



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 2-son

Volume 8, Issue 2, 2024



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



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 2-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

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

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

Tahririyat manzili:

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

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2024

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

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

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

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:
(Community Council members)

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

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

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich



+99899 881-86-98



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

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

G.K.Abduraxmanova S.P.Qurbonov	<i>Aholining unumli bandlik darajasini oshirishning gender xususiyatlari</i>	6-15
S.B.G'oyipnazarov S.M.Kurbanbayeva	<i>Yashil malakalar: mehnat bozorida rivojlanayotgan yangi yo'nalish</i>	16-26
F.X.Rustamov	<i>To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar va ta'lim xarajatlarining O'zbekistondagi bandlik darajasi bilan bog'liqligi</i>	27-36

INSON KAPITALI

D.Sh.Nishonov	<i>Ta'lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga ta'siri</i>	37-46
A.B.Irmatova D.I.Iskandarova	<i>Oliy ta'limda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishning o'ziga xos xususiyatlari</i>	47-58
B.A.Reyimberdiyev	<i>Internationalization strategy is the key for future success of higher education institutions</i>	59-67
M.O.Hamrokulov	<i>Prospective directions of transformation of human capital development in the digital economy</i>	68-78

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

A.B.Irmatova	<i>Aholi kambag'alligining konseptual yondashuvlari.....</i>	79-88
X.M.Madramov	<i>Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari</i>	89-102

INSON RESURLARINI BOSHQARISH

F.A.Doniyorova	<i>Современные вызовы руководителя</i>	103-112
M.Sh.Axmedov	<i>Kiyim ishlab chiqarish korxonalarida ishchi personalni boshqarishning motivatsion omillari tahlili.....</i>	113-121

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

D.D.Alimova	<i>Xizmat ko'rsatish sohasida xo'jalik subyektlari faoliyatini boshqarish mexanizmlari</i>	122-135
H.O.Botirova	<i>O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi: iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish muammolari va imkoniyatlari</i>	136-145

X.Sh.Kaxramonov	<i>Сущность и особенности эффективного управления многоквартирным жилищным фондом</i>	146-155
N.N.Nabiyeva	<i>Markaziy Osiyo davlatlarida inflyatsiyaning iqtisodiyotga ta'siri</i>	156-162
B.A.Sharipov N.U.Xalimjonov	<i>An econometric analysis of FDI and trade in Uzbekistan</i>	163-171
S.K.Mansurov	<i>To'qimachilik klasterlarda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish</i>	172-180



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



AHOLINING UNUMLI BANDLIK DARAJASINI OSHIRISHNING GENDER XUSUSIYATLARI

Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna

TDIU, Ilmiy ishlar va innovatsiyalar

bo'yicha prorektor, professor, DSc

e-mail: gulnora.01k@gmail.com

Qurbonov Samandar Pulatovich

Mehnat bozori tadqiqotlari instituti, doktorant, PhD

e-mail: s.kurbonov@tsue.uz

Annotatsiya. Aholining unumli bandlik darajasini oshishi sog'lom iqtisodiyot va yuksak taraqqiy etgan jamiyat mahsulidir. Unumli band shaxslar iqtisodiy o'sishga hissa qo'shish bilan birga yashash uchun iste'molga yetarli darajada ish haqi olishini kafolatlay oladi. Ushbu maqola unumli bandlikni oshirishda gender xususiyatlarning asosiy jihatlarini, uning shaxslar va jamiyatga ta'sirini hamda bunday turdagi bandlik ko'lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi. Mazkur tadqiqotda ayollar va erkaklar bandligi, ularga ta'sir etuvchi bir qator omillar, gender jihatlariga oid empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganilgan va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirilgan. Tadqiqotning ilmiy natijasi sifatida mamlakat aholisining unumli bandligini oshirishga oid tavsiyalar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: unumli bandlik, unumli bandlikni darajasini oshirish, gender tenglik, gender xususiyatlar, ish bilan band erkaklar, ish bilan band ayollar, ish bilan band shaxslar soniga ta'sir etuvchi omillar.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Абдурахманова Гульнора Каландаровна

ТГЭУ, проректор по научной работе и инновациям,

профессор, доктор экономических наук

Курбанов Самандар Пулатович

Институт исследований рынка труда, докторант, PhD

Аннотация. Повышение уровня продуктивной занятости населения базируется на здоровой экономике и высокоразвитом обществе. Продуктивно занятые люди могут способствовать экономическому росту, обеспечивая при этом прожиточный минимум. В этой статье исследуются ключевые аспекты гендера в повышении производительной занятости, его влияние на отдельных людей и общество, а также стратегии по расширению этого типа занятости. В исследовании были изучены эмпирические и концептуальные исследования гендерных аспектов, занятости женщин и мужчин, ряда влияющих на них факторов, а также систематизированные научные подходы. В качестве научного результата исследования предложены рекомендации по повышению производительной

занятости населения страны.

Ключевые слова: производительная занятость, повышение уровня продуктивной занятости, гендерное равенство, гендерные характеристики, факторы, влияющие на численность занятых мужчин, занятых женщин, занятых лиц.

GENDER CHARACTERISTICS OF INCREASING THE LEVEL OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT OF THE POPULATION

Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna

TSUE, vice-rector for scientific affairs
and innovations, professor, DSc

Kurbanov Samandar Pulatovich

DSc student of the Institute of Labor Market Research, PhD

Abstract. Increasing the level of productive employment of the population is based on a healthy economy and a highly developed society. Productively employed individuals can contribute to economic growth while ensuring that they receive a living wage. This article explores the key aspects of gender in increasing productive employment, its impact on individuals and society, and strategies to expand this type of employment. Empirical and conceptual research on gender aspects, the employment of women and men, a number of factors affecting them, and systematized scientific approaches were studied in this research. As a scientific result of the research, recommendations on increasing the productive employment of the country's population were proposed.

Key words: productive employment, increasing the level of productive employment, gender equality, gender characteristics, factors affecting the number of employed men, employed women, employed persons.

Kirish

Ish bilan bandlikning gender jihatlarini jamiyatda ayollar va erkaklar o'rtasidagi mehnat bozorining taqsimlanishi va mehnat sharoitlarining farqlarini o'rganadi. Bunda avvalom bor, mehnat bozoridagi jinslar o'rtasidagi notengligi tushuniladi. Ayollar va erkaklar o'rtasida ish haqi farqi mavjud. Ko'plab jahon mamlakatlarida ayollar bir xil vazifani bajarayotgan erkaklarga nisbatan kamroq ish haqi olish holatlari uchraydi.

Jamiyatda ayollarning oilaviy mas'uliyatlarni bajarishlari, masalan, bolalarga va oila a'zolariga g'amxo'rlik qilish, uy ishlarini bajarish kabi, ko'p vaqt va kuch sarflaydilar. Bu ularning kasbiy faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Xuddi shuningdek, paternalizm va ijtimoiy normalar ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokiga to'sqinlik qiladi.

O'zbekistonda ham jahonning ko'plab mamlakatlaridagi kabi ayollarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan qonun va me'yoriy-huquqiy asoslar asosida islohotlar olib borilmoqda.

Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrda «O'zbekiston-2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni bilan tasdiqlangan «O'zbekiston-2030» strategiyasidagi “Har bir insonga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi uchun munosib sharoitlarni yaratish” bandi

27-maqсад (Mamlakatda kambag'allik darajasini qisqartirish) quyidagi 3 ta vazifalarni o'zida qamrab oldi:

1. 2026 yilga qadar kambag'allikni 2022-yilga nisbatan 2 barobarga, 2030-yilga qadar esa keskin qisqartirish;

2. Kambag'allikka tushish xavfi mavjud 4,5 million aholi daromadini oshirish;

3. Ijtimoiy sheriklik asosida 500 ming malakali mutaxassis tayyorlash, shuningdek, 25-maqсад (Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash tizimini kuchaytirish, ularning huquq va qonuniy manfaatlarini ta'minlash, ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy faolligini oshirish va gender tenglikni ta'minlash) bandi esa gender tenglikni ta'minlash siyosatini davom ettirish, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish orqali boshqaruv lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushini 30 %ga oshirish ko'zda tutilgan [1].

Ma'lumki, O'zbekiston Jahon bankining “Ayollar, biznes va qonun 2024” indeksida beshta eng ilg'or o'zgarishlarni amalga oshirgan davlatlar qatoriga kirdi. Bu haqda 2024-yil 4-mart kuni Jahon banki o'zining “Ayollar, biznes va qonun” yillik hisobotini e'lon qildi. Unda huquqiy sohada gender tenglikka erishish yo'lidagi jahon taraqqiyoti baholanadi. Hujjat 190 ta davlatda, jumladan, O'zbekistonda ayollarning ahvolini 10 ta ko'rsatkich: “xavfsizlik”, “harakatlanish erkinligi”, “bandlik”, “mehnatga haq to'lash”, “nikoh”, “otasonalik”, “bolalarni parvarishlash”, “tadbirkorlik”, “mulkni boshqarish” va “pensiya ta'minoti” bo'yicha baholovchi indeksni o'z ichiga oladi.

“Ayollar, biznes va qonun” hisobotining oxirgi nashri 2022-yil 1-oktabrdan 2023-yil 1-oktabrgacha bo'lgan davrda mamlakatlar qonunchiligidagi tegishli o'zgarishlarni baholaydi. Bu davrda dunyodagi atigi 18 ta davlat yoki indeksda baholangan davlatlarning 10 foizidan kamrog'i yuqoridagi ko'rsatkichlar doirasida ayollarning mavqeini yaxshilagan huquqiy islohotlarni amalga oshirdi [2].

Bugungi kunda har qanday ish bilan band shaxs uchun to'liq yoki to'liqsiz ish bilan band bo'lishdan ko'ra, ish bilan bandlikning sifat ko'rsatkichlari muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Ishga qabul qilish va ishlab chiqarishdagi gender stereotiplari bo'yicha ham ko'pgina masalalar o'z yechimiga muxtoj bo'lib qolmoqda. Bugungi kunda ko'plab ish beruvchilar jinsga asoslangan stereotiplarga asoslanib qaror qabul qiladilar. Masalan, ayollarning oilaviy mas'uliyatlari tufayli ish joyda zarur holatlarda ish joyida qo'shimcha qolishlari oson kechmaydi, shu sababli ularning rahbarlik lavozimlariga tayinlanishi erkaklarga nisbatan kamroqdir.

Ko'plab xalqaro tashkilotlar hisobotlari ayollar ko'pincha xizmat ko'rsatish sohalarida, ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar sohalarida ko'proq ishlaydilar, ularning ish joylari odatda kamroq to'lanadigan va kamroq qadrlanadigan sohalarga to'g'ri keladi. Erkaklar esa ko'proq texnik va yuqori darajada ish haqi to'lanadigan sohalarda ish bilan band bo'lishadi.

F.Blau, va L.Kahn o'z tadqiqotlarida gender tengsizligi mehnat bozorida qanday namoyon bo'lishi va uning iqtisodiy sabablari tahlil qilishgan. Tadqiqotlari davomida mualliflar gender maoshlar bo'shlig'i, kasbiy segregatsiya, va ayollarning kamroq ish tajribasiga ega bo'lishi kabi omillarni ko'rib chiqishgan. Ular shuningdek, mehnat bozoridagi diskriminatsiya, turli mamlakatlardagi gender tengsizligi darajasi va siyosiy vositalarning bu masalalarni hal qilishdagi roli haqida ham ma'lumot beradilar. Ularning xulosalariga ko'ra, gender tengsizligi ko'plab omillar bilan bog'liq bo'lib, buning yechimi murakkab va ko'pqirralidir [3].

D.Kotter, J.Hermsen, S.Ovadia va R.Vanneman tadqiqotida “shisha shiftlar” va “yopishqoq pollar” kabi tushunchalarni joriy etib, ularning ayollarning kasbiy karerasidagi to'siqlar sifatidagi rolini o'rganishgan. “Shisha shiftlar” yuqori lavozimlarga chiqishdagi to'siqlarni anglatadi, “yopishqoq pollar” ayollarning past maoshli va past darajali lavozimlarda qolib ketishiga ishora qilishini ta'kidlashgan. Mualliflar ushbu to'siqlarning sabablari va oqibatlarini tahlil qilishgan[4].

A.Layt esa ayollar va erkaklar o'rtasidagi ish tajribasi, maoshlar, va karera o'sishi bo'yicha farqlarni tahlil qilgan. U o'z tadqiqotida ayollar erkaklarga nisbatan kamroq ish tajribasiga va pastroq maoshlarga ega bo'lishlari ko'rsatgan. Bu farqlarni mehnat bozoridagi tengsizliklarning asosiy sabablari sifatida ko'rsatish mumkin [5].

K.Bender, S.Donohue va J.Heywood o'z tadqiqotlarida ish joylarida genderning ishdan qoniqish va tashkilotga sodiqlikka ta'sirini o'rganishgan. Tadqiqot davomida ayollar va erkaklar o'rtasidagi ishdan qoniqish darajasi va sodiqlik darajasi tahlil qilingan. Ayollar ko'proq sodiqlik va yuqori darajada qoniqish ko'rsatganlari holda, ularning maoshlari pastroq va karera o'sishi kamroq ekanligi qayd etilgan [6].

F.Blau va J.DeVarolar katta korporatsiyadagi gender bo'yicha karera o'sishini tahlil qilishgan. Tadqiqot davomida ayollar va erkaklar o'rtasidagi lavozim ko'tarilishlar, maoshlar va ish tajribasi bo'yicha farqlar o'rganilgan bo'lib, natijalarga ko'ra, ayollar erkaklarga nisbatan kamroq lavozim ko'tarilishlar va pastroq maoshlarga ega bo'lishlari aniqlangan [7].

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 [8]. 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 aniqlandi¹.

Tahlil uchun 2010-yildan 2022-yillarni o'z ichiga qamrab olgan davrda

¹ Gujarati, Damodar N. Basic econometrics. Prentice Hall, 2022, p.624.

O‘zbekistonning 14 ta hududlari bo‘yicha ma’lumotlar to‘plandi. Tadqiqot uchun mamlakat miqyosida band erkaklarning soniga ta’sir etuvchi quyidagi omillar tanlab olingan: iqtisodiy nafaol aholi (ming kishi), jinoyatlar soni, tug‘ilganlar (kishi), kam ta’minlangan aholi ulushi, erkaklar orasidagi ishsizlik darajasi, yoshga doir nafaqa oluvchilar (kishi), nogironlik bo‘yicha nafaqa oluvchilar, vafot etganlar soni (kishi), eng kam ish haqqi, ko‘chib ketganlar soni (kishi). O‘zgaruvchilarning o‘lchov birliklari turlicha bo‘lganligi uchun hamda ekonometrik modelning interpretatsiyasini yaxshiroq tushuntirish uchun barcha sonli omillarning qiymatlari natural shaklda logariflandi. Ekonometrik model tuzishdan oldin omillar bo‘yicha tavsifiy statistika o‘tkazib olindi (1-jadval).

1-jadval

Tanlangan omillar bo‘yicha tavsifiy statistika

Omil	Kuza- tuvlar soni	O‘rtacha	Standart chetlanish	Minimum	Maksimum
band erkaklar kishi	224	500824.38	203348.58	153800	892000
iqtisod nafaol kishi	322	302993.48	125365.05	70400	558600
Crime	322	5731.932	4216.902	1261	25543
tugilgan kishi	322	47629.034	21440.556	13727	111505
poverty	182	14.519	6.777	.4	34.337
unemp male	210	5.537	1.319	2.6	8.7
yoshga doir pensiy~i	280	163999.31	75238.834	44719	387406
nogironlik pensiya~i	280	32977	12736.297	11223	67217
vafot etgan kishi	322	10508.845	4633.574	3348	21199
wage min	322	172553.84	261252.32	2450	920000
kuchib ketgan kishi	322	14647.898	8770.99	3291	73660

Bundan tashqari, iqtisodiyotda band ayollar soniga ta’sir etuvchi omillar ham tahlil etildi. Buningg uchun mamlakat miqyosida band ayollarning soniga ta’sir etuvchi quyidagi omillar tanlab olingan: kam ta’minlangan aholi ulushi, ayollar orasidagi ishsizlik darajasi, yoshga doir nafaqa oluvchilar (kishi), iqtisodiy nafaol aholi (ming kishi), tug‘ilganlar (kishi), eng kam ish haqi, ko‘chib ketganlar soni (kishi).

2-jadval

Tanlangan omillar bo‘yicha tavsifiy statistika

Omil	Kuzat uvlar soni	O‘rtacha	Standanrt chetlanish	Minimum	Maksimum
band ayollar kishi	224	398214.01	159544.09	134900	704379.65
poverty	182	14.519	6.777	.4	34.337
unemp female	210	7.345	3.62	3.4	15.6
yoshga doir pensiy~i	280	163999.31	75238.834	44719	387406
iqtisodiy nafaol kishi	322	302993.48	125365.05	70400	558600
Tug‘ilganlar, kishi	322	47629.034	21440.556	13727	111505
wage min	322	172553.84	261252.32	2450	920000
Ko‘chib kelganlar, kishi	322	11278.099	10155.711	2506	111919

Yuqorida keltirib o‘tilgan omillarning band ayollarning soniga ta’sir etish darajasini aniqlash uchun panel ma’lumotlari tahlili uslubidan foydalanildi.

Bunda 2010-yildan 2022-yillarni o‘z ichiga qamrab olgan davrda O‘zbekistonning 14 ta hududlari bo‘yicha ma’lumotlar to‘planib tahlil qilindi. O‘zgaruvchilarning o‘lchov birliklari turlicha bo‘lganligi uchun hamda ekonometrik modelning interpretatsiyasini yaxshiroq tushuntirish uchun barcha sonli omillarning qiymatlari natural shaklda logariflandi. Ekonometrik model tuzishdan oldin omillar bo‘yicha tavsifiy statistika o‘tkazib olindi (2-jadval).

Tahlil va muhokama

Ma’lumki, joriy yilning 27-mart kuni Jahon banki o‘zining yangi — «O‘zbekiston: mamlakatdagi gender holatini baholash» hisobotining asosiy xulosalari va tavsiyalarini taqdim etdi. Unga ko‘ra, agar ayollar iqtisodiy hayotda erkaklar bilan teng ishtirok eta olsa, O‘zbekiston yalpi milliy daromadi (YaMD) taxminan 29%ga oshishi va 700 mingdan ortiq odam kambag‘allikdan chiqishi mumkin.

Ushbu hisobot natijalaridan kelib chiqqan holda, erkaklar va ayollar ish bilan bandligiga ta’sir etuvchi omillarni tadqiq etish ushbu tadqiqot maqsadiga aylandi. Omillar tasodifiy tanlov asosida tizimlashtirildi.

Iqtisodiyotda band shaxslarning gender jihatlariga ko‘ra ularning bandligiga ta’sir etuvchi xususiy omillar asosida ekonometrik model asosida tahlil natijalari:

Birinchi model iqtisodiyotda band erkaklar soniga ta’sir etuvchi omillar asosida tahlil etildi. O‘zbekistonda band erkaklarning soni va unga ta’sir etuvchi omillar asosida ko‘p omilli ekonometrik model tuzish, tuzilgan modelni turli testlar orqali tekshirish hamda modelning statistik ahamiyatligini aniqlab, kelgusi davrlarga prognozlash, ijtimoiy sohani rivojlantirish bo‘yicha ilmiy asoslangan qarorlar qabul qilish imkoniyatini beradi (3-jadval).

3-jadval

Ish bilan band erkaklar soni va unga ta’sir etuvchi omillar bo‘yicha Fixed Effects Modelning hisoblangan parametrlari

Regression results

Inband_erkaklar	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
lniqtisod_nofaol_k~i	-.357	.037	-9.54	0	-.431	-.283	
Lncrime	-.057	.017	-3.29	.001	-.092	-.023	
Intugilgan_kishi	.285	.066	4.31	0	.154	.416	
Poverty	-.003	.001	-2.93	.004	-.005	-.001	
unemp_male	-.019	.005	-3.84	0	-.029	-.009	
lnyoshga_doir_pens~i	.269	.101	2.66	.009	.069	.469	
lnnogironlik_pensi~i	-.087	.032	-2.74	.007	-.15	-.024	
lnvafot_etgan_kishi	.375	.082	4.59	0	.214	.537	
lnwage_min	-.031	.017	-1.86	.066	-.064	.002	
lnkuchib_ketgan_ki~i	.064	.015	4.19	0	.034	.094	
Constant	9.11	1.453	6.27	0	6.238	11.983	
Mean dependent var		13.053	SD dependent var				0.466
R-squared		0.841	Number of obs				168
F-test		76.382	Prob > F				0.000
Akaike crit. (AIC)		-603.597	Bayesian crit. (BIC)				-569.233
<i>p<.01, p<.05, p<.1</i>							

Tahlil jarayonida ikkita model tuzildi: Fixed Effects Model hamda Random Effects Model. Tuzilgan modellarning qay biri bizdagi ma'lumotlar uchun to'g'ri kelishini aniqlash uchun Hausman testi o'tkazildi. Ushbu test natijasida Fixed Effects Model tanlandi. Fixed Effects Modelning natijalari 3-jadvalda keltirilgan. Fixed Effects Modelning parametrlarini tahlil qilishdan avval tuzilgan modelning ta'rifini keltirish lozim. Tuzilgan model 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega ($\text{Prob} > F=0.000$). Bundan tashqari, determinatsiya koeffitsienti (R^2) 0.841ni tashkil qiladi, bu degani, modelda keltirilgan barcha o'zgaruvchilar band erkaklarning sonidagi o'zgarishlarning 84.1%ini ifodalab beradi.

3-jadval natijasidan ko'rish mumkin, barcha o'zgaruvchilarning bog'liq o'zgaruvchiga ta'siri statistik ahamiyatga ega. Xususan, iqtisodiy nafaol aholi soni, jinoyatchilik soni, kam ta'minlangan aholi ulushi, erkaklar orasidagi ishsizlik darajasi, nogironlik bo'yicha nafaqa oluvchilar va eng kam ish haqqining oshishi band erkaklarning sonini kamayishiga olib kelar ekan. Tug'ilganlarning soni, yoshga doir nafaqa oluvchilarning soni, vafot etganlar soni hamda ko'chib ketganlar sonining oshishi esa, aksincha, band erkaklar sonining oshishiga turtki bo'lar ekan. Quyida ish bilan band erkaklarning soniga kuchli ta'sir qiluvchi omillarning tasnifi keltirilgan.

Agar erkaklar orasidagi ishsizlik darajasi 1.0%ga oshsa ish bilan band erkaklar soni 1.9%ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Agar vafot etganlarning soni 1.0%ga oshsa, band erkaklar soni 0.375%ga ortadi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Iqtisodiy nafaol aholi sonining 1.0%ga oshishi esa, band erkaklarning sonini 0.357%ga kamayishiga olib keladi va bu natija ham 1.0%lik statistik ahamiyatga ega.

Tug'ilganlarning soni hamda yoshga doir nafaqa oluvchilar sonining 1.0%ga oshishi band erkaklarning sonini 0.285 va 0.269%ga oshiradi.

Jinoyatlar sonining 1.0%ga oshishi band erkaklar sonini 0.057%ga kamaytiradi.

Kam ta'minlangan aholi ulushining 1.0%ga oshishi band erkaklar sonini 0.3%ga qisqartiradi.

Nogironlik bo'yicha nafaqa oluvchilarning soni 1.0%ga oshsa, band erkaklar soni 0.087 %ga kamayadi.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1.0%ga oshishi ish bilan band erkaklar sonini 0.031%ga kamaytiradi va bu 10%lik qiymatda statistik ahamiyatga ega.

Ko'chib ketganlarning soni ham 1.0%ga oshsa, ish bilan band erkaklar soni 0.064%ga kamayadi.

Erkaklar bandligiga ta'sir qiluvchi omillar o'rganilib chiqilgandan so'ng, ayollarning bandligiga ta'sir qiluvchi omillar tadqiq qilindi. Tahlil jarayonida ikkita model tuzildi: Fixed Effects Model hamda Random Effects Model. Tuzilgan modellarning qay biri bizdagi ma'lumotlar uchun to'g'ri kelishini

aniqlash uchun Hausman testi o'tkazildi. Ushbu test natijasida Fixed Effects Model tanlandi. Fixed Effects Modelning natijalari 4-jadvalda keltirilgan.

4-jadval

Ish bilan band ayollar soni va unga ta'sir etuvchi omillar bo'yicha Fixed Effects Model tahlili natijalari

Regression results

Inband_ayollar	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
poverty	-.003	.001	-3.14	.002	-.005	-.001	
unemp_female	-.027	.002	-14.97	0	-.03	-.023	
lnyoshga_doir_pens~i	.248	.098	2.53	.012	.054	.441	
lniqtisod_nofaol_k~i	-.288	.035	-8.20	0	-.357	-.218	
Intugilgan_kishi	.227	.061	3.70	0	.106	.349	
lnwage_min	.03	.014	2.09	.039	.002	.058	
lnkuchib_kelgan_ki~i	.062	.014	4.56	0	.035	.089	
Constant	10.351	1.327	7.80	0	7.729	12.973	
Mean dependent var	12.821		SD dependent var		0.459		
R-squared	0.720		Number of obs		168		
F-test	53.891		Prob > F		0.000		
Akaike crit. (AIC)	-630.753		Bayesian crit. (BIC)		-605.762		
<i>p<.01, p<.05, p<.1</i>							

Fixed Effects Modelning parametrdarini tahlil qilishdan avval tuzilgan modelning ta'rifini keltirish lozim Tuzilgan model 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega (Prob > F=0.000). Bundan tashqari, determinatsiya koeffitsienti (R^2) 0.720 ni tashkil qiladi, bu degani, modelda keltirilgan barcha o'zgaruvchilar band erkaklarning sonidagi o'zgarishlarning 72 %ini ifodalab beradi.

4-jadval natijasidan ko'rish mumkin, barcha o'zgaruvchilarning bog'liq o'zgaruvchiga ta'siri statistik ahamiyatga ega. Xususan, kam ta'minlangan aholi ulushi, ayollar orasidagi ishsizlik darajasi, iqtisodiy nafaol aholi sonining oshishi band ayollarning sonini kamayishiga olib kelar ekan. Yoshga doir nafaqa oluvchilarning soni, tug'ilganlarning soni, eng kam ish haqqi miqdori hamda ko'chib kelganlar sonining oshishi esa, aksincha, band ayollarning sonini oshishiga sabab bo'ladi.

Quyida band ayollarning soniga kuchli ta'sir qiluvchi omillarning tasnifi keltirilgan. Band ayollarning soniga eng kuchli ta'sir qiluvchi omil – bu ayollar orasidagi ishsizlik darajasi.

Agar ayollar orasidagi ishsizlik darajasi 1.0%ga oshsa band ayollar soni 2.7%ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Kam ta'minlangan aholi ulushining 1.0%ga oshishi band ayollar sonini 0.3 %ga qisqartiradi.

Iqtisodiy nafaol aholi sonining 1.0%ga oshishi esa, band ayollarning sonini 0.288%ga kamayishiga olib keladi va bu natija ham 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Yoshga doir nafaqa oluvchilar soning 1.0%ga oshishi band ayollarning sonini 0.248 %ga oshiradi va bu 5.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega. Tug'ilganlarning soning 1.0%ga oshishi band ayollarning sonini 0.227%ga oshiradi.

Ko'chib kelganlarning soni ham 1.0%ga oshsa, band ayollar soni 0.062%ga oshadi.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1.0%ga oshishi band ayollar sonini 0.03%ga ko'paytiradi va bu besh darajalik qiymatda statistik ahamiyatga ega.

Xulosa va tavsiyalar

Unumli bandlik shunchaki ish bilan band bo'lish emas, balki - bu odamlar uchun yaxshiroq hayot yo'li va iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning katalizatoridir. Muammolarni hal qilish va samarali strategiyalarni amalga oshirish orqali islohotchilar, ish beruvchilar va tegilshli institutlar har bir inson munosib turmush kechirishi, mehnatiga yarasha munosib ish xaqi olishi va gullab-yashnayotgan iqtisodiyotning afzalliklaridan bahramand bo'lish imkoniyatiga ega bo'lgan muhitni yaratishi mumkin. Shuning uchun, unumli bandlikni oshirishda asosiy e'tiborni daromad olish uchun ko'proq soat ishlash masalasiga emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashda muhim bo'lgan resurslar (mehnat, vaqt va kapital)dan daromadni oshirishga qaratishi, bunda gender xususiyatlar shaxs mehnat daromadini oshishiga to'siq bo'lmasligi lozim.

Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining 1.0%ga oshishi ish bilan band erkaklar sonini 0.031 %ga kamayishiga (10%lik qiymatda statistik ahamiyatga ega), ish bilan band ayollar sonini esa 0.03%ga oshirishiga (bu 5.0%lik qiymatda statistik ahamiyatga ega) zamin yaratishi mumkin ekan.

Shuningdek, gendir jiyatlarda ishsizlik darjasi bo'yicha ham quyidagi natijalar olindi: Agar erkaklar orasidagi ishsizlik darajasi 1.0%ga oshsa ish bilan band erkaklar soni 1.9 %ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega. Xuddi shuningdek, agar ayollar orasidagi ishsizlik darajasi 1.0%ga oshsa band ayollar soni 2.7%ga qisqaradi va bu 1.0%lik darajada statistik ahamiyatga ega.

Aholining unumli bandlik darajasini oshirishda barcha omillar qatorida gender xususiyatlarga ham e'tibor qaratish muhim ahamiyat kasb etib, bunda quyidagilarni tavsiya etish mumkin deb hisoblaymiz:

birinchidan, mehnat bozorida gender adolat va huquqiy asoslarni takomillashtirish. Bunda asosan, ish joylarida gender adolatni ta'minlash uchun amaldagi qonunlar va me'yoriy hujjatlarni yanada takomillashtirish lozim. Albatta bunda kamsitishni bartaraf qilish, ayollar va erkaklar uchun teng ish sharoitlari yaratishni pirovard natija bo'lishini ta'minlash;

ikkinchidan, ta'lim va kasbiy tayyorgarlik masalalarida unumli bandlik darajasini oshirishda gender xususiyatlar ta'sirini qisqartirish maqsadga

muvofig. Bunda barcha ayollar va erkaklarning har qanday kasbda teng imkoniyatlarga ega bo'lishi uchun sharoitlarni takomillashtirish;

uchinchidan, ish joylarida gender adolatni ta'minlash yo'lida ayollar va erkaklar uchun ish joylarida teng imkoniyatlar yaratish, ularni kasbiy rivojlanishi uchun ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlash va ayollarning ham rahbarlik lavozimlariga tayinlanishini doimiy qo'llab-quvvatlash va ularni kasbiy o'sishi uchun imkoniyatlar yaratish.

to'rtinchidan, mehnat bozorida gender adolat tamoyillari asosida teng imkoniyatlar yaratish, ayollar va erkaklarning teng mehnatga teng ish haqi olishlarini ta'minlash;

beshinchidan, ish joylarida diskriminatsiyaga qarshi qat'iy qonunlar qabul qilish va ularning bajarilishini nazorat qilish va har ikki jins vakillarini diskriminatsiyadan himoya qilish mexanizmlarini yaratish maqsadga muvofiqdir.

Ish bilan band aholi unumli bandligini ta'minlash, ularning gender xususiyatlar sabab kambag'allik ta'siriga tushib qolish holatlarining oldini olishda iqtisodiy, ma'muriy, tashkiliy, huquqiy va ijtimoiy mexanizmlar faolligini oshirish muhim sanaladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi «O'zbekiston — 2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>

2. O.Mushtariy, O'zbekiston Jahon bankining “Ayollar, biznes va qonun 2024” indeksida muvaffaqiyatli beshlikka kirdi / Gazeta.uz rasmiy veb sahifasi. Manba: <https://www.gazeta.uz/oz/2024/03/05/world-bank-women/>

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

4. "Glass Ceilings and Sticky Floors: Barriers to the Careers of Women in the Workplace" - Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001).

5. "Gender Differences in Labor Market Outcomes: Evidence from the NLSY97" - Light, A. (2004).

6. "The Impact of Gender on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Workplace" - Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005).

7. "Gender Differences in Career Progression: Evidence from a Large Corporation" - Blau, F. D., & DeVaro, J. (2007).

8. Ўзбекистонда аёллар иқтисодиётда эркеклар билан тенг қатнашса, ЯМД 29 фоизга ошиши мумкин — Жаҳон банки / Gazeta.uz rasmiy veb sahifasi. <https://www.gazeta.uz/uz/2024/03/28/world-bank/>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



YASHIL MALAKALAR: MEHNAT BOZORIDA RIVOJLANAYOTGAN YANGI YO'NALISH

G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

i.f.d., DSc, dotsent, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası mudiri

e-mail: s.goyipnazarov@tsue.uz

<https://orcid.org/0000-0002-8818-5251>

Kurbanbayeva Sevara Marat qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası (PhD) tayanch doktoranti

e-mail: s.kurbanbaevam@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4849-1200>

Annotatsiya. Tadqiqot atrof-muhitga zarar yetkazuvchi amaliyotlarning ko'rinishi yoki "yashil ko'nikmalar" mahalliy iqtisodiy rivojlanish va umumiy iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishda qanday hal qiluvchi rol o'ynashini o'rganadi. Yashil ko'nikmalar turli sohalarida barqaror amaliyotlarni qo'llab-quvvatlaydigan texnik, transvers va boshqaruv vakolatlarini o'z ichiga olib ish o'rinlari yaratish, raqobatbardoshlik, iqtisodiyotni diversifikatsiya qilish va samaradorlikni oshiradi. Yashil ko'nikmalarning iqtisodiy manfaatlari ko'nikmalarni ishchi kuchiga integratsiya qilish yashil iqtisodiyotning o'sishiga ta'sirini o'rganadi. Ularning afzalliklariga qaramay, malakadagi kamchiliklar va ta'lim dasturlari yetarli emasligi kabi muammolar mavjud. Tadqiqotda ushbu ko'nikmalarni rivojlantirish uchun siyosat asoslari, yangilangan ta'lim o'quv dasturlari va jamoatchilikni xabardor qilish zarurligiga urg'u berilgan. Hamda muallif tomonidan yashil ko'nikmalarni targ'ib qilishdagi qiyinchilik va kamchiliklarni o'rganib jadvallar shakllantirgan. Ushbu tadqiqot mehnat bozoridagi ko'nikma va ish o'rinlarini yashil iqtisodiyotga bog'lagan holda o'tkazildi. Tadqiqot ishonchli, rasmiy jahon va mahalliy tashkilotlarning ma'lumotlaridan foydalanilgan holda tahlil qilindi.

Kalit so'zlar: Yashil iqtisodiyot, yashil ish o'rinlar, yashil ko'nikmalar, atrof-muhit, malakalar, qobiliyat.

GREEN SKILLS: A NEW DEVELOPING DIRECTION IN THE LABOR MARKET

Goyipnazarov Sanjar Bakhodirovich

DSc, associate professor, Tashkent State University of Economics,

Head of the "Labor economy" department

Kurbanbayeva Sevara Marat kizi

Tashkent State University of Economics,

PhD student of the "Labor economy" department

Abstract. The study explores how the visibility of environmentally damaging practices or "green skills" can play a critical role in promoting local economic development

and overall economic growth. Green skills enhance job creation, competitiveness, economic diversification and productivity by incorporating technical, transversal and managerial competencies that support sustainable practices in various sectors. The Economic Benefits of Green Skills examines the impact of integrating skills into the workforce on the growth of the green economy. Despite their advantages, there are challenges such as skills gaps and inadequate training programs. The study emphasizes the need for policy frameworks, updated education curricula and public awareness to develop these skills. Also, the author studied the difficulties and shortcomings in the promotion of green skills and made tables. This study was conducted by linking labor market skills and jobs to the green economy. The research was analyzed using information from reliable, official global and local organizations.

Keywords: Green economy, green jobs, green skills, environment, skills, capability.

Kirish

Yashil ko'nikmalar - bu odamlarga o'zlarining professional rollarida ekologik barqarorlikni qo'llab-quvvatlashga imkon beradigan qobiliyatdir. Global iqtisodlar iqlim o'zgarishini yumshatish va barqaror rivojlanishni rag'batlantirish uchun yanada yashil amaliyotlarga o'tayotganda bu ko'nikmalar tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Ushbu hisobot so'nggi tadqiqotlar va siyosat asoslariga asoslanib, yashil ko'nikmalar tushunchasi, ularning ahamiyati va mehnat bozoriga ta'sirini o'rganadi. Yashil malakalarning ta'rifi va qamrovi yashil ko'nikmalar ekologik barqaror amaliyotlarni targ'ib qilish uchun zarur bo'lgan ko'plab qobiliyatlar va bilim sohalarini o'z ichiga oladi (1-jadval).

1-jadval

Yashil ko'nikmalarni o'z ichiga oluvchi qobiliyat va sohalar²

Texnik ko'nikmalar	qayta tiklanadigan energiya texnologiyalari, energiya samaradorligi, chiqindilarni boshqarish va barqaror qishloq xo'jaligi bo'yicha tajriba
Transversal ko'nikmalar	murakkab ekologik muammolarni hal qilish uchun muhim bo'lgan tanqidiy fikrlash, muammolarni hal qilish va tizimli fikrlash.
Boshqaruv ko'nikmalar	barqarorlik loyihalarini boshqarish, atrof-muhitni muhofaza qilish qoidalarini amalga oshirish va tashkilotlarda yashil innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha kompetentsiya.

Yashil ko'nikmalarning ahamiyatini uning atrof-muhitga ta'sirini o'rgangan holda tasniflash mumkin. Yashil ko'nikmalar turli sohalarda atrof-muhitning izlarini kamaytirish uchun asosiy hisoblanadi. Ular quyidagiatrof-mutih islohatlarida yordam beradi:

- Energiyani tejaydigan jarayonlarni amalga oshirish.
- Chiqindilarni va ifloslanishni minimallashtirish.
- Ta'minot zanjirlarining barqarorligini oshirish.

² Muallif tomonidan shakllantirilgan

Yashil ko'nikmalarning iqtisodiy manfaatlari ko'nikmalarni ishchi kuchiga integratsiya qilish yashil iqtisodiyotning o'sishi uchun juda muhim, bu bir qator afzalliklarni keltirib chiqaradi:

- Qayta tiklanadigan energiya, barqaror qurilish va ekoturizm kabi rivojlanayotgan tarmoqlarda ish o'rinlarini yaratish.
- Qayta tiklanmaydigan resurslarga qaramlikni kamaytirish orqali iqtisodiyotni diversifikatsiya qilish.
- Barqaror amaliyotlarni qabul qiladigan korxonalarning raqobatbardoshligini oshirish.

Tadqiqot dolzablik darajasiga kelsak bu nafaqat iqtisodiy va ijtimoiy balki butun jahon atrof muhit va ekologiya masalariga to'g'ridan –to'g'ri uzviy bo'g'liq. Issiqxona gazlari chiqindilarini kamaytirish uchun yashil ko'nikmalar va texnologiyalarni o'zlashtirish juda muhimdir. XMTning hisob-kitoblariga ko'ra, yashilroq iqtisodiyotga o'tish 2030-yilga kelib global karbonat angidrid chiqindilarini 3,9 milliard tonnaga kamaytirishi mumkin. Yashil ko'nikmalar orqali energiya samaradorligini oshirish energiya sarfini sezilarli darajada kamaytirishi mumkin. Masalan, Yevropa Komissiyasi energiya samaradorligini oshirish 2030-yilga borib energiya iste'molini 20 foizga kamaytirishi mumkinligini aniqladi va bu Yevropa Ittifoqining 2030-yilga kelib issiqxona gazlari chiqindilarini 55 foizga kamaytirish maqsadiga hissa qo'shadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotda asosan yashil iqtisodiyot ma'lumotlari o'rganilgan. Hamda meta-analiz usulidan foydalanib turli manbalardan ma'lumotlar tahlil qilish orqali izlanildi. Mavzuni yoritishda bir qancha jahon internet manbasi ma'lumotlar bazasidan olingan ilmiy va statistik ma'lumotlar asosida yig'ilgan ma'lumotlar iqtisodiy-matematik va statistik tahlil qilindi. Shuningdek, olib borilgan tadqiqotda monografik tahlil, analiz va sintez, tanlama usul, induksiya va deduksiya, ilmiy abstraksiyalash usullari qo'llanildi.

Adabiyotlar tahlili

Yashil ko'nikmalarning eng tez-tez tilga olinadigan iqtisodiy afzalliklaridan biri bu ish o'rinlari yaratishdir. Yashil iqtisodiyotga o'tish turli sohalarda katta miqdordagi ish o'rinlarini yaratishi kutilmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT, 2018) ma'lumotlariga ko'ra, barqaror amaliyotlarni, xususan, qayta tiklanadigan energiya, energiya samaradorligi va barqaror qishloq xo'jaligini qo'llash orqali global miqyosda millionlab ish o'rinlari yaratilishi mumkin³. Yashil ko'nikmalarga sarmoya kiritadigan firmalar ko'pincha raqobatbardoshlikni oshiradilar. Porter va van der Linde (1995) ta'kidlashicha, yaxshi ishlab chiqilgan ekologik qoidalar innovatsiyalarni rag'batlantiradi,⁴ bu esa xarajatlarni tejash va raqobatdosh ustunlikka olib

³ CEDEFOP (2018). "Skills for green jobs: an update."

⁴ Porter, M. E., & van der Linde, C. (1995). "Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship." *Journal of Economic Perspectives*.

keladi. Barqaror amaliyotlarni qo'llagan kompaniyalar energiya samaradorligi va chiqindilarni minimallashtirish orqali operatsion xarajatlarni kamaytirishi va shu bilan bozordagi raqobatbardoshligini oshirishi mumkin. Yashil ko'nikmalar qayta tiklanmaydigan resurslarga bog'liqlikni kamaytirish va yangi sanoatning rivojlanishini rag'batlantirish orqali iqtisodiyotni diversifikatsiya qilishga yordam beradi. Birlashgan Millatlar Tashkilotining Atrof-muhit bo'yicha dasturi (UNEP, 2011) qayta tiklanadigan energiya, barqaror qishloq xo'jaligi va yashil qurilish kabi sektorlar iqtisodiyotni diversifikatsiya qilish va uzoq muddatli iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega ekanligini ta'kidlaydi⁵. Yashil ko'nikmalar yangi texnologiyalar va barqaror amaliyotlarni ishlab chiqish va joriy etishni rag'batlantirish orqali mahsuldorlik va innovatsiyalarni rivojlantiradi. Horbach va boshqalar tomonidan 2012-yil “Atrof-muhitga ta'sir qilish turi bo'yicha eko-innovatsiyalarni belgilovchi omillar - tartibga solishning o'rni, texnologiyani surish va bozorni jalb qilish” mavzusida o'tkazilgan tadqiqotida yashil innovatsiyalar mehnat unumdorligini oshirish bilan ijobiy bog'liqligini aniqladi, chunki ekologik toza texnologiyalarni qo'llagan firmalar yuqori samaradorlik va iqtisodiy samaradorlikka erishishlari mumkin⁶. Bu esa yashil ko'nikmalarga bo'lgan talabning va kompaniyalar bundan qanday foyda ko'rishini yoritib berishgan. Hulasa qilib esa tadqiqot yashil iqtisodiyot ya'ni iqtisodiyotning ekologiyaga ta'siri va buning ijobiy taraflari o'rganilgan. Ko'plab tadqiqotlar natijasidan shu ma'lum bo'ldiki yashil bo'sh ish o'rinlari ko'paymoqda - ammo yashil ko'nikmalarga ega ishchilar yetishmayapti.⁷ Jahon iqtisodiyot forumining tadqiqotlarida “Kasblar va kelajak ishlari” yo'nalishida buning sababini o'rganish natijasida yashil ko'nikmalarning rivojlanishiga to'siq bo'layotgan bir nechta omillar o'rganilgan (1-rasm).

Yashil iqtisodiyot aynan mehnat bozoridagi yashil ish o'rinlari uchun yashil ko'nikmalarning rivojlanishidagi kamchiliklarni alohida ko'rib chiqildi.

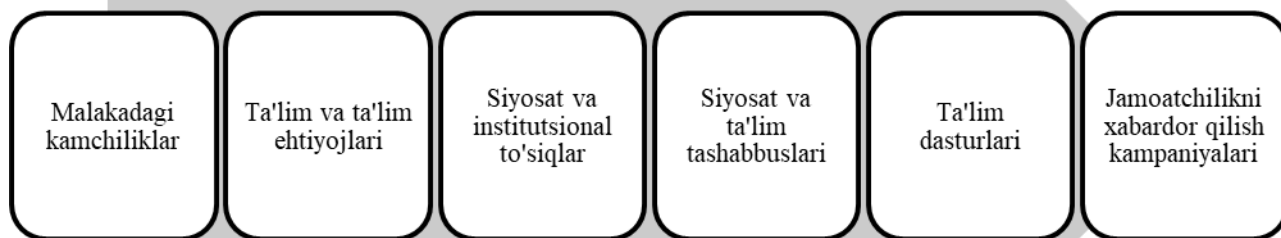
Malakadagi kamchiliklar. Aniq iqtisodiy foydalarga qaramay, yashil ko'nikmalarni rivojlantirishda jiddiy muammolar mavjud. Ko'nikmalardagi bo'shliqlar asosiy to'siq bo'lib qolmoqda, ko'plab tarmoqlar zarur yashil kompetensiyalar bilan jihozlangan malakali mutaxassislarning etishmasligiga duch kelmoqda. Kasbiy ta'limni rivojlantirish bo'yicha Yevropa markazi (CEDEFOP, 2018) ma'lumotlariga ko'ra, qayta tiklanadigan energiya va energiya samaradorligi sohalarida malaka etishmasligi ayniqsa keskin.⁸

⁵ UNEP (2011). "Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication."

⁶ Horbach, J., Rammer, C., & Rennings, K. (2012). "Determinants of eco-innovations by type of environmental impact — The role of regulatory push/pull, technology push and market pull." Ecological Economics.

⁷ Jobs and the future of work. World economic forum report

⁸ CEDEFOP (2018). "Skills for green jobs: an update."



1-rasm. Yashil ko'nikmalarni rivojlantirishdagi qiyinchiliklar⁹

Ta'lim va ta'lim ehtiyojlari. Mavjud ta'lim infratuzilmasi ko'pincha yashil ko'nikmalarni etarli darajada qamrab olmaydi, bu esa o'quv rejalari va o'quv dasturlarini jiddiy yangilashni talab qiladi. Le Blanc (2015) kelajak ishchi kuchini yashil iqtisodiyot uchun zarur bo'lgan ko'nikmalar bilan jihozlash uchun barcha darajadagi ta'limga barqarorlikni integratsiya qilish zarurligini ta'kidlaydi.¹⁰

Siyosat va institutsional to'siqlar. Siyosat va institutsional to'siqlar yashil ko'nikmalarni rivojlantirish va joylashtirishga to'sqinlik qilishi mumkin. Ta'lim va ta'lim dasturlarini rag'batlantirish, tartibga solish va qo'llab-quvvatlash orqali yashil ko'nikmalarni rivojlantirish uchun samarali siyosat asoslari muhim ahamiyatga ega (OECD, 2011).¹¹

Siyosat va ta'lim tashabbuslari. Hukumatlar va ta'lim muassasalari yashil ko'nikmalarni rivojlantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ko'nikmalardagi kamchiliklarni bartaraf etish va yashil ko'nikmalarni rivojlantirishga ko'maklashish uchun turli xil siyosat va ta'lim tashabbuslari amalga oshirildi:

Siyosat asoslari. Milliy va xalqaro siyosat asoslari barqaror amaliyotlarni ilgari surish va yashil ish o'rinlarini yaratish uchun muhim ahamiyatga ega. Misol uchun, Yevropa Ittifoqining Yashil kelishuvi 2050 yilga kelib iqlim betarafligiga erishishda yashil ko'nikmalar muhimligini ta'kidlaydi (Yevropa Komissiyasi, 2019).¹²

Ta'lim dasturlari. Yashil ko'nikmalarga qaratilgan ta'lim dasturlarini ishlab chiqish va targ'ib qilish juda muhimdir. Bu rivojlanayotgan yashil

⁹⁹ Muallif tomonidan shakllantirilgan

¹⁰ Le Blanc, D. (2015). "Towards integration at last? The sustainable development goals as a network of targets." Sustainable Development.

¹¹ OECD (2011). "Towards green growth: Monitoring progress – OECD Indicators."

¹² European Commission (2019). "The European Green Deal."

sanoat ehtiyojlarini qondirish uchun mo'ljallangan kasbiy ta'lim, oliy ta'lim va uzluksiz kasbiy rivojlanishni o'z ichiga oladi (YUNESKO, 2017).¹³

Jamoatchilikni xabardor qilish kompaniyalari. Yashil ko'nikmalarning afzalliklari va yashil iqtisodiyotdagi imkoniyatlar haqida xabardorlikni oshirish juda muhimdir. Jamoatchilikni xabardor qilish kompaniyalari odamlarni yashil martabaga jalb qilishga yordam beradi va barqarorlik uchun umrbod ta'limni rag'batlantiradi (XMT, 2018).

Tahlil va natijalar

Yashil ish o'rinlari Yevropa iqtisodiyotidagi eng tez o'sayotgan va eng barqaror ish o'rinlaridan biridir. Masalan, quyosh energiyasi o'n yillik oxirigacha Yevropaning asosiy energiya manbaiga aylanadi. Bu 2050 yilga kelib butun Yevropa bo'ylab 4 million ish o'rne yaratilishiga olib kelishi mumkin.

AQSHda yashil ish o'rinlari 2030-yilga borib 24 millionga yetishi kutilmoqda, bu 2030-yilga kelib AQSHdagi umumiy ish o'rinlarining 14 foizini tashkil qiladi. Prezident Jo Bayden 2022-yil avgust oyida inflyatsiyani pasaytirish to'g'risidagi qonunni imzolaganidan beri butun dunyo bo'ylab 100 000 dan ortiq toza energiya bo'yicha ish o'rinlari yaratildi.

Yevropa Ittifoqining binolarda energiya samaradorligini oshirish va ular iste'mol qiladigan qazib olinadigan yoqilg'i miqdorini kamaytirishga bo'lgan intilishi 2030 yilga borib birgina energetika va isitish sohasida 160 000 ish o'rne yaratishi mumkin. Biroq, malakalar taqchilligini hisobga olgan holda, bu lavozimlarni kim egallashi haqida savol tug'iladi. ¹⁴ Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ma'lumotlariga ko'ra, agar to'g'ri siyosat yo'lga qo'yilgan bo'lsa, yashilroq iqtisodiyotga o'tish 2030-yilga kelib butun dunyo bo'ylab 24 million yangi ish o'rne yaratishi mumkin. Qayta tiklanadigan energiya manbalari bo'yicha ish o'rinlari: Qayta tiklanadigan energiya bo'yicha xalqaro agentlik (IRENA) 2019-yilda qayta tiklanadigan energiya dunyo bo'ylab 11,5 million kishini ish bilan ta'minlagani va bu raqam 2030-yilga kelib 30 millionga yaqinlashishi kutilmoqda. Yashil ko'nikmalarni ishchi kuchiga integratsiyalashuvi barqaror iqtisodiy rivojlanish uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu bo'lim turli sohalarda yashil ko'nikmalarning ahamiyati va ta'siri bo'yicha tadqiqotimiz natijalari va tahlilini taqdim etadi. Topilmalar so'rovlar natijalarining miqdoriy ma'lumotlari va soha mutaxassislarining sifatli tushunchalariga asoslanadi. Tadqiqotdan shu ma'lum bo'ldiki, yashil ko'nikmalar quyidagilarga yordam beradi:

-Ifloslanishni kamaytirish va tabiiy resurslarni boshqarishni yaxshilash orqali aholi salomatligini yaxshilas;

-Yangi va rivojlanayotgan yashil sanoatlarda ish o'rinlarini yaratish orqali ijtimoiy tenglikni oshirish;

¹³ UNESCO (2017). "Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives."

¹⁴ World economic forum report. Jobs and the future of work. Andrea Willige. Feb. 29. 2024 "Green job vacancies are on the rise – but workers with green skills are in short supply."

- Barqaror jamoalarni rag'batlantirish orqali hayot sifatini oshirish;

Mehnat bozoriga ta'sirini o'rganadigan bo'lsak yashil ko'nikmalarga talabning o'zishi mehnat bozorida taklifning o'sishidan bir necha barobar ustun ekanligini ko'rishimiz mumkin.

2-jadval

Talabning yashil ish ko'nikmalaridan ustunligi¹⁵

Yashil ko'nikmalarga talabning o'sishi taklifning o'sishidan ustunligi (2022-2023 yil oralig'ida)	
+12.3% Yashil iste'dodlarning ishchi kuchidagi ulushi	+22.4% Kamida bitta yashil ko'nikma talab qilinadigan ish e'lonlari ulushi

Bundan biz yashil iqtisodiyot va mehnat bozoridagi ahvolni tahlil qilish va raqobatni tarribga solish kerak ekanligini ko'rishimiz mumkin.

Yashil iqtisodiyotga o'tish turli sohalarda yangi malakalar to'plamiga talabni kuchaytirmoqda. O'sishning asosiy 3 ta yo'nalishlari mavjud. Ularni sanab o'tadigan bo'lsak qayta tiklanadigan energiya bu quyosh, shamol va boshqa qayta tiklanadigan texnologiyalar bo'yicha ko'nikmalarga yuqori talab birinchi yo'nalish hisoblanadi. Keyingisi esa energiya samaradorligi hisoblanib, binolarni qayta jihozlash va energiya tejaydigan tizimlarni loyihalash bo'yicha ekspertiza tushuniladi. So'ngi yo'nalish barqaror qishloq xo'jaligi. Unda organik dehqonchilik, permakultura va barqaror erni boshqarishda bilimlarning ahamiyatini oshirish kabi islohatlar amalga oshirish tushuniladi. Mehnat bozorida yashil ko'nikmalarni o'rganishdagi kamchiliklar va qiyinchiliklarga kelsak, yashil ko'nikmalarga bo'lgan talab ortib borayotganiga qaramay, bir qator muammolarga duch kelishimiz mumkin. Ular quyidagilardan iborat:

- zarur yashil ko'nikmalarga ega bo'lgan mutaxassislarning yetishmasligi.

- mavjud ta'lim dasturlari yashil ko'nikmalarni etarli darajada qamrab olmasligi mumkin, bu esa o'quv dasturlari va o'quv tashabbuslarini yangilashni talab qiladi.

- ish beruvchilar ham, xodimlar ham yashil ko'nikmalarning ahamiyati va ular taqdim etadigan imkoniyatlardan xabardor bo'lmasligi mumkin.

Hukumatlar va ta'lim muassasalari yashil ko'nikmalarni targ'ib qilishda muhim rol o'ynaydi (3-jadval).

¹⁵ LinkedIn 2024. Jobs and the future of work. World economic forum report
<https://www.weforum.org/agenda/2024/02/green-jobs-green-skills-growth/#:~:text=Demand%20for%20green%20skills%20outpaces,as%20quickly%2C%20at%2022.4%25.>

Yashil ko'nikmalarni targ'ib qilish vositalari.¹⁶

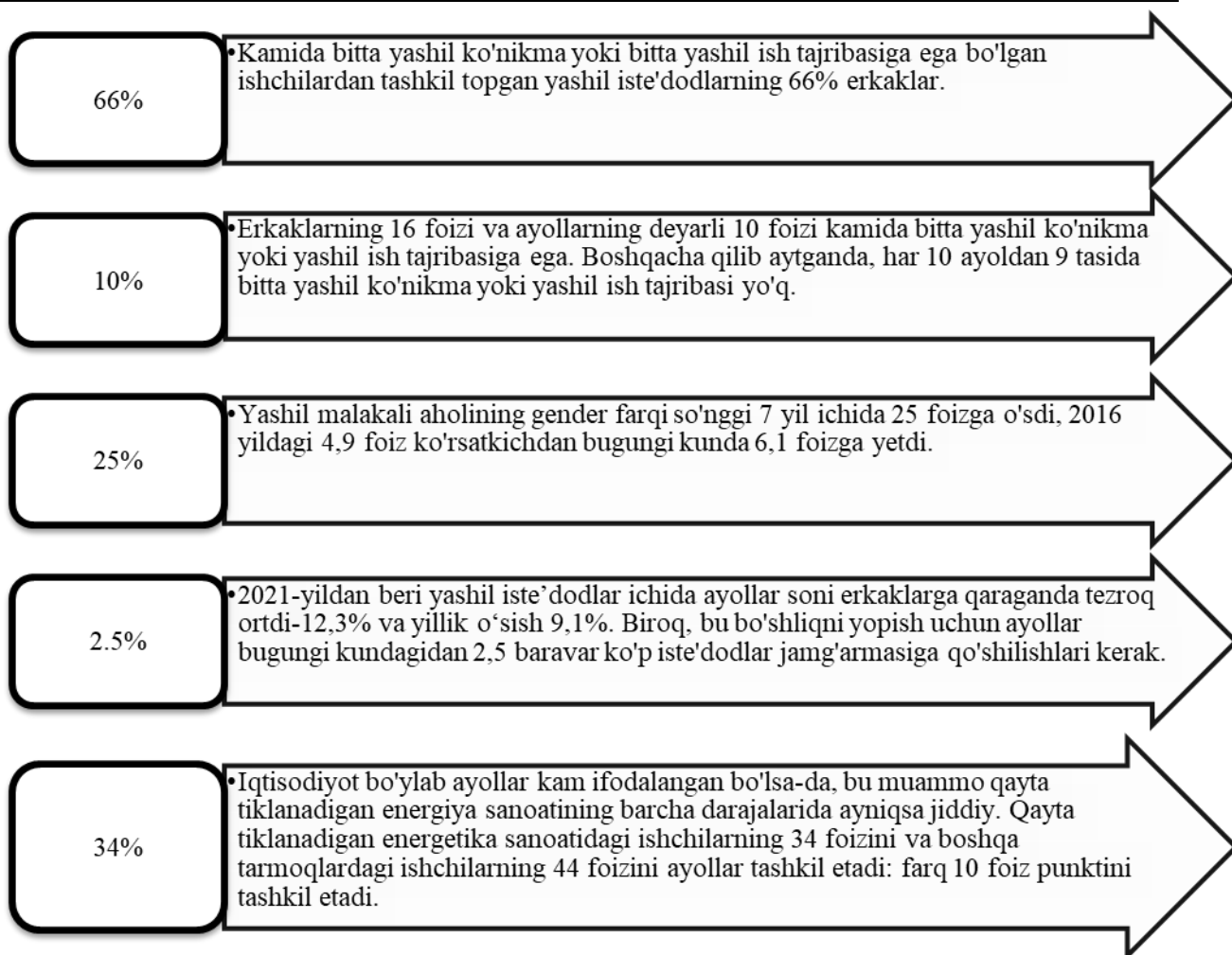
Siyosat asoslari:	○ Barqaror amaliyotlarni va yashil ish o'rinlarini yaratishni rag'batlantiradigan siyosatlarni amalga oshirish.
Ta'lim dasturlari:	○ Yashil ko'nikmalarga, jumladan, kasbiy tayyorgarlik, oliy ta'lim va uzluksiz kasbiy rivojlanishga qaratilgan o'quv dasturlarini ishlab chiqish va targ'ib qilish.
Aholini xabardor qilish kampaniyalari:	○ Yashil ko'nikmalar va yashil iqtisodiyotdagi imkoniyatlarning afzalliklari haqida xabardorlikni oshirish.

Yashil ko'nikmalar turli sohalarda atrof-muhitning izlarini kamaytirish uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu amaliyotlarni qo'llab-quvvatlash orqali yashil ko'nikmalar sanoat faoliyatining atrof-muhitga salbiy ta'sirini yumshatishga yordam beradi va barqaror rivojlanishning umumiy maqsadiga hissa qo'shadi. Iqlim o'zgarishiga qarshi kurashish va barqaror rivojlanishni rag'batlantirish uchun butun dunyo bo'ylab barqaror amaliyotga o'tish davrida yashil ko'nikmalar bugungi mehnat bozorida tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Ushbu ko'nikmalarni birlashtirish muhim ekologik, iqtisodiy va ijtimoiy imtiyozlarga erishish uchun muhimdir.

Yashil ko'nikmalarning ishchi kuchiga integratsiyalashuvi yashil iqtisodiyotning o'sishini qo'llab-quvvatlaydi. Asosiy iqtisodiy foyda ish o'rinlari yaratish, xarajatlarni tejash, raqobat ustunligi, iqtisodiy diversifikatsiyadir. Bunda qayta tiklanadigan energiya, barqaror qurilish va ekoturizm kabi rivojlanayotgan tarmoqlarda yangi imkoniyatlari, energiyani tejaydigan jarayonlar orqali operatsion xarajatlarni kamaytirish, barqaror amaliyotlarni qabul qiluvchi korxonalar uchun bozor raqobatbardoshligini oshirish va qayta tiklanmaydigan resurslarga bog'liqlikni kamaytirish va barqaror texnologiyalarda innovatsiyalarni rag'batlantirish kabilar kiradi.

Yashil iqtisodiyot va yashil ko'nikmalarni oshirish doirasida O'zbekiston respublikasida ham kata islohatlar joriy qilish arafasida turibti. Respublikada yashil sanoat va yashil ish o'rinlari, ko'nikmalar o'rganila boshlandi. Shu qatorda davlatimiz rahbarining 2023-yil 16-fevraldagi qarori bilan joriy yil 1-apreldan aholiga quyosh panellari orqali ishlab chiqarilgan elektr energiyasining har bir kilovatt-soatiga 1000 so'mdan subsidiya berilishi rejalashtirilayotgani ham yashil iqtisodiyotga va ekologiyaga e'tibor kuchayayotganidan darak beradi.

¹⁶ Muallif tomonidan shakllantirilgan



2-rasm. Yashil iqtisodiyotdagi yashil ko'nikmalarga doir asosiy ko'rsatkichlar.¹⁷

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tashabbusi bilan amalga oshirilayotgan ishlar, xususan, “Yashil makon” loyihasi doirasida Orol dengizi tubini va hududlarni ko'kalamzorlashtirish, qayta tiklanadigan energiya manbalari ulushini oshirish, Parij kelishuvi majburiyatlarini bajarish, uglerod neytralligiga erishish, iqlim o'zgarishiga moslashish, uning oqibatlari va xatarlarini yumshatish bo'yicha amalga oshirilayotgan keng ko'lamli ishlar bilan tanishildi.

Xulosa

Tadqiqot yakunida shu ma'lum bo'ldiki, yashil ko'nikmalar barqaror rivojlanishni ta'minlash va XXI asrning ekologik muammolarini hal qilish uchun zarurdir. Yashil ko'nikmalarni mehnat bozoriga integratsiyalash orqali iqtisodlar yanada barqarorlik, iqtisodiy barqarorlik va ijtimoiy farovonlikka erishishlari mumkin. Yashil kelajakka muammosiz o'tishni ta'minlash uchun siyosatchilar, o'qituvchilar va sanoat rahbarlari yashil ko'nikmalarni targ'ib qilish va rivojlantirishda hamkorlik qilishlari shart. Ushbu birgalikdagi sa'y-

¹⁷ LinkedIn 2024. Jobs and the future of work. World economic forum report

harakatlar hozirgi va kelajak avlodlarga foyda keltiradigan barqaror iqtisodiyot uchun mustahkam asos yaratishga yordam beradi.

Shuni ta'kidlash lozimki yashil ko'nikmalar O'zbekiston respublikasi uchun ham juda kata ahamiyat kasb qilib uning targ'ib qilish yo'llari va islohatlar sonini oshirishimiz lozim. Bu o'z navbatida yurtimizda ifloslanishni kamaytirish va tabiiy resurslarni boshqarishni yaxshilash orqali aholi salomatligini yaxshilashga yordam beradi. Shuningdek, yangi va rivojlanayotgan yashil sanoatlarda ish o'rinlarini yaratish va barqaror jamoalarni rivojlantirish orqali hayot sifatini yaxshilash orqali ijtimoiy tenglikni oshiradi. Aniq imtiyozlarga qaramay, yashil iqtisodiyotga o'tish bir qator muammolarga duch keladi: O'zbekistonda siyosat va institutsional to'siqlar mavjudligi, me'yoriy qo'llab-quvvatlashning yetarli emasligi va ish beruvchilar va xodimlarning yashil ko'nikmalarning ahamiyati haqida xabardorlik darajasi pastligi ushbu muommolardan biri. Ushbu muammolarni hal qilish uchun quyidagilar muhim ahamiyatga ega:

-Malakadagi kamchiliklarni bartaraf etish: Yashil ko'nikmalarga qaratilgan maqsadli o'qitish va ta'lim dasturlarini ishlab chiqish.

-Siyosatni qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish: Barqaror amaliyotlar va yashil ish o'rinlari yaratishni rag'batlantiradigan mustahkam siyosat asoslarini amalga oshirish.

-Ogohlikni oshirish: Ommaviy kampaniyalar orqali yashil ko'nikmalarning ahamiyati va ular taqdim etadigan imkoniyatlar haqida xabardorlikni oshirish.

Yashil ko'nikmalarni rivojlantirish va targ'ib qilish siyosatchilar, o'qituvchilar va sanoat rahbarlarining birgalikdagi sa'y-harakatlarini talab qiladi. Birgalikda ishlash orqali ular barqaror va barqaror iqtisodiyotni qo'llab-quvvatlashga qodir malakali ishchi kuchini yaratishni ta'minlashi mumkin. Bunday hamkorlik iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishga, samaradorlikni oshirishga va global ekologik muammolarga qarshi inklyuziv rivojlanishga yordam beradi. Yashil ko'nikmalar nafaqat mehnat bozorining tarkibiy qismi, balki barqaror rivojlanishga erishishning asosiy elementidir. Ushbu ko'nikmalarni turli sohalarda o'zlashtirish ekologik, iqtisodiy va ijtimoiy manfaatlarga olib keladi va yanada yashil va barqaror kelajakka yo'l ochib beradi. Barcha manfaatdor tomonlar yashil ko'nikmalarning muhimligini tan olishlari va ularni ishchi kuchiga integratsiya qilish, barcha uchun barqaror va farovon kelajakni ta'minlash uchun faol qadamlar qo'yishlari juda muhimdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. CEDEFOP (2012). "Green skills and environmental awareness in vocational education and training."
2. CEDEFOP (2018). "Skills for green jobs: an update."
3. European Commission (2019). "The European Green Deal."

4. Horbach, J., Rammer, C., & Rennings, K. (2012). "Determinants of eco-innovations by type of environmental impact — The role of regulatory push/pull, technology push and market pull." *Ecological Economics*.
5. ILO (2018). "World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs."
6. Le Blanc, D. (2015). "Towards integration at last? The sustainable development goals as a network of targets." *Sustainable Development*.
7. OECD (2011). "Towards green growth: Monitoring progress – OECD Indicators."
8. Porter, M. E., & van der Linde, C. (1995). "Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship." *Journal of Economic Perspectives*.
9. UNEP (2011). "Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication."
10. UNESCO (2017). "Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives."
11. World economic forum report. Jobs and the future of work. Andrea Willige. Feb. 29. 2024 "Green job vacancies are on the rise – but workers with green skills are in short supply."



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



TO'G'RIDAN-TO'G'RI XORIJIY INVESTITSİYALAR VA TA'LIM XARAJATLARINING O'ZBEKISTONDAGI BANDLIK DARAJASI BILAN BOG'LIQLIGI

Rustamov Foziljon Xazratkulovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Tayanch doktoranti

e-mail: fx.rustamov@tsue.uz

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekistonda ta'limga hukumat tomonidan sarflangan xarajatlar va aholining bandlik darajasi o'rtasidagi musbat bog'liqlikni ko'rsatilgan. Ekonometrik modellar tahlillari yordamida O'zbekiston Respublikasida aholining iqtisodiy faolligi darajasi, xorijdan kelgan to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalar, ta'limga sarflangan xarajatlar va iqtisodiy sektorlar o'rtasidagi bog'liqliklar tahlil qilingan. Shuningdek, mamlakatning iqtisodiy rivojlanishida ta'lim bilan aholi bandligini oshirishga oid ilmiy takliflar va tavsiyalar ham ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: aholining iqtisodiy bandligi, xorijdan to'g'ridan-to'g'ri investitsiya, ta'lim, ekonometrik model, iqtisodiy rivojlanish

ПРЯМЫЕ ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И РАСХОДЫ НА ОБРАЗОВАНИЕ СВЯЗАНЫ С УРОВНЕМ ЗАНЯТОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Рустамов Фозилжон Хазраткулович

ТГЭУ, докторант

Аннотация. В данной статье показана положительная связь между государственными расходами на образование и уровнем занятости населения в Узбекистане. Анализ эконометрических моделей. Проанализирован уровень экономической активности населения Республики Узбекистан, прямые инвестиции из-за рубежа, экономики и секторов экономики, потраченные на образование. также вырабатываются научные предложения и рекомендации по обеспечению занятости населения с образованием в экономическом развитии страны.

Ключевые слова: экономическая занятость населения, прямые иностранные инвестиции, образование, эконометрическая модель, экономическая деятельность.

FOREIGN DIRECT INVESTMENT AND EXPENDITURE ON EDUCATION RELATIONSHIP WITH EMPLOYMENT RATE IN UZBEKISTAN

Rustamov Foziljon Xazratkulovich

TSUE, PhD student

Abstract. This article shows the positive relationship between government spending on education and the level of employment of the population in Uzbekistan. Analyzes of econometric models The level of economic activity of the population in the Republic of Uzbekistan, direct investments from abroad, economic and economic sectors spent on education were analyzed. , scientific suggestions and recommendations are also made for

ensuring the employment of the population with education in the economic development of the country.

Keywords: economic employment of the population, foreign direct investment, education, econometric model, economic activity

Kirish

Barcha davlatlarda iqtisodiyotida iqtisodiy o'sish ijobiy holat sifatida baholanadi, ammo iqtisodiy o'sishning aholining iqtisodiy bandligi o'sishi bilan birga kuzatilmasligi yashirin muammolar mavjud ekanligini bildiradi. Aholining bandlik darajasini oshirish o'z navbatida bir nechta iqtisodiy sektorlarda o'zgarishlarni talab qiladi. Shuning uchun, ushbu tadqiqot O'zbekistonda aholining bandlik darajasiga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan omillar ustida tadqiqot olib borilgan. Biz bu tahlilda Bandlik darajasini va unga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan sanoatda ishlab chiqarish, oliy ta'limni bitirgan talabalar soni, ta'limga davlat xarajatlari (jami ichki mahsulotga nisbatan %) kabi ma'lumotlarni olib kirgan holatda OLS (Oddiy eng kichik kvadratlar) modelidan foydalanib tahlillar olib bordik. Ushbu model orqali o'zgaruvchilar uchun korrelatsiya, kointegratsiya tahlili uchun chegaralangan testlar va boshqa diagnostik usullardan foydalandik. Tahlilimiz davomida 2010-2020-yillar kesimida O'zbekiston makroiqtisodiyotidagi vaqt seriyasi ma'lumotlaridan foydalandik. Barcha ma'lumotlar Jahon Banki va O'zbekiston Respublikasi statistika bo'limidan olingan va tadqiqot uchun kerakli holatga keltirilib tahlillar amalga oshirilgan. Ushbu tadqiqot natijasida Xorijdan to'g'ridan to'g'ri investitsiyalar va ta'limga qilingan sarf xarajatlari orasida ijobiy bog'liqlik aniqlandi. Shu bilan birga, aholining bandlik darajasini oshirish uchun muhim faktorlarni tahlil qilishga erishdik. Ushbu tadqiqotning natijalari aholi bandlik darajasini oshirishning iqtisodiyotga ta'siri haqida ko'proq ma'lumot beradi. Bu esa sanoat, ta'lim sohasi va davlat xarajatlari kabi sektorlarga e'tibor berishning muhimligini ko'rsatadi. Natijada, aholining bandlik darajasini oshirishga yo'naltirilgan ishlar ommaviy iqtisodiyotga qo'shimcha foyda va rivojlanish keltirishi mumkin.

Ishlab chiqarish – sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi, sanoat sektoriga xos bo'lgan tovar va xizmatlarning ishlab chiqarilishi va tarmoqlanishi jarayonlarini o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, bu hajm mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasini, sanoat sohasidagi potentsialni va sanoatning umumiy iqtisodiyotdagi o'rni va ahamiyatini ifodalaydi. Ushbu tadqiqotda biz ma'lum yillar davomidagi ishlab chiqarish miqdorini mlrd so'mda kuzatamiz.

Kadrlar soni – "Oliy ta'limni bitirgan talabalar soni" belgilangan yillarda (amaliyot davri boyicha) oliy ta'lim muassasalaridan bitirib chiqqan talabalar sonini ifodalaydi. Bu ma'lumot, mamlakatning ta'lim sohasidagi faoliyati, ta'lim tizimining to'g'ri ishlashi va talabalar tomonidan o'qishga qiziqish va qatnashish darajasini tushunarli tarzda tahlil qilish uchun foydalaniladi.

Bandlik – O'zbekiston Respublikasida aholining iqtisodiy bandlik darajasi umumiy aholi soniga nisbatan olingan holatda kuzatamiz, bunda biz mamlakatning iqtisodiy holatining aholi tomonidan o'zgartirilganligini yoki o'zgarishlarni ifodalaydi. Aholining iqtisodiy bandlik darajasi, aholi tomonidan ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish va boshqa iqtisodiy faoliyatlar orqali olingan daromadning aholi miqdoriga nisbatini ifodalaydi.

Investitsiyalar – to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar (FDI) chiqishi deganda kapitalning ichki iqtisodiyotdan xorijiy mamlakatlarga harakatlanishi tushuniladi. U jismoniy shaxslar, korxonalar yoki hukumatlar kabi mahalliy korxonalar tomonidan xorijiy mamlakatlarning ishlab chiqarish aktivlariga, shu jumladan biznes, infratuzilma yoki ko'chmas mulkka kiritgan sarmoyasini ifodalaydi.

Sarf-xarajatlar – ta'limga davlat xarajatlari - bu davlat tomonidan ta'limni ta'minlash va qo'llab-quvvatlash uchun davlat tomonidan ajratilgan moliyaviy resurslar miqdori. Bu hukumat ta'limning turli jabhalariga, jumladan, infratuzilmani rivojlantirish, o'qituvchilarning ish haqi, o'quv dasturlarini ishlab chiqish, o'quv materiallari, talabalarni qo'llab-quvvatlash xizmatlari, tadqiqot va boshqa tegishli xarajatlarga sarflaydigan mablag'larni ifodalaydi.

Adabiyotlar sharhi

Boshlang'ich subsidiyalar (SUS) ishsiz shaxslarning ishga kirishganidan keyingi birinchi oylarda tirikchiliklarini ta'minlash orqali o'z-o'zini ish bilan ta'minlashga o'tishlarini rag'batlantirishga qaratilgan deb yozadi Tübbicke o'z maqolasida[1].

J.Lee va Kimlarning fikricha subyektiv me'yorlarning kichik va o'rta biznesni ishga joylashtirish niyatiga ta'siri ta'lim darajasi va yashash joyiga qarab o'zgarib turardi, chunki KO'B(Kichik va o'rta korxonalar) haqidagi salbiy ijtimoiy tasavvurlar oliy ma'lumotli va metropoliallarda istiqomat qiluvchi koreyslik yosh ish izlovchilar orasida KO'B ishga joylashish niyatini pasaytirdi[2].

Nguyen o'z tadqiqotida shuni ko'rsatadiki, to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar o'n foizga o'sishi ish bilan ta'minlanganlikda qo'shimcha 0,890 foizni tashkil qiladi va mehnat sifatining foizga oshishi bandlikni 0,0021 foizga oshiradi[3].

COVID-19 inqirozidan qutulgach, mehnat bozorlari keskinlashdi, ammo kam sonli mamlakatlar to'liq bandlikka erishdilar degan xulosa Gökten tomonidan berildi.[4]

Boeing-Reicher va Caponi cheklangan olomon bilan davlat bandligini barqarorlashtiruvchi bo'lgan ta'siri 1:1 siqish va kuchli beqarorlik bashorat davlat sektorini o'z ichiga olgan standart qidiruv va mos modellari bilan zid ekanligini aytib o'tdilar.[5]

Damioli takidlashicha AI(Suniy intellekt) texnologiyalariga ko'proq e'tibor qaratgan innovatsion kompaniyalar ish o'rinlari yaratish nuqtai nazaridan kattaroq ta'sirga erishayotganidan dalolat beruvchi daromad ortib borayotganiga oid ba'zi dalillarni aniqlashga erishgan.[6]

Leening topilmalaridan shu aniq bo'ldiki, ish bilan ta'minlanishni istisno qilishning birgalikdagi ta'siri immigrantlarning sog'lig'iga zarar etkazadi. Aholining sog'lig'ini yaxshilash uchun sog'liqni saqlash tadqiqotchilari federal, shtat va mahalliy darajada immigrantlarni ish bilan ta'minlash imkoniyatlari va ish joyini himoya qilishdan chetlatilgan siyosat shartlarini so'roq qilishni davom ettirishlari kerakligini o'z tadqiqotida ta'kidlab o'tgan edi.[7]

Giwa va Ngepah birgalikda o'tkazgan tadqiqotida ish joyida sun'iy intellektni qo'llash bo'yicha yo'riqnomalarni o'rnatish, AI tizimlarida shaffoflik va javobgarlikni ta'minlash va ish joyiga o'tish paytida ishchilarni qo'llab-quvvatlash uchun ijtimoiy xavfsizlik tarmoqlarini joriy etish kerak ekanligini aytib o'tganlar.[8]

Tadqiqot metodologiyasi

Ma'lumotlar to'plash. Ushbu tadqiqotda biz Jahon banki va O'zbekiston Respublikasi statistika bo'limidan olingan ma'lumotlardan foydalandik. Tahlil uchun, O'zbekistonning 2010-yildan 2019-yilgacha bo'lgan 5 ta sohasidagi ma'lumotlarni tizimlab o'zimizga kerakli holatga keltirdik. Boshlang'ich qismida, ma'lumotlarimizning normal qismini tekshirdik, Pearson korelyatsiya analizidan foydalandik. Tadqiqot davomida OLS va robust modellardan keng foydalandik.

Pearson Korelyatsiya Tahlili. Pearson korelyatsiya tahlili bizga o'zgaruvchilar orasidagi bog'liqliklarni o'rganishda yordam beradi. Ushbu tahlil orqali o'zgaruvchilar (masalan, To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar, va Sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmi) bilan aholining iqtisodiy bandlik darajasi o'rtasidagi bog'liqlik darajasini baholash imkoniyatiga ega bo'lmiz. Korelyatsiya koefitsientlari va ularga bog'liq p-muhimlik darajasi, bu bog'liqlikning qaysi darajada kuchga ega ekanligini aniqlash uchun foydalanildi.

Oddiy Eng Kichik Kvadratlar (OLS) Regressiyasi. Oddiy eng kichik kvadratlar (OLS) regressiya tahlili, tasavvur etilgan o'zgaruvchilarining ta'sirini o'rganish uchun amalga oshirildi. Ushbu usul, kuzatilgan o'zgaruvchilar bilan chiziqli bog'liqlarning yo'nalishini va kuchini tushuntiradi.

Taqqoslab Tahlillash. Yuqoridagi statistik tahlillar yordamida, samaradorlikdagi ajralib chiqishlarini o'rganish uchun demografik va kontekstual faktorlarga ta'sir qiluvchi taqqoslashmali tahlil amalga oshirildi. O'zaro solishtirish statistikasi, masalan, o'rtaqiymatlar, nisbatlar va ishonch intervallari, bu guruhlar o'rtasidagi samaradorlikdagi muhim farqni aniqlash uchun ishlatildi.

Ma'lumotlarni isbotlash va manbalari. Statistik tahlillar asosida, to'g'ri, xatoliklar o'zgarmasligi va qoldiqning normal bo'lishini isbotlashimizga e'tibor berdik. Model manbalari va tahlilning barqarorligini ta'minlash uchun diagnostik sinovlar va tahlillar amalga oshirildi.

Model (OLS). Ushbu model bizga modellarni qurishga yordam beradi. OLS modelida ikkidan ortiq chiziqli regressiya joylashtirilsa uning modeli

quyidagicha bo'ladi: $Yit = B0 + B1 \cdot xit + B2 \cdot xit + B3 \cdot xit + \dots Bn \cdot xit + uit$ (1), bu yerda uit xatolik o'zgarishi hisoblanadi va $i = 1, \dots, n$ va $t = 1, \dots, T$ bo'ladi.

1-jadval

Tavsifiy statistika¹⁸

O'zgaruvchilar	Kuzatuvlar	O'rtacha	Std. Og'ish.	Min	Max
Yillar	11	2015	3.317	2010	2020
Ishlab_chiqarish	11	143891.39	114409.5	38119	368740.2
Kadrlar_soni	11	70420	8540.866	60524	86255
Sarf-xarajatlar	10	5.532	.48	4.836	6.295
Bandlik	11	54.036	.633	52.678	54.783
Investitsiyalar	11	4858269.7	2718240.3	1799711.1	11309803

Tahlil va natijalar

Yuqoridagi (1-jadval) da Yillar ustida kuzatuv yillari soni 10 ta bo'lib, kuzatuvlar davrlarining o'rtachasi 2015-yilga to'g'ri keladi, eng kichik qiymati ya'ni yil 2010 va maksimal qiymati 2020-yil. Bu o'zgaruvchilar iqtisodiyotning turli jihatlarida haqida qimmatli tushunchalar beradi, sanoat ishlab chiqarishi, bandlik, ta'lim xarajatlari, ishsizlik darajasi va xorijiy investitsiyalar haqida ma'lumot beradi. "Ishlab_chiqarish" o'zgaruvchisi bilan ifodalangan sanoat ishlab chiqarishining o'rtacha darajasi 11 yillik davrda 114409,5 ni tashkil etdi. Ma'lumotlar ishlab chiqarish hajmining eng kam 38 119 dan maksimal 368 740,2 gacha bo'lgan keng doirasini o'z ichiga qamrab oladi. Bu ma'lum vaqt oralig'ida sanoat sektori ko'rsatkichlarining o'zgarishini ko'rsatadi. "Kadrlar soni" deb nomlanuvchi Oliy ta'limni bitirgan talabalar soni o'rtacha 70 ming 420 nafarni tashkil etdi. O'zgaruvchi 60,524 dan 86,255 gacha bo'lgan diapazonda kuzatishimiz mumkin. Ta'lim xarajatlari "Sarf-xarajatlar" o'zgaruvchisi bilan ko'rsatilgan davrning 10 yili uchun mavjud bo'lib bu vaqt ichida o'rtacha ta'lim xarajatlari 4,836 dan 6,295 gacha bo'lgan 5,532 ni tashkil etdi. Ushbu ma'lumotlar ta'limga qaratilgan moliyaviy majburiyatni ta'kidlaydi va inson kapitalini rivojlantirishga investitsiyalarni aks ettiradi. "Bandlik" o'zgaruvchisi 11 yillik davrda o'rtacha 54,036% ni tashkil etgan ishsizlik darajasini ifodalaydi. 52,678% dan 54,783% gacha bo'lgan oraliq bandlik bozorida tebranishlarni ko'rsatadi. "Xorijiy_investitsiya" deb belgilangan ko'rsatkichda biz 1 799 711,1 dan 11 309 803 gacha bo'lgan katta oraliqni kuzatishimiz mumkin. Belgilangan yillardagi o'rtacha xorijiy investitsiyalar 4 858 269,7 ni tashkil etdi. Bu o'zgaruvchi xorij kapitalining iqtisodiyotga kirib kelishini ko'rsatib, xalqaro investorlarning mamlakat salohiyatiga qiziqishi va ishonchini ko'rsatadi. Shuni ta'kidlash kerakki, ma'lumotlarni har tomonlama tahlil qilish uchun qo'shimcha kontekstual ma'lumotlar, masalan, tahlil qilinayotgan muayyan mamlakat yoki mintaqada, davr davomida amalga oshirilgan iqtisodiy siyosat va kuzatilayotgan

¹⁸ [World Bank Open Data | Data](#) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan mustaqil tayyorlandi
[O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi](#) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan mustaqil tayyorlandi

tendentsiyalarga ta'sir qiluvchi har qanday muhim voqealar yoki omillar kerak bo'ladi. Shunga qaramay, jadval ma'lum vaqt oralig'ida iqtisodiyot dinamikasini tushunish uchun boshlang'ich nuqta bo'lib xizmat qiladi va keyingi tadqiqotlar va tadqiqotlar uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

2-jadval

O'zgaruvchilar uchun korrelatsiya jadvali¹⁹

O'zgaruvchilar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) Bandlik	1.000				
(2) Ishlab chiqarish	-0.867*	1.000			
	(0.001)				
(3) Kadrlar soni	-0.209	0.309	1.000		
	(0.537)	(0.354)			
(4) Sarf-xarajatlar	0.664*	-0.307	-0.208	1.000	
	(0.036)	(0.389)	(0.563)		
(5) Investitsiyalar	-0.736*	0.462	0.279	-0.494	1.000
	(0.010)	(0.152)	(0.406)	(0.146)	
*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$					

2-jadvalda turli o'zgaruvchilar o'rtasidagi korrelyatsiya koeffitsientlari keltirilgan: (1) Bandlik, (2) Ishlab chiqarish, (3) Kadrlar soni, (4) Sarf-xarajatlar va (5) Investitsiyalar. "Ishlab chiqarish" va "Bandlik" o'zgaruvchilari orasida -0,867 kuchli salbiy korrelyatsiyani kuzatish mumkin, bu yuqori ishlab chiqarish darajasi bandlik darajasining pastligi bilan bog'liqligini ko'rsatadi hamda korrelyatsiya 0,1 darajasida statistik ahamiyatga ega. "Kadrlar soni" o'zgaruvchisi "Bandlik" bilan -0,209 zaif salbiy korrelyatsiyani ko'rsatadi, lekin bu bog'liqlik statistik jihatdan ahamiyatli emas ($p > 0,1$). "Sarf-xarajatlar" hamda "Bandlik" 0,664 ijobiy korrelyatsiyani ko'rsatdi, bu esa xarajatlarning yuqorilagani sari bandlik darajasining oshishi bilan izohlanadi va korrelyatsiya 0,1 darajasida statistik ahamiyatga ega. Umuman olganda, natijalar o'zgaruvchilar o'rtasida bog'liqlik mavjudligini ko'rsatadi. Yuqori ishlab chiqarish va investitsiyalar darajasi ish bilan bandlik darajasining pasayishi bilan bog'liq bo'lsa, yuqori xarajatlar darajasi bandlik darajasining oshishi bilan bog'liq. Biroq, sabab-oqibat munosabatlarini aniqlash va O'zbekistonda bandlikka ta'sir etuvchi boshqa potentsial omillarni ko'rib chiqish uchun qo'shimcha tahlillar zarur.

3-jadvalda ko'rsatilgan chiziqli regressiya tahlili natijalari turli xil mustaqil o'zgaruvchilar va bog'liq o'zgaruvchilar o'rtasidagi bog'liqlik haqida qimmatli tushunchalarni beradi, ya'ni iqtisodiy faol aholi haqida. "Ishlab chiqarish" o'zgaruvchisi -3,68 sezilarli salbiy koeffitsientni ko'rsatadi. Bu shuni anglatadiki, sanoat mahsulotining har bir birligi o'sishi uchun aholi bandlik darajasi taxminan 3,68 ga kamayadi. Demak, sanoat ishlab chiqarishi va bandlik darajasi o'rtasida teskari bog'liqlik mavjud ko'rinadi. Boshqa tomondan, "Kadrlar soni" o'zgaruvchisi 0 koeffitsientini ko'rsatadi, bu uning bandlike darajasiga statistik jihatdan ahamiyatli ta'sir ko'rsatmasligini

¹⁹ [World Bank Open Data | Data](#) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan mustaqil tayyorlandi

ko'rsatadi. 0.111 p-qiymati bu munosabatlar an'anaviy darajada statistik ahamiyatga ega emasligini tasdiqlaydi ($p < 0.05$). Bundan farqli o'laroq, "Ta'lim xarajatlari" o'zgaruvchisi 0,428 musbat koeffitsientni ko'rsatadi. Bu shuni ko'rsatadiki, ta'lim xarajatlarining har bir birlikka o'sishi uchun bandlik darajasi taxminan 0,428 ga oshadi. Shunday qilib, ta'lim xarajatlari va bandlik darajasi o'rtasida ijobiy bog'liqlik mavjud. Xuddi shunday, "Xorijiy investitsiya" o'zgaruvchisi -7,23 manfiy koeffitsientni ko'rsatadi. Bu shuni anglatadiki, xorijiy investitsiyalar hajmining har bir o'sishi uchun aholining iqtisodiy bandligi nisbati taxminan 7,23 ga kamayadi. Demak, xorijiy investitsiyalar va bandlik darajasi o'rtasida teskari bog'liqlik mavjud ko'rinadi va yuqoridagi ma'lumotlardan foydalangan holatda biz regressiya tenglamamizni tuzib olishimiz mumkin va u quyidagicha bo'ladi $\hat{y} = 51.828 - \text{Investitsiyalar} \cdot 7.23 + \text{Sarf-xarajatlar} \cdot 0.428 - \text{ishlab_chiqarish} \cdot 3.68$ 0,979 yuqori R-kvadrat qiymati regressiya modelidagi mustaqil o'zgaruvchilar bandlike darajasini taxminan 97,9% ni ifodalab kelayotganini ko'rsatadi va ushbu model ma'lumotlarga kuchli mos kelishini ko'rsatadi. Bundan tashqari, 0,0002 p-qiymati bilan 57,023 F-test qiymati umumiy regressiya modeli statistik ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi. Bu mustaqil o'zgaruvchilarning bog'liq o'zgaruvchiga qo'shma ta'siri sezilarli ekanligini anglatadi.

3-jadval

O'zgaruvchilar o'rtasida chiziqli regressiya jadvali²⁰

Bandlik	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]	Sig
Ishlab chiqarish	-3.68	4.17	-8.81	.001	-4.75 -2.61	***
Kadrlar soni	0	5.26	1.93	.111	-3.36 0	
Sarf-xarajatlar	.428	.099	4.32	.008	.173 .682	***
Investitsiya	-7.23	1.83	-3.96	.011	-1.19 -2.53	**
Constant	51.828	.686	75.57	0	50.065 53.591	***
Mean dependent var	53.970		SD dependent var		0.626	
R-squared	0.979		Number of obs		10	
F-test	57.023		Prob > F		0.0002	
Akaike crit. (AIC)	-10.454		Bayesian crit. (BIC)		-8.942	
*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$						

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, regressiya tahlili natijalari sanoat ishlab chiqarishi, ta'lim xarajatlari va xorijiy investitsiyalar bandlik va aholi nisbati bilan statistik jihatdan ahamiyatli bog'liqligini ko'rsatadi. Biroq, Oliy ta'limni bitirgan talabalar soni bandlik darajasiga sezilarli ta'sir ko'rsatmadi. Ushbu topilmalar siyosatchilar va tadqiqotchilar uchun sanoatni rivojlantirish, ta'lim xarajatlari va xorijiy investitsiyalar bo'yicha asosli qarorlar qabul qilishda bandlik o'sishini rag'batlantirish va umumiy iqtisodiy rivojlanishni rag'batlantirish uchun qimmatli tushunchalarni taqdim etishi mumkin.

²⁰ [World Bank Open Data | Data](#) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan mustaqil tayyorlandi

4-Jadval

Shapiro-Wilk W test ma'lumot normal taqsimlagani uchun

O'zgaruvchilar	kuzatuvlar	W	V	z	Prob>z
Yhat	10	0.93449	1.010	0.016	0.49350
Ehat	10	0.97456	0.392	-1.473	0.92958

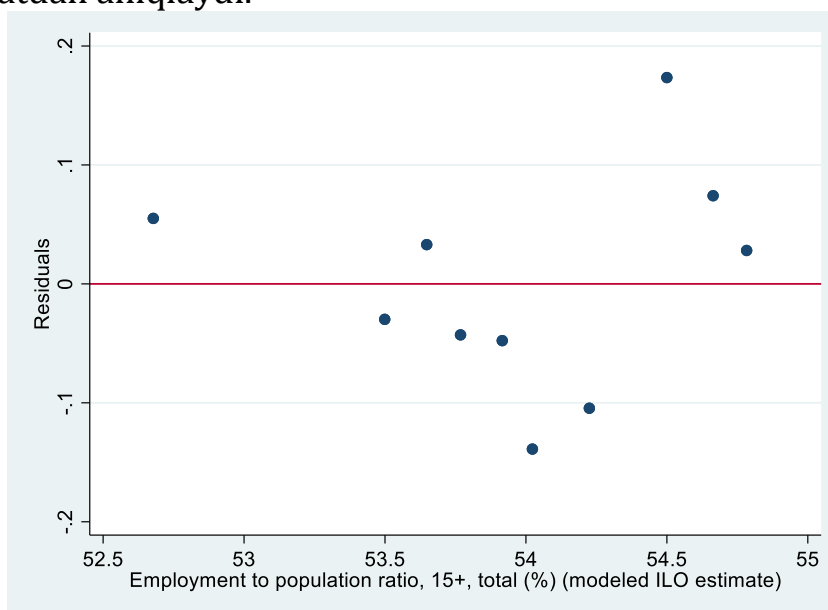
Shapiro-Wilk(4-jadvalda) W normallik testi ma'lumotlar to'plami normal taqsimlanishga mos kelishini aniqlash uchun ishlatiladi. Bunday holda, test regressiya modelining qoldiqlariga qo'llaniladi, ular "ehat" deb belgilanadi. Nol gipoteza shundan iboratki, qoldiqlar normal taqsimlangan. Teststatistik W 0,97456 va tegishli p-qiymati 0,92958. P-qiymati 0,05 dan katta bo'lgani uchun biz nol gipotezani rad eta olmaymiz. Bu regressiya modelining qoldiqlari normal taqsimlanganligini ko'rsatadi, bu chiziqli regressiya taxminiy bajarilmaganligini ko'rsatadi. Shunday qilib, chiziqli regressiya natijalari mustaqil o'zgaruvchilar va import o'rtasidagi bog'liqlikni tushuntirishda haqiqiy va ishonchli degan xulosaga kelishimiz mumkin.

5-jadval

Multikollinearlik darajasi jadvali

O'zgaruvchilar	VIF	1/VIF
Investitsiyalar	1.54	0.649290
Ishlab_chiqarish	1.36	0.733015
Sarf-xarajat	1.34	0.744013
Kadrlar soni	1.26	0.792559
Mean VIF	1.38	

5-jadvalda joylashgan VIF regressiya modelidagi mustaqil o'zgaruvchilar o'rtasidagi multikollinearlik darajasini o'lchaydi. U hisoblangan regressiya koeffitsientining dispersiyasining kollinearlik tufayli qanchalik oshirilganligini miqdoriy jihatdan aniqlaydi.



1-rasm. Normal taqsimotning tarqalish grafigi

Odatda, 1 dan katta VIF qiymati multikollinearlikning ba'zi darajasini ko'rsatadi, yuqoriroq qiymatlar esa kuchli kollinearlikni ko'rsatadi. O'rtacha VIF barcha o'zgaruvchilar bo'yicha VIF qiymatlarini o'rtacha hisoblash yo'li bilan hisoblanadi. Bunday holda, o'rtacha VIF 1.38 ni tashkil qiladi, bu modeldagi o'zgaruvchilar orasida o'rtacha darajada kollinearlik darajasini ko'rsatadi.

Breusch-Pagan/Kuk-Vaysbergning heteroskedastiklik testiga asoslanib, nol gipoteza xato atamalarida doimiy dispersiya mavjudligini ko'rsatadi. Sinov statistikasi χ^2 0,89 va bog'langan p-qiymati 0,3449. P-qiymati 0,05 dan katta bo'lgani uchun biz nol gipotezani rad eta olmaymiz.

Xulosa va takliflar

Tadqiqot natijalari O'zbekistonning makroiqtisodiyatida Sanoatda ishlab chiqarish, aholining iqtisodiy bandligi, xorijdan to'g'ridan to'g'ri investitsiyalar va ta'limga sarflangan xarajatlar o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlandi, aholining bandlik darajasi bilan musbat bog'liqlik mavjudligini topildi. Bu natijalar sanoat va ta'lim sohasiga e'tibor berishni va bandlik darajasini oshirishni qo'llab-quvvatlashni va umumiy iqtisodiy rivojlanishni ta'minlashga yordam berishi ekonomik tahlillar asosida isbotlandi.

Bu natijalar asosida, bir nechta tavsiyalar berilishi mumkin. Birinchisi, hukumatning xorijiy investitsiyalarni jalb qilishga davom etishi va xorijiy kompaniyalarga O'zbekistonda investitsiya kiritishi uchun qulay muhit yaratishga e'tibor berilishi zarur. Ikkinchisi, ta'limga ajratiladigan mablag'larni oshirish va ta'lim sifatini yaxshilashga berilgan e'tibor o'z navbatida aholi bandligiga ijobiy ta'sir ko'rsatishini aniqladik. Tadqiqot ta'lim sohasining iqtisodiy talablar bilan mos kelishini ta'minlovchi yaxshi ishlaydigan ta'lim tizmini kerak ekanligini ham ko'rsatib berdi. Bu, ta'lim dasturlarini yangilash, ta'lim muassasalari va tadbirkorlik faoliyatini birlashtirish, ta'lim tizmini biznesga bog'lash va ta'lim sohasida taraqqiyot va innovatsiyalarni rivojlantirishni o'z ichiga oladi.

Xulosa qilish mumkinki, tadqiqot O'zbekistonda xorijdan to'g'ridan to'g'ri investitsiyalar, ta'limga sarflangan xarajatlar va bandlik darajasi o'rtasidagi bog'liqlikni ajoyib tarzda ko'rsatib berdi. Topilgan natijalar sanoat va ta'lim sohasiga strategik investitsiyalar va maqsadli siyosatlar yuritilgan holda ishlab chiqarish bandlik darajasini oshirishga yordam berishi va O'zbekistonning iqtisodiy rivojlanishini kuchaytirishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

[1] Tübbicke, S. (2024). Money for nothing? Evidence on the effects of start-up subsidies on transitions from unemployment to self-employment. *Economics Letters*, 235(January), 111539. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2024.111539>

[2] Lee, J., & Kim, D. (2024). Analyzing factors in Korean youth SME employment: A behavioral perspective. *Social Sciences and Humanities Open*, 9(September 2023), 100842. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100842>

- [3] Nguyen, H. T., Le, A. N. N., Le, H. V., & Duong, K. D. (2024). Foreign direct investment and employments in Asia Pacific nations: The moderating role of labor quality. *Heliyon*, 10(9), e30133. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30133>
- [4] Gökten, M., Heimberger, P., & Lichtenberger, A. (2024). How far from full employment? The European unemployment problem revisited. *European Economic Review*, 164(September 2023). <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2024.104725>
- [5] Boeing-Reicher, C. A., & Caponi, V. (2024). Public wages, public employment, and business cycle volatility: Evidence from U.S. metro areas. *Review of Economic Dynamics*, 54(April 2024), 101232. <https://doi.org/10.1016/j.red.2024.05.001>
- [6] Damoli, G., Van Roy, V., Vértessy, D., & Vivarelli, M. (2024). Drivers of employment dynamics of AI innovators. *Technological Forecasting and Social Change*, 201(June 2022). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123249>
- [7] Lee, K. F., Nakphong, M. K., & Young, M. E. D. T. (2024). The legacy of immigration policies and employment exclusion: Assessing the relationship between employment exclusions and immigrant health. *SSM - Population Health*, 26(November 2023), 101676. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2024.101676>
- [8] Giwa, F., & Ngepah, N. (2024). Research in Globalization Artificial intelligence and skilled employment in South Africa : Exploring key variables. *Research in Globalization*, 8(April), 100231. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2024.100231>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



TA'LIM XIZMATLARI BOZORINING MILLIY IQTISODIYOTNING INNOVATSION RIVOJLANISHIGA TA'SIRI

Nishonov Dilshod Shamsiddinovich

TDIU Marketing kafedrası dotsent v.b., PhD

Annotatsiya. Jahonda raqobat muhitining kuchayib borishi sharoitida iqtisodiy taraqqiyotning bosh omili sifatida oliy ta'limda innovatsion faoliyat tizimini rivojlantirish va samaradorligini oshirishning ahamiyati oshib bormoqda. Milliy iqtisodiyot raqobatbardoshligini oshirishning asosiy maqsadlaridan biri ustuvor strategik yo'nalishlarni tanlab olishdan iboratdir. Maqolada ta'lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishga ta'siri tadqiq e'tilgan. Tadqiqotda iqtisodiy sohaga milliy innovatsion rivojlanish tamoyillarini joriy etish masalalari hamda dunyo mamlakatlarining milliy raqobatbardoshlik reytinglarini aniqlash jarayoniga qaratilgan tadqiqotlar muhokama qilingan.

Kalit so'zlar: ta'lim xozmatlari, oliy ta'lim muassasalari, innovatsion rivojlanish, raqobatbardoshlik, milliy iqtisodiyot, samaradorlik.

ВЛИЯНИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Нишонов Дилшод Шамсиддинович

PhD, и.о.доцент кафедры Маркетинг ТГЭУ

Аннотация. В условиях усиления конкурентной среды в мире возрастает значимость развития и повышения эффективности системы инновационной деятельности в высшем образовании как ведущего фактора экономического развития. Одной из основных целей повышения конкурентоспособности национальной экономики является выбор приоритетных стратегических направлений. В статье рассматривается влияние рынка образовательных услуг на инновационное развитие национальной экономики. В исследовании рассмотрены вопросы внедрения принципов национального инновационного развития в экономическую сферу, а также исследования, направленные на процесс определения национальных рейтингов конкурентоспособности стран мира.

Ключевые слова: образовательные услуги, высшие учебные заведения, инновационное развитие, конкурентоспособность, национальная экономика, эффективность.

THE IMPACT OF THE EDUCATIONAL SERVICES MARKET ON THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

Nishonov Dilshod Shamsiddinovich

PhD, Associate Professor of the Department of Marketing at TSUE

Abstract. In the context of an increasingly competitive environment in the world, the importance of developing and improving the effectiveness of innovation systems in higher

education is increasing as a leading factor in economic development. One of the main goals for improving the competitiveness of a national economy is to choose priority strategic directions. This article examines the impact of educational services on innovative development in a country's economy. It also looks at how principles of national innovation can be applied to economic policy, and how countries' competitiveness can be measured.

Keywords: educational services, higher education institutions, innovative development, competitiveness, national economy, efficiency.

Kirish

Jahon iqtisodiyotining bugungi yuksalishi sharoitida, aksariyat mamlakatlar barqaror iqtisodiy o'sish va aholining yuqori turmush darajasiga erishishining asosiy omili sifatida rivojlanishning innovatsion yo'lini tanlamoqdalar. Xo'jalik yuritish amaliyoti shuni ko'rsatadiki, innovatsion faoliyatni rivojlantirish iqtisodiyotni modernizatsiya qilish shartlaridan biri bo'lib, bozor munosabatlarini jadallashtirishning zaruriy omili sifatida qabul qilinadi.

Korxonalar raqobatbardoshligini oshirish va ma'lum bir mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirish uchun yangi texnologiyalar, uskunalar, shuningdek, turli tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlarga joriy etiladigan innovatsiyalarni yaratish hamda amalga oshirish strategik ahamiyatga ega hisoblanadi. Buning uchun milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanish muammosini hal qilish, uning har bir bo'g'ini uchun iqtisodiy faoliyat ishtirokchilarining samarali o'zaro munosabatlari metodologiyasi va usullari ko'zda tutilgan innovatsion modelni shakllantirish hamda amalga oshirish talab qilinadi.

Bugungi kunda har bir mamlakat, ilmiy, texnologik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasidan qat'iy nazar, innovatsiyalar umumiy tamoyillariga asoslanib, ilmiy-texnologik salohiyati, mehnat va xom ashyosi zahiralari holati, tabiiy-iqlim sharoitlari, iqtisodiyotning o'ziga xosliklari kabilarni hisobga olgan holda o'zining innovatsion tizimini yaratishga intilishi kerak bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi hukumati ilmiy salohiyatni saqlab qolish, ilmiy sohasini isloh qilish va uni dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishga yo'naltirishning samarali choralari ko'rmoqda. Shu bilan bog'liq holda oliy ta'lim tizimi va uning fani rivojlantirish milliy innovatsion tizimni rivojlantirishdagi rolga alohida e'tibor berilmoqda. Bunda oliy ta'lim va uning fani rivojini mamlakat ilmiy-texnologik salohiyatini mustahkamlash iqtisodiyotni izchil innovatsion rivojlanishiga bosqichma-bosqich o'tishining zaruriy sharti deb qaralmoqda.

Texnologik darajani, ishlab chiqarish raqobatbardoshligini yuksaltiruvchi, innovatsion mahsulotlarning ichki va tashqi bozorga chiqishiga, import o'rnini qoplovchi ishlab chiqarishni rivojlantirishga, ijtimoiy-iqtisodiy o'sishni jadallashtirishga va milliy strategik maqsadlarga erishishda yordam beradigan samarali innovatsion tizimni yaratish

maqsadida 2016-yilda “O‘zbekiston Respublikasining 2017-2021-yillarda innovatsion rivojlanish dasturi” ishlab chiqilgan va tasdiqlangan.

Mazkur Dasturning asosiy maqsadi “...ilg‘or ilmiy-texnik, texnologik yutuqlardan samarali foydalanish, innovatsion texnologiyalar va mahsulotlarning raqobatbardoshligini oshirish, tabiiy xom-ashyo va investitsiya resurslaridan oqilona foydalanish, iqtisodiy, energetik, oziq-ovqat va ekologik xavfsizlik hamda boshqa aholi turmush tarzini yuksalishi” uchun qulay shart-sharoitlarni yaratadigan milliy innovatsion tizimni shakllantirishdir.

Iqtisodiy sohaga milliy innovatsion rivojlanish tamoyillarini joriy etish ta’lim xizmatlari bozori va uning asosiy subyektlari – oliy ta’lim muassasalarini rivojlantirish uchun samarali va qulay ob’ektiv imkoniyatdir. Bugungi jahon iqtisodiyotidagi muhim tendensiyalar innovatsiyalarni rivojlanishning asosiy manbaiga aylantirish va bunda inson kapitali rolini mustahkamlashdan iborat bo‘lib, bunda Milliy innovatsion tizim omillarining o‘zaro aloqalari mexanizmini rivojlantirish keng ko‘lamli murakkab vazifadir. Buni davlat, tadbirkorlik, iqtisodiy va ilmiy hamjamiyatlarning puxta o‘ylangan, o‘zaro kelishilgan samarali hatti-harakatlari orqaligina amalga oshirish mumkin bo‘ladi. Ayrim tadqiqotlardan ma’lumki, agar ilgari ba’zi mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi asosan ulardagi mavjud tabiiy zahiralalar bilan baholangan bo‘lsa, iqtisodiyotning innovatsion modeli sharoitida esa innovatsion rivojlanishga moslashtirilgan yangi texnologiyalar, intellektual kapital ustuvor ahamiyat kasb etadi.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Har qanday jamiyatning iqtisodiy rivojlantirish bilan bog‘liq strategiyasida milliy innovatsion tizimni shakllanishiga alohida e’tibor qaratiladi. Milliy innovatsion tizim tushunchasi iqtisodiyotning muhim belgisi sifatida fanga XX asrning 70-yillarida kirib keldi va bu tushuncha har xil manbalarda turlicha ta’riflangan.

Jumladan, Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti (OESR) materiallarida (1997) ma’nosiga ko‘ra bir-biriga yaqin bo‘lgan ta’riflar keltirilgan bo‘lib, ularda milliy innovatsion tizim muayyan davlat miqyosida individual va bir-biri bilan o‘zaro bog‘liqlikda yangi texnologiyalarni rivojlantirish va tarqatishni ta’minlovchi, xususiylar va davlat sektorlariga tegishli bo‘lgan institutlar majmui sifatida tavsiflanadi [1].

K.Frimanning fikriga ko‘ra, milliy innovatsion tizim – jamiyat tomonidan iste’mol qilinadigan yangi texnologiyalar, mahsulotlar va xizmatlarning yaratilishidagi yangi bilimlarni ishlab chiqishda, saqlashda, tarqatishda va yangi texnologiyalarga aylanishida qatnashadigan iqtisodiy sub’ektlar va ijtimoiy institutlarning (qadriyatlar, me’yorlar, huquqlarning) murakkab tizimi hisoblanadi [2].

Mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida milliy innovatsion tizim Y.Shumpeter g‘oyasiga asoslangan milliy innovatsion iqtisodiyot, AQShlik olim D.Bell tomonidan asoslangan postindustrial jamiyatning rivojlanish

tendentsiyalari, J.Xokinsning bilimlar iqtisodiyoti yoki kreativ iqtisodiyot nazariyasi, Y.Benklerning “Digital Economy” deb nomlangan ilmiy ishlarida keltirilgan kontseptsionalida ilgari surilgan tarmoqli iqtisodiyot hamda D.Tepskott tomonidan kiritilgan raqamli iqtisodiyot kabi tadqiqot natijalarida ham o‘z aksini topgan. O‘zbekistonning bugungi milliy innovatsion rivojlanishida ham aynan raqamli iqtisodiyot konsepsiyasi ilgari surilmoqdaki, bunga oliy ta’lim tizimini rivojlantirish asosida erishish imkoniyatlari ko‘rsatib o‘tilgan [3-7].

Ta’lim ijtimoiy sohaning muhim tarmog‘i sifatida xizmatlardan foydalanuvchilarning bilim va ko‘nikmalari shaklidagi mahsulotni yaratadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ta’lim tizimi faoliyati mamlakat intellektual salohiyatining tiklanishini ta’minlaydigan ta’lim xizmati bo‘lib chiqadi

Shu o‘rinda “ta’lim xizmati” tushunchasiga A.Chelenkov tomonidan berilgan ta’rif qamrovning kengligi bilan kishida bir qadar qiziqish uyg‘otadi.

Maxsus toifada “ta’lim xizmati” tushunchasi tadqiqotchi V.V.Chekmarev ishlarida ham ko‘rib chiqilgan, bunda ta’lim xizmatlarini “...ta’lim ishlab chiqarilgan mahsulot va ishlab chiqaruvchining mehnat salohiyatidan individual foydalanish hamda iste’molchining individual mehnat salohiyatini inson kapitalining hosil bo‘lishi jarayon orqali yaratishdan iboratdir”, - deb biladi.

Yana bir nuqtai nazar V.P.Hetinin tomonidan ilgari suriladi, bunda “ta’lim xizmatlari “... shaxs, jamiyat, davlat turli ehtiyojlarini qondirish uchun foydalaniladigan bilimlar, ma’lumotlar, ko‘nikmalar va malakalar tizimi” deb tushuntiriladi.

Ta’lim iqtisodiyoti sohasi bo‘yicha taniqli tadqiqotchi S.A.Belyakov “ta’lim xizmatlari” tovar mohiyati va bozor qonunlarining an’anaviy ta’siridan tashqarida emasligini qayd etadi. Ushbu yondashuvga asoslanib, u ta’lim xizmati boshqa turdagi xizmatlardan tubdan farq qiladigan hodisa emas, degan xulosaga keladi. Uning fikricha, “barcha “jamoaviylik” jihatlari amalda deyarli har qanday mahsulot yoki xizmatga teng ravishda kiritilishi mumkin”.

B.Usmonov “O‘zbekiston Respublikasida ta’lim xizmatlari bozori shakllanishi va rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy asoslari” nomli tadqiqotda: “Ta’lim xizmatlari sohasi yoki ta’lim xizmatlari – bu tashkiliy-huquqiy shaklidan (davlat, nodavlat) qat’iy nazar, ta’lim muassasalarining nizomiga muvofiq faoliyati doirasida aholiga ko‘rsatiladigan xizmatlar” ,- deb yozadi. Olim ta’lim xizmatlari insonning ma’naviy qiyofasini, axloqiy qadriyatlarini shakllantirib, mamlakatning iqtisodiy o‘sishi va iqtisodiy xavfsizligini ta’minlashga xizmat qilishini qayd etadi. Uning fikricha: “...ta’lim xizmati – bu o‘ziga xos insonning ehtiyojni qondiradigan, axloqiy va ma’naviy qadriyatlar ta’sirida ruhiy qiyofasini shakllantiradigan zaruriy o‘quv va ilmiy ma’lumotlarni yaratish va berish jarayonidir” [9].

Ko‘rinadiki, ta’lim xizmatlarining mazmun-mohiyati va o‘ziga xos xususiyatlarini tayin qilishda olimlar va tadqiqotchilar yagona fikrda emaslar.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator ilmiy manbalarda o‘z aksini topgan ta’lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o‘rganildi va ulardagi ilmiy yondashuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, mantiqiylik, analiz va sintez, qiyosiy tahlil va guruhlash usullari qo‘llanildi.

Tahlil va natijalar

Rivojlangan mamlakatlarda sanoatlashgan iqtisodiyot axborot iqtisodiyoti yoki bilimlar iqtisodiyotiga aylanmoqda, amaldagi ta’lim modellari kirib kelayotgan o‘zgarishlarga mos kelmay qolmoqda. Bu oxir-oqibat mavjud ta’lim tizimi holati bilan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dinamikasi o‘rtasidagi tafovutlarni yuzaga keltirmoqda. Mavjud ta’lim modellari barcha sohalardagi innovatsion rivojlanish faoliyatiga mos kelgan taqdirdagina taraqqiyotga erishilishi mumkin.

So‘nggi yillarda dunyoning ko‘plab mamlakatlarida davlat organlarining iqtisodiyotni rivojlantirishdagi harakatlari tufayli oliy ta’lim tizimi va ta’lim xizmatlari bozorini rivojlantirish muammosiga e’tibor kuchayib borayotgani kuzatilmoqda [10]. Ta’lim sifatining o‘sib borishi milliy innovatsion tizimning takomillashi va mamlakat iqtisodiy rivojlanishni ta’minlashning zarur vositasidir. Shuning uchun dunyo rivojlangan mamlakatlarining iqtisodiy siyosati ta’lim xizmatlari bozorida innovatsion rivojlanish konsepsiyasini ishlab chiqish va amalga oshirishga qaratilgan.

Hozirgi sharoit dunyo mamlakatlarining rivojlanishini baholashda iqtisodiyot fani milliy raqobatbardoshlik konsepsiyasini etakchi o‘ringa olib chiqadi. Shu nuqtai nazardan, ta’lim tizimi innovatsion rivojlanishga erishish va jahon iqtisodiyotidagi mamlakatlar iqtisodiy raqobatdoshligini oshirish borasida hal qiluvchi o‘rin tutadi.

Dunyo mamlakatlarining milliy raqobatbardoshlik reytinglarini aniqlash jarayoniga qaratilgan tadqiqotlar ta’lim tizimining samarali faoliyati mamlakatning raqobatbardoshligi va iqtisodiy yuksalishining yuqori sur’atlarini ta’minlashi hamda aholi farovonligining oshishiga ta’sir etuvchi muhim omil ekanligini isbotladi.

Jahon mamlakatlarining dunyo miqyosidagi yoki global raqobatbardoshlik indeksi uchta kichik indekslarni qamrab oladi va ular o‘n ikkita asosiy guruh ko‘rsatkichlariga asoslanadi.

Oliy ta’lim mehnat bozorining samarali rivojlanishiga, jamiyatdagi turli ijtimoiy institutlar va tadbirkorlikni taraqqiy etishiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Shu jumladan, oliy ta’lim mamlakatning xalqaro maydonda milliy raqobatbardoshligini ta’minlashning eng muhim omilidir va binobarin ushbu sektorni rivojlantirishga alohida e’tibor qaratish lozim [11].

Oliy ta’lim tizimi barcha bosqichlarining barqaror rivojlanishi mamlakat va jamiyat rivojlanishining muhim va ajralmas shartidir [12]. Oliy ta’limning har tomonlama rivojlanishi malakali ishlab chiqarish, texnologik, innovatsion va texnikaviy taraqqiyotga intilayotgan davlatlarning iqtisodiy yuksalishi

uchun muhim shartdir [13]. Bu holat jahon iqtisodiyotida global va integratsion jarayonlarning rivojlanishi kontekstida muhim ahamiyat kasb etmoqda. Bundan tashqari, xalqaro mehnat taqsimotida muhim o‘rinni egallashni va jahon bozorida o‘z mahsulotlarining raqobatbardoshligini ta‘minlashni istagan har bir mamlakat o‘zgaruvchan muhitga tez moslasha oladigan va mamlakat iqtisodiyoti raqobatbardoshligini oshirish choralarini ta‘minlaydigan yuqori malakali mutaxassislarga ega bo‘lishi shart.

O‘zbekiston Respublikasi innovatsion salohiyatining tadqiqi natijalari, ba‘zi muhim mezonlarga ko‘ra mamlakat oldiga qo‘yilgan ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarni amalga oshirilishiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadigan jiddiy muammolar mavjudligini ko‘rsatadi (1-jadval).

Bu, birinchi navbatda, turli ixtirolarga patent olish ko‘rsatkichining pastligi (0,8 ball), ilmiy-tadqiqotlar, ishlanmalar uchun korxona va tashkilotlar sarf-xarajatlar hajmining kamligi (3,2 ball), respublikadagi ilmiy-tadqiqot muassasalari ishining sifati pastligi (3,9 ball) kabi holatlarda namoyon bo‘ladi. Bunday sharoitda tezlik bilan respublika iqtisodiyotini innovatsion rivojlantirish bo‘yicha kompleks tadqiqotlar, chora-tadbirlar ishlab chiqish va amalga oshirish zarurligini ko‘rsatdi.

1 jadval

Ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarni amalga oshirilishiga ta‘sir etuvchi ko‘rsatkichlar

№	Mezonlar	Ko‘rsatkich (ball)
1	Ixtirolarga patent olish ko‘rsatkichi	0,8
2	Ilmiy-tadqiqotlar, ishlanmalar uchun korxona va tashkilotlar sarf-xarajatlar hajmi	3,2
3	Ilmiy-tadqiqot muassasalari ishining sifati	3,9

Oliy ta‘lim tizimining muhim elementi va ta‘lim xizmatlari bozori sub’ekti sifatida hozirgi kunda innovatsiyalarni yaratish va amalga oshirishning hamda respublikada barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning asosiy manbai, bevosita fan, texnika, biznes, yuqori texnologiyalar, davlat boshqaruvi kabi sohalarida mutaxassislar tayyorlash faoliyatini olib boradi. Shu munosabat bilan oliy ta‘lim muassasalari innovatsion rivojlanishining tadqiqi alohida nazariy va amaliy ahamiyat kasb etadi [14].

Oliy ta‘lim muassasasi (OTM)ning xalqaro miqyosdagi nufuzi eng avvalo tayyorlaydigan mutaxassis kadrlari salohiyatiga bog‘liq. Chunki davlatning eng yuqori boshqaruv organidan to quyigacha bo‘lgan tizim uchun rahbar va mutaxassis xodimlar OTMda tayyorlanadi. Xalqaro darajada yuqori nufuzga ega bo‘lgan ko‘pgina universitetlarning jahon miqyosida mashhur bo‘lishiga sabab bir tomondan davlat siyosati bo‘lsa, ikkinchi tomondan oliy ta‘lim, fan va ishlab chiqarish o‘rtasidagi integratsiyaning qanday tashkil etilishiga bog‘liq [15].

Shunga ko‘ra O‘zbekiston Respublikasining ustuvor yo‘nalishlar bo‘yicha Harakatlar strategiyasida OTMni modernizatsiyalashga alohida e‘tibor

berilgan. Bunda oliy ta’lim va ishlab chiqarish integratsiyasi mexanizmini takomillashtirish asosida ta’lim sifatini oshirish, yuqori malakali raqobatbardosh mutaxassis kadrlar tayyorlash bo’yicha alohida vazifalar belgilangan.

Ta’lim xizmatlari bozorining ayrim muammoli jihatlarini respublikamizning zamonaviy iqtisodiyotiga nisbatan etarlicha o’rganilgan deb hisoblanadi. Ammo shu bilan birga, bozor munosabatlari faoliyati va milliy innovatsion rivojlanish yo’liga o’tish sharoitida, shuningdek, oliy ta’lim tizimini isloh qilish jarayonida ta’lim xizmatlari bozorining asosiy muammolarini o’rganish, uning nazariy asoslarini ishlab chiqish va tadqiqot mavzusining dolzarbligini belgilaydigan rivojlanish tendentsiyalariga aniqlik kiritish zarur.

Ta’lim xizmatlarini ko’rsatuvchi tashkilot, shu jumladan, OTM faoliyati aynan bozorda – ta’lim xizmatlari bozori doirasida amalga oshiriladi. Ushbu bozor ma’lum bir insonning bilimga bo’lgan ehtiyojini talablar, takliflar va qiymat qonunlari doirasida qondirish uchun zaruriy infratuzilma va o’quv faoliyatini metodik jihatdan ta’minlaydigan muassasalar, tashkilotlar hamda individlar tizimidir. Shuni ta’kidlash joizki, ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni boshqarishning bozor mexanizmlariga o’tishi sharoiti ta’lim tizimida “ta’lim jarayoni ishtirokchilarining iqtisodiy munosabatlarini tavsiflovchi ta’lim xizmatlari bozori” degan yangi tushunchaning paydo bo’lishiga olib keldi.

Ta’lim tizimi – milliy iqtisodiyotning muhim elementidir. Bu holat uning shakllanishi va faoliyat ko’rsatishi qonuniyatlarini o’rganishni shart qilib qo’yadi. Ta’lim tizimining mohiyati uning vazifalarida namoyon bo’ladi (2-jadval).

2-jadval

Milliy innovatsion tizimni rivojlantirishda ta’lim tizimining roli

Ta’lim tizimining roli	Axborot bilan ta’minlash	Milliy innovatsion tizimni rivojlantirishdagi kuzatiladigan natijalar	Ta’lim xizmatlarini ko’rsatuvchilar va iste’molchilarni ta’lim muassasalari holati to’g’risidagi ma’lumotlar bilan ta’minlash
	Vositachilik		Ta’lim sub’ektlari o’rtasida iqtisodiy munosabatlarni shakllantirish
	Narxni shakllantiruvchi		Talab va takliflar-ning muvofiqli-gi asosida ta’lim sohasiga bozor narxini o’rnatish
	Rag’batlantiruvchi		Ta’lim jarayoniga yangi texnologiyalarni joriy qilish asosida ta’lim sifatini oshirib borish
	Tozalash		Talab qilinadigan me’yorlar darajasidagi ta’lim xizmatlarini ko’rsata ololmagan, samaradorligi past bo’lgan sub’ektlarni iqtisodiy makondan chiqarib yuborish
	Ijtimoiy		Ta’lim tizimida daromadlar bo’yicha tabaqalashishiga imkon berish

Ta’lim xizmatlari bozorini iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan o’rganilsa, har qanday bozor talab, taklif va narx singari uchta asosiy unsumni o’z ichiga olishi ma’lum bo’ladi. Albatta, bu uch element o’zaro sog’lom raqobat

munosabatida bo'ladi. Shuning uchun biz yuqoridagi qarashlarga qo'shilgan holda "...ta'lim xizmatlari bozori bu yakka tartibdagi tadbirkorlik sub'ektlari: fuqarolar, tashkilotlar, davlat va turli ta'lim muassasalarining ta'lim xizmatlarini ko'rsatish borasidagi o'zaro munosabati" ekanligini ham ta'kidlaymiz.

O'quv faoliyatining yakuniy mahsuloti shaxsdagi o'zgarishlar, olingan bilimlar, rivojlangan qobiliyatlar, ta'lim oluvchining umumiy va kasbiy kompetensiyalari o'zgarishidir.

Ta'lim tizimi muassasa va tashkilotlari ta'lim xizmatlari bozorining sub'ektlaridir, ularning boshqa sub'ektlardan asosiy farqi shundaki, iste'molchilar ishlab chiqarishda bevosita o'z mahsulotlari bilan ishtirok etadilar hamda ko'zlangan natijaga erishadilar. Chunki sifatli ta'lim olish ta'lim xizmati iste'molchilariga ham bog'liq. Shu bilan birga, ushbu xizmatlardan foydalanuvchilarga qo'shimcha ta'lim xizmatlarini taqdim etishni oliy ta'lim muassasasining mavjud innovatsion salohiyatidan foydalanishni ko'zda tutgan holda ko'rib chiqish kerak.

Shu nuqtai nazardan, dissertatsiyada ta'lim xizmatlarini maxsus iqtisodiy kategoriya sifatida "...biznesning turli sohalarida an'anaviy ravishda qo'llaniladigan usullarni: o'zaro ta'sir ko'rsatish usullari, rivojlanish, raqobat, imidj yaratish va xizmatlarni ilgari surish" qo'llash haqidagi olimlarning nuqtai nazarini qabul qildik.

O'zbekiston Respublikasining ta'lim xizmatlari bozori ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni isloh qilish sharoitida quyidagi xususiyatlarga ega:

- oliy ta'lim tizimining davlat monopoliyasini tugatish, mehnat bozori va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini markazlashtirilgan taqsimoti tizimini davlat tomonidan tartibga solish;

- yangi oliy ta'lim muassasalarini va pullik ta'limni shakllantirish orqali ta'lim xizmatlari bozorida raqobatning rivojlanishi;

- tez o'zgaruvchan mehnat bozori sharoitlari va bozor iqtisodiyotida yangi mutaxassisliklarga ehtiyoj paydo bo'lishi;

- oliy ta'lim muassasalarining turli xalqaro ta'lim dasturlarida ishtirok etish orqali asta-sekin global ta'lim makoniga kirishi;

- mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozori o'rtasidagi munosabatlarning sustligi, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilariga mehnat bozorida talabning beqarorligi;

- oliy ta'lim tizimining byudjet tomonidan etarli darajada moliyalashtirilmagani sababli ko'plab oliy ta'lim muassasalarining moddiy-texnik va o'quv-metodik bazalarining qoloqligi va buning natijasida zamonaviy ta'lim texnologiyalarini qo'llashdagi qiyinchiliklar mavjudligi;

- O'zbekiston Respublikasi Davlat test markazi orqali talabalarni oliy ta'lim muassasalariga qabul qilishning markazlashtirilgan tizimiga o'tishi.

Innovatsion iqtisodiyot sharoitida ta'lim xizmatlarining mazmuni va tabiati o'zgarishi oliy ta'limning faoliyat ko'rsatishi hamda rivojlanishida bozor mexanizmlarining o'sib borishi uchun sharoit yaratadi.

Xulosa va tavsiyalar

Ta'lim xizmatlari bozori, bir tomondan mustaqil bozor, boshqa tomondan, kapital bozorining ajralmas qismidir, chunki inson bilim va ko'nikmalari kapitalning alohida shakli – inson kapitalidir. Shu o'rinda ta'lim xizmatlariga talab, taklif va narx o'rtasidagi bog'liqlikni o'rganish qiyinligini ta'kidlash kerak bo'ladi.

Shunday qilib, innovatsion iqtisodiyotning hozirgi rivojlanish bosqichidagi turli ilmiy qarashlar va yondashuvlarni umumlashtirgan holda, ta'lim xizmatlari bozori va ularni ishlab chiqarish, almashish va iste'mol qilish jarayonida ishlab chiqaruvchilar bilan iste'molchilar o'rtasida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar to'plami sifatida e'tirof etish mumkin.

Ta'lim xizmatlariga bo'lgan ehtiyojning ko'lami, xususiyati va turli mulkchilik shaklidagi ta'lim muassasalarining takliflarini belgilashda shaxslar, xo'jalik yurituvchilar, muassasalar, tashkilot va korxonalar, davlatlar, ta'lim xizmatlari bozorining asosiy sub'ekti sifatida ishtirok etadilar.

Oliy ta'limni rivojlantirishning asosiy printsiplari tarkibiga ilg'or ta'lim printsiplari, insonparvarlik, individuallik, uzluksiz ta'lim tamoyillari, shuningdek, juda muhim tamoyil – ta'limning innovatsion tabiati va innovatsion madaniyatni shakllantirish kiradi. O'z navbatida, ta'limning innovatsion rivojlanishini ta'minlash tamoyili vakolatlarga asoslangan yondashuv hamda ta'limning innovatsion texnologiyalariga tayangan.

Ma'lumki, rivojlanishning innovatsion modeliga o'tish oliy ta'lim sifatini va uning innovatsion rivojlanishini ta'minlash talabini qo'yadi. Ushbu talabga javob berish omillari quyidagilardir: oliy ta'lim, fan va ishlab chiqarishni yagona dinamik tizim sifatida birlashtirish, ta'lim xizmatlari bozorining mehnat bozori bilan samarali o'zaro hamkorligiga erishish, maxsus tanlangan sifat ko'rsatkichlari bo'yicha baholash asosida jarayonni boshqarishni ta'minlovchi oliy ta'lim sifatini baholash mezonlarini o'zgartirishdir.

Shunday qilib, ta'lim xizmatlari bozorining shakllanishi va rivojlanishi O'zbekiston Respublikasi zamonaviy iqtisodiyotidagi ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning muhim tizimidir. U barqaror iqtisodiy o'sishning muhim omili hisoblanadi, hamda mamlakatda qulay ishbilarmonlik va investitsiya muhitini yaratadi, mahalliy tovarlar va xizmatlarning ichki hamda tashqi raqobatdoshligini oshiradi. Bozorlararo jahon iqtisodiy aloqalarini chuqurlashtirishda, shuningdek, global ta'lim makoniga kirishda muhim omil hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. National Innovation Systems, OECD: Paris, 1997.
2. Freeman C. Technology Policy and Economic Performance. L.: PrinterPublishers, 1987. 570 p.
3. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2007. с. 862.

4. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. М.: Academia, 1999. с. 956.
5. Howkins J. The Creative Economy: How People Make Money from Ideas. London: Penguin. 2001.
6. Tapscott D. The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence. NewYork; Montreal: McGraw-Hill, 1996. 342 p.
7. Benkler Y. The Wealth of Networks: How Social Production Transforms Markets and Freedom. New Haven, Conn: Yale University Press, 2006. 515 p.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 17.01.2019 yildagi PF-5635-son “2017 — 2021-yillarda O‘zbekiston respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha harakatlar strategiyasini “faol investitsiyalar va ijtimoiy rivojlanish yili”da amalga oshirishga oid davlat dasturi to‘g‘risida”
9. Усмонов Б. Олий таълим тизимини уйғунлаштиришда олий таълим муассасасида илмий фаолият ва ўқув жараёни интеграцияси. “Инновацион фан-таълим тизимини ривожлантиришнинг баркамол авлодни вояга етказишдаги роли ва аҳамияти” – Илмий амалий конференцияси материаллар тўплами, Тошкент, 2014 йил, Тошкент давлат аграр университети.
10. Абдурахманов К.Х. Экономика управления персоналом. // Фан ва технология. - Тошкент: 2016. 380 б.
11. Абдурахмонов О. Фан, таълим ва ишлаб чиқариш интеграцияси. Ташкент, “Fan va texnologiya”, 2014, 228 бет.
12. Асланова Д.Х, Худайшукуров Т.А., Муминов Н.Н. Дунё халқлари овқатланишининг ўзига хос хусусиятлари. Дарслик. Тошкент “ИҚТИСОД-МОЛИЯ” 2011.; Tuxliev I.S. Milliy innovatsion tizimni shakllantirish va rivojlantirish omillari //“Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 5, sentyabr-oktyabr, 2020 yil. -B.200-206. <http://iqtisodiyot.tsue.uz>;
13. Вахабов А., Имамов Э. Высшее образование в Центральной Азии. Задачи модернизации. - М.: 2007. – 214 с.
14. Скоробогатова Ю. А. Об определении понятия «образовательная услуга» / Ю. А. Скоробогатова // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2010. - № 5. - с. 254–257.
15. Эшбоев А.Х. Бозор муносабатларига ўтиш даврида таълим тизимининг миллий иқтисодиётни ривожлантиришга таъсири: и.ф.н. ...дис. автореферати. – Т.: 2008. - 25 б.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



OLIIY TA'LIMDA XOTIN-QIZLARNING LIDERLIK KO'NIKMALARINI SHAKLLANTIRISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Irmatova Aziza Baxramovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası professori, DSc

Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi

TDIU tayanch doktoranti,

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası assistenti

Annotatsiya. Ushbu maqolada OTMlarda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati va rivojlantirishning o'ziga xos xususiyatlari, xorijiy davlatlarda ayollarning liderlik faoliyatini rivojlantirish tajribalari va respublikamizda qo'llash imkoniyatlari yoritib berilgan. Shuningdek, so'rovnoma asosida OTMlarda tahsil olayotgan xotin-qizlarning liderligi va yuqori rahbarlik lavozimlarida ishlashlari uchun to'sqinlik qiluvchi omillar o'rganilib, ular respublikaning hududlar kesimida tahlil qilingan va xulosalar berilgan.

Kalit so'zlar: Lider, liderlik xususiyatlari, gender tafovut, Global gender indeksi, “oynali shift”.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ НАВЫКОВ У ЖЕНЩИН В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

Ирматова Азиза Бахрамовна

ТГЭУ, Профессор кафедры «Экономика труда»,

доктор технических наук

Искандарова Дилафруз Икром кизи

ТГЭУ, докторант,

Ассистент кафедры «Экономика труда»

Аннотация. В данной статье освещены социально-экономическая значимость и особенности развития женского лидерства в высших учебных заведениях, опыт развития женского лидерства в зарубежных странах и возможности его применения в нашей республике. Также на основе анкеты изучены факторы, препятствующие лидерству женщин, обучающихся в высших учебных заведениях и работающих на высших руководящих должностях, они проанализированы в регионах республики и даны выводы.

Ключевые слова: Лидер, лидерские характеристики, гендерный разрыв, Глобальный гендерный индекс, «стеклянный потолок».

**SPECIFIC CHARACTERISTICS OF FORMING THE LEADERSHIP SKILLS
OF WOMEN IN HIGHER EDUCATION**

Irmatova Aziza Bakhramovna

Tashkent State University of Economics

Professor of the "Labor Economics" department, DSc

Iskandarova Dilafruz Ikram kizi

TSUE, PhD student,

Assistant teacher of the "Labor Economics" department

Abstract. This article highlights the socio-economic significance and specific features of the development of women's leadership skills in higher education institutions, the experiences of women's leadership development in foreign countries, and the possibilities of their application in our republic. Also, on the basis of the questionnaire, the factors hindering the leadership of women studying in higher education institutions and working in high management positions were studied, they were analyzed in the regions of the republic and conclusions were given.

Key words: Leader, leadership characteristics, gender gap, Global Gender Index, "glass ceiling".

Kirish

Bugungi kunda yangi O'zbekiston islohotlari inson manfaatlari ustunligini ta'minlash barobarida jamiyatda yoshlarni, shu jumladan xotin-qizlar mavqeini va imkoniyatlarini ustuvor qadriyatlardan biri sifatida himoya qilishga qaratilgan. Gender tenglik Yangi O'zbekiston ustuvor yo'nalishining ajralmas qismiga aylandi. Bugun O'zbekistonda xotin-qizlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirishga, davlat boshqaruvi va jamiyatning barcha jarayonlarida ularning rolini oshirishga qaratilgan tizimli islohotlar amalga oshirilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 1-maydagi "Oila va xotin-qizlar bilan ishlash, mahalla va nuroniylarni qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoniga asosan "2022-2026-yillarda xotin-qizlarning mamlakat iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy hayotining barcha jabhalarida faolligini oshirish bo'yicha Milliy dastur" ishlab chiqildi. Unga ko'ra, xotin qizlarni ijtimoiy qo'llab quvvatlash, kasbga o'qitish, tadbirkorlik faoliyatiga jalb etish va ish bilan bandligini ta'minlash orqali turmush sharoitini yaxshilashga katta e'tibor berildi.

Hozirgi vaqtda mamlakatimiz boshqaruv tizimida ayollarning ulushi 33 foizga yetdi. Yurtimiz bo'yicha bir yarim mingga yaqin xotin-qizlar turli darajadagi rahbarlik lavozimlarida ishlamoqda. Xususan, tashkilotchi va tashabbuskor opa-singillarimiz 6 ta tumanda hokim vazifasida, yuzlab hududlarimizda o'rinbosar va maslahatchi lavozimlarida samarali faoliyat ko'rsatmoqda. Yirik korxonalar, banklar va kompaniyalar, tadbirkorlik sub'ektlarini boshqarmoqda. Ana shunday katta salohiyatni yanada oshirish, davlat va jamiyat boshqaruvida ularning ishtirokini kuchaytirish maqsadida 6 mingdan ziyod faol xotin-qizlardan iborat kadrlar zaxirasi shakllantirildi.

Bunday zamonaviy bilim va iste’dodga, yetakchilik qobiliyatiga ega, el-yurtimiz uchun fidoyi xotin-qizlarimiz – xalqimiz, **millatimizning oltin fondi**, desak, hech qanday mubolag’a bo’lmaydi²¹.

Mamlakatimizda xotin-qizlar aholining teng yarmini tashkil qilishi barobarida, xotin-qizlar inson kapitalini rivojlantirmasdan turib, taraqqiётga erisha olmasligimizni bashorat qilish qiyin emas. Mamlakat iqtisodiy jihatdan taraqqiy etishi uchun iste’dodli insonlarni, shu jumladan bilimli, qobiliyatli xotin-qizlarni tarbiyalash talab etilmoqda.

Liderlikni shakllantirish bo’yicha joylarda mutanosib mexanizmini rivojlantirish zarur, bunday mexanizm avvalambor oliy ta’lim muassasalari birlamchi qadam bo’lishi kerak. Liderlik qobiliyatlarini rivojlantirish yosh talaba qizlardan tanlov asosida ularda boshqaruv va liderlik masalalarini rivojlantirish hamda lider ayollarga biriktirish amaliyotini qo’llash maqsadga muvofiqdir.

Prezidentimizning “Oila va xotin-qizlarni tizimli qo’llab-quvvatlashga doir ishlarni yanada jadallashtirish chora-tadbirlari to’g’risida”gi Farmoni oliy ta’lim muassasalarini xotin-qizlarga ta’lim olishlari uchun yanada qulay shart-sharoitlar yaratishi, ularning ilmiy salohiyati va malakasini tizimli oshirib borishni qo’llab-quvvatlash mexanizmini joriy etishni vazifasini qo’ygan. Jumladan, oliy ta’lim muassasalari xotin-qizlarni ilm-fanga keng jalb etish, ilmiy va innovatsion faoliyat bilan shug’ullanishga iqtidori bo’lgan talaba qizlarni aniqlash, ularning ijodiy, intellektual va ixtirochilik qobiliyatlarini ro’yobga chiqarish tizimlarini yo’lga qo’yish zarur.

Xotin-qizlarni ilmiy va innovatsion faoliyat bilan samarali shug’ullanishlariga to’sqinlik qilayotgan sabab hamda shart-sharoitlarni tahlil qilish va ularni bartaraf etish bo’yicha tavsiyalar ishlab chiqish, bu borada qonunchilik hujjatlarida belgilangan imkoniyatlarning ta’minlanishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish va x.k.

Ayollarning liderligi jamoalarda, tashkilotlarda va jamiyatda zarur hisoblanib, ayollar liderligini belgilaydigan ayrim xususiyatlar mavjud: insonlarga yo’naltirilganlik, hamkorlik tendentsiyasi, turli yo’nalishlarda ishlash qobiliyati, demokrat liderlik, hissiy hamdardlik, o’zgarishlarga ko’proq moyillik.

Tadqiqotchilarning fikriga ko’ra, ayollar liderlikni zimmalariga olgan vaqtda ularning xatti-harakatlarida bir qancha o’zgarishlar yuzaga keladi. Ya’ni, ularning xarakterlarida o’ziga hos keskinlik, qaror qabul qilishda tezkorlik va aniqlik xususiyatlari kuchayadi. Ayollarga rahbarlik qilish yoki jamoa boshlig’i bo’lish imkoniyati berilsa, ular buni haqiqiy qiyinchilik deb bilishadi va butun e’tiborini amalga oshirilayotgan loyihaga qaratadi.²² Xotin-qizlar vakolatli bo’lgan joyda, ular o’zlarining to’liq salohiyatlarini ishga

²¹ Мирзиёев Ш. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Халқаро хотин-қизлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи, 06.03.2021 // <https://president.uz/uz/lists/view/4212>

²² Published by [ConnectAmericas](https://www.connectamericas.com), 1300 New York Avenue, N.W. Washington, D.C. 20577, USA © 2015 Inter-American Development Bank

solishlari mumkin, bu esa yanada xilma-xil va dinamik ishchi kuchiga olib keladi. Gender tengligi yuqori bo'lgan mamlakatlarda kishi boshiga milliy daromad ancha yuqori va o'sish sur'ati tezroq bo'ladi. Ammo Markaziy Osiyoda ayollarning past maoshi va ish bilan bandlik darajasining pastligi bevosita mintaqa iqtisodiyoti hajmini pasaytiradi va kambag'allik darajasini oshiradi. Agar Markaziy Osiyo bo'ylab ayollar erkaklar bilan teng ishtirok etsa, milliy daromad Qozog'istonda 27 foizdan Tojikistonda 63 foizgacha yuqori bo'lar edi. O'zbekistonda ishlayotgan ayollar va erkaklar o'rtasidagi o'rtacha ish haqini tenglashtirishning o'zigina 700 mingdan ortiq odamni kambag'allikdan olib chiqadi.²³

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Liderlarning muvaffaqiyatini tushunishga birinchi urinishlar ularning shaxsiy xislatlarini o'rganishga qaratilgan edi. Shaxsiy xislatlar – liderning aql-zakovati, rostgo'yligi, o'ziga ishonchi, tashqi ko'rinishi kabi individual farqlovchi xususiyatlaridir. XX asr boshlarida buyuk liderlar haqidagi tadqiqotlar buyuk shaxsiyat nazariyasini shakllantirdi. Psixologiyaning rivojlanishi tufayli 1940-50-yillarda liderlarning shaxsiy xislatlarini o'rganish so'rovnomalari va testlar yordamida amalga oshirilgan.

1948-yilda R.M.Stogdill²⁴ shaxsiy xislatlar nazariyasi doirasida o'tkazilgan 100 dan ortiq ilmiy tadqiqotlarni amalga oshirgan. U muvaffaqiyatli liderlarga xos bo'lgan shaxsiy xususiyatlarni ajratib ko'rsatishga muvaffaq bo'ldi: aql, tashabbuskorlik, o'zaro ta'sir o'tkazish qobiliyatlari, o'ziga ishonch, mas'uliyatni o'z zimmasiga olish istagi, halollik. Stogdill shunday xulosaga keldi: alohida sifatning ahamiyati ko'pincha muayyan vaziyatga bog'liq. Shunday qilib, ma'lum xislatlarga ega bo'lish muvaffaqiyatni kafolatlamaydi. Biroq Stogdill xislatlarning ma'nosi vaziyatga bog'liqligini takrorlaydi. 1990-yillarda liderning shaxsiy xislatlarini o'rganishga qiziqish yana ortdi. 1991-yilda S.A.Kirkpatrik va E.A.Lokk liderlarni oddiy insonlardan ajratib turadigan bir qator shaxsiy xislatlarni (shu jumladan Stogdill tomonidan aniqlangan) ajratdilar²⁵. Misol uchun, bir tadqiqot quyidagi xislatlar ko'pincha lider imidji bilan bog'liqligini aniqladi: aql-zakovat, jasurlik va hukmronlik.

Bundan tashqari liderlik qobiliyatlarini aniqlash va rivojlantirish bo'yicha Fred Fidler²⁶ – “Vaziyatli yetakchilik”, Viktor Vrum, Filipp Yetton, Artur Yagolar²⁷ tomonidan – “Qaror qabul qilish”, Pol Xersi va Kennet Blanshard²⁸ –

²³ www.worldbank.com sayti ma'lumotlari

²⁴ Stogdill R.M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.

²⁵ S.A.Kirkpatrick and E. A. Locke, "Leadership: Do Traits Matter?" The Academy of Management Executive 5, no. 2 (1991): 48-60.

²⁶ Fiedler F.E. (1972). Personality, motivational systems, and behavior of high and low LPC persons. Human Relations, 25, 391-412

²⁷ Vroom V.H. and Yetton P.W. Leadership and decision making. Pittsburgh, Pa.: University of Pittsburgh Press, 1973

²⁸ P.Hersey. K.Blanchard. The Hersey-Blanchard Situational Leadership. Theory choosing the right leadership style for the right people. Glacier point solutions (562)434-7822. 2015

“4 uslubli yetakchilik” Robert Haus va Terens Mitchel²⁹ kabi olimlar tomonidan – “Yo’l-maqсад” modellari hamda Duglas Makgregor³⁰ – “X, Y nazariyasi”, Uilyam Ouchi³¹ – “Z nazariyasi”ni, Bleyk va Moutonlar tomonidan – rahbarning xulq-atvor uslublari matritsasi ishlab chiqilgan.

Irlandiyaning Limerik universiteti prezidenti Kerstin Mey³² tomonidan olib borilgan tadqiqot oliy ta’lim muassasalarida o’qiyotgan va faollik ko’rsatayotgan xotin-qizlarning soni ortib borayotganligi ammo bu yuqori rahbarlik lavozimlariga joylashishga kelganda o’z samarasini ko’rsatmayotganligi haqida bo’lib, Kerstin Mey oliy ta’limdagi ayollarning muhim maqsadlariga erishish yo’lidagi to’siqlarni va kengroq inklyuzivlikni rag’batlantirish bo’yicha joriy tashabbuslarni, shuningdek, bu boradagi yutuqlar va undan tashqarida olib keladigan foydalarni ko’rib chiqadi.

Dunyo miqyosida talaba qizlar oliy ta’limga qabul qilinganlarning yarmini tashkil etsa-da, rahbarlik lavozimlarida ishlayotgan ayollar soni hali ularning o’sib borayotgan ishtirok darajasini aks ettirmaydi. Demak, ayollarning yuqori pog’onaga ko’tarilishi yo’lidagi ijtimoiy va tizimli to’siqlar o’z o’rnida qolmoqda va hatto dunyoning ayrim mamlakatlarida kuchaymoqda.

Ko’pgina Yevropa mamlakatlarida so’nggi paytlarda oliy ta’limda yuqori lavozimlarda ishlaydigan ayollar soni turli darajalarga ko’paygan bo’lsa-da, boshqa sohalarda ayol rahbarlarning yetishmasligi davom etmoqda va talabalar, xodimlar uchun tegishli namunalar yetishmasligiga olib kelmoqda. Oliy ta’lim muassasalarida (OTM) ayollar yetakchilarining muhim massasi yo’qligi yuqori lavozimlarda ishlayotgan ayollarni qo’llab-quvvatlashning institutsional tarmoqlarini rivojlantirish hamda ilg’or tajriba almashish imkoniyatlariga ta’sir qiladi.

Oliy ta’lim muassasalarida xotin-qizlarning shaxsiy, kasbiy va liderlik qobiliyatini rivojlantirishga yordam beruvchi omillarni tan olish va qo’llab-quvvatlash juda muhim. Bu kasbiy yuksalish va ko’tarilish mezonlarini ishlab chiqish va qo’llashda, moslashuvchan ish modellarini va bolalarni parvarish qilish muassasalarini, ish yukini adolatli taqsimlashni va jinsga muvofiq maoshidagi tafovutlarni tugatishni o’z ichiga oladi. Xotin-qizlarning oliy ta’limdagi ishtiroki tobora ortib borayotgani kelajak avlodni tarbiyalashda katta imkoniyatlarni yaratadi.

Xotin-qizlarning ta’lim darajasini oshirish va liderlik ko’nikmalarini rivojlantirish, mehnat bozorida to’liq ishtirok etishiga to’sqinlik qiluvchi cheklovlar sabablarini izlash Garvard professori Klaudiya Goldinning ishiga asos bo’ldi va u «Mehnat bozorida ayollarning rolini tushunishni ilgari surgani

²⁹ House R.J., Mitchell T.R. Path-Goal theory of leadership//Journal of contemporary business. 1974. №3

³⁰ Douglas Macgregor. Theory X and theory Y. 1960

³¹ William G Ouchi. Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge, Reading, Mass Addison Wesley, 1981

³² Kerstin Mey. “Uslub masalasi emas: oliy ta’limda ayollar yetakchiligi”. 2022-yil 19-sentyabr. <https://eua.eu/resources/expert-voices/285:more-than-just-a-matter-of-style-female-leadership-in-higher-education.html>

uchun» iqtisodiyot bo'yicha Nobel mukofotiga sazovor bo'ldi. Uning fikrlariga ko'ra: “O'zbekiston o'z qizlari bilan faxrlanishi mumkin: iqtidorli, aqlli, maqsadli. Ammo ayollarning kasbiy rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi ko'plab omillar mavjud va ulardan biri uy vazifalari. Hech kimga sir emaski, ayollarimiz, aytganlaridek, ikki smenada: ishda va undan keyin, bola tarbiyasi, uy yumushlari bilan shug'ullanadi.”

Mahalliy olimlardan xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirish va rivojlantirish, xotin-qizlarning oliy ta'limdagi ishtiroki, gender masalalari bo'yicha akademik R.A.Ubaydullayeva³³, N.X.Rahimova³⁴, G.K.Abduraxmanova³⁵, A.B.Irmatova³⁶lar ilmiy tadqiqot ishlarini olib borgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada ilmiy abstraksiyalash, empirik, tasviriy statistika, guruhlashtirish, qiyosiy va dinamik tahlil tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Tahlil va natijalar

Asrlar davomida ayollar hayotning turli jabhalarida tan olinishi va teng imkoniyatlarga ega bo'lish uchun jamiyat me'yorlari va madaniy qarama-qarshiliklarga qarshi kurashdilar. So'nggi o'n yilliklarda ayollar korporativ dunyoda, siyosatda, tadbirkorlikda va boshqa sohalarda sezilarli yutuqlarga erishdilar va ularning rahbarlik lavozimlariga kirishlarini cheklab qo'ygan metaforik "oynali shift" dan o'tishdi. Ayollarning liderlikdagi roli kamdan-kam uchraydigan holat bo'lishiga qaramay bu holatni o'zgartirishdi va stereotiplarga qarshi kurashdilar, natijada o'zlarining kuch va ta'sir dinamikasini o'zgartirdilar.

Oynali shift konsepsiyasi ayollarning rivojlanishiga to'sqinlik qiladigan va ularning professional sharoitlarda yuqoriga qarab harakatlanishini cheklaydigan ko'rinmas, ammo dahshatli to'siqlarni anglatadi. Bu ko'plab tashkilotlarda keng tarqalgan gender tafovutlarining ramzi bo'lib, malakali va iqtidorli ayollar o'zlarining malakalari, ko'nikmalari va ambitsiyalariga qaramay, o'zlarining martaba o'sishida to'xtab qolishadi. Biroq, shisha shift o'tib bo'lmaydigan to'siq emas, chunki ko'plab ayollar uni sindirib tashladilar, bu esa gender liderlik rollariga erishish uchun cheklov bo'lmasligi kerakligini isbotladi.

Bugungi shiddat bilan o'zgarib borayotgan dunyoda ayollar tobora ko'proq shisha shiftini sindirib, turli sohalarda liderlik mavqeini egallashmoqda. Rahbarlik rollarida gender tengligi uzoq yo'lni bosib o'tgan bo'lsa-da, bugungi kunda bir qancha ayollar va erkaklarning turli sohalarda liderligi borasida bir qancha yaxshilanishlar mavjud. Jumaladan, 2023-yilda Global Gender Gap reytingi 68,4% yopilgan. 2022 va 2023-yillardagi nashrlarda qamrab olingan 145 ta davlatning doimiy namunasini hisobga

³³ R.A.Ubaydullayeva. Mustaqil O'zbekiston: ayol, oila va jamiyat, -T.: “Fan” nashriyoti, 2006

³⁴ N.X.Rahimova. Повышения экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана. Дис...канд. экон. наук. 08.00.10, -Нукус 2000. – 135с.

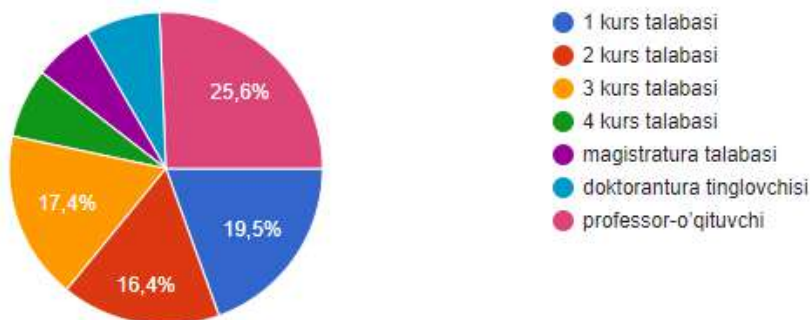
³⁵ G.K.Abduraxmanova. “Inson resurslarini boshqarish”. Darslik. -T.: “Fan” nashriyoti, 2023

³⁶ A.B.Irmatova. “Инновацион иктисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этиш”. Монография. –T.: “Фан” нашриёти, 2022

olsak, umumiy ball 68,1 foizdan 68,4 foizga o'zgarib, o'tgan yilgi nashrga nisbatan 0,3 foiz punktga yaxshilangan. 2006-yildan 2023-yilgacha uzluksiz qamrab olingan 102 ta davlatni hisobga olsak, tafovut 68,6 foizga yopilgan.

Bo'lajak rahbarlar va liderlarni OTM talabalari orasidan shakllantirish va ularni tayyorlash bugungi kunda butun dunyo bo'ylab institutlarda muhim ehtiyoj bo'lib qolmoqda. Hozirda ko'plab OTMlar professor-o'qituvchilar va xodimlar talabalarning liderlik qobiliyatini rivojlantiruvchi dasturlarni ishlab chiqishga intilmoqda va rahbarlik lavozimlarida ayollar yetishmasligi sababli ayollarning rivojlanishiga alohida e'tibor qaratish zarur. Gender tadqiqotlarining nazariy jihatlar shuni ko'rsatadiki, ayollarga nisbatan tengsizlik tabiiy jarayon emas, balki ko'proq ijtimoiy-ma'naviy tuzilishga bog'liqdir. Gorizontali yoki kasblar bo'yicha tabaqalashtirilgan segmentatsiya nuqtai nazaridan jinsga qarab mehnat pozitsiyalarini farqlovchi mehnat bozori segregatsiyasi g'oyasi tarixan ayollarning ta'lim muassalarida dars berish va bo'ysinuvchilikka xos kasblarga, erkaklarni esa rahbarlik, boshqaruvchilikka xos kasblarga tayinladi. Mana shu ijtimoiy-ma'naviy stereotiplar va millatlarga xos mentlitet natijasida ayol-qizlar o'z kasblarida liderlik qilishlarida ko'rinmas to'siqlarga ko'p uchraydilar. Bu holat aynan zo'ravonlik yoki jismoniy tazyiq bilan singdirilmasa-da, ayol-qizlar yoshligidan shunday ruhda tarbiyalanmoqda. Ammo ko'plab tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadi-ki, ayollarga nisbatan bunday ko'rinmas to'siqlarni yengish yoki oila va karyera balansini ushlash uchun imkoniyat va yordamlar berilsa, ular yashirin iste'dodlarini yuzaga chiqarishga tayyor.

Biz tadqiqot olib borayotgan Toshkent davlat iqtisodiyot universitetida ayol professor-o'qituvchi va talaba qizlar o'rtasida liderlik ko'nikmalarini shakllantirish va rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillar va ularning o'zaro bog'liqligini aniqlash maqsadida so'rovnoma o'tkazildi. Tadqiqotni tashkil etish quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi: tashkiliy (tayyorgarlik); so'rovnomanini tashkil etish jarayoni; olingan natijalarga qayta ishlov berish bosqichi; natijalar asosida xulosalar tayyorlash va faoliyatni takomillashtirish yuzasidan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish. Tadqiqot jarayonida o'rganilgan respondentlarning demografik xususiyatlari ularning yoshi, jinsi, yashash hududi va oilaviy holati kabilarni o'z ichiga oladi.



1-rasm. So'rovnomada ishtirok etgan xotin-qizlar tarkibi

Ushbu so'rovnoma jami 17 ta savoldan iborat bo'lib, uni to'ldirishda jami 205 nafar xotin-qizlar ishtirok etdi. Ulardan: 51 nafar (24.9%) professor-o'qituvchilar, 39 nafar (19%) 1-kurs talabalari, 33 nafar (16.1%) 2-kurs talabalari, 34 nafar (16.6%) 3-kurs talabalari, 14 nafar (6.8%) 4-kurs talabalari, 19 nafar (9.3%) magistratura talabalari, 15 nafar (7.3%) doktorantura tinglovchilarini tashkil etadi. Shuningdek, respondentlarning 61 foizi turmushga chiqmagan, 37.6 foizi turmushga chiqqan va 1.5 foizi ajrashganlarni tashkil etadi.

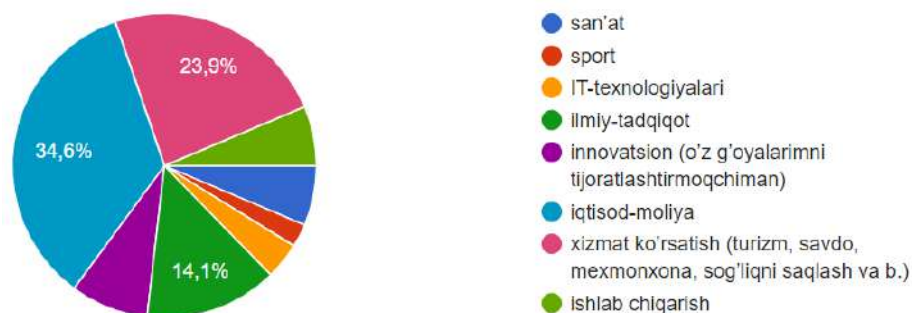
1-jadval

Hududlar bo'yicha xotin-qizlarda lider bo'lishni xohlovchilar ulushi va rahbarlik lavozimlarida faoliyat yuritishi imkoniyatlari

Hudud	O'zlari qiziqqan sohada lider bo'lishni xohlovchilar ulushi	Yuqori lavozimlarda rahbar bo'lishni xohlovchilar ulushi	Mamlakatimizda xotin-qizlarning yuqori rahbarlik lavozimlarida faoliyat yuritishi imkoniyatlarini baholashi, o'rtacha ball
Andijon viloyati	75%	100%	3
Farg'ona viloyati	50%	50%	4
Namangan viloyati	100%	100%	2.7
Toshkent viloyati	88.9%	94.5%	3.1
Toshkent shahri	87.5%	87.4%	3.4
Sirdaryo viloyati	100%	100%	3
Jizzax viloyati	83.3%	100%	3.7
Samarqand viloyati	50%	100%	4
Qashqadaryo viloyati	100%	100%	4.3
Surxondaryo viloyati	100%	100%	1.5
Buxoro viloyati	100%	100%	3
Navoiy viloyati	100%	100%	2
Xorazm viloyati	91.7%	75.1%	3.5
Qoraqalpog'iston Respublikasi	100%	75%	4

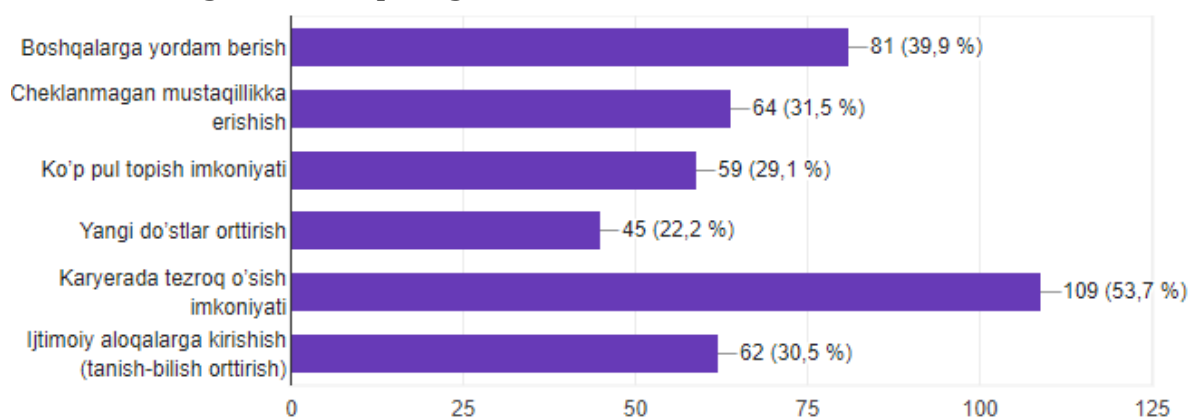
Ma'muriy-hududiy birliklar bo'yicha so'rovnomada eng ko'p Toshkent shahridan (40.5 foiz), Toshkent viloyatidan (12.2 foiz), Qashqadaryo viloyatidan (8.8 foiz) ishtirokchi bo'lib, eng kam ulush Sirdaryo viloyati (1 foiz), Andijon viloyati (2 foiz) va Samarqand viloyatlariga (2.4 foiz) to'g'ri kelmoqda.

So'rovnomada ishtirok etgan respondentlarning asosiy qismi (34.6%) iqtisod-moliya, xizmat ko'rsatish, jumladan, turizm, savdo, mexmonxona, sog'liqni saqlash va shu kabilar (23.9%), ilmiy-tadqiqot (14.1%) yo'nalishlariga qiziqadi. Shuni ta'kidlash joiz-ki, ishtirokchilarning 87.3 foizi o'zi qiziqqan sohada lider bo'lishni xohlaydi, 11.7 fozini bunga hali ishonchi komil emas va 1 foizi buni xohlamaydi.



2-rasm. So'rovnomada ishtirok etgan xotin-qizlarning qiziqadigan faoliyat yo'nalishlari tarkibi

O'zi qiziqqan sohada lider bo'lishni istagan xotin-qizlarning bundan asosiy maqsadi karyerada tezroq o'sishga harakat, boshqalarga yordam berish va cheklanmagan mustaqillikka erishish hisoblanadi.

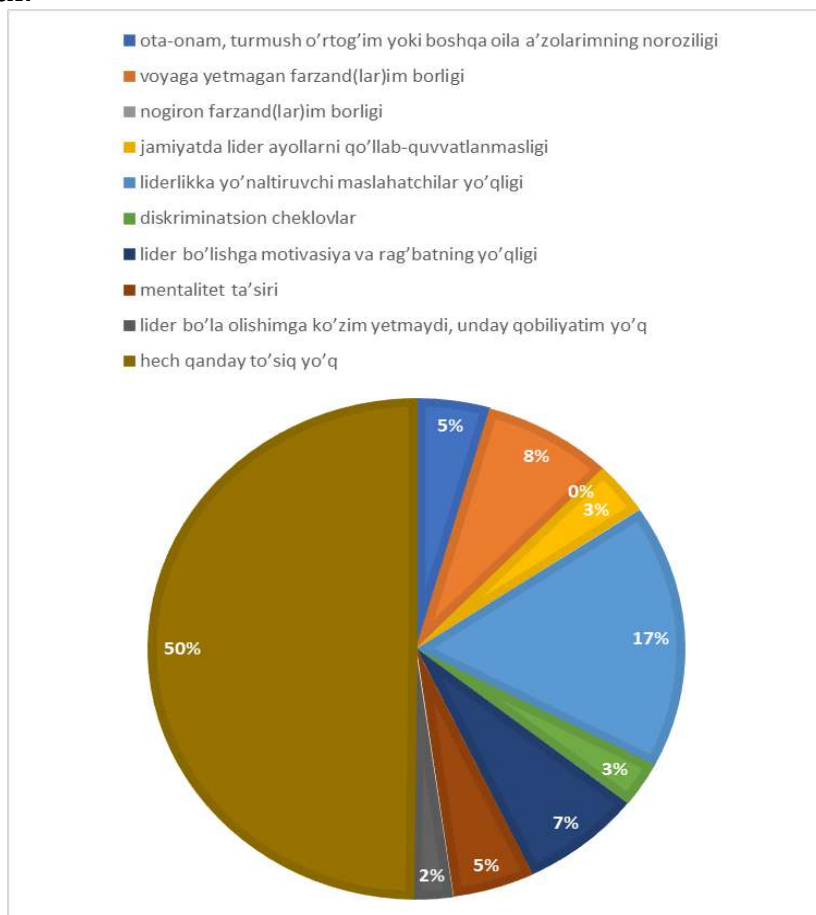


3-rasm. So'rovnomada ishtirok etgan xotin-qizlarning lider bo'lishdan asosiy maqsadi nisbatlari

Grafik ma'lumotlariga ko'ra, aksariyat Toshkent shahrida yashovchilar iqtisod-moliya va xizmat ko'rsatish sohalariga qiziqadilar, shuningdek, keying o'rinlarda xizmat ko'rsatish sohalariga qiziquvchilar ulushi eng ko'p Toshkent viloyati va Xorazm viloyati (22.2 foiz), Qashqadaryo va Jizzax viloyatlariga (11.1 foiz) to'g'ri keladi. Poytaxt aholisining o'zlari qiziqqan ushbu sohalarida lider bo'lishdan asosiy maqsadlari karyerada tezroq o'sish bo'lib, Toshkent viloyati aholisining asosiy qismi lider bo'lish orqali yangi do'stlar orttirish, cheklanmagan mustaqillikka erishish va ijtimoiy aloqalarga kiririshish (tanish-bilish orttirish)ni istaydi. Jizzax viloyatidan ishtirokchilarning lider bo'lishdan asosiy maqsadi ko'p pul topish imkoniyatiga erishish, boshqalarga yordam berish va cheklanmagan mustaqillikka erishish kabilardir. Hamda asosan Toshkent shahrida yashovchi xotin-qizlarda lider bo'lishi bilan bog'liq hech qanday to'siq yo'q bo'lib, qolgan barcha viloyatlardagilar o'z hayotida lider bo'lish maqsadiga erishishda turli xil muammolarga duch kelmoqdalar.

Ya'ni, o'zlari qiziqqan sohada lider bo'lishga 49.8 foiz xotin-qizlar hech qanday to'siq yo'q deb hisoblashsa, qolgan 50.2 foizi turli sabablarni keltirib o'tishgan. O'zlari qiziqqan sohada lider bo'lishni istovchilar ular uchun asosiy

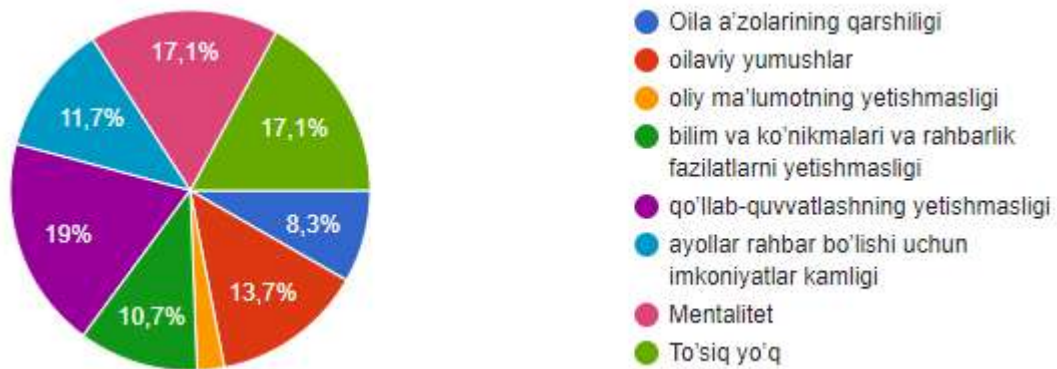
to'siqlar liderlikka yo'naltiruvchi maslahatchilar yo'qligi, voyaga yetmagan farzandlari bor ekanligi va lider bo'lishga motivatsiya va rag'batning yo'qligi deb hisoblashadi.



4-rasm. Lider bo'lish uchun asosiy to'siqlar

Shuningdek, ishtirokchilarning 42.5 foizi o'zlari ta'lim olayotgan OTMlarda o'zlarini namoyon qilish uchun tashkil etilayotgan tadbirlardan mamnun va 46.3 foizi o'rtacha baho bergan hamda 11.2 foizi esa ushbu tadbirlardan ko'ngli to'lmaydi. E'tiborli jihati shunda-ki, ishtirokchilarning to'rttdan uch qismi (75.6%) ilm-fan sohasiga qiziqadi va ushbu soha bilan shug'ullanishni xohlaydi va ularning yarmidan ko'prog'i (52,7%) universitetda ayollarni ilm-fanga qiziqishlarini ortishiga asosiy omil ilm sohasida xorijiy davlatlar bilan hamkorlikni, integrasiyasini yaxshilash deb hisoblaydi.

So'rovnoma natijalariga ko'ra, ishtirokchilarning asosiy qismida (41.5%) ilmiy va innovatsion g'oyalari mavjud ammo ularni tijoratlashtirish bo'yicha bilim va tajribalar yetarli emas, 23,4 foizida esa innovatsion g'oyalari yo'q.



5-rasm. Respublikamizda ayollar rahbarlik lavozimlarida ishlashi uchun to'siqlar

Shuningdek, so'rovnoma ishtirokchilarining 84 foizi xotin-qizlar uchun karyera qilish muhim deb hisoblaydi, ammo mamlakatimizda xotin-qizlarning yuqori rahbarlik lavozimlarida faoliyat yuritishi imkoniyatlarini ularning 44.4 foizi o'rtacha deb baholaydi va ayollar uchun rahbarlik lavozimlarida ishlash uchun asosiy to'siqlarni quyidagicha baholashgan (5-rasm).

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, OTMlarda xotin-qizlarning aksariyat qismi, o'zlari qiziqqan sohada lider bo'lishni xohlashadi va ularda bu sohani rivojlanishiga hissa qo'shishi va o'zlarining liderliklarini namoyon qiluvchi innovatsion g'oyalari mavjud ammo ularda bu istaklarini yuzaga chiqarish bilan bo'g'liq bir qancha muammolar bo'lib, ularning asosiy ulushini liderlikka yo'naltiruvchi maslahatchilar yo'qligi, voyaga yetmagan farzandlari bor ekanligi va lider bo'lishga motivatsiya va rag'batning yo'qligi kabi sabablar tashkil etadi. Rahbarlik lavozimlarini egallash uchun esa qo'llab-quvvatlovchilarning yetishmasligi va mentalitetni asosiy to'siq deb hisoblashadi. Demak, OTMlarda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini rivojlantirish va bitiruvchi ayol liderlarni yetishib chiqishi uchun xotin-qizlarga oila va ish balansini olib borishiga ko'mak berish, buning uchun ta'limda va ish bilan ta'minlashda xotin-qizlarga imtiyozlar berish tizimini yanada takomillashtirish lozim.

Ta'kidlash joizki, bugungi kunda siyosiy, ijtimoiy-iqtisodiy tarmoqlar rivojiga salmoqli hissa qo'shayotgan, sohalarida muhim vazifalarni bajarib kelayotgan ayollar yo'q emas. Ammo hali ham rahbarlik lavozimlari, ijtimoiy, siyosiy va tadbirkorlik sohalarida liderlar orasida ayollar ulushining kamligi bu ularning bilim va salohiyati erkaklarga nisbatan kamroq ekanligida emas balki ularga oilaviy yumushlar, bola tarbiyasi kabi bir qancha omillarning ta'siri o'z-o'zlarini rivojlantirish va o'z ustida ishlashlariga to'siq bo'lib kelmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. R.A.Ubaydullayeva. Mustaqil O'zbekiston: ayol, oila va jamiyat, -T.: "Fan" nashriyoti, 2006

2. N.X.Raximova. Повышения экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана. Дис...канд. экон. наук. 08.00.10, -Нукус 2000. – 135с.
3. G.K.Abduraxmanova. “Inson resurslarini boshqarish”. Darslik. -T.: “Fan” nashriyoti, 2023
4. А.Б.Ирматова. “Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнати ташкил этиш”. Монография. –Т.: “Фан” нашриёти, 2022
5. Stogdill R.M. (1974). Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press.
6. S.A.Kirkpatrick and E. A. Locke, "Leadership: Do Traits Matter?" The Academy of Management Executive 5, no. 2 (1991): 48-60.
7. Fiedler F.E. (1972). Personality, motivational systems, and behavior of high and low LPC persons. Human Relations, 25, 391-412
8. Vroom V.H. and Yetton P.W. Leadership and decision making. Pittsburgh, Pa.: University of Pittsburgh Press, 1973
9. P.Hersey. K.Blanchard. The Hersey-Blanchard Situational Leadership. Theory choosing the right leadership style for the right people. Glacier point solutions (562)434-7822. 2015
10. House R.J., Mitchell T.R. Path-Goal theory of leadership//Journal of contemporary business. 1974. №3
11. Douglas Macgregor. Theory X and theory Y. 1960
12. William G Ouchi. Theory Z: how American business can meet the Japanese challenge, Reading, Mass Addison Wesley, 1981
13. Kerstin Mey. “Uslub masalasi emas: oliy ta’limda ayollar yetakchiligi”. 2022-yil 19-sentyabr



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



INTERNATIONALIZATION STRATEGY IS THE KEY FOR FUTURE SUCCESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Reyimberdiyev Baburbek Adilbek ugli

TSUE, "Specialization, social-humanitarian and
concrete sciences" department

Abstract. Internationalization is seen as a crucial tactic for countries transitioning from central planning to market-driven economies. Both national and institutional efforts are underway to internationalize universities. However, there's a lack of research on how individual institutions undertake internationalization and the benefits they derive. This study explores how Uzbek universities utilize internationalization to improve the knowledge and skills of their teachers and students. The findings indicate that the current methods of internationalization in Uzbek universities are characterized by an ad hoc approach, with constraints such as *limited resources* and *language proficiency* among staff and students. Consistent with prior research, inadequate resources and insufficient English proficiency among educators and learners are identified as significant barriers to internationalization efforts. Additionally, a novel concern highlighted in this study, not previously addressed in relevant literature, pertains to the sustainability of knowledge generation through research and publications.

Keywords: Internationalization; Universities; Higher education; Strategies

СТРАТЕГИЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ – ЗАЛОГ БУДУЩЕГО УСПЕХА ВУЗОВ

Рейимбердиев Бабу́рбек Адильбек угли

ТГЭУ, Кафедра «Специализация, социально-гуманитарные
и конкретные науки»

Аннотация. Интернационализация рассматривается как важнейшая тактика для стран, переходящих от централизованного планирования к рыночной экономике. Как на национальном, так и на институциональном уровне предпринимаются усилия по интернационализации университетов. Однако недостаточно исследований того, как отдельные учреждения осуществляют интернационализацию и какие выгоды она извлекает. В этом исследовании рассматривается, как узбекские университеты используют интернационализацию для улучшения знаний и навыков своих преподавателей и студентов. Результаты показывают, что нынешние методы интернационализации в узбекских университетах характеризуются специальным подходом с такими ограничениями, как ограниченность ресурсов и знание языка среди сотрудников и студентов. В соответствии с предыдущими исследованиями, нехватка ресурсов и недостаточное знание английского языка среди преподавателей и учащихся определены как серьезные препятствия на пути усилий по интернационализации. Кроме того, новая проблема, подчеркнутая в этом исследовании и ранее не обсуждавшаяся в

соответствующей литературе, касается устойчивости получения знаний посредством исследований и публикаций.

Ключевые слова: Интернационализация; Университеты; Высшее образование; Стратегии

Introduction

The rise of economic globalization has significantly impacted the movement of goods, services, capital, as well as the mobility of human resources and knowledge across borders. This phenomenon has sparked intense competition among nations to expand their markets. With the transition of a country's wealth sources from natural resources to knowledge-based assets, the concept of a knowledge-based economy has gained prominence as a model for economic development, aiming to bolster national competitiveness and growth. Consequently, within this framework, internationalization within universities has become an essential strategy to supply highly skilled labor and enhance institutional competitiveness. Internationalization in higher education is not simply seen as an international activity but rather as a process that integrates an international, intercultural, or global dimension into the objectives, functions, or delivery of tertiary education. Over recent decades, the internationalization of higher education has undergone significant development in response to the escalating forces of globalization.

This paper aims to explore how internationalization is helping teachers and students improve their knowledge and skills in Uzbek universities.

Internationalization in universities

Universities have a long history of engaging in international activities, but the push for internationalization in higher education gained momentum a few decades back, aligning with the perception of education as a strategic policy response to a more globalized economy. According to De Wit (2002), there are four main reasons why higher education institutions are interested in internationalization: political, economic, social/cultural, and academic factors. Various attempts have been made to define internationalization in higher education, evolving from an institutional focus to a broader national and global perspective. Knight's (2007) definition is particularly concise and widely applicable. They emphasize that internationalization isn't solely the responsibility of individual universities but requires coordinated efforts between universities and governments at a national level to integrate international dimensions into higher education systems, reflecting a shift from cooperation to competition in the global context.

Universities and their stakeholders reap multiple benefits from internationalization, operating on various levels. Many countries, particularly those outside the Western sphere, prioritize internationalizing higher education due to its promising outcomes. These benefits encompass the development of domestic human resources and the enhancement of the

country's economic, geopolitical, and educational standing. Universities can leverage financial support and favorable policies to implement international activities, aiding faculty and students in aligning their knowledge and skills with international standards. Academic exchanges with scholars from around the world expand international networks, which can bolster local institutions. Through international exchange programs, students gain exposure to multicultural environments, fostering the enhancement of their psychological and sociocultural adaptation skills. Increased scholarly journal publications not only advance knowledge production but also enhance the academic reputation of institutions and staff. Implementing internationalization strategies often entails changes in a university's organizational culture and structure, aiming to evolve into better-functioning learning organizations. Many universities target this transition to effectively address external challenges, gain a competitive edge, and improve organizational performance, as evidenced by empirical studies highlighting a positive correlation between learning organizations and performance.

Methodology

We conducted qualitative, semi-structured interviews with leaders from 12 universities to delve into their perspectives, strategies, and perceived outcomes regarding the internationalization process of their institutions. These interview formats are well-suited for exploring individual beliefs and identifying patterns of similarity and difference among respondents. We selected participants based on their knowledge and experience of the phenomenon, with university leaders or department heads responsible for shaping institutional internationalization strategies considered as the most suitable candidates, given their role as knowledgeable informants on the topic.

The sample comprised universities catering to varied demographics, selected deliberately to encompass diversity in terms of size, geographical distribution, establishment time, and orientation. Each criterion is detailed as follows:

- Size: The study examines universities with both above and below-average total student enrollments, with the national average being approximately 7,523 students per institution (General Statistics Office, 2017).
- Geographical location: The chosen universities represent the North, Central, and Southern regions of the country.

To fulfill the research objective, discussions with interviewees revolved around the following inquiries: What is their perspective on the role of internationalization concerning their institutions? What are the key components of their university's internationalization strategies? How do they describe the approach to implementing these strategies? What are the potential benefits of internationalization within the unique context of their institution? These questions were prepared in both Uzbek and English and shared with leaders of the sampled universities one month prior to the

interviews. Additionally, the leader of our research group personally contacted leaders of the sampled universities via phone to explain the interview process. Providing the questions in advance allowed the participating universities ample time to prepare and select appropriate interviewees.

To facilitate discussion, face-to-face interviews were conducted in Uzbek. A total of 21 individuals from 12 universities participated in the interviews, with each interview lasting an average of two hours, totaling 24 hours of interview time. All interviews were recorded with the consent of the participants and subsequently transcribed. The transcripts underwent thorough scrutiny and coding into main themes, utilizing a combination of emerging and predetermined codes. This entire process, including coding and transcript analysis, was carried out in Uzbek with the technical support of MAXQDA version 18, a software designed for qualitative and mixed methods research. Data analysis involved categorizing interview transcripts into themes, with the coding framework developed through both inductive and deductive approaches. Special attention was given to identifying commonalities across respondents' accounts. Finally, the findings were translated into English.

Results and Discussion

In this section, we outline and deliberate upon the key thematic issues that surfaced from the interviews with university leaders. Through the analysis of these results, we address the research questions posed in our study. Additionally, we identify emerging challenges that need to be tackled as the internationalization process evolves within both global and domestic contexts.

Goals and activities in relation to internationalization

In our study, universities' stated objectives for pursuing internationalization largely aligned with three main categories: academic goals aimed at enhancing the knowledge and skills of both staff and students, bolstering the university's reputation and ranking, and fostering knowledge production and dissemination (refer to Table 2).

Table 2

Leaders' perspectives on the goals of internationalization

University	Knowledge and skills of staff and student	Reputation and ranking position	Knowledge production and dissemination	Students' cultural integration
A	✓	✓	✓	✓
B	✓	✓	✓	
C	✓	✓	✓	
D	✓	✓	✓	
E	✓	✓	✓	
F	✓	✓	✓	
G	✓	✓	✓	
H	✓	✓	✓	

Notably, only two university leaders cited students' cultural integration as a goal alongside these academic objectives. These findings are consistent with previous research by De Wit (2013) and Knight (2008). While none of the respondents explicitly mentioned economic considerations as a driving factor for internationalization, the implicit pursuit of financial benefits has become a significant goal of internationalization efforts across institutional contexts. For Uzbek universities, domestic student enrollment holds particular importance, especially considering the significant increase in the number of new academic institutions over the past decade and the aspirations of public universities towards financial autonomy. Given the current peripheral status of Uzbek higher education in global university rankings, domestic universities face challenges in attracting desired levels of international student enrollment.

The primary focus of internationalized activities is the enhancement of educators' and students' knowledge and skills, as highlighted in Table 3. However, at present, these activities are predominantly limited to educators. Internationalizing the curriculum stands as a central component of the country's agenda for internationalization in education (Ministry of Education and Training, 2012). The following two activities—staff mobility and collaborative research and publications—were identified as means to enhance staff competency, thereby enabling educators to more effectively impart their acquired knowledge and skills to students.

Table 3

Reported internationalized activities

University	Internationalizing curriculum	Staff mobility	Collaborative research and publications	International degree programs	English-speaking environment
A	✓	✓	✓	✓	✓
B	✓	✓	✓		
C	✓	✓	✓		
D	✓	✓	✓		
E	✓	✓	✓		
F	✓	✓	✓		
G	✓	✓	✓		
H	✓	✓	✓		✓
K	✓	✓	✓		
L	✓	✓	✓		
M	✓	✓	✓		✓
N	✓	✓	✓		
Frequency	12	12	12	12	3

The method for developing institutional-level internationalization strategies

All university leaders regarded partnerships with highly-ranked foreign universities as crucial for internationalizing and enhancing the reputation of domestic universities. As explained by the leader of university B, the strategy

is akin to "standing on a giant's shoulders." The president of university H further emphasized the benefits of this approach, stating that by establishing partnerships with larger foreign universities, smaller ones would also be inclined to collaborate with their university. This indicates that if a domestic university successfully partners with one of the top universities globally, it can garner trust from lower-ranked foreign universities, making it easier to establish collaborative programs with them as well.

The method for developing institutional-level internationalization strategies

All university leaders regarded partnerships with highly-ranked foreign universities as crucial for internationalizing and enhancing the reputation of domestic universities. As explained by the leader of university B, the strategy is akin to "standing on a giant's shoulders." The president of university H further emphasized the benefits of this approach, stating that by establishing partnerships with larger foreign universities, smaller ones would also be inclined to collaborate with their university. This indicates that if a domestic university successfully partners with one of the top universities globally, it can garner trust from lower-ranked foreign universities, making it easier to establish collaborative programs with them as well.

Only three of the universities surveyed demonstrated explicit strategies for selecting international partners, enhancing staff competencies to meet global standards, and monitoring international activities for resource allocation and anticipated outcomes (see table 4). Conversely, the remaining ten universities described their approaches to internationalization as largely unplanned or opportunistic. Their methods for choosing foreign partner institutions were often ad hoc, relying on personal networks or chance encounters. This ad hoc approach extended to research, publications, and international degree programs, where limited staff capabilities led universities to depend heavily on foreign partners for expertise, curriculum development, and sometimes funding. While international programs typically involved a mix of domestic and foreign faculty, there was a gradual transition to employing suitably qualified domestic staff, often with degrees earned abroad. Financial constraints frequently impeded university leaders' efforts to foster research collaborations, with some projects only made possible through the generosity of foreign sponsors and scholars. Financial limitations also restricted universities' control over research project directions, as funding sources often dictated project themes, which may or may not align with the universities' priorities. As exemplified by the leader of University M, reliance on voluntary contributions from foreign scholars was common, highlighting the challenge of managing international activities amidst financial constraints.

Table 4

Reported approach to internationalization strategies

University	Internationalization was designed as		Approach to internationalization	
	a separate plan with measurable outcomes	components of the university's general strategy	Systematic/ Planned	Unplanned/ Opportunistic
A		✓		✓
B	✓			✓
C		✓		✓
D		✓		✓
E		✓		✓
F		✓		✓
G		✓		✓
H	✓		✓	
K		✓		✓
L		✓		✓
M	✓		✓	
N		✓		✓
Frequency	3	9	2	10

All the universities surveyed said that they face challenges due to not having enough money and because educators and students don't speak English well. These problems make it hard for them to do international activities. This matches what other studies have found. When international activities mostly involve local students and not many foreign students, it's tough for universities to blend cultures because local students don't get many chances to interact with foreign students.

The interviews showed that universities really want their staff to publish internationally, so they use different methods to encourage them. One common way is by giving them money when they publish a paper in an international journal. The amount of money varies depending on how well-known the journal is. But even though international publications can boost a university's reputation, they're expensive to pursue. This is a big deal because most of a university's money comes from student fees. And according to all the university leaders interviewed, research activities that lead to international publications usually don't make enough money to cover their costs. Some universities are even cutting back on spending to deal with these financial challenges. This suggests that the universities we looked at struggle to get funding for research and publications from sources other than student fees. This creates problems for keeping up with research and publications because the money they get can change depending on how many students enroll. This is different from what's seen in Western Europe, Eastern, and some Southeastern Asian countries, where governments and industries often fund research (Kwiek, 2004; Howe, 2009; Beerkens, 2010). None of the university leaders we talked to mentioned getting funding for research from industries. Instead, collaborations between universities and companies mostly

focus on providing internships and job opportunities for students. This lack of collaboration for research between universities and businesses matches what other studies have found.

Conclusion

The outcomes of our investigation into the perspectives of leaders in Uzbek universities regarding internationalization offer valuable insights into the central inquiries of this study. It appears that economic motives primarily drive the internationalization efforts of these universities. However, their strategies in this regard seem to lack coherence, leading to ambiguity in their overall direction, which could impede their global competitiveness. Additionally, our research sheds light on the obstacles confronting these universities, such as inadequate human and financial resources and a limited proficiency in English among staff. Moreover, there is a notable absence of opportunities for domestic students to engage with their international peers. By highlighting these issues, we contribute to the academic discourse by drawing attention to the potential impediments to sustained knowledge generation through research and scholarly publications, particularly within the context of universities in developing nations where resources are constrained.

To attract more foreign students, government support could be directed towards domestic universities to establish programs akin to Erasmus, especially with nations like ASEAN members, as part of a regionalization strategy. Additionally, universities could tap into the economic potential of academic tourism in Uzbekistan's most picturesque regions. To ensure the sustainability of research and publication endeavors, fostering partnerships with businesses in research and development endeavors should be encouraged, allowing for the application of knowledge and skills acquired through international initiatives for the country's benefit.

While it's beneficial to draw insights from successful models in other educational systems, Uzbek universities should adapt these practices to fit the local context. Looking ahead, it's crucial for domestic universities to collaborate in identifying priority areas for internationalization efforts, necessitating coordinated action among institutions to optimize the use of limited resources. Initiatives such as interconnected library networks, expertise sharing networks, and freely accessible online learning materials represent avenues for collaboration to leverage academic resources. With the rise of online learning platforms due to the pandemic, enhancing virtual mobility activities with foreign universities becomes imperative. This would enable cultural exchange opportunities for all students, regardless of their backgrounds.

Subsequent research should investigate the effects of internationalization strategies implemented by Uzbek universities on both the institutions themselves and various stakeholders, an aspect not addressed in our study. Analyzing these impacts would provide university leaders with valuable

insights into the efficacy and efficiency of their international initiatives, enabling them to adapt policies as necessary. Such insights could prove beneficial for universities operating in resource-constrained environments within the country.

References

1. Beerkens, E. (2010). Global models for the national research university: adoption and adaptation in Indonesia and Malaysia, *Globalisation. Societies and Education*, 8, 369–391. <https://doi.org/10.1080/14767724.2010.505099>
2. de Wit (2001). Internationalisation of Higher Education in the United States of America and Europe.
3. de Wit (2013). Internationalization of higher education, an introduction on the why, how and what. In H. de Wit (Ed.). *An introduction to higher education internationalization* (pp. 13–46). V&P Vita E Pensiero.
4. General Statistics Office (2017). *Statistical Yearbook of Uzbekistan 2017*. Statistical Publishing House.
5. Howe, E.R. (2009). The Internationalization of Higher Education in East Asia: A Comparative Ethnographic Narrative of Japanese Universities. *Research in Comparative and International Education*, 4, 384–392. <https://doi.org/10.2304/rcie.2009.4.4.384>
6. Knight J. (2007). Internationalization: Concepts, Complexities and Challenges. In: J.J.F. Forest & P.G. Altbach (Eds.). *International Handbook of Higher Education-Springer International Handbooks of Education*, vol 18. Springer
7. Knight, J. (2008). *Higher Education in Turmoil: The Changing World of Internationalization*. Sense Publishers
8. Kwiek, M. (2004). The Emergent European Educational Policies under Scrutiny: The Bologna Process from a Central European Perspective. *European Educational Research Journal*, 3, 759–776. <https://doi.org/10.2304/eerj.2004.3.4.3>
9. Ministry of Education and Training (2012). Quyết định số 711/QĐ-TTg, 13/6/2012, Chiến lược phát triển giáo dục 2011–2020 (Decision number 711/QĐ-TTg on 13 June, 2012 on strategy for education development 2011–2020). Ministry of Education and Training.
10. Tran, L.T., Phan, H.L.T., & Marginson, S. (2018). The ‘Advanced Programmes’ in Vietnam: Internationalising the Curriculum or Importing the ‘Best Curriculum’ of the West? In L.T. Tran & S. Marginson (Eds.). *Internationalization in Vietnamese Higher Education* (pp. 1–16). Springer.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



PROSPECTIVE DIRECTIONS OF TRANSFORMATION OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Hamrokulov Mirabbos Ortikovich

Tashkent State University of Economics

Senior teacher of Labor Economics department

Abstract. In this article, the system of human capital development has its own socio-economic orientation. In addition to the sum of the participants and their interactions, the human capital development system includes the environment, certain integration mechanisms that develop the interaction of the participants, and the adaptation mechanism that serves as the basis for the system's stability and self-development.

Key words: economic subjects, development of human capital, educational field, income dynamics, vocational training, professional skills.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Хамрокулов Мираббос Ортикович

Ташкентский государственный экономический университет

Старший преподаватель кафедры экономики труда

Аннотация. В данной статье система развития человеческого капитала имеет свою социально-экономическую направленность. Помимо суммы участников и их взаимодействий, система развития человеческого капитала включает в себя среду, определенные интеграционные механизмы, развивающие взаимодействие участников, и механизм адаптации, служащий основой устойчивости и саморазвития системы.

Ключевые слова: экономические субъекты, развитие человеческого капитала, образовательная сфера, динамика доходов, профессиональная подготовка, профессиональные навыки.

RAQAMLI IQTISODIYOTDA INSON KAPITINI RIVOJLANISHNING PERSPEKTIV YO'NALISHLARI

Hamrokulov Mirabbos Ortikovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi katta o‘qituvchisi

Annotatsiya. Ushbu maqolada inson kapitalini rivojlantirish tizimi o'ziga xos ijtimoiy-iqtisodiy yo'nalishi tavsiflangan. Ishtirokchilar yig'indisi va ularning o'zaro ta'siridan tashqari, inson kapitalini rivojlantirish tizimi atrof-muhitni, ishtirokchilarning o'zaro munosabatlarini rivojlantiruvchi muayyan integratsiya mexanizmlarini, tizim barqarorligi va o'z-o'zini rivojlantirish uchun asos bo'lib xizmat qiluvchi moslashuv mexanizmini o'z ichiga oladi.

Kalit so'zlar: iqtisodiy subyektlar, inson kapitalini rivojlantirish, ta'lim sohasi, daromadlar dinamikasi, kasbiy tayyorgarlik, kasbiy mahorat.

Introduction

At the same time that the competition is intensifying in the economy of all the countries of the world, the sphere of influence of human capital, which includes various characteristics, is expanding. Human capital development requires a certain amount of investment. "If you invest \$1 in a child's education, it will bring you up to \$5 a lifetime. An additional year of education increases the average lifetime income by 9% and in some cases up to 15%. Today, creating conditions for the development of human capital in the world and treating this capital as a priority in investments remain increasingly relevant.

In the conditions of the rapid development of the digital economy and artificial intelligence in the world, research aimed at studying human capital from all sides in order to improve the theoretical and methodological foundations of human capital, bring out its potential and satisfy the needs that will arise in the future is currently the main going out to the place. Creating jobs based on human capital in human capital research, creating more opportunities related to human capital in the daily activities of the enterprise, developing human capital mechanisms in a new way in a changing and unstable situation, and their application in real life is in the main place.

Various initiatives, for example, bringing the quality of human capital to a new form, bringing digitalization to the system level in enterprises, taking an innovative approach to human capital and thereby achieving long-term profitable results, are being implemented in our country. Also, the level of human capital utilization is improving in textile and light industrial enterprises. "Among the industries, the textile industry is the one that creates the most jobs and employs the most people. In 2023, the production of textile and sewing-knitting products will reach 94 trillion soums and has increased 4.2 times in the last 7 years. In 2023, exports in the sector will reach 3.1 billion dollars. Today, more than 6,000 enterprises in the textile industry provide permanent employment to 570,000 people. As in all industries, it is desirable to further deepen the necessary scientific research in order to establish the correct use of human capital in textile industry enterprises.

Literature review

The transformation of human capital development includes several indicators of the use of human capital, for example, the readiness of workers for their profession, their ability to acquire up-to-date skills over time, and their health through errors that may occur in the work process. it includes such things as the full understanding of the possibility of damage, and it is the result that shows the volume and quality of production in the country's enterprises. Especially in the conditions of digital transformation, opportunities for productivity in enterprises, the formation, development and

improvement of the system of effective use of human capital have always been in the focus of economic sciences.

Famous figures of economics: A. Smith, M. Friedman, D. Ricardo, T. Schulz, T. Fisher, G. Becker, L. Walras and other scientists, the theoretical foundations of human capital, its use and development are expressed in the works.

Turning to the concept of human capital development, which is very popular in modern socio-economic research, is related to the search for new scientific bases that allow understanding the development laws of economic activity.

The existing rules of neoclassical economics, which are based on the study of the state of market equilibrium, are not always able to adequately study the dynamics of socio-economic systems, structures, and scientific and production cycles due to the peculiarities of scientific and technical development, changes in technological progress.

The shift of the center of gravity from economic entities to systems makes it necessary to revise many approaches and directions of economic theory. It is the systematic approach that makes it possible to create a single research space for the entire set of socio-economic phenomena.

Allows us to see it in terms of relationships and dependencies between components. The activity in the process of formation and development of human capital of the enterprise is considered as a part of a wider picture ³⁷.

It is known that the human capital development system is increasingly used to study open systems with a large number of heterogeneous actors with different relationships ³⁸. This concept, widely used in biology, also allows to describe the evolution of interaction between system subjects and their relationship with the environment in which they operate in other fields of knowledge ³⁹.

The human capital development system is a special socio-economic ecosystem. To date, there is no universally accepted concept of socio-economic ecosystems. In our opinion, a more comprehensive definition is G.B. Kleiner: " Socio-economic ecosystem is independent economic, social or organizational subjects and their groups that interact with each other and have a set of products (results) capable of independent activity (population), material, information, energy and other resources. socio-economic object whose development is territorially localized over a significant period of time due to the circulation of resources. ⁴⁰At the same time, special attention is paid

³⁷ [Fleck, Michael B](#) ; [Ugnich, Ekaterina](#) A. The enterprise human capital development in improving the training system. St. Petersburg [Tom 13, Izd. 1](#), (2020): 114.

³⁸ Jarvi K., Almpapoulou A., Ritala P. Organization of knowledge ecosystem: prefigurative and partial forms // Research Policy. 2018. No. 47(8). P. 1523–1537.

³⁹ Moore JF Predators and prey: a new ecology of competition. Harvard Business Review, 1993, May-June, P. 75–86

⁴⁰ Kleiner G.B. Ekosistema predpriyatiya v svete sistemnoy ekonomicheskoy teorii // Strategic planning and enterprise development: materials of the XIX All-Russian Symposium, Moscow, April 10-11. 2018 M.: TsEMI RAN, 2018. S. 88–97. ; Kleiner G.B. Economic ecosystem: shag and budushchee // Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii. 2019. No. 1 (59). S. 40–45.

to the simultaneous implementation of cooperation and competition processes.

From the scientists of the CIS countries on issues of human capital development: L.V.Brick, Yu.G.Odegov, V.V.Papayan, A.I.Dobrynin, Yu.M.Nikiforova et al.'s researches are emphasized.

To research the problems of human capital, its formation and development in Uzbekistan: K.Kh.Abdurahmonov, B.Kh.Umurzakov, N.K.Zokirova, N.Kh.Rakhimova, Z.Ya.Khudoyberdiev, G.Q.Abdurahmonova, N.U.Arabov, D.A.Nasimov, Sh.D.Kudbiev and other scientists made great contributions.

It is worth noting that approaches to global problems of transformation of human capital development have been widely studied among Uzbek scientists only in the researches of Academician K.H. Abdurahmanov.

F.Sunha, J.Heskman, L.Lochner, D.Masterov, R.Ahmad, N.Angrist, S.Dzhankov, P.Goldberg on important labor efficiency indicators and their selection and evaluation in the conditions of economic growth, scientists such as P. Stevens, M. Ueale, B. Bosworth, S. Collins conducted systematic research.

Human capital, which is considered one of the ultimate goals of socio-economic reforms and is considered an element that serves to increase labor income of the population, should be considered from several factors.

Methodology

The system of human capital development should not be combined with the field of education or professional training. If the "field" of human capital development of the enterprise includes several unrelated organizations, then human capital development is an already defined organizational structure based on the relations of the participants in the process of operation.

human capital development includes⁴¹ the environment, certain integration mechanisms that develop the interaction of participants, and the adaptation mechanism that serves as a basis for stability and self-development.

The human capital development system began to exist as an educational field. Its creation was related to the need for engineering personnel with modern knowledge and skills, able to master new technologies, materials, modern technological and testing equipment. Against the background of aging and the natural departure of the most qualified personnel from production, the problem of forming a corps of engineers with the necessary qualifications has increased.

In terms of the main features of the human capital development system, the following can be described: target direction; product (performance result); diversity of participants and their interaction; the state of the

⁴¹Babkin A.V. Integrirovannye promyshlennye struktury kak ekonomicheskiy sub'ekt rynka: suschnost, principy, klassifikatsiya // Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Series: Economics. 2014. No. 4. S. 7–23.

environment and relations with it; self-organization processes and dynamics of development.

Presentation of the main features of the human capital development system allows to determine its specific features, shortcomings and prospects for development. The goal of any human capital development system is to ensure that the dynamics of its income increases and the activity continues efficiently by using human resources.

The human capital development system is to continuously provide the enterprise with the necessary aviation personnel, from laborer to highly qualified engineer.

If the product (result) in the biological ecosystem is biomass, then in the human capital development system it is human capital. As mentioned above, human capital in the most general sense is knowledge, abilities, skills, professional skills, work experience, motivation, work potential, as a result of which a person can earn.

Human capital is the most important resource for the enterprise, because it plays a leading role compared to physical capital: it is human capital that drives it and, most importantly, creates innovation by creating new elements of physical capital.

The need to reproduce the human capital of the enterprise, including its formation and development, is carried out by the so-called participants of the professional and educational ecosystem.

Analyzed human capital development system, among all its participants, can be distinguished into secondary general, secondary professional, higher and additional professional educational institutions, including enterprise divisions.

Human capital development system, similar to the biological one, can indicate the following levels (in accordance with the purposeful determination of the activity):

1. Secondary general educational institutions form the basis, provide applicants with the next links of the system of human capital development;
2. Secondary vocational education institutions train qualified workers and employees who can continue training at a higher educational institution, as well as at a higher educational institution.

These institutions provide the enterprise with highly qualified specialists. A single educational platform of HEIs and the enterprise has been established, which forms the basis of the enterprise's employees with specialized knowledge.

The first two levels form human capital according to the needs of the enterprise.

"consumes" specialists trained by secondary vocational and higher educational institutions, as well as additional vocational education structures that ensure the improvement of the skills of the enterprise's employees based on the requirements of the rapidly changing environment, forms new powers

in accordance with the legislation . Thus, the third level ensures the development of the enterprise's human capital not only as a result of training in advanced training courses, but also as a result of the interaction of the enterprise's employees in the process of work, by enriching the human capital with professional skills that help to increase its efficiency.

Table 1

Advantages and disadvantages of digitalization's impact on human capital of service enterprises

Benefits of digital transformation on human capital	Disadvantages of the impact of digital transformation on human capital
The reason for the digital transformation is the opportunity to get the necessary goods and services, information for the customer in a short period of time without spending too much time.	Digitized automated processes are causing the reduction of certain types of professional activities
Savings of clients' money, possibility of effective use of human capital in terms of time and money	The emergence of unemployment due to the reduction of manual labor with the use of digital technologies in the provision of services
Simplified payments in the process of paying the price of the goods and services and information necessary for the client.	threat to the protection of personal information
creating additional jobs	low digital literacy
increase in labor productivity	insufficient level of training in the field of education

It should be noted that within the human capital development system, the efforts of the participants are combined and create synergistic effects that can be manifested in the qualitative growth of human capital through the acquisition of skills, professional competences, experience, expansion of professional and professional potential, communication skills. The effectiveness of the interaction of the participants of the human capital development system, its self-management depends on the level of the culture of mutual cooperation.

Any human capital development system is the environment in which it operates. The environment for the operation of this system will be, for example, the socio-economic status of the region, the level of industrial development and the educational system.

The human capital development system i may be subject to external disturbances that may change its operating conditions. This disturbing effect is a phenomenon component of the conditions for the operation of the system.

The human capital development system, it is necessary to take into account the process of its self-development. The process of self-development of society can be described on the basis of market laws in the socio-economic system.

Based on the above, it is necessary to improve the mechanisms of transfer of professional knowledge at the current stage of development of the human capital development system.

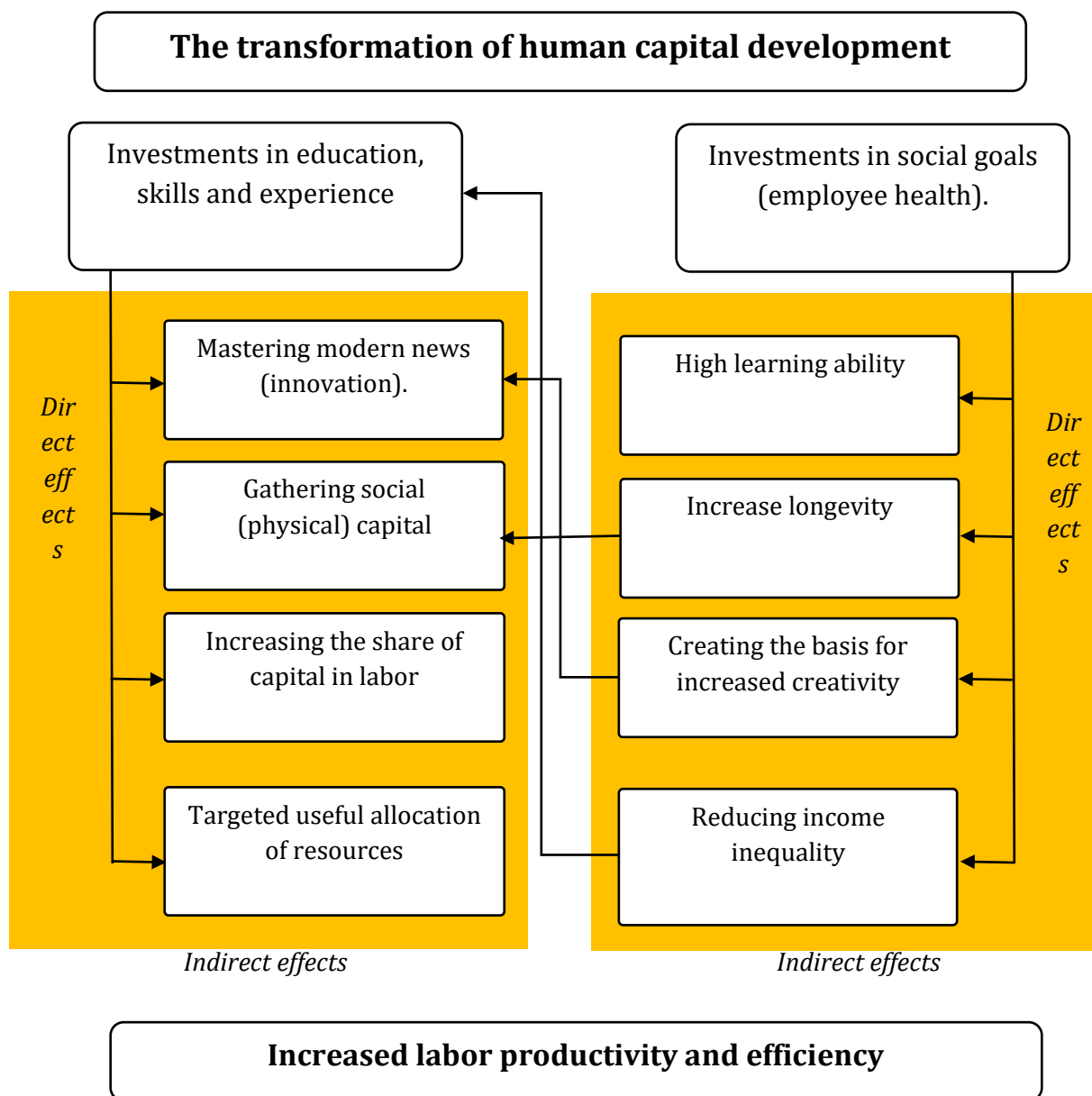


Figure 2. The transformation of human capital development

Human capital development system can be achieved only if three mandatory components are closely connected in it:

- specific requirements imposed by the enterprise on the knowledge and skills of specialists;
- adequacy of knowledge and skills formed in secondary general, secondary vocational education institutions and higher educational institutions;

- effective approaches to education that meet the requirements of post-industrial society.

At the same time, if the requirements for knowledge and skills of employees are determined by the enterprise, based on these requirements, their efficiency should be ensured by educational institutions. The development of effective methods of education is the result of mutual cooperation between enterprises and educational institutions. In general, the result of the functioning of the human capital development system depends on the dynamics of complex relations between its participants in the socio-economic environment during the formation of human capital.

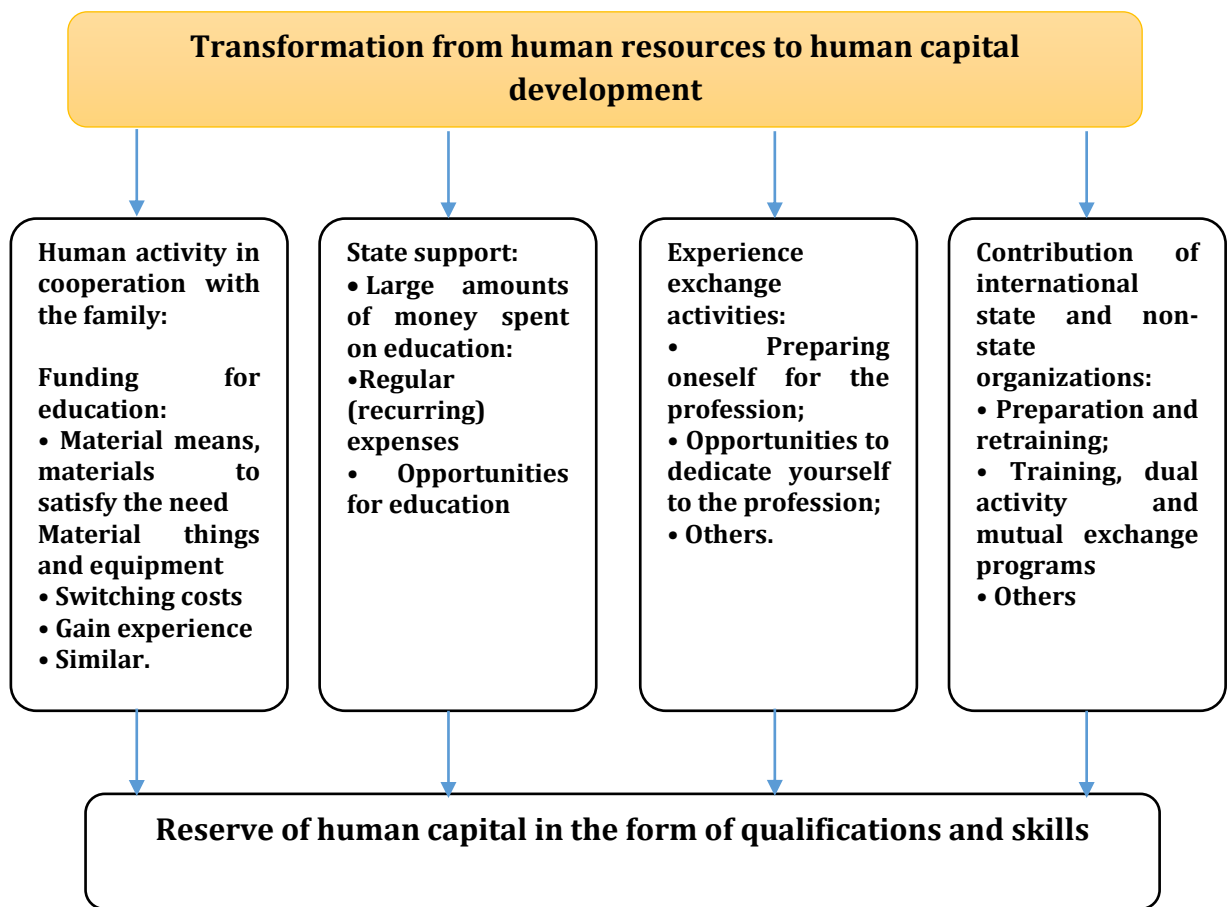


Figure 3. Transformation from human resources to human capital development

The process of self-development of the human capital development system is based on the complexity of its structure and the strengthening of adaptation to changing external conditions based on constant updates.

The following can be distinguished as the main features of the human capital development system:

- the purpose of the system is to continuously provide the enterprise with personnel;
- system product (result) - human capital;

- system participants, they can be represented by the following groups: secondary general educational institutions, higher educational institutions, secondary special and higher educational institutions, the enterprise and its structural units;

- system of environmental activity - the state of the social economy of the region, growth in the field of education ;

- the process of self-development of the system, which can be manifested in strengthening the integration of educational institutions with each other and with the enterprise itself, improving teaching methods and approaches, etc.

The model that shows the relationship between human capital and enterprise activity includes several elements. Investment in human capital includes training, education, knowledge and skills that increase the effectiveness of human capital.

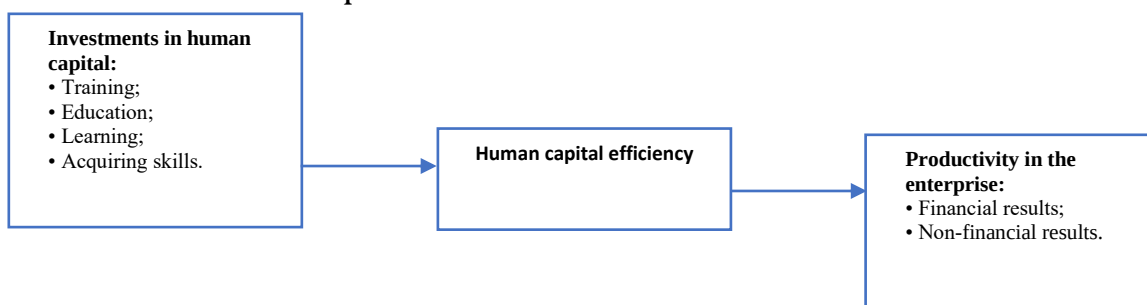


Figure 4. The concept of human capital development in the enterprise

The research shows that human capital leads to higher efficiency of the enterprise. Business activity can be viewed from two different perspectives; financial results and non-financial results. Financial outcomes include productivity, market share, and profitability, while non-financial outcomes include customer satisfaction, innovation, process improvement, and skill development (Figure 4).

In general, the mechanism of the system and concept of turning human resources into human capital in enterprise activity is beneficial to both the employer and the employee.

Conclusion and recommendations

Human capital is not only knowledge, skills and abilities (skills), but also knowledge, skills and abilities that are used or will be used in the future to generate income for the enterprise. At the same time, it should be noted that there is no direct relationship between investments in education and the profitability of these investments, because the general cultural characteristics of the enterprise, economic and organizational culture, as well as the characteristics of the employee. or plays an important role in a person's ability to effectively use the knowledge gained in the course of enterprise activity. The investment approach to elements of intellectual capital requires an assessment of the effectiveness of investments in the development of these types of capital, based on a comparison of the value of investments and the

income from them. Accordingly, if it is very easy to calculate the amount of investment in a certain type of capital in an enterprise, then problems arise in determining the contribution of each element of intellectual capital to the growth of the enterprise's value.

Our proposals and recommendations, developed on the basis of research on the directions of transformation of human capital development in the digital economy in Uzbekistan:

First, currently, among the researchers conducting research on the subject of human capital in our country, the terms of human factor, investment for human and human capital are mixed. But these terms actually have their own subtleties of meaning, their own places of use. In research on the topic, each of the terms should be used accurately in its place, and it is advisable to continue using the term human capital in the sense of "human capital". Human capital, its formation, transformation of human capital, its necessity, its necessity for the development of enterprises and society, as well as its socio-economic essence were studied during this research work.

Second, the topic of transformation of human capital development considered in our research, problems related to its formation is one of the most relevant topics for the countries that have transformed into the modern industrialized type of innovation. In addition, every person should not be indifferent to the reforms based on the development of the education and healthcare system, which is the main infrastructure of human capital in our country, in search of solutions to the problems of human capital development. Taking this into account, the theoretical foundations and innovative approaches to the transformation of human capital development were researched.

Third, in the transformation of the innovative development of human capital, the impact of the group of investments for education, skills and experience and the group of investments for health on labor productivity and the level of enterprise profitability is based on the consideration of their direct and indirect influencing factors. was justified from the point of view.

Fourth, the effect of the transformation of human capital development on the practical labor activity of the enterprise depends on the training of employees, increasing the level of knowledge, professional qualifications, practical skills, and the development of work experience, based on the results of the social survey organized during the research work with the SEM model. As a result of the analysis, it was determined.

Fifth, employment of knowledgeable and potential human resources - specialists who are the most active and valuable part of human capital, formed as a logical end of the successful educational reforms implemented in the country, modern work that matches their knowledge, level and skills. It is expedient to pay great attention to the creation of these types.

In short, the human capital development model includes a set of norms, coordination points, elements that provide a legal aspect, this model is about

the reproduction and accumulation of human capital based on the indicators achieved in the region. is formed by quantitative and qualitative evaluation of program activities

References

1. Abdurakhmanov K. Labour Esonomiss. Theory and prastise. Ssientifis Publishing House IVG. 2020 by GB Global Business LTD in London, United Kingdom. 2020. 615p.
2. Abdurakhmanov K. Ekonomi Ketenagakerjaan. Teori dan praktik: buku tesk:/ K.Kh.Abdurakhmanov. Penerbit Gunadarma. Jakarta, Republik Indonesia, 2020. 700.
3. Abdurahmanova G.Q. Human resource management. Textbook. -T.: FA "Fan" publishing house of the Republic of Uzbekistan, 2021. - 696 p.
4. Umurzakov B.Kh. and b. Territorial methods of formation and distribution of labor resources / Monograph. - T.: "Lesson Press", 2019. -184 p
5. Glazev S. Yu. A new paradigm and economic science. Ch. 2. // Economic science of modern Russia. 2016. No. 4 (75). S. 10–22.
6. [Fleck, Michael B](#) ; [Ugnich, Ekaterina](#) A. The enterprise human capital development in improving the training system. St. Petersburg [Tom 13, Izd. 1](#), (2020): 114.
7. Jarvi K., Almpnanopoulou A., Ritala P. Organization of knowledge ecosystem: prefigurative and partial forms // Research Policy. 2018. No. 47(8). P. 1523–1537.
8. Moore JF Predators and prey: a new ecology of competition. Harvard Business Review, 1993, May-June, P. 75–86
9. Клейнер Г.Б. Экосистема предприятия в свете системной экономической теории // Стратегическое планирование и развитие предприятий: материалы XIX всероссийского симпозиума, Москва, 10–11 апр. 2018 г. М.: ЦЭМИ РАН, 2018. С. 88–97.; Клейнер Г.Б. Экономика экосистем: шаг в будущее // Экономическое возрождение России. 2019. № 1 (59). С. 40–45.
10. Бабкин А.В. Интегрированные промышленные структуры как экономический субъект рынка: сущность, принципы, классификация // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2014. № 4. С. 7–23.
11. M. Sevilir, Journal of Financial Intermediation 19, 483-508 (2010), DOI:10.1016/j.jfi.2009.08.002



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



AHOLI KAMBAG'ALLIGINING KONSEPTUAL YONDASHUVLARI

Irmatova Aziza Baxramovna

TDIU, Mehnat iqtisodiyoti kafedrası professori, i.f.d

Annotatsiya. Maqolada aholi kambag'alligining turli iqtisodiy maktab vakillarining konseptual yondashuvlari tadqiq etilgan, uni o'lchash mezonlari o'rganilgan, kambag'allik toifalari va sabablari bo'yicha tasniflandi hamda kambag'allarni aniqlashning konseptual modeli ishlab chiqilgan. Bu modelga ko'ra "ish bilan band kambag'allar" toifasi ajratilib, uni aniqlash hamda kamaytirish bo'yicha takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: ish bilan band kambag'allar, temir daftar, kam ta'minlanganlar, inson kapitali, ijtimoiy reyestr

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К БЕДНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Ирматова Азиза Бахрамовна

ТГЭУ, профессор кафедры Экономики труда, DSc

Аннотация. В статье исследуются концептуальные подходы представителей разных экономических школ к проблеме бедности населения, изучаются критерии ее измерения, классифицируется бедность по категориям и причинам, на основе этого разработана концептуальная модель выявления бедных. Согласно этой модели, выделена категория «работающих бедных» и даны предложения по ее выявлению и сокращению.

Ключевые слова: работающие бедные, железная книга, малообеспеченные, человеческий капитал, социальный реестр

CONCEPTUAL APPROACHES OF POPULATION POVERTY

Irmatova Aziza Bakhramovna

TSUE, professor of the Department of Labor Economics, DSc

Abstract. The article examines the conceptual approaches of representatives of different economic schools to the problem of poverty, studies the criteria for its measurement, classifies poverty by categories and reasons, and on the basis of this a conceptual model for identifying the poor is developed. According to this model, the category of "working poor" is identified and proposals are made for its identification and reduction.

Key words: working poor, iron book, low-income, human capital, social register

Kirish

Kambag'allik masalasi bir necha yillardan beri nafaqat bizning mamlakatimizda balki butun dunyoda dolzarb amaliy yechimini talab qilayotgan masalaga aylanib qoldi. Birlashgan millatlar tashkiloti tomonidan 2015-yilda 17 ta Barqaror rivojlanish maqsadlaridan kambag'allikni

kamaytirish masalasi birinchi maqsad qilib kuygan. Barqaror rivojlanish konsepsiyasi kambag'allik masalasiga kompleks yondashishni hamda boshqa maqsadlar bilan chambarchas uzviy bog'langan holda amalga oshirilishi ko'zda tutgan.

Jahon bankining ma'lumotiga ko'ra o'ttiz yil davomida dunyoda kambag'allik chegarasida yashovchi insonlar sonining qisqarishi kuzatildi. Ammo ushbu ijobiy tendensiya 2020-yilda COVID-19 pandemiyasining oqibatlari natijasida to'xtadi. O'ta kambag'allik holatidagilar soni 70 millionga oshdi⁴².

Respublikada ham kambag'allikni qisqartirish masalasiga keng qamrovli ishlar olib borilyapti. “Temir daftar”, “ayollar daftari”, “yoshlar daftari”, ijtimoiy restr kabi instrumentlar yordamida vazirlik va idoralar aholini ijtimoiy-iqtisodiy holatini yaxshilash, aholi daromadlari va turmush darajasini oshirishga muvaffaq bo'lyapti. Buning asosiy isboti agar 2021-yilda O'zbekiston Respublikasida kambag'allik darajasi 17,0 foizni tashkil etgan bo'lsa, bugungi kunda u ko'rsatkich 14 foiz ekanligini ta'kidlash mumkin⁴³.

O'zbekiston-2030 Strategiyasida 2026-yilga qadar kambag'allikni 2022-yilga nisbatan 2 barobarga, 2030-yilga qadar esa keskin qisqartirish, kambag'allikka tushish xavfi mavjud 4,5 million aholi daromadini oshirish, aholi jon boshiga daromadlarni 4 ming dollarga yetkazish, mehnatga layoqatli aholini, shu jumladan yoshlar va nogironligi bo'lgan shaxslarni barqaror va samarali bandligini ta'minlash orqali ishsizlik darajasini 7 foizgacha tushirish vazifalari qo'yilgan. Shu sababli kambag'allikni qisqartirishdagi ishlarni samarali davom ettirish maqsadida uni nazariy va konseptual asoslarini tadqiq qilish maqsadga muvofiqdir.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Ijtimoiy rivojlanish jarayoni kambag'allik mohiyatini tushunish yondashuvlariga ta'sir qiladi. Turli davrlarda iqtisodchi olimlar «kambag'allik» tushunchasini o'ziga xos turlicha talqin qilgan, shu munosabati bilan tadrijiy holatdagi toifaning qator guruhlarini ajratish mumkin (1-jadval).

1-jadval

Kambag'allik ta'riflarini tizimlashtirish

Muallif	Ta'rif	Izoh
Klassik maktab vakillari		
A. Smit	Kambag'allik – bu jamiyatdagi ijtimoiy standartlar va ularga rioya qilish imkoniyatlarning o'zaro nisbati	Kambag'allik iqtisodiyotning ijobiy hodisasi deb hisoblanadi. Kambag'allikni qisqartirishda davlat ishtirokining zarurati yo'q.
T. Maltus	Kambag'allik – bu iyerarxik tarzda tashkil topgan jamiyatning qonuniy hodisasi	
G. Spenser	Kambag'allik – bu o'z harakatlarining yetarli emasligining asorati	
J. Prudon	Kambag'allik – bu insoniyatning ajralmas xususiyati	

⁴² Борьба с бедностью. Доклад Всемирного банка// <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/topic/poverty/overview>

⁴³ Ўзбекистон Республикаси Президент ҳузуридаги Статистика Агентлиги // <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/living-standards-2>

Neoklassik maktab vakillari		
F. Le-Ple	Oilani o'rganishga katta e'tibor qaratgan. U kambag'allik chegarasini oila byudjetlari asosida hisoblab chiqdi va uni kambag'allikning mutlaq mezoni sifatida qabul qildi (faqat insonning jismoniy yashashi uchun zarur bo'lgan narsalar hisobga olingan).	Neokeynschilar daromadlarni tartibga solishni saqlab qolish, "o'rnatilgan stabilizatorlar" tizimini ishlab chiqish va doimiy tartibga solish usulini davlat islohotlari orqali amalga oshirish, jamiyatning barcha iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirish uchun indikativ rejalashtirish tamoyillaridan foydalanish tarafdori edilar.
Ch. But va S. Rauntri	Insonning oziq-ovqat, kiyim-kechak va uy-joyga bo'lgan asosiy ehtiyojlarini qondirish qobiliyatini kambag'allikni aniqlashning boshlang'ich nuqtasi. "Kambag'al deganda har bir oilaning haftalik daromadi ancha muntazam bo'lganlarni va juda kambag'allarni nazarda tutyapman. Kambag'allar - bu ma'lum bir mamlakatda odatiy turmush darajasiga ko'ra ehtiyojlari qondirilmaganlar."	
Keyns maktab vakillari		
Dj. M. Keyns	Eng muhim xulosalar quyidagilar: - jamiyat daromadlari ikki qismga bo'linadi: iste'mol qilinadigan va jamg'ariladigan; - jamg'armalar, uy xo'jaliklari daromadlari va investitsiyalar o'rtasidagi nomuvofiqlik makrodarajada nomutanosiblikka olib keladi; - aholining iste'molga moyilligi yuqori bo'lgan guruhlar foydasiga daromadlarni qayta taqsimlash siyosatini olib borish zarur. Bu guruhlarga maosh oluvchilar (iste'molga moyilligi yuqori) va kapital qo'yilmalarni amalga oshiruvchi tadbirkorlar kiradi.	iste'molga moyillik aholining past daromadli qatlamlarida yuqori, eng yuqori qatlamlarda esa past. Ushbu turdagi xulosalarni izchil ko'rib chiqish, ma'lum chegaralarda jamiyat daromadlarini soliqlarni qayta taqsimlash maqsadga muvofiq degan fikrga olib keladi.
Monetarist maktab vakillari		
M. Fridmen	Kambag'allik muammosini hal etishda davlat aralashuvini minimal darajaga tushirish, kambag'allarga o'z muammolarini o'zlari hal qilishlari uchun qo'shimcha daromadlar bilan ta'minlash zarur, chunki uy-joy qurilishini moliyalashtirish, oziq-ovqat subsidiyalarini to'lash va boshqa shu kabi moliyaviy yordamlar maqsadga erishtirilmaydi, byurokratik tizim bu imtiyozlarni kambag'allarga emas, balki o'rta sinf vakillariga taqsimlaydi. Subsidiyalar muhtojlarga yetib borsa ham, ular kambag'allarni iqtisodiy faolligini pasaytiradi.	Kambag'allarga moliyaviy imtiyozlar berish maqsadga muvofiq emas, bu ularning iqtisodiy faolligini pasaytirishi mumkin. https://studfile.net/preview/3618098/page-7/
Institusional maktab vakillari		
T.B. Veblen	U odamlarda mustahkamlangan va umuman ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga ham, daromad olish va undan foydalanishning tabiatiga ham ta'sir ko'rsatadigan odatlar, xulq-atvor, urf-	Insonlarning kambag'al bo'lishi aynan o'zlariga bog'likligi, ularning

	odatlar va harakat motivlarini tahlil qildi. U texnologiya va uning taraqqiyotini ustuvor ahamiyatini tan oladi, ammo bu o'zgarishlar jamiyatning ijtimoiy tarkibini o'zgartirishi, daromad olish va ulardan foydalanishdagi tengsizlikni kuchaytirishi va ularning qutblanishiga olib kelishi ta'kidladi.	odatlari, qarashlari va maqsadlariga mos, hamda davlat tomonidan bu holatni majburiy ravishda o'zgartirib bo'lmaydi.
F.A. Xayek	Kambag'allikni majburiy yo'q qilish yoli bilan yoqotib bo'lmaydi. Kambag'allikni kamaytirish mumkin, ammo buning uchun aholining umumiy farovonligini oshirish kerak. Umuman olganda, kambag'allikning mavjudligi jamiyat manfaati uchun zarurdir. F. Xayek insoniyat jamiyatidagi kambag'allikning mavjudligi tabiiy va muqarrar. Bu muqarrar haqiqat sifatida qabul qilinishi va insonning o'z holati, shu jumladan kambag'alligi uchun shaxsiy javobgarligini oshirish kerak. U davlat aralashuvini cheklashni yoqlab, har kimning o'zi uchun ma'qul bo'lgan turmush tarzi va turmush darajasini tanlash huquqiga ega, deb hisobladi.	
Zamonaviy olimlarning kambag'allik haqida tasavvurlar		
Atta Ulla, Saba Xan, Chen Pinlu	Kambag'allikni qisqartirishda hududiy integrasiyaga, global sherikchilik hamda xalqaro norma va barqaror rivojlanish maqsadlariga tayanish zarur	Zamonaviy tadqiqotchilar kambag'allikni turli jihatlarini tadqiq etmoqda, jumladan, uni hududiy jihatdan va integrasiya orqali qisqartirish, kambag'allarning obyektlarini o'rganish va tasniflashga, shunda ishlayotgan kambag'allar, ayol va yoshlar orasidagi kambag'allikni qisqartirish masalalari alohida o'rin tutmoqda. Shuningdek, kambag'allikning atrof muhitga va ekotizimlarga ta'sirini baholashga qaratilgan
Mexmet Zambak, Sezer Soykan	Ayollar kambag'alligiga nafaqat ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy omillar, balki ayollarning shaxsiy va uy xujaliklarning daromadlari ta'sir etadi. Ayollarning ko'pomillik kambag'allik darajasi ularning ma'lumot darajasiga bog'liq. Shuningdek, ayollarning jismoniy zo'ravonlikka duchor bo'lishi ularning kambag'al bo'lish ehtimolini oshiradi.	
Emanuela Struffolino, Zakari Van Vinkl	Kambag'allar ichida aynan ish bilan band bo'lgan kambag'allar alohida o'rin egallaydi. Ish bilan band kambag'allikni kamaytirish strategiyalari ishlayotgan kambag'allarni samarali tarzda olib chiqarish uchun etarlicha yuqori ish haqi va bandlikni himoya qiluvchi qonunchilik bilan birlashtirilishi kerak.	
Abedulla, Shudjaat Faruk, Farax Naz, Nurul Xidayax Chamxuri, Xafaza Abdul Karim,Xa zlina Xamdan	Shahar va qishloq kambag'alligi tushunchalari, ularning zaif tomonlari va dinamikasini o'rganadi. U "kim" kambag'al va "nima uchun" ular kambag'al bo'lib qolmoqda, shuningdek, shaharlarda va qishloqlarda kambag'allarni kamaytirish siyosati yonalishlari tadqiq etilgan. Shaharlarda kambag'allikni kamaytirish bo'yicha kontseptual asosga oid aniq xulosalar muhokama qilingan.	
Djanet Fisher va boshqalar	Kambag'allik va atrof muhit va ekotizim o'rtasida bog'liqlik mavjud, rivojlanayotgan mamlakatlarda tabiiy resurslarga ehtiyoji yuqoriligi va ekologik muhitni ifloslanishiga ko'proq ta'sir ko'rsatadi	

Jadvaldan olimlarning kambag'allik muammosiga munosabati o'zgarganini ko'rishingiz mumkin: iqtisodiyotning rag'batlantiruvchi rivojlanishida namoyon bo'lgan ijobiy hodisadan jamiyatning zamonaviy muammosiga qadar, bu aholining turmush darajasining pastligida aks etadi.

Tahlil va natijalar

Kambag'allikning ko'plab sabablari bor, ular guruhlariga birlashgan:

- iqtisodiy (ishsizlik, past ish haqi, past mehnat unumdorligi, tarmoqning raqobatbardosh emasligi);
- ijtimoiy-tibbiy (nogironlik, qarilik, kasallanish yuqori darajasi);
- demografik (noto'liq oilalar, oilada qaramog'ida bo'lganlar soni ko'pligi);
- ta'lim-malakaviy (ma'lumot darajasi past, kasbiy tayyorgarlikning yetarli emasligi);
- siyosiy (harbiy mojarolar, majburiy migrasiya);
- mintaqaviy-geografik (hududlarning notekis rivojlanishi);
- diniy-falsafiy va psixologik (zohidlik hayot tarzi sifatida, telbalik) [3].

Kambag'allikni iqtisodiy kategoriya sifatida ko'rib, iqtisodiy adabiyotlarda kambag'allikni o'lchashning bir qator yondashuvlarini ajratish mumkin (2-jadval).

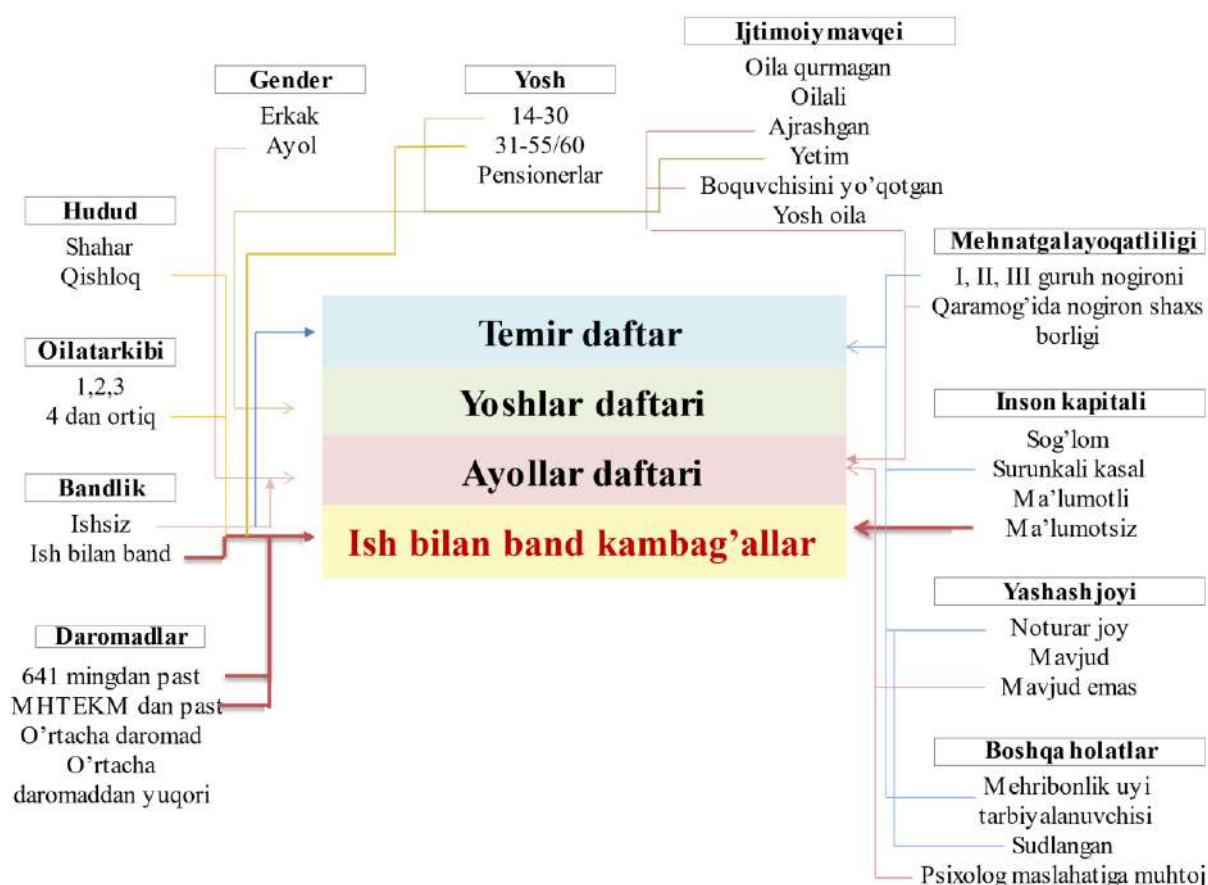
2-jadval

Konseptualning qiyosiy tahlili kambag'allikni o'lchash yondashuvlari

Mezonlar	Yondashuvlar		
	Mutlaq	Nisbiy	Subyektiv
Yondashuvning mazmuni	Kambag'al deb minimal yashash minimumdan kamroq daromadli fuqarolar hisoblanadi	Kambag'al deb jamiyatda umumiy tarzda qabul qilingan sharoitlarni ta'minlashga resurslari yetarli bo'lmagan fuqarolar hisoblanadi.	Respondentlarning o'z moddiy holatini baholashga asoslangan kambag'allikning subyektiv chizig'ini belgilash
Afzalliklar	1. Hisoblash soddaligi. 2. Kambag'al aholiga yordam ko'rsatishni tartibga solishda qo'llashning samaradorligi.	Jamiyat hayotiga kirganlik darajani inobatga oluvchi kambag'allikning yuqoriroq standartini baholash	Kambag'allarga yordam ko'rsatish dasturlarini tartibga solishning muhim ko'rsatkichini ifodalaydi, chunki aholining fikrini aks etadi
Kamchiliklar	1. Bazaviy ehtiyojlar kambag'allar istaklarini aks ettirmaydi. 2. Odamlarga hayotga to'la qonli ishtirok etishga imkon bermaydi.	Amaliyotda mahrumliklar ro'yxatini ekspertlar yoki aholi so'rovlari yo'li bilan yaratish asosida kambag'allikning nisbiy chizig'ini belgilash murakkab	1. Respondentlar tanlanmasi kattaligi va tuzilmasini aniqlash muammolari. 2. Aholining o'z daromadlari haqida javob berish istagi yo'qligi.

Kambag'allik bo'yicha ilmiy-nazariy konsepsiyalar asosida O'zbekistonda kambag'allarni aniqlash hamda ular bilan manzilli ish olib borish borasida milliy mexanizm yaratilgan.

Bugungi kunga kelib kambag'allikni kamaytirish obyektni aniq belgilab olish, ishlab chiqiladigan metodologiya, strategiya va dasturlarning manzilliligini oshirib, aniq maqsadga yo'naltirilishi mumkin. Tadqiqotlar davomida kambag'allar bir qator xususiyatlarga ko'ra tasniflanishi mumkin: yoshi (yoshlar, o'rta yoshdagi aholi, pensionerlar), gender (ayol, erkak), yashash hududi (shahar, qishloq), ijtimoiy mavqeysi (oilalar qurmagan, oilali, ajrashgan, yetim, boquvchisini yo'qotgan, yosh oila), oila tarkibi (1, 2, 3, 4 va undan ortiq farzandi borlar), ish bilan bandligi bo'yicha (ish bilan band, ishsiz), mehnatga layoqatligi bo'yicha (I, II, III guruh nogironi, qaramog'ida nogiron shaxs boquvchisi), inson kapitali bo'yicha (sog'lom, surunkali kasal, ma'lumotli, ma'lumotsiz), yashash joyi bo'yicha (mavjud, mavjud emas, noturar), daromadlari (iste'mol savatchasidan past daromad oladigan, minimal ish haqidan past, o'rtacha ish haqi darajasida, undan yuqori), boshqa holatlar (mehribonlik uyi tarbiyalanuvchilari, sudlangan, psixolog maslahatiga muhtoj).



2-rasm. Kambag'allarni aniqlashning konseptual modeli

Manba: muallif ishlanmasi

Ma'lumki, 2021-yil 28-apreldagi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 250-sonli “Moddiy yordam va ko'makka muhtoj oilalarni, xotin-qizlar va yoshlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi qarori bilan “temir daftar”ni yuritish orqali ijtimoiy ahvoli va turmush sharoiti og'ir oilalar muammolarini tizimli hal qilish tartibi tasdiqlangan.

“Temir daftar”ga I va II guruh nogironligi bo'lgan a'zolari mavjud oilalar, kam ta'minlangan yakka-yolg'izlar va keksalar, boquvchisini yo'qotgan ehtiyojmand oilalar, ko'p (4 va undan ortiq) farzandli moddiy ko'makka muhtoj oilalar, mehnatga layoqatli ishsiz a'zolari mavjud ehtiyojmand oilalar, tibbiy yordamga muhtoj va noturar joylarda istiqomat qilayotgan ehtiyojmand oilalar kiradi.

2022-yil 7-iyundagi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 312-sonli “Yoshlar muammolarini o'rganish va hal etish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi qarori bilan “yoshlar daftari”ni yuritish orqali yoshlar muammolarini tizimli ravishda hal qilish tartibi belgilangan. **“Yoshlar daftari”**ga o'n to'rt yoshga to'lgan va o'ttiz yoshdan oshmagan fuqarolarning oila a'zosi «Temir daftar», «Ayollar daftari» yoki «Ijtimoiy himoya yagona reyestri»ga kiritilgan, boquvchisini yo'qotgan, yetim yoki ota-ona qaramog'idan mahrum bo'lgan, o'zgalar parvarishiga muhtoj bo'lgan ishga layoqatsiz, I yoki II guruh nogironligi bo'lgan, jismoniy va (yoki) ruhiy rivojlanishida nuqsonlari bo'lgan, yuzaga kelgan holatlar sababli og'ir turmush sharoitida qolgan, «Mehribonlik» uyi, Bolalar shaharchasi yoki oilaviy bolalar uyida tarbiyalangan, ishsiz, davolanishga muhtoj bo'lgan bemor yoshlar, jazoni ijro etish muassasalaridan qaytgan, muayyan yashash joyiga ega bo'lmagan, psixologik maslahatga muhtoj, nikohi qayd etilganiga uch yildan oshmagan yosh oila va boshqa shu kabi muammolari bo'lgan shaxslar kiradi.

2022-yil 31-martdagi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 145-sonli “Xotin-qizlar muammolarini o'rganish va hal etish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi qarori bilan “ayollar daftari”ni yuritish orqali xotin-qizlar muammolarini tizimli ravishda hal qilish tartibi belgilangan. **“Ayollar daftari”**ga 30 yoshdan oshgan ishsiz, tadbirkorlik qilish istagida bo'lgan, boquvchisi vafot etgan, jazoni ijro etish muassasalarida saqlanayotgan, ruhiy kasallikka chalingan, I-II guruh nogironligi bo'lgan, nikohi bekor qilingan ehtiyojmand xotin-qizlar va yolg'iz onalar, mehnatga layoqatsiz, o'zgalar parvarishiga, shuningdek, tezkor tibbiy muolajaga muhtoj, noturar joylarda istiqomat qilayotgan, qaramog'ida nogironligi bo'lgan farzandi mavjud ehtiyojmand xotin-qizlar kiradi.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda, ish bilan band, lekin ma'lumotsiz yoki ma'lumoti past, daromadi minimal ish haqi darajasidan past bo'lgan fuqarolar uchun ijtimoiy himoyani yangicha mexanizmini yaratish zarur. Bu mexanizm o'z ichiga nafaqat ijtimoiy yordam ko'rsatishni, balki ularni inson kapitalini oshirish hamda o'z imkoniyatlarini ro'yyobga chiqarish uchun

shart-sharoitlarni kengaytirish choralarni olishi zarur. Ish bilan band kambag'allar asosan malakasiz mehnat bilan bandlarni nazarda tutadi.

Tahlillarga ko'ra rivojlanayotgan davlatlarda kambag'allikda yashovchi fuqarolarning uchdan bir qismi aynan ish bilan bandlardir⁴⁴. Bular band bo'lsa-da, ularga ish haqi o'z vaqtida to'lanmaydi, ularning aksariyati ijtimoiy himoyaga ega emas, va aksariyati past malakali ishchilar hisoblanadi.

Xulosa va takliflar

Amalga oshirilgan nazariy va metodologik tahlillarga asosan kambag'allikni qisqartirish bo'yicha O'zbekistonda tizimli manzilli ishlar amalga oshirilayotgani ma'lum bo'ldi. Lekin bugungi kunga kelib, kambag'allarning salmoqli qismini tashkil etayotgan ish bilan band kambag'allarga maqsadli dasturlarni ishlab chiqish o'ta dolzarb masalalarga aylangan.

Xorijiy tajribasidan kelib chiqqan holda ish bilan band kambag'allarni asosan ularning inson kapitalini oshirish, sifatli ish o'rinlar bilan ta'minlash orqali amalga oshirish mumkin. Malakasiz xodimlar muammosi koronavirus pandemiyasi davridan keskinlashib, u hozirgi kungacha o'zining salbiy ta'sirini o'tkazib kelmoqda. Koronavirus inqirozi shuni ko'rsatdiki, ayrim faoliyat turlarini raqamli texnologiyalar imkoniyatlaridan foydalanib, yangi ish o'rinlarni yaratish va quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiqdir:

1. Kambag'allikning asosiy omili bo'lgan past mehnat unumdorligini ko'tarish. Buning uchun barqaror ish o'rinlarni yaratish, inson kapitaliga, kasbiy malaka va ko'nikmalarini oshirishga investisiyalarni maqsadli yo'naltirish.

2. Korxonalar doirasida kam ta'minlangan xodimlar va ish beruvchini o'rtasida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini kuchaytirish, ish beruvchilar tomonidan kam ta'minlangan xodimlarni ijtimoiy himoya qilishda maqsadli va tizimli chora-tadbirlarni ishlab chiqish. Unda asosiy e'tiborni inson kapitalini va daromadlarni oshirishga karatilishi maqsadga muvofiq.

3. Davlat tomonidan ish bilan band kambag'allarni kambag'allikni qisqartirishda asosiy obyekt sifatida belgilash hamda ularga mos maqsadli dasturlarni ishlab chiqish. Unda kam ta'minlangan va past daromadga ega xodimlarni xalqaro mehnat normalari va minimal standartlar asosida ijro organlari tomonidan tizimli muloqotni yo'lga qo'yish, soliq va boshqa imtiyozlarni joriy etish orqali ularning ish faoliyatidagi motivasiya va rag'batlantirish mexanizmlarini kuchaytirish.

Shunday qilib, ish bilan band kambag'allikni kamaytirishning asosiy va strategik yo'nalishi bu inson kapitalini, kasbiy ko'nikma va kompetensiyalarni rivojlantirish, yuqori texnologik ish o'rinlarni yaratish orqali mehnat unumdorligini oshirish.

⁴⁴ <https://www.ilo.org/ru/resource/news/mot-bez-dostoynogo-truda-iskorenenie-nischety-k-2030-godu-mozhet-okazatsya> Халқаро Меҳнат Ташкилоти маълумотлари

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Smith, A. (2011). A study of the nature and causes of the wealth of nations. Litres;
2. Malthus, T. R. (2023). Experience of population law. Litres.
3. Spencer, G. (2014). Basic beginnings. Ripol Classic.
4. Proudhon, P. J. (1908). Poverty as an economic principle. M.: Mediator, (703).
5. Le Play, F. (2011). The basic constitution of the human race.
6. Rowntree, B.S. (1902). Poverty: A Study of Urban Life. McMillan.
7. Keynes, D. M. (1978). Keynes. J.M. General theory of employment, interest and money.
8. Friedman, M. (1994). Methodology of positive economic science (Doctoral dissertation, Thesis).
9. Veblen, T. B. (2007). Theory of business enterprise.
10. Hayek, F. A. (1999). Knowledge, competition and freedom. St. Petersburg: Pneuma, 288.
11. Abduraxmanov, K. X. *Ekonomika truda teoriya i praktika: Uchebnik v dvux chastyax* / K. X. Abduraxmanov; Rossiyskiy ekonomicheskii universitet imeni G. V. Plexanova. Tom Chast 2. – Moskva: Rossiyskiy ekonomicheskii universitet imeni G.V. Plexanova, 2019. – 336 s. – ISBN 978-5-7307-1532-5. – EDN VFEJAJ.
12. Irmatova A.B., Isamuxamedov B.B., Saidov N.R. Kambag'allikni qisqartirish va qishloq aholisi daromadlarini ko'paytirish // O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlisga va O'zbekiston xalqiga Murajaatnomasida iqtisodiy islohotlarni izchil davom ettirish asosida 2021 yilda strategik maqsadlarga erishish yuzasidan amalga oshiriladigan ustuvor yo'nalishlarni keng jamoatchilik orasida targ'ib qilish bo'yicha ilmiy-ommalab risola. T.: "Ma'naviyat", 2021, 166-195 b.
13. Abramova O.S. Strukturnyy i kauzalnyy analiz regionalnoy bednosti // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta. – 2014. – № 4 (114). – S. 3137.
14. Batrakova L.G. Osnovnyye konsepsii osenki bednosti naseleniya // Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik. – 2011. – №3. – S. 117-121.
15. Vasilyev R.V. Analiz urovnya i struktury bednosti v Rossii // Aktualnyye problemy gumanitarnykh i yestestvennykh nauk. – 2015. – № 6. – S. 108-111.
16. Atta Ullah, Saba Khan, Chen Pinglu, Income distribution and sustainable development nexus: Fostering poverty reduction and integrated sustainability amidst multi-dimensional regional integration, Sustainable Futures, Volume 7, 2024, 100159, ISSN 2666-1888,
17. Mehmet Zambak, Sezer Soykan, Econometric analysis of factors affecting women's multidimensional poverty, Women's Studies International Forum, Volume 100, 2023, 102800, ISSN 0277-5395,

18. Emanuela Struffolino, Zachary Van Winkle, Gender and race differences in pathways out of in-work poverty in the US, Social Science Research, Volume 99, 2021, 102585, ISSN 0049-089X,

19. Abedullah, Shujaat farooq, Farah Naz, Developing strategy for rural transformation to alleviate poverty in Pakistan: Stylized facts from panel analysis, Journal of Integrative Agriculture, Volume 22, Issue 12, 2023, Pages 3610-3623, ISSN 2095-3119,

20. Nurul Hidayah Chamhuri, Hafazah Abdul Karim, Hazlina Hamdan, Conceptual Framework of Urban Poverty Reduction: A Review of Literature, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 68, 2012, Pages 804-814, ISSN 1877-0428?

21. Janet A. Fisher, Genevieve Patenaude, Patrick Meir, Andrea J. Nightingale, Mark D.A. Rounsevell, Mathew Williams, Iain H. Woodhouse, Strengthening conceptual foundations: Analysing frameworks for ecosystem services and poverty alleviation research, Global Environmental Change, Volume 23, Issue 5, 2013, Pages 1098-1111, ISSN 0959-3780,

22. Janet A. Fisher, Genevieve Patenaude, Kalpana Giri, Kristina Lewis, Patrick Meir, Patricia Pinho, Mark D.A. Rounsevell, Mathew Williams,

23. Understanding the relationships between ecosystem services and poverty alleviation: A conceptual framework, Ecosystem Services, Volume 7, 2014, Pages 34-45, ISSN 2212-0416,

24. MOT: bez dostoydnogo truda iskoreneniye niщyety k 2030 godu mojet okazatsya nevozmoжnym // <https://www.ilo.org/ru/resource/news/mot-bez-dostoydnogo-truda-iskorenenie-nischety-k-2030-godu-mozhet-okazatsya>

25. A.Dolmatova. Problema “rabotayущix bednyx” v kontekste “koronakrizisa” v Rossii // https://www.elibrary.ru/download/elibrary_45616609_74596536.pdf

26. Kurbonov, S. (2021). Povysheniye produktivnoy zanyatosti - prioritet snijeniya bednosti. Obщyestvo i innovasii, 2(9/S), 281-297. <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol2-iss9/S-pp281-297>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISHDA MEHNAT RESURLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH OMILLARI

Madraimov Xabibulla Madaminovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
mustaqil izlanuvchisi (PhD),

E-mail: xmadirimov@tsue.uz

Annotatsiya. Mazkur maqolada mehnat resurslari tushunchasi, uning tarkibi, mehnat resurslari balansi, shuningdek, mehnat resurslaridan samarali foydalanishga ta'sir etuvchi omillar va uning hududiy taqsimoti to'g'risida ma'lumotlar keltirilgan.

Kalit so'zlar: Mehnat resursi, mehnat resurslari balansi, ishchi kuchi taklifi, ta'lim tizimi, Ish haqi, ishchi kuchining o'lim ko'rsatkichi.

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОКРАЩЕНИИ БЕДНОСТИ

Мадраимов Хабибулла Мадаминович

Ташкентский государственный экономический университет,
Свободный соискатель (PhD)

Аннотация. В данной статье представлена информация о понятии трудовых ресурсов, его составе, балансе трудовых ресурсов, а также факторах, влияющих на эффективное использование трудовых ресурсов и их территориальное распределение.

Ключевые слова: Трудовые ресурсы, баланс трудовых ресурсов, предложение рабочей силы, система образования, Заработная плата, смертность рабочей силы.

FACTORS OF EFFECTIVE USE OF LABOR RESOURCES IN POVERTY REDUCTION

Madraimov Khabibulla Madaminovich

Tashkent State University of Economics,
independent researcher (PhD)

Abstract. This article provides information on the concept of labor resources, its composition, the balance of labor resources, as well as factors affecting the efficient use of labor resources and its territorial distribution.

Keyword: Labor resource, balance of labor resources, supply of labor, education system, wages, death rate of the labor force

Kirish

Respublikamizda bozor munosabatlarini samarali tatbiq etish, aholini ish bilan ta'minlash va shu orqali ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish, eng

avvalo, mavjud mehnat resurslaridan samarali foydalanishga bog'liq. Mehnat resurslari esa bugungi iqtisodiyotni liberallashtirish jarayonlarida muhim salmoqqa ega. Ularning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotdagi ahamiyatini mikro, mezo va makro darajalarda ko'rish mumkin.

Mehnat resurslarining mikro darajadagi ahamiyati ularning korxona (tashkilot) faoliyatidagi o'rni hamda ishlab chiqarishdagi ishtiroki bilan belgilanadi. Ma'lumki, mehnat resurslari ishlab chiqarishning asosiy omili bo'lib, uni yuzaga keltiruvchi barcha resurslar bevosita mazkur omil orqali boshqariladi. Hududlar va mintaqalar iqtisodiyotida mehnat resurslarining roli ularning mezo darajadagi ahamiyatini ko'rsatadi. Mamlakatning qaysi hududida mehnat resurslari yuqori ko'rsatkichga ega bo'lsa, u erda ishlab chiqarish, sanoat, ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilma va kommunikatsiya rivojlanadi. Mehnat resurslarining makro darajadagi ahamiyati ularning mamlakat yalpi iqtisodiyotidagi o'rni va asosiy boylik sifatida e'tirof etilishi bilan asoslanadi. Aynan mehnat orqaligina mamlakatda moddiy va nomoddiy boyliklar yaratiladi. Mazkur mehnatning sub'ekti (muallif va ijrochisi) esa bevosita inson, ya'ni mehnat resurslaridir. Demak, mehnat resurslarining barcha darajadagi ahamiyati ularning tadqiq etishning ham ilmiy, ham iqtisodiy dolzarbligini belgilab beradi.

Adabiyotlar tahlili va metodlar

Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha “mehnat resurslari” tushunchasiga turli xil qarashlar mavjud. Ularni umumlashtirish va yagona to'htamga kelish munozaraliligicha qolmoqda.

Mehnatga oid munosabatlarning o'rganilishi va tadqiq etilishida sharq tafakkuri va ta'limotining hissasi beqiyos. Chunki, yozma manbalarda va hayotiy muomalada mehnat munosabatlarining ilk paydo bo'lishini aynan sharq madaniyati yodgorliklari va mutafakkirlarining asarlari bilan bevosita bog'lash mumkin. Eng qadimiy hisoblangan va islom dini kirib kelguncha Osiyo, xususan, O'rta Osiyo hududida keng tarqalgan Zardushtiylik dini ta'limotida inson va uning mehnatiga alohida urg'u berilgan. Ushbu dinning muqaddas kitobi sanalgan “Avesto”da mehnatga oid munosabatlarning ilk talqini o'ziga xos tarzda ifoda etilgan. Shuningdek, iqtisodiy va mehnatga oid g'oyalar shakllanishida qadimgi Xitoy (Konfustiy ta'limoti) va Hindiston (“Manu qonunlari” va “Artxashastra” yodgorliklari) tafakkurlari ham alohida o'ringa ega.

Sharq tafakkurining yirik namoyandalari Abu Nasr Forobiy (“Fozil odamlar shahri” asari), Abu Rayhon Beruniy, Abu Ali Ibn Sino, Yusuf Xos Xojib (“Qutadg'u bilig” asari) kabi qomusiy olimlarning ta'limot va qarashlarida mehnat hamda inson omili alohida o'rin egallagan. Sharqda mehnatga oid munosabatlar taraqqiy etishida Bahouddin Naqshbandiyni hissasini beqiyos. Bu o'rinda uning birgina “Dil ba yoru, dast ba kor” (Qalbing Ollohda-yu, qo'ling mehnatda bo'lsin) degan ibratli so'zlarini keltirishning o'zi kifoya. Ushbu ibora zamirida kishilarni mehnat qilish, intilish va izlanishga undash yotadi.

Iqtisodiy bilimlar taraqqiy etishi va unda mehnat munosabatlari alohida o‘rin topishida bobokalonimiz Amir Temurning o‘ziga xos ta’limoti tub burilish yasadi. Sohibqiron tomonidan ilgari surilgan g‘oyalar amaliy hayot tajribalaridan o‘tganligi ularning ilmiy ahamiyatini ta’minlagan.

Uning asosiy ilmiy qarashlari “Temur tuzuklari” asarida o‘z ifodasini topgan. Unda davlatni boshqarish, iqtisodiyotni yuritish va mehnatni tashkil etish masalalariga alohida yondashilgan.

Shuningdek, ulug‘ mutafakkir Alisher Navoiy (“Vaqfiya” asari) hamda buyuk davlat arbobi Zahiriddin Muhammad Boburning (“Mubayyin” va “Boburnoma” asarlari) yuritgan odil siyosat va iqtisodiy qarashlarida mehnat va inson omiliga alohida e’tibor qaratilgan. Ular mehnatning inson va jamiyat hayotidagi rolga yuksak baho berar ekan, boylik orttirish va to‘q yashashning asosiy yo‘li mehnatdir, deya ta’kidlaydilar.

Demak, qadimiy sharq ta’limotini, shu jumladan, yuqorida nomlari zikr etilgan buyuk allomalarimiz faoliyatini o‘rganish shundan dalolat beradiki, ilmiy va hayotiy muomalada mehnatga oid munosabatlar, tushuncha hamda qarashlar paydo bo‘lishi va taraqqiy etishida sharq iqtisodiy g‘oyalari maktabining ahamiyati beqiyos. Ushbu g‘oya va qarashlar hozirgi iqtisodiy adabiyotlarda iste’molda bo‘lgan atama va tushunchalarning paydo bo‘lishida ilmiy asos vazifasini o‘tagan, deb hisoblash mumkin.

Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar rivojlanib borishi natijasida “mehnat resurslari”, “ishchi kuchi” kabi iqtisodiy tushunchalarning ma’no va mazmuni birmuncha o‘zgarib bormoqda. Bu tushunchalardan faqat ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda emas, balki kundalik amaliyotimizda ham keng foydalanila boshlandi.

Ishchi kuchiga iqtisodiyot fanida, mehnat jarayonida insonning uning o‘zi foydalanadigan jismoniy va ma’naviy qobiliyatlari majmuasi sifatida qaraladi. R.J.Erenberg va R.S.Smit “Ishchi kuchi deganda yoshi 16 dan yuqori bo‘lgan xodimlar, ish bilan bandlar, faol ravishda ish qidirayotganlar, ishdan bo‘shatilgandan keyin ish bilan bandlik xizmatlariga yana murojaat etish niyatida bo‘lganlar tushuniladi”, deb hisoblagan.

Ingliz siyosiy iqtisodi asoschilaridan biri A.Smit “iqtisodiy odam” atamasini fanga kiritgan. Uning fikriga ko‘ra, “iqtisodiy odam” o‘z shaxsiy manfaati va maqsadini ko‘zlab, turmushini yaxshilashga intiladi. Shu boisdan, inson bozor iqtisodiyotida ishlab chiqarilayotgan mahsulotining qiymati yuqori bo‘lgan va ko‘p foyda keltiradigan faoliyat turini, sohasini tanlashga harakat qiladi. Faqatgina “ko‘zga ko‘rinmas qo‘l”, ya’ni erkin raqobat, bozor qonunlarigina o‘z maqsadlarini ko‘zlab faoliyat yurituvchilarni tartibga solingan tizimga birlashtiradi. Shu boisdan “iqtisodiy odam” o‘z manfaatini ko‘zlagani holda jamiyat manfaati uchun ham mehnat qiladi.

Amerikalik iqtisodchi olimlar K.R.Makkonnell va S.L.Bryular iqtisodiy o‘rishga ta’sir ko‘rsatuvchi omil sifatida mehnat resurslari soni va sifatini alohida ajratib ko‘rsatgan. Ular nazariyasiga muvofiq mehnat resurslari soni iqtisodiyotda band bo‘lgan kishilar soni hamda ularning mehnatga

layoqatli aholi tarkibidagi ulushi bilan belgilanadi. Mehnat resurslarining sifatini ifodalovchi va mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar sifatida esa kishilar salomatligining yaxshilanishi, kasb tayyorgarligi, bilimi va manfaatdorligining o'sishi ko'rsatkichlari keltiriladi.

“Ishchi kuchi” atamasi ko'p hollarda uch ma'noni anglatishda ishlatiladi: organizm, tirik inson shaxsi ega bo'lgan va har safar u qandaydir iste'mol qiymatini yaratish chog'ida ishga soladigan jismoniy va ma'naviy qobiliyatlar majmui sifatida;

aholining ish bilan band bo'lgan yoki ish izlayotgan qismi – iqtisodiy faol qismi sinonimi sifatida;

umuman, ishlovchilar yoki muayyan bir korxona ishchilari sifatida.

Ammo ayni bir vaqtda “mehnat resurslari” so'zi va “ishchi kuchi” so'zi birikmalari turli variantlarga ega bo'lib, ularni qo'llashda ongli va tegishli izohlar berish kerak bo'ladi.

Shunday qilib, “mehnat resurslari” va “ishchi kuchi” tushunchalari turli manbalarda turlicha ishlatiladi va ko'p hollarda bir-biridan deyarli farqlanmaydi.

“Mehnat resurslari” va “ishchi kuchi” tushunchalari turli mazmunga ega bo'lib, mehnat resurslarining ishchi kuchiga aylanish jarayoni bir qancha bosqichlarni bosib o'tadi.

Dastlabki bosqichda mehnat resurslari ishchi kuchining salohiyatli qismi bo'lib, ular mehnat vositalari va qurollari bilan ishlash tajribasini orttiradi.

Ikkinchi bosqichda esa mehnat resurslari ish joylariga taqsimlanadi. Shu tariqa jismoniy va aqliy qobiliyatlarning mehnat jarayonida sarflanishi ro'y beradi. Mehnat resurslari bu jarayonda ishchi kuchiga aylanadi.

Uchinchi bosqichda ishchi kuchi vaqt sarflab, moddiy ne'mat yaratadi va bu ne'mat iste'mol qiymatiga ega bo'ladi.

Ishchi kuchi mehnat faoliyatini to'xtatishi bilan yana iqtisodiy nafaollik tusini oladi, lekin mehnat resursi tarkibida qoladi.

“Mehnat resurslari” va “ishchi kuchi” tushunchalari o'rtasidagi o'xshashlik ikkala toifaga kiruvchi kishilar ijtimoiy ishlab chiqarishga qatnashishlari uchun o'zlarida mehnat layoqatini mujassamlashtirganligidir. “Mehnat resurslari” tushunchasi birinchi marta 1922- yilda rossiyalik olim S.Strumilin tomonidan fanga kiritilgan. U mazkur tushunchani markazlashgan rejali iqtisodiyot yuritish tizimi nuqtai nazaridan talqin etgan. Unga ko'ra mehnat resurslariga rejalashtiriluvchi passiv ishchi kuchi majmuasi sifatida qaralgan.

Natijalar

Mehnat resurslariga mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi mehnat bilan band bo'lgan shaxslar kiradi.

O'zbekistonda mehnatga layoqatli yoshdagi aholiga:

- 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar;

– 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar kiradi.

Lekin ushbu yosh guruhidagi barcha aholi ham mehnatga layoqatli hisoblanmaydi. Shuning uchun mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi ikkala jinsga mansub mehnat yoshidagi ishlamayotgan I va II guruh nogironlari hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan ishlamayotgan pensionerlar sonini chegirib tashlash yo'li bilan aniqlanadi:

$$MR=MYQA+ IO'P$$

Bunda:

MR - mehnat resurslari;

MYQA- mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi;

IO'P - ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

Misol uchun: Qoraqalpog'iston Respublikasida 2010-2022-yillarda mehnat resurslari va uning tarkibining o'zgarish dinamikasini tadqiqotimiz uchun dastlabki ma'lumotlar sifatida ko'rib chiqsak, unga ko'ra, mehnat resurslari tarkibini (ming kishi hisobida) 1-jadvalda ko'rishimiz mumkin⁴⁵:

1-jadval

Qoraqalpog'iston Respublikasida mehnat resurslari va uning tarkibi

Davrlar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ko'rsatkichlar													
Mehnat resurslari	945,5	973,8	983,5	996,6	1011,9	1026,6	1042,2	1054,6	1064,8	1063,0	1074,6	1066,1	1067,6
doimiy aholiga nisbatan, foizda	57,1	57,7	57,8	57,8	57,8	57,8	57,8	57,6	57,4	56,4	55,2	54,7	54,0
shu jumladan:													
mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi	942,3	971,4	980,9	993,3	1008,3	1022,6	1037,7	1050,1	1060,4	1058,7	1071,3	1061,8	1061,9
doimiy aholiga nisbatan, foizda	56,9	57,6	57,6	57,6	57,6	57,5	57,5	57,4	57,1	56,2	55,0	54,5	53,7
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	99,7	99,8	99,7	99,7	99,6	99,6	99,6	99,6	99,6	99,6	99,7	99,6	99,5
mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar	3,2	2,4	2,6	3,3	3,6	4,0	4,5	4,5	4,4	4,3	3,3	4,4	5,7
doimiy aholiga nisbatan, foizda	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	0,3	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5

Demak, mehnat resurslari va uning tarkibi Qoraqalpog'iston Respublikasida 2010-2022-yillar davomida albatta o'sish tendensiyasini ko'rsatishini ko'rsatyapti, bu tabiiy jarayon bo'lgani uchun buni tahlil qilib

⁴⁵ https://qrstat.uz/media/com_dropfiles/293/2a.pdf

o'tirishga xohat yuq deb o'ylaymiz, faqat bu statistik jihatdan muhim bo'lganligi uchun keltirib o'tdik.

Ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi. O'n besh yoshga to'lgan shaxslar ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkin.

Demak, o'n besh yoshga to'lib ishlayotgan o'smirlar mehnatga layoqatli yoshdan kichik yoshdagi mehnat bilan band bo'lgan shaxslar toifasiga kiradi.

O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga ko'ra, mehnatga layoqatli yoshdan katta yoshdagi aholiga 55 yosh va undan yuqori yoshdagi xotin-qizlar, 60 yosh va undan yuqori yoshdagi erkaklar kiradi.

Yoshga doir pensiyani rasmiylashtirib, mehnat faoliyatini davom ettirayotganlar ham mehnat resurslari tarkibida bo'ladi.

Alohida takilab o'tishimiz kerakki, “Mehnat resurslarini shakllantirish” tushunchasiga mehnat bozorining sifat xususiyatlarini yaxshilash uchun muhim omil sanaladi, xususan: Mehnat resurslarini shakllantirish - insonning jismoniy va aqliy salohiyatini uzluksiz tiklash va ushlab turish, uning kasbiy malaka va ta'lim darajasini muttasil oshirib borishdir. Bu xususiyat ham alohida shaxsga, ham korxonada yollanib ishlayotgan xodimlar guruhiga taalluqlidir ⁴⁶.

Ushbu ta'rifdan kelib chiqib birinchidan, insonning jismoniy va aqliy salohiyatini uzluksiz tiklash va ushlab turish, ikkinchidan, kasbiy malaka va ta'lim darajasini muttasil oshirib borish kabi alohida omillarni tahlil qilishni talab qiladi. Afsuski, bu omillar bo'yicha har yili davlat tomonidan zo'r berib tashabbuslar amalga oshirilyaptiyu, lekin tizimga solingan statistik ko'rsatkichlar shakllantirilmaganligi sababli, tahlil qilish noaniqlikni oshiradi xolos, lekin agar mana shu omillar bo'yicha tahlil ishlarini amalga oshirolsak, bu bizga keyingi davrlar uchun vazifalarni aniq belgilashga imkon berardi.

Respublikamizda har yili mehnat resurslari balansi ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslari balansi – bu mehnat resurslari mavjudligini va ularning taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir.

Mehnat resurslari balansida tarozining bir pallasasi “shakllanish”, ikkinchi pallasasi “taqsimlanish” qismi bo'ladi.

Yuqorida mehnat resurslarining mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi mehnat bilan band bo'lgan shaxslardan shakllanishini turli misollar bilan tushuntirib o'tdik.

Endi mehnat resurslarining taqsimlanish qismiga, ya'ni tarozining ikkinchi pallasiga to'xtalamiz.

Mamlakatning mehnat resurslari iqtisodiy faol va iqtisodiy nafaol aholiga taqsimlanadi.

⁴⁶ Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Kalandar Abdurahmonov. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «Fan» nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019.-544 b

**Qoraqalpogʻiston Respublikasida iqtisodiy faol va nafaol aholi
koʻrsatkichlari (ming kishi) ⁴⁷**

Davrlar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Koʻrsatkichlar													
Jami mehnat resurslari	936,0	973,8	983,5	996,6	1 011,9	1 026,6	1 042,2	1 054,6	1 064,8	1 063,0	1 074,6	1 066,1	1 067,6
shahar	480,6	493,3	495,3	503,2	511,3	518,9	523,6	529,6	536,4	533,4	542,7	526,3	527,8
jamiga nisbatan foizda	51,3	50,7	50,4	50,5	50,5	50,5	50,2	50,2	50,4	50,2	50,5	49,4	49,4
qishloq	455,4	480,5	488,2	493,4	500,6	507,7	518,6	525,0	528,4	529,6	531,9	539,8	539,8
jamiga nisbatan foizda	48,7	49,3	49,6	49,5	49,5	49,5	49,8	49,8	49,6	49,8	49,5	50,6	50,6
iqtisodiy faol aholi	627,4	631,7	641,5	650,8	656,7	665,4	675,1	688,8	779,5	782,2	790,0	781,5	786,1
shahar	340,8	346,0	351,1	357,4	371,1	379,6	354,0	357,9	399,4	405,7	417,9	400,2	389,0
jamiga nisbatan foizda	54,3	54,8	54,7	54,9	56,5	57,0	52,4	52,0	51,2	51,9	52,9	51,2	49,5
qishloq	286,6	285,7	290,4	293,4	285,6	285,8	321,1	330,9	380,1	376,5	372,1	381,4	397,1
jamiga nisbatan foizda	45,7	45,2	45,3	45,1	43,5	43,0	47,6	48,0	48,8	48,1	47,1	48,8	50,5
iqtisodiy nafaol aholi	308,6	342,1	342,0	345,8	355,2	361,2	367,1	365,8	285,3	280,8	284,6	284,6	281,5
shahar	139,8	147,3	144,2	145,8	140,2	139,3	169,6	171,7	137,0	127,7	128,1	126,1	138,8
jamiga nisbatan foizda	45,3	43,1	42,2	42,2	39,5	38,6	46,2	46,9	48,0	45,5	45,0	44,3	49,3
qishloq	168,8	194,8	197,8	200,0	215,0	221,9	197,5	194,1	148,3	153,1	156,5	158,5	142,7
jamiga nisbatan foizda	54,7	56,9	57,8	57,8	60,5	61,4	53,8	53,1	52,0	54,5	55,0	55,7	50,7

⁴⁷ https://qrstat.uz/media/com_dropfiles/293/3a.pdf

Birgina Qoraqalpog'iston Respublikasi misolida 2010 - 2022-yillarda iqtisodiy faol va nafaol aholi ko'rsatkichlarining o'zgarish dinamikasini quyidagi jadval orqali aniq tasavvur etish mumkin:

2-jadval ma'lumotlaridan ko'rish mumkinki, Qoraqalpog'iston Respublikasida iqtisodiy faol aholi demografik omil sabab o'sish tendensiyasi (2010-yildagi 627.4 mingdan, 2022-yildagi 786.1 mingta)ga ega bo'lganligini, nafaol aholi ham o'z navbatida xuddi shunday holatga ega bo'lganligini ko'rish mumkin; nafaol aholining ko'payishi bandlarga qo'shimcha bosim berganligi uchun, aholining turmush sharoiti birmuncha pastlashiga sababchi bo'ladi.

Ish bilan ta'minlanish – fuqarolarning qonun talablariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir.

Iqtisodiyotda ish bilan band aholi soni iqtisodiy faoliyat turlarining turli sohalarida ish bilan bandlar yig'indisidan tashkil topadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni statistik o'rganish

Norasmiy bandlar — bu yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmagan korxonalarda ishlaydigan ishchilar. Ushbu toifaga mehnat munosabatlarini ro'yxatdan o'tkazmasdan ishlaydigan xufiyona sektor vakillaridan tashqari, ro'yxatdan o'tmagan yakka tartibdagi tadbirkorlar, o'z-o'zini band qilganlar va ularning ishchilari kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar jumlasiga rasmiy statistikada hisobga olinmagan, doimiy, vaqtinchalik, bir martalik va mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, shu jumladan, mazkur ishlarni amalga oshirish uchun respublikadan tashqariga chiqib ketadigan shaxslar, o'z biznesini yuritadigan, sheriklar bilan yollanmasdan ishlayotgan shaxslar, taqiqlanmagan, lekin ro'yxatga olinmagan faoliyatdan ish haqi yoki daromad topadigan shaxslar (masalan, chorva mol boqish va yetishtirish bilan band bo'lganlar, dehqon bozorlari va chakana bozorda xaridorlarga va savdo qiluvchilarga xizmat ko'rsatadigan, statsionar bo'lmagan savdo joylarida savdo bilan band bo'lgan, xususiy tarzda odam tashish bilan va faoliyatning boshqa turlari bilan band bo'lgan shaxslar) kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lgan shaxslar soni O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan maxsus ishlab chiqilgan dastur bo'yicha yilning xar choragida ishchi kuchini tekshirib chiqish asosida aniqlanadi

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lgan aholi sonini ishchi kuchini tanlab tekshirish ma'lumotlari asosida aniqlash uchun:

a) Iqtisodiyotning norasmiy sektorida tegishli faoliyat turlari bilan shug'ullanayotgan shaxslar sonining so'rab chiqilgan mehnat yoshidagilar sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$CQ = CM_j : SM \times 100,$$

Bunda: CQ - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlarning salmog'i;

CMj - iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret (i) faoliyat turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar miqdori;

SM - mehnat yoshidagi so'rab chiqilganlar miqdori, jami.

b) Olingan salmoqlar bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret faoliyat turi bilan band bo'lgan aholi soni quyidagi formula asosida hisoblabchi kiritiladi:

$$NRB_i = MYOT \times CQ : 100$$

Bunda: NRB_i - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turi bilan band bo'lganlar soni;

MYOT - mehnat yoshidagi aholi soni;

MYOT haqida axborot olish manbai - aholining jins va yosh tuzilmasi to'g'risidagi statistika hisoboti ma'lumotlari.

v) Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning xar bir konkret turi bo'yicha NRB haqidagi ma'lumotlar qo'shiladi:

$$NRB = ENRB$$

Bunda: NRB - norasmiy sektorda ish bilan band bo'lganlar soni.



1-rasm. O'zbekistonda norasmiy bandlikning o'zgarish tendensiyalari⁴⁸

Ushbu infografika orqali Qoraqalpog'iston Respublikasida norasmiy bandlik ko'rsatkichining 2020-2023-yillar kesimidagi o'zgarishlar to'g'risida

⁴⁸ <https://rakurs24.uz/3830>

malumotga ega bo'lishimiz mumkin, bunda 2020-yildagi iqtisodiy faol aholi tarkibidagi umumiy bandlar sonining 40,4% ini norasmiy bandlar tashkil etgan bo'lsa, 2023-yil yakunlari bo'yicha bu ko'rsatkich 36,3% ga pasayganligini ko'rishimiz mumkin, buni asosiy sabablari; soliq qonunchiligining yumshatilishi yoki ochiq iqtisodiyotga moslashtirilishi, tadbirkorlik faoliyatining davlat tomonidan qo'llab quvvatlanishi, fuqarolar huquqlarining davlat tomonidan mustahkamlanishi, xalq davlat uchun emas, davlat xalq uchun tamoyilining amalda ishlashi, fuqarolar va tadbirkorlar faoliyatiga turli ko'rinishdagi mamuriy to'siqlarning olib tashlanishi kabi bir qancha omillarni misol qilib keltirsa arziydi.

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT)ning so'nggi hisobotiga ko'ra, bugun norasmiy iqtisodiyotda 2 milliard odam ishlamoqda. Jahonda ish bilan band aholining 60 foizdan ortig'i norasmiy mehnat bilan band. Shimoliy va Janubiy Amerikada norasmiy bandlik darajasi 40 foiz bo'lsa, Janubiy Osiyodagi ayrim mamlakatlarda 80 foizgacha yetadi. Afrikada norasmiy bandlik ulushi 86 foizni tashkil qiladi. Yevropa va Markaziy Osiyo mintaqasida bu ko'rsatkich 25 foizni, arab mamlakatlarida qariyb 70 foizni tashkil etadi. Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2024-yilning 1-yanvar holatiga ko'ra, O'zbekistonda jami band aholining 39 foizi norasmiy sektorda faoliyat ko'rsatmoqda. Mamlakatda 5,5 millionga yaqin kishi norasmiy sektorda mehnat qilayapti. So'nggi yillarda O'zbekistonda mehnatga layoqatli aholining norasmiy sektorda bandligi ma'lum darajada pasaydi (2020-yil – 42,8 foiz, 2023-yil – 39,0 foiz), ya'ni norasmiy bandlik oxirgi 4 yilda 3,8 foizga yoki 0,2 mln. kishiga kamaygan. 2023-yil yakunlariga ko'ra, norasmiy bandlikning eng yuqori darajasi Naman-gan (50 foiz), Surxondaryo va Jizzax (49 foiz), Qashqadaryo (48,4 foiz) viloyatlariga to'g'ri keldi. Eng past ko'rsatkich esa Toshkent shahri (10,9 foiz) va Navoiy (21,8 foiz) viloyatida va nisbatan past ko'rsatkich Buxoro (32,3 foiz) va Toshkent (34,9 foiz) viloyatlarida kuzatildi. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar soni asosan vaqtinchalik, bir martalik va mavsumiy ishlarni bajaruvchilar (94,4 ming kishi) hamda yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmagan dehqon xo'jaliklarida norasmiy band bo'lganlar sonining (141,2 ming kishi) keskin qisqarishi hisobiga kamaygan⁴⁹.

Muhokama

Mehnat resurslaridan foydalanishga quyidagi omillar ta'sir etadi:

1. Geografik va tabiiy omillar. Respublikamiz mintaqalari turli tabiiy va geografik xususiyatlarga ega bo'lib, bu holat hududiy mehnat bozorlarining tabiiy sharoitga yuqori ta'sirchanligini anglatadi. Masalan, Orolbo'yi mintaqasidagi ishsizlikning yuqori darajasi ekologik vaziyat bilan asoslanadi. Bundan tashqari, iqtisodiyotda qishloq xo'jaligi tarmog'ining yuqori ulushi respublikada ish bilan bandlikning mavsum va iqlim omillariga yuqori darajada bog'liqligini keltirib chiqaradi. Noqulay kelgan ob-havo sharoiti qishloq xo'jaligi mahsulotlari etishtirishga salbiy

⁴⁹ Makroiqtisodiy va hududiy tadqiqotlar instituti (MHTI) tahlili asosida <https://rakurs24.uz/3830> axboroti.

ta'sir ko'rsatib, hosilning keskin kamayishiga sabab bo'ladi. Ushbu holat esa sanoat, jumladan, qayta ishlash, oziq-ovqat va engil sanoat tarmoqlari korxonalarining to'la quvvatda ishlamasligi, ishchilarning bo'sh qolishi va qisqartirilishiga olib keladi. Respublikamizning qishloq joylarida mavjud yuqori darajadagi mavsumiy ishsizlik holati ham aynan mavsum va ob-havo sharoiti bilan chambarchas bog'liq. Shu bois qishloq xo'jaligida mehnat qilayotganlar mavsumdan tashqari vaqtda ishsiz qolmoqda yoki nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlar bilan shug'ullanishga majbur bo'lmoqda.

2. Mavjud xom ashyo resurslari. Xom ashyo resurslari hududiy iqtisodiyot tarmoqlarining o'ziga xosligini keltirib chiqaradi. Masalan, tabiiy xom ashyo resurslariga boy bo'lgan Navoiy, Toshkent, Buxoro va Farg'ona Respublikalarida sanoat va ishlab chiqarish tarmoqlari yaxshi rivojlangan bo'lib, ushbu mintaqalar ishchi kuchining salmoqli qismi ushbu tarmoqlarda band.

3. Demografik omillar. Ishchi kuchining tabiiy harakati va ish bilan bandlik tarkibidagi tabiiy o'zgarishlarni keltirib chiqaradi. Aholi, jumladan, ishchi kuchining o'lim ko'rsatkichi ish bilan bandlikka sezilarsiz bo'lsa-da ta'sir qiladi. Agar ushbu ko'rsatkich yuqori darajada ro'y bersa, u holda mamlakat ishchi kuchi tarkibining sifat va miqdor jihatdan qisqarishiga olib keladi. Shu bilan birga kasalliklarning ko'payishi, ayniqsa, kasb kasalligi va jarohatlari natijasida ham ish bilan band fuqarolar o'z ish joylarini yo'qotib qo'yishlari va ishchi kuchi safidan chiqib ketishlari mumkin.

Shuningdek, demografik jarayonlar orasida tug'ilish ko'rsatkichi ish bilan bandlikka katta ta'sir ko'rsatadi. Chunki, farzand dunyoga kelishi natijasida ayollar ishchi kuchi safidan vaqtinchalik chiqadi va iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga qo'shiladi. O'zbekistonda ayollar farzandi 2 yoki 3 yoshga etguncha tug'ruq ta'tilida bo'ladi. Demak, bu holatda ayollar kamida 2 yildan so'nggina yana iqtisodiy faol aholi tarkibiga qaytishi mumkin. Shu sababli mamlakatda tug'ilishning yuqori ko'rsatkichi ayollar ish bilan bandligiga ta'sir qiluvchi bosh omillardan biri hisoblanadi. Bugungi kunda respublikada yiliga o'rtacha 700 ming nafardan ortiq chaqaloq tug'iladi. Bu esa, o'z navbatida, shuncha ayollarning mehnat bozoridagi faolligiga ma'lum muddat bo'lsada chek qo'yadi.

Mehnat resurslaridan samarali foydalanishga ta'sir etuvchi hamda uning darajasi o'zgarishiga sabab bo'luvchi demografik omillardan yana biri mehnat migrastiyasidir. Mehnat migrastiyasi ishchi kuchining mehnat daromadi keltiradigan ish topish maqsadida bir hududdan boshqa hududga ko'chish harakatidir. Mazkur turdagi migrastiya vujudga kelishining asosiy motivi fuqarolarning yuqori miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoiti ilinjidagi harakatlari hisoblanadi. Mamlakat aholisini ish bilan ta'minlashda mehnat migrastiyasi quyidagicha ta'sir ko'rsatadi: ishchi kuchining hududlararo va tarmoqlararo qayta taqsimlanishi ro'y beradi; aholining ishsiz qatlami ish bilan ta'minlanadi; ishlovchilarning mehnat daromadi

oshadi va turmush darajasi yaxshilanadi; ishlovchilar yangi kasb va ko'nikmalarga ega bo'lib, ularning ish tajribalari ortadi.

4. Ta'lim tizimi. Ushbu omilning mehnat resurslaridan foydalanishga ta'sirini quyidagilarda ko'rish mumkin:

- aholi, jumladan, yoshlar savodxonlik darajasining yuqori ko'rsatkichi malakali ishchi kuchi bozorini vujudga keltiradi;
- mehnat bozorida raqobat kurashining paydo bo'lishiga olib keladi;
- ishchi kuchi taklifining sifat tarkibini takomillashtiradi;
- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan yoshlar sonining
- ko'payishi mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy nafaol aholi ulushining ortishiga sabab bo'ladi;
- iqtisodiyot tarmoqlarining tegishli yo'nalishlardagi malakali kadrlarga bo'lgan talabi optimal qondirilishini ta'minlaydi.

5. Ish haqi. Ish haqi va ijtimoiy transfert to'lovlari miqdorini muntazam oshirib borish siyosati aholi bandligi muammolarini bartaraf etish, farovonlikni oshirish va ishchi kuchining qayta tiklanishi uchun qulay sharoit yaratadi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishi, shuningdek, qator ijtimoiy-iqtisodiy vazifalarni hal etish mehnat resurslaridan samarali foydalanishni talab qiladi. Bu esa shaxslarning manfaatlari, yashash tarzi, taraqqiyoti va istiqboli bilan chambarchas bog'liq.

O'zbekistonda mehnat resurslaridan samarali foydalanishning yo'llari quyidagilardan iborat:

- qonunchilik bazasini mustahkamlash, me'yoriy-huquqiy hujjatlarni takomillashtirish va ularni amaliy hayotga tatbiq etish;
- mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish va uning real miqdori o'sishiga erishish;
- ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari – online dasturchi, masofaviy operatr, online marketing xizmatlari, online ta'lim kabi faoliyat turlari bilan shug'ullanish hamda o'z-o'zini ish bilan ta'minlashni rag'batlantirish;
- ishsizlarni ishga joylashtirishda xususiy sektorning ishtirokini kuchaytirish va bu ishda xususiy kadr agentliklari faoliyatini qo'llab-quvvatlash;
- mehnat resurslarini hududlar va tarmoqlar bo'yicha qayta taqsimlash hamda ortiqcha ishchi kuchini ish bilan ta'minlashda mehnat migrastiyasiga alohida e'tibor qaratish va h.k.

Xulosa

Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizastiyalash jarayonlari jadal amalga oshirilayotgan bugungi kunda mamlakatimizda ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashda mehnat resurslarining o'rni va ahamiyati oshib bormoqda. Mamlakatda mehnat resurslaridan samarali foydalanish aholi farovonligini oshirishga va iqtisodiy yuksalishga zamin yaratadi.

Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari hayotning har bir sohasida muhimdir. Quyidagi omillar kambag'allikni qisqartirishda samarali foydalanish uchun muhimdir:

Kompaniyalarning va tashkilotlarining mehnat kuchini samarali boshqarish uchun taqiqlangan resurslarni muntazam ravishda boshqarish zarur. Bu, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarini nazorat qilishda, bozor talablariga javob berishda va samarali vaqt va xarajatlar uchun zarur bo'lgan mexanizmlar faollashtirishda yordam beradi.

Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasida tizimli va samarali jarayonlar, kambag'allikni qisqartirishda muhim ahamiyatga ega. Bu, ishchi ta'minoti, kasallikka chidamlilik, ta'lim va taraqqiyot, ish o'rinlarini ergashish va ishlab chiqarishni rivojlantirish uchun kerakli vaqt va kuchni belgilashda yordam beradi.

Sohalarning avtomatlashtirilishi va texnologik rivojlanishi, mehnat kuchini samarali foydalanishda katta rol o'ynaydi. Robototexnika, ishchi laboratoriyalar, avtomatlashtirilgan jarayonlar, ma'lumotlar tizimlari va boshqalar, ish vaqtini va resurslarni samarali boshqarishda yordam beradi.

Innovatsiyalar va soha rivojlanishi kambag'allikni qisqartirish uchun asosiy omillar hisoblanadi. Yangi texnologiyalar, ish modellari, mahsulotlar va xizmatlar, kambag'allikni kuchaytirish va kamaytirishda muhim ahamiyatga ega.

Ishchi motivatsiyasi va ma'lumotlar almashishi, kambag'allikni qisqartirishda katta rolni o'ynaydi. Ishchilar o'zlarini taraqqiyotga yondashish va shaxsiy maqsadlariga erishishlari uchun ma'lumotlar bilan ta'minlangan bo'lishlari zarur.

Ishchi kadrlarini o'qitish va rivojlantirish, kompaniyalarning va tashkilotlarining muvaffaqiyatiga olib keladi. Ishchilarning bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish, yangi texnologiyalar va innovatsiyalarga moslashtirish, vaqtincha qolib ketgan tadbirlar bilan ta'minlash, kambag'allikni qisqartirishda muhim ahamiyatga ega.

Zero, jamiyatning eng oliy boyligi bo'lgan xalqda qudratli salohiyat mujassam. Bu salohiyatni yuzaga chiqarish esa jamiyatimizni rivojlantirish va taraqqiy ettirishning juda kuchli omili bo'lib xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. – T.: Adolat, 28.10.2022.
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Ishga joylashtirishga muhtoj aholi sonini aniqlash, shu jumladan, uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar o'tkazish, shuningdek, mehnat resurslari, bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini shakllantirish metodikasini takomillashtirish to'g'risida”gi Qarori. 2017 yil 22 dekabr. 1011-son.
3. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti nazariya va amaliyot. Darslik.

– T.: O‘zR FA “FAN” nashriyoti, 2019.

4. Groeneveld, S. and Hartog, J. (2014). Overeducation, wages and promotions within the firm. *Labour Economics* 11: 701–714.

5. Groot, W. (2018). Overeducation and the returns to enterprise related schooling. *Economics of Education Review* 17(4): 299–309.

6. Heckman, J., Lochner, J. and Todd, P. (2013). Fifty Years of Mincer Regressions, IZA DP, No. 775.

7. Mason, G. (2017). Graduate utilisation in British industry: the initial impact of mass higher education. *National Institute Economic Review* 156: 93–103.

Internet saytlar

1. [http: // www.stat.uz](http://www.stat.uz) – O‘zbekiston Respublikasi Davlat s tatistika qo‘mitasining rasmiy sayti.

2. [http: // www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) – O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy sayti.

3. [http: // www.lex.uz](http://www.lex.uz) – O‘zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

Дониёрова Фотимабону Алишер кизи

ТГЭУ, и.о. Доцент кафедры «Экономика труда», PhD

Аннотация. В статье рассматриваются современные вызовы для руководителей HR, выделены следующие основные проблемы управления персоналом в текущем деловом мире - цифровая трансформация, управление удаленными командами, повышение вовлеченности сотрудников, развитие корпоративной культуры и баланс работы и личной жизни. Приведены возможные решения этих проблем и практические рекомендации для успешного управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, HR, цифровая трансформация, удаленная работа, вовлеченность сотрудников, корпоративная культура, баланс работы и личной жизни.

ZAMONAVIY RAHBARLAR MUAMMOLARI

Doniyorova Fotimabonu Alisher qizi

TDIU, “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası v.b. dotsenti, PhD

Annotatsiya. Maqolada HR rahbarlari uchun zamonaviy muammolar muhokama qilinib, hozirgi ish dunyosida xodimlarni boshqarishning quyidagi asosiy muammolari - raqamli transformatsiya, masofaviy jamoalarni boshqarish, xodimlarning faolligini oshirish, korporativ madaniyat va ish va hayot muvozanatini rivojlantirish yoritilgan. Ushbu muammolarning mumkin bo'lgan echimlari va xodimlarni muvaffaqiyatli boshqarish bo'yicha amaliy tavsiyalar keltirilgan.

Kalit so'zlar: xodimlarni boshqarish, HR, raqamli transformatsiya, masofaviy ish, xodimlarni jalb qilish, korporativ madaniyat, ish va hayot muvozanati.

MODERN LEADERSHIP CHALLENGES

Doniyorova Fotimabonu Alisher qizi

Associate Professor of the "Labor Economics" Department, PhD

Abstract. The article discusses modern challenges for HR leaders, highlighting the following main problems of personnel management in the current business world - digital transformation, managing remote teams, increasing employee engagement, developing corporate culture and work-life balance. Possible solutions to these problems and practical recommendations for successful personnel management are provided.

Key words: personnel management, HR, digital transformation, remote work, employee engagement, corporate culture, work-life balance.

Введение

В условиях стремительного изменения бизнес-среды и перехода к цифровой экономике современный руководитель сталкивается с рядом уникальных вызовов. Такие перемены требуют от лидеров новых подходов к управлению, расширения компетенций и разработки эффективных стратегий для адаптации к современным реалиям. Данная

статья нацелена на изучение современных вызовов, с которыми сталкиваются руководители, а также на выявление возможных решений и стратегий, позволяющих им успешно адаптироваться и развивать свои команды.

Обзор литературы

Особенности развития и совершенствование механизмов управления персоналом являются предметом научных исследований многих зарубежных и отечественных ученых

Дж. Берк исследовал влияние цифровой трансформации на управление персоналом и пришел к выводу, что успешные HR-стратегии должны учитывать новые формы работы и адаптироваться к цифровому ландшафту. Он подчеркнул, что цифровизация изменяет многие аспекты работы HR-руководителей, включая подбор персонала, обучение и развитие сотрудников[1].

А.Тейлор уделил внимание вовлеченности сотрудников и ее влиянию на производительность. Он выявил, что высокий уровень вовлеченности способствует увеличению производительности труда и снижению текучести кадров. Его исследования показывают, что создание условий для вовлечения сотрудников должно быть приоритетной задачей для руководителей HR [2].

С.Робинсон проанализировал особенности управления удаленными командами и отметил, что эффективное управление удаленной работой требует новых подходов к коммуникации и мотивации. Он предложил ряд практических рекомендаций по развитию корпоративной культуры в условиях удаленной работы[3].

Л.Картер подчеркнул важность баланса между работой и личной жизнью для сотрудников и его влияние на удовлетворенность работой. Он отметил, что современные руководители HR должны создавать условия, которые способствуют этому балансу, чтобы повысить благополучие сотрудников и предотвратить выгорание [4].

Д. Ким исследовал влияние корпоративной культуры на эффективность организации и пришел к выводу, что сильная корпоративная культура способствует вовлеченности сотрудников и улучшает командную работу. Он рекомендовал руководителям HR уделять особое внимание развитию корпоративной культуры как одному из ключевых аспектов успешной работы организации[5].

Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. считают, что наличие инновационных, эффективных и достойных рабочих мест очень важно в контексте стремления к повышению всеобщего благосостояния. Этого можно добиться, в том числе, путем продолжения реформ, направленных на повышение конкуренции, развития инфраструктуры, особенно информационно-коммуникационных технологий [6].

Ирматова А.Б. подчеркивает, что профессиональная подготовка является одной из составляющих государственной политики [7].

В публикациях Кудбиева Ш. Д. Уделяется особое внимание тому, какие специалисты и в каком количестве нужны для развития экономики сегодня и в перспективе, какими трудовыми навыками и умениями они должны обладать, чтобы быть конкурентоспособными на современном рынке труда [8].

Методология исследования

Исследование базируется на применении общенаучных методов, включая системный и комплексный подходы. Для анализа современных вызовов в управлении персоналом использовались структурный, факторный, функциональный и сравнительный анализы. Кроме того, применялись традиционные методы экономического анализа, такие как наблюдение, группировка и обобщение данных. Для дополнительной верификации результатов исследования были задействованы социологические методы, включая опросы и интервью с HR-руководителями различных компаний.

Результаты исследования

Современные руководители сталкиваются с необходимостью адаптироваться к быстро меняющимся технологиям и инновациям. Цифровая трансформация существенно изменяет традиционные методы ведения бизнеса, требуя от руководителей освоения новых навыков и внедрения современных технологий в свою деятельность. Этот феномен проявляется во всех аспектах бизнеса, от коммуникаций и маркетинга до управления персоналом и производства.

Таким образом, исследования показывают, что современные руководители HR сталкиваются с рядом важных задач, включая цифровую трансформацию, управление удаленными командами, повышение вовлеченности сотрудников, развитие корпоративной культуры и поддержку баланса между работой и личной жизнью.

Особое внимание уделено изучению специфических вызовов для руководителей в Узбекистане. На основе интервью с руководителями крупных и средних предприятий Узбекистана было выявлено несколько ключевых проблем: Проблема адаптации к цифровой трансформации: Многие компании в Узбекистане сталкиваются с трудностями при переходе к цифровым технологиям. Примером может служить крупное текстильное предприятие в Ташкенте, которое испытывает трудности с внедрением автоматизированных систем управления производством из-за отсутствия квалифицированных специалистов и сопротивления изменениям со стороны старшего поколения сотрудников. Вызовы связанные с управлением многонациональным и мультикультурным персоналом: Узбекистан, с его быстро растущей экономикой, привлекает рабочую силу из соседних стран, что создает вызовы для HR-руководителей в области интеграции, обучения и управления разнообразием.

Для исследования современных вызовов руководителя и поиска возможных решений были использованы методы аналитического и сравнительного анализа, а также опросы и интервью с действующими руководителями различных уровней в различных отраслях [9].

Анализ существующих исследований и публикаций в области управления персоналом и лидерства также позволил выявить ключевые тенденции и проблемы, с которыми сталкиваются современные лидеры [10].

Современные руководители сталкиваются с разнообразными и сложными вызовами. Ключевые из них включают в себя:

1. Цифровая трансформация и технологические изменения. Современные руководители сталкиваются с необходимостью быстрого освоения новых технологий и внедрения цифровых инструментов в свои организации. Этот вызов требует от них не только технических навыков, но и умения управлять изменениями и адаптировать свои команды к новым условиям [11].

2. Управление разнообразием и инклюзивностью. Современные рабочие коллективы становятся все более разнообразными, что требует от руководителей особого внимания к инклюзивности и созданию благоприятной среды для всех сотрудников. Это может включать в себя развитие культурной компетентности, создание программ по поддержке разнообразия и внедрение политики инклюзивности [12].

3. Гибкость и управление удаленными командами. С развитием технологий и появлением гибких графиков работы современные руководители должны научиться управлять удаленными и гибкими командами. [13].

4. Развитие эмоционального интеллекта и навыков общения. Эмоциональный интеллект становится все более важным навыком для современных руководителей, поскольку он позволяет им эффективно управлять командами, решать конфликты и мотивировать сотрудников [14].

Навыки общения также становятся ключевым элементом успешного руководства, особенно в условиях быстрой коммуникации и увеличения объема информации [15].

5. Постоянное обучение и развитие. В условиях быстрого изменения бизнес-среды современные руководители должны постоянно учиться и развиваться. Это включает в себя как развитие профессиональных навыков, так и обучение новым технологиям и методам управления.



Рис 1. VUCA-мир и вызовы для руководителей

В последние десятилетия мир бизнеса и управления характеризуется феноменом, известным как VUCA. Эта аббревиатура, происходящая из военной терминологии, расшифровывается как Volatility (Нестабильность), Uncertainty (Неопределенность), Complexity (Сложность) и Ambiguity (Неоднозначность). VUCA-мир представляет собой среду, в которой изменения происходят быстро и неожиданно, информация становится менее однозначной, а прогнозирование будущего - все более сложным. Для современных руководителей такие условия представляют серьезные вызовы, требующие развития особых навыков и стратегий управления.

В ответ на эти вызовы, лидеры должны уделять особое внимание гибкости управленческих подходов, включая разработку многоплановых стратегий и усиление коммуникативных навыков. Эффективное принятие решений в условиях VUCA требует не только аналитической остроты, но и способности к быстрой адаптации к изменяющимся обстоятельствам. Кроме того, управленцы должны активно развивать корпоративную культуру, которая поощряет инновации и креативность среди сотрудников, что позволяет организации оставаться конкурентоспособной в быстро меняющемся мире.

В течение последних нескольких десятилетий мировая экономика переживает стремительные изменения, что ярко отражается на корпоративном секторе. В 1935 году рейтинг S&P 500 включал в себя крупные и стабильные компании, символизирующие силу и надежность американской экономики. Однако к настоящему времени около 80% из этих компаний исчезли из рейтинга. Этот феномен напрямую связан с тем, как бизнес-среда становится все более и более VUCA-

ориентированной — характеризующейся неустойчивостью, неопределенностью, сложностью и двусмысленностью.

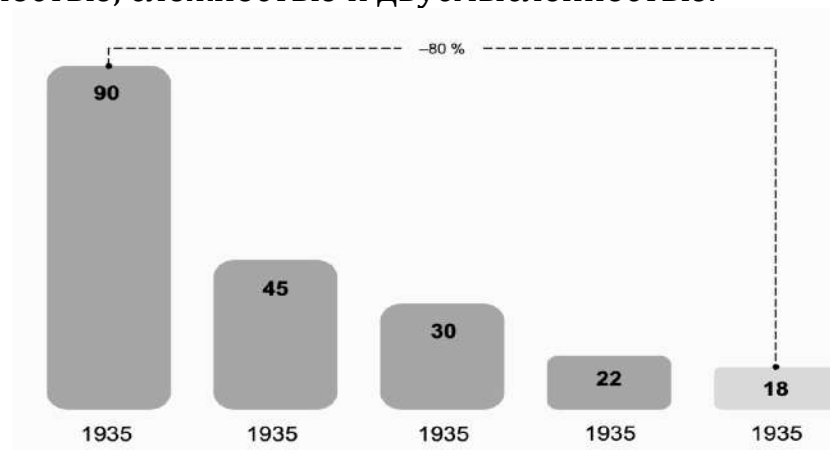


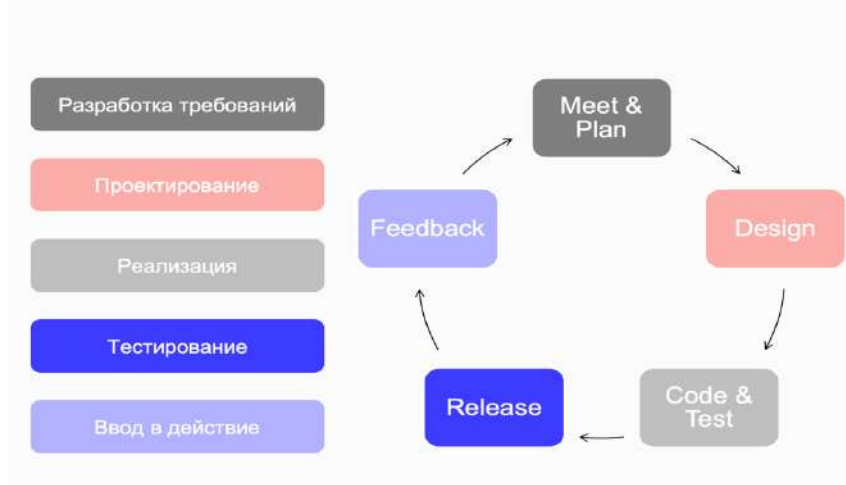
Рис 2. За 76 лет исчезли 80 % компаний из рейтинга S&P 500 [16].

Проведенное исследование показало, что среди наиболее значимых навыков в 2020 году выделяются решение сложных проблем, критическое мышление и творчество. В то же время, управление персоналом и координация действий с коллегами все еще остаются в списке важных умений. Данные выводы говорят о том, что современные рабочие среды требуют более агильного и адаптивного подхода к управлению и саморазвитию.



Рис 3. Десять наиболее востребованных навыков

Современный мир, который часто называют VUCA-миром (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), требует от нас навыков, которые позволяют эффективно функционировать в условиях нестабильности, неопределенности, сложности и неоднозначности. Эволюция востребованных навыков между 2015 и 2020 годами наглядно демонстрирует, как изменяются приоритеты в стремительно развивающемся мире.



Существуют различные подходы к управлению в VUCA-мире. На представленном изображении показаны два подхода к управлению проектами. Традиционный (водопадный) подход включает в себя линейные этапы разработки требований, проектирования, реализации, тестирования и ввода в действие. Этот подход работает хорошо, когда требования четкие и стабильные. Однако в условиях VUCA-мира, где ситуация часто меняется, он может быть неэффективным [17].

Гибкий (Agile) подход, напротив, представляет собой цикл, включающий стадии планирования, проектирования, кодирования и тестирования, выпуска и обратной связи. Он позволяет быстро реагировать на изменения и корректировать действия на основе обратной связи, что лучше соответствует VUCA-миру, требующему гибкости и адаптивности [18].

В условиях VUCA-мира выбор подхода к управлению проектами и организацией работы является важным стратегическим решением. Гибкие методы, такие как Agile, позволяют организациям более эффективно адаптироваться к изменениям и неопределенности, тогда как традиционные методы лучше подходят для стабильных, предсказуемых условий.

Традиционно карьерный рост понимался как линейное движение от низших до высших ступеней внутри организационной иерархии. Работники стремились к постепенному продвижению через ряд заранее определенных стадий, таких как повышение в должности или увеличение зарплаты. Этот подход сосредоточен на управлении талантами, где организации активно развивают навыки и способности своих сотрудников в целях укрепления внутренних процессов и достижения корпоративных целей.

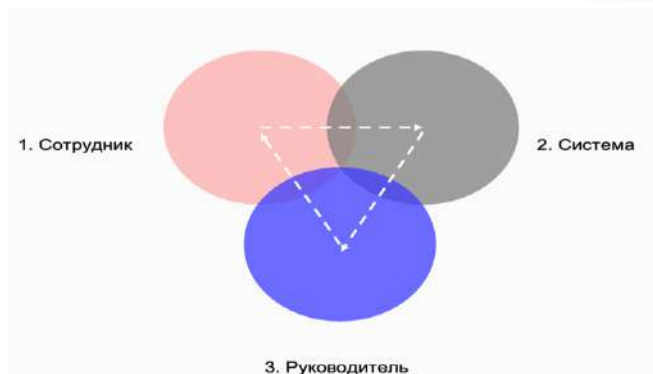


Рис 4. Руководитель = ролевая модель

Современные руководители сталкиваются с вызовом, который выходит за рамки традиционного управления и контроля процессов. Они должны активно влиять на корпоративную культуру, формировать эффективные команды и лидировать через пример своего поведения. Это включает в себя не только управление "энергией группы", но и создание среды, которая способствует инновациям и профессиональному развитию каждого члена команды. Руководители, которые служат ролевыми моделями, демонстрируют ценности и принципы, которые они хотят видеть в своих сотрудниках. Это означает высокую степень целостности, ответственности и прозрачности в принятии решений. Когда лидеры ведут себя соответственно корпоративным стандартам и этическим нормам, это создаёт атмосферу доверия и открытости в команде.

Менеджер vs лидер

Администрирует.	Занимается инновациями
Поддерживает	Развивает
Строитель	Архитектор
Принимает реальность	Изменяет реальность
Сфокусирован на системах и структуре	Фокусируется на людях
Уповает на контроль	Вызывает доверие
Обладает краткосрочным взглядом	Видит долгосрочную перспективу
Спрашивает «как?» и «когда?»	Спрашивает «что?» и «почему?»
Уделяет внимание частностям	Вглядывается в горизонт
Имитирует	Создаёт новое
Сохраняет статус-кво	Бросает вызов
Является стойким хорошим солдатом	Сам себе командир
Делает вещи правильно	Делает правильные вещи

Эффективные лидеры умеют вдохновлять своих подчинённых, показывая видение того, чего можно достичь. Они умеют общаться так, чтобы вызвать энтузиазм и стремление к достижению общих целей. Важно не только формулировать миссию и видение компании, но и показывать, как каждый вклад индивидуума способствует общему успеху.

В данной таблице показан контраст между менеджерами и лидерами в современном профессиональном контексте, выделяя их ключевые роли, функции и стили управления. Это сравнение может помочь организациям и индивидуумам лучше понять, какие качества и подходы наиболее эффективны в различных управленческих ситуациях.

Это различие в ролях и подходах между менеджерами и лидерами подчеркивает важность правильного баланса управленческих и лидерских качеств в организации. Менеджеры обеспечивают порядок и стабильность, которые необходимы для эффективной повседневной работы, в то время как лидеры вносят стратегическое видение и инновации, которые необходимы для адаптации и роста в долгосрочной перспективе.

Заключение и предложения

Для современных организаций критически важно развивать у своих руководителей как управленческие, так и лидерские качества. Подходящий баланс между этими аспектами позволяет компаниям не только эффективно реагировать на текущие вызовы, но и активно формировать будущее.

Управление энергией группы включает в себя определение того, когда команда нуждается в поддержке и когда ей требуется автономия для достижения наилучших результатов. Это также включает в себя умение распознавать и разрешать конфликты, поддерживать мотивацию и удовлетворённость на работе. Руководители должны уметь чередовать периоды интенсивной работы с временем для отдыха и восстановления, чтобы избежать выгорания команды.

Современные лидеры должны создавать условия, в которых инновации не просто приветствуются, но и поощряются. Это включает в себя предоставление ресурсов для экспериментов и прототипирования новых идей, а также поддержку культуры, где ошибки рассматриваются как возможность для обучения и роста.

Эти аспекты лидерства важны для поддержания конкурентоспособности и адаптивности организации в условиях быстро меняющегося мира. Современные руководители, которые умеют управлять не только процессами, но и энергией и вдохновением своих команд, способны создавать прочные и устойчивые организации, готовые к любым вызовам.

В современном динамично изменяющемся мире, где единственной постоянной являются сами изменения, руководители сталкиваются с новыми и все более сложными вызовами. Эти изменения требуют от лидеров не только способности эффективно управлять командами и процессами, но и непрерывно развиваться, адаптироваться и быть готовыми к неизвестному.

В эпоху, когда технологии, глобализация и социальные изменения резко трансформируют традиционные подходы к бизнесу,

руководители должны переосмыслить свою роль. От них требуется не только поддерживать текущую операционную деятельность, но и выступать в роли ролевых моделей, вдохновляющих и мотивирующих свои команды на постоянное совершенствование и инновации.

Список использованной литературы

1. Burke, J. "Digital Transformation in HR Management". // Journal of Business Research, 2021.
2. Taylor, A. "Employee Engagement and Productivity". // Harvard Business Review, 2020.
3. Robinson, S. "Managing Remote Teams". // Forbes, 2021.
4. Carter, L. "Work-Life Balance and Job Satisfaction". // Journal of Human Resource Management, 2020.
5. Kim, D. "Corporate Culture and Organizational Effectiveness". // Journal of Corporate Finance, 2020.
6. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. Инновационные рабочие места как эффективная и достойная форма занятости в современных условиях. - URL: <https://www.rea.ru/ru/org/>
7. Ирматова А. Б. Интеллектуал меҳнатни ривожланиши аёлларни иш билан бандлигига таъсири. Архив научных исследований, 2020. 1(32).
8. Кудбиев Ш. Д. Оценка развития рынка труда и занятости населения. // "Иқтисодият ва инновацион технологиялар" илмий электрон журналы. – 2020. – №. 6. – С. 28.
9. Northouse, P. G. (2019). Leadership: Theory and Practice. Sage Publications.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson.
11. Digital Transformation: Survive and Thrive in an Era of Mass Extinction. (2018). Peter F. Drucker Forum.
12. Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. Harvard Business Review.
13. Gratton, L. (2020). The New Long Life: A Framework for Flourishing in a Changing World. Bloomsbury Publishing.
14. Goleman, D. (2006). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
15. Argyris, C. (1991). Teaching Smart People How to Learn. Harvard Business Review.
16. Создано автором
17. Boehm, B., & Turner, R. (2004). Balancing Agility and Discipline: A Guide for the Perplexed. Addison-Wesley Professional.
18. Highsmith, J. (2009). Agile Project Management: Creating Innovative Products. Pearson Education.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



КИЙИМ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА ИШЧИ ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШНИНГ МОТИВАЦИОН ОМИЛЛАРИ ТАҲЛИЛИ

Ахмедов Музаффар Шокиржонович

Таянч докторант, Наманган муҳандислик-технология институти

e-mail: muzaffarsp86@gmail.com

Аннотация. Ушбу мақолада персонални бошқаришнинг ўзига хос мотивацион омиллари ёритиб берилган. Персонални мотивацион бошқариш бўйича олимлар томонидан ишлаб чиқилган мақсадли, тизимли ёндашувлар тавсифи ва таҳлиллари келтирилган. Корхоналарда ишчи персонални ишга бўлган иштиёқини оширишга хизмат қиладиган турли мотивацион омилларга асосланган сўровнома таҳлиллари келтирилган. Шу билан биргаликда персонал мотивациясига таъсир қилувчи муҳим омиллар юзасидан таклифлар берилган.

Калит сўзлар: персонал, мотивация, мотивацион бошқарув, мотивацион омиллар, тизим, элемент, тизимли ёндашув, мақсад, олий мақсад, қадрият, инсоний муносабатлар.

АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ШВЕЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Ахмедов Музаффар Шокирджонович

Базовый докторант Наманганского инженерно-технологического
института

Аннотация. В данной статье освещены уникальные мотивационные факторы управления персоналом. Представлены описание и анализ разработанных учеными целенаправленных, системных подходов к мотивационному управлению персоналом. Представлены анализы опроса на основе различных мотивационных факторов, которые служат повышению энтузиазма сотрудников к работе на предприятиях. При этом высказываются предложения относительно важных факторов, влияющих на мотивацию персонала.

Ключевые слова: персонал, мотивация, мотивационный менеджмент, мотивационные факторы, система, элемент, системный подход, цель, высшая цель, ценность, человеческие отношения.

ANALYSIS OF MOTIVATIONAL FACTORS OF PERSONNEL MANAGEMENT AT THE ENTERPRISES OF SEWING PRODUCTION

Akhmedov Muzaffar Shokirjonovich

Basic doctoral student,

Namangan Institute of Engineering and Technology

Abstract. This article highlights the unique motivational factors of personnel management. A description and analysis of focused, systematic approaches to motivational

human resource management developed by scholars is presented. Survey analyses based on various motivational factors that serve to increase employee enthusiasm for work in businesses are presented. Suggestions are made regarding the important factors affecting personnel motivation.

Key words: personnel, motivation, motivational management, motivational factors, system, element, system approach, goal, ultimate goal, value, human relations.

Кириш

Глобаллашув шароитида республикамизда амалга оширилаётган ижобий ислохотлар натижасида кийим ишлаб чиқариш корхоналари ҳам жадал ривожланиб бормоқда. Шундай бўлсада ташқи ва ички салбий таъсирларга қарши тура олиш учун, бевосита ишчи персоналга бўлган муносабатни тизимли, мақсадли асосда ташкиллаштириш талаб этилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли фармонида келтирилган «Ҳаракатлар стратегиясидан — Тараққиёт стратегияси сари»[1] тамойилига асосан ишлаб чиқилган устувор йўналишлар замирига эътибор қаратадиган бўлсак, бош ғоя инсон қадрини янада ошириш эканлигини кўришимиз мумкин. Шунинг учун барча олиб борилаётган илмий тадқиқотларимиз ҳам инсон қадрини юксалтиришга қаратилиши лозим бўлади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Корхоналарда ишчи персонални иш самарадорлигига таъсир қиладиган мотивацион омилларни кўплаб хорижий ва маҳаллий олимлар ўз илмий ишларида тадқиқ этган. Шундан бўлсада, доимий равишда илмий изланишлар олиб бориш талаб этилади. Чунки персонални бошқариш энг мураккаб жараёнлардан биридир.

Б.М.Генкин ўз илмий ишларида ташкилотларнинг иш самарадорлиги доимий равишда персонал мотивациясига боғлиқлигини таъкидлайди[2].

О.Акимова ўз тадқиқотларида корхонанинг якуний қийматга эга бўлган маҳсулотлари кутилгандек бўлиши учун доимий равишда мотивацион омилларни аниқлаб бориш лозимлигини таъкидлайди[3].

К.Бланшир ва С.Джонсонлар корхоналарда иш самарадорлигини оширишда мақсадли бошқарувни ташкил этиш ва аниқ мақсад асосида ишлаган персонални ўрнида рағбатлантириш лозим деб ҳисоблайдилар[4].

Персонал мотивациясига боғлиқ назариялардан бири мақсад қўйиш назариясидир. Бу назарияда инсон ҳаракатлари унинг ўз олдида қўйган мақсадлари асосида бўлиши ёритилади. Мақсадларни белгилаш назарияси бўйича биринчи фундаментлар иш 1968 йилда Эдвин Лок томонидан нашр этилган “Мақсадлар билан мотивация ва рағбатлантириш назарияси ҳақида” мақоласи ҳисобланади. Албатта ишчилар маълум мақсадга эришиш йўлида хизмат қилади. Локнинг

фикрича, биров мураккаблик туғдирсада, аниқ бўлган мақсадлар, ноаниқ ёки содда мақсадларга қараганда кўпроқ мотивация беради[5]. Эдвин Локдан аввал ҳам мақсадлар ёрдамида бошқариш тизимини туғрисида Питер Друкер илмий иш олиб борган. Унинг илмий хулосаларига кўра мақсадни ҳақиқий имкониятлардан келиб чиқиб аниқ қўйиш ва маълум вақт белгилаш зарур. Мақсадлар юзасидан берилган топшириқларни бажариш имкони тўлиқ бўлиши керак[6].

Н.Квашани ўз тадқиқотларида персонални бошқаришда қўлланиладиган бошқарув усуллари умумий тизим бўлиб, асосий мотивлар сифатида туртки вазифасини бажаришини таъкидлайди[7].

Ю.А.Токарева тадқиқотларида меҳнат мотивацияси тушунчасини, персоналга мотивацион таъсирнинг ички ва ташқи элементлари очиқ берилади. Персонални бошқаришга тизимли ёндашув зарурлигини таъкидлаган[8].

Юмико Тагучи ўз илмий тадқиқотларида Япония корхоналарида ишчиларни меҳнат самарадорлигини оширишга сабабчи бўладиган мотивацион омилларни таъсир даражалари бўйича ўрганиб чиққан. Айниқса у ўз илмий ишларида иш ва оила мувозанатига алоҳида эътибор қаратган[9].

Тадқиқот методологияси

Мақолада персоналга самарали таъсир қилувчи мотивацион омиллар, ижтимоий сўровномалар, баҳолаш усули, анализ, синтез, қиёсий таҳлил каби усулларга асосланган ҳолда тадқиқ этилган. Кийим ишлаб чиқариш корхоналарида ишчи персонални иш унумдорлигини оширишга бевосита таъсир қиладиган мотивлар таҳлили олиб борилган.

Таҳлил ва натижалар

Менежмент ривожланиш тарихига назар солсак, персонални мотивацион бошқарувга ўз даврига монанд равишда мазмунли, жараёнли, хулқ-атвор, вазиятли ва тизимли назариялар шаклланган. Ҳозирда ҳам бу назариялар персонал билан ишлашда қўллаб келинмоқда.

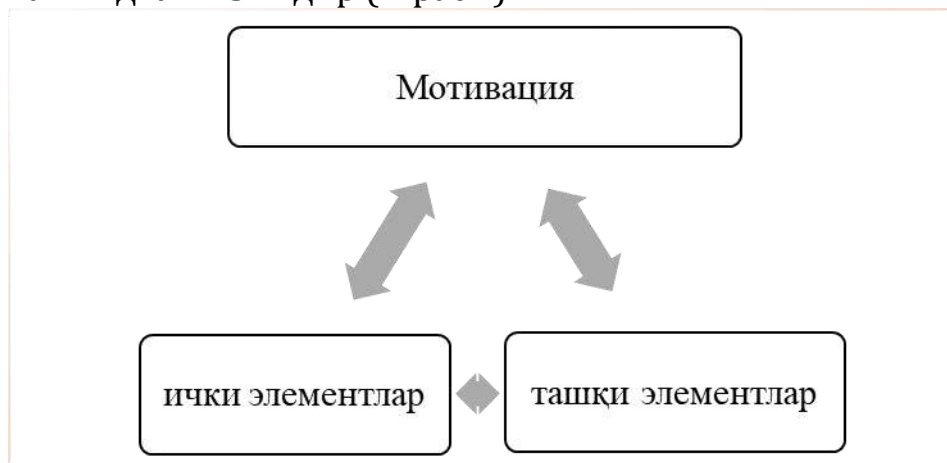
Корхоналарда ишчи персонални бошқаришда мотивацион омилларни доимий таҳлил қилиб бориш талаб этилади.

Ушбу тадқиқот ишида бугунги кунда назардан четда қолаётган мотивацион омиллардан корхонадаги бошқарув тизими, олий мақсад, бизнес мақсадлари, корхона қадриятлари, инсоний муносабатлар омиллари таҳлилларини кўриб чиқамиз.

Корхона персонали иштиёқини доимий равишда сақлаб қолиш бошқарувнинг мотивация функциясини ўринли қўллаш орқали амалга оширилади. Персонал мотивациясига тизимли ёндашув орқали унинг ишга бўлган иштиёқини доимий равишда ошириб бориш мумкин.

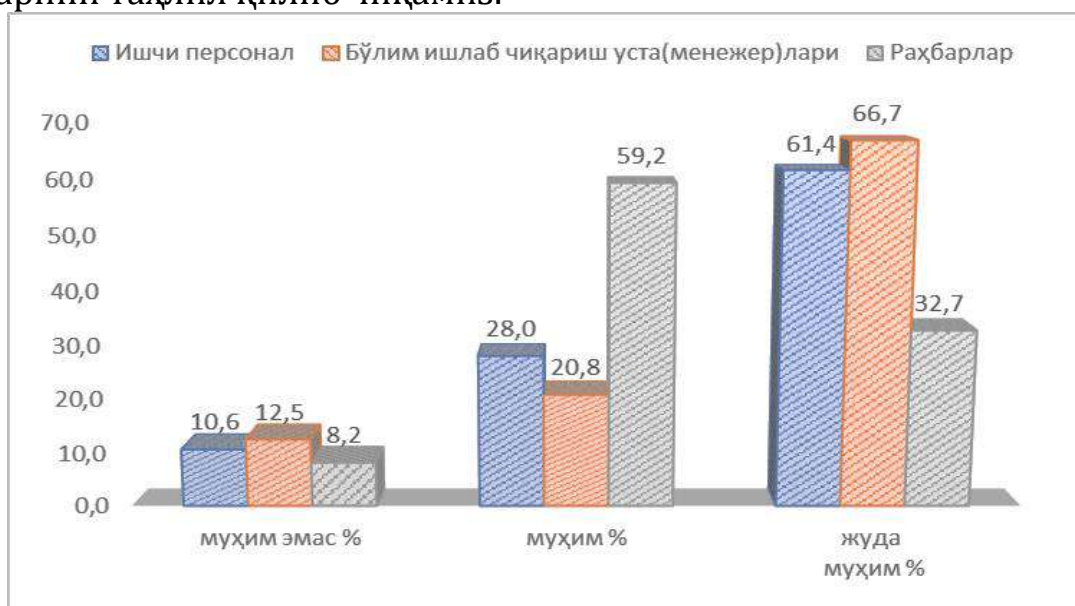
Персонал мотивациясини ўрганганимизда, унга боғлиқ бўлган ички ва ташқи мотивацияларни кўриб чиқилади. Бунда персоналнинг айнан

қайсидир ички ёки ташқи омилларига эътибор қаратиб мотивацион жараёни ташкил этиш юзасидан илмий тадқиқотлар олиб борилган. Бизга маълумки тизим бу бир-бирига боғлиқ элементлар мажсуасидир. Шундай экан персонал ички ва ташқи элементлари ҳам бир-бирига боғлиқ бўлган яқдил тизимдир (1-расм).



1-расм. Персонал мотивациясини тизим сифатида намоён бўлиши

Тадқиқот жараёнида бугунги кунда тизимнинг асосий элементларидан бўлган мақсадлар, қадриятлар, инсоний муносабатлар омилларини таҳлил қилиб чиқамиз.



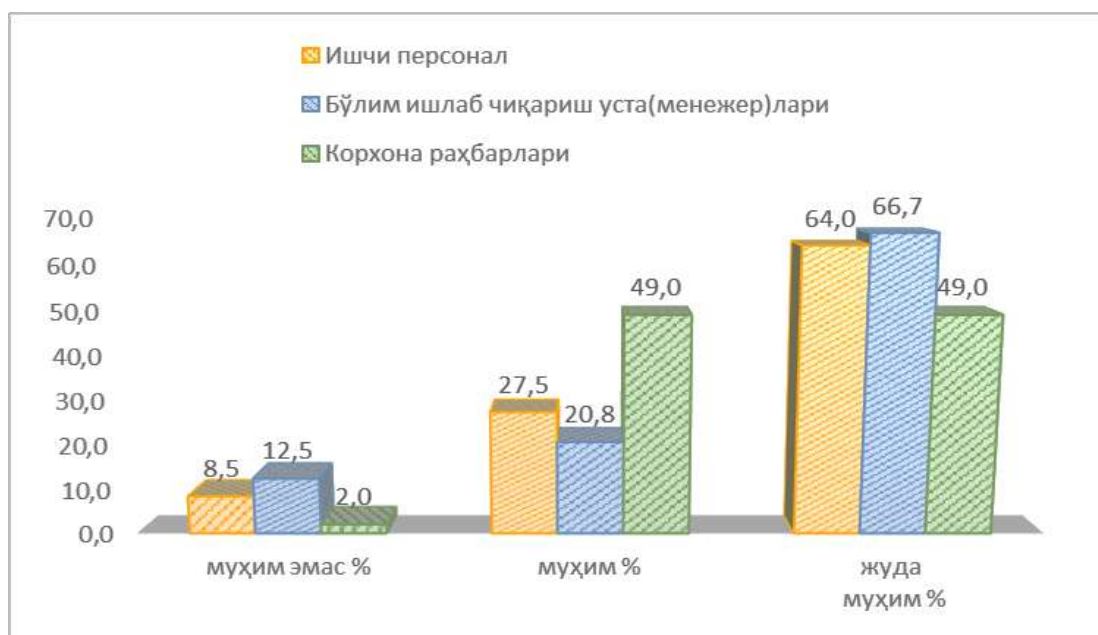
2-расм. Корхона олий ва бизнес мақсадларини ишчи персонал мотивациясини оширишдаги ўрни

Наманган вилоятида фаолият кўрсатаётган 49 та тикув кийимлари ишлаб чиқариш корхоналари раҳбарларидан, шу билан биргаликда тадқиқот объекти ҳисобланган “Fazman tekstil” мчж, “Gian Bros” мчж, “Istiqlol dizayn markazi” мчж ва “Tekstil libos” мчжларда танлаб олинган 24 нафар қуйи поғона ишлаб чиқариш менежер (уста)ларидан ва танланган 277 нафар ишчи персоналлардан мотивацион омилларни иш

самарадорликка таъсири нуқтаи-назаридан сўровнома олинди. Раҳбарлар ва ишлаб чиқариш усталаридан иборат респондентларнинг жавоблари тўғри деб баҳоланиб барчаси таҳлилга киритилди. 277 нафардан энг тўғри деб ҳисобланган 236 нафар ишчи персоналдан иборат респондентларнинг фикрлари асосида таҳлилий маълумотлар шакллантирилди. Дастлаб мотивацион тизимнинг муҳим элементларидан бўлган олий мақсад ва бизнес мақсадлари, ишчининг мотивациясига таъсири баҳоланди. Сўровнома таҳлилий натижалари асосида ишчилар мотивациясига таъсир омиллари таркибида дастлаб олий мақсад ва бизнес мақсадлари ўрни аниқланди (2-расм).

Эътибор берадиган бўлсак мақсадларни мотивацияга таъсирини раҳбарларнинг 32,7 фоизи жуда муҳим деб ҳисоблаётган бир пайтда, бўлим ишлаб чиқариш усталарининг 66,7 фоизи, ишчи персоналларнинг 61,4 фоизи аниқ мақсадлар жуда юқори мотивацион таъсирга эга эканлигини таъкидламоқда.

Корхонада ишчи персонал билан якка тартибда олиб борилган суҳбатларда ҳам олий ва бизнес мақсадларни ишчи доимо билиб туриши ва аниқ мақсад асосида ишлаши унга юқори иштиёқ бериши аниқланган.



3-расм. Корхона қадриятларини ишчи персонал мотивациясига таъсири

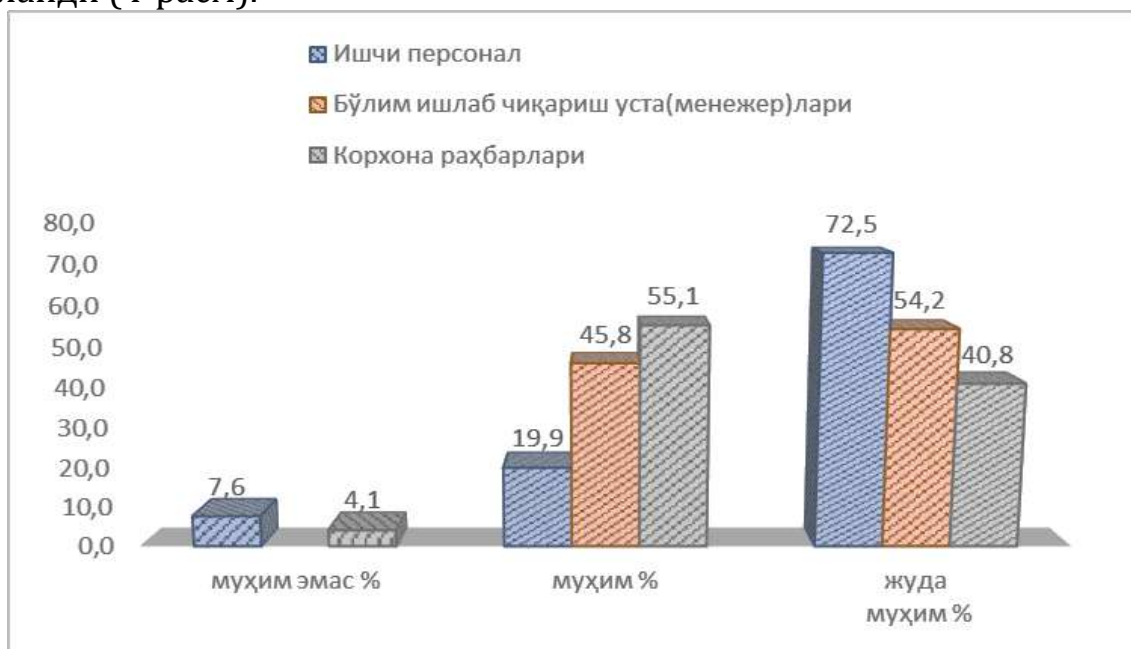
Мақсад асосида персонал мотивациясига таъсир этиш орқали персоналнинг иш жойидан қониқиши кузатилади. Кўрсатмалар ва мақсад аниқ бўлганлиги учун унга босқичма-босқич эришилгани сари мотивация яхшиланади, персоналда ҳам мақсадсиз ҳаракатланмаслик рефлекс шаклланади. Фақат мақсадлар бўйича бошқарув ҳамма персонални қамраб олиши керак ва бу мақсадли таъсирни мотивацион тизим элементларидан бири сифатида қараш лозим. Корхонанинг олий

мақсади ва барча бизнес мақсадлари ишчи персонал учун доимий мотивация берувчи сабабларга айланиши лозим.

Тизимнинг муҳим элементларидан бўлган яна бир мотивацияга таъсир қилувчи омил корхона қадриятларидир. Тадқиқот жараёнида қадриятларни ишчи персонални мотивациясига таъсирини корхона раҳбарлари, ишлаб чиқариш усталари ва ишчи персонал томонидан алоҳида ўрганилди (3-расм).

Кўриб турганимиздек бу ерда ҳам 49 нафар турдош корхона раҳбарларидан иборат респондентларнинг 49 фоизи, 24 нафар ишлаб чиқариш усталаридан иборат респондентларнинг 66,7 фоизи ва 236 нафардан иборат ишчилардан тузилган респондентларнинг 64 фоизи корхона қадриятлари меҳнат самарадорлигини оширишда жуда муҳим мотивацион омил сифатида фикр билдирган. Рақам ҳисобида олинганда ҳам энг катта фоиздаги ижобий фикрни ишчи персонал билдирмоқда. Бундан кўринадики, корхона раҳбарлари ўз қадриятларидан деярли мотивацион омил сифатида фойдаланмайдилар.

Энг муҳим, аммо бироз узоқлашилган мотивацион омиллардан яна бири инсоний муносабатлар омили бўлиб, сўровнома натижасига кўра корхоналардаги раҳбарлар, ишлаб чиқариш менежерлари ва раҳбарларнинг фикрлари таҳлил қилинди. Раҳбарлар томонидан муносиб қиймат билан корхонага ҳисса қўшаётган ишчиларни доимий равишда эътироф этиш ва мақташни ишчи персонал иш самарадорлигини ошириши учун қанчалик муҳим омил эканлиги аниқланди (4-расм).

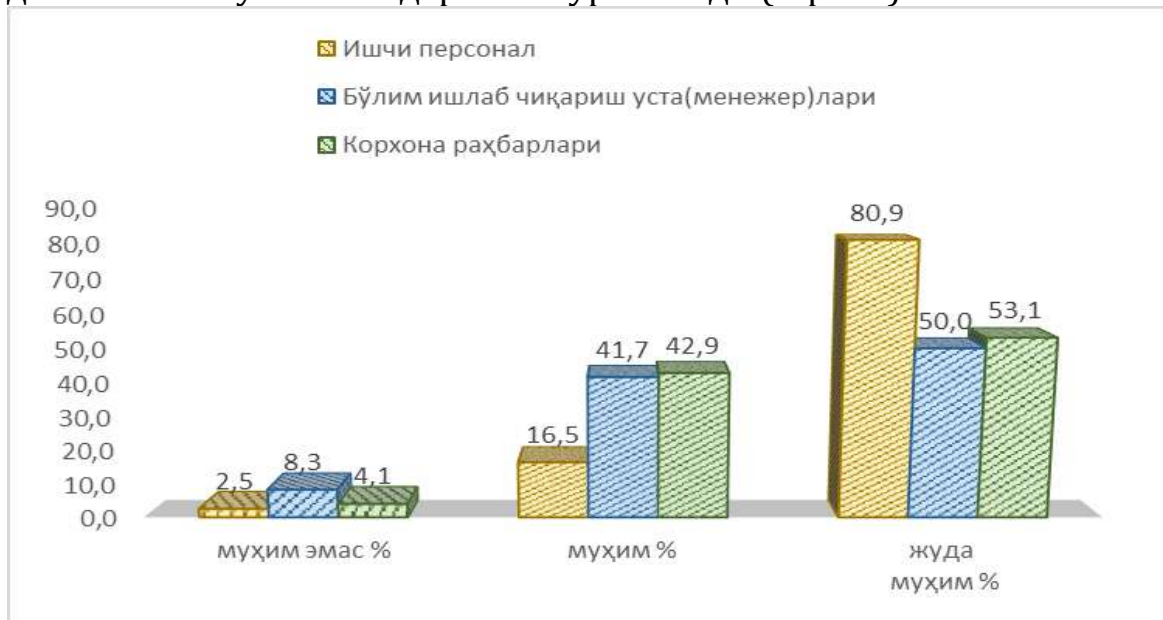


4-расм. Раҳбарларнинг эътирофи ва мақтовлари ишчи персонал мотивациясига таъсири

Ишчиларнинг 72,5 фоизи эътироф ва мақтовлар меҳнат унумдорлигига таъсир қилувчи жуда муҳим мотивацион омил эканлиги

тўғрисида фикр билдираётган бир шароитда, раҳбарларнинг атига 40,8 фоизи айнан шу фикрда. Бундан кўринадики мавжуд корхоналарда ишчи персонал эътироф, мақтовларга эҳтиёжи туғилганда, раҳбарлар буни безътибор қолдирмоқдалар.

Корхонада юқори бўғиндан қуйи бўғингача барча раҳбарлар ишчи персоналга ўз ўрнида ғамхўрлик қилиши иш самарадорлигига олиб келадиган сабаб бўлишлик даражаси ўрганилди (5-расм).



5-расм. Раҳбарларнинг ғамхўрлиги ва эътибори ишчи персонал мотивациясига таъсири

Бу борада ҳам ишчи персоналнинг фикрлари, раҳбарларнинг фикрларига қараганда юқори ҳисобланмоқда. Ишчи персонал ўрни келганда раҳбарнинг эътиборига муҳтожлик сезмоқда, лекин етарлича эътибор олмаётганлигини таҳлил натижасида кўришимиз мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Ҳозирги глобаллашув шароити тинимсиз ўзгаришларни таклиф қилмоқда. Биз биламизки қаерда ўзгаришлар бўлса, шу ерда муаммолар юзага келади. Ўз ўрнида муаммо бор жойда ўзгариш юзага келади. Чунки бу икки тушунча бир-бирини талаб қиладиган тушунчалардир. Менежернинг асосий вазифаси юзага келган муаммоларга самарали ечим топишдан иборат бўлади.

Фикримизча персонал мотивацияси билан боғлиқ муаммоларга тўғри ечим топиш ва инновацион ўзгаришлар қилиш учун персонални иштиёқи, иш самарадорлигини оширишга сабаб бўладиган юқорида инобатга олинган омилларга кескин равишда эътиборни яхшилаш лозим.

Корхоналарда ўтказилган тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб қуйидаги таклифларни ишлаб чиқдик:

1. Ишчилардан олинган сўровнома ва наманган вилоятида фаолият юритаётган соҳа тадбиркорларидан олинган сўровнома

натижаларидан келиб чиқиб бевосита ишчилар билан ишлайдиган раҳбарлар (мастер)ларда менежерлик, лидерлик кўникмалари шакллантириш нуқтаи-назаридан босқичли ўқитувни ташкил қилиш.

2. Корхоналарда ўтказилган сўровномалар таҳлилига асосан корхонанинг олий мақсади, ишчига узоқ муддатли мотивация бериши аниқланди. Шунинг учун ишчиларда олий мақсадга нисбатан тўлиқ ижтимоий парадигма (харита, дунёқараш) ҳосил бўлиши учун олий мақсадни ишчилар ҳар куни кўрадиган худудга фано кўринишида жорий қилиш, шу билан биргаликда ҳар куни иш бошлашдан аввал корхона миссиясини рағбатлантириш сифатида эслатиб туриш лозим. Шу билан биргаликда корхонанинг ишлаб чиқариш билан боғлиқ жорий мақсадларини аниқлигини ошириб, бўлакларга бўлиб персоналга топшириқ қилиб бериш лозим.

3. Корхона ишчиларини аксарияти стимул-реакция асосида ҳаракат қилишини инобатга олиб корхонада тамойилларга асосланган қадриятларни ишлаб чиқиш ва унга ҳар куни ишчиларни назари тушишини таъминлаш. Доимий равишда ишчилар корпоратив маданиятни хис қилиб туришлари лозим. Бу эса ишчиларга иш пайтида ишни биринчи ўринга қўйиб иштиёқ билан ишлашга рағбатлантиради. Корхонани бирлаштирадиган ҳам умумий қадриятларга содиқликдир.

4. Ишлаб чиқариш менежерлари ўз бўлимларидаги ишчиларни ҳолатидан доимий ҳабар олиб туришлари лозим. Уларни муаммолари билан самимий ўртоқлашиш. Яхши ишлашга ҳаракат қилаётган ишчиларни маҳалла фуқаролар йиғинларига ишчини ота-онаси номига раҳматномалар жўнатиш. Бу аввало ота-онани дуосини янада кўпайишига олиб келади. Дуо сабаб унинг ишига ва корхонага янада барака киради. Ота-онасини ва ўзини маҳаллада обрўси ошганини кўрган ишчида ички мотивация кучаяди ва бу уни корхонага вафодорлигини янада оширади.

Умумий хулоса сифатида шуни айтиш мумкинки, агар бир инсон билан боғлиқ бўлган инсон қадрига асосланган мотивларни мотивацион тизимнинг муҳим элементлари сифатида бир-бири билан боғлиқликда шакллантириб борилса, корхона истиқболи учун юқори натижаларни олиб келади. Қадриятларнинг барчасини элементар ҳисобга олиб, раҳбар сифатида унга эътиборли бўлиб жараёнларни ташкил этилса, инсон деган мураккаб тизим доимо юқори иштиёқ билан иш олиб боришига эришилади. Провардида, республикамизда олиб борилаётган ислохотларга монанд равишда, инсон қадрини янада ошишига эришамиз.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг

тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сонли фармони.
<https://lex.uzdocs/5841063>.

2. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы.- 2020 г. Москва : Норма : ИНФРА-М,. - 352 с

3. Акимова О. Е. Мотивация предпринимательского труда: теория и практика. -2012. Волгоград: ВолгГТУ, -109 с.

4. Питер Т., Уотерман Р. В поисках эффективного управления. - 1986. М.: Прогресс. - 418 с.

5. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. 2010. Учебник. Москва Инфра-М – 66 с.

6. <https://corpsys.ru/articles/druker/>

7. Кваша Н. Некоторые вопросы мотивации труда в сельскохозяйственном производстве. -2004. Экономика Украины. № 1. С. 23–32.

8. Токарева,Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография - 2021. – Шадринск : ШГПУ,, – 216 с.

9. Yumiko Taguchi. Factors forming work motivation in Japan/ International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics and the Affiliated Conferences, AHFE 2015. Procedia Manufacturing 3 (2015) 717 – 722 с.

10. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – 2003. Н.Новгород. НИМБ, – 8 с.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ХИЗМАТ КЎРСАТИШ СОҲАСИДА ХЎЖАЛИК СУБЪЕКТЛАРИ ҲАОЛИЯТИНИ БОШҚАРИШ МЕХАНИЗМИ

Алимова Дилдора Дамировна

БухМТИ таянч докторанти

Аннотация. Ушбу мақолада хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш механизмини такомиллаштириш, бошқарув қарорлари ва раҳбар ҳамда унинг ходимлари фаолиятини ташкил этиш, соҳада бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнини амалга ошириш тамойиллари, бошқарув қарорларини қабул қилиш ва амалга ошириш босқичлари, қабул қилинган қарорларни ижро этиш ва назорат қилиш, корхоналар фаолиятида бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнида раҳбарнинг роли ҳамда хизмат кўрсатиш корхоналарида бошқариш самарадорлигини оширишнинг ўзига хос хусусиятлари тадқиқ қилинган.

Калит сўзлар: хизмат кўрсатиш соҳаси, хизмат кўрсатиш жараёни, самарадорлик, бошқарув қарорлари, иқтисодий ўсиш, назорат қилиш, бошқариш стратегияси, ички омиллар, ташқи омиллар.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ СФЕРЫ УСЛУГ

Алимова Дилдора Дамировна

Докторант БухИТИ

Аннотация. В данной статье рассмотрены совершенствование механизма управления предприятиями сферы услуг, организация принятия управленческих решений и деятельности руководителя и его сотрудников, принципы реализации процесса принятия управленческих решений на местах, этапы принятия управленческого решения. -принятие и реализация, исполнение и контроль принимаемых решений, в деятельности предприятий изучаются роль лидера в процессе принятия управленческих решений и особенности повышения эффективности управления на предприятиях сферы услуг.

Ключевые слова: сфера услуг, процесс обслуживания, эффективность, управленческие решения, экономический рост, контроль, стратегия управления, внутренние факторы, внешние факторы.

A MECHANISM FOR MANAGING THE ACTIVITIES OF ECONOMIC ENTITIES IN THE SERVICE SECTOR

Alimova Dildora Damirovna

foundation doctoral student of BukhMTI

Abstract. In this article, the improvement of the management mechanism of service enterprises, the organization of management decisions and the activities of the manager and his employees, the principles of the implementation of the management decision-making process in the field, the stages of management decision-making and

implementation, the execution and control of the decisions made, in the activities of enterprises the role of the leader in the process of making management decisions and the specific features of improving management efficiency in service enterprises are studied.

Key words: service industry, service process, efficiency, management decisions, economic growth, control, management strategy, internal factors, external factors.

Кириш

Хизмат кўрсатиш тармоқларининг кенгайиб бориши ривожланган мамлакатларнинг ялпи ички маҳсулот таркибини ҳам ўзгаришига ўз таъсирини кўрсатмоқда. Бугунги кунда муайян давлатни ривожланган давлатлар қаторига қўшиш учун унинг ялпи ички маҳсулот таркибида хизмат кўрсатиш соҳасининг улуши 65-70 фоиздан юқори бўлиши асосий мезон ҳисобланади. Республикамиз иқтисодиёти ривожланишининг бугунги кундаги босқичида сервис хизматлари сони ва сифатига қўйилаётган талаблар ошиб бормоқда.

Ҳозирги вақтда жаҳон мамлакатларининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси унинг самарадорлигини баҳолашнинг муҳим мезони сифатида ҳам макроиқтисодий барқарорликни таъминлаш ва иқтисодий ўсишга эришишни, ҳам аҳоли турмуш даражасини ошишига олиб келмоқда.

Шундай экан, тадқиқот ишида бошқарув жараёнида бошқарув қарорларини қабул қилиш ва уларни реализация қилиш кетма-кетлигининг технологик элементлари ўзаро ҳаракатлари ифода этилган бўлиб, у ўзида мақсадга эришиш учун риоя қилиниши лозим бўлган босқичларни қамраб олади. Хизмат кўрсатиш корхоналарининг миллий ва халқаро бозорлардаги мавқие ва рақобатбардошлигини ошириш ҳамда хизматлар сифатини оширишга йўналтирилган бошқарув қарорларини қабул қилиш асосида халқаро бозорларда хизматлар экспортини ошириш соҳада иқтисодий ўсишга эришишнинг муҳим омил ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Сервис иқтисодиёти ривожланиши, иқтисодий ўсиш, хизмат кўрсатиш соҳасининг барқарор ривожланиши, хизматлар сифатини ошириш ва рақобатбардошлигини таъминлаш, ишлаб чиқариш омилларидан хизмат кўрсатиш жараёнида самарали фойдаланиш, ижтимоий ва иқтисодий самарадорликни ошириш, хизмат кўрсатишнинг замонавий тармоқларини ривожлантириш, меҳнат унумдорлигини ошириш, хизмат кўрсатиш соҳасини инновацион ривожланиши билан боғлиқ муаммоларнинг фундаментал тадқиқоти Кейнс Ж.М. [7], Маршалл А. [10], Шумпетер Й.А., [17], Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р., Мердик Р. [9], Кательс М. [6], Окоуе А. [11] асрларида ёритиб берилган.

Хизмат кўрсатиш соҳаси ривожланишининг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти, хизматлар тавсифи ва таснифи, хизмат кўрсатиш корхоналарида ижтимоий-иқтисодий самарадорликни ошириш

механизмлари, корхоналарда ишчи-ходимлар меҳнатидан самарали фойдаланиш, меҳнат самарадорлиги ва унумдорлигини ошириш, хизмат кўрсатиш интенсивлигини таъминлаш, сервис корхоналарида хизматлар сифатини ошириш орқали истеъмолчилар талабини тўлиқ қондириш, хизмат кўрсатиш тармоқларининг ривожланиш омиллари ва хусусиятлари, хизмат кўрсатиш жараёнларини бошқаришга оид тадқиқотлар Арабов Н.У., Артиков З.С. [1], Беляев К. К. [3], Теплицкий В., Костюковский Ю. [14], Рубцова Н.В. [12], Веснин В.Р. [4], Ткаченко А.А. [15], Ерофеева А.П. [5], Баринов Н.А. [2], Ураков Ж.Р. [16]ларнинг асарларида ўрганилган.

Хизматлар кўрсатиш корхоналарини бошқариш тизимини такомиллаштириш механизмларининг асосий мақсади – ушбу соҳада соҳа корхоналарини бошқаришнинг ҳаракатчан механизминини шакллантириш ҳисобланади. Бунда мазкур механизмни юзага чиқариш жараёнида корхоналарни бошқаришнинг иқтисодий натижадорлигини ошириш; хизматлар кўрсатиш корхоналарининг рақобатбардошлигини ошириш; ижтимоий-иқтисодий самарадорликка эришиш; хизматлар бозорини, шунингдек тадбиркорликни ривожланиш шарт-шароитларини яратиш, кўрсатиладиган хизматлар қулайлиги ва оммабоплигини таъминлаш кабилар асосий вазифалар ҳисобланади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот жараёнида хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш механизмининг такомиллаштириш бўйича иқтисодий тизимлар ва нисбатларни ўрганишга диалектик ва тизимли ёндашув, комплекс баҳолаш, қиёсий, солиштирма ва омилли таҳлил, статистик ва динамик ёндашув ҳамда гуруҳлаш усулларида фойдаланилди.

Тадқиқот жараёнида хизмат кўрсатиш корхоналарида бошқарув қарорларини қабул қилиш ва уларни реализация қилиш босқичлари тадқиқ этилган.

Таҳлил ва натижалар

Ҳозирги вақтда хизмат кўрсатиш мамлакатимиз ЯИМнинг таркибида сезиларли улушга эга бўла бошлади ва мамлакат иқтисодиётига, аҳоли истеъмолининг табиати ва тузилишига тобора кўпроқ таъсир кўрсатмоқда. Иқтисодиётнинг ривожланиши тобора кўпроқ хизмат кўрсатиш соҳалари билан белгиланади, шунинг учун яқин келажакда иқтисодий ўсиш ва таркибий ўзгаришлар асосан уларнинг жадал ривожланиши билан таъминланиши мумкин. Шу сабабли Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармонида “Худудларнинг муҳандислик-коммуникация ва ижтимоий инфратузилма тизимини ҳамда хизмат кўрсатиш ва сервис соҳаларини ривожлантириш” йўналишига алоҳида эътибор қаратилган.

**Иқтисодий фаолият турлари бўйича кўрсатилган бозор
хизматлари 2017-2022 йй. (млрд.сум)**

Кўрсаткичлар	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Хизматлар – жами	118 811,0	150 889,8	193 697,8	219 978,5	284 388,1	357 554,5
алоқа ва ахборотлаштириш хизматлари	8 196,7	10 332,6	10 891,7	13 852,3	17 755,1	22 917,6
молиявий хизматлар	15 023,8	21 296,3	34 036,6	45 783,0	59 733,3	80 431,0
транспорт хизматлари	36 217,2	44 159,4	54 473,5	53 662,9	67 202,9	81 006,6
<i>шу жумладан:</i> <i>автотранспорт хизматлари</i>	<i>20 232,9</i>	<i>21 786,8</i>	<i>25 527,5</i>	<i>28 474,1</i>	<i>36 253,3</i>	<i>41 318,3</i>
яшаш ва овқатланиш хизматлари	3 649,6	4 673,3	5 933,6	5 431,7	8 375,4	11 322,8
савдо хизматлари	32 006,9	39 743,4	48 748,2	57 572,7	72 483,2	88 847,9
кўчмас мулк билан боғлиқ хизматлар	4 026,5	4 949,2	5 950,7	6 016,9	8 081,1	9 674,3
таълим соҳасидаги хизматлар	4 402,0	5 416,5	7 164,9	8 539,4	12 102,6	15 395,7
соғлиқни сақлаш соҳасидаги хизматлар	1 701,5	2 220,0	3 104,3	3 386,7	5 105,9	6 384,2
ижара хизматлари	2 589,2	3 297,4	3 733,5	4 149,0	5 351,0	6 444,3
компьютерлар ва маиший товарларни таъмирлаш бўйича хизматлар	2 329,2	2 630,7	3 200,1	3 347,8	4 680,5	5 842,3
шахсий хизматлар	3 134,4	3 700,6	4 575,6	5 032,2	6 799,8	8 713,9
меъморчилик, муҳандислик изланишлари, техник синовлар ва таҳлил соҳасидаги хизматлар	1 611,7	2 953,6	4 543,1	4 907,5	6 306,8	7 338,2
бошқа хизматлар	3 922,3	5 516,8	7 342,0	8 296,4	10 410,5	13 235,7

Манба: <https://stat.uz>. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари

Юқоридаги 1-жадвалда келтирилган статистик маълумотларга кўра 2022-йилда хизматлар соҳасининг жадал суръатларда ривожланганлигини кўрсатади. 2022 йилда соҳадаги ўсиш 2021-йилдагига нисбатан 15,9% ни ташкил этди. Бу кўрсаткич асосан алоқа ва ахборотлаштириш, таълим, яшаш ва овқатланиш, кўчмас мулк, ижара, транспорт ҳамда молиявий хизматлар каби йўналишлардаги сезиларли ўсиш (112%-129,5%) ҳисобига таъминланди.

Худудлар кесимида маълумотлар кўрсатишича Тошкент шаҳри, Наманган, Бухоро, Жиззах вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикасида ҳам хизматлар соҳасида юқори ўсишга эришилди. Бутун мамлакатдаги каби бу ҳудудларда ҳам асосан молиявий хизматлар ҳамда алоқа ва ахборотлаштириш хизматларига талаб юқори бўлди.

Ижтимоий-иқтисодий самарадорликка эришишнинг асосий тамойиллари, усуллари, воситалари ва индикаторлари сифатида асосий элементларни ўз ичига олувчи хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш механизмларини такомиллаштириш мантиқий режа асосида бошқарув жараёнини стандартлаштириш ва уйғунлаштириш имконини берувчи бошқарув қарорларини қабул қилиш ва реализация қилиш механизмига асосланади.

Хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш тизимини такомиллаштириш механизмининг асоси бўлиб, бошқарув қарорлари ва раҳбар ҳамда унинг ходимлари фаолиятини ташкил этиш ҳисобланади. Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва реализация қилиш жараёни мураккаб, узлуксиз ва динамик жараён бўлиб, ўзида қўйилган мақсадга эришишни назарда тутувчи турли хил усуллар ва воситалардан фойдаланиш асосида бошқарув объектига бошқарилувчи тизим таъсирини намоён этади. Хизмат кўрсатиш корхоналарида бошқарув қарорлари нафақат бошқарувни барча жараёнларининг асосий бўғини, балки бутун кохона фаолиятини қамраб олган таянч пункти бўлиб ҳисобланди.

Бошқарув қарорлари белгиланган вазифаларни ҳал қилиш ва яқуний мақсадга эришиш учун бутун бошқарув тизимининг аниқ дастурини тузишга йўналтирилади. Бошқарув қарорлари ёрдамида тузиладиган дастур бошқарув қарорларини қабул қилиш ва уларни амалга ошириш кетма-кетлигидаги технологик элементларнинг ўзаро ҳаракати бўлиб ҳисобланади. Натижада ижрочилар олдига турган вазифаларни бажариш учун қарорларни ижро этиш муддатлари, маъсул шахслар (ижрочилар) ва уларнинг жавобгарлик соҳаси, қўйилган вазифаларнинг бажарилганлиги ва мақсадга эришганлик даражасини баҳолаш мезонлари кўрсатилади.

Ҳар қандай бошқарув қарори бошқариш бўйича қўйилган мақсадга эришишга йўналтирилади. Бунда таъкидлаш керакки, ҳар қандай бошқарув қарори бошқарув жараёни билан узвий боғлиқ бўлади, яъни бошқарув қарорларининг мавжуд эмаслиги бошқарув жараёнининг мавжуд эмаслигини билдиради [5].

Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва амалга ошириш кетма-кетлигининг технологик элементлари ўзаро ҳаракати хизмат кўрсатиш корхонасини бошқаришнинг бутун механизмини такомиллаш-тиришга йўналтирилган бешта босқичдан иборатдир: ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш; бошқарув қарорини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқиш; бошқарув қарорини ишлаб чиқишга тайёргарлик кўриш;

бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш; бошқарув қарорини амалга ошириш ва назорат қилиш. Келтирилган ҳар бир босқични кўриб чиқамиз.

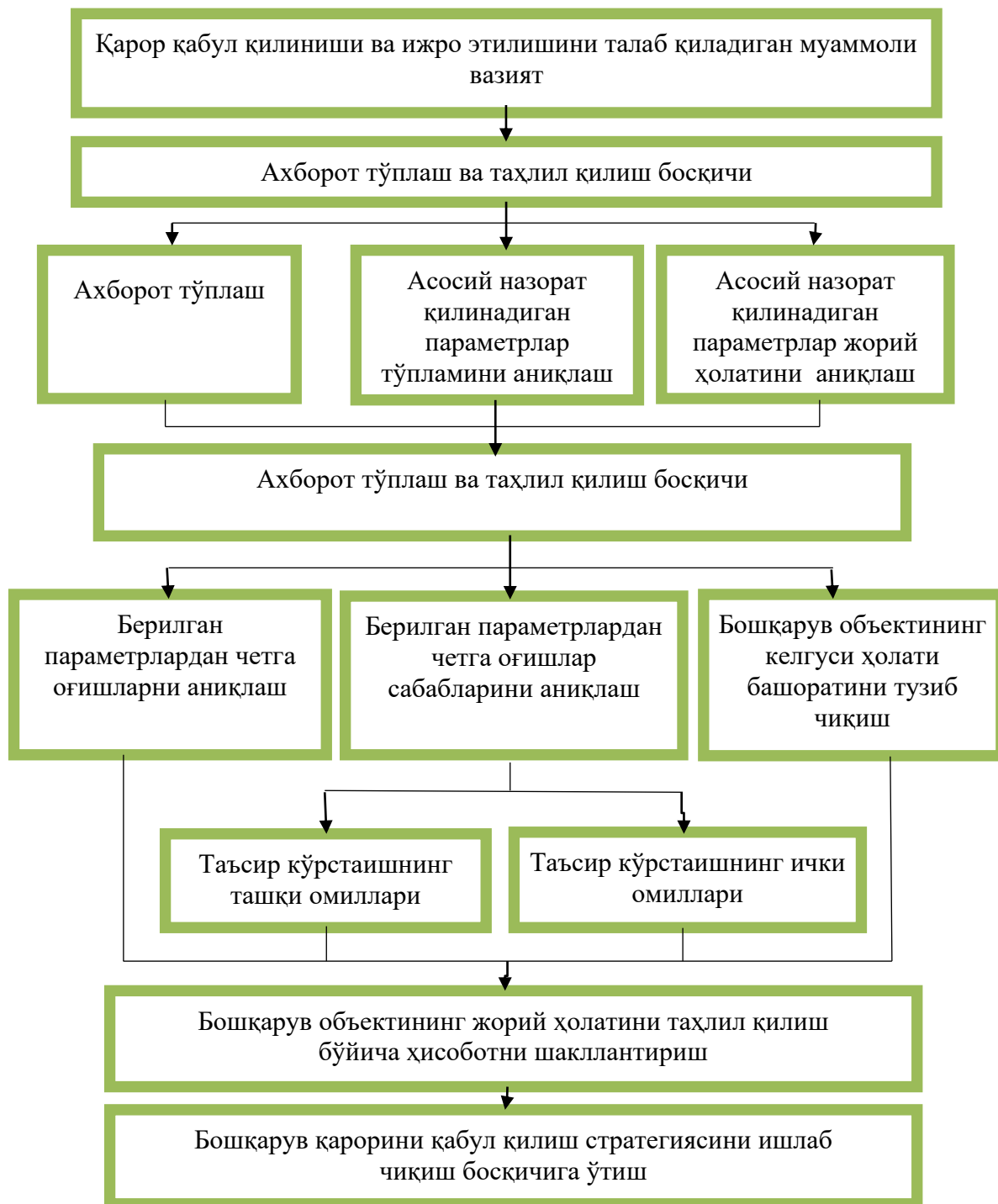
Ахборот тўплаш ва таҳлил қилиш босқичи ташкилотга ҳал қилиниши учун бошқарув қарорини қабул қилиш ва амалга ошириш талаб этиладиган муаммоли вазият мавжудлиги ҳақидаги маълумотлар келиб тушганда бошланади. Бунда амалга оширилиши лозим бўлган ҳаракатлар жамланмасини батавсил кўриб чиқамиз. Авваламбор, аниқ муаммоли вазиятни жорий ҳолати бир вақтда назорат қилинадиган ҳам миқдорий, ҳам сифат параметрларни аниқлашни зарурат этади. Кейин бошқариладиган объект ҳолатининг сифат кўрсаткичлари бўйича таҳлил ўтказилиб, у берилган параметрлардан четга оғишларни аниқлаш, мазкур четга оғишлар сабабларини ўрганиб чиқиш ва бошқарув объектининг бўлажак ҳолати юзасида истиқболлаштириш кабиларни ўз ичига олади. Четга оғиш сабаблари сифатида истеъмолчилар, таъминотчилар, рақобатчилар, давлат органлари, шунингдек, ижтимоий, сиёсий, иқтисодий ва технологик омиллар каби ташқи таъсир омиллари ҳам, ташкилотнинг ички тузилмасида, унинг корпоратив маданияти ва мавжуд ресурсларида ифодаланадиган ички омиллар ҳам ўртага чиқиши мумкин.

Шунга кўра, хизмат кўрсатиш соҳасида фаолият юритувчи корхоналарда бундай ҳолатни қуйидагича тасвирлаш мумкин: лойиҳаларни тугаллаш жадвалининг бузилиши якуний ҳисобда бу лойиҳани амалга ошираётган мутахассислар ўртасида мажбуриятларнинг нотекис тақсимланганлиги билан, хизматларни сотиш ҳажмининг камайиши эса сотув бўлимидаги низолар натижасида рўй бериши мумкин. У ёки бу турдаги четга оғишларнинг пайдо бўлиш сабабларини аниқлаш жараёнидаги муҳим жиҳат бўлиб, инсон омили сифатидаги ўзига хос омилни ҳисобга олиш ҳисобланади ва айнан мана шу сабабдан ҳам таҳлил жараёнида аниқланган муаммоларга табақалаштирилган ёндашувдан фойдаланиш жуда муҳим бўлиб, у ўз навбатида мазкур муаммо ҳақида билимлар етишмаслиги даражасини аниқлашга ёрдам беради.

Таъсир кўрсатишнинг **биринчи варианты** муаммони ечишга йўналтирилган бирон-бир ҳаракатнинг мавжуд эмаслиги ҳисобланиши мумкин. Бу вазият шунга боғлиқки, бунда айтилган пайтда корхона мазкур муаммони ҳал қилиш учун зарурий имкониятларга эга бўлмади ёки унинг ҳал қилиниши ўзини оқламайдиган сарф-харажатларга олиб келади ёхуд бу муаммони лозим бўлган муддатларда ҳал қилишнинг имконияти мавжуд эмас ёки ушбу муаммони юзага келтирган омилларнинг таъсир кучи корхонанинг бу муаммони ҳал қилиш учун имкониятларидан сезиларли равишда юқори бўлади.

Юзага келган муаммога нисбатан таъсир кўрсатишнинг **иккинчи варианты** бўлиб, уни ҳал қилиш учун ҳаракатларнинг олдиндан ишлаб

чиқилган мажмуидан фойдаланишга ўтиш саналади. Мана шундай мажмуанинг қўлланилиши корхонадаги муайян даражада ўзига хос бўлган муаммоларни ҳал қилишга йўналтирилади. Ушбу вазиятда бошқарув қарорларини уларни ишлаб чиқиш ва ижро этиш учун қўшимча сарф-харажатларсиз тезда қабул қилинишига олиб келадиган муаммоларни ҳал қилишнинг катта тажрибаси тўплангандир.



1-расм. Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш босқичида ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш босқичлари⁵⁰

⁵⁰ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

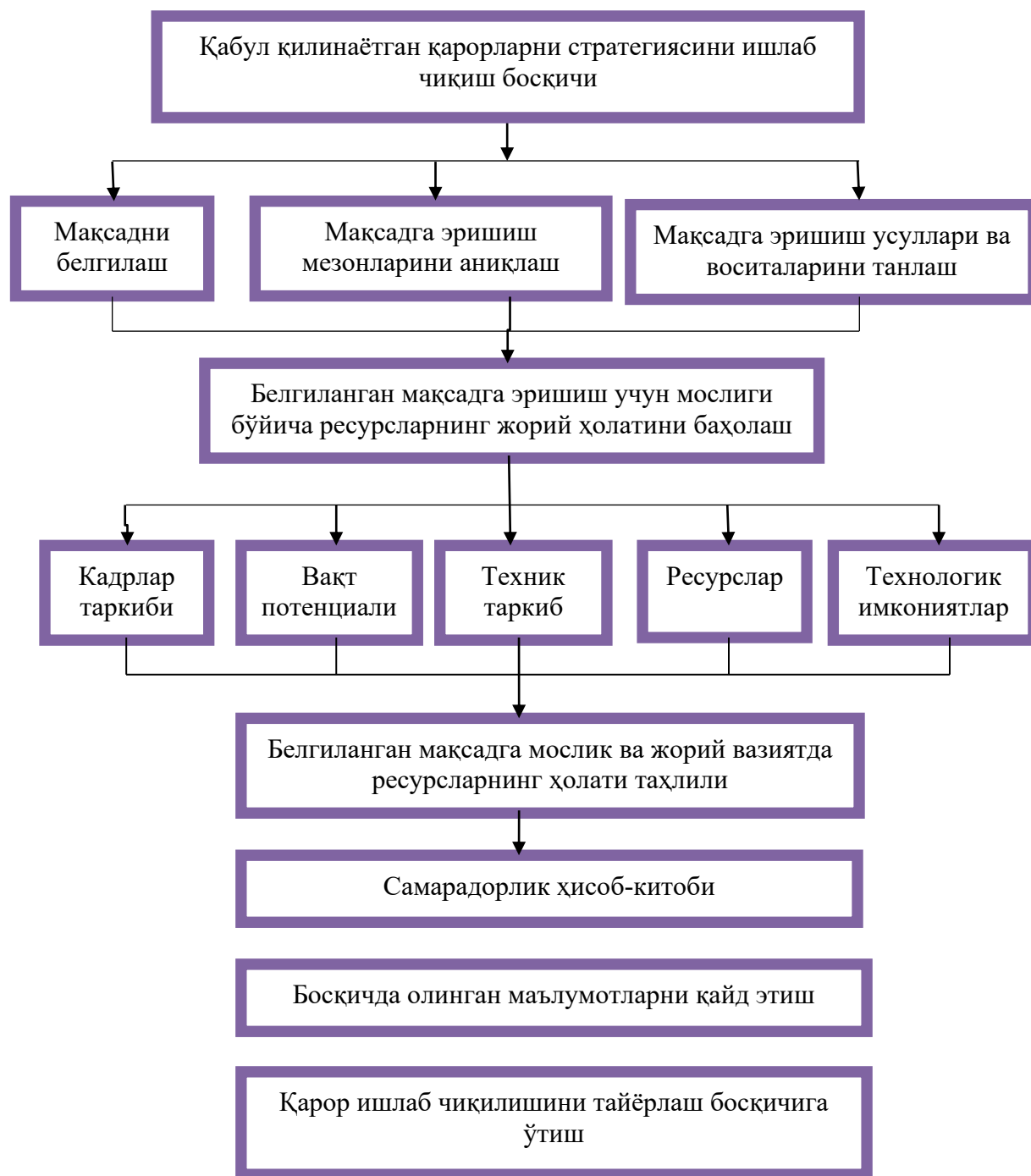
Таъсир этишнинг **учинчи варианты** ўзида ҳал қилишни талаб этадиган ўзига хос бўлмаган муаммонинг мавжудлиги далилининг қайд этилишини намоён қилади. Бу вазиятда корхона мазкур муаммони ҳал қилиш мақсадида бошқарув қарорини қабул қилиш ва ижро этиш кетма-кетлигининг технологик элементлари ўзаро ҳаракатларининг босичларидан тўлиқ ўтиб бориш зарурати билан тўқнаш келади. Бунда мазкур муаммолар билан ишлашда алоҳида диққат ушбу муаммоларнинг ўзига хос бўлмаганлик даражаси қандай эканлигига қаратилади. Шунга кўра, амалиётда корхоналар айрим муаммолар билан биринчи марта дуч келади, бироқ, бутун тармоқда бу муаммо одатдагидай бўлиши мумкин, мана шунга боғлиқ ҳолда вақтни тежаш мақсадида шунга ўхшаш муаммоларни ҳал қилиш амалиётида текшириб кўрилган ва мавжуд усуллар ҳақида қўшимча ахборотларни олиш зарурати пайдо бўлади.

Муаммо ўзига хос тури аниқланганидан ва бошқарув объектининг бўлажак ҳолатининг истиқболи ишлаб чиқилганидан кейин бошқариладиган объектнинг жорий ҳолати натижалари бўйича ҳисоботни шакллантириш ҳамда бошқарув қарорини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқишнинг кейинги босқичига ўтиш лозим [6].

Бошқарув қарорини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқиш босқичи ўзида етарлича мураккаб ва шу билан бир вақтда маъсулиятли жараёни намоён қилади, чунки бунда мақсаднинг белгиланиши, унга эришиш усуллари ва воситалари мезонларининг белгиланиши кабиларни ўз ичига олади (1-расм). Бу босқичда бир қатор сифат ва миқдорий кўрсаткичлар бўйича таҳлил қилинадиган мақсадлар гуруҳининг ишлаб чиқилиши рўй беради, бундан сўнг эса асосий мақсад белгиланиши амалга оширилади.

Асосий мақсадни танлаш жараёнида энг муҳим жиҳат – бу мақсаднинг реаллиги ва унга эришиш мумкинлиги нуқтаи-назаридан унинг асосланиши ҳисобланади, бундан сўнг мақсадга эришиш усуллари ва воситаларини танлаб олиш бошланади. Кейин белгиланган мақсадга эришиш учун мувофиқлик даражасига кўра, ресурслар жорий ҳолатининг баҳоланиши амалга оширилади.

Бунда асосий эътибор кадрлар таркиби, вақт потенциали, техник таркиб, ресурслар ва технологик имкониятлар кабиларга йўналтирилади. Ресурсларни жорий ҳолати баҳоланганидан сўнг уларнинг белгиланган мақсадларга эришиш учун мослиги таҳлил қилинади. Агарда ресурсларнинг жорий ҳолати белгиланган мақсадларга эришиш учун мос келмайдиган бўлса, бошқарув қарорини қабул қилишнинг танланган стратегиясини қайта кўриб чиқиш зарурати пайдо бўлади. Агарда ресурслар мувофиқ келса, мақсадга эришиш самарадорлиги ҳисоб-китоб қилинади, кейин олинган маълумотлар қайд этилиб, қарор ишлаб чиқилишини тайёрлаш босқичига ўтиш амалга оширилади.

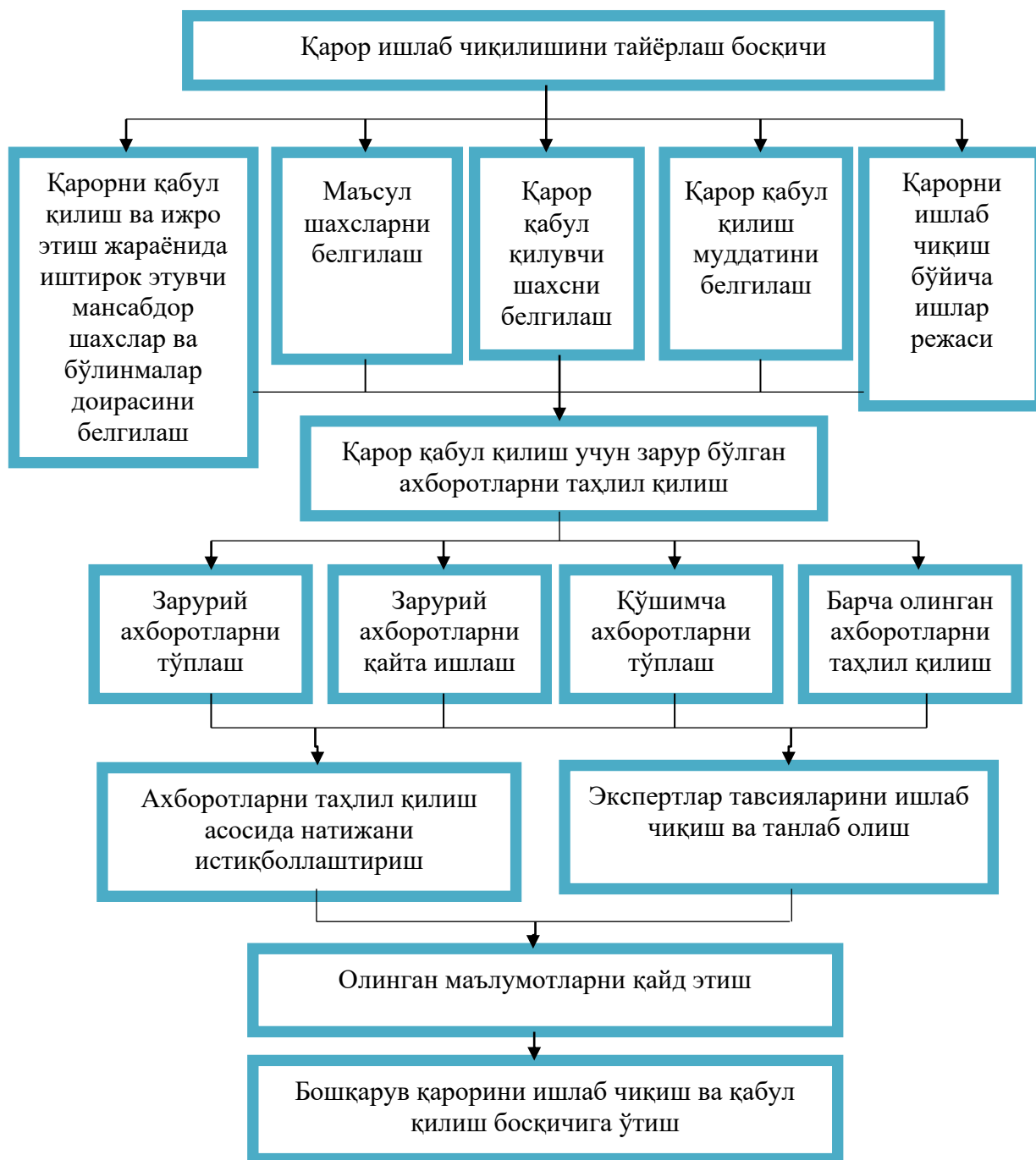


2-расм. Бошқарув қарорларини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқиш босқичи⁵¹

Қарорни ишлаб чиқишни тайёрлаш босқичи (3-расм) ўзида ижро этиш мажбурий бўлган ҳаракатлар тўпламини намоён қилади, бунга бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида иштирок этиш талаб этиладиган мансabdор шахслар ва корхона бўлинмалари доирасини белгилаш; маъсул шахсларни белгилаш; якуний қарорни қабул қиладиган шахсни белгилаш; қарор қабул қилиш муддатларини белгилаш ва якунида қарор ишлаб чиқилиши бўйича ишлар режасини

⁵¹ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

реализация қилиш кабилар киради. Ундан сўнг бошқарув қарорини қабул қилиш учун зарур бўладиган ахборотлар таҳлили ўтказилади.



3-расм. Бошқарув қарорини ишлаб чиқишни тайёрлаш босқичи⁵²

Шунингдек, қарор ишлаб чиқилишини тайёрлаш босқичига ўтиш жараёнида экспертлар тавсияларини ишлаб чиқиш ва улар ичидан энг мақбулини танлаб олиш мақсадида экспертларга мурожаат қилиш ҳам етарлича самарали ҳисобланади. Бошқарув қарорларини ишлаб чиқишни тайёрлаш босқичида олинадиган барча ахборотлар қайд этиб

⁵² Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

борилади ва йиғма ҳисоботда жамланади, кейин эса бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш босқичига ўтилади.

Бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва уни қабул қилиш босқичи энг муҳим босқич ҳисобланади. Ушбу босқичда қарор вариантларини ишлаб чиқиш ва уларнинг таққослама таҳлили ўтказилиб, бу қарорларнинг барча вариантлари оптималлик ва самардорлик мезонларига мос келиши бўйича кўриб чиқилиши назарда тутилади. Аниқки, қарорларнинг барча вариантлари илгари ўз вақтида олинган ва ишончли ахборотларнинг ҳисобга олиниши билан тузиб чиқилади. Мазкур жараёнда ҳар бир қарорнинг ишлаб чиқилиши ва кўриб чиқилишидаги маълум бир кетма-кетликка риоя қилиш муҳимдир. Шунга кўра, қарорларнинг оддийдан мураккабга, ташқи муҳит омилларини ҳисобга олган ҳода мураккаб назорат қилинадиган ва осон назорат қилинадиган ҳамда қисқа муддатларда ва узоқ муддатларда амалга оширишни талаб қиладиган хусусиятлари бўйича таҳлил қилиниши амалга оширилади.

Шунингдек, қарор вариантларининг таққослама таҳлили жараёнида уларнинг зарурий сарф-харажатлар, режалаштирилаётган натижалар, амалга ошириш муддатлари ва бошқарув қарори ижро этилишининг амалга ошишига ташқи омилларнинг таъсири нуқтаи-назаридан баҳоланади. Ҳал қилинаётган муаммо қандай шароитларда пайдо бўлганлигига боғлиқ ҳолда якуний қарорни танлаб олиш жараёнида фирманинг узоқ муддатли истиқболга мўлжалланган хулқ-атвори стратегияси шакллантирилади. Бу стратегия иккита вариантга эга бўлиши мумкин: биринчи вариантдан барқарор ташқи муҳит шароитларида фойдаланилади. Бу вазиятда бирон-бир ўзгаришлар ва тузатишларнинг киритилиши кўзда тутилмайдиган аниқ ривожланиш чизмаси ишлаб чиқилади. Иккинчи вариант беқарор ташқи муҳит шароитларидаги муаммоларни ҳал қилиш учун хосдир. Амалиётда мана шундай таҳлилни компания раҳбарлари, лойиҳани ишлаб чиқувчилар, юқори малакали мутахассислар ва ижрочилар иштирокидаги махсус йиғилишда ўтказиш энг самарали бўлади. Мана шундай йиғилишга боғлиқ ҳолда қарор лойиҳаларини турли хилдаги нуқтаи-назарлардан кўриб чиқиш, тузатиш ва қўшимчалар киритиш, шунингдек, таклиф этилган вариантга нисбатан барча иштирокчиларнинг фикрларини йиғиш имконияти пайдо бўлади. Бундан сўнг раҳбар томонидан бевосита бошқарув қарорининг қабул қилиниши амалга оширилади.

Бошқарув қарорини ижро этиш режаси ўз ичига қуйидагиларни олиши керак: вазифаларнинг белгиланиши – белгиланган мақсадга эришиш учун амалга оширилиши зарур бўлган барча керакли ҳаракатлар атрофлича баён қилинади; вазифаларни бажариш кетма-кетлиги – меҳнат, вақт ва бошқа сарф-харажатларни максимал даражада тежашга эришиш учун ҳаракатлар қандай навбат билан амалга оширилиши; бажариш муддатлари – белгиланган вазифалар

бажарилиши учун барча вақт оралиқлари кўрстаилади, яъни, барча белгиланган вазифаларни бажариш бўйича тақвимий режа тузилади; ижрочиларни танлаб олиш – барча белгиланган вазифалар ижрочилар ўртасида тақсимланади; вазифаларни бажариш учуллари ва методлари – ҳар бир вазифани бажариш учун кўрсатмалар ва тавсиялар ишлаб чиқилади. Қабул қилинган қарорни ижро этишнинг ишлаб чиқилган режаси ҳужжатли тарзда қайд этилиб, бундан сўнг кейинги босқичга ўтилади [4].

Қарорни ижро этиш ва назорат қилиш босқичи қарорни ижро этиш бўйича ишларни ташкил этиш жараёнидан бошланади ва ўз ичига ижрочиларга берилган вазифаларни тушунтириш, ижрочилар томонидан берилган вазифаларнинг бажарилиши, ижрочилар ҳаракатларини мувофиқлаштириш, ижрочиларнинг ҳаракатларини оператив тузатиб бориш кабиларни олади. Бу босқичда шунингдек, бошқарув қарорининг самарадорлигини ошириш мақсадида унинг ижросини истиқболлаштириш қўллаб-қувватланади. Амалиётда бошқарув қарорининг ижро этилиши кўпинча энг мураккаб жараёнлардан бири бўлиши мумкин.

Хизмат кўрсатиш корхонасида бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этишда кўпинча сезиларли равишда кўп вақт мазкур жараёни режалаштириш, маъсул ижрочиларга вазифаларни берилиши ва тақсимланишининг ўзига ажратилиб, бунда аксарият вазиятларда жуда муҳим аҳамиятга эга бўлган ижрочиларнинг мотивацияси каби муҳим масала назардан четда қолади. Чунки мазкур масаланинг қанчалик ҳал қилинганлиги даражаси бошқарув қарорини ижро этишлишига юқорида айтиб ўтилган ўзига хос муҳим омил – инсон омилининг таъсири даражаси боғлиқ бўлади [1].

Бундан кейин бажарила бориши давомда белгиланган вазифаларнинг амалга оширилиш сифати ва муддатларини назорат қилиш амалга ошади. Белгиланган вазифаларнинг сифати ва ижро этиш муддатларининг назорат қилиниши натижасида олинган маълумотлар асосида бошқарув қарорини қабул қилиш ва ижро этиш якунлари таҳлил қилинади. Бу ҳисобот тузиб чиқилганидан сўнг ноодатий бўлган муаммо эндиликда корхона учун одатдагидек бўлиб қолади, мазкур ҳисобот эса ишчи дастагига айланиб, ундан келгусида юзага келадиган мана шундай тусдаги муаммоларни ҳал қилишда фойдаланиш мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида муҳим жиҳат қабул қилинган қарор ва унинг оқибатлари учун раҳбар зиммасига юкланадиган маъсулият ҳисобланади. Шубҳасизки, қарорни ишлаб чиқиш бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида вақт ва воситаларнинг етарлича катта қисмини эгаллайди, бироқ, айтиш керакки, амалиётда худди юқорида айтиб ўтилгани каби,

айнан қарорнинг ижро этилиши энг кўп меҳнат, сарф-харажат талаб қиладиган ва мураккаб босқич бўлиб ҳисобланади.

Бошқарув қарорини қабул қилишда энг муҳим масала бўлиб, раҳбар томонидан у қабул қилган қарорнинг натижалари учун маъсулияти қандай эканлиги бўлиб, агарда ушбу натижалар ҳам ташкилотнинг ўзига, ҳам унинг ташқи муҳити элементларига таъсир кўрсатадиган салбий оқибатларга олиб келадиган бўлса, ўта муҳим муаммога айланиб қолади. Ва айнан мана шу сабабдан бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида алоҳида омил сифатида қарорни ишлаб чиқиш жараёнида ҳисобга олиниши лозим – бу ҳам бўлса раҳбарнинг қабул қилинган қарор натижалари учун маъсулияти масаласидан иборатдир. Шунга кўра, қарорнинг вариантларини таққослама таҳлили жараёнида қарорни ишлаб чиқиш ва уни қабул қилиш босқичида менежер қарорнинг у ёки бу муқобил вариантини танлаш вазиятидаги маъсулиятининг эҳтимолий ўлчамини баҳолаб олиши зарурдир.

Раҳбарларнинг энг кўп тарқалган жавобгарлиги сифатида ташкилот ичидаги маъмурий жавобгарликни кўрсатиш мумкин бўлиб, уни амалга ошириш воситаси иерархик назорат ҳисобланади. Шунга кўра, бош директор ҳар доим ўзи томонидан қабул қилинган бошқарув қарорлари учун ташкилот таъсисчилари олдида жавобгар бўлади.

Шундай қилиб, хизмат кўрсатиш корхоналари томонидан бошқарув механизмидан фойдаланишнинг иқтисодий натижадорлигини юзага келтиришга ва белгилашга услубий ёндашувларни ишлаб чиқиш муаллиф томонидан ишлаб чиқилган бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш механизмига асосланадиган хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқаришни такомиллаштириш механизмидан таклиф этилган хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш жараёнини стандартлаштириш ва барча турдаги ресурслардан самарали фойдаланиш имкон берадиган бошқарув қарорларини қабул қилиш мумкин. Бу бошқарув фаолият субъектларини корхона олдида қўйилган мақсадларга эришиш, шунингдек, хизмат кўрсатиш жараёни самарадорлигини ошириш ва ҳўжалик субъектининг рақобатдаги устунлиги таркибини кенгайтиришга йўналтирилган рационал қарорларни қабул қилишга йўналтириш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Арабов Н.У., Артиков З.С. Сервис корхоналарида хизмат кўрсатиш сифатини ошириш. Инсон капитали ва ижтимоий ривожланиш журнали//Самарқанд, СамДУ, № 1, 2021, 153-164 б.
2. Баринов Н. А. Указ. Соч. - С. 17.
3. Беляев К.К Проблемы измерение затрат и результатов на предприятии. Иркутск, ИГЭА, 1999. – С. 104.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика – М.: Проспект, 2011. 688 с.

5. Ерофеева А.П. Модернизация системы управления персоналом на предприятиях сферы услуг. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Великий Новгород: 2014. – С. 141.
6. Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура: Пер. с англ. Под. ред. О.И. Шкаратана – М. : ГУВШЭ, 2000.
7. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. сангл. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – Москва: МИЭМП, 2010.
8. Котлер Ф. Основы маркетинга. - М.: Прогресс,1993. - С.63 8.
9. К.Хаксевер, Б.Рендер, Р.Рассел, Р.Мердик Управление и организация в сфере услуг, 2-е изд. / Пер. с англ. Под ред. В. В. Кулибановой. - СПб: Питер, 2002. – 752 с.: ил. - (Серия «Теория и практика менеджмента»).
10. Маршалл А. Принципы экономической науки / А.Маршалл: В 3 т. - Москва: Прогресс-Т.З. 1984. – 119 с.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O‘ZBEKISTONDA AYOLLAR TADBIRKORLIGI: IQTISODIY IMKONIYATLARNI KENGAYTIRISH MUAMMOLARI VA IMKONIYATLARI

Botirova Hulkar Olimjonovna

“Iqtisodiyot nazariyasi” kafedrası assistenti,
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Iqtisodiyot fakulteti
e-mail: h.botirova@tdiu.uz

Annotatsiya. Ushbu tadqiqot ishi O‘zbekistondagi ayollar tadbirkorligi holatini o‘rganib, ularning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish uchun taqdim etayotgan muammolar va imkoniyatlarni tahlil qiladi. Mamlakat aholisining qariyb yarmini tashkil etishiga qaramay, ayollarning tadbirkorlikdagi ishtiroki nisbatan pastligicha qolmoqda. Maqolada ayollar tadbirkorligiga ta’sir etuvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillar, jumladan, madaniy me’yorlar, moliyadan foydalanish imkoniyati va institutsional qo‘llab-quvvatlash siyosati ko‘rib chiqilgan. Bundan tashqari, maqola ish o‘rinlari yaratish, boylik yaratish va jamiyat taraqqiyoti kabi ayollar tadbirkorligini rag‘batlantirishning mumkin bo‘lgan afzalliklarini o‘rganadi. Mavjud adabiyotlar, siyosat asoslari va empirik ma’lumotlarni har tomonlama ko‘rib chiqish orqali maqola O‘zbekistondagi ayollar tadbirkorligining hozirgi holati haqida tushuncha beradi va mavjud muammolarni hal qilish va iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish uchun strategiyalarni taklif qiladi.

Kalit so‘zlar: Ayollar tadbirkorligi, gender tengligi, ish o‘rinlari, urf-odatlar, ijtimoiy taraqqiyot

WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP IN UZBEKISTAN: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES OF EXPANDING ECONOMIC OPPORTUNITIES

Botirova Khulkar Olimjonovna

Assistant of the Department of "Economic Theory",
Faculty of Economics, Tashkent State University of Economics

Abstract. This research paper explores the landscape of women entrepreneurship in Uzbekistan, analyzing both the challenges and opportunities it presents for economic empowerment. Despite comprising nearly half of the country's population, women's participation in entrepreneurship remains relatively low. The paper examines the socio-economic factors influencing women's entrepreneurship, including cultural norms, access to finance, and institutional support. Furthermore, it investigates the potential benefits of promoting women's entrepreneurship, such as job creation, wealth generation, and societal development. Through a comprehensive review of existing literature, policy frameworks, and empirical data, the paper offers insights into the current status of women entrepreneurship in Uzbekistan and proposes strategies to address existing challenges and harness opportunities for economic empowerment.

Keywords: Women's entrepreneurship, gender equality, employment, traditions, social development

ЖЕНСКОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В УЗБЕКИСТАНЕ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ РАСШИРЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Ботырова Хулкар Олимжоновна

Ассистент кафедры «Экономическая теория»,
Экономический факультет Ташкентского государственного
экономического университета

Аннотация. В данной исследовательской работе исследуется ситуация женского предпринимательства в Узбекистане, анализируются как проблемы, так и возможности, которые оно представляет для расширения экономических прав и возможностей. Несмотря на то, что они составляют почти половину населения страны, участие женщин в предпринимательстве остается относительно низким. В статье рассматриваются социально-экономические факторы, влияющие на женское предпринимательство, включая культурные нормы, доступ к финансам и институциональную поддержку. Кроме того, в нем исследуются потенциальные выгоды от продвижения женского предпринимательства, такие как создание рабочих мест, накопление богатства и социальное развитие. Благодаря всестороннему обзору существующей литературы, политических рамок и эмпирических данных, в документе дается представление о текущем состоянии женского предпринимательства в Узбекистане и предлагаются стратегии для решения существующих проблем и использования возможностей для расширения экономических прав и возможностей.

Ключевые слова: Женское предпринимательство, гендерное равенство, занятость, традиции, социальное развитие

Kirish

Ayollar tadbirkorligi global miqyosda iqtisodiy o'sish va ijtimoiy o'zgarishlarning muhim drayveri sifatida paydo bo'ldi. Turli jamiyatlarda tadbirkor ayollar to'siqlarni bartaraf etib, turli hil gender stereotiplarga qarshi kurashmoqda va an'anaviy biznes landshaftlarini qayta shakllantirmoqda. Boy madaniy merosga ega, iqtisodiyoti jadal rivojlanayotgan O'zbekistonda xotin-qizlarning tadbirkorlikdagi o'rni tobora ko'proq e'tirof etilmoqda.

O'zbekistonning ulkan iqtisodiy islohotlar dasturi va uning barqaror rivojlanishga qaratilgan istiqbollari fonida ayollar tadbirkorligi dinamikasini tushunish muhim ahamiyatga ega. Ushbu maqola O'zbekistondagi tadbirkor ayollar duch kelayotgan muammolar va imkoniyatlarni o'rganib chiqadi va ularning tajribasi, erishgan yutuqlari va iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish borasidagi kengroq ta'sirlarini yoritishga qaratilgan.

Markaziy Osiyoda joylashgan O'zbekiston 1991-yilda mustaqillikka erishganidan so'ng chuqur ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarni boshidan kechirdi. 38 milliondan ortiq aholiga ega va turli sanoat tarmoqlari, jumladan, qishloq xo'jaligi, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga ega mamlakat tadbirkorlik uchun qulay zamin yaratadi. Biroq, yaratilgan qulay muhitga qaramay, ayollarning tadbirkorlikdagi ishtiroki erkaklarnikiga nisbatan nisbatan pastligicha qolmoqda.

Ushbu omillarni tahlil qilib, ushbu maqola ayollarning tadbirkorlik faoliyatiga to'sqinlik qilayotgan asosiy to'siqlarni ochib berishga, shuningdek, ularning rivojlanishi uchun imkoniyatlarni aniqlashga harakat qiladi.

Bundan tashqari, ushbu tadqiqot O'zbekiston kontekstiga xos tushunchalarni taqdim etish orqali ayollar tadbirkorligi bo'yicha mavjud adabiyotlarga hissa qo'shishni maqsad qilgan. Dunyoning turli burchaklarida ayollar tadbirkorligi o'rganilgan ko'plab tadqiqotlar bo'lsa-da, O'zbekistonda tadbirkor ayollar duch kelayotgan noyob muammolar va imkoniyatlarni tushunishda bo'shliq mavjud. Ushbu bo'shliqni bartaraf etish orqali biz siyosatchilar, biznes rahbarlari va boshqa manfaatdor tomonlarni gender tengligini ta'minlash va ayollar tadbirkorligi uchun qulay muhitni yaratish muhimligi haqida xabardor qilishga intilamiz.

Keyingi bo'limlarda biz O'zbekistondagi tadbirkor ayollar oldida turgan asosiy muammolarni, jumladan, moliyadan foydalanish, ijtimoiy va madaniy to'siqlar, tartibga solish cheklovlari va manzilli qo'llab-quvvatlash mexanizmlariga bo'lgan ehtiyojlarni ko'rib chiqamiz. Keyinchalik, biz ayollar tadbirkorligini rag'batlantirish, rivojlanayotgan tendentsiyalardan foydalanish, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va resurslar va tarmoqlarga kirishni kengaytirish uchun mavjud imkoniyatlarni o'rganamiz.

Umuman olganda, ushbu tadqiqot ijobiy o'zgarishlarni rag'batlantirish va inklyuziv iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish maqsadida O'zbekistondagi ayollar tadbirkorligi holatini har tomonlama tushunishga harakat qiladi. Tadbirkor ayollarning imkoniyatlarini kengaytirish orqali O'zbekiston ularning innovatsiyalar, ish o'rinlari yaratish va barqaror rivojlanish katalizatori sifatida to'liq salohiyatini ochib berishi mumkin.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Xotin-qizlarning mehnat faoliyati, jumladan, tadbirkorlikdagi ishtiroki iqtisodiy taraqqiyot va davlat qurilishidagi hal qiluvchi roli tufayli jahon miqyosida tobora ortib bormoqda. Mehnatga layoqatli aholining qariyb yarmini tashkil etishiga qaramay, ko'p sharoitlarda ayollar tadbirkorlikdagi to'liq ishtirokini cheklaydigan to'siqlarga duch kelishmoqda (Strawser va boshq., 2021). Nafaqat ijtimoiy adolat masalasi, balki barqaror rivojlanishning hal qiluvchi tarkibiy qismi sifatida ham e'tirof etilgan ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish xalqaro kun tartibining ustuvor yo'nalishiga aylandi (Shah & Saurabh, 2015; Foss va boshq., 2019).

Ayollarning tadbirkorlikdagi ishtirokining ahamiyati individual iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirishdan tashqarida ish o'rinlari yaratish va umumiy iqtisodiy o'sishda, xususan, O'zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda ham mavjud (Welsh va boshq., 2018). Biroq, nomutanosiblik saqlanib qolmoqda, ayollar ko'pincha ish haqi diskriminatsiyasi va uy yumushlari bilan bog'liq muammolarga duch kelishadi (Jha va boshq., 2018; Yousafzai va boshq., 2015). Ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei oshganiga qaramay, ijtimoiy tenglik, kamsitish va ayollarga nisbatan zo'ravonlik masalalari keng tarqalganligicha qolmoqda.

Xotin-qizlar tadbirkorligi bo'yicha adabiyotlar ko'payib borayotgan bo'lsa-da, ayniqsa, O'zbekistonga oid bilimlarda katta bo'shliq mavjud. Mavjud tadqiqotlar asosan rivojlanayotgan mamlakatlardagi ayollar tadbirkorligiga qaratilgan bo'lib, O'zbekistonning o'ziga xos kontekstiga cheklangan e'tibor qaratilgan (De Vita va boshq., 2014; Panda, 2018; Rashid & Ratten, 2020; Korrea va boshq., 2022). Garchi ba'zi sharhlar tadbirkor ayollar duch keladigan qiyinchiliklar va cheklovlarni aniqlash kabi qimmatli fikrlarni taqdim etgan bo'lsa-da, O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi haqida har tomonlama tushuncha mavjud emas.

Ushbu tadqiqot O'zbekistonda ayollar tadbirkorligini o'rganishga kompleks yondashuvni qo'llash orqali ushbu kamchiliklarni bartaraf etishga qaratilgan. Tadbirkorlikdagi tenglik va tenglik tamoyillari asosida olib borilgan tadqiqot ishbilarmon ayollarning rivojlanishiga to'sqinlik qilayotgan bilimlarning yashirin tuzilishi va omillari haqida tushuncha berishga qaratilgan. Tadbirkor ayollar duch keladigan to'siqlar va muammolarni tushunish orqali ushbu tadqiqot teng investitsiya imkoniyatlariga yo'l ochish va inklyuziv iqtisodiy o'sishni rag'batlantirishga qaratilgan.

Bundan tashqari, ushbu tadqiqot O'zbekistonda ayollar tadbirkorligiga ta'sir etuvchi makro va tashkiliy darajadagi omillarni o'rganish orqali nazariy tushunishga hissa qo'shishga qaratilgan. Mavjud tadqiqotlar qiyinchiliklar va cheklovlarni yoritib bergan bo'lsa-da, mintaqadagi ayollarning tadbirkorlik tajribasini shakllantiruvchi madaniy, ijtimoiy va diniy dinamikani chuqurroq o'rganish zarurati saqlanib qolmoqda (Panda, 2018; Bastian va boshq., 2018). Ushbu bo'shliqlarni bartaraf etish orqali tadqiqot O'zbekistonda ayollar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash va gender tengligini rag'batlantirishga qaratilgan siyosat aralashuvi va tashabbuslari haqida ma'lumot berishga qaratilgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqot O'zbekistonda ayollar tadbirkorligini o'rganish uchun sifat va miqdoriy usullarni birlashtirgan aralash metodik yondashuvni qo'llaydi. Sifat jihatida O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi, iqtisodiy rivojlanish va gender tengligi bilan bog'liq ilmiy maqolalar, ma'ruzalar va dasturiy hujjatlarni o'z ichiga olgan chuqur adabiyotlarni ko'rib chiqishni o'z ichiga oladi. Miqdoriy jihat esa ayollar tadbirkorligining tarqalishi va mamlakat iqtisodiyotiga ta'sirini aniqlash uchun tegishli ma'lumotlar manbalarining statistik tahlilini, jumladan, so'rovlar, hukumat hisobotlari va iqtisodiy ko'rsatkichlarni o'z ichiga oladi. Sifatli va miqdoriy xulosalarni bog'lash orqali ushbu tadqiqot O'zbekistonda ayollar tadbirkorligini shakllantirayotgan murakkab dinamikani har tomonlama tushunishga qaratilgan.

Natijalar va muhokamalar

Kichik biznes O'zbekiston iqtisodiyotining tamal toshi bo'lib, mamlakat yalpi ichki mahsulotining 56,9 foizini tashkil etadi va aholining 78,1 foizini ish bilan ta'minlaydi. Xususiylar sektor, xususan, kichik biznes innovatsiyalar, texnologiyalar va infratuzilmani rivojlantirish, pirovardida fuqarolarning

hayot sifatini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Biznes o'sishini rag'batlantirish va yoshlarni xususiy sektorga jalb qilish O'zbekiston va BMTga a'zo boshqa davlatlar tomonidan qabul qilingan Barqaror Taraqqiyot Maqsadlariga (BRM) mos keladi.

Ayollar tadbirkorligi iqtisodiy o'sishning muhim, ammo to'liq foydalanilmagan omilidir. Tadbirkor ayollar teng imkoniyatlar yaratilsa, yangi ish o'rinlari yaratishga hissa qo'shadi, biznesga innovatsion yechimlar taklif qiladi, qarorlar qabul qilish jarayonlarida faol ishtirok etadi. Bundan tashqari, ayollarning tadbirkorlik faoliyati uy xo'jaligi barqarorligiga, turmush darajasini yuksaltirishga, ijtimoiy mas'uliyatli biznes amaliyotlarini targ'ib qilishga, ekologik toza mahsulotlar ishlab chiqarishga, oziq-ovqat va ekologik xavfsizlikni mustahkamlashga xizmat qilmoqda.

Xotin-qizlar tadbirkorligining rivojlanishi davlat byudjeti yukini ham yengillashtirib, daromadlarni oshirish imkonini bermoqda. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollar odatda o'z oilalari farovonligiga, masalan, bolalar salomatligi, ta'lim va ovqatlanishiga ko'proq sarmoya kiritadilar va bu mehnat talab qiladigan sanoat orqali bandlikka ijobiy ta'sir qiladi.

Aholining gender nisbati deyarli teng bo'lgan O'zbekiston ayollar tadbirkorligi uchun katta salohiyatga ega. O'zbekiston Savdo-sanoat palatasining ma'lumotlariga ko'ra, 102 mingga yaqin xotin-qiz tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanadi, bu esa barcha tadbirkorlik subyektlarining 10 foizini tashkil etadi. Qonunchilik barcha jinslar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlasa-da, tadbirkorlar orasida ayollar kamligicha qolmoqda. Biroq, so'nggi statistik ma'lumotlar ishbilarmon ayollar sonining o'sish tendentsiyasidan dalolat beradi, bu esa tadbirkorlikdagi gender tengligining rivojlanishidan dalolat beradi.

1-jadval

Faoliyat turlari bo'yicha davlat soliq xizmati organlarida ro'yxatga olingan yakka tartibdagi tadbirkor ayollar soni (dona)

Ko'rsatkichlar	2018	2019	2020	2021	2022	2023 yil
Jami	69 756	75 295	81 703	85 634	99 307	102 802
<i>shu jumladan faoliyat turi bo'yicha:</i>						
chakana savdo savdo	31 510	34 308	35 877	39 556	44 710	46 297
qonun hujjatlarida belgilangan ro'yxat bo'yicha hunarmandchilik faoliyati	15 845	18 207	20 632	8 060	11 654	10 050
iste'molchi tovarlar ishlab chiqaruvchilar	11 691	9 759	11 059	-	-	-
maishiy xizmat sektor	3 235	3 717	4 212	6 736	7 754	7 335
boshqa tadbirlar	7 475	9 304	9 923	31 282	35 189	39 120
noturar joy binolarini ta'mirlash xizmatlari	35	22	25	12	14	70
transport	296	262	297	110	-	-

Manba: Davlat soliq qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra

Ma'lumotlar O'zbekistonda yakka tartibdagi tadbirkor ayollarning turli iqtisodiy faoliyatdagi ishtiroki ortib borayotganini ta'kidlaydi, bu ham iqtisodiy imkoniyatlarning diversifikatsiyasi, ham mamlakatda ayollar o'rtasida tadbirkorlik ruhi kuchayib borayotganini aks ettiradi. Shu bilan birga, turli sohalardagi tebranishlar va nomutanosiblik ayollar tadbirkorlarni qo'llab-quvvatlash uchun maqsadli siyosat va aralashuvlar zarurligini ko'rsatadi, xususan, pasayish yoki muammolarga duch kelayotgan tarmoqlarda.

Umuman olganda, ko'rib chiqilayotgan davrda davlat soliq xizmati organlarida ro'yxatga olingan yakka tartibdagi tadbirkor ayollar umumiy sonining barqaror o'sishi kuzatilmoqda. Ularning umumiy soni 2018-yildagi 69756 tadan 2023-yilda 102802 tagacha ko'tarildi, bu salkam 47% ga sezilarli o'sishni aks ettiradi.

Faoliyat turlari bo'yicha ma'lumotlarni o'rganadigan bo'lsak, chakana savdo dominant toifa sifatida paydo bo'lib, yillar davomida o'z-o'zini ish bilan ta'minlagan ayollarning eng ko'p sonini doimiy ravishda qayd etadi. Chakana savdo bilan shug'ullanuvchi ayollar sonining izchil o'sish tendentsiyasi kuzatilmoqda, bu ko'rsatkichlar 2018-yildagi 31510 nafardan 2023-yilda 46297 nafarga yetganligi ushbu sohaning uzluksiz kengayib borayotganidan dalolat beradi.

2-jadval

Davlat soliq xizmati organlarida ro'yxatdan o'tgan yakka tartibdagi tadbirkor ayollar soni (dona)

Mintaqalar	2018	2019	2020	2021 yil	2022	2023 yil
O'zbekiston R.	69 756	75 295	81 703	85 634	99 307	102 802
Qoraqalpog'iston R.	4 795	5 114	5 432	5 178	6 081	6 902
Andijon	673	763	5 302	5 545	6 335	6 681
Buxoro	7 390	7 324	6 406	6 687	7 293	7 448
Jizzax	2 769	3 086	3 468	3 529	3 955	4 090
Qashqadaryo	5 913	7 015	7 351	7 667	8 917	9 214
Navoiy	3 796	2 885	2 520	2 946	3 305	3 294
Namangan	2 684	3 277	3 981	4 131	4 748	4 938
Samarqand	8 038	9 362	10 700	10 464	12 698	12 436
Surxondaryo	5 271	5 377	5 445	5 906	6 913	6 662
Sirdaryo	2 077	2 472	2 390	2 535	3 133	3 273
Toshkent	7 431	8 666	8 466	9 440	10 602	10 968
Farg'ona	6 014	6 393	6 651	6 734	8 007	7 881
Xorazm	5 468	6 051	5 946	5 923	7 074	6 968
Toshkent shahar	7 437	7 510	7 645	8 949	10 246	12 047

Manba: Davlat soliq qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra

Jadval O'zbekistonda turli hududlarda tadbirkor ayollar sonining ko'payishining ijobiy tendentsiyasini ko'rsatadi, bu esa xotin-qizlarning tadbirkorlik faoliyatidagi faolligi ortib borayotganidan dalolat beradi. Biroq,

turli mintaqalar o'rtasida o'sish sur'atlarida farqlar mavjud bo'lib, bu mintaqaviy darajada ayollar tadbirkorligiga ta'sir qiluvchi turli omillar mavjudligini ko'rsatadi. Keyingi tahlillar ushbu tendentsiyalarni qo'zg'atuvchi omillarni o'rganish va O'zbekistonda ayollar tadbirkorligini rivojlantirishga qaratilgan siyosat va tashabbuslarning samaradorligini baholashi mumkin.

Umuman olganda, belgilangan davr mobaynida O'zbekiston Respublikasi bo'ylab tadbirkor ayollar sonining o'sish tendentsiyasi aniq kuzatilmoqda. Tadbirkor ayollarning umumiy soni 2018-yildagi 69756 nafardan 2023-yilda 102802 nafarga yetib bordi, bu esa olti yillik davrda 47 foizdan ziyod sezilarli o'sishni ko'rsatadi.

Hududlar kesimida ma'lumotlarni tahlil qiladigan bo'lsak, barcha hududlarda o'tgan yillar davomida turli sur'atlarda bo'lsa-da, tadbirkor ayollar sonining o'sishi kuzatilganini ko'rish mumkin. Qoraqalpog'iston Respublikasi, Andijon va Samarqand kabi ayrim viloyatlarda tadbirkor ayollar soni izchil o'sib bormoqda. Jumladan, Qoraqalpog'iston Respublikasida tadbirkor ayollar soni 2018-yildagi 4795 nafardan 2023-yilda 6902 nafarga yetdi, bu esa sezilarli o'sish tendensiyasini aks ettiradi.

Aksincha, aksariyat hududlarda o'sish kuzatilgan bo'lsa-da, ba'zilarida tebranishlar yoki o'sish sur'atlarining sekinlashishi kuzatildi. Masalan, Navoiy va Namangan kabi viloyatlarda tadbirkor ayollar soni o'tgan yillar davomida o'zgarib, ayrim yillarda biroz pasayish kuzatilgan. Biroq, bu tebranishlarga qaramay, ikkala mintaqada ham 2018 yilga nisbatan 2023 yilga kelib tadbirkor ayollar sonining umumiy o'sishi qayd etilgan.

Toshkent shahri 2018-yildagi 7437 nafardan 2023-yilda 12047 nafarga ko'payib, davr mobaynida doimiy ravishda tadbirkor ayollar soni bo'yicha birinchi o'rinda turadi.

3-jadval

Davlat soliq xizmati organlarida ro'yxatga olingan yakka tartibdagi tadbirkor ayollarning yosh guruhlari bo'yicha soni (dona)

	2018	2019	2020	2021 yil	2022	2023 yil
Jami	69 756	75 295	81 703	85 634	99 307	102 802
15-19	72	78	86	347	369	4
20-24	8 318	8 977	9 742	3 770	3 710	924
25-29	5 659	6 218	6 740	7 067	7 651	4 163
30-34	9 141	9 866	10 709	11 206	12 773	8 252
35-39	11 599	12 534	13 602	14 543	16 855	13 386
40-44	10 835	11 695	12 690	13 270	15 401	16 822
45-49	9 141	9 867	10 707	11 311	13 131	15 124
50-54	8 553	9 232	10 018	10 642	12 046	13 041
55-59	4 589	4 903	5 320	7 381	8 871	12 005
60-64	1 251	1 315	1 427	3 920	5 182	9 299
65+	598	610	662	2 177	3 318	9 782

Manba: Davlat soliq qo'mitasi ma'lumotlariga ko'ra

Ma'lumotlar O'zbekistonda 2018-yildan 2023-yilgacha tadbirkor ayollar umumiy sonining izchil o'sib borayotganini ko'rsatib, xotin-qizlarning

tadbirkorlik faoliyatiga faol jalb etilishidan dalolat beradi. Yosh guruhlarda dastlab tadbirkorlik darajasi pastroq bo'lsa-da, 20-24 yosh guruhida sezilarli o'sish kuzatilmoqda, bu yosh ayollar orasida qiziqish ortib borayotganidan dalolat beradi. Yigirma yoshdan o'ttiz yoshning oxirigacha bo'lgan ayollarning tadbirkorlik ko'rsatkichlari doimiy ravishda yuqori bo'lib, bu yosh oralig'ini tadbirkorlik faoliyati uchun asosiy davr sifatida ko'rsatadi. Barcha yosh guruhlarida ma'lum yosh chegaralariga ega, xususan, 55-59 va 65+ orasida bo'lgan tadbirkor ayollarning umumiy o'sishi kuzatilmoqda. Ushbu topilmalar O'zbekistondagi ayollar tadbirkorligining ijobiy manzarasini ko'rsatadi, ammo asosiy omillarni tushunish va mamlakatdagi tadbirkor ayollar uchun potentsial muammolar va imkoniyatlarni aniqlash uchun qo'shimcha tadqiqotlar o'tkazish kerak.

Xotin-qizlarning tadbirkorlik imkoniyatlarini yanada kengaytirish uchun uyda yuklarni, masalan, bola parvarishi mas'uliyatini kamaytiradigan qulay muhitni yaratish zarur. Maktabgacha ta'limga kirish imkoniyatini oshirish ayollarga tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish uchun zarur bo'lgan vaqt va moslashuvchanlikni ta'minlaydi.

“O'zbekiston Biznes Forumi (III bosqich)” loyihasi kabi tashabbuslar o'qitish, qishloq joylariga moslashtirilgan biznes modellarini ommalashtirish, standartlashtirilgan biznes-rejalarni taklif etish va ko'char aktivlar garovi bilan bank kreditlaridan foydalanishni osonlashtirish orqali tadbirkor ayollar uchun sharoitlarni yaxshilashga qaratilgan. Bu sa'y-harakatlar ayollar tadbirkorligi salohiyatini to'liq ochib berish, O'zbekistonda iqtisodiy o'sish va ijtimoiy taraqqiyotni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.

Xulosa va takliflar

O'zbekistonlik tadbirkor ayollar qimmatli, ammo to'liq foydalanilmayotgan iqtisodiy boylikdir. Bizning siyosatimiz yuqori o'sish va yuqori sifat bilan ajralib turadigan, natijada katta daromad keltiradigan tadbirkorlikni rivojlantirishdir. Ushbu maqsadga erishish uchun tadbirkorlikning tabiati, jumladan, uning qanday namoyon bo'lishi (masalan, o'z-o'zini ish bilan ta'minlash yoki yangi firmalar tashkil etish orqali), uning motivlari (zaruriyat yoki imkoniyat tufayli) kabi asosiy savollarni hal qilish zarur. va kutilayotgan natijalar (masalan, sotuvlar yoki bandlikni oshirish). Ushbu dinamikani chuqur tushunish samarali siyosat aralashuvini shakllantirish uchun zarurdir.

O'zbekistondan olingan dalillarga asoslanib, tahlilimiz shuni ko'rsatadiki, ayollar tadbirkorligi asosan o'z-o'zini ish bilan ta'minlash shaklida bo'lib, ko'pincha imkoniyatdan ko'ra zaruratdan kelib chiqadi. Bundan tashqari, u sezilarli o'sish potentsialiga ega emas. Ushbu xulosalar siyosatchilarning O'zbekistonda ayollar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishga qaratilgan maqsadli siyosatni amalga oshirish va institutsional yordam ko'rsatishi zarurligini ta'kidlaydi.

Shu maqsadda biz tadbirkorlikni rivojlantirish uchun qulay muhit yaratish va oilalar farovonligini oshirish, shu orqali mamlakat barqarorligi va

farovonligiga hissa qo'shishga qaratilgan qator siyosiy tavsiyalarni taklif etamiz.

- Savdo-sanoat palatasi, Xotin-qizlar qo'mitasi, “Tadbirkor ayollar” uyushmasi xodimlarining, ayniqsa, Toshkent shahridan tashqarida faoliyat yuritayotgan xodimlarning tadbirkorlik tafakkuri va innovatsion tafakkurini kuchaytirish.

- Xususiy sektor va professional biznes uyushmalari bilan hamkorlikda ustozlik va stajirovka dasturlarini yo'lga qo'yish.

- Yosh o'rta maktab va kasb-hunar kolleji o'quvchilariga mo'ljallangan startap tashabbuslarini amalga oshirish, treningdan keyingi yordam ko'rsatish.

- Yosh tadbirkorlarga bag'ishlangan Xotin-qizlar kengashini tashkil etish, ularning ovozini eshitish uchun zamin yaratish.

- Muvaffaqiyatli ayollarning o'rnak bo'lgan hikoyalarini targ'ib qiling va tarqating, ularning tajribalaridan ayollar ishonchini ilhomlantirish va mustahkamlash uchun foydalaning.

Foydalanilgan adabiyotlar tahlili

1. Strawser, JA, Hechavarría , DM, & Passerini , K. (2021). Gender va tadbirkorlik: tadqiqot asoslari, butun dunyo bo'ylab ayollar tadbirkorligi uchun to'siqlar va imkoniyatlar. Kichik biznesni boshqarish jurnali, 59 (sup1), S1-S15. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1965615>

2. Foss, L., Genri, C., Ahl, H. va Mikalsen , GH (2019). Ayollar tadbirkorligi siyosati tadqiqoti: 30 yillik dalillarni ko'rib chiqish. Kichik Biznes Iqtisodiyot , 53(2), 409-429. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9993-8>

3. Shah, H. va Saurabh, P. (2015). Rivojlanayotgan mamlakatlardagi tadbirkor ayollar: o'sish va takrorlash strategiyalari va ularning qashshoqlikni kamaytirishga ta'siri. Texnologiya Innovatsiya Boshqaruv Ko'rib chiqish , 5(8), 34-43. <http://doi.org/10.22215/timreview/921>

4. Yousafzai, SY, Saeed, S., & Muffatto , M. (2015). Ayollar tadbirkorlik etakchiligining institutsional nazariyasi va kontekstli o'rnatilganligi: 92 mamlakatdan olingan dalillar. Jurnal ning Kichik Biznes Boshqaruv , 53(3), 587- 604. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12179>

5. Welsh, DH, Kaciak , E., Trimi , S., & Mainardes , EW (2018a). Ayol tadbirkorlar va oilaviy firmaning heterojenligi: rivojlanayotgan iqtisodiyotdan dalillar. Guruh qarori va muzokaralari, 27(3), 445-465. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10726-017-9544-8>

6. Jha, P., Makkad , M., & Mittal, S. (2018). Tadbirkor ayollar uchun samaradorlikka yo'naltirilgan omillar - keng ko'lamli rivojlanish istiqbollari. Rivojlanayotgan iqtisodiyotlarda tadbirkorlik jurnali, 10(2), 329-360. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2017-0053>

7. Korrea , VS, da Silva Brito, FR, de Lima, RM va Keyrush, MM (2021). Rivojlanayotgan va rivojlanayotgan mamlakatlarda ayollar tadbirkorligi:

tizimli adabiyotlarni ko'rib chiqish. Xalqaro gender va tadbirkorlik jurnali, 14(3), 300-322. <https://doi.org/10.1108/IJGE-08-2021-0142>

8. Rashid, S. va Ratten , V. (2020). Rivojlanayotgan iqtisodlarda ayollar tadbirkorligi bo'yicha tizimli adabiyotlar sharhi, ayniqsa SAARC mamlakatlari haqida fikr yuritish. Tadbirkorlik va Tashkiliy O'zgartirish , 37-88. https://doi.org/10.1007/978-3-030-35415-2_4

9. Panda, S. (2018). Rivojlanayotgan mamlakatlarda tadbirkor ayollar duch keladigan cheklovlar: ko'rib chiqish va reyting. Menejmentdagi gender: Xalqaro jurnal, 33(4), 315-331. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2017-0003>

10. Kabir, N. (1999). Resurslar, agentlik, yutuqlar: Ayollar imkoniyatlarini o'lchash bo'yicha mulohazalar. Rivojlanish va o'zgarish, 30 (3), 435-464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>

11. Farrux, M., Raza, A., Ansari, NY, & Bhutta , AQSH (2021). Yashil inson resurslarini boshqarish bo'yicha tadqiqotlar tarixi bo'yicha bibliometrik aks ettirish. Boshqaruv tadqiqotlari sharhi, 45 (6), 781-800. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2020-0585>

12. Essers, C., Pio, E., Verduijn , K., & Bensliman , N. (2021). Musulmon Marokash ayol tadbirkor sifatida tegishli navigatsiya. Kichik biznesni boshqarish jurnali, 59 (6), 1250-1278. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1769989>

13. Ajjan , H., Crittenden, WF, & Goneos -Malka, A. (2019). Texnologiya va o'z-o'zini samaradorligi: Janubiy Afrikani kuchaytirish. Ayol tadbirkorlar uchun bozorga chiqish strategiyalari: muvaffaqiyat yaratish va kashf qilish, 125136. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-289-420191017>

14. Anggadwita , G., Luturlean , BS, Ramadani , V., & Ratten , V. (2017). Ijtimoiy-madaniy muhit va rivojlanayotgan iqtisodiyot tadbirkorligi: Indoneziyadagi tadbirkor ayollar. Rivojlanayotgan iqtisodiyotlarda tadbirkorlik jurnali, 9(1), 85-96. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2016-0011>

15. Baranik, LE, Gorman, B. va Uels, WJ (2018). Musulmon ayollar tadbirkorlarini muvaffaqiyatga nima majbur qiladi? Tunisdagi dindorlik va ijtimoiy kapitalni o'rganuvchi dala tadqiqoti. Jinsiy rollar, 78 (3), 208-219. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0790-7>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МНОГОКВАРТИРНЫМ ЖИЛИЩНЫМ ФОНДОМ

Кахрамонов Хуршидjon Шухрат угли

PhD, и.о. доцента кафедры «Маркетинг»

Ташкентский государственный экономический университет

Аннотация. Жилье является важнейшей социальной гарантией и основным фактором социального развития и экономического роста страны, а также показателем, отражающим динамику развития различных секторов экономики и уверенность населения в завтрашнем дне. В данной статье рассмотрены суть и ключевые аспекты эффективного управления жилищным фондом, а также выявлены особые признаки и методы, способствующие достижению оптимальных результатов в управлении многоквартирным жилищным фондом. Даны предложения и рекомендации, которые способствуют устойчивому развитию системы управления жилищным фондом города.

Ключевые слова: управление, жилищный фонд, управляющие компании, товарищества собственников жилья, факторы, жилищная сфера, информационное обеспечение.

THE ESSENCE AND FEATURES OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF MULTI- APARTMENT HOUSING STOCK

Kakhramonov Khurshidjon Shukhrat ugli

PhD, Associate Professor of the Department of Marketing

Tashkent State University of Economics

Abstract. Housing is a crucial social guarantee and a major factor in the social and economic development of a country. It is also an indicator of the dynamics of various sectors of the economy and the confidence of people in the future. This article examines the key aspects of efficient housing management and identifies special features and methods that contribute to optimal results in managing apartment buildings. It also provides suggestions and recommendations for sustainable development in the city's housing system.

Key words: management, housing stock, management companies, homeowners' associations, factors, housing sector, information support.

KO'P XONADONLI UY-JOY FONDINI SAMARALI BOSHQARISHNING MOHIYATI VA XUSUSIYATLARI

Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li

PhD, Marketing kafedrasi dotsent v.b.

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Annotatsiya. Uy-joy mamlakatning ijtimoiy rivojlanishi va iqtisodiy o'sishining eng muhim ijtimoiy kafolati va asosiy omili, shuningdek iqtisodiyotning turli tarmoqlari

rivojlanish dinamikasini va aholining kelajakka bo'lgan ishonchini aks ettiruvchi ko'rsatkichdir. Ushbu maqolada uy-joy fondini samarali boshqarishning mohiyati va asosiy jihatlari ko'rib chiqiladi, shuningdek, ko'p xonadonli uy-joy fondini boshqarishda maqbul natijalarga erishishga yordam beradigan maxsus belgilar va usullar aniqlanadi. Shahar uy-joy fondini boshqarish tizimining barqaror rivojlanishiga hissa qo'shadigan takliflar va tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, uy-joy fondi, boshqaruv kompaniyalari, uy-joy mulkdorlari shirkatlari, omillar, uy-joy sektori, axborot ta'minoti.

Введение

Разнообразная структура жилищного фонда делает управление данной сферой достаточно сложной задачей, так как каждый объект в фонде уникален и имеет свои особенности в планировке, конструкции и степени износа. А наличие у объекта жилищного фонда множества собственников, множественная взаимосвязь ресурсоснабжающих и обслуживающих организаций и наличие многоуровневой системы финансовых потоков осложняет и без того сложный процесс управления.

Важной и главной задачей, которая стоит перед государственными властями и субъектами системы управления жилищным фондом является организация эффективного управления, обслуживания и бесперебойного функционирования жилищного фонда, так как состояние жилого фонда является индикатором социально-экономического развития и благополучия населения. Для организации эффективной системы управления жилищным фондом необходимо взаимодействие всех участников системы, начиная от государственных уполномоченных властей, поставщиков ресурсов, управляющих организаций и собственников жилья.

С ростом урбанизации и увеличением численности населения в городах растет потребность в эффективном управлении многоквартирным жилищным фондом. Это обусловлено тем, что большинство горожан проживает именно в многоквартирных домах. Данный факт обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Анализ тематической литературы

Жилищное законодательство многих стран в течение многих десятилетий использует понятие «жилищный фонд», однако до последнего времени отсутствовало его происхождение и определение. Когда речь заходит о термине «жилищный фонд» то стоит учитывать достаточно тернистый путь как в научной литературе, так и в нормативно-правовом аспекте. Дословно слово «fond», которое имеет французское происхождение, означает «главная часть» или же «основание, земля», мы можем трактовать жилищный фонд как «основа» или же совокупность жилых помещений.

Анализируя научную литературу в данной области, можно встретить различные определения, но наиболее ярко отражает в своей работе Круглик С.И. где отмечает, что жилищная сфера является многосторонней и достаточно сложной системой, где происходит взаимодействий не только экономических, но и особых социальных интересов, обусловленных первейшей значимостью жилья в жизни людей [1]. Данное определение позволяет нам сделать вывод что жилищная сфера является базисом соприкосновения интересов населения, бизнеса и власти, а это в свою очередь определяет взаимоотношения различных сегментов теории управления.

Бардулин Е.Н в своих трудах выделяет управление жилищным фондом как фактор, где отражаются уровень и качество социального развития страны или отдельно взятого субъекта [2].

Развития менеджмента как науки привело к тому, что практически во всех сферах тема эффективности деятельности организаций и её оценка приобрели особую важность. Данные вопросы изучаются многими учеными, среди которых есть как теоретики (научные работники), так и практики (экономисты, менеджеры) на микро и макроуровне.

В условиях развития рыночной экономики и роста конкуренции, компании вынуждены быстро адаптироваться к меняющимся условиям. Большинство организаций обладая даже высоким ресурсным потенциалом, не всегда успешно проходят через этот процесс, так как не уделяют достаточного внимания оценке эффективности управления. Несомненно, положительные стороны данной процедуры огромны для бизнеса, так как руководители высшего звена смогут использовать полученную информацию для оценки управленческого аппарата.

В целях определения понятия «эффективность управления жилищным фондом», необходимо для дать формулировку термина «эффективность», так как в различной научной литературе существует множество терминологических толкований данного термина. Понятие «эффективность» применяется в различных сферах и трактуется по-разному, отсутствие однозначного определения порождает яркие научные дискуссии среди ученых разных лет.

Яркий представитель XX века, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента американский ученый П.Ф. Друкер, определял «эффективность» как результат, полученный с наименьшими затратами [3].

Ученые конца XX – начала XXI века, такие как П. Дойл, П. Стерн трактовали эффективность следующим образом «эффективность связана с удовлетворением нужд потребителей и является внешним показателем, в то время как производительность описывает соотношение результата и внутренних затрат» [4]. В научной работе Штеле Е.А. в подробной форме показано формирование понятия

«эффективность» с периода возникновения классической экономической теории и до современного времени [5].

Методология научного исследования

Теоретической базой научного исследования послужили теоретико-методические подходы к определению понятия жилищного фонда, методологии эффективного управления жилищным фондом города, обоснованные в научных трудах отечественных и зарубежных ученых.

Исследование прикладных аспектов управления жилищным фондом проведено с использованием эмпирических и теоретических методов познания таких, как наблюдение, сравнение, анализ, классификация, аналитической и статистической группировки.

Информационной базой научного исследования послужила информация о жилищном фонде Республики Узбекистан и нормативно-правовые документы, в числе которых Закон Республики Узбекистан ЗРУ-581 от 07.11.2019 г. «Об управлении многоквартирными домами» [6], Постановления Президента Республики Узбекистан, ПП-2922 от 24.04.2017 г. «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы содержания и эксплуатации многоквартирного жилищного фонда на период 2017 - 2021 годы» [7], ПП-5152 от 19 июня 2021 года «О дальнейшем совершенствовании системы управления многоквартирными домами» [8] и другие.

Анализ и результаты

Успешность управления может быть оценена по двум критериям: экономической и социальной эффективности. Экономическая эффективность определяется отношением между затратами и полученным результатом, а социальная эффективность - уровнем удовлетворения потребностей клиентов и заказчиков. Оценка этих критериев позволяет руководителям оценить успехи своей компании и принимать соответствующие решения.

В практике управления часто требуется сопоставление эффективности текущего периода с предыдущими периодами и с организациями-конкурентами для выявления динамики роста или падения эффективности. Это позволяет принимать соответствующие меры по развитию основной деятельности или улучшению управленческой деятельности. В таких случаях используются критерии и показатели эффективности управления.

Эффективность управления организацией выражается во внешней и внутренней эффективности: если первая (внешняя) показывает, насколько организация советует требованиям и ограничениям внешней среды, экономики и общества, то вторая (внутренняя) показывает каким образом удовлетворение определенных потребностей сказывается на динамике собственных целей организации и отдельных групп её участников.

Повышение эффективности управления зависит от поставленных задач и условий их решения, которые могут быть различны в зависимости от уровня управления. Факторы, влияющие на повышение эффективности управления, должны быть определены с учетом конкретных условий времени и места реализации управленческих решений. Успех деятельности организации во многом зависит от обоснованности выбранных факторов повышения эффективности управления.

Исходя из вышесказанного автором сформулировано определение понятия «Эффективность управления жилищным фондом – это показатели функционирования элементов системы управления достигшая наибольшей результативности с наименьшими издержками». Стоит отметить, что элементами системы являются субъекты сферы управления жилищным фондом (управляющие и ресурсоснабжающие организации), которые обеспечивают благоприятные и безопасные условия для проживания граждан.

При рассмотрении самой системы управления жилищным фондом, то её соответственно можно разделить по организационному характеру, которая включает в себя следующие категории: функциональную, иерархическую, макроскопическую, процессуальную. На рисунке 1. отображена структура и описание каждой категории, которые являются подсистемами системы управления жилищным фондом города.

Функциональная	совокупность функций, направленных на реализацию основной цели функционирования всего города
Иерархическая	отображение целой системы посредством подсистем, связанных между собой иерархическими отношениями
Макроскопическая	представление целой системы посредством связи с внешней средой, которая связана большим количеством связей
Процессуальная	отражает развитие системы управления городом во времени и пространстве

Рис. 1. Совокупность характеристик системы управления многоквартирным жилищным фондом

В различных формах собственности жилые объекты занимают особое место в зависимости от их социальной значимости. Человек большую часть жизни проводит в собственном доме. Иными словами, жилье — это основное жилище, удовлетворяющее первичные, материальные потребности людей.

Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев в послании к правительству сказал: «Больше всего я хочу, чтобы в нашей стране

каждая семья имела свой дом, свою квартиру. Так мы обеспечим реализацию права граждан на собственное жилье» это яркое свидетельство серьезности жилищной политики в Узбекистане [9]. Из выше сказанного следует, что жилищная сфера является одной из самых значимых и подлежащих трансформации элементов большого города.

При организации управленческой деятельности жилищно-коммунального хозяйства в целом и сферы управления жилищным фондом в частности, возникают некоторые сложности. В таблице 1 представлены основные недостатки, которые возникают при организации процессов управления жилищным фондом, их можно классифицировать по нескольким аспектам: нормативно-правовые, организационные и экономические аспекты.

Определяющей частью жилищной сферы является жилищный фонд, который в свою очередь представляет достаточно сложную систему воспроизводства, обслуживания и эксплуатации жилых зданий. Данная система частично включает себя элементы производственной сферы, такие как: строительство, ремонт, реконструкцию и снос.

Таблица 1

Недостатки при организации процессов управления ЖФ

Недостатки	Краткое описание
Нормативно-правовые аспекты	определяется незавершенностью или несовершенством законодательных актов и нормативной документации управления имуществом, включая строительство, реконструкцию и эксплуатацию жилищного фонда
Организационные аспекты	неэффективность действий государственных органов, субъектов сферы ЖКХ (УК, ТСЖ и др.), целью которых должно быть сохранение эксплуатационных показателей и функциональных качеств существующих жилых домов и возведение новых с улучшенными качественными показателями
Экономические аспекты	Недостаточное выделение средств на развитие городской инфраструктуры, а также отображение некорректной экономической ситуации в данной сфере.

В процессе содержания и ремонта особенно проявляются специфические особенности, которые можно разделить на три группы: экономические, социальные и технические. К экономическим особенностям жилья можем отнести систему ценообразования, установление цен и регулирование тарифов на услуги ЖКО, к тому же данные процессы имеют сложную систему финансовых потоков в сфере управления жилищным фондом [10].

Социальные особенности проявляются в различиях состава жильцов, которые непосредственно проживают в многоквартирных домах, так как у каждого из них разное социальное положение (уровень дохода, социальный статус, менталитет) что в свою очередь подчеркивает сложность процесса управления. Стоит учесть, что данные

особенности один из наиболее типичных который проявляется в крупных городах. Как говорилось выше жилье является жизненно необходимым, право на которое закреплено в Конституции Республики Узбекистан.

Различные конструктивные, инженерные, планировочные характеристики, включая различную степень износа элементов здания и насыщенность сложным инженерным оборудованием определяет технические особенности жилищного фонда. Особенности управления, содержания и эксплуатации также зависят от места расположения (географические, природно-климатические, инженерно-технические).

При представлении жилищного фонда как системы то она является связующей с различными сферами деятельности, в числе которых инвестиционно-строительная деятельность, сфера жилищного строительства и строительного производства, сфера жилищно-коммунальных. Таким образом, для развития жилищного фонда необходимо параллельно развивать сферы, показанные на рисунке 2.



Рис. 2. Взаимосвязь жилищного фонда с различными сферами

Жилищное строительство имеет тесную взаимосвязь с жилищным фондом, так как включает в себя все этапы жизненного цикла объекта капитального строительства (от проектирования до сноса в связи моральным и физическим износом). К основным задачам функционирования сферы жилищного строительства можно отнести эффективную эксплуатацию жилищного фонда. Так как процессы, которые протекают в данной сфере охватывают не только каждый объект, но и весь жилищный фонд и коммуницируют с процессами нового строительства, капитального ремонта и реконструкции.

Основываясь на сочетании интересов всех участников жилищного строительства, мы можем определить данную сферу как сложную взаимосвязанную структуру, которая включает в себя механизмы по рекомбинированию жилищного фонда способствующих созданию жилищных услуг. Строительство и последующая эксплуатация зданий включает в себя производственные процессы, где возникает необходимость в строительных материалах, а также подготовительных

работах на строительных площадках, которые обуславливают необходимость развития сферы строительного производства.

Сфера жилищно-коммунальных услуг напрямую связана с жилищным фондом так как в него входят услуги по содержанию, ремонту и предоставлению коммунальных услуг (теплоснабжение, газоснабжение, водоснабжение, электроснабжение и канализирование) которые выполняются субъектами данной сферы.

Как показывает практика, сегодня большая часть инвестиций вкладывается в создание новых объектов недвижимости, и говорит о том, что инвестиционно-строительная сфера является одним из основных воспроизводителей объектов жилищного фонда.

Развитие инвестиционно-строительной сферы способствует формированию особой среды на макро и микроуровнях, которые позволяют обращаться инвестиционным ресурсам, инвестиционно-строительным проектам, строительной продукции (стройматериалы, строительные-монтажные и ремонтно-строительные работы) внутри данной среды.

Обсуждение

При рассмотрении жилищного фонда как объекта управления, возникает необходимость учитывать специфические характеристики. На рисунке 3 автором были выявлены особенности жилищного фонда, среди которых наличие таких специфических характеристик как социальное значение, многообразие форм собственности и неоднородность самого фонда.

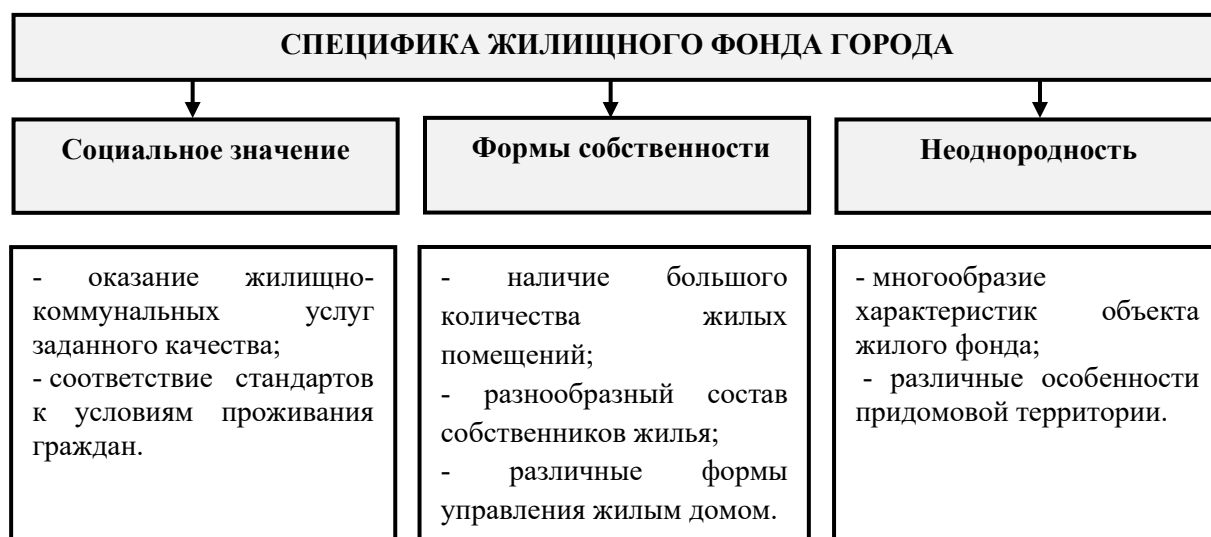


Рис. 3. Характеристика жилищного фонда как объекта управления

Жилищный фонд имеет большое социальное значение, ведь именно благодаря им удовлетворяются потребности населения страны в жилье, данные права конституционно прочно закреплены и выделены как право владение и распоряжение своей собственностью, право на

безопасность жизнедеятельности и на благоприятную окружающую среду.

Вторая специфика жилищного фонда является наличие различных форм собственности, в нашем случае государственной и частной. Данное обстоятельство усложняет процесс менеджмента, ведь согласование интересов и целей собственников жилья встает на первый план, помимо этого необходимо интересы застройщика, который собирается начать новое строительство.

Неоднородность жилищного фонда по своей структурной модели проявляется различным уровнем комфортности проживания, которые определяют его потребительские свойства. Потребительские свойства можно классифицировать и разделить на три группы, среди которых, технические, ресурсоёмкие и придомовые характеристики.

Технические характеристики включают в себя показатели технического состояния (требуется ли проведение восстановительных работ), этажности (малоэтажные, средней этажности, многоэтажные, небоскребы), год постройки (так как срок службы зданий может быть от 10 до 150 лет), материалы стен (каменные, деревянные, смешанные и др.), тип здания (планировочное решение, функциональность помещений, архитектурная выразительность и др.) Ресурсоёмкость характеризуется необходимым объемом ресурсов различного вида, такие как наличие тепло-, водо-, газо-, электроснабжения, а также наличия коммуникация связи (интернет, телефония) и прочие жилищно-коммунальные услуги.

По мнению автора объекты недвижимости, которые являются неотъемлемой частью жилищного фонда, должны соответствовать следующим требованиям: функциональное соответствие, техническое соответствие, архитектурно-художественное решение, экономическая рентабельность.

Заключение

Таким образом можно сформулировать главные свойства объектов недвижимости, которые являются частью жилищного фонда. По мнению автора можно выделить следующие: полезность (объект недвижимости соответствует ожиданиям покупателя и определяется такими характеристиками как площадь, материал стен, благоустройство); фундаментальность; стационарность (прочно связано с земельным участком); неповторимость (каждый объект имеет свойственные только ему признаки которые отличают его от других); управляемость (проведение ремонтных, коммунальные услуги, платежи); доходность (является хорошим инвестиционным вложением с минимальными рисками и с тенденциями к росту стоимости).

Изучение сущности и особенностей управления жилищным фондом позволяет нам сказать, что объекты жилищного фонда являются сложным и уникальным объектом управления. Как мы говорили выше

разнородность жилищного фонда, наличие различных конструктивных решений и специфический набор характеристик требуют от организаций индивидуального подхода к управлению данной сферой.

Список литературы

1. Круглик, С.И. Проблемы теории и практики управления жилищной сферой мегаполисов / С. И. Круглик // Проблемы современной экономики. – 2008. – №1 (25).
2. Нурымбетов Р.И., Кахрамонов Х.Ш. Перспективы развития системы управления многоквартирным жилищным фондом в Республике Узбекистан // Жилищные стратегии. – 2022. – Том 9. – № 3. – С. 309-326. – doi: 10.18334/zhs.9.3.115232.
3. Друкер, П. Классические работы по менеджменту: избранные статьи из журнала Harvard Business Review / П. Друкер ; Питер Друкер ; пер. с англ. [И. Григорян, О. Медведь, С. Писарева]. – 2-е изд.. – Москва : Юнайтед Пресс, 2010. – (Сколково). – ISBN 978-5-904522-23-0. – EDN QUEORX.
4. Doyle P., Stern P. Marketing Management and Strategy. Pearson Education Ltd, 2006, 446 p.
5. Штеле, Е. А. К вопросу о понятии "эффективность" / Е. А. Штеле, О. Б. Вечерковская // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – Т. 16. – № 5(464). – С. 935-947. – DOI 10.24891/ea.16.5.935. – EDN YQYFVT.
6. Закон Республики Узбекистан, от 07.11.2019 г. № ЗРУ-581 «Об управлении многоквартирными домами» - <https://lex.uz/docs/4586287>
7. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 24.04.2017 г. № ПП-2922 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы содержания и эксплуатации многоквартирного жилищного фонда на период 2017 — 2021 годы» - <https://lex.uz/docs/3177395>
8. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 19.06.2021 г. № ПП-5152 «О дальнейшем совершенствовании системы управления многоквартирными домами» - <https://lex.uz/docs/5464159>
9. Ravshan, N., Khurshidjon, K. (2024). Improving the Efficiency of Housing Stock Management in the Context of Digitalization. In: Koucheryavy, Y., Aziz, A. (eds) Internet of Things, Smart Spaces, and Next Generation Networks and Systems. NEW2AN ruSMART 2023. Lecture Notes in Computer Science, vol 14543. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-60997-8_19
10. Kakhramonov, Kh. Sh. U. The main directions of improving the housing stock management system in the Republic of Uzbekistan / Kh. Sh. U. Kakhramonov // Theoretical & Applied Science. – 2021. – No. 9(101). – P. 421-425. – DOI 10.15863/TAS.2021.09.101.44. – EDN KEIC CZ.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



MARKAZIY OSIYO DAVLATLARIDA INFLYATSIYANING IQTISODIYOTGA TA'SIRI

Nabiyeva Nargizaxon Nuriddin qizi

TDIU, Tayanch doktoranti

Annotatsiya. Ijtimoiy farovonlikni oshirish maqsadida iqtisodiy o'sishning yuqori darajasiga erishish har bir davlatning asosiy maqsadlaridan biridir. Biroq, rivojlanayotgan mamlakatlar hali ham ichki va global miqyosda hukm surayotgan bir qator ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy omillar tufayli iqtisodiy o'sishning istalgan darajasiga erisha olmadi. Shu sababli, ushbu maqolaning asosiy maqsadi turli xil tashqi manbalarning, xususan, inflyatsiyaning Osiyo mamlakatlarida aholi jon boshiga real YaIM bilan o'lchanadigan iqtisodiy o'sishga ta'sirini nazariy jihatdan o'rganishdan iborat.

Kalit so'zlar: YaIM, inflyatsiya, iqtisodiy o'sish

ВЛИЯНИЕ ИНФЛЯЦИИ НА ЭКОНОМИКУ В СТРАНАХ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ

Набиева Наргизахан Нуриддин кизи

ТГЭУ, докторант

Аннотация. Достижение высокого уровня экономического роста в целях улучшения социального благосостояния является одной из главных целей каждой страны. Однако развивающиеся страны до сих пор не достигли желаемого уровня экономического роста из-за ряда социально-экономических и политических факторов, преобладающих внутри страны и в мире. Поэтому основной целью данного исследования является теоретическое изучение влияния различных внешних источников, особенно инфляции, на экономический рост, измеряемый реальным ВВП на душу населения в азиатских странах.

Ключевые слова: ВВП, инфляция, экономический рост

IMPACT OF INFLATION ON ECONOMY IN CENTRAL ASIAN COUNTRIES

Nabiyeva Nargizakhan Nuriddin kizi

TSUE, PhD student

Abstract. Every nation's primary objective is to attain rapid economic growth in order to enhance societal well-being. However, a variety of socioeconomic and political issues that are prevalent both locally and internationally have prevented emerging nations from achieving the projected level of economic growth. Thus, the primary goal of this research is to investigate, theoretically, how different external factors particularly inflation affect the real GDP per capita measure of economic growth in Asian nations.

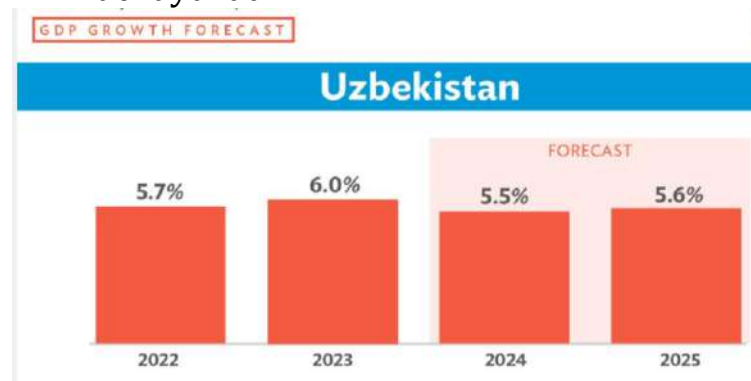
Keywords: GDP, inflation, economic growth

Kirish

Mamlakatning umumiy narxlari darajasining doimiy va uzluksiz o'sishi inflyatsiya hisoblanadi. So'nggi yillarda ko'plab markaziy banklar asosiy e'tiborini narx barqarorligiga qaratmoqda. Pul-kredit siyosati - foiz stavkalari orqalimi yoki pul agregatlarining o'sishidami - tobora past va barqaror inflyatsiyaga erishishga yo'naltirilmoqda. Yuqori inflatsiya darajasi mamlakat iqtisodiyoti uchun katta xavf va xarajat tug'dirganligi sababli Markaziy banklar va boshqa ko'pchilik kuzatuvchilar narx barqarorligiga erishishni asosiy maqsad deb bilishadi.

Ushbu xarajatlarning ba'zilari inflyatsiyaning o'rtacha tezligini o'z ichiga oladi, boshqalari esa inflyatsiyaning o'zgaruvchanligi va noaniqligi bilan bog'liq. Lekin umumiy fikr shundan iboratki, inflyatsiya darajasi yuqori va oldindan tahmin qilishni imkoni bo'lmasa bu korxonalar va uy xo'jaliklari uchun katta zarar keltiradi.

Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, inflyatsiyani tartibga solish uchun samarali pul-kredit siyosati zarur. Past va barqaror inflyatsiya moliyaviy tizimlarning barqarorligini ta'minlaydi, investitsiyalarni rag'batlantiradi va iqtisodiy rivojlanish jarayonini kuchaytiradi.



1-rasm. O'zbekistonda YaIM ning o'sish prognozlari

Manba: Osiyo Taraqqiyot Banki

Osiyo taraqqiyot bankining (OTB) yangi hisobotiga ko'ra, yuqori narxlarning uy xo'jaliklarining ixtiyorida bo'ladigan daromadiga ta'siri tufayli 2024-yilda O'zbekistonda iqtisodiy o'sish sur'ati pasayishi kutilmoqda.

OTB 2024-yil aprel oyida o'zining “Osiyo rivojlanish istiqbollari”da (ADO) O'zbekistonda yalpi ichki mahsulot (YaIM) o'sishi 2024-yilda 5,5 foizni tashkil etishini, keyin esa 2025-yilda 5,6 foizgacha o'sishi kutilayotganini ma'lum qildi. Ma'muriy narxlarning oshishi uy xo'jaliklari daromadlariga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Bu esa iste'mol talabining pasayishiga olib kelishi mumkin va buning natijasida esa o'z navbatida iqtisodiy o'sish sur'atlarining sekinlashishi prognoz qilinmoqda.

O'zbekistonda sanoat va qishloq xo'jaligi sohalaridagi barqaror ko'rsatkichlar tufayli o'tgan yili tahsinga sazovor iqtisodiy o'sish kuzatildi. Ushbu o'sish kuchli investitsiya muhiti va asosiy oziq-ovqat mahsulotlarini soliqdan ozod qilish bo'yicha strategik siyosat bilan qo'llab-quvvatlandi, bu

qattiq pul-kredit pozitsiyasi bilan birgalikda inflyatsiyaning sezilarli darajada pasayishiga yordam berdi.

2024-yilda kutilayotgan sekinlashuvga qaramay, iqtisodiy o'sish ehtiyotkorlik bilan optimistik bo'lib qolmoqda. Xizmat ko'rsatish va qishloq xo'jaligi tarmoqlarida o'sish sekinlashishi kutilmoqda, shu bilan birga xususiy iste'mol va investitsiyalar ham biroz sur'atni yo'qotishi kutilmoqda. Energetika sohasida amalga oshirilayotgan tizimli islohotlar va pul-kredit siyosatining keskinlashuvi ta'siri natijasida inflyatsiya darajasi barqaror bo'lishi prognoz qilinmoqda.

Biroq, byudjet siyosati qiyinchiliklarga duch kelmoqda, chunki tarkibiy islohotlar va ijtimoiy xarajatlarning ko'payishi fiskal konsolidatsiya va taqchillikni kamaytirishga qaratilgan sa'y-harakatlarni cheklashi mumkin. Binobarin, byudjet taqchilligi kengayishi kutilmoqda, bunda importning o'sishi va daromadlar oqimining kamayishi hisobiga joriy hisob taqchilligining mos ravishda oshishi kutilmoqda.⁵³

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Ba'zi iqtisodchilar inflyatsiya iqtisodiyot uchun kerak va ba'zan foydali ham deb hisoblashadi. Lekin narxlarning ko'tarilishi iqtisodiy o'sish uchun foydali yoki zararli, nazariyada ham, empirik dalillarda ham munozarali bo'lib qolmoqda.

Strukturalistlar inflyatsiya iqtisodiy o'sish uchun zarur deb hisoblaydilar, monetaristlar esa inflyatsiya iqtisodiy o'sish uchun zararli, deb hisoblashadi.

Inflyatsiya darajasi iqtisodiy o'sish sur'atlarini oshiradimi yoki tushiradimi, buni aniqlash uchun Xon va Senhadji (2001) inflyatsiyaning taxminiy "bo'sag'a darajasi" deb ataluvchi tahminiy chegara darajasini hisoblashgan. Ularning tadqiqoti shuni ko'rsatadiki, sanoat mamlakatlari uchun taxminiy chegara ko'rsatkichi 1-3 foizni, rivojlanayotgan mamlakatlar uchun esa 11-12 foizni tashkil etadi. Ijobiy o'sishga erishish uchun esa inflyatsiya darajasi chegara darajasidan past bo'lishi kerak.

Umumiy iqtisodiyotda ham rivojlangan mamlakatlar uchun inflatsiya darajasi 2-3 foizni, rivojlanayotgan davlatlar uchun esa 5-7 foizni tashkil etishi barcbamizga ma'lum. Shu sababli ham O'zbekiston rivojlanayotgan mamlakatlar qatoriga kirganligi sababli 2026-yilga qadar inflatsiya darajasini 5 foizga tushirishni asosiy maqsad qilib belgilagan.

Odatda, inflyatsiya ma'lum darajadan oshib ketganda iqtisodiy o'sish va rivojlanish uchun xavf tug'diradi. Oldingi tadqiqotlar ham shuni ko'rsatdiki, inflyatsiyaning juda yuqori yoki past darajasi iqtisodiy o'sish uchun nomaqbuldir. Biroq, ba'zi iqtisodchilar 3 dan 6 foizgacha bo'lgan inflyatsiya darajasi ma'lum darajadaiqtisodiy o'sishga ijobiy ta'sir ko'rsatadi deb hisoblashadi. Biroq, u ratsional chegaradan oshib ketganda, albatta o'zining salbiy ta'sirini ko'rsatadi. Xuddi shunday, istalmagan inflyatsiya ham nafaqat

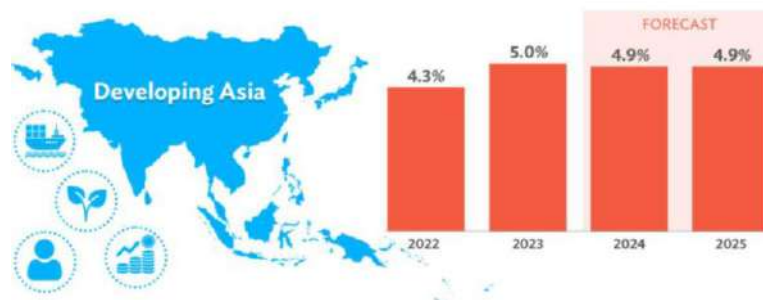
⁵³ <https://www.adb.org/where-we-work/uzbekistan/economy>

pulning sotib olish qiymatini pasaytiradi, balki investitsiyalar va iqtisodiy o'sishni susaytiradi [Hussain, Khan va boshqalar. (2007)].

Tadqiqot metodologiyasi

O'zbekistondagi iqtisodiy o'sish va inflyatsiya darajasi o'rtasidagi bog'liqlik bo'yicha bir qancha empirik tahlillar o'tkazilgan. Ba'zi tadqiqotchilar tomonidan esa Markaziy Osiyo mamlakatlari uchun ham bir qancha o'rganishlar olib borilgan. Masalan, makroiqtisodiy mualliflar Markaziy Osiyoning beshta davlatidan inflatsiya gisterezini tadqiq qilish uchun misol sifatida foydalanganlar. Buning uchun ular ADF testi, SURADF testi, FADF testi va panel ma'lumotlar testlaridan foydalanganlar.

Tahlil va natijalar



2-rasm. Osiyo mamlakatlarida o'rtacha YAIM dinamikasi

Manba: Osiyo Taraqqiyot Banki

Osiyo va Tinch okeani mintaqasidagi rivojlanayotgan mamlakatlar iqtisodiyoti bu yil o'rtacha 4,9 foizga o'sishi prognoz qilinmoqda, chunki mintaq kuchli ichki talab va turizmni tiklash sharoitida barqaror o'sishda davom etmoqda.

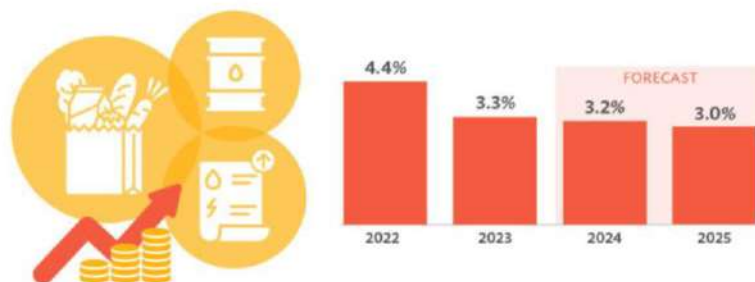
Osiyo taraqqiyot banki (OTB) e'lon qilgan 2024-yil aprel oyidagi Osiyo taraqqiyot istiqboliga (ADO) ko'ra, o'sish keyingi yilda ham xuddi shunday sur'atda davom etadi. Oxirgi 2 yil davomida ko'plab mamlakatlarda oziq-ovqat narxlarining oshishi natijasida inflyatsiya 2024 va 2025-yillarda mo'tadillashishi kutilmoqda.

Janubiy va Janubi-Sharqiy Osiyodagi kuchli iqtisodiy o'sish - ichki talab va eksport tufayli - Xitoy Xalq Respublikasida (XXR) mulk bozoridagi zaiflik va past iste'mol tufayli yuzaga kelgan sekinlashuvning o'rnini bosmoqda. Hindiston o'zining bu yilgi 7 foiz va kelgusi yilgi 7.2 foiz iqtisodiy o'sishi bilan Osiyo va Tinch okeanidagi asosiy iqtisodiy o'sish mexanizmi bo'lib qolishi kutilmoqda. XXRning o'sish sur'ati o'tgan yilgi 5,2 foizdan bu yil 4,8 foizga, kelgusi yilda esa 4,5 foizga sekinlashishi prognoz qilinmoqda.

Bunday iqtisodiy o'sishlarga qaramay iqtisodchilardan hushyorlik talab qilinadi, chunki bir qator xavflar mavjud. Bularga ta'minot zanjiri uzilishlari, AQSh pul-kredit siyosatidagi noaniqlik, ekstremal ob-havoning ta'siri va XXRdagi mulk bozorining zaiflashuvi kiradi.

Asian Development Outlook April 2024

INFLATION

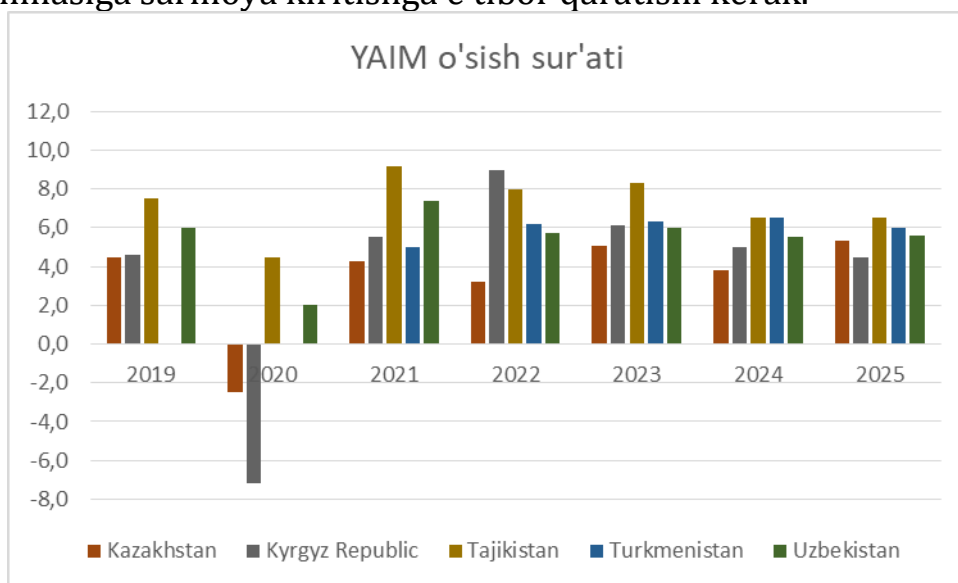


3-rasm. Osiyo mamlakatlarida inflatsiya darajasi dinamikasi

Manba: Osiyo Taraqqiyot Banki

Rivojlanayotgan Osiyo va Tinch okeani mintaqasidagi inflyatsiya joriy yilda 3,2 foizga, kelgusi yilda esa 3,0 foizga kamayishi kutilmoqda, chunki jahon narxlarini bosimi pasayib, ko'plab mamlakatlarda pul-kredit siyosati qattiq qilgicha qolmoqda. Biroq, XXRdan tashqari mintaqada inflyatsiya hali ham COVID-19 pandemiyasidan oldingi darajadan yuqori.

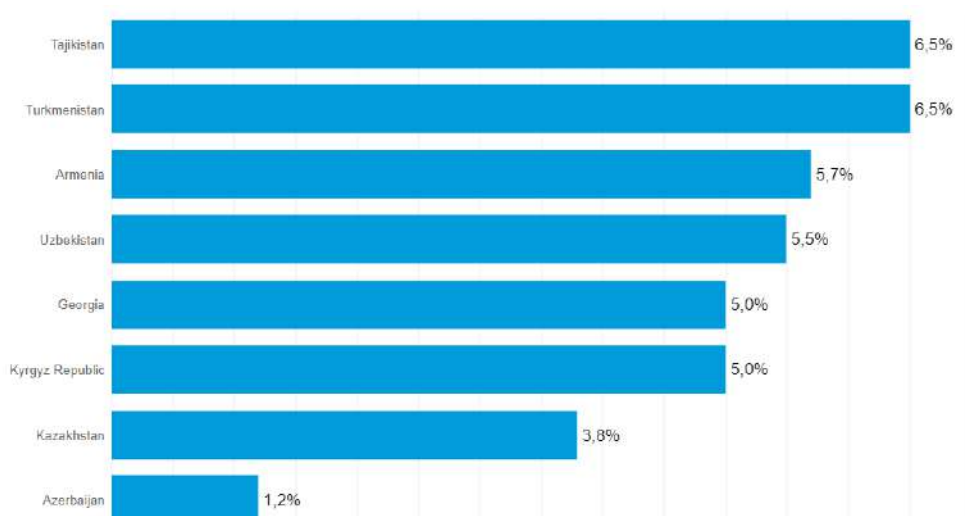
Qizil dengizdagi kemalarga hujumlar va Panama kanalidagi qurg'oqchilik tufayli global yuk tashish narxining oshishi ham Osiyodagi inflyatsiyani kuchaytirishi mumkin. Oziq-ovqat xavfsizligini himoya qilish uchun hukumatlar aholining zaif qatlamlariga maqsadli subsidiyalarni berishi va narxlarni manipulyatsiyasi va yig'ishning oldini olish uchun bozor shaffofligi va monitoringini kuchaytirishi mumkin. O'rta va uzoq muddatli istiqbolda siyosat narxlarni barqarorlashtirish uchun strategik oziq-ovqat zaxiralarini yaratishga, barqaror dehqonchilik va ekinlarni diversifikatsiya qilishga ko'maklashishga, hosildorlikni oshirish uchun qishloq xo'jaligi texnologiyalari va infratuzilmasiga sarmoya kiritishga e'tibor qaratishi kerak.



4-rasm. Markaziy Osiyo mamlakatlarida YAIM dinamikasi

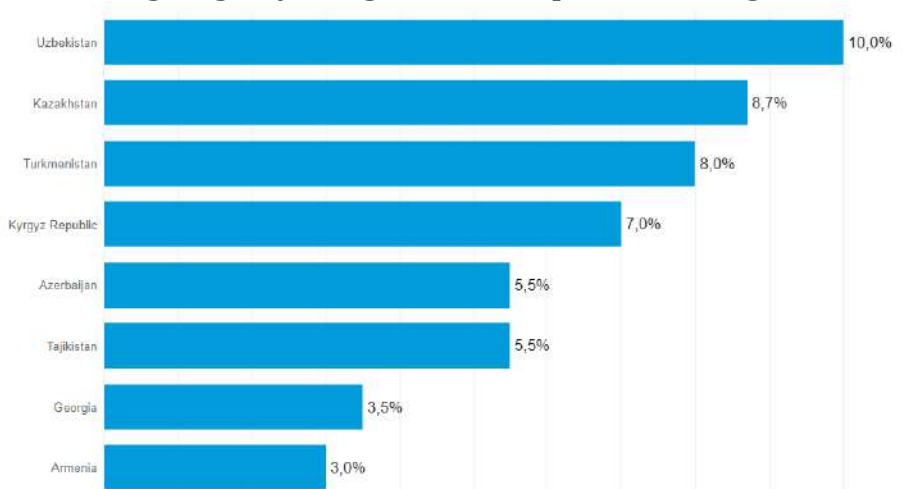
1991-yil mustaqillikka erishilgunga qadar O'zbekiston, Qozog'iston, Qirg'iziston, Tojikiston va Turkmaniston iqtisodiyoti Sovet Ittifoqi tomonidan markazlashtirilgan va Moskva tomonidan aniq qilib belgilangan strategiya

asosida boshqarilgan. Mustaqillikdan keyin esa biroz o'xshashlikka qaramasdan, har bir mamlakat o'zining mustaqil iqtisodiy siyosatiga ega bo'ldi.



5-rasm. Kavkaz va O'rta Osiyo mamlakatlarida 2024-yil uchun kutilayotgan YAIM darajasi

Jadvaldan ko'rinib turibdi-ki, O'zbekistonda YAIM qo'shni mamlakatlarga nisbatan o'rta darajada. Ammo yuqorida takidlanganidek aholi daromadlarining kamayishi natijasida istemol darajasi tushadi va bu o'z navbatida YAIM ning o'tgan yillarga nisbatan past bo'lishiga olib keladi.



3-jadval. Kavkaz va O'rta Osiyo mamlakatlarida 2024-yil uchun kutilayotgan inflatsiya darajasi.

O'zbekiston 2026-yilga qadar inflatsiya darajasini 5 foizga tushirishni reja qilgan. Buning uchun kerakli bo'lgan fiscal chora-tadbirlar amalga oshirilishi kerak. Bu yil inflatsiya darajasi 10 foizni tashkil etishi prognoz qilinmoqda. 2025-yilda esa bu daraja 7-8 foizga pastlashi prognoz qilingan. Shundagina 2026 yilda qo'yilgan targetga erishish mumkin.

Xulosa va takliflar

Markaziy Osiyoda barqaror rivojlanish mintaqa mamlakatlari o'rtasida yaxshi munosabatlarni mustahkamlash va rag'batlantirish, xalqaro tashkilotlar va taraqqiyot banklarining mintaqaviy dasturlarini amalga oshirish orqali tashqi moliyalashtirishni jalb qilishda muvozanatli yondashuvni talab qiladi. Bu shuningdek, tovar bo'lmagan sektorlarda va mamlakatlarning ichki jamg'armalar salohiyatidan foydalanish uchun to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalarni talab qiladi.

Mintaqa davlatlari to'rtta asosiy tuzilmaviy muammolarni yengib o'tishlari kerak: dengizga chiqish imkoniyati yo'qligi, resurslarga qaramlik va moliya sektorining past rivojlanish darajasi, suv-energetika kompleksini boshqarishda muvofiqlashtirishning yo'qligi va iqlim o'zgarishi. ETB tadqiqotchilarining fikricha, birgalikdagi sa'y-harakatlar natijasida Markaziy Osiyo davlatlari tizimli rivojlanish muammolarini yengib chiqadi. Kuchli iqtisodiy o'sish davrida energetika tizimiga bosimning kuchayishi va mamlakatlarning daryo havzalari umumiy bo'lishi suv va energetika sohasida hamkorlik qilishdan boshqa variantni qoldirmaydi. Transport infratuzilmasini rivojlantirish va iqlim xavfiga qarshi kurashish bo'yicha muvofiqlashtirilgan sa'y-harakatlar ham birdek muhim. Infratuzilmadagi to'siqlarni bartaraf etish iqtisodiy samaradorlikni, qo'shni davlatlar bilan savdo-iqtisodiy hamkorlikni rivojlantirishga, ishlab chiqarish va eksportni diversifikatsiya qilishni rag'batlantirishga yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. <https://www.adb.org/where-we-work/uzbekistan/economy>
2. <https://www.imf.org/en/Home>
3. https://imrs.uz/archives/news/report_2024_04
4. <https://www.caspianpolicy.org/research/economy/central-asian-economies-forge-ahead-with-strong-growth-despite-geopolitical-challenges>
5. <https://www.ebrd.com/home>
6. <https://eabr.org/en/analytics/all-publications/the-economy-of-central-asia-a-fresh-perspective/>
7. <https://timesca.com/central-asia-as-an-emerging-economic-region/>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



AN ECONOMETRIC ANALYSIS OF FDI AND TRADE IN UZBEKISTAN

Sharipov Bobur Anvar ugli

PhD, Department of Econometrics, TSUE

Khalimjonov Nurbek Ulugbek ugli

Department of Econometrics, TSUE

Abstract. We employ the cointegration technique to examine the validity of the Environmental Kuznets Curve (EKC) model for Uzbekistan, specifically focusing on CO₂ emissions. The study period spans from 1990 to 2020. The postulated model exhibits cointegration, and empirical verification confirms the validity of the EKC hypothesis. Moreover, there is evidence to suggest that energy use is contributing to an increase in CO₂ emissions per person, but Foreign Direct Investment has been shown to be beneficial in decreasing CO₂ emissions per person. Nevertheless, the impact of trade is deemed inconsequential. We advise the Uzbek government to actively seek additional foreign investment in order to bolster efforts towards achieving a more environmentally sustainable state.

Keywords: Environmental Kuznets Curve, Foreign Direct Investment, Trade Openness

O'ZBEKISTONDA TO'G'RIDAN TO'G'RI XORIJIY INVESTITSIYA VA SAVDONING EKONOMETRIK TAHLILI

Bobur Sharipov Anvar o'g'li

Ekonometrika kafedrası katta o'qituvchisi, PhD,TDIU

Xalimjonov Nurbek Ulug'bek o'g'li

Ekonometrika kafedrası assistenti,TDIU

Annotatsiya. Kointegratsiya usulidan foydalangan holda O'zbekiston uchun Karbonat anhidrid gazi ajralib chiqishi jarayonining ekologik Kuznets egri chizig'i (EKC) modelining to'g'riligini tekshirdik. O'rganish davri sifatida 1990 yildan 2020 yilgacha bo'lgan vaqtni oldik. Yaratilgan model kointegratsiyani ko'rsatdi va empirik tekshirish natijasi EKC modelining to'g'riligini tasdiqladi. Bundan tashqari, energiyadan foydalanish kishi boshiga CO₂ emissiyasini oshirishini ko'rsatadigan dalillar mavjud, ammo to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar kishi boshiga CO₂ emissiyasini kamaytirishda foydali ekanligi aniqlandi. Shunga qaramay, savdoning ta'siri ahamiyatsiz deb topildi. O'zbekiston hukumatiga ekologik barqaror davlatga erishish yo'lidagi sa'y-harakatlarni kuchaytirish uchun qo'shimcha xorijiy sarmoyalarni faol izlashni maslahat beramiz.

Kalit so'zlar: Ekologik kuznets egri chizig'i, To'g'ridan to'g'ri xorijiy investitsiya, Savdoning ochiqligi

Introduction

Various factors might be considered as determinants of CO₂ emissions. The statement is accurate as a multitude of complex factors contribute to the

fluctuations in emissions within a given region. There is an ongoing and extensive discussion over the methods to regulate emissions in a certain area, utilizing a combination of micro, macro, and financial aspects. Commonly debated factors include gross domestic product (GDP), Foreign Direct Investment (FDI), trade openness (TO), governmental expenditure, energy costs, and others. The various aspects mentioned above contribute to the exploration of the Environmental Kuznets Curve (EKC) hypothesis, as proposed by Grossman and Krueger in 1995. The Kuznets curve has both theoretical and practical ramifications. It posits that as a country experiences economic progress, there is initially an upward tendency in emissions. However, as the country continues to develop, emissions and pollution begin to decrease, resulting in an overall improvement in the environment.

Mahmood and Alkhateeb (2017) examine the EKC hypothesis in the context of Saudi Arabia's CO₂ emissions model by incorporating trade in their empirical analysis. The study supports the EKC hypothesis by confirming the positive relationship between income and CO₂ emissions, as well as the negative relationship between income squared and CO₂ emissions. Furthermore, trade appears to exert a detrimental environmental influence both in the short and long term. According to Shahbaz et al. (2013), financial development and commerce contribute to the reduction of pollution in Malaysia. However, energy consumption and GDP are identified as factors responsible for environmental degradation in the country. An argument is logically sound yet allows for additional examination as income is highly likely to result in economic growth, and trade also contributes to income generation. Hence, if a nation is witnessing a rise in income, it is likely that financial development or trade play a part in this, making it unlikely that income growth occurs without an increase in emissions and without the influence of financial development and trade.

Conversely, Alkhateeb et al. (2018) discovered that the financial market has played a role in the generation of CO₂ emissions in Saudi Arabia. Another body of literature suggests that higher oil prices and revenues can lead to increased investments, employment, and economic growth in countries with abundant oil resources (Alkhateeb et al., 2017b; Mahmood and Alkhateeb, 2018; Alkhateeb et al., 2017ba). As a result, this economic growth may give rise to environmental concerns. Nevertheless, the environmental impact of the oil market exerts a greater influence on economies that heavily rely on oil. Examining the ramifications of economic growth and its impact on emissions in oil-dependent economies, it is imperative to investigate the progression of this discourse in oil-abundant economies such as Uzbekistan. Incorporating the factor of trade's impact on economic growth and subsequent environmental deterioration would be beneficial in the case of Uzbekistan, given its current push towards liberalization.

Uzbekistan has seen numerous structural transformations over its history. These structural changes have also led to considerable adjustments in

perceptions of important economy-wide concepts such as poverty, inequality, and productivity. The country's promotion of liberalization in the early 1990s was seen, although facing various challenges that had an impact on its overall growth and foreign direct investment (FDI). The increasing liberalization, economic growth, and foreign direct investment (FDI) may lead to a faster rate of energy use, hence contributing to increased emissions. This pattern confirms the existing research that suggests that improved macroeconomic performance is associated with increased emissions. However, it also provides an opportunity to examine the impact of income, foreign direct investment (FDI), and openness on Uzbekistan's CO₂ emissions, particularly during the period of liberalization policies. Therefore, the objective is to examine the Environmental Kuznets Curve (EKC) and other factors that influence the environment by analyzing Uzbekistan's data from the period of post-liberalization, which spans from 1990 to 2020. The findings would offer valuable support to the Uzbekistanian government, economists, and environmentalists in identifying the necessary adjustments for enhancing the country's economic and environmental sustainability. These conclusions can serve as a guide for future policy reformation.

Literature review

Saidi and Hammami (2017) proposed a bidirectional association between environmental degradation and income in high-income nations, however the impact was shown to be less pronounced in other countries. Furthermore, there is a diverse range of literature accessible about the suitability of the Environmental Kuznets Curve (EKC) theory in numerous worldwide locales. Only a few of them are principally undertaken within the framework of Uzbekistan. This allows for an analysis of how the aforementioned components would interact within the country. Furthermore, this study examines the post-liberalization period to get insights into the impact of liberalization on a country's environmental profile. The findings will provide light on the types of sustainable policies that may be beneficial for the country to maximize its growth.

Abdouli and Hammami (2017) noted that when examining nations in the Middle East and North Africa (MENA), foreign direct investment (FDI) appears to significantly impact the environmental conditions in the region. An analysis was conducted on data from 1990 to 2012 for seventeen economies in the Middle East and North Africa (MENA) region. The study examined the relationship between foreign direct investment (FDI), pollution, and income. It was determined that there were two distinct relationships: one between emissions and GDP. This reciprocal link indicates that both FDI and GDP have an influence on emissions in the MENA area. Conversely, emissions can also have an impact on FDI and GDP in these nations. The findings demonstrate the significant practical implications of the Environmental Kuznets Curve (EKC) in the region, highlighting the interconnectedness of macroeconomic and environmental concerns. Omri et al. (2015) examine the connection between

the overall economic performance and the quality of the environment in 12 countries in the Middle East and North Africa (MENA) region. They argue that income and emissions have a two-way relationship, meaning that they affect each other. On the other hand, the relationship between total output (TO) and CO₂ emissions appears to be neutral, meaning that they do not have a significant impact on each other. Both studies were done in the same geographical area and resulted in establishing a reciprocal relationship between the instruments being analyzed.

An extensive investigation performed on 54 nations, including Uzbekistan, reveals a reciprocal relationship between foreign direct investment (FDI) and income. An analogous correlation is demonstrated in the context of Foreign Direct Investment (FDI) and pollution. There is a unidirectional relationship observed between income and pollution. The authors suggest that governments should prioritize Foreign Direct Investment (FDI) as a means to transform their country's energy profile. They also propose a framework for other nations to examine how this topic aligns with their economic and environmental frameworks (Omri et al., 2014). In their 2014 study examining numerous nations, including Uzbekistan, Onafowora and Owoye found an N-shaped relationship instead of a U-shaped one. In addition, energy consumption has an impact on pollution and income in economies, while TO (presumably referring to a specific variable or factor) did not demonstrate any influence on the environment within the group.

In a study conducted by Ibrahiem (2015), it was discovered that there are long-term relationships in the model of Uzbekistan, and an increase in energy usage leads to a boost in foreign direct investment (FDI) and economic growth. The report offers policy recommendations for the Uzbekistanian government to prioritize renewable energy as a means to guarantee financial and economic growth while maintaining environmental sustainability. While numerous study articles discuss the robust association between macroeconomic indicators and the environment in various places, some contradict this notion and propose the contrary. Ben et al. (2015) employed panel cointegration methods to examine the immediate and long-term correlation between CO₂ emissions, GDP, renewable energy consumption, and international trade in a group of 24 sub-Saharan African nations from 1980 to 2010. The short-run Granger causality analysis indicates that there is a reciprocal causal relationship between emissions and economic growth, as well as between emissions and real exports. Additionally, there is a one-way causal relationship from real imports to emissions, and a one-way causal relationship from trade (exports or imports) to renewable energy consumption. The long-term estimations indicate that the theory of an inverted U-shaped Environmental Kuznets Curve (EKC) is not substantiated for these countries. Specifically, it is found that exports exert a positive influence on CO₂ emissions, while imports have a negative effect on CO₂ emissions. Salahuddin and Gow (2014) did a study on the GCC region, in

which they included an additional variable of energy usage. The study yielded diverse findings, indicating that while energy consumption, income, and emissions are interrelated, no correlation was discovered between income and pollution. These results yield divergent implications compared to the previously listed studies and provide an opportunity for more analysis.

Methodology

Based on the theoretical predicted factors influencing CO₂ emissions, we propose the following model:

$$CO_t = \alpha_0 + \alpha_1 GDPC_t + \alpha_2 GDPC_t^2 + \alpha_3 ECPC_t + \alpha_4 FDI_t + \alpha_5 TO_t + u \quad (1)$$

Every variable in equation 1 has undergone a natural logarithm change. CO_t, GDPC_t, and ECPC_t represent the per capita CO₂ emissions, GDP, and energy usage, respectively. FDI is the logarithm of the percentage of foreign direct investment (FDI) to gross domestic product (GDP), while TO is the logarithm of the percentage of trade (exports + imports) to GDP. A square term is calculated by taking the square of the natural logarithm of GDP per capita. This square term is then used in a regression analysis to test the validity of the Environmental Kuznets Curve (EKC) hypothesis. The presence of the EKC hypothesis can be confirmed by a positive influence of GDPC_t and a negative influence of . The data represents the time span from 1990 to 2014. The starting year of 1990 is chosen to account for the implementation of a liberalized economic system. The period ends in 2014 to ensure the availability of the most comprehensive data on energy and emissions variables. All series are obtained from the World Development Indicators (WDI) dataset. Energy usage is anticipated to contribute to environmental damage. The environmental impact of FDI can be either beneficial or detrimental, and it is contingent upon the type of technology employed by foreign investors. Additionally, trade openness (TO) can have both favorable and unfavorable environmental impacts, which are contingent upon factors such as energy usage, the composition of exports and imports, and the technological processes involved in manufacturing the exported goods. The hypothesized equation 1 should be evaluated for the presence of a unit root. However, we may skip this step since we are employing the auto-regressive distributive lag (ARDL) technique developed by Pesaran et al. (2001) to estimate the hypothesized model. The upper and lower bounds of the Autoregressive Distributed Lag (ARDL) model are determined based on the assumption of an AR(1) process and an AR(0) process, respectively. Thus, it is permissible to disregard integration analysis prior to considering cointegration. The ARDL model can be represented as follows:

$$\begin{aligned} \Delta CO_t = & 0_0 + 0_1 CO_{t=1} + 0_2 GDPC_{t=1} + 0_3 GDPC_{t=1}^2 + 0_4 ECPC_{t-1} + 0_5 FDI_{t=1} \\ & + 0_6 TO_{t-1} + \sum_{j=1}^P \varphi_{1j} \Delta CO_{t-j} + \sum_{j=0}^q \varphi_{2j} \Delta GDPC_{t-j} + \sum_{j=0}^q \varphi_{3j} \Delta GDPC_{t-j}^2 + \\ & + \sum_{j=0}^q \varphi_{4j} \Delta ECPC_{t-j} + \sum_{j=0}^q \varphi_{5j} \Delta FDI_{t-j} + \sum_{j=0}^q \varphi_{6j} \Delta TO_{t-j} + \Psi_{it} \end{aligned} \quad (2)$$

Equation 2 can be subjected to regression and evaluated to determine if the null hypothesis of $0_1=0_2=0_3=0_4=0_5=0_6=0$ holds true, in order to confirm the presence of cointegration. The long-term estimate can be calculated using a normalizing approach, while the short-term results can be obtained using the estimated coefficients in equation 3 below. An indication of a short-term correlation can be supported by a negative coefficient τ in equation 3:

$$\begin{aligned} \Delta CO_t = & \sum_{j=1}^P \theta_{1j} \Delta CO_{t-j} + \sum_{j=0}^q \theta_{2j} \Delta GDPC_{t-j} + \sum_{j=0}^q \theta_{3j} \Delta GDPC_{t-j}^2 + \\ & \sum_{j=0}^q \theta_{4j} \Delta ECPC_{t-j} + \sum_{j=0}^q \theta_{5j} \Delta FDI_{t-j} + \sum_{j=0}^q \theta_{6j} \Delta TO_{t-j} + \tau ECT_{t=1} + \omega_i \end{aligned} \quad (3)$$

Data analysis

Table 1 displays the ARDL values of the postulated model for CO₂ emissions per capita. The bound test yielded a value of $F = 9.7845$, providing evidence of cointegration at a significance level of 1%. The presence of a negative coefficient of ECT_{t-1} (-1.1856) indicates a strong correlation between a short relationship and a faster rate of convergence.

Table 1

CO₂ emissions per capita model

Regressor	Parameters	S.E.	t-Stat	P value
$GDPC_t$	22.3478	11.0529	2.2131	0.0448
$GDPC_t^2$	-1.9193	0.3575	-2.3294	0.0504
$ECPC_t$	1.3415	0.3437	2.7281	0.0141
FDI_t	-0.0796	0.0360	-2.2905	0.0370
TO_t	-0.0043	0.0754	-0.1705	0.4453
C	-133.9380	57.8798	-2.1269	0.0430
$\Delta GDPC_t$	31.5869	17.4851	1.7531	0.0369
$\Delta GDPC_t^2$	-1.4746	0.1736	-10.8657	0.0000
$\Delta GDPC_{t-1}^2$	0.28036	0.0245	7.1713	0.0001
$\Delta ECPC_t$	0.2103	0.1191	0.7542	0.0152
$\Delta ECPC_{t-1}$	-0.6507	0.1506	-3.7861	0.0028
ΔFDI_t	-0.0373	0.0084	-2.9017	0.0073
ΔFDI_{t-1}	0.0668	0.0070	6.1845	0.0001
ΔTO_t	-0.0047	0.0859	-0.0603	0.3455
ECT_{t-1}	-1.1856	0.1355	-11.0278	0.0000

Over a long period of time, the GDP per capita has a positive impact, but the square of the GDP per capita has a negative influence on CO₂ emissions per capita. An inverted U-shaped link has been discovered, providing evidence for the presence of the Environmental Kuznets Curve (EKC) theory, which suggests that income increase has environmental repercussions. The turning point can be identified as the year 2003, when the per capita income reached 13,201 in constant local currency. Hence, it can be asserted that Uzbekistan has entered the second phase of the Environmental Kuznets Curve (EKC) since 2003, and additional economic growth may lead to positive environmental outcomes in Uzbekistan.

The impact of ECPC is positively correlated with increasing elasticity, indicating that a 1% increase in energy demand results in an approximate 1.3% rise in per capita emissions. Foreign Direct Investment (FDI) in Uzbekistan is having a detrimental effect on the emissions per capita, albeit with a small degree of responsiveness. FDI appears to contribute to the mitigation of environmental degradation, potentially attributable to the utilization of environmentally friendly technology by foreign investors. Moreover, a 1% rise in the percentage of Foreign Direct Investment (FDI) to Gross Domestic Product (GDP) ratio leads to a reduction in per capita emissions by around 0.089%. The impact of TO is negligible, leading us to the conclusion that trade has neither detrimental nor advantageous consequences for the environment.

Table 2

Diagnostics

Bound assessment	F-value = 9.7845
	At 10% (2.147 – 3.10)
	At 5% (2.35 – 3.48)
	At 1% (3.20 – 4.34)
Heteroscedasticity	F-value=0.7512 (0.6576)
Serial correlation	F-value=2.3277 (0.0582)
Normality	F-value=2.1516 (0.2585)
Functional form	F-value=0.0803 (0.5715)

Table 2 presents the findings from the short-term analysis, which confirm the validity of the Environmental Kuznets Curve (EKC) hypothesis. Nevertheless, the delayed impact of the square term of GDP per capita is indicating adverse environmental consequences. The current year's impact of energy consumption is negligible, but it is having a detrimental effect on CO₂ emissions. Foreign Direct Investment (FDI) continues to have favorable environmental effects, however there is a slight degradation of the environment in the long run. The short-term analysis also reveals that the trade effect is not significant, suggesting that trade does not have any impact on emissions.

Conclusion

Examining the Environmental Kuznets Curve (EKC) is crucial for studying the impact of a country's macroeconomic performance on the environment. We examine the Environmental Kuznets Curve (EKC) hypothesis in Uzbekistan throughout the period of 1990-2020, which corresponds to a period of economic liberalization. We employ the ARDL Cointegration test for this purpose. We have discovered evidence of cointegration in the hypothesized model, as well as the presence of a short-term link. Furthermore, we validate the presence of the Environmental Kuznets Curve (EKC) hypothesis in Uzbekistan, with a specific turning point occurring at a per capita constant income of 13,201. Uzbekistan is positioned in the second phase of the Environmental Kuznets Curve (EKC) due to its current economic expansion. Thus, we might infer that Uzbekistan currently has a stable economic foundation.

Moreover, foreign direct investment (FDI) inflows have a beneficial impact on the environment, as they are associated with a reduction in per capita emissions in the country. The impact of TO is negligible. Thus, it appears that trade is not detrimental to the country. The short-term estimations also support the important discovery of long-term estimates. Our findings suggest that it would be advisable for the government of Uzbekistan to pursue increased liberalization in foreign commerce. Furthermore, it is essential to enhance the attraction of foreign direct investment (FDI) through both quantitative and qualitative incentives, which can subsequently contribute to the promotion of a more environmentally sustainable ecosystem.

References

1. Abdouli, M., Hammami, S. (2017), Investigating the causality links between environmental quality, foreign direct investment and economic growth in MENA countries. *International Business Review*, 26, 264-278.
2. Alkhateeb, T.T.Y., Alkahtani, N.S. Mahmood, H. (2018), Green human resource management, financial markets and pollution nexus in Saudi Arabia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 8(3), 33-36.
3. Alkhateeb, T.T.Y., Mahmood, H., Sultan, Z.A., Ahmad, N. (2017a), Oil prices and employment nexus in Saudi Arabia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 7(3), 277-281.
4. Alkhateeb, T.T.Y., Sultan, Z.A., Mahmood, H. (2017b), Oil revenue, public spending, gross domestic product and employment in Saudi Arabia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 7(6), 27-31.
- Ben, J.M., Ben, Y.S., Ozturk, I. (2015), The role of renewable energy consumption and trade: Environmental Kuznets Curve analysis for Sub-Saharan Africa countries. *African Development Review*, 27(3), 288-300.
5. Grossman, G., Krueger, A. (1995), Economic environment and the economic growth. *Quarterly Journal of Economics*, 110, 353-377.

6. Ibrahiem, D. (2015), Renewable electricity consumption, foreign direct investment and economic growth in Uzbekistan: An ARDL approach. *Procedia Economics and Finance*, 30, 313-323.
7. Mahmood, H., Alkhateeb, T.T.Y. (2017), Trade and environment nexus in Saudi Arabia: An environmental Kuznets Curve hypothesis. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 7(5), 291-295.
8. Mahmood, H., Alkhateeb, T.T.Y. (2018), Foreign direct investment, domestic investment and oil price nexus in Saudi Arabia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 8(4), 147-151.
9. Omri, A., Daly, S., Rault, C., Chaibi, A. (2015), Financial development, environmental quality, trade and economic growth: What causes what in MENA countries. *Energy Economics*, 48, 242-252.
10. Omri, A., Nguyen, D., Rault, C. (2014), Causal interactions between **CO₂** emissions, **FDI** and economic growth: Evidence from dynamic simultaneous-equation models. *Economic Modelling*, 42, 382-389.
11. Onafowora, O., Owoye, O. (2014), Bound testing approach to analysis of the environment Kuznets Curve hypothesis. *Energy Economics*, 44, 47-62.
12. Pesaran, M.H., Shin, Y, Smith, R. (2001), Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326.
13. Saidi, S., Hammami, S. (2017), Modelling the casual linkages between transport, economic growth and environmental degradation for 75 countries. *Transportation Research Part D*, 53, 415-427.
14. Salahuddin, M., Gow, J. (2014), Economic growth, energy consumption and **CO₂** emissions in gulf cooperation council countries. *Energy*, 73, 44 – 58.
15. Shahbaz, M., Solarin, S.A., Mahmood, H., Arouri, M. (2013), Does financial development reduce **CO₂** emissions in Malaysian economy? A time series analysis. *Economic Modelling*, 35, 145-152.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ТЎҚИМАЧИЛИК КЛАСТЕРЛАРДА ЗАМОНАВИЙ ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИ ЖОРИЙ ЭТИШ

Мансуров Саидхўжа Камалович

Тошкент Давлат иқтисодиёт университети

таянч докторанти

e-mail: said.mansurov1988@gmail.com

Orcid ID number: 0000-0003-0944-3142

Аннотация. Ушбу мақолада бугунги кунда тўқимачилик кластерларнинг пахта етиштириш ҳамда ишлаб чиқариш жараёнида инновацион технологиялардан фойдаланиш кўрсаткичлари шунингдек халқаро рақобат муҳитида уларнинг бардошлилиги кўрсатиб ўтилган.

Калит сўзлар: глобал рақобат, тайёр маҳсулот, хом ашё, инновация, лазерли ускуна, субсидия, замонавий технология, дизайнер, 3D моделлаштириш, кимёвий моддалар, принтер технология, интеграция, работотехника, блокчейн, савдо платформа, бренд.

ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ТЕКСТИЛЬНОМ КЛАСТЕРЕ

Мансуров Саидхўжа Камалович

Базовый докторант Ташкентский государственный

экономический университета

Аннотация: В данной статье на сегодняшний день показаны показатели использования инновационных технологий в выращивании хлопка и производстве текстильных кластеров, а также их толерантность в условиях международной конкуренции.

Ключевые слова: глобальная конкуренция, готовый продукт, сырье, инновации, лазерное оборудование, субсидия, современные технологии, дизайнер, 3D-моделирование, химикаты, принтерная технология, интеграция, работотехника, блокчейн, торговая платформа, бренд.

IMPLEMENTATION OF MODERN TECHNOLOGIES IN TEXTILE CLUSTERS

Mansurov Saidkhodja Kamalovich

Basic doctoral student of Tashkent

State University of Economics

Abstract: In this article, today indicators of the use of innovative technologies in cotton cultivation and production of textile clusters, as well as their tolerance in the environment of international competition are shown.

Keywords: Global competition, finished product, raw material, innovation, laser equipment, subsidy, modern technology, designer, 3D modeling, chemicals, printer technology, integration, robotics, blockchain, trading platform, brand.

Кириш

Тўқимачилик кластерларнинг иқтисодий ва экспорт салоҳиятини оширишда олимларнинг бир қанча таклифлари илгари сурилган. Маҳаллий олимларимиздан А.Солиев ва З.Хакимовлар мақолаларида “Кластер назарияси ва уни амалиётда қўллаётган мамлакатлар тажрибасидан Наманган вилоятида фойдаланиш имкониятлари” келтирилган.[1] Ушбу олимларнинг айнан ушбу ҳудудни танланишига вилоятнинг тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми юқорилигидадир.

А.Ш.Бекмуродов ва Янг Сонг Бе “Ўзбекистон тўқимачилик саноати стратегиясини ривожлантиришда кластер ёндашуви” [2]. деб номланган монографияда кластерга назарий ва амалий ёндашувлар, маҳсулот рақобатбардошлигини оширишда кластер моҳияти, ҳом ашёни қайта ишлашда ҳамда хорижий мамлакатлар, компаниялар ва маҳсулотлар кесимида эришилган натижалари мисоллар орқали ёритиб берилган. Шунингдек, Республикада ушбу хорижий тажрибалардан фойдаланиш бўйича бир қанча таклифлар келтирилган.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Америка олимлари М.Портер “Рақобат услунлиги назарияси” [3], М.Энрайт, С.Резенфельд, П.Маскелл ва М.Лоренценлар “минтақавий кластерлар концепцияси” [4], А.Маршалл “Саноат ҳудудлар назарияси” [5], П.Бекатин “Италян саноат огруглари назариялари”ни илгари суришган. [6] Т.Кононинг фикрига кўра, корхонани ишлаб чиқарган маҳсулот тури фақат бир турдаги маҳсулот билан чекланган бўлса, бундай корхона бошқа турдаги маҳсулот ишлаб чиқаришдан чекланганлиги сабабли, ягона ихтисослашган корхона деб таъриф берган. Аксинча агар ҳар хил турдаги маҳсулот ишлаб чиқарилган бўлса, бундай корхона диверсификациялашган корхона ҳисобланади. Бозор муносабатлари шаклланишига қараб корхона диверсификацияланишига ёки бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариш билан чекланади.[7] Р.Питс ва Х.Хопкинс таърифида бироз бошқача жихатга амал қилиниб, диверсификацияни бир вақтнинг ўзида бир нечта бизнес турларини юритиш сифатида белгилайдилар.[8] Юқорида қайд этилган хориж олимларнинг назарияларида кластерлар бу рақобат устунлигини амалга оширишда юқори самара ҳисобланиб таълим, фан, технологик, иқтисодий ва бошқа хизмат кўрсатувчи субъектлар фаолияти билан уйғунлашган тизими эканлиги таъкидланади.

Гарвард университети профессори Майкл Портер илмий тадқиқот ишларида иқтисодиёти ривожланган мамлакатлар саноатининг ривожланиши ҳамда жаҳондаги илғор санаот тармоқларининг ривожланишини таъкидлаб, рақобатбардош тармоқлар кластер

принципи асосида ривожланиши ҳамда кластерларнинг қўллаб-қувватланиши нафақат кластердаги компанияларнинг, балки миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлигини оширишга хизмат қилиши асослаб берилган. [9]

И.Ансофф назариясига кўра, диверсификация-муайян корхонада мавжуд бўлган ресурслар фаолиятининг бошқа соҳаларига қайта тақсимлаш жараёнига қўлланиладиган атамадир. Бунда ишлаб чиқариш қувватларини оширган ҳолда янги технологияларга ўтиш, янги бозорларга кириш ва янги тармоқларга кириш имконияти билан боғлиқ. [10]

Кластер назарияси Россия олимлари Ю.С.Артомонова, Б.Б.Хурусталева [11] томонидан ҳам ўрганилган бўлиб, амалиётга татбиқ этиш бўйича лойиҳалар ишлаб чиқилган. Юқоридаги назарияларни яратилиши ва уларнинг амалий аҳамияти мамлакатлар, тармоқлар ва корхоналар иқтисодиёти рақобатбардошлигини ошириш ва юқори самарадорликка эришишни назарда тутади.

Тадқиқот методологияси

Изланиш давомида иқтисодий, статистик, қиёсий таҳлил, хронологик кузатиш ва математик усуллардан фойдаланилди. Шунингдек, маҳаллий ва хорижий олимларнинг мавзу доирасида чоп этилган илмий ишларидан ҳам фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Халқаро глобал рақобат муҳитида саноат маҳсулотлар сифатини ўзгариши мамлакатлар иқтисодиётини интенсив тадқиқот усуллардан фойдаланишни тақозо этмоқда. Маълумки, жаҳон бозорларига сифатли кийим-кечак маҳсулотларни етказиб берилишида унга бевосита таъсир этувчи муҳим омиллардан бири бу тўқимачилик корхоналарига замонавий инновацион технологияларни қўлланилиши билан боғлиқ. Бугунги кунда тўқимачилик саноатидаги ўсиш тенденцияси нафақат мамлакатимиз иқтисодиётини етакчи тармоғига, балки жаҳон тўқимачилик ҳамжамиятида ҳам ўз нуфузига эга бўлиб бормоқда. Бу ҳақда ITMF (International Textile Manufacturers Federation) бош директори Кристиан Шиндлер шундай деган эди. “Жуда қисқа вақт ичида Ўзбекистон тўқимачилик саноати халқаро миқёсида рақобатбардош ишлаб чиқарувчи ва мақбул етказиб берувчига айланди. Энди Ўзбекистон эътироф этилган етказиб берувчи бўлиб, ўз тўқимачилик маҳсулотларини бутун дунёдаги харидорларга, айниқса халқаро бренд ва ритейларга етказиб бериш имкони мавжуд. [12]

Шубҳасиз, пахта тозалаш заводларини трансформациялаш жараёнларини амалга оширилиши оқибатида кластерларни ташкил топиши ҳамда қўшимча қиймат маҳсулотлар занжирини яратиш бўлди. Бунда кластерларни пахта экишдан чуқур қайта ишлаш ва тайёр босқичигача бўлган тизимини замонавий технологиялар билан таъминлаш саноат олдигаги устувор вазифалардан ҳисобланади.

Умуман олганда, хом ашё етиштириш ундан сифатли маҳсулотлар ишлаб чиқаришда инновацион технологияларга эҳтиёж борлиги мужассамланади.

Бугунги кунда сув муаммоси дунёда тақчил бўлиб турган шароитда мамлакатимиз раҳбари Олий мажлис палатаси қўшма мажлисидаги нутқида барча соҳалар қатори экология ва атроф-муҳитни асраш, сув тақчиллигини олдини олиш бундан буён ҳам долзарб вазифа бўлиб қолиши алоҳида қайд этилди. Қишлоқ хўжалиги соҳасида пахта хом ашё етиштиришда хориж мамлакатлар тажрибаларини қўллаган холда инновацион технологиялардан фойдаланиш ва юқори унумдорликни оширишга қаратилган Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 23 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси қишлоқ хўжалигини ривожлантиришнинг 2020-2030 йилларга мўлжалланган стратегиясини тасдиқлаш тўғрисидаги” ПФ-5853 сонли фармони қабул қилинганлиги бўлди. [13] Фармонда пахта ерларини лазерли ускунагичлар билан текислаш технологияларни жорий этиш, сув тежовчи технологиялардан фойдаланган кластерларга давлат томонидан субсидия маблағлари ажратилиши белгилаб қўйилди.

Дарҳақиқат, ҳозирги глобал рақобат шароитида нафақат сифатли маҳсулотлар ишлаб чиқаришга балки тайёр маҳсулот таркибидаги хом ашёни етиштиришда замонавий методларни қўллаш мамлакатимиз иқтисодиёти олдида турган устувор вазифалардан ҳисобланади. Бунда фермерлар томонидан хом ашё сифати ундан тайёр бўлган маҳсулотлар хорижий бозорларда рақобатбардош маҳсулотга айланиши ҳамда глобал иқлим шароитида соҳага инновацион илғор технологияларни жорий этилишни тақозо этмоқда. Бу борада пахта далаларида амалга оширилаётган ислохотлар сўнгги уч йилликда сезиларли тарзда ошганлигини гувоҳи бўламиз.

Ўзбекистон сув ресурсларининг асосий қисми қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштиришга қаратилганлиги инобатга олинса, бу борада сув муаммоси дефицит эканлиги, улардан самарали ва оқилона фойдаланиш каби муҳим ишларни амалга оширишни тақозо этади. 2019 йилдан бошлаб қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари шу жумладан давлат томонидан пахта етиштиришда сувни тежайдиган технологиялардан кенг фойдаланиш бўйича субсидиялар ажратиш бўйича имтиёзлар қўлланилиб келинмоқда. Пахта етиштиришда замонавий технологияларни жорий қилиш мақсадида хориж мамлакатлар тажрибасини ўрганган холда мамлакатимизда томчилатиб, ёмғирлатиб ҳамда ерларни лазер ускунали ер текислагичлар билан текислаш технологияларни жорий қилиш устувор вазифаларга киради.



1-расм. 2023 йилда Вилоят кесимида тўқимачилик кластерлар томонидан сув тежовчи технологияларни жорий қилиниши

Манба: “Пахта-тўқимачилик кластерлари” уюшмачи маълумотлари асосида муаллиф томонидан тайёрланди

Расмда 2023 йилда жами кластерлар сони 142 тани ташкил қилганлигини эътиборга олиб, уларга пахта етиштиришда жами 972,9 минг гектар ер майдонлари шундан, 163,0 минг гектар томчилатиб суғориш технологиялар асосида пахта хом ашё етиштирилган. Бу умумий ер майдонининг 16,7 фоизини сув тежовчи технологиялардан фойдаланиб келинаётганлигидан далолат беради. Аммо бу хали ижобий кўрсаткичлар саналмайди.

Бугунги кунда амалда умумий пахта етиштириш ер майдонининг 16,7 фоизни сув тежовчи технологиялар қамраб олинганлигини инобатга олинса пахта ер майдонларининг қолган қисмларида сув тежовчи технологияларга давлат томонидан кредит ва субсидия маблағлари босқичма-босқич бериб борилаётганлиги ва яқин йилларда фермерлар томонидан пахта суғоришнинг ана шундай замонавий технологияларга ўтилиши хом ашёни сифатига, исрофгарчилиқни олидини олишга, фермерларнинг бюджетига қолаверса мамлакат иқтисодиёти ва аҳолини ичимлик сувига бўлган талабини қондирилишига олиб келади.

Хориж тажрибаларни ўзлаштирган ҳолда мамлакатимиз пахта ер майдонлари ҳолатини яхшилаш, ҳосилдорликни ошириш мақсадида махсус техникалар ёрдамида ер текислаш ишлари амалга ошириб келинмоқда. 2023 йилда Республика бўйича жами 238,3 минг гектар майдонларда лазер ускуналар ер текислагичлар билан ишлов берилди. Жами 113 та кластерларда шундай замонавий технологиялар жорий этилди. Хорижда ишлаб чиқарилган замонавий техника ва технологиялар ёрдамида 350 минг гектар ер майдонлари лазер

текислагичлар билан текисланиб, ўртача хосилдорлик 2017 йилга (24,2 ц/га) нисбатан 10 ц/га га ёки 40 фоизга ошди. (2022 йил 34 ц/га). Буларнинг барчаси лазерли текислагичлар ёрдамидаги ер текислагичлар ҳамда сув тежовичи технологияларни амалиётга жорий этиш билан боғлиқ десак муболаға бўлмайди.

Пахта-тўқимачилик кластерлар таркибида бўлган корхоналарни модернизация қилиш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, соҳага замонавий технологиялар жорий қилиш орқали экологик муҳитга зарар етказмайдиган ва ривожлантиришнинг интенсив усуллардан фойдаланишда кенг қамровли ишлар амалга ошириб келинмоқда.

Замонавий технологияларни қўлланилиши ишлаб чиқариш унумдорлиги, янги бозорларга диверсификация ҳамда мода саноатга таъсир қилиши мумкин бўлган инқилобни бошдан кечирмоқда. Саноат бутун дунё бўйлаб миллионлаб одамларни иш билан таъминлайди ҳамда муҳим савдони амалга оширади. Технологик тараққиёт ўзгариши билан бирга ишлаб чиқарувчилар ўз фаолиятини тартибга солиш ва тўқимачилик маҳсулотларига бўлган истеъмолчилар талабини қондиришга интиломоқда.

Тўқимачилик саноати замонавий технологияларни интеграциялашуви натижасида сезиларли даражада ўзгартирилди, тўқимачилик ишлаб чиқаришнинг турли босқичларини дизайндан тортиб ишлаб чиқариш ва тарқатишгача трансформация қилинди. Саноатда замонавий технологиялар қўлланиладиган баъзи асосий йўналишлар: (2-расм)



2-расм. Тармоқ корхоналарини янги турдаги маҳсулотлар ишлаб чиқишда инновацион технологияларнинг таъсири

Манба: Муаллиф томонидан тайёрланди

1.Дизайн ва протиплаш:

-Компьютерга асосланган дизайн. (CAD) Ушбу дастур таъминоти дизайнерларга тўқимачиликнинг рақамли дизайнерларни яратишга имкон беради, бу эса ғояларни тез протиплаш ва визуализация қилиш имконини беради. Бунда

-3D моделлаштириш: Илғор 3D моделлаш воситалари дизайнерларга тўқимачилик маҳсулотларининг ҳақиқий рақамли протипларини яратишга имкон бериб, ишлаб чиқаришдан олдин дизайнерларни яхшироқ визуаллаштириш ва синовдан ўтказишни осонлаштиради.

2. Барқарор материал ва жараёнлар:

-Биотехнология ва материалшунослик соҳасидаги ютуқлар. Қайта ишланган полиэстер, органик пахта ва бамбук вискоза каби барқарор толаларнинг ривожланишига олиб келади.

-Экологик тоза бўёқлар ва кимёвий моддалар: Тўқимачилик ишлаб чиқарувчилар сув, энергия сарфини ва кимёвий чиқиндиларни минималлаштириш учун экологик тоза бўяш ва пардозлаш жараёнларини ўзлаштирмоқда.

-Рақамли принтер. Рақамли принтер технологиялари анъанавий бўяш усуллари билан солиштирганда сув ва кимёвий моддалар фойдаланишни камайтирадиган тўқимачилик маҳсулотларга ранглар ва нақшларни аниқ ва самарали қўллаш имконини беради.

3. Ақлли тўқимачилик маҳсус кийимлар:

-Бунда электрониканинг интеграциялашуви натижасида амалга оширилиб, тўқимачилик маҳсулотлар кийим ва матоларга сезиш, иситиш, ёритиш ва алоқа каби функцияларни қўшиш учун сенсорлар, актуаторлар ва ўтказгич иплар каби электрон компонентларни ўз ичига олади.

-Технологик кийимлар. Фитнес-трекерлар, ақлли соатлар ва табиий мониторлар каби тақиладиган қурилмалар қулайлик ва мослашувчанлик учун тўқимачилик асосидаги компонентлардан фойдаланилади, бу эса кийим ва аксессуарларга узлуксиз интеграцияни таъминлайди.

4. Автоматлаштирилган робототехника:

-Автоматлаштирилган технологиялар тўқимачилик ишлаб чиқаришнинг турли босқичларини, жумладан йигирув, тўқув, трикотаж, бўяш ва пардозлаш жараёнларни соддалаштириш ва оптималлаштириш мақсадида фойдаланилади.

-Компьютер томонидан бошқариладиган машиналар: Компьютернинг рақамли назорати (CNC) дастгоҳлари ва дастурлаштириладиган дастгоҳлар тўқимачилик ишлаб чиқаришни аниқ назорат қилиш имконини беради, бу эса тайёр маҳсулотларнинг юқори сифати ва мустаҳкамлигини таъминлайди.

5. Ўтказиб бериш тизими бошқаруви:

-Маълумотлар таҳлили ва моделлаштириш: Тўқимачилик компаниялари таъминот занжири операцияларини оптималлаштириш, олдиндан башоратлаштириш, инвентар харажатларни минималлаштириш ва ишлаб чиқаришни режалаштириш унинг яхшилаш учун маълумотлар таҳлили ва башоратли моделлаштиришдан фойдаланилади.

-Блокчейн технологияси: Блокчейнга асосланган платформалар тўқимачилик маҳсулотларини етказиб бериш занжири бўйлаб шаффофлик ва кузатувчанликни таъминлаб, брендлар ва истеъмолчиларга тўқимачилик маҳсулотларининг ҳақиқийлиги, барқарорлик манбааларини текшириш имконини беради.

6. Электрон тижорат ва рақамли маркетинг:

-Онлайн чакана савдо платформалари. Электрон тижорат платформалари тўқимачилик ишлаб чиқарувчилари ва чакана сотувчиларга глобал бозорларга чиқиш ва мижозларга шахсий харид қилиш тажрибасини таклиф қилиш имконини беради.

-Рақамли маркетинг стратегияси. Тўқимачилик брендлари истеъмолчилар билан мулоқот қилиш, маҳсулот инновацияларни намойиш қилиш ва брендга содиқликни шакллантириш учун ижтимоий медиа, таъсирчан ҳамкорлик ва контент маркетинги каби рақамли маркетинг каналларидан фойдаланади.

Хулоса ва таклифлар

Хулоса ўрнида шуни таъкидлаш мумкинки, жаҳон тўқимачилик саноати шиддат билан ривожланиб бораётган ҳамда глобал рақобат мухити мавжудлигини инобатга олиб тўқимачилик маҳсулотлар ишлаб чиқарувчи корхоналар инновацион ва автоматлаштирилган технологияларга бўлган талабни юқорилигини сезадилар.

Тўқимачилик корхоналарда замонавий технологияларни жорий этилиши ишлаб чиқаришни самарадорлигини, барқарорлик, инновация ишланмалар билан бирга халқаро бозорларда рақобатбардошлик кўрсаткичларини оширишга олиб келиб, маҳсулотлар ишлаб чиқишини рақамли интеграциялашган ва бошқарувнинг барқарор механизмига айлантирилиши ҳамда вақт (time) менежменти тежалишига ва корхона иқтисодини барқарорлаштириш билан бирга мамлакат экспорт салоҳияти ва географиясини оширишга тўртки бўлади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. А.Солиев ва З.Хакимовлар “Кластер назарияси ва уни амалиётда қўллаётган мамлакатлар тажрибасидан Наманган вилоятида фойдаланиш имкониятлари” “Бизнес-эксперт”журнали 2014 йил 1-сон, 52-57 бет.

2. А.Ш.Бекмуродов ва Янг Сонг Бе “Ўзбекистон тўқимачилик саноати стратегиясини ривожлантиришда кластер ёндашуви”. Монография, 2006 йил, 112 бет.
3. Портер М.Международная конкуренция. –М.: Международные отношения, 1993. С.51.
4. Enright, M (1996) “Regional Clustersand Economic Development: A.Research Agenda”, in Staber, U.,Schaefer, N. And Sharma, B, (Eds). “Business Networks: Prospects for Regional Development, Berlin”. Walter de Gruyter, p.190-213.
5. Маршалл А. Принципы экономической науки, I-III. Пер. с англ.-М.-Издательская группа “Прогресс”, 1993.
6. П.Бегаттин- Becattini G. From Marshalls to the Italian “Industrial Districts”/ www.copetitivness.org.
7. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. –М.: Мысль, 1987.-214 с.
8. Новицкий Е.Г. Проблемы стратегического управления диверсифицированными корпорациями М. Буквица, 2001.
9. Porter M.E. On Competition. Boston: Harvard Business School Press, 1998.
10. Ansoff I., Mc Donell E. Implanting strategic management. Prentice Hall, 1990-568 p.
11. Кластерные политики и кластерные инициативы: теория, методология, практика. (Коллективная монография). Минобразования и науки РФ, Минэкономразвития РФ, Правительство Пензенской области. Пенза-2013.
12. “Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси” тахлили журнал 2-3/2023 йил 21 бет.
13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 23 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси қишлоқ хўжалигини ривожлантиришнинг 2020-2030 йилларга мўлжалланган стратегиясини тасдиқлаш” тўғрисидаги ПФ-5853 сонли фармони.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz