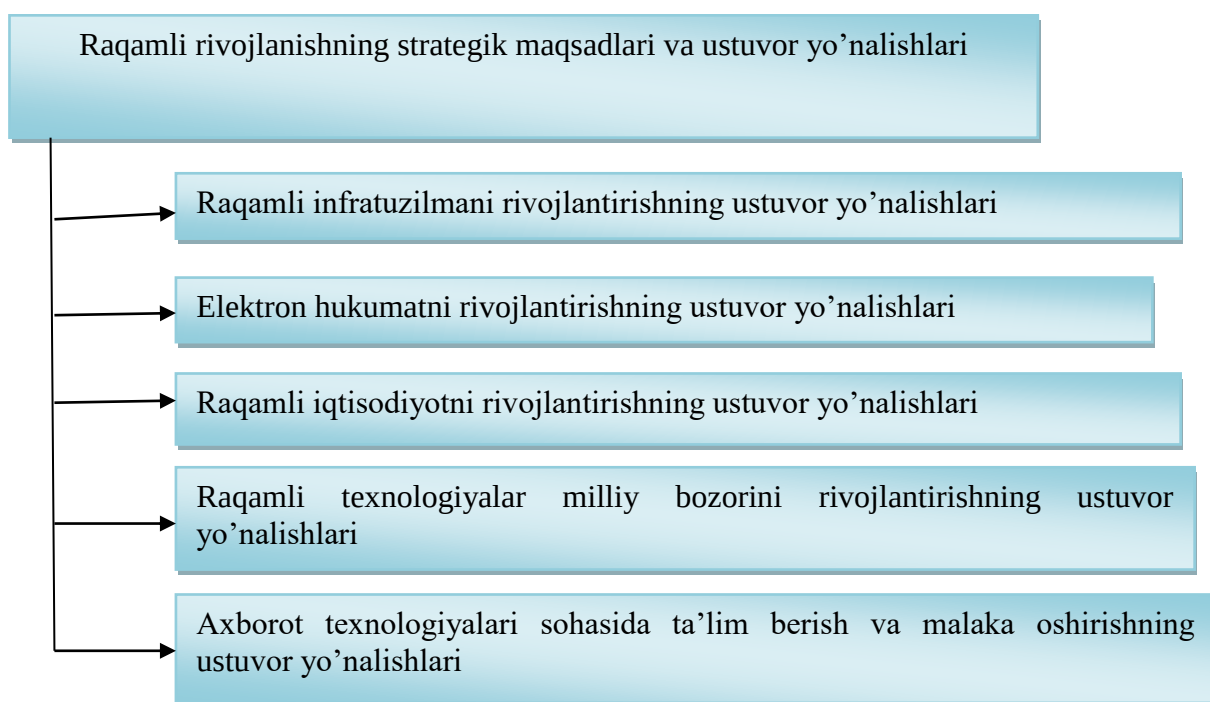
2-rasm. O‘zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlanish modeli²⁴

Inson kapitaliga sarmoya kiritish va umri davomida o‘qishga keng imkoniyat yaratish juda muhimdir. Mavjud vaziyatdan ko‘rinib turibdiki, raqamli texnologiyalarni ta’lim tizimiga kiritish, shuningdek, innovatsion ta’lim ekotizimlarini yaratish talab qilinadi. Shubhasiz, o‘qituvchilarning roli oshadi, shuning uchun ularning kasbiy o‘sishiga va raqamli kompetensiyalarni rivojlantirishga sarmoya kiritish juda muhimdir. O‘qitishning innovatsion usullaridan foydalanish o‘quvchilarning ijodiy fikrlash, ijodkorlik, qiziquvchanlik ko‘nikmalarini rivojlantirishga yordam beradi va muammolarni bartaraf etish yo‘llarini izlashga yordam beradi. O‘quv

²⁴ Muallif tomonidan ishlab chiqilgan

jarayonida sun’iy intellekt texnologiyalari, raqamli baholash, bashoratli tahlil va virtual haqiqat yanada keng tarqaladi. O’qitish jarayonlarini takomillashtirish maqsadida raqamli texnologiyalardan foydalanish o’quvchilarning yutuqlarini baholashning yangi usullarini qo’llab-quvvatlashi mumkin.

Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishni boshqarish jarayonini tashkil etish uning yangi tizimini belgilovchi omillarni tasniflash bilan bog’liq. Tadqiqot jarayonida shaxsiy (yoshi, ta’lim darajasi va daromadi) va ekologik (ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi, raqamli muhit, ta’lim ekotizimlarining shakllanishi) omillari aniqlandi. Qolaversa, aynan inson kapitalining raqamli kompetensiyasini shakllantirish va rivojlantirish asosini aynan ekologik omillar tashkil qiladi.



3-rasm. O'zbekistonda raqamli rivojlanishning strategik maqsadlari va ustuvor yo'nalishlari²⁵

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktyabrdagi PF-6079-sonli «Raqamli O'zbekiston - 2030» strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoniga muvofiq mamlakatimizda raqamli iqtisodiyotni faol rivojlantirish, barcha tarmoqlar va sohalarda, eng avvalo, davlat boshqaruvi, ta'lim, sog'liqni saqlash va qishloq xo'jaligida zamonaviy axborot-kommunikasiya texnologiyalarini keng joriy etish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda²⁶. Ushbu farmonga asoslangan holda, bizning fikrimizcha, respublikamiz amaliyotida raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda quyidagi 3-rasmdagi holatlarga e'tibor qaratish lozim (3-rasm).

²⁵ Muallif tomonidan ishlab chiqilgan

²⁶ <https://lex.uz/docs/5030957>

Hozirgi paytda axborot almashinuvi jahondagi globallashuv axborotlashgan sivilizasiya shakllanishining tarkibiy qismi sifatida avvalgi zamon sharoitidan butunlay farq qiladi. Avval har bir fuqaro asosan o'z davlati va millati axborot tizimi ta'sirida rivojlangan bo'lsa, endi jahon miqyosida butun insoniyat yaratgan axborotlar oqimining kuchli ta'siri ostida shakllanmoqda²⁷.

«Raqamli O'zbekiston - 2030» strategiyasining maqsadli ko'rsatkichlarining tahlildan ko'rinib turibdiki, 2030-yilda Respublika hududlarining yuqori tezlikdagi Internet jahon axborot tarmog'i bilan qamrov darajasi 100 %ni, aholi punktlarining keng polosali mobil aloqa tarmog'i bilan qamrov darajasi 100 %ni tashkil etmoqda (1-jadval).

Iqtisodiyot va ijtimoiy sohaning davlat tomonidan raqamli transformasiyasiga ko'maklashish quyidagilar asosida ta'minlanadi:

- aholi, biznes va davlat o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish muhitini o'zgartirish;
- ma'lumotlarni saqlash, qayta ishlash va uzatishning zamonaviy infratuzilmasini yaratish, shuningdek, uning faoliyati samaradorligi va xavfsizligini ta'minlash;
- raqamli iqtisodiyot uchun kadrlarni shakllantirish;
- raqamli iqtisodiyot texnologiyalarini ishlab chiqish hamda ularni realizatsiya qilish loyihalarini amalga oshirishga ko'maklashish.

Inson kapitalining raqamli transformasiyasini ta'minlashda kadrlarni tayyorlash tizimi alohida ahamiyatga ega bo'lib, uni amalga oshirishning asosiy yo'nalishlari:

1. Raqamli iqtisodiyotni malakali kadrlar bilan ta'minlash.
2. Matematika, informatika va raqamli iqtisodiyot texnologiyalari bo'yicha iqtidorli maktab o'quvchilari va talabalarini qo'llab-quvvatlash.
3. Aholiga raqamli savodxonlik va raqamli iqtisodiyotning kompetensiyalarini rivojlantirishda ko'maklashish.

Raqamli iqtisodiyotni kadrlar bilan ta'minlash muammosini hal etish kompetensiya modelini ishlab chiqish, kadrlar tayyorlash bo'yicha ta'lim dasturlarini takomillashtirish, shuningdek, tegishli ta'lim loyihalarini grantlar bilan qo'llab-quvvatlashga asoslangan.

Kasbiy ta'lim dasturlarini takomillashtirish va yangi o'qitish tizimlarini joriy etish iqtisodiyotni zarur kadrlar bilan shakllangan raqamli kompetensiyalar asosida ta'minlaydi.

Ishlab chiqarishni avtomatlashtirish tufayli ish o'rinlarining qisqarishi tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish uchun qo'shimcha shart-sharoitlar yaratish zarurligini keltirib chiqaradi. Shunga ko'ra, strategiya doirasida umumta'lim maktablari va biznes-inkubatorlari va akseleratorlarini rivojlantirishga ko'maklashish yakuniy malaka ishi doirasida yaratilgan

²⁷ <https://einfolib.uz/post/ahborotlashgan-jamiyatda-ahborot-almashinuvining-uziga-hos-hususiylari>

startapni yanada rivojlantirish huquqini me’yoriy mustahkamlashni nazarda tutadi.

1-jadval

«Raqamli O'zbekiston - 2030» strategiyasining maqsadli ko'rsatkichlari

№	Ko'rsatkich nomi	O'lchov birligi	Joriy holati 2022 y.	Yillar kesmiida	
				2025	2030
1.	Respublika bo'ylab qurilgan optik tolali aloqa tarmog'ining uzunligi	ming km	70	120	250
2.	Respublika hududlarining yuqori tezlikdagi Internet jahon axborot tarmog'i bilan qamrov darajasi	Foiz	74	85	100
3.	Ijtimoiy obyektlarning yuqori tezlikdagi Internet jahon axborot tarmog'i bilan ta'minlanganlik darajasi	Foiz	100	100	100
4.	Uy xo'jaliklarining keng polosali Internet jahon axborot tarmog'i bilan ta'minlanganlik darajasi	Foiz	74	85	100
5.	Aholi punktlarining keng polosali mobil aloqa tarmog'i bilan qamrov darajasi	Foiz	100	100	100
6.	Elektron hukumatni rivojlantirish xalqaro reytingida «Elektron hukumatni rivojlantirish indeksi» ning samaradorlik ko'rsatkichi	ball (0-1 oralig'ida)	0,70	0,75	0,86
7.	Davlat xizmatlari markazlari tomonidan ko'rsatiladigan davlat xizmatlariga nisbatan Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali orqali ko'rsatiladigan elektron davlat xizmatlarining ulushi	Foiz	60	70	90
8.	Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali elektron davlat xizmatlariga nisbatan mobil qurilmalar yordamida foydalanish imkoniyatiga ega elektron davlat xizmatlari ulushi	Foiz	30	42	60
9.	Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali orqali ko'rsatiladigan tranzaksiyaviy xizmatlar ulushi	Foiz	45	60	75
10.	Korxona resurslarini boshqarish tizimini (ERP) joriy qilgan yirik xo'jalik yurituvchi subyektlar ulushi	Foiz	40	65	100
11.	Onlayn bank xizmatlari foydalanuvchilari soni (yuridik va jismoniy shaxslar)	mln nafar	15	17	20
12.	Dasturiy mahsulotlar va axborot texnologiyalari texnologik parkining inkubasiya va akselerasiya dasturlariga kiritilgan startap-loyihalar soni	Dona	250	700	2 300
13.	Axborot texnologiyalari sohasida kadrlarni tayyorlash bo'yicha oliy ta'lim va o'rta maxsus ta'lim muassasalariga qabul kvotalar soni	Ming	12	15	20

Mutaxassislarning ta'kidlashicha, vaqt o'tishi bilan mehnat bozorida diplom qiymatining pasayishi kuzatiladi, buning natijasida ish beruvchilarda rahbarlik qilishi mumkin bo'lgan potensial xodimlarning malakasini mustaqil baholash zarurati paydo bo'ladi. Strategiyani amalga oshirish jarayonida barcha kasbiy faoliyatning tasdiqlangan natijalarini hisobga olgan holda, uning rivojlanish yo'nalishidan qonuniy rezyume sifatida foydalanish imkoniyati bilan shaxsning kompetensiyalari profilini shakllantirishning samarali mexanizmini yaratish rejalashtiriladi.

Iqtisodiy makonning raqamli transformasiyasi davlat va mahalliy boshqaruv organlarining mavjud mutaxassislari hamda ijtimoiy soha xodimlarini qayta tayyorlashni taqozo etadi.

Iqtisodiy soha va tarmoqlarini raqamlashtirish natijasida yuzaga kelgan mehnat bozori tuzilishidagi istiqboldagi o'zgarishlar matematika, informatika va raqamli texnologiyalar sohasidagi iqtidorlarni aniqlash, qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish tizimini yaratish muhimligini ifodalaydi.

Xulosa va takliflar

1. Innovation tizim ta'minot-ishlab chiqaruvchi-iste'molchi zanjirida bevosita ishtirok etuvchi subyektlar doirasini kengaytirish orqali qiymat yaratish konsepsiyasini to'ldiradi. Tizimga an'anaviy qiymat zanjiriga kirmaydigan ishtirokchilar, shu jumladan kichik innovatsion kompaniyalar, moliyaviy va sug'urta institutlari, autsorsing kompaniyalari, innovatsiyalarni muvofiqlashtirish tuzilmalari va boshqalar kirishi mumkin.

2. Inson kapitaliga sarmoya kiritish va umri davomida o'qishga keng imkoniyat yaratish juda muhimdir. Mavjud vaziyatdan ko'rinib turibdiki, raqamli texnologiyalarni ta'lim tizimiga kiritish, shuningdek, innovatsion ta'lim ekotizimlarini yaratish talab qilinadi. Shubhasiz, o'qituvchilarning roli oshadi, shuning uchun ularning kasbiy o'sishiga va raqamli kompetensiyalarni rivojlantirishga sarmoya kiritish juda muhimdir.

3. Raqamli iqtisodiyotni kadrlar bilan ta'minlash muammosini hal etish kompetensiya modelini ishlab chiqish, kadrlar tayyorlash bo'yicha ta'lim dasturlarini takomillashtirish, shuningdek, tegishli ta'lim loyihalarini grantlar bilan qo'llab-quvvatlashga asoslangan.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Investment in Human Capital / T.W. Schultz // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. Pr. 1–17.

2. Bekker G. Inson kapitali (kitobning boblari). Inson kapitaliga investitsiyalar tushumiga ta'siri. AQSh: Iqtisodiyot, siyosat, mafkura, 1993 y.

3. Kolmikova T.S., Merzlyakova Ye.A. Sirkulyarnoye vosproizvodstvo i ekologicheskoye innovatsii v obespechenii ustoychivogo rosta regionalnoy ekonomiki // Region: sistema, ekonomika, upravleniye. – 2019, №3 (46). - Kolmikova T.S., Zelenov A.V. Sifrovaya kompetentnost chelovecheskogo kapitala v usloviyax razvitiya innovatsionnykh ekosistem // Innovatsii i investitsii. - 2020, № 3. - S. 13-16

4. European Commission (2019). Skills Agenda for Europe: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en&moreDocuments=yes>

5. <https://lex.uz/docs/5030957>

6. <https://einfolib.uz/post/ahborotlashgan-jamiyatda-ahborot-almashinuvining-uziga-hos-hususiylatlari>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ, ВОЗДЕЙСТВУЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЖИЛИЩНЫМ ФОНДОМ ГОРОДА

Кахрамонов Хуршиджон Шухрат угли

PhD, и.о. доцента кафедры «Маркетинг»

Ташкентский государственный экономический университет

Аннотация. В деятельности организаций управляющих жилищным фондом в последнее время возникают ряд существенных проблем, среди которых рост дебиторской и кредиторской задолженности управляющих компаний и товариществ собственников жилья, остро стоит проблема квалифицированных специалистов в данной отрасли, а также невыполнение собственниками жилья обязанностей по совместному управлению жилищным фондом. В данной статье рассмотрены вопросы влияния различных факторов на сферу управления жилым фондом. Даны предложения и рекомендации, которые способствуют устойчивому развитию системы управления жилищным фондом города.

Ключевые слова: управление, жилищный фонд, управляющие компании, товарищества собственников жилья, факторы, жилищная сфера, информационное обеспечение.

SHAHAR UY-JOY FONDINI SAMARALI BOSHQARISHGA TA'SIR ETADIGAN OMILLARNI TADQIQ ETISH

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

“Marketing” kafedrasi dotsent v.b., PhD

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Annotatsiya. So'nggi paytlarda uy-joy boshqaruvi tashkilotlari faoliyatida bir qator muhim muammolar, jumladan boshqaruvchi kompaniyalar va uy-joy mulkdorlari shirkatlarining debitorlik va kreditorlik qarzlarning o'sishi, ushbu sohada malakali mutaxassislarning o'tkir muammosi, shuningdek, uy-joy mulkdorlari tomonidan belgilangan vazifalarni bajarmaganligi kabilar yuzaga keldi, uy-joy mulkdorlari tomonidan birgalikda boshqarish majburiyatlarini bajarilmasligi. Ushbu maqolada turli omillarning uy-joy fondini boshqarish sohasiga ta'siri masalalari ko'rib chiqilgan. Shaharning uy-joy boshqaruvi tizimini barqaror rivojlantirishga xizmat qiluvchi taklif va tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, uy-joy fondi, boshqaruv kompaniyalari, uy-joy mulkdorlari shirkatlari, omillar, uy-joy sektori, axborot ta'minoti.

RESEARCH OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVE MANAGEMENT OF THE CITY'S HOUSING STOCK

Kakhramonov Khurshidjon Shukhrat ugli

PhD, Senior Lecturer of the Department of Human Resources Management

Tashkent State University of Economics

Abstract. A number of significant problems have recently arisen in the activities of housing fund management organizations, including the growth of accounts receivable and accounts payable of management companies and homeowners' associations, the problem of qualified specialists in this industry is acute, as well as the failure of homeowners to fulfill their obligations to jointly manage the housing stock. This article discusses the impact of various factors on the sphere of housing management. Suggestions and recommendations are given that contribute to the sustainable development of the city's housing management system.

Key words: management, housing stock, management companies, homeowners' associations, factors, housing sector, information support.

Введение

Жилье является важнейшей социальной гарантией и основным фактором социального развития и экономического роста страны, а также показателем, отражающим динамику развития различных секторов экономики и уверенность населения в завтрашнем дне. Удобство и качество жилья напрямую влияют на демографические показатели, психологическое состояние и здоровье людей, их социальную, производственную и инновационную деятельность. Важной и главной задачей, которая стоит перед государственными властями и субъектами системы управления жилищным фондом является организация эффективного управления, обслуживания и бесперебойного функционирования жилищного фонда, так как состояние жилого фонда является индикатором социально-экономического развития и благополучия населения.

Для организации эффективной системы управления жилищным фондом необходимо взаимодействие всех участников системы, начиная от государственных уполномоченных властей, поставщиков ресурсов, управляющих организаций и собственников жилья. Разнообразная структура жилищного фонда делает управление данной сферой достаточно сложной задачей, так как каждый объект в фонде уникален и имеет свои особенности в планировке, конструкции и степени износа. А наличие у объектов жилищного фонда большого числа собственников, множественная взаимосвязь ресурсоснабжающих и обслуживающих организаций, а также наличие многоуровневой системы финансовых потоков осложняет и без того сложный процесс управления.

Анализ тематической литературы

Анализируя научную литературу, можно встретить как менялся понятийный аппарат и классификация структуры жилищного фонда. Видный ученый, Литовкин В.Н., который являлся одним из основоположников основ жилищного законодательства бывшего советского союза и союзных республик, указывал на множество признаков деления при классификации жилищного фонда, по его мнению, жилой фонд необходимо было делить по субъектам прав собственности и целевому назначению [1]. Также в различных научных

трудах данного автора можно встретить выводы о разделении жилищного фонда на основной и вспомогательный, который предполагал удовлетворение потребностей граждан в проживании и временном пребывании [2].

В своих научных трудах Смирнов В.Т. и Потюков А.Г. придерживались иного мнения, они считали, что необходимо классифицировать объекты жилого фонда не только по праву собственности и целевому назначению, но и по особенностям правового режима помещений, в соответствии их целевым назначением и т.д. [3]. Можно сказать, что вышесказанные ученые были у истоков формирования жилищного законодательства, так как ими даны основные определения и классификация жилищного фонда.

На современном этапе система управления жилищным фондом, его воспроизводство, обслуживание, эксплуатация и управление были изучены многими учеными. Заслуживает внимание работа Минеевой И. В. где она даёт более ёмкое определение понятию «жилищный фонд» которое раскрывает его именно с позиции объекта управления, она считает, что жилищный фонд — это совокупность жилищ, неоднородных по своему составу и имеющих определенный набор характеристик, которые требуют индивидуального подхода к их управлению и эксплуатации [4].

Сеферян Л.А. в своей диссертационной работе дает следующую трактовку жилищного фонда крупного города «жилищный фонд крупного города представляет собой совокупность всех жилых помещений, расположенных в ареале районов и микрорайонов муниципального образования, включая все здания, независимо от формы собственности и технического предназначения и в данном контексте предназначенного удовлетворять потребность населения в жилищной защите, а также владении и распоряжении собственностью»[5].

В работах вышеупомянутых ученых представлены в основном организационные механизмы, характеристики и методы управления, но вопросы «эффективности» и «эффективного управления» жилищного фонда остаются актуальными.

Методология научного исследования

Теоретической базой научного исследования послужили теоретико-методические подходы к определению понятия жилищного фонда, методологии эффективного управления жилищным фондом города, обоснованные в научных трудах отечественных и зарубежных ученых.

Исследование прикладных аспектов управления жилищным фондом проведено с использованием эмпирических и теоретических методов познания таких, как наблюдение, сравнение, анализ, классификация, аналитической и статистической группировки.

Информационной базой научного исследования послужила информация о жилищном фонде Республики Узбекистан и нормативно-правовые документы, в числе которых Закон Республики Узбекистан ЗРУ-581 от 07.11.2019 г. «Об управлении многоквартирными домами», Постановления Президента Республики Узбекистан, ПП-2922 от 24.04.2017 г. «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы содержания и эксплуатации многоквартирного жилищного фонда на период 2017 - 2021 годы», ПП-5152 от 19 июня 2021 года «О дальнейшем совершенствовании системы управления многоквартирными домами» и другие.

Анализ и результаты

На жилищное строительство большое влияние оказывает рост численности населения страны и процессы урбанизации. Известно, что население Узбекистана неуклонно растет на протяжении последних 60 лет. Прирост населения до 90-х годов прошлого века составлял в среднем 3,4% в год и затем снизился до 1,7% в год в основном в результате эмиграции и снижения рождаемости (рисунок 1). Тем не менее, учитывая эту тенденцию, можно ожидать, что к 2030 году население страны увеличится еще на 6 млн. жителей. Такой рост населения вызывает потребность в большем количестве жилья, земли под строительство и сопутствующих инфраструктурных услугах.

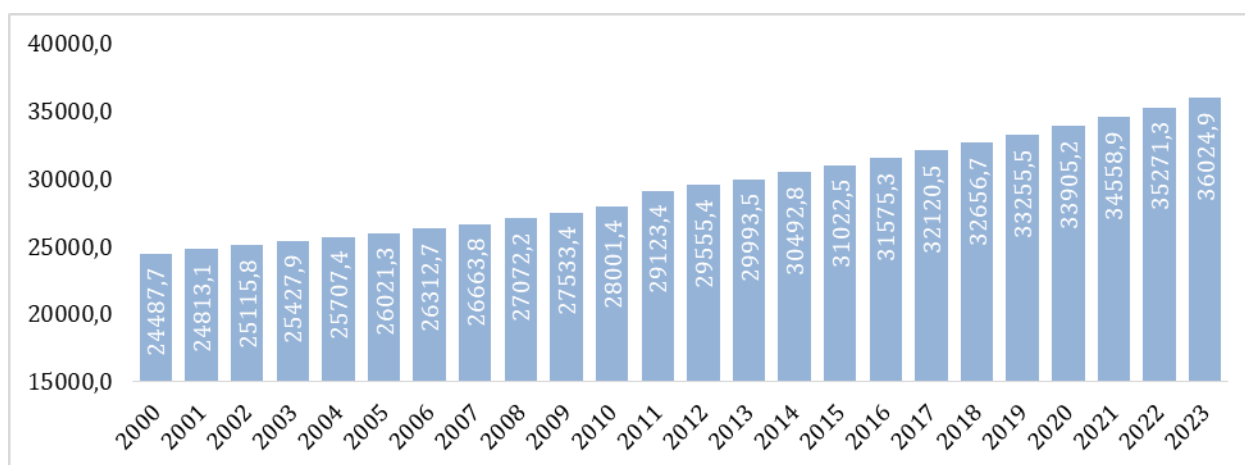


Рис. 1 Динамика численности постоянного населения Узбекистана

Рост численности населения спровоцировал рост жилищного строительства в Республике Узбекистан. Анализ состояния жилищного строительства в Республике Узбекистан свидетельствуют о том, что, за последние несколько лет происходит бурный рост строительной отрасли в связи с чем активизировалось строительство объектов социальной сферы. По данным на 2022 год наибольшее количество строительных организаций находится в Ташкенте (19,7%) по сравнению со всей страной, также столице принадлежит самая большая доля объема строительных работ (27,8%), которая выполняется крупными застройщиками. Но стоит отметить, что и у некрупных организаций

наблюдаются тенденции роста строительных работ в 2022 году (56,7%) это на 2,3% больше, чем в предыдущем периоде.

Статистические данные позволяют нам рассмотреть, как менялась динамика строительных работ по Республике Узбекистан, на рисунке 2 видно, что за последние 10 лет произошел значительный рост, а это в свою очередь свидетельствует об активизации строительной деятельности.

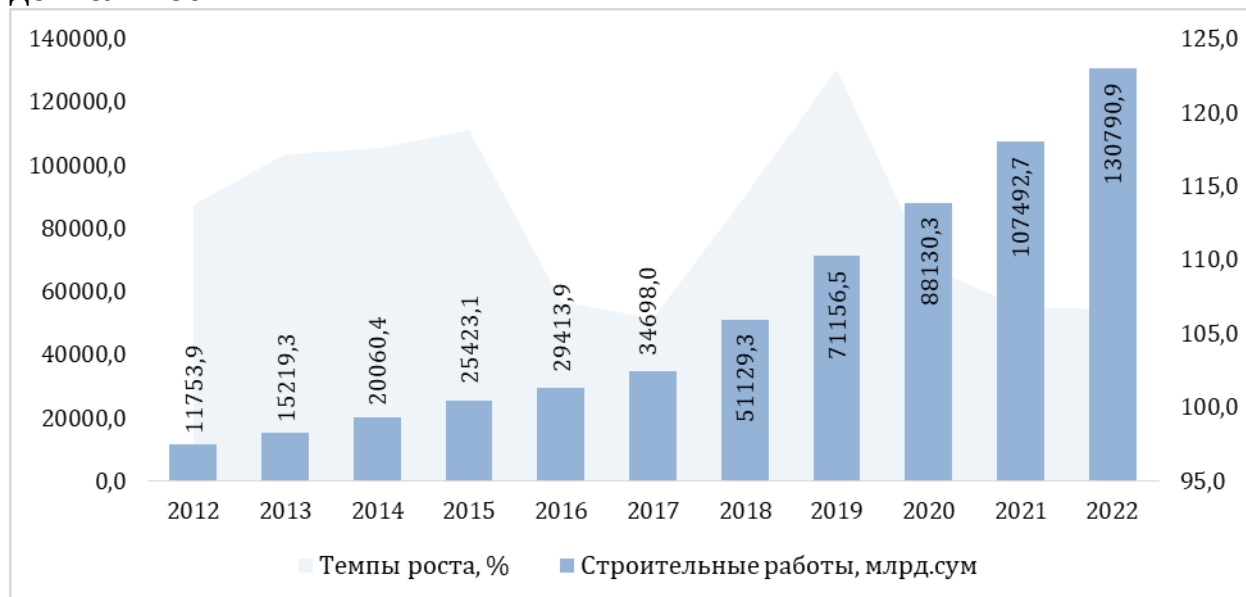


Рис. 2. Динамика роста строительных работ по Узбекистану

Строительный рынок Узбекистана довольно сильно сегментирован и неоднороден, так как данная отрасль прежде всего базируется на особенностях экономики, географического положения и социального развития страны. Активизация жилищного строительства дало основной толчок, который помог восстановиться после периода пандемии, также стали выходить на прежние уровни коммерческое и промышленное строительство. Рынок недвижимости является весьма перспективным так как в последнее время он стал привлекательным для многих инвесторов. Цифры по производству строительных материалов, а также объем вводимых в эксплуатацию площадей говорит, что в стране происходит строительный бум.

Продукцией строительства является законченные и подготовленные к вводу в эксплуатацию новые или реконструированные здания и сооружения, в том числе жилые многоквартирные дома, которые обслуживаются профессиональными управляющими организациями.

В деятельности организаций управляющих жилищным фондом в последнее время возникают ряд существенных проблем, среди которых рост дебиторской и кредиторской задолженности управляющих компаний и товариществ собственников жилья, остро стоит проблема квалифицированных специалистов в данной отрасли, а также

невыполнение собственниками жилья обязанностей по совместному управлению жилищным фондом.

У управляющих компаний как правило возникают трудности с внедрением новых подходов и технологий в сферу управления жилищным фондом, виной всему служит нехватка опыта, которая мешает эффективно развиваться данной сфере деятельности. Тем самым, актуальным становится вопрос совершенствования системы управления жилищным фондом, улучшение имущественных отношений населения к своему жилью и участие в управлении своим имуществом.

Сфера управления жилищным фондом представляет собой особо сложную систему, которая регулярно подвергается влиянию различных факторов и претерпевает изменения в зависимости от силы воздействия. При изучении влияния социально-экономических факторов на управление жилищным фондом в первую очередь необходимо обратить внимание на экономическую основу управления жилищным фондом. Основную часть жилищного фонда в Республике Узбекистан составляет частный жилищный фонд и все расходы, связанные с использованием, распоряжением и управлением жилищным фондом, несут собственники жилья.

Основные проблемы в сфере управления жилищным фондом с экономической точки зрения, заключаются в следующем:

- доходы и расходы организаций по управлению жилищным фондом формируются без экономического обоснования;
- не учитываются реальных доходы населения (собственников) при планировании доходов и расходов;
- деятельность управляющих компаний не организована на основе механизмов рыночной экономики;
- отсутствие сотрудничества со смежными организациями (ремонтно-строительные организации, банки и др.).

Решающую роль в управлении жилищным фондом также играет и социальный статус собственников жилья, так как чрезмерное внимание собственников на социальные нужды, приводит к тому, что они зачастую забывают о совместном управлении жилым фондом

Управление жилищным фондом, как и любая другая управленческая деятельность, включает определенный набор процессов, которые определяют основу менеджмента. Однако при анализе факторов, влияющих на управление жилищным фондом, необходимо учитывать принципы, которые определяют сущность и характер управления в конкретном регионе или стране. Эти принципы подчеркивают важность баланса между социальными, экономическими, экологическими и институциональными аспектами [6].

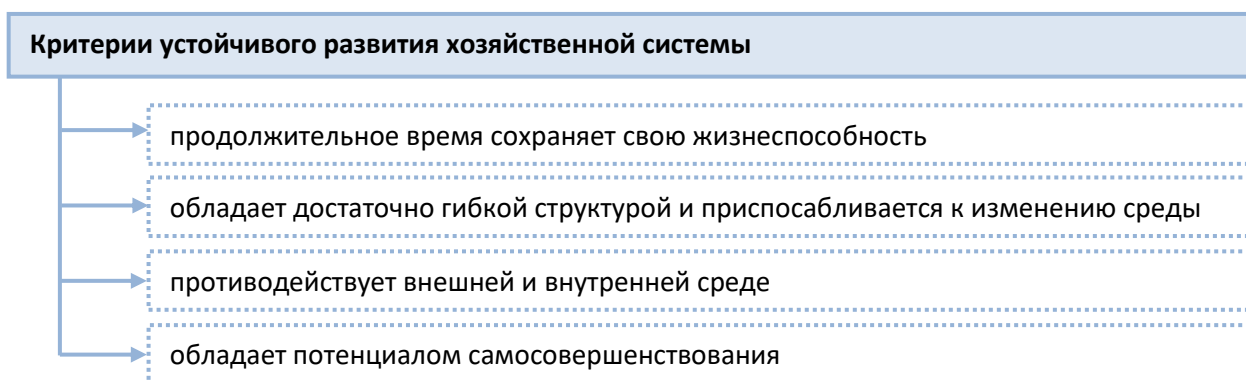


Рис. 3. Критерии устойчивого развития хозяйственной системы

Анализ принципов и факторов воздействия на управление жилищным фондом позволяет определенным образом классифицировать их. Автором составлена классификация факторов, способствующих развитию системы управления жилищным фондом и выделены следующие факторы: управление, производительность и риски (таблица 1).

Таблица 1

Классификация факторов развития системы управления жилищным фондом

Факторы	Наименование
Факторы управления	– системность в управлении – централизация и децентрализация управления; – научные принципы управления; – единство экономического пространства – пропорциональность в организации управления; – приоритет функций над структурой при создании; – делегирование полномочий; – информационное взаимодействие; – мотивация и эффективность труда.
Факторы производительности	– материально-техническое обеспечение; – организационно-экономические аспекты; – социально-психологические; – естественные и общественные условия; – технологическая модернизация; – повышение квалификации и переподготовка кадров; – развитие организационно-экономических механизмов управления.
Факторы риска	– законодательные реформы; – экономический кризис; – рост внутриотраслевой конкуренции; – несовершенство кадровой политики; – устаревание классических бизнес-моделей; – изменение потребительского спроса; – неспособность внедрять инновации; – инфраструктурные риски; – демографические изменения.

Представленная классификация факторов позволяет системе целостно и всесторонне развиваться, противодействуя внешним и внутренним факторам. Необходимо отметить, что приведенные факторы, в зависимости от силы факторного воздействия могут работать как положительно, так и отрицательно. Положительную динамику имеют факторы управления и производительности, а факторы риска напротив сказываются негативно.

Фактор научности в управлении является ярким примером положительного воздействия. Грамотное применение фактора научности способствует устойчивому развитию системы управления жилищным фондом, а вот игнорирование данного фактора приведет к полной деградации системы.

Факторы риска проявляют отрицательную динамику. К негативным эффектам из этого класса факторов можем отметить неспособность внедрять инновации, так как данный пункт отрицательно сказывается почти на любую сферу деятельности, сфера управления жилищным фондом не является исключением. Система управления жилищным фондом в настоящее время отстает во внедрении инновационных технологий в особенности цифровых инструментов управления, которые позволяют своевременно принимать управленческие решения и моментально реагировать на возникающие проблемы.

Следует подчеркнуть, что существуют множество факторов, сдерживающих развитие системы управления жилищным фондом, среди которых: недостаточно проработанный организационных механизм управления жилищным фондом (к примеру функции управления общим имуществом объекта жилищного фонда зачастую в договорах не прописываются) и в последнее время у собственников теряется доверие к управляющим компаниям так как они боятся быть обманутыми.

Обсуждение

Сфера жилищно-коммунального хозяйства и сфера строительного производства являются подсистемами, которые тесно взаимодействуют друг с другом, так как удовлетворение жилищных потребностей и услуг с одной стороны, и строительство новых, реконструкция и капитальный ремонт существующих зданий с другой, обуславливают важность выявления факторов, которые помогают развитию жилищного фонда в крупных городах. На основании выявленных факторов автором сформированы комплекс мер которые способствуют устойчивому развитию системы управления жилищного фонда города.

1. Информационная открытость сферы управления жилищным фондом. Данный фактор является первоочередным так как позволяет гражданам и органам государственной власти, оценивать эффективность работы управляющих организаций и иметь доступ к необходимой информации. Наличие в открытом доступе нормативно-правовых актов и подведомственных документов о сфере управления

жилищным фондом формирует у граждан правовую грамотность, так как информируют собственников жилья о своих жилищных правах и интересах. Также позволяет обеспечить прозрачность проводимой тарифной политики и т.п.

2. Регулирование со стороны государственных органов деятельности по управлению жилищным фондом. Контроль за соблюдением требований законодательства организациями по управлению жилищным фондом, а также защита законных прав и интересов собственников жилья. Соответствие договоров управляющих организаций с собственниками законодательству. Ежемесячная проверка эффективности деятельности управляющих организаций и контроль качества предоставленных ими услуг.

3. Функционирование системы капитального ремонта многоквартирного жилищного фонда. Создание областного/городского фонда капитального ремонта многоквартирного жилищного фонда. Улучшение состояния и создание системного механизма предотвращающего старение жилищного фонда. Своевременное обслуживание и модернизация домов. Выделение субсидий и дотаций со стороны государства на ремонтно-восстановительные работы многоквартирного жилищного фонда.

4. Расселение из аварийного жилищного фонда.

Подготовка программ по расселению жителей из аварийного жилищного фонда. Привлечение финансовых средств для проведения данных действий и создание необходимых условий, обеспечивающих своевременное исполнение. Информирование жителей о программах расселения, с обязательным мониторингом объектов жилищного фонда.

5. Модернизация объектов жилищно-коммунальной инфраструктуры.

Разработка программ по совершенствованию объектов инженерной инфраструктуры с учетом развития города. Отслеживание состояния инженерных объектов жилищно-коммунального хозяйства. Создание условий для привлечения инвестиций в объекты коммунальной инфраструктуры (водо-, газо-, тепло-, электроснабжение). Демонопользация рынка сферы обслуживания и ресурсоснабжения.

6. Разработка мероприятий по повышению энергоэффективности объектов жилищного фонда. Реализация программы по сокращению издержек на содержание объектов жилищного фонда. Стимулирование жителей к энергосберегающему расходу коммунальных услуг, которое позволяет снизить плату за коммунальные ресурсы и существенно сократить потребление. Внедрение инновационных технологий в целях минимизации расходов на объекты, потребляющие большее количество энергоресурсов.

7. Совершенствование системы по обращению с коммунальными отходами. Реализация мер по снижению негативного воздействия на

окружающую среду путем повышения уровня переработки отходов, что позволяет улучшить экологическую обстановку в городе. Модернизация системы работы с твердыми бытовыми отходами.

Заключение

Анализируя факторы воздействующие на систему управления жилищным фондом, можно заметить, насколько данная сфера является сложной с точки зрения управления, которая обуславливается наличием множества различий и уникальности каждого объекта жилого фонда. Также деятельность управляющих организаций осложняется необходимостью поиска ресурсов и инвестиций для содержания и модернизации домов. В процессе своей деятельности, управляющие компании неизбежно сталкиваются с необходимостью учитывать мнения собственников, а также их социальное положение с целью построения долгосрочных отношений.

Список литературы

1. Литовкин В.Н. Жилищный фонд в СССР (понятие, состав, виды) // Проблемы совершенствования советского законодательства: Сборник. Труды 18. М., 1980.
2. Поздняков, А. Г. История развития понятия жилищного фонда (доктрина и законодательство) / А. Г. Поздняков // Юрист-Правоведъ. – 2008. – № 4(29). – С. 85-89. – EDN MWNFKR.
3. Потюков А.Г., Смирнов В.Т. Основы советского жилищного законодательства: Сборник научных трудов. Свердловск: УрГУ, 1981.
- Минеева И.В. Управление жилищным фондом муниципального образования: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. - Пенза, 2007. - 167 с.
4. Сеферян Л.А. Организация управления жилищным фондом крупного города для обеспечения устойчивого развития: диссертация ... кандидата технических наук: 05.02.22 - Иваново, 2018. - 219 с.
5. Зарипова, Г. М. Анализ факторов, оказывающих влияние на развитие системы управления сферы жилищно-коммунальных услуг (на примере Республики Башкортостан) / Г. М. Зарипова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2. – С. 393. – EDN UZJDQB.
6. Kakhramonov, K. S. (2021). Comprehensive assessment and methods of increasing the efficiency of housing and communal services management in the Republic of Uzbekistan. ISJ Theoretical & Applied Science, 03 (95), 173-176. Doi: <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2021.03.95.31>
7. Nurimbetov, R. I., & Kakhramonov, K. S. (2021). Introduction of digital technologies in the sphere of housing stock management in the Republic of Uzbekistan. ISJ Theoretical & Applied Science, 05 (97), 386-390. Doi: <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2021.05.97.63>
8. Kakhramonov, K. S. (2021). The main directions of improving the housing stock management system in the Republic of Uzbekistan. ISJ

Theoretical & Applied Science, 09 (101), 421-425. Doi: <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2021.09.101.44>

9. Нуриббетов Р.И., Кахрамонов Х.Ш. Перспективы развития системы управления многоквартирным жилищным фондом в Республике Узбекистан // Жилищные стратегии. – 2022. – Том 9. – № 3. – С. 309-326. – doi: 10.18334/zhs.9.3.115232

10. Нуриббетов Р. И. и др. Основные направления совершенствования системы управления жилищным фондом //Инвестиции, градостроительство, недвижимость как драйверы социально-экономического развития территории и повышения качества жизни населения. – 2021. – С. 175-180.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



МОДЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Ишанходжаева Дильдора Александровна

Соискатель Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова,
Проректор Сингапурского университета развития менеджмента
в Ташкенте

E-mail: dishankhodjaeva@mdis.uz

Аннотация. Туризм характеризуется как сектор, который выделяется как один из видов экономической деятельности с наибольшим потенциалом мирового расширения и как двигатель экономического роста. Если на национальном уровне привлекательность туризма значительна, то на местном уровне этот сектор представляет собой важнейший инструмент регионального развития, средство избежать регионального опустынивания и стагнации, стимулируя потенциал регионов. В таком конкурентном секторе, как туризм, компании должны развивать синергию и достигать конкурентных преимуществ. В этом контексте государственно-частное партнерство играет важную роль в региональном развитии. Целью данной статьи является представление теоретического контекста, который сочетает в себе различные концепции и элементы для объяснения и понимания феномена государственно-частного партнерства в туризме. Будет предложена концептуальная модель роли государственно-частного партнерства в целях содействия успешному региональному развитию.

Ключевые слова. Партнерские отношения, государственно-частное партнерство, региональное развитие, концептуальная модель, туризм.

TURIZM SEKTORIDA DAVLAT XUSUSIY HAMKORLIK MODELI

Ishanxo'jaeva Dildora Aleksandrovna

G.V. Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti Toshkent filiali
tadqiqotchisi,
Toshkent shahridagi Singapur menejmentni rivojlantirish universiteti
prorektori

Annotatsiya. Turizm global kengayish uchun eng katta potentsialga ega bo'lgan iqtisodiy faoliyat turlaridan biri va iqtisodiy o'sish dvigateli sifatida ajralib turadigan sektor sifatida tavsiflanadi. Agar milliy miqyosda turizmning jozibadorligi sezilarli bo'lsa, mahalliy miqyosda ushbu tarmoq mintaqaviy rivojlanishning eng muhim vositasi, mintaqaviy cho'llanish va turg'unlikning oldini olish, hududlar salohiyatini rag'batlantirish vositasidir. Turizm kabi raqobatbardosh sektorda kompaniyalar sinergiyani rivojlantirishlari va raqobatbardosh ustunlikka erishishlari kerak. Shu nuqtai nazardan, hududlarni rivojlantirishda davlat-xususiy sheriklik muhim o'rin tutadi. Ushbu maqolaning maqsadi turizmdagi davlat-xususiy sheriklik fenomenini tushuntirish va tushunish uchun turli

tushunchalar va elementlarni birlashtirgan nazariy kontekstni taqdim etishdir. Hududlarni muvaffaqiyatli rivojlantirishga ko'maklashishda davlat-xususiy sheriklik rolining konseptual modeli taklif etiladi.

Kalit so'zlar. Hamkorlik, davlat-xususiy sheriklik, mintaqaviy rivojlanish, konseptual model, turizm.

MODEL OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE SECTOR OF TOURISM

Ishankhodjaeva Dildora Aleksandrovna

Researcher of the Tashkent branch of the
Plekhanov Russian University of Economics,
Vice-Rector of the Singapore University of Management Development
in Tashkent

Abstract. Tourism is characterized as being a sector that stands out as one of the business activities with the greatest potential for worldwide expansion, and as an engine for economic growth. If at the national level, the appeal of tourism is significant, on the local level this sector presents itself as an essential tool in regional development, as a means to avoid regional desertification and stagnation, stimulating the potential of more undeveloped regions. In such a competitive sector as tourism, companies should develop synergies and achieve competitive advantage. In this context, public-private partnerships play an important role in regional development. The aim of this paper is to present a theoretical context that combines different concepts and elements to explain and understand the public-private partnership phenomenon in tourism. A conceptual model of the role of public-private partnerships will be proposed in order to contribute to successful regional development.

Key words: partnerships, public-private interface, regional development, conceptual model, tourism.

Введение

На сегодняшний день вопросам государственно-частного партнерства (ГЧП) в сфере туризма придается большое значение во всем мире, поскольку благодаря интеграции финансовых возможностей региональных и муниципальных бюджетов и активности малого и среднего бизнеса сейчас реализуется множество проектов в сфере услуг.

Туризм приобрел известность во всем мире как средство получения доходов, строительства инфраструктуры и увеличения иностранной валюты, способствуя устойчивому экономическому росту и борьбе с бедностью. Из-за сложности туристической индустрии ее расширение требует сотрудничества государственного и частного секторов и местного сообщества. Туризм в настоящее время является главным приоритетом в диверсификации потока доходов помимо нефти, газа и налогов. (Rhama & Setiawan, 2022).

Развитие туризма имеет решающее значение для повышения благосостояния общества и получения таких преимуществ, как экономический рост, подготовка сообщества к решению проблем быстро меняющейся местной, национальной и глобальной среды. Еще одним вкладом туризма является поощрение приезжих из других городов к установлению местных торговых связей; это помогает

туризму играть значительную роль при наличии инвестиций. Предположим, индустрия туризма достигает своего полного потенциала. В этом случае инвестиции и управление сектором в целом окажут положительное влияние на экономику.

Напротив, создание экономической деятельности вокруг туристических объектов и занятость населения как в формальном, так и в неформальном секторах будет дополнительным преимуществом для общества. Вспомогательная инфраструктура, такая как дороги и общественные здания, часто необходима для туристических направлений, но не всегда является главным приоритетом для органов власти. В результате эти направления часто обращаются за помощью к частному сектору и сообществу. Чтобы компенсировать свои недостатки, государство часто обращается за помощью к частному сектору; именно здесь в игру вступают государственно-частные партнерства (ГЧП); ГЧП позволяет как частному бизнесу, так и правительствам получать финансовые выгоды от сотрудничества. Финансирование инвестиций в инфраструктуру можно увеличить за счет государственно-частного партнерства (ГЧП), в рамках которого правительство и частные корпорации сотрудничают в предоставлении инфраструктурных услуг (Toyib & Nugroho, 2018).

Реализация ГЧП может повысить эффективность использования выделенных средств. Однако ГЧП считается формой проектного финансирования, при которой частный сектор несет ответственность за первоначальное распределение средств, необходимых для обеспечения общественной инфраструктуры и объектов, а также их планирования, строительства и обслуживания. Обычно правила, регулирующие этот вопрос, устанавливаются или регулируются до подписания соглашения о сотрудничестве или как часть контракта на планирование, строительство, финансирование и обслуживание проекта. Это согласуется с выводом Тойиба и Нугрохо о том, что частный сектор, скорее всего, будет иметь стимулы и возможности для предоставления и управления экономически эффективными услугами. Кроме того, приоритизация услуг, связанных с платежными механизмами, ускорит реализацию проекта и улучшит обслуживание активов в течение периода концессии.

По этой причине достижение сотрудничества не может быть отделено от реализации выбранной модели сотрудничества. Как известно, продвижение экотуризма может стимулировать экономический рост и генерировать благосостояние, эта стратегия набирает популярность во всех регионах Узбекистана.

Как отметил Президент Республики Узбекистан заявил, что в рамках разрабатываемой Стратегии комплексного развития туризма до 2030 года приоритетное внимание будет уделено созданию современной туристической и транспортной инфраструктуры с

участием государственно-частного партнерства. Будут построены новые высокоскоростные автомобильные и железные дороги, вдвое увеличен авиапарк, в четыре раза – количество авиарейсов. В больших городах и часто посещаемых туристами местах будет создано 30 крупных туристических кластеров. (Мирзиёев Ш.М. 2023)

В то время как туристическими операциями часто занимается частный сектор, эффективное предоставление туристических услуг зависит от планирования политики и управления на государственном уровне. Таким образом, прочные государственно-частные партнерства имеют жизненно важное значение для взаимовыгодного развития и продвижения туризма. Государственно-частные партнерства могут помогать правительствам использовать финансирование, эффективность и качество частного сектора для проектов, приносящих пользу обществу. Это может включать в себя предоставление консультационных услуг по сделкам и фонда подготовки проектов, который помогает правительствам и их партнерам из частного сектора создавать ряд приемлемых для банков проектов ГЧП в сфере туризма.

На начальном этапе механизм государственно-частного партнерства открывает большие возможности в раскрытии уникальных сторон регионов, в выборе путей развития региона, в разработке перспективных направлений. Туристские комплексы на основе государственно-частного партнерства самостоятельно выбирают виды деятельности туристских объектов в регионах с ограниченными природными ресурсами и добиваются эффективной работы.

Вышеуказанные задачи необходимо учитывать при разработке государственных программ развития экономики страны. При разработке таких программ необходимо будет вызвать экономический интерес к туристским объектам регионов у местных инвесторов.

Обзор литературы

Развитие туризма предполагает создание и поддержание процветающей туристической индустрии (Liu, 2003). Кроме того, под развитием туризма понимается процесс формулирования и реализации стратегий, инфраструктуры и других проектов, которые являются необходимыми для повышения привлекательности дестинации для посетителей (Musayeva Sh.A., Usmonova D.I, & Usmanov F.Sh., 2022; Sharpley, 2009). Развитие туризма – это формулирование стратегий и планов по увеличению туризма в конкретном регионе. Возможности в сфере туризма особенно перспективны для стран с развивающейся экономикой или тех, которые все еще находятся в процессе развития (Liu et al., 2022; Wilson et al., 2001). Это способствует сохранению природных ресурсов, культурных ценностей и обычаев, сокращению бедности и неравенства, а также созданию новых возможностей трудоустройства. Помимо очевидных эффектов создания рабочих мест и увеличения налоговых поступлений, туризм также положительно

влияет на инфраструктуру. Примеры включают расширение автомагистралей и железных дорог, строительство аэропортов и улучшение основных услуг, таких как водоснабжение и телефонные линии (Jorpe, 1996; Streimikiene et al., 2021). Местная экономика получает выгоду от расходов посетителей. Местные рестораны, магазины и предприятия могут получать финансовую прибыль, когда туристы посещают город. В результате как владельцы бизнеса, так и сотрудники могут внести большой вклад в местную экономику за счет дискреционных расходов (Achmad & Yulianah, 2022; Liu et al., 2020). Различные показатели развития туризма были обсуждены в свете важности развития туризма. Среди них планирование физической структуры, процесс управления, участие в туризме и развитие туристических услуг являются важными факторами, отражающими устойчивое развитие туризма (Hall, 2019; Liu et al., 2020). Следовательно, эти показатели были использованы в данном исследовании.

Анализ отечественных и зарубежных источников показал, что государственно-частное партнерство (далее - ГЧП) выступает важным институтом взаимодействия государства и бизнеса и эффективным инструментом экономической политики, направленной на повышение инвестиционного и инновационного климата. Позиционируется как новая государственно-управленческая технология социально-экономического развития.

Целью ГЧП как одной из форм взаимодействия органов власти и бизнес-сообщества является объединение частных и государственных ресурсов для максимального извлечения преимуществ от совместной деятельности и решений актуальных задач, стоящих перед государством и бизнесом. В последнее десятилетие нельзя не отметить поступательное развитие ГЧП по таким направлениям как: законодательство, институциональная среда, подготовка и реализация совместных проектов государственного и частного секторов, поскольку за счет механизма государственно-частного партнерства государство получает возможность объединять свои активы с инвестиционным, управленческим потенциалом частных предприятий для решения социально значимых задач общества.

Определению сущности понятия «государственно-частное партнерство» посвящены научные исследования: (Борщевского Г.А. 2023, Варнавского В.Г. 2011). Понятие «институциональная инфраструктура», «институциональная среда» исследовали в своих трудах такие ученые, как: (Вольчик В.В. 2003, Капелюшников Р. 2001, Пономарев А.А. 2015, Раенок Д.Л. 2013, Степанова О.А. 2009, Норт Д. 1997, Харламова Е.Е. 2015). Институциональные основы государственно-частного партнерства рассматривали ученые (Варнавский В.Г. 2011). Однако, вопросы, касающиеся формирования и развития институциональной инфраструктуры ГЧП в регионах требуют

уточнений и дальнейших разработок в теоретическом и практическом аспекте, поскольку ее неудовлетворительное состояние сдерживает развитие института государственно-частного партнерства во многих отраслях и сферах, таких как, например, коммунальное хозяйство, социальная сфера и т.д.

Государственно-частное партнерство (ГЧП) позволяет правительствам приобретать и реализовывать государственную инфраструктуру и/или услуги, используя ресурсы и опыт частного сектора (Joudyian et al., 2021). Благодаря государственно-частному партнерству государственные инфраструктурные проекты, такие как дороги, мосты и больницы, могут быть реализованы за счет частного финансирования (Burbano et al., 2022; Sergi et al., 2019). Когда стимулы государственного сектора сочетаются с технологиями и инновациями частного сектора, формируется успешное государственно-частное партнерство. Примером государственно-частного партнерства может служить здание частной больницы, арендованное руководством больницы (Shahbaz, M. et. al 2020). Затем застройщик берет на себя роль арендодателя, беря на себя ответственность за ведение хозяйства и другие административные обязанности, а больница отвечает за уход за пациентами.

ГЧП основано на двух принципах, перечисленных ниже: Обе стороны готовы вложить деньги заранее в это предприятие. В денежном смысле (бюджет на рабочую силу и материалы) и экспертном смысле (знания, сообщество) (Shahbaz et al., 2020). Участники служат как социальным, так и деловым целям. В связи с этим базовая структура должна соответствовать определенным фундаментальным принципам, таким как справедливое распределение рисков. Риски следует разделить и оптимально распределить между теми, кто лучше всего подготовлен для управления ими. Достаточно привлекательно, чтобы заслужить широкий интерес (Storeng, de Bengy Puyvallee & Stein, 2021). ГЧП сыграло важную роль в повышении устойчивого развития туризма благодаря следующим определяющим факторам: политика, закон и контракты, а также определение практических подходов к государственному партнерству и стратегии реализации планов, стратегии соблюдения закона и реализации контрактов со стороны правительства, и планы действий по частному сотрудничеству, которое способствует развитию туризма (Achmad, W., & Yulianah, Y. 2022; Hall, C. M. 2019).

Анализ зарубежного и отечественного опыта применения государственно-частного партнерства показывает, что данный институт активно используется во всем мире в качестве действенного инструмента по привлечению частных инвестиций в реализацию социально значимых проектов.

Существует несколько показателей для измерения успеха

реализации ГЧП (Setiawan & Sukma F, 2013): Справедливость, которая означает, что те, кто использует инфраструктуру и извлекает из нее выгоду, должны пропорционально оплачивать расходы на эксплуатацию и техническое обслуживание; эффективность, которая относится к управлению финансами. Контроль доходов, качество услуг, техническое обслуживание и эффективность относятся к наиболее эффективному обеспечению общественной инфраструктуры и услуг. Будучи основным генератором развития общественной инфраструктуры, правительства должны реагировать на потребности современного общества; Экспортируемость – это передача риска от государства на рынок. Если правительство желает предоставить гарантии частному сектору, оно может сделать это, не принимая на себя никакого риска. Однако частный сектор должен обеспечить достаточную норму прибыли и прозрачный, гибкий механизм финансирования с разделением рисков. Другие исследования выявили дополнительные показатели ГЧП, которые способствуют экономическому росту туризма, такие как разделение рисков, передача рисков и прозрачность (Bloomfield, 2006).

Теоретический обзор существующих определений позволил выделить несколько подходов формулировки дефиниции «государственно-частное партнерство» (ГЧП), позволяющих объяснить логическую последовательность ее развития (табл. 1).

Таблица 1.

Обзор определений термина «государственно-частное партнерство»

№	Основное содержание	Авторы	Комментарии автора
1	Форма сотрудничества между государственным партнером и частным партнером	ИКАО, Группа Всемирного банка. Правовой ресурсный центр государственно-частного партнерства, Издательство Investopedia, ОЭСР, МВФ, Европейская Комиссия, Э.Сава, Э. Клинтон и Г.Тейсман, Хэм Х. Ван, Коппенджан Дж, Сайфуллин Р.И., Ефимова Н.Ф., Маховикова Г.А., Ковальчук А.П, Никольская Е.Ю.	Наиболее распространенное определение ГЧП, предполагающее реализацию сложных, многопартнерских проектов в целях развития территорий и улучшения условий жизни населения, в рамках которой традиционные роли государства и частного
2	Институциональный и организационный альянс государственной власти и частного бизнеса	Дерябина М., Питанов В.А., Ходж Г., Грив К., Антонова К.А., Болехов И.Е., Ларин С.Н., Лонг П., Кернагхэм К., Витт С., Моутиньо Л.	Смысловое содержание идентично предыдущему подходу, основное отличие заключается только в используемом ключевом термине

3	Юридически оформленная на фиксированный срок система взаимоотношений между государством и юридическими лицами	Варнавский В., Белицкая А.В., PPP Knowledge Lab, Резниченко Н.В., Пилякина В.С., Кабашкин В.А.	Данный подход подчеркивает официальное свойство отношений, определенное законодательством, дает наиболее детальное определение форм собственности, поставленных задач, предоставляемых услуг, значимости реализуемых проектов для государства и местного сообщества
4	Долгосрочный контракт между государством и частным сектором, в котором ресурсы и риски распределяются для целей развития общественной инфраструктуры	Акинтеев А. и др., Мейдунте И., Палиулис Н., Чапман М.	Определение, близкое по основному содержанию к предыдущим, но предусматривающее длительность реализации проектов, распределение ресурсов и рисков
5	Комплексный механизм сотрудничества государственного и частного партнера в интересах государства	Сазонов В., Зельднер А.Г., Смотрицкая И.И., Геррард М.	Формулировка, подчеркивающая свойство комплексного воздействия на систему взаимоотношений, конечной целевой направленностью которой является решение государственных задач, в результате которого формируется и усиливается ресурсный потенциал сотрудничества
6	Система отношений между государственными и частными секторами, предполагающая разделение рисков и вознаграждений для достижения желаемых результатов	Standard & Poor's, Европейский инвестиционный банк, Building Better Partnerships, Шамков Ю. В., Гримси Д., Льюис М., Бруссер П., Рожкова С.	Определение, предусматривающее переход традиционных хозяйственных взаимоотношений на новый уровень, в котором частная сторона несет значительный риск, а ответственность руководства и вознаграждение связаны с результатами деятельности
7	Объединение материальных и нематериальных ресурсов общества (государства или местного самоуправления) и частного сектора на долговременной и взаимовыгодной основе для создания общественных благ	Дышин Е., Амерханова А.Б.	Основное внимание уделено объединению ресурсов, направленному на благоустройство и развитие территорий, развитие инженерной и социальной инфраструктур, а также оказание общественных услуг (образование, здравоохранение и т.д.)

8	Альтернатива приобретению объектов инфраструктуры государственным сектором (государственными закупкам), которые финансируются за счет налоговых поступлений или государственных займов	Иескомб Э.Р., Ким Д., Ким, Ли Т., Линдер С., Де Лэси Т., М. Бэттинг, С. Мор, С. Ноакис.	Формулировка популярная для западных исследователей с описанием механизма реализации ГЧП и целей участников сотрудничества
9	Один из ключевых инструментов формирования кластеров	Хлунов А.В.	Оригинальный подход, ориентированный на формирование системы региональных научно-образовательных центров, призванных объединить усилия для внедрения результатов совместных исследований в производство

Существуют определения, акцентирующие внимание на юридическом оформлении соглашения уполномоченным органом и соответствии нормам действующего законодательства. Есть точки зрения о первичности объединения ресурсов, обозначения рисков в решении общественных задач и др.

Тем не менее, несмотря на имеющиеся отдельные отличительные детали, большинство авторов едины во мнении о том, что ГЧП представляет собой комплекс способов взаимовыгодного сотрудничества государственных структур и частных компаний, направленных на реализацию широкого спектра проектов социальной и экономической инфраструктуры.

Анализ существующих подходов к определению государственно-частного партнерства позволил сформулировать собственное определение: государственно-частного партнерства в сфере туризма – это объединение усилий государства и частного сектора по рациональному использованию туристско-рекреационных ресурсов на долговременной и взаимовыгодной основе для развития туристской отрасли.

Методология

Исследование проведено с использованием системного подхода, в основе которого лежит исследование объектов как систем, описательного, сравнительного методов и метода группировки. Анализ базируется на основе систематизации подходов к определению государственно-частного партнерства зарубежных, российских и отечественных ученых. Системный подход ориентирует исследование на раскрытие особенностей и преимуществ отношений государства и

частного сектора, на выявление многообразных типов связей государства и частного сектора и сведение их в единую теоретическую картину – концептуальную модель государственно-частного партнерства в сфере туризма. В работе были изучены теоретико-методологические аспекты и зарубежный опыт формирования и реализации механизма государственно-частного партнерства в сфере туризма.

Результаты и обсуждения.

В процессе реформ в ранее закрытые сферы стали активно привлекать частные инвестиции. Например, открылись широкие возможности для частного сектора в авиационной сфере, где образованы пять частных авиакомпаний. Международный аэропорт «Самарканд» передан во внешнее управление. В этом году частному сектору передается управление аэропортами в Андижане, Намангане, Бухаре и Ургенче. Большие преобразования в железнодорожной отрасли также открывают возможности для инвесторов. В сферах IT, туризма, образования, медицины Узбекистан становится региональным хабом, что предполагает широкие инвестиционные вливания.

В 2022 году при содействии международных финансовых институтов разработаны отдельные программы в области государственно-частного партнерства (14 млрд. долларов), охватывающие такие важные для государства сферы, как транспорт, коммунальное и водное хозяйство, здравоохранение, туризм и др отрасли.

В Стратегии развития туризма в Узбекистане до 2030 года отмечаются позитивные и негативные для Узбекистана тенденции развития туризма, заключающиеся в следующем:

- высокие цены на авиаперевозки, низкое покрытие потенциальных рынков отечественными и международными авиалиниями;
- визовая политика и система регистрации;
- слабое развитие транспортной, социальной и инженерной инфраструктуры, труднодоступность, невысокий уровень сервиса, неразвитость объектов придорожной инфраструктуры;
- недостаток квалифицированных кадров в сфере, отдаленность образовательных программ от требований рынка труда;
- недостаточная степень нормативного регулирования сферы (отсутствие стандартов, отсутствие налогового стимулирования);
- административные барьеры;
- отсутствие агрессивной многоцелевой PR-стратегии страны.

Многие рабочие места в туристическом секторе являются трудоемкими и предполагают занятость низкоквалифицированных людей. В туризме, как уже говорилось выше, важно учитывать такой фактор, как точная сезонность. Занятость в туризме носит более

сезонный характер, чем в других секторах. Также туризм часто привлекает людей на временную работу. Это ограничивает возможности населения иметь постоянную приносящую доход работу, посредством которой оно может вносить регулярный вклад в формирование семейного бюджета и национального дохода. (Abdurakhmanov K.H., 2016)

Всемирная туристская организация считает, что туризм является показателем благополучия страны. Таким образом, в результате исследования установлено, что развитие туризма взаимосвязано с благосостоянием населения, которое выражается в форме реального потребления. Выявлена следующая закономерность: если реальное потребление увеличится на 1 процент, то количество туристических поездок не изменится; при увеличении потребления на 2,5% объем поездок увеличится на 4,0%; если потребление увеличится на 5,0%, то количество туристических поездок увеличится на 10,0%. Следует также учитывать, что если прирост потребления составляет менее одного процента, то количество туристических поездок снижается.

В настоящее время картина рынка труда в туризме такова: это «живой» рынок труда, это постоянная коммуникация, общение между заказчиками и подрядчиками; между сотрудниками компании и клиентами идет активная коммуникация, т. е. на рынке присутствует огромный человеческий фактор. Рынок характеризуется преобладанием работающих женщин; высокая текучесть кадров; нехватка кадров первичного и вторичного управления. В туризме важны такие требования, как знание иностранных языков, знание психологии, умение общаться с клиентами и сотрудниками, стрессоустойчивость, знание юридических документов.

Туристический сектор отражает социально-экономическое развитие конкретной страны. Туризм взаимосвязан со многими другими отраслями экономики и оказывает на них серьезное влияние. Транспорт, связь, сельское хозяйство, строительство и многие другие сферы тесно связаны с туризмом.

Туризм в мире активно развивается и меняется. Он относится к территориям, способным к быстрому восстановлению и соответственно является платформой для создания рабочих мест.

Партнерство между государственным и частным секторами все чаще признается в качестве стратегического варианта развития туризма. Однако в исследованиях, проводимых по этому вопросу, существует пробел, в основном касающийся эффективности и результативности такого партнерства. Поэтому необходимо определить решающие факторы успеха этих форм сотрудничества в туризме (Augustyn, M. 2000).

Выявление факторов, влияющих на успех партнерства, имеет основополагающее значение для его анализа и полного понимания

масштабов такого рода сотрудничества. В этом смысле мы представляем список факторов, которые позволяют заинтересованным субъектам создать ГЧП, чтобы получить более непосредственное и правильное представление о принципах, которые должны поддерживать сотрудничество в сфере туризма.

Ниже представлены некоторые факторы успеха в управлении государственно-частным партнерством в туристическом секторе по данным (WTO 2000):

- сбалансированная структура с четким распределением ролей и ответственностью всех участников;
- разделение лидерства между обоими секторами с общими и четко определенными целями, реалистичными ожиданиями и определением выгод с обеих сторон;
- гибкий подход партнеров, а также желание понять потребности каждого партнера, внося долю ресурсов;
- осознание всеми партнерами того, что развитие туризма должно быть устойчивым с экономической, а также социальной и экологической точки зрения;
- Долгосрочные обязательства, сочетающие стратегическое видение и планирование с конкретными краткосрочными целями, поддающимися измерению;
- Периодическая оценка эффективности роли, выполняемой каждым партнером;
- Точная и эффективная коммуникация между партнерами и от партнеров ко всем заинтересованным сторонам.

Выявление важнейших факторов, которые могут повлиять на успех партнерских отношений, имеет важное значение для их успеха. Для этого важно подойти к таким вопросам, как формирование и организация партнерства, цели, лежащие в основе этого формирования, и его организационная структура.

Аргументы в пользу создания новых сетей, особенно связанных с туристической деятельностью, по существу носят теоретический характер, и лишь немногие тематические исследования определяют их, показывая необходимость практического исследования. Таким образом, представление концептуальной модели государственно-частного партнерства, способствующей успешному региональному развитию, имеет целью служить поддержкой для региональных тематических исследований для будущих географических и временных сравнений.

Предлагаемая модель имеет центральную точку, состоящую из сети взаимоотношений заинтересованных сторон в сфере туризма (туристическая индустрия, туроператоры, местные органы власти, туристы, государственный сектор и правительство, университеты и общественность) с ГЧП туристического направления с учетом ресурсов и

доступных достопримечательностей, на которые влияют цели партнерства и критические факторы, которые могут повлиять на успех партнерства.

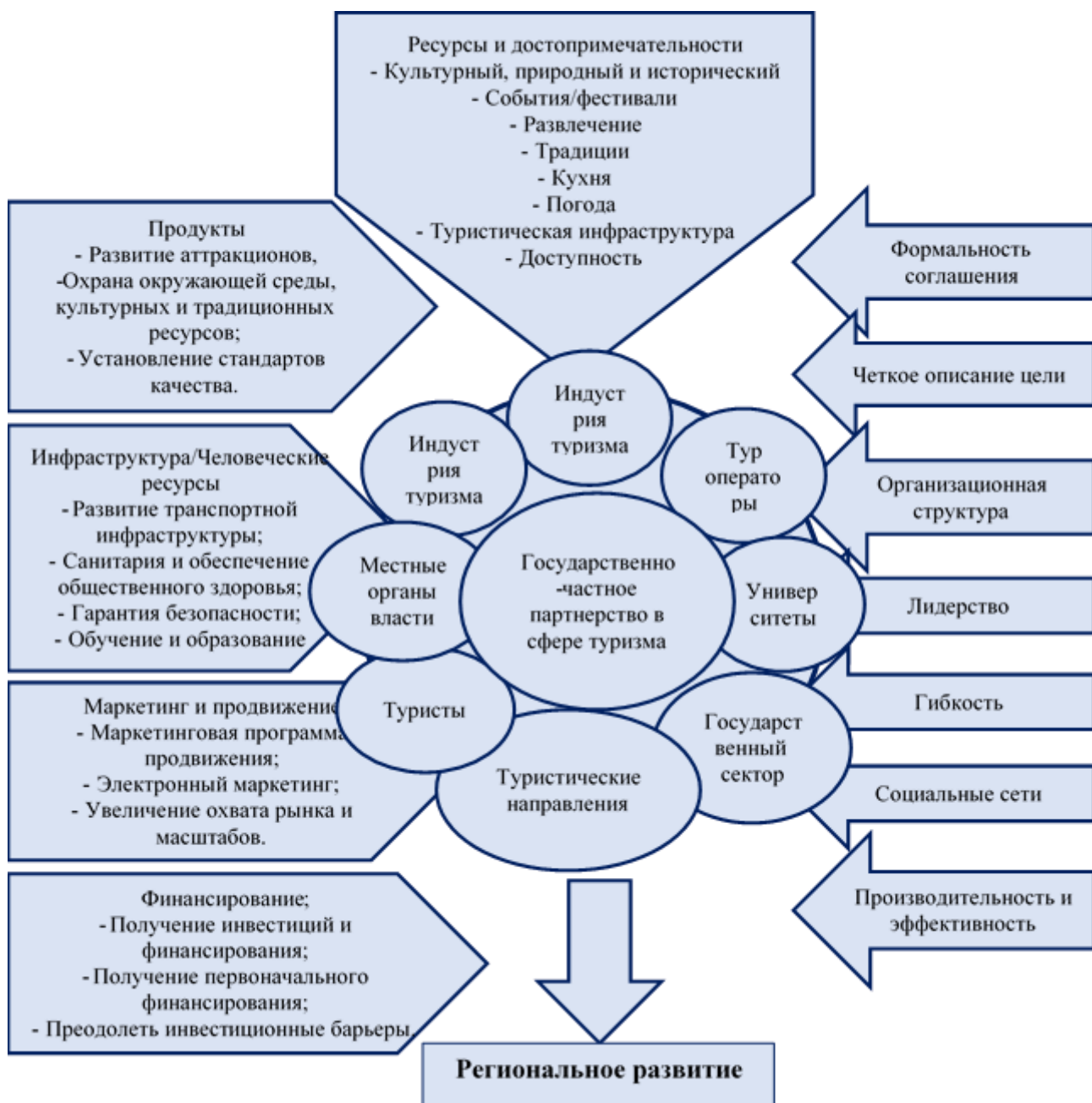


Рис. 3. Концептуальная модель государственно-частного партнерства для развития регионального туризма

Цели основаны на продуктах, инфраструктуре, человеческих ресурсах, маркетинге, продвижении и финансировании. Решающие факторы успеха основаны на формальности соглашений, четком определении целей, организационной структуре, лидерстве и гибкости, социальных сетях и эффективности/результативности партнерских отношений. Модель представляет собой интерактивную туристическую систему. Если существует гармония между различными отношениями и

переменными, эти аспекты будут способствовать успеху партнерства и, следовательно, способствовать региональному развитию туристического направления.

На рисунке 1 представлена теоретическая концептуальная модель успешного государственно-частного партнерства для развития туристического направления.

Заключение

Подходы к исследованию партнерства бесчисленны, и их можно изучать с разных точек зрения. Базовая концепция первостепенной важности утверждает, что партнерские отношения развиваются динамично, реагируя как на внутренние, так и на внешние силы. Ключевой фактор, ведущий к партнерству, основан на том факте, что все партнеры, как из государственного, так и из частного сектора, желают получить выгоду от совместного использования ресурсов и достижения целей. Это исследование привело к выводу, что важность партнерства как способа обеспечения устойчивого развития туристического сектора имеет тенденцию представляться как нечто согласованное и очевидное. Однако неоспоримы и большие трудности и препятствия, с которыми сталкивается создание и организация партнерств. Основные угрозы успеху партнерств обычно связаны с восприятием потенциальных участников друг друга и организационной структуры, которой они обладают. С этой же точки зрения выявление критических факторов успеха имеет большое значение для правильного управления партнерством, выступая в качестве эталона передовой практики для создания и поддержания этого метода сотрудничества.

Предложение концептуальной модели государственно-частного партнерства, представленное здесь, вносит вклад в региональное развитие, может способствовать выявлению пробелов и потенциала конкурентного развития, что поможет компетентным органам в их управленческих задачах.

Фактически, взаимодействие между государственной и частной сферами приобрело большое значение в национальном и международном контексте из-за мировой нестабильности. Таким образом, представленную модель можно рассматривать как небольшой шаг в изучении государственно-частного партнерства в сфере туризма, вопрос, который следует изучить в будущих исследованиях, а именно посредством тематического исследования внутренних регионов и географических и временных сравнений. Еще одно исследовательское предложение – применить эту модель к другим секторам деятельности с необходимыми корректировками.

Список литературы

1. Abdurakhmanov K.H., Zokirova N.K., Islamov B., Hiwatari M. (2016) Systemic transformation and sustainable human development: the Case of

Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016, p. 230.

2. Achmad, W., & Yulianah, Y. (2022). Corporate social responsibility of the hospitality industry in realizing sustainable tourism development. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1610-1616.

3. Anwar, A., Sharif, A., Fatima, S., Ahmad, P., Sinha, A., Khan, S. A. R., & Jermisittiparsert, K. (2021). The asymmetric effect of public private partnership investment on transport CO2 emission in China: Evidence from quantile ARDL approach. *Journal of Cleaner Production*, 288, 125282.

4. Augustyn, M. Marketing tourism regions: effectiveness through cooperation. In: Richards, G. (Ed.). *Tourism in Central and Eastern Europe: education for quality*. [S.l]: Tilburg University Press, 1996. p.261-274.

5. Bloomfield, P. (2006). The challenging business of long-term public-private partnerships: Reflections on local experience. *Public Administration Review*, 66(3), 400-411.

6. Burbano, D. V., Valdivieso, J. C., Izurieta, J. C., Meredith, T. C., & Ferri, D. Q. (2022). “Rethink and reset” tourism in the Galapagos Islands: Stakeholders' views on the sustainability of tourism development. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, 3(2), 100057.

7. Hall, C. M. (2019). Constructing sustainable tourism development: The 2030 agenda and the managerial ecology of sustainable tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1044-1060.

8. Joppe, M. (1996). Sustainable community tourism development revisited. *Tourism management*, 17(7), 475-479.

9. Joudyian, N., Doshmangir, L., Mahdavi, M., Tabrizi, J. S., & Gordeev, V. S. (2021). Public-private partnerships in primary health care: a scoping review. *BMC health services research*, 21(1), 1-18.

10. Liu, C., Dou, X., Li, J., & Cai, L. A. (2020). Analyzing government role in rural tourism development: An empirical investigation from China. *Journal of Rural Studies*, 79, 177-188.

11. Liu, Z., Lan, J., Chien, F., Sadiq, M., & Nawaz, M. A. (2022). Role of tourism development in environmental degradation: A step towards emission reduction. *Journal of environmental management*, 303, 114078.

12. Musayeva Sh.A., Usmonova D.I, & Usmanov F.Sh., (2022). Innovative Strategies Of Tourism Development In Uzbekistan. *European Journal Of Innovation In Nonformal Education*, 2(1), 1-4.

13. Rhama, B., & Setiawan, F. (2022). Sustainable Development Goals In The Tourism Industry (Case Study Of The Hospitality Industry In Central Kalimantan, Indonesia). *Journal Of Environmental Science And Sustainable Development*, 5(1), 165-175.

14. Sergi, B. S., Popkova, E. G., Borzenko, K. V., & Przhedetskaya, N. V. (2019). Public-private partnerships as a mechanism of financing sustainable development. *Financing sustainable development: Key challenges and prospects*, 313-339.

15. Setiawan, T., & Sukma F, E. (2013). Public Private Partnership as a

Public Service Dilemma. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 19(3).
<http://www.ijil.ui.ac.id/index.php/jbb/article/viewArticle/1855>

16. Shahbaz, M., Raghutla, C., Song, M., Zameer, H., & Jiao, Z. (2020). Public-private partnerships investment in energy as new determinant of CO2 emissions: the role of technological innovations in China. *Energy Economics*, 86, 104664.

17. Sharpley, R. (2009). *Tourism development and the environment: Beyond sustainability?* Earthscan.

18. Storeng, K. T., de Bengy Puyvallée, A., & Stein, F. (2021). COVAX and the rise of the ‘super public private partnership’ for global health. *Global Public Health*, 1-17.

19. Streimikiene, D., Svagzdiene, B., Jasinskas, E., & Simanavicius, A. (2021). Sustainable tourism development and competitiveness: The systematic literature review. *Sustainable development*, 29(1), 259-271.

20. Toyib, Y., & Nugroho, R. (2018). Transformasi Public Private Partnership Indonesia. Elex Media Komputindo.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1126186>

21. Wilson, S., Fesenmaier, D. R., Fesenmaier, J., & Van Es, J. C. (2001). Factors for success in rural tourism development. *Journal of Travel research*, 40(2), 132-138.

22. WTO - World Tourism Organization. *Public-private sector cooperation – enhancing tourism competitiveness*. Madrid, 2000.

23. Борщевский, Г. А. (2023) Государственно-частное партнерство : учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с.

24. Варнавский, В.Г. (2011) Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы теории и практики / В.Г. Варнавский // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2011. – №9. – С.41-50.

25. Вольчик В.В. (2003) Институционализм: вторичность нового мифа? (возможности и пределы институциональной экономики) / В.В. Вольчик // *Экономический вестник Ростовского государственного университета*. – 2003. – Т.1.– №1. – С. 129.

26. Капелюшников Р. (2001) Где начало того конца? (к вопросу об окончании переходного периода в России) / Р. Капелюшников // *Вопросы экономики*. – 2001. – №1. – С. 139.

27. Мирзиёев Ш.М. (2023) Выступление Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на 25-й сессии Генеральной Ассамблеи Всемирной туристской организации. 2023

28. Норт Д. (1997) Институциональные изменения: рамки анализа / Д. Норт // *Вопросы экономики*. – 1997. – №3. – С. 7.

29. Пономарев А.А. (2015) Институциональная инфраструктура: сущность и содержание /А.А. Пономарев // *Научный журнал КубГАУ*. – № 107(03). – 2015. – С. 3.

30. Раенок Д.Л. (2013) Генезис теории инфраструктуры в

экономической науке / Д.Л. Раенок // Инфраструктура, 2013. – С. 92-101.

31. Степанова, О.А. (2009) Институциональная среда, российский вариант // О.А. Степанова, Л.А. Алтынникова, Е.И. Минакова, И.В. Кузнецова // Российское предпринимательство. – 2009. – № 1. – С.36-39.

32. Харламова Е.Е., Казарцева О.А. (2015) Управление институциональной инфраструктурой региона // Материалы VII Международной научной конференции «Научный форум». Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://scienceforum.ru/2015/article/2015013725>.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



ПРОФЕССИОНАЛ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ БИТИРУВЧИЛАРИ БАНДЛИГИНИ РАҚАМЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАР АСОСИДА МОНИТОРИНГ ҚИЛИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ

Машарипов Фаррух Ўткирович

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

Аннотация. Мақолада профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлиги кўрсаткичларини ошириб бориш, бандлик мониторингги сифатини ошириш, битирувчиларнинг эгаллаган касб ва мутахассислиги бўйича ишга жойлашиш ҳолати ҳамда норасмий ва расмий секторда бандлик даражасини қайд қилиб бориш имкониятларини берувчи рақамли технологияларни жорий этиш масалалари ёритилган. Шу билан бирга, ривожланган давлатларда таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлашганлик ҳолатлари бўйича тегишли тажрибалар ўрганилган. Мазкур тажрибалардан келиб чиқиб Профессионал таълим муассасалари битирувчиларини бандлигини рақамли технологиялар асосида мониторинг қилиш бўйича тегишли таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: профессионал таълим муассасалари, ўрта бўғин кадрлари, меҳнат бозори, ишчи кучи, меҳнат ресурслари, ташқи меҳнат миграцияси, битирувчилар бандлиги, иш ўринлари, меҳнат ярмаркалари, ишсизлик, иш берувчилар, малака талаблари, касбга ўқитиш, касбга йўналтириш жараёнлари, битирувчиларни бандлигини рақамлаштириш, рақамли иқтисодиёт, мониторинг системаси, меҳнат фаолияти ва замонавий ахборот технологиялари.

ПЕРСПЕКТИВЫ МОНИТОРИНГА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Машарипов Фаррух Уткирович

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

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы внедрения цифровых технологий, дающих возможности повышения показателей трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений, повышения качества мониторинга занятости, состояния занятости по профессии и специальности, занимаемой выпускниками, и фиксировать уровень занятости в неформальном и формальном секторе. В то же время были изучены соответствующие эксперименты по случаям трудоустройства выпускников учебных заведений развитых стран. Исходя из этого опыта, были разработаны соответствующие предложения и рекомендации по мониторингу трудоустройства

выпускников профессиональных образовательных учреждений на основе цифровых технологий.

Ключевые слова: профессиональные образовательные учреждения, персонал среднего звена, рынок труда, рабочая сила, трудовые ресурсы, внешняя трудовая миграция, трудоустройство выпускников, вакансии, ярмарки труда, безработица, работодатели, квалификационные требования, профессиональное образование, процессы профориентации, цифровизация трудоустройства выпускников, цифровая экономика, система мониторинга, трудовая активность и современные информационные технологии.

PROSPECTS FOR MONITORING THE EMPLOYMENT OF GRADUATES OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS BASED ON DIGITAL TECHNOLOGIES

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: The article deals with the introduction of digital technologies that provide opportunities to increase the employment rates of graduates of vocational educational institutions, improve the quality of employment monitoring, the state of employment by profession and specialty occupied by graduates, and fix the level of employment in the informal and formal sector. At the same time, relevant experiments on employment cases of graduates of educational institutions in developed countries were studied. Based on this experience, relevant proposals and recommendations were developed for monitoring the employment of graduates of vocational educational institutions based on digital technologies.

Keywords: professional educational institutions, middle-level personnel, labor market, labor force, labor resources, external labor migration, employment of graduates, vacancies, labor fairs, unemployment, employers, qualification requirements, vocational education, career guidance processes, digitalization of graduate employment, digital economy, monitoring system, labor activity and modern information technologies technology.

Кириш

Мамлакатимизда рақамли иқтисодиётни фаол ривожлантириш, барча тармоқлар ва соҳаларда, энг аввало, давлат бошқаруви, таълим, соғлиқни сақлаш ва қишлоқ хўжалигида замонавий ахборот-коммуникация технологияларини кенг жорий этиш бўйича комплекс чора-тадбирлар амалга оширилмоқда.

Жумладан, сўнгги йилларда давлатимиз томонидан профессионал таълим ва касб-хунарга ўқитиш соҳасига жуда катта эътибор қаратилмоқда. Мисол тариқасида айтадиган бўлсак, ўқувчиларнинг профессионал таълим муассасаларига хужжат топширишидан бошлаб, то диплом олгунигача бўлган жараёнларнинг барчаси босқичма-босқич рақамлаштирилмоқда. Бу нафақат ўқувчилар учун, балки профессионал таълим муассасаси учун ҳам иқтисодий жиҳатдан самарадорлик беради. Жумладан, илгари хужжат топшириш жараёнларининг ўзи ҳар икки томон учун ҳам кўплаб оворагарчиликлар келтириб чиқарар эди.

Ҳозирги кунда эса ҳужжат топширишдаги барча жараёнлар электронлаштирилиб, биргина платформа орқали амалга ошириляпти.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг Олий Мажлис ва Ўзбекистон халқига қилган мурожаатномасида “Тараққиётга эришиш учун рақамли билимлар ва замонавий ахборот технологияларини эгаллашимиз зарур ва шарт. Бу бизга юксалишнинг энг қисқа йўлидан бориш имкониятини беради. Ҳар томонлама мукамал ва самарали бошқарув тизимини яратиш – олдимизда турган улкан вазифаларни бажаришнинг асосий шартидир” деб таъкидлагани бежиз эмас.

Ҳозирги ахборот асрида, ҳар қандай давлатнинг барча соҳаларида рақамли технологиялар муҳим ўрин эгаллаган бир даврда, жамият янада барқарор ривожланиши ва тараққиётга эришиши учун рақамли билим ва ахборот технологияларига эътиборни қаратиш муҳим аҳамият касб этади. Чунки, дунёнинг кўпгина давлатларида, айниқса ривожланган ва юқори даражада ривожланаётган мамлакатларида рақамли иқтисодиёт анчагина тез суръатларда ўсиб бормоқда. Шиддат билан ривожланаётган ҳаётимизда рўй бераётган юксалиш жараёнлари ўзини барча соҳаларда намоён этмоқда.

Айниқса профессионал таълим тизимида ҳам туб ислохотлар олиб борилмоқда. Бу борада ўнлаб муҳим фармон, қарор ва дастурлар қабул қилингани бизга яхши маълум. Қаерда “Рақамли иқтисодиёт” ва “Электрон ҳукумат”га ўтилган бўлса, одамларнинг оғири енгил бўлаётгани, давлатнинг сарф-ҳаражаатлари тежалаётгани, коррупциянинг олди олинаётгани яққол намоён бўлмоқда.

Профессионал таълим тизимида ўрта бўғин кадрларини тайёрлашда таълим сифатини ошириш ва меҳнат бозорида рақобатбардош кадрлар тайёрлаш жараёнларини самарали ташкил этиш механизмларини такомиллаштириш, профессионал таълимда жараёнида кескин сифат ўзгаришларини ва битирувчиларнинг иш билан бандлик кўрсаткичларини ошириб бориш, бунда битирувчиларнинг бандлик мониторинги сифатини ошириш ва битирувчиларни расмий ва норасмий сектордаги бандлик ҳолати, касб ва мутахассислик кесимида ишга жойлашиш даражаси бўйича маълумотларни олиш имкониятларини берувчи рақамли технологиялардан фойдаланиш заруратини юзага келтирмоқда.

Профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг бандлик ҳолатини рақамлаштириш орқали мониторинг қилиб бориш биринчи навбатда таълим сифатини ошириш ва меҳнат бозорида ўрта бўғин кадрлар рақобатбардошлигини таъминлашда долзарб масала, бу эса соҳа мутахассисларини етук қилиб тайёрлаш меҳнат бозорида профессионал таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасида ўзаро манфаатли ҳамкорлик эканлиги ҳеч биримизга сир эмас. Ҳозирги кунда таълимда мавжуд ҳар қандай босқичларнинг асосий мақсади

рақобатбардош ёш мутахассисларни иш берувчиларнинг эҳтиёжлари асосида сифатли ва малакали тайёрлаш ҳамда хизмат кўрсатишни таъминлашга қаратилган.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

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. Папова Т.Н. бандликдаги таркибий номутаносибликларнинг юзага келиши сабаблари ва уни бартараф этиш йўллари ҳақида муаллифлик нуқтаи назарини ишлаб чиққан бўлса, Зерчанинова Т.Е. нинг ишларида таълим муассасалари томонидан меҳнат бозоридаги эҳтиёжга мос кадрлар тайёрлаш масалалари ўрганилган.

МДҲ давлатларининг айрим иқтисодчи олимлари бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнатни тартибга солишни иш билан бандлик сиёсати, “меҳнат”ни эса “иш билан бандлик”ка тенглаштирадilar, таълим тизимининг амал қилиши ва ислохотлари, ёш мутахассисларни ишга жойлаштириш масалаларини ўз илмий изланишларида ёритиб берганлар.

Хусусан, С.В.Андреев иш билан бандликни “ишлаб чиқариш жараёнига қўшилиш шарти”, деб ҳисоблайди. У бу ёндашувини иш билан бандликка ишлаб чиқариш (меҳнат - ишлаб чиқаришни ташкил этиш учун ходимни ишлаб чиқариш воситаси билан боғлаш воситаси), истеъмол (ходим меҳнати моддий жиҳатдан рағбатлантирилади) ва меҳнат тақсимооти (ходимнинг меҳнат фаолияти бирор соҳасига бириктириб қўйилиши) нуқтаи назарлари билан асослайди. Таълим тизимининг амал қилиши ва ислохотлари, ёш мутахассисларни ишга жойлаштириш масалалари Т.Н.Роденкова А.А.Кондратьева, А.А.Климова, Д.С.Расчетноваларнинг асарларида ўрганилган.

Ўзбекистонлик иқтисодчи олимлар Қ.Х.Абдурахмонов, Х.П.Абулқосимов, Б.Х.Умурзаков, Г.Қ.Абдурахмонова, З.Я.Худойбердиев, Н.Қ.Зокирова, С.Б.Ғойибназаров ва бошқалар меҳнат бозорининг демографик жараёнлар билан боғлиқлиги, ишсизлик муоммоси, таълим тизими, таълим хизматлари бозори, таълим тизими ва меҳнат бозори ўртасидаги ўзаро интеграциялар таълим муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигини ошириш, меҳнат бозорига биринчи бор кириб келаётган битирувчиларнинг рақобатбардошлигини ошириш масалалари бўйича илмий изланишларни амалга оширганлар.

Файзиев Р.Р, Карамян М.Х., Рахимов Б.Х. ва Рахимова У.А лар томонидан меҳнат бозорига кириб келаётган ёшларнинг касбий қизиқишлари социологик сўровлар ёрдамида аниқланган ва муҳим илмий-амалий хулосалар ишлаб чиқилган.

Тадқиқот методологияси

Мазкур тадқиқот ишида мамлакатимиз ҳамда хорижий ривожланган мамлакатлар иқтисодчи олимларининг таълим муассасалари битирувчиларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, унинг аҳамияти ҳамда иқтисодиётни ривожлантиришда бандликни таъминлашнинг тутган ўрни бўйича илмий тадқиқот ишлари, олимларнинг қарашлари ҳамда билдирган фикр мулоҳазалари ўрганилган ва таҳлил этилган.

Тадқиқот давомида республикамиздаги профессионал таълим муассасалари битирувчиларини бандлигини рақамлаштириш орқали мониторинг қилиш орқали уларни меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш битирувчилар иш билан бандлигини таъминлаш борасида амалга оширилаётган амалий тадбирлар, уларнинг натижаларини йиллар бўйича динамикаларини таҳлил этишда тизимли ёндашув, статистик, кузатиш ва қиёсий таҳлил усулларидан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси

Меҳнат бозори ҳолатининг етарли даражада барқарор таъминланиши меҳнат бозори инфратузилмаси барча субъектлари, шунингдек давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари томонидан кўрилаётган бир қатор жорий масалалар ва муаммоларнинг муваффақиятли ечимларини ҳал этишни талаб этади.

Республикамиз меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши ва ҳолатининг таҳлили шуни кўрсатадики, ҳудудий меҳнат бозорининг шаклланиш самарадорлиги бир қатор муаммолар ечимини ёритишни назарда тутди. Иқтисодиётда меҳнат тақсимотининг чуқурлашиб бориши, замонавий янги тармоқларнинг вужудга келиши учун асос яратмоқда. Бунинг натижасида меҳнат бозорида замонавий касблардаги малакали кадрларга бўлган талаб ортиб бормоқда. Сўнгги йилларда меҳнат бозорида малакали ишчи кучига талаб ошганлиги ҳамда ўрта бўғин маълумотга эга бўлган мутахассисларни иш билан таъминланганлик даражасини ўсиши кузатилмоқда.

Шу билан бирга, меҳнат бозорида профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг ўз мутахассисликлари бўйича ишга жойлашишда ҳам бир қанча муаммолар кузатилмоқда. Айрим ҳолларда бўш иш жойлари мавжуд бўлгани ҳолда ишчи кучининг иш берувчи томонидан қўйилаётган талабларига мос келмаслиги сабабли битирувчилар бандлигининг таъминланмаслиги ҳолатлари юзага келмоқда. Бундан ташқари, олинган касблар ва мутахассисликлар ҳар доим ҳам меҳнат бозоридаги мавжуд ўзгариб бораётган талабга тўлиқ мос келавермайди. Бунинг натижасида ишсиз қолаётган битирувчиларнинг салмоғини ортишига ўз таъсирини ўтказмоқда. Айни вақтда саноат, савдо ва бошқа кўплаб хизмат кўрсатиш соҳаларида малакали ишчи кучининг етишмаслик ҳолатлари кузатилмоқда.

Меҳнат бозори ва таълим хизматлари бозори ўзаро таъсирининг алоҳида жиҳатлари, битирувчилар бандлиги муаммолари миллий ва хорижий адабиётларда етарли даражада ёритиб берилган. Германия, АҚШ, Қанада, Россия, Индонезия ва Жанубий Африка Республикаларида таълим муассасалари битирувчиларнинг бандлик ҳолатини мониторинг қилиш, ишга жойлаштириш, ишга жалб қилиш, меҳнат бозоридаги бўш иш ўринлари ва ишсиз фуқароларга бир марталик иш жойларини таклиф қилиш бўйича электрон платформалар жорий этилган.

Германияда иш билан таъминлаш агентлигининг онлайн платформаси мавжуд бўлиб, у Германия фуқаролари ва хорижий давлатлардан ишлаш мақсадида келган меҳнат мигрантлари учун Германия меҳнат бозорида мавжуд иш ўринлари бўйича маълумотларни ҳамда ишга жойлашиш бўйича хизматларни кўрсатади. Ушбу платформада ҳудудлар бўйича бўш иш ўринлари, иш берувчилар тўғрисида маълумотлар, талабаларга мос иш ўринлари, талабалар учун стажировкалар ва мавсумий иш жойларини кўриш мумкин.

Шунингдек, мактаб ва коллеж ўқувчиларини учун касбга йўналтириш хизматлари, ногиронлиги бўлган шахслар ва туғруқ таътилидаги оналар учун қатор хизматлар имтиёзлар ва субсидиялар олиш хизматлари кўрсатилади.

Хорижий мамлакат фуқаролари меҳнат мигрантлари учун Германияда малака ва илмий даражасига кўра ишга жойлашиш, немис тили курслари, илмий даражаларни олиш, ижтимоий таъминот ва Германияда моливий қўллаб-қувватлаш ҳақида маълумотлар билан танишишлари мумкин бўлади.

Платформанинг асосий хусусиятларидан бири унинг инклюзивлигидир. Сайтдаги навигациядан фойдаланиб, Германияда истиқомат қилувчи фуқаролар ва талабалар ўзларининг шахсий талабларига, таълим даражасига ва ҳаёт шароитларига мос келадиган иш ўринлари бўйича маълумотларни олиши мумкин. Платформада иш билан таъминлашнинг қуйидаги шакллари бўйича маълумотлар келтирилган. Жумладан, доимий иш, ярим кунлик иш, уйда ишлаш, сменали иш ва тунги иш бўйича бўш иш ўринлари маълумотлари киритилади.

АҚШда таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштириш ва бандлигини таъминлаш ҳамда мониторинг қилиш, шунингдек ишга жойлашиш мақсадида иш изловчи фуқаролар учун “GigSmart” рақамли платформаси мавжуд бўлиб, иқтисодиёт учун меҳнат бозорида талаб бўйича кадрлар ечимларини тақдим этишга ихтисослашган. Платформа мижоз ва ходим ўртасида тўғридан-тўғри мулоқот қилиш имконини беради. Платформани мобил версияси ҳам жорий қилинган.

Платформа бизнес ва уй ишчиларини қидиришни осонлаштиради ва ҳудуд ёки жойлашув бўйича ходимлар учун сўровларни яратади. Шу билан бирга, мижозлар ходимларнинг профилларини кўришлари

мумкин. Бундан ташқари, ходимнинг профили қанчалик кенг бўлса, буюртма олиш имконияти шунчалик юқори бўлади. Ҳозирги кунда платформада мингдан ортиқ соҳа ва мутахассисликлар бўйича тахминан 550 минг ишчилар тўғрисида маълумотлар киритилган.

Шунингдек Ақшда талабалар учун соатлик иш ўринлари учун “BlueCrew” онлайн платфoрмаси жорий этилган. Платформага мобил иловада рўйхатдан ўтган абитуриентлар реал вақт режимида бўш иш ўринлари ҳақида маълумотлар оладилар. Номзодлар ўзларига керак иш ўринларига ҳужжатларини электрон юборадилар. Иш берувчилар номзодларни ишга қабул қилиш ёки рад этиши мумкин. Қабул қилинган талабалар илова ёрдамида иш берувчиларга мурожат қилишлари керак бўлади.

Россия давлатида фаолият кўрсатувчи таълим муассасалари битирувчиларининг бандлик ҳолатини мониторинг қилиш марказлашган ҳолда рақамлаштириш орқали амалга оширилади. Бунда битирувчиларнинг бандлик ҳолати кўрсаткичлари иккита алоҳида-алоҳида манбалардан олинган маълумотларни қайта ишлаш йўли билан аниқланади. Булар:

1. Россия Федерациясининг пенсия жамғармаси маълумотлари.
2. Таълим тўғрисидаги ҳужжатларнинг федерал реестри (ФРДО).

Таълим тўғрисидаги ҳужжатларнинг федерал реестри – бу барча таълим муассасалари томонидан битирувчиларга берилган таълим олганлигини тасдиқловчи ҳужжатлари (диплом, сертификат) маълумотларини уларни берилган вақтидан бошлаб 60 кун ичида таълим муассасаси томонидан киритилиши лозим бўлган ягона электрон реестр ҳисобланади.

Бу жараёнлар Россия Федерацияси таълим ва фан вазирлигининг ташаббуси билан “Битирувчилар бандлигини мониторинг қилиш” интернет порталида ёритиб борилади ҳамда мониторинг натижаларини ҳам кузатиб бориш имконияти мавжуд бўлади. Бандлик мониторингини ўтказишнинг бош мақсади – бу битирувчиларнинг иш билан таъминланиши самарадорлиги кўрсаткичларини баҳолаб боришдан иборатдир.

- Ишга жойлашган битирувчилар улуши;
- Якка-тартибдаги тадбиркорларнинг улуши;
- Битирувчиларнинг ишга жойлашуви географияси;
- Битирувчиларга тўланаётган иш ҳақи даражаси;
- Битирувчиларнинг иқтисодиёт тармоқлари ва соҳалари бўйича ишга жойлашуви.

Автоматлаштирилган тизим орқали бандлик мониторингини амалга ошириш жараёни қуйидаги босқичларда амалга оширилади.

1. Таълим ҳужжатлари федерал рўйхатини тўлдириш.
2. Идентификацияланган маълумотларни пенсия жамғармасига йўналтириш.

3. Битирувчилар бўйича стаситик маълумотларни аниқлаштириш.
4. Бандлик мониторинг ҳисоботларини шакллантириш.

Профессионал таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштириш, ёшларнинг бандлигини таъминлаш – бу давлат аҳамиятига молик масала чунки айнан ёшлар мамлакат кадрлар салоҳиятини ташкил қилади. Ёшлар бандлигини таъминлаш давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг долзарб ва узоқ муддатли вазифаси ҳисобланади.

Меҳнат бозоридаги ёшлар аҳволини баҳолаш зарурати ёшлар – бу мамлакат келажаги эканлиги ва бутун жамиятнинг истиқболдаги ривожланиши улар фаолиятининг бошланғич шароитларига боғлиқлиги билан белгиланади.

Профессионал таълим муассасалари битирувчилари рақобатбардошлиги кўрсаткичини белгиловчи асосий омиллардан бири уларнинг касб ва мутахассисликлари бўйича ишга жойлашиш даражаси ва меҳнат фаолиятидаги муваффақиятидир.

1-жадвал

Профессионал таълим муассасаларини тугатган битирувчилар сони тўғрисидаги маълумот

T/p	Таълим муассаса	2020/2021 ўқув йили (битирувчилар сони)	2021/2022 ўқув йили (битирувчилар сони)	2022/2023 ўқув йили (битирувчилар сони)
1.	Касб-хунар мактаби		74 350	83 158
2.	Коллеж	5038	47 189	33 378
3.	Техникум	2383	22 983	56 300

Манба: Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг электрон сайтидан олинган.

2021-2023 йилларда Республикадаги 704 та профессионал таълим муассасаларини 324 779 нафар ўқувчилар битириб меҳнат бозорига кириб келишган.

2023 йилда республикадаги 332 та касб-хунар мактаблари, вазирликлар ва идоралар тизимидаги 104 та коллежлар ва 208 та техникумларни 172 836 нафар ўқувчилар тамомлади.

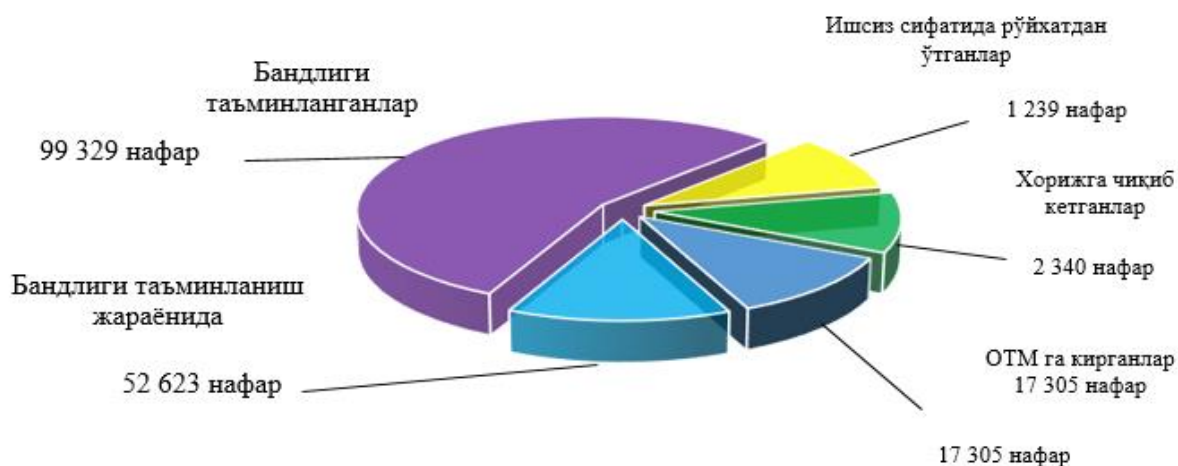
Жорий йилнинг 1 сентябрь ҳолатига мазкур битирувчиларнинг ишга жойлашиш кўрсаткичларини таҳлил қилинди. Дастлабки мониторинг натижаларига кўра, 99 329 нафар битирувчиларнинг (жами битирувчиларнинг 57,5%и) бандлиги таъминланганлиги маълум бўлди.

Жумладан, доимий ишга жойлашганлар 54 445 нафарни, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётганлар 6 283 нафарни, вақтинчалик иш билан банд бўлганлар 16 160 нафарни ҳамда ўзини ўзи банд қилганлар 22 441 нафарни ташкил этмоқда.

Шунингдек, жами битирувчиларнинг 17 305 нафари олий таълим муассасаларига ўқишга қабул қилинган, 2 340 нафари хорижга чиқиб

кетган ҳамда 1 239 нафари ишсиз сифатида меҳнат органларидан рўйхатдан ўтган.

Битирувчилар бандлигини таъминланиш ҳолати вилоятлар кесимида таҳлил қилинганда Андижон (73,3%), Наманган (66,8%), Самарқанд (67,2%) ҳамда Фарғона (70,2%) вилоятларида ушбу кўрсаткичлар ўртача 60 фоиздан юқори бўлиб, Қорақалпоғистон Республикаси (42,1%), Навоий вилояти (21,4%) ва Тошкент шаҳрида (40,2%) битирувчилар бандлиги 45 фоизга ҳам етмайди.



1-расм. Битирувчилар бандлиги таъминланиши ҳолати

Манба: Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг электрон сайтидан олинган.

Ўзбекистонда ҳар йили 170 мингдан ортиқ профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг меҳнат бозорига кириб келиши аҳоли бандлигига кўмаклашиш, янги иш жойларини ташкил этиш, халқаро стандартлар асосида ўрта бўғин кадрлар тайёрлаш масаласи тобора долзарб вазифага айланмоқда.

Хулоса қилиш мумкинки, анаъанавий усулда биринчидан, ўрганиш маълумотлари тўлиқ субъектив таъсир остида шаклланса, иккинчидан, бандлик мониторинги учун кетадиган моддий ва педагог-ходимларнинг вақти бўйича харажатларнинг ортиб бораётгани эндиликда мазкур жараёни рақамлаштириш заруратини келтириб чиқармоқда. Жаҳондаги глобал ўзгаришлар, фан-техника жадал ривожланиши ҳамда ахборот технологияларининг ривожига асосланган ахборотлашган жамият муҳити таълим тизимига кучли таъсир этмоқда. Бугунги мунтазам амалга оширилаётган таълим ислохотлари, инновацион жараёнларнинг асосий вазифалардан бири рақамлаштириш жараёни хусусиятларига тўла мослашиш ҳисобланади.

Юқоридаги таҳлиллار ва хорижий ривожланган давлатларнинг тажрибалари асосида профессионал таълим муассасалари битирувчиларни бандлигини статистик мониторингини юритиш мақсадида электрон платформани жорий этиш лозим. Бунда:

Ахборот тизимининг асосий мақсади - республикада профессионал таълим муассасалари битирувчиларининг реестрини юритиш ҳамда республикадаги мавжуд бўш ва ташкил этилган янги иш ўринлари тўғрисидаги маълумотларни жойлаштириш орқали битирувчилар бандлик даражасини оширишга кўмаклашиш, тадбиркорлик фаолияти билан шуғуланмоқчи бўлган битирувчиларга бизнес режаларини амалга оширишда кўмаклашиш, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида давлат ва хўжалик бошқаруви органлари фаолиятида шафофликни ошириш, шунингдек битирувчиларни вақтинча ишга жойлаштириш ва ўзини ўзи банд қилиш учун қулай шарт-шароитлар яратишдан иборат.

Ахборот тизимининг вазифалари ва қўлланилиш доираси:

- битирувчиларнинг реестрини юритиши;
- ногиронлиги бўлган битирувчилар реестрини юритиш;
- битирувчиларни яшаш минтақасида бўш ва ташкил этилган янги иш ўринларига ишга жойлаштириш имкониятларига кўмаклашиш;
- тадбиркорлик фаолияти билан шуғуланмоқчи бўлган битирувчиларга ўзларининг тадбиркорлик режаларини амалга оширишда ёрдам бериш;
- иш берувчиларга малакали ишчиларни, биринчи навбатда битирувчилар орасидан жалб қилишда ёрдам бериш;
- битирувчиларни иш билан таъминлаш масалалари тўғрисида хабардорлигини ошириш;
- Бандлик ва касбга йўналтириш масалалари бўйича маслаҳатлар бериш;
- Ишга жойлашиш ҳуқуқи ва ишга жойлашишдаги давлат кафолатлари;
- Иш берувчиларнинг ва ишга жойлаштириш соҳасидаги кафолатлари;
- Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида давлат хизматлари кўрсатувчиларининг реестрини юритиш;
- Битирувчиларни меҳнат бозоридаги аҳволи кузатилиб таҳлил қилиниб борилади.

Интеграция қилинадиган ташкилотлар:

- Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигининг – ЯММТ базаси, Бандлик хизмати АТ, “Labour - migration” ахборот тизими;
- Давлат солиқ қўмитаси маълумотлар базаси;
- Давлат статистика қўмитаси маълумотлар базаси;
- Савдо-саноат паластаси маълумотлар базаси;

Интеграция қилиш натижасида платформада қуйидаги имкониятлар яратилади:

- мамлакатда барча иш берувчилар тўғрисидаги маълумотлар жамланади;
- мавжуд бўш (вакант) иш ўринларини реал вақтда кўриш имконияти яратилади;
- хусусий тадбиркорлик субъектларида ўрта бўғин кадрларга бўлган бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотлар билан танишиш имконияти яратилади;
- Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги тақдим этган бўш иш ўринлари тўғрисида маълумот олиш имкони яратилди;
- вақтинчалик чет элда ишлаш истагида бўлган битирувчилар учун чет эл давлатида бўлиш қоидалари, яшаш ва меҳнат шароитлари, хорижий иш берувчилар билан меҳнат шартномалари тузишнинг ҳуқуқий жиҳатлари тўғрисидаги маълумотларни онлайн режим орқали тақдим этиш имконияти яратилади.

Битирувчиларни расмий ва норасмий секторда бандлик ҳолати, тадбиркорликка жалб қилинган, ўзини ўзи банд қилган тингловчиларни ҳудудлар кесимида мониторинг қилиш имконияти яратилади.

Маълумотлар базасида ишлатиладиган ягона идентификаторлар:

1. **ЖШШИР** - Жисмоний шахснинг шахсий идентификация рақами;
2. **СТИР** - Солиқ тўловчининг индивидуал рақами;
3. Географик код.

Профессional таълимда рақамли технологияларни жорий этиш таълим ва бошқарув учун янги имкониятлар яратиб, маълумотлар йиғиш ва таҳлил қилиш, ўзаро ҳамкорлик ва мулоқот қилишни осонлаштиради ҳамда иш берувчиларга бир қанча қулайликлар яратади. Шунингдек реал секторда корхона ва ташкилотларининг битирувчилар ва бўлажак мутахассисларнинг умумий саводхонлиги, билим ва кўникмаларига қўйиладиган талаблари мавжуд. Келажақда улардан фойдаланишга имкон берадиган замонавий компетенцияларни шакллантирмасдан билим ва кўникмалар энди етарли эмаслиги аниқ.

Шу билан бирга, мазкур соҳанинг рақамлаштирилиши ортиқча қоғозбозлик, бюрократияни ва битирувчиларнинг бандлик ҳолатида қўшиб ёзишларни ҳамда мазкур соҳада шаффофлик даражасини оширади, коррупция ҳолатларининг камайишига хизмат қилади. Рақамлаштириш жараёнларининг тезлашиши ҳамда самарали татбиқ этилишида бошқарув органларидаги маълумотлар базаларига сервис даражасида маълумотларни алмашиш орқали ахборот тизимини интеграция қилишдаги муаммоларни ҳал қилиш мақсадга мувофиқдир. Чунки, ҳозирги даврда рақамли билимлар ва замонавий ахборот технологияларсиз юксалишга эришиб бўлмайди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Мирзиёев Ш. Ўзбекистон нашриёти - “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 “Меҳнат кодексини тасдиқлаш тўғрисида”ги Қонун ЎРҚ-798-сон. 2022 йил 28 октябрь.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони 2022 йил 28 январь.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ““Рақамли Ўзбекистон — 2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2020 йил 5 октябрдаги ПФ-6079-сон Фармони.
8. Қаландар Абдурахмонов – “Меҳнат иқтисодиёти” назария ва амалиёт дарслик. Иқтисодиёт нашриёти. Тошкент 2019 йил.
9. Гулнора Абдурахмонова – “Меҳнат иқтисодиёти” ўқув қўлланма Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи. Тошкент 2020 йил.
10. Б.Умурзаков, Б.Алимухаммедов Т.Махмудов – “Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг асосий вазифалари ва фаолияти” – Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи. Тошкент 2021 йил.
11. Г.Абдурахмонова. - “Инсон ресурсларини бошқариш” дарслик Фан нашриёти Тошкент 2021 йил.

Интернет сайтлари

12. <https://www.gov.uz> — Ўзбекистон Республикаси давлат портали.
13. <https://mehnat.uz> — Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигининг расмий сайти.
14. <https://stat.uz> — Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг расмий сайти.
15. <https://edu.uz> — Олий таълим, фаг ва инновациялар вазирлигининг расмий сайти.



Tashkent state university of economics



+998 99 881 86 98



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz