TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

scientific electronic journal

2025-yil 3-son

Volume 4, Issue 3, 2025

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117

LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 3-2025

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-2025

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O‘zFA akademigi

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

Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.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.
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.
G‘oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.d., prof.
Irmatova Aziza Baxramovna, i.f.d., prof.
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 Federatsiyasi)
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 muharrir (Editor-in-Chief): G‘oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Ijrochi muharrir (Executive Editor): Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)

MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI

A.J.Anvarxonov	*The role of special economic zones in job creation*	5-12
F.B.Batirov	*Dunyo istiqbolli tajribalarini qo'llash orqali bandlikni ta'minlash*	13-22
T.M.Bobojonov	*Yashil iqtisodiyot sharoitida ish bilan bandlik imkoniyatlarini kengaytirishda sun'iy intellektning roli*	23-37
F.A.Ibragimova **D.I.Iskandarova**	*Tadbirkorlik faoliyatida marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta'siri*	38-45
A.A.Nizametdinov	*Mahallalarda aholini o'zini o'zi band qilishni baholash omillari*	46-56

INSON KAPITALI

M.O.Hamrokulov	*From workforce to human capital: the future of management*	57-63
Y.X.Turdiyeva	*Особенности развития государственно частного партнёрства в системе дошкольного образования республики Узбекистан*	64-68

INSON TARAQQIYOTI

N.S.Qayumova	*Cultural and socio-economic drivers of informal social protection systems in Uzbekistan*	69-80
D.I.Iskandarova	*O'zbekistonda aholi turmush farovonligini yaxshilash va daromadlarni oshirishda tadbirkorlikni rivojlantirishning ahamiyati*	81-88

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

S.P.Qurbonov	*"Kambag'allik qopqoni" faolligi va uni unumli bandlik tamoyillari asosida so'ndirish imkoniyatlari*	89-104

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

I.A.Imomov **D.X.Umirova**	*Improving the system of human resource capacity management in higher education institutions: evidence from Uzbekistan*	105-121
M.G.Umarxodjayeva **N.R.Omanova**	*Tashkilotlarning ichki va tashqi muhitini baholash*	122-131

M.G.Tuychiyeva — *Современные тенденции и вызовы в банковском риск-менеджменте* 132-141

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

A.A.Abduqahorov — *Kichik va o'rta biznes subyektlari eksport faoliyatini qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish yo'nalishlari* 142-151

Z.T.Amirov — *Sanoat mahsulotlari tayyorlash jarayoniga xos xususiyatlar* 152-160

I.S.Foziljonov — *O'zbekistonda faoliyat yurituvchi korxonalarda pul oqimlari samaradorligini baholash amaliyoti* 161-168

Ch.A.Jabborova — *Aksiyadorlik jamiyatlarida soliq majburiyatlari hisobi...* 169-175

S.R.Safayeva — *Environmental sustainability in tourism: perspectives for Uzbekistan* 176-185

S.R.Yakubov — *Yakka tartibdagi tadbirkorlar faoliyatini soliqqa tortish mexanizmining rivojlanish bosqichlari* 186-198

GENDER TENGLIGI

Sh.Q.Xoliyorova — *Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlar barqaror ish bilan bandligini oshirishning istiqbolli yo'nalishlari* 199-208

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

THE ROLE OF SPECIAL ECONOMIC ZONES IN JOB CREATION

Anvarkhonov Abdulatifkhon Jamshidkhon ugli
Doctoral student at the
Westminster International University in Tashkent
e-mail: abd.anvarxonov@wiut.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a188

Abstract. This article analyzes the role of Special Economic Zones (SEZs) in the country's economy, particularly their achievements in ensuring employment nationwide and by region, using examples from foreign experience and Uzbekistan.

Keywords: Special economic zones, labor force, jobs, employment, regional analysis.

MAXSUS IQTISODIY ZONALARNING ISH O‘RINLARINI YARATISHDAGI ROLI

Anvarxonov Abdulatifxon Jamshidxon o’g’li
Toshkentdagi Xalqaro Vestminster universiteti doktoranti

Annotatsiya. Ushbu maqolada Maxsus iqtisodiy zonalarning (MIZ) mamlakat iqtisodiyotdagi o‘rni, xususan, ularni mamlakatda va hududlar kesimida bandlikni ta’minlashda qanday natijalarga erishayotgani xorij tajribasi va O‘zbekiston misolida tahlil qilingan.

Kalit so‘zlar: Maxsus iqtisodiy zonalar, ishchi kuchi, ish o‘rinlari, bandlik, hududiy tahlil.

РОЛЬ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В СОЗДАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ

Анвархонов Абдулатифхон Джамшидхон угли
Докторант Международного Вестминстерского университета в Ташкенте

Аннотация. В данной статье на примере зарубежного опыта и Узбекистана анализируется роль специальных экономических зон (СЭЗ) в экономике страны, в частности, каких результатов они достигают в обеспечении занятости в стране и в разрезе регионов.

Ключевые слова: Специальные экономические зоны, рабочая сила, рабочие места, занятость, региональный анализ.

Introduction

Special Economic Zones (SEZs) are generally viewed as an important tool for economic development and growth in most countries. In particular, the role of SEZs is of special significance in attracting local investments, increasing export potential, and creating additional jobs. The Decree of the President of the Republic of Uzbekistan dated March 4, 2025, No. UP-41 "On Additional

Measures to Increase the Efficiency of Special Economic and Industrial Zones" also adopted target indicators for the development of SEZs, one of which is to increase the number of permanent jobs in SEZs to 12,000 [1]. Additionally, Appendix 1 of the Decree of the President of the Republic of Uzbekistan dated September 11, 2023 No. UP-158 "On the "Uzbekistan - 2030" Strategy" sets the goal of establishing SEZs in collaboration with 50 prestigious global brands [2]. The implementation of such plans will directly lead to the creation of additional jobs in the future, increase the income of the population, and ultimately achieve sustainable economic growth.

The World Bank's 2017 report emphasizes that Special Economic Zones (SEZs) serve as an important mechanism for attracting labor. They not only help production enterprises concentrate a large number of inexpensive workers in one place but also stimulate the emergence of new opportunities in the regional labor market. At the same time, in recent years, attention has been paid to the quality of jobs created through these zones. While in the initial stages SEZs typically relied on labor-intensive sectors, over time there has been a transition to technologically advanced manufacturing and service sectors. This has increased the demand for skilled labor and stimulated further diversification of the national labor market by expanding skills [3].

Literature review

One of the initial goals of establishing SEZs was to achieve sustainable economic growth and enhance the country's prosperity, as well as to ensure employment levels in the country, for which there is sufficient experience worldwide.

According to the 2019 analysis by the United Nations Conference on Trade and Development, Special Economic Zones (SEZs) are an important instrument for direct job creation, with 90-100 million people worldwide employed in various types of SEZs. Moreover, the additional effects of direct jobs created through SEZs are also substantial. In areas where there are strong connections between zones and the broader economy, for each direct job created, indirect jobs can emerge at a ratio of 1.5-2 times or even more [4].

Research conducted in India demonstrates that the creation of new jobs in Special Economic Zones (SEZs) is one of the crucial factors contributing to the country's economy. In India, employment in SEZs nearly tripled from 600,000 to 1,680,000 people between 2008 and 2016. This illustrates the direct impact of SEZs on employment [5]. Moreover, the jobs created by these zones have yielded several positive outcomes. Wage rates within the zones were higher than those prevailing outside. Additionally, incentive packages including improved working conditions, transportation benefits, health care benefits for employees, and various food service perks, as well as social security systems, have proven to be superior to those in the informal sector outside the zones [6].

When examining African countries, although conditions in SEZs are somewhat better than those outside, high indicators have not yet been

achieved in terms of impact on overall employment. In the 12 African countries studied, SEZs account for only 1% to 5% of total employment in the national industrial sector [7].

By the end of 2017, the Katowice Special Economic Zone (SEZ) located in Poland had attracted over 550 large companies, which invested approximately 6 billion euros and created nearly 60,000 new jobs. Considering that each job within the zone generates 3-5 additional jobs outside the zone, the total employment impact was estimated at around 250,000 jobs. This demonstrates that SEZs have a significant impact on the labor market, not only directly but also indirectly [8].

Research methodology

Data from the National Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan was used to analyze the number of jobs created in SEZs across different regions of the country. The data has been available since 2018, which can be attributed to the fact that most SEZs were established in 2017. The statistical data provides information on the number of jobs in SEZs and their distribution by country and region.

The methodology employed descriptive analysis, utilizing indicators such as the distribution of jobs by region, dynamics, and growth rates. These indicators were compared and analyzed across different regions.

Analysis and results

The official website of the National Statistics Committee of Uzbekistan contains statistical data on SEZs for the years 2018-2024, which can be used to analyze the role of SEZs in the country's economy.

The table below shows the total number of employed people in Uzbekistan for the period 2018-2024, the number of jobs created in SEZs, and their share in employment (Table 1).

Table 1

Number of employed people and jobs in SEZs in Uzbekistan

Years	Number of employed people	Number of jobs in SEZs for the reporting period	Number of employed people (percentage)	Share of SEZs in employment (percentage)
2018	13,273,100	10,215	100	0.08
2019	13,541,100	23,667	100	0.17
2020	13,236,400	31,531	100	0.24
2021	13,538,900	34,806	100	0.26
2022	13,706,200	45,519	100	0.33
2023	14,014,200	46,860	100	0.33
2024	14,261,900	53,080	100	0.37

Source: Data from the National Statistics Committee of Uzbekistan

As can be seen from the table, the number of employed people is increasing year by year. Specifically, while it was 13.2 million people in 2018, by 2024 this figure is expected to reach 14.2 million people. Over 7 years, the number of employed people has increased by 0.99 million or 7.5%. This

growth can be attributed to natural demographic processes and the expansion of economic activity.

The number of jobs created in SEZs has also increased significantly, from over 10,000 in 2018 to more than 53,000 in 2024. Growth has increased 5.2-fold or by over 420% in 7 years. Consequently, the activities of SEZs have expanded considerably in a short period. In terms of share in total employment, it rose from 0.08 percent in 2018 to 0.37 percent in 2024, representing a 4.6-fold increase. Nevertheless, it's evident that jobs in SEZs still do not constitute a large share of the country's employment market.

The state of jobs in SEZs was also analyzed, showing that growth has increased significantly over 7 years (Figure 1).

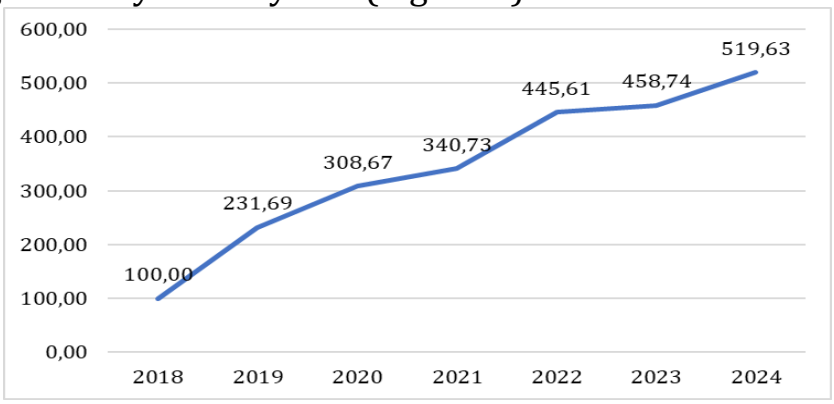


Figure 1. Growth rates of jobs in SEZs (in percent)

Source: National Statistics Committee of Uzbekistan

Compared to the base year of 2018 set at 100%, the number of jobs created in SEZs increased sharply. It reached 231.69 percent in 2019, 308.67 percent in 2020, and 340.73 percent in 2021. Although a slight slowdown was observed in 2022-2023, a result of 519.63% was achieved in 2024, representing a 5.2-fold increase over 6 years. Consequently, SEZs are becoming an increasingly important factor in employment policy, but short-term slowdowns in growth rates have also been observed.

For the period 2018-2024, the 4 regions with the highest share of jobs in SEZs were analyzed (Figure 2). The remaining regions are not shown on the graph due to their relatively low indicators.

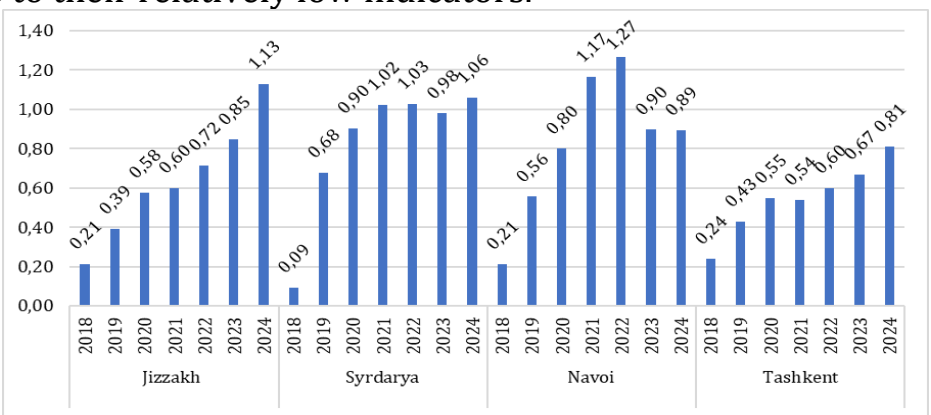


Figure 2. Share of jobs in FEZs in labor resources across regions of the Republic of Uzbekistan (in percent)

Source: Data from the National Statistics Committee of Uzbekistan

Among the regions, the highest indicator was observed in the Navoi region in 2022 at 1.27%. In 2024, the highest indicator was achieved in the Jizzakh region, amounting to 1.13%. In Jizzakh, Syrdarya, and Tashkent regions, the share also falls within the range of 0.5-1.0%. In some years, a decrease in share was observed, which may be associated with the phased implementation of projects or a temporary reduction in production.

The share of FEZ jobs in the total number of FEZ jobs created in the country by region in 2024 can be seen in Figure 3.

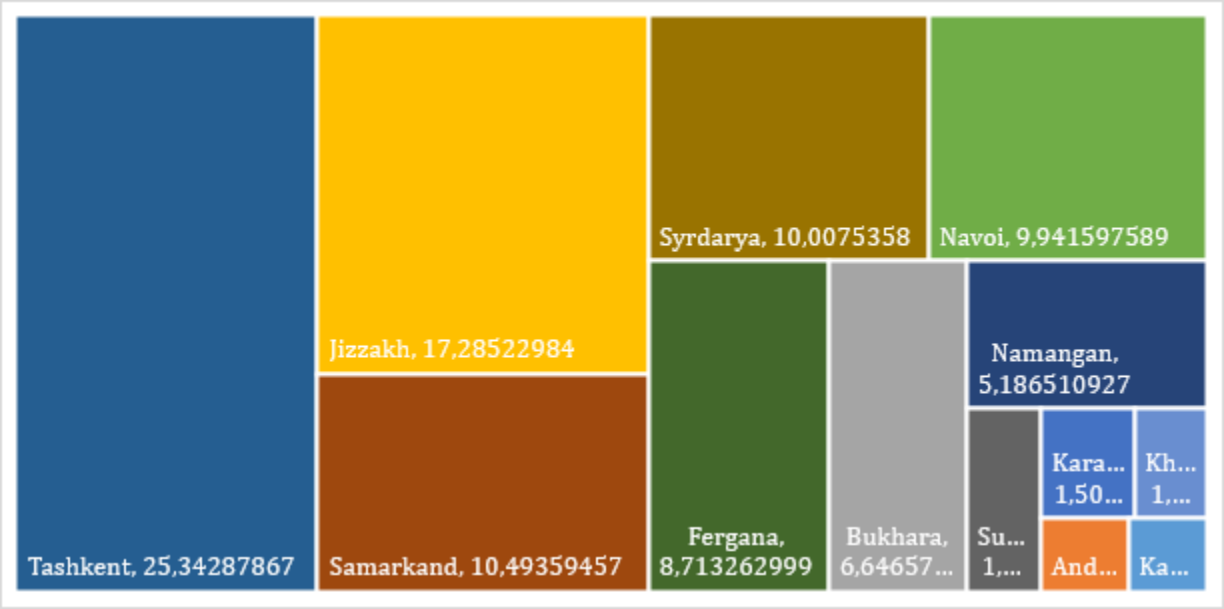


Figure 3. Regional distribution of jobs created in all FEZs of the Republic of Uzbekistan in 2024 (in percent)

Source: Data from the National Statistics Committee of Uzbekistan

As can be seen from the graph, Tashkent (25.34%), Jizzakh (17.29%), and Samarkand (10.49%) regions have the largest share of jobs created in FEZs. The next places are occupied by Syrdarya (10.01%), Navoi (9.94%), and Fergana (8.71%) regions. The share of other regions is quite small (in the range of 1-7%). These indicators may suggest that a large portion of FEZ jobs are concentrated in several regions, indicating a territorial imbalance.

In terms of the number of jobs created in FEZs in the regions, Tashkent, Jizzakh, Samarkand, Syrdarya, and Navoi regions have shown high values from 2018 to 2024 (Figure 4).

Among the regions, the FEZs in Tashkent region are leading, with the highest indicator of over 13,000 jobs in 2024. The FEZs in Jizzakh region experienced high growth from 2021 to 2024, creating more than 9,000 jobs. In the FEZs of Samarkand and Syrdarya regions, there are approximately 4,000 to 6,000 jobs. In the FEZs of Navoi region, 6,000 to 7,000 jobs were observed in 2021-2022, followed by a decline in subsequent years. The indicators for other regions are relatively lower compared to the five regions mentioned above. Employment in FEZs is unevenly distributed across regions, with Tashkent, Jizzakh, and Samarkand emerging as the main centers.

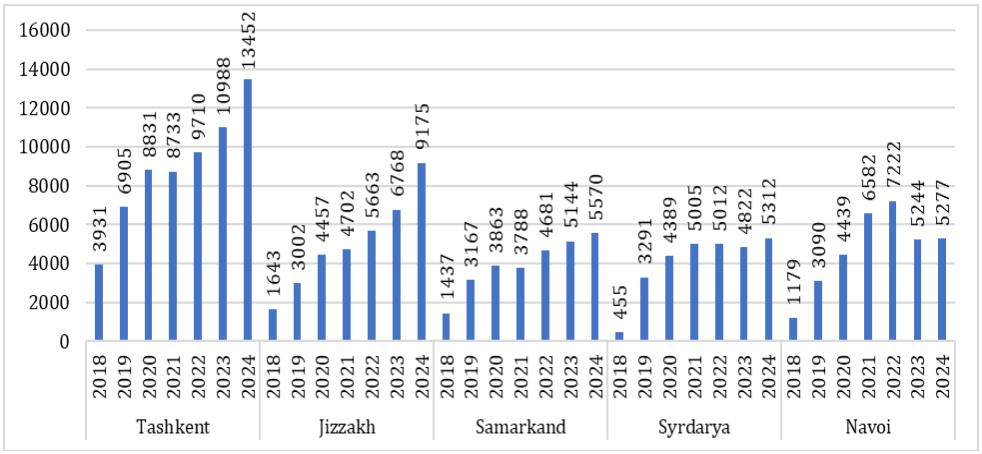


Figure 4. Number of jobs in FEZs across regions from 2018 to 2024 (positions)

Source: Data from the National Statistics Committee of Uzbekistan

Along with the role of FEZs in job creation across regions, the degree of their formality is also of significant importance. Below is a comparison of the ratio of total employed individuals in the country who possess work books, as well as the ratio of jobs in FEZs and those holding work books there (Figure 5).

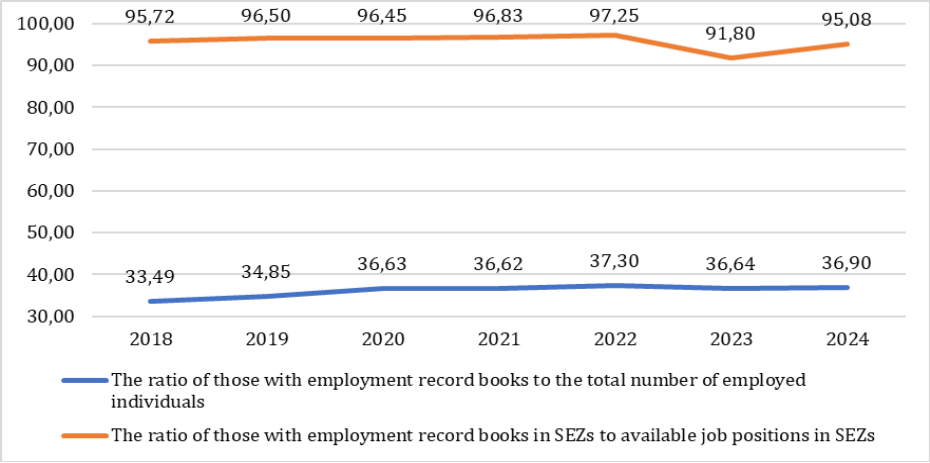


Figure 5. Ratio of individuals with work books to the total number of employed and jobs in FEZs (in percent)

Source: Data from the National Statistics Committee of Uzbekistan

The ratio of those with work record books to the total number of employed people (blue line) increased from 33.49% in 2018 to 36.90% in 2024. The growth was relatively slow, rising by 3.4 percentage points. This indicates that among the total employed population, the number of those with official work record books is still relatively low, constituting only about one-third. Informal employment still persists, which may lead to a number of social challenges in the future.

The ratio of those with work record books in FEZs to the total number of jobs in FEZs (dark yellow line) was 95.72% in 2018, reached 97.25% in 2022 (the highest indicator), and stood at 95.08% in 2024. The indicator has consistently remained above 90%. This means that almost all jobs created in FEZs are formally documented with official work record books, which is considered a positive trend.

Conclusion

The analysis of employment indicators in the Republic of Uzbekistan from 2018 to 2024 and the dynamics of jobs created in FEZs shows that overall employment growth increased from 13.2 million people in 2018 to 14.2 million people in 2024, an increase of 7.5% over 7 years. A rapid growth in the number of jobs created in FEZs was observed, increasing from 10 thousand in 2018 to 53 thousand in 2024, more than a fivefold increase. This indicates that the potential of FEZs in ensuring employment is growing.

Despite the rapid growth in the number of jobs, the share of employment in FEZs in the country's total employment in 2024 was 0.37%. In FEZs, jobs are concentrated mainly in Tashkent, Jizzakh, Samarkand, Syrdarya, and Navoi regions. The share of other regions remains low.

At the national level, 33-37% of all employment was registered based on work record books, while in FEZs this figure was 90-97%. This indicates the significant role of FEZs in reducing informal employment and strengthening formal labor relations. In some years, there has been a decline in job and official employment indicators, which may be related to the external economic situation, the consequences of the pandemic, or the phased implementation of projects.

Based on the analysis conducted, the following proposals can be put forward:

1. Territorial diversification of FEZs. Since jobs are concentrated mainly in several regions, it is necessary to expand FEZ activities in other regions to ensure economic and social stability.
2. Strengthening employment policy through FEZs. New projects need to be developed to increase the share of jobs created in FEZs in total employment.
3. Creation of highly skilled jobs: Considering that mainly manufacturing enterprises operate in SEZs, it is important to create new jobs in high-tech and innovative sectors as well.

SEZs have achieved significant success in creating jobs within a short period and serve as an effective factor in increasing formal employment. However, their share at the national level is still small, and a more proactive policy in this area is necessary.

References

1. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. UP-41 "On Additional Measures to Increase the Efficiency of Special Economic and Industrial Zones," 04.03.2025. https://lex.uz/uz/docs/-7420262

2. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. UP-158 "On the "Uzbekistan - 2030" Strategy," 11.09.2023. https://lex.uz/ru/docs/-6600413

3. The World Bank Group. 2017. Special Economic Zones - An Operational Review of Their Impacts. http://documents.worldbank.org/curated/en/316931512640011812

4. United Nations Conference on Trade and Development. 2019. World Investment Report - Special Economic Zones. https://investmentpolicy.unctad.org/publications/1204/world-investment-report-2019---special-economic-zones

5. Chamber of Commerce and Industry. 2017. Special Economic Zones - Performance, Problems and Opportunities. https://www.phdcci.in/wp-content/uploads/2021/09/Research-Study-on-Special-Economic-Zones-in-India-April-2017.pdf

6. Aggarwal, A., 2007. Impact of special economic zones on employment, poverty and human development. Working paper. https://hdl.handle.net/10419/176213

7. United Nations Conference on Trade and Development. 2021. Handbook on special economic zones in Africa. https://unctad.org/publication/handbook-special-economic-zones-africa

8. Pavlov, P.V., Makarova, E.L. and Bakalarczyk, S.M., 2019. Free Economic Zones: Global experience, perspectives and concept of development in global practice. Revista Espacios. https://www.revistaespacios.com/a19v40n28/19402812.html

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

DUNYO ISTIQBOLLI TAJRIBALARINI QO‘LLASH ORQALI BANDLIKNI TA’MINLASH

Batirov Farxad Bakitovich
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
mustaqil izlanuvchisi
ORCID: 0009-0002-9252-8373
e-mail: f.batirov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a189

Annotatsiya. Ushbu maqola yoshlarni kasb-hunarli qilish orqali bandligini ta`minlash, daromad topishga sharoit yaratish masalalariga bag`ishlanadi. Oldinga qo`yilgan maqsadlarga erishish uchun yangi tajribalarni qo`llash, dual ta`lim, davlat-xususiy sheriklik munosabatlari o`rganilgan. Moliyalashtirish manbalari sifatida chet el investitsiyalari, xalqaro yordam, xususiy sarmoya hamda davlat byudjeti mablag`lari hisoblanadi. Xalqaro tajribalarni o`rgangan holda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohatlar, erishilgan natijalar haqida to`xtalib o`tildi.

Kalit so’zlar: Xitoy tajribasi, tadbirkorlik, dual ta`lim, bandlik, moliyalashtirish.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ПУТЕМ ПРИМЕНЕНИЯ ПЕРСПЕКТИВНОГО МИРОВОГО ОПЫТА

Батиров Фархад Бакитович
Ташкентский государственный экономический университет,
исследователь

Аннотация. Данная статья посвящена вопросам обеспечения занятости и создания условий для получения дохода путем профессионального обучения молодежи. Для достижения поставленных целей изучается применение нового опыта, дуальное образование, государственно-частное партнерство. Источниками финансирования являются иностранные инвестиции, международная помощь, частный капитал и средства государственного бюджета. Обсуждаются реформы, реализуемые в нашей стране на основе международного опыта, а также достигнутые результаты.

Ключевые слова: Китайский опыт, предпринимательство, дуальное обучение, трудоустройство, финансирование.

ENSURING EMPLOYMENT BY LEVERAGING SUCCESSFUL GLOBAL EXPERIENCES

Batirov Farkhad Bakitovich
Researcher of the
Tashkent State University of Economics

Abstract. This article addresses issues related to ensuring employment and generating income for yong people through dual education. To achieve these goals, the

application of new experiences, dual education and public-private partnerships are being studied. The funding sources include foreign investment, international aid, private capital and state budget allocations. The reforms implemented in our country are informed by international experience and the results achieved are discussed.

Keywords: Chinese experience, entrepreneurship, dual education, employment, financing.

Kirish

Dual ta’lim - ta`lim oluvchilar tomonidan zarur bilim, malaka va ko`nikmalarni olishga qaratilgan bo‘lib, nazariy qismi ta’lim tashkilotida, amaliy qismi esa korxonada (ta`lim oluvchining ish joyida) o‘tkaziladigan ta’lim jarayonidir[1]. Bu talaba uchun ham, ish beruvchi uchun ham va ta`lim muassasalari uchun ham foydali. Chunki an`anaviy ta`limdan farqli o`laroq talaba uchun o`z yo`nalishi bo`yicha ham o`qib, ham pul ishlab topish imkoniyati yaratiladi.

Yoshlar ta`lim olish bilan birga ish joyida o`z kasbiy ko`nikmalarini rivojlantiradilar. Hukumatning maqsadi iqtisodiyotning barcha sohalarida malakali va zamonaviy kasbiy ko`nikmalarga ega o`rta bo`g`in kadrlarini tayyorlash hamda yoshlarning kasblar va mutaxassisliklarni egallashga bo`lgan qiziqishlarini qo`llab-quvvatlashdan iborat.

Bugungi kunda mehnat bozorida katta talabga ega bo`lgan ta`lim turlari: muhandislik ishi, ishlab chiqarish va ishlov berish, xizmat ko`rsatish, arxitektura va qurilish hamda biznes va boshqaruv sohalari bo`yicha dual ta`lim shaklida o`quv jarayonlari tashkil etilgan.

Mamlakatimizda yoshlar bandligini ta’minlash va kambag‘allikni qisqartirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaidan biri hisoblanadi, bu bo`yicha maqsadli va tizimli ishlar olib borilmoqda. O`zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev: “Yoshlarimizni kasb – hunarli qilib doimiy daromad topishlari uchun sharoit yaratish lozim, agar buni to`g`ri yo`lga qo`ysak mahallada kambag`al va ishsiz qolmaydi”-deb ta`kidladilar [19].

Yangi tashabbus va tajribalarni sinovdan o‘tkazib, dunyodagi ijobiy yutuqlarni o‘rganib, kambag‘allikni qisqartirish bo‘yicha Yangi O‘zbekiston modeli yaratildi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Dual ta`limga oid munosabatlar ko`pgina nufuzli tashkilotlar diqqatini o`ziga qaratadi. Negaki ish beruvchi dual ta`lim davrida o`quvchilarni kuzatish va ulardan eng yaxshilarini saralab olish orqali korxonani malakali mutaxassislar bilan ta`minlaydi; Bo`sh ish o`rinlari bilan bog`liq xatarlarni kamaytirish orqali xodimlar qo`nimsizligi oldi olinadi; Xodimlarni o`qitish, qidirib topish, ishga yollash va moslashish jarayoni xarajatlarini kamaytirish imkoniyati yaratiladi.

Xorijiy olimlar F.F.Dudirev, O.A.Romanova, A.I.Shabalin fikricha "Dual ta`lim" o'rta kasb-hunar ta'limi sohasidagi eng mashhur jahon brendidir. Tarixga nazar tashlaydigan bo`lsak, Germaniya, Avstriya va Shveytsariyada paydo bo'lgan dual ta'lim kasbiy ta’lim dasturlarini ikki tomonlama

institutsional ta'limni o'z ichiga oladi: talabalar kasb-hunar dasturining nazariy qismini ta'lim tashkilotida, amaliy qismini esa ish joyida, haqiqiy ishlab chiqarish jarayonida o'tkazadilar [9].

Tadqiqodchi Liu Chjyan dual ta`lim haqidagi bergan ma`lumotlariga ko`ra, nemislarning dual ta`lim tizimi xitoyga XX-asrning 80-yillarida kirib kelgan va u ikki bosqichda amalga oshirilganligini aytgan. 1-bosqich 1980-2005 yillarni qamrab oladi. Bu davrda dual ta`limga talab juda ham yuqori bo`lmagan va u passiv rivojlangan. Ta`lim olishda asosiy e`tabor nazariy bilim olishga qaratilgan. Ish beruvchi korxonalar ishchilardan yuqori malaka (kvalifikatsiya)larni talab qilishmagan. 2-bosqich esa 2006-yildan hozirgi kungacha bo`lgan davrni qamrab oladi. Yuqori malakali ishchilarga talab ortib boradi va natijada dual ta`lim rivojlanishiga turtki bo`ladi. Xitoy hukumati bunung uchun ta`lim muassasi va ish beruvchilar o`rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqadi [10].

YUNESKOning xalqaro standart ta`lim kvalifikatsiyasiga koʻra, ishlab chiqarishda qisman bandlikni ta`minlash bilan bir vaqtning o`zida, an'anaviy maktab va universitet tizimida to'liq bo'lmagan yuklama mashg'ulotlari olib borilishi haqida so`z yuritiladi [14].

Anna Berde nuqtai nazaricha ish joyi shunchaki daromad manbai emas. Bu – inson qadrlanadigan, yanada o`sishi, rivojlanishi uchun imkoniyat beriladigan va zarur sharoit yaratiladigan maskandir. Muammoning dolzarbligi shundaki, aholi doimiy ravishda o`sib bormoqda. Ularni kasb-ta`limga o`qitib, ish o`rinli qilish kerak. Biz aholini ta`lim bilan qamrab olishni kengaytirish, tadbirkorlarga malakali kadrlarni bilan ta`minlanishda imkoniyat yaratish uchun dual ta`limga ajratiladigan sarmoyalarni qo`llab-quvvatlaymiz [19].

Mahalliy olimlarimiz B.Valiyev, M.Kalonov, N.Rasulov, Z.L.Umurovlarning qarashlari o`rganib chiqilgan. Ular dual ta’limning an’anaviy ta’limga nisbatan afzalliklarni keltirishgan: ishlab chiqarish va ta’limni integratsiya qilish (nazariy bilimlar va amaliy koʻnikmalarning bogʻliqligi); amaliy koʻnikmalar (talabalar nazariy bilimlarni real ish sharoitlarida qoʻ lash imkoniga ega boʻladilar); ish tajribasi (talabalar oʻqish davomida ish tajribasiga ega boʻladilar); mehnat bozoriga moslashish (bitiruvchilarni mehnat bozori talablariga javob beradigan mutaxassislar sifatida tayyorlash); ishga joylashish imkoniyati (koʻp hollarda talabalar ishlab chiqarishda tajriba oʻtagan joyida ishga qoladilar); ish beruvchilar bilan hamkorlik (oliy oʻquv yurtlari va korxonalar oʻrtasidagi hamkorlik mustahkamlanadi); ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta’lim [11] (talabalar ishlab chiqarish jarayoniga mos ravishda tayyorlanadilar) shular jumlasidandir .

Koʻrib turganimizdek, dual ta’lim tizimi – zamonaviy mehnat bozori talablariga javob beradigan, nazariya va amaliyotni uygʻunlashtirgan samarali ta’lim shaklidir. Bu tizim nafaqat talabalar, balki ish beruvchilar va ta’lim muassasalari uchun ham foydali hisoblanadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu maqolada dual ta’lim va ishlab chiqarish uyg‘unligi zamonaviy ta’lim konsepsiyasini o‘rganish uchun bir necha metodlar qo‘llanildi: normativ-huquqiy hujjatlar va adabiyotlarni tahlil qilish, statistik analiz, qiyosiy taqqoslash usuli, amaliyotga oid tadqiqotlar va boshqalar.

Tahlil va natijalar

Joriy yilning 30-avgustidan 3-sentabrgacha O`zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev Xitoy Xalq Respublikasi Raisi Si Szinpinning taklifiga binoan Pekin shahrida bo‘lib o‘tgan Shanxay hamkorlik tashkiloti (ShHT) Davlat rahbarlari kengashining navbatdagi majlisida ishtirok etdi.

Davlatimiz rahbarining Xitoyga tashrifi davomida ta`lim, energetika, geologiya, kimyo, transport, qishloq va suv xo`jaligi sohalaridagi o`nlab yirik kompaniya rahbarlari bilan 35 milliard dollarlik istiqbolli loyihalar paketi shakillantirildi. Eng yaxshi tajribalarni olib, O`zbekiston ta`lim tizmiga joriy etish masalasini ko`rib chiqadigan bo`lsak, bu yo`lda xitoy tajribasi qo`llash alohida ahamiyat kasb etadi. Xitoyda intizom, tarbiya, ilm-fanga juda katta e`tibor beriladi. Ta`lim jarayonida kasbga o`rgatish Xitoy tajribasini joriy etish maqsadida har bir viloyatda ikkitadan “O`zbekiston - Xitoy ustaxonasi”ni tashkil qilinadi. Natijada ta`lim va ishab chiqarish integrasiyasi amalga oshiriladi, dual ta`lim yo`lga qo`yiladi. O`zbekistonda 450.000 o`quvchini qabul qila oladigan 598 ta texnikum bor. Bu yoshlar uchun juda katta resurs, sharoit va imkoniyat. Korxonalarda kasb o`rganish bilan bir qatorda texnikum o`quvchilari 3 million so`mgacha oylik maoshlari olmoqdalar [17].

Dual ta`lim yo`lga qo`yilishi natijasida:

-Davlat va xususiy sektor o`zaro keng qamrovli hamkorligi mustahkamlanmoqda;

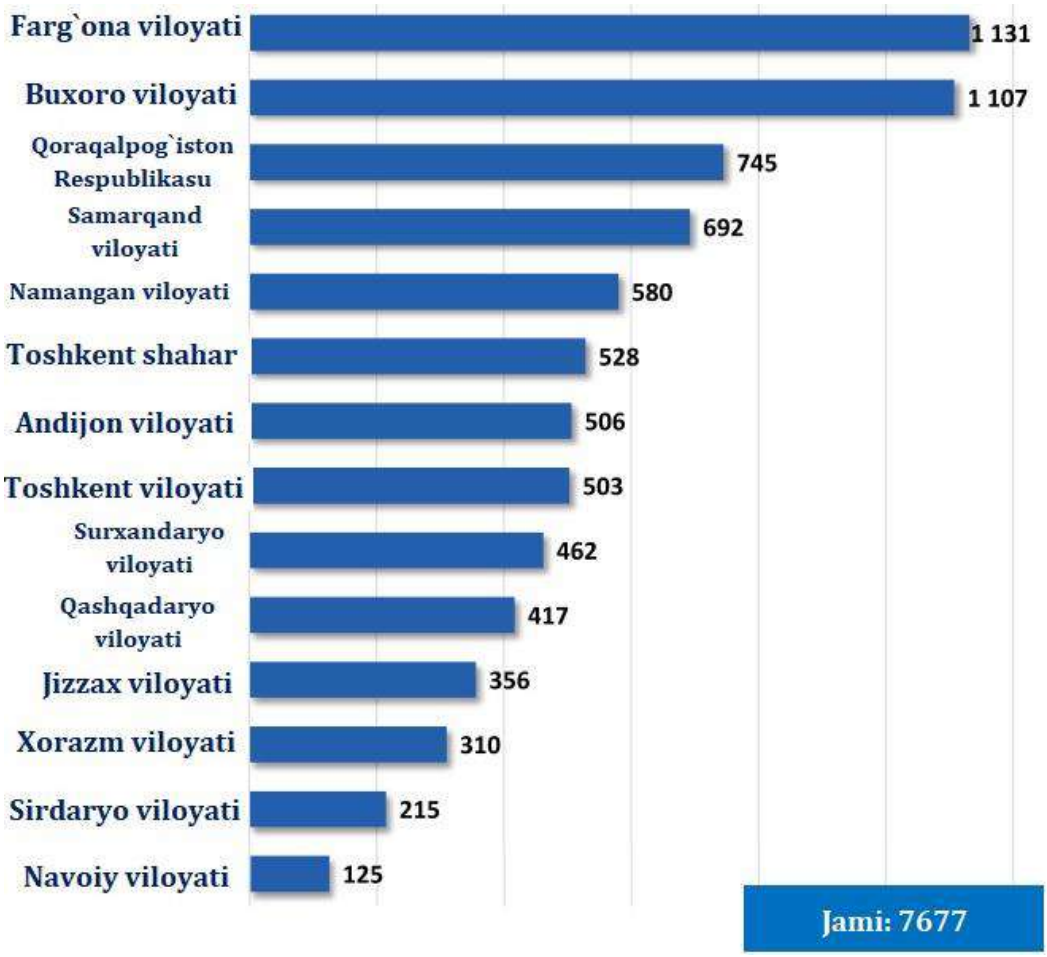
-Mehnat bozoridagi tendentsiyalar to`g`risida oldindan prognozlar shakllanmoqda;

-Mamlakatdagi ishsizlik darajasi kamaymoqda;

-Xususiy sektordagi malakali mutaxassislarga bo`lgan ehtiyoj qondirilmoqda;

-Mahallalarimizda iqtisodiy-ijtimoiy ahvol yaxshilanmoqda.

Prezident va ixtisoslashgan maktablarda ortirilgan tajriba asosida 2025-yilda 598 ta texnikumga xalqaro standartlar bo`yicha zamonaviy kasbga o`qitish muhitini olib kirish rejalashtirilgan. Prezidentimiz jahon bozorida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash, yoshlarimizini munosib kasblar bilan ta`minlash, tarmoqlardagi korxonalar uchun kerakli kasblar kesimida standart va talablarni ishlab chiqish maqsadida “Kasbiy ta`lim agentligi”ni tashkil etish bo`yicha tashabbusni ilgari surdilar. 2026-yil yoshlarni zamonaviy kasb-hunarga o`rgatish yili bo‘lishi ta’kidlandi. [15]



1-rasm. Dual ta`limda ishtirok etayotgan korxonalar hududlar kesimida

Manba: Professional ta`limni rivojlantirish instituti

Joriy yildan boshlab oliygohlarda qabul kvotalarini investitsiya loyihalarida kadrlarga bo`lgan talabdan kelib chiqib shakillantirish tizimi yo`lga qo`yildi.

Dual ta`lim “Tarmoq-korxona-oliygoh” zanjiri asosida har bir oliygohga belgilab berilgan sanoat hamkori bilan birgalikda samarali faoliyat olib bormoqda. [13]

Endilikda investor buyurtmasi bilan texnikumlarda kadrlar maqsadli tayyorlanadi. Investor so`roviga asosan texnikumdagi ta`lim dasturlarini 30 foizgacha o`zgartirish mumkin bo`ladi, ya`ni ish beruvchilarning ehtiyojiga muvofiq ularni malakali kadrlar bilan ta’minlash tizimini joriy etiladi. Texnikum bilan dual ta`limni yo`lga qo`ygan korxonalarga imtiyozli kredit ajratiladi. O`tgan 8 yilda ta`lim va ilm-fanga 378 trillion so`m mablag` ajratildi [15].

O‘zbekistonda dual ta’limga yevropacha, ayniqsa, boshqa mamlakatlarda katta muvaffaqiyat keltirgan yondashuvlar o`rganilmoqda. Buning uchun mazkur sohadagi GIZ (Germaniya xalqaro hamkorlik jamiyati) loyihalarida turli vositalardan foydalaniladi: tajribani O‘zbekistonga moslashtirish uchun yevropalik mutaxassislarni jalb qilishdan tortib, mahalliy manfaatdor shaxslarning Germaniyaga tanishuv va ta’lim tashriflarini tashkil etish,

samarali dual ta’lim jarayonini ta’minlaydigan turli muassasalarga tashrif buyurish shular jumlasidandir.

1-jadval

OTM ga biriktirilgan korxona (tashkilot, muassasa)lar

I. Toshkent davlat texnika universiteti
1. “Uzbekneftegaz” AJ
2. “Olmaliq KMK” AJ
3. “UzAvtosanoat” AJ
4. “Navoiy KMK” AJ
5. “O`zmetkombinat” AJ
6. Uzeltehsanoat
7. "Hududiy elektr tarmoqlari" AJ
II. Toshkent davlat transport universiteti
1. IIV Yo`l harakati xavfsizligi xizmati
2. “Jizzax plastik” AJ
3. “Toshkent metropoliteni” DUK
4. “Temiryo`linfratuzilma” MChJ
III. Toshkent arxitektura universiteti
1. O`zbekiston Respublikasi madaniy meros agentligi
2. “Toshuyjoyliti” AJ
3. “Toshkentboshplan” DUK
4. “Golden house” and “Murad Buildings” kompaniyalari
IV. Samarqand arxitektura universiteti
1. Samarqand obodonlashtirish boshqarmasi
2. “Marakand led invest” MChJ
3. "AGROMIR" Assotsiatsiyasi
4. “O`zshaharsozlik LITI” DUK
V. Farg`ona politexnika instituti
1. “Avtooyna” MChJ
2. “Quartz” AJ
3. “Farg`ona neftni qayta ishlash zavodi” MChJ
4. “Farg`ona Global tekstil” MChJ
5. "Farg`ona hududiy elektr tarmoqlari" AJ
VI. Jizzax politexnika instituti
1. “ADM Jizzax” MChJ
2. ”BYD Uzbekistan”
3. “Basalt Uzbekistan“ klasteri
4. “Jizzakh Textile” MChJ

Manba: https://www.yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz jurnali

Bugun O‘zbekistondagi ikki muassasa o`z milliy hamkorlariga nemis tilida so`zlashuvchi mamlakatlarning Texnik va kasb-hunar ta’limi va tayyorlash standartlarini joriy etish bo`yicha maslahat bermoqda:

Germaniya iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish federal vazirligi (BMZ) topshirig`i bo`yicha GIZ ikki loyihani amalga oshirmoqda: «O‘zbekistonda kasb-hunar ta’limi tizimini isloh etish va modernizatsiya qilish jarayonini

qo`llab-quvvatlash (TexVET)» va «Markaziy Osiyoda iqtisodiy o`sish sohalari uchun kasb-hunar ta’limi (PECA V)».

Shuningdek BMT darajasida YUNESKOning Yevropa Ittifoqi tomonidan moliyalashtirilgan «O`zbekiston qishloq joylarida bandlikni ta’minlash uchun ko`nikmalarni rivojlantirish» loyihasi doirasida texnik va kasb-hunar ta’limi va tayyorlash bo`yicha maslahatlashuvlar olib borilmoqda.

BIBB va Germaniya Kasbiy ta’lim va ta’lim bo`yicha xalqaro hamkorlik bo`yicha byurosi (GOVET) orqali butun dunyo bo`ylab kasbiy ta’limni rivojlantirish va mustahkamlashni maqsad qilgan.

Bugungi kunda O`zbekiston Kasbiy ko‘nikmalar markazlarida tashkil etiladigan yangi kasb yo‘nalishlari ro‘yxati quyidagicha[3]:

1. Elektromobillarni ta’mirlovchi va ularga texnik xizmat ko‘rsatuvchi chilangar.
2. Muqobil va noan’anaviy energiya manbalariga xizmat ko‘rsatish qurilmalari bo‘yicha texnik (mexanik) yordamchi.
3. Elektr ko‘targichlarni (lift va eskalatorlarni) ta’mirlash va ularga xizmat ko‘rsatish bo‘yicha chilangar-montajchi.
4. Zamonaviy suv tejovchi sug‘orish texnologiyalariga xizmat ko‘rsatuvchi texnik.
5. Og‘ir yuklarni ko‘tarish, ortish va tashish yo‘nalishlari (kran, ekskavator va buldozer mashinisti, kara, samosval haydovchisi va boshqalar).
6. Shamollatish, havoni tozalash, sovutish moslamalarini ta’mirlash bo‘yicha chilangar.
7. Landshaft, interyer va ishlab chiqarish dizayneri.
8. Aluminiy va plastik profillar bilan ishlash ustasi.
9. Avtotyuning mexanigi.
10. Videograf-mobilograf.
11. Raqamli marketolog.
12. Mobil ilovalar yaratuvchi dasturchi.

Prezidentimiz qaroriga muvofiq, maktablarda maslahatchi lavozimi joriy qilinyapti. Endi ular 7-sinfdan boshlab o‘quvchilarni fanlarni o‘zlashtirishi va kasbiy qiziqishi bo‘yicha saralab, 9-sinfni bitirganida texnikumlarga yo‘naltiradi.

Bundan tashqari, bu yil 11-sinfni bitirib, oliygohga kira olmagan 200 ming yoshlar ham texnikumlarda 3-6 oylik qisqa muddatli dasturlar asosida kasbga o‘qitiladi.

O‘zbekistonda maktabgacha ta’lim qamrovi 80 foizdan past bo‘lgan hududlarda xususiy sektor ishtiroki qo‘llab-quvvatlanadi. Bog`cha o`rinlarini qo`shimcha 182 mingtaga ko`paytirish rejalashtirilgan. Yosh avlodga ta`lim va tarbiya berish maqsadida davlat-xususiy sheriklik asosidagi nodavlat maktabgacha ta`lim muassasa(bog`cha)larni tashkil qilish uchun tadbirkorlar bir qator imtiyozlardan foydalanishlari mumkin:

- ijtimoiy soliqni 1% qilib qo`yildi;
- imtiyozli kreditlar ajratilishi;

- tarbiyachilarga 3 yil davomida oylik maoshlari davlat tomondan qoplar berilishi;

- yangi massivlarda qurilgan ko`p qavatli uylarning brinchi qavatlarida bog`cha ochish [5].

Endi davlat va xususiy bog‘cha tarbiyachilarini ishdan ajralmagan holda oliy ta’limda o‘qitish yo‘lga qo‘yiladi. Xususiy bog‘chalardagi tarbiyachilar oyligi va bola xarajatining bir qismi ham budjetdan qoplab beriladigan tizim joriy etiladi. Xuddi Prezident maktablari kabi har bir viloyatda “Yangi avlod” bog‘chalari tashkil qilinib, tarbiyachilar ilg‘or pedagogik texnologiyalarni o‘rganadi [15].

Xulosa

Dual ta'lim tizimi qo`llash orqali O‘zbekistonda oliy ta'lim sifatini oshirish, bitiruvchilarni ish beruvchilarning amaliy talablariga mos ravishda tayyorlashda muhim o‘rin tutadi.

Nazariy va amaliy mashg‘ulotlarning bosqichma-bosqich muvozanati ta'lim jarayonini samarali va natijaviy qiladi. Shu sababli, dual ta'lim tizimini amaliyotga joriy etish O‘zbekiston ta'lim tizimi uchun istiqbolli qadam hisoblanadi:

-Dual ta’limda katta e’tibor beriladigan amaliy ko`nikmalar rivojlanadi. Nazariy bilimlarni amaliy tajriba bilan uyg‘unlashtirib, talabalar bevosita ish joyida qo‘llanadigan amaliy ko`nikmalarga ega bo`ladilar;

-Sohaviy dolzarblik: biznes-kompaniyalar va sanoat korxonalarining qo‘shma ta’lim tizimida ishtiroki o‘quv dasturining mehnat bozori ehtiyojlari uchun dolzarbligini ta’minlaydi;

-yaqin xamkorlik: dual ta’lim ta’lim muassasalari va biznes o`rtasida yaqin hamkorlikni ta’minlaydi. Ushbu hamkorlik ikki tomon o`rtasida doimiy aloqani ta’minlaydi.

Dual tizim, unga aloqador barcha tomonlar – korxonalar, ishchilar, davlat manfaatlariga javob beradi. Korxona uchun bu xodimlarni «buyurtma berish» uchun o`qitish, ularning barcha talablariga maksimal darajada muvofiqligini ta’minlash, xodimlarni topish va tanlash, ularni qayta tayyorlash va moslashtirish xarajatlarini tejash imkoniyatidir. Yoshlar uchun dual ta’lim erta mustaqil bo`lish va katta xayotga moslashish uchun ajoyib imkoniyatdir. Uning doirasida ta’lim darajasi doimiy ravishda o`shib bormoqda. Uz navbatida, bu yondashuv talabalarni o`rganishga, bilim olishga undaydi.

Xulosa qilib aytish mumkinki, dual ta’lim tizimi o`qishni tamomlagandan so`ng nafaqat ma’lum bir iqtisodiyot sohasida mutaxassis diplomiga ega bo`lgan, balki dual ta’lim o`tkazilgan tashkilot yoki korxonaning xususiyatlarini hisobga olgan holda har qanday kasbiy vazifalarni mustaqil xal eta oladigan kadrlarni tayyorlash imkonini beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 29-sentabrdagi “Ta’lim to‘g‘risida”gi O`RQ-637-sonli Qonuni.

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 14-fevraldagi “Aholini tadbirkorlikka jalb qilish va bandligini ta’minlash uchun moliyaviy yordamlar ajratish tizimini takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-64-sonli Qarori.

3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 17-yanvardagi “2025-yilda aholi bandligini ta’minlash va kambag‘allikni qisqartirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-12-sonli Qarori.

4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 4-avgustidagi “Mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchilarni rag‘batlantirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-126-sonli Farmoni .

5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 1-apreldagi “Respublika hududlarini jadal kompleks rivojlantirish uchun tanlab olingan tuman (shahar)larda amaliy chora-tadbirlarni amalga oshirish to‘g‘risida”gi PQ-132-sonli Qarori.

6. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 16-yanvardagi “Oliy ta’lim tizimida dual ta’limni tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi VMQ-14-sonli Qarori.

7. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024-yil 30-oktabrdagi “Davlat-xususiy sheriklik sohasini yanada takomillashtirish hamda kompleks tizimlashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi VMQ-720-sonli Qarori.

8. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 29-martdagi “Professional ta’lim tizimida dual ta’limni tashkil etish chora-tadbirlari haqida”gi VMQ-163-son Qarori.

9. Dudirev F.F., Romanova O.A., Shabalin A.I. “Дуальное обучение в российских регионах: модели, лучшие практики, возможности распространения”. https://cyberleninka.ru/article/n/dualnoe-obuchenie-v-rossiyskih-regionah-modeli-luchshie-praktiki-vozmozhnosti-rasprostraneniya

10. Liu Chjyan. ”О развитии дуального образования в профессиональном образовании Китая” https://cyberleninka.ru/article/n/o-razvitii-dualnogo-obrazovaniya-v-professionalnom-obrazovanii-kitaya

11. Umurov Z.L. “Dual ta’lim va ishlab chiqarish uyg‘unligi zamonaviy ta’lim konsepsiyasi”. https://cyberleninka.ru/article/n/dual-ta-lim-va-ishlab-chiqarish-uyg-unligi-zamonaviy-ta-lim-konsepsiyasi

12. Hamdamov Sh.K. (2024). “Kambag‘allikni qisqartirish va aholini ijtimoiy himoyalashning moliyalashtirish”. Qo‘qon universiteti xabarnomasi, 13, 64–66. https://doi.org/10.54613/ku.v13i.1024

13. Batirov F.B. (2024). “Integration of activities with higher engineering schools to provide employment”. https://www.yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/journal/index.php/GED/article/view/2874

14. Mejdunarodnaya standartnaya klassifikatsiya obrazovaniya MSKO. Institut statistiki YuNESKO.

15. https://www.president.uz/uz/lists/view/8482 - O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti.
16. https://www.uzreport.news - O'zbekiston yangiliklari sayti.
17. https://ipitvet.uz/dual-talim - Professional ta`limni rivojlantirish instituti.
18. https://www.milliytarbiya.uz – Milliy tarbiya elektron platformasi sayti.
19. https://www.mtrk.uz - O`zbekiston milliy teleradiokompaniyasi. «O‘zbekiston 24»
20. https://www.stat.uz - O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

YASHIL IQTISODIYOT SHAROITIDA ISH BILAN BANDLIK IMKONIYATLARINI KENGAYTIRISHDA SUN’IY INTELLEKTNING ROLI

Bobojonov To‘lqinbek Maxmud o‘g‘li
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi tayanch doktoranti
ORCID: 0009-0005-1195-0778
e-mail: tbobojonov.tb@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a190

Annotatsiya. Ushbu maqola yashil iqtisodiyotga o‘tish jarayonida sun’iy intellekt (SI) texnologiyalarining bandlik va ish o‘rinlari tuzilmasiga ta’siri tahlil qilinadi. An’anaviy yondashuvlarda SI ko‘pincha ish o‘rinlarini qisqartiruvchi omil sifatida talqin qilinsa, bu tadqiqot e’tiborni uchta asosiy mexanizmga qaratadi. Birinchidan, talabni kuchaytirish SI yordamida samaradorlik oshishi natijasida qayta tiklanuvchi energetika, energiya tejamkor rekonstruksiya, chiqindilarni qayta ishlash va “aqlli” qishloq xo‘jaligi tarmoqlarida investitsiyalar kengayadi hamda ish o‘rinlari ko‘payadi. Ikkinchidan, vazifalarni qayta bog‘lash mutaxassislar SI bilan birgalikda ishlash orqali mehnat unumdorligi va xavfsizlikni kuchaytiradi, kasbiy rollar yangilanadi. Uchinchidan, ko‘nikmalar ekotizimi qayta tayyorlash va malaka oshirish mahalliy integratsiyani kuchaytirib, sof bandlik o‘sishini rag‘batlantiradi. Metodologik yondashuv konseptual ramka, sektoriy stsenariylar va input–output asosidagi indikativ baholashni o‘z ichiga oladi. Natijalar SI yashil tarmoqlarda sof bandlik o‘sishini ta’minlashi mumkinligini ko‘rsatadi va qisqa muddatda qayta tayyorlash siyosatlari zarurligini ta’kidlaydi.

Kalit so‘zlar: sun’iy intellekt; yashil iqtisodiyot; bandlik siyosati; yashil ko‘nikmalar; reskilling; smart agriculture.

РОЛЬ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В РАСШИРЕНИИ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ЗЕЛЁНОЙ ЭКОНОМИКИ

Бобожонов Тулкинбек Махмуд угли
Ташкентский государственный экономический университет,
кафедра “Экономика труда”, PhD докторант

Аннотация. Статья посвящена влиянию технологий искусственного интеллекта (ИИ) на занятость и структуру рабочих мест в условиях перехода к зелёной экономике. В отличие от традиционного взгляда, где ИИ рассматривается как фактор вытеснения, работа выделяет три ключевых механизма. Во-первых, усиление спроса: повышение эффективности проектирования, мониторинга и эксплуатации стимулирует инвестиции в возобновляемую энергетику, энергоэффективное строительство, переработку отходов и «умное» сельское хозяйство, что способствует росту рабочих мест. Во-вторых, аугментация функций: специалисты совместно с ИИ повышают производительность, безопасность и обновляют профессиональные роли. В-третьих, экосистема навыков: переподготовка и повышение квалификации усиливают локализацию и поддерживают чистый рост занятости. Методология включает концептуальную рамку, отраслевые сценарии и индикативную оценку на основе input–output логики. Результаты показывают, что ИИ способен обеспечивать чистое увеличение занятости в зелёных секторах при условии проведения эффективной политики переквалификации.

Ключевые слова: искусственный интеллект; зелёная экономика; занятость; зелёные навыки; переподготовка; умное сельское хозяйство.

THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN EXPANDING EMPLOYMENT OPPORTUNITIES WITHIN THE GREEN ECONOMY

Bobojonov Tulkinbek Makhmud ugli
Tashkent State University of Economics
PhD student of the Department of "Labor Economics"

Abstract. This paper analyzes the role of artificial intelligence (AI) technologies in shaping employment and job structures during the transition to a green economy. Unlike conventional perspectives that emphasize job displacement, the study identifies three mechanisms through which AI can expand employment opportunities. First, demand enhancement: greater efficiency in design, monitoring, and operations accelerates investments in renewable energy, energy-efficient construction, waste recycling, and smart agriculture, creating direct and indirect jobs. Second, task augmentation: professionals work alongside AI systems, raising productivity, improving safety, and reshaping occupational roles. Third, skills ecosystem: reskilling and upskilling deepen local integration and stimulate net employment growth. The methodology combines a conceptual framework, sector-specific scenarios, and indicative input–output assessment. Findings suggest that AI can support a net increase in employment in green sectors, while highlighting the short-term need for targeted reskilling policies.

Keywords: artificial intelligence; green economy; labor market; employment; green skills; reskilling; smart agriculture.

Kirish

Yashil iqtisodiyotga o‘tish jarayoni XXI asrda global iqtisodiy rivojlanishning muhim yo‘nalishiga aylandi. Energiya samaradorligi, qayta tiklanuvchi manbalar, chiqindilarni qayta ishlash va ekologik xavfsizlik bo‘yicha xalqaro tashabbuslar yangi iqtisodiy imkoniyatlar bilan birga yangi kasbiy talablarni ham yuzaga keltirmoqda. Shu jarayonda sun’iy intellekt (SI) texnologiyalari nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, balki yashil sohalarda yangi ish o‘rinlari yaratishning asosiy omillaridan biri sifatida namoyon bo‘lmoqda.

SI texnologiyalari “aqlli” energiya tarmoqlari, aqlli qishloq xo‘jaligi, chiqindi logistikasi va ekologik monitoring tizimlarida keng qo‘llanilmoqda. Bu esa mehnat bozorida yangi ko‘nikmalarni talab qiladi va bandlik siyosatida sifat o‘zgarishlarini yuzaga keltiradi. Boshqa tomondan, avtomatlashtirishning chuqurlashuvi ba’zi an’anaviy kasblarning qisqarishiga olib kelishi mumkin, ammo parallel ravishda yuqori malaka va texnologik ko‘nikmalarga asoslangan yangi kasbiy rollar shakllanmoqda. Masalan, quyosh energetikasi tarmoqlarida O‘zbekistonda 2024-yilda quyosh paneli orqali elektr tizimlarining montaji, texnik xizmat va logistikasi sohalarida 5 000+ bevosita ish o‘rni, shuningdek 15 000+ bilvosita ish o‘rinlari yaratilgan. Bu raqamlar solar sektoridagi investitsiyalar jadal oshayotganini va keng ko‘lamli bandlik potensialini ko‘rsatadi [1].

So‘nggi tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, SI yashil iqtisodiyot tarmoqlarida sof bandlik o‘sishiga xizmat qilishi mumkin. Bu esa davlat siyosatida reskilling va upskilling dasturlarini joriy etish, yashil ko‘nikmalar standartlarini ishlab

chiqish va mehnat bozorida innovatsion transformatsiyani qo‘llab-quvvatlash zarurligini ta’kidlaydi.

Global ko‘lamda, qayta tiklanuvchi energetikadagi bandlik 2023-yilda 16,2 mln kishiga yetdi (2022-yildagi 13,7 mln.dan +18%), bu tarmoqning tez kengayayotganini ko‘rsatadi [2]. Tizimli siyosatlar bilan 2030-yilgacha 24 mln yangi “yashil” ish o‘rni yaratilishi prognoz qilinadi. O‘zbekistonda esa 2030-yilga 54% qayta tiklanuvchi energiya ulushiga erishish maqsadi qo‘yilgan bo‘lib, ushbu transformatsiya minglab yangi ish o‘rinlarini shakllantirmoqda [3].

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Sun’iy intellektning mehnat bozori va ish bilan bandlikka ta’siri bo‘yicha mavjud adabiyotlarni shartli ravishda ikki guruhga ajratish mumkin: pessimist va optimist yondashuvlar. Ushbu yondashuvlarni o‘rganish orqali sun’iy intellektning turli jihatlarda qanday natijalarga olib kelishini tahlil qilish mumkin, ammo har bir yondashuvni O‘zbekiston sharoitida qay darajada qo‘llash mumkinligi ham muhim masaladir. Aynan shu sababli, ushbu maqolada faqat g‘oyalarni keltirish emas, balki ularning mintaqaviy mosligi va real iqtisodiy sharoit bilan uyg‘unligini baholashga urinish qilinadi.

Pessimist qarashlarga ko‘ra, avtomatlashtirish mehnat bozorida jiddiy qisqarishlarga olib keladi. Masalan, Frey va Osborne (2013) AQShdagi jami ish o‘rinlarining qariyb 47 foizi kompyuterlashtirish natijasida yo‘qolishi mumkinligini ta’kidlagan va ayniqsa xizmat ko‘rsatish sohasi katta xavf ostida ekanini qayd etgan [4]. Bowles (2014) esa Yevropa Ittifoqi bo‘yicha hisob-kitoblarda ish joylarining 54 foizi avtomatlashtirish ta’siriga sezgir ekanini ko‘rsatgan [5]. Shuningdek, Acemoglu va Restrepo (2017) AQShning avtomatlashtirish kuchli bo‘lgan hududlarida 1990–2000-yillar davomida bandlik va ish haqining pasayishi kuzatilganini aniqlagan va buni “zaif tiklanish effekti” bilan izohlagan [6].

Biroq, bu qarashlar ko‘pincha rivojlangan davlatlar kontekstida shakllangan bo‘lib, O‘zbekiston kabi o‘tish iqtisodiyotlari uchun ularni bevosita qo‘llash murakkabdir. Zero, O‘zbekistonning mehnat bozori tuzilmasi, sektorlararo bandlik nisbatlari va texnologik tayyorgarlik darajasi AQSh yoki Yevropa Ittifoqi bilan solishtirganda mutlaqo boshqacha. Shu sababli, ushbu pessimist yondashuvlar ogohlantirishlar berishi mumkin bo‘lsa-da, ularni kontekstual tarzda, milliy strategiyalar doirasida tahlil qilish lozim. O‘zbekiston mehnat bozorining sektoral tuzilmasi baholashlarni kontekstual talqin qilishni talab etadi: xizmatlar sektori bandlikning ≈50% ini (2022) tashkil etadi, qishloq xo‘jaligidagi bandlik 2023-yilda 13,9% gacha pasaydi; qolgan ulush sanoat va qurilish hissasiga to‘g‘ri keladi [7; 8] Bu tarkib, ayniqsa past-rutin va mijozga yo‘naltirilgan xizmatlarda, to‘liq avtomatlashtirish xavfini pasaytirib, vazifa darajasidagi augmentatsiya ssenariylarini kuchaytiradi.

Keyingi tadqiqotlarda sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’sir mexanizmlari yanada chuqurroq tahlil qilinmoqda. Gries (2018) raqamli

iqtisodiyot sharoitida bandlik va kasbiy transformatsiya jarayonlarini tahlil qilib, texnologik omillar ishchi kuchining sifat tarkibiga ta’sir ko‘rsatayotganini asoslaydi [9]. Cappelli (2019) esa avtomatlashtirish jarayoni yangi kasbiy rollarning shakllanishiga xizmat qilayotganini ko‘rsatib, mehnatning mazmuniy jihatdan yangilanishi masalasini kun tartibiga olib chiqadi [10].

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO, 2023) o‘z hisobotida sun’iy intellektni inson mehnatini to‘liq almashtiruvchi emas, balki uni to‘ldiruvchi texnologiya sifatida baholaydi. Bu yondashuv zamonaviy bandlik siyosatlarida sun’iy intellektni inson resurslari bilan uyg‘unlashtirish orqali sifat o‘zgarishlarini keltirib chiqarish mumkinligini ta’kidlaydi [11].

Korxona darajasidagi tadqiqotlar ham bu yo‘nalishni tasdiqlaydi. Jumladan, Saba (2024) sun’iy intellektdan foydalanish samaradorlik va bandlik o‘rtasidagi qarama-qarshi munosabatni rad etib, ularni bir vaqtning o‘zida oshirish mumkinligini amaliy misollar orqali asoslaydi [12]. Bu yondashuv texnologik o‘zgarishlarning ijtimoiy natijalarini optimallashtirishga doir muhim xulosalarni ilgari suradi.

Marguerit (2025) tomonidan olib borilgan tadqiqot esa AI rivojlanishining ish haqiga differensial ta’sirini ko‘rsatadi. Tadqiqot natijalari ayrim kasblarda avtomatlashtirish, boshqalarida esa sun’iy intellekt bilan birgalikda ishlash orqali qiymat yaratish (augmentatsiya) jarayonining ustunligini ochib beradi [13]. Bunday qarama-qarshi dinamikalar bandlik siyosatining sohalar va malaka darajalariga mos moslashuvchanligini talab qilmoqda.

AI ta’sirining jamiyatdagi tengsizliklarga ko‘rsatadigan natijalariga e’tibor qaratgan Ganuthula va Balaraman (2025) esa sun’iy intellekt mehnat bozorida polarizatsiya jarayonlarini kuchaytirishini, yuqori malakali ishchilarga bo‘lgan talabning ortishi fonida past malakali qatlamlar imkoniyatlarining qisqarishi mumkinligini qayd etgan [14]. Ushbu tendensiyalar texnologiyalarning ijtimoiy barqarorlikka ta’sirini baholashda muhim omil sifatida qaralmoqda.

Optimist yondashuv tarafdorlari esa sun’iy intellektni ish o‘rinlarini yo‘q qiluvchi emas, balki yangilovchi va samaradorlikni oshiruvchi omil sifatida talqin qilishadi. Lawrence (2017) avtomatlashtirishni “ijodiy halokat” sifatida baholab, qisqa muddatli yo‘qotishlar uzoq muddatda yangilanish va mahsuldorlik orqali qoplanishini ta’kidlaydi [15]. Bloom (2022) esa sun’iy intellektning global integratsiyasi natijasida 2022–2030-yillar davomida 734 milliondan ortiq yangi ish o‘rni yaratilishi mumkinligini prognoz qilgan [16]. Global miqyosda, IRENA ma’lumotlariga ko‘ra, 2023-yilda qayta tiklanuvchi energiya sohasida bandlik 16,2 million kishiga yetgan, bu 2022-yildan (13,7 million) sezilarli oshish demak. Bu tendensiya O‘zbekiston kabi mamlakatlar uchun signal, chunki toza energiya tarmoqlarining kengayishi bilan talab qilinadigan professional ko‘nikmalar va ishchilarning malaka profili ham o‘zgaradi.

Bholat (2020) tomonidan ilgari surilgan tarixiy yondashuv esa ilgari ro‘y bergan texnologik o‘zgarishlar real daromadni oshirish, mahsulot va xizmatlarni arzonlashtirish hamda yangi ish turlarini shakllantirish orqali mehnatga bo‘lgan talabni faollashtirganini ko‘rsatadi [17]. Ushbu empirik kuzatishlar AI texnologiyalarining ham o‘xshash ijtimoiy-iqtisodiy ta’sir kuchiga ega bo‘lishi mumkinligini taxmin qilishga asos beradi.

So‘nggi yillarda olib borilgan tadqiqotlarda sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’sir mexanizmlari yanada chuqurroq tahlil qilinmoqda. Gries (2018) raqamli iqtisodiyotda mehnat bozori transformatsiyasi jarayonida avtomatlashtirish va bandlik o‘rtasidagi muvozanatni ochib bergan bo‘lib, texnologik omillar va ishchi kuchi o‘rtasidagi o‘zaro ta’sirning murakkabligi ta’kidlangan [9].

Cappelli (2019) esa kelajak mehnat bozorida sun’iy intellekt va avtomatlashtirish natijasida shakllanayotgan yangi kasbiy rollarga urg‘u beradi [10]. Bu qarashlar zamonaviy bandlik muhitida kasb strukturasining dinamik evolyutsiyasini tushunishda muhim ilmiy asos bo‘lib xizmat qiladi.

MDH tadqiqotchilari Shirinkina va Kelchevskaya (2021) tomonidan olib borilgan tadqiqotlar esa raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini rivojlantirish, malaka tizimini yangilash va raqamli ko‘nikmalarni shakllantirish masalalariga yo‘naltirilgan bo‘lib, sun’iy intellekt ta’sirini yumshatishda strategik omil sifatida inson resurslarini qayta moslashtirish zarurligini ko‘rsatadi [18].

O‘zbekiston ilmiy maktablarida ham bu borada izlanishlar olib borilmoqda. Masalan, Akademik K.X. Abduraxmonov tomonidan tayyorlangan “Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта”[19] (2023) maqolasida va “Искусственный интеллект — основа устойчивого развития экономики”[20] (2023) monografiyasida sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat bozori va iqtisodiy taraqqiyotga ko‘rsatadigan ta’siri chuqur ilmiy asosda yoritilgan. Muallif ushbu asarlarida sun’iy intellektning iqtisodiy samaradorlikni oshirishdagi, yangi ish o‘rinlari shakllanishidagi va transformatsiyalanuvchi mehnat bozori tarkibidagi o‘rnini tizimli ravishda tahlil qiladi. Ayniqsa, qayta tayyorlash, malaka oshirish va raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirish kabi dolzarb masalalarga urg‘u berilgani bilan ajralib turadi. Abduraxmonov K.X. ta’kidlagan texnologik transformatsiya yo‘nalishlari O‘zbekistonda allaqachon bandlik natijalarini bermoqda: IT Park rezidentlari 2023-yilda $1,0 mlrd xizmat ko‘rsatib, $344 mln eksport qildi va 2024-yil 1-yanvar holatiga 26 ming+ ish o‘rni yaratdi [21]. Energetik transformatsiyada esa 2024-yilda Senat tomonidan 2030-yilgacha 27 GW qayta tiklanuvchi quvvat va elektr ishlab chiqarishda 40% ulush maqsadi belgilandi. Xalqaro bandlik koeffitsientlariga tayansak, har 1 GW quyosh PV taxminan 15–18 ming qurilish-o‘rnatish job-yearini, 1 GW quruqlikdagi shamol esa ~4 200 job-yearni shakllantiradi; shamolda ekspluatatsiya bosqichida ~0,086 FTE/MW (ya’ni ~86 ish o‘rni/GW) doimiy O&M bandligi kuzatiladi. Shu kabi ko‘rsatkichlar O‘zbekistonning 2030 sari

rejalashtirilgan QTEM loyihalari bo‘yicha o‘n minglab “job-year”lar ko‘rinishidagi vaqtinchalik bandlik hamda minglab doimiy O&M ish o‘rinlari paydo bo‘lishini indikativ tarzda ko‘rsatadi [22; 23; 24].

Shu bilan birga, Aminov (2025) tomonidan yashil iqtisodiyotga o‘tishda bandlik va inson kapitali rivojlanishini ustuvor omil sifatida ko‘rsatilgan [25] O‘zbekiston kabi transformatsion bosqichdagi iqtisodiyotlar uchun amaliy yo‘nalishlarni aniqlashga xizmat qiladi.

Yaxshiboev va Ermetov (2024) tomonidan bildirilgan fikrlarda esa sun’iy intellekt iqtisodiy o‘sishga va yangi ish o‘rinlari yaratilishiga salmoqli hissa qo‘shishi mumkinligi ta’kidlanib, ayni paytda qayta tayyorlash va malaka oshirish siyosati bilan bu texnologik siljishlar muvozanatga keltirilishi zarurligi ta’kidlaydilar [26]. Bu nuqtai nazar sun’iy intellektning bandlikka ijobiy ta’siri faqatgina tegishli siyosiy infratuzilma mavjud bo‘lgandagina namoyon bo‘lishini anglatadi.

Xalqaro miqyosdagi tahlillar ham ushbu fikrlarni mustahkamlab boradi. Masalan, Petreski [27] (2023) o‘tish iqtisodiyotlarida yashil investitsiyalar mehnat unumdorligi va bandlikka ijobiy ta’sir ko‘rsatishini statistik dalillar asosida ko‘rsatgan.

Bone, Ehlinger va Stephany (2023) tadqiqotlarida esa an’anaviy ta’lim darajasi emas, balki amaliy ko‘nikmalarga asoslangan yondashuvlar muhim ekani ta’kidlanib [28], bu transformatsiyalanuvchi mehnat bozorlarida yollash siyosatini tubdan o‘zgartirayotganini ko‘rsatadi.

Shu bilan birga, “Digital Technologies and Labor Market of Uzbekistan” (2024) tadqiqoti natijalari sun’iy intellekt va raqamlashtirish O‘zbekiston mehnat bozorida mavjud bo‘shliqlarni to‘ldirish, moslashuvchanlikni kuchaytirish va iqtisodiy faoliyatda samaradorlikni oshirish omiliga aylanishi mumkinligini ko‘rsatadi. Bunday yondashuvlar O‘zbekiston sharoitida raqamli transformatsiyaning mehnat bozoriga bo‘lgan salbiy emas, aksincha kuchaytiruvchi ta’sirini belgilovchi muhim jihatlarni ochib beradi.

Xulosa qilib aytganda, mavjud adabiyotlar SI ning mehnat bozoriga ta’sirini ikki qutbda baholaydi: pessimistlar yo‘qotish xavflarini ko‘rsatsa, optimistlar yangi imkoniyatlar va transformatsiyani asoslaydilar, lekin adabiyotlarni chuqurroq tahlil qiladigan bo‘lsak sun’iy mehnat bozoriga ijobiy ta’siri ko‘proq ekanligini ko‘rishimiz mumkin, bu esa yashil iqtisodiyot sharoitida ish o‘rinlari sonini ortirishga ko‘mak beradi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda sun’iy intellektning mehnat bozori hamda ish bilan bandlikka ta’sirini o‘rgangan ilmiy manbalar tahlil qilinib, ularning asosiy yondashuvlari tizimlashtirildi, xalqaro va O‘zbekistonning rasmiy statistik ma’lumotlari qo‘llanildi.

Tadqiqot jarayonida tizimli tahlil, induksiya va deduksiya, analiz va sintez, qiyosiy tahlil usullari qo‘llanildi shuningdek, monografik yondashuv va mexanizmlarini guruhlashda esa tasniflash usulidan foydalanildi.

Tahlil va natijalar

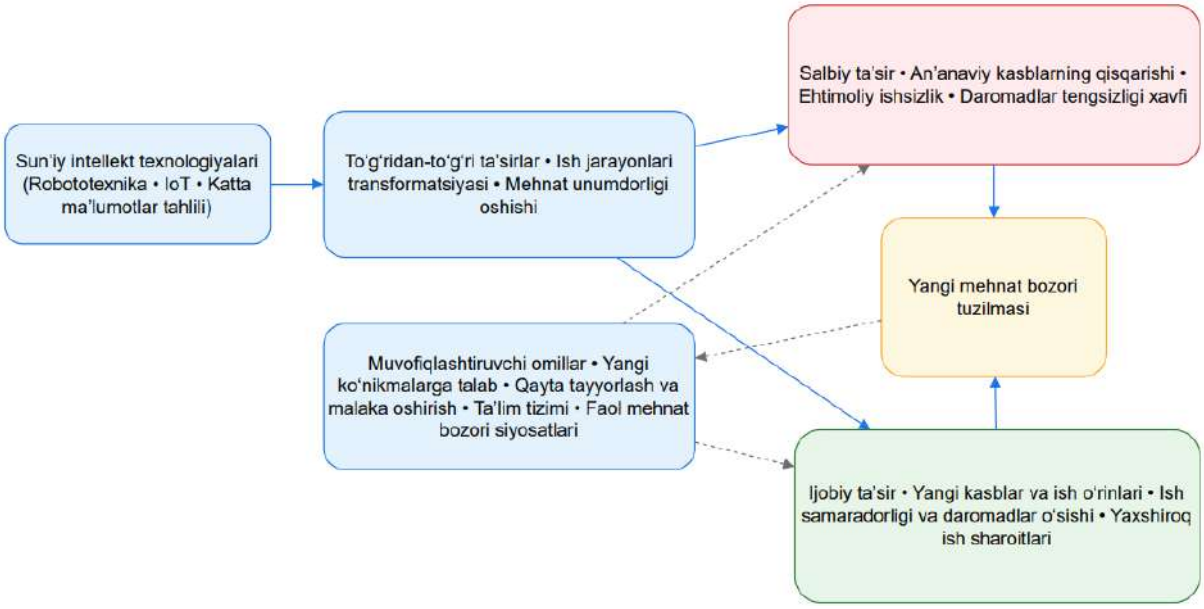
Sun’iy intellektning joriy etilishi mehnat bozoridagi asosiy iqtisodiy ko‘rsatkichlarni ishchi kuchiga bo‘lgan talab, mehnat unumdorligi, aholi daromadlari va ish bilan bandlik darajasini keskin o‘zgartirib bormoqda. Yangi texnologiyalar ish jarayonlarini tubdan transformatsiya qilib, avvalo mehnat mazmuni va ish joylarining tarkibiy xususiyatlariga ta’sir ko‘rsatmoqda. Bugungi kunda mashinalar faqat insonlar bajaradi deb hisoblangan vazifalarni ham o‘z zimmasiga olish bilan cheklanmay, balki inson imkoniyatlaridan yuqori darajadagi vazifalarni bajarish qobiliyatiga ega ekanligi ham olimlar tomonidan ta’kidlanmoqda.

Aqlli ishlab chiqarish tizimlari robototexnika, ashyolar interneti va katta ma’lumotlar tahlili kabi omillar orqali mehnat bozorida taklif va talab muvozanati yangi shaklga kirmoqda. Bu jarayon ayrim kasblarni yo‘qolishi xavfini yaratayotgan bo‘lsa, boshqa sohalarda mutlaqo yangi turdagi ish o‘rinlarini yuzaga keltirmoqda. Natijada sun’iy intellektning ta’sirini ikki yo‘nalishda ko‘rish mumkin:

Salbiy ta’sir avtomatlashtirish jarayonida an’anaviy kasblarning qisqarishi va ehtimoliy ishsizlikning ortishi.

Ijobiy ta’sir yangi sohalar va texnologiyalarga mos kasblarning paydo bo‘lishi, ish samaradorligining oshishi.

Shu bois, mehnat bozorida keskin o‘zgarishlar yuz bermasligi uchun xodimlarning raqamli iqtisodiyot sharoitida talab qilinadigan zamonaviy ko‘nikmalar bilan ta’minlanishi muhim hisoblanadi. Bunda qayta tayyorlash, malaka oshirish va uzluksiz ta’lim tizimlarini rivojlantirish hal qiluvchi ahamiyatga ega.



1-rasm. Sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’sirining sxemasi

Manba: Muallif ishlanmasi

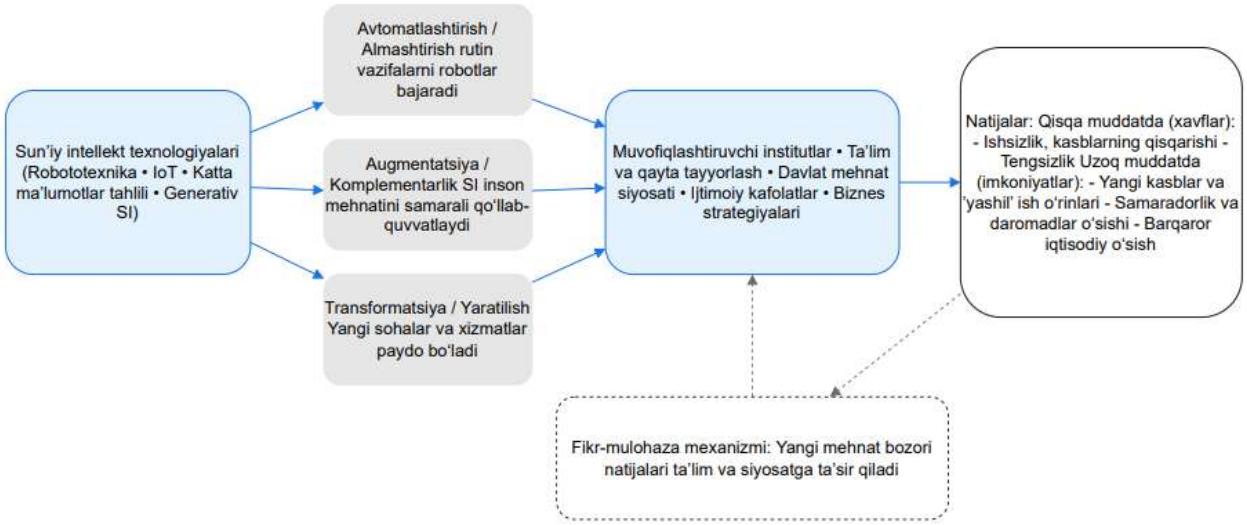
Ushbu sxema sun’iy intellekt texnologiyalarining mehnat bozoriga ko‘rsatadigan ta’sirini izchil ravishda ifodalaydi. Modelning birinchi elementi sun’iy intellekt texnologiyalari bo‘lib, unga robototexnika, internet ashyolari (IoT) va katta ma’lumotlar tahlili kiradi. Ular ish jarayonlarini raqamlashtirish va avtomatlashtirishning asosiy drayverlari sifatida mehnat bozorida yangi bosqichni boshlab beradi.

Ikkinchi bosqichda sun’iy intellektning to‘g‘ridan to‘g‘ri ta’sirlari namoyon bo‘ladi. Bu jarayon ish jarayonlarining tubdan transformatsiyasini, ishchi kuchining vazifalarini qayta taqsimlanishini hamda mehnat unumdorligining ortishi kabi omillarni o‘z ichiga oladi. Shu bilan birga, mehnat bozorida talab va taklif muvozanati yangicha shakllanadi.

Uchinchi tarkibiy qism muvofiqlashtiruvchi omillar bo‘lib, ular sun’iy intellektning salbiy ta’sirini kamaytirish yoki ijobiy samarasini kuchaytirishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Yangi ko‘nikmalarga talabning oshishi, qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlari, ta’lim tizimining raqamlashtirishga moslashuvi hamda faol mehnat bozori siyosatlari xodimlarning raqobatbardoshligini ta’minlaydi.

To‘rtinchi bosqichda esa sun’iy intellektning ikki yo‘nalishli natijalari kuzatiladi. Salbiy jihatdan, an’anaviy kasblarning qisqarishi, ishsizlikning o‘sishi va daromadlar tengsizligi xavfi mavjud. Ijobiy jihatdan esa yangi kasb va ish o‘rinlarining paydo bo‘lishi, ish samaradorligi va aholi daromadlarining o‘sishi, shuningdek mehnat sharoitlarining yaxshilanishi kabi imkoniyatlar yuzaga keladi.

Modelning yakuniy nuqtasi “yangi mehnat bozori tuzilmasi” bo‘lib, u sun’iy intellekt ta’sirida shakllanadigan zamonaviy ish bozorini ifodalaydi. Bu bozorda raqamli texnologiyalar, innovatsiya va inson kapitali uyg‘un tarzda birlashib, barqaror iqtisodiy o‘sish va ijtimoiy rivojlanish uchun yangi sharoit yaratadi.



2-rasm. Sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’sirining tizimli tahlili

Manba: Muallif ishlanmasi

Ushbu 2-rasmdagi tizimli tahlilda sun’iy intellektning mehnat bozoriga ko‘rsatadigan ta’sirini izchil tarzda ifodalaydi. Tahlilda jarayon besh bosqichda aks ettirilgan bo‘lib, ularning har biri mehnat bozorining transformatsiyasida alohida ahamiyatga ega.

Birinchisi, bosqichda sun’iy intellekt texnologiyalari hisoblanadi. Robototexnika, internet ashyolari (IoT), katta ma’lumotlar tahlili va generativ sun’iy intellekt kabi texnologiyalar ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlariga joriy etilishi mehnat bozoridagi barcha o‘zgarishlarning asosiy manbai sifatida namoyon bo‘ladi.

Ikkinchi bosqich ta’sir mexanizmlaridir. Ushbu mexanizmlar uchta yo‘nalishda namoyon bo‘ladi:

Avtomatlashtirish yoki almashtirish mexanizmi rutin va standart vazifalarni robotlar bajara boshlashi natijasida ayrim ish o‘rinlari qisqarishiga olib keladi.

Augmentatsiya yoki komplementarlik mexanizmi sun’iy intellekt inson mehnatini to‘ldirib, uning samaradorligini oshiradi va yangi ish usullarini shakllantiradi.

Transformatsiya yoki yaratish mexanizmi sun’iy intellekt tufayli umuman yangi sohalar, xizmatlar va kasblar vujudga keladi.

Uchinchi bosqich muvofiqlashtiruvchi institutlardir. Bu yerda ta’lim va qayta tayyorlash tizimi, davlatning mehnat bozoridagi siyosati, ijtimoiy kafolatlar hamda biznesning texnologiyaga moslashuv strategiyalari hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Aynan shu institutlar sun’iy intellektning salbiy oqibatlarini yumshatish yoki ijobiy imkoniyatlarini kuchaytirishda asosiy tarkibiy qism sifatida namoyon bo‘ladi.

To‘rtinchi bosqich natijalar. Ularni ikki yo‘nalishda ko‘rish mumkin:

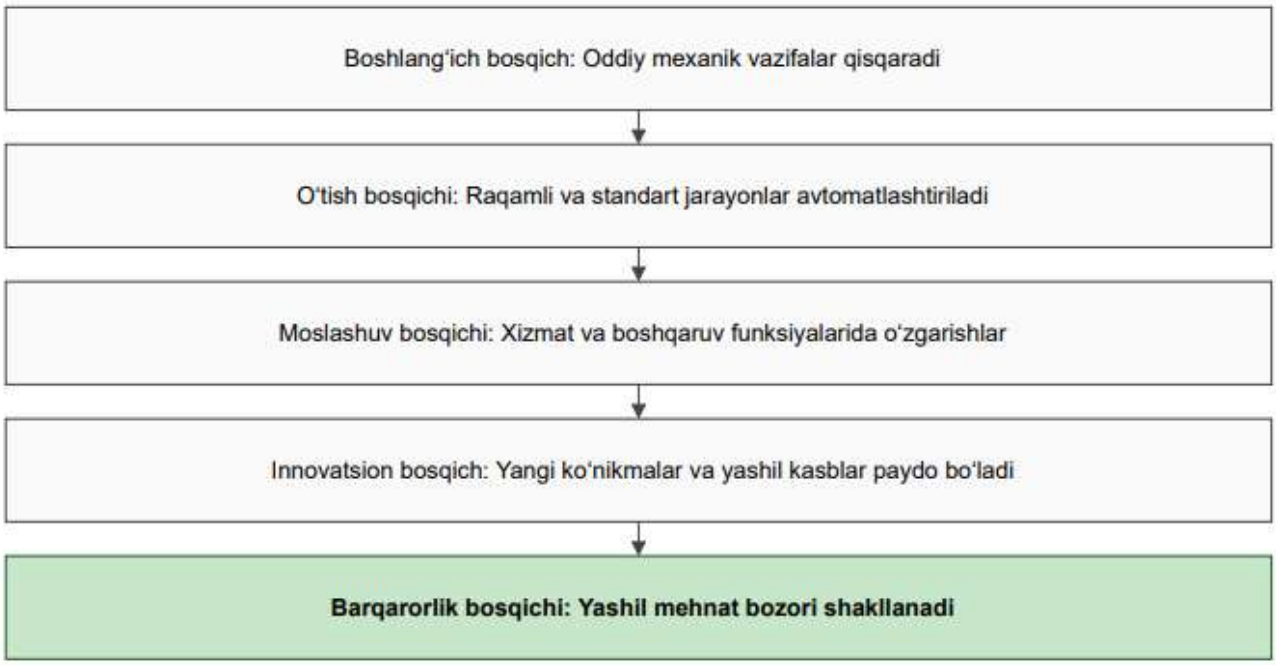
Qisqa muddatli xavflar ishsizlikning o‘sishi, ayrim kasblarning yo‘qolishi va tengsizlikning kuchayishi.

Uzoq muddatli imkoniyatlar yangi kasblar va ayniqsa yashil iqtisodiyotdagi ish o‘rinlari, mehnat unumdorligining ortishi, aholi daromadlarining o‘sishi va barqaror iqtisodiy rivojlanish.

Nihoyat, beshinchi bosqich fikr-mulohaza mexanizmi. Bu bosqichda yangi mehnat bozoridagi natijalar ta’lim tizimi va davlat siyosatlariga qayta ta’sir ko‘rsatib, kelgusi bosqichdagi strategiya va islohotlarni belgilab beradi.

Shu tarzda, model sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’sirini statik emas, balki dinamik va tizimli jarayon sifatida ko‘rsatadi. Bu yondashuv mehnat bozoridagi xavf va imkoniyatlarni uyg‘un ravishda tahlil qilish hamda samarali siyosiy tavsiyalar ishlab chiqish imkonini yaratadi.

3-grafikda sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’siri bosqichma-bosqich jarayon sifatida ko‘rsatilgan. Har bir bosqichda ish o‘rinlari tarkibi asta-sekin o‘zgarib boradi hamda yangi mehnat munosabatlariga yo‘l ochiladi.



3-rasm. Sun’iy intellektning ish o‘rinlariga ta’siri va yashil iqtisodiyotda mehnat bozorining shakllanishi

Manba: Muallif ishlanmasi

Birinchi bosqichda oddiy mexanik vazifalar qisqaradi. Bu bosqichda qadoqlash, yuklash yoki yig‘ish kabi mehnat turlari robototexnika va avtomatlashtirilgan tizimlarga o‘tadi.

Ikkinchi bosqichda raqamli va standart jarayonlar avtomatlashtiriladi. Hisobot tuzish, hisob-kitoblarni yuritish kabi rutinali kognitiv vazifalar sun’iy intellekt zimmasiga yuklanadi.

Uchinchi bosqich moslashuv davrini ifodalaydi. Xizmat va boshqaruv funksiyalarining bir qismi o‘zgaradi, bu esa raqamli ko‘nikmalarga talabni oshiradi hamda malaka oshirish zaruratini yuzaga keltiradi.

To‘rtinchi bosqich innovatsion bosqich bo‘lib, unda yangi ko‘nikmalar shakllanadi va ayniqsa yashil iqtisodiyotga oid kasblar paydo bo‘ladi. Qayta tiklanuvchi energetika, chiqindilarni boshqarish, resurslarni tejash kabi yo‘nalishlar mehnat bozorida yangi imkoniyatlarni yuzaga chiqaradi.

Beshinchi bosqich barqarorlik davrini ifodalaydi. Bu bosqichda sun’iy intellekt va inson mehnati uyg‘unlashgan holda samarali va ekologik toza yashil mehnat bozori shakllanadi.

Shunday qilib, model nafaqat ish o‘rinlarining qisqarish xavfini, balki yangi, barqaror va yashil ish o‘rinlarini yaratish imkoniyatlarini ham ko‘rsatib beradi.

Sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’siri, ayniqsa yashil iqtisodiyot sharoitida, murakkab va ko‘p qirrali jarayon sifatida namoyon bo‘ladi. Yuqorida keltirilgan grafik, sxemalardan ko‘rinib turibdiki, SI texnologiyalari ishchi kuchiga bo‘lgan talabni sifat jihatdan o‘zgartirib, bir tomondan an’anaviy vazifalarni qisqartirsa, boshqa tomondan yangi faoliyat turlarini

yaratadi. Bu holat mehnat bozorida ikki tomonlama oqibatlarni yuzaga keltiradi: qisqa muddatda ayrim kasblar yo‘qolishi va ishsizlik xavfi kuchayadi, biroq uzoq muddatda yangi kasblar, ayniqsa ekologik barqaror yo‘nalishlarda ish o‘rinlari paydo bo‘ladi.

Yashil iqtisodiyot konsepsiyasida sun’iy intellektning o‘rni alohida ahamiyat kasb etadi. Masalan, qayta tiklanuvchi energetika tizimlarida SI energiya iste’molini optimallashtirish, chiqindilarni boshqarish va resurslardan samarali foydalanish imkonini beradi. Shu orqali, nafaqat samaradorlik ortadi, balki yangi malakalarga ega ishchi kuchiga ehtiyoj vujudga keladi. Shunday qilib, SI nafaqat an’anaviy sohalarda o‘zgarishlarni keltirib chiqaradi, balki yashil iqtisodiyotda barqaror mehnat bozorini shakllantirishda katalizator vazifasini bajaradi.

SI texnologiyalarining keng joriy etilishi mehnat bozorida malaka nomuvofiqligi muammosini keskinlashtiradi. An’anaviy ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalarida band bo‘lgan ishchi kuchi ko‘pincha yangi raqamli yoki analitik ko‘nikmalarga ega emas. Natijada, mavjud ishchi kuchi qisqa muddatda o‘z malakasi bilan mos kelmaydigan sharoitda qolib ketadi. Biroq ishchi kuchini yangi malakalarga tayyorlash ularning yangi mehnat faoliyati bilan shug’ullanish ehtimolini oshirishi mumkin. So‘nggi yillarda O‘zbekiston qayta tiklanuvchi energiya sohasida sezilarli yutuqlarga erishmoqda: 2018-yilda umumiy qayta tiklanuvchi energiya manbalari quvvati taxminan 1 844 MW bo‘lgan va mamlakat energiya iste’moli ichida QTEM ulushi ≈ 3% ni tashkil qilgan bo‘lsa, 2023-yilda QTEM quvvati ~2 668 MW gacha oshgan. Hukumat maqsadi 2030-yilgacha QTEM quvvatini 20-30 GW darajasiga yetkazish va elektr iste’molida QTEM ulushini 40-54% ga yetkazish. Bu ish bilan bandlik uchun bir yillik bandlik birligi shakllanishi mumkin bo‘lgan futuristik ehtimollarni keltirib chiqaradi [2; 23; 24]

Yashil iqtisodiyot kontekstida ushbu nomuvofiqlik yanada yaqqol ko‘rinadi. Qayta tiklanuvchi energetika, chiqindilarni qayta ishlash, ekologik monitoring kabi yo‘nalishlarda faqatgina raqamli bilimlar emas, balki barqaror rivojlanish tamoyillarini tushunish ham talab etiladi. Shunday ekan, SI joriy etilishi faqat yangi texnologiyalarni emas, balki yashil ko‘nikmalarni ham talab qiladi.

Shu sababli, ta’lim tizimi va qayta tayyorlash dasturlari sun’iy intellekt va yashil iqtisodiyot integratsiyasiga moslashtirilishi zarur. Malaka oshirish dasturlari orqali ishchi kuchiga nafaqat raqamli savodxonlik, balki resurslardan oqilona foydalanish, energiya samaradorligi va ekologik mas’uliyat kabi ko‘nikmalarni berish lozim. Aks holda, SI imkoniyatlari mehnat bozorida keng ijtimoiy tengsizliklarni yuzaga keltirishi mumkin. O‘zbekiston Bandlik va kambag‘allikni qisqartirish vazirligining 2023–2024-yillardagi ma’lumotlariga ko‘ra, “raqamli va yashil ko‘nikmalar” bo‘yicha qayta tayyorlash dasturlari 120 mingdan ortiq ishsiz va band aholini qamrab olgan, ulardan 40 mingga yaqini yoshlar tashkil qilgan [8]. Xususan, IT Park va “Ishga

marhamat” monomarkazlari orqali 2023-yilda 26 mingdan ortiq mutaxassis yangi kasbga ega bo‘lgan [21].

Xalqaro prognozlar ham bu jarayonni qo‘llab-quvvatlaydi: ILO (2024) baholashiga ko‘ra, yashil iqtisodiyotga o‘tish davrida O‘zbekistonda 2030-yilgacha 1,5 mln nafargacha ishchi qayta tayyorlash va malaka oshirishi zarur bo‘ladi [29]. Bu shuni anglatadiki, mavjud reskilling tashabbuslari hali boshlang‘ich bosqichda bo‘lib, ularning ko‘lami milliy strategiya darajasida kengaytirilishi zarur.

Sun’iy intellektning mehnat bozoriga ta’siri bo‘yicha o‘tkazilgan tahlillar shuni ko‘rsatadiki, SI texnologiyalarining salbiy oqibatlarini yumshatish va ijobiy imkoniyatlarini kengaytirish uchun maqsadli siyosiy chora-tadbirlar zarur. Avvalo, ta’lim va qayta tayyorlash tizimlarini modernizatsiya qilish muhimdir. Bu nafaqat raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirish, balki yashil iqtisodiyotga oid maxsus malakalarni (energiya samaradorligi, resurslarni tejash, chiqindilarni qayta ishlash, ekologik muhandislik) shakllantirishni ham o‘z ichiga olishi lozim.

Ikkinchidan, mehnat bozorini tartibga soluvchi faol siyosatlar talab qilinadi. Davlat tomonidan bandlik dasturlari va qayta kasbga yo‘naltirish mexanizmlari kuchaytirilsa, qisqa muddatli ishsizlik xavflarini kamaytirish mumkin. Shu jarayonda xalqaro tashkilotlar (ILO, OECD, UNEP) tajribalaridan foydalanish, shuningdek, O‘zbekistonning milliy bandlik strategiyasini sun’iy intellekt va yashil iqtisodiyot integratsiyasiga moslashtirish zarur.

Uchinchidan, innovatsion va ekologik tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash muhim yo‘nalishlardan biridir. SI asosida ishlab chiqilgan texnologiyalarni energiya tejovchi uskunalar, aqlli qishloq xo‘jaligi, yashil transport va chiqindilarni kamaytirishga qaratilgan startaplar orqali rivojlantirish mumkin. Buning uchun davlat grantlari, soliq imtiyozlari va venchur investitsiyalar mexanizmlaridan keng foydalanish lozim.

Nihoyat, ijtimoiy himoya tizimlarini mustahkamlash ham dolzarbdir. SI tufayli qisqa muddatda ishsiz qoladigan qatlamlarni qo‘llab-quvvatlash uchun nafaqalar, vaqtincha subsidiyalar va yangi ish topishga yordam beruvchi dasturlar zarur bo‘ladi. Bunday yondashuv mehnat bozorida barqarorlikni ta’minlabgina qolmay, balki uzoq muddatda yashil va inklyuziv o‘sishni ham rag‘batlantiradi.

Xulosa

Yuqorida keltirilgan tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, sun’iy intellekt mehnat bozoriga ikki tomonlama ta’sir ko‘rsatadi: qisqa muddatda ayrim vazifalar va kasblar yo‘qolishi hisobiga ishsizlik xavfi kuchayadi, biroq uzoq muddatda yangi imkoniyatlar, ayniqsa yashil iqtisodiyot doirasida barqaror ish o‘rinlari paydo bo‘ladi. SI texnologiyalari nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, balki qayta tiklanuvchi energiya, chiqindilarni boshqarish va ekologik monitoring kabi yo‘nalishlarda yangi kasblar shakllanishiga xizmat qiladi.

Tahlil qilingan sxema va grafiklardan ko‘rinib turibdiki, mehnat bozorining kelajakdagi barqarorligi ta’lim tizimi, qayta tayyorlash dasturlari va faol bandlik siyosatlarining qanchalik samarali amalga oshirilishiga bog‘liq. Shu bilan birga, SI asosida innovatsion tadbirkorlikni rivojlantirish va ijtimoiy himoya mexanizmlarini kuchaytirish ham o‘z ahamiyatini yo‘qotmaydi.

Umuman olganda, sun’iy intellektni yashil iqtisodiyotga integratsiya qilish O‘zbekiston mehnat bozorida yangi, samarali va ekologik toza ish o‘rinlarini yaratish imkonini beradi. Buning uchun davlat, biznes va ta’lim muassasalari o‘rtasida hamkorlikni kuchaytirish, xalqaro tajribalarni milliy sharoitga moslashtirish va inson kapitaliga investitsiyalarni ko‘paytirish zarur. Shundagina SI texnologiyalarining imkoniyatlari to‘liq ro‘yobga chiqib, mehnat bozorida barqaror va inklyuziv rivojlanish ta’minlanadi.

Yakuniy hisob-kitoblarga ko‘ra, O‘zbekistonda 2023-yilda sun’iy intellekt va raqamlashtirish bilan bog‘liq 4,2 ming yangi ish o‘rni yaratilgan, shulardan 1,5 mingga yaqini bevosita “yashil iqtisodiyot” tarmoqlariga (quyosh elektr stansiyalari, chiqindilarni qayta ishlash, aqlli qishloq xo‘jaligi) to‘g‘ri kelgan [30]. IT Park natijalari asosida, har bir $1 mln IT xizmatlari eksporti o‘rtacha 75 ta yangi ish o‘rni yaratmoqda [21], bu esa kelgusida SI texnologiyalarining bandlikka sof ijobiy ta’sirini kuchaytirishini ko‘rsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Euroasia Insurance (EAI). (2024). Statistics of solar energy development in Uzbekistan: results of 2024 and plans for 2025. https://eai.uz/en/articles/solar-energy-statistics-uzbekistan.

2. IRENA & ILO. (2024). Renewable Energy and Jobs – Annual Review 2024. Abu Dhabi/Geneva: IRENA/ILO..

3. Enerdata. (2024). Uzbekistan targets 27 GW of renewable capacity and 40% in power generation by 2030. https://www.enerdata.net/publications/daily-energy-news/uzbekistan-targets-27-gw-renewable-capacity-and-40-power-generation-2030.html

4. Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford Martin School, University of Oxford.

5. Bowles, J. (2014). The computerisation of European jobs. Bruegel Working Paper, 2014/07.

6. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). Robots and jobs: Evidence from US labor markets (No. w23285). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w23285

7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. (2024). Aholi bandligi bo‘yicha ma’lumotlar (2023). https://stat.uz/en/press-center/news-of-committee/64298-uzbekistonda-bandlik-darajasi-2023-yilda-6-8-ga-tushgan

8. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. (2024). 2023-2024 yillarda bandlik va malaka oshirish dasturlari bo‘yicha hisobot. https://mehnat.uz/en.

9. Gries, T., & Naudé, W. (2018). Artificial intelligence, jobs, inequality and productivity: Does aggregate demand matter? (No. 2018-047). UNU-MERIT Working Paper. https://doi.org/10.2139/ssrn.3299283

10. Cappelli, P. (2019). Automation, skills and the future of work. Harvard Business Review.

11. ILO. (2023). Generative AI and Jobs. ILO Working Paper No. 96.

12. Saba, C. S., et al. (2024). The impact of artificial intelligence (AI) on employment. Journal of Economic Analysis.

13. Marguerit, D. (2025). Augmenting or automating labor? arXiv:2503.19159.

14. Ganuthula, V. R. R., & Balaraman, K. K. (2025). Skill-Based Labor Market Polarization. arXiv:2501.15809.

15. Lawrence, M., Roberts, C., & King, L. (2017). Managing automation: Employment, inequality and ethics in the digital age. Institute for Public Policy Research (IPPR).

16. World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/.

17. Bholat, D. (2020). The impact of machine learning and AI on the UK economy. Bank of England Speech. https://www.bankofengland.co.uk/speech/2020/david-bholat-speech-the-impact-of-machine-learning-and-ai-on-the-uk-economy.

18. Ширинкина Е.В., Кельчевская Н.Р. (2021). Развитие цифровых компетенций и человеческого капитала в контексте внедрения ИИ. Московский экономический журнал

19.Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта/ Абдурахманов К.Х./ Журнал Экономика труда, Том 10, №2.-М.: 2023, С.227-245, ISSN 24101613

20. Абдурахманов К. Х. Искусственный интеллект – основа устойчивого развития экономики : монография. – Москва : ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2023. – 356 с.

21. IT Park Uzbekistan. (2024). Results of 2023. Transformation and plans for 2024. https://it-park.uz/en.

22. Hanna, R., Heptonstall, P., & Gross, R. (2024). Job creation in a low carbon transition to renewables and energy efficiency: a review of international evidence. Sustainability Science. https://doi.org/10.1007/s11625-023-01440-y.

23. Kotarbinski, M., et al. (2020). Workforce and economic development considerations from the U.S. offshore wind industry. National Renewable Energy Laboratory (NREL).

24. IEA. (2021). Uzbekistan Energy Profile. https://www.iea.org/reports/uzbekistan-energy-profile.

25. Aminov, F. (2025). Employment and human capital development in the context of a green economy. International Journal of Artificial Intelligence, Academic Publishers.

26. Yaxshiboyev, R.E., & Ermetov, E.Y. (2024). Sun’iy intellektning iqtisodiy o‘sish va ish o‘rinlarini yaratishga ta’siri. Innovatsiya va fan jurnali, O‘zbekiston.

27. Petreski, M., Tanevski, I., & Stojmenovska, D. (2023). Employment, labor productivity and environmental sustainability: Firm-level evidence from transition economies. arXiv:2310.18989.

28. Bone, J., et al. (2023). Skills or degree? arXiv:2312.11942.

29. Digital Technologies and Labor Market of Uzbekistan. (2024). ACM Digital Library. DOI: 10.1145/3644713.3644747.

30. O‘zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi. (2024). 2023-yilda raqamli iqtisodiyot va sun’iy intellekt orqali ish o‘rinlari yaratish bo‘yicha hisobot. https://mitc.uz/en.

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

TADBIRKORLIK FAOLIYATIDA MARKETING STRATEGIYALARINING MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA’SIRI

Ibragimova Feruza Axtamovna
Fan va texnologiyalar universiteti
“Iqtisodiyot” kafedrasi katta o’qituvchisi
f.ibragimova@usat.uz
Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi
Fan va texnologiyalar universiteti
“Iqtisodiyot” kafedrasi o’qituvchisi,
TDIU, “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi tayanch doktoranti
d.iskandarova@usat.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a191

Annotatsiya. Ushbu maqolada tadbirkorlik faoliyatida marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta’siri nazariy jihatdan o‘rganilgan. Jahon tajribasi hamda mahalliy tadqiqotlar tahlil qilinib, marketing yondashuvlari ishlab chiqarish jarayonini samarali tashkil etish, resurslardan oqilona foydalanish va raqobatbardosh kadrlarni shakllantirishda muhim ahamiyatga ega ekanligi aniqlangan. O’zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi ma’lumotlari asosida O‘zbekistonda kichik tadbirkorlik subyektlari faoliyatining 2019-2023-yillardagi ko‘rsatkichlari tahlil qilinib, marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga bevosita ta’siri o’rganilgan. Xususan, eksport va import ulushi dinamikasi, xizmatlar hajmining tez o‘sishi hamda YaIMdagi ulushdagi pasayish marketing yondashuvlarini takomillashtirish zarurligini ko‘rsatmoqda. Maqolada marketing strategiyalari va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik ilmiy asosda tahlil qilinib, tadbirkorlik subyektlari faoliyatini samarali rivojlantirish bo‘yicha takliflar ilgari surilgan.

Kalit so’zlar: Marketing strategiyasi, mehnat unumdorligi, tadbirkorlik subyektlari, inson kapitali, kichik biznes, innovatsion yondashuv.

ВЛИЯНИЕ МАРКЕТИНГОВЫХ СТРАТЕГИЙ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Ибрагимова Феруза Ахтамовна
Университет науки и технологий
Старший преподаватель кафедры «Экономика»
Искандарова Дилафруз Икром кизи
Университет науки и технологий
Преподаватель кафедры «Экономика»,
ТГЭУ, PhD докторант кафедры «Экономика труда»

Аннотация. В данной статье теоретически исследовано влияние маркетинговых стратегий на производительность труда в предпринимательской

деятельности. Проанализирован мировой опыт и отечественные исследования, и определено, что маркетинговые подходы имеют большое значение в эффективной организации производственного процесса, рациональном использовании ресурсов и формировании конкурентоспособных кадров. На основе данных Национального статистического комитета Республики Узбекистан проанализированы показатели деятельности субъектов малого бизнеса в Узбекистане за 2019-2023 годы, а также изучено прямое влияние маркетинговых стратегий на производительность труда. В частности, динамика доли экспорта и импорта, быстрый рост объема услуг, снижение доли в ВВП свидетельствуют о необходимости совершенствования маркетинговых подходов. В статье на научной основе проанализирована взаимосвязь маркетинговых стратегий и производительности труда, а также выдвинуты предложения по эффективному развитию деятельности субъектов предпринимательства.

Ключевые слова: Маркетинговая стратегия, производительность труда, субъекты предпринимательства, человеческий капитал, малый бизнес, инновационный подход.

THE INFLUENCE OF MARKETING STRATEGIES IN ENTREPRENEURIAL ACTIVITIES ON LABOR PRODUCTIVITY

Ibragimova Feruza Akhtamovna
University of Science and Technologies
Senior Lecturer, Department of “Economics”
Iskandarova Dilafruz Ikrom kizi
University of Science and Technologies
Teacher, Department of “Economics”,
TSUE, PhD Student, Department of “Labor Economics”

Abstract. This article theoretically studies the impact of marketing strategies on labor productivity in entrepreneurial activity. World experience and local research are analyzed, and it is determined that marketing approaches are of great importance in the effective organization of the production process, rational use of resources, and the formation of competitive personnel. Based on data from the National Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan, the indicators of the activities of small business entities in Uzbekistan for 2019-2023 are analyzed, and the direct impact of marketing strategies on labor productivity is studied. In particular, the dynamics of the share of exports and imports, the rapid growth of the volume of services, and the decrease in the share in GDP indicate the need to improve marketing approaches. The article analyzes the relationship between marketing strategies and labor productivity on a scientific basis, and puts forward proposals for the effective development of the activities of business entities.

Keywords: Marketing strategy, labor productivity, business entities, human capital, small business, innovative approach.

Kirish

Zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida tadbirkorlik faoliyati nafaqat yangi mahsulot va xizmatlarni yaratish, balki mehnat resurslaridan samarali foydalanish orqali raqobatbardoshlikni ta’minlashning asosiy omillaridan biri sifatida namoyon bo‘lmoqda. Tadbirkorlik subyektlari o‘z faoliyatida innovatsion yondashuvlarga, zamonaviy boshqaruv uslublariga va marketing strategiyalariga tayanishi zarur bo‘lib, bu nafaqat foyda hajmini oshirish, balki

mehnat unumdorligini yuksaltirishda ham hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Chunki marketing faqatgina sotuvni oshirish vositasi emas, balki mehnat resurslarini samarali yo‘naltirish, inson kapitalini rivojlantirish va ishlab chiqarish jarayonida raqobatbardosh kadrlarni shakllantirish mexanizmi sifatida ham qaralmoqda.

Bugungi globallashuv sharoitida mehnat unumdorligi har qanday mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasini belgilovchi eng muhim ko‘rsatkichlardan biridir. Jahon banki va Xalqaro mehnat tashkiloti tadqiqotlariga ko‘ra, mehnat unumdorligining o‘sishi iqtisodiy o‘sishning 50–60 foizini tashkil qiladi. Shu nuqtayi nazardan, tadbirkorlik faoliyatida marketing strategiyalarini to‘g‘ri qo‘llash xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshirish, ularning malakasidan samarali foydalanish hamda ishlab chiqarish jarayonini yuqori darajada tashkil etish orqali mehnat unumdorligini oshirishga bevosita xizmat qiladi.

Marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta’sirini o‘rganishda bir nechta yo‘nalishlarni ajratib ko‘rsatish mumkin. Birinchidan, marketing tadqiqotlari asosida shakllantirilgan bozor strategiyalari korxona ichki resurslaridan oqilona foydalanishga yordam beradi. Bu esa xodimlarning vazifalarini aniq belgilash, ularning mehnat samaradorligini oshirishga qaratilgan rag‘batlantirish tizimini yaratishga zamin hozirlaydi. Ikkinchidan, iste’molchi ehtiyojlariga moslashgan marketing yondashuvlari tadbirkorlik subyektlarini yangicha boshqaruv usullarini joriy etishga undaydi, natijada ishlab chiqarish jarayonida resurslardan samarali foydalanish va mehnat unumdorligini oshirish imkoniyati yuzaga keladi. Uchinchidan, marketing kommunikatsiyalari va brend menejmenti xodimlarning korxonaga bo‘lgan sadoqatini kuchaytiradi, bu esa ularning ish faoliyatida yuqori samaradorlik ko‘rsatishiga xizmat qiladi.

Shuningdek, marketingning zamonaviy shakllari – raqamli marketing, mijozlarga yo‘naltirilgan yondashuvlar, ma’lumotlarga asoslangan tahliliy strategiyalar – nafaqat korxonaning bozor ulushini kengaytiradi, balki xodimlarning malakasini oshirishga, ularni yangi bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lishiga turtki beradi. Bu jarayonning o‘zida inson kapitali rivojlanadi, innovatsion g‘oyalar ishlab chiqarishga tatbiq etiladi va natijada mehnat unumdorligi sezilarli darajada ortadi.

O‘zbekiston Respublikasida ham so‘nggi yillarda tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash, xususiy sektor faoliyatini rivojlantirish va marketing yondashuvlarini keng joriy etish masalalariga katta e’tibor qaratilmoqda. Davlat rahbarining qaror va farmonlarida tadbirkorlik subyektlarini raqobatbardosh qilish, mahsulot va xizmatlarni xalqaro bozorlarga olib chiqish, kadrlar malakasini oshirishga doir kompleks vazifalar belgilangan. Bunday islohotlar jarayonida marketing strategiyalari korxonalar mehnat unumdorligini oshirishda muhim instrument sifatida maydonga chiqmoqda. Ushbu maqola tadbirkorlik faoliyatida marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta’sirini o‘rganishga qaratilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Marketing strategiyalari va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik masalasi xalqaro va mahalliy ilmiy adabiyotlarda keng yoritilgan. P. Drucker [1] o‘z tadqiqotlarida marketingni korxona faoliyatida “mijoz ehtiyojlarini qondirishga yo‘naltirilgan boshqaruv falsafasi” sifatida izohlaydi va uning mehnat resurslaridan samarali foydalanishda muhim omil ekanini ta’kidlaydi. M. Porter [2] esa raqobat ustunliklari nazariyasi orqali marketing strategiyalarining ishlab chiqarish samaradorligiga, shu jumladan mehnat unumdorligiga ta’sirini ko‘rsatadi. Shuningdek, Kotler va Keller [3] marketing boshqaruvi konsepsiyasida xodimlarning bilim, ko‘nikma va motivatsiyasi korxona marketing faoliyatining samaradorligini belgilovchi omillardan biri ekanini alohida qayd etgan.

Xalqaro miqyosdagi zamonaviy tadqiqotlarda ham ushbu masala turli jihatlardan ko‘rib chiqilgan. Masalan, Armstrong va Taylor [4] marketing yondashuvlarining inson resurslarini boshqarish bilan uyg‘unlashuvi natijasida xodimlarning mehnat samaradorligi ortishini empirik misollar orqali asoslab bergan. Ulrich [5] esa brend va korporativ madaniyatni shakllantirish jarayonida marketingning xodimlarni rag‘batlantirishdagi o‘rnini alohida ko‘rsatib o‘tadi. Bloom, Sadun va Van Reenen [6] tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda esa boshqaruv sifati, jumladan marketing strategiyalarining sifatli amalga oshirilishi korxonalarda mehnat unumdorligi sezilarli darajada yuqori bo‘lishiga sabab bo‘lishi ilmiy dalillar bilan isbotlangan.

O‘zbekiston Respublikasida tadbirkorlikni rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish va marketing faoliyatini takomillashtirishga oid qator me’yoriy-huquqiy hujjatlar mavjud. Jumladan, 2020-yil 25-avgustdagi O‘RQ-637-sonli “Tadbirkorlik faoliyatini qo‘llab-quvvatlash to‘g‘risida”gi Qonun mazkur sohada huquqiy asos sifatida xizmat qiladi. Shu bilan birga, “2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son Farmoni bilan tasdiqlangan “2022–2026-yillarda yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi”da ham kichik biznes va tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash, inson kapitalini rivojlantirish va zamonaviy boshqaruv yondashuvlarini joriy etish ustuvor vazifa sifatida belgilangan.

Mahalliy olimlar ham bu borada o‘z ilmiy izlanishlarini amalga oshirgan. K.X.Abduraxmonov va S.B.G’oyipnazarovlar [7] korxonalarda marketing strategiyalarining samarali qo‘llanilishi mehnat unumdorligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishini amaliy tahlillar orqali yoritgan. Shuningdek, marketing innovatsiyalarining tadbirkorlik subyektlari raqobatbardoshligini oshirishdagi rolini o‘rganib, bu jarayonda xodimlarning mehnat faoliyatini tashkil etish samaradorligi ham yuqori ahamiyatga ega ekanini ta’kidlagan. A.Karimov [8] o‘z tadqiqotida esa marketing kommunikatsiyalarining ishlab chiqarish jamoalarida mehnat motivatsiyasini kuchaytirishi va bu orqali unumdorlikni oshirish mexanizmlarini tahlil qilgan.

Umuman olganda, mavjud ilmiy adabiyotlar marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta’sirini ko‘p qirrali jarayon sifatida talqin etadi.

Xorijiy olimlar asosan nazariy konsepsiyalar va empirik tahlillar orqali marketingning mehnat samaradorligidagi o‘rnini asoslasalar, mahalliy tadqiqotchilar O‘zbekiston sharoitiga mos holda kichik biznes va xizmat ko‘rsatish sohalarida marketing yondashuvlarining mehnat unumdorligiga ta’sirini amaliy jihatdan ochib berishgan. Bu esa mazkur masalaning nafaqat nazariy, balki amaliy ahamiyatini ham tasdiqlaydi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotda tizimli yondashuv, taqqoslama tahlil, statistik ma’lumotlarni qayta ishlash va nazariy umumlashtirish usullari qo‘llanildi. Avvalo, xalqaro va mahalliy ilmiy adabiyotlar tahlil qilinib, marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta’siri nazariy jihatdan asoslab berildi. O’zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi ma’lumotlari asosida O‘zbekiston Respublikasida 2019-2023-yillar bo‘yicha kichik tadbirkorlik subyektlarining statistik ko‘rsatkichlari o‘rganilib, marketing strategiyalari bilan mehnat unumdorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik empirik tahlil qilindi. Unga ko’ra, eksport-import ulushi, bandlik darajasi, xizmatlar hajmi va YaIMdagi ulush dinamikasi ko‘rsatildi. Shu orqali marketing yondashuvlari inson resurslari boshqaruvi, motivatsiya va malaka oshirish jarayonlariga qanday ta’sir ko‘rsatayotgani izohlab berildi.

Tahlil va natijalar

O‘zbekiston iqtisodiy islohotlari jarayonida tadbirkorlik subyektlarining mehnat unumdorligi muhim tahlil mezonlaridan biri bo‘lib xizmat qilmoqda. Tadqiqot davomida olingan natijalar shuni ko‘rsatadiki, marketing strategiyalarining to‘g‘ri qo‘llanishi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, xodimlarning mehnat motivatsiyasini kuchaytirish hamda korxona raqobatbardoshligini ta’minlashda sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.

Marketing strategiyasi - bu o'zining maqsadli bozoriga kirishga harakat qilayotgan firma mijozlarni jalb qilish uchun foydalanadigan usul. Marketing strategiyasi bozorni o'rganishdan boshlanadi, unda ehtiyojlar, munosabatlar va raqobatchilarning mahsulotlari baholanadi va firma cheklangan resurslarini sotishni ko'paytirish va barqaror raqobatdosh ustunlikka erishish uchun eng katta imkoniyatlarga yo'naltiradi. Marketing strategiyasi mijozlarga va firmaga arzonroq narxda ko'proq qiymat berishga e'tibor qaratishi kerak, ammo marketing va reklama investitsiyasidan olingan daromadning miqdorini aniqlashdir qaror qabul qiluvchilar oldida turgan eng murakkab masala. Marketing ko'rsatkichlari bugungi tez rivojlanayotgan raqobat bozorlarida muvaffaqiyatga erishish uchun markaziy o'rin tutadi va marketing samaradorligini o'lchash uni samarali boshqarish uchun juda muhimdir [9].

Tadbirkorlik subyektlarining samarali faoliyat yuritishi ko‘p jihatdan ular tomonidan qo‘llanilayotgan marketing strategiyalariga bog‘liqdir. Zamonaviy marketing yondashuvlari nafaqat mahsulot va xizmatlarning bozor qiymatini oshirish, balki inson resurslarini samarali boshqarish orqali mehnat unumdorligini ko‘tarishga ham xizmat qiladi. Quyida 1-jadvalda marketing

strategiyalarining inson resurslari orqali mehnat unumdorligiga ko‘rsatadigan ta’sir mexanizmi tizimli tarzda keltirilgan.

1-jadval

Marketing strategiyalarining mehnat unumdorligiga ta’sir mexanizmi[1]

Ko'rsatkichlar	Asosiy yo‘nalishlar	Mehnat unumdorligiga ta’siri
Marketing strategiyalari	- Bozorni tahlil qilish - Mahsulot diversifikatsiyasi - Brending va imidj yaratish - Raqobatbardoshlikni oshirish - Innovatsion reklama va sotuv	Korxonaning tashqi bozorda barqaror pozitsiyasini shakllantiradi, mahsulot va xizmatlarga talabni oshiradi
Inson resurslari va mehnat muhiti	- Xodimlarning motivatsiyasi - Malaka oshirish va qayta tayyorlash - Innovatsion g‘oyalarni rag‘batlantirish - Samarali mehnat muhiti yaratish	Xodimlarning ish samaradorligi va tashabbuskorligi ortadi, resurslardan foydalanish yaxshilanadi
Mehnat unumdorligi	- Bir xodimga to‘g‘ri keladigan ishlab chiqarish hajmi ortadi - Ish vaqtidan samarali foydalanish - Korxona samaradorligi oshadi - YaIM va eksport ulushi kengayadi	Milliy darajada iqtisodiy o‘sishga, korxona darajasida raqobatbardoshlikka olib keladi

O’zbekistonda 2019–2023-yillar bo‘yicha kichik tadbirkorlik subyektlarining asosiy ko‘rsatkichlari tahlili shuni ko‘rsatadiki, ushbu segment mamlakat iqtisodiyotida bandlikni ta’minlash va xizmatlar hajmini oshirishda yetakchi o‘rin tutmoqda. Shu bilan birga, 2-jadvalda ko‘rsatilganidek, kichik biznesning jami bandlikdagi ulushi 76,2 foizdan 74 foizgacha pasaygan, biroq xizmatlar hajmi keskin oshib, 2023-yilda 369,3 trillion so‘mga yetgan. Bu holat kichik tadbirkorlik subyektlarida marketing strategiyalarining samarali qo‘llanilishi mehnat unumdorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatayotganini anglatadi.

Xususan, eksport va import ulushidagi o‘zgaruvchanlik kichik biznes korxonalarining marketing bozoridagi pozitsiyasini mustahkamlash yoki yo‘qotishga bog‘liq ekanini ko‘rsatadi. Eksport ulushi 2020-yilda 20,5 foizgacha tushib ketgani, ammo 2022-yilda 31,2 foizga ko‘tarilgani shuni tasdiqlaydiki, marketingda tashqi bozorni o‘rganish va innovatsion savdo strategiyalaridan foydalanish ish samaradorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga, YaIMdagi ulushning pasayib borishi (58,5 foizdan 54,3 foizgacha) kichik biznes subyektlarida resurslardan foydalanish samaradorligi

[1] Mualliflar ishlanmasi

va mehnat unumdorligini oshirish uchun marketing yondashuvlarini takomillashtirish zarurligini ko‘rsatadi.

2-jadval

Kichik tadbirkorlik subyektlari faoliyatining dinamik ko’rsatkichlari[2]

Ko'rsatkichlar	2019	2020	2021	2022	2023
Kichik tadbirkorlik subyektlarining jami bandlikdagi ulushi, foiz	76,2	74,5	74,5	73,9	74
Kichik tadbirkorlik subyektlarida band bo'lganlar soni, ming kishi	10318,9	9865,7	10080,6	10131,1	10373,3
Kichik tadbirkorlik subyektlarining jami mahsulot(ishlar,xizmatlar) importidagi ulushi, foiz	61,6	51,7	45,2	49,5	50,5
Kichik tadbirkorlik subyektlarining jami mahsulot(ishlar,xizmatlar) eksportidagi ulushi, foiz	27	20,5	20	31,2	27,9
Kichik tadbirkorlik subyektlarining jami YaIMdagi ulushi, foiz	58,5	57,5	56,9	54,6	54,3
Kichik tadbirkorlik subyektlarining ko'rsatilgan xizmatlar hajmi, mlrd, so'm	103107	114053	147062	181245	369378

Demak, jadvaldan kelib chiqadigan xulosa shuki, kichik tadbirkorlikda xizmatlar hajmining tez sur’atlarda o‘sishi va tashqi iqtisodiy ko‘rsatkichlardagi o‘zgarishlar mehnat unumdorligini belgilovchi asosiy omillardan biri sifatida marketing strategiyalarining rolini yanada kuchaytiradi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, marketing strategiyalari tadbirkorlik faoliyatida mehnat unumdorligini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Xususan, to‘g‘ri tanlangan marketing yondashuvlari xodimlarning motivatsiyasi va malakasini kuchaytirish, innovatsion g‘oyalarni rag‘batlantirish, bozor talabiga mos mahsulot va xizmatlarni taklif etish orqali samaradorlikni oshiradi. 2019–2023-yillar bo‘yicha kichik tadbirkorlik subyektlarining ko‘rsatkichlari shuni ko‘rsatadiki, eksport va import ulushidagi o‘zgarishlar, xizmatlar hajmining sezilarli o‘sishi hamda YaIMdagi ulush dinamikasi marketing faoliyatini takomillashtirish zarurligini taqozo etmoqda.

Shu boisdan, tadqiqot natijalari quyidagi asoslangan xulosalarni taqdim etadi:

1. Marketing strategiyalari mehnat unumdorligini oshirish jarayonida inson resurslarini samarali boshqarish bilan bevosita bog‘liqdir.

[2] www.stat.uz – O’zbekiston Respublikasi Milliy Statistika qo’mitasi ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi.

2. Eksport salohiyatini kuchaytirish uchun xalqaro marketing yondashuvlarini qo‘llash muhim ahamiyatga ega.

3. Mehnat unumdorligini oshirish jarayonida marketing faoliyati natijalarini alohida indikator sifatida baholash lozim.

4. Kichik tadbirkorlik subyektlarida zamonaviy marketing texnologiyalarini keng joriy etish iqtisodiy o‘sishga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Yuqoridagi tahlillar asosida tadbirkorlik faoliyatida marketing strategiyalarini qo’llash orqali mehnat unumdorligini oshirish bo’yicha quyidagi takliflarni berishimiz mumkin:

1. Kichik tadbirkorlik subyektlarida marketing tadqiqotlariga asoslangan boshqaruv qarorlarini qabul qilish amaliyotini kengaytirish zarur.

2. Xodimlarning marketing sohasidagi bilim va ko‘nikmalarini oshirish uchun malaka oshirish dasturlarini joriy etish lozim.

3. Eksport salohiyatini kuchaytirish maqsadida xalqaro marketing strategiyalarini ishlab chiqish va qo‘llash muhimdir.

4. Innovatsion marketing texnologiyalarini keng qo‘llash orqali xizmatlar hajmini oshirish va resurslardan samarali foydalanishni ta’minlash kerak.

5. Mehnat unumdorligini o‘lchashda marketing faoliyati natijalarini alohida indikator sifatida kiritish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. Drucker, P. F. (1993). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. HarperBusiness.

2. Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press.

3. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson.

4. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

5. Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press.

6. Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2012). The organization of firms across countries. *Quarterly Journal of Economics, 127*(4), 1663–1705.

7. K.X.Abduraxmonov va S.B.G’oyipnazarov. Rekrutment. O’quv qo’llanma. Toshkent, 2022

8. Karimov, A. (2022). Marketing kommunikatsiyalarining mehnat motivatsiyasiga ta’siri. *Toshkent moliya instituti ilmiy jurnali, 5*(3), 77–85.

9. N Chiliya, G Herbst, M Roberts-Lombard. The impact of marketing strategies on profitability of small grocery shops in South African townships. African journal of business management 3 (3), 70, 2009

10. www.stat.uz – O’zbekiston Respublikasi Milliy Statistika qo’mitasi ma’lumotlari

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

MAHALLALARDA AHOLINI O‘ZINI O‘ZI BAND QILISHNI BAHOLASH OMILLARI

Nizametdinov Ali Akramovich
TDIU “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi
mustaqil tadqiqotchisi
e-mail: alwaysberich@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a192

Annotatsiya. Maqola aholining dasturlardan qoniqishni chuqur tahlil qilish uchun ham sotsiologik, ham iqtisodiy modellashtirish usullariga tayanish lozimligi yoritib berilgan. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, mahallalarda aholini o‘zini o‘zi band qilish dasturlari aholining ish bilan ta'minlanishi va ijtimoiy barqarorlikka sezilarli ijobiy ta'sir ko‘rsatishi aniqlangan. Mahallalarda o‘zini o‘zi band qilish dasturlarining kelgusida samaradorligini ta'minlash uchun davlat qo‘llab-quvvatlash yo`nalishlarini diversifikatsiya qilish, infratuzilmani rivojlantirish va tadbirkorlik imkoniyatlarini kengaytirish zarururiyati asoslangan.

**Kalit so`zlar:** aholini o`zini o`zi band qilish, ijtimoiy himoya tizimi, ishsizlik darajasi, aholi daromadlari, mahallalarda tadbirkorlikni rivojlantirish.

ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ САМОЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ МЕСТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Низаметдинов Али Акрамович
ТГЭУ, Кафедра экономики труда,
Исследователь

Аннотация. В статье подчеркивается необходимость использования методов социологического и экономического моделирования для глубокого анализа удовлетворенности населения реализуемыми программами. Согласно результатам исследования, программы самозанятости в махаллях оказывают существенное положительное влияние на занятость и социальную стабильность. Для обеспечения дальнейшей эффективности программ самозанятости в махаллях необходимо диверсифицировать направления государственной поддержки, развивать инфраструктуру и расширять возможности предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: самозанятость населения, система социальной защиты, уровень безработицы, доходы населения, развитие предпринимательства на местах.

FACTORS FOR ASSESSING THE SELF-EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE NEIGHBORHOOD

Nizametdinov Ali Akramovich
TSUE, Department of Labor Economics,
Researcher

Abstract. The paper highlights the need to rely on both sociological and economic

modeling methods to deeply analyze the satisfaction of the population with the programs. According to the results of the study, self-employment programs in makhallas have a significant positive impact on employment and social stability. In order to ensure the future effectiveness of self-employment programs in makhallas, it is necessary to diversify the areas of state support, develop infrastructure, and expand entrepreneurial opportunities.

Keywords: self-employment of the population, social protection system, unemployment rate, population income, development of entrepreneurship in neighborhoods.

Kirish

O‘zbekistonda aholini ish bilan ta’minlash va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda mahalla instituti muhim ijtimoiy mexanizm sifatida faoliyat yuritmoqda. Oxirgi yillarda mamlakatimizda aholini o‘zini o‘zi band qilishga qaratilgan davlat dasturlari orqali ishsizlik darajasini kamaytirish, aholining iqtisodiy faolligini oshirish va turmush sifatida ijobiy o‘zgarishlarga erishish maqsad qilinmoqda. O‘zini o‘zi band qilish dasturlari aholi uchun mustaqil daromad manbalarini yaratish, kichik biznes tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash va mahalliy infratuzilmani rivojlantirish orqali iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi. Biroq, bu dasturlarning samaradorligini baholashda faqat iqtisodiy ko‘rsatkichlar emas, balki aholining sub’ektiv qoniqish darajasi ham muhim mezon hisoblanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Mazkur sohadagi ilmiy izlanishlar nafaqat iqtisodiy ko‘rsatkichlarni, balki aholining sub'ektiv qoniqish darajasini ham hisobga olgan holda olib borilishi zarur. Bu dasturlarning samaradorligi to‘g‘risidagi ilmiy izlanishlar jahon tajribasida ham keng yoritilgan.

Adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, rivojlanayotgan mamlakatlarda o‘zini o‘zi band qilish va tadbirkorlik dasturlari ishsizlikni qisqartirish va aholi qoniqishini oshirishda muhim vosita sifatida namoyon bo‘ladi. Masalan, Cho va Honorati (2014) tadqiqotida o‘zini o‘zi band qilish dasturlari aholi ish bilan ta'minlanishini kengaytirib, ularning turmush darajasini yaxshilashi mumkinligi qayd etilgan. Mualliflar bunday dasturlar samaradorligida aholini xabardorligi hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanini alohida ta'kidlaydi.

Grimm, Knorringa va Lay (2012) Afrika mamlakatlari tajribasini tahlil qilib, o‘zini o‘zi band qilish aholi daromadlari va iqtisodiy faollikni oshirish bilan birga ijtimoiy hayotda barqarorlikni ta'minlashini ko‘rsatgan. Ularning fikricha, o‘zini o‘zi band qilish turmush darajasiga bevosita ijobiy ta'sir ko‘rsatadi.

Mead va Liedholm (1998) o‘z tadqiqotlarida o‘zini o‘zi band qilish tizimining rivojlanishi orqali ish o‘rinlari yaratilishi va ularning iqtisodiy o‘sish drayveri sifatidagi ahamiyatini yoritib bergan. Ularning fikriga ko‘ra, davlat qo‘llab-quvvatlashi va moliyaviy resurslarning samarali taqsimlanishi dasturlar samaradorligini ta'minlaydi.

Gindling va Newhouse (2014) tadqiqotlarida o‘zini o‘zi band qilishning ijtimoiy himoya tizimiga ta'siri o‘rganilgan. Ular bu jarayon kambag‘allikni

qisqartirishga va aholida moliyaviy barqarorlikni kuchaytirishga xizmat qilishini ta'kidlaydilar.

Mavzu doirasida o‘rganilgan adabiyotlar sharhi shunday xulosaga olib keladiki, aholini o‘zini o‘zi band qilish dasturlarining samaradorligi ishsizlikni qisqartirish, iqtisodiy faollikni oshirish, davlat qo‘llab-quvvatlashi, infratuzilma holati, turmush sifati va teng imkoniyatlar bilan uzviy bog‘liq. Demak, mahallada amalga oshirilayotgan dasturlarni baholashda ushbu omillarni chuqur o‘rganish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mahallalarda aholini o‘zini o‘zi band qilishni baholash omillarining xususiyatlari va asosiy tamoyillarini tadqiq etishda amaldagi normativ-huquqiy hujjatlar va statistik ma’lumotlarni o'rganishda mantiqiy fikrlash va dalillar to’plash kabi nazariy tadqiqot metodlaridan foydalanildi. Shuningdek, ilmiy adabiyotlarni o'rganish va kuzatish kabi empirik tadqiqot metodlari qo’llanildi.

Ushbu tadqiqotning metodologiyasida mahallalarda aholini o‘zini o‘zi band qilish dasturlari samaradorligini baholash uchun kompleks yondoshuv qo‘llanildi. Avvalo, tadqiqot ob'ekti sifatida Namangan, Toshkent va Jizzax viloyatlaridan tanlab olingan bir qator mahallalar belgilandi. Tanlov hududlar aholisining iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlari turlichaligi bilan ahamiyatlidir, bu esa natijalarni umumlashtirish imkoniyatini oshiradi.

Tahlil va natijalar

Tadqiqotlar asosida hajmi taxminan 1000 nafar respondentni tashkil qildi, ular tarkibiga ishsizlar, o‘zini o‘zi band qilganlar shaxslar kiritildi. So‘rovnoma shaklida o‘tkazilgan tadqiqotda 10 ta asosiy savol qamrab olindi. Savollar aholining ishsizlik qisqarishiga munosabati, iqtisodiy faollik darajasi, davlat ko‘magidan qoniqishi, daromadlar oshishi, tadbirkorlik imkoniyatlarini baholashi, infratuzilma holati, adolat va teng imkoniyatlarga munosabati, axoli xabardorligi, turmush sifati va umumiy qoniqish darajasini qamrab oladi. Barcha savollarga javoblar besh ballik Likert shkalasi asosida yig‘ildi.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligini ta'minlash maqsadida Cronbach’s Alpha koeffisienti hisoblandi va u 0,84 darajani ko‘rsatdi. Bu esa so‘rovnoma instrumentlari yuqori darajada ishonchli ekanini tasdiqlaydi.

Tahlil usuli sifatida iqtisodiy-matematik modellashtirish – ya'ni oddiy kichik kvadratlar usuli (OLS regression) qo‘llanildi. Qaraluvchi o‘zgaruvchi sifatida o‘zini o‘zi banad qilish dasturlaridan qoniqish xosil qilish (Q10) tanlandi, mustaqil o‘zgaruvchilar sifatida esa o‘zini o‘zi banad qilish dasturlari mahallada ishsizlik darajasini qisqartirishi, o‘zini o‘zi banad qilish dasturlari natijasida mahalla aholisining iqtisodiy faolligi oshishi, o‘zini o‘zi band qilish bo‘yicha qo‘llab-quvvatlash ko‘magi mahalla aholisi ehtiyojlariga mos kelishi, mahallada aholining daromad darajasi ortishi, mahalla aholisining tadbirkorlik imkoniyatlari kengayishi, o‘zini o‘zi band qilish dasturlari natijaviyligi infratuzilma holatiga bog‘liqligi, o‘zini o‘zi band qilish dasturlari barcha toifadagi aholiga adolatli ta'minlanganligi, o‘zini o‘zi banad qilish

dasturlari bo‘yicha mahalla aholisining xabadorligi, o‘zini o‘zi banad qilish dasturlari aholi turmush sifatini oshirishga xizmat qilishi kabilar kiritildi.

OLS modeli orqali har bir omilning aholi qoniqish darajasiga ta'siri statistik jihatdan baholandi. Modelning ahamiyatliligi va barqarorligi SPSS dasturida olingan Regression Model Summary, ANOVA va Coefficients natijalari asosida tekshirildi. Bu orqali qoniqish darajasidagi o‘zgarishlarni qaysi omillar asosan belgilayotgani va qaysi omillar hali yetarlicha samara bermayotgani aniqlandi.

Shu tarzda, tadqiqot metodologiyasi aholining dasturlardan qoniqishini chuqur tahlil qilish uchun ham sosiologik, ham iqtisodiy modellashtirish usullariga tayandi. Bu kompleks yondashuv tadqiqot natijalarining ishonchli va amaliy ahamiyatga ega bo‘lishini ta'minladi.

OLS modeli:

$Y=\beta_0+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3+\beta_4X_4+\beta_5X_5+\beta_6X_6+\beta_7X_7+\beta_8X_8+\beta_9X_9+\varepsilon$

Bu yerda Y – aholining dasturdan umumiy qomiqish darajasi, X_1–X_9 esa turli omillarni ifodalaydi.

Model natijalariga ko‘ra, tenglama quyidagi ko‘rinishni oldi:

$Y=0.52+0.28X1+0.22X2+0.30X3+0.19X4+0.09X5+0.21X6+0.13X7+0.17X8+0.25X9+\varepsilon$

Bu natija aholi qoniqishiga ta'sir etuvchi omillarning qay darajada muhimligini ko‘rsatadi. Modeldagi doimiy qiymat (0.52) shuni anglatadiki, hatto barcha omillar hisobga olinmagan holatda ham qoniqishning ma'lum bazaviy darajasi mavjud.

Tenglamaga ko‘ra, aholi qoniqishiga eng kuchli ta'sir ko‘rsatadigan omillar quyidagilar: davlat ko‘magi (0.30), ishsizlikning qisqarishi (0.28) va turmush sifati (0.25). Bu omillar aholida dasturga bo‘lgan ishonch va qoniqishni oshirishda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Shuningdek, aholi faolligi (0.22) va infratuzilma holati (0.21) ham qoniqish darajasiga salmoqli ta'sir ko‘rsatmoqda. Bu aholi faolligini oshirish va infratuzilmani rivojlantirish dastur samaradorligini ta'minlashda muhimligini anglatadi.

Daromad oshishi (0.19), axoli xabardorligi (0.17) va adolatlilik (0.13) omillari ham ijobiy ta'sir etmoqda. Ularning ta'siri kuchli bo‘lmasa-da, aholi qoniqishiga o‘z hissasini qo‘shishi aniq.

Eng past ta'sir ko‘rsatgan omil – tadbirkorlik imkoniyatlari (0.09). Bu sohada imkoniyatlar mavjud bo‘lsa-da, ularning aholi qoniqishiga ta'siri hali yetarli darajada sezilmayotgani ko‘rinadi.

Ushbu model' aholi qoniqishiga eng ko‘p ta'sir etuvchi yo‘nalishlarni aniqlab berdi. Davlat ko‘magi, ishsizlikni qisqartirish, turmush sifati va infratuzilmani rivojlantirish dastur samaradorligini ta'minlaydigan asosiy omillar sifatida namoyon bo‘ldi.

OLS modeli natijalari shuni ko‘rsatadiki, umumiy qoniqish darajasiga ta'sir etuvchi asosiy omillar aniqlangan va ularning ta'sir kuchlari statistik jihatdan muhim. Modelning R^2 qiymati 0.67 bo‘lib, bu degani qoniqish

darajasidagi o‘zgarishlarning 67 foizi tanlangan omillar orqali izohlanishi mumkin. Bu ko‘rsatkich iqtisodiy-ijtimoiy tadqiqotlar uchun yaxshi daraja hisoblanadi.

1-jadval

“SPSS” regressiya modeli natijalari[3]

Model	R	R^2	Adj. R^2	Std. Error
1	0.818	0.670	0.666	0.450

ANOVA natijalari ham modelning ahamiyatli ekanini tasdiqladi: F statistikasi yuqori va p-qiymat < 0.001, demak, model butunlay ishonchli va nazariy gipoteza rad etildi.

2-jadval

ANOVA tahlil natijalari[4]

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	407.025	9	45.225	223.33	0.000
Residual	200.475	990	0.203		
Total	607.500	999			

3-jadvalda keltirilgan ANOVA natijalari OLS modeli to‘liq holda ahamiyatli ekanini ko‘rsatadi. Jadvalda regressiya, qoldiq (residual) va umumiy (total) dispersiya ko‘rsatkichlari taqqoslangan.

Birinchi, regressiya qismidagi summa kvadratlari (SS = 407.025) juda yuqori bo‘lib, bu modelda kiritilgan omillar umumiy qoniqish darajasidagi o‘zgarishlarning katta qismini izohlay olishini anglatadi.

Ikkinchi, qoldiq qismi (SS = 200.475) esa ancha kichik ko‘rsatkich bo‘lib, tushuntirib berilmagan yoki model qamrab olmagan omillarning ta'siri nisbatan pastligini ko‘rsatadi.

Uchinchi, F-statistika (F = 223.33) juda yuqori va p-qiymat (Sig. = 0.000) 0.05dan ancha kichik. Bu natija model butunlay ahamiyatli ekanini va kiritilgan o‘zgaruvchilar qoniqish darajasiga sezilarli ta'sir ko‘rsatishini tasdiqlaydi.

Xulosa sifatida, ANOVA natijalari regressiya modeli to‘g‘ri tuzilganini, u aholi qoniqish darajasini izohlashda ishonchli ekanini va statistik jihatdan ahamiyatga ega ekanini ko‘rsatadi.

3-jadval (SPSS Coefficients) natijalari modeldagi har bir mustaqil o‘zgaruvchining aholining umumiy qoniqish darajasiga qay darajada ta'sir ko‘rsatishini ifodalaydi. Uni ilmiy tarzda quyidagicha izohlash mumkin:

Undagi koeffisentlar tahliliga ko‘ra davlat ko‘magi (β=0.24), ishsizlikning qisqarishi (β=0.21), turmush sifati (β=0.20) va infratuzilma holati (β=0.17) aholi qoniqishini eng kuchli belgilaydigan omillar ekanligi aniqlandi. Aholi faolligi, axoli xabardorligi va daromad ham ijobiy va ahamiyatli ta'sir ko‘rsatdi. Tadbirkorlik imkoniyatlari va adolatlilik omillari esa ijobiy ta'sir etgan bo‘lsa-da, statistik ahamiyatlilik darajasi pastroq chiqdi.

[3] Ekonometrik tahlil natijalari asosida tuzilgan
[4] Ekonometrik tahlil natijalari asosida tuzilgan

3-jadval

SPSS Coefficients[5]

Predictor	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.52	—	5.59	0.000
Ishsizlik qisqaradi (Q1)	0.28	0.21	7.00	0.000
Aholi faolligi oshadi (Q2)	0.22	0.12	4.89	0.000
Davlat koʻmagi mos keldi (Q3)	0.30	0.24	8.11	0.000
Daromad oshadi (Q4)	0.19	0.15	4.63	0.000
Tadbirkorlik imkoniyatlari kengayadi (Q5)	0.09	0.05	1.88	0.060
Infratuzilma holati (Q6)	0.21	0.17	4.88	0.000
Adolatlilik (Q7)	0.13	0.07	1.73	0.084
Axoli xabardorligi (Q8)	0.17	0.13	4.05	0.000
Turmush sifati (Q9)	0.25	0.20	6.41	0.000

F sharhi: $F(9,990)=223.33$; $p<0.001$ koʻrsatkichi model umumiy ahamiyatga ega ekanini isbotladi. Demak, barcha kiritilgan oʻzgaruvchilar birgalikda aholi qoniqishiga sezilarli ta'sir koʻrsatadi.

Umuman olganda, OLS modeli mahallalarda aholini oʻzini oʻzi band qilish dasturlari samaradorligini chuqur ochib berdi. Bu dasturlar orqali aholida ishsizlik kamayib, turmush sifati oshishi va davlat qoʻllab-quvvatlashi muhim rol' oʻynayotgani aniqlandi. Shu bilan birga, infratuzilmani rivojlantirish va adolatli taqsimot muammolarini hal qilish orqali qoniqish darajasini yanada yuqori bosqichga olib chiqish mumkin. Tadqiqotning muhim jihatlaridan biri shuki, soʻrovnoma va regression tahlil orqali olingan natijalar quyidagi jadvalda aks ettirildi.

4-jadval

Respondentlarga berilgan savollar va ulardan olingan javoblarning oʻrtacha statistik qiymati

Savollar	Mean	SD
Oʻzini oʻzi banad qilish dasturlari mahallada ishsizlik darajasini qisqartiradi	4.3	0.74
Oʻzini oʻzi banad qilish dasturlari natijasida mahalla aholisining iqtisodiy faolligi oshadi	4.1	0.81
Oʻzini oʻzi band qilish boʻyicha qoʻllab-quvvatlash koʻmagi mahalla aholisi ehtiyojlariga mos keldi	4.0	0.79
Mahallada aholining daromad darajasi ortadi	3.9	0.88
Mahalla aholisining tadbirkorlik imkoniyatlari kengayadi	3.7	0.91
Oʻzini oʻzi band qilish dasturlari natijaviyligi infratuzilma holatiga bogʻliq	3.6	0.92
Oʻzini oʻzi band qilish dasturlari barcha toifadagi aholiga adolatli ta'minlangan	3.8	0.87
Oʻzini oʻzi banad qilish dasturlari boʻyicha mahalla aholisining xabadorligi yuqori	3.9	0.82
Oʻzini oʻzi banad qilish dasturlari aholi turmush sifatini oshirishga xizmat qildai	4.0	0.83
Oʻzini oʻzi banad qilish dasturlaridan qoniqish xosil qilaman	4.2	0.77

[5] Ekonometrik tahlil natijalari asosida tuzilgan

Tadqiqot natijalariga koʻra, respondentlar dasturning ishsizlikni qisqartirishdagi samaradorligini eng yuqori baholagan (oʻrtacha 4.3). Bu holat aholining bu yoʻnalishda sezilarli ijobiy oʻzgarishlarni koʻrayotganini anglatadi. Aholi iqtisodiy faolligi ham yuqori baholangan (4.1). Bu shuni koʻrsatadiki, dasturlar mahallada fuqarolarning ishbilarmonlik faoliyati va mehnat bozoridagi ishtirokini oshirishga yordam bergan.

Davlat koʻmagining aholi ehtiyojlariga mosligi (4.0) va turmush sifati (4.0) koʻrsatkichlari ham yuqori darajada baholangan. Bu holat, dasturlar natijasida aholi turmush sharoitida ijobiy oʻzgarishlar kuzatilayotganini bildiradi. Daromad oshib borishi koʻrsatkichi (3.9) aholining iqtisodiy barqarorligida oʻsish boʻlayotganini koʻrsatsa, axoli xabardorligi (3.9) dasturlar haqidagi ma'lumotlar fuqarolarga yetib borayotganini anglatadi.

Biroq, tadbirkorlik imkoniyatlari (3.7) va infratuzilma holati (3.6) boshqa koʻrsatkichlarga nisbatan pastroq baholangan. Bu esa mazkur yoʻnalishlarda hali toʻliq samaradorlikka erishilmaganini koʻrsatadi. Adolatlilik koʻrsatkichi (3.8) oʻrta darajada baholanib, dasturlarda imkoniyatlar barcha qatlamlar uchun teng emasligi haqida fikrlar mavjudligini anglatadi. Nihoyat, umumiy qoniqish darajasi yuqori (4.2) baholangan. Bu aholi dasturdan umumiy holda qoniqqanini, uni samarali deb hisoblashini koʻrsatadi.

Tadqiqot natijalari shuni koʻrsatadiki, mahallalarda aholini oʻzini oʻzi band qilish dasturlari aholining ish bilan ta'minlanishi va ijtimoiy barqarorlikka sezilarli ijobiy ta'sir koʻrsatmoqda. Regressiya modeli natijalari aholi qoniqish darajasidagi oʻzgarishlarning 67 foizini asosiy omillar bilan izohlash mumkinligini koʻrsatdi va modelning butunlay statistik jihatdan ahamiyatli hamda ishonchli ekanini tasdiqladi.

Eng kuchli ta'sir etuvchi omillar – davlat koʻmagi, ishsizlikning qisqarishi va aholi turmush sifati hisoblanadi. Shu bilan birga, infratuzilma holati, aholi iqtisodiy faolligi, axoli xabardorligi va daromad oʻsishi ham aholi qoniqish darajasiga ijobiy va ahamiyatli ta'sir koʻrsatdi. Biroq tadbirkorlik imkoniyatlari va adolatlilik omillari statistik jihatdan muhim darajada ahamiyatli chiqmadi. Bu esa ushbu yoʻnalishlarda qoʻshimcha islohotlar va resurslar taqsimotini kuchaytirish zarurligini koʻrsatadi.

Umuman olganda, mahallada aholini oʻzini oʻzi band qilish dasturlari iqtisodiy oʻsish va ijtimoiy barqarorlikning muhim drayveri sifatida oʻzini namoyon qilmoqda. Davlat qoʻllab-quvvatlashi, infratuzilmani rivojlantirish va barcha toifalar uchun teng imkoniyat yaratish orqali dasturlarning samaradorligini yanada oshirish mumkin.

Tadqiqot davomida mahalla aholisining oʻzini oʻzi band qilish shakllarining jozibadorligi ham soʻrovnoma asosida oʻrganildi. Ushbu jarayonda respondentlarning qaysi omillar ularni oʻzini oʻzi band qilishga undayotgani va qaysi jihatlar ular uchun ustuvor ahamiyatga ega ekani aniqlandi.

5-jadval

Mehnat faoliyatining o‘zini o‘zi band qilish turini tanlash sabablari[6]

O‘zini o‘zi band qilish sabablari	Javoblarning o‘rtacha qiymati
O‘z faoliyatini o‘zi nazorat qilish	81
Boshqa ish yo‘qligi	56
Ish vaqti egiluvchanligi	52
Uy sharoitida ishlash imkoniyati	47
Rasmiy ishdan ko‘ra ko‘proq daromad topish imkoniyati	45
Ish joyidagi adolatsizliklardan qochish	19
Ish bilan bandlik xarajatlarining yuqoriligi	17

Jadvalda mehnat faoliyatining o‘zini o‘zi band qilish turini tanlashga ta'sir etuvchi asosiy sabablar ifodalangan bo‘lib, ular aholining mehnat bozoridagi motivasiyasi va xulq-atvorini umumiy tarzda namoyon etadi. Tahlil natijasidan ko‘rinib turibdiki, eng ko‘p tanlangan omil — bu shaxsiy faoliyat ustidan mustaqil nazorat qilish imkoniyatidir. Bu holat odamlarning ish jarayonida erkinlikka va qarorlarni mustaqil qabul qilishga intilishini ko‘rsatadi.

Shu bilan birga, boshqa ishning yo‘qligi va ish vaqtining egiliuvchanligi ham muhim sabablar sifatida qayd etilgan. Bu esa rasmiy ish o‘rinlari yetarli darajada emasligini hamda odamlar o‘z turmush sharoitiga mos ravishda ishlashni xohlashini anglatadi. Uy sharoitida ishlash imkoniyati va rasmiy ishdan ko‘ra ko‘proq daromad topish ehtimoli ham aholi uchun muhim hisoblanadi.

Nisbatan kam ahamiyatga ega deb baholangan omillar qatoriga ish joyidagi adolatsizliklardan qochish va ish bilan bandlik xarakterlatining yuqoriligi kiradi. Bu shuni anglatadiki, o‘zini o‘zi band qilish ko‘proq ijtimoiy adolatsizlikdan qutulish vositasi emas, balki mustaqillik va moddiy manfaat olish imkoniyati sifatida qabul qilinadi.

Umumiy qilib aytganda, aholi o‘zini o‘zi band qilishga asosan mehnat jarayonidagi erkinlik, vaqt va joy jihatidan egiliuvchanlik hamda daromad manbaini ta'minlash imkoniyati sifatida yondashmoqda. Bu holat mehnat bozoridagi o‘zgarishlar va aholining yangi turdagi ish shakllariga bo‘lgan talabini yaqqol namoyon qiladi.

Tadqiqot doirasida mahalla aholisining mehnat faoliyatida o‘zini o‘zi band qilish turini tanlamaslik sabablari ham alohida o‘rganildi. Bu jarayon aholining mehnat bozoridagi qarorlarini chuqur tahlil qilish va qanday to‘siqlar ularni o‘zini o‘zi band qilishga qadam qo‘yishdan tiyib turayotganini anglash imkonini berdi. Ma'lumki, o‘zini o‘zi band qilish shakllari aholi uchun yangi imkoniyatlar yaratsa-da, ulardan foydalanish jarayonida ma'lum muammo va to‘siqlar ham mavjud bo‘lib, bu holat ayrim toifadagi shaxslarning ushbu turdagi mehnat faoliyatiga qiziqishini pasaytiradi.

[6] So`rovnoma natialari asosida shakllantirildi

6-jadval ma'lumotlariga koʻra, oʻzini oʻzi band qilish turini tanlamaslikning eng asosiy sababi — aholining oʻzini oʻzi bandlik dasturlari haqida yetarlicha ma'lumotga ega emasligi. Bu holat axborot-ta'lim ishlari yetarli darajada olib borilmayotganini va aholining xabardorlik darajasi pastligini koʻrsatadi.

6-jadval

Mehnat faoliyatining oʻzini oʻzi band qilish turini tanlamaslik sababalri

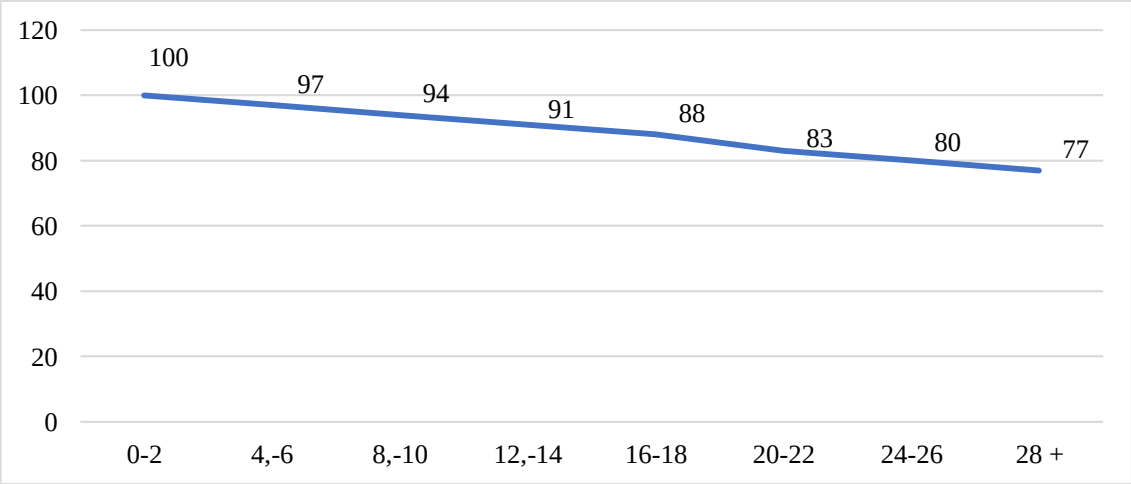
Oʻzini oʻzi band qilish sabablari	Javoblarning oʻrtacha qiymati
Oʻzini oʻzi band qilish dasturlaridan bexabarlik	47
Rasmiy ish joyi mavjudligi	8
Oʻzini oʻzi band qilishga qiziqish yoʻqligi	8
Tavakkalchilikning yuqoriligi	6
Oʻzini oʻzi band qilish talablarga mos kelmaslik	4
Imtiyozlar va imkoniyatlarning tushunarsizligi	3
Ma'lumot yetishmasligi	3

Shu bilan birga, rasmiy ish joyi mavjudligi va oʻzini oʻzi band qilishga qiziqish yoʻqligi ham ahamiyatli omillar sifatida qayd etilgan. Bu esa aholining muayyan qismi uchun barqaror ish oʻrni va an'anaviy ish munosabatlari hali ham ustuvor ekanligini anglatadi.

Qolgan sabablar — tavakkalchilikning yuqoriligi, talablarga mos kelmaslik, imtiyozlar va imkoniyatlarning tushunarsizligi hamda ma'lumot yetishmasligi nisbatan kam ahamiyatga ega boʻlsa-da, ular ham oʻzini oʻzi band qilishga toʻsqinlik qilayotgani aniqlandi. Umuman olganda, oʻzini oʻzi band qilishga qadam tashlamaslikning asosiy sababi — axborot va tushuntirish ishlarining yetarli emasligi hamda aholining bunday faoliyat haqida toʻliq tasavvurga ega boʻlmaganidir. Shuning uchun bu sohada samarali axborot siyosatini yoʻlga qoʻyish va aholining bilim hamda koʻnikmalarini oshirish muhim vazifa hisoblanadi.

Oʻzini oʻzi band qilish jarayonining barqarorligi va samaradorligini baholashda faoliyatning vaqt davomida saqlanish koʻrsatkichlari muhim ahamiyat kasb etadi. Bu borada respondentlar oʻrtasida soʻrovnoma oʻtkazilib, ulardan “Qancha vaqtdan beri oʻzini oʻzi band qilish faoliyati bilan shugʻullanasiz?” degan savolga javoblar olindi. Javoblar asosida tuzilgan grafik oʻzini oʻzi band qilgan shaxslarning faoliyat davomiyligi va yashovchanlik darajasini aniq ifodalaydi (1-rasm).

Soʻrovnoma natijalariga koʻra, oʻzini oʻzi band qilgan shaxslar faoliyatining yashovchanlik darajasi dastlabki 0–2 oyda eng yuqori koʻrsatkichda boʻladi. Bu holat shaxslarning boshlangʻich bosqichda yuqori motivasiyaga, katta intilish va faoliyatga boʻlgan qiziqishga ega ekanligini anglatadi. Biroq keyingi davrlarda ushbu koʻrsatkich izchil ravishda pasayib borishi kuzatilgan: Eng past koʻrsatkich esa 28 oydan ortiq davom ettirganlar orasida 77% ni tashkil etgan.



1-rasm. O‘zini o‘zi band qilganlar faoliyatining yashovchanlik darajasi

Ushbu tendensiya o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar faoliyatining uzoq muddatli barqarorligiga turli iqtisodiy va ijtimoiy omillar ta'sir ko‘rsatishini anglatadi. Bunda moliyaviy resurslarga cheklangan kirish imkoniyati, bozordagi raqobatning ortishi, faoliyat yuritish jarayonidagi ma'muriy to‘siqlar va shaxsiy motivasiyaning pasayishi asosiy omillar sifatida namoyon bo‘ladi.

Umuman respondentlar javoblari asosida shakllangan ma'lumotlar o‘zini o‘zi band qilish faoliyatining dastlabki bosqichlarda yuqori darajadagi yashovchanlikka ega bo‘lishini, ammo vaqt o‘tishi bilan barqarorlikning izchil ravishda pasayishini ko‘rsatmoqda. Demak, o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarning uzoq muddatli faoliyatini ta'minlash uchun davlat qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini kuchaytirish, biznes yuritish ko‘nikmalarini rivojlantirish va moliyaviy imkoniyatlarga kengroq yo‘l ochish zarur hisoblanadi.

Umumiy xulosa shuni ko‘rsatadiki, mahallalarda aholini o‘zini o‘zi band qilish dasturlari aholi qoniqish darajasini sezilarli oshirishga xizmat qilmoqda. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, dastur samaradorligini belgilovchi asosiy omillar – davlat ko‘magi, ishsizlikni qisqartirish, turmush sifati va infratuzilma holati ekani aniqlandi. Bu omillar aholining dasturdan foydalanish jarayonida eng ko‘p qiymatga ega bo‘lib, ularning barqaror qo‘llab-quvvatlanishi dastur samaradorligini yanada oshirishga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, aholi faolligi va axborot qamrovi ham qoniqishga muhim ta'sir ko‘rsatadi. Demak, dasturlarning samaradorligi faqat iqtisodiy yordam bilan emas, balki jamoatchilikning faol ishtiroki va axborotning keng tarqalishi orqali ham ta'minlanishi mumkin.

Daromad oshishi va adolatlilik ko‘rsatkichlari aholi qoniqishiga ijobiy ta'sir etgan bo‘lsa-da, ularning ta'sir darajasi nisbatan pastroq bo‘lib, kelgusida ularni kuchaytirish orqali dastur samaradorligini yanada oshirish mumkin. Tadbirkorlik imkoniyatlari esa hozirgi sharoitda aholi qoniqishiga unchalik kuchli ta'sir etmayotgani ko‘rsatdi, bu esa mazkur sohada yanada

chuqur islohotlar va amaliyotlarni talab qiladi.

Xulosa

Model natijalari dasturning aholi turmush sharoiti, iqtisodiy imkoniyatlari va ijtimoiy barqarorlikka ijobiy ta'sirini tasdiqladi. Mahallalarda o‘zini o‘zi band qilish dasturlarining kelgusida samaradorligini ta'minlash uchun davlat qo‘llab-quvvatlashini diversifikasiya qilish, infratuzilmani rivojlantirish, adolatli taqsimotni kuchaytirish va tadbirkorlik imkoniyatlarini kengaytirish zarur. Shu yo‘l bilan dastur nafaqat ishsizlikni kamaytiradi, balki aholi turmush sifati va iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashda ham muhim mexanizm sifatida xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni / Qonunchilik palatasi tomonidan 2020 yil 28 aprelda qabul qilingan Manba (URL): https://lex.uz/docs/5055690.

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi ““O‘zbekiston — 2030” strategiyasi to‘g‘risida”gi F-158-son Farmoni. https://lex.uz/ru/docs/6600413.

3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “O‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida faoliyatni amalga oshirish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 806-son qarori. 23.12.2020 y.

4. Abduraxmanov K.X., Kadirov Sh.M. i dr. Distansionnie trudovie otnosheniya v sifrovoy ekonomike. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 2, mart-aprel, 2021.

5. Aliqulov H.O‘. O‘zini o‘zi band qilish iqtisodiyoti va mahalla tizimi. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2020. – 186 b.

6. Mamarasulov F.A. O‘zini-o‘zi band qilish agentligining tashkiliy-huquqiy asoslari. – T.: Adolat, 2020. – 170 b.

7. Inutu Lukonga. Harnessing Digital Technologies to Promote SMEs and Inclusive Growth in the MENAP Region. IMF Working Paper. © 2020 International Monetary Fund.

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

FROM WORKFORCE TO HUMAN CAPITAL: THE FUTURE OF MANAGEMENT

Hamrokulov Mirabbos Ortikovich
TSUE, Department of Labor Economics, PhD
e-mail: m.xamroqulov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a193

Abstract. Human capital has become the cornerstone of organizational success in the knowledge-based economy. Unlike the traditional view of employees as a workforce measured primarily by labor output, modern management recognizes people as dynamic assets who contribute skills, creativity, innovation, and strategic value. This article explores the evolution of the workforce into human capital, emphasizing the critical role of management in nurturing talent through recruitment, training, development, and retention. It also highlights how investment in education, health, and continuous learning strengthens both organizational competitiveness and national economic growth. By examining contemporary practices and future trends, the article underscores that effective human capital management is not merely an operational task, but a strategic imperative shaping the future of organizations.

Keywords: human capital, workforce, management, talent development, organizational competitiveness, innovation, recruitment, training, retention, knowledge economy, strategic HRM.

ISHCHI KUCHIDAN INSON KAPITALI SARI: BOSHQARUVNING YANGICHA KELAJAGI

Hamrokulov Mirabbos Ortiqovich
TDIU, “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi, PhD

Annotatsiya. Inson kapitali bilimga asoslangan iqtisodiyotda tashkilot muvaffaqiyatining poydevori hisoblanadi. An’anaviy ishchilarni asosan mehnat natijasi bilan o‘lchashga asoslangan ishchi kuchi sifatidagi qarashdan farqli o‘laroq, zamonaviy boshqaruv insonlarni malakalar, ijodkorlik, innovatsiya va strategik qiymat kiritadigan dinamik aktiv sifatida qabul qiladi. Ushbu maqola ishchi kuchining inson kapitaliga aylanish jarayonini o‘rganib, iste’dodni yollash, o‘qitish, rivojlantirish va ushlab turish orqali rivojlantirishda boshqaruvning muhim rolini ta’kidlaydi. Shuningdek, ta’limga, sog‘liqni saqlashga va doimiy o‘rganishga sarmoya kiritish nafaqat tashkilot raqobatbardoshligini, balki milliy iqtisodiy o‘sishni ham mustahkamlaydi. Zamonaviy amaliyotlar va kelajak tendentsiyalarini tahlil qilgan holda, maqola samarali inson kapitali boshqaruvi faqat operatsion vazifa emas, balki tashkilotlarning kelajagini shakllantiruvchi strategik zarurat ekanligini ta’kidlaydi.

Kalit so‘zlar: inson kapitali, ishchi kuchi, boshqaruv, iste’dodlarni rivojlantirish, tashkilot raqobatbardoshligi, innovatsiya, xodmlarni yollash, o‘qitish, bilimga asoslangan iqtisodiyot, strategik IRB.

ОТ РАБОЧЕЙ СИЛЫ К ЧЕЛОВЕЧЕСКОМУ КАПИТАЛУ: БУДУЩЕЕ УПРАВЛЕНИЯ

Хамрокулов Мираббос Ортикович
ТГЭУ, Кафедра «Экономика труда»,PhD

Аннотация. Человеческий капитал стал краеугольным камнем успеха организаций в экономике, основанной на знаниях. В отличие от традиционного взгляда на сотрудников как на рабочую силу, измеряемую прежде всего производительностью труда, современное управление рассматривает людей как динамичные активы, которые вносят свои навыки, креативность, инновации и стратегическую ценность. В данной статье рассматривается эволюция рабочей силы в человеческий капитал с акцентом на ключевую роль управления в развитии талантов посредством найма, обучения, развития и удержания сотрудников. Также подчёркивается, что инвестиции в образование, здравоохранение и непрерывное обучение укрепляют как конкурентоспособность организаций, так и экономический рост страны. Анализируя современные практики и будущие тенденции, статья подчёркивает, что эффективное управление человеческим капиталом — это не просто операционная задача, а стратегическая необходимость, формирующая будущее организаций.

Ключевые слова: человеческий капитал, рабочая сила, управление, развитие талантов, конкурентоспособность организации, инновации, найм, обучение, удержание, экономика знаний, стратегический HRM.

Introduction

In today’s knowledge-driven economy, organizations are increasingly defined not by the machinery they own or the capital they invest, but by the skills, creativity, and adaptability of their people. Traditionally, the term workforce emphasized employees as a collective body of labor, valued primarily for physical output and task completion. However, with globalization, technological advancement, and the rise of the digital economy, this narrow perspective has shifted toward recognizing individuals as human capital—a vital resource capable of driving innovation, problem-solving, and long-term growth.

Human capital represents the knowledge, competencies, health, and experiences that employees bring to an organization. Unlike machines or financial resources, it is a living, evolving asset that requires continuous investment and strategic management. For businesses and institutions, the ability to recruit, develop, and retain skilled talent has become a decisive factor in achieving competitive advantage. At the same time, nations view human capital development as a driver of economic resilience and sustainable prosperity.

This article examines the transformation from workforce to human capital, focusing on the role of management in harnessing people’s potential. It explores how modern management practices—ranging from recruitment and training to employee engagement and innovation—shape not only organizational performance but also the future of work itself.

Literature review

The concept of human capital has been widely examined in economics, management, and organizational studies. Early economic theories primarily regarded labor as a factor of production measured in quantitative terms. However, with the pioneering works of Theodore W. Schultz (1961) and Gary S. Becker (1964), human capital was re-conceptualized as an asset in which investments—such as education, health, and skills training—enhance productivity and yield long-term economic returns. Their contributions established the foundation for understanding human capital as a driver of both individual and national economic growth.

Subsequent research expanded the scope of human capital to organizational contexts. Wright and McMahan (1992) introduced the perspective of Strategic Human Resource Management (SHRM), emphasizing the alignment of human capital with business strategy to achieve sustainable competitive advantage. Similarly, Barney (1991) in the Resource-Based View (RBV) of the firm highlighted that human resources, when rare, valuable, inimitable, and non-substitutable, can serve as a source of enduring organizational success.

Contemporary scholars have further explored the qualitative dimensions of human capital. Lepak and Snell (1999) argued that organizations must manage different types of human capital differently, depending on their strategic value and uniqueness. Meanwhile, research by Ulrich (1997) underscored the role of HR professionals as strategic partners in building organizational capabilities and nurturing talent.

Recent studies also focus on the role of human capital in the digital era. According to World Economic Forum reports (2018–2023), the rapid pace of technological change requires continuous upskilling and reskilling of employees to maintain workforce relevance. Scholars such as Brynjolfsson and McAfee (2014) emphasize that innovation and digital transformation are increasingly dependent on human creativity and adaptability rather than routine labor.

In summary, the literature demonstrates a clear evolution: from treating employees as part of the workforce to recognizing them as dynamic human capital. This shift underscores the need for proactive management strategies that not only invest in people but also create environments where talent can thrive, innovate, and contribute to long-term organizational resilience.

Analysis

The transformation from viewing employees as a collective workforce to recognizing them as human capital has profound implications for management practices. This shift reflects broader changes in the global economy, organizational structures, and employee expectations.

1. From Labor to Human Capital

In the industrial era, management primarily focused on efficiency, cost reduction, and task completion. Workers were seen as interchangeable units

of labor. Today, however, organizations understand that talent is not homogeneous. Individual knowledge, creativity, and problem-solving ability represent unique contributions that cannot be easily replaced. This redefinition requires managers to adopt strategies that maximize employee potential rather than simply monitor performance.

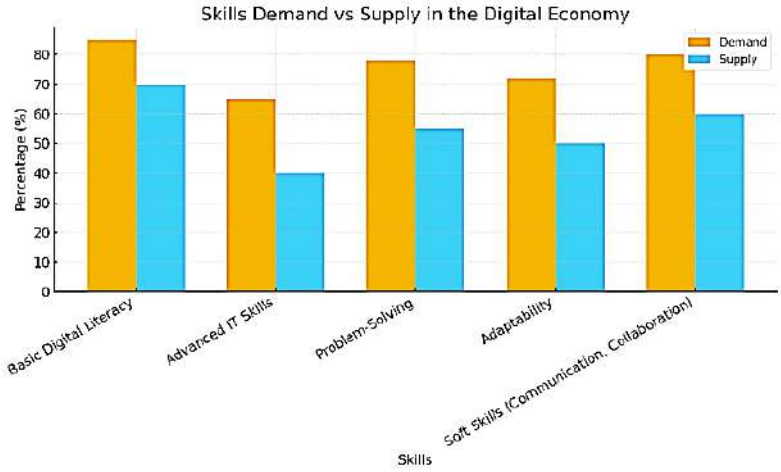


Figure 1. Skills demanded in the digital economy vs. current supply, showing the gap.

2. Strategic Role of Human Capital in Organizations

Human capital is now considered a source of sustainable competitive advantage. Companies such as Google, Microsoft, and Samsung demonstrate how investment in people—through continuous training, innovation-friendly cultures, and employee well-being—directly correlates with market leadership. This shows that the management of human capital is not an administrative function but a strategic imperative that shapes organizational success.

3. Key Management Practices in Human Capital Development

Several management practices are central to enhancing human capital:

Recruitment and Selection: Attracting talent that aligns with organizational culture and future goals.

Training and Development: Continuous learning opportunities to adapt to rapid technological change.

Performance Management: Shifting from evaluation-centered systems to growth-focused feedback models.

Employee Engagement: Creating inclusive environments that foster loyalty, innovation, and job satisfaction.

Retention Strategies: Recognizing employees as long-term assets by offering career development and well-being programs.

4. Challenges in Human Capital Management

While the importance of human capital is universally recognized, organizations face challenges in managing it effectively. Talent shortages in critical sectors, the high cost of continuous training, and rapid technological disruptions demand adaptive strategies. Moreover, globalization has

intensified competition for skilled labor, pushing managers to adopt flexible, innovative, and employee-centered approaches.

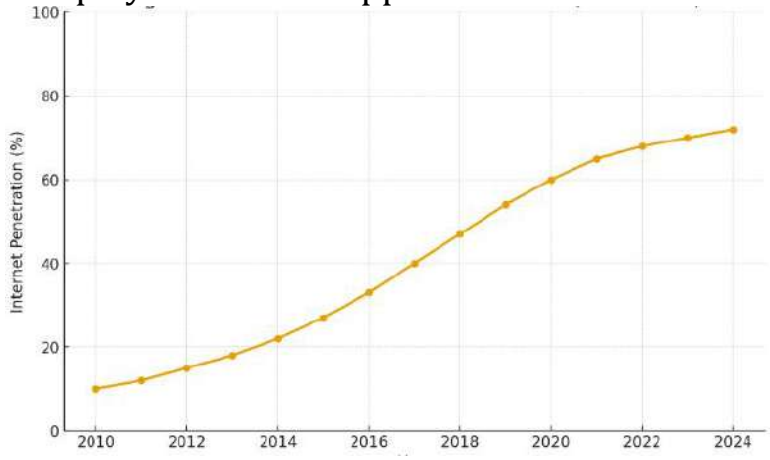


Figure 2. Internet penetration in Uzbekistan from 2010 to 2024

5. Future Outlook

The future of management will be defined by the ability to integrate human capital into broader strategic visions. As automation and artificial intelligence transform industries, uniquely human attributes—such as creativity, leadership, and emotional intelligence—will become even more valuable. Effective management will therefore focus on balancing technological advancement with human development, ensuring that organizations remain innovative, resilient, and people-centered.

Discussion

The analysis demonstrates that the transition from workforce to human capital is more than a change in terminology; it reflects a fundamental transformation in how organizations create value and compete in the global economy. This section discusses the broader implications of human capital management, its relevance to organizational strategy, and the potential debates surrounding its application.

Organizations that treat employees as strategic assets rather than expendable resources are more likely to achieve long-term growth. This perspective aligns with the Resource-Based View (RBV), which argues that unique, valuable, and inimitable resources—such as highly skilled employees—are key drivers of sustained competitive advantage. The shift suggests that management must integrate human capital considerations into corporate strategy, not limit them to HR functions.

One of the central debates concerns the cost of investing in human capital. Training, development, and well-being programs require significant financial resources. Some organizations, particularly in developing economies, hesitate to invest due to fears of employee turnover or uncertain returns. However, evidence from global corporations shows that consistent investment in people generates innovation, loyalty, and market resilience. Thus, the discussion highlights a paradox: human capital is costly to develop, but failing to invest is even more costly in the long run.

The rise of automation and artificial intelligence has reignited discussions about the future of work. While machines replace repetitive tasks, human capital is increasingly valued for creativity, ethical judgment, and adaptability. This raises questions about how managers can balance technological advancement with human development. Organizations must avoid over-reliance on technology at the expense of human capabilities, instead fostering hybrid systems where people and machines complement each other.

Human capital management is not uniform across countries. In developed economies, emphasis is often placed on innovation and knowledge creation, while in developing contexts, basic education, health, and skill development remain critical. Cultural factors also shape perceptions of human capital—collectivist societies may value teamwork and loyalty, whereas individualist cultures highlight personal achievement and innovation. These differences underline the need for context-specific management approaches.

Viewing people as “capital” raises ethical concerns. Critics argue that reducing employees to assets risks dehumanization. To counter this, modern management frameworks increasingly emphasize employee well-being, dignity, and inclusion. The future of human capital management will likely blend economic value creation with social responsibility, ensuring that organizations remain not only profitable but also equitable and sustainable.

Conclusion

The transformation from workforce to human capital marks a critical turning point in how organizations perceive and manage people. Human capital emphasizes employees as dynamic assets whose knowledge, creativity, and well-being are central to organizational performance and competitiveness. Unlike traditional workforce management, which focused largely on efficiency and cost reduction, human capital management seeks to invest in and develop individuals as sources of long-term value.

The analysis revealed that organizations that effectively manage human capital gain advantages in innovation, adaptability, and resilience. However, this process is not without challenges—rising training costs, talent shortages, rapid technological disruption, and global competition require careful and strategic responses. At the same time, ethical considerations remind us that employees should not be reduced to “capital” but valued as individuals with aspirations and rights.

Generalizing the conclusions expressed above, we can give the following suggestions:

- Integrate Human Capital into Strategy:

Organizations should embed human capital management into their core business strategies rather than treating it as an isolated HR function.

- Invest in Lifelong Learning:

Continuous training, reskilling, and digital upskilling programs are essential to prepare employees for rapid technological change.

- Promote Employee Well-being and Inclusion:

Human capital thrives when employees feel respected, supported, and included. Well-being programs and diversity initiatives should be prioritized.

- Balance Technology and Human Capabilities:

While automation and AI will handle repetitive tasks, managers must cultivate human strengths such as creativity, leadership, and ethical decision-making.

- Adopt Context-Specific Approaches:

Cultural, sectoral, and national differences mean that human capital strategies must be adapted to local realities and organizational needs.

- Measure Human Capital Outcomes:

Developing systems to assess the return on investment (ROI) of human capital initiatives—such as productivity gains, innovation rates, and retention levels—will help organizations refine their strategies.

The future of management lies in recognizing that sustainable growth depends on how effectively organizations nurture and harness human capital. By treating people as assets to be developed rather than costs to be minimized, managers can ensure long-term success for both organizations and society.

References

1. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

2. Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.

3. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. W. W. Norton & Company.

4. Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. Academy of Management Review, 24(1), 31–48. https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439

5. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17.

6. Ulrich, D. (1997). Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business School Press.

7. World Economic Forum. (2018). The future of jobs report 2018. World Economic Forum. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018

8. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management, 18(2), 295–320. https://doi.org/10.1177/014920639201800205

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В СИСТЕМЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Турдиева Якитжан Хайитбаевна
Старший преподаватель ТГЭУ
e-mail: yturdiyeva@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a194

Аннотация. В статье исследуются этапы становления и формирования механизма государственно-частного партнёрства (ГЧП) в сферах дошкольного образования Узбекистана. Рассматриваются нормативно-правовые основы, адаптация международного опыта, участие международных организаций и финансовых институтов. Анализируются существующие модели, региональные различия, проблемы и перспективы. Представлена оценка текущих инициатив органами власти и международными партнёрами, такими как ADB, OPEC Fund, Саудовский фонд развития и UNICEF.

Ключевые слова: государственно-частное партнёрство, дошкольное образование, международная поддержка, инклюзивное образование, финансирование.

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MAKTABGACHA TA’LIM TIZIMIDA DAVLAT-XUSUSIY SHERIKLIKNI RIVOJLANTIRISH XUSUSIYATLARI

Turdiyeva Yakitjan Xaitbayevna
TDIU katta o‘qituvchisi

Annotatsiya. Maqolada O‘zbekistonda maktabgacha ta’lim sohasida davlat-xususiy sheriklik (DXSh) mexanizmini rivojlantirish va shakllantirish bosqichlari ko‘rib chiqiladi. Normativ-huquqiy baza, xalqaro tajribani moslashtirish, xalqaro tashkilotlar va moliya institutlarining ishtiroki ko‘rib chiqilmoqda. U mavjud modellarni, mintaqaviy farqlarni, muammolar va istiqbollarni ko'rib chiqadi. Unda hukumat organlari va OTB, OPEK jamg‘armasi, Saudiya taraqqiyot jamg‘armasi va YUNISEF kabi xalqaro hamkorlar tomonidan joriy tashabbuslarning bahosi keltirilgan.

Kalit so‘zlar: davlat-xususiy sheriklik, maktabgacha ta’lim, xalqaro qo‘llab-quvvatlash, inklyuziv ta’lim, moliyalashtirish.

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN THE PRESCHOOL EDUCATION SYSTEM OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Turdieva Yakitjan Khaitbaevna
Senior Lecturer, TSUE

Abstract. The article examines the stages of development and formation of the public-private partnership (PPP) mechanism in the spheres of preschool education in Uzbekistan. The article examines the regulatory framework, adaptation of international

experience, participation of international organizations and financial institutions. It examines existing models, regional differences, challenges and prospects. It presents an assessment of current initiatives by government authorities and international partners such as ADB, OPEC Fund, Saudi Fund for Development and UNICEF.

Keywords: public-private partnership, preschool education, international support, inclusive education, financing.

Введение

Дошкольное образование является важным элементом национальной системы образования, обеспечивающим фундамент для дальнейшего интеллектуального и социального развития ребёнка. В условиях модернизации системы образования Республики Узбекистан особое значение приобретает поиск эффективных механизмов взаимодействия государства и частного сектора.

Государственно-частное партнёрство (ГЧП) в этой сфере рассматривается как инструмент расширения инфраструктуры, привлечения частных инвестиций и внедрения инновационных стандартов качества. С 2018 года ГЧП стало одним из ключевых направлений реформ, направленных на достижение стратегических целей «Узбекистан–2030» и программы «Новый Узбекистан».

Цель исследования – анализ становления и развития ГЧП в системе дошкольного образования Узбекистана, выявление основных достижений и обозначение перспективных направлений развития.

Методы

В работе использованы следующие методы:

Документальный анализ нормативно-правовой базы (законы, постановления Президента, подзаконные акты).

Историко-хронологический метод для анализа этапов развития ГЧП с 2017 по 2024 гг.

Контент-анализ статистических данных Министерства дошкольного образования и UNICEF.

Сравнительный анализ международного опыта с учётом практики АБР, OPEC Fund, SFD и UNICEF.

Результаты

Вопросы финансирования системы образования и привлечения внебюджетных ресурсов традиционно находятся в центре внимания экономической науки и государственной политики. Зарубежные исследователи подчёркивают, что инвестиции в образование являются наиболее эффективной формой вложений в человеческий капитал, обеспечивающих долгосрочный рост национальной экономики. Ещё в трудах Т. Шульца и Г. Беккера была обоснована концепция человеческого капитала, в рамках которой образование рассматривается как ключевой фактор экономического развития. В дальнейшем данное направление получило развитие в исследованиях

Дж. Хекмана, который доказал высокую социальную и экономическую отдачу инвестиций именно в раннее детское развитие.

Проблемы финансирования образования, а также использование механизмов государственно-частного партнёрства, активно изучаются современными западными и азиатскими исследователями. В частности, в работах С. Бринса, Э. Савоса и М. Хартли рассматриваются модели ГЧП в социальной сфере и их эффективность для обеспечения доступности образовательных услуг.

Что касается Узбекистана, то в последние годы наблюдается рост интереса к вопросам финансирования дошкольного образования и государственно-частного партнёрства. В научных статьях и аналитических отчётах отечественных исследователей (А. Абдуллаева, Ш. Юнусова, Ф. Махмудова и др.) подчеркивается значимость реформ в сфере образования и необходимость привлечения дополнительных ресурсов для расширения охвата детей дошкольными учреждениями. В работах сотрудников Министерства школьного и дошкольного образования и Министерства экономики и финансов анализируется нормативно-правовая база, регулирующая деятельность частных детских садов и условия участия бизнеса в реализации образовательных проектов.

В период 2018–2024 гг. в Узбекистане создана нормативная основа для реализации ГЧП. Введены налоговые льготы сроком до 10 лет, субсидии и льготные кредиты, что стимулирует участие частного сектора. Законодательство предусматривает прозрачность процедур и защиту интересов партнёров.

В 2018 г. был реализован пилотный проект: детский сад № 369 в Ташкенте, ставший первым инклюзивным дошкольным учреждением, построенным в формате ГЧП. К 2019 году создано около 140 тыс. мест в негосударственных ДОУ, а доля частного сектора достигла 18 %.

Международная поддержка

Азиатский банк развития (ADB): проекты по строительству 500 ДОУ в пяти регионах.

OPEC Fund**:** выделено $20 млн на создание сети частных детских садов.

Саудовский фонд развития (SFD): кредит в размере 41 млн саудовских риалов на льготных условиях.

UNICEF: акцент на необходимость прозрачности и контроля качества.

Обсуждение

Анализ показывает, что ГЧП является важнейшим инструментом расширения сети дошкольных учреждений и повышения качества образования в Узбекистане. За короткий период достигнуты значительные результаты, однако остаются вызовы:

кадровый дефицит в сфере управления проектами ГЧП;

недостаточно развитые механизмы мониторинга и оценки качества услуг.

Опыт международных организаций (ADB, UNICEF и др.) показывает, что для устойчивости ГЧП необходимы:

прозрачность тендерных процедур;

ясное распределение рисков;

долгосрочные финансовые механизмы;

активное участие общества и семей в образовательном процессе.

Также при этом нужно отметить, что качественное и доступное дошкольное образование способствует:

- повышению будущей производительности труда и экономической активности;
- снижению социальной неравномерности;
- укреплению социальной стабильности и повышению уровня жизни населения.

Заключение

Государственно-частное партнёрство стало ключевым фактором модернизации дошкольного образования в Республике Узбекистан. Благодаря реформам и международной поддержке охват дошкольным образованием вырос более чем в два раза за период 2017–2024 гг.

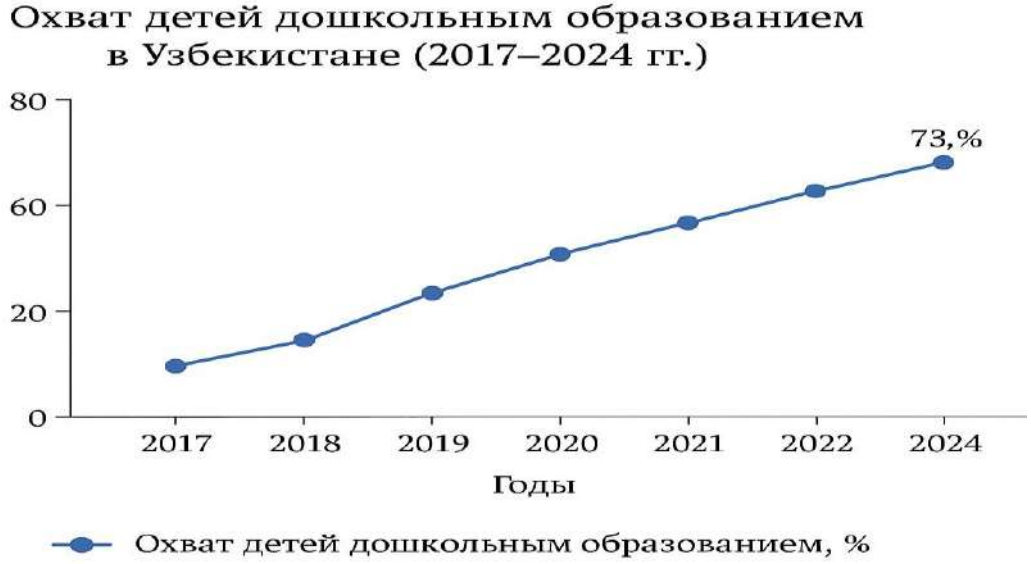


Рисунок 1. Динамика охвата дошкольным образованием

Заключение подчеркивает важность формирования эффективных и устойчивых форм государственно-частного партнерства в системе дошкольного образования Узбекистана. Адаптация международных успешных практик, развитие нормативно-правовой базы и создание условий для активного участия частных инвесторов способствуют повышению качества и расширению доступности дошкольных учреждений. Значимым аспектом является баланс между интересами государства и частного сектора, что позволяет реализовывать

инновационные проекты, отвечающие современным требованиям общества. Важную роль играет подготовка квалифицированных кадров, способных управлять и внедрять новые модели партнерств, а также стимулировать внедрение современных технологий и образовательных программ. Оценка эффективности реализуемых программ должна стать постоянной практикой для своевременного выявления и устранения недостатков. В перспективе ожидается дальнейшее развитие правовой базы, создание механизмов поддержки инновационных инициатив и расширение участия частных инвесторов, что в целом способствует развитию системы дошкольного образования в стране. В целом, успешное развитие государственно-частных партнерств в данной сфере требует согласованных усилий всех участников и стратегического подхода, направленного на устойчивое улучшение условий обучения и воспитания дошкольников, что в конечном итоге способствует росту социальной и экономической стабильности региона.

Список литературы

1. President of the Republic of Uzbekistan. (2018, April 5). *Resolution No. PP-3651 on measures to further improve the preschool education system*. Tashkent.

2. Ministry of Preschool Education of the Republic of Uzbekistan. (2020). *Report on the development of the preschool education system (2018–2020)*. Tashkent.

3. Asian Development Bank. (2019). *Supporting Public–Private Partnerships in Preschool Education in Uzbekistan*. Manila: ADB.

4. OPEC Fund for International Development. (2021). *Uzbekistan Early Childhood Education PPP Project*. Vienna: OFID.

5. Saudi Fund for Development. (2020). *Annual Report 2020: Education Projects in Uzbekistan*. Riyadh: SFD.

6. UNICEF. (2024). *Uzbekistan country report on early childhood development*. New York: UNICEF.

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

CULTURAL AND SOCIO-ECONOMIC DRIVERS OF INFORMAL SOCIAL PROTECTION SYSTEMS IN UZBEKISTAN

Kayumova Nilufar Saidmamatovna
ILO Uzbekistan, National Project Officer on Employment
e-mail: nilufar.kayumova13@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a195

Abstract. This study focuses on informal social protection systems in Uzbekistan (ISPS). These systems, based on kinship and solidarity, help people manage economic risks. The objective is to examine the driving factors, sources, provision modalities and governing principles of ISPS. For this exploratory research a qualitative approach was adopted, and a mixed-methods design was used for data collection, covering a literature review, survey responses (n = 46, 24 women, 22 men), and semi-structured interviews (n = 12, 6 women, 6 men).

The results indicate that family, relatives, and friends are the main providers of support. Remittances and rotating savings groups are also reliable mechanisms. Women aged 30-54 from rural backgrounds with lower education were most likely to depend on ISPS, noticeably their reliance persisted even if they worked full-time, reflecting the gender pay gap. Men’s dependence is more linked to unemployment or informal work.

ISPS are most often used during major life events and crises, demonstrating ISPS life-improvement and risk-management purposes. Access was justified by cultural norms, and social ties. While many respondents believe the ISPS will maintain importance in the future, some, especially poor women, expect them be replaced by formal schemes. Overall, ISPS remain vital to resilience of individuals, though currently they are limited by unequal distribution and gender imbalances. Future research should focus on the causes of inequality and gender differences in ISPS to help design social policies better tailored to the needs of women and vulnerable groups.

Keywords: Informal social protection, informal support, informal safety net, traditional social welfare, community-based support, social capital, Uzbekistan.

O‘ZBEKISTONDAGI NORASMIY IJTIMOIY HIMOYA TIZIMLARINING MADANIY VA IJTIMOIY-IQTISODIY OMILLARI

Qayumova Nilufar Saidmamatovna
O‘zbekistondagi Xalqaro mehnat tashkiloti,
Bandlik bo‘yicha milliy loyiha mutaxassisi

Annotatsiya. Mazkur tadqiqot O‘zbekistondagi norasmiy ijtimoiy himoya tizimlariga bag‘ishlangan. Qarindoshlik va o‘zaro birdamlik tamoyillariga asoslangan ushbu tizimlar aholiga iqtisodiy xatarlarni yengib o‘tishda yordam beradi. Tadqiqotning asosiy maqsadi – mazkur tizimlarning shakllanishiga ta’sir etuvchi omillar, ularning manbalari, ta’minot usullari hamda boshqaruv tamoyillarini tahlil qilishdir. Tadqiqotda sifat yondashuvi qo‘llanilib, ma’lumotlarni yig‘ishda aralash metodologik dizayn tanlandi. Jarayonda adabiyotlar sharhi, so‘rovnoma (n = 46, 24 ayol va 22 erkak) hamda yarim tuzilgan suhbatlar (n = 12, 6 ayol va 6 erkak) o‘tkazildi.

Olingan natijalar shuni ko‘rsatadiki, asosiy yordam manbalari sifatida oila, qarindoshlar va do‘stlar yetakchi o‘rinda turadi. Shuningdek, pul o‘tkazmalari va aylanma jamg‘arma guruhlari ishonchli mexanizmlar sifatida faoliyat yuritadi. 30-54 yosh oralig‘idagi, qishloq hududlaridan bo‘lgan va ta’lim darajasi nisbatan past ayollar NIHTga eng ko‘p tayanadigan guruh sifatida ajr gender bo‘yicha alib chiqdi. Ushbu tayanish to‘liq ish bilan band bo‘lgan ayollar o’rtasida ham saqlanib qolmoqda, bu esa o’z navbatida ish haqidagi gender tafovutini aks ettiradi. Erkaklarning ishtiroki esa ko‘proq ishsizlik yoki norasmiy mehnat bilan bog‘liqdir.

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, NIHT ko‘pincha muhim hayotiy voqealar va inqiroz davrlarida qo‘llanilib, hayotni yaxshilash hamda xatarlarni kamaytirish vazifasini bajaradi. Ulardan foydalanish madaniy me’yorlar va ijtimoiy aloqalar orqali asoslanadi. Aksariyat respondentlar kelgusida NIHT ahamiyatini saqlab qoladi, deb hisoblashsada, ayrimlar, xususan kam ta’minlangan ayollar, rasmiy tizimlar ularning o’rnini egallaydi, deb kutmoqda. Umuman olganda, NIHT jamoalarning barqarorligini ta’minlashda muhim omil bo‘lib qolmoqda. Shu bilan birga, teng taqsimlanmaganlik va gender tengsizligi ularning imkoniyatlarini cheklab turibdi. Kelgusi tadqiqotlar ushbu tengsizlik va gender tafovutlarining sabablarini chuqurroq o‘rganishga qaratilishi lozim. Bu esa ayollar va ijtimoiy jihatdan zaif guruhlarning ehtiyojlariga yanada moslashgan samarali ijtimoiy siyosatlarni ishlab chiqishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: Norasmiy ijtimoiy himoya, norasmiy qo'llab-quvvatlash, norasmiy xavfsizlik tarmog'i, an'anaviy ijtimoiy farovonlik, jamoaga asoslangan yordam, ijtimoiy kapital, O'zbekiston.

КУЛЬТУРНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ НЕФОРМАЛЬНЫХ СИСТЕМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В УЗБЕКИСТАНЕ

Каюмова Нилюфар Саидмаматовна
МОТ Узбекистан, Национальный сотрудник проекта по вопросам занятости

Аннотация. Данное исследование посвящено неформальным системам социальной защиты (НССЗ) в Узбекистане. Эти системы, основанные на родственных связях и солидарности, помогают людям справляться с экономическими рисками. Цель работы – изучить движущие факторы, источники, способы предоставления и принципы функционирования таких систем. Для данного исследовательского проекта был использован качественный подход и смешанный дизайн сбора данных, включающий обзор литературы, анкетирование (n = 46, 24 женщины, 22 мужчины) и полуструктурированные интервью (n = 12, 6 женщин, 6 мужчин).

Результаты показывают, что основными поставщиками поддержки выступают семья, родственники и друзья. Денежные переводы и группы взаимных накоплений также являются надежными механизмами. Женщины в возрасте 30–54 лет из сельской местности с более низким уровнем образования наиболее вероятно полагаются на НССЗ, причём их зависимость сохраняется даже при полной занятости, что отражает гендерный разрыв в оплате труда. Зависимость мужчин чаще связана с безработицей или неформальной занятостью.

НССЗ наиболее часто используются в периоды жизненных событий и кризисов, демонстрируя их роль в улучшении качества жизни и управлении рисками. Доступ к ним определяется культурными нормами и социальными связями. Хотя многие респонденты считают, что НССЗ сохранят свою значимость в будущем, некоторые, особенно женщины с низким доходом, ожидают их замещения формальными схемами. В целом, НССЗ остаются жизненно важными для устойчивости сообществ, хотя в настоящее время их ограничивают неравномерное распределение и

гендерные дисбалансы. Будущие исследования должны быть направлены на выявление причин неравенства и гендерных различий в НССЗ, чтобы способствовать разработке социальных политик, лучше учитывающих потребности женщин и уязвимых групп.

Ключевые слова: неформальная социальная защита, неформальная поддержка, неформальная система социальной защиты, традиционное социальное обеспечение, поддержка на уровне сообщества, социальный капитал, Узбекистан.

Introduction

Social protection plays a vital role in reducing poverty and inequality and supporting vulnerable populations (6). Across countries, governments' policies and tools for delivering social protection vary, but they all aim to increase the well-being of the population. Uzbekistan's formal social protection system comprises two main components: contributory schemes tied to formal employment and non-contributory programs designed to assist low-income individuals (1). The government of Uzbekistan has made social protection a national priority and set an ambitious goal to reduce poverty by 50% by 2030 (DP#158, "On the Strategy ‘Uzbekistan — 2030,’" 2023). However, high informality and unemployment rates, coupled with limited fiscal resources hinder the effective delivery of social protection services to those in need in need. In 2023, the national unemployment rate in the country was almost 7%, and nearly 24% of youth were employed nor in education (*12*). Furthermore, 39% of the working population was employed in an informal economy (*12*). According to the Central Bank of Uzbekistan, more than one-third of the population reported lacking sufficient savings to cope with economic shocks (15).Together, these issues contribute to the economic vulnerability of many low-income families and limit their access to formal employment and its guaranteed protection mechanisms.

In this context, the informal social protection systems (ISPS) continue to play crucial role in resilience of families and individuals in times of crisis. These systems include informal support networks based on kinship, community, solidarity and reciprocity principles. Understanding them can be instrumental for bridging the gaps left by formal mechanisms, through informed and inclusive social policies. This paper analyzes the functioning, scope, and limitations of ISPS in Uzbekistan, based on a 2025 mixed-methods study involving 46 survey respondents and 12 in-depth interviews.

Literature Review

2.1 Conceptual Foundations

Informal social protection systems are a set of tools and measures used by communities to cope with life challenges, which are guided by interpersonal relationships and social norms (10). These systems have a long history, having existed prior to the emergence of state-managed social protection, and they operate based on the principles of reciprocity and trust (5), (14). People tend to support each other in times of need, especially when they are connected by kinship, community bonds or religious beliefs. A key

empirical study to understand the rules and principles that guide these systems is Mauss's (1925) The Gift, which demonstrated that reciprocal gift-giving is not an act of altruism, but more about the bonds of human solidarity. At the same time, Mauss argued that gifts are not completely free, rather, they create ongoing cycles of exchange that reinforce social ties and obligations (8). In traditional societies, such reciprocal practices form stable support systems that are grounded in social relationships. Individuals' access to these systems is shaped by the strength of their connections and their degree of belonging to family or social networks where most members know each other and regularly interact, offering support in times of need (3). Hence, the interconnectedness within a family and family’s connection to social networks significantly shapes its resilience. According to Bourdieu, interpersonal and societal relationships are resources that he defines as "social capital." From this perspective, informal protection is a form of social capital, or resources rooted in social networks that individuals and groups can access for economic and social benefit. Bourdieu emphasized the unequal distribution of social capital, where those with stronger social ties and community engagement have better access to informal protection, while isolated groups are more vulnerable (4). However, Scott argues that support is not always based on calculated exchange, but moral obligations and norms. People act not only for their own interests, but also to preserve social bonds and communal survival, especially in conditions of uncertainty or risks. However, his ideas are based on studies of peasant behavior (11). Peasants formed a large group in early 20th-century society and faced similar challenges in meeting their basic needs, such as access to food and housing. In modern societies with smaller, more diverse community groups, support is more likely to be extended on a reciprocal basis.

2.2 Typologies and Global Evidence

The existing body of literature commonly categorizes informal social protection into three key components: informal assistance, informal insurance, and informal labour market measures. This framework facilitates comparison with formal social protection systems, thereby offering possible opportunities for greater integration between formal and informal mechanisms of support (9). Empirical studies have highlighted the diverse modalities of informal social protection, which include cash transfers, in-kind support (such as food and goods), and labor-based support (e.g., mutual labor exchange) (5). These systems thrive when formal schemes are weak or inaccessible, provide essential safety nets, but often perpetuate inequalities and power asymmetries (10). Globally, family, community and religious institutions are the main providers of informal support (9; 14). These systems work best when formal programs are weak or inaccessible, as they can quickly mobilize resources and deliver immediate relief to communities (10).

2.3 ISPS in Uzbekistan

Uzbekistan has a rich tradition of community-based support. Mahallas, rotating savings groups ("gaps"), religious charities (zakat, sadaqah), and labor exchanges (hashar) have long functioned as informal safety nets. Despite Soviet-era transformations, these structures have persisted and adapted to post-independence socio-economic realities (16), (7), (2), (13).

Research methodology

3.1 Study Design

Literature review was conducted through JSTOR and Google Scholar academic databases using relevant key words and their combinations and was further expanded through snowball referencing. A qualitative approach was adopted in this research, reflecting its exploratory nature. The objective was to learn about the existing ISPS in Uzbekistan, with the objective of defining its funding sources, the forms of support provided, and to understand the rules and norms by which it is governed. The questionnaire was developed based on assumptions derived from the literature review: (I) informal social protection networks are primarily rooted in reciprocity and community bonds; (II) these systems are funded voluntarily, governed by cultural norms; and (III) four key sources of informal social protection are identified: family, friends and community members, religious institutions, and non-governmental organizations (NGOs); and (IV) the primary beneficiaries of informal social protection are poor and vulnerable households.

Data was collected using the KOBO Toolbox for survey administration, and semi-structured interviews were conducted to capture deeper contextual insights. Purposeful and snowball sampling techniques were employed to ensure a higher representation of low-income individuals in the sample. The initial interviews were conducted with two low-income women and one man, who subsequently referred additional participants. Interviews continued until no new information emerged, indicating that data saturation had been reached (Hennink et al., 2017). In total, 12 individuals were interviewed, 6 women and 6 men, while the survey was completed by 46 respondents, including 22 women and 24 men. Descriptive statistics were used to summarize key variables.

3.2 Study Limitations

The small, non-representative sample size limits the generalizability of the findings. The findings are based on self-reported data and reflect a cross-sectional snapshot rather than longitudinal trends. Nevertheless, the study offers rare and valuable insights into an under-explored area, as it represents the first attempt to systematically examine ISPS in Uzbekistan, shedding light on their key features, modes of operation, and significance in people’s everyday lives.

Results and descriptive analysis

5.1. Demographic Profile of Participants

A total of 46 responses were collected, with participants ranging in age from 18 to 80 and a fair gender distribution (52% women, 48% men). Demographic details are presented in Annex 1. Women between 30-54, living in rural areas, and without higher education were more likely to rely on informal support networks. For men, reliance on ISPS was associated with age, education level, and employment status, only unemployed or informally employed men reported frequent use. In contrast, women’s dependence on ISPS showed no significant link to employment status; many women in full-time jobs still reported consistent need for support, pointing to the persistent influence of the gender wage gap. Controlling for other variables, the strongest predictors of reliance on ISPS (beyond gender) were lower education, rural residence, and younger age.

5.2. Drivers Behind the Emergence of Informal Social Protection Systems

Participants typically sought informal support during major life events, such as buying a home or car or financing their children's education, or during events like childbirth, illness (their own or a relative's), or accidents. Major life events were the most common causes, followed by childbirth, illness, and accidents, which were mentioned with roughly equal frequency. One young woman shared her struggles with complications during childbirth. She had to stay in the hospital longer, and additional medication was required. In this situation, she relied on the support of her extended family in the form of money, goods, and childcare for her older children. Other interviewees mentioned the tradition of older relatives providing young families with strong support, including material assistance and practical help, upon the birth of a child, especially the first. Community and family assistance were also considered essential during bereavement. For instance, when a family member passes away, neighbors and relatives nearly always assist with funeral arrangements and bring meals for the grieving family, as cooking is traditionally avoided during this time. Likewise, young children are often cared for by relatives or neighbors. Illness was another major reason for receiving support. In Uzbek communities, it is customary to visit the sick at home or in hospitals, often bringing gifts of food, clothing, or other supplies. This reflects a strong cultural norm of caring for those experiencing health problems.

5.3. Sources and Providers of Informal Social Protection Systems (ISPS)

The most common sources of informal support were family and close relatives (for 82% of participants). Other sources included remittances and rotating savings groups, which may also engage family members. However, these sources were mentioned less frequently than direct support from close relatives. During the interview, participants with low incomes often

mentioned struggling to find support because their family members and close relatives, who were also in need and lacked excess resources, were unable to help them. Four women, low-educated and primary breadwinners, reported receiving regular formal social protection. One of them was widowed after her husband died in a car accident, leaving her with a toddler. She reported that she had received a subsidized apartment from the local government. All four believed formal social protection would eventually replace informal systems.

Two respondents reported receiving tuition coverage for a bachelor's degree from their employers under a policy that covers the first degree of employees and their children, demonstrating how semi-formal support from employers can coexist with informal aid. Rotating savings groups were particularly prevalent among women. These groups involve monthly contributions from all members, and the pooled sum is given to each member in turn, often to cover expenses such as weddings, education or down payments on mortgages. Remittances were widely described as a vital source of support during times of economic hardship, helping to cover both basic living costs and major expenses such as home renovations or medical care.

5.4. Modalities of ISPS Provision

While 91% of respondents reported receiving informal support, all participants had provided such assistance at some point. The most common forms were financial help and in-kind contributions, though preferences varied across age and gender groups. Older participants (55–80) preferred medical support and personal assistance, including help with hospital visits, caregiving, and daily household tasks. Only women mentioned preferring help in childcare, eldercare, or emotional/psychological support. This trend also extended to the provision of support: women were more likely to assist family members, typically through caregiving, domestic tasks, or emotional support. In contrast, men more frequently reported providing help to non-relatives, often in the form of cash contributions or participation in labor exchanges.

Among younger respondents (18–29), men valued help in securing employment. Several stressed that personal connections were often more important than education in obtaining decent work. Older respondents (55–80) recalled the diminished tradition of communal assets, such as tables and chairs, which used to be utilized during major family events like weddings. These assets were purchased with communal funds, to which each member contributed, and were stored and maintained in the communal spaces of the mahalla. They also noted declining practice of traditional labor exchanges such as “hashar” which involves reciprocal community labor for tasks like house construction or agricultural work. Instead, rural families nowadays are more likely to use remittances to hire paid labour.

5.5. Rules, Norms, and Governance Mechanisms within ISPS

Participants with stronger social ties and active community involvement were more likely to receive support. Respondents consistently identified close social relationships as the most important factor in accessing informal

assistance. Being in need was mentioned as the second most common reason, followed by being respected and trusted, which was cited less frequently. While all participants reported having provided support to others at some point, the vast majority (74%) said they primarily helped family members, relatives, or friends, only 26% primarily supported people outside their immediate circle. 61% believed that some form of return, voluntary or obligatory, was expected after receiving help, highlighting the reciprocal nature of ISPS.

When it comes to seeking help, men reported either asking directly or not asking at all, often due to a belief that no one would help them. Women, on the other hand, were more likely to seek support indirectly, through a relative or a respected community elder. Only five women reported asking for help directly, and four of them were single.

Decisions on how to allocate received support were usually made by men or elderly family members. Half of respondents said it was their personal responsibility to seek help, while only the youngest group (18–29) reported elders making such decisions. Most participants emphasized that the informal support they received was crucial at the moment it was provided. However, the majority also noted that its effects were short-term, offering temporary relief rather than long-lasting solutions.

5.6. Perceptions and Attitudes Toward ISPS

The majority of respondents expressed confidence that ISPS will continue to serve as a reliable safety net in the future. However, 7 respondents specifically noted that the significance of ISPS is declining, attributing this to the weakening of traditional social bonds and reduced engagement within local communities.

Ten respondents, seven of them low- or middle-income women, expected formal social protection to eventually replace informal mechanisms, citing the unreliability or insufficiency of ISPS.

Despite these views, most agreed that ISPS will remain relevant, especially where formal systems are absent or inaccessible. Interviewees also noted their importance in urgent situations, as formal social assistance often involves delays due to administrative and bureaucratic processes. These perspectives reflect recognition of ISPS’s enduring value alongside awareness of their limitations in a changing society.

Discussion

This study provides an in-depth look at the operation, drivers, and governance rules of ISPS in Uzbekistan. The findings demonstrate the prevalence of these mechanisms among low- and middle-income groups and different genders, as well as their complexity and ability to adapt to changing economic, social, and policy contexts. Consistent with theory of reciprocal support, the vast majority of respondents reported both providing and receiving assistance, while 61% believed that some form of return, symbolic, or material, was expected. Thus, reciprocity emerges as a common

expectation embedded in kinship and community relations. The study findings also resonate with the concept of social capital (4), which states that access to resources depends on the strength of one's family ties and social network, and the ability to use these relationships. In modern Uzbek society, informal support is unequally distributed, with rural residents, women, and those with lower education levels being more dependent on it. The demographic analysis revealed distinct gendered and socio-economic patterns. Women between ages 30-54, especially in rural areas and with lower education, were more likely to rely on informal support. For men, reliance was closely tied to employment status. Notably, women’s reliance did not decline with full-time employment, pointing to persistent gender pay gaps and the dual burden of paid work and unpaid care. This aligns with broader literature on the gendered nature of vulnerability (9) and that provision of support is deeply rooted in shared culture and social norms (11). The division of support based on gender, where women provide and prefer receiving more caregiving and emotional support, while men provide more financial and labor-based assistance, further reaffirms heavily ingrained traditional gender roles in Uzbek society.

Analysis of the main triggers for seeking ISPS reveals the system's dual role: first, enabling aspirational investments, and second, providing a crisis response. The most common reasons for seeking ISPS were major life events, such as purchasing a home or car and financing children’s education. These were followed by childbirth, illness, and accidents, which were mentioned with similar frequency. ISPS are characterized by immediacy and a culturally embedded nature. In contrast to formal social assistance, they reflect a unique capacity to meet needs without the bureaucratic delays of formal welfare. This is demonstrated by practices such as providing funeral meals, offering communal care after childbirth, and making customary hospital visits to patients with in-kind or cash contributions.

The study revealed the evolving operational modalities of ISPS when differences in practices were observed between generations. Older participants recalled collective labor traditions, such as “hashar”, which were once common for house construction, crop harvesting, and the maintenance of communal assets to support community weddings. However, these traditions have declined due to the increased use of cash assistance and growth in the volume of remittances. While this shift expands financial resources, it may also weaken local social cohesion. Furthermore, the fact that younger men prioritize employment-related support demonstrates how ISPS have adapted to local needs and labor market realities. Assistance in getting a job is often seen by young individuals as more important than simple cash assistance due to its more sustainable impact. On the other hand, the study discovered the emergence of semi-formal support systems stemming from the people-oriented corporate culture of certain private businesses. These systems

function as an investment in future workers, focusing primarily on providing educational and labor training assistance and support.

The results showed that governance of ISPS is shaped by hierarchical and gender norms. Men and elders typically decide whether to seek support and how support is used if received. Women, at the same time, frequently rely on intermediaries, such as husband, elder relatives or community leaders when seeking help. This dynamic reflects unequal power relations, potentially limiting the power and independence of those most dependent on informal systems, thus perpetuating existing power imbalance between women and men.

Conclusion

This study examined ISPS in Uzbekistan, exploring their operations, purposes, sources and provision modalities. The study also looked at people’s perception towards future prospects of ISPS's. The findings established the three operating principles of the ISPS. First, they operate based on the principles of reciprocity and moral solidarity. Second, ISPS are governed by cultural traditions and social norms with significant gender disparities and power imbalances between women and men, as well as between the young and the elderly. Third, access to ISPS is determined by social integration within society rather than need alone, differentiating ISPS from formal state support based on economic need. Furthermore, the analysis showed that ISPS serve as crisis-responsive mechanisms and long-term investments, demonstrating their adaptive nature as opportunity networks and emergency buffers. Generational changes were also observed in support modalities. Reciprocal labor is declining in favor of cash-based exchanges due to increased remittances, especially in rural areas. In line with broader economic growth and changing labor demands, semi-formal social support arrangements are also emerging, gradually playing a growing role in shaping workers’ future well-being.

In conclusion, ISPS in Uzbekistan demonstrate resilience and adaptability yet limited by uneven distribution attributable to social ties, sometimes excluding those most in need. Additionally, they are governed by gender norms which exhibit power imbalance that often perpetuate inequities. Further studies are needed to identify the underlying causes of gender inequality and power imbalances in ISPS. Such insights could inform social policies that are more inclusive and responsive to the needs of women and vulnerable groups.

Disclaimer: The present study was conducted without external funding. The views, interpretations, and conclusions expressed herein are those of the author alone and do not necessarily reflect the official policies or positions of the International Labour Organization (ILO).

References

1. A joint report by ILO, UNICEF, and the World Bank. (2020, October 30). An assessment of the social protection system in Uzbekistan Based on the Core Diagnostic instrument (CODI). https://www.ilo.org/publications/assessment-social-protection-system-uzbekistan-based-core-diagnostic

2. Asadov, A., Turaboev, I., & Nor, M. Z. M. (2024). Garnering potential of zakat in Uzbekistan: A tax policy proposal. Journal of Infrastructure, Policy and Development, 8(8), 5795. https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.5795

3. Bott, E. (1957). Family and Social Network. London Tavistock. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2431615

4. Bourdieu, P. (1986). THE FORMS OF CAPITAL.

5. Devereux, S. (with Getu, M.). (2013). Informal and formal social protection systems in Sub-Saharan Africa. Fountain Publishers.

6. Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism. Polity Press.

7. Kandiyoti, D. (2007). Rural livelihoods and social networks in Uzbekistan: Perspectives from Andijan. ResearchGate. https://doi.org/10.1080/02634939808401056

8. Mauss, M. (2002). The Gift: The Form and Reason for Exchange in Archaic Societies. Routledge.

9. Mumtaz, Z. (2022). Informal social protection: A conceptual synthesis. Social Policy & Administration, 56(3), 394–408. https://doi.org/10.1111/spol.12772

10. Ncube, T., & Murray, U. (2024). Using design thinking and community development principles to optimise the interaction between informal and formal social protection systems. Journal of International and Comparative Social Policy, 40(2), 182–202. https://doi.org/10.1017/ics.2025.13

11. Scott, J. C. (1976). The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia. Yale University Press. https://www.jstor.org/stable/j.ctt1bh4cdk

12. SDG. (2023). https://nsdg.stat.uz/en/goal/11

13. Sievers, E. (2002). Uzbekistan’s Mahalla: From Soviet to Absolutist Residential Community Associations. Chicago-Kent Journal of International and Comparative Law, 2(1), 91.

14. Stavropoulou, M., Holmes, R., & Jones, N. (2017). Harnessing informal institutions to strengthen social protection for the rural poor. Global Food Security, 12, 73–79. https://doi.org/10.1016/j.gfs.2016.08.005

15. The Central Bank of Uzbekistan. (2025, July 25). From paycheck to paycheck: Over a third of Uzbekistan’s residents have not saved for a rainy day –. Podrobno.uz. https://podrobno.uz/cat/economic/ot-zarplaty-do-zarplaty-bolee-treti-zhiteley-uzbekistana-ne-nakopili-na-chernyy-den-tsentrobank-/

16. Urinboyev, R. (2025). The impregnable fortress of Islamic public administration in Central Asia: Mahalla institutions in Uzbekistan. In W. Drechsler, S. Chafik, & R. Kattel (Eds.), Islamic Public Value (pp. 256–280). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781035333646.00024

Annex 1: Demographic details

Variables	***Number of respondents***	***% of respondents***
Sex, male/female		
Male	22	48
Female	24	52
Age groups		
18-29	17	37
30-54	17	37
55-80	12	26
Marital status		
married	28	61
single	14	30
divorced	4	9
Household type		
Lives alone	4	9
Lives with spouse and children	19	41
Lives in an extended family household	16	35
Lives with children only	7	15
Education level		
high school	13	28
secondary vocational	17	37
bachelor's degree	10	22
master's degree or higher	6	13
Employment status		
employed	14	30
unemployed	5	11
part-time worker	3	6
informal worker	9	20
homemaker	2	4
student	4	9
retired	9	20
Income level (self-reported)		
low-income	14	30
medium-income	26	57
high-income	6	13
Family breadwinner		
myself	24	52
my husband / wife	4	9
other	18	39
Place of residence		
urban	27	59
rural	19	41

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

O‘ZBEKISTONDA AHOLI TURMUSH FAROVONLIGINI YAXSHILASH VA DAROMADLARNI OSHIRISHDA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHNING AHAMIYATI

Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Mehnat iqtisodiyoti kafedrasi tayanch doktoranti,
Fan va texnologiyalar universiteti
“Iqtisodiyot” kafedrasi o’qituvchisi
ORCID: 0009-0007-6454-9990
dilafruz00806@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a196

Annotatsiya. Mazkur maqolada O‘zbekiston Respublikasida aholining turmush farovonligini oshirishda tadbirkorlikning tutgan o‘rni hamda kichik va o‘rta biznesni rivojlantirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan davlat siyosati tahlil qilingan. Muallif tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari asosida kichik tadbirkorlik subyektlarining jami bandlikdagi ulushi hamda ushbu subyektlarda band bo‘lganlar soni hududlar kesimida o‘rganilgan. Shuningdek, xorijiy va mahalliy olimlarning tadbirkorlikni iqtisodiy o‘sish va jamiyat farovonligidagi o‘rniga doir ilmiy yondashuvlari tahlil qilinib, ushbu sohaning O‘zbekistondagi rivojlanish tendensiyalari yoritilgan. Natijalarga ko‘ra, tadbirkorlik iqtisodiy faol aholining bandligi, daromadlarining ortishi va ijtimoiy barqarorlikka xizmat qiluvchi asosiy omil ekanligi tasdiqlangan.

Kalit so’zlar: Tadbirkorlik, bandlik, kichik biznes, aholi turmush farovonligi, aholi daromadlari, iqtisodiy rivojlanish.

ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ПОВЫШЕНИИ УРОВНЯ ЖИЗНИ И ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ

Искандарова Дилафруз Икром кизи
Ташкентский государственный экономический университет
Докторант кафедры Экономики труда,
Университет науки и технологий
Преподаватель кафедры «Экономика»

Аннотация. В данной статье проанализирована роль предпринимательства в повышении уровня жизни населения Республики Узбекистан, а также государственная политика, реализуемая в направлении развития малого и среднего бизнеса. Автором исследованы доля субъектов малого предпринимательства в общей занятости и численность занятых в этих субъектах по регионам на основе данных Национального комитета Республики Узбекистан по статистике. Также рассмотрены научные подходы зарубежных и отечественных ученых к роли предпринимательства в экономическом росте и благосостоянии общества. По результатам исследования установлено, что предпринимательство является

ключевым фактором обеспечения занятости экономически активного населения, роста доходов и социальной стабильности.

Ключевые слова: Предпринимательство, занятость, малый бизнес, уровень жизни населения, доходы населения, экономическое развитие.

THE IMPORTANCE OF ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT IN IMPROVING LIVING STANDARDS AND INCREASING INCOME IN UZBEKISTAN

Iskandarova Dilafruz Ikrom kizi
Tashkent State University of Economics
PhD Researcher, Department of Labor Economics,
University of Science and Technologies
Teacher, Department of “Economics”

Abstract. This article analyzes the role of entrepreneurship in improving the living standards of the population in the Republic of Uzbekistan, as well as the state policy being implemented to develop small and medium-sized businesses. The author examines the share of small business entities in total employment and the number of people employed in these entities across regions based on data from the National Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan. Furthermore, the paper reviews academic approaches by foreign and domestic scholars regarding the role of entrepreneurship in economic growth and societal well-being. The findings confirm that entrepreneurship serves as a key factor in ensuring employment of the economically active population, increasing income levels, and promoting social stability.

Keywords: Entrepreneurship, employment, small business, living standards, population income, economic development.

Kirish

Bugungi kunda O‘zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning muhim yo‘nalishlaridan biri bu – aholining turmush darajasini oshirish va barqaror farovonlikni ta’minlashdir. Ushbu maqsadlarga erishishda tadbirkorlik faoliyatining roli nihoyatda katta. Chunki tadbirkorlik nafaqat yangi ish o‘rinlarini yaratadi, balki iqtisodiy o‘sish, innovatsiyalarni joriy etish va hududiy rivojlanishga ham sezilarli hissa qo‘shadi. Shu bois, mamlakatimizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishga alohida e’tibor qaratilmoqda.

Mamlakatimizda tadbirkorlik jamiyat taraqqiyotining muhim omili sifatida qaraladi. Bugungi kunda Yangi O‘zbekiston sharoitida bu sohani rivojlantirish bo‘yicha keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Tadbirkorlik – bu o‘z mulki asosida tavakkalchilikni ko‘zlagan holda foyda olishga qaratilgan tashabbuskor faoliyat bo‘lib, iqtisodiy o‘sish, ish o‘rinlari yaratish va aholi daromadlarini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Xususan, kichik va o‘rta biznesni qo‘llab-quvvatlash, tadbirkorlik uchun qulay muhit va huquqiy kafolatlar yaratish orqali aholining turmush darajasini oshirish maqsad qilingan.

Davlatimiz rahbari Sh.M.Mirziyoyev tomonidan 2023-yil 10-noyabrda imzolangan “Kichik va o‘rta biznesni moliyaviy qo‘llab-quvvatlash tizimini

takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida"gi Farmonda tadbirkorlikni moliyaviy qo‘llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish choralari belgilandi. Unda o‘rta biznesga resurslar yetishmasligi masalasi ko‘tarilib, muqobil moliyalashtirish vositalari, xizmatlar ipotekasi, va ulush kiritish kabi mexanizmlar joriy etildi. Tadbirkorlikni rivojlantirish jamg‘armasi esa endilikda “Tadbirkorlikni rivojlantirish kompaniyasi” sifatida faoliyat yuritmoqda.

Shu bilan birga, o‘zini o‘zi band qilayotgan fuqarolarga ko‘mak ko‘rsatish, yashil texnologiyalarni joriy etish, energiya tejamkorlikni qo‘llab-quvvatlash, va banklar orqali milliy hamda xorijiy valyutadagi resurslarni kichik biznesga yetkazish ishlari olib borilmoqda. Tadbirkorlik faqat iqtisodiy yuksalish emas, balki bandlik, innovatsiya, ilmiy tadqiqotlar, va jamiyat farovonligini ta’minlashning asosiy yo‘nalishlaridan biridir. Chunki tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishning mamlakat miqyosida ahamiyati quyidagilardan iborat:

– Tadbirkorlikni rivojlantirish aholini ish bilan ta'minlaydi;

– aholi bandligi ta’minlangach, daromadlarni oshiradi va kambag’allikni qisqartirish, uy-joy mulkdorlarining ko’payishi kabilarga yordam beradi;

– yangi mahsulot ishlab chiqarishni, bozorda tovarlarning sifatini ta'minlaydi, raqobatbardoshlikni oshiradi va odamlarning turmush darajasini yaxshilaydi;

– yangi mahsulot va xizmatlar bozorga chiqarilishidan oldin o'rganilishi va sinovdan o'tkazilishi kerak, shu sababli ilmiy-tadqiqot ishlarini qo’llab-quvvatlaydi va rag’batlantiradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Tadbirkorlikning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga ta’siri borasida bir qator xorijiy va mahalliy olimlar ilmiy izlanishlar olib borgan. Xususan, G‘arb tadqiqotchilarining yondashuvlari tadbirkorlikni iqtisodiy o‘sishning asosiy drayveri sifatida ko‘rsatadi.

Masalan, J.Schumpeter [1] o‘zining innovatsion yondashuvi bilan mashhur bo‘lib, u tadbirkorlarni iqtisodiy tizimda yangilik kirituvchilar sifatida baholaydi. Schumpeterning fikricha, tadbirkorlar bozorda yangiliklar orqali raqobat muhitini keskinlashtirib, iqtisodiy o‘sishga turtki beradi. Bu yondashuv ayniqsa, bugungi raqamli iqtisodiyot sharoitida o‘z dolzarbligini saqlab qolmoqda.

Yana bir mashhur iqtisodchi I.Kirzner [2] esa tadbirkorlikni imkoniyatlarni ilg‘ash va resurslarni samarali yo‘naltirish jarayoni sifatida ko‘radi. Unga ko‘ra, tadbirkorlar mavjud bozor nuqsonlarini aniqlab, ularni to‘ldirish orqali iqtisodiy samaradorlikni oshiradi. Bu yondashuv iqtisodiy farovonlikka olib keluvchi jarayon sifatida tadbirkorlikni keng tushunishga imkon beradi.

Shuningdek, P.F.Drucker [3] tadbirkorlikni faqatgina biznes yuritish emas, balki menejment va strategik fikrlash asosida innovatsiyalarni amaliyotga joriy qilish vositasi sifatida ta’riflaydi. Uning qarashlarida

tadbirkorlik — mavjud resurslardan yangicha va samarali foydalanish orqali yangi qiymat yaratish manbai hisoblanadi.

Mahalliy olimlar ham bu borada bir qancha tadqiqotlar olib borishgan. Jumladan, akademik K.X.Abdurahmonov [4] o‘z tadqiqotlarida O‘zbekiston sharoitida tadbirkorlikni rivojlantirish orqali ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etish mumkinligini asoslaydi. Uning tadqiqot ishlarida, ayniqsa, ishsizlik muammosining kamayishida tadbirkorlikning tutgan o‘rni batafsil yoritilgan.

G.Q.Abduraxmonova [5] esa ilmiy izlanishlarida ayollar tadbirkorligini rivojlantirish, ularni biznesga jalb qilish va gender tengligini ta’minlash orqali jamiyat farovonligini oshirish masalalariga e’tibor qaratgan. Uning fikricha, tadbirkorlik nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy o‘zgarishlar uchun ham kuchli vositadir.

Shuningdek, Z.Raxmonov hamda A.Hakimov [6] tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda O‘zbekiston Respublikasida yoshlarning tadbirkorlik tashabbuslari, startap va loyihalarini amalga oshirishni qo‘llab-quvvatlash, ishsizlarni mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan mutaxassisliklar va tadbirkorlik ko‘nikmalariga o‘rgatish masalalari yoritilgan.

Mahalliy olimlardan Z.Ya.Xudayberdiyev [7], N.Arabov [8], A.Irmatova [9], S.G’oyipnazarov va S.Qurbonovning [10] ilmiy tadqiqot ishlarida ham aholi daromadlarini oshirishda tadbirkorlikni rivojlanitirishning ahamiyati yoritib berilgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqot ishida statistik guruhlash, induksiya, deduksiya, qiyosiy taqqoslash kabi usullardan foydalanilgan. Statisistik ma’lumotlarni olishda O’zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi ma’lumotlariga asoslangan.

Tahlil va natijalar

So‘nggi yillarda O‘zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish bo‘yicha amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida ijobiy o‘zgarishlar kuzatilmoqda. Jumladan, kichik va o‘rta biznes subyektlariga yaratilgan soliq imtiyozlari, kreditlash mexanizmlarining soddalashtirilishi, yer ajratish va litsenziyalash jarayonlarining elektronlashtirilishi orqali ishbilarmonlik muhiti sezilarli darajada yaxshilandi. Bu esa o‘z navbatida, yangi tadbirkorlik subyektlarining paydo bo‘lishiga, mavjud korxonalar faoliyatining kengayishiga va natijada yangi ish o‘rinlari yaratilishiga zamin yaratdi.

O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi ma’lumotlariga ko‘ra, 2024-yil yakuniga qadar kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sektorida band bo‘lgan aholining soni umumiy mehnat bozorining 74 foizidan oshdi. Bu esa aholining doimiy daromadga ega bo‘lishiga, turmush sharoitlarining yaxshilanishiga va ijtimoiy barqarorlikning ta’minlanishiga xizmat qilmoqda.

1-jadval ma’lumotlari O‘zbekiston va uning viloyatlari kesimida 2019-2023-yillar davomida kichik tadbirkorlik subyektlarining bandlikdagi o‘rni qanday o‘zgarib borganini izohlaydi.

1-jadval

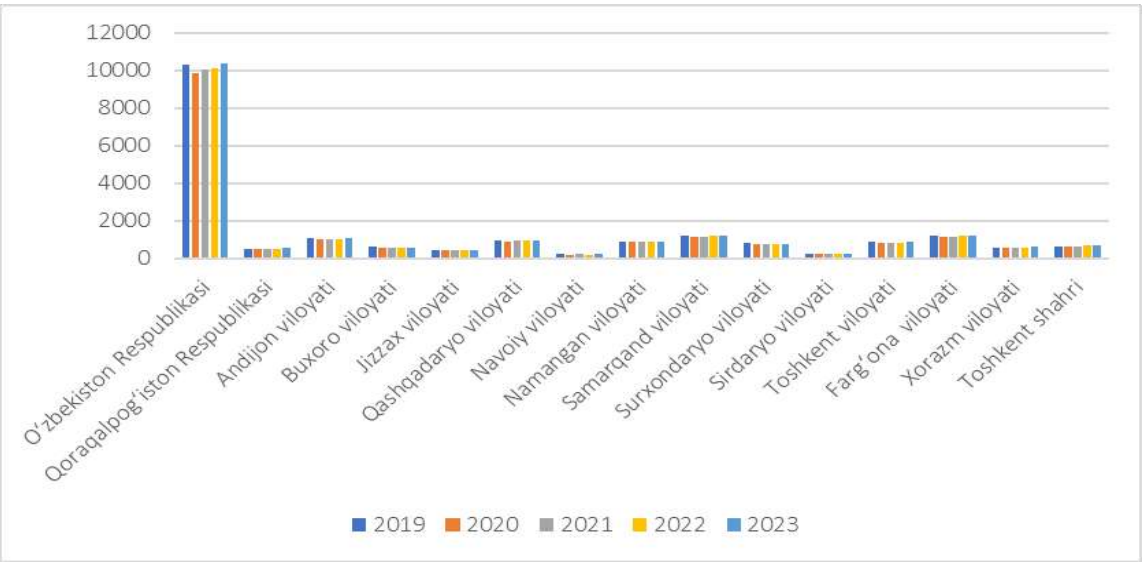
Kichik tadbirkorlik subyektlarining jami bandlikdagi ulushi, foiz

Hudud	2019	2020	2021	2022	2023
O‘zbekiston Respublikasi	76,2	74,5	74,5	73,9	74
Qoraqalpog‘iston Respublikasi	74,9	74,2	74,2	74,1	74,5
Andijon viloyati	82,1	80,8	80,7	80,2	80,7
Buxoro viloyati	76,1	74,9	74,2	74,3	74,5
Jizzax viloyati	79,7	78,4	78,8	77,3	77,1
Qashqadaryo viloyati	78,5	78,1	78,5	78,2	78,1
Navoiy viloyati	55	51,9	52,3	51,1	52,1
Namangan viloyati	82,8	81,6	82,2	81	80,9
Samarqand viloyati	82,8	81,7	81,5	80,9	81,1
Surxondaryo viloyati	79,6	78,2	78,4	76,9	76,8
Sirdaryo viloyati	76,4	74,5	74,4	72,9	71,9
Toshkent viloyati	72,8	70,8	69,8	70	70,6
Farg‘ona viloyati	79,4	78,4	78,5	78,7	79,1
Xorazm viloyati	80,4	79,3	79,1	78,1	78,5
Toshkent shahri	53,7	49,7	50,2	50	49,4

Manba: O’zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi rasmiy sayti ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi

O‘zbekiston Respublikasida kichik tadbirkorlik subyektlarining jami bandlikdagi ulushi 2019-yildagi 76,2% dan 2023-yilga kelib 74% ga tushgan. Bu ko‘rsatkich nisbatan barqaror saqlangan bo‘lsa-da, umumiy tendensiyada ozgina pasayish kuzatilmoqda. Viloyatlar kesimida eng yuqori ko‘rsatkichlar Andijon (80,7%), Namangan (80,9%) va Samarqand (81,1%) viloyatlarida qayd etilgan. Ushbu hududlarda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyati nisbatan rivojlangan bo‘lib, bandlik darajasiga sezilarli hissa qo‘shmoqda. Ayniqsa, Namangan va Samarqandda ushbu ulush deyarli 2019-yildan buyon 80% atrofida saqlanib qolgan. Farg‘ona, Xorazm, Jizzax va Qashqadaryo viloyatlarida ham kichik tadbirkorlikning bandlikdagi ulushi yuqori bo‘lib (78–79%), barqaror tendensiya saqlanmoqda. Toshkent shahri va Navoiy viloyati esa eng past ko‘rsatkichlarga ega. Xususan, Toshkent shahrida 2019-yildagi 53,7% ko‘rsatkich 2023-yilga kelib 49,4% gacha tushgan. Bu kamayish poytaxtda yirik korxona va davlat sektori bandligining nisbatan yuqoriligi bilan izohlanadi. Shuningdek, Navoiy viloyatida bu ko‘rsatkich 2019-yildagi 55% dan 2023-yilga kelib 52,1% gacha pasaygan. Toshkent viloyati va Sirdaryo viloyatida esa 2019-yildan 2023-yilgacha pasayish tendensiyasi kuzatilgan. Masalan, Sirdaryo viloyatida bu ko‘rsatkich 76,4% dan 71,9% gacha pasaygan.

Shuningdek, O’zbekistonda hududlar kesimidia kichik biznes va tadbirkorlik bilan band aholi sonining tahlili 1-rasmda keltirib o’tilgan.



1-rasm. Kichik tadbirkorlik subyektlarida band bo'lganlar soni, ming kishi

Manba: O’zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi rasmiy sayti ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi

2019–2023-yillar davomida O‘zbekiston bo‘yicha kichik tadbirkorlik subyektlarida band bo‘lganlar soni 10318,9 ming kishidan 10373,3 ming kishigacha ortib, umumiy miqyosda ijobiy tendensiyani ko‘rsatmoqda. Har yili kichik farq bilan o‘sib borayotgan bu ko‘rsatkich pandemiyadan keyingi tiklanish davrining samarali kechganligini anglatadi. Ayniqsa, 2022–2023-yillar oralig‘ida bandlikda 240 ming kishidan ortiq o‘sish kuzatilgan.

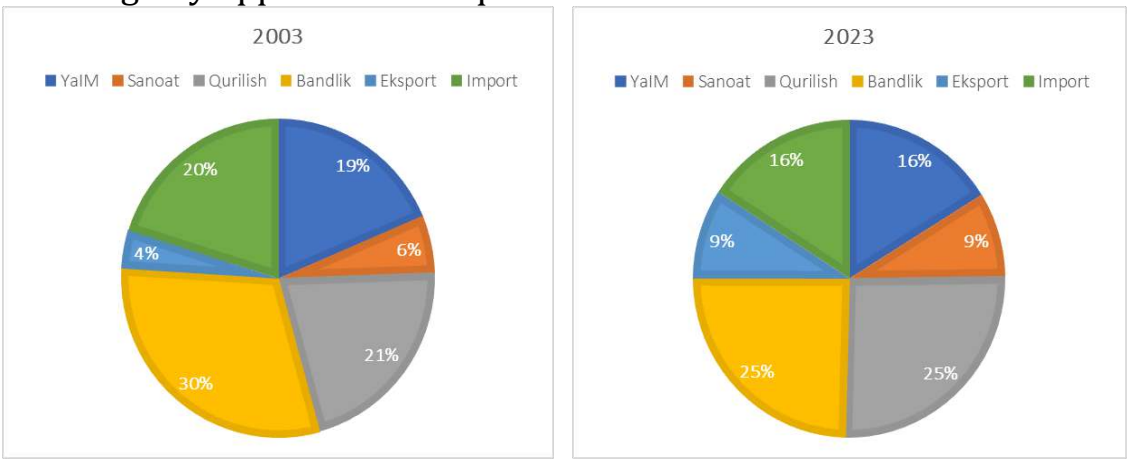
Hududlar bo‘yicha tahlil qilinganda, eng yuqori ko‘rsatkichlar 2023-yilda Samarqand viloyati (1219,5 ming kishi), Farg‘ona viloyati (1230,1 ming kishi) va Andijon (1071,9 ming kishi) viloyatlarida qayd etilgan. Bu viloyatlar tadbirkorlik salohiyati yuqori, aholisi zich joylashgan va ishbilarmonlik muhiti faol bo‘lgan hududlardir.

Kichik tadbirkorlikda band bo‘lganlar soni o‘rtacha darajada bo’lgan viloyatlar: Qashqadaryo viloyati – 952,4 ming kishi; Namangan viloyati – 913,8 ming kishi; Toshkent viloyati – 872 ming kishi; Surxondaryo viloyati – 776,1 ming kishi.

Eng kam bandlik ko‘rsatkichi esa quyidagi hududlarda kuzatilgan: Sirdaryo viloyati – 243 ming kishi; Navoiy viloyati – 222,2 ming kishi; Qoraqalpog‘iston Respublikasi – 547,6 ming kishi hamda Toshkent shahri – 689,4 ming kishini tashkil etgan.

Tadbirkorlik nafaqat iqtisodiy o‘sish va yangi ish o‘rinlarini yaratishda, balki aholi daromadlarini barqaror oshirishda ham hal qiluvchi rol o‘ynaydi. So‘nggi yillarda kichik tadbirkorlik subyektlarining yalpi ichki mahsulotdagi ulushi, sanoat va eksportdagi hissasi sezilarli darajada oshgani bu sohaning iqtisodiyotdagi real ta’sirini tasdiqlaydi. Ayniqsa, bandlikdagi ulushining 2003-yildagi 56,7 foizdan 2023-yilda 74,1 foizga ko‘tarilgani, aholini

tadbirkorlik orqali barqaror daromad bilan ta’minlash mexanizmlarining samaradorligini yaqqol ko‘rsatmoqda .



2-rasm. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning ulushi, umumiy hajmga nisbatan % da

Manba: O’zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi rasmiy sayti ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi

Bundan tashqari, ekologik toza ishlab chiqarish va “yashil iqtisodiyot” konsepsiyasi asosida amalga oshirilayotgan loyihalar innovatsion tadbirkorlikni kengaytirishga xizmat qilmoqda. Qayta tiklanuvchi energiya manbalari, energiya tejamkor texnologiyalardan foydalanish orqali nafaqat ishlab chiqarish samaradorligi oshmoqda, balki ekologik muhitni asrashga ham hissa qo‘shilmoqda.

Umuman olganda, tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan siyosiy va iqtisodiy mexanizmlar aholining turmush farovonligiga bevosita ta’sir ko‘rsatmoqda. Aholining iste’mol xarajatlari, moliyaviy mustaqilligi va ijtimoiy xizmatlardan foydalanish darajasi oshgan. Bu esa O‘zbekistonda tadbirkorlikni faollashtirish aholining hayot sifati va iqtisodiy imkoniyatlarini yaxshilashda muhim omilga aylanganini isbotlaydi.

Xulosa

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda tadbirkorlik faoliyatining rivojlanishi aholining turmush darajasiga bevosita ijobiy ta’sir ko‘rsatmoqda. Ayniqsa, kichik va o‘rta biznes subyektlari orqali yangi ish o‘rinlarining yaratilishi, aholi daromadlarining barqarorligi va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda muhim rol o‘ynamoqda. Hududlar kesimidagi tahlilga ko‘ra, Farg‘ona, Samarqand va Andijon viloyatlarida bu jarayon ancha faol kechayotgan bo‘lsa, Toshkent shahri va Navoiy viloyatida tadbirkorlikda bandlik darajasi pastligicha qolmoqda. Bu esa har bir hududga xos strategik yondashuvlarni ishlab chiqish zarurligini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, ekologik va innovatsion tadbirkorlik yo‘nalishlarining qo‘llab-quvvatlanishi iqtisodiy o‘sishning sifat jihatidan yangi bosqichga chiqishini ta’minlaydi. Maqolada ilgari surilgan ilmiy va statistik asoslar tadbirkorlikni rivojlantirish orqali barqaror farovonlikka erishish mumkinligini isbotlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. Schumpeter, J. A. (1934). The Theory of Economic Development. Cambridge: Harvard University Press.
2. Kirzner, I. M. (1973). Competition and Entrepreneurship. Chicago: University of Chicago Press.
3. Drucker, P. F. (1985). Innovation and Entrepreneurship. New York: Harper & Row.
4. Q.X.Abduraxmanov. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. O'zRFA "Fan" nashriyoti davlat korxonasi, Toshkent, 2019
5. Abdurahmonova G.Q. Inson resurslarni boshqarish. Darslik. –T.: O`zR FA “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2021. – 696 b.
6. Z.Rakhmanov, A.Khakimov. Uzbekistan's practice on development of entrepreneurship between youth. South Asian Journal of Marketing & Management, 10(6):17, January 2020. DOI: 10.5958/2249-877X.2020.00039.9
7. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. 2-нашр. Ўқув қўлланма. –Т.: “ILM ZIYO”, 2017й. - 344 б
8. Abduramanov, X., Arabov, N., & Xolmuxamedov, M. (2021). Aholi daromadlari va turmush sifati. Toshkent: Iqtisodiyot va ta’lim nashriyoti.
9. A.B.Irmatova. Aholi kambag’alligining konseptual yondashuvlari. Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali, 2024-yil 2-son. https://laboreconomics.uz/article/196
10. G.K.Abduraxmanova; S.B.G’oyipnazarov; S.P.Qurbonov. Mamlakat aholisini unumli bandlik yordamida tuzatishni ta'minlash. Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali, 2024-yil 1-son. https://laboreconomics.uz/article/161
11. Manba: O’zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo’mitasi rasmiy sayti ma’lumotlari, www.stat.uz

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

“KAMBAG‘ALLIK QOPQONI” FAOLLIGI VA UNI UNUMLI BANDLIK TAMOYILLARI ASOSIDA SO‘NDIRISH IMKONIYATLARI

Qurbonov Samandar Pulatovich
Mehnat bozori tadqiqotlari instituti, doktorant,
TDIU, "Mehnat iqtisodiyoti" kafedrasi dotsenti, PhD
e-mail: s.kurbonov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a197

Annotatsiya. Maqolada kambag‘allik qopqonining mohiyati va uni so‘ndirish yo‘llari mehnat bozori siyosatlari va unumli bandlik tamoyillari asosida tahlil qilingan. Panel ma’lumotlari tahlili natijalariga ko‘ra, ish bilan bandlik indeksi va YAHM o‘sishi kambag‘allik darajasini sezilarli pasaytiradi, ishsizlik va inflyatsiya esa aksincha, uni kuchaytiradi. Shu bilan birga, minimal ish haqi va ijtimoiy to‘lovlar aholining daromad poli sifatida kambag‘allik qopqonini zaiflashtirishda muhim ahamiyatga ega ekani aniqlangan. VAR modeli asosida 2025–2030 yillarga qadar O‘zbekistonda kambag‘allik darajasi bosqichma-bosqich pasayishi prognoz qilingan. Natijalar shundan dalolat bermoqdaki, unumli bandlik — ya’ni adekvat ish haqi, mehnat huquqlari va ijtimoiy himoya bilan ta’minlangan sifatli ish o‘rinlari — kambag‘allik qopqonini so‘ndirish va aholi turmush darajasini oshirishning asosiy mexanizmi hisoblanadi.

Kalit so‘zlar: kambag‘allik qopqoni, unumli bandlik, mehnat bozori, ishsizlik, inflyatsiya, ijtimoiy himoya, minimal ish haqi, iqtisodiy o‘sish, panel ma’lumotlari tahlili, VAR modeli.

АКТИВНОСТЬ «ЛОВУШКИ БЕДНОСТИ» И ВОЗМОЖНОСТИ ЕЁ ПРЕОДОЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Курбанов Самандар Пулатович
Институт исследований рынка труда, докторант,
ТГЭУ, PhD, доцент кафедры «Экономика труда»

Аннотация. В статье анализируется сущность «ловушки бедности» и пути её преодоления на основе политики на рынке труда и принципов продуктивной занятости. По результатам анализа панельных данных установлено, что индекс занятости и рост ВВП существенно снижают уровень бедности, тогда как безработица и инфляция, напротив, усиливают её. При этом минимальная заработная плата и социальные выплаты играют важную роль в качестве «доходного пола» в ослаблении ловушки бедности. На основе VAR-модели прогнозируется постепенное снижение уровня бедности в Узбекистане в период 2025–2030 годов. Полученные результаты свидетельствуют о том, что продуктивная занятость — то есть качественные рабочие места с адекватной заработной платой, трудовыми правами и социальной защитой — является ключевым механизмом преодоления ловушки бедности и повышения уровня жизни населения.

Ключевые слова: ловушка бедности, продуктивная занятость, рынок труда, безработица, инфляция, социальная защита, минимальная заработная плата, экономический рост, анализ панельных данных, VAR-модель.

THE ACTIVITY OF THE “POVERTY TRAP” AND THE POSSIBILITIES OF EXTINGUISHING IT ON THE BASIS OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT PRINCIPLES

Kurbonov Samandar Pulatovich
Institute for Labor Market Research, doctoral student,
Associate Professor of the "Labor Economics" Department, PhD

Abstract. The article analyzes the essence of the poverty trap and the ways to overcome it through labor market policies and the principles of productive employment. According to the results of panel data analysis, the employment index and GDP growth significantly reduce the level of poverty, while unemployment and inflation, on the contrary, increase it. At the same time, the minimum wage and social transfers play an important role as an income floor in weakening the poverty trap. Based on the VAR model, it is forecasted that the poverty rate in Uzbekistan will gradually decline during 2025–2030. The findings indicate that productive employment—namely, quality jobs that ensure adequate wages, labor rights, and social protection—represents the key mechanism for overcoming the poverty trap and improving the population’s living standards.

Keywords: poverty trap, productive employment, labor market, unemployment, inflation, social protection, minimum wage, economic growth, panel data analysis, VAR model.

Kirish

Kambag‘allik qopqoni – bu aholi yoki xo‘jalik birliklari resurslarining yetarli emasligi sababli o‘z holatini o‘zgartirish imkoniyati cheklanib qolishi bilan tavsiflanadigan holatdir. Uning mohiyati shundaki, kambag‘allikdagi odamlar ta’lim, sog‘liq va mulkka sarmoya kirita olmagani uchun mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmaydi, kam daromad oladi va yana kambag‘allikda qoladi. Bu jarayon o‘z-o‘zini qayta ishlab chiqaradigan “siklik mexanizm”ga aylanadi.

Kambag‘allik qopqoni faolligini bartaraf etish uchun xalqaro tajribalar turli yo‘llardan foydalanib kelishmoqda. Masalan, Janubiy Koreya misolida ommaviy savodxonlik va texnik ta’lim bo‘ycha strategik dasturlar ishlab chiqib, mehnat bozori uchun yuqori malakali kadrlarni tayyorlab, mamlakatni iqtisodiy rivojlanishning yangi bosqichiga olib chiqqan bo‘lsa, Braziliya shartli ijtimoiy to‘lovlar orqali oilalarni farzandlarini maktabga yuborish va tibbiy xizmatdan foydalanishga majbur qildi, bu esa kambag‘allikning avloddan avlodga o‘tishini chekladi.

Tegishli institutlar samarali faoliyati va taqsimotdagi adolatli siyosatlari qopqonni zaiflashtiradi. Skandinaviya mamlakatlari barqaror ijtimoiy davlat modelini shakllantirib, aholiga keng qamrovli ijtimoiy kafolatlar berishgan.

O‘zbekistonda ham so‘nggi yillarda “Yagona ijtimoiy reestr” tizimi joriy etilib, ijtimoiy yordamlar maqsadli ravishda yetkazib berilmoqda va kambag‘allikni qisqartirish strategiyasi amalga oshirilmoqda. Demak,

kompleks yondashuv – ta’lim, sog‘liq, ijtimoiy himoya, moliyaviy xizmatlar va institutsional islohotlar uyg‘unligi orqali mamlakatlar kambag‘allik qopqonidan chiqish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev o‘zining Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasining 80-sessiyasidagi nutqida “So‘nggi yillarda O‘zbekistonda kambag‘allik darajasini 35 foizdan 6,6 foizgacha qisqartirishga erishdik. Bunga, avvalo, ta’lim va ilm-fan sohasini o‘zgartirish, innovatsion tarmoqlar va texnologik sanoat korxonalarini barpo etish, “yashil” energetika va transport infratuzilmasini modernizatsiya qilish, kichik biznesni har tomonlama rivojlantirish va natijada millionlab ish o‘rinlari yaratish orqali erishmoqdamiz” deya ta’kidlab o‘tdi [1].

Mamlakatda ta’lim va ilm-fan tizimini yangilash, innovatsion tarmoqlar va sanoat korxonalarini rivojlantirish orqali yangi ish o‘rinlari yaratildi. Shu bilan birga o‘zini-o‘zi band qilgan shaxslar soni tezkor tartibda ortib bordi. Bu esa mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar tayyorlash va ularni yuqori qiymat qo‘shadigan sohalarga jalb qilish imkonini berdi.

Shuningdek, “yashil” energetika va transport infratuzilmasini modernizatsiya qilish natijasida ham minglab yangi ish o‘rinlari paydo bo‘ldi. Bu ish o‘rinlari nafaqat ishsizlikni kamaytirishga, balki aholining barqaror va uzoq muddatli daromad manbalariga ega bo‘lishiga xizmat qildi. Shu yo‘l bilan mehnat bozorida sifatli va unumli bandlik kengaydi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash ham aholini ish bilan ta’minlashda hal qiluvchi omil bo‘ldi. Soliq imtiyozlari, moliyaviy resurslarga kirish imkoniyatlarining kengayishi va hududiy dasturlar orqali millionlab fuqarolar tadbirkorlik faoliyatiga jalb qilindi. Natijada mehnat bozorida diversifikatsiya ta’minlanib, kambag‘allik qopqonini zaiflashtirish uchun zarur ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yaratildi. Biroq, “kambag‘allik qopqoni” hamon mavjudligi olib borilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarga soya solishi, natijadorlikni pasaytirishi tabiiydir. Bunda 70% dan ortiq daromadi mehnat daromadlariga asoslangan aholini unumli bandlik tamoyillari asosida band bo‘lishi juda muhimdir.

Unumli bandlik iqtisodiyotga hissa qo‘shadigan va kambag‘allik chegarasidan yuqori iste’molni ta’minlash uchun yetarli daromad keltiradigan ishdir. Bu shunchaki ish bo‘lishdan tashqarida; bu munosib turmush darajasini ta’minlovchi sifatli bandlik haqidagi kontsepsiyadir.

Ushbu ilmiy maqola unumli bandlikning asosiy jihatlarini, uning shaxslar va jamiyatga ta’sirini hamda bunday turdagi bandlik ko‘lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Bsh bilan bandlik ijtimoiy farovonlikning asosiy mezonlaridan hisoblanadi.

Osiyo taraqqiyot bankining unumli bandlik – kambag‘allikni qisqartishning muhim omili nomli hisobot nashrida unumli bandlik nafaqat kambag‘allarni yaxshi daromad bilan ta’minlaydi, balki o‘rganish va

ko‘nikmalarni egallash va jamiyatda ishtirok etish imkoniyatini rag‘batlantirishi mumkinligi keltirib o‘tilgan [2].

1-jadval

Ish bilan bandlik va kambag‘allik o‘rtasidagi nazariy asoslar[7]

T/r	Nazariy yo‘nalish	Asosiy ta’rif	Ish bilan bandlikka ta’sir	Kambag‘allikka ta’sir
1.	Klassik iqtisodiy nazariya (A. Smit [3], D. Rikardo)	Bozor mexanizmlari orqali mehnat talab va taklifi muvozanat topadi	To‘liq ish bilan bandlik mehnat samaradorligini oshiradi	Daromadlar ortib, kambag‘allik pasayadi
2.	Keynsian nazariya (J. Keyns) [4]	Davlatning fiskal va pul-kredit siyosati orqali ish bilan bandlikni rag‘batlantirishi mumkin	Davlat sarmoyalari va ijtimoiy dasturlar ishsizlikni pasaytiradi	Talab oshishi o‘z navbatida ish o‘rinlari ko‘payishiga, pirovardida esa kambag‘allik kamayishiga xizmat qiladi
3.	XMTning “unumli bandlik” konsepsiyasi [5]	Faqat ish o‘rni emas, balki adekvat ish haqi, ijtimoiy kafolat va mehnat huquqlari zarur	“Sifatli ish” yaratilishi barqaror ish bilan bandlikni ta’minlaydi	Barqaror va adekvat ish haqi ish bila band shaxslarni kambag‘allikdan chiqishga imkoniyat beradi
4.	Kuznets nazariyasi [6]	Iqtisodiy o‘sish avvalida tengsizlik o‘sadi, keyin pasayadi	Ishlab chiqarish o‘sishi bilan ish o‘rinlari ko‘payadi	Uzoq muddatda tengsizlik va kambag‘allik pasayadi
5.	Kambag‘allik qapqoni nazariyasi [7]	Kambag‘allikning o‘zi ish bilan bandlik imkoniyatlarini cheklaydi	Kambag‘al aholi sog‘liq, ta’lim va malakadan mahrum shaxslar mehnat bozorida nofaol bo‘lishadi	Kambag‘allik o‘z-o‘zini qayta tiklayverish “qobiliyati”ga ega bo‘ladi
6.	Zamonaviy rivojlanish va milliy strategiyalar [8]	Sifatli ish o‘rinlari barqaror rivojlanish maqsadlarining asosiy qismi hisoblanadi	Innovatsiya, raqamli iqtisodiyot, tadbirkorlik orqali yangi ish o‘rinlari yaratiladi	Sifatli ish o‘rinlari va ijtimoiy himoya kambag‘allikni pasaytiradi

Sohada tadqiqot olib borgan iqtisodchi olim Dokich Milikaning fikriga ko‘ra unumli bandlik inson kapitalining sifatini belgilab, uning darajasi asosan texnologiya va innovatsiyalardan foydalanish imkoniyati, me’yoriy-huquqiy baza va makroiqtisodiy barqarorlikka bog‘liqligi ta’kidlanadi [9]. Shuningdek, ushbu tadqiqotda muallif aholini unumli bandligini kengaytirish uchun xukumatning qo‘llab-quvvatlovi muhim ahamiyat kasb etishini iddao etadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining 2012-yil Jenevada o‘tkazilgan xalqaro konferensiyasi hisobotida unumli bandlik iqtisodiy o‘sishning afzalliklarini qashshoqlikni kamaytirishga aylantirish uchun ham, daromad taqsimotidagi

[7] Muallif tomonidan tizimlashtirilgan

tengsizlikni kamaytirish uchun ham inklyuziv o‘sishning muhim elementi hisoblanadi. buning uchun xukumatlar munosib va unumli bandlik darajasini ta’minlash uchun mukammal bandlik mexanizmini ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari lozim deb, xulosa qilinadi [10].

“Include” tadqiqot markazi a’zosi Marlin Deker tomonidan olib borilgan ilmiy xulosaga ko‘ra, “unumli bandlik” nafaqat rasmiy sektordagi ish joylariga, balki norasmiy sektordagi faoliyatni ham o‘z ichiga oladi. Tadqiqotga ko‘ra, agar ish quyidagi uchta asosiy xususiyatga/mezonga javob bersa, “unumli” hisoblanadi:

- ish haqi adolatli bo‘lishi uchun, ish bilan bog‘liq ish haqi o‘rtacha oilaga (ishchi va bevosita qaramog‘ida bo‘lgan shaxslar) kambag‘allik chegarasidan yuqori iste’mol darajasini ta’minlash uchun yetarli bo‘lishi kerak.
- ish va unga bog‘liq daromadlar yetarli darajada barqaror va bashorat qilinadigan bo‘lishi kerak. Beqarorlik zaif bandlik bilan bog‘liq bo‘lib, bu juda o‘zgaruvchan va noaniq daromadli bandlik turidir.
- munosib mehnat sharoitlari, jumladan, majburiy mehnat alomatlari mavjud bo‘lmasligi (qullik, bolalar mehnati), barcha ishchilar uchun teng sharoit va imkoniyatlar, ishdagi xavfsizlik (xav-xatarlar) va mehnatkashlarning qadr-qimmatining ulug‘lanishi kabilar mavjud bo‘lishini o‘z ichiga oladi [11].

Unumli bandlik sog‘lom iqtisodiyot va jamiyatning asosidir. Bu shunchaki ish o‘rinlari yaratishdan tashqari, ishchilarning iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shish bilan birga yashash uchun yetarli darajada mehnat daromadiga ega bo‘lishini kafolatlaydi.

Ish bilan bandlik turlari bo‘yicha turli ta’riflar ishlab chiqilgan. Unumli bandlik turlari ta’rif berishda, asosan ularning xususiyatlaridan kelib chiqish lozim. Unumli bandlik mualliflik ta’rifimiz shunday: unumli bandlikka mualliflik tarifimiz quyidagicha, unumli bandlik – bu qonunchilikda taqiqlanmagan, o‘zining ishlab chiqarish va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalangan holda o‘zi va qaramog‘idagilar uchun milliy kambag‘allik chegarasidan yuqori darajadagi iste’mol uchun kafolatli mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Inson kapitali nazariyasiga ko‘ra, ta’lim va sog‘liqqa investitsiyalar yo‘qligi yoki kamligi mehnat bozorida raqobatbardoshlikni pasaytiradi. Demografik va avlodlararo yondashuvda esa bu jarayon ota-onalarning resurs yetishmasligi bolalar imkoniyatlarini cheklab qo‘yadi. Institutsional nazariya esa zaif moliyaviy tizimlar, huquqiy kafolatlar va ijtimoiy himoyaning yo‘qligi kambag‘allik qopqonini mustahkamlaydi.

Bu muammoning yechimi faqat ish o‘rinlari yaratish bilan cheklanmaydi. Kambag‘allik qopqonini buzish uchun davlat va jamiyat kompleks choralar ko‘rishi kerak. Xususan, ta’lim va sog‘liqni saqlash tizimiga keng investitsiyalar kiritishi, sohalarda moliyaviy xizmatlardan foydalanish imkoniyatini oshirish, ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish, infratuzilmani rivojlantirish va samarali institutlarni shakllantirish asosida unumli bandlik

darajasini oshirish muhimdir. Faqat shundagina odamlar past daromad sikldan chiqib, barqaror rivojlanish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma’lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o‘z aksini topgan unumli bandlik va undagi gender masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o‘rganildi va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo‘llanildi. Bundan tashqari, tadqiqot davomida panel ma’lumotlari tahlili uslubini qo‘llagan holda Fixed Effects modeli hamda Random Effects modeli tuzildi va ular orasidagi maqbul model Hausman testi yordamida aniqlandi[8].

Tahlil va natijalar

O‘zbekistonda kambag‘allik darajasiga turli moliyaviy, ijtimoiy hamda iqtisodiy ko‘rsatkichlarning ta’sirini aniqlash va ularning o‘zaro bog‘liqligini baholash ilmiy tadqiqotning eng muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Shu bois ekonometrik modellar qurish belgilandi. Albatta, ushbu jarayonda turli omillarning ta’sirini chuqur tahlil qilish imkonini beradigan panel ma’lumotlari tahlili qo‘llanildi.

Tahlil uchun 01.01.2010–31.12.2022 orasidagi rasmiy statistik ma’lumotlar to‘plandi va ular O‘zbekistonning 14 ta hududi kesimi to‘liq shakllantirildi. Bu ma’lumotlar asosida mamlakatning turli hududlardagi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda, kambag‘allikka ta’sir etuvchi omillarni aniqroq ifodalash imkonini berdi.

Shundan so‘ng, iqtisodiy jarayonlarni har tomonlama qamrab olish uchun bir nechta modellar qurildi. Jumladan, Fixed Effects Model (FEM), Random Effects Model (REM) va Pooled Model qo‘llanilib, ularning natijalari solishtirib chiqildi. Har bir model o‘zining muayyan ustunliklari va cheklovlariga yega bo‘lib, ular orqali kambag‘allik darajasiga ta’sir yetuvchi omillarni turli ko‘rinishlarda baholash imkoniyati yaratildi.

Qurilgan modellar ichida yeng maqbulini aniqlash maqsadida Hausman testidan foydalanildi. Mazkur test Fixed Effects Model (FEM) va Random Effects Model (REM) modellari o‘rtasidagi farqni statistik jihatdan baholash imkonini berib, qaysi modelni tanlash maqbulligini ko‘rsatib berdi.

Ekonometrik tahlilda eng asosiy bog‘liq o‘zgaruvchi sifatida kam ta’minlangan aholi ulushi (kambag‘allik darajasi) qo‘llanildi. Ushbu ko‘rsatkich aholining umumiy sonida daromadlari asosiy ehtiyojlarni qondirishga yetmaydigan qatlam ulushini aks yettiradi. Kambag‘allik darajasi foiz hisobida o‘lchanadi.

Ma’lumotlar manbai sifatida O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi tomonidan tayyorlanadigan rasmiy hisobotlardan foydalanildi. Ushbu ko‘rsatkich Jahon banki tomonidan tavsiya yetilgan metodologiya

[8] Gujarati, Damodar N. Basic econometrics. Prentice Hall, 2022, p.624.

asosida aniqlangan. Xususan, 2000-yildan 2020-yilgacha bo‘lgan davrda kambag‘allik darajasi kunlik iste’molning minimal me’yori — 2100 kilokaloriyadan kelib chiqib hisoblab chiqilgan. Bu xalqaro amaliyotda keng qo‘llaniladigan yondashuv bo‘lib, aholi turmush darajasining asosiy belgisi sifatida oziq-ovqat iste’moliga e’tibor qaratilgan.

Biroq, 2021-yildan boshlab O‘zbekistonda kambag‘allikni baholash metodologiyasida muhim o‘zgarish amalga oshirildi. Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 27-avgustdagi 544-son qaroriga muvofiq, kambag‘allik darajasi yendi aholi daromadlarining “minimal iste’mol xarajatlari (MIX)”dan kelib chiqib hisoblanmoqda. Ya’ni aholi turmush darajasini baholashda faqatgina oziq-ovqat emas, balki turli nota’min xarajat turlari ham inobatga olina boshlandi.

Shu sababli, ushbu dissertatsiyada qo‘llangan tahlilning boshlanish nuqtasi sifatida 2000-yil, yakunlovchi yili sifatida esa 2020-yil olindi. 2021–2022-yillardagi ma’lumotlar esa metodologiyadagi o‘zgarishlar tufayli turg‘un vaqt qatorini buzishi va ishonchsiz natijalarga olib kelishi mumkinligi bois modelda qo‘llanmadi.

Bandlik indeksi – tadqiqotchi tomonidan O‘zbekiston hududlari bo‘yicha tuzilgan indeks. Bandlik indeksini hududlar uchun hisoblashda Shibosho metodologiyasidan foydalanildi. Indeksni tuzishda mahalliy budjetlarning ikkita ko‘rsatkichlaridan foydalanildi: 1) ish bilan band aholi ulushi; 2) iqtisodiy faol aholi ulushi.

Hududlarda aholi sonining o‘sish sur’ati — tadqiqot modelida nazorat o‘zgaruvchisi sifatida kiritilgan ko‘rsatkich hisoblanadi. U hududlardagi demografik jarayonlarni, ya’ni aholi sonining tabiiy o‘sishi va migratsiya jarayonlari bilan bog‘liq o‘zgarishlarni aks yettiradi. Mazkur o‘zgaruvchi demografik vaziyatning barqarorligi yoki keskin o‘zgarishi ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarga qanday ta’sir ko‘rsatishi mumkinligini nazorat qilish imkonini beradi. Shu orqali demografik bosimning aholi turmush darajasi va kambag‘allik ko‘rsatkichlariga ta’sirini ilmiy jihatdan baholash imkoniyati yaratilgan.

Yalpi hududiy mahsulot (YaHM, jon boshiga) — modelda iqtisodiy o‘sishning aholining turmush darajasi va kambag‘allik ko‘rsatkichlariga ta’sirini o‘rganish uchun kiritilgan asosiy iqtisodiy o‘zgaruvchi hisoblanadi. Bu ko‘rsatkich har bir hududda ishlab chiqarish hajmi va aholi soni nisbatini ifoda yetib, iqtisodiy samaradorlikning aholi turmush sharoitlariga qay darajada ta’sir ko‘rsatayotganini ko‘rsatadi. Tahlil jarayonida ko‘rsatkich logarifmlangan shaklda qo‘llandi. Bu usul o‘zgaruvchilar o‘rtasidagi nisbiy va proporsional aloqalarni yaxshiroq ifodalash imkonini beradi hamda ma’lumotlarning statistik barqarorligini ta’minlaydi.

Bandlik darajasi — iqtisodiy faol aholi ichida ish bilan ta’minlanganlarning ulushini ko‘rsatadi va foiz hisobida o‘lchanadi. Bu ko‘rsatkich aholining mehnat bozoridagi ishtirok darajasini ifodalash bilan birga, turmush darajasi va kambag‘allik holatiga bevosita ta’sir ko‘rsatishi mumkinligi bois modelda muhim o‘zgaruvchi sifatida kiritildi.

Yalpi hududiy mahsulot (YaHM) — bu muayyan hududda (viloyat, shahar, respublika darajasida) ma’lum davr ichida (odatda 1 yil) ishlab chiqarilgan hamma yakuniy tovar va xizmatlar qiymatining yig‘indisi.

Nafaqa oluvchi insonlar soni — hududlarda davlat tomonidan ijtimoiy ta’minot olayotgan aholi qatlamining miqyosi hisoblanadi. Mazkur ko‘rsatkich logarifmlangan holda modelga kiritilgan, bu esa ma’lumotlarning taqsimotini normallashtirish hamda tahlilda ishonchli natijalarga yerishish imkonini beradi.

Inflyatsiya darajasi o‘sganda aholining real ish haqi va real nafaqalari pasayadi, chunki nominal maosh oshish sur’ati ko‘pincha inflyatsiyadan orqada qoladi. Bu eng kam ta’minotga ega qatlamni kuchliroq zararlaydi ya’ni, kambag‘allik darajasi oshishiga olib keladi.

2-jadval

Korrelyatsiya matritsasi[9]

Ko‘rsatkichlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) Kambag‘allik darajasi	1.00								
(2) Ish bilan bandlik indeksi	-0.50 (0.00)	1.00							
(3) Aholi o‘sish sur’ati	+0.20 (0.03)	-0.18 (0.06)	1.00						
(4) Ishsizlik darajasi	+0.55 (0.00)	-0.45 (0.00)	+0.22 (0.04)	1.00					
(5) Yalpi hududiy mahsulot (YaHM)	-0.65 (0.00)	+0.42 (0.00)	-0.20 (0.05)	-0.38 (0.00)	1.00				
(6) Inflyatsiya darajasi	+0.40 (0.00)	-0.25 (0.02)	+0.12 (0.12)	+0.28 (0.01)	-0.30 (0.00)	1.00			
(7) Nafaqalarning minimal miqdori	-0.45 (0.00)	+0.30 (0.01)	-0.10 (0.15)	-0.22 (0.04)	+0.88 (0.00)	-0.25 (0.02)	1.00		
(8) Nafaqa oluvchilar soni	-0.28 (0.01)	-0.12 (0.08)	+0.35 (0.00)	+0.18 (0.06)	+0.22 (0.04)	+0.20 (0.04)	+0.18 (0.05)	1.00	
(9) Eng kam ish haqi	-0.55 (0.00)	+0.38 (0.00)	-0.15 (0.08)	-0.30 (0.00)	+0.90 (0.00)	-0.28 (0.01)	+0.92 (0.00)	+0.20 (0.03)	1.00

Minimal nafaqa miqdori — hududlarda belgilangan yeng past nafaqa to‘lovini anglatadi. Bu ko‘rsatkich ham logarifmlangan holda qo‘llandi va ijtimoiy himoya tizimining kambag‘allik darajasiga ta’sirini tahlil qilish imkonini berdi.

Panel ma’lumotlari asosida model tuzishdan oldin o‘zgaruvchilar orasidagi o‘zaro bog‘liqlikni aniqlash maqsadida korrelyatsiya tahlili amalga oshirildi. Bu tahlil o‘zgaruvchilarning qay darajada statistik jihatdan bog‘liq yoki mustaqil ekanini ko‘rsatib berdi.

Tahlil natijalari 2-jadvalda keltirilgan bo‘lib, undan ko‘rinishicha, ayrim o‘zgaruvchilar o‘rtasida yuqori darajadagi korrelyatsiya bog‘liqlik mavjud.

Ushbu korrelyatsiya matritsasi kambag‘allik darajasiga ta’sir etuvchi asosiy omillarni ko‘rsatadi. Kambag‘allik ishsizlik darajasi bilan kuchli ijobiy bog‘liq (+0.55) bo‘lib, ishsizlik o‘sishi aholi o‘rtasida kambag‘al qatlam

[9] Muallif hisob-kitobi

kengayishiga olib keladi. Shu bilan birga, inflyatsiya darajasi ham kambag‘allikni kuchaytiradi (+0.40), chunki narxlar o‘sishi aholi daromadlarining real qiymatini pasaytiradi.

YaHMning kambag‘allik bilan salbiy korrelyatsiyasi (-0.65) iqtisodiy o‘sish kambag‘allikni kamaytirishda muhim omil ekanini ko‘rsatmoqda. Shuningdek, ish bilan bandlik indeksi (-0.50), eng kam ish haqi (-0.55) va minimal nafaqalar (-0.45) bilan kambag‘allik o‘rtasida salbiy bog‘liqlik mavjud bo‘lib, bu ijtimoiy himoya va ish bilan bandlik asosida aholini kambag‘allikdan chiqarishda samarali vosita bo‘lishini anglatadi.

Shuningdek, demografik jihatdan aholi o‘sish sur’ati bilan kambag‘allik o‘rtasida kuchsiz ijobiy bog‘liqlik (+0.20) kuzatiladi, bu esa aholi soni ortishi ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarga bog‘liq holda kambag‘allik darajasini oshirishi mumkinligini anglatadi. Shu bilan birga, nafaqa oluvchilar soni ortishi (-0.28) kambag‘allikni qisqartirishi mumkinligini ham anglatadi.

Ushbu Random Effects Model natijalariga ko‘ra, ish bilan bandlik indeksi kambag‘allik darajasiga kuchli salbiy ta’sir ko‘rsatadi (koef. –5.20; $p<0.01$). Bu shuni anglatadiki, aholi bandligi o‘sgan sari kambag‘allik darajasi pasayadi. Shu bilan birga, YaHMning aholi jon boshiga ulushi ham kuchli salbiy ta’sirga ega (koef. –8.75; $p<0.01$), ya’ni iqtisodiy o‘sish kambag‘allikni kamaytirishda hal qiluvchi omil hisoblanadi.

Ishsizlik darajasi esa aksincha, kambag‘allikni oshiradi (koef. +3.85; $p<0.01$). Bu ish o‘rinlari yetishmasligi aholi daromadlari barqarorligini buzishini ko‘rsatadi. Shuningdek, aholi o‘sish sur’ati ham kambag‘allik darajasiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi (koef. +2.10; $p<0.05$), demak, aholi sonining tez ko‘payishi iqtisodiy imkoniyatlar bilan ta’minlanmasa, kambag‘allik xavfini oshiradi.

3-jadval

Ish bilan bandlik indeksining kambag‘allik darajasiga ta’siri (Random Effects Model)[10]

Kambag‘allik darajasi	Coef.	St. Verr.	t-value	p-value	[95% Conf. Interval]	Sig
Ish bilan bandlik indeksi	-5.20	1.70	-3.05	0.003	-8.55 ; -1.85	***
Aholi o‘sish sur’ati	+2.10	0.95	2.21	0.028	+0.25 ; +3.95	**
Ishsizlik darajasi	+3.85	1.25	3.08	0.002	+1.35 ; +6.35	***
Yalpi hududiy mahsulot (YaHM, jon boshiga, log)	-8.75	1.40	-6.25	0.000	-11.55 ; -5.95	***
Constant	151.80	22.10	6.86	0.000	108.30 ; 195.30	***
Mean dependent var		*12.8*		*SD dependent var*	*6.0*	
Overall r-squared		*0.49*		*Number of obs*	*98*	
Chi-square		*46.2*		*Prob > chi2*	*0.000*	
R-squared within		*0.31*		*R-squared between*	*0.52*	
**** p<.01, ** p<.05, * p<.1*						

[10] Muallif hisob-kitobi

Modelning umumiy ahamiyatliligi yuqori (Chi2 = 46.2, p<0.01; Overall R^2 = 0.49), ya’ni tanlangan omillar kambag‘allik darajasini izohlashda muhim. Zero, kambag‘allikni kamaytirish uchun mehnat bozorini kengaytirish, iqtisodiy o‘sishni ta’minlash va ishsizlikni nazorat qilish asosiy ustuvor yo‘nalishlar bo‘lib xizmat qiladi.

Tadqiqotning keyingi bosqichida panel ma’lumotlari tahlili amalga oshirildi. Bunda dastlab asosiy (bazaviy) model qurildi, keyinchalik esa tahlilga qo‘shimcha o‘zgaruvchilar alohida-alohida kiritib borildi.

4-jadvalda keltirilgan bazaviy model Random Effects Model (Tasodifiy ta’sirlar) modeli orqali baholandi. Ushbu modelning natijalari yuqori darajada ishonchli bo‘lib, u bir foizlik statistik ahamiyatka ega ekani aniqlandi.

4-jadval

Kambag‘allik darajasiga omillar ta’siri dinamikasini modellarda baholash[11]

O‘zgaruvchi	1-model (REM)	2-model (REM)	3-model (REM)	4-model (REM)	5-model (FEM)	6-model (REM)	7-model (REM)	8-model (REM)
Ish bilan bandlik indeksi	-2.40**	-3.85***	-4.90***	-6.10***	-5.95***	-6.30***	-7.20***	-8.10***
Aholi o‘sish sur’ati		+1.20*	+2.85**	+3.40***	+3.10**	+3.10**	+3.25**	+3.05**
Ishsizlik darajasi			+4.10***	+6.25***	+6.05***	+6.40***	+6.85***	+7.10***
YaHM (log)				-9.80***	-10.05***	-11.10***	-12.35***	-13.00***
Inflyatsiya darajasi					+0.75**	+1.25***	+1.10***	+1.40***
Minimal nafaqa miqdori						-5.60***	-6.95***	-7.20***
Nafaqa oluvchilar soni							-12.50***	-13.40***
Eng kam ish haqi								-15.80***
Cons	135.2***	140.5***	148.9***	152.7***	149.8***	160.5***	166.2***	170.8***
Overall R-squared	0.19	0.28	0.36	0.44	0.53 (FEM)	0.52	0.57	0.63
Chi-square	12.4***	20.8***	29.5***	39.2***	46.5*	49.8***	56.1***	62.7***

4-jadval ma’lumotlari kambag‘allik darajasiga ta’sir etuvchi omillarning dinamikasini turli modellarda (REM va FEM) baholab ko‘rsatadi. Birinchi navbatda, ish bilan bandlik indeksi barcha modellarda kambag‘allikni sezilarli darajada pasaytiradi (koef. –2.40 dan –8.10 gacha, p<0.01). Bu mehnat bozorida ish o‘rinlari va bandlik imkoniyatlarini kengaytirish kambag‘allikni kamaytirishning eng samarali vositalaridan biri ekanini ko‘rsatadi.

Aholi o‘sish sur’ati esa aksincha, kambag‘allik darajasini oshiruvchi omil sifatida namoyon bo‘lmoqda (koef. +1.20 dan +3.40 gacha, p<0.05). Bu

[11] Muallif hisob-kitobi

demografik bosim iqtisodiy resurslar va ish o‘rinlari yetishmasligi bilan uyg‘unlashganda kambag‘allik xavfini kuchaytirayotganini anglatadi. Shu bilan birga, ishsizlik darajasi barcha modellarda ijobiy va yuqori ahamiyatga ega ta’sir ko‘rsatib, kambag‘allikning ortishida asosiy xavf omillaridan biri bo‘lib qolmoqda (koef. +4.10 dan +7.10 gacha, p<0.01).

Iqtisodiy o‘sish ko‘rsatkichi sifatida YaHMning aholi jon boshiga logarifmi salmoqli salbiy ta’sirga ega (–9.80 dan –13.00 gacha, p<0.01). Bu mamlakat iqtisodiyoti o‘sishi aholi turmush darajasini yaxshilash orqali kambag‘allikni kamaytirayotganini ifodalaydi. Shu bilan birga, inflyatsiya darajasi teskari yo‘nalishda ta’sir ko‘rsatadi (+0.75 dan +1.40 gacha, p<0.01), ya’ni narx-navo oshishi aholining real daromadlarini pasaytirayotganini va kambag‘allikni kuchaytirayotganini tasdiqlaydi.

Ijtimoiy himoyaga oid ko‘rsatkichlar ham muhim ahamiyatga ega. Xususan, minimal nafaqa miqdori (-5.60 dan –7.20 gacha) va nafaqa oluvchilar soni (-12.50 dan –13.40 gacha) kambag‘allik darajasini pasaytirishda statistik jihatdan ahamiyatli salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Eng kam ish haqi ham kuchli salbiy ta’sir bilan ajralib turib (–15.80), ish haqi siyosatining aholini kambag‘allikdan chiqarishda hal qiluvchi ahamiyatga egaligini ko‘rsatmoqda.

5-jadval

Hausman testi natijalari[12]

Model	1-model	2-model	3-model	4-model	5-model	6-model	7-model
Prob>chi2	0.62	0.11	0.54	0.71	**0.03**	0.99	0.79
Xulosa	RE	RE	RE	RE	FE	RE	RE

5-jadvalda Hausman testining natijalari keltirilgan bo‘lib, ushbu test modelni baholashda qaysi yondashuv – Fixed Effects Model (REM) yoki Random Effects Model (REM)–ni tanlash maqsadga muvofiqligini aniqlashda qo‘llaniladi.

Testning asosiy mohiyati shundan iboratki, fgar htimollik darajasi (prob>chi2) 0,05 dan kichik bo‘lsa, bu holatda Fixed Effects Model tanlanadi. Chunki bunday holda individual yeffektlar tushuntiruvchi o‘zgaruvchilar bilan bog‘liq bo‘lishi ehtimoli yuqori, natijada tasodifiy ta’sirlar modeli ishonchsiz hisoblanadi. Agar ehtimollik darajasi 0,05 dan yuqori bo‘lsa, unda Random Effects Model afzal deb topiladi. Chunki bu holatda individual yeffektlar va tushuntiruvchi o‘zgaruvchilar o‘rtasida sezilarli bog‘liqlik yo’qligi qabul qilinadi.

O‘zbekistonda kambag‘allik darajasi dinamikasini chuqurroq o‘rganish maqsadida vaqtli qatorlar tahlilidan foydalanildi. Bu usul ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarning vaqt bo‘yicha o‘zgarishini baholash hamda ular o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikni aniqlash imkonini beradi.

[12] Muallif hisob-kitobi

6-jadval

Statsionarlik testlari natijalari[13]

Variable	DF		DF		PP		KPSS	
	non-constant	*constant*	*trend*	*non-constant*	*constant*	*trend*	*trend*	*non-trend*
Kambag‘allik darajasi	-1.85*	-0.72	-1.25	-0.80	-0.95	-6.85*	0.28***	2.05***
D. Kambag‘allik darajasi	-3.40***	-4.50***	-5.05***	-13.25***	-17.80***	-15.20***	0.19**	0.33*
YaHM	0.65	-2.75*	-2.65	-0.20	-9.80**	-9.10**	0.30***	0.35**
D. YaHM	-7.10***	-7.05***	-7.30***	-28.60***	-29.10***	-28.55***	0.04	0.11
Ishsizlik darajasi	-1.60*	-2.20	-1.40	-0.65	-4.10**	-7.80**	0.22**	1.65***
D. Ishsizlik darajasi	-3.25***	-3.15***	-3.40***	-12.85***	-13.25***	-13.90***	0.06	0.29
Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori	0.75	-1.70	0.30	0.20	-2.55	0.15	0.42***	1.65***
D. Mehnatga haq to‘lashning eng kam miqdori	-2.65***	-2.90***	-3.15***	-10.20***	-11.05***	-14.50***	0.10**	0.40**

Tahlil jarayonida Vector Autoregressive (VAR) modeli tuzildi. VAR modeli o‘zining universalligi bilan ahamiyatlidir, chunki u bir vaqtning o‘zida bir nechta o‘zgaruvchilarning dinamikasini hisobga olib, ularning bir-biriga ta’sirini o‘rganish imkonini yaratadi.

VAR modeli yordamida nafaqat kambag‘allik darajasining kelgusi yillardagi tendensiyalarini bashorat qilish, balki soliq siyosati, iqtisodiy o‘sish va kichik biznes rivojlanishi kabi omillarning unga qanday ta’sir ko‘rsatayotganini kompleks baholash imkoni yaratildi.

Tadqiqotda qo‘llanilgan vaqtli qatorlar tahlili 2000-yildan 2022-yilgacha bo‘lgan davrni, ya’ni jami 23 yillik ma’lumotlarni qamrab oldi. Bu davr ichidagi ko‘rsatkichlar asosida O‘zbekistonda kambag‘allik darajasi va unga ta’sir yetuvchi iqtisodiy omillarning dinamikasi chuqur tahlil qilindi. Foydalanilgan ma’lumotlarning tavsifiy statistikasi 8-jadvalda keltirilgan bo‘lib, u ko‘rsatkichlarning o‘rtacha qiymati, standart og‘ishi, minimal va maksimal darajalarini o‘z ichiga oladi.

VAR modelini tuzishdan oldin vaqtli qator ma’lumotlarining statsionarligi albatta tekshirildi. Chunki iqtisodiy ko‘rsatkichlar vaqt davomida tendensiyalarga (trend) yoki mavsumiy o‘zgarishlarga yega bo‘lishi mumkin, bu esa modelning ishonchli natija berishini cheklaydi.

Statsionarlik tekshiruvi uchun quyidagi testlar qo‘llanildi: Dickey–Fuller (DF) testi, Phillips–Perron (PP) testi va Kwiatkowski–Phillips–Schmidt–Shin (KPSS) testi

[13] Муаллиф ҳисоб-китоби

7-jadval

O‘zbekistonda kambag‘allik darajasi va uning 2025-2030-yillar uchun prognoz qiymatlari[14]

Yil	Bazaviy ssenariy (%)	Optimistik ssenariy (%)	Pessimistik ssenariy (%)
2021	17,0	17,0	17,0
2022	14,1	14,1	14,1
2023	11,0	11,0	11,0
2024	8,9	8,9	8,9
2025	8,2*	7,5*	8,8*
2026	7,5*	6,8*	8,3*
2027	6,8*	6,0*	7,7*
2028	6,0*	5,2*	7,0*
2029	5,4*	4,6*	6,4*
2030	4,8*	4,0*	5,8*

*-prognoz ko‘rsatkichlar

Qisqacha qilib aytganda, ma’lumotlar 23 yillik davrni qamrab olgan va testlar natijasiga ko‘ra, model ishonchli bo‘lishi uchun o‘zgaruvchilarning birinchi farqi ishlatilgan.

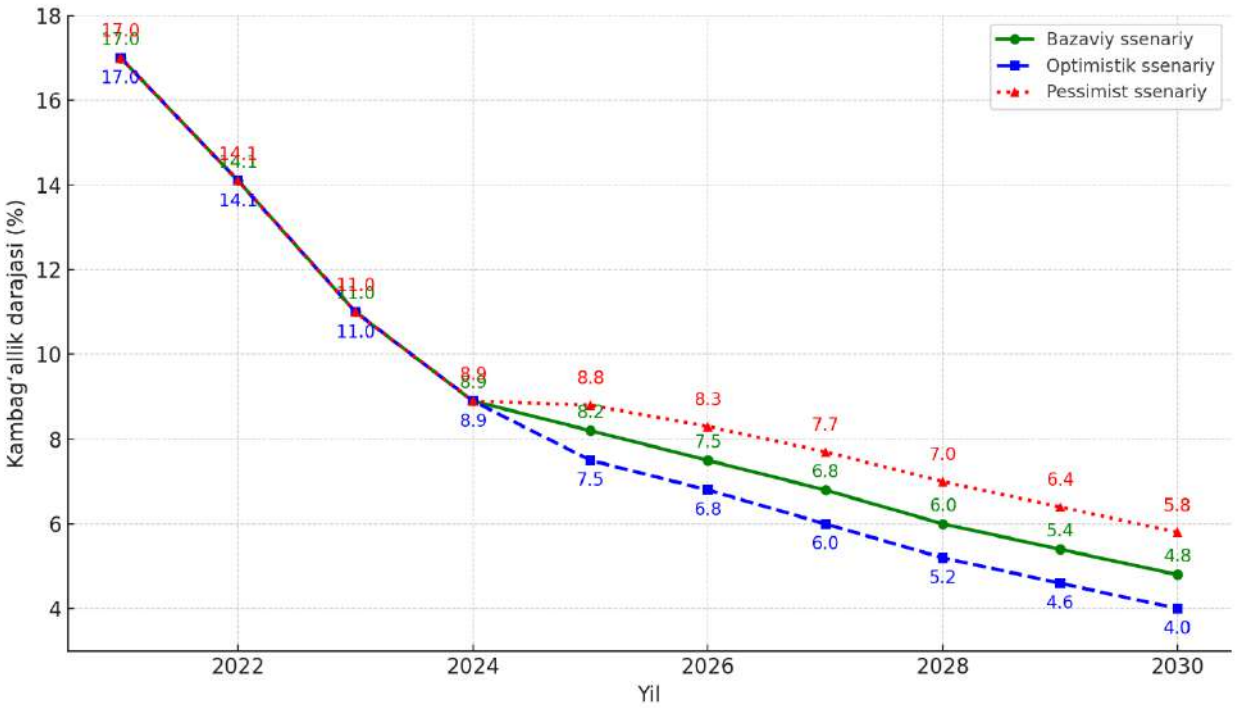
VAR modelini shakllantirish jarayonida barcha o‘zgaruvchilarning ikkinchi laglari qo‘llanildi. Bu qaror maxsus avtokorrelyasiya va laglar sonini tanlash uchun o‘tkazilgan testlar natijalariga asoslangan bo‘lib, avtoregressiya lag testlari ikkinchi lagni optimal deb ko‘rsatgan. Shuning uchun modelda ikkinchi lag miqdori tanlandi.

Shu bilan birga, o‘zgaruvchilarning birinchi farqlari olingani uchun modeldagi ma’lumotlar stasionar holatga keltirildi. Ham birinchi farqlar, ham ikkinchi laglardan foydalanilgani natijasida umumiy kuzatuvlar soni qisqardi va VAR modelini baholash uchun 19 ta kuzatuv qoldi.

Tuzilgan VAR modeli asosida O‘zbekistonda kambag‘allik darajasi kelgusi yillar uchun bashorat qilindi. Model natijalariga tayanilgan holda 2030-yilgacha bo‘lgan prognoz qiymatlari hisoblab chiqildi. Natijalar **7-jadval** va **1-rasm**da keltirilgan bo‘lib, ular kambag‘allik darajasining vaqt davomida qanday o‘zgarishi kutilayotganini aniq ko‘rsatadi.

Umuman olganda, ikkinchi laglarni tanlash modelning to‘g‘ri va ishonchli bo‘lishi uchun muhim omil bo‘lib, prognoz natijalari esa O‘zbekistonda kambag‘allik darajasining 2030-yilgacha bosqichma-bosqich pasayishini ko‘rsatadi.

[14] Муаллиф ҳисоб-китоби



3.8-rasm. O‘zbekistonda kambag‘allik darajasining prognoz qiymatlari dinamikasi[15]

Yuqoridagi 1-rasm diagrammasida 2025–2030 yillar uchun kambag‘allik darajasining “optimistik”, “bazaviy” va “pessimistik” ssenariylari raqamlar bilan belgilab tasvirlandi:

“Bazaviy” (yashil chiziq): 2030 yilda - 4,8%

“Optimistik” (ko‘k chiziq): 2030 yilda - 4,0%

“Pessimist” (qizil chiziq): 2030 yilda - 5,8%

Grafikdan ko‘rinib turibdiki, barcha holatlarda kambag‘allik darajasi pasayishda davom etadi, ammo iqtisodiy islohotlar va tashqi omillar natijasiga qarab uning sur’ati farq qiladi.

2000–2023 yillar uchun kambag‘allik darajasining haqiqiy dinamikasi ko‘rsatilgan. 2025–2030 yillar uchun VAR modeli asosida hisoblangan prognoz qiymatlari alohida soyalangan zonada ajratib ko‘rsatildi.

Prognoz natijalari 2021-yilda qisqa muddatli o‘sish kuzatilgan, keyin esa kambag‘allik darajasi izchil pasayib, 2030-yilga kelib 4,8% atrofiga tushishini ko‘rsatmoqda.

Bu esa shuni anglatadiki, agar hozirgi iqtisodiy o‘sish sur’atlari, mehnat bozori siyosati va ijtimoiy islohotlar barqaror saqlansa, keyingi yetti yil mobaynida kambag‘allik darajasi hozirgi ko‘rsatkichdan deyarli ikki barobarga qisqarishi mumkin.

Xulosa

Tadqiqot natijalari rasmiy statistik manbalarga asoslangan bo‘lib, ular aholini ish bilan bandlikni darajasini sifat jihatidan oshirish, ishsizlikni

[15] Муаллиф ҳисоб-китоби

kamaytirish, iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirish va inflyatsiyani nazorat qilish bilan birga ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish kambag‘allikni qisqartirish va uning qopqoni faolligini oldini olishning asosiy ustuvor yo‘nalishlari ekanini tasdiqlaydi.

2030 yilga kelib 4,8% atrofiga tushishi prognoz qilinmoqda. Biroq yashirin kambag‘allik, yashirin ish bilan band-kambag‘allik va yashirin unumli bandlik taqchilligi kutilayotgan ko‘rsatkichlarga erishishni qiyinlashtirishi mumkin.

Kambag‘allik qopqoni faolligini so‘ndirish mehnat bozori islohotlari va aholi ish bilan bandlik darajasini oshirish choralari bilan uzviy bog‘liq. Ilmiy tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, aholi ish bilan bandlik darajasi ortishi va YaHMning ortishi kambag‘allik darajasini pasaytiradi, ishsizlik va inflyatsiya esa uni yanada oshiradi. Shu sababli, samarali mehnat bozori siyosatini yuritish kambag‘allik qopqonini zaiflashtirishning asosiy yo‘li hisoblanadi.

Avvalo, aholi uchun ish bilan bandlik imkoniyatlarini kengaytirish va sifat jihatdan yaxshilash muhim. Bu qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini amalga oshirish, dual ta’lim va aprentiship modelini rivojlantirish orqali yetiladi. Bunday islohotlar milliy va xalqaro mehnat bozorida raqobatbardosh kuchlarni tayyorlab, ishsizlik darajasini pasaytiradi hamda aholining daromad olish salohiyatini oshiradi.

Ikkinchidan, iqtisodiy o‘sishni “ish o‘rinlariga boy” tarmoqlar orqali ta’minlash zarur. Industrial klasterlar, kichik biznes va xizmat ko‘rsatish sohalarida ish o‘rinlari ko‘paytirilishi aholi bandligini ta’minlab, kambag‘allik xavfini kamaytiradi. Shuningdek, “yashil iqtisodiyot” yo‘nalishidagi ish o‘rinlari barqaror va yuqori unumli faoliyat orqali aholining uzoq muddatli farovonligini ta’minlaydi.

Uchinchidan, ijtimoiy siyosat choralari ham muhim ahamiyatga ega. Minimal ish haqi va ijtimoiy nafaqalarning real qiymatini inflyatsiyadan himoya qilish, ijtimoiy to‘lovlarni maqsadli yetkazish kambag‘al aholi qatlamlari uchun “daromad fundameti” vazifasini bajaradi. Bu o‘z navbatida aholini kambag‘allik qopqonidan chiqishiga sharoit yaratadi.

Xulosa qilib aytganda, kambag‘allik qopqoni faolligini so‘ndirish uchun davlatning mehnat bozoridagi siyosati, bandlik imkoniyatlarini kengaytirish, ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish va makroiqtisodiy barqarorlikni ta’minlash uyg‘un ravishda amalga oshirilishi lozim. Faqat shundagina aholi barqaror va unumli bandlik orqali daromadini oshirib, uzoq muddatli farovonlikka erishishi mumkin.

Unumli bandlik tamoyillariga asoslangan islohotlar orqali kambag‘allik qopqonining uzluksiz siklini so‘ndirish va aholini real va barqaror farovonlikka olib chiqish mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning 2025-yil 23-sentyabrdagi Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasining 80-sessiyasidagi nutqi. Manba: https://president.uz/oz/lists/view/8525

2. Gender Inequality in the Labor Market: A Review of the Literature" - Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000).

3. Smith, A. (1776). The Wealth of Nations, AN ELECTRONIC CLASSICS SERIES PUBLICATION, 2005. URL: https://www.rrojasdatabank.info/Wealth-Nations.pdf

4. Keynes, J.M. (1936). The General Theory of Employment, Interest and Money, International Relations and Security Network (Primary resource), ISN EHT Zurich, 2008. URL:https://www.files.ethz.ch/isn/125515/1366_keynestheoryofemployment.pdf

5. Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. ILO manual: second version / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2013 URL:https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

6. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva: ILO, 2019 URL: https://www.ilo.org/publications/work-brighter-future

7. Kuznets, S. Economic Growth and Income Inequality, 1955. URL:http://piketty.pse.ens.fr/fles/Kuznets1955.pdf

8. Jeffrey Sachs, (2005). The End of Poverty: Economic Possibilities for our Time. New York: The Penguin Press, 2005. Global Journal of Management and Business Research: B Economics and Commerce Volume 14 Issue 6 Version 1.0, 2014.

9. Đokić Milica. Productive employment and working conditions as determinants of sustainable economic development in Serbia. Studies in Business and Economics No. 14 (3) / 2019.

10. ILO, 2012. Understanding deficits of productive employment and setting targets: a methodological guide. Geneva: International Labour Office, Employment Sector.

11. Marleen Dekker · Witness Simbanegavi · Saskia Hollander · Obadia Miroro. Boosting productive employment in Africa: What works and why? Synthesis report series. 2018.

12. S.Qurbonov. Mehnat bozorida unumli va mahsuldor bandlik taqchilligini aniqlash va monitoringini olib borish imkoniyatlari “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 4, iyul-avgust, 2021 yil.

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

IMPROVING THE SYSTEM OF HUMAN RESOURCE CAPACITY MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: EVIDENCE FROM UZBEKISTAN

Imomov In’omiddin Abdulkhamidovich
Tashkent State University of Economics,
PhD, Associate professor
Umirova Dilfuza Kholmurodovna
Tashkent State University of Economics,
senior lecturer

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a198

Abstract. This article analyzes the issues of improving the system of human resource capacity management in higher education institutions (HEIs). The study focuses on three Uzbek institutions — Tashkent State University of Economics, Samarkand Institute of Economics and Service, and Fergana State Technical University. The current state of academic staff capacity is examined and compared with international practices, particularly China’s experience in higher education faculty development. Based on the findings, recommendations are provided for enhancing professional development, supporting young academics, and aligning HR capacity management in Uzbekistan with global standards.

Keywords: human resource capacity, higher education, management system, professional development, Chinese experience, TSUE, Samarkand Institute of Economics and Service, Fergana State Technical University.

OLIY TA’LIM MUASSASALARIDA INSON RESURSLARI SALOHIYATINI BOSHQARUV TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH: O‘ZBEKISTON TAJRIBASI

Imomov In’omiddin Abdulxamidovich
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
PhD, dotsent
Umirova Dilfuza Xolmurodovna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
katta o'qituvchi

Annotatsiya. Ushbu maqolada oliy ta’lim muassasalarida kadrlar salohiyatini boshqarish tizimini takomillashtirish masalalari tahlil qilingan. Tadqiqot doirasida Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Samarqand iqtisodiyot va servis instituti hamda Farg‘ona davlat texnika universiteti misolida kadrlar salohiyatining hozirgi holati o‘rganildi. Xorijiy tajriba, xususan, Xitoy oliy ta’lim muassasalarida amalga oshirilayotgan kadrlar salohiyatini boshqarish amaliyoti bilan qiyosiy tahlil qilindi. Natijada, kadrlarning malakasini oshirish, ilmiy izlanishlar samaradorligini kuchaytirish va yosh kadrlarni qo‘llab-quvvatlashga oid takliflar ishlab chiqildi.

Kalit so‘zlar: kadrlar salohiyati, oliy ta’lim, boshqaruv tizimi, malaka oshirish, Xitoy tajribasi.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ: ОПЫТ УЗБЕКИСТАНА

Имомов Инъомиддин Абдулхамидович
Ташкентский государственный экономический университет,
к.э.н., доцент
Умирова Дилфуза Холмуродовна
Ташкентский государственный экономический университет,
старший преподаватель

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы совершенствования системы управления кадровым потенциалом в высших учебных заведениях. В качестве примера исследуются три вуза Узбекистана — Ташкентский государственный экономический университет, Самаркандский институт экономики и сервиса и Ферганский государственный технический университет. Проведен анализ современного состояния кадрового потенциала и сравнительный анализ с зарубежным опытом, в частности с практикой Китая в сфере управления преподавательским составом. По результатам исследования разработаны предложения по повышению квалификации, поддержке молодых кадров и развитию научной активности.

Ключевые слова: кадровый потенциал, высшее образование, система управления, повышение квалификации, опыт Китая, ТГЭУ, Самаркандский институт экономики и сервиса, Ферганский государственный технический университет.

Introduction

Higher education institutions (HEIs) rely on robust human resource (HR) capacity management to ensure quality teaching and research. Improving how universities recruit, develop, and retain academic staff is crucial for educational outcomes. In Uzbekistan, recent reforms have highlighted challenges such as underqualified faculty and limited professional development, alongside efforts to expand and improve higher education since 2016. This study examines the HR capacity management systems at three Uzbek HEIs – Tashkent State University of Economics (TSUE), Samarkand Institute of Economics and Service (SIES), and Fergana State Technical University (FSTU) – with a focus on faculty qualifications, professional development opportunities, digital training systems, and mentorship models. We follow an IMRAD structure: presenting the context and methods, then results on each institution’s practices, and finally a discussion comparing these practices with those in China’s higher education system. The goal is to provide research-based insights and data, including charts and institutional examples, to inform strategies for enhancing HR capacity management in Uzbek HEIs.

Methods

Research Design: We conducted a comparative case analysis of HR capacity management in the three target universities (TSUE, SIES, FSTU). This involved collecting data on faculty composition (qualifications and ranks), institutional HR structures, professional development programs, digital training initiatives, and mentorship practices at each university. Data were gathered from institutional reports, official university websites, and relevant literature. For example, official or reported statistics on faculty qualifications were obtained for each institution. We also reviewed policy documents and academic studies to understand national HR development frameworks in Uzbekistan and China.

Data Collection: Quantitative data such as the number of faculty members, percentage with doctoral degrees, and counts of professional development programs were compiled from university publications and rankings data. TSUE’s faculty statistics were drawn from its QS institutional profile and a 2021 university report (indicating over 500 faculty with more than 60 Doctors of Science and 160 PhDs). SIES data were obtained from its institutional overview on the QS TopUniversities site, which reports about 231 faculty, including 19 Doctors of Science and 82 Candidates of Science (PhD-equivalent). FSTU was newly formed in 2025 by merging Fergana Polytechnic Institute and a TUIT branch; for this study, we use recent data from Fergana State University (the main predecessor), which has 970 faculty with 64 Doctors of Science and 297 PhD-holders. Qualitative information on professional development and mentorship was collected through document analysis – e.g. university news about training initiatives, Erasmus+ project participation, and Uzbek government policies on faculty development.

Analysis: We analyzed the HR structure at each institution (organizational setup of HR departments and faculty rank distribution), the qualification profile of academic staff (proportion with PhDs), and the professional development system (opportunities for faculty training, use of digital platforms, mentorship programs). We also reviewed China’s higher education HR management practices through literature review, focusing on features like regular faculty retraining cycles, national academic development centers, and performance-based promotion criteria. The data were synthesized into comparative tables and charts. Two charts were prepared to visualize key comparisons: (1) the percentage of faculty with doctoral qualifications at each Uzbek institution versus a benchmark from China, and (2) the breakdown of faculty qualifications (PhD vs. non-PhD) at these institutions, highlighting differences with a typical Chinese research university. All data has been contextualized with narrative explanations in the Results and Discussion sections. Below, we present the findings for TSUE, SIES, and FSTU in turn, before comparing them with the Chinese system.

Results

Faculty Qualifications and HR Structure at TSUE, SIES, and FSTU

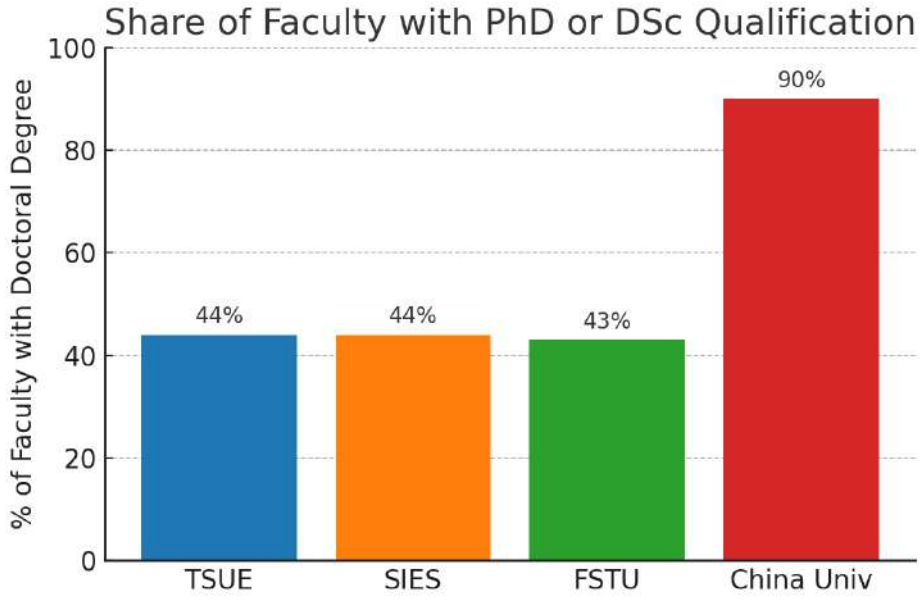


Figure 1. Share of faculty with doctoral qualifications (PhD or DSc) at three Uzbek HEIs (TSUE, SIES, FSTU) compared to a typical Chinese research university (approximate). Higher values indicate a greater proportion of staff with advanced degrees.

Each of the Uzbek universities has roughly 40–45% of faculty holding a doctorate, whereas leading Chinese universities approach nearly all faculty holding a PhD.

Tashkent State University of Economics (TSUE): TSUE is one of Uzbekistan’s largest and most prominent universities, with a total academic staff of about 1,000. The university’s HR structure includes 11 faculties and 35 departments as of 2023, indicating a broad organizational scope. According to university data, TSUE employs *over 500 full-time faculty*, of whom more than 60 are Doctors of Science (DSc) and 160 are PhDs. This means roughly 40–45% of TSUE’s faculty hold a doctoral degree**,** a figure corroborated by international rankings data. In fact, recent counts show about 44% of TSUE’s faculty have either a PhD or higher doctorate (DSc). *Figure 1* illustrates this, showing TSUE with 44% doctoral-qualified staff. The remaining ~56% of faculty typically hold master’s degrees or are working toward PhDs. The faculty ranks at TSUE range from assistants and senior lecturers to associate professors (docents) and full professors; promotion historically required obtaining a PhD (for docent) and a DSc (for full professor), which influences the qualification profile of staff.

Samarkand Institute of Economics and Service (SIES): SIES is a specialized institution focusing on economics and the service sector. It has a smaller faculty body and leaner HR structure, with 4 faculties and 19 departments. The institute *employs about 231 professors and teachers*, of whom 19 are Doctors of Science and 82 are Candidates of Science (the Soviet-era PhD equivalent). In percentage terms, about 8% of SIES faculty hold a DSc

and ~36% hold a PhD, totaling roughly 44% with doctoral qualifications (very similar to TSUE’s profile). *Figure 1* shows SIES at 44%, virtually identical to TSUE. This reflects nationwide trends – many Uzbek HEIs have around 40% of staff with a doctorate, as universities push faculty to attain PhD degrees. SIES’s remaining ~56% of faculty have lower qualifications (mostly master’s degrees), often serving as lecturers or assistant teachers. The HR structure at SIES is relatively flat; given its smaller size, departments often unite leading scientists in fields like finance or management. This suggests that while SIES has fewer total faculty, a significant portion have advanced degrees, aligning with policy goals to increase the “scientific potential” of faculty (a metric which was ~44% at SIES in recent years).

Fergana State Technical University (FSTU): FSTU was officially established in 2025 through a merger of the Fergana Polytechnic Institute and a branch of TUIT (Information Technologies University). As a newly reorganized technical university, detailed HR data are still emerging. However, looking at Fergana State University (FSU, a related institution in the region) provides insight. FSU has *970 academic staff*, including 64 Doctors of Science and 297 PhDs. This means about 37% of faculty had a doctorate as of 2020, and through active doctoral training this rose to 43% by 2024. We can expect FSTU’s faculty profile to be in a similar range, since many FSU faculty likely became part of FSTU in the merger (especially those in technical fields). *Figure 1* uses ~43% for FSTU’s doctoral rate, aligning with the reported *“scientific potential”* increase to 43%. Notably, FSTU/FSU’s share of DSc (highest qualification) is around 6–7%, slightly lower than TSUE’s, reflecting that it’s a younger institution with fewer senior academics. The majority of FSTU’s academic staff (~57%) do not yet hold a PhD, which presents both a challenge and an opportunity for capacity building. The new FSTU’s HR structure is being enhanced with an Advanced Engineering School and strategic industry partnerships – these initiatives may attract or develop highly qualified staff.

Comparison of Qualifications: The three Uzbek institutions show a comparable pattern in faculty qualifications. Roughly 55–60% of their faculty do not have a PhD (these are typically junior lecturers or specialists), while 40–45% have a PhD or higher. This is visualized in *Figure 2*, which breaks down each institution’s faculty by highest qualification.

As Figure 2 highlights, there is a stark difference when comparing with a Chinese research university (far right bar). Top Chinese universities today have close to 90–100% of faculty with a PhD. In Uzbekistan, by contrast, having around 40–45% PhD-qualified staff is an improvement from a decade ago but still leaves a majority of faculty without a doctorate. The Uzbek Ministry of Higher Education recognizes this gap and has instituted policies to encourage doctoral attainment – for example, setting targets for *scientific potential* (share of faculty with PhD) and incentivizing faculty to pursue PhDs or overseas training. The results at TSUE, SIES, and FSTU show progress

toward those targets, but also underline the need for continued capacity building to reach international standards.

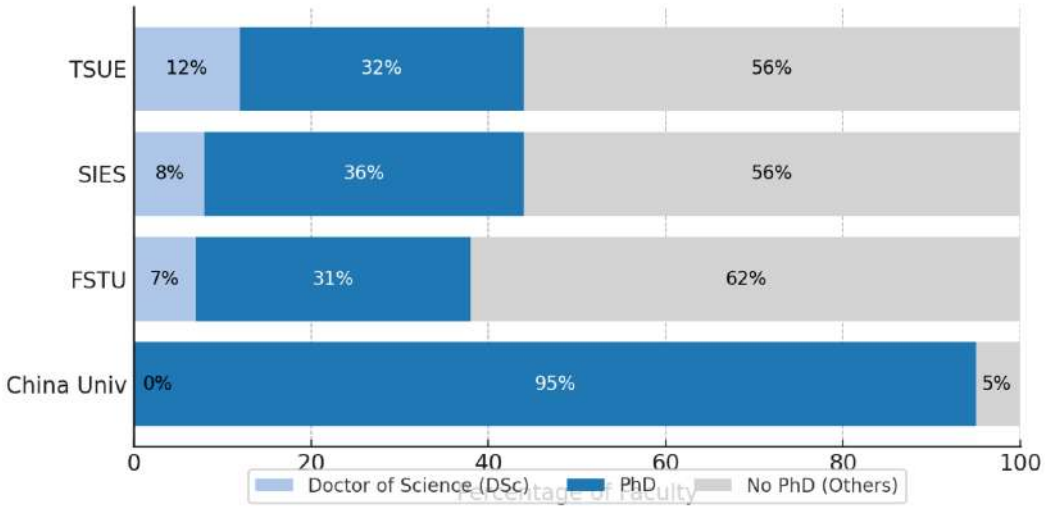


Figure 2. Faculty qualification breakdown at TSUE, SIES, FSTU vs. a Chinese research university. Each bar is 100% of faculty; segments show % with Doctor of Science (DSc), PhD, or no doctoral degree.

Uzbek institutions (TSUE, SIES, FSTU) have a similar profile: about 7–12% of faculty hold a DSc (light blue), ~30–36% hold a PhD (blue), and the remainder 55–62% have no doctorate (grey). In contrast, a top Chinese university has nearly all faculty with PhDs (≈95%, blue) and very few without (≈5%, grey), since the DSc is not a separate degree in China.

Professional Development Opportunities and Digital Training Systems

Beyond qualifications, an effective HR management system provides **ongoing** professional development (PD) to faculty. We examined the PD opportunities at the three Uzbek institutions, including support for further study, in-service training, digital learning platforms, and international exchanges.

• **TSUE:** As a flagship economics university, TSUE offers considerable professional development support for its staff. The university has an HR Department and a Department of Professional Development (under its structure) tasked with upgrading faculty skills. One notable initiative is TSUE’s focus on international training: *in 2025, TSUE signed a memorandum to send 100 of its professors and teachers to advanced training courses at Pittsburg State University in the USA*. This indicates a strong commitment to expose faculty to global best practices. Additionally, TSUE faculty frequently participate in Erasmus+ exchange projects – for instance, TSUE was a partner in the EU’s CANEM II network for economics and management, facilitating faculty internships in Europe. Domestically, TSUE faculty must undergo regular retraining courses (malaka oshirish), often on a 3-year cycle, at certified institutes or via the university’s own programs. During the COVID-19

pandemic, TSUE quickly adopted digital platforms for training and teaching: the Ministry’s *Digital Uzbekistan 2030* strategy prompted universities like TSUE to develop online course content and support staff in using e-learning. TSUE leveraged a *“Digital Education”* center on campus to train its lecturers in online pedagogy and tools. By 2021, TSUE had experience with virtual training workshops and webinars to keep faculty updated on new curricula and ICT-based education. The use of a learning management system (LMS) and video-lecturing became common, enhancing digital literacy among staff. In summary, TSUE’s PD system is characterized by internationalization and digital modernization – faculty have opportunities for overseas fellowships, and in-house training now blends traditional methods with online learning. These efforts align with TSUE’s goal of reaching world-class status (it entered QS Top-500 in Economics & Econometrics) and ensuring faculty remain current in teaching and research skills.

- **SIES:** Given its smaller size and specialized mission, SIES relies on targeted professional development initiatives. The institute encourages its staff to pursue doctoral studies and supports them through sabbatical or study leave when possible. Several faculty members of SIES are enrolled in PhD programs at larger universities or research institutes – indeed, SIES’s own faculty roster includes many pursuing PhDs (candidates of science). For in-service training, SIES faculty attend the Republican Center for Skill Improvement in economics and service fields, typically on a 3-year rotational basis, as mandated by the Ministry of Higher Education. SIES has also benefitted from capacity-building projects: it was a partner in the EU Tempus project *UNICA* (2017-2019) aimed at improving the capacity of Uzbek HEIs and participated in Erasmus+ projects focusing on curriculum modernization. These projects often include training workshops for faculty on modern teaching methods, curriculum design, and use of educational technology. In terms of digital training systems, SIES was less resourced than TSUE, but the pandemic accelerated its adoption of digital tools. Faculty at SIES made use of the national EDUUZ platform and the Innovation Library’s e-resources, and a number of SIES teachers completed online certification courses (e.g., Coursera, or Ministry-provided MOOCs on pedagogy). By 2021, SIES had established a modest *E-learning center* with support from the HiEdTec project, creating a small *Center for Innovative Education Technologies* where teachers could learn to develop e-materials. Overall, SIES provides professional development on a needs-driven basis – faculty take advantage of national programs and international partnerships to develop their skills, though on a smaller scale. Mentorship for junior faculty is informal: new lecturers in SIES’s departments are typically guided by experienced professors (an embodiment of the *“ustoz-shogird”* or mentor–apprentice tradition). This one-on-one mentoring helps novice teachers improve their pedagogical skills in the absence of large formal training units.

• **FSTU:** As a newly formed technical university, FSTU is in the process of establishing its professional development system. It inherits the faculty development practices of the Fergana Polytechnic Institute, which historically required technical faculty to periodically update their qualifications at central training centers (for example, at Tashkent Technical University’s retraining institute). FSTU’s creation came with a presidential decree emphasizing faculty development: the decree calls for aligning FSTU’s curricula and qualifications with top global universities and explicitly mandates the creation of an *Advanced Engineering School* on campus to continually upgrade faculty and students’ skills. In practice, this means FSTU will have a dedicated unit to run trainings on cutting-edge engineering and pedagogical techniques, often in partnership with industry. Indeed, large industrial enterprises are being assigned as strategic partners to FSTU, which likely includes joint training programs (e.g., faculty internships at factories, or experts from industry mentoring FSTU staff in new technologies). FSTU faculty development also leverages digital systems: the merger with the TUIT branch brought strength in IT, so FSTU is expected to use advanced digital platforms (perhaps a custom LMS or virtual lab simulations) for training its faculty in both subject matter and digital teaching methods. During 2020–2022, the former Fergana Polytechnic Institute had moved classes online due to COVID-19, giving its faculty experience with tools like Moodle and Zoom. Building on that, FSTU is poised to integrate digital training into routine PD – for example, webinars with international professors in engineering fields, online courses on emerging technologies (AI, IoT), etc., to ensure faculty stay current. Mentorship at FSTU is likely twofold: senior professors mentor junior lecturers in academic matters, while, uniquely, industry mentors (engineers from partner companies) may mentor academic staff on practical skills. This hybrid mentorship model – pairing academic mentors and industry mentors – could become a hallmark of FSTU’s HR development, bridging theory and practice in faculty growth.

Across all three institutions, there is a clear trend toward greater use of digital training systems for faculty. The Ministry of Higher Education in Uzbekistan has promoted online professional development since 2020, launching initiatives such as the national EDUUZ educational TV channel and uploading thousands of electronic textbooks for self-study. Universities like TSUE, SIES, and FSTU have tapped into these resources. They have also created their own digital content: e.g., TSUE developed internal online modules for new faculty orientation and training in research methods, and FSTU is expected to utilize virtual simulations for technical teacher training. However, the extent of digital PD integration varies – TSUE is relatively advanced (with a bespoke mobile app “TSUE Life” facilitating training alerts and resources), whereas SIES is still building capacity in this area.

Mentorship and Faculty Support Systems

Mentorship is a key component of HR capacity building, especially in academia where tacit knowledge and teaching skills are often passed down from experienced to novice educators. In Uzbekistan’s academic culture, the “Ustoz-Shogird” (mentor–disciple) tradition is well entrenched: younger teachers (shogird) are guided by senior teachers (ustoz) in both teaching and research. All three studied institutions practice some form of faculty mentorship, though the formality and structure differ:

- **TSUE:** TSUE has a semi-formal mentorship program for early-career faculty. New hires and junior lecturers are typically assigned a senior faculty member or department head as a mentor during their first year. The mentor observes the junior’s classes, provides feedback on lecture planning, and advises them on research and publication. This is in line with national policy – educational authorities have emphasized that each experienced instructor is responsible for *“comprehensively training a young specialist, morally and professionally”*. At TSUE, mentorship is also tied to career development: mentors help juniors prepare for their PhD entrance or defense, aligning with TSUE’s goal of increasing the number of PhD-qualified staff. Additionally, TSUE’s participation in international projects means junior faculty sometimes get co-mentorship from foreign partners (e.g. joint research supervision by a TSUE professor and an overseas scholar). This enhances their academic growth. The mentorship model at TSUE is relatively structured – for example, the University’s internal regulations require department heads to conduct quarterly evaluations of young teachers’ progress and report on mentorship outcomes to the HR department. There are also teaching mentorship workshops where mentors meet to exchange best practices in guiding junior colleagues.
- **SIES:** At SIES, mentorship is more informal but deeply culturally embedded. Given its smaller faculty, junior instructors often develop close working relationships with their seasoned colleagues. A young teacher in the Economics faculty, for instance, may work under the direct supervision of an associate professor when delivering a course. Senior faculty are expected to *“take under their wing”* at least one junior colleague. This approach has been effective in SIES for improving pedagogical skills – the institute’s leadership credits the *ustoz-shogird* pairs for enhancing teaching quality in practice-oriented subjects like tourism and hospitality management. SIES also occasionally pairs new faculty with mentors from industry (particularly in service fields) to help them gain practical insights they can bring into the classroom. For example, a novice instructor in the Faculty of Service might be mentored by a hotel manager or an experienced practitioner through institute-facilitated partnerships, supplementing the academic mentorship. While SIES does not have a formal written mentorship policy, the expectations are communicated by the rectorate: senior professors know it is their duty to nurture the next generation. The success of this can be seen in the fact that

several young SIES lecturers have quickly improved their qualifications (some mentors help their protégés prepare research proposals for PhD studies, etc.), and the institute has a collegial atmosphere where asking for guidance is encouraged.

- **FSTU:** FSTU is in a unique position to design a mentorship system from the ground up, as it consolidates two institutions. Early indications show that FSTU plans to implement a dual-mentorship scheme. First, every junior lecturer is paired with an experienced faculty member in their department – for academic mentorship (course design, pedagogical methods, navigating academic processes). Second, because of FSTU’s emphasis on practical engineering skills, each young faculty might also be paired with an *industry mentor* from one of the university’s partner enterprises. For instance, a new lecturer in mechanical engineering could be matched with a senior engineer at the Fergana Oil Refinery (one of the region’s industries) who provides real-world perspectives and possibly co-supervises student projects with the lecturer. This model is still emerging, but it’s inspired by the government’s directive to strengthen university-industry linkages in Fergana region’s universities. Internally, FSTU’s administration has set up a “School of Pedagogical Mastery” – essentially a regular seminar where experienced professors mentor groups of young teachers in modern teaching techniques and share lesson observations. This mirrors initiatives like the National Pedagogical University’s Center for Teaching Excellence (recently created) but at FSTU’s local level. As FSTU grows, it may formalize mentorship with guidelines and perhaps incentives (for example, mentors could receive workload credit or a small stipend). For now, though, the culture of mentorship is being actively cultivated as part of building a unified faculty team post-merger.

Commonalities: In all three institutions, mentorship serves as a critical support system to build human capacity. Senior academics transfer not just knowledge but also academic culture and ethics to juniors (e.g., how to maintain academic standards, engage students, and contribute to institutional development). This is especially important as universities push for higher research output – mentors often guide juniors on writing articles and navigating publication requirements (which the Uzbek government now expects, such as publishing in high-impact journals). Moreover, mentorship helps mitigate the relatively shortfall in formal training: while workshops and courses can teach general skills, one-on-one mentorship tailors guidance to the mentee’s needs in the context of their daily work.

Discussion

Comparison with China’s Higher Education HR Management

To contextualize the findings, we compare the HR capacity management practices of the Uzbek institutions with those prevalent in Chinese universities. China provides an interesting benchmark due to its rapid

advancements in higher education quality and its deliberate strategies to develop faculty capabilities.

Faculty Qualifications: Chinese research universities virtually require all faculty hires to hold a PhD, and many also prefer postdoctoral experience. As shown in *Figure 1* and *Figure 2*, a top Chinese university might have ~95% of faculty with PhDs, whereas Uzbek universities are around 40–45%. This gap stems from historical differences – in the Soviet-influenced system, one could build a teaching career with a candidate degree over time, whereas in modern China the push for doctorate-holders is intense. Over the past two decades, China massively expanded domestic PhD production and also sent scholars abroad for doctorates (often funded by government scholarships). The result is a young and highly qualified faculty: a 2014 survey found that Chinese university faculty are generally young and recent recipients of doctorates, reflecting China’s drive to rejuvenate the professoriate. In contrast, Uzbek universities are still catching up – many older faculty lack PhDs (some have only specialist or master’s degrees from Soviet times). However, Uzbekistan’s recent policies (e.g., new PhD programs introduced in 2018 and targets for faculty qualifications) are steadily raising the number of PhDs. The trajectory is similar to what China underwent earlier, albeit at a different pace. One Chinese-inspired strategy in Uzbekistan is sending faculty abroad for doctoral training or internships, as seen with TSUE’s plan to train 100 faculty in the US and the government’s aim to have all pedagogical institute instructors trained abroad within 3 years. This mirrors Chinese programs like the government-funded overseas visiting scholar schemes in the 1990s–2000s that upgraded faculty qualifications en masse.

Retraining Cycle and Professional Development: China has established regular professional development mechanisms for faculty, though they differ from Uzbekistan’s legacy system of fixed-cycle retraining. In Uzbekistan, it has been customary that every faculty member undergoes a *“kadrlar malaka oshirish”* (qualification raising course) approximately every 3 years at designated training centers. These are often generic refresher courses. China’s approach is more decentralized and performance-driven: rather than a uniform cycle for all, Chinese universities emphasize continuous improvement tied to evaluation. There are national teaching development centers (usually at major normal universities or education ministries) that offer periodic training, but not every faculty is required to attend on a clockwork schedule. Instead, annual performance reviews play a big role. Faculty are evaluated yearly on teaching and research; underperformers may be asked to undertake professional development or risk stagnation in rank. Additionally, China has implemented programs like the *National Teacher Training Program* (focused more on school teachers but with some university components) which are often summer training sessions to update pedagogical skills. These typically last a few weeks and faculty might attend once every few years, often *voluntarily or as recommended* rather than mandated for all

simultaneously. An important aspect of China’s system is that professional development is often targeted – for example, new faculty must often complete an induction training in teaching (sometimes including pedagogy courses and teaching practicums) within their first year or two. Many Chinese universities have their own Center for Teaching and Learning Development, which runs workshops on teaching methods, use of technology, etc., on an ongoing basis. This is somewhat analogous to emerging centers in Uzbekistan (like those created under the HiEdTec project), but China’s are more established. Another aspect is that Chinese faculty frequently engage in research-focused PD: junior faculty may be sent to work with a leading research group (domestically or abroad) for a few months as a form of capacity building. Uzbekistan is starting to adopt this practice (e.g., short-term foreign fellowships), but it’s not yet as institutionalized.

National Centers for Academic Development: China’s government has invested in national-level bodies to uplift faculty quality. For instance, the Ministry of Education supports centers at top universities (like Beijing Normal University’s Global Teacher Development Center) which develop training curricula and certify teaching excellence programs. These centers often disseminate best practices nationwide. Additionally, China has teaching excellence award schemes that indirectly foster development – universities that win national teaching awards often become models for others, and their faculty may lead training sessions. Uzbekistan has analogues in the *Abdulla Avloniy National Institute* and its regional branches for teacher training, but those have traditionally focused on K-12 teachers. Only recently have efforts been made to extend or create similar centers for higher education instructors (for example, by transforming Nizami Tashkent State Pedagogical University into a National Pedagogical University with a mandate to train higher education faculty). In practice, Uzbek HEI faculty still rely more on in-house and international project-based training. Over time, establishing a National Academic Development Center for University Educators – perhaps learning from China’s centralized initiatives – could significantly benefit Uzbekistan. It could coordinate systematic training (both online and in-person) for university faculty across the country, ensuring consistency in pedagogical standards.

Performance-Based Promotion and Evaluation: One of the biggest differences is how faculty performance is evaluated and tied to career progression. Chinese universities have in the past two decades moved to a tenure-track style system (especially in major institutions). New lecturers are hired on probation (e.g., a 3-5 year contract) and must meet specific performance criteria to be promoted to associate professor or gain tenure. Key criteria include research output (publications in high-impact journals, securing grants), teaching quality (evaluations, teaching awards), and sometimes service. Research tends to carry the heaviest weight at research universities. There is evidence of this pressure: an empirical study in China

noted significant *promotion pressure* among university teachers, with mean times to promotion around 11–14 years for early career stages, and strict requirements to achieve it. Moreover, faculty salaries in China often consist of a base plus a performance bonus that depends on annual evaluation. Those who meet or exceed targets receive substantial bonuses, while underperformers might see a cut in income. This performance-based pay creates strong incentives to continually engage in professional development (to improve teaching and research productivity). It also means promotions are *truly merit-based* (at least in design) – for example, Wuhan University has implemented very strict evaluation rules: faculty must show international competitiveness, such as publishing articles in respected English-language journals or having overseas academic experience, to advance. Specifically, Wuhan requires evidence like two high-quality journal articles as first author or an overseas degree, etc., for promotion. Failing to meet promotion criteria can result in termination or reassigning to non-research tracks.

Uzbekistan’s system, until recently, was more seniority and qualification-based. Promotion (to docent, professor) was contingent on obtaining the required degree (PhD for docent, DSc for professor) and a certain number of years of service, with some consideration of publications (but typically modest requirements, like a few journal articles or a textbook). This is changing: the government now explicitly ties academic career advancement to research output and pedagogical performance. For instance, faculty are expected (and informally required) to publish in *Scopus/Web of Science indexed journals (preferably Q1 quartile)* to attain higher ranks. Also, new regulations allow universities to implement a form of differentiated pay – rewarding faculty who, for example, publish in top journals or successfully supervise PhD students. While not as comprehensive as China’s system yet, Uzbekistan is clearly moving toward a performance-based model. One challenge, however, is resource: Chinese universities, backed by large budgets, can offer substantial monetary rewards for performance (some universities give cash bonuses for each SSCI/SCI publication, etc.), whereas Uzbek universities have more limited budgets to do so. Nonetheless, initiatives like salary supplements for faculty with international language certificates or those winning olympiads have been introduced. There is also talk of implementing a tenure-track in select Uzbek universities (especially those aiming for international accreditation), learning from experiences in China and elsewhere.

Mentorship and Support: In China, formal mentorship programs are not universally mandated at the national level, but many universities have them as part of new faculty onboarding. Senior professors (especially those who are PhD advisors) often mentor young lecturers, though the intensity can vary. Additionally, the concept of “teaching teams” is common – junior lecturers join a teaching team led by a veteran, collaboratively teaching large courses, which is a form of mentorship by doing. This is similar in spirit to the Uzbek ustoz-

shogird tradition. One difference is that in China, due to heavy research focus, mentorship may lean more on research guidance (helping juniors develop research proposals, join labs, etc.), whereas in Uzbekistan the immediate need has been pedagogical mentorship (since many juniors start teaching with less training). Both systems value mentorship, but Uzbekistan’s is perhaps more culturally ingrained and expected as a duty (often emphasized by university leadership and even the President in addresses), whereas in China it’s often left to the discretion of departments. Nonetheless, the outcomes sought are similar: better prepared faculty and inter-generational transfer of skills.

Digital Platforms and Training Tools: China has been a front-runner in deploying digital solutions in higher education. Even before COVID-19, Chinese universities were investing in MOOCs and online teacher training. Platforms like XuetangX and CNMOOC include courses on teaching improvement that faculty can take. During the pandemic, Chinese HEIs swiftly moved not only classes but also faculty training workshops online, using tools like Tencent Classroom or Moodle-based systems. The Chinese Ministry of Education also launched an online training for teachers to handle online instruction effectively (e.g., webinars on online pedagogy in 2020). Uzbekistan, as detailed, accelerated digital adoption in the pandemic aftermath, but is a few steps behind in infrastructure. However, it is catching up with initiatives like the HiEdTec project creating Centers of Innovative Educational Technologies in universities (including possibly at TSUE and FSTU). These are analogous to the faculty development centers that Chinese universities established years ago, now with a digital twist. The key difference is scale and integration: in China, using digital tools for faculty PD is integrated into the system (for example, faculty might have an online portal where they log PD activities, do courses, etc., as part of their appraisal), whereas in Uzbekistan it’s still more ad-hoc (faculty join a webinar or online course as opportunities arise, but it’s not uniformly required or tracked yet). As Uzbekistan implements its “Digital Education” strategy, learning from China’s large-scale roll-out of digital teacher training (like how China’s National Teacher Training Program reached hundreds of thousands of teachers via blended modes) could be instructive.

Reforms and Outcomes: China’s aggressive HR management reforms have helped its top universities climb global rankings and increase research output dramatically. The pressure to publish and continuous training did come with some stress on faculty (the notion of “promotion pressure” and reports of high workload are noted), but it also professionalized the academic career. Uzbekistan is at an earlier stage – it is now strongly encouraging faculty to publish internationally and improve qualifications, as seen by the government’s expectations for faculty to engage in research collaborations and visits abroad. We are already seeing early outcomes: the number of Uzbek papers indexed in Scopus/Web of Science has risen (over 3,500 by 2024), and some universities like TIIAME made it into top-1000 QS rankings. These are

analogous to earlier milestones in China’s rise. A cautious point, however, is that context matters – China could pair high expectations with high investment (massive funding for research, salaries, labs). Uzbekistan will need to increase investment in HEIs to make performance-based systems effective and fair. Otherwise, demanding more without providing resources can demotivate faculty. Encouragingly, state funding for education in Uzbekistan has been on the rise (e.g., a 7-fold increase in school sector funding over 7 years was reported, and higher education funding has also grown), and specific budget lines for faculty development (like paying for overseas internships) have emerged.

In summary, Uzbekistan’s HEIs are gradually shifting from a qualification-and-seniority-based HR model toward a performance-oriented, continuously developing model, much like China’s, but they are at an earlier phase of this transition. The practices at TSUE, SIES, and FSTU show both strengths and areas for growth. They have solid mentorship cultures and are improving faculty qualifications, and they are beginning to incorporate digital and international PD opportunities. By comparison, China’s system is more institutionalized with clear metrics and support structures for faculty excellence (annual reviews, development centers, funding incentives). Uzbek universities and policymakers can learn from China’s experience – adopting performance-based promotion must go hand-in-hand with establishing robust support (training, research funding, collaborations) so that faculty have the means to meet higher expectations. The case studies of the three Uzbek institutions underscore that improvement is underway (each has raised its share of PhD staff and expanded development programs in recent years), and aligning these efforts with international best practices, including those from China, could accelerate the creation of a world-class higher education workforce in Uzbekistan.

Conclusions

This study examined HR capacity management in three Uzbek HEIs (TSUE, SIES, FSTU) and highlighted their current practices and improvements needed, in light of a comparison with China’s advanced system. The key findings are:

- **Qualification Profile:** Around 40–45% of faculty at the Uzbek institutions hold doctoral degrees, a figure that has been improving. However, it remains low compared to Chinese counterparts, where ~90%+ faculty have PhDs. Continued emphasis on doctoral training (both in-country and abroad) is needed. Uzbek universities should incentivize obtaining PhDs and possibly recruit more PhD-holders (including from abroad or Uzbek diaspora) to quickly raise this percentage.
- **Professional Development:** All three institutions provide opportunities for faculty development – ranging from mandatory retraining courses to international exchanges and digital skill training. TSUE stands out with robust initiatives (sending 100 faculty abroad for training, internal

digital PD programs). SIES and FSTU are building capacity, especially via international projects and new centers. It’s recommended that a *formal needs assessment* be conducted at each university to tailor PD programs to faculty needs (e.g., training in research methodology, modern teaching strategies, industry attachments, etc.). Moreover, establishing a unified center or network for faculty development in Uzbekistan (perhaps under the Ministry or as a consortium of leading universities) could standardize and elevate PD provision, drawing on models like China’s faculty development centers.

- **Digital Systems:** The pandemic-driven push has led to increased adoption of digital training tools. Universities should capitalize on this momentum. We recommend developing permanent online PD platforms – for example, an online course repository or webinar series for university teachers across Uzbekistan, possibly hosted by one of the flagship universities or the Ministry. Collaboration with Chinese universities in e-learning content for teacher training could be beneficial (e.g., joint virtual workshops, sharing of Chinese MOOCs on teaching). Digital literacy for faculty should remain a priority, ensuring that even older staff become comfortable with new technologies in teaching and scholarship.
- **Mentorship:** Mentorship programs, whether formal or informal, are a strength in Uzbek HEIs due to cultural tradition. These should be maintained and possibly formalized to ensure every new faculty is systematically supported. We suggest implementing a *“Young Faculty Mentorship Charter”* at the national or institutional level, which sets guidelines (such as duration of mentorship, goals, mentor training, and recognition for good mentors). China’s example shows that while mentorship might not be top-down enforced, it naturally occurs in strong departments; Uzbekistan can both leverage its existing mentor culture and enhance it by recognition – for instance, awarding “Best Mentor” prizes or counting mentorship activity in performance evaluations.
- **Performance and Promotion Policies:** As Uzbekistan moves to performance-based criteria, clear communication and gradual implementation are key. Universities should develop transparent metrics for faculty evaluation (teaching quality, research output, community service) and provide feedback to faculty annually, similar to Chinese practices but adapted to local context. Importantly, to avoid purely quantitative “publish or perish” pressures that could lead to superficial compliance (or academic dishonesty), evaluation should be holistic. Lessons from China’s experience caution that excessive pressure without support can lead to burnout or gaming the system. Thus, any new promotion system should be paired with mentorship and development opportunities to help faculty succeed. Additionally, some flexibility is advisable: for example, recognizing excellence in teaching alongside research, perhaps through a dual-track promotion system (China has begun piloting teaching-track professorships in some places).

In conclusion, TSUE, SIES, and FSTU each illustrate facets of Uzbekistan’s evolving HR management in higher education. They have made strides in increasing qualified human capital and are experimenting with new development models. By learning from international benchmarks like China – while minding local realities – Uzbek HEIs can further strengthen their human resource capacity. Investments in faculty (through qualifications, continuous training, and supportive promotion systems) will yield long-term dividends in the form of higher educational quality and research innovation. The findings of this study can inform policymakers and university leaders in Uzbekistan as they design the next generation of faculty development programs and HR policies. Ultimately, the goal is to cultivate a cadre of highly qualified, motivated, and continuously improving educators and researchers who will drive the country’s higher education forward.

References

1. Abdulla Avloniy National Institute of Teacher Training. *Annual Report on Professional Development Programs*. Tashkent, 2022.

2. Digital Education in Uzbekistan: Strategy and Progress. *Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan*, Tashkent, 2021.

3. European Commission. *Erasmus+ Project Reports: HiEdTec and CANEM II*. Brussels, 2019–2022.

4. Li, Y. & Chen, X. “Faculty Development in Chinese Universities: Policies and Practices.” *International Journal of Higher Education Policy*, 2018, 11(2): 45–63.

5. National Pedagogical University (Nizami TSPU). *Faculty Development and Teacher Excellence Initiatives*. Tashkent, 2022.

6. UNESCO. *Global Education Monitoring Report: Teachers and Capacity Development*. Paris, 2020.

7. World Bank. *Modernizing Higher Education in Uzbekistan: Policy Note*. Washington, DC, 2021.

8. Xu, H. “Mentorship and academic development in Chinese universities.” *Journal of Comparative Education*, 2019, 55(3): 289–307.

9. Zhao, J. “Performance-based promotion in Chinese higher education institutions: Benefits and risks.” *Asian Education Review*, 2020, 28(4): 377–392.

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

TASHKILOTLARNING ICHKI VA TASHQI MUHITINI BAHOLASH

Umarxodjayeva Muyassarhon Ganiyevna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Innovatsion menejment” kafedrasi i.f.n., dotsenti
e-mail: muyassarkhon.ganievna@gmail.com
Omanova Nargiza Rustam qizi
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
“Innovatsion menejment” kafedrasi assistenti
e-mail: nargisomanova@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a199

Annotatsiya. Globalizatsiya jarayonida har qanday korxonalarning samarali faoliyat yuritishi hamda raqobatbardosh dunyoda yashab qolishi uchun korxonaning korporativ strategiyasi korxonaning maqsad va vazifalaridan kelib chiqib shakllantirilishi kerak. Bu strategiyani samarali shakllantirish uchun korxonaning ichki va tashqi muhit holatini chuqur tahlil qilish hamda yuzaga kelishi mumkin risklarni baholash talab etiladi. Korxonaning ichki va tashqi muhitini tahlil qilish orqali korxona resurslarini to’g’ri taqsimlash, uzoq muddatli barqaror rivojlanish bosqichiga o’tish va bozor ulushini yanada ko’paytirishni yo’lga qo’yish mumkin. Jahon kesimida o’rganilgan tadqiqotlar natijalari shuni ko’rsatadiki, ichki va tashqi muhit tahlilini amalga oshirmaslik hisobiga yiliga ko’plab mablaglar yoqotiladi. Maqolaning asosiy maqsadi korxonalar nima uchun ichki va tashqi muhit tahlilini amalga oshirishi kerakliklarini yetkazib berish, bu ishni amalga oshirish uchun kerak bo’ladigan tahlillar bilan tanishtirish hamda amaliy misollar orqali bu mavzuni mustahkamlashdan iborat.

Kalit so’zlar: Tashqi muhit tahlili, ichki muhit, Porterning besh kuchi, strategiya, tadqiqotlar.

ОЦЕНКА ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЙ

Умарходжаева Муяссархон Ганиевна
Ташкентский государственный экономический университет
Доцент кафедры «Инновационный менеджмент»
Оманова Наргиза Рустам кизи
Ташкентский государственный экономический университет
Ассистент кафедры «Инновационный менеджмент»

Аннотация. В условиях глобализации любая эффективная деятельность и действия в мире должны формироваться на основе целей и средств разработки корпоративной стратегии. Для эффективного управления этой стратегией необходим глубокий анализ состояния внутренней и организационной среды, а также реализация возможных рисков. Анализ внутренней и внешней среды предприятия позволяет правильно распределить производственные ресурсы, перейти к этапу междугородних грузоперевозок и в дальнейшем увеличить долю рынка. Известно, что организация ежегодно теряет значительные средства из-за

проведения анализа внешней среды. Основная цель статьи — обосновать необходимость проведения анализа внутренней и внешней среды, рассказать о необходимых для этого условиях и проиллюстрировать данную тему практическими примерами.

Ключевые слова: Анализ внешней среды, внутренняя среда, пять сил Портера, стратегическая среда.

ASSESSMENT OF THE INTERNAL AND EXTERNAL ENVIRONMENT OF ENTERPRISES

Umarkhodjaeva Muyassarkhon Ganievna
Tashkent State University of Economics
Associate Professor of the Department of “Innovative Management”
Omanova Nargiza Rustam kizi
Tashkent State University of Economics
Assistant of the Department of “Innovative Management”

Abstract. In the process of globalization, any effective activity and action in the world must be formed based on the goals and means of developing a corporate strategy. To effectively manage this strategy, a deep analysis of the state of the internal and organizational environment and the implementation of possible risks are necessary. By analyzing the internal and external environment of the enterprise, it is possible to correctly distribute production resources, move to the stage of long-distance freight transportation, and further increase market share. It is known that the world has learned that the organization loses a lot of money annually due to the implementation of environmental analysis. The main purpose of the article is to give reasons why it is necessary to conduct an analysis of the internal and external environment, to introduce what is needed to do this, and to illustrate this topic with practical examples.

Keywords. External environment analysis, internal environment, Porter's five forces, strategic environment.

Kirish

Tashkilotning ichki va tashqi muhiti o'rtasidagi munosabatlarni o'rganish va tushunish samarali boshqaruv va qarorlar qabul qilish uchun juda muhimdir. Ushbu munosabatlarning ahamiyatini tan olishiga qaramay, bu muhitlar qanday o'zaro ta'sir qilishini va bir-biriga ta'sir qilishini har tomonlama tushunishga ehtiyoj bor. Bugungi doimiy o'zgaruvchan biznes landshaftida tashkilotlar ichki va tashqi omillardan iborat murakkab va dinamik kontekstlarda ishlash muammosiga duch kelishmoqda. Ichki muhit tashkilot ichidagi ichki omillar va sharoitlarni, jumladan uning tuzilishi, madaniyati, resurslari va imkoniyatlarini aks ettiradi. Boshqa tomondan, tashqi muhit iqtisodiy, texnologik, siyosiy va ijtimoiy jihatlarni o'z ichiga olgan tashkilot faoliyati va strategiyalariga ta'sir qiluvchi tashqi omillar va kuchlarni o'z ichiga oladi. Tashkilotning ichki va tashqi muhiti o'rtasidagi munosabatlarni tushunish samarali boshqaruv va qaror qabul qilish jarayonlarida hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ichki va tashqi munosabatlarning ahamiyatini tan olishiga qaramay, ushbu muhitlar qanday o'zaro ta'sir qilishini va bir-biriga ta'sir qilishini har tomonlama tushunishga ehtiyoj.

Oldingi tadqiqotlar mustaqil ravishda ichki va tashqi muhitning o'ziga xos jihatlari haqida qimmatli tushunchalar berdi; ammo, ularning munosabatlari haqida keng qamrovli ko'rinish hali ham etishmayapti. Ushbu tadqiqot nazariya va amaliyot uchun muhim ahamiyatga ega. Topilmalar tashkilotning ichki va tashqi muhitlari o'rtasidagi munosabatlarning har tomonlama ko'rinishini taqdim etish orqali mavjud bilimlar to'plamiga qo'shimcha bo'ladi. Ushbu tushuncha olimlarga ushbu muhitlarning murakkab o'zaro ta'sirini aks ettiruvchi yangi nazariy asoslar va modellarni ishlab chiqishda yordam beradi. Amaliy nuqtai nazardan, ushbu tadqiqotdan olingan tushunchalar menejerlar va qaror qabul qiluvchilarga ichki va tashqi muhitni moslashtirish strategiyalarini ishlab chiqishda yordam beradi. Ushbu muvofiqlashtirish tashkilot faoliyatini yaxshilash va uzoq muddatli barqarorlikni ta'minlash uchun juda muhimdir.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Tashkilotning ichki muhiti uning faoliyati va qaror qabul qilish jarayonlarini shakllantiradigan ichki omillar va sharoitlarni anglatadi (Oliveyra, 2022). U turli tarkibiy qismlarni, jumladan, tashkiliy tuzilmani, madaniyatni, resurslarni va imkoniyatlarni o'z ichiga oladi. Tashkiliy tuzilma tashkilot ichidagi rasmiy munosabatlar va ierarxik tartibni belgilaydi (Dyer, 2021). Boshqa tomondan, tashkilot madaniyati xulq-atvorni boshqaradigan umumiy qadriyatlar, e'tiqodlar va me'yorlarni o'z ichiga oladi (Barney & Hesterly, 2021). Moliyaviy, insoniy va jismoniy aktivlar kabi resurslar, shuningdek, bilim va ko'nikmalar kabi qobiliyatlar ichki muhitga ta'sir qilishda muhim rol o'ynaydi (Grant, 2022; Dyer, 2020). Tashkilotning ichki muhitiga ta'sir qiluvchi bir qancha asosiy omillar aniqlangan (Mosey va boshq., 2021). Bu omillarga etakchilik uslubi va xatti-harakati, xodimlarning munosabati va motivatsiyasi, aloqa kanallari va tashkiliy iqlim kiradi (Hitt, Keats, & DeMarie, 2020; Styuart, 2022). Samarali etakchilik ohangni o'rnatish, hamkorlikni rivojlantirish va ijobiy ish madaniyatini targ'ib qilish orqali ichki muhitni shakllantirishda muhim rol o'ynaydi (Grant, 2022; Styuart, 2022). Xodimlarning munosabati va motivatsiyasi ishchanlik, mahsuldorlik va ishdan qoniqishga ta'sir qilish orqali ichki muhitga ta'sir qiladi (Robbins, 2021). Samarali aloqa kanallari axborot oqimi, qarorlar qabul qilish va tashkilot ichida muvofiqlashtirishni osonlashtiradi (Boxall & Purcell, 2022). Tashkiliy muhit, jumladan jamoaviy ish, vakolat va tan olinishi kabi omillar ham ichki muhitga hissa qo'shadi. Ichki muhit turli nazariy nuqtai nazardan o'rganilgan. Ko'zga ko'ringan istiqbollardan biri bu resurslarga asoslangan ko'rinish (RBV), u tashkilotlarga raqobatdosh ustunlikni ta'minlashda resurslar va imkoniyatlarning rolini ta'kidlaydi (Mosey va boshq., 2021). RBV shuni ko'rsatadiki, intellektual mulk, brend obro'si va malakali ishchi kuchi kabi noyob va qimmatli resurslar barqaror raqobatdosh ustunlikka olib kelishi mumkin (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2020). Yana bir nazariy nuqtai nazar - bu tashkilot madaniyati yondashuvi bo'lib, u umumiy qadriyatlar, me'yorlar va e'tiqodlarning tashkilot ichidagi shaxslarning xatti-harakati va faoliyatiga

ta'sirini ta'kidlaydi (Eisenhardt & Martin, 2021). Favqulodda vaziyatlar nazariyasi ichki muhitning samaradorligi uning tashqi omillar va sharoitlarga mos kelishiga bog'liqligini ko'rsatadi (Kapur, 2020). Ushbu istiqbol tashkilotlarning tashqi muhitdagi o'zgarishlarga javoban ichki muhitini moslashtirish va moslashtirish zarurligini ta'kidlaydi (Wade, 2021; Kapur, 2021).

Tashkilotning tashqi muhiti uning faoliyati va strategiyalariga ta'sir qiluvchi tashqi omillar va kuchlarni o'z ichiga oladi (Jonson, 2021). U tashkilotning tashqi kontekstining iqtisodiy, texnologik, siyosiy, ijtimoiy va ekologik jihatlarini o'z ichiga oladi (Oliveyra, 2022). Bozor sharoiti, iqtisodiy barqarorlik va iste'molchilarning xatti-harakatlari kabi iqtisodiy omillar tashqi muhitning iqtisodiy o'lchamini shakllantiradi (Robbins, 2020). Texnologik omillar tashkilotlarning texnologik imkoniyatlariga ta'sir qiluvchi texnologiya, raqamli transformatsiya va innovatsiyalardagi yutuqlarni o'z ichiga oladi (Barney & Hesterly, 2019). Siyosiy omillar tashkilotlar uchun imkoniyatlar yoki cheklovlar yaratishi mumkin bo'lgan hukumat siyosati, qoidalari va siyosiy barqarorlikni anglatadi (Styuart, 2022). Ijtimoiy omillarga ijtimoiy me'yorlar, madaniy qadriyatlar va demografik tendentsiyalar kiradi, ular mijozlarning afzalliklari va xatti-harakatlarini shakllantiradi (Grant, 2022). Va nihoyat, ekologik omillar ekologik barqarorlik, iqlim o'zgarishi va tabiiy resurslarning mavjudligini hisobga oladi, bu esa tashkilotlarning faoliyati va strategiyalariga ta'sir qiladi (Dyer, 2020). Tashqi muhitga bir nechta asosiy elementlar ta'sir qiladi (Mosey va boshq., 2021). Ushbu elementlarga sanoat raqobati, bozor tendentsiyalari, mijozlarning afzalliklari, texnologik uzilishlar, siyosiy va huquqiy o'zgarishlar va ijtimoiy-madaniy siljishlar kiradi. Sanoat raqobati tashkilotlar harakat qilishi kerak bo'lgan raqobat kuchlarining intensivligi va dinamikasini belgilaydi (Hitt, Keats, & DeMarie, 2021). Iste'molchilarning afzalliklarini o'zgartirish, rivojlanayotgan bozorlar va globallashuv kabi bozor tendentsiyalari tashkilotlar uchun imkoniyatlar va tahdidlarni yaratish orqali tashqi muhitni shakllantiradi (Boxall & Purcell, 2021). Sun'iy intellekt, avtomatlashtirish va raqamli platformalarning o'sishi kabi texnologik uzilishlar sanoat va tashkilotlarga katta ta'sir ko'rsatadi (Barney, 2021). Yangi qoidalar, savdo siyosati va hukumat aralashuvi kabi siyosiy va huquqiy o'zgarishlar biznes landshaftini shakllantirish va sanoat dinamikasini o'zgartirish orqali tashqi muhitga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin (Eisenhardt & Martin, 2019). Ijtimoiy-madaniy o'zgarishlar, masalan, demografiya, ijtimoiy qadriyatlar va turmush tarzi tendentsiyalarining o'zgarishi, shuningdek, tashqi muhitni shakllantiradi va tashkilotlarning strategiyalari va iste'molchilarning afzalliklariga ta'sir qiladi (Vernerfelt, 2019).

Tashqi muhit turli nazariy nuqtai nazarlar orqali o'rganilgan (Eisenhardt, 2020). Keng qo'llaniladigan nazariy asoslardan biri tashqi omillarni siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, texnologik, ekologik va huquqiy o'lchovlarga ajratadigan

PESTEL asosidir (Barney & Hesterly, 2020). Ushbu ramka tashqi muhitni tahlil qilish va tushunish uchun tizimli yondashuvni ta'minlaydi. Sanoat hayotiy tsikli modeli - bu sanoatning vaqt o'tishi bilan evolyutsiyasiga qaratilgan yana bir nazariy istiqboldir (Kapur, 2021). Ushbu model texnologik yutuqlar, bozor o'sishi va sanoat etukligining sanoatdagi tashkilotlarga ta'sirini ta'kidlaydi. Institutsional nazariya tashkilotning tashqi muhitiga jamiyat normalari, qoidalari va madaniy kutishlarning ta'sirini ta'kidlaydi (Barney, 2020).

Tadqiqot metodologiyasi

Mavzu bo'yicha mavjud tadqiqotlar, nazariyalar va tushunchalarni har tomonlama tekshirish va tahlil qilish qobiliyati tufayli adabiyotlar sharhi mos uslub sifatida tanlandi. Tegishli adabiyotlarni tanlash jarayoni akademik ma'lumotlar bazalarida keng qamrovli qidiruv o'tkazishni, tegishli kalit so'zlarni qo'llashni va qidiruvni faqat ekspertlar tomonidan ko'rib chiqilgan ilmiy manbalar bilan cheklashni o'z ichiga oladi. Ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilish mavzuga oid ilmiy maqolalar va kitoblarni aniqlash va qidirishni o'z ichiga oldi. Adabiyotlarni baholash va sintez qilish asosiy mavzular, tushunchalar va nazariyalarni aniqlash uchun olingan manbalarni tanqidiy tahlil qilishni o'z ichiga oladi. Keyinchalik tahlil va sintez asosida mavzular va kichik mavzular ishlab chiqildi.

Tahlil va natijalar

Raqobat ustunligiga erishish uchun kompaniyalar o'z atrof-muhitidagi o'zgarishlarni kuzatish va moslashtirishga e'tibor qaratishlari kerak. Ichki muhit o'z chegaralaridagi kompaniya resurslarining kuchli va zaif tomonlarini baholash bilan bog'liq bo'lgan hal qiluvchi jihatdir. Ichki muhit kompaniya madaniyati, ishlab chiqarish texnologiyasi, tashkiliy tuzilma va boshqaruv faoliyatiga ta'sir etuvchi jismoniy imkoniyatlar kabi omillarni o'z ichiga oladi. Bundan tashqari, ichki muhit tashkilot ichidagi kuchli tomonlarni o'z ichiga oladi, ular boshqaruv, shu jumladan xodimlar, direktorlar kengashi, komissarlar kengashi, aksiyadorlar va jismoniy mehnat sharoitlari tomonidan nazorat qilinadi. Tashkilotlar doimo o'zlarining ichki muhiti bilan o'zaro ta'sir qilish holatidadir. Xo'jalik yurituvchi sub'ektlar va ularning ichki omillari o'rtasidagi o'zaro ta'sir turli xil ta'sirlarni keltirib chiqaradi. Xo'jalik yurituvchi sub'ektlardagi o'zgarishlar odatda ular faoliyat yuritayotgan atrof-muhit sharoitlarining o'zgarishiga javobdir. Shuning uchun kompaniyalar doimiy ravishda o'zlarining ichki muhitidagi o'zgarishlar dinamikasiga moslashishlari kerak.

Ichki biznes muhiti biznes faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha ichki elementlarni o'z ichiga oladi. Ushbu konsepsiya dinamik bo'lib, korporativ boshqaruv tendensiyalari va ichki resurslarni boshqarish kabi jihatlarni o'z ichiga oladi. Biznes ma'lumotlari va ichki qarorlarni ishlab chiqish va ulardan foydalanishni qo'llab-quvvatlash uchun kompaniyalar mustahkam konseptual asos va siyosatga ega bo'lishi kerak. Ushbu tizim kompaniyaga ichki biznes qadriyatlarini, maqsadlarini va ustuvorliklarini tushunishga yordam beradi.

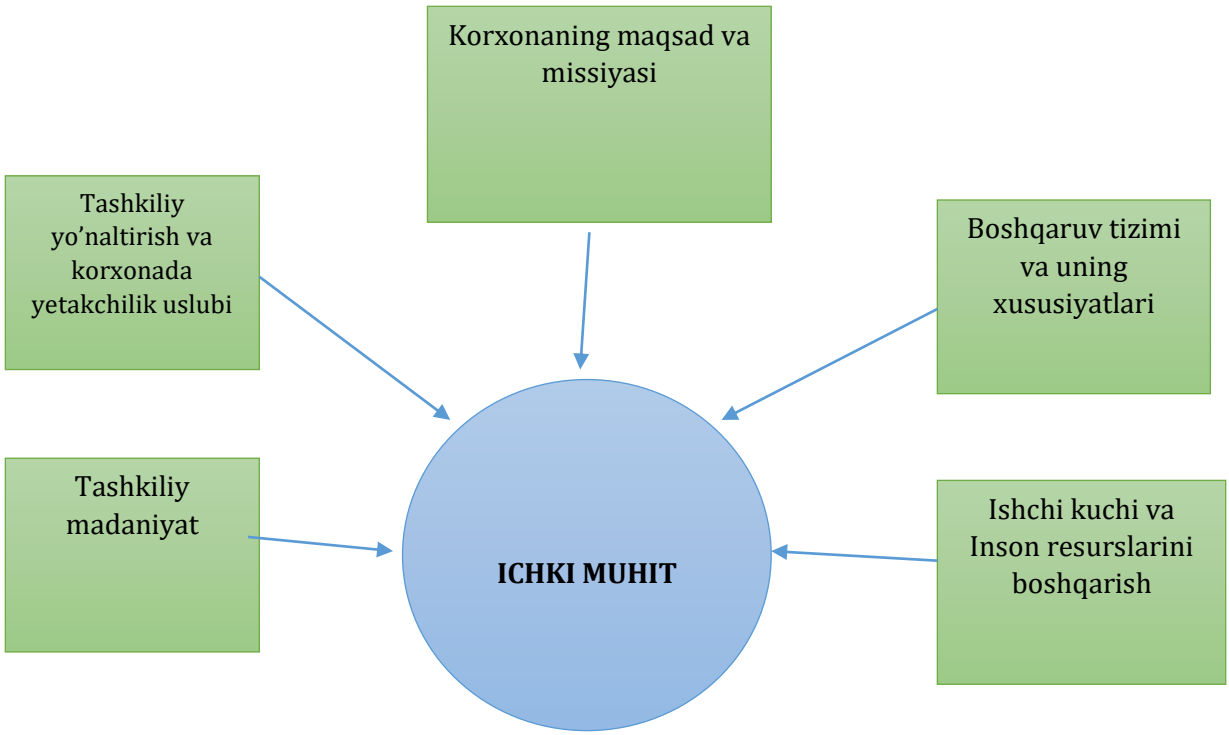
Ichki biznes muhitining omillari Suratman (2021) va Wardhana (2021) ichki muhitga bir qancha omillar ta'sir qilishini tushuntiradi, xususan:

1. Ish kuchi (odam). Ish kuchi deganda tashkilotda ishlovchi, kompaniyadan tovon yoki daromad oladigan shaxslar tushuniladi.

2. Kapital (pul). Kapital biznes faoliyatining uzluksizligini ta'minlash uchun zarur bo'lgan mablag'larni o'z ichiga oladi. Kapital manbalariga xomashyo sotib olish, xodimlarga ish haqini to‘lash, ishlab chiqarish uskunalarini sotib olish, ishlab chiqarish quvvatlarini kengaytirish yoki qurish kabi maqsadlarda foydalaniladigan mulkdorlar yoki aktsiyadorlarning investitsiyalari, bank kreditlari yoki taqsimlanmagan foyda (dividendlar) kiradi.

3. Materiallar/Xom ashyo (material). Materiallar ishlab chiqarish jarayonida ishlatiladigan har xil turdagi materiallar, shu jumladan xom ashyo, tugallanmagan ishlab chiqarish va ishlab chiqarishda ishlatiladigan boshqa tarkibiy qismlarga tegishli.

4. Ishlab chiqarish uskunalari (mashina). Ishlab chiqarish uskunalari ishlab chiqarish jarayonini osonlashtiradigan barcha yordamchi komponentlarni, shu jumladan mashinalar, ishlab chiqarish asboblari va boshqa komponentlarni o'z ichiga oladi.



1-rasm. Korxona ichki muhitiga ta’sir etuvchi asosiy omillar[16].

Ichki biznes muhiti hal qiluvchi ahamiyatga ega, chunki u tashkilotning faoliyati, unumdorligi va barqarorligiga bevosita ta'sir qiladi, kompaniya ichidan kelib chiqadigan va rahbariyat tomonidan nazorat qilinishi mumkin

[16] Wardhana, Aditya. (2023). Strategi dan Kebijakan Bisnis Di Era Digital.Purbalingga: Eureka Media Aksara

bo'lgan turli omillarni o'z ichiga oladi. Umuman olganda, ichki biznes muhitiga e'tibor berish kompaniyaga resurslarni optimallashtirish, qo'llab-quvvatlovchi madaniyatni shakllantirish va uzoq muddatli o'sish va barqarorlik uchun qulay shart-sharoitlarni yaratadi. Ichki biznes muhitining ahamiyatiga oid ba'zi misollar va misollar.

Tashqi biznes muhitini tushunish

Har bir kompaniya muayyan biznes kontekstida ishlaydi va turli xil tashqi muhitlarga ega. Tashqi muhitdagi o'zgarishlar ma'lum kompaniyalar uchun imkoniyatlarni taqdim etishi mumkin, ammo boshqalar uchun xavf tug'dirishi mumkin. Tashqi muhit korxonalar o'z maqsadlariga erishish uchun duch kelishi kerak bo'lgan kuchlar, omillar va institutlardan iborat. Ishbilarmonlik raqobatida muvaffaqiyatga erishish uchun kompaniyalar tegishli biznes strategiyalarini shakllantirish uchun tashqi muhitdagi o'zgarishlarni diqqat bilan kuzatib borishlari va doimiy ravishda kuzatib borishlari kerak. Makro va mikro jihatlarni o'z ichiga olgan tashqi muhit kompaniyalar e'tibor berishlari kerak bo'lgan muhim elementdir. Bu jihatlar kompaniyaning ichki muhiti nazorati ostida emas va biznes uchun imkoniyatlar yoki tahdidlar bo'lishi mumkin bo'lgan turli omillarni o'z ichiga oladi.

Ko’plab olimlar bir qator klasterlar doirasida faoliyat yurituvchi inklyuziv va integratsiyalashgan biznes doirasidagi kompaniyalarga ko'plab omillar ta'sir qilishini tushuntiradi. Masalan, biznesning o'sishi va xavfsizligini qo'llab-quvvatlovchi hukumat qoidalari kompaniya strategiyalari va siyosatlariga ta'sir qiluvchi tashqi omillardir. Bu omillar bir-biri bilan o'zaro ta'sir qilishi va kompaniyaning nazoratidan tashqarida ishlashi mumkin, bu ko'pincha tashqi cheklovlar deb ataladi. PESTEL tahliliga kiritilgan tashqi muhitning asosiy omillarini quyidagicha tavsiflash mumkin:

- PESTEL tahlilidagi siyosiy omillar hukumat va siyosiy sharoitlarning biznes muhitiga ta'siri bilan bog'liq elementlarni o'z ichiga oladi.
- PESTEL tahlilidagi iqtisodiy omillar biznesga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan iqtisodiy sharoitlar bilan bog'liq elementlarni o'z ichiga oladi.
- PESTEL tahlilidagi ijtimoiy omillar jamiyat, madaniyat va biznesga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan ijtimoiy xatti-harakatlardagi o'zgarishlar bilan bog'liq jihatlarni o'z ichiga oladi.
- PESTEL tahlilidagi texnologik omillar texnologik innovatsiyalar va ularning sanoat yoki korxonalarga ta'siri bilan bog'liq elementlarni o'z ichiga oladi.
- PESTEL tahlilidagi ekologik omil biznes yoki sanoatga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan tabiiy muhit bilan bog'liq tashqi sharoitlar va ta'sirlarni anglatadi.
- PESTEL tizimidagi huquqiy omillar biznes yoki sanoatga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan qoidalar va qonunlar bilan bog'liq elementlarni o'z ichiga oladi.

Korxonaning ichki va tashqi muhit tahlili shuni ko‘rsatdiki, tashkilot faoliyati nafaqat ichki resurslarga, balki tashqi omillar ta’siriga ham bevosita bog‘liq. Ichki muhitni tahlil qilganda, asosiy kuchli jihatlar sifatida inson kapitalining yetarli salohiyati, ishlab chiqarish imkoniyatlari va ichki axborot almashish tizimlarining mavjudligi qayd etildi. Shu bilan birga, ayrim bo‘linmalarda koordinatsiya muammolari va xodimlar motivatsiyasida barqarorlik yetishmasligi ham kuzatildi.

1-jadval

Ichki muhit tahlilida kelib chiqadigan jihatlar[17]

Ichki omillar	Ijobiy jihatlar	Salbiy jihatlar
Inson resurslari	Malakali mutaxassislar, yosh kadrlar	Kadrlar qo‘nimsizligi, motivatsiya pastligi
Ishlab chiqarish	Texnologik bazaning mavjudligi	Jihozlarning qisman eskirganligi
Moliyaviy resurslar	Moliyaviy barqarorlik	Investitsiya oqimlari yetarli emasligi
Boshqaruv tizimi	Rasmiy qoidalar va jarayonlarning aniq bo‘lishi	Qat’iylik yuqoriligi, moslashuvchanlik pastligi

Tashqi muhit bo‘yicha tahlil esa korxona faoliyati turli darajadagi iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy omillarga bog‘liqligini ko‘rsatdi. Ijobiy tomon sifatida davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash, sanoat tarmog‘ida yangi imkoniyatlar va iste’molchilar talabining ortib borishi qayd etildi. Shu bilan birga, importga qaramlik, raqobatning kuchayishi va global bozor o‘zgaruvchanligi tashqi muhitning salbiy ta’sirlaridan biridir.

2-jadval.

Tashqi muhit tahlilida kelib chiqadigan jihatlar[18]

Tashqi omillar	Ijobiy jihatlar	Salbiy jihatlar
Iqtisodiy muhit	Barqaror iqtisodiy o‘sish tendensiyalari	Inflyatsiya va valyuta kursidagi tebranishlar
Siyosiy-huquqiy muhit	Davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash dasturlari	Byurokratik to‘siqlar, qonunlardagi tez-tez o‘zgarishlar
Ijtimoiy muhit	Yangi iste’molchilar ehtiyojining paydo bo‘lishi	Xodimlar migratsiyasi va malakali kadrlar yetishmasligi
Texnologik muhit	Raqamli texnologiyalarning rivojlanishi	Innovatsiyalarga investitsiya yetarli emasligi
Raqobat muhiti	Bozor hajmining kengayishi	Raqobatchilar sonining ko‘payishi

Yuqoridagi tahlillar shuni ko‘rsatadiki, korxona o‘zining ichki imkoniyatlarini mustahkamlash bilan birga, tashqi xavf va imkoniyatlarga moslashish strategiyasini ishlab chiqishi lozim. Ichki resurslar samaradorligini oshirish, innovatsion texnologiyalarga sarmoya kiritish va xodimlar motivatsiyasini ko‘tarish orqali tashqi muhitning salbiy ta’sirlarini

[17] Ma’lumotlar muallif tomonidan tizimlashtirilgan.

[18] Ma’lumotlar muallif tomonidan tizimlashtirilgan

yumshatish mumkin. Shu asosda, korxona raqobatbardoshligini oshirish va barqaror rivojlanishini ta’minlash imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Xulosa va takliflar

Korxonaning ichki va tashqi muhitini tahlil qilish shuni ko‘rsatdiki, ichki imkoniyatlar yetarli bo‘lsa-da, ularni samarali boshqarish va tashqi o‘zgarishlarga moslashish darajasi hanuz sust. Inson kapitali, ishlab chiqarish salohiyati va mavjud boshqaruv tizimi korxonaning kuchli jihatlari bo‘lib xizmat qilmoqda. Shu bilan birga, kadrlar qo‘nimsizligi, texnologik jihozlarning eskirishi va motivatsiya yetishmovchiligi ichki muhitdagi muammolar sifatida namoyon bo‘ldi. Tashqi omillarga kelsak, iqtisodiy o‘sish, davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash va texnologik imkoniyatlar korxona uchun yangi yo‘nalishlar ochmoqda. Ammo inflyatsiya, qonunchilikdagi o‘zgarishlar va raqobatning kuchayishi tashqi muhitdagi asosiy xavflar sifatida qayd etildi. Umuman olganda, ichki imkoniyatlar bilan tashqi muhitdagi imkoniyatlarni uyg‘unlashtirish orqali korxona barqaror rivojlanish yo‘liga chiqishi mumkin.

Tahlil natijalariga asoslanib, quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

1. Ichki resurslarni samarali boshqarish uchun xodimlar motivatsiyasini oshirish, ustoz-shogird tizimini joriy qilish va kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishga e’tibor qaratish.
2. Texnologik yangilanishni jadallashtirish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va raqobatbardoshlikni mustahkamlash.
3. Moliyaviy barqarorlikni ta’minlash uchun investitsiya oqimlarini jalb etish, innovatsion loyihalarga mablag‘ yo‘naltirish.
4. Tashqi muhitdagi xavflarni kamaytirish uchun moslashuvchan strategiyalar ishlab chiqish, qonunchilikdagi o‘zgarishlarga tezkor javob berish.
5. Raqobat sharoitida iste’molchilar ehtiyojlarini chuqur o‘rganish va ularga mos xizmat/mahsulotlarni taklif etish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. Barney, J. B. (2020). Institutional Theory and Resource Dependence Theory. In The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management (pp. 1-7). Palgrave Macmillan.
2. Crowder, R. M., & Wills, G. B. (2019). Importance-performance analysis based SWOT analysis. International Journal of Information Management, 44, 194-203.
3. Melecky, M., & Podpiera, A. M. (2020). Financial sector strategies and financial outcomes: Do the strategies perform. Economic System, 44(2), 100757.
4. Карпова М.В. Оценка стратегического потенциала организации / М.В. Карпова, Н.В. Рознина, И.С. Лушникова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 5. – С. 491-507

5. Шарапов Ю.В., Кухарь Е.Б. Анализ факторов определяющих внешнюю среду предприятия / Ю.В. Шарапов, Е.Б. Кухарь // Молодежь и наука. – 2018. – № 7. – С. 99.

6. Цифровая трансформация Китая / Ма Хуатэн, Мэн Чжаоли, Ян Дели, Ван Хуалей. – Пер. с кит. — М.: Интеллектуальная литература. – Москва: Альпина Паблишер, 2019. – 250 с. – ISBN 978-5-6042878-1-1

7. Белашева И.В. Психология переговоров и разрешения конфликтов. Учебное пособие: практикум / И.В. Белашева, М.Л. Есаян, Э.В. Терещенко. – Ставрополь: Изд-во СКФУ. – 155с.

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ В БАНКОВСКОМ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Туйчиева Мадина Гафаровна
Докторант PhD 1-го курса
Кафедра «Корпоративное управление»
Ташкентский государственный транспортный университет
e-mail: madinatuychiyeva9087@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a200

Аннотация. В статье рассматриваются современные тенденции и вызовы в банковском риск-менеджменте в условиях глобальной нестабильности и цифровизации финансового сектора. Автор акцентирует внимание на том, что управление банковскими рисками выходит за рамки традиционных финансовых инструментов и требует комплексного подхода, включающего цифровые технологии, международные стандарты и развитие человеческого капитала. Особое внимание уделено анализу динамики проблемных кредитов в банковской системе Узбекистана, что позволяет выявить ключевые факторы уязвимости и направления совершенствования системы риск-менеджмента. В работе обосновано, что интеграция стандартов Базельского комитета, внедрение технологий кибербезопасности, совершенствование кадрового потенциала и развитие организационной культуры являются важнейшими условиями устойчивости банковских институтов. Полученные результаты свидетельствуют о необходимости стратегического переосмысления роли человеческих ресурсов, достойного труда и инновационных решений в повышении конкурентоспособности и стабильности финансовой системы.

Ключевые слова: банковский риск-менеджмент, цифровизация, человеческий капитал, проблемные кредиты, Basel III, устойчивое развитие.

BANK RISK-MENEJMENTIDA ZAMONAVIY TENDENSIYALAR VA MUAMMOLAR

Tuychiyeva Madina Gafarovna
1-kurs PhD doktoranti
«Korporativ boshqaruv» kafedrasi
Toshkent davlat transport universiteti

Annotatsiya. Ushbu maqolada global beqarorlik va moliya sektorining raqamlashtirilishi sharoitida bank risk-menejmentining zamonaviy tendensiyalari va chaqiriqlari ko‘rib chiqiladi. Muallif bank risklarini boshqarish an’anaviy moliyaviy vositalar doirasidan chiqib ketgani va kompleks yondashuvni talab etishini ta’kidlaydi. Bunday yondashuv raqamli texnologiyalar, xalqaro standartlar va inson kapitalini rivojlantirishni o‘z ichiga oladi. O‘zbekiston bank tizimidagi muammoli kreditlar dinamikasi tahliliga alohida e’tibor qaratilib, u orqali asosiy zaiflik omillari hamda risk-menejment tizimini takomillashtirish yo‘nalishlari aniqlanadi. Tadqiqot natijalariga ko‘ra,

Bazel qo‘mitasi standartlarini integratsiya qilish, kiberxavfsizlik texnologiyalarini joriy etish, kadrlar salohiyatini rivojlantirish va tashkiliy madaniyatni mustahkamlash bank institutlarining barqarorligini ta’minlovchi muhim shartlardir. Olingan natijalar moliya tizimining raqobatbardoshligi va barqarorligini oshirishda inson resurslari, munosib mehnat va innovatsion yechimlarning rolini strategik qayta ko‘rib chiqish zarurligidan dalolat beradi.

Kalit so‘zlar: bank risk-menejmenti, raqamlashtirish, inson kapitali, muammoli kreditlar, Basel III, barqaror rivojlanish.

MODERN TRENDS AND CHALLENGES IN BANKING RISK MANAGEMENT

Tuychieva Madina Gafarovna
PhD Student, 1st year
Department of Corporate Governance
Tashkent State Transport University

Abstract. This article examines the modern trends and challenges in banking risk management under the conditions of global instability and digitalization of the financial sector. The author emphasizes that managing banking risks goes beyond traditional financial instruments and requires a comprehensive approach that includes digital technologies, international standards, and the development of human capital. Special attention is given to the analysis of the dynamics of non-performing loans in the banking system of Uzbekistan, which makes it possible to identify the key vulnerability factors and directions for improving the risk management system. The study substantiates that the integration of Basel Committee standards, the implementation of cybersecurity technologies, the enhancement of human resource potential, and the strengthening of organizational culture are essential conditions for ensuring the stability of banking institutions. The findings indicate the need for a strategic rethinking of the role of human resources, decent work, and innovative solutions in enhancing the competitiveness and sustainability of the financial system.

Keywords: banking risk management, digitalization, human capital, non-performing loans, Basel III, sustainable development.

Введение

В условиях глобализации и динамичного развития мировой экономики банковский сектор играет ключевую роль в обеспечении устойчивости финансовой системы, стимулировании экономического роста и поддержке инвестиционной активности. Расширение спектра банковских операций, рост конкурентной среды, ужесточение регуляторных требований и высокая волатильность мировых рынков создают для банковской деятельности широкий спектр рисков, управление которыми становится одной из приоритетных задач современного менеджмента.

Современное развитие мировой экономики сопровождается усилением взаимосвязи между финансовым сектором и социально-экономическими процессами, происходящими на рынке труда и в сфере формирования человеческого капитала. Банковская система в данном контексте выступает не только важнейшим институтом

перераспределения финансовых ресурсов, но и фактором, непосредственно влияющим на занятость, инвестиции в образование, профессиональную подготовку, предпринимательскую активность и уровень жизни населения. Поэтому управление банковскими рисками приобретает стратегическое значение не только для устойчивости самих финансовых институтов, но и для обеспечения долгосрочного развития человеческого капитала и повышения качества трудового потенциала общества.

Банковский риск-менеджмент представляет собой систему методов, инструментов и процедур, направленных на выявление, оценку, минимизацию и контроль рисков, связанных с функционированием банков. Традиционно к основным видам рисков относят кредитный, процентный, валютный, ликвидности и операционный риски. Однако в последние десятилетия существенно возросла роль новых факторов, связанных с цифровыми технологиями, киберугрозами, изменением потребительского поведения, глобальными кризисами и экологическими вызовами. В результате современный банковский риск-менеджмент выходит за рамки стандартных процедур и требует применения комплексных, инновационных подходов, включающих элементы прогнозирования, стресс-тестирования, а также интеграцию в стратегическое планирование.

В последние годы усиливается влияние новых факторов, связанных с цифровизацией, изменением глобальной экономической конъюнктуры, демографическими процессами и трансформацией рынка труда. Эти тенденции подчеркивают необходимость интеграции риск-менеджмента в более широкий контекст социально-экономического развития, в том числе в сферу формирования и использования человеческого капитала.

Особое значение приобретают вызовы, связанные с цифровизацией банковского сектора. Появление финтех-компаний, широкое внедрение мобильного банкинга, искусственного интеллекта и блокчейн-технологий с одной стороны расширяют возможности финансовых институтов, а с другой – формируют новые рисковые зоны. Кибератаки, утечки данных, мошеннические операции становятся все более актуальными угрозами, требующими системного подхода к информационной безопасности. Одновременно с этим цифровизация повышает требования к персоналу банков и усиливает необходимость в формировании новых компетенций в сфере риск-менеджмента.

Регуляторные органы также усиливают контроль над банковским сектором. Внедрение стандартов Базель III и последующих соглашений ориентировано на укрепление капитальной базы банков, повышение качества риск-менеджмента и обеспечение большей прозрачности финансовых операций. Однако выполнение данных требований требует значительных финансовых и организационных ресурсов, что само по

себе становится дополнительным вызовом для банковских учреждений, особенно в развивающихся экономиках.

Современные тенденции в банковском риск-менеджменте также отражают рост внимания к экологическим, социальным и управленческим факторам (ESG). Интеграция принципов устойчивого развития в банковскую практику требует новых методик оценки и мониторинга рисков, связанных с климатическими изменениями, социальными инициативами и корпоративным управлением. В результате банки все активнее рассматривают ESG-факторы как важный элемент своей долгосрочной стратегии управления рисками и репутацией.

Таким образом, современный этап развития банковского риск-менеджмента характеризуется сочетанием традиционных и инновационных подходов, направленных на повышение устойчивости и конкурентоспособности банковских институтов.

От того, насколько эффективно банки будут управлять рисками, зависит не только их собственная стабильность, но и способность экономики в целом создавать условия для достойного труда, повышения квалификации работников и сокращения социальной уязвимости населения.

Обзор литературы

Современные тенденции и вызовы в банковском риск-менеджменте привлекают внимание как зарубежных, так и отечественных исследователей. В условиях цифровизации экономики и глобальных трансформаций именно компетенции, знания и навыки сотрудников определяют способность банков своевременно идентифицировать и минимизировать риски. Таким образом, вопросы риск-менеджмента выходят за рамки сугубо финансовых расчетов и требуют комплексного подхода, включающего подготовку кадров, совершенствование организационной культуры и внедрение инновационных методов управления человеческими ресурсами.

Развитие цифровых технологий, глобализация финансовых рынков и рост неопределенности мировой экономики обусловливают необходимость поиска новых подходов к управлению банковскими рисками. В научной литературе особое внимание уделяется вопросам совершенствования инструментов оценки рисков, внедрения международных стандартов и адаптации моделей риск-менеджмента к национальным условиям.

Среди зарубежных исследователей следует выделить работы Джона Халла, который считается одним из ведущих специалистов в области финансовых рисков. В его фундаментальных трудах акцент сделан на важности комплексного подхода к управлению рыночными, кредитными и операционными рисками. Халл подчеркивает, что применение деривативов, стресс-тестирования и современных моделей

оценки риска играет ключевую роль в обеспечении устойчивости банковского сектора в условиях высокой волатильности финансовых рынков [1]. Базельский комитет по банковскому надзору в своих докладах указывает на необходимость подготовки кадров, способных внедрять международные стандарты риск-менеджмента, а также адаптировать их к национальным условиям [2]. Пол Ромер, представитель новой теории экономического роста, отмечает, что инновационная активность и внедрение цифровых технологий возможны только при наличии развитого человеческого капитала, который способен генерировать и использовать знания для минимизации рисков [3].

Современные зарубежные исследования, такие как работы Дэвида Тарулло и Эндрю Крэйга, демонстрируют, что цифровизация банковского сектора усиливает потребность в специалистах нового профиля, владеющих навыками анализа больших данных, кибербезопасности и управленческого прогнозирования [4]. Это свидетельствует о том, что человеческий капитал становится основой устойчивого риск-менеджмента в финансовых институтах.

А.Б. Живко и Н.А. Проданова [5] в своих исследованиях анализируют современные банковские риски, в том числе связанные с цифровой трансформацией, и рассматривают участников процесса управления рисками. Они отмечают, что с становлением цифровой экономики у банков появляются большие возможности для развития, но одновременно с этим они начинают сталкиваться с новыми рисками в цифровой сфере, которые требуют комплексных усилий всех участников банковской системы.

Г.Н.Джаксыбекова и А.М.Нургалиева [6] также провели обширные исследования в рамках управления рисками в банках, и в их работе раскрыта сущность риск-менеджмента в банках, проведен анализ качества кредитного портфеля, неработающих кредитов банков второго уровня Республики Казахстан в разрезе отраслей экономики, обоснованы предложения и рекомендации для снижения рисков и функционирования эффективной системы риск-менеджмента.

В исследовании М. Мухамедова [7] также анализируются современные подходы к совершенствованию системы управления рисками в коммерческих банках Узбекистана и даются предложения по снижению этих рисков на узбекском рынке. В этой связи предлагаются комплексные решения, включающие методы снижения рисков за счёт внедрения искусственного интеллекта, технологий машинного обучения, международных стандартов, технологических инноваций, а также развития человеческого капитала для повышения финансовой устойчивости банков.

Методология

Методологической основой исследования послужил системный подход к изучению современных тенденций и вызовов в банковском риск-менеджменте. Применялись методы сравнительного анализа, структурно-логического обобщения и контент-анализа научной литературы. В эмпирической части использованы данные по динамике проблемных кредитов (NPL) в банковском секторе Узбекистана за 2016–2024 гг., а также результаты международных исследований по внедрению стандартов Basel III и ESG-факторов. Такой комплексный подход позволил выявить взаимосвязь между глобальными вызовами, внутренними особенностями банковской системы и ролью человеческого капитала в обеспечении устойчивости финансовых институтов.

Анализ и результаты

Современный банковский риск-менеджмент сталкивается с необходимостью адаптации к новым вызовам, связанным с цифровизацией, киберугрозами и глобальными макроэкономическими изменениями. На основе изученной литературы можно выделить несколько ключевых тенденций. Во-первых, усиливается значение человеческого капитала, поскольку успешное управление рисками зависит от квалификации специалистов и их способности использовать инновационные методы анализа. Во-вторых, международные стандарты (Базель III и последующие инициативы) требуют от банков не только укрепления капитальной базы, но и внедрения системных инструментов оценки рисков, включая стресс-тестирование и мониторинг ликвидности. В-третьих, интеграция ESG-факторов в риск-менеджмент указывает на то, что банки начинают рассматривать социальные и экологические параметры как часть своей долгосрочной устойчивости.

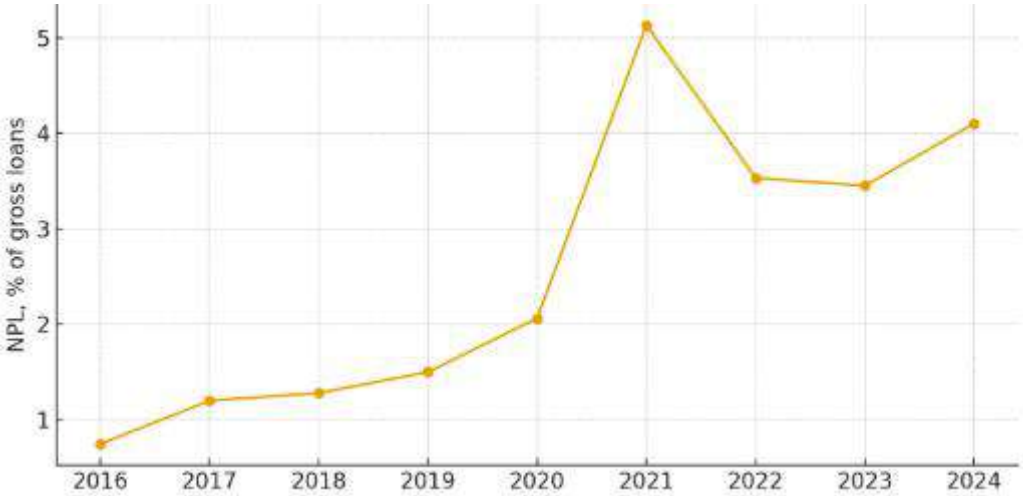


Рис. 1. Динамики доли проблемных (non-performing) кредитов (NPL) в банковском секторе Узбекистана за 2016–2024 гг.

Из графических данных видно, что поведённый эмпирический анализ динамики показателя доли проблемных кредитов (NPL) в банках Узбекистана за 2016–2024 гг. показывает следующие ключевые изменения. В 2016–2019 годах уровень NPL оставался сравнительно низким (менее 1.5%), что было характерно для периода постепенной стабилизации кредитного портфеля. Наблюдаемый рост NPL в 2020 году отражает усиливающиеся макроэкономические и секторные риски в условиях изменения внешней конъюнктуры. В 2021 году зафиксирован резкий скачок доли проблемных займов — согласно источникам, пик составил порядка 5% (максимум в 2021 г. по некоторым данным ~5.1%), что соответствует оценкам МВФ и Всемирного банка о росте проблемной задолженности после пандемии и расширения потребительского кредитования. В 2022–2023 гг. наблюдалась корректировка — снижение доли NPL, однако показатель остаётся выше довоенных значений и в 2024 году снова продемонстрировал умеренный рост (около 4.0–4.1% по квартальным данным), что указывает на сохраняющиеся уязвимости. Полученные данные подтверждают необходимость усиления механизмов кредитного контроля, совершенствования процедур скоринга и реструктуризации, а также регулярного стресс-тестирования кредитного портфеля.

Рис. 2. Современные факторы и инструменты банковского риск-менеджмента

Представленный график наглядно демонстрирует динамику проблемных кредитов в банковском секторе Узбекистана, что отражает степень финансовой устойчивости и эффективность применяемых методов риск-менеджмента. Однако для более глубокого понимания современных вызовов важно не только рассматривать количественные показатели, но и учитывать комплекс факторов, влияющих на систему управления рисками. В этой связи целесообразно обратиться к концептуальной схеме, позволяющей выявить взаимосвязь между внешними и внутренними рисками, инструментами их минимизации и конечными результатами для банковской системы.

Представленная схема наглядно демонстрирует, что современный риск-менеджмент в банковской системе строится на сочетании внутренних и внешних факторов, а также требует комплексного применения различных инструментов – от цифровых технологий до кадрового потенциала. Для более глубокого понимания текущих тенденций рассмотрим сравнительный анализ ключевых вызовов и используемых банками инструментов их минимизации.

Таблица 2

Основные вызовы и инструменты банковского риск-менеджмента

Вызовы	**Характеристика**	**Инструменты управления**
Рост проблемных кредитов (NPL)	Увеличение доли невозвратных кредитов в период экономической нестабильности	Совершенствование системы скоринга, стресс-тестирование
Киберугрозы и цифровые риски	Расширение онлайн-услуг сопровождается ростом угроз кибербезопасности	Внедрение систем киберзащиты, мониторинг транзакций в реальном времени
Волатильность финансовых рынков	Колебания валютных курсов и процентных ставок	Хеджирование, применение деривативов
Требования международных стандартов	Давление со стороны Базельских соглашений	Адаптация к Basel III/IV, подготовка кадров
Дефицит кадрового потенциала	Недостаток специалистов с навыками big data и риск-анализа	Инвестиции в обучение, развитие человеческого капитала

Таким образом, проведенный анализ показал, что современный банковский риск-менеджмент сталкивается с комплексом новых вызовов, связанных как с ростом макроэкономической неопределенности, так и с цифровизацией финансового сектора. В то же время использование современных инструментов оценки и управления рисками, а также развитие кадрового потенциала позволяют

минимизировать негативное воздействие этих факторов и обеспечить устойчивость банковской системы.

Заключение

Современные тенденции и вызовы в банковском риск-менеджменте демонстрируют, что эффективность функционирования финансовых институтов в условиях глобальной нестабильности зависит не только от использования передовых инструментов управления рисками, но и от качества человеческого капитала, уровня подготовки специалистов и степени развития организационной культуры. Цифровизация, глобализация и ужесточение регуляторных требований усиливают значимость комплексного подхода, где технические инновации должны сочетаться с профессиональной компетентностью сотрудников и ориентацией на долгосрочную устойчивость.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что ключевым условием повышения устойчивости банковского сектора является интеграция международных стандартов риск-менеджмента в национальную практику с учетом специфики внутренней финансовой системы. Однако, успешная адаптация этих стандартов невозможна без квалифицированных кадров, способных использовать современные методы анализа, внедрять цифровые технологии и эффективно взаимодействовать в условиях высокой волатильности рынков.

На основе вышеизложенного можно предложить следующие направления совершенствования:

1. Развитие кадрового потенциала – внедрение программ обучения и переподготовки специалистов в области риск-менеджмента, ориентированных на цифровые навыки, управление киберугрозами и аналитические компетенции.

2. Интеграция международных практик – адаптация стандартов Базельского комитета и применение лучших зарубежных практик с учетом национальных особенностей и уровня развития финансовой системы.

3. Укрепление организационной культуры – формирование корпоративной среды, в которой ценятся прозрачность, ответственность и принципы устойчивого развития.

4. Стимулирование инновационной активности – поддержка внедрения цифровых решений, позволяющих оперативно идентифицировать и минимизировать риски, а также совершенствование механизмов мониторинга и прогнозирования.

5. Повышение качества трудовых условий – обеспечение достойной занятости, справедливой системы мотивации и социальной защиты работников банковского сектора, что напрямую связано с укреплением человеческого капитала и снижением институциональных рисков.

Таким образом, современные вызовы в банковском риск-менеджменте требуют не только технических решений, но и

стратегического переосмысления роли человеческих ресурсов и условий труда. Сочетание инновационных технологий и инвестиций в человеческий капитал позволит создать более устойчивую, конкурентоспособную и социально ориентированную банковскую систему.

Список использованной литературы:

1. Hull, J. C. (2018). *Risk management and financial institutions* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

2. Basel Committee on Banking Supervision. (2011). *Basel III: A global regulatory framework for more resilient banks and banking systems*. Bank for International Settlements. Retrieved from https://www.bis.org

3. Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy, 98*(5, Part 2), S71–S102. https://doi.org/10.1086/261725

4. Tarullo, D. K., & Craig, A. (2019). *Financial regulation: Still unsettled a decade after the crisis*. Hutchins Center on Fiscal and Monetary Policy, Brookings Institution.

5. Александр Борисович Живко, & Наталья Алексеевна Проданова (2024). Анализ современных банковских рисков. Аудиторские ведомости, (3), 65-71. doi: 10.24412/1727-8058-2024-3-65-71

6. Джаксыбекова, Г. Н., & Нургалиева, А. М. (2015). Банковский риск-менеджмент. Universum: экономика и юриспруденция, (3 (14)), 2.

7. M.Muxamedov. O‘zbekiston Respublikasi tijorat banklarining risklarni boshqarish tizimini takomillashtirishda zamonaviy texnologiyalar va metodlardan foydalanish. Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil, 3(3):145-151, Mart, 2025. DOI: 10.60078/2992-877X-2025-vol3-iss3-pp145-151

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

KICHIK VA O’RTA BIZNES SUBYEKTLARI EKSPORT FAOLIYATINI QO’LLAB-QUVVATLASH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO’NALISHLARI

Abduqahorov Azizbek Abdullo o’g’li
TDIU mustaqil izlanuvchisi

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a201

Annotatsiya. Ushbu maqolada kichik va o’rta biznes subyektlarining eksport faoliyatini rag’batlantirish va qo’llab-quvvatlash uchun soddalashgan ma’muriy va huquqiy tartib-taomillarni joriy qilish, ularning tashqi iqtisodiy faoliyatdagi ishtirokini kengaytirish uchun infratuzilmaviy muhitini yanada takomillashtirishning ilmiy-uslubiy va amaliy jihatlari tadqiq etilgan.

Kalit so’zlar: kichik va o’rta biznes subyektlari, eksport faolyati, tashqi iqtisodiy faoliyat.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ЭКСПОРТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Абдукахоров Азизбек Абдулло угли
ТГЭУ, исследователь

Аннотация. В статье рассматриваются научные, методические и практические аспекты внедрения упрощенных административно-правовых процедур для стимулирования и поддержки экспортной деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства, а также дальнейшего совершенствования инфраструктурной среды для расширения их участия во внешнеэкономической деятельности.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, экспортная деятельность, внешнеэкономическая деятельность.

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE SYSTEM OF SUPPORTING THE EXPORT ACTIVITIES OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES

Abduqahorov Azizbek Abdullo ugli
Researcher of TSUE

Abstract. This paper studies the scientific, methodological and practical aspects of introducing simplified administrative and legal procedures to stimulate and support the export activities of small and medium-sized businesses, and further improving the infrastructural environment to expand their participation in foreign economic activity.

Keywords: small and medium business entities, export activity, foreign economic activity.

Kirish

Hozirgi kunda O’zbekiston Respublikasi iqtisodiy siyosatining eng muhim yo’nalishlaridan biri bu eksportni rivojlantirish, eksport tarkibidagi qayta

ishlash darajasi yuqori bo’lgan mahsulotlar ulushini xamda mamlakatda ishlab chiqarilgan mahsulotlarning tashqi bozordagi raqobatbardoshligini oshirish hisoblanadi. Iqtisodiyotning eng mobil tarkibiy qismi hisoblangan kichik va o’rta biznes subyektlari (KO’B subyektlari) hisobiga, aynan shiddatli raqobat sharoitida mamlakat eksport salohiyatini faollashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu maqsadlarga erishish uchun muvaffaqiyatli va raqobatbardosh korxonalar (ayniqsa innovasion va yuqori texnologiyalarga ega bo’lgan mahsulotlar yoki xizmatlarni ishlab chikaruvchilar)ni rag’batlantirish, tashqi iqtisodiy faoliyat sohasiga jalb qilish, ularning eksport salohiyatini ro’yobga chiqarishga ko’maklashish, xodimlarning tashqi iqtisodiy faoliyat sohasidagi malaka va bilimlarini oshirish zarur.

Har qanday mamlakatning tashqi savdo aloqalarini rivojlantirishda KO’B subyektlarining eksport salohiyatini yanada yuksaltirish, ushbu sektorning tashqi savdo aylanmasidagi ulushini keskin oshirish muhim rol o’ynaydi. Bu jaryonda KO’B subyektlari tomonidan zamonaviy, chet el bozorlarida raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarishni ko’paytirish va uni eksportga chiqarish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, huquqiy, moliyaviy va tashkiliy yordam ko’rsatish, mamlakatning eksport qiluvchi tadbirkorlarini tashqi bozor kon’yunkturasi o’zgarishlari xavf-xatarlaridan ishonchli himoya qilishni ta’minlash masalalariga e’tiborni kuchaytirish talab etiladi.

Bugungi kunga qadar KO’B subyektlarining o’ziga xos xususiyatlari va tasniflari hamda ularning eksport faoliyatini qo’llab-quvvatlashning usullari va mexanizmlarini takomillashtirish shuningdek, ularning mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy va innovasion taraqqiyotiga hamda tashqi iqtisodiy faoliyatini kengayishiga qo’shadigan xissasini baholash masalalariga doir ko’plab ilmiy tadqiqotlar amalga oshirib kelinmoqda. Shuningdek, amalga oshirilayotgan ilmiy izlanishlarda KO’B subyektlarining eksport faoliyatini infratuzilmaviy qo’llab-quvvatlash tizimini shaklantirish hamda ularni rag’batlantirishda davlat va nodavlat tashkilotlari o’zaro hamkorligi mexanizmlrini takomillashtirish kabi ilmiy muammolarni tadqiq etish muhim ahamiyatga ega hisoblanadi

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Shu o’rinda, tadqiqotning ushbu mavzusi doirsida mahalliy va xorijiy yetuk olimlarning ilmiy qarashlari izohiga ham to’xtalib o’tish joiz deb hisoblaymiz.

AQShlik mashxur olim M. Porter o’zining “Klaster nazariyasi”ga asoslangan holda KO’B subyektlarini birlashtirish (klasterlash) orqali resurslardan samarali foydalanish va tashqi bozorlarga chiqish osonlashishini hamda davlat va xususiy sektor hamkorligi eksportni jadal rag’batlantirishi mumkinligi bo’yicha o’zining ilmiy xulosalarini taqdim qilgan. M. Porterning ta’rificha, klaster — bu o’zaro bog’liq va bir hududda joylashgan kompaniyalar, ta’minotchilar, xizmat ko’rsatuvchi tashkilotlar, ta’lim va ilmiy muassasalar hamda davlat organlarining tarmoqlararo uyg’un faoliyat yuritish tizimidir.

Iqtisodiyot sohasi bo’yicha Nobel mukofoti sohibi P. Krugmanning ilmiy qarashlari KO’B subyektlarining eksport faoliyatiga ta’sir etuvchi asosiy omillarni baholashga qaratilgan. Uning xulosa qilishicha, davlatning infratuzilmaga kiritadigan investisiyasi hamda moliyaviy qo’llab-quvvatlash mexanizmi eng muhim omillar sirasiga kirishini hamda ular hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligini asoslagan.

Yana bir iqtisodchi olim B.Titov o’z tadqiqotida kichik va o’rta biznesning mamlakatlar YaIMdagi ulushi va ularining mamlakat eksport salohiyatini oshirishdagi roli batafsil ko’rsatib bergan.[19] Uning fikricha, KO’B subyektlari eksport salohiyatini oshirish uchun davlat tomonidan maxsus dasturlar ishlab chiqilishi zarurligi, eksportga yo’naltirilgan subyektlar uchun soliq imtiyozlari va moliyaviy qo’llab-quvvatlash mexanizmlari mavjud bo’lishi hamda eksport bozorlariga chiqishda axborot-markazlashtirilgan yordam (marketing, tarjimonlik, huquqiy maslahat) muhim ahamiyat kasb etishi ta’kidlangan.

O.Zilbershteyn va uning jamosining ilmiy tadqiqotida Rossiya Federasiyasida kichik biznesning mamlakat iqtisodiyotidagi va eksportidagi o’rni, tarmoqlar bo’yicha tarkibi, daromad o’sishiga ta’siri tahlil qilingan.[20] Unga ko’ra, Rossiya Federasiyasida kichik va o’rta biznes subyektlari mamlakat iqtisodiyotida jiddiy ahamiyatga ega bo’lsa-da, u mamlakat yalpi ichki mahsulotiga (YaIM) taxminan 20–21%ni tashkil etishi, eksportdagi ulushi esa atigi 5% ge teng ekanligini keltirib, buning asosiy sabablari deb malakalar yetishmovchiligi, qo’shimcha xizmatlar (marketing, texnik servis)ning yetarli emasligi hamda sertifikatlashtirish talablarining yuqoriligi sifatida baholaydi.

Ushbu sohada salmoqli tadqiqotlar olib borgan yetuk olimlardan biri U.V.Gafurovning ilmiy-nazariy qarashlari KO’B subyektlarining eksport salohiyatini multifaktorli, tizimli va strategik yondashuv orqali baholashga asoslangan. Uning ilmiy asoslari amaliyotda qo’llaniladigan real taklif va yechimlarni qamrab oladi va joriy iqtisodiy siyosatda muhim ahamiyat kasb etadi. Shuningdek, u KO’B subyektlari eksport salohiyatini oshirishga xizmat qiluvchi omillar guruhini hamda ularning eksport faoliyatini davlat tomonidan qo’llab-quvvatlashning samarali yondoshuvlari bo’yicha o’z xulosalarini ifoda etadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma’lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o’z aksini topgan kichik va o’rta biznes subyektlarining eksport faoliyatini qo’llab-quvvatlashning usullari va mexanizmlarini takomillashtirish shuningdek, ularning mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy va innovasion taraqqiyotiga hamda tashqi iqtisodiy faoliyatini kengayishiga

[19] Титов. Б. Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и Мир. Институт экономики роста им. Столыпина П.А. июль, 2018. http://stolypin.institute/novosti/sektor-malogo-i-srednego-predprinimatelstva - rossiya-i-mir.

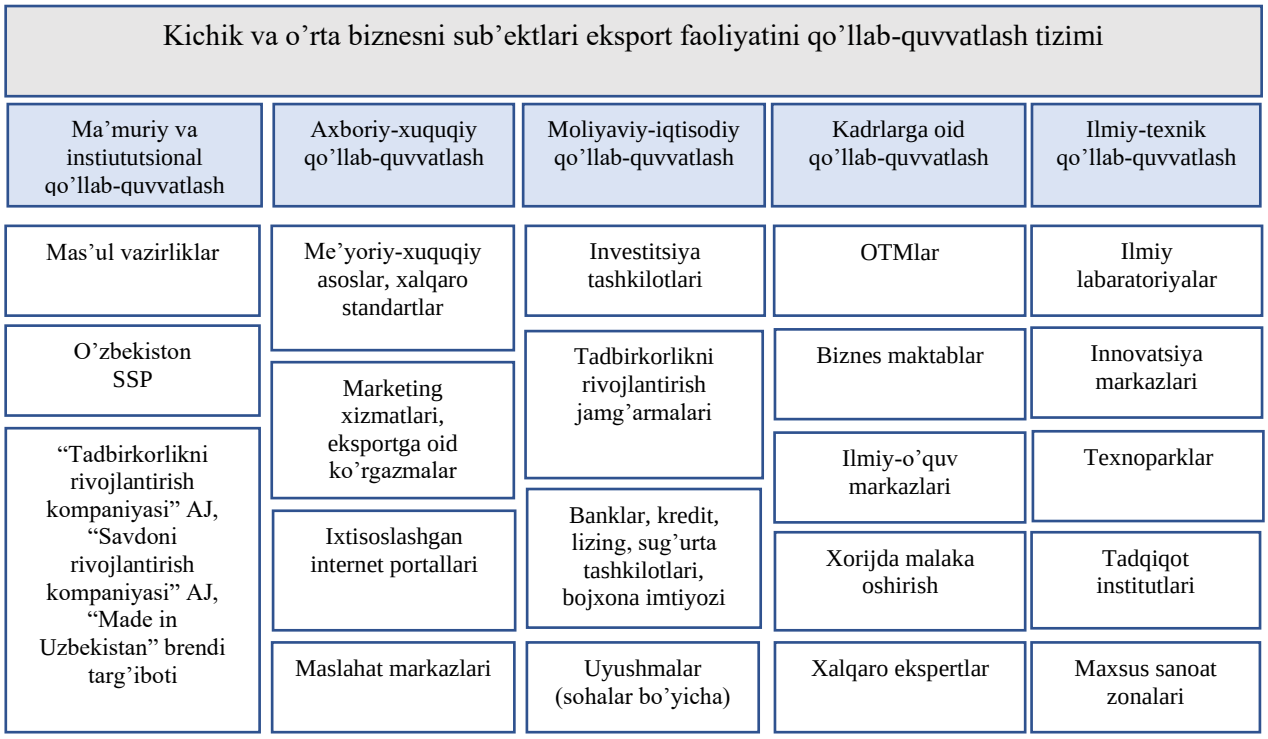
[20] Зилберштейн О.Б., Шкляр Т.Л., Неветруев К.В. Отраслевая структура среднего бизнеса России // Интернет – журнал «Науковедение». Том 9, №2 (2017);

qo’shadigan xissasini baholash masalalariga oid tadqiqotlar o’rganildi va ulardagi ilmiy yondashuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, mantiqiylik, induksiya va deduksiya, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo’llanildi.

Tahlil va natijalar

O’zbekiston iqtisodiyotida kichik va o’rta biznes (KO’B) muhim ahamiyatga ega bo’lib, iqtisodiy o’sish, ish o’rinlari yaratish va innovasiyalarni joriy etishda asosiy omillardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, KO’B subyektlarining tashqi bozorlarga chiqishi, milliy iqtisodiyotni diversifikasiya qilish va valyuta tushumlarini oshirish nuqtai nazaridan strategik ahamiyatga egadir. Shu bois, O’zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan KO’Bning eksport faoliyatini rag’batlantirish va qo’llab-quvvatlashga qaratilgan tizimli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

Davlat tomonidan yaratilgan institusional, moliyaviy va huquqiy sharoitlar bu sohada ijobiy dinamikani ta’minlashga xizmat qilmoqda. Biroq, yanada samarali natijalarga erishish uchun kompleks yondashuv, xususiy sektor bilan samarali muloqot va zamonaviy texnologiyalardan keng foydalanish zarur.



1-rasm. O’zbekistonda kichik va o’rta biznes subyektlari eksport faoliyatini qo’llab-quvvatlash tizimi[21]

O’zbekistonda KO’B subyektlarining eksport faoliyatini davlat tomonidan qo’llab-quvvatlash bo’yicha muayyan tizim shakllangan bo’lsa-da, uning samaradorligini oshirish uchun kompleks va innovasion yondashuv talab

[21] Muallif ishlanmasi

etiladi. Moliyaviy, institusional va axboriy ko’makning yaxlit tizimi, xalqaro standartlar bilan uyg’unlashgan eksport siyosatini joriy etish orqali KO’B eksport salohiyatini yanada oshirish mumkin. Shuningdek, amalda ko’rsatiladigan qo’llab-quvvatlash mexanizmlarini har bir hududda, har bir sohada teng tatbiq etish va tarmoq kesimida eksport siyosatini shakllantirish talab etiladi.

O’zbekistoning kichik va o’rta biznes eksportini qo’llab-quvvatlashning joriy tizimini tahlil qilish quyidagi kamchiliklarni aniqladi:

1. Kichik va o’rta biznes subyektlarining tashqi iqtisodiy faoliyatidagi ishtiroki va ularni qo’llab-quvvatlash chora-tadbirlarini ko’rsatishning joriy holati tahlili eksportni qo’llab-quvvatlash masalalarida davlat organlari faoliyatini muvofiqlashtirishning sustligi va tizmilashmaganligi ma’lum bo’ldi. Bu esa, tegishli organlar va idoralar tomonidan qo’llab-quvvatlash funksiyalarining takrorlanishiga olib keladi.

2. Qo’llab-quvvatlash chora-tadbirlari ko’proq universal xususiyatga ega bo’lib, sohaga oid maxsus rag’batlantirish tizimlari yetishmaydi. Qo’llab-quvvatlash tadbirlari va choralarining manzilliligi kichik va o’rta biznes eksportini rivojlantirishda muhim omil hisoblanadi chunki, har bir sohaning o’ziga xos normalari va xususiyatlari mavjud bo’lib, mahsulot/xizmatlar uchun ham, butun korxona uchun ham o’ziga xos talablar qo’yiladi.

4. Kichik biznes korxonalarining tovar va xizmatlari eksportini amalga oshirish mexanizmining o’ta murakkabligi, ularni o’tkazish muddatlari qiymatining yuqoriligi;

5. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining tashqi iqtisodiy faoliyatidagi ishtiroklarini yanada kengaytirishni muvofiqlashtiruvchi maxsus tuzilmalar faoliyatining yo’lga qo’yilmaganligi;

6. Kichik tadbirkorlik subyektlari tomonidan eksport mahsulotini xalqaro talablar asosida ishlab chiqarish va sotish jarayonlarini tashkil etish borasida maslahat xizmatlari ko’rsatuvchi tuzilmalar xizmatiga ehtiyojning yuqoriligi;

7. Respublikamizda milliy sifat tizimini ISO 9000 xalqaro standartlari bazasida tashkil qiluvchi maktabning deyarli yo’qligi, vaholanki, dunyoning ko’pgina mamlakatlarida bu tizim milliy standartlar hisoblanadi.

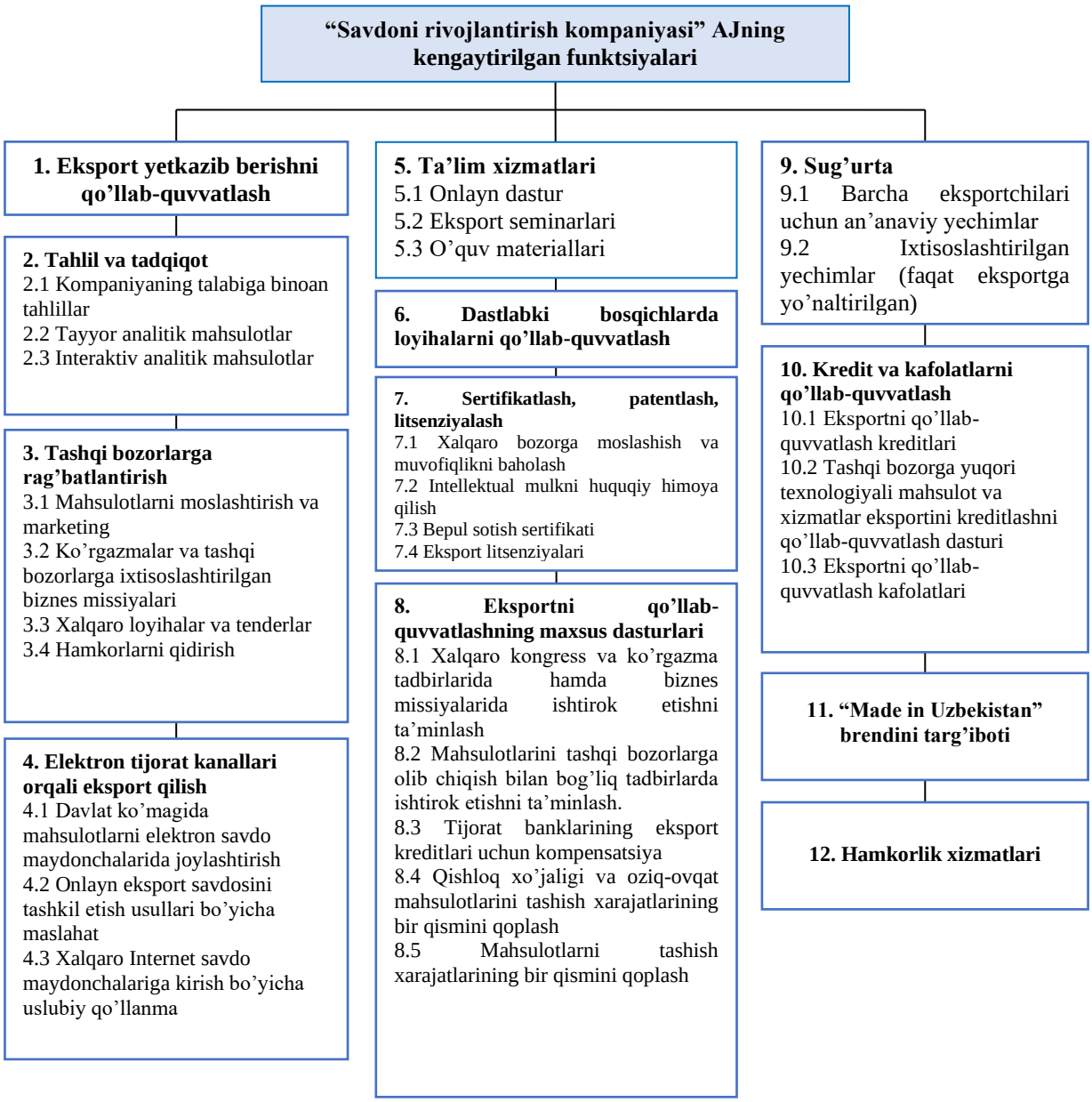
Bizning fikrimizcha, eksportni davlat tomonidan qo’llab-quvvatlashning amaldagi tizimining muhim kamchiligi uning elementlarining tarqoqligi, subyektlarning vazifalarini tavsiflovchi, ularning mas’uliyat sohalari va vakolatlarini chegaralovchi yagona me’yoriy-huquqiy hujjatning mavjud emasligidir. Hozirgi vaqtda KO’B subyektlari eksportini rivojlantirish rejalarini o’z ichiga olgan bir qancha me’yoriy hujjatlar mavjud bo’lib, bu ularni amalga oshirish uchun mas’ul bo’lgan subyektlar funksiyalarining takrorlanishi va kesishishiga hamda ular faoliyatining aniq muvofiqlashtirilmasligiga olib keladi. Bundan tashqari, eksportni rivojlantirish rejalarini o’z ichiga olgan mavjud ustuvor va milliy loyihalar ushbu rejalarga erishish uchun zarur bo’lgan infratuzilmani yetarli darajada rivojlantirishni ta’minlamaydi. Masalan, xalqaro standartlarga muvofiq akkreditasiya qilingan, sertifikatlari butun

dunyoda tan olinadigan laboratoriyalarga ehtiyoj shular jumlasidandir.

Aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish bo’yicha tavsiyalar sifatida quyidagilar xizmat qilishi mumkin:

- eksportni qo’llab-quvvatlash tizimini (shu jumladan KO’B subyektlari eksportini ham) aniq va izchil tavsiflovchi hamda uning har bir subyektining funksiyalari va javobgarlik sohalarini, ularning takrorlanishi va kesishishini istisno etuvchi tartibga soluvchi yagona hujjatni ishlab chiqish;

- eksportni rivojlantirish rejalarini amalga oshirishga imkon beruvchi va yordam beradigan zarur infratuzilmani belgilash, yaratish va rivojlantirish.



2-rasm. “Savdoni rivojlantirish kompaniyasi” AJning kengaytirilgan funksiyalari[22]

Fikrimizcha, O’zbekiston “Savdoni rivojlantirish kompaniyasi” AJ

[22] Muallif ishlanmasi

imkoniyatlari va vakolatlarini KO’B subyektlari eksport faoliyatini qo’llab-quvvatlash uchun mukammal tarzda xizmatlarni taqdim etadigan hamda eksportchilari uchun o’z mahsulotlarini tashqi bozorlarga olib chiqish uchun “yagona darcha” funksiyasini bajaradigan yaxlit tizimi sifatida kengaytirish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz (2-rasm).

Yuqoridagidan kelib chiqib, shunday xulosaga kelish mumkinki, “Savdoni rivojlantirish kompaniyasi” AJ o’z oldiga subyektlarning funksiyalarini sinxronlashtirish orqali ko’rsatilayotgan chora-tadbirlarning takrorlanishiga barham beradigan, eksportni qo’llab-quvvatlashning aniq muvofiqlashtirilgan kompleks tizimini yaratish bo’yicha umumiy vazifani qo’yadi. Islohotning maqsadi rivojlanish institutlarini boshqarishning yagona mexanizmlarini yaratish va funksiyalarning davlat organlari va tijorat kompaniyalari bilan kesishishini bartaraf etishdan iborat.

Zamonaviy iqtisodiy sharoitda kichik va o’rta biznesni eksport faoliyatini davlat tomonidan samarali qo’llab-quvvatlashning mukammal mexanizm shakllantirmasdan turib, ularni rivojlantirish bo’yicha maqsadli dasturlarni samarali amalga oshirib bo’lmaydi. Kichik va o’rta biznesni eksport faoliyatini davlat tomonidan qo’llab-quvvatlash mexanizmi eng kamida quyidagi elementlarni o’z ichiga olishi lozim bo’ldai:

1) davlat tomonidan qo’llab-quvvatlash obyekti — mikrofirma, kichik va o’rta biznes korxonalari, kichik biznesni qo’llab-quvvatlash infratuzilmasi obyekti;

2) davlat tomonidan qo’llab-quvvatlash subyekti - davlat hokimiyati organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari;

3) o’zaro munosabatlar - davlat tomonidan qo’llab-quvvatlash jarayonida obyektlar va subyektlar o’rtasida yuzaga keladigan munosabatlar;

4) maqsad - kichik va o’rta biznes subyektlari eksport faoliyati samardorligi uchun qulay iqtisodiy va huquqiy shart-sharoitlar yaratish, butun aholi farovonligini oshirish;

5) faoliyat - muayyan maqsad va vazifalarga erishishga qaratilgan harakatlar majmui;

6) qo’llab-quvvatlash shakllari - kichik va o’rta biznesni eksport faoliyatini iqtisodiy, huquqiy, instrumental qo’llab-quvvatlash yo’llari;

7) resurslar - kichik va o’rta biznes subyektlariga beriladigan moddiy va nomoddiy resurslar;

8) davlat tomonidan qo’llab-quvvatlash samaradorligini baholash - kichik biznesni davlat tomonidan qo’llab-quvvatlash bo’yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlarning mutlaq yoki nisbiy qiymatini tahlil qilish.[23]

Kichik va o’rta biznes subyektlarining eksport faoliyatini qo’llab-quvvatlashning samarali mexanizmini shakllantirishning asosiy yo’nalishlaridan biri ma’muriy to’siqlarni va kichik va o’rta biznes faoliyatiga

[23] Тўрабеков С.Ш., Мухаммедов М.М. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг экспорт салоҳиятини ривожлантириш истиқболлари. Иқтисод ва молия / Экономика и финансы 2016, 2-сон.

davlatning bir tomonlama aralashuvining har qanday shaklini qisqartirish bo’lishi kerak. Davlat hokimiyati organlari ikki tomonlama aloqa shaklida tadbirkorlar bilan muloqot o’rnatishni yo’liga qo’yishi kerak. Davlat organlari kichik va o’rta biznesni subyektlarining eksport faoliyatini qo’llab-quvvatlash infratuzilmasini tashkil etuvchi tashkilotlar bilan yaqinroq hamkorlik qilishga ham e’tibor qaratishi lozim.

Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari hamda kichik va o’rta biznes subektlarining mavjud o’zaro hamkorligini uyg’unlashtirish ularni qo’llab-quvvatlash va rivojlantirishning maqsadli dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda, shuningdek, davlat, mikromoliya tashkilotlari va tadbirkorlar o’rtasida moliyaviy va investisiya xarajatlarini taqsimlashda birgalikda ishtirok etishni nazarda tutadi.

Xulosa

Yuqoridagilardan kelib chiqib, shuni ta’kidlash joizki, O’zbekistonning tashqi savdo aloqalarini rivojlantirish va bunda kichik va o’rta biznes subyektlari faoliyati rolini oshirish masalalari muhim va dolzarb masala hisoblanadi. Shunga asosan mamlakatda kichik va o’rta biznes subyektlarining eksport salohiyatini yanada rivojlantirish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq deb o’ylaymiz:

- kichik va o’rta korxonalar uchun eksport salohiyati darajalari bo’yicha taqsimlash korxonaning eksport yo’nalishini rivojlantirishning ma’lum bosqichida tegishli yordam olish imkonini beradi.

- davlat uchun taklif etilayotgan diversifikasiya KO’B subyektlarini zarur qo’llab-quvvatlash chora-tadbirlari bilan tizimlashtirish va kompaniyaning tashqi bozorga chiqishining to’rt bosqichidan birida turgan KO’B subyektlari soniga qarab resurslarni taqsimlash imkonini beradi.

- davlat organlari kichik va o’rta biznes subyektlari mahsulotlarini sotish bo’yicha ixtisoslashtirilgan ulgurji bozorlar, yarmarkalarni uyushtirish va ular faoliyatlarini tashkil qilishda, shu jumladan binolar, inshootlar, asbob-uskunalar, ishlab chiqarish va yordamchi binolar, davlat mulki bo’lgan boshqa mol-mulkni ijaraga berish yoki sotish yo’li bilan ko’maklashishi;

- iqtisodiyotning ustuvor sohalarida, eng avvalo, qishloq xo’jaligi mahsulotlari yetishtirish hamda qayta ishlash, oziq-ovqat, sanoat tovarlari, xalq iste’mol tovarlari, dori-darmonlar va tibbiyot asbobuskunalarini ishlab chiqarish, kommunal va maishiy xizmatlar ko’rsatish, turar joy, ishlab chiqarish va ijtimoiy maqsadlardagi obyektlarni qurish, innovasiya faoliyati va ilm-fanni ko’p talab qiladigan ishlab chiqarishlarni tashkil etish sohasida kichik biznes va xususiy korxonalarga imtiyozlar va afzalliklar berilishi darajasini yanada oshirish;

- kichik va o’rta biznes subyektlarining eksport-import operasiyalarida qatnashishini kengaytirish hamda ularning chet ellardagi tender savdolaridagi ishtirokini kengaytirish, shuningdek, ko’rgazma va yarmarkalarni tashkil etish yo’li bilan mamlakatimiz tovar ishlab chiqaruvchilari bilan xorijiy xari dorlarning muloqotlarini tashkil etishga ko’maklashish;

- kichik va o’rta biznes subyektlariga imtiyozli foiz va shartlarda kreditlar ajratishni ko’paytirish, bank bilan o’zaro munosabatda bankka taqdim etiladigan hujjatlarni yanada soddalashtirish va ixchamlashtirish, bank xizmatlari bahosini arzonlashtirish;

- mamlakat miqyosida eksport jarayonlarini sug’urtalash mexanizmini shakllantirish (havo, dengiz va temir yo’llarda tashuvlar, qishloq xo’jaligi mahsulotlari);

- kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining mahsulotlarini tashqi bozorlarga chiqarish, xaridorlarni izlash, shartnomalarni tayyorlash va tuzish, eksport operasiyalarini amalga oshirish, eksport qiluvchilarni ehtimoliy xavf-xatarlardan ishonchli himoya qilish, shuningdek, xorijiy mamlakatlarning qonunchiligi bo’yicha talab etiladigan zarur lisenziyalar, sertifikatlar hamda boshqa ruxsatnomalarni olish va to’lashda yuridik, moliyaviy va tashkiliy xizmatlar ko’rsatilishini takomillashtirish;

- kichik va o’rta biznes subektlari eksport faoliyatining iqtisodiy, huquqiy va institusional muhiti doirasida eksportni qo’llab-quvvatlash tizimi subektlarining funksiyalarini tavsiflovchi hamda ularning javobgarlik sohasi va vakolatlari chegaralarini belgilovchi yagona me’yoriy-huquqiy hujjat yaratish maqsadga muvofiqdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. Абдуллаев Ё., Каримов Ф. Кичик бизнес ва тадбиркорлик асослари. 100 савол ва 100 жавоб (1-қисм), Т.- “Меҳнат”, 2000. – 347 б.;

2. Абдурахманова Г.К.: Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат асосида иш билан бандлигини таъминлашни такомиллаштириш. Дисс... 08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти – Т.: 2016 й.

3. Абулқосимов Ҳ.П. ва бошқ.: Ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш. –Т.: Ғофур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа уйи. 2007. -544 б.;

4. Арипов О.А. Кичик бизнесни давлат томонидан тартибга солиш ва ишбилармонлик муҳитини ривожлантириш. Дисс... 08.00.15 – Тадбиркорлик ва кичик бизнес иқтисодиёти – Т.: 2020.

5. Беркинов Б.Б., Айнақулов М.А. кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик корхоналарининг йирик корхоналар билан ишлаб чикариш кооперацияси. – Жиззах: Жиззах политехника институти, 2004. – 110 б.

6. Бобоев А. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ҳозирги ҳолати. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 2, март-апрель, 2017 йил.

7. Бусыгин А.В. Предпринимательство: учеб. - 2-е изд., испр. – М.: Дело, 2000. – 640 с.

8. Бокарева, В.Б. Поддержка малого бизнеса: отечественный и зарубежный опыт социального управления/ Гуманитарные науки. - 2011. - №3-1. - С. 164-172.

9. Титов. Б. Сектор малого и среднего предпринимательства: Россия и Мир. Институт экономики роста им. Столыпина П.А. июль, 2018. http://stolypin.institute/novosti/sektor-malogo-i-srednego-predprinimatelstva- rossiya-i-mir.

10. Зилберштейн О.Б., Шкляр Т.Л., Неветруев К.В. Отраслевая структура среднего бизнеса России // Интернет – журнал «Науковедение». Том 9, №2 (2017);

11. Тўрабеков С.Ш., Мухаммедов М.М. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг экспорт салоҳиятини ривожлантириш истиқболлари. Иқтисод ва молия / Экономика и финансы 2016, 2-сон.

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

SANOAT MAHSULOTLARI TAYYORLASH JARAYONIGA XOS XUSUSIYATLAR

Amirov Zubaydulla Toir o’g’li
Toshkent arxitektura qurilish universiteti
“Iqtisodiyot va ko’chmas mulk” kafedrasi katta o’qituvchisi
e-mail: zubaydullaa@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a202

Annotatasiya. Ushbu maqolada sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishni rivojlantirish istiqbollari faoliyati sohasidagi fan yutuqlari va qo’llanilayotgan innovatsion texnologiyalar, shuningdek, qurilish materiallarini ishlab chiqarish tarmog’ida tadbirkorlik faoliyatini olib borish to’liq yoritilgan. Ya’ni ushbu faoliyat turi bilan shug’ullanmoqchi bo’lgan shaxslarga bu maqola yaxshigina dasturi amal bo’lib xizmat qiladi.

Kalit so’zlar: sanoat, mahsulot, material, kichik biznes, texnologiya, bozor, korxona.

ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА ПРОМЫШЛЕННОЙ ПРОДУКЦИИ

Амиров Зубайдулла Тоир угли
Ташкентский архитектурно-строительный университет
Старший преподаватель кафедры «Экономика и недвижимость»

Аннотация. В данной статье полностью освещены научные достижения в области перспектив развития производства промышленной продукции и используемых инновационных технологий, а также ведения предпринимательской деятельности в сфере производства строительных материалов.

Ключевые слова: промышленность, продукт, материал, малый бизнес, технология, рынок, предприятие (компания).

CHARACTERISTICS OF THE PRODUCTION PROCESS OF INDUSTRIAL PRODUCTS

Amirov Zubaydulla Toir ugli
Tashkent University of Architecture and Construction
Senior Lecturer, Department of "Economics and Real Estate"

Abstract. In this article, the scientific achievements in the field of the prospects for the development of industrial products production and the innovative technologies used, as well as the conduct of business activities in the field of construction materials production, are fully covered.

Keywords: industry, product, material, small business, technology, market, enterprise (company).

Kirish

Bozor munosabatlari sharoitida sanoat ishlab chiqarishini rivojlantirishda kichik biznes subyektlarining ishtiroki nafaqat iqtisodiy ko‘rsatkichlarni yaxshilash, balki ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda ham muhim o‘rin egallaydi. Xususan, ular hududiy bandlikni oshirish, aholi daromadlarini ko‘paytirish, innovatsion faoliyatni faollashtirish hamda sanoat tarmoqlarida raqobat muhitini kuchaytirishda muhim vosita sifatida namoyon bo‘lmoqda. Sanoat sohasida kichik biznes korxonalarining faoliyati samaradorligini tahlil qilish ularning ishlab chiqarish salohiyati, resurslardan foydalanish darajasi va iqtisodiy natijadorligini aniqlash imkonini beradi. Shu bilan birga, ushbu samaradorlik ijtimoiy mezonlar – yangi ish o‘rinlarining yaratilishi, aholining ijtimoiy faolligining oshishi va ijtimoiy himoya mexanizmlarining kengayishi orqali ham namoyon bo‘ladi.

Birgina 2024 yil sarxisobiga etibor beradigan bo’lsak hududlar kesimida kichik tadbirkorlik subyektlarining eng ko‘p sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi Toshkent shahri (67 214,3 mlrd so‘m), Toshkent viloyati (41 463,2 mlrd so‘m), Andijon viloyati (27 085,4 mlrd so‘m), Farg‘ona viloyati (26 178,9 mlrd so‘m) va Samarqand viloyati (23 694,7 mlrd so‘m) hissasiga to‘g‘ri keldi .

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Kichik biznes subyektlari yirik sanoat korxonalari bilan kooperatsion aloqalarni yo‘lga qo‘ygan holda sanoat klasterlarining samarali faoliyat yuritishida muhim o‘rin egallaydi.

D.U.Mirzarayimovaga ko’ra “Bugungi kunda kichik sanoat korxonalari ko‘pchilik sanoati rivojlangan mamlakatlar iqtisodiyotining ajralmas qismidir. Ular bandlikni ta’minlash, raqobat muhitini shakllantirish, innovatsion faollikni oshirish, ijtimoiy tengsizlikni yumshatish, yirik biznesning foydalanilmayotgan resurslarini ishlab chiqarish jarayonlariga jalb qilish, aholining o‘zgarib boruvchi talablarini ta’minlash, yangi bozorlarga chiqish kabi qator ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarni bajaradi”[24] deb ta’kidlagan.

Фель, В.С.ning keltirishicha “Kichik sanoat korxonalari har qanday mamlakat iqtisodiyotining eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. Bunday korxonalarning o‘rni nafaqat ish o‘rinlari yaratish, mahsulot va xizmatlar ishlab chiqarish, balki iqtisodiyotda innovatsiyalarni rag‘batlantirish va raqobatni rivojlantirishda ham muhim o‘rin tutadi”[25] deydi.

Kichik biznes subyektlari zamonaviy iqtisodiyotda nafaqat xizmat ko‘rsatish va savdo sohalarida, balki sanoat tarmog‘ida ham muhim rol o‘ynaydigan iqtisodiy tuzilmalardan hisoblanadi. Ular sanoatning diversifikatsiyalashuvi, yangi texnologiyalarning joriy etilishi, bandlikni

[24] Д.У.Мирзарайимова. САНОАТ ТАРМОҚЛАРИДА КИЧИК КОРХОНАЛАРНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ// “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 6, ноябрь-декабрь, 2016 йил. Б-1

[25] Фель, В.С. Малые промышленные предприятия и их роль / В.С. Фель, Л.С. Мурыгина. — Текст : электронный // NovaInfo, 2024. — № 145 — С. 39-40 — URL: https://novainfo.ru/article/20759 (дата обращения: 19.07.2025).

oshirish va hududiy sanoat infratuzilmasini rivojlantirish jarayonlarida faol ishtirok etmoqda. Sanoat ishlab chiqarishining yirik tarmoqlari ichida kichik biznes subyektlarining o‘rni tobora mustahkamlanib, ular ko‘plab mamlakatlar sanoat strategiyasining asosiy bo‘g‘inlaridan biriga aylanmoqda.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot metodologiyasi sifatida nazariy va amaliy yondashuvlar qo‘llanildi. Ma’lumotlar asosan ilmiy maqolalar, statistik hisobotlar va davlat qonunchilik hujjatlaridan olingan. Olingan ma’lumotlar tahlili uchun solishtirma usul, statistik metodlar va iqtisodiy model tahlillari qo‘llanilib, qurilish sanoatida sanoat mahsulotlarini ishlab chiqarish jarayonlarining holati va rivojlanish istiqbollari o‘rganildi.

Tahlil va natijalar

Mamlakatimizda kichik tadbirkorlik subyektlari tomonidan xozir kunda asosan oziq-ovqat, ichimliklar, tamaki, to‘qimachilik, kiyim, teri, qog‘oz va qog‘oz mahsulotlari, kimyo mahsulotlari, asosiy farmatsevtika mahsulotlari va preparatlari, rezina va plastmassa va boshqa nometall, mineral mahsulotlar, metallurgiya, mashina va uskunalardan tashqari tayyor metall buyumlar, elektr uskunalar, mebel, boshqa toifalarga kiritilmagan mashina va uskunalar turlaridan iborat bo’lgan sanoat maxsulotlari ishlab chiraqilmoqda.

Kichik biznes subyektlari tomonidan sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish turlari har bir mahsulot uchun o‘ziga xos texnologik jarayonlar, ishlab chiqarish vositalari va tashkiliy yondashuvlarni talab etadi. Bunday xilma-xillik ishlab chiqarishning texnik-iqtisodiy xususiyatlari, mehnat kooperatsiyasi darajasi, foydalanilayotgan xom ashyo va resurslar turiga bevosita bog‘liqdir. Shu boisdan, ishlab chiqarish jarayonining umumiy samaradorligi ko‘p jihatdan tanlangan texnologiyalar, mehnat va moddiy resurslardan foydalanishning ratsionalligi, ishlab chiqarish vositalarining modernizatsiya darajasi, ishlab chiqarishni tashkil etish shakllari hamda ichki boshqaruv tizimining samarali faoliyatiga bog‘liqdir.

So‘nggi yillarda O‘zbekiston Respublikasida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish davlat iqtisodiy siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biriga aylangan. 2025-yil boshidagi rasmiy ma’lumotlarga ko‘ra, mamlakatda faoliyat yuritayotgan kichik biznes subyektlari soni 1,2 milliondan ortiqni tashkil etmoqda. Ushbu ko‘rsatkich kichik biznesning mamlakat iqtisodiyotida qanday keng ko‘lamda ishtirok etayotganini ko‘rsatadi.

1-jadvalda kichik biznes subyektlari tomonidan yaratilayotgan yalpi ichki mahsulot (YaIM) ulushi 45,6% atrofida bo‘lib, bu sektorning iqtisodiy barqarorlik va o‘sishda tutgan o‘rnini yaqqol namoyon etadi. Kichik biznes faqat ichki bozor bilan cheklanib qolmay, balki tashqi iqtisodiy faoliyatda ham faol qatnashmoqda. Xususan, 2025-yilning birinchi choragida kichik biznes vakillari tomonidan umumiy qiymati 2 milliard AQSH dollaridan ortiq eksport amalga oshirilgan. Bu esa ushbu sektorning eksport salohiyati yildan-yilga ortib borayotganini ko‘rsatadi.

1-jadval

Kichik tadbirkorlik subyektlarining jami YaIMdagi ulushi

Klassifikator	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025-Q1
O‘zbekiston Respublikasi	58,5	57,5	56,9	54,6	54,3	54,3	45,6
Qoraqalpog‘iston Respublikasi	62,9	62,3	61,4	61,8	64,6	65,8	59,5
Andijon viloyati	72,4	72,7	74,6	69,6	68,6	69,5	60,9
Buxoro viloyati	75,8	76,6	77,1	74,1	72,5	73	63,3
Jizzax viloyati	84,5	84,1	81	78,7	75,3	74,4	66,1
Qashqadaryo viloyati	73,2	74,1	71,8	70	70,5	71	62,7
Navoiy viloyati	33,7	27,8	29,2	27,9	28,1	25,1	18
Namangan viloyati	78	76,3	76,2	74,7	74,3	73,4	67,3
Samarqand viloyati	76,6	75	74,3	70,8	72,3	72,3	65,9
Surxondaryo viloyati	79,4	78	78,4	77,9	77,4	77,8	72,4
Sirdaryo viloyati	72,7	73	71,2	67,8	65,9	68,2	62,1
Toshkent viloyati	54	52	48,2	49,4	52,2	53,9	50,1
Farg‘ona viloyati	72,4	73,3	72,4	71,6	72,2	73,1	68,3
Xorazm viloyati	78,2	77,4	75,8	71,9	72,7	72,3	65,8
Toshkent shahri	56	53,6	51,1	51,2	51,7	52,4	48,9

O‘zbekiston iqtisodiyotining sanoat sektori ham kichik biznesning faol ishtiroki bilan rivojlanmoqda. 2025-yil holatiga ko‘ra, mamlakat bo‘ylab faoliyat yuritayotgan sanoat yo‘nalishidagi korxonalar soni (qishloq xo‘jaligi va agrar sektor korxonalarisiz) 90 mingdan ortiqni tashkil etmoqda. Bu korxonalarning aksariyati kichik va o‘rta biznes subyektlari hisoblanadi.

Hududiy kesimda esa sanoat korxonalarining ko‘pchiligi iqtisodiy va sanoat salohiyati yuqori bo‘lgan hududlarda joylashgan. Jumladan, Toshkent shahri, Toshkent viloyati, Farg‘ona, Andijon, Namangan va Samarqand viloyatlari sanoat faoliyati bo‘yicha yetakchi hisoblanadi. Ushbu hududlarda transport infratuzilmasining rivojlanganligi, xomashyo zaxiralari, malakali ishchi kuchining mavjudligi va investorlar uchun yaratilgan qulay sharoitlar sanoat korxonalarining zich joylashuviga sabab bo‘lmoqda.

O‘zbekiston sanoat tarmog‘ida kichik biznes subyektlarining ishtiroki yildan-yilga oshib bormoqda. 2023-yil yakuniga ko‘ra, kichik biznes subyektlari tomonidan ishlab chiqarilgan sanoat mahsulotlari umumiy hajmi 176,5 trillion so‘mni tashkil qilgan. Bu ko‘rsatkich o‘tgan yillardagi natijalarga nisbatan sezilarli o‘sishni aks ettiradi.

2024-yilning yanvar-noyabr oylarida esa kichik korxonalar tomonidan ishlab chiqarilgan sanoat mahsulotlari hajmi 246 trillion so‘mga yetgan. Bu esa 2023-yilning mos davri bilan solishtirilganda ancha yuqori natijadir. Mazkur o‘sish kichik korxonalar ishlab chiqarish quvvatining kengayishi, texnologik yangilanishlar va mahalliy hamda xorijiy sarmoyalar oqimining ko‘payishi bilan bog‘liq.

Umuman olganda, 2024-yil holatiga koʻra, kichik biznes subyektlarining sanoat ishlab chiqarishidagi ulushi 31,5% ni tashkil qilmoqda. Bu koʻrsatkich mazkur sektorning mamlakat sanoat salohiyatini rivojlantirishdagi beqiyos oʻrnini yana bir bor tasdiqlaydi.

Sanoat korxonasi - xalq xo'jaligining eng muhim sub'ekti, O'zbekiston sanoat majmuasining birlamchi bo'g'ini bo'lib, u erda moddiy ne'matlar ishlab chiqarish amalga oshiriladi. Ishlab chiqarish odamlar hayotidagi ob'ektiv zarurat, insoniyat jamiyati mavjudligining asosidir[26]. Shu umumiy tamoyilga tayanilgan holda aytish mumkinki, kichik sanoat korxonalari ham Oʻzbekiston sanoat majmuasining birlamchi va muhim boʻgʻini boʻlib xizmat qiladi. Ular bevosita ishlab chiqarish faoliyati bilan shugʻullanuvchi, real mahsulot yaratish jarayonida ishtirok etuvchi va aholi ehtiyojini qondiruvchi iqtisodiy tuzilmalar hisoblanadi. Ayniqsa, mehnat va resurslar bilan tejamkor ishlovchi, moslashuvchan va innovatsion faoliyat yurituvchi kichik sanoat subyektlari moddiy ne’matlar yaratishning zamonaviy va lokal shakli sifatida ajralib turadi.

2-jadval

Kichik biznesda sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishning kuchli va zaif tomonlari[27]

Mezon	Kuchli tomonlari	Zaif tomonlari
Moslashuvchanlik darajasi	Bozor talabidagi oʻzgarishlarga tez moslasha oladi, kichik seriyalarni ishlab chiqarishga qodir	Katta hajmdagi buyurtmalarni bajarish imkoniyati cheklangan
Tashkiliy tuzilma	Qaror qabul qilishda markazlashuv darajasi past, tezkor boshqaruv mumkin	Korxona ichida malakali menenjer va rejalashtirish salohiyati yetarli emas
Texnologik baza	Texnologiyalarni tez joriy qilish imkoniyati mavjud	Yangi uskunalar xaridida moliyaviy cheklovlar mavjud
Xarajatlar hajmi	Ishlab chiqarish tannarxini past darajada ushlab turish mumkin	Koʻlam iqtisodidan foydalana olmaydi
Mehnat resurslari	Mahalliy ishchi kuchidan keng foydalaniladi, bandlikni ta’minlaydi	Malakali kadrlar tanqisligi mavjud
Innovatsion faollik	Innovatsion gʻoyalarga nisbatan ochiqlik yuqori	Ilmiy-texnik salohiyat zaif, ilmiy tadqiqotlar bilan integratsiya past
Moliyalashtirish imkoniyati	Dastlabki bosqichda davlat grantlari, imtiyozli kreditlar mavjud	Doimiy sarmoya oqimini ta'minlash qiyin, kredit olishda garov muammosi
Raqobat muhitidagi oʻrni	Mahalliy bozor ehtiyojlariga mos maxsuslashtirilgan mahsulotlar ishlab chiqaradi	Raqobatchilar tomonidan tezda siqib chiqarilishi mumkin, narx raqobatiga bardoshli emas

[26] Календарева С.Г. Организация производства на промышленном предприятии - (Учебное пособие) - Т.: ТГЭУ, 2004. С-13

[27] Muallif ishlanmasi

Sanoat ishlab chiqarishining samaradorligi - bu ishlab chiqarish jarayonining samaradorligi bog’liq bo'lib, u alohida turdagi resurslardan (inson mehnati, mehnat vositalari va ob'ektlaridan) foydalanish samaradorligi ko'rsatkichlarini va bir nechta turdagi resurslardan foydalanish samaradorligining umumiy ko'rsatkichlarini o'z ichiga olgan ko'rsatkichlar tizimi bilan tavsiflanadi[28].

Kichik biznes doirasida sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishning o‘ziga xos xususiyatlari mavjud bo‘lib, bu jarayonda bir qator ustunliklar bilan bir qatorda, muayyan cheklovlar ham kuzatiladi (2-jadval).

2-jadvaldan ko‘rinib turibdiki, kichik biznes subyektlarida sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish bir qator afzalliklarga ega bo‘lishiga qaramay, muayyan zaif tomonlar mavjudligi bu sohaning raqobatbardoshligini oshirishda tizimli yondashuv va davlat qo‘llovini muhim omil sifatida belgilaydi.

Kichik biznes subyektlarining sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishdagi o‘rni quyidagi asosiy yo‘nalishlarda namoyon bo‘ladi — bu ularning iqtisodiy tizimdagi ahamiyatini belgilaydi:

- mahalliy xomashyo resurslaridan samarali foydalanish (kichik sanoat korxonalari ko‘pincha joylardagi mavjud tabiiy, agrar yoki texnologik resurslardan foydalanadi. Bu esa resurslarni isrof qilmasdan, iqtisodiyotda ichki imkoniyatlardan to‘liq foydalanish imkonini yaratadi);

- yangi ish o‘rinlari yaratish (kichik sanoat subyektlari — ayniqsa, aholi zich joylashgan hududlarda — bandlik muammosini hal qilishda muhim rol o‘ynaydi. Ular kam sarmoya bilan ko‘p ishchi kuchini jalb etishga qodir);

- bozorni to‘ldiruvchi maxsuslashtirilgan mahsulotlar ishlab chiqarish (yirik korxonalar ishlab chiqarmaydigan, maxsus talabga ega bo‘lgan mahsulotlar aynan kichik korxonalar tomonidan ishlab chiqariladi. Bu esa sanoat tarmog‘ini diversifikatsiya qilishga xizmat qiladi);

- innovatsion g‘oyalarni sinovdan o‘tkazish maydoni (kichik biznes subyektlari moslashuvchan va innovatsion bo‘lib, yangi texnologiyalar, mahsulotlar va uslublarni joriy etishda yirik korxonalarga nisbatan ancha chaqqon bo‘ladi);

- hududiy sanoatni rivojlantirishdagi roli (kichik sanoat subyektlari chekka va kichik aholi punktlarida ham faoliyat yuritadi, bu esa regional sanoatlashtirish jarayoniga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi).

Xulosa

O‘zbekiston Respublikasi iqtisodiyotida kichik biznes subyektlari sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishda muhim rol o‘ynaydi. 2019–2025-yillar davomida tahlillar shuni ko‘rsatdiki, kichik sanoat korxonalarining yalpi ichki mahsulotdagi ulushi sezilarli darajada pasaygan bo‘lishiga qaramay, ularning iqtisodiy tizimdagi roli hali ham strategik ahamiyat kasb etadi. Xususan, ular:

[28] Т.В. Шелеметьєва. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА ЗА РАХУНОК ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ// Держава та регіони. Економіка та підприємництво, 2012 р., № 4 (67)

- Mahalliy xomashyo resurslaridan samarali foydalanish orqali import o‘rnini bosuvchi ishlab chiqarishni yo‘lga qo‘ymoqda;
- Bandlikni oshirish va hududiy iqtisodiy faollikni rag‘batlantirishda muhim ijtimoiy-iqtisodiy funksiyani bajaradi;
- Innovatsiyalarni tez sinovdan o‘tkazish va joriy etishda yirik korxonalarga nisbatan moslashuvchanlikka ega;
- Maxsuslashtirilgan va tor segmentli mahsulotlar ishlab chiqarishda bozorni to‘ldirishga xizmat qiladi.

Biroq, kichik sanoat subyektlarining to‘laqonli rivojlanishiga bir qator to‘siqlar mavjud bo‘lib, ular qatoriga texnologik eskilik, moliyaviy resurslarning cheklanganligi, eksport salohiyatining sustligi, va me’yoriy hujjatlar bilan bog‘liq byurokratik murakkabliklar kiradi.

Kichik biznes subyektlarining sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishdagi salohiyatini to‘liq ishga solish va ularning raqobatbardoshligini oshirish maqsadida quyidagi ilmiy asoslangan takliflarni ilgari surish mumkin:

1. Texnologik modernizatsiyani rag‘batlantirish:
   - Kichik sanoat subyektlari uchun past foizli investitsion kreditlar ajratish;
   - Zamonaviy texnologiyalar xaridini subsidiyalash dasturlarini kengaytirish;
   - Hududiy sanoat zonalarida "texnologik inkubator"lar tashkil etish.
2. Eksport salohiyatini kuchaytirish:
   - Kichik korxonalar uchun eksport bozorlariga chiqishda marketing va logistika xizmatlarini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash;
   - "Made in Uzbekistan" brendi ostida kichik korxonalar mahsulotlarini xalqaro yarmarkalarda targ‘ib qilish;
   - Eksportchi kichik bizneslar uchun soliq imtiyozlarini joriy etish.
3. Moliyaviy qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini takomillashtirish:
   - Garovsiz kreditlash imkoniyatlarini kengaytirish;
   - Innovatsion loyihalarni moliyalashtirish uchun maxsus grant dasturlarini yo‘lga qo‘yish;
   - Sug‘urta va risk menejment tizimlarini kichik biznesga moslashtirish.
4. Kichik sanoat korxonalarini klasterlash:
   - Sanoat klasterlari doirasida kichik va yirik korxonalar o‘rtasida kooperatsiyani rivojlantirish;
   - Hududiy klasterlarda umumiy infratuzilma, laboratoriya va logistika markazlarini tashkil etish;
   - Klaster ishtirokchilariga kadrlar tayyorlash, mahsulot standartlashtirish va eksport bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatish.
5. Me’yoriy-huquqiy bazani soddalashtirish:
   - Kichik biznes subyektlari uchun ruxsatnomalar, sertifikatlar va hisobotlar tizimini raqamlashtirish;
   - Mahalliy darajada bir darcha (“One Stop Shop”) tamoyiliga asoslangan xizmat ko‘rsatish markazlarini kengaytirish;

- Biznesni ro‘yxatdan o‘tkazish va yuritish tartiblarini soddalashtirish.

6. Kadrlar salohiyatini oshirish:

- Kichik biznes uchun sanoat menejmenti, raqamli texnologiyalar va eksport bo‘yicha qisqa muddatli o‘quv kurslarini joriy etish;
- “Usta-shogird” an’analarini zamonaviy kasb-hunar o‘rgatish tizimi bilan uyg‘unlashtirish;
- Hududiy kasb-hunar markazlarini kichik sanoat ehtiyojlari asosida moslashtirish.

Kichik sanoat subyektlari O‘zbekiston iqtisodiyotining tarkibiy qismini tashkil etgan holda, mahalliy resurslardan foydalanish, yangi ish o‘rinlari yaratish, innovatsiyalarni joriy etish va eksportni kengaytirish orqali iqtisodiyotni barqaror rivojlantirishga xizmat qilmoqda. Ularning faoliyatini tizimli asosda qo‘llab-quvvatlash va raqobatbardoshligini oshirish mamlakat sanoat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri bo‘lishi zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. “Erkin iqtisodiy zonalar va kichik sanoat zonalari faoliyati samaradorligini oshirish borasidagi qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” gi 25.10.2017 yildagi PQ-3356-son O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori,

2. “Kichik sanoat zonalari faoliyatini muvofiqlashtirish va boshqarishni yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi 21.06.2019 yildagi PQ-4363-son O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori,

3. “Sanoat kooperatsiyasini yanada rivojlantirish va talab yuqori bo‘lgan mahsulotlar ishlab chiqarishni kengaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi 01.05.2019 yildagi PQ-4302-son O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori

4. “Erkin iqtisodiy zonalar faoliyatini faollashtirish va kengaytirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” gi 26.10.2016 yildagi PF-4853-son O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni,

5. I.S.Xotamov, G.R.Madraximova Sanoat iqtisodiyoti. Darslik. –T.: “Innovatsion rivojlanish nashriyoti-matbaa uyi”, 2022 252 bet

6. Veblen T. The Theory of Business Enterprise. New York: Charles Scribner’s Sons, 1904.

7. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. London: W. Strahan and T. Cadell, 1776.

8. Romer P. Endogenous Technological Change. Journal of Political Economy, 1990, №5, pp. 71–102.

9. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago:

University of Chicago Press, 1964.

10. Schumpeter J. The Theory of Economic Development. Cambridge: Harvard University Press, 1934.

11. Baumol W. J. The Free-Market Innovation Machine: Analyzing the Growth Miracle of Capitalism. Princeton: Princeton
University Press, 2002.
2 https://lex.uz/docs/-4351738
12. Davletov I.X. Qurilish iqtisodiyoti. 2019
13. G`ulomov S.S “Biznes strategiyasi” T.-2011-yil 152 b.
14. A.V.Vahabov D.A.Tadjibayeva Jahon iqtisodi. va xalqaro iqtisodiy munosabat. T.-2015.
15. N.G.Karimov Investisiyani tashkil etish va moliyalashtirish. T-2011
16. I.B. Ibratov Tadbirkorlik huquqi. 2001
17. Analiticheskaya ximiya. problemi i podxodi. tom 1. R. Kelnera, J.-M. Merme, M. Otto, G.M. Vidmer. - M. Mir, Izdatelstvo AST, 2004

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

O’ZBEKISTONDA FAOLIYAT YURITUVCHI KORXONALARDA PUL OQIMLARI SAMARADORLIGINI BAHOLASH AMALIYOTI

Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo’ja o’g’li
Toshkent xalqaro universiteti
Biznes va innovasion ta’lim fakulteti dekani
i.f.f.d., dosent
e-mail: ifoziljonov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a203

Annotasiya. Ushbu maqolada O’zbekistonda faoliyat yuritayotgan korxonalarning pul oqimlari samaradorligini baholash jarayoni atroflicha yoritilgan. Mamlakatda bozor iqtisodiyotini chuqurlashtirish, xususiy sektorni kengaytirish, davlat korxonalarini transformasiya qilish va moliyaviy barqarorlikni ta’minlash zarurati bilan izohlanadi. Tadqiqotda korxonalarning likvidlik darajasi, ustav kapitali rentabelligi, debitor-kreditor munosabatlari va asosiy fondlarni yangilash sur’atlari asosiy ko’rsatkichlar sifatida tahlil qilingan. Shu orqali korxonalarning moliyaviy holati, investisiya salohiyati va to’lovga qobillik imkoniyatlari baholangan. ERP va avtomatlashtirilgan hisobot tizimlarining joriy etilishi pul oqimlari ustidan samarali nazoratni ta’minlashga imkoniyat yaratishi ta’kidlangan. Xususan, pul oqimlarini samarali boshqarish korxonalarning moliyaviy barqarorligi, strategik rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta’minlashda hal qiluvchi omil ekanligi qayd etilgan.

Kalit so’zlar: Pul oqimlari, samaradorlik, korxona barqarorligi, likvidlik, rentabellik, moliyaviy boshqaruv, asosiy fondlar, debitor qarzlar, kreditor qarzlar, investisiya salohiyati, iqtisodiy islohotlar, strategik rivojlanish.

ПРАКТИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ В ДЕЙСТВУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УЗБЕКИСТАНА

Фозилжонов Иброхимжон Сотволдиходжа угли
Декан факультета Бизнеса и инновационного образования
Ташкентского международного университета,
кандидат экономических наук, доцент

Аннотация. В данной статье подробно рассматривается процесс оценки эффективности денежных потоков предприятий, действующих в Узбекистане. Его актуальность обосновывается необходимостью углубления рыночной экономики в стране, расширения частного сектора, трансформации государственных предприятий и обеспечения финансовой устойчивости. В исследовании в качестве основных показателей проанализированы уровень ликвидности предприятий, рентабельность уставного капитала, состояние дебиторской и кредиторской задолженности, а также темпы обновления основных фондов. На этой основе оценены финансовое состояние, инвестиционный потенциал и платёжеспособность предприятий. Отмечается, что внедрение ERP-систем и автоматизированных систем отчётности создаёт возможности для обеспечения более эффективного контроля

над денежными потоками. В частности, подчёркивается, что эффективное управление денежными потоками является ключевым фактором обеспечения финансовой устойчивости, стратегического развития и конкурентоспособности предприятий.

Ключевые слова: денежные потоки, эффективность, устойчивость предприятия, ликвидность, рентабельность, финансовое управление, основные фонды, дебиторская задолженность, кредиторская задолженность, инвестиционный потенциал, экономические реформы, стратегическое развитие.

PRACTICE OF ASSESSING THE EFFICIENCY OF CASH FLOWS IN ENTERPRISES OPERATING IN UZBEKISTAN

Foziljonov Ibrokhimjon Sotvoldikhuja ugli
Dean of the Faculty of Business and Innovative Education
Tashkent International University
PhD, Associate Professor

Abstract. This article provides a comprehensive analysis of the process of assessing the efficiency of cash flows in enterprises operating in Uzbekistan. The relevance of this process is explained by the need to deepen the market economy in the country, expand the private sector, transform state-owned enterprises, and ensure financial stability. The study analyzes the key indicators such as the level of enterprise liquidity, return on charter capital, the state of accounts receivable and payable, and the rate of renewal of fixed assets. Based on these indicators, the financial condition, investment potential, and solvency of enterprises are assessed. It is emphasized that the introduction of ERP systems and automated reporting systems creates opportunities for effective control over cash flows. In particular, it is noted that effective cash flow management is a decisive factor in ensuring financial stability, strategic development, and competitiveness of enterprises.

Keywords: cash flows, efficiency, enterprise stability, liquidity, profitability, financial management, fixed assets, accounts receivable, accounts payable, investment potential, economic reforms, strategic development.

Kirish

O’zbekistonda bozor iqtisodiyotini chuqurlashtirish, xususiy sektorni kengaytirish va davlat korxonalarini transformasiya qilish jarayonida pul oqimlari samaradorligini aniqlash korxonalar barqarorligi va rivojini ta’minlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Bunday tahlil orqali korxona rahbarlari, investorlar va moliyaviy institutlar o’z qarorlarini asosli qabul qilishlari mumkin. Samarali pul oqimi yuqori likvidlik, yaxshi boshqaruv, xavfsiz moliyaviy muhit va investisiyaviy jozibadorlik bilan bog’liq. Demak, pul oqimlari samaradorligini baholash faqat moliyachi mutaxassislar uchun emas, balki strategik menejment uchun ham muhim hisoblanadi. O’zbekistondagi iqtisodiy muhit, xususan, sanoat korxonalarining tarkibi, moliyaviy mexanizmlarining rivojlanish darajasi, soliq siyosati, bank tizimi va investisiya muhiti pul oqimlarining samaradorligiga bevosita ta’sir ko’rsatadi. Mamlakatdagi umumiy iqtisodiy barqarorlik, narxlar inflyasiyasi, valyuta kurslari va bozor kon’yunkturasi pul oqimlarining o’sishi yoki pasayishiga ta’sir ko’rsatadi. Masalan, tashqi savdo bilan shug’ullanuvchi korxonalarda valyuta kursining o’zgarishi naqd pul tushumlariga sezilarli ta’sir etadi. Milliy

buxgalteriya standartlari va davlat tomonidan talab qilinadigan moliyaviy hisobot shakllari ham korxonada pul oqimlarini aniq ko’rish va tahlil qilish imkonini belgilab beradi. Xususan, yirik korxonalarning xalqaro standartlarga mos hisobotlari tahlilni yengillashtiradi. ERP, CRM, buxgalteriya dasturlari va avtomatlashtirilgan to’lov tizimlari orqali pul oqimlari to’liq hisobga olinishi ta’minlanadi. Bu samaradorlikni oshirishda muhim omildir. Bunday tizimlar korxona rahbariyatiga aniq ma’lumotlarni real vaqtda taqdim etishi mumkin.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Korxonalarda pul oqimlarini prognoz qilishning aniq va samarali amalga oshirilishi korxonalar barqaror faoliyati uchun hal qiluvchi omil hisoblanadi. Xususan, Richard Brelli va Styuart Mayers (2020) tadqiqotida aksiyadorlik jamiyatlarida pul oqimlarini prognoz qilish korxonaning qiymatini belgilash hamda investisiya qarorlarini asoslashning eng muhim vositasi ekanligi ta’kidlangan. Erix Xelfert (2019) o’z ilmiy izlanishlarida naqd pul oqimlarini prognoz qilish korxonaning likvidlik holatini baholash va moliyaviy rejalashtirishda xatolarga yo’l qo’ymaslik uchun asosiy shart ekanligini ko’rsatib bergan. Asvat Damodaran (2018) pul oqimlarini prognoz qilish va diskontlangan pul oqimlari usulini aksiyadorlik jamiyatlari kapital qiymatini aniq baholashda eng ishonchli metod sifatida asoslaydi. Shu bilan birga, Milton Fridman (2006) pul oqimlari prognozining makroiqtisodiy ahamiyatini yoritib, pul aylanishi va inflyasiya darajasini oldindan belgilash orqali iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash mumkinligini qayd etadi. Mahalliy olim O’. Hoshimov (2021) esa sanoat korxonalarida pul oqimlarini prognoz qilish investisiya salohiyatini oshirish va moliyaviy yo’qotishlarni kamaytirishda muhim omil ekanligini asoslab bergan. Sh. G’ulomov (2020) tadqiqotida esa pul oqimlari prognozini to’g’ri amalga oshirish korxonalarning investisiya jarayonlarini samarali yo’lga qo’yishi va raqobatbardoshligini ta’minlashda muhim o’rin tutishini ta’kidlagan.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu maqolada, O’zbekistonda faoliyat yuritayotgan “Andijonbiokimyo”, “O’zmetkombinat” va “Gidromaxsusqurilish” aksiyadorlik jamiyatlari tanlab olinib, ularning 2019–2024 yillar moliyaviy ko’rsatkichlari asosida pul oqimlari samaradorligi tahlil qilindi. Tahlil jarayonida korxonalarning operasion, investisiya va moliyaviy faoliyatlari bilan bog’liq pul oqimlari o’rganildi. Maqsad-korxonalarning pul oqimlaridan foydalanish samaradorligini baholash, moliyaviy barqarorlik va raqobatbardoshlikni ta’minlash uchun taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Empirik ma’lumotlarni tahlil qilish jarayonida moliyaviy koeffisiyentlar tahlili, trend tahlili va qiyosiy tahlil usullari qo’llanildi. Shuningdek, likvidlik, rentabellik va to’lovqobillik kabi asosiy ko’rsatkichlar asosida korxonalardagi muammolar va ustunliklar aniqlandi. Tadqiqotda korrelyasion va regression tahlil elementlaridan foydalanilib, pul oqimlari o’zgarishiga ta’sir etuvchi omillar o’rganildi. Olingan natijalar asosida korxonalarning moliyaviy

barqarorligini ta’minlash va pul oqimlari boshqaruvini samarali tashkil etish bo’yicha ilmiy xulosalar hamda amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

Tahlil va natijalar

Pul oqimlarining samaradorligi to’g’ridan-to’g’ri menejmentning strategik qarorlari, rejalashtirish, xarajatlar nazorati va debitor-kreditor munosabatlarini boshqarish darajasiga bog’liq. O’zbekistondagi korxonalarda pul oqimlari samaradorligini baholashda bir qator moliyaviy ko’rsatkichlardan foydalaniladi. Bu ko’rsatkichlar asosida korxonaning likvidlik darajasi, investisiya salohiyati, debitor qarzlar bilan bog’liq xavflar va boshqa muhim elementlar aniqlanadi. Pul oqimlari samaradorligi — bu korxona o’zining faoliyati jarayonida shakllantirgan va sarflagan naqd mablag’larning qay darajada oqilona boshqarilayotganini ko’rsatuvchi ko’rsatkichlar yig’indisidir. Ushbu samaradorlik darajasini aniqlash orqali korxonaning iqtisodiy holati, moliyaviy barqarorligi va rivojlanish salohiyatini baholash mumkin bo’ladi. Pul oqimlari samaradorligini baholashda odatda operasiyalar, investisiyalar va moliyaviy faoliyatlar bilan bog’liq oqimlar o’rganiladi. Shuningdek, pul tushumi va chiqimi o’rtasidagi mutanosiblik, pul aylanish tezligi va aylanma kapitalning likvidligi kabi jihatlar ham tahlil qilinadi. 1-jadvalda korxonalarning ushbu ko’rsatkichlarini tahlil qilib o’tamiz.

1-advaldan ko’rinib turganidek, “Andijonbiokimyo” AJning ustav kapitali rentabelligi yillar davomida barqaror o’sgan, ayniqsa 2024 yil keskin yaxshilanish kuzatiladi. Umumiy to’lovqobillik darajasi oxirgi ikki yilda juda qulay: doimiy ravishda 2,9 atrofida, absolyut likvidlik juda o’ziga xodir. 2021 va 2023 y. yuqori, keyin keskin pasayishlar bor — naqd-qisqa pul pozisiyasida hisoblanadi. Asosiy fondlarni yangilash intensiv, ammo siklli: 2020 yil so’ng pasayish, 2023–2024 yillarda qayta faollashishdir.

“O’z” va “qarz” manbalari nisbati ma’lumotda fond yangilanishiga identik berilgan. Agar haqiqatdan shunday o’zgargan bo’lsa, qarzga qaraganda o’zining ulushi ustun va nisbat nisbatan barqaror. Absolyut likvidlikdagi katta tebranishlar qisqa muddatli to’lovlar kalendarini notekis qiladi. Investisiya sikllari yuqori bo’lgan yillardan keyin pul aylanmasida bosim yuzaga kelishi mumkin. Qisqa muddatli pul taqvimini qat’iylashtirib, hisob-kitob intizomini avtomatlashtirish, debitorlarning to’lov intizomi bo’yicha “erta ogohlantirish” mezonlari qo’llanilgan. Asosiy vositalar yangilashini “tomchi-tomchi” tarzda, pul oqimi piklariga mos taqsimlashdan iborat. Kassa-rezerv maqsadli diapazon belgilash (masalan, oylik operasion xarajatlarning ma’lum ulushi miqdorida) va uni muntazam ushlab turish lozim. “O’zmetkombinat” AJ ning ustav kapitali rentabelligi o’zgaruvchanligi kuzatiladi. 2021-yili izchil pasayib, 2024-yilga kelib yana ham pasayib ketgan. To’lovga qobillik 2019–2023-yillarda qoniqarli diapazonda bo’lgan, 2024-yilda 1,01 ni tashkil etib, ishchi kapitalga bosim katta bulmoqda. Absolyut likvidlik 2021-yilda yetarli darajada bo’lmayapti. Asosiy fondlarni yangilash sur’ati pasayib boryapti — aktivlar “qarishi” xavfi mavjud. “O’z–qarz” nisbati 2019-yilda yuqori o’z manbalariga suyangan, keyin tez ravishda qarzga suyanch kuchaygan va

2023-yilda 1 dan past, 2024-yilda qisman yaxshilangan. Ishchi kapital tanqisligi va naqd yetishmovchiligi operasiyalar barqarorligiga xavf solmoqda. Investisiyalarni yeskin qisqartirish oqibatida asosiy vositalar samaradorligi pasayishi, ishlab chiqarish xarajatlari o’sishi mumkin. Qarz yuki yuqori bo’lib, foiz xarajatlari natijaga bosim qilmoqda.

1-jadval

Aksiyadorlik jamiyatlari moliyaviy-xo’jalik faoliyati samaradorlik ko’rsatkichlari[29]

Andijonbiokimyo AJ	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Ustav kapitalining rentabellik koeffisiyenti	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,6
Umumiy to’lovga qobillikni qoplash koeffisiyenti	1,6	2,4	1,7	1,5	2,9	2,9
Absolyut likvidlik koeffisiyenti	0,005	0,1	0,5	0,1	0,8	0,1
Asosiy fondlarni yangilash koeffisiyenti	3,5	5,7	2,5	1,6	4,1	3,4
Emitentning o’z mablag’lari va qarz mablag’lari nisbati	3,5	5,7	2,5	1,6	4,1	3,4
O’zmetkombinat AJ	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ustav kapitalining rentabellik koeffisiyenti	1,59	0,99	6,7	0,45	0,15	0,09
Umumiy to’lovga qobillikni qoplash koeffisiyenti	1,9	2,2	1,7	1,76	1,82	1,01
Absolyut likvidlik koeffisiyenti	0,07	0,3	0,6	0,06	0,04	0,11
Asosiy fondlarni yangilash koeffisiyenti	0,31	0,09	0,09	0,13	0,12	0,05
Emitentning o’z mablag’lari va qarz mablag’lari nisbati	15,45	1,47	0,9	1,7	0,89	1,35
«Gidromaxsusqurilish” AJ	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ustav kapitalining rentabellik koeffisiyenti	1,52	1,52	0,68	0,0041	0,01	0,0119
Umumiy to’lovga qobillikni qoplash koeffisiyenti	1,04	1,04	1,88	1,57	1,34	1,05
Absolyut likvidlik koeffisiyenti	0,06	0,015	0,003	0,041	0,003	0,001
Asosiy fondlarni yangilash koeffisiyenti	0,11	0,021	0,013	0,73	0,7	0,63
Emitentning o’z mablag’lari va qarz mablag’lari nisbati	0,267	0,306	0,385	0,342	0,252	0,214

Bizning fikrimizcha, aylanma kapitalni tezkor “ochish”: debitorlar bilan qayta shartlashish, ombor qoldiqlarini optimallashtirish, buyurtma–inkassa jarayonini qisqartirishga e’tibor berish kerak. To’lovlar tartibini qayta rejalashtirib, korxona ularning hajmini 1,3–1,5 atrofiga chiqarishga, qisqa pul

[29] Акциядорлик жамиятларининг молиявий натижалари асосида муаллиф томонидан тайёрланди

buferini shakllantirishga harakat qilishi lozim. Asosiy fondlar bo’yicha “mikro-yangilash” dasturi, energiya tejamkor uskunalar, modernizasiyani amalga oshirish maqsadga muvofiq. Qarz portfelini qayta tuzib, uzoq muddatli resurs ulushini oshirish, foiz risklarini xedjlash lozim. “Gidromaxsusqurilish” AJning Ustav kapitali rentabelligi 2022 y.dan deyarli “nol”ga yaqin — operasion marja va/yoki kontrakt portfelida muammolar ehtimoli katta. To’lov qobiliyatliligi 2021 yilda ijobiy bo’lib, so’ng izchil pasayib borib 2024 yilda 1,05 ni tashkil etib xavf chegarasig kelib qolgan. Absolyut likvidlik butun davr mobaynida yetarli darajada bo’lmagan. Asosiy fondlar yangilanishi 2022–2024 yillarda yetarli sur’at olgan, ammo bu daromadga aylanmagan. O’z mablag’larining qarz mablag’lariga nisbati butun davrda 1 dan past va pasayib boradi. Ishlab chiqarish quvvatlariga kiritilgan sarmoyalar hozircha pul oqimiga aylanmayotgani sababli qarz xizmat ko’rsatishi va kundalik sarflar qiyinlashgan.

Qarz majburiyatlari ustunligi foiz xavfini oshib bormoqda. Shartnomaviy kechikishlar kassada uzilishlarga olib keladi. Loyiha portfelini qayta tartiblash orqali tez pulga aylanadigan obyektlarga aylantirish lozim. Korxona har kungi pul kirim–chiqim cheklashi, to’lov kalendarini qat’iylashtirish, avans to’lovlar bo’yicha mijozlar bilan qo’shimcha kelishuvlar amalga oshirish maqsalga muvofiq. Qarzlarni restrukturizasiyalash lozim. Muddatlarini uzaytirish, foiz stavkasi bo’yicha qayta kelishish lozim bo’ladi. Rentabellik masalasiga ham e’tibor berish lozim, “Andijonbiokimyo” AJ barqaror o’smoqda. Eng yuqori o’zgaruvchanlik — “O’zmetkombinat” va eng past va nobarqaror korxona “Gidromaxsusqurilish” hisoblanadi. “Andijonbiokimyo” oxirgi ikki yilda ijobiy holatda, “O’zmetkombinat” zararsizlik nuqtasida, “Gidromaxsusqurilish” ham barqaror deb bo’lmaydi. Absolyut likvidlik bo’yicha barchasida muammo jihatlari mavjud, ayniqsa 2022–2024 yillarda “O’zmetkombinat” va “Gidromaxsusqurilish” korxonalarida kuzatilgan. “Andijonbiokimyo”da asosiy vositalarni yangilanishi amalga oshirilmoqda. “O’zmetkombinat”da bu holat nofaol, “Gidromaxsusqurilish” AJda 2022 yildan keskin amalga oshirilgan.“Andijonbiokimyo” AJda o’z mablag’lari ulushi yuqori hisoblanib, “O’zmetkombinat”da leveredj keskin orshgan va “Gidromaxsusqurilish” AJda qarz mablag’lari salmog’i ustun.

Shuningdek, pul oqimlari orqali kompaniyaning kreditorlar oldidagi qobiliyati, dividend to’lash imkoniyatlari, ichki investisiya salohiyati va xarajatlarni optimallashtirish imkoniyatlari baholanadi. Har qanday moliyaviy rejalashtirish jarayoni pul oqimlarini hisobga olmasdan to’liq bo’la olmaydi. Pul oqimlarini samarali boshqarish va uning samaradorligini aniq baholash iqtisodiy barqarorlikka erishishning muhim sharti hisoblanadi. O’zbekistondagi korxonalar uchun bu masala nafaqat moliyaviy hisobotlarni to’g’ri yuritish, balki strategik rivojlanish, investisiya faoliyatini rejalashtirish va xatarlarni kamaytirish uchun ham muhimdir.

Bugungi sharoitda har bir korxona rahbariyati o’z faoliyatini rejalashtirishda pul oqimlarining holatini teran anglashi, ularni samarali boshqarish strategiyasini ishlab chiqishi va muntazam ravishda tahlil qilib borishi lozim. Shundagina milliy iqtisodiyotda barqaror va raqobatbardosh subyektlar shakllanishi mumkin.

So’nggi yillarda O’zbekistonda iqtisodiy islohotlar, xususiylashtirish jarayonlari, davlat korxonalarini modernizasiya qilish, bank sektoridagi o’zgarishlar va investisiya muhitini yaxshilash borasida ko’plab ishlar amalga oshirildi. Bu o’zgarishlar korxonalarning moliyaviy boshqaruviga, xususan, pul oqimlarini to’g’ri va samarali boshqarishga alohida e’tibor talab qiladi.

Qator islohotlar natijasida moliyaviy hisobot berish shaffofligi oshirildi, buxgalteriya standartlari xalqaro me’yorlarga yaqinlashtirildi. Bu esa pul oqimlarini baholashda aniq va ishonchli ma’lumotlardan foydalanish imkonini bermoqda. O’zbekistondagi korxonalarda pul oqimlari samaradorligini ta’minlashda kuyidagilarga e’tibor qaratish lozim:

- korxonaning ishlab chiqarish salohiyati va mahsulot aylanishi;
- sotuv siyosatining samaradorligi va debitor qarzlar bilan ishlash darajasi;
- qarzdorlik darajasi va moliyaviy majburiyatlarning muddatliligi;
- valyuta xavflari, inflyasiya, soliq siyosatining o’zgarishi;
- bank tizimi orqali pul harakatining tezligi va ishonchliligi.

Agar korxona bu omillarni to’g’ri boshqarsa, pul oqimlari barqaror va ijobiy yo’nalishda shakllanadi. Aks holda, pul tanqisligi yuzaga kelib, korxonaning barqaror faoliyatiga tahdid solishi mumkin.

Pul oqimlarini samarali boshqarish va uning samaradorligini aniq baholash iqtisodiy barqarorlikka erishishning muhim sharti hisoblanadi. O’zbekistondagi korxonalar uchun bu masala nafaqat moliyaviy hisobotlarni to’g’ri yuritish, balki strategik rivojlanish, investisiya faoliyatini rejalashtirish va xatarlarni kamaytirish uchun ham muhimdir.

Xulosa

Xulosa o’rnida shuni aytish joizki, O’zbekiston korxonalarida pul oqimlari samaradorligini baholash moliyaviy barqarorlik va raqobatbardoshlikni ta’minlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Tahlil etilgan “Andijonbiokimyo” AJda barqaror o’sish va asosiy fondlarni yangilash jarayoni kuzatilgan bo’lsa, “O’zmetkombinat” AJda likvidlikning pasayishi va qarz yukining oshishi moliyaviy xavflarni kuchaytirayotgani ma’lum bo’ldi. “Gidromaxsusqurilish” AJda esa to’lov qobiliyatining zaifligi va qarz majburiyatlari ustunligi korxonaning barqaror faoliyatiga jiddiy tahdid solmoqda. Demak, korxonalarda pul oqimlarini samarali boshqarish, debitor-kreditor munosabatlarini optimallashtirish, investisiya jarayonlarini maqsadli yo’lga qo’yish va moliyaviy nazoratni kuchaytirish zarur. Pul oqimlarini to’g’ri baholash va prognoz qilish iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash, investisiyaviy salohiyatni oshirish hamda milliy iqtisodiyotda raqobatbardosh subyektlarni shakllantirishda muhim ahamiyatga ega.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati

1. Richard A. Brealey, Stewart C. Myers. 2020. “Principles of Corporate Finance”. McGraw-Hill Education, 13th Edition.
2. Erich A. Helfert. 2019. “Techniques of Financial Analysis: A Practical Guide to Managing and Measuring Business Performance”. McGraw-Hill.
3. Aswath Damodaran. 2018. “Corporate Finance: Theory and Practice”. Wiley.
4. Milton Friedman. 2006. “Monetary Theory and Economic Policy”. Aldine Transaction.
5. Ҳошимов Ў. 2021. “Корхоналар молиявий таҳлили”. Тошкент: Иқтисодиёт нашриёти.
6. Ғуломов Ш. 2020. “Инновацион молия ва инвестиция жараёнлари”. Тошкент: Иқтисодиёт нашриёти.
7. Chen Mark T. 2007. “Cash Flow Forecasting and Financial Planning in Corporate Firms”. Journal of Applied Finance, Volume 17, Issue 2, pp. 45–59.
8. Rajendra R. 2013. “Cash Flow Projection and Shareholder Value in Joint Stock Companies”. International Journal of Financial Management, Volume 22, Issue 4, pp. 64–73.
9. Bragg Steven M. 2010. “The Ultimate Cash Flow Forecasting Handbook”. Accounting Tools Publishing.
10. Yun Li, Luiz Moutinho, Kwaku K. Opong, Yang Pang. 2014. “Cash flow forecast for South African firms”. Review of Development Finance, Volume 5, Issue 1, June 2015, Pages 24–33.
11. James C. Van Horne, John M. Wachowicz. 2016. “Fundamentals of Financial Management”. Pearson Education.
12. Eugene F. Brigham, Michael C. Ehrhardt. 2019. “Financial Management: Theory & Practice”. Cengage Learning, 16th Edition.
13. Myers Stewart C., Rajan Raghuram G. 1998. “The Paradox of Liquidity”. Quarterly Journal of Economics, Volume 113, Issue 3, pp. 733–771.
14. Modigliani Franco, Miller Merton H. 1963. “Corporate Income Taxes and the Cost of Capital: A Correction”. American Economic Review, Volume 53, Issue 3, pp. 433–443.

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA SOLIQ MAJBURIYATLARI HISOBI

Jabbarova Charos Aminovna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Byudjet hisobi va g’aznachilik kafedrasi katta o’qituvchisi, PhD
e-mail: ch.jabborova@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a204

Annotatsiya. Mazkur maqolada aksiyadorlik jamiyatlarida majburiyatlarning tasniflanishi, ularni muddati, turlari bo’yicha hisobga olish va hisobotlarda aks ettirish tartibi o’rganilgan. 12-sonli moliyaviy hisobotning xalqaro standartiga ko’ra kechiktirilgan soliq majburiyatlari hisobda aks ettirilishi bilan bog’liq amaldagi muammolar va ushbu muammoni yechimiga qaratilgan takliflar berilgan. Shuningdek, investorlarning qarorlari uchun ahamiyatliligi va moliyaviy holatni ifodalovchi ko’rsatkichlarning o’zgarishiga ta’siri bo’lganda joriy majburiyatlar tarkibini alohida satrda ko’rsatish bo’yicha tegishli takliflar shakllantirilgan.

Kalit so’zlar: Majburiyat, joriy majburiyatlar, soliq majburiyatlari, kechiktirilgan soliq majburiyatlari, uzoq muddatli majburiyatning joriy qismi.

УЧЕТ НАЛОГОВЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

Джаббарова Чарос Аминовна
Ташкентский государственный экономический университет
Старший преподаватель кафедры бюджетного учета и казначейства, PhD

Аннотация. В данной статье изучена классификация обязательств в акционерных обществах, а также порядок их учета и отражения в отчетности по срокам и видам. В соответствии с Международным стандартом финансовой отчетности №12 рассмотрены существующие проблемы, связанные с отражением отложенных налоговых обязательств в бухгалтерском учете, и предложены пути их решения. Кроме того, сформулированы соответствующие предложения по отдельному отображению текущих обязательств в отчетности, если они оказывают влияние на показатели, характеризующие финансовое состояние компании и имеют значение для принятия решений инвесторами.

Ключевые слова: Обязательство, текущие обязательства, налоговые обязательства, налагаемое обязательство, отложенные налоговые обязательства, текущая часть долгосрочных обязательств.

ACCOUNTING OF TAX OBLIGATIONS IN JOINT-STOCK COMPANIES

Jabbarova Charos Aminovna
Tashkent State University of Economics
Senior Lecturer, Department of Budget Accounting and Treasury, PhD

Abstract. This article explores the classification of liabilities in joint-stock companies, as well as the procedures for accounting and reporting them based on their

duration and types. In accordance with International Financial Reporting Standard (IFRS) No. 12, the article examines existing issues related to the recognition of deferred tax liabilities in accounting and offers proposals aimed at resolving these challenges. Additionally, relevant suggestions are made for presenting current liabilities in a separate line in financial statements when they significantly affect indicators that reflect the financial condition of the company and are important for investor decision-making.

Key words: Liability, current liabilities, tax liabilities, deferred tax liabilities, current part of long-term liabilities.

Kirish

Moliya-xo’jalik faoliyatida hisob tizimi muhim axamiyatga ega bo’lib, u aksiyadorlik jamiyatlarining xo’jalik operasiyalarini aniq va tizimli ravishda qayd etish, ularga oid axborotlarni turlari bo’yicha tasniflash, umumlashtirish hamda qayta ishlash orqali moliyaviy hisobot shaklida manfaatdor tomonlarga taqdim etishni ta’minlaydi. Bu tizim orqali shakllantirilgan hisobotlar jamiyatning moliyaviy holati va faoliyat natijalarini obyektiv ravishda aks ettiradi.

Moliyaviy hisobotlar faqatgina ichki boshqaruv uchun emas, balki tashqi manfaatdor shaxslar — investorlar, kreditorlar, davlat organlari va boshqa iqtisodiy subyektlar uchun ham muhim axborot manbai hisoblanadi. Ushbu hisobotlar asosida investisiya kiritish, kredit ajratish, hamkorlikni yo’lga qo’yish kabi strategik qarorlar qabul qilinadi. Shu sababli, hisobotlardagi ma’lumotlar to’liq, ishonchli va taqqoslanadigan bo’lishi shart. Ayniqsa, soliq majburiyatlarini hisobga olish juda muhim hisoblanadi, chunki u nafaqat davlat bilan munosabatlarni tartibga soladi, balki jamiyatning moliyaviy barqarorligi va qonuniy faoliyatini ta’minlashda ham hal qiluvchi rol o’ynaydi.

Milliy hisob tizimida xalqaro moliyaviy hisobot standartlarining (MHXS) joriy etilishi mazkur sohadagi hisobotlarni global talablarga muvofiq ravishda takomillashtirishga xizmat qiladi. Bu esa, aksiyadorlik jamiyatlarining hisobotlari xalqaro investorlar va moliya institutlari uchun ham tushunarli va ishonchli bo’lishini ta’minlaydi. Shu tariqa, milliy iqtisodiyotning ochiqligi va investisiyaviy jozibadorligi oshadi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Iqtisodiyotning turli tarmoqlarida faoliyat yurituvchi xo’jalik subyektlarida majburiyatlar hisobining nazariy, uslubiy va amaliy jihatlarini o’rganish doimo iqtisodchi olimlarning diqqat markazida bo’lib kelgan. Jumladan, mazkur masalaning nazariy, uslubiy va amaliy jihatlari xorijlik olimlardan X.Anderson, B.Nidlz, D.Kolduell, T.Drujilovskaya, J.Kommons, D.Lugovskiy, Yu.Abrosimova, O.Plotnikova, M.Pyatov va boshqalar tomonidan tadqiq qilingan[30].

[30]Андерсон Х., Нидлз Б., Колдуэлл Д (2002). Принципы бухгалтерского учета. / пер.с анг. А.В.Чмеля, Д.Н.Исламгулова под. ред. проф. Я.В.Соколова. – М.: Финансы и статистика, – 495 с.; Дружиловская Т.Ю. Учет обязательств организаций: проблемы и пути решения // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2016. – 341 с.; Коммонс Ж.Р. Правовые основания капитализма. Нью-Йорк 1924 г. – 385 с.; Луговский Д.В., Абросимова Ю.А. Финансовые обязательства как элемент финансовой отчетности: вопросы классификации и оценки // Международный бухгалтерский учет. 2014. – 115 с.; Плотникова О.В. Теория

Mamlakatimiz iqtisodchi olimlari A.Ibragimov va A.Karimovlar ishlab chiqarish korxonalarida majburiyatlar hisobi, S.Tashnazarov va N.Rizayevlar moliyaviy hisobotning xalqaro standartlari asosida majburiyatlar hisobi, B.Isroilov, Z.Qurbanov va K.Hotamovlar soliq majburiyatlar hisobi bo’yicha tadqiq qilganlar[31].

A.Tuychiyevning ilmiy ishlarida asosan, majburiyatlar buxgalteriya hisobi va tahlilining nazariy metodologik muammolari tadqiq qilingan va xulosalar shakllantirilgan. F.Ochilov majburiyatlarning yuzaga kelishi, tan olish mezonlari va ularni buxgalteriya hisobida aks ettirish masalalarini o’rgangan holda majburiyatlarni baholash nuqtai nazaridan xalqaro tajribaga asoslanib, ularni aniq va noaniq majburiyatlarga ajratishni taklif etgan.

Buxgalteriya hisobi amaliyotida majburiyatlar hisobini tashkil qilish moliyaviy hisobotning xalqaro standartlariga o’tish davrida axborotni aniq, shaffof va ishonchli ta’minlanishiga to’liq erishilmaganligi, jumladan, majburiyatlar hisobini yuritish yuzasidan mavjud muammoning ayrim jihatlariga buxgalteriya hisobining xalqaro standartlariga asoslangan holda hal etish bilan bog’liq masalalar bo’yicha chuqur ilmiy tadqiqotlar olib borilmaganligi mazkur mavzuda ilmiy ish olib borishni taqozo etadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu maqolada majburiyatlar, jumladan, aksiyadorlik jamiyatining joriy va uzoq muddatli majburiyatlarini hisob va hisobotda aks ettirilishini o’rganishda ilmiy abstraksiya, monografik kuzatish, taqqoslash kabi usullardan foydalanilib, xulosalar shakllantirilgan.

Tahlil va natijalar

Yuqoridagi mualliflarning tadqiqotlari muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga egaligini ta’kidlagan xolda, yangi O’zbekiston iqtisodiyotida faoliyat turlari va ulardagi xo’jalik jarayonlarining zamonaviy tus olishi sharoitida majburiyatlar turlari bo’yicha hisob yuritishni soddalashtirish bo’yicha qilinishi lozim bo’lgan ishlar xamon dolzarbligini yo’qotmagan deb hisoblaymiz. Jumladan, ayrim aksiyadorlik jamiyatlari hisobot ma’lumotlaridan korxonaning soliq majburiyatlari to’g’risida aniq, to’liq va ishonchli axborotni olish imkonsiz. Korxona hisobotiga tushuntirishda esa, soliq majburiyatlarida mazkur keskin o’zgarishlar to’g’risida axborot yoki izoh taqdim etilmagan.

обязательств в бухгалтерском учете. Бухгалтерский учет и статистика. 2013. – 135 с.; Пятов М.Л. Проблемы бухгалтерского учета обязательств. Автореферат дис. док. экон. наук. 2003. – 38 с.

[31]Ибрагимов А.К. Ишлаб чиқариш харажатлари ҳисоби, аудити ва қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари таннархини аниқлашни такомиллаштириш. Иқт.фан.док. дис. ...автореф. – Тошкент, 2002. – 42 б.; Исроилов Б.И. Солиқлар ҳисоби ва таҳлили: муаммолар ва уларнинг ечимлари. - Т.: «Ўзбекистон», 2006. – 272 б.; Каримов А.А. Корпоратив бошқарув тизимида бухгалтерия ҳисоби ва аудит. Монография. – Тошкент: IQTISOD-MOLIYA, 2008. – 152 б.; Ташназаров С.Н., Ташназарова Д.С. Молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартлари. – Самарқанд: СамИСИ, 2018. – 421 б.; Туйчиев А.Ж. Мажбуриятлар ҳисоби ва таҳлилининг назарий-методологик муаммолари. Монография. – Т.: ТДИУ, 2010. – 272 б.; Қурбанов З.Н. Солиқ ҳисоби ва аудитининг назарий ва методологик асослари. Иқт.фан.док. дис. ...автореф. – Тошкент, 2011. – 26 б.; Ҳотамов К.Р. Билвосита солиқлар ҳисоби ва таҳлилини такомиллаштириш. Монография. Тошкент, 2016. – 210 б.; Очилов Ф.Ш. Мажбуриятлар ҳисоби ва аудитини такомиллаштириш. И.ф.ф.д. (PhD) илмий даражасини олиш учун ёзилган дисс. автореф. -Т.:2022. – 26.

Urganch yog’-moy aksiyadorlik jamiyati hisobotlarini o’rganar ekanmiz, ma’lumotlaridan ko’rdikki, 2020-2024 yillarda kechiktirilgan soliq majburiyatlarining uzoq muddatli qismi va joriy soliq qarzi joriy majburiyatlar tarkibida hisobga olingan (1-jadval).

1-jadval

Urganch yog’-moy aksiyadorlik jamiyatida majburiyatlarni hisobotda aks ettirilishi (2020-2024 yillar, ming so’mda)[32]

t/r	Ko’rsatkichlar	2020	2021	2022	2023	2024
1.	**Uzoq muddatli majburiyatlar**	**0**	**0**	**5 046 853**	**0**	**0**
1.1.	Kredit va qarzlar	0	0	5 046 853	0	0
2.	**Joriy majburiyatlar**	**53036522**	**86863273**	**80173887**	**16843156**	**14520953**
2.1.	Kredit va qarz	29500000	28000000	39444444	4069529	3840387
2.2.	Kechiktirilgan majburiyatlar	429403	332872	305983	1234104	1566005
2.3.	Olingan avanslar	10949279	17355383	2166549	696891	33073
2.4.	Soliq majburiyatlari	984587	3253148	826203	2386980	4087447
2.5.	Boshqa majburiyatlar	327542	2595378	26088830	3114509	1530185
Jami majburiyatlar		**53036522**	**86863273**	**85220740**	**16843156**	**14520953**

Hisobot ma’lumotlaridan ko’rishimiz mumkinki, kechiktirilgan majburiyatlar – bu kechiktirilgan soliq majburiyatlaridir. Aslida, 12-sonli moliyaviy hisobotning xalqaro standartiga ko’ra, kechiktirilgan soliq majburiyatlari uzoq muddatli majburiyat sifatida hisobga olinishi kerak. Albatta, bunday hisob ham munozarali. Umuman olganda, hisobot ma’lumotlaridan korxonaning soliq majburiyatlari to’g’risida aniq, to’liq va ishonchli axborotni olish imkonsiz. Korxona hisobotiga tushuntirishda esa, soliq majburiyatlarida mazkur keskin o’zgarishlar to’g’risida axborot yoki izoh taqdim etilmagan.

Boshqa bir aynan shu sohada faoliyat olib boradigan aksiyadorlik jamiyati, ya’ni, Kattaqo’rg’on yog’-moy aksiyadorlik jamiyati hisobotini ko’radigan bo’lsak, unda ham soliq majburiyatlari joriy va qisqa muddatli kechiktirilgan majburiyat sifatida keltirilgan (2-jadval).

[32]Урганч ёғ-мой АЖнинг расмий эълон қилинган ҳисоботи асосида муаллиф томонидан шакллантирилган.

2-jadval

Kattaqo’rg’on yog’-moy aksiyadorlik jamiyatida majburiyatlarni hisobotda aks ettirilishi (2020-2024 yillar, ming so’mda)[33]

t/r	Ko’rsatkichlar	2020	2021	2022	2023	2024
1.	**Uzoq muddatli majburiyatlar**	**1396901**	**1444999**	**1 496 705**	**1 645 144**	**1 645 144**
1.1.	Uzoq muddatli qarzlar	1396901	1444999	1 496 705	1 645 144	1 645 144
2.	**Joriy majburiyatlar**	**42023108**	**18544904**	**23 203 261**	**21 413 030**	**24679313**
2.1.	Kredit va qarzlar	32452 008	13 013 733	0	0	0
2.2.	Olingan avanslar	1 664 225	197 304	141 893	142 949	81 409
2.3.	Joriy soliq majburiyatlari	498386	495112	2013292	897309	2543385
2.4.	Ta’sischilarga qarz	1 116 519	1 026 329	962 569	962 569	727064
2.5.	Xodimlarga to’lanadigan to’lovlar	851 659	1 153 944	3 411 802	3 126 260	4944470
2.6.	Boshqa joriy majburiyatlar	424657	769570	14 749 693	14 608 045	14634535
Jami majburiyatlar		**43420009**	**19989903**	**24 699 966**	**23 058 174**	**26324457**

Kattaqo’rg’on yog’-moy AJ ma’lumotlarini tahlil qilar ekanmiz, majburiyatlarga oid samarali qarorlar qabul qilishga kerak bo’ladigan axborotga e’tibor qaratdik. Ya’ni, majburiyatlarning tarkibi aniq ifodalanmagan holat mavjud. 2022-2024 yillarda boshqa joriy majburiyatlar jami joriy majburiyatlarning 55-63 foizni tashkil etgan. Bu esa, boshqa majburiyatlar tarkibini aniqlashtirish, hisob va hisobotda tarkibi bo’yicha aks ettirish zaruriyatini keltirib chiqaradi. Chunki, majburiyatlarning katta qismi tarkiban aniq ifodalanmasligi majburiyatlarga doir iqtisodiy boshqaruv qarorlarini qabul qilish imkoniyatini cheklaydi.

O’rganishlar asosida investorlarning qarorlari uchun ahamiyatliligi va moliyaviy holatni ifodalovchi ko’rsatkichlarning o’zgarishiga 0,5 foizdan yuqori ta’siri bo’lganda joriy majburiyatlar tarkibini alohida satrda ko’rsatish taklif etildi.

Urganch yog’-moy aksiyadorlik jamiyatining moliyaviy hisobotning xalqaro standartlari asosida shakllantirilgan moliyaviy hisobot ma’lumotlaridan ko’rishimiz mumkinki, boshqa uzoq muddatli moliyaviy majburiyatlarning 2021 va 2022 yillarda bir xil summada ekanligi

[33]Каттақўрғон ёғ-мой акциядорлик жамиятининг расмий эълон қилинган ҳисоботи асосида муаллиф томонидан шакллантирилган.

tushunarsiz. Chunki, uzoq muddatli qarzlar yillar kesimida joriy majburiyatlarga o’tkazilgan holda so’ndirilishi yoki umuman olganda o’zgarishga ega bo’lishi kerak edi.

Shu bilan birga soliq majburiyatlari ikki qismga bo’lib ko’rsatilgan bo’lib, 2022 yilda foyda solig’i ko’rsatilmagan, ya’ni, nol so’mga teng bo’lsa, 2021 yilda esa, foyda solig’i summasi 987,8 million so’mni tashkil etgan. Mos davrda esa, boshqa soliqlar summasi bir milliard bir yuz ikki million so’mdan 286 million so’mgacha kamaygan[34]. Albatta, bunday keskin o’zgarishlar moliyaviy hisobot uchun ahamiyatli bo’lib, investorlardan qo’shimcha ma’lumotlardan foydalanish orqali boshqaruv qarorlarini qabul qilish zaruriyatini keltirib chiqaradi.

Urganch yog’-moy aksiyadorlik jamiyatining moliyaviy hisobotning xalqaro standartlari asosida shakllantirilgan moliyaviy hisobot ma’lumotlaridan ko’rishimiz mumkinki ko’rishimiz mumkinki, hisobotlar moliyaviy hisobotning xalqaro standartlari asosida shakllantirilgan va auditorlik tekshiruvlari asosida e’lon qilingan bo’lsada, soliq majburiyatlari to’g’risida yetarli ma’lumot berilmagan. Yillar davomida taqqoslash imkoniyati ham mavjud emas. Jumladan, 2019 yilda uzoq muddatli majburiyatlarning tarkibida 196 million kechiktirilgan soliq majburiyatlari ko’rsatilgan bo’lsada, 2020-2022 yillarda bu to’g’risida umuman ma’lumotlar keltirilmagan. Bu yerda kechiktirilgan soliq majburiyatlari 2019 yil uchun ham aslida joriy majburiyatlar tarkibida joriy soliq majburiyati sifatida aks ettirilishi lozim edi degan xulosaga kelish mumkin. Chunki, keyingi yillarda kechiktirilgan soliq majburiyatining yo’qligi 2019 yil yakunlariga ko’ra bu soliqning joriy soliq ekanligini ko’rsatadi.

Shu bilan birga 2021 va 2022 yildagi moliyaviy hisobotda esa, foyda solig’i majburiyatlarida xuddi shunday noaniqlik mavjud. Ya’ni, 2021 yilda bir milliardga yaqin foyda solig’i summasi bo’lib, 2022 yilda bu ko’rsatkich nolga tenglashgan. Boshqa soliqlar bo’yicha majburiyatlar esa, 3 barobar atrofida kamaygan. Bir vaqtning o’zida 2020 va 2021 yillardagi jami soliq majburiyatlari orasida ham keskin farq mavjud bo’lib, 2020 yilda jami joriy soliq majburiyati 984587 ming so’mni tashkil etgan bo’lsa, 2021 yilda esa, 2090298 ming so’mni tashkil etgan. 2019-2020 yillarda faqatgina joriy soliq qarzi deb nomlangan bo’lsa, 2021-2022 yillarda foyda solig’i alohida boshqa soliqlar alohida majburiyat qatorida ko’rsatilgan.

Xulosa

O’rganishlar asosida quyidagi xulosalarga kelindi:

Ikkala korxona, ya’ni Urganch yog’-moy hamda Kattaqo’rg’on yog’-moy aksiyadorlik jamiyatlari hisobotlarini ko’rar ekanmiz, Urganch yog’-moy aksiyadorlik jamiyatida e’lon qilgan hisoboti orqali soliq majburiyatlari, jumladan, kechiktirilgan soliq majburiyatlari to’g’risidagi ma’lumotlar

[34]Урганч ёғ-мой акциядорлик жамиятининг МҲХС асосида тузилган молиявий ҳисобот маълумотлари.

keltirilgan bo’lsada, yillar davomida hisobot taqqoslash imkonini berishi uchun bir tizimga, taqqoslanadigan davr uchun ko’rsatkichlar yaxlitligiga erishilmagan. Hisobot har qanday standartlar asosida, xoh milliy xoh xalqaro standartlar bo’lsin, tuzilgan moliyaviy hisobot tashqi foydalanuvchilar uchun qandaydir qarorlar, jumladan, investisiyaviy yoki boshqaruv qarorlari chiqarishi uchun yetarli taqqoslanadigan davrga va taqqoslanadigan ko’rsatkichlarga ega bo’lishi lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati:

1. Isroilov B.I. (2006) Soliqlar hisobi va tahlili: muammolar va ularning yechimlari. - T.: «O’zbekiston».– 272 b.

2. Hotamov K.R. (2016) Bilvosita soliqlar hisobi va tahlilini takomillashtirish. Monografiya. Toshkent.

3. Ochilov F.Sh. (2022) Majburiyatlar hisobi va auditini takomillashtirish. Dissertasiya aftoreferati. Toshkent.

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY IN TOURISM: PERSPECTIVES FOR UZBEKISTAN

Safaeva Sayyora Rikhsibaevna
Tashkent State University of Economics, Uzbekistan
PhD, professor of the department of Tourism and hotel business
e-mail: sayora.safaeva@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a205

Abstract. This article examines the role of environmental sustainability in tourism with a focus on Uzbekistan. A comparative-analytical approach was applied, including bibliometric review, case study analysis, SWOT assessment, and statistical data from UNWTO, WTTC, Statista, and Goskomstat. International practices from Spain, Singapore, the UAE, and South Korea demonstrate clear benefits of green tourism: lower operational costs, wider eco-certification, and stronger destination competitiveness. In Uzbekistan, fewer than 10% of facilities currently apply sustainable standards, but initiatives such as Priaralye National Nature Park and eco-trails in Chimgan indicate growing potential. The study argues that national eco-certification, renewable energy adoption, and community participation could accelerate progress. If effectively implemented, these measures would enhance international competitiveness, support biodiversity conservation, and position Uzbekistan as an emerging green tourism hub in Central Asia.

Keywords: Green tourism, sustainable tourism, environmental sustainability, Uzbekistan, ecotourism, eco-certification, renewable energy, SWOT analysis, Central Asia.

TURIZMDA EKOLOGIK BARQARORLIK: O‘ZBEKISTON ISTIQBOLLARI

Safayeva Sayyora Rixsibayevna
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
Turizm va mehmonxona biznesi kafedrasi professori, PhD

Annotatsiya. Maqolada turizm sohasida ekologik barqarorlikning ahamiyati va O‘zbekiston uchun istiqbollari tahlil qilingan. Tadqiqotda qiyosiy-analitik yondashuv qo‘llanilib, bibliometrik tahlil, xalqaro tajriba asosida keis-stadi, SWOT baholash va statistik ma’lumotlardan foydalanilgan. Ispaniya, Singapur, BAA va Janubiy Koreya kabi mamlakatlar tajribasi yashil turizmning samaradorligini ko‘rsatdi: ekspluatatsiya xarajatlarini qisqartirish, eko-sertifikatlashni keng joriy etish va turizm yo‘nalishlarining raqobatbardoshligini oshirish.

O‘zbekistonda hozircha turizm obyektlarining 10%dan kam qismi barqarorlik standartlariga amal qilmoqda. Biroq Priaralye milliy tabiat bog‘i va Chimgan tog‘ hududidagi eko-yo‘nalishlar kabi tashabbuslar o‘sish salohiyatidan dalolat beradi. Muallif fikricha, milliy eko-sertifikatlash tizimini joriy etish, qayta tiklanuvchi energiyadan foydalanish va mahalliy jamoalar ishtirokini ta’minlash mamlakatning raqobatbardoshligini oshirishi, biohilma-xillikni muhofaza qilishi va O‘zbekistonni Markaziy Osiyoda yashil turizm markaziga aylantirishi mumkin.

Kalit so‘zlar: Yashil turizm, barqaror turizm, ekologik barqarorlik, O‘zbekiston, ekoturizm, eko-sertifikatlash, qayta tiklanuvchi energiya, SWOT tahlil, Markaziy Osiyo.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ В ТУРИЗМЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА

Сафаева Сайёра Рихсибаевна
Ташкентский государственный экономический университет,
профессор кафедры туризма и гостиничного бизнеса, PhD

Аннотация. В статье анализируется значение экологической устойчивости в сфере туризма и её перспективы для Узбекистана. В исследовании применён сравнительно-аналитический подход, включающий библиометрический анализ, изучение международного опыта, SWOT-оценку и статистические данные. Опыт Испании, Сингапура, ОАЭ и Южной Кореи показал эффективность «зелёного туризма»: сокращение эксплуатационных расходов, расширение системы эко-сертификации и повышение конкурентоспособности туристических направлений.

В Узбекистане пока менее 10% туристских объектов применяют стандарты устойчивости. Однако такие инициативы, как Приаральский национальный природный парк и эко-маршруты в Чимгане, демонстрируют высокий потенциал развития. По мнению автора, внедрение национальной системы эко-сертификации, использование возобновляемых источников энергии и участие местных сообществ могут повысить конкурентоспособность страны, обеспечить сохранение биоразнообразия и превратить Узбекистан в центр зелёного туризма в Центральной Азии.

Ключевые слова: Зелёный туризм, устойчивый туризм, экологическая устойчивость, Узбекистан, экотуризм, эко-сертификация, возобновляемая энергия, SWOT-анализ, Центральная Азия.

Introduction

Over the past three decades, the concept of sustainable tourism has evolved from a marginal discussion point into a central pillar of the global tourism industry. According to the United Nations World Tourism Organization (UNWTO, 2023), more than 70% of international travelers now express a preference for destinations and services that demonstrate environmental responsibility. This shift reflects broader societal concerns regarding climate change, biodiversity loss, and the efficient use of natural resources, all of which directly influence the competitiveness of tourism destinations. As a result, “green tourism” - also referred to as eco-tourism or environmentally sustainable tourism - is no longer a niche market but a strategic direction shaping national tourism policies worldwide.

The global tourism economy demonstrates both opportunities and risks in the context of sustainability. On one hand, the World Travel and Tourism Council (WTTC, 2024) estimates that travel and tourism contributed USD 9.9 trillion to the global economy in 2023, accounting for 9.1% of global GDP. On the other hand, the rapid growth of international arrivals - projected to reach 2.0 billion by 2030 (UNWTO, 2024) - poses significant challenges for natural ecosystems, urban infrastructure, and local communities. Countries that have adopted sustainability-oriented frameworks are increasingly competitive in global tourism rankings. Spain, for example, has invested in sustainable destination management through certifications such as Blue Flag beaches and

Green Key hotels, leading to reduced energy consumption, improved waste management, and enhanced visitor satisfaction (Statista, 2023). Similarly, Singapore has integrated environmental monitoring systems and sustainable urban parks such as “Gardens by the Bay,” which simultaneously function as tourist attractions and models of ecological stewardship.

In parallel, global tourism organizations emphasize that sustainable tourism is not limited to environmental practices but extends to social and economic dimensions. The International Labour Organization (ILO, 2022) notes that green tourism generates new employment opportunities, supports local communities through fair-trade networks, and promotes inclusive participation of women and youth in the tourism value chain. The European Commission’s 2023 report on sustainable destinations further highlights that investments in renewable energy, eco-labeling, and digital sustainability tools result in measurable benefits, including 15-30% reductions in operational costs for hotels and attractions.

In Central Asia, and particularly in Uzbekistan, the idea of green tourism has gained prominence as the country positions itself as a modern and competitive destination. Uzbekistan welcomed 5.2 million international tourists in 2023 (State Committee for Tourism, 2024), a 21% increase from the previous year. However, despite this growth, the integration of sustainability principles remains at an early stage. Current initiatives include the development of eco-trails in the Chimgan mountain region, the establishment of Priaralye National Nature Park in Karakalpakstan, and local projects on waste reduction and renewable energy use in selected hotels. Yet, the proportion of certified “green” accommodations and tour operators is below 10%, significantly lower than in Europe or East Asia. Moreover, challenges such as limited investment, insufficient staff training, and the absence of a unified national eco-certification system hinder rapid progress.

At the same time, Uzbekistan’s unique cultural and natural assets - from the Silk Road heritage cities of Samarkand and Bukhara to the ecologically vulnerable Aral Sea region - provide significant potential for the development of sustainable tourism. Properly implemented, green tourism could serve as a catalyst for economic diversification, regional development, and environmental restoration. By aligning with global best practices and adopting international certification systems, Uzbekistan can not only enhance its competitiveness but also position itself as a model of green transformation in Central Asia.

The relevance of this research lies in its dual focus: first, on identifying global best practices in sustainable tourism, and second, on assessing their applicability to Uzbekistan. While numerous studies exist on eco-tourism in developed countries, there is limited empirical research on how Central Asian states, with their distinct socio-economic conditions and environmental challenges, can adapt these approaches. This study addresses this gap by providing a comparative analysis of international experiences and formulating

a roadmap for the systematic integration of green tourism practices into Uzbekistan’s tourism industry.

Research methodology

This study adopts a comparative-analytical approach in order to evaluate the global development of green tourism practices and to assess their applicability within the context of Uzbekistan. The research design combines bibliometric analysis, case study review, SWOT assessment, and secondary statistical analysis. Such a multi-method framework ensures both the theoretical depth and the empirical relevance of the findings.

1. Bibliometric Analysis

A review of Scopus- and Web of Science-indexed literature was conducted, focusing on publications from 2015–2024 that contain keywords such as “sustainable tourism,” “green tourism,” “eco-tourism,” “environmental certification,” and “sustainable hospitality management.” Following the methodology proposed by Gössling & Hall (2019) and Buckley (2022), the analysis aimed to identify key themes, leading countries, and policy approaches associated with environmentally sustainable tourism. This step provides the conceptual framework for understanding global trends and innovations.

2. Case Study Analysis of International Practices

To evaluate the transferability of green tourism strategies, four countries with advanced sustainability models were selected:

Spain (Blue Flag beaches, Green Key hotels, dynamic eco-certification systems);

Singapore (“Gardens by the Bay,” urban sustainable tourism integration);

United Arab Emirates (eco-resorts in Dubai and Ras Al Khaimah with water recycling and renewable energy systems);

South Korea (eco-friendly national parks and sustainable transport solutions for tourists).

Each case was analyzed according to operational efficiency (resource savings, cost reduction), environmental outcomes (waste reduction, biodiversity conservation), and social benefits (employment generation, local community inclusion).

3. SWOT Analysis of Uzbekistan’s Green Tourism Potential

A structured SWOT framework was applied to assess strengths, weaknesses, opportunities, and threats of green tourism development in Uzbekistan. Strengths considered include rich cultural heritage, biodiversity, and unique ecosystems such as the Aral Sea basin. Weaknesses include limited eco-certification, insufficient investment, and gaps in infrastructure. Opportunities reflect rising international demand for sustainable destinations, while threats include climate change impacts and competition from neighboring countries.

4. Transferability Assessment

Building on the comparative insights, a transferability matrix was developed to evaluate the applicability of international best practices in Uzbekistan. The matrix considers criteria such as technological readiness, financial feasibility, institutional support, and socio-cultural acceptance.

For instance, renewable energy adoption in hotels was assessed against Uzbekistan’s solar energy potential, while eco-labeling schemes were evaluated relative to existing tourism governance structures.

5. Secondary Data Analysis

To complement the qualitative findings, statistical data were collected and analyzed from authoritative sources including the World Travel and Tourism Council (WTTC, 2024), UNWTO (2023–2024), Statista (2023), and the State Committee for Tourism of Uzbekistan (2023). These datasets provided quantitative insights into market size, tourist arrivals, eco-certification adoption, and the economic contributions of sustainable tourism.

Results

This section presents the outcomes of the bibliometric analysis, case study review, SWOT evaluation, and statistical data synthesis regarding global and local trends in green tourism. The results highlight both the progress achieved internationally and the current position of Uzbekistan in integrating environmentally sustainable practices into its tourism sector.

3.1. Global Development of Green Tourism

The bibliometric analysis confirms that the academic interest in green tourism has grown exponentially over the past decade. Between 2015 and 2024, the number of Scopus-indexed publications with keywords such as “sustainable tourism” and “eco-tourism” increased by more than 140% (Scopus database, 2024). This rise parallels the global policy shift toward sustainability and the adoption of climate-related frameworks such as the UN Sustainable Development Goals (SDGs) and the Paris Climate Agreement.

Spain demonstrates one of the most advanced green tourism systems. By 2023, the country had more than 730 Blue Flag-certified beaches and over 300 Green Key hotels, representing 35% of all coastal accommodations (Statista, 2023). This resulted in measurable environmental benefits: reduced wastewater discharge, energy savings of 18–22%, and increased competitiveness of certified destinations.

Singapore has integrated sustainability directly into its urban planning. Attractions such as Gardens by the Bay combine ecological education, renewable energy, and tourism experiences, receiving more than 12 million visitors annually (Singapore Tourism Board, 2023). Similarly, the country’s eco-friendly public transport and waste recycling systems ensure that over 90% of tourist sites comply with national sustainability standards.

In the United Arab Emirates, eco-resorts such as Al Maha Desert Resort & Spa use solar energy and advanced water recycling, reducing freshwater consumption by nearly 40% (UAE Ministry of Tourism, 2023). At the same

time, green certifications have become a marketing advantage, attracting eco-conscious European and Asian tourists.

South Korea highlights the role of national parks as drivers of green tourism. By 2022, over 70% of Korean national parks were equipped with eco-friendly visitor centers, smart energy systems, and digital monitoring of biodiversity (Korea Tourism Organization, 2023). This integration of technology and ecology increased visitor satisfaction by 25% and extended average tourist stays by two days.

Overall, global evidence suggests that destinations adopting green standards benefit from 15–30% reductions in operational costs, higher tourist loyalty, and enhanced international image.

3.2. Current State of Green Tourism in Uzbekistan

Uzbekistan welcomed 5.2 million international tourists in 2023, marking a 21% growth compared to 2022 (State Committee for Tourism, 2024). However, the share of environmentally certified tourism facilities remains below 10% of total accommodations, significantly lagging behind global benchmarks.

Several initiatives signal a gradual shift:

Priaralye National Nature Park (Karakalpakstan) was established in 2022 with an area of 3,165 hectares, including a 2,317-hectare reserve zone and 489 hectares allocated for recreation.

This park represents Uzbekistan’s most prominent eco-tourism project, positioned to attract international visitors while promoting environmental restoration of the Aral Sea region.

Chimgan Mountains have been developed with eco-trails and trekking routes, but infrastructure gaps - limited waste management, insufficient eco-labeling of accommodations - constrain the region’s eco-tourism potential.

In Samarkand and Bukhara, selected hotels have piloted renewable energy systems (solar panels, water-saving devices). Yet, only a handful of establishments advertise themselves as eco-certified, reflecting the absence of a unified national certification framework.

Statistical data indicate that fewer than 5% of registered hotels use energy-efficient systems or participate in international eco-labeling programs (Statista, 2024). By contrast, in Spain and South Korea, the corresponding figures exceed 60-70%.

3.3. SWOT Analysis of Uzbekistan’s Green Tourism

Table 1

Strengths	**Weaknesses**
The SWOT analysis reveals the following: Rich cultural heritage (Silk Road cities such as Samarkand, Bukhara, Khiva). Unique ecosystems (Aral Sea basin, Tian Shan mountains, deserts). Increasing state support for tourism diversification.	Lack of eco-certification and standardized sustainability policies. Limited investments in renewable energy and waste management. Insufficient staff training in sustainable hospitality.

Opportunities	Threats
Rising international demand for eco-friendly destinations. Availability of solar energy for green hotels and lodges. Potential partnerships with UNWTO and international donors.	Climate change impacts (water scarcity, desertification). Competition from neighboring countries (Kazakhstan’s Almaty eco-routes, Kyrgyzstan’s Issyk-Kul ecotourism). Overreliance on traditional mass tourism, which risks environmental degradation.

3.4. Comparative Results

Comparing Uzbekistan to international benchmarks highlights the gap and the potential:

While Spain has over 1,000 eco-certified facilities, Uzbekistan has fewer than 50.

Singapore ensures nearly 90% sustainability compliance in tourist infrastructure, whereas Uzbekistan’s eco-compliance remains below 10%.

In terms of energy efficiency, global averages in eco-certified hotels show 15-20% lower energy consumption, while most Uzbek hotels still rely on traditional energy systems.

Despite these disparities, Uzbekistan’s untapped eco-tourism assets (e.g., desert landscapes, mountain ranges, and the symbolic “revival” of the Aral Sea) provide strong foundations for green tourism expansion.

Discussion

The comparative analysis of global and local practices reveals both the opportunities and the constraints of integrating green tourism into Uzbekistan’s tourism sector. While advanced destinations such as Spain, Singapore, and South Korea demonstrate measurable progress in environmental certification, renewable energy use, and biodiversity protection, Uzbekistan remains at an early stage of implementation. Nevertheless, the country’s unique cultural heritage and ecological landscapes provide a strong foundation for future development.

4.1. Global vs. Local Disparities

The most visible difference between Uzbekistan and leading countries lies in the degree of institutionalization of sustainable practices. Spain’s integration of Blue Flag and Green Key certifications has created a coherent system that links environmental standards with market competitiveness. Hotels and resorts gain clear economic incentives from certification, including higher occupancy rates and premium pricing strategies (Statista, 2023). In contrast, Uzbekistan lacks a unified eco-certification mechanism, leading to fragmented initiatives where a small number of hotels or parks attempt isolated sustainability projects without nationwide alignment.

Similarly, Singapore’s approach to embedding sustainability into urban planning illustrates how green tourism can become a structural component of a national brand. By making attractions such as Gardens by the Bay not only tourist destinations but also educational platforms for sustainability,

Singapore has turned environmental responsibility into a cultural norm. Uzbekistan has the potential to replicate such models in heritage cities such as Samarkand and Bukhara, where green heritage tourism could combine preservation of monuments with renewable energy use, waste reduction, and sustainable transport systems.

4.2. Opportunities for Uzbekistan

Despite its current limitations, Uzbekistan holds considerable opportunities for green tourism growth:

Natural and cultural assets: The combination of Silk Road heritage and diverse natural landscapes - deserts, mountains, river valleys - allows the development of hybrid tourism products that merge culture with ecology.

Renewable energy potential: With over 300 days of sunshine annually, Uzbekistan is ideally positioned to promote solar-powered hotels, eco-lodges, and visitor centers, which could reduce operating costs by 15-20% (WTTC, 2024).

International cooperation: Engagement with UNWTO and donor organizations could provide funding and technical assistance for eco-certification, training, and infrastructure.

Market demand: Surveys indicate that up to 40% of European tourists are willing to pay a premium for sustainable destinations (UNWTO, 2023). Capturing even a fraction of this demand could significantly boost Uzbekistan’s tourism revenue.

4.3. Structural Barriers

However, several structural barriers slow progress:

Investment gaps: Unlike the UAE, which funds eco-resorts through public-private partnerships, Uzbekistan’s tourism sector lacks consistent green investment channels.

Regulatory fragmentation: Absence of a clear national eco-tourism strategy results in overlapping initiatives without measurable outcomes.

Human resource limitations: Many tourism professionals lack specialized training in sustainable hospitality, which restricts the implementation of international practices.

Environmental pressures: Climate change, desertification, and water scarcity intensify the urgency of sustainability but simultaneously constrain development options.

4.4. Strategic Directions

To bridge these gaps, Uzbekistan should pursue a multi-level strategy:

Policy level: Establish a national framework for eco-certification of hotels, parks, and tour operators, aligned with international standards (e.g., Green Key, Blue Flag).

Business level: Encourage hotels and tour operators to adopt energy-efficient technologies, digital monitoring systems, and eco-marketing strategies. Pilot projects in Samarkand and Bukhara could serve as models for replication.

Community level: Involve local populations in eco-tourism activities such as handicraft production, agro-tourism, and cultural performances, ensuring that green tourism benefits are equitably distributed.

Educational level: Integrate sustainable tourism modules into higher education curricula, thereby creating a new generation of eco-conscious professionals.

4.5. Long-Term Vision

If implemented effectively, green tourism could reposition Uzbekistan from a traditional cultural-historical destination into a sustainability-driven hub of Central Asia. This would not only enhance the country’s global image but also contribute to long-term environmental restoration, particularly in ecologically sensitive areas such as the Aral Sea basin. By embedding sustainability into the national tourism strategy, Uzbekistan could achieve measurable outcomes comparable to international benchmarks: 15-30% operational cost reduction, 20% resource efficiency improvement, and up to 25% growth in tourist satisfaction (WTTC, 2024; UNWTO, 2023).

Conclusion

This study has demonstrated that environmental sustainability is no longer an optional dimension of global tourism but a decisive factor shaping competitiveness, resilience, and visitor preferences. Countries such as Spain, Singapore, South Korea, and the United Arab Emirates have integrated green standards into their tourism policies and infrastructure, achieving measurable results: reduced operational costs, improved environmental outcomes, and enhanced international image. By contrast, Uzbekistan remains at the initial stage of adopting sustainable practices, with fewer than 10% of its tourism facilities meeting eco-certification standards.

Nevertheless, Uzbekistan possesses significant potential for the expansion of green tourism. Its natural and cultural assets, including the heritage cities of Samarkand and Bukhara, the Chimgan mountains, and the Priaralye National Nature Park, provide strong foundations for sustainable tourism products. Moreover, the country’s high solar energy potential, coupled with growing international demand for eco-friendly destinations, creates favorable conditions for investment in renewable energy, eco-lodges, and community-based tourism initiatives.

The findings suggest that, with targeted policy and institutional reforms, Uzbekistan can achieve outcomes similar to global leaders. Establishing a national eco-certification framework, fostering public–private partnerships in green infrastructure, and integrating sustainability into academic curricula will be key steps in this direction. Furthermore, engaging local communities in eco-tourism not only ensures equitable distribution of economic benefits but also strengthens the social dimension of sustainability.

If successfully implemented, these measures could yield multiple benefits:

Economic: 15-20% reductions in operational costs for certified hotels and up to 25% increases in visitor loyalty and spending.

Environmental: improved resource efficiency, reduced waste, and restoration of vulnerable ecosystems such as the Aral Sea basin.

Social: job creation in rural regions, empowerment of women and youth in tourism-related enterprises, and preservation of cultural traditions.

In the long run, green tourism could reposition Uzbekistan as a regional leader in sustainable tourism within Central Asia. By aligning with international best practices and adapting them to local realities, the country has the opportunity to transform its tourism sector into a driver of sustainable development, environmental stewardship, and inclusive growth.

References

1. Buckley, R. (2022). Sustainable tourism: Research and reality. Annals of Tourism Research, 92, 103329. https://doi.org/10.1016/j.annals.2021.103329

2. Gössling, S., & Hall, C. M. (2019). Sustainable tourism and the Sustainable Development Goals: From theory to practice. Journal of Sustainable Tourism, 27(1), 1–9. https://doi.org/10.1080/09669582.2018.1560456

3. United Nations World Tourism Organization (UNWTO). (2024). Tourism towards 2030: Global forecasts and policy implications. Madrid: UNWTO.

4. World Travel & Tourism Council (WTTC). (2024). Global economic impact of travel & tourism 2024. London: WTTC. Retrieved from https://wttc.org

5. Singapore Tourism Board. (2023). Annual tourism report 2023.

6. Korea Tourism Organization. (2023). Eco-friendly management of national parks in South Korea. Seoul: KTO.

7. UAE Ministry of Tourism. (2023). Sustainable tourism strategy in the United Arab Emirates. Abu Dhabi: UAE Government.

8. European Commission. (2023). Sustainable destinations in Europe: Trends, practices, and certification systems. Brussels: EU Publications.

9. International Labour Organization (ILO). (2022). Green jobs in tourism: Opportunities and challenges. Geneva: ILO.

10. Priaralye National Nature Park. (2022). Project overview and management plan. Nukus: Committee for Ecology of the Republic of Karakalpakstan.

11. Carvalho, R., & Ivanov, S. (2024). Green practices in hospitality: A comparative perspective. Journal of Tourism Futures, 10(2), 45–61. https://doi.org/10.1108/JTF-03-2023-0045

12. UNDP Uzbekistan. (2023). Supporting sustainable tourism development in Uzbekistan. Tashkent: UNDP.

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

YAKKA TARTIBDAGI TADBIRKORLAR FAOLIYATINI SOLIQQA TORTISH MEXANIZMINING RIVOJLANISH BOSQICHLARI

Yakubov San’atbek Ravshanbekovich
Ma’mun universiteti NTM Iqtisodiyot kafedrasi o‘qituvchisi, mustaqil izlanuvchi
e-mail: yakubov_sanatbek@mamunedu.uz
ORCID: 0009-0003-4233-7568

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a206

Annotatsiya. Mazkur maqolada O‘zbekistonda yakka tartibdagi tadbirkorlar (YaTT) faoliyatini soliqqa tortish mexanizmlarining rivojlanish bosqichlari tahlil qilingan. Mustaqillikning dastlabki yillarida amalga oshirilgan umumiy soliq rejimlaridan boshlab, keyingi bosqichlarda joriy etilgan soddalashtirilgan soliq tartiblari va hozirgi davrda raqamli platformalar asosida tashkil etilgan ma’muriy mexanizmlar keng yoritilgan. Soliq qonunchiligidagi evolyutsion o‘zgarishlar YaTTlar uchun huquqiy va institutsional muhitni yaxshilagani, ularning iqtisodiy faolligini rag‘batlantirgani va aholi bandligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatgani ko‘rsatib berilgan. Tadqiqotda mahalliy va xalqaro tajribalar qiyosiy tahlil qilingan holda, YaTTlarni soliqqa tortishning eng samarali yo‘nalishlari hamda davlat budjeti barqarorligi va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga qo‘shgan hissasi ilmiy jihatdan asoslab berilgan.

Kalit so‘zlar: yakka tartibdagi tadbirkorlik, soliq mexanizmi, soddalashtirilgan rejim, raqamlashtirish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish, fiskal barqarorlik, norasmiy sektor.

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМА НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Якубов Санъатбек Равшанбекович
Преподаватель кафедры Экономики Университета Маъмуна, исследователь

Аннотация. В статье анализируются этапы развития механизмов налогообложения индивидуальных предпринимателей (ИП) в Узбекистане. Широко освещаются как общие налоговые режимы, внедренные в первые годы независимости, так и упрощенные налоговые режимы, введенные на более поздних этапах, и административные механизмы, созданные на базе цифровых платформ в настоящее время. Показано, что эволюционные изменения в налоговом законодательстве улучшили правовую и институциональную среду для ИП, стимулировали их экономическую активность и оказали положительное влияние на занятость. В исследовании на основе сравнительного анализа отечественного и зарубежного опыта научно обоснованы наиболее эффективные направления налогообложения государственных предприятий, а также их вклад в стабильность государственного бюджета и социально-экономическое развитие.

Ключевые слова: индивидуальное предпринимательство, налоговый механизм, упрощенный режим, цифровизация, социально-экономическое развитие, фискальная устойчивость, неформальный сектор.

STAGES OF DEVELOPMENT OF THE MECHANISM OF TAXATION OF INDIVIDUAL ENTREPRENEURS

Yakubov San'atbek Ravshanbekovich
Teacher, Department of Economics, Mamun University, researcher

Abstract. This article analyzes the stages of development of mechanisms for taxation of individual entrepreneurs (IEPs) in Uzbekistan. Starting from the general tax regimes implemented in the early years of independence, simplified tax regimes introduced in later stages, and administrative mechanisms established on the basis of digital platforms at the present time are widely covered. It is shown that evolutionary changes in tax legislation have improved the legal and institutional environment for IEPs, stimulated their economic activity, and had a positive impact on employment. The study, based on a comparative analysis of local and international experiences, scientifically substantiates the most effective directions of taxation of SOEs, as well as their contribution to the stability of the state budget and socio-economic development.

Keywords: individual entrepreneurship, tax mechanism, simplified regime, digitalization, socio-economic development, fiscal stability, informal sector.

Kirish

O‘zbekistonda bozor munosabatlarini joriy etish va xususiy sektorni rivojlantirish jarayonida jismoniy shaxslarning mustaqil iqtisodiy faoliyat yuritishiga imkon beradigan huquqiy va institutsional mexanizmlarni shakllantirish muhim vazifalardan biri sifatida namoyon bo‘ldi. Ayniqsa, tadbirkorlik faoliyatining sodda va keng omma uchun qulay shakli - yakka tartibdagi tadbirkorlik (YaTT) faoliyatini joriy etish aholi bandligini oshirish va norasmiy sektorni rasmiy iqtisodiyotga integratsiyalashtirishning amaliy vositasi sifatida ko‘rildi. Jahon tajribasiga mos ravishda, YaTT faoliyati orqali jismoniy shaxslar mustaqil ravishda ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish va savdo sohalarida faoliyat yuritish imkoniyatiga ega bo‘ldilar. Bu faoliyat shakli kichik biznesni yo‘lga qo‘yishda hujjatlashtirish va soliqqa tortishning sodda mexanizmi orqali amalga oshirilishi bilan ajralib turadi. Shu tariqa, YaTT iqtisodiy islohotlarni amalga oshirishda va xususiy sektorni shakllantirishda muhim omilga aylandi.

Mustaqillikning dastlabki yillarida mamlakat oldida turgan asosiy vazifalardan biri mulk shakllarining xilma-xilligini ta’minlash, tadbirkorlik faoliyatini rag‘batlantirish va aholi bandligini ta’minlashning bozor sharoitiga mos yangi mexanizmlarini joriy etish edi. Ana shu jarayonda yakka tartibdagi tadbirkorlik (YaTT) faoliyati jismoniy shaxslarning rasmiy iqtisodiyotda qatnashishining eng oddiy va qulay shakli sifatida maydonga chiqdi. Biroq dastlabki bosqichlarda YaTTlarning huquqiy va institutsional muhiti etarlicha rivojlanmagan, ularni ro‘yxatdan o‘tkazish, litsenziyalash va hisobot yuritish tartiblari murakkabligi, yuqori soliq yuki va ma’muriy to‘siqlar mavjudligi ularning keng ko‘lamda rivojlanishiga salbiy ta’sir ko‘rsatgan. Bu holat

ko‘pgina fuqarolarni norasmiy sektorda faoliyat yuritishga majbur qilgan va davlat budjeti uchun soliq tushumlari qisqarishiga olib kelgan.

Mazkur muammolarni bartaraf etish maqsadida soliq yukini optimallashtirish va kichik biznes imkoniyatlariga moslashtirish orqali soddalashtirilgan soliq rejimlari joriy etildi. Ushbu mexanizm soliq summasini faoliyat turi va hududiga qarab aniqlab, YaTTlarning hisob-kitobini engillashtirdi. Shu bilan birga, buxgalteriya yuritish va deklaratsiya taqdim etish majburiyatining bekor qilinishi tadbirkorlar uchun ma’muriy yukni sezilarli darajada kamaytirdi. Shu orqali xizmat ko‘rsatish, savdo va hunarmandchilik sohalarida ko‘plab fuqarolar o‘z faoliyatini rasmiylashtirish imkoniyatiga ega bo‘ldilar.

Shuning uchun ham, individual tadbirkorlik va yakka mehnat faoliyatini samarali soliq mexanizmi orqali boshqarish nafaqat davlat byudjeti barqarorligi, balki iqtisodiy o‘sish, ijtimoiy barqarorlik va aholi turmush darajasini oshirish uchun ham muhim nazariy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot metodologiyasi yakka tartibdagi tadbirkorlar faoliyatini soliqqa tortish mexanizmlarining rivojlanish bosqichlarini va ularning mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlariga ta’sirini o‘rganishga qaratilgan. Asosiy e’tibor turli yillar va davrlarda soliq qonunchiligida amalga oshirilgan islohotlarni tahlil qilishga qaratildi. Mustaqillikning dastlabki yillarida YaTTlar uchun umumiy rejim qo‘llanilgani, keyinchalik soddalashtirilgan soliq tartiblari joriy etilgani va hozirgi kunda raqamlashtirilgan ma’muriy mexanizmlar qo‘llanilayotgani tizimli tahlil ob’ekti sifatida ko‘rib chiqiladi.

Metodologiyada tarixiy-qonuniy tahlil orqali qonunchilikdagi o‘zgarishlar va ularning amaliy natijalari o‘rganiladi, siyosat tahlili orqali esa hukumatning ustuvor yo‘nalishlari — byudjet barqarorligi, aholi bandligi va norasmiy sektorni qisqartirishga qaratilgan choralar baholanadi. Shuningdek, turli davrlarda qo‘llanilgan soliq mexanizmlari ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlik nuqtai nazaridan o‘zaro taqqoslanadi.

Tadqiqotda asosan qonunchilik hujjatlari, davlat organlari hisobotlari va ilmiy manbalardan foydalanilgan holda sifatli tahlil usuli qo‘llaniladi. Ushbu yondashuv orqali soliq tizimining YaTTlar uchun qulaylik darajasi, ma’muriy yuklarni qisqartirishdagi roli va iqtisodiy faollikka ta’siri aniqlanadi. Shu tarzda shakllantirilgan metodologiya YaTTlarni soliqqa tortish mexanizmining bosqichma-bosqich rivojlanishini ochib berish va uning ijtimoiy-iqtisodiy samarasini ilmiy asosda baholash imkonini yaratadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Yalpi iqtisodiy islohotlar jarayonida yakka tartibdagi tadbirkorlar (YaTT) faoliyatini soliqqa tortish tizimi doimiy e’tibor markazida bo‘lib kelmoqda. Xususan, O‘zbekistonda mustaqillikning dastlabki yillarida YaTTlar uchun huquqiy va institutsional muhit etarlicha shakllanmagan bo‘lib, ular umumiy soliq rejimlari asosida faoliyat yuritishga majbur edilar. Bu holat yuqori soliq

yuki, ortiqcha hisobot va litsenziyalash talablari bilan birga norasmiy sektor ulushining katta bo‘lib qolishiga olib keldi (Yusupov, 2021).

2000-yillardan boshlab mamlakatda soliq tizimini soddalashtirish va kichik biznes uchun qulay shart-sharoitlar yaratish yo‘nalishida bir qator islohotlar amalga oshirildi. Soliq yukini optimallashtirish, patent asosida soliq to‘lash imkoniyatlari va soddalashtirilgan rejimlar joriy etilishi YaTTlarning rasmiylashuviga turtki berdi. Masalan, Jahon banki tahlillarida qayd etilganidek, soddalashtirilgan rejimlar kichik tadbirkorlarning qonuniy maydonga chiqishi va byudjetga soliq tushumlari barqarorligini ta’minlashda muhim omil bo‘ldi (JB, 2022).

Xalqaro tajribaga murojaat qilinganda, rivojlanayotgan mamlakatlarda YaTTlarni soliqqa tortishda oddiy va shaffof mexanizmlar qo‘llanilishi natijasida ijobiy samaralar kuzatilgan. Masalan, Gruziya va Qozog‘istonda patent va fiksirlangan to‘lov asosidagi rejimlar tadbirkorlarning formal iqtisodiyotga o‘tishini rag‘batlantirgan (Alm & Martinez-Vazquez, 2007). Bunday tajribalar O‘zbekiston uchun ham namuna sifatida xizmat qilib, YaTTlar soliq tizimini modernizatsiya qilish jarayonida hisobga olindi.

O‘zbekistondagi mahalliy tadqiqotlar ham ushbu jarayonning bosqichma-bosqich rivojlanishini yoritadi. Masalan, Abduraxmonov (2020) kichik biznes va YaTTlarni qo‘llab-quvvatlash masalalarida soliq tizimini soddalashtirish orqali iqtisodiy faollik oshganini ta’kidlaydi. Shu bilan birga, Karimov (2021) soliq mexanizmlarini yanada takomillashtirish, xususan raqamli platformalar va onlayn-deklaratsiya tizimlarini joriy etish zarurligini qayd etadi.

Adabiyotlarda umumiy konsensus shundan iboratki, YaTTlarni soliqqa tortish mexanizmi tarixiy jihatdan uch asosiy bosqichdan o‘tgan: dastlabki yillarda og‘ir soliq yuki va ma’muriy to‘siqlar bilan tavsiflangan umumiy rejim; keyinchalik soddalashtirilgan soliq tizimi va patent asosidagi to‘lovlar orqali faoliyatning rasmiylashuvi; hozirda esa raqamlashtirilgan platforma va elektron hisobotlar orqali shaffoflik va samaradorlikni oshirish bosqichi.

Tahlil va natijalar

O‘zbekistonda individual tadbirkorlik faoliyatini soliqqa tortish mexanizmini rivojlanishini umumlashtirib quyidagi rasmda ko‘rsatilgan bosqichlarga ajratish mumkin.

YaTT faoliyatini soliqqa tortish mexanizmi rivojlanishining birinchi bosqichida, ya’ni 1991–1997 yillarda O‘zbekistonda yakka tartibdagi tadbirkorlikni huquqiy jihatdan tan olish, uning soliqqa tortish mexanizmini soddalashtirish va unga keng ommaviy tarzda kirish imkonini yaratish bo‘yicha kompleks chora-tadbirlar amalga oshirildi. Bu jarayon mamlakatda bozor iqtisodiyotini shakllantirish va xususiy sektorni rivojlantirishda muhim qadam bo‘ldi.

Bu jarayonda muhim huquqiy hujjatlardan biri sifatida 1991-yil 24-dekabrda qabul qilingan “O‘zbekiston Respublikasi fuqarolaridan, ajnabiy fuqarolardan va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslardan olinadigan daromad solig‘i

to‘g‘risida”gi Qonun[35] muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur qonun mustaqillikdan keyingi ilk yillarda jismoniy shaxslarning, ayniqsa tadbirkorlik asosida daromad topayotgan shaxslarning soliqqa tortilishida asosiy me’yoriy manba vazifasini bajardi.

1-rasm. O‘zbekistonda YaTTni soliqqa tortish mexanizminining rivojlanish bosqichlari[36]

Xususan, qonunning 3-moddasida jismoniy shaxslarning barcha turdagi shaxsiy daromadlari, jumladan, xo‘jalik yuritish faoliyatidan olinadigan daromadlar ham soliq solish ob’ekti sifatida belgilangan. Mazkur qonunga ko‘ra, yakka faoliyat yurituvchi shaxslar, odatda, “yakka mehnat faoliyati” deb atalgan faoliyat shakli doirasida daromad oluvchilar sirasiga kirar edi. Ular ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish, savdo-sotiq, xunarmandchilik kabi faoliyat bilan shug‘ullanishi, lekin bu faoliyatlar uchun maxsus litsenziya yoki ro‘yxatdan o‘tish talab qilinmasdi. Shunday faoliyatlarni amalga oshiruvchi shaxslar soliq to‘lash uchun ikkita asosiy yo‘nalishdan birini tanlash huquqi mavjud edi: umumiy tartibda daromad solig‘i to‘lash yoki patent asosida to‘lash.

Patent asosida faoliyat yuritish tartibi aholining turli qatlamlariga, ayniqsa kam daromadli, savodsiz yoki hisob-kitob yuritish malakasiga ega bo‘lmagan qatlamlariga juda mos tushar edi. Bu orqali ko‘plab shaxslar davlat soliq tizimiga jalb etildi va rasmiy faoliyat yuritish imkoniyatiga ega bo‘ldi. Mazkur mexanizm kichik biznes va shaxsiy mehnat asosida faoliyat yurituvchi shaxslar uchun huquqiy va moliyaviy jihatdan keng imkoniyatlar yaratdi. Biroq, belgilangan faoliyat turlari va patent turlari soni cheklanganligi, uning daromad o‘sishini inobatga olmasdan belgilanishi hamda muayyan faoliyatlar

[35] O‘zbekiston Respublikasining 15.02.1991 yildagi “O‘zbekiston respublikasi fuqarolaridan, ajnabiy fuqarolardan va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslardan olinadigan daromad solig‘i to‘g‘risida” 227-XII-son Qonuni (o‘z kuchini yo‘qotgan)

[36] Muallif tomonidan shakllantirilgan

uchun amaliy tartibning aniq emasligi tufayli, bu mexanizmda ayrim cheklovlar mavjud edi.

Bu o‘z navbatida keyingi yillarda qat’iy belgilangan soliq, soddalashtirilgan rejim va avtomatlashtirilgan hisob-kitob tizimlarini ishlab chiqish va joriy etish zaruratini tug‘dirdi.

Bu muammolarni bartaraf etish maqsadida hukumat tomonidan 1990 yillar oxirida tadbirkorlik faoliyatiga eng sodda usulda ro‘yxatdan o‘tish va faoliyatni huquqiy jihatdan ta’minlash uchun soliqqa tortishning soddalashtirilgan tartibi institui joriy etilib u asosida yakka tartibdagi tadbirkorlik uchun “qat’iy belgilangan soliq” mexanizmi amaliyotga kiritildi. Bu maxsus rejim asosan to‘g‘ridan-to‘g‘ri umumiy daromad asosida yoki faoliyat turi va joyiga bog‘liq holda belgilangan miqdordagi soliqni to‘lashni nazarda tutadi. Mazkur yondashuv xususan kam daromadli yakka faoliyat egalari uchun qulay va samarali yechim sifatida qaraldi.

Individual tadbirkorlik faoliyatini soliqqa tortish mexanizmi rivojlanishining ikkinchi bosqichi 1998–2007-yillarni o‘z ichiga olgan bo‘lib, bu davrda O‘zbekistonda yakka tartibdagi tadbirkorlik (YaTT) faoliyatining huquqiy, soliq va institutsional asoslari bosqichma-bosqich shakllantirilgan davr bo‘lib, mazkur faoliyat turini amalga oshirish uchun qonunchilikda zarur kafolatlar va ma’muriy yengilliklar joriy etildi. Bu jarayonda asosiy me’yoriy asos sifatida 2000 yilda qabul qilingan, keyinchalik bir necha bor o‘zgartirish va qo‘shimchalar qilingan **“**Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to‘g‘risida**”**gi Qonun alohida ahamiyatga ega bo‘ldi. Mazkur qonun yakka tartibda faoliyat yurituvchi shaxslarning ham tadbirkorlik sub’ekti sifatida teng huquqdagi ishtirokini belgilab, fuqarolarning tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishiga to‘sqinlik qilmaslik, davlat organlari tomonidan asossiz aralashuvlarga yo‘l qo‘ymaslik, litsenziyalash va ro‘yxatdan o‘tkazishda shaffoflik va osonlashtirilgan tartibni ta’minlash kabi kafolatlarini mustahkamladi.

Umumlashtirib aytganda, 1998 - 2007 yillar YaTT faoliyatini soliqqa tortishda QBS asosiy mexanizm bo‘lib xizmat qildi. Bu tizim ma’muriy jihatdan sodda hisob kitoblarga asoslangan bo‘lsada, biroq uning real daromaddan uzoqligi, differensatsiyaning adolatlizligi va raqamlashtirish darajasining pastligi tufayli uning samaradorligi amaliyotda to‘laligicha o‘z aksini topmadi. Shu bois, keyingi davrlarda YaTT faoliyatini soliqqa tortishning yanada optimallashgan va raqamlashtirilgan shakllarini joriy etish zarurati paydo bo‘ldi.

Bu jarayon 2008 yildan soliq kodeksining yangi tahriri joriy qilinishi bilan YaTTni soliqqa tortish mexanizmi rivojlanishining uchinchi bosqichi boshlandi. 2008 - 2020 yillar davomida O‘zbekistonda YaTTni soliqqa tortish tartibi sezilarli darajada takomillashtirildi va shaffoflashtirildi. Ushbu davrda qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlar orqali YaTT faoliyatini soliqqa tortishning aniq mexanizmlari shakllantirildi, ularning huquqiy maqomi to‘g‘risidagi tushuncha mustahkamlandi va davlat soliq siyosatida bu faoliyat

shaklining o‘rni kuchaytirildi. Xususan, yangi tahrirdagi soliq qonunchiligida yakka tartibdagi tadbirkorning huquqiy maqomi, soliq ob’ektlari, to‘lanadigan soliqlar turlari, hisob-kitob tartiblari, soliq hisobotlari va nazorat usullari aniqroq belgilab berildi.

Xususan, soliq kodeksining 18-moddasida yakka tartibdagi tadbirkorning huquqiy tushunchasi aniq ta’riflandi. Unga ko‘ra, yakka tartibdagi tadbirkor tadbirkorlik faoliyatini yuridik shaxs tashkil etmasdan, o‘zining shaxsiy mol-mulki asosida amalga oshiradigan jismoniy shaxs hisoblanadi. Bu tushuncha nafaqat huquqiy maqomni aniqlashga, balki soliqqa tortishda aniqligi va muayyanlikni ta’minlashga xizmat qildi.

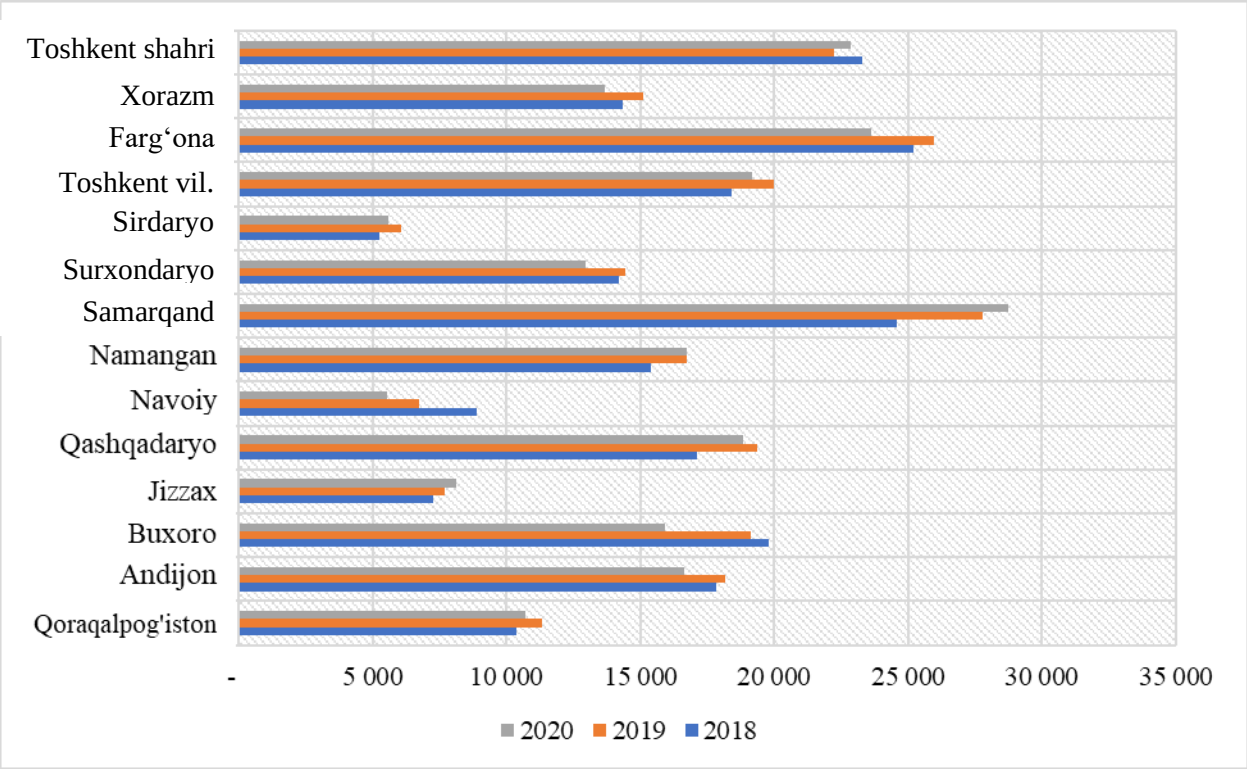
Xodimlarni yollagan YaTT uchun belgilangan soliq majburiyatlari alohida tartibda keltirilgan. Bunday tadbirkorlar uchun qat’iy belgilangan soliqdan tashqari, har bir yollangan xodim uchun yagona ijtimoiy to‘lovni ham amalga oshirish majburiyati yuklangan.

Ushbu davrlarda soliqqa tortish mexanizmining YaTTga ta’siri baholashda ularning soni va soliq tushumi borasidagi ko‘rsatkichlarni tahlil qiqlish muhim hisoblanadi.

2018–2020 yillar davomida yakka tartibdagi tadbirkorlar (YaTT) sonining hududlar kesimidagi dinamikasi, O‘zbekistondagi soliq siyosati va regulyator muhitdagi o‘zgarishlar bilan bevosita bog‘liq bo‘lib, mazkur davrda amalga oshirilgan islohotlar natijalari bundan yaqqol namoyon bo‘ladi. Umumiy respublika kesimida 2018 yilda 221 997 nafar YaTT faoliyat yuritgan bo‘lsa, 2019 yilda bu ko‘rsatkich 230 750 nafargacha o‘sgan, ammo 2020 yilga kelib 219 112 nafarga pasaygan. Bu pasayish, birinchi navbatda, 2020 yildagi pandemiya sharoitidagi iqtisodiy faollikning susayishi va ayrim faoliyat turlariga vaqtinchalik to‘xtatishlar bilan bog‘liq.

Hududlar kesimida tahlil qiladigan bo‘lsak, Samarqand viloyati YaTTlar soni bo‘yicha barqaror o‘sishni namoyon etgan — 2018-yilda 24 607 nafardan 2020-yilga kelib 28 729 nafargacha ko‘paygan. Bu holat mazkur hududda chakana savdo va turizmga xizmat ko‘rsatish sohalarida tadbirkorlik muhitining faol rivojlanishi bilan izohlanadi. Shunga o‘xshash tarzda, Jizzax, Qashqadaryo va Toshkent viloyatida ham YaTTlar soni 2020-yilda nisbatan yuqori darajada saqlangan, bu esa hududiy islohotlar, infratuzilmaviy rivojlanish va faoliyatni rasmiylashtirish jarayonlarining samarasi sifatida ko‘riladi.

Aksincha, Navoiy va Buxoro viloyatlarida YaTTlar soni sezilarli darajada kamaygan. Masalan, Navoiyda 2018-yilda 8 887 nafar YaTT bo‘lgan bo‘lsa, 2020-yilda bu ko‘rsatkich 5 522 nafarga tushgan. Buxoroda esa 19 815 nafardan 15 940 nafargacha kamayish kuzatilgan. Bu hududlarda ko‘proq xom ashyo va sanoat sohalari ustun bo‘lib, YaTT faoliyatiga nisbatan cheklangan talab bo‘lishi, shuningdek, xususiy xizmatlar sektorida raqobatsizlik yoki infratuzilmaning yetarli emasligi ta’sir etgan bo‘lishi mumkin.



2-rasm. Hududlar kesimida YaTTlar sonining o‘zgarish dinamikasi[37]

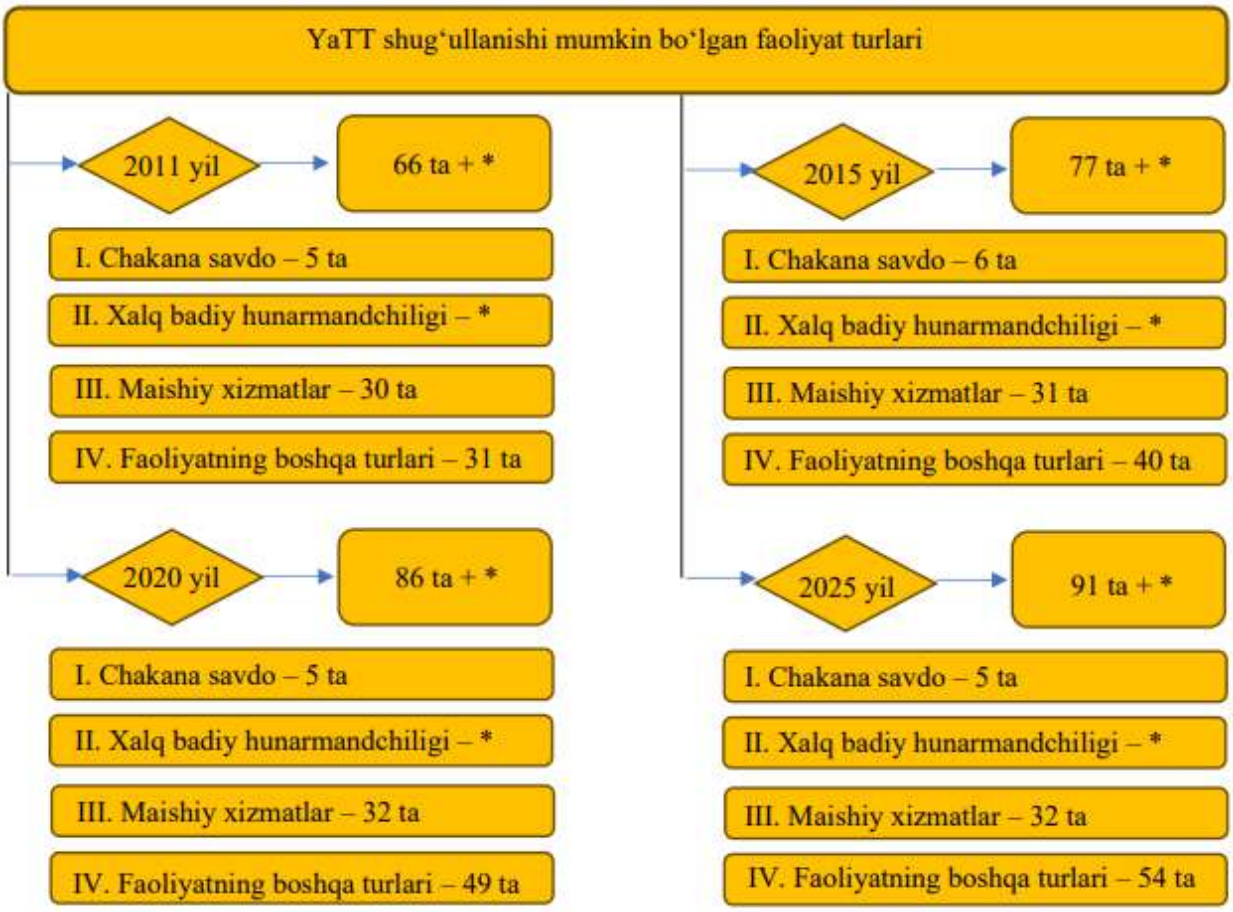
Mazkur yillarda amal qilgan soliq siyosatini tahlil qilar ekanmiz, 2019 yildan boshlab O‘zbekistonda soliq islohotlari bosqichma-bosqich amalga oshirilgani ko‘zga tashlanadi. Jumladan, yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun qat’iy belgilangan soliq stavkalari bo‘yicha soddalashtirilgan hisob-kitob tizimi joriy qilingan va aynan shu mexanizm YaTTlar sonini 2019 yilda vaqtinchalik oshishiga turtki bo‘lgan. Biroq, 2020 yilda COVID-19 pandemiyasi ta’sirida karantin cheklovlari, iste’mol bozoridagi pasayish va harakat erkinligining cheklanishi natijasida ko‘plab YaTTlar faoliyatini vaqtincha yoki to‘liq to‘xtatgan. Shuningdek, davlat tomonidan qator soliq imtiyozlari taqdim etilgan bo‘lsa-da, bu imtiyozlar faqat qisqa muddatli naf keltirgan, uzoq muddatli barqaror faoliyatni ta’minlash uchun yetarli bo‘lmagan.

Umumiy xulosa sifatida aytish mumkinki, YaTTlar sonidagi o‘zgarishlar faqat iqtisodiy sharoit bilan emas, balki soliq qonunchiligidagi institutsional mexanizmlar, qonuniy rag‘batlar, moliyaviy resurslarga yetishim, faoliyatni rasmiylashtirish jarayonidagi yengilliklar bilan chambarchas bog‘liq. Mazkur ma’lumotlar YaTTlarning rivojlanishini hududiy, institutsional va makroiqtisodiy jihatdan tahlil qilishda muhim manba hisoblanadi.

Individual tadbirkorlikni soliqqa tortish mexanizmi rivojlanishining uchinchi bosqichida amalga oshirilgan muhim islohotlardan yana biri sifatida, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 7 yanvardagi 6-son qarori bilan Yakka tartibdagi tadbirkorlar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan

[37] Muallif tomonidan shakllantirilgan

faoliyat turlari ro‘yxatining tasdiqlanishi alohida ahamiyat kasb etadi. Ushbu qaror orqali o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarning iqtisodiy faolligini huquqiy asosda tartibga solish, ularning faoliyat turlarini belgilash va soliqqa tortish mexanizmlarini institutsionallashtirish imkoni yaratildi. Mazkur ro‘yxatning 2011 va 2025 yillardagi tahrirlari o‘rtasidagi farqlar ushbu sohadagi islohotlarning evolyusion xususiyatini yaqqol namoyon etadi.



3-rasm. YaTT shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat turlarining yillar kesimida o‘zgarishi[38]

2011-yildagi ro‘yxat avvalgi yillarda shakllangan ma’muriy yondashuvlarni saqlab qolgan bo‘lib, u asocan an’anaviy chakana savdo, hunarmandchilik, maishiy xizmatlar va mahalliy xususiyatga ega faoliyat turlarini qamrab olgan edi. Shu bilan birga, ushbu ro‘yxatda faoliyat turlari soni nisbatan cheklangan bo‘lib (66 ta), zamonaviy xizmatlar, raqamlashtirilgan ish turlari, axborot texnologiyalari yoki ijtimoiy xizmatlarni kam qamrab olingan. 2015-2020 yillarda YaTT faoliyat turlarida kengaytirilib jami 86 ta faoliyat turlari bilan shug‘ullanish huquqi berildi.

Ushbu davrlarda O‘zbekistonda faoliyat yuritgan YaTTlar qonunchilikda belgilangan faoliyat turlari statistikasini tahlil qiladigan bo‘lsak quyidagi holatni kuzatish mumkin (1-jadval).

[38] Muallif tomonidan shakllantirilgan

1-jadval

O‘zbekistonda YaTTlar tomonidan shug‘ullangan faoliyat turlari[39]

Faoliyat turlari	2018	2019	2020
Jami	221 997	230 750	219 112
Chakana savdo	100 351	108 385	107 639
Hunarmandchilik	22 282	25 393	31 629
Xalq iste’moli mollarini ishlab chiqarish	65 894	55 763	41 348
Maishiy xizmat faoliyat turlari	99 83	11 195	6 914
Boshqa faoliyat turlari	23 487	30 014	31 582
Ahorli uchun turar va noturar joylarini ta’mirlash xizmatlari	302	182	157
Tranport sohasida faoliyat turlari	2 542	2 227	2 127

2018–2020 yillar davomida O‘zbekistonda yakka tartibdagi tadbirkorlar (YaTT) tomonidan amalga oshirilgan faoliyat turlari bo‘yicha statistik ma’lumotlar tahlili mamlakatdagi kichik biznes sektoridagi tarkibiy o‘zgarishlar va soliq siyosati ta’sirini ochiq namoyon etadi. Umumiy YaTTlar soni 2018 yilda 221 997 nafarni tashkil etgan bo‘lsa, 2019 yilda bu ko‘rsatkich 230 750 nafargacha oshgan va 2020 yilda esa 219 112 nafarga kamaygan. Bu dinamika, birinchi navbatda, davlat tomonidan 2019 yilda amalga oshirilgan soliq islohotlari natijasidagi rasmiylashtirish darajasining oshishi va 2020 yildagi pandemiya ta’sirida faoliyatning qisqarishi bilan bog‘liqdir.

Chakana savdo sohasi doimo yetakchi faoliyat turi bo‘lib qolgan. 2018 yilda bu sohada 100 351 nafar YaTT faoliyat yuritgan bo‘lsa, 2019 yilda bu raqam 108 385 nafargacha oshgan. Bu o‘sish 2019 yildagi soliq tizimidagi yengilliklar va chakana savdo uchun qat’iy belgilangan soliqlarning sayoqlashtirilishi bilan bog‘liq. 2020 yilda esa bu ko‘rsatkich 107 639 nafarga bir oz pasaygan bo‘lsa-da, soha umumiy YaTT faoliyatida ustuvor ahamiyatga ega bo‘lib qolgan. Bu, ayniqsa, sanitar cheklovlar kuchaytirilgan sharoitda mahalliy mahsulotlarga bo‘lgan talab va mikroishlab chiqarishning ichki bozorda saqlanib qolishi bilan izohlanadi.

Hunarmandchilik faoliyatidagi YaTTlar soni esa 2018 yilda 22 282 nafar bo‘lib, 2020 yilga kelib 31 629 nafargacha o‘sgan. Bu o‘sish “Hunarmand” uyushmasi faoliyati faollashtirilishi, litsenziyalash tartibining soddalashtirilishi va ushbu sohadagi sub’ektlarga belgilangan soliq imtiyozlari bilan bog‘liq. Jumladan, ushbu sohada faoliyat yurituvchi pensiya yoshidagi shaxslar va “Usta-shogird” tizimidagi ishtirokchilar uchun maxsus yengilliklar taqdim etilgani bu o‘sishga turtki bo‘lgan.

Xalq iste’moli mollarini ishlab chiqarish sohasida esa aksincha, YaTTlar soni 2018 yilda 65 894 nafardan 2020 yilda 41 348 nafargacha kamaygan. Bu holat sanoatlashuv darajasi past bo‘lgan kichik ishlab chiqaruvchilarning raqobatga dosh bermasligi, texnologik bazaning yetarli emasligi hamda 2020

[39] Muallif tomonidan shakllantirilgan

yilda xom ashyo yetishmovchiligi va logistika bilan bog‘liq muammolarning kuchayishi orqali izohlanadi. Bundan tashqari, ushbu faoliyat turi uchun maxsus soliq rejimlari va investitsiyaviy rag‘batlar yetarli darajada emasligi ham turg‘unlikka olib kelgan.

Maishiy xizmat ko‘rsatish sohasida YaTTlar soni 2018 yilda 9 983 nafarni tashkil etgan bo‘lsa, 2019 yilda 11 195 nafargacha ko‘paygan, biroq 2020 yilda 6 914 nafargacha kamaygan. Bu xizmatlar sektoriga pandemiyaning to‘g‘ridan to‘g‘ri ta’siri bo‘lib, to‘y marosimlari, sartaroshxona, ustaxonalar va boshqa ommaviy xizmatlarga bo‘lgan talab vaqtinchalik pasaygan. Shu bois, faoliyat vaqtincha to‘xtatilgan, lekin soliq hisob-kitoblari shu davrda ham ma’lum miqdorda amalga oshirilgan.

Boshqa faoliyat turlari guruhiga kiruvchi YaTTlar soni 2018 yilda 23 487 nafardan 2020 yilda 31 582 nafargacha ko‘paygan bo‘lib, bu yo‘nalishdagi faoliyatning diversifikatsiyalanayotgani va ro‘yxatdan o‘tkazish jarayonida umumiy toifalar ostida ko‘proq sub’ektlarni qamrab olish tendensiyasi borligini ko‘rsatadi.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda davlat tomonidan YaTT 2025 yilda tasdiqlangan ro‘yxat esa iqtisodiyotdagi tizimli o‘zgarishlar, mehnat bozoridagi raqamlashtirish jarayonlari va aholining turmush tarzidagi yangilanishlar bilan uyg‘un holda tuzilgan. Bu ro‘yxatda faoliyat turlari soni sezilarli darajada kengaytirilgan (jami 91 ta), xususan, raqamli xizmatlar, dizayn, IT, kadstr, patent, ijtimoiy xizmatlar, davlat-xususiy sheriklik asosidagi ta’lim faoliyati, qishloq xo‘jaligi bilan bog‘liq maxsus xizmatlar va boshqa sohalar ham qamrab olingan. Bu o‘zgarishlar nazariy jihatdan mehnat bozorida formal faoliyatni kengaytirish, yashirin iqtisodiyotni qisqartirish va kasbiy ixtisoslashuvni rag‘batlantirish maqsadlariga xizmat qiladi. Ilmiy nuqtai nazardan qaralganda, ro‘yxatda aks etgan yangiliklar zamonaviy iqtisodiyotda xizmatlar sektori ulushining oshib borayotgani va inson kapitaliga bo‘lgan ehtiyojning ortib borayotganini ko‘rsatadi. Shuningdek, ijtimoiy samaradorlikni ta’minlash uchun xizmat ko‘rsatishning yangi turlari - repetitorlik, tarjima, bolalar va keksalarga qarash, patronaj, masofaviy xizmat ko‘rsatish kabi faoliyatlar ham rasmiylashtirilgan.

Amaliy jihatdan 2025-yildagi ro‘yxat tadbirkorlar uchun qonuniy faoliyat doirasini aniqlash, shu orqali soliq hisobini shaffof va sodda usulda yuritish imkonini yaratadi. Bu esa bir tomondan soliq ma’murchiligining samaradorligini oshirsa, ikkinchi tomondan fuqarolarning faollik darajasini oshirish, daromadlarni rasmiylashtirish va ijtimoiy himoya tizimiga qo‘shilishga rag‘batlantiradi. Huquqiy jihatdan esa, ro‘yxatning aniq tuzilishi davlat organlari va fuqarolar o‘rtasidagi munosabatlarning ochiq va shaffof asosda yuritilishini ta’minlashda xizmat qiladi.

Yangi Soliq kodeksiga muvofiq, yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun soliqqa tortish tartibi bir nechta asosiy mexanizmlar orqali amalga oshirilishi belgilandi: deklaratsiya asosida daromad solig‘i, qat’iy belgilangan daromad soliq, aylanmadan olinadigan soliq va ayrim hollarda umumiy tartibdagi

daromad va ijtimoiy soliqlarni to‘lash majburiyati. Shu bilan birga, raqamli hisob-kitob, onlayn nazorat-kassa mashinalari (ONKM), elektron hisobot tizimlari va fiskal hisobotlar orqali soliq ma’murchiligining raqamlashuvi ta’minlandi.

Bundan tashqari, umumiy soliq to‘lovi rejimi bilan YaTT rejimi o‘rtasidagi farqlar ayrim hollarda soliq adolati nuqtai nazaridan asoslanmagan holatlarni keltirib chiqarmoqda. Xususan, ayrim bir xizmat turini ko‘rsatayotgan YaTT uchun soliq yuki shu xizmatni yuridik shaxs sifatida ko‘rsatgan sub’ekt soliq yukining bir necha barobari ko‘p bo‘lib qolish holatlari kuzatildi. Bu esa soliq tizimining neytralligiga putr yetkazib sub’ektlar faoliyat shaklini optimallashtirish, yoki soliqdan qochish holatlarini ko‘payishiga olib keladi.

Shu nuqtai nazardan, YaTTni soliqqa tortish mexanizmini yanada takomillashtirish dolzarb vazifa hisoblanadi. Bunda birinchidan, soliqqa tortishi tartibini tanlash uchun (yoki majburiy o‘tish) uchun belgilangan yillik jami daromad chegarasini va faoliyat turlari bo‘yicha soliq tsmavkalarini bozor sharoiti, ishchi kuchiga talab, daromad salohiyati va ijtimoiy ahamiyat asosida qayta ko‘rib chiqish zarur. Ikkinchidan, soliq tizimida YaTT va boshqa sub’ektlar o‘rtasidagi muvozanatni saqlash, soliq adolatini ta’minlash uchun soliq stavkalari, imtiyozlar va majburiyatlarni qayta ko‘rib chiqish zarur. Uchinchidan, ijtimoiy kafolatlar tizimini yanada kengaytirish va soliq to‘lovchi sifatidagi YaTT faoliyatining nafaqat moliyaviy, balki ijtimoiy jihatdan ham qo‘llab-quvvatlanishini ta’minlash maqsadga muvofiq.

Xulosa

O‘zbekistonda yakka tartibdagi tadbirkorlar faoliyatini soliqqa tortish mexanizmi bosqichma-bosqich rivojlanib kelgan bo‘lib, dastlabki yillardagi og‘ir soliq yuki va ma’muriy to‘siqlar tadbirkorlik rivojiga salbiy ta’sir ko‘rsatgan. Keyingi bosqichlarda soddalashtirilgan soliq rejimlari va patent tizimi joriy etilishi YaTTlarning rasmiy iqtisodiyotga integratsiyasini kuchaytirgan hamda byudjet tushumlari barqarorligini ta’minlagan. Hozirgi davrda raqamlashtirilgan soliq ma’murchiligi, onlayn hisobot tizimlari va shaffof nazorat vositalari YaTTlar uchun qulaylik yaratmoqda, shu bilan birga davlatning moliyaviy intizomi va ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlashga xizmat qilmoqda. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, samarali soliq mexanizmi YaTTlar faolligini rag‘batlantirish, aholi bandligini oshirish va norasmiy iqtisodiyot ulushini kamaytirishda hal qiluvchi omil hisoblanadi. Shu bois, kelgusida milliy soliq siyosatini takomillashtirishda soddalik, adolat, raqamli yechimlar va ijtimoiy kafolatlarni uyg‘unlashtirish ustuvor yo‘nalish bo‘lib qolishi zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Abduraxmonov, Q. (2020). Soliq tizimini takomillashtirishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini qo‘llab-quvvatlash masalalari. Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar, 3(2), 45–55.

2. Alm, J., & Martinez-Vazquez, J. (2007). *Taxing the hard-to-tax: Lessons from theory and practice*. Amsterdam: Elsevier. https://doi.org/10.1016/S1574-0048(06)01007-1

3. Karimov, S. (2021). Yakka tartibdagi tadbirkorlar faoliyatini soliq mexanizmlari orqali boshqarishning nazariy asoslari. Moliyaviy tadqiqotlar jurnali, 4(1), 77–89.

4. World Bank. (2022). *World Development Report 2022: Finance for an equitable recovery*. Washington, DC: World Bank. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1731-5

5. Yusupov, U. (2021). Tax reforms and small business development in Uzbekistan. Central Asian Economic Review, 23(2), 45–58.

6. O‘zbekiston Respublikasining 15.02.1991 yildagi “O‘zbekiston respublikasi fuqarolaridan, ajnabiy fuqarolardan va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslardan olinadigan daromad solig‘i to‘g‘risida” 227-XII-son Qonuni (o‘z kuchini yo‘qotgan)

7. O‘zbekiston Respublikasi Soliq kodeksi (sharhlar: 1998, 2007, 2020 yillar)

MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI
ISSN: 3030-3117
https://laboreconomics.uz/

KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK SOHASIDA XOTIN-QIZLAR BARQAROR ISH BILAN BANDLIGINI OSHIRISHNING ISTIQBOLLI YO‘NALISHLARI

Xoliyorova Shoxista Qahramon qizi
TDIU, Stajyor-tadqiqotchi
e-mail: shoxistaxoliyorova@gmail.com
ORCID: 0009-0003-3444-0960

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a207

Annotatsiya. Ushbu maqolada kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini oshirish masalalari yoritilgan. Mavzuga oid milliy va xalqaro tajribalar o‘rganilib, ayollar tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlashning ustuvor yo‘nalishlari, ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar hamda mavjud muammolar tahlil qilingan. Shuningdek, xotin-qizlarni kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka keng jalb etish orqali ularning iqtisodiy faolligini oshirish, daromad manbalarini diversifikatsiya qilish va barqaror bandlikni ta’minlashning istiqbolli mexanizmlari ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari asosida xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirishga xizmat qiluvchi taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: xotin-qizlar, barqaror ish bilan bandlik, kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, ayollar tadbirkorligi, iqtisodiy faollik, ijtimoiy kafolatlar, barqaror rivojlanish.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В МАЛОМ БИЗНЕСЕ И ЧАСТНОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

Холиёрова Шохиста Кахрамон кизи
ТГЭУ, стажер-исследователь

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы повышения устойчивой занятости женщин в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Изучен национальный и международный опыт по данной теме, проанализированы приоритетные направления поддержки женского предпринимательства, социально-экономические гарантии и существующие проблемы. Также разработаны перспективные механизмы повышения экономической активности женщин, диверсификации источников их доходов и обеспечения стабильной занятости путем широкого вовлечения их в малый бизнес и частное предпринимательство. По результатам исследования разработаны предложения и рекомендации по развитию женского предпринимательства.

Ключевые слова: женщины, устойчивая занятость, малый бизнес, частное предпринимательство, женское предпринимательство, экономическая активность, социальные гарантии, устойчивое развитие.

PROMISING DIRECTIONS FOR INCREASING THE SUSTAINABLE EMPLOYMENT OF WOMEN IN SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP

Kholiyorova Shokhista Kahramon kizi
TSUE, Researcher

Abstract. This article discusses the issues of increasing the stable employment of women in small business and private entrepreneurship. National and international experiences on the topic are studied, priority areas of support for women's entrepreneurship, socio-economic guarantees and existing problems are analyzed. Also, promising mechanisms have been developed to increase the economic activity of women, diversify their sources of income and ensure stable employment by widely involving them in small business and private entrepreneurship. Based on the results of the study, proposals and recommendations have been developed to develop women's entrepreneurship.

Keywords: women, sustainable employment, small business, private entrepreneurship, women's entrepreneurship, economic activity, social guarantees, sustainable development.

Kirish

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasi O‘zbekiston iqtisodiyoti uchun o‘ziga xos “drayver” bo‘lib, bandlikni kengaytirish, aholining daromadlarini oshirish va ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlashda muhim rol o‘ynaydi. Ayniqsa, xotin-qizlarni mazkur sohaga keng jalb etish orqali ularning iqtisodiy mustaqilligini ta’minlash, oilaviy farovonlikni oshirish hamda ijtimoiy faolligini yuksaltirish imkoniyati yaratiladi. Shu boisdan ham mamlakatimizda ayollar tadbirkorligini rivojlantirish, ularning barqaror ish bilan bandligini ta’minlash uchun keng ko‘lamli davlat dasturlari, me’yoriy-huquqiy hujjatlar va iqtisodiy rag‘batlantirish mexanizmlari joriy etilmoqda.

Keyingi yillarda qabul qilingan “Xotin-qizlarni qo‘llab-quvvatlash va oila institutini mustahkamlash” strategiyasi, shuningdek, Prezidentning farmon va qarorlari asosida xotin-qizlarga imtiyozli kreditlar ajratish, tadbirkorlik ko‘nikmalarini shakllantirish, kasbiy qayta tayyorlash hamda ularni o‘z biznesini yo‘lga qo‘yishga rag‘batlantirish borasida samarali chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Mazkur islohotlarning natijasi o‘laroq, so‘nggi yillarda mamlakatimizda tadbirkor ayollar soni ortib bormoqda.

Shu bilan birga, mavjud muammolar ham yo‘q emas. Jumladan, xotin-qizlarning moliyaviy resurslarga cheklangan darajada kirish imkoniyati, biznes yuritish bo‘yicha yetarli tajribaga ega emasligi, ayrim hududlarda ijtimoiy infratuzilmaning rivojlanmaganligi ularning kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda faol ishtirok etishiga to‘sqinlik qilmoqda. Bundan tashqari, gender stereotiplari va an’anaviy qarashlar ham ayollar iqtisodiy faolligini cheklab kelayotgan omillar sirasiga kiradi. Shu nuqtayi nazardan, xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini ta’minlash masalasini faqat ijtimoiy

muammo sifatida emas, balki mamlakatning iqtisodiy salohiyati va raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiluvchi strategik vazifa sifatida baholash lozim [1].

Ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ayollar faol ishtirok etayotgan kichik biznes korxonalari nafaqat oilaviy daromadlarni oshiradi, balki innovatsion g‘oyalar, boshqaruvdagi samaradorlik va ijtimoiy mas’uliyatni ham ta’minlaydi. Demak, xotin-qizlar bandligini oshirish masalasi keng qamrovli bo‘lib, u nafaqat mehnat bozorini rivojlantirish, balki inson kapitaliga sarmoya kiritish va gender tengligini ta’minlashni ham o‘z ichiga oladi.

Mavzuning dolzarbligi shundan iboratki, O‘zbekistonning 2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasida ham ayollar tadbirkorligini rivojlantirish va ularning ish bilan bandligini oshirish ustuvor yo‘nalish sifatida belgilangan. Shuningdek, “Har bir oila – tadbirkor” dasturi, “Ayollar daftari” tizimi, “Tadbirkor ayollar” uyushmasi faoliyati ayollarning iqtisodiy faolligini rag‘batlantirishda muhim vosita bo‘lib xizmat qilmoqda [2].

Mazkur tadqiqotning maqsadi – kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini oshirishning istiqbolli yo‘nalishlarini ilmiy-nazariy asoslash hamda amaliy takliflar ishlab chiqishdan iboratdir. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilangan:

- xotin-qizlarning bandligi va tadbirkorlikdagi ishtiroki bo‘yicha mavjud holatni tahlil qilish;
- me’yoriy-huquqiy bazani o‘rganish va uning samaradorligini baholash;
- xalqaro tajribani o‘rganib, O‘zbekiston sharoitiga mos takliflar ishlab chiqish;
- barqaror bandlikni ta’minlovchi istiqbolli yo‘nalishlarni aniqlash.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundan iboratki, unda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlarning bandligini oshirishga qaratilgan kompleks yondashuv taklif etiladi, bunda iqtisodiy, ijtimoiy va institutsional omillar uyg‘unlashadi.

Shu bois, mazkur mavzu nafaqat nazariy, balki amaliy ahamiyatga ham ega bo‘lib, uning ilmiy tadqiqi xotin-qizlarning iqtisodiy faolligini oshirish, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish va umuman jamiyatda gender tengligini mustahkamlashga xizmat qiladi. Kelgusida bu boradagi strategik yo‘nalishlarni aniqlash esa mamlakatning barqaror rivojlanishiga, ijtimoiy adolat va farovonlikka erishishda muhim poydevor bo‘lib xizmat qiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini oshirish masalasi nafaqat milliy, balki xalqaro miqyosda ham keng o‘rganilgan ilmiy-ijodiy yo‘nalishlardan biridir. Ushbu sohada olib borilgan tadqiqotlarni tahlil qilish shuni ko‘rsatadiki, barqaror bandlik

masalasi iqtisodiy o‘sish, ijtimoiy farovonlik, gender tengligi va inson kapitalini rivojlantirish bilan uzviy bog‘liqdir.

Xalqaro miqyosdagi tadqiqotlarda, xususan, Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT) va Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ishlab chiqilgan hujjatlarda ayollar bandligi barqaror rivojlanishning asosiy shartlaridan biri sifatida talqin etiladi. XMTning “Decent Work” (Munozzib mehnat) konsepsiyasida ayollar uchun teng imkoniyatlar yaratish, ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlash va mehnat bozorida gender diskriminatsiyasini bartaraf etish barqaror bandlikning ajralmas elementi sifatida belgilangan. BMTning 2030 yilga mo‘ljallangan Barqaror rivojlanish maqsadlarida ham gender tengligi (5-maqsad) va munosib mehnat (8-maqsad) bir-biri bilan chambarchas bog‘langan ustuvor yo‘nalishlar sifatida e’tirof etilgan [3].

Jahon banki va Yevropa tiklanish va taraqqiyot banki (YTTB) tadqiqotlarida kichik biznesda ayollarning faol ishtiroki milliy iqtisodiyotning o‘sishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi ta’kidlanadi. Ularning hisob-kitoblariga ko‘ra, xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish orqali mamlakat yalpi ichki mahsulotining (YaIM) o‘sish sur’atlarini oshirish mumkin. Masalan, Jahon banki mutaxassislari tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda ayollar rahbarlik qilayotgan korxonalar innovatsion g‘oyalarni tezroq joriy qilishi va ijtimoiy mas’uliyatni yuqori darajada namoyon etishi qayd etilgan [4].

Mintaqaviy tadqiqotlarga murojaat qiladigan bo‘lsak, Markaziy Osiyo mamlakatlarida, jumladan, Qozog‘iston, Qirg‘iziston va Tojikistonda ham ayollar tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlash dasturlari faoliyat yuritmoqda. Qozog‘iston olimlari (A. Baxtiyorova, N. Karimova) tomonidan olib borilgan ilmiy izlanishlarda ayollar bandligini oshirish uchun kichik biznesda davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish, moliyaviy xizmatlardan foydalanish imkoniyatini kengaytirish muhim omil sifatida ko‘rsatib o‘tilgan. Qirg‘iziston tajribasida esa ayollarning uy sharoitida oilaviy tadbirkorlik bilan shug‘ullanishini qo‘llab-quvvatlash ularning iqtisodiy mustaqilligini oshirishda samarali yo‘l sifatida baholangan [5].

O‘zbekistonda ham ushbu yo‘nalishda keng ko‘lamli ilmiy tadqiqotlar olib borilgan. Mahalliy olimlardan X. Tursunov, M. Jo‘rayev va N. G‘ulomovlarning asarlarida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning iqtisodiyotdagi o‘rni, bandlikni ta’minlashdagi ahamiyati hamda xotin-qizlar ishtirokini kengaytirish masalalari yoritilgan. Ularning ilmiy xulosalariga ko‘ra, ayollarning tadbirkorlikdagi faolligini oshirish uchun kredit-moliya infratuzilmasini rivojlantirish, huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish va kasbiy ko‘nikmalarni rivojlantirish zarur [6].

So‘nggi yillarda “Ayollar daftari”, “Har bir oila – tadbirkor” dasturi hamda “Tadbirkor ayollar” uyushmasi faoliyati bo‘yicha amalga oshirilgan ilmiy-

amaliy tadqiqotlar ham dolzarb natijalarni ko‘rsatmoqda. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi huzuridagi ilmiy markaz mutaxassislari tomonidan olib borilgan tahlillarda ayollarni tadbirkorlikka jalb qilish orqali 2024–2025 yillarda mamlakat bo‘yicha 300 mingdan ortiq yangi ish o‘rinlarini yaratish imkoniyati mavjudligi ta’kidlangan [7].

Shuningdek, ayrim xorijiy olimlar (R. Boserup, E. Blumberg) asarlarida ayollar mehnati ko‘proq ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda, demografik jarayonlarni boshqarishda va oilaviy iqtisodiyot samaradorligini oshirishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etishi ta’kidlanadi. Shu jihatdan, xotin-qizlarning bandligini ta’minlashni faqat mehnat bozori masalasi sifatida emas, balki kompleks ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning tarkibiy qismi sifatida o‘rganish ilmiy muammolardan biri bo‘lib qolmoqda.

Adabiyotlarni tahlil qilish natijasida quyidagi xulosaga kelish mumkin: birinchidan, ayollar bandligini oshirish bo‘yicha xalqaro tajribada kichik biznesni rivojlantirish, kredit va grant dasturlarini kengaytirish hamda huquqiy kafolatlarni kuchaytirish muhim rol o‘ynaydi. Ikkinchidan, milliy miqyosda amalga oshirilayotgan dasturlar samaradorligini oshirish uchun hududiy xususiyatlarni inobatga olish, kasbiy qayta tayyorlash va ta’lim tizimini takomillashtirish lozim. Uchinchidan, xotin-qizlarning tadbirkorlikdagi faolligi nafaqat ularning barqaror ish bilan bandligini ta’minlaydi, balki ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha jabhalarida barqaror rivojlanishga xizmat qiladi [8].

Shunday qilib, mavjud ilmiy manbalar sharhi shuni ko‘rsatadiki, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlar bandligini oshirish istiqbollari nafaqat iqtisodiy resurslarni safarbar etish, balki gender tengligi, ijtimoiy adolat va inson kapitalini rivojlantirishning muhim mexanizmi sifatida ko‘rilishi lozim. Bu esa keyingi tadqiqotlar uchun nazariy va amaliy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini oshirish masalasi tizimli yondashuv asosida o‘rganildi. Tahlilda taqqoslash, statistik ma’lumotlarni qayta ishlash, xalqaro tajribani o‘rganish hamda empirik kuzatuv usullari qo‘llanildi. Shuningdek, iqtisodiy tahlil va induktiv-deduktiv usullar yordamida ilmiy xulosalar shakllantirildi. Normativ-huquqiy hujjatlar hamda davlat dasturlari mazmun-mohiyati chuqur tahlil qilindi. Olingan natijalar asosida istiqbolli yo‘nalishlar bo‘yicha amaliy takliflar ishlab chiqildi.

Tahlil va natijalar

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini oshirish masalasi O‘zbekiston iqtisodiyoti rivojlanishining

dolzarb yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Mavjud holatni tahlil qilish shuni ko‘rsatadiki, mamlakatimizda ayollarning iqtisodiy faolligini qo‘llab-quvvatlash so‘nggi yillarda davlat siyosatining ustuvor vazifalaridan biriga aylangan.

Statistik ma’lumotlarga murojaat qiladigan bo‘lsak, 2024-yil yakunlariga ko‘ra, respublikada kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda faoliyat yuritayotgan subyektlarning 30 foizdan ortig‘i xotin-qizlar ulushiga to‘g‘ri kelmoqda. Shu bilan birga, “Ayollar daftari” tizimi orqali 1 milliondan ziyod ayollarning bandligini ta’minlash bo‘yicha amaliy choralar ko‘rilmoqda. Davlat dasturlari doirasida xotin-qizlarga ajratilayotgan imtiyozli kreditlar hajmi yil sayin ortib bormoqda. Masalan, “Har bir oila – tadbirkor” dasturi doirasida 2023-yilda 45 mingdan ortiq ayol tadbirkor kredit mablag‘laridan foydalanib, o‘z biznesini yo‘lga qo‘ygan [9].

Hududiy kesimda olib borilgan tahlil shuni ko‘rsatdiki, Toshkent shahri, Farg‘ona, Samarqand va Andijon viloyatlarida ayollar tadbirkorligi eng yuqori darajada rivojlanmoqda. Bu hududlarda xizmat ko‘rsatish sohasi, yengil sanoat, oziq-ovqat ishlab chiqarish hamda oilaviy tadbirkorlik tarmoqlarida xotin-qizlar faol ishtirok etmoqda. Biroq Qoraqalpog‘iston Respublikasi va ayrim chekka hududlarda ayollar bandligini oshirish bo‘yicha imkoniyatlar hali to‘liq ishga solinmagan. Bu, avvalo, moliyaviy resurslardan foydalanish imkoniyatining cheklanganligi va infratuzilmaning rivojlanmaganligi bilan bog‘liqdir.

1-jadval

Hududlar bo‘yicha ayollar tadbirkorligi ko‘rsatkichlari [10]

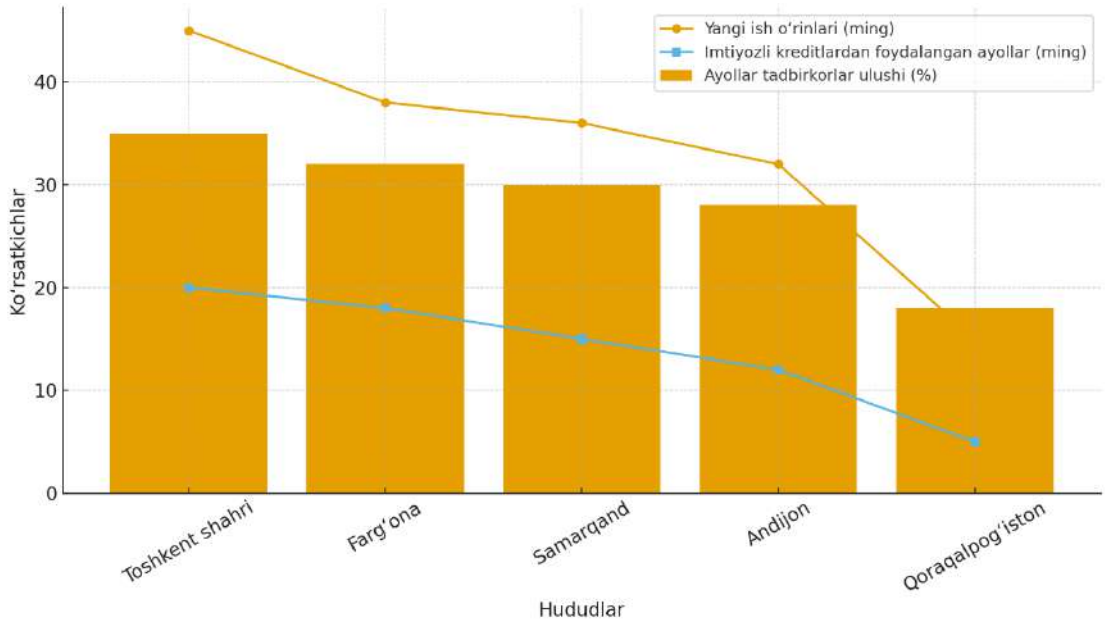
Hududlar	Ayollar tadbirkorlar ulushi (%)	Yangi ish o‘rinlari (ming)	Imtiyozli kreditlardan foydalangan ayollar (ming)
Toshkent shahri	35	45	20
Farg‘ona	32	38	18
Samarqand	30	36	15
Andijon	28	32	12
Qoraqalpog‘iston	18	15	5

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, O‘zbekiston hududlari kesimida xotin-qizlarning kichik biznes va xususiy tadbirkorlikdagi faolligi turlicha darajada shakllangan. Toshkent shahri 35 foizli ulush bilan yetakchilik qilmoqda, bu esa poytaxtda iqtisodiy imkoniyatlarning kengligi, infratuzilmaning rivojlanganligi va moliyaviy resurslarga kirish imkoniyatlari yuqoriligi bilan izohlanadi. Farg‘ona, Samarqand va Andijon viloyatlarida ham ayollar tadbirkorligi sezilarli darajada rivojlangan bo‘lib, yangi ish o‘rinlari soni mos ravishda 38, 36 va 32 mingni tashkil etmoqda.

Qoraqalpog‘iston Respublikasida esa bu ko‘rsatkichlar nisbatan past: ayollar tadbirkorlarining ulushi atigi 18 foizni, yangi yaratilgan ish o‘rinlari esa 15 mingni tashkil etadi. Bunga moliyaviy imkoniyatlarning cheklanganligi, infratuzilmaning yetarlicha rivojlanmaganligi va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarning murakkabligi sabab bo‘lmoqda [11].

Umuman olganda, jadval tahlili shuni ko‘rsatadiki, ayollar tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha amalga oshirilayotgan dasturlar ijobiy natija bermoqda, ammo hududlar o‘rtasida tafovut mavjud. Kelgusida past ko‘rsatkichlarga ega hududlarda imtiyozli kreditlar hajmini oshirish, trening va kasbiy tayyorgarlik dasturlarini kengaytirish hamda ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish orqali xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini yanada kuchaytirish mumkin.

Tahlillar shuni ko‘rsatmoqdaki, xotin-qizlarning barqaror ish bilan bandligini ta’minlashda uch asosiy omil hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Birinchidan, moliyaviy qo‘llab-quvvatlash. Imtiyozli kreditlar, subsidiya va grantlarning kengaytirilishi ayollarning biznes yuritish faoliyatiga kirib kelishini sezilarli darajada rag‘batlantirmoqda. Ikkinchidan, bilim va ko‘nikmalarni oshirish. Ko‘plab xotin-qizlar tadbirkorlikni boshlash uchun yetarli malaka va tajribaga ega emas. Shu bois ularni qayta tayyorlash, kasb-hunar kurslariga jalb qilish va biznes boshqaruvi bo‘yicha treninglar tashkil etish dolzarbdir. Uchinchidan, huquqiy va institutsional qo‘llab-quvvatlash. O‘zbekiston Respublikasida qabul qilinayotgan normativ-huquqiy hujjatlar va hukumat qarorlari xotin-qizlarning mehnat bozoridagi huquqlarini kengaytirishga xizmat qilmoqda.



1-rasm: Hududlar bo‘icha ayollar tadbirkorligi ko‘rsatkichlari [12]

Shuningdek, xalqaro tajribani o‘rganish natijalari shuni ko‘rsatdiki, rivojlangan mamlakatlarda ayollar tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlash uchun davlat-xususiy sheriklik keng qo‘llaniladi. Masalan, Germaniya va Fransiyada ayollarga mo‘ljallangan maxsus inkubatsiya markazlari va biznes-inkubatorlar faoliyat yuritadi. Ular tadbirkor ayollarga biznes-reja tuzishda, moliya manbalarini izlashda va bozorlarni o‘rganishda yordam beradi. Ushbu tajribani O‘zbekiston sharoitiga tatbiq etish ayollar bandligini oshirishda muhim natija berishi mumkin.

Tadqiqot jarayonida aniqlangan muammolardan yana biri – gender stereotiplari ta’sirida xotin-qizlarning ko‘plab sohalarda o‘z imkoniyatlarini to‘liq namoyon etolmasligidir. Masalan, ishlab chiqarish, IT sohasi yoki yuqori texnologiyalar bilan bog‘liq tarmoqlarda ayollarning ulushi nisbatan past. Bu esa ularning iqtisodiy faolligini faqat an’anaviy sohalar (tikuvchilik, oziq-ovqat ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish) bilan cheklab qo‘ymoqda. Shu sababli kelgusida xotin-qizlarni yuqori texnologiyali tarmoqlarga jalb etish, ularning raqamli ko‘nikmalarini rivojlantirish muhim vazifa bo‘lib qolmoqda.

Natijalar shuni ko‘rsatadiki, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish nafaqat bandlik darajasini oshiradi, balki ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikka ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Tadqiqot davomida aniqlanganidek, ayollar tomonidan tashkil etilgan kichik biznes subyektlari ijtimoiy mas’uliyatni kuchliroq namoyon etadi: ular ko‘proq mahalliy resurslardan foydalanadi, hududlarda yangi ish o‘rinlari yaratadi va jamiyatda barqaror ijtimoiy muhit shakllanishiga hissa qo‘shadi.

Bundan tashqari, iqtisodiy tahlillar shuni ko‘rsatadiki, ayollar rahbarlik qilayotgan kichik biznes subyektlari erkaklar rahbarlik qilayotgan korxonalarga nisbatan 1,2 baravar ko‘proq xizmat ko‘rsatish tarmoqlariga yo‘naltirilgan bo‘ladi. Bu esa xizmat ko‘rsatish sektorining tez sur’atlarda rivojlanishiga va aholining ehtiyojlarini qondirishga sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda. Shu bilan birga, ayollar tadbirkorligining rivojlanishi oilaviy daromadlar o‘sishiga ham olib kelmoqda. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ayol tadbirkorlar tomonidan yaratilgan qo‘shimcha daromadning katta qismi oilaning farovonligi va farzandlar ta’limiga yo‘naltiriladi [13].

Shuningdek, olib borilgan tahlillar shuni ko‘rsatdiki, O‘zbekistonda xotin-qizlar barqaror ish bilan bandligini ta’minlashning istiqbollari kengdir. Ammo bu borada moliyaviy, tashkiliy va ijtimoiy to‘siqlarni bartaraf etish lozim. Xotin-qizlarni kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka keng jalb etish uchun kredit-moliya infratuzilmasini yanada rivojlantirish, ularning kasbiy malakasini oshirish, yangi texnologiyalarni o‘zlashtirishga yo‘naltirilgan dasturlarni kengaytirish va gender tengligini mustahkamlash zarur. Natijada, mamlakatimizda xotin-qizlarning iqtisodiy faolligi oshib, ularning barqaror ish bilan bandligi ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning muhim omiliga aylanadi.

Xulosa

O‘zbekiston sharoitida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasi xotin-qizlar uchun barqaror ish bilan bandlikni ta’minlashda eng muhim sohalardan biri sifatida shakllanmoqda. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, ayollar tadbirkorligi mamlakatning iqtisodiy o‘sishi, yangi ish o‘rinlari yaratish, oilaviy farovonlikni oshirish hamda gender tengligini ta’minlashda katta o‘rin tutadi. Toshkent shahri, Farg‘ona va Samarqand viloyatlarida ayollar tadbirkorligi yuqori darajada rivojlangan bo‘lsa-da, Qoraqalpog‘iston va ayrim chekka hududlarda bu borada orqada qolish kuzatilmoqda.

Shunday ekan, istiqbolda hududlar o‘rtasidagi tafovutlarni kamaytirish, imtiyozli kreditlar hajmini oshirish, ayollarning kasbiy malakasini rivojlantirish hamda ijtimoiy infratuzilmani mustahkamlash zarur. Bundan tashqari, davlat tomonidan yaratilayotgan huquqiy va institutsional sharoitlarni yanada kengaytirish, xalqaro tajribalarni joriy qilish va innovatsion yondashuvlardan foydalanish ayollar bandligini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Umuman olganda, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida xotin-qizlar bandligini oshirish O‘zbekistonning barqaror iqtisodiy rivojlanishi, ijtimoiy adolatni ta’minlash va milliy taraqqiyot strategiyasida belgilangan ustuvor maqsadlarga erishishda hal qiluvchi omillardan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 7-martdagi PF-81-sonli Farmoni “Xotin-qizlarni qo‘llab-quvvatlash va ularning jamiyatdagi faolligini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 13-avgustdagi PQ–5216-son qarori “Xotin-qizlarning tadbirkorlik faoliyatini qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”.
3. O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi ma’lumotlari (2024).
4. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi ma’lumotlari (2024).
5. Ayollar tadbirkorligi jamg‘armasi hisobotlari (2023–2024).
6. World Bank. (2023). Women Entrepreneurs in Emerging Markets: Challenges and Opportunities. Washington, DC.
7. UN Women. (2022). Gender Equality and Women’s Economic Empowerment in Central Asia. New York.
8. OECD. (2021). SMEs and Entrepreneurship Outlook. Paris: OECD Publishing.
9. Kabeer, N. (2020). Gender, Labour, and Economic Development. London: Routledge.

10. Roomi, M. A., & Parrott, G. (2019). Barriers to Development and Progression of Women Entrepreneurs in Developing Countries. Journal of Entrepreneurship.

11. Brush, C. G., Greene, P. G., & Hart, M. M. (2018). Women Entrepreneurs and the Global Economy. Cheltenham: Edward Elgar.

12. Minniti, M., & Naudé, W. (2017). Female Entrepreneurship: Constraints and Opportunities. World Development Journal.

13. Carter, S., & Marlow, S. (2016). Exploring the Impact of Entrepreneurship on Gender Equality. International Small Business Journal.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali

+998 71 239 28 13
Tashkent, Uzbekistan
ilmiymaktab@gmail.com
www.laboreconomics.uz