



TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnal

LABOUR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

Scientific electronic journal

Special issue for 2022
2022 yil Maxsus son

Таҳририят Кенгаши раиси:

Абдурахманов Қаландар Ходжаевич, ЎзФА академиги

Таҳририят Кенгаши аъзолари:

Тошқулов Абдуқодир Ҳамидович, и.ф.д., проф.
 Юсупов Ахмадбек Таджиевич, и.ф.д., проф.
 Шарипов Конгратбой Аvezимбетович, т.ф.д., проф
 Раифков Кудратилла Мирсагатович, и.ф.д., проф
 Халмурадов Рустам Ибрагимович, и.ф.д., проф
 Умурзаков Баходир Ҳамидович, и.ф.д., проф.
 Назаров Шарофиддин Ҳакимович, и.ф.д., проф.
 Жумаев Нодир Ҳасиятович, и.ф.д, проф.
 Абдурахманова Гулнора Каландаровна, и.ф.д., проф.
 Эшов Мансур Пўлатович, и.ф.д., проф.
 Зокирова Нодира Каландаровна, и.ф.д., проф.
 Худойбердиев Зайниддин Явқачевич, и.ф.д., проф.
 Мухиддинов Эркин Мадорбекович, и.ф.ф.д., (PhD)
 Холмухаммедов Муҳсинжон Муродуллаевия, и.ф.н., доц.
 Амиров Лочинбек Файзуллаевич, и.ф.ф.д., (PhD), доц.
 Ғойипназаров Санжар Баходирович, и.ф.ф.д., (PhD), доц.
 Шакаров Зафар Гафарович, и.ф.ф.д., (PhD)

Жамоатчилик Кенгаши аъзолари:

Bred Bodenhausen (АҚШ)
 Jon Ankor (Буюк Британия)
 Odegov Yuriy Gennadevich (Россия Федерацияси)
 Xeynz Miller (АҚШ)
 Sung Dong Ki (Корея Республикаси)
 Masato Xivatari (Япония)
 Gerxard Feldmayer (Германия)
 Eko Shri Margianti (Индонезия)
 Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Миср)
 Rohana Ngah (Малайзия)
 Sharifah Zanniyerah (Малайзия)
 Teguh Dartanto (Индонезия)
 Nur Azlinna (Саудия Арабистони)
 Muhammed Xoliq (Покистон)
 Алишер Дедахонов (Тошкент)

Масъул мухаррир: Ғойипназаров Санжар Баходирович

Веб-администратор: Мусаев Хуршид Шарифжонович



+998999744822



s.goyipnazarov@tsue.uz



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

МУНДАРИЖА

Абдурахманов К.Х.	<i>Развития человеческого капитала в инновационной экономики.....</i>	5
Абдурахманова Г.Қ. Шотурсунова Н.Н. Исмаилов.У.А.	<i>Хотин-қизлар инсон капиталини ривожлантириш ва самарали фойдаланиш йўналишлари.....</i>	14
Goyipnazarov S.B. Shamsiev U.S.	<i>The impact of rapid population growth on the economies of developing countries.....</i>	21
Адилова З.Дж. Хонтураев Б.А.	<i>Инклюзив таълимнинг ташкилий ва услубий асослари.....</i>	39
Вахобов Д.А.	<i>Кичик бизнес субъектларини қўллаб-қувватлаш бўйича хорижий мамлакатлар тажрибаси.....</i>	58
Шаюсупова Н.Т. Амирджанова С.С.	<i>Современное состояние и совершенствование рынка труда.....</i>	73
Бакиева И.А. Аминбоев Ж.Р.	<i>Олий таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштириш: муаммолар, омиллар ва имкониятлар.....</i>	89
Хайитов А.Б. Хувайдуллаева И.Х.	<i>Маҳаллабай тизим орқали аёлларни иш билан таъминлашга қўмаклашиш имкониятлари.....</i>	103
Ирматова А.Б.	<i>Интеллектуал меҳнат: назарий ва амалий таҳлил.....</i>	119
Рахматуллаева Ш.Х.	<i>KPI тизимининг ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлиги ва улар қўнимсизлигига таъсирини баҳолаш</i>	137
Бозорова С.А.	<i>Аҳолини иш билан таъминлашда рекрутинг агентликларининг аҳамияти.....</i>	154
Саидов Н.Р.	<i>Юридик шахсларда янги ташкил этилган ва қисқарган иш ўринлари ҳолати таҳлили.....</i>	165
Атаниязова М.Б.	<i>Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида гендер тенглигининг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти.....</i>	172
Тўхтаева Х.Ф.	<i>Корхоналарда меҳнатни рағбатлантириш ва мотивациялашнинг замонавий жиҳатлари.....</i>	179

Ғаниева Д.Б.	<i>Коронавирус пандемиясидан кейинги даврда ташкилотларда ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш соҳасидаги ўзгаришлар.....</i>	189
Акбарова М.И.	<i>Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами в организации.....</i>	199
Искандарова Д.И.	<i>Ташкилот инсон ресурсларини баҳолашнинг самарали усуллари.....</i>	212
Xolmatov M.M.	<i>Jamiyat rivojida- inson kapitalining tutgan oʻrni.....</i>	225
Oqnullayev R.R.	<i>Inson resurslarini boshqarish – global iqtisodiyotning muhim omili.....</i>	233
Тула Н.Б.	<i>Анализ источников информационной базы социально-демографических групп населения.....</i>	239
Амиров Л.Ф Аслонов А.Ф	<i>Кўп уклади иқтисодиёт шароитида ер ресурсларини бошқариш тизими ва механизмлари.....</i>	250

РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Абдурахманов Каландар Ходжаевич

*Академик АН Республики Узбекистан,
Доктор экономических наук, профессор*

Аннотация. В статье рассматривается человеческим капиталом, а именно, повышению его роли в формировании инновационной экономики, труда и занятости. Исследование актуально тем, что развитие человеческого капитала и развитие инноваций обеспечиваются общими законодательными, институциональными и социальными условиями, что обусловлено глобальной тенденцией, когда развитие экономики определяется современными знаниями и инновациями. Роль вузов сегодня кардинально меняется: они переходят от закрытой системы, обеспечивающей четырехлетнее обучение, к открытой, основанной на сотрудничестве, способствующей социализации человека, развивающей в нем необходимые навыки. В статье сделан вывод, что теория накопления человеческого капитала рассматривает образование как передачу информации и знаний новым поколениям. Стратегическая потребность экономики в новом классе кадров делает принцип планомерного реформирования сферы образования приоритетным.

Ключевые слова. Человеческий капитал, образование, наука, молодежь, дошкольное, школьное и высшее образование, рынок труда, занятость

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN AN INNOVATIVE ECONOMY

Abdurakhmanov Kalandar Khodjaevich

*Academician of the Academy of Sciences
of the Republic of Uzbekistan,
Doctor of Economics, Professor*

Annotation. The article deals with human capital, namely, increasing its role in the formation of an innovative economy, labor and employment. The study is relevant in that the development of human capital and the development of innovations are provided by general legislative, institutional and social conditions, which is due to the global trend, when the development of the economy is determined by modern knowledge and innovations. The role of universities today is changing dramatically: they are moving from a closed system that provides four years of education to an open system based on cooperation that promotes the socialization of a person and develops the necessary skills in him. The article concludes that the theory of human capital accumulation considers education as the transfer of information and knowledge to new generations. The strategic need of the economy for a new class of personnel makes the principle of systematic reform of the education sector a priority.

Keywords. Human capital, education, science, youth, preschool, school and higher education, labor market, employment

Введение

Пробелы в ключевых навыках развития человеческого капитала в мире до сих являются востребованными, так как в будущем предстоит

всеобщая трансформация требований к сотрудникам во всех индустриях. По мнению работодателей, наиболее востребованными навыками будущего во всем мире, которые станут обязательными к 2025 году, являются: критическое мышление и анализ, независимость и тайм-менеджмент, активное и непрерывное обучение, стрессоустойчивость, гибкость и способность адаптироваться к новым условиям. По оценкам компаний, около 40,0% работников во всем мире будут нуждаться в переподготовке в течение 6 месяцев или раньше. 94,0 % руководителей компаний ожидают, что сотрудники будут обучаться новым навыкам на работе.¹

Теория человеческого капитала открывает нам возможность экстраполировать сложившиеся в западной экономической науке подходы и адаптировать те аспекты, которые наиболее соответствуют реальным тенденциям в сфере управления человеческим капиталом, а именно, повышению его роли в формировании инновационной экономики труда и занятости. Исследование актуально тем, что развитие человеческого капитала и развитие инноваций обеспечиваются общими законодательными, институциональными и социальными условиями, что обусловлено глобальной тенденцией, когда развитие экономики определяется современными знаниями и инновациями.²

В годы независимости забота о молодежи возведена в ранг государственной политики. С учетом того, что в настоящее время более 60,0% населения страны составляют юноши и девушки, принимаются комплексные меры, направленные на гарантирование государством их жизненных интересов.

Исследование показало, что молодежь уверена в том, что человеческий потенциал может быть реализован, в первую очередь, за счет повышения уровня его образования. Рыночная экономика ставит свои условия: образование гарантирует высокую зарплату, карьерный рост, материальный достаток и финансовую стабильность. Образование ценится постольку, поскольку оно приносит доход и повышает статус. Молодежь понимает, что для того, чтобы быть конкурентоспособными и востребованными на рынке труда, необходимо получить хорошее образование, добиться успеха в своей профессиональной деятельности, почувствовать уверенность в себе в обществе и сформировать новые стратегии для достижения новых целей.

В этом смысле проблема молодежи в Узбекистане является одним из приоритетных направлений государственной политики. От того, насколько высоким будет доход от этого, зависит то, насколько большое внимание будет уделяться всесторонней поддержке молодежи, воспитанию психически зрелого и физически здорового молодого

¹ The Future of Jobs. Report 2020. OCTOBER 2020 World Economic Forum 2020

² Мирзиёев Ш.М. Стратегия Нового Узбекистана. Предвыборная программа. Ташкент, 2021 г.

поколения, защите их прав и интересов. В нашей стране создана солидная правовая база для защиты прав и интересов молодежи, создания необходимых условий и возможностей, и сегодня эта система совершенствуется, исходя из требований времени. Принято более 40 нормативно-правовых документов, касающихся молодежи, ратифицировано более 30 международно-правовых документов.

В частности, неблагоприятное социально-экономическое положение родителей во время беременности приводит к ухудшению условий рождения их детей. В свою очередь, эти неблагоприятные исходы родов отрицательно сказываются на когнитивном развитии детей, здоровье и накоплении человеческого капитала, а также на здоровье и экономическом статусе взрослых. Затем эти эффекты передаются следующему поколению, когда дети становятся взрослыми и заводят собственных детей. Взаимосвязь развития человеческого капитала и общества носит многоуровневый характер и отражается в каждом его элементе (табл.1.).

Инновационный подход к пониманию значению человеческого капитала в формировании инновационной экономики учитывает его структурные элементы во взаимосвязи и взаимодействии, а также их влияние на общество и экономику. Сегодня важно не только определить компетентностные характеристики как основу для систематизации бизнес-процессов, но и учитывать влияние некогнитивных компетенций как совокупности характеристик поведенческого аспекта, составляющих систему субъективных целей, а отношения иногда могут разрушить положительные тенденции, если их не регулировать.

По данным ЮНЕСКО, охват высшим образованием в мире вырос с 18,0% в 2000 году до 40,0% в 2020-м, а в Центральной Азии - с 22,0% до 35,0% за последние 20 лет. В частности, значительный рост наблюдается в Узбекистане. Так, за пять лет уровень охвата узбекской молодежи высшим образованием увеличился втрое. Расширилось участие представителей зарубежных и негосударственных образовательных услуг: количество вузов увеличилось в 2,4 раза, в том числе негосударственных. Актуальным вопросом остается качество процесса обучения, на которое особое влияние оказала пандемия.

Роль вузов сегодня кардинально меняется: они переходят от закрытой системы, обеспечивающей четырехлетнее обучение, к открытой, основанной на сотрудничестве, способствующей социализации человека, развивающей в нем необходимые навыки. Тем самым вносится вклад в устойчивое развитие (Таблица 1.).

По данным ЮНЕСКО, во всем мире обучаются 235 миллионов студентов. За последние двадцать лет их число увеличилось более чем вдвое, и в ближайшее десятилетие эта цифра удвоится. Поэтому важно работать над расширением доступа к высшему образованию, обеспечив его высокое качество.

Таблица 1.

Взаимосвязь развития человеческого капитала и общества³

Элементы общества / Элементы человеческого капитала	Индивид	Предприятие	Государство
Воспитание и образование	Получение дохода и удовлетворенности – моральной и материальной	Качество человеческих ресурсов – ответственность, дисциплина, качество выполняемых работ	Развитие современного гражданского общества, рост спроса и затрат на образование
Навыки и опыт	Карьерный рост, Самореализация, повышение уровня и качества жизни	Рост производительности труда, формирование корпоративных ценностей, наставничество, имидж и прибыль	Совершенствование структуры и конъюнктуры рынка труда, увеличение доходов госбюджета за счет налогообложения
Здоровье и физическая подготовка	Повышение конкурентоспособности и трудоспособности и индивида, стрессоустойчивости	Снижение сбоев в производственном цикле, текучести кадров, повышение конкурентоспособности предприятия	Инвестиции в развитие здравоохранения, спорта и физкультуры
Внутренняя мотивация и целевые установки	Стремление к достижению индивидуальных целей, осознанное планирование личной жизненной траектории	Баланс корпоративных целей, применение современных инструментов мотивации на основе KPI, повышение качества командной работы	Стимулирование развития предпринимательства, поддержка малого бизнеса, повышение доступности образовательных услуг, инвестиции в здравоохранение
Предприимчивость	Экономическая активность, поиск идей для стартапа и их реализация, организация собственного дела,	Эффективный менеджмент, стратегический подход, успешная реализация проектов, устойчивая конкурентоспособность	Привлечение иностранных и частных инвестиций в экономику, поддержка стартапов, стимулирование проектного подхода
Инновационные способности	Способность генерировать полезные идеи, инициировать их, создавать новшества	Формирование инновационной среды как конкурентного преимущества в виде уникальных товаров и технологий	Формирование инновационной экономики

К слову, шесть миллионов студентов по всему миру обучаются за

³ Составлено автором по результатам изучения научных работ ученых школы «Экономика труда» под руководством академика К.Х. Абдурахманова

границей. Ожидается, что к 2025-му эта цифра достигнет восьми миллионов. Если в 2015-м обучающихся в других странах узбекистанцев насчитывалось 28 тысяч, то сегодня их число достигло 53 тысяч. Увеличилось в несколько раз и число иностранных студентов, обучающихся в наших вузах. Однако этот показатель остается низким. Например, в 2016/2017 учебном году высшее образование в нашей стране получили 603 иностранных студента, а в текущем учебном году их количество достигло 5140.⁴

Повышение качества и охвата образования на всех уровнях является главным фактором, которая позволяет развивать систему непрерывного образования, гарантирует гибкость системы подготовки кадров с учетом потребностей рынка труда, усиление научного потенциала и эффективности научные исследования и разработки, - создать эффективные механизмы интеграции образования, науки и предпринимательства в целях широкого внедрения результатов научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ. Соответственно, утверждена Концепция развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года, и в соответствии с ней планируется постепенный переход к внедрению передовых стандартов высшего образования. Концепция определяет стратегические цели, приоритеты, задачи и этапы развития высшего образования в Республике Узбекистан на среднесрочную и долгосрочную перспективу и служит основой для разработки сетевых программ и комплексных мероприятий в этой связи.

На сегодняшний день в республике насчитывается 119 высших учебных заведений, из них 93 местных, 21 иностранных высших учебных заведений и их филиалов. (Рис. 1.)

329 направлений образования и 582 специальности магистратуры включены в классификацию направлений и специальностей высшего образования на основании предложений заказчиков кадров. Только в 2022 году увеличился квоты прием в вузы в 2,5 раза по сравнению с 2016 годом, а уровень охвата молодежи вузами увеличился с 9,0% до 25,0%. До недавнего времени в республике в практике не было, чтобы девушек из низкообеспеченных семей принимали в вузы по специальному государственному гранту.

Еще одно международное признание наших реформ – в Индексе экономической свободы наша страна поднялась на 26 позиций. Данные демонстрируют устойчивый рост численности дошкольных и образовательных учреждений, кроме численности средних, профессиональных образовательных учреждений.

⁴ Ташкенбаев У. Высшее образование – драйвер строительства Нового Узбекистана. Газета Правда Востока от 24 июня 2022. №125

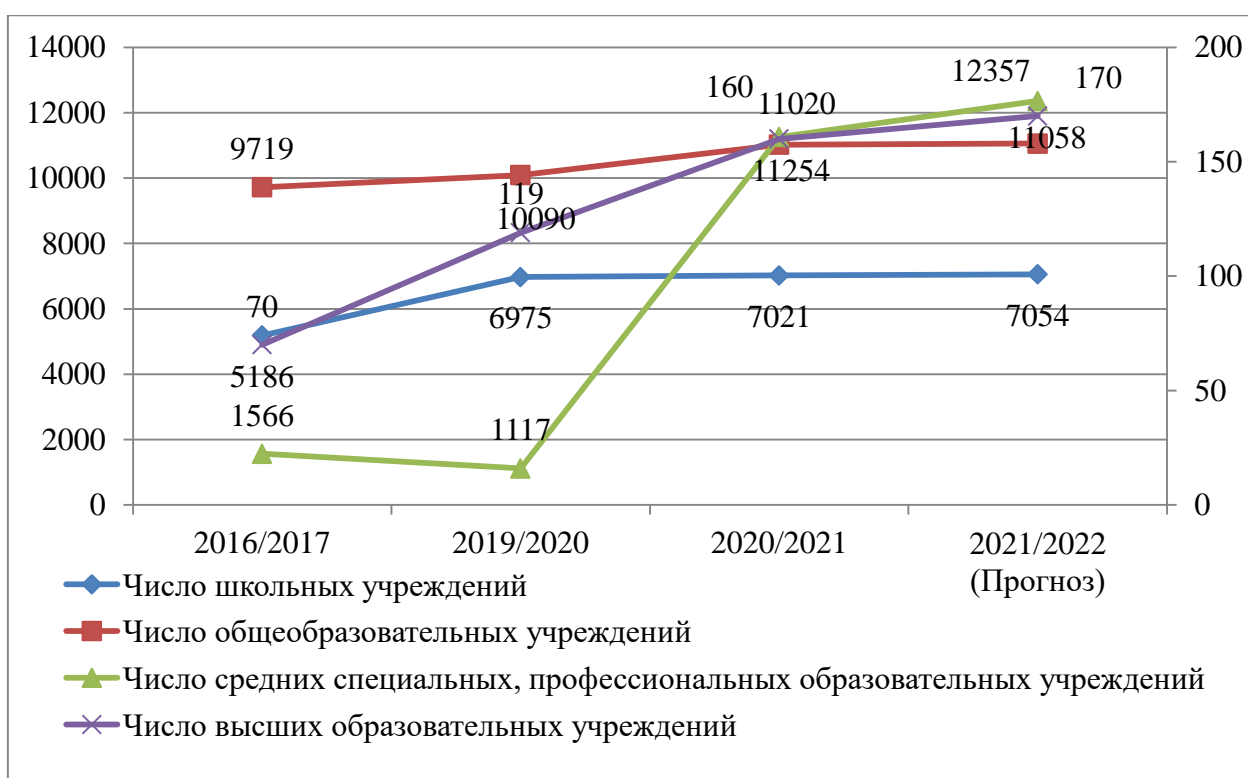


Рис. 1. Динамика численности образовательных учреждений⁵

Количество студентов, обучающихся по программам бакалавриата высших учебных заведений республики, составляет 410 тысяч, а по специальностям магистратуры - 13 тысяч, и за последние 3 года увеличилось в 1,7 раза.

«По направлениям гуманитарно-педагогической сферы обучается 54,8% студентов, 25,2% - производственно-технической, 5,2% - по направлениям социальной сферы, экономики и права, 5,9% - сельского и водного хозяйства, 4,4% - здравоохранения и социального обеспечения, 4,5% - сферы услуг.»⁶

Вследствие сокращения численности средних специальных, профессиональных образовательных учреждений уменьшилось количество студентов академических лицеев и профессиональных колледжей. Численность обучающихся в общеобразовательных учреждениях увеличилась за счёт ввода 11-летнего образования, что подразумевает создание тысячи дополнительных ученических мест (рис. 2.)

Результативность процессов модернизации в системе образования Узбекистана, успех реформ и преобразований зависят от школьного образования и подготовки кадров новой формации. Согласно официальным данным, в 2019/2020 учебном году общеобразовательные школы окончили 9 и 11 классов 466395 и 14623

⁵ Составлено автором по данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике

⁶ Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года» от 8 октября 2019 года № УП-5847

детей соответственно.

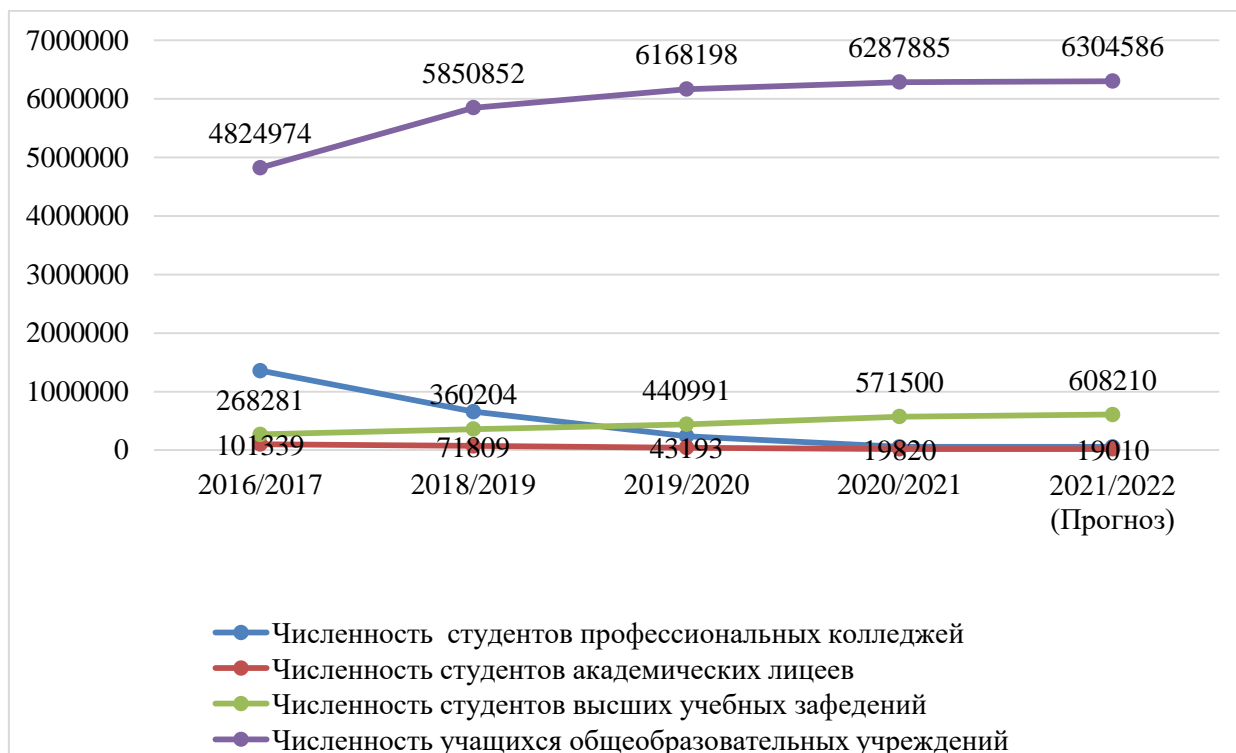


Рис. 2. Динамика численности учащихся и студентов образовательных учреждений⁷

Несмотря на довольно большое количество общеобразовательных школ, этот высокий охват обеспечивается за счет организации обучения в 67,2% школ в две смены, а в 0,1% школ – в три. В настоящее время система общего среднего образования также находится в процессе коренного реформирования. Это обусловлено, прежде всего тем, что в 2017 году после проведения широкого опроса родителей выпускников 9-х классов и получения их поддержки, правительством было принято решение о переходе с 2017/2018 учебного года на систему 11-летнего обязательного общего среднего образования (рис.3.).

В республике образуются образовательные учреждения с углубленным изучением ИКТ, точных наук, а также аэрокосмонавтики и астрономии. Так, соответствующими постановлениями Президента в Ташкенте образованы Специализированная школа имени Мухаммада ал-Хоразмий и Государственная специализированная общеобразовательная школа-интернат имени Мирзо Улугбека при Министерстве инновационного развития Республики Узбекистан.

Решение совершенствования среднего и специального образования демонстрирует стремление выстроить новую, гибкую систему профессионального обучения, доступного для всех категорий населения. Поставлена цель построить современную систему профессионального

⁷ Составлено автором по данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике
 1/2022 (№ 00001) <http://laboreconomics.uz/> Special issue for 2022

обучения через сближение содержания обучения к требованиям рынка труда, а также через трансфер успешных практик зарубежных стран в реальность Узбекистана и их адаптацию к местному контексту.

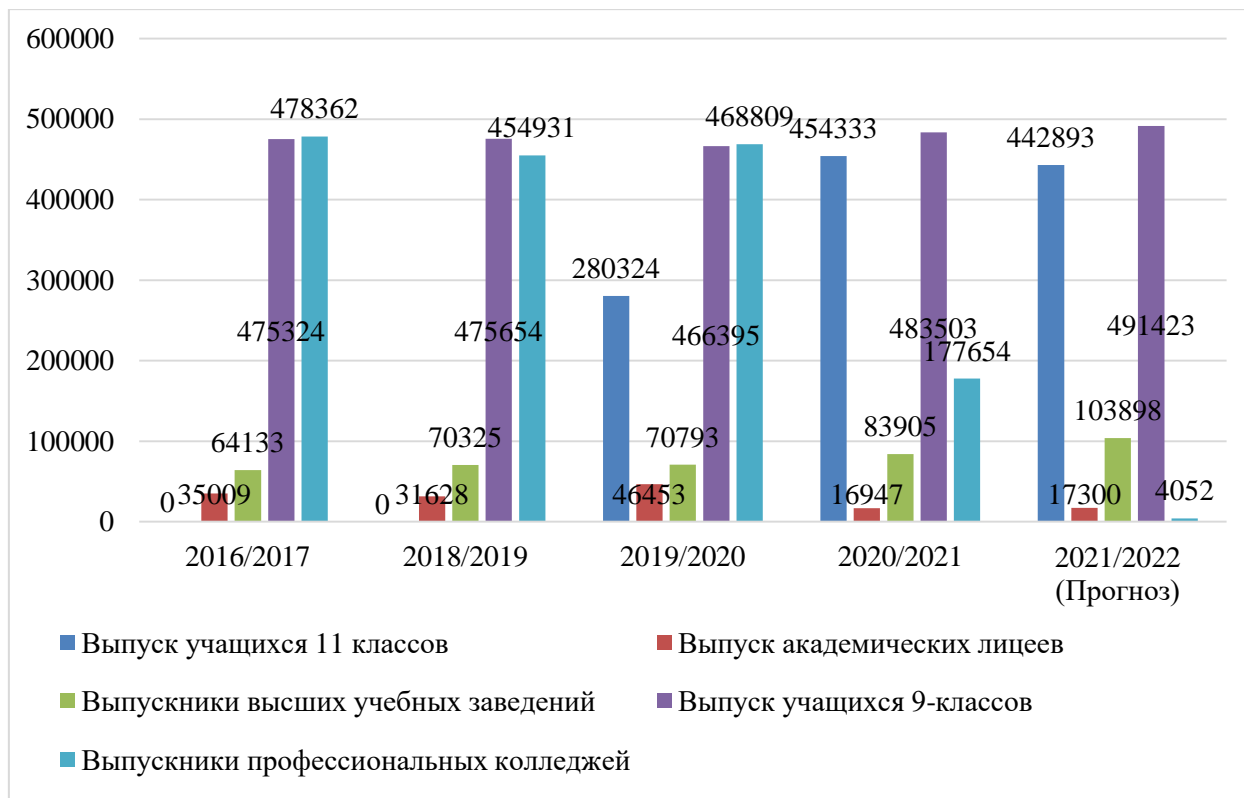


Рис. 3. Динамика количества выпускников образовательных учреждений⁸

В сфере профессионального образования и обучения Узбекистана можно выделить три основные тенденции:

- реорганизованы профессиональные колледжи и оптимизировано их общее количество;
- «организовано профессиональное обучение для учащихся 10-11 классов общих средних образовательных учреждений через создание учебно-производственных комплексов в лицеях, колледжах и школах»⁹
- созданы сети Центров профессионального обучения безработных граждан во всех областях республики.

Можно сделать вывод, что теория накопления человеческого капитала рассматривает образование как передачу информации и знаний новым поколениям. Стратегическая потребность экономики в новом классе кадров делает принцип планомерного реформирования сферы образования приоритетным.

Обобщая анализ развития человеческого капитала можно охарактеризовать его новыми методологическими концепциями, интегрированными в практику государственного управления.

⁸ Составлено автором по данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике

⁹ Постановление Кабинета Министров РУз от 24.10.2017 № 868

Взаимосвязь развития человеческого капитала с инновациями опосредована в стратегических приоритетах образования, культуры, медицины, как комплекса инновационно ориентированных отраслей. В процессе жизненного цикла человека происходит накопление знаний и опыта, а это в свою очередь приводит к формированию инновационного общества. Главным фактором в этом процессе являются инвестиции в образование, обучение, здоровье человека его культурного самосознания, которая непосредственным образом влияет на доходы людей. Уровень накопления человеческого капитала варьируется в зависимости от культуры, страны, региона, где проживает носитель человеческого капитала.

Литература

1. Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года» от 8 октября 2019 года № УП-5847
2. Мирзиёев Ш.М. Стратегия Нового Узбекистана. Предвыборная программа. Ташкент, 2021 г.
3. Ташкенбаев У. Высшее образование – драйвер строительства Нового Узбекистана. Газета Правда Востока от 24 июня 2022. №125
4. Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике
5. Abdurakhmanov K.Kh., Kudbiev Sh.D., Magroupov A.Yu. Human capital basis of development of innovative economy. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Issue 4 Volume 24. London, United Kingdom. 2020. February. Pages: 3148-3161
6. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova N.K. New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan. Journal Revista Espacios. Vol. 40 (Number 10) Page 14. «ESPACIOS» №10/ Caracas, Venezuela. ISSN: 0798 1015/ Number 10, 2019.
7. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova, N.K., Khodjaeva, M.Ya. Trends and prospects for digitalization educational environment. JCR «Innovare Academics Sciences Pvt. Ltd». 2020; 7(17): p. 2199-2209
8. The Future of Jobs. Report 2020. OCTOBER 2020 World Economic Forum 2020.

ХОТИН-ҚИЗЛАР ИНСОН КАПИТАЛИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ВА САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

Абдурахманова Гулнора Қаландаровна¹
Шотурсунова Нодира Насировна²
Исмаилов Умирбек Абдуллаевич²

¹Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси профессори, и.ф.д., профессор
²Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси мустақил тадқиқотчиси

Аннотация: Мақолада хотин-қизлар инсон капиталини ошириш баробарида иш билан бандилигини тамъинлаш борасидаги ислохотлар меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги гендер муносабатлар асосида инсон ресурсларини тайёрлаш, ишга жойлаштириш, кейинчалик малака ошириш ёки зарур ҳолларда қайта тайёрлашгача бўлган бутун жараёни тадқиқ этилган.

Калит сўзлар: гендер тенглик, иш билан бандлик, инсон капитали, меҳнат бозори, хотин-қизлар маълумоти.

Abstract: В статье рассматривается весь процесс трудоустройства, повышения квалификации или переподготовки кадров, сквозь призмы гендерных соотношений на рынке труда а так же реформы направленные на повышение человеческого капитала и обеспечение занятости женщин.

Key words: gender equality, employment, human capital, labor market, women's education.

Кириш

Ўзбекистон тараққиётнинг янги босқичига ўтиши даврида барча хотин-қизларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш тизимини юқори босқичга кўтариш ҳамда жамиятда хотин-қизлар ўрни ва ролини янада ошириш долзарб аҳамият касб этмоқда. Бироқ, бугунги кунда хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш ва уларнинг ижтимоий фаоллигини янада оширишда айрим муаммолар сақланиб қолмоқдаки, улар ҳақида 2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасининг гендер тенгликка эришиш стратегиясида¹⁰ ҳам батафсил маълумотлар қайд қилинган.

Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари тамойили асосида ижтимоий, сиёсий, социал-иқтисодий, маданий-маърифий ислохотлар жадал кечаётган янги Ўзбекистонда “хотин-қизлар ва оила масаласи – бу нафақат бугунги кунимиз, балки эртанги келажагимизни ҳам белгилаб берадиган ҳал қилувчи омил”[1] сифатида устувор аҳамият касб этади.

Шу ўринда алоҳида таъкидлаш зарурки, кейинги йилларда мамлакатимизда хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар яратиш, жамият ва давлат ишларини бошқаришда уларнинг тўлақонли иштирок этишини таъминлаш, ижтимоий-

¹⁰ <https://lex.uz/docs/5466673>

иқтисодий ва ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, шунингдек, тазйиқ ва зўравонликлардан ҳимоя қилишга қаратилган кенг кўламли ислоҳотлар амалга оширилди.

Инсоннинг энг муҳим ҳуқуқларидан бири бўлган гендер тенглиги жамиятда тинчлик ва тотувликни таъминлаш, барқарор ривожланиш негизда инсон салоҳиятини тўлиқ рўёбга чиқаришда муҳим ўрин тутди. Аёлларни жамиятга жалб қилиш самарадорлик ва иқтисодий ўсишни ошириши исботланган [2].

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Тадқиқотчи А.Ирматованинг инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнати ташкил этиш борасидаги изланишларида [3] янги Ўзбекистонда аёлларнинг жамиятдаги ўрни ва нуфузини ошириш, аёллар бандлигини таъминлаш, уларга муносиб меҳнат шароитини яратиш ва меҳнатни ташкил қилиш, инновацион иқтисодиётда хотин-қизлар меҳнати ташкил қилишнинг ўзига хос хусусиятлари, аёллар меҳнатининг мавжуд ҳолати, илм-фан ҳамда интеллектуал бошқарув соҳаларида аёллар меҳнати ташкил этиш, аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш, шунингдек, аёллар меҳнати масофавий ташкил этиш масалалари атрофлича таҳлил қилинган.

Тадқиқотчилар З.Тўқаева, [4] М.Ирисова, [5] Р.Убайдуллаева ишларида ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган аёллар меҳнатининг халқ хўжалиги турли соҳалари бўйича тақсимланиши, хотин-қизларнинг тадбиркорлик фаолиятини шакллантириш ҳамда ривожлантириш масалалари иқтисод йўналишидаги ўз аксини топган.

Шунингдек, адабиётларда Ўзбекистон хотин-қизларининг жамиятдаги ўрни, ижтимоий-сиёсий фаолликлари, аёлларнинг гендер ва репродуктив ҳуқуқларининг миллий ва халқаро жиҳатлари ҳамда бозор иқтисодиёти шароитида аёлларнинг ижтимоий-сиёсий куч сифатида шаклланиш жараёнлари таҳлилга тортилган. Хотин-қизлар меҳнатининг рақобат шароитидаги ҳолати, уларнинг бандлигини таъминлашда нодавлат нотижорат ташкилотлари фаолиятларининг алоҳида ўрни атрофлича ўрганилган.

Тадқиқот методологияси

Давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати – бу меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадига йўналтирилган ҳуқуқий, ташкилий, иқтисодий чоралар мажмуасидир. Давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш учун касбий тайёрлаш, малакасини ошириш, қайта тайёрлаш, уларни ўзларини иш билан мустақил таъминлашларига ҳар тарафлама ёрдам беришни назарда тутди. Бундай вазиятда гендер ёндашувни амалга ошириш учун эркаклар ва аёллар фаол сиёсатининг дастурларидан тенг фойдаланишлари зарур. Фаол сиёсатининг асосий воситалари қуйидагилар:

- иш билан бандликка кўмаклашиш;

- иш ўринлари яратиш;
- тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш.

Меҳнат бозорига омиллар билан бир қаторда ижтимоий омиллар ҳам рақобат устунлиги нуқтаи назаридан таъсир кўрсатади. Жумладан, меҳнат бозоридаги гендер тенглиги нисбати бугунги кунда асосий ижтимоий -иқтисодий кўрсаткичлар қаторига кирган. Меҳнат бозорига, шунингдек, иқтисодиётнинг ривожланиши, иш билан бандлик соҳасида олиб борилаётган сиёсат, ўзгариб боровчи тарихий, миллий ва жуғрофий хусусиятлар ҳам таъсир кўрсатади.

Таҳлил ва натижалар

Хотин-қизларнинг жамиятда ўрни ва нуфузини ошириш кўп жиҳатдан уларнинг олий маълумотга эга бўлишлари билан бевосита боғлиқдир. Яъни инсон капиталини ривожлантириш орқали хотин-қизлар бандлигини таъминлаш самарадорлиги ортади. 2016 йилда Ўзбекистонда 77 та олий таълим муассасаси фаолият юритган бўлса, 2021 йилда улар сони 154 тага етди. Бироқ, The Diplomat [6] нашрида эълон қилинган таҳлилий маълумотларга кўра, 2022 йилда Ўзбекистонда аёллар жами аҳолининг 49,7 фоизини ташкил қилиб, улар орасида 25 ёшдан ошган аёлларнинг атиги 13,2 фоизи олий маълумотга эга бўлган. Умуман олганда, Ўзбекистонда аёлларнинг атиги 17,7 фоизи олий маълумотга эга, баъзи ҳудудларда бу рақам ундан ҳам паст. 2021 – 2022-ўқув йилида Ўзбекистон давлат олий ўқув юртларида ўқиётган 808,4 минг талабанинг 45,6 фоизини хотин-қизлар ташкил этади (439,4 минг нафар йигитлар, 369 минг нафар қизлар).

Гендер тафовути баъзи соҳаларда яққол намоён бўлади – фан, муҳандислик, ишлаб чиқариш ва қурилиш йўналишларида асосан йигитлар таҳсил олади. 2020 йилда ушбу йўналишлар битирувчиларининг атиги 30,1 фоизини аёллар ташкил этган. Шу билан бирга, тил ва ўқитувчилик йўналишида қизлар кўпроқ – Тошкент давлат ўзбек тили ва адабиёти университетида талабаларнинг 84 фоизи, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университетида эса 74 фоизи аёллардир. Умуман олганда олий ўқув юртларида таҳсил олаётган талаба қизларнинг деярли ярми (260 минг нафардан 126,3 минг нафари) ўқитувчилик йўналишини танлаган. Қизларнинг STEM (фан, технология, муҳандислик ва математика) йўналишларни ўрнига стереотип “аёл” мутахассисликларини танлаши жамият босими билан боғлиқ. Чунки қизлар турмушга чиққанидан сўнг кўпинча уй-рўзғори ва болаларига ғамхўрлик қилишига тўғри келади, бу эса уларга тўлиқ вақтли иш билан шуғулланишига тўсқинлик қилади деган стереотип бор. Ўқитувчилик касби эса уй-рўзғорга кўпроқ мослашувчан ҳисобланади. Натижада Ўзбекистон таълим соҳасида гендер номуносивлигини таълим соҳасида ҳам кузатиш мумкин. 2021 – 2022 ўқув йилида умумтаълим мактабларидаги ўқитувчиларнинг 68 фоизи (343 961) аёллар, 32 фоизи (158 726) эркак ўқитувчилардир.

2016 йилда бутун мамлакат бўйлаб аёлларнинг атиги 5,6 фоизи олий маълумотга эга эди, ҳозир бу кўрсаткич 17,7 фоизни ташкил этади. Келгуси йилларда уларнинг сони кескин ўсиши кутилмоқда, бу эса гендер тафовутни янада қисқартиришга ёрдам беради. Мамлакатда гендер тафовутини бартараф этиш ва талаба қизлар сонини ошириш юзасидан изчил чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Масалан, 2021 йилда кам таъминланган оилалардаги 2 минг нафар қизга бакалавриятда ўқиш учун давлат маблағлари ажратилди.

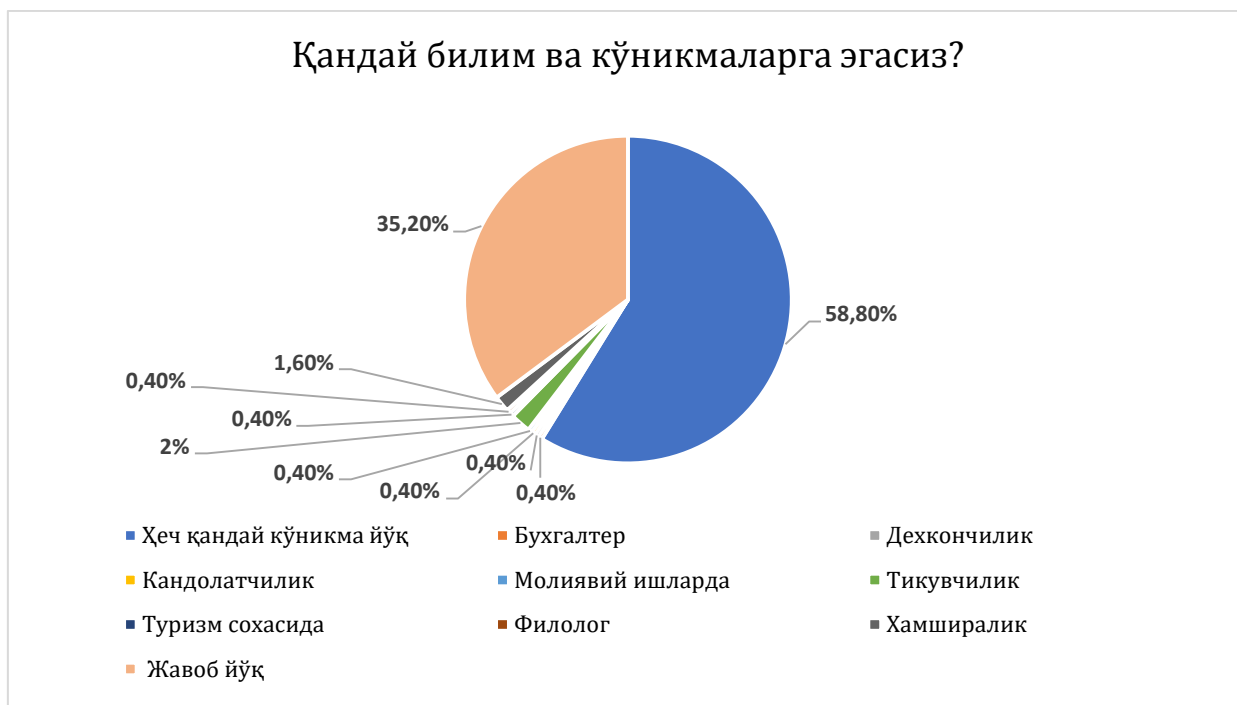
2022 йил март ойида Президент Шавкат Мирзиёев томонидан 2022 – 2026 йилларда хотин-қизлар таълимини қўллаб-қувватлаш миллий дастури қабул қилинди. Дастур қизларга етти йилгача университет тўловлари учун фоизсиз кредитлар беришни, шунингдек, фақат аёллар учун янги университетлар ва техник мактабларни ташкил этишни назарда тутди.

Бундан ташқари, эндиликда Ўзбекистондаги давлат олий таълим муассасаларида хотин-қизлар учун магистратура йўналишлари бепул. Шу мақсадда ҳукумат ҳар йили камида 200 млрд сўм ажратади. “Эл-юрт умиди” жамғармаси ҳар йили 60 нафар қиз ва аёлнинг хорижда олий маълумот олиши учун маблағ ажратади – бакалаврият бўйича 50 нафар, магистратура бўйича эса 10 нафар.

Шунингдек, Президент Ш.Мирзиёев “ижтимоий шартнома” тажрибасини кенг қўллаш муҳимлигини, бунда, аввало, фуқарога касб ўрганиши, ишга жойлашиши, ўзини ўзи банд қилиши учун давлат томонидан моддий ва ижтимоий кўмак кўрсатилиши, нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ҳамкорликни кенгайтириб, жазони ўтаб қайтганларнинг ижтимоий мослашуви, ёшлар ва аёлларни психологик қўллаб-қувватлаш, уларни чет тиллари ва касб-ҳунарга ўқитиш муҳимлигига урғу берди. Ўрганишларда маълум бўлишича, эҳтиёжманд хотин-қизларнинг 55 фоизи ўрта маълумотли. Ишсиз ёшларнинг ҳам кўпчилиги замонавий билим ва ҳунарларни эгалламаган. “Ёшлар ва хотин-қизларни меҳнат бозорида талаб юқори касб-ҳунарларга тайёрлашни тизимли йўлга қўйсақ, уларнинг муносиб иш топишига кўмаклашсақ, кўплаб ижтимоий ва иқтисодий муаммолар ҳал бўлади. Бунинг учун нафақат давлат таълим муассасалари, балки мингдан зиёд нодавлат касб-ҳунар таълими марказларини ҳам жалб қилиш зарур”.

Бундан ташқари, давлаатимиз раҳбари яна бир масала – Касб ва лавозимлар классификатори бугунги замон ва меҳнат бозори талабларига мос келмаслиги, мисол учун, унда 2 минг 484 та, яъни 70 фоиз хизматчи лавозими бўйича олий маълумот талаб этилиши, хусусан, маълумотлар базаси билан ишлайдиган мутахассис, веб дизайнер каби ихтисосликларга олий малака талаби қўйилган. Ушбу касбларни ИТ-марказларда ярим йилда яхши ўрганиш мумкинлиги, кутубхоначи, таржимон, банк агенти, реклама мутахассиси каби кўплаб вазифаларга ҳам олий маълумот талаби қўйилганлиги, меҳнат бозорида бундай

касблар бўйича 4 мингга яқин вакансия мавжудлиги, Касб ва лавозимлар классификаторида олий маълумот талаб қиладиган мутахассисликлар ва лавозимларни қисқартириш зарурлигини таъкидлади.



1-расм. Хотин-қизларнинг билим ва кўникмалари йўналишлари

Маълумотлар асосида қайд этишимиз зарурки бугунги кунда 58,8 % хотин қизлар ҳеч қандай билим ва кўникмаларга эга эмас, бу ўз навбатида уларни талаб юқори бўлган касб ва кўникмаларга ўвитиш орқали иш билан банд этиш мумкин. “Ишга марҳамат” мономарказлари анан шу йўналишларда фаолиятини олиб борувчи инфратулмалар сирасига киради.

Бугунги кунда республика бўйича 15 та “Ишга марҳамат” мономарказлари, 30 та шаҳар ва туманда касб-ҳунарга ўқитиш маркази, 136 та МФЙнинг ҳар барида ўқув маскани ташкил этилган. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 20 апрелдаги “Давлат маблағлари ҳисобидан банд бўлмаган аҳолига берилаётган субсидия, грант, нафақа ва бошқа тўловларнинг мақсадли ва самарали ишлатилишини таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори қабул қилинди. Унга кўра, 2021 йил 1 майдан 28 та танланган туман (шаҳар)да тажриба-синов тариқасида давлат маблағлари ҳисобидан субсидия, грант, нафақа ва бошқа тўловлар ажратилган ишсиз фуқаролар, “Темир дафтар”, “Аёллар дафтари” ва “Ёшлар дафтари”га киритилган банд бўлмаган аҳоли билан маҳаллий меҳнат органлари ўртасида ажратилаётган маблағларнинг мақсадли ишлатилиши ва бу

борада тарафларнинг ижтимоий масъулиятини белгиловчи ижтимоий контракт тузиш амалиёти жорий этилган.

Хулоса

“Аёллар дафтари”га киритилган хотин-қизларни ундан чиқаришнинг айни пайтда амалда бўлган тизимини қайта кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ. Ҳозирда “Аёллар дафтари”га киритилган хотин-қизларга субсидия бериш ёки тикув машинаси каби меҳнат қуроолларини олиб бериш билан улар ижтимоий ҳимоя реестридан чиқариб юборилмоқда. Натижада бозор талабларидан хабардор бўлмаган, касбий малака кўникмаси етарли даражада шаклланмаган хотин-қизлар давлат томонидан тақдим этилган воситалардан самарали фойдалана олмай яна иқтисодий-ижтимоий қийин аҳволга тушиб қолмоқдалар.

Қандолатчилик, сарторошлик каби қишлоқ жойларда талаб юқори бўлган касбларга ўргатиш ҳам аёллар тадбирорлигини ривожлантиришда яхши самара беради. Аслида ахборот технологиялари ривожланган асрда хотин қизларни кўпроқ ИТ соҳасида мутахассис сифатида тайёрлаш мақсад га Мазкур жараёнда таниқли хунармандларни ўз Интернет-сайтларини ташкил этиш, маҳсулотларини жаҳон электрон савдо майдончаларига чиқаришига ва реклама қилишларига имкон яратиш зарур.

Хотин-қизларни олий таълимга қамровини кенгайтириш, бунда амалдаги таълимнинг педагогика ва гуманитар фанлар йўналишлари билан чекланмай, муҳандис-техник (ахборот технологиялари, энергетика, инженерия) ва ҳуқуқшунослик соҳаларидаги аёллар улушини ошириш, хотин-қизларни олий таълимга кенг жалб қилиш мақсадида давлат томонидан жорий этилган имтиёзлар самарасини баҳолаш, хотин-қизларни чет тиллари, замонавий касб-хунар ва бизнесга ўқитиш, “Ишга марҳамат” мономарказлари, шаҳар ва туманлардаги касб-хунарга ўқитиш маркази, МФЙларда ташкил этилган ўқув масканлари фаолиятини қайта кўриб чиқиш зарур.

Гендер масаласида кўп замонлардан буён сақланиб қолган салбий қарашларни йўқ қилишга эришиш учун эркаклар ва аёлларнинг ижтимоий ва маданий хатти-ҳаракатларини ўзгартириш ва жинслардан бирининг пастлиги ёки устунлиги ғоясига ёки эркак ва аёл ролларини стереотиплашга асосланган одатлар ва бошқа барча амалиётларни бекор қилиш зарур. Бунда аҳоли орасида кенг янгича ёндашувлар асосидаги тушунтириш ишларини такшил қилиш мақсадга мувофиқ.

Худудлардаги хотин-қизлар бандлигини таъминлаш ўзаро боғлиқ бошқарув функцияларини, жумладан, режалаштириш, ташкил этиш, мувофиқлаштириш, мотивация ва назорат кабиларни амалга ошириш орқали самарали ташкил қилиниши мумкин. Бу барча қуйи тизимлар ишининг ўзаро боғлиқлиги ва мувофиқлаштирилишини кучайтириш, ҳал қилиниши зарур бўлган вазифаларнинг мазмуни ва доирасини

кенгайтириш орқали мавжуд амалиётни ўзгартиришни тақазо этади. Ҳар бир тизим томонидан ҳал қилинадиган вазифаларни аниқлаш ва тартибга солиш, бандлик ва меҳнат бозори соҳасидаги ҳаракатларни мантиқий кетма-кетликка келтириш, бошқарув объекти ва ташқи омиллар билан зарур ахборот оқимларини таҳлил қилиш орқали мавжуд муаммоларни ҳал қилишда тизимли ва комплекс ёндашиш талаб қилинади

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Халқаро хотин-қизлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи. <https://president.uz/uz/lists/view/5036>

2. <https://www.un.org/ru/global-issues/gender-equality>

3. Ирматова А. Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этиш. Тошкент: Фан. 2022, - 186 б. турмуш. – Тошкент: 1996. – № 1. – Б. 14;

4. Алимова Д. Ўзбекистон ижтимоий фанларида хотин-қизлар муаммоларининг ўрганилиши ва вазифалари //Ўзбекистонда оила, давлат ва жамият қурилишида аёлларнинг роли ва гендер муаммолари. – Тошкент: Фан, 1999. – Б. 16-20;

5. Рашидова С. Ўзбекистонда хотин-қизларнинг аҳволини яхшилаш муаммолари //Ўзбекистонда “Гендер ва ривожланиш” хабарномаси, 1999.– № 2. – Б. 17-23.

6. <https://thediplomat.com/2022/08/closing-the-gender-gap-in-uzbekistans-universities/>.

THE IMPACT OF RAPID POPULATION GROWTH ON THE ECONOMIES OF DEVELOPING COUNTRIES

Goyipnazarov Sanjar Bakhodirovich¹
Shamsiev Uktam Sayfitdinovich²

¹*Department of Human Resources Management,
Tashkent State University of Economics, Uzbekistan*
²*State Tax Committee, Uzbekistan*

Abstract: According to various studies, in the near future, population growth will occur in developing countries. While some experts assume that population growth is an issue for the developing countries, others consider it a natural process that does not impede economic development of those countries. The significant issue is whether rapid or steady population growth would lead to additional burden for a developing country's economy. The government expenditure for the establishment of new workplaces, healthcare, social welfare, and education might increase. If economic growth is slower than population growth, unemployment and poverty rate consequently increases. The population change is basic information for policymakers who create policies for development, economics, demographics, social planning, business, human resource management. In addition, population change is one of the main factors behind social and technological shifts all over the world. This study attempts to find answers to several questions. In general, the main question is how population growth affects developing countries, such as Uzbekistan, in terms of the economic situation, implemented policies, and the determination of whether the government can support population growth. This study similarly discusses family planning or birth restriction as forms of solution to the problem. The analysis shows that even though the world's population is growing, the growth rate is sharply declining – and the situation in Uzbekistan is not an exception. Our main conclusion is that population growth is an economic problem but can also be a factor to boost a country's economy. In addition, according to UN estimates, the population of Uzbekistan will reach its peak in 2048 and then begin to decline. Therefore, one of the statements in the study is that limiting population growth can lead to bad outcomes, for instance, a decrease in the birth rate. Family planning also refers to measures that may have a negative effect on future population changes. Population change is a natural process that is regulated naturally through the course of the circumstances in a society. Increasing the economic role of women of reproductive age in society also may lead to declining fertility.

Key words: Population change, rapid population growth, family planning

Introduction

The rapidly growing world population is the situation that everyone concerns today. It is no secret that natural resources are limited in the world, but human needs are unlimited. The phenomenon of population growth has received a lot of research attention. An increased interest in population growth in developing countries has emerged in recent years. Over the years, an enormous amount of research has done assessments of the impact of population growth in developing countries (Newbold,2010; Peterson, 2017;Kuiper et al., 2018).

A limited number of studies have addressed the effect of population growth in the Commonwealth of Independent States (CIS) countries. Uzbekistan leads by the population (33.6 million in 2018) in Central Asia, and third among CIS countries after Russia(145.7 million) and Ukraine(44.2 million) and its the population is steadily growing. Within the rapid population growth, several crucial questions remain unanswered. For example, the unemployment rate in the country is extremely substantial for a developing country. Based on the official statistics in 2018, the unemployed people were 1.4 million, which means 9.3 percent of the economically active population in Uzbekistan(Statistic Committee,2019). Moreover, according to official statistics, more than three million Uzbek people went abroad to work in 2018(EADaily,2019).

The consequences of rapid population growth, which are the main factor in price increases in agricultural products, are exposed through its impact on demand. (Kuiper et al., 2018). While some experts assume that population growth is an issue for developing countries, others consider it as a natural process that does not impede economic development. One of the central claims of this study is that population growth is an economic issue, not a social issue.

The main purpose of this paper is to reveal the effects of rapid population growth on the economic situation in Uzbekistan, and to examine the consequences of these impacts on the welfare of developing countries, like Uzbekistan. An especially important part of the research is the creation of a policy recommendation template that help consider this “phenomenon” appropriately to the strengths or weaknesses of developing countries.

Several questions will guide this study. First, what is population growth and what are the current trends of population growth around the world? Second, how does the population growth impact on developing countries, and in the case of Uzbekistan, what are its strengths and weaknesses? Third, how can a country achieve the balance between population growth and economic growth? Fourth, can family planning or birth restriction be a part of the solutions? What can be the future policy recommendations for the resolution of the issues?

This paper has two (2) main parts. The first part examines the current level of population growth and assesses the capabilities of the Uzbekistan economy. The second part will discuss policy recommendations regarding population growth.

Literature Review

Before proceeding further, it is necessary to define clearly the key terminologies referred to in this research paper. On the outset, it is imperative to clarify what we mean when we talk about population change, growth, and rapid population growth. Several definitions had been offered regarding rapid population growth. In some cases, meanings prescribed gets confused with the description of the terms. According to the United Nations (2017),

population growth is the increase in the number of individuals in a population. Namano (2014) applied the term to the global human population in general, and further clarified that population change is the increase or decrease in numbers of the race over a determined period. Generally, there is no difference between the concept of the amount of growth and rate of growth. We can quickly calculate the average growth rate if the amount of growth and the period are indicated (Simon, 2019).

It seems reasonable to argue that population growth, in general, means when the number of individuals is increasing in a particular country. This paper adopts the view that the population growth rate tells us how quickly the amount of population is increasing or decreasing in a certain area.

Various hypotheses have been adopted to define the optimum population level and impact of population growth (Malthus,1798; Wicksell,1909; Mckewon,1955; Sanyal,2011; Rosling,2013; Haub & Kaneda,2014). One of the most important historical investigations into demography, which might explain the population dynamic, is Malthusianism, created at the end of the 18th century by the English scientist Thomas Malthus. According to Malthus (1798), if population growth is not restrained by anything, it increases exponentially, while food production is arithmetically progressing. Therefore, this will inevitably lead society to hunger and social upheaval (Malthus, 1798). In his investigation, Malthus (1798) stated that population growth is inevitable when conditions developed, and it impeded real progress on the path to a utopian society: "The strength of the population is infinitely greater than the strength of the earth to provide food for humans" (p.13). Marx (1970) argues that poverty results not from over-population but from a poorly organized society, and the population is the reserve army of labor. Marx (1970) reacted very strongly against Malthus' population theory and stated "this is a law of population peculiar to the capitalist mode of production; and in fact, every specific historic mode of production has its special laws of the population historically valid within its limits alone. An abstract law of population exists for plants and animals only in so far as man has not interfered with them" (p. 631- 632).

McKeown (1955) assumed that population growth observed in the 19th century was caused not so much by an increase in fertility, as by a decrease in mortality, especially child mortality and infant mortality. The decrease in mortality is explained as a consequence of increases in living standards, in particular, improved nutrition.

It seems reasonable to argue that against McKeown's theory, nowadays, many countries with rapid population growth have low living standards. In contrast, many countries with low population growth have high living standards (Haub & Kaneda, 2012).

International organizations such as the office of the United Nations High Commissioner for Refugees are interested in these issues, including population growth, fertility, and the movement of people. According to

Newbold (2010), the population growth models are different and can roughly be divided into the developed world and the developing world. Put in another perspective, over 121 million children were born in the developing world in 2008, compared to about 13.3 million in the developed, industrialized countries.”

However, it should be kept in mind that over the past 100 years there has been a massive fourfold population growth due to advances in medicine, reduced mortality, and increased agricultural productivity– all made possible by the Green Revolution (BBC,n.d.). Notwithstanding, the population of Japan began to decline in 2005 despite that the country now has one of the highest standards of living in the world (Associated Press in Tokyo, 2009).

In contrast, the findings of Bartlett (2007) explained that steady growth is often contradictory. In his view, a low percentage increase could mean a significant increase in a relatively short period. The UN (2011) predicts that the world's population will peak at more than 10 billion by the end of the 21st century, while Sanyal (2011) argues that global fertility will be lower than the replacement rate, and a continued decline in the world's population will follow. Likewise, Rosling (2013) claims that the total number of children in the world is currently at a stable level of around 2 billion, and the population explosion has happened. Therefore, the population growth is expected to essentially stop by the end of this century, due to low fertility rates in the world (Rosling, 2013; Cilluffo & Ruiz, 2019).

Besides, there is a vast amount of literature about population growth and its impact on a country (Persson & Sharp, 2015; Bashford & Chaplin, 2016; Salas, 2016). The pieces of research discussed previously was mainly based on findings from western literature conducted in the area of population growth. In comparison, there is a dearth of study on the effect of population growth in Central Asian countries, especially in the case of Uzbekistan (Batsaikhan & Dabrowski, 2017). Therefore, this study aims to examine the effect of population growth on the economy of Uzbekistan. Similarly, this study investigates the causes of variations, and it evaluates their future consequences. In addition, this study subsequently reviews policy recommendations aimed at lowering or raising birth rates in developing countries of rapid population growth.

Research methodology

Researchers (Bologna& Flores, n.d.) of the University of in Arica, Chile, recently developed a mathematical model that describes the evolution – rapid ups and downs – of the island during its golden age. Their model takes into account the interaction between natural resources and populations, and provides an accurate estimate of the time of the collapse of civilization, which can be applied to other similar civilizations. But, as researchers argued in their study, the island's rapid growth also meant that society had reached the “carrying capacity” of its ecosystem. In other words, the isolated area could no longer support its inhabitants. The Rapa Nui people continued to steadily cut

down their palm trees, which once covered nearly the entire 160 km² island, and ignored the long-term consequences.

By using the model, they were able to discover the equilibrium point of civilization at which people can coexist indefinitely with the available natural resources. However, the researchers noted that a minimum number of individuals are required to maintain a population, which means that some species cannot exist at all if natural resources are too scarce to maintain the minimum size. In the researchers' model, this requirement is a state of collapse of an isolated civilization with a primitive level of technology. [1]

What can we learn from the Rapa Nui phenomena? In our study, we stated three (3) main points that can be applied not only to isolated areas, but also to certain countries as well:

-Earth is also considered as an isolated place and country borders are limited.

-Overpopulation may become a real problem in the future if technologies for resource conservation are not fully developed.

-Resources on earth are more limited than we assume.

Results and analysis

According to the UN (2020), the current world population estimate is 7.8 billion people. For further analysis of population growth, it is necessary to find the answer on what period mankind will be able to supplement in this amount. Let's look through history. There were approximately 5 million people in the world when humans began the agriculture period. During the 8,000 B.C. to 1 A.D., this number reached 200 million with a growth rate of under 0.05 percent per year. A huge growth occurred in the period of the industrial revolution after 1800. Until the 1800s world population was 1 billion, and in 1930 it reached 2 billion, soon in 1960 3 billion, later in 1974 4 billion, and in 1987, the number of inhabitants reached 5 billion. Merely in the 20th century, the population has risen from 1.65 billion to 6 billion. In 1970, it was about half the modern population of the world. [2]

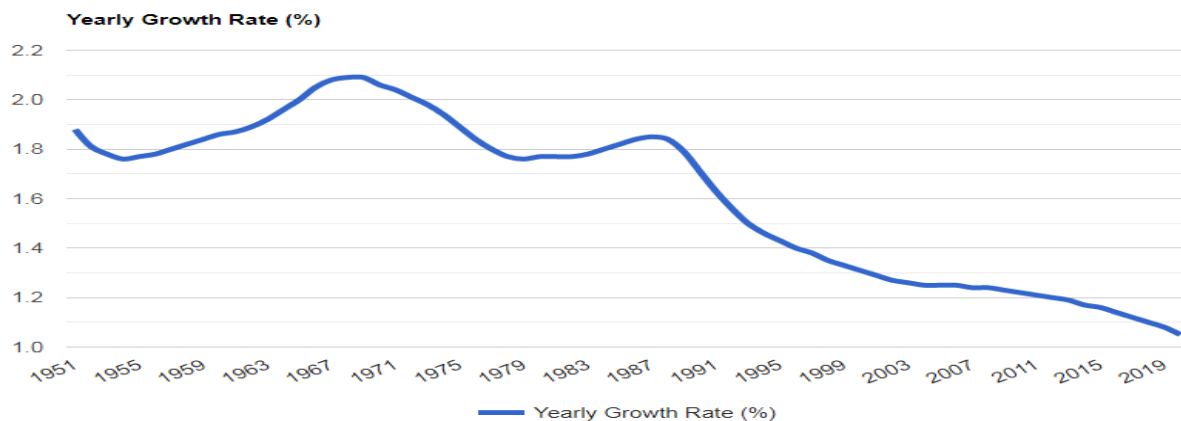
How to calculate population change? In our study, we are attempting to investigate the economic impact of population change, so we will use a simple demographic formula and existing data. In general, the formula for population change is as follows:

$$\text{Population Change} = (\text{Births} + \text{Immigration}) - (\text{Deaths} + \text{Emigration})$$

For the easiest understanding, we can assume that we had 100,000 people in a certain area, and within a year there had been 1,000 births, and 500 deaths. In this case, population changes by births is $1,000/100,000 = 0.01$ or one percent of the population. However, population growth is $500 (=1,000 \text{ births} - 500 \text{ deaths}) / 100,000 = 0.005$ or 0.5% of the population.

Can we conclude that the rate of population growth is rising rapidly comparing to the number of inhabitants in the world? According to existing data (UN, 2019), the world's population is currently increasing at about 1.05% per year. In previous years, the population growth rate was higher than now.

In 2019 this figure was 1.08%, in 2018 1.10%, and in 2017 1.12%. The current average population growth is estimated at 81 million people per year. Annual growth peaked in the late 1960s when it was around 2%. Since then, the growth rate has almost dropped twice and will continue to decline in the coming years.



Line chart, 2 World's Population Growth Rate

Source: www.Worlometers.info

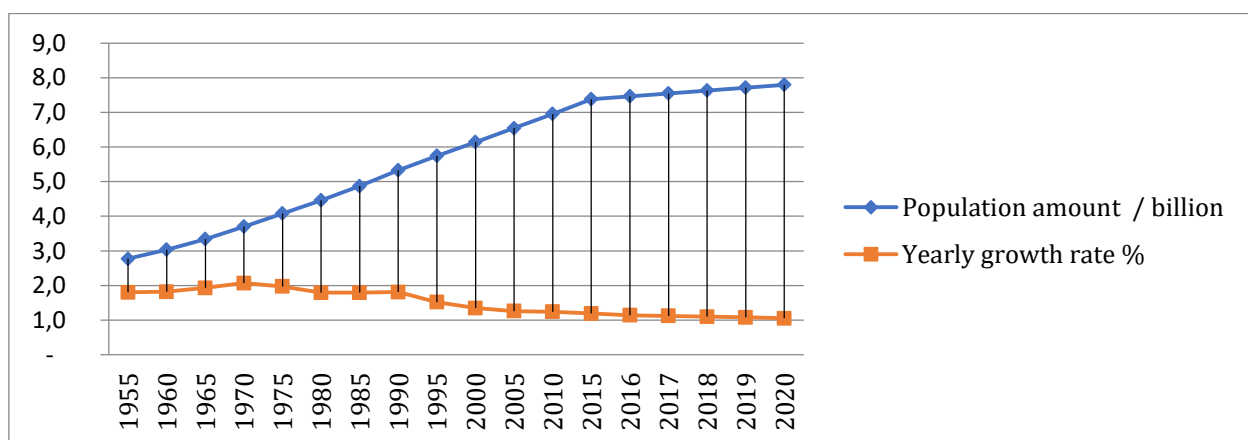
Despite the increase in the number of inhabitants, oddly enough, the rate of population growth rate is declining and may become zero in near future. Such a paradoxical consideration leads the research claims to agree with the statement of Rosling. On the line chart below, two (2) lines of population growth in the number and the rate were drawn on one graph.

We can see how these two lines oscillate in opposite directions away from each other. To analyze this situation and arrive at a predictable or reliable conclusion, we will use a simple population change formula.

Change in Population Size = Births - Deaths

Let's designate conditionally that population change - Y, growth rate (births) - Z, decrease rate (mortality) - D, period - N.¹¹

$$Y_n = Y_0 + Y_n Z - Y_n D$$



Line Chart 3. Variation in Population Growth Rates and Population Size

¹¹ Migration is equal to zero.

If we take into account that death is inevitable, then our coefficient D cannot be equal to zero, but the growth rate indicator Z goes to zero as we can see in the line chart. Consequently, we can determine if:

$-Y_n Z > Y_n D$ we can observe a positive change of populations,

$-Y_n Z > Y_n D$ then there is a negative change which means a decrease in the total number of populations.

Based on this crude calculation, we can argue that growth in population by the number of inhabitants will eventually stop after a while because decreasing growth rate eventually decreases the number of inhabitants as well. However, if we summarize our logical consequences, we will face a demographic transition theory which proves and explains our statement.

Analysis of research results.

According to the UN (2019) forecast, the population will reach 8 billion in 2023, respectively 9 billion in 2037, 10 billion in 2057, and 11 billion in 2100. At first glance, this looks like a frightening forecast of relatively high rates of population growth in the world. However, a farther thorough investigation reveals one of the patterns of population change – the algorithm for required time period for every one billion increase in populations. It took mankind about 1800 years to reach the first billion of the population. In our analysis, we set the year 1800 as a starting point and indicated the time it would take for humanity to grow for every billion people on a synchronous timeline.

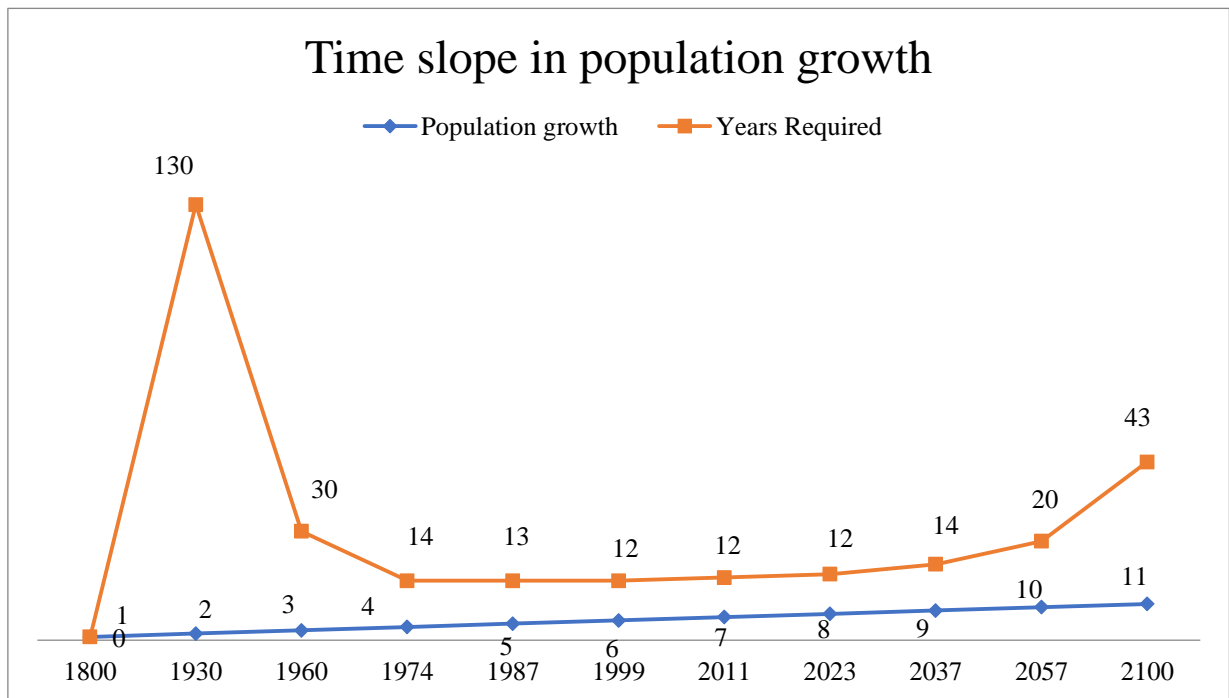
Table 1. Time Slope during Population Growth

Amount in Billion	Year	Requiring Years
1	1800	Entire Human history before
2	1930	130
3	1960	30
4	1974	14
5	1987	13
6	1999	12
7	2011	12
8	2023	12
9	2037	14
10	2057	20
10.9	2100	43

Source: UN Population Division (World Population Prospect, 2019)

Using the datasheet above, I draw a line graph that illustrates the time factor algorithm more clearly. On the line chart below, for the period marked with a rectangle, we can understand how significantly the population growth trend has slowed down. The line chart illustrates that to reach from the first to the second billion, it took 130 years in human history – which is the longest

time. From 2 to 3 billion it took about 30 years, from the three to four billion it took 14 years.



Line Chart4. Time Slope during Population Growth

We can see on the above graph that the time required for population growth of every one billion has been stabilized and will take an upward trend in the near future. This reveals that in our century, there is a golden point or a stable change period in the dynamics of population change. It is obvious that in 2037, humanity will need even more time to add the next one billion because the growth rate will decrease significantly. Once again, we can conclude that human growth is not eternal and the peak in numbers is almost accomplished.

What caused such rapid population growth or decreasing growth rate? In this chapter, I try to find the regularity of population change, and the tools that affect the indicators. Demographic transition has shown historically speedy decreases in fertility and mortality, as a result of which population reproduction is reduced to a simple replacement of generations. It is the transition process from a traditional society characterized by high birth rates and high death rates, to a society of low fertility rates with low mortality rates.

The demographic transition concept was first brought by the demographer Frank Noutstein in 1945, although similar ideas have been stated before. The concept of demographic transition gained particular attention during the changes in demography, which took place during the WWII among the countries that were liberated from colonialism.

In the long run, because of the significant decrease in mortality and the persistence of a high birth rate in these areas, population growth was accelerated steadily and called as the demographic explosion. It turned out

that the same changes took place in the 19th century in the countries we consider today as developed. Their sharp boost in population growth was a consequence of a decrease in the birth rate, and since then population growth was stabilized. The rapid decline in fertility is currently being observed in Turkey, a newly industrialized country, and therefore it looks like that Turkey is on the route of finishing demographic transition.

Demographic transition begins with a modernization processes that leads to increasing GDP per capita, and improvements in the quality of nutrition, sanitary conditions, the quality and availability of medical services, and many others. These indeed lead to a significant increase in life expectancy and a decrease in mortality rate. The modernization processes in human life ultimately lead to an equally noticeable fall in the birth rate, but this happens with a noticeable lag behind the mortality rate.

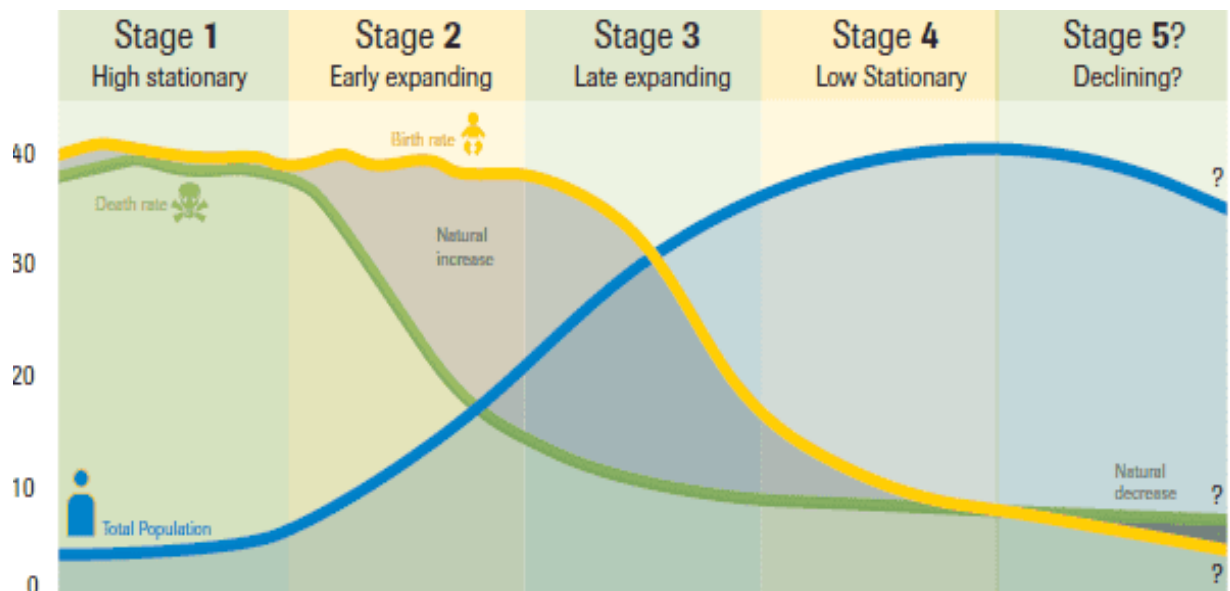
The demographic transition can be thought of as two (2) rapid processes: the transformation of rural areas to urban cities, and the concentration of wealth into large urban cities. In this case, the evolution of population growth will ultimately stop, and humanity returns to the beginning of demographic evolution (Kapitsa,2015).

In a traditional agrarian society, children were considered as additional supports to the farm. Therefore, having as many as children made economic sense. In addition, having many children is a kind of guarantee of procreation considering relatively high infant mortality. The presence of a significant number of children was also the only reliable guarantee of age old parents in the absence of a social pension system.

Urbanization and industrial-type labor leads to a decrease in the birth rate when more generations started to live in towns after moving from the countryside.

In a developed industrial society, children must study for a long time to obtain qualifications that meet modern requirements. This leads to their release from economic life and they become a burden for adults instead of helpers. Parents must spend their time and financial resources for their children to achieve a high educational level. They prefer to raise only one or two “high quality” children since too many kids in a family negatively affect their educational level and future careers. In addition, a long period of study contributes to an increase in the average age of a woman giving birth. Age of delivering the first child has been shifted from 16 years old to 25 years and older now. In an agrarian society, children, working with their parents, naturally acquired the necessary labor skills, in other words, they do not need specific knowledge.

Increasing independence and education of women is an additional factor in the reduction of birth rate. Higher educational level of women leads to more independence of women. Since the main burden of caring for and raising children falls on women, they are objectively not interested in having many children.



Source: www.populationeducation.org

Line Chart 5. Stages of the Demographic Transition Model

According to the theory of demographic transition, it can be divided into five (5) subsequent stages of the demographic history of humankind.

-In the first stage, which was applied to most of the world before the industrial revolution, birth and death rates were high. As a result, the population remained constant but could fluctuate greatly depending on wars or pandemic.

-In the second stage, the introduction of modern medicine reduced mortality rate, especially among children. Therefore, while maintaining a high birth rate, there was rapid population growth. Most of the least developed countries are at this stage.

-In the third stage, as a result of improved economic conditions and an increase in the status of women and accessibility to contraceptives, fertility gradually decreases. Population growth continues at a slower pace. Most developing countries are at this stage.

-In the fourth stage, there is population stability due to the low birth and death rates. The country generally has a stronger economy, better education, better health care, higher proportion of women in the labor force, and fertility rate of about two (2) children per woman. Most developed countries are at this stage of transition.

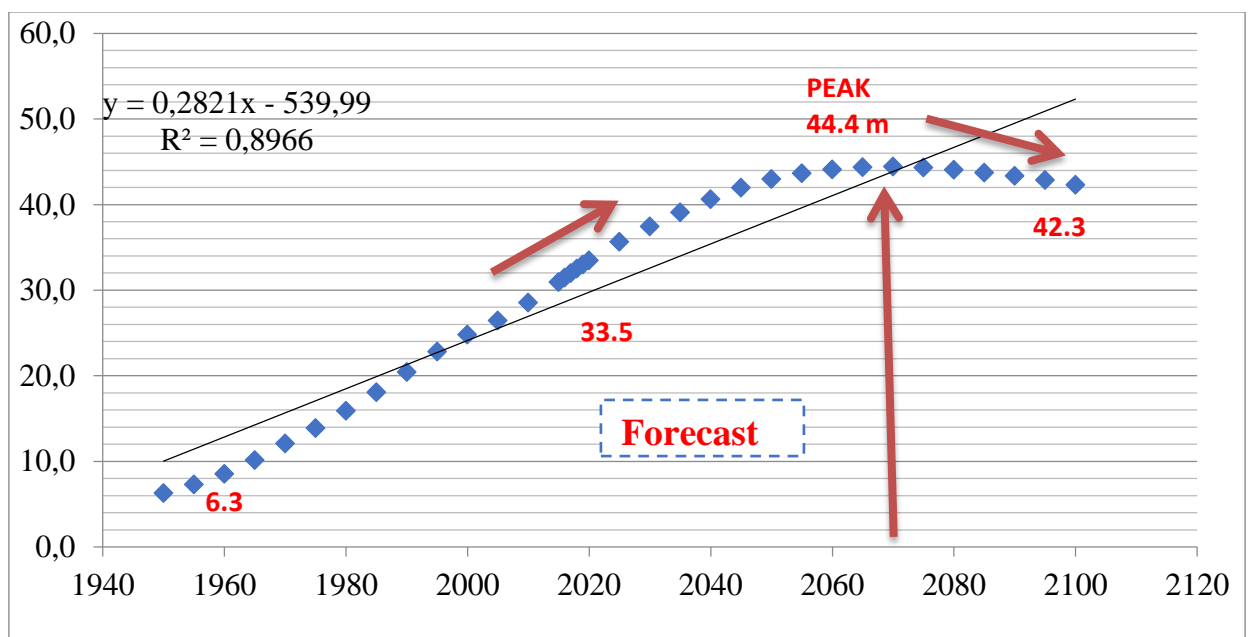
-There are different interpretations about the 'fifth' stage. Some scientists distinguish it from the fourth stage in the aspect of the fertility level even below the level of reproduction. Others hypothesize a different "fifth stage" associated with an increase in fertility. [3]

Nowadays, developing countries are at Stages 2 or 3, while developed countries have reached Stage 4. In many developed countries, the mortality rate is higher than the birth rate, thus negative trends in population dynamics are observed.

In general, my initial statement in this research is that there is no need to worry about population growth, even though each country has its own population dynamics. However, it is true that recommended population policies and population management strategies in this research cannot be applied to all in the same way, but rather to one or more specific countries.

Up to now, we investigated the general trends of population change in the world. Now it is time to investigate the Uzbekistan case. According to Berger (2015), 97% of the world population growth from 2013 to 2030, which is expected to be 1.2 billion people, will be from developing countries.

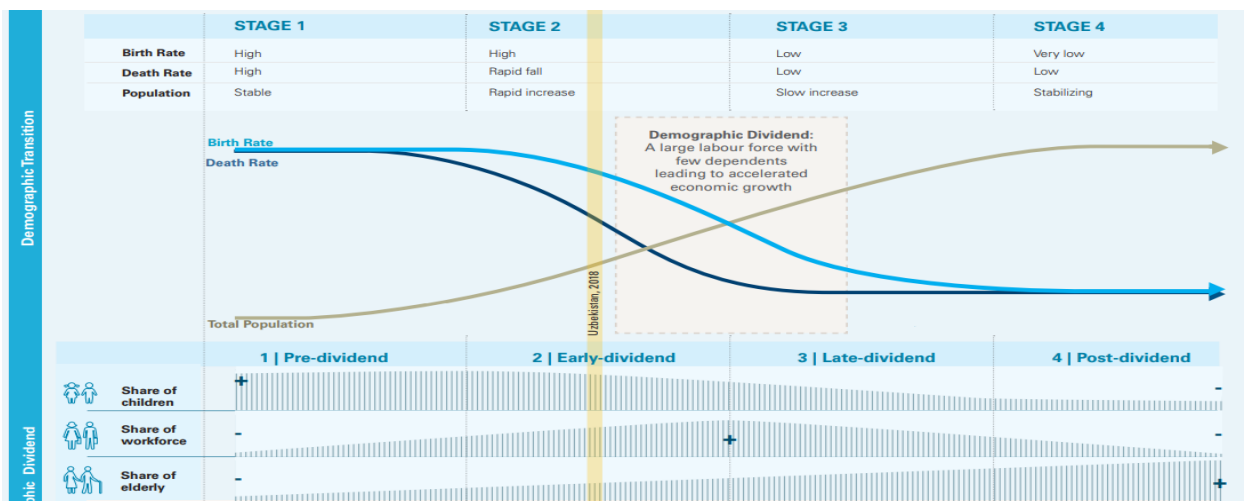
The Soviet Union was destroyed in 1991, thus, after the long 75 years of occupation, Uzbekistan achieved its independence. In this study, the Republic of Uzbekistan is considered as a developing country. Based on the statistics of UN (2018), the population of Uzbekistan had increased from 6.3 million people in 1950, to 32.5 million in 2018, of which the average yearly growth rate is 2.18%. Uzbekistan leads on the population in Central Asia and third among CIS countries after Russia and Ukraine. The population of Uzbekistan is coequal to 0.43% of the total world population, 42nd place on the list of countries by the population quantity in 2018.



Line chart 6. Population perspective in Uzbekistan during 1950-2100 years

In the line chart above, we can see an upward trend in the population change. Current population is 33.5 million and it will continue to grow to reach its highest, 44.4 million in 2070. We can state that the peak is the estimated maximum number of people to exist at the same time in the entire history of Uzbekistan, and after that, the population will start to decline. According to UN forecasts, the population of Uzbekistan will reach 44.0 million in 2080 and will continue to decrease to 42.3 million in 2100. I should say so, in this case, the number of people who need sustainable work will

increase significantly. Based on the UN report (2018), Uzbekistan is passing the second stage of demographic transition. According to this prediction, the working-age population from 15 to 64 years old continues to grow and it will reach its peak at 27.6 million in 2048. From 2048 it will start to decline.



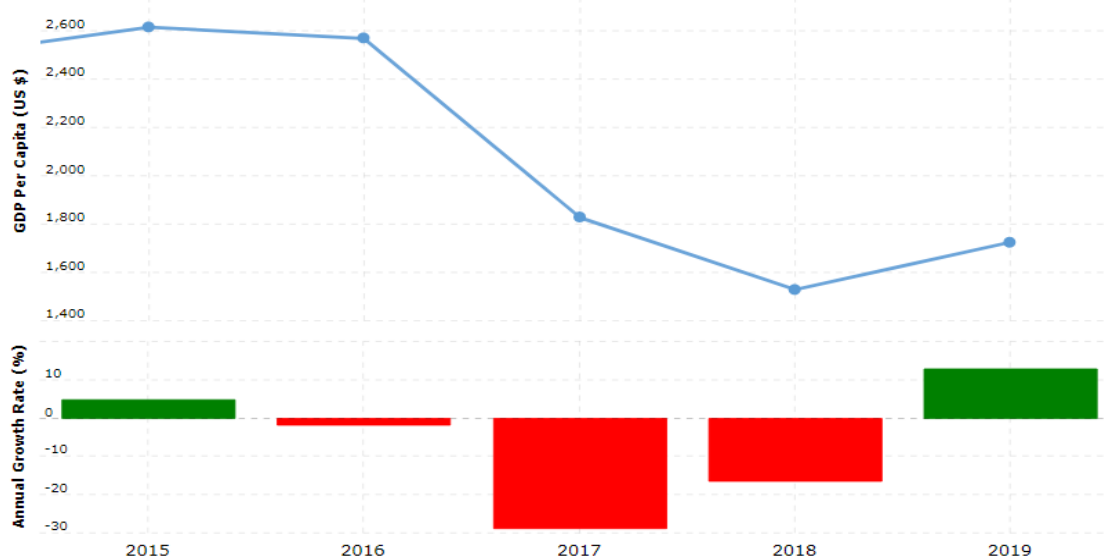
Line Chart 7. Stages of Demographic Transition in Uzbekistan

Source: UNICEF report in 2018.

To understand the scale of difference, we should compare the 27.6 million people of working age in Uzbekistan with its bordering neighbors in Central Asia. Using the same data of UN about its prediction on populations in 2050, we realized that working-age populations of Uzbekistan are more than the entire population of Kazakhstan with 24.0 million citizens, Tajikistan with 16.2 million citizens, and the Kyrgyz Republic with 9.1 million or Turkmenistan with 7.9 million people.

The significant issue is whether rapid or steady population growth would lead to an additional burden for the country. The government must consider that the country needs more food production, and needs to create more workplaces, to provide more health care and social welfare, and to spend more educational expenditures. If economic growth is slower than population growth, unemployment and poverty rate naturally increases. “The most often quoted causes of chronic unemployment are population growth...” (Kaloo, 2016). According to official statistics of the government, about 3 million Uzbekistan people went abroad to work in 2018. [4] It is quite challenging to discuss all the effects of population growth in one study. Therefore, I would like to focus on unemployment issues in Uzbekistan. The foremost problem of rapid population growth in Uzbekistan is the creation and contribution of the new workplaces, to reduce the unemployment rate to the minimum.

Below, I will discuss and compare the trend of population growth and some annual economic indicators such as GDP per capita, food production, and others. GDP per capita is an economic output divided by its population in the country. It is a good presentation of a country's standard of living. It also describes how much advantage citizens can get from their country's economy.

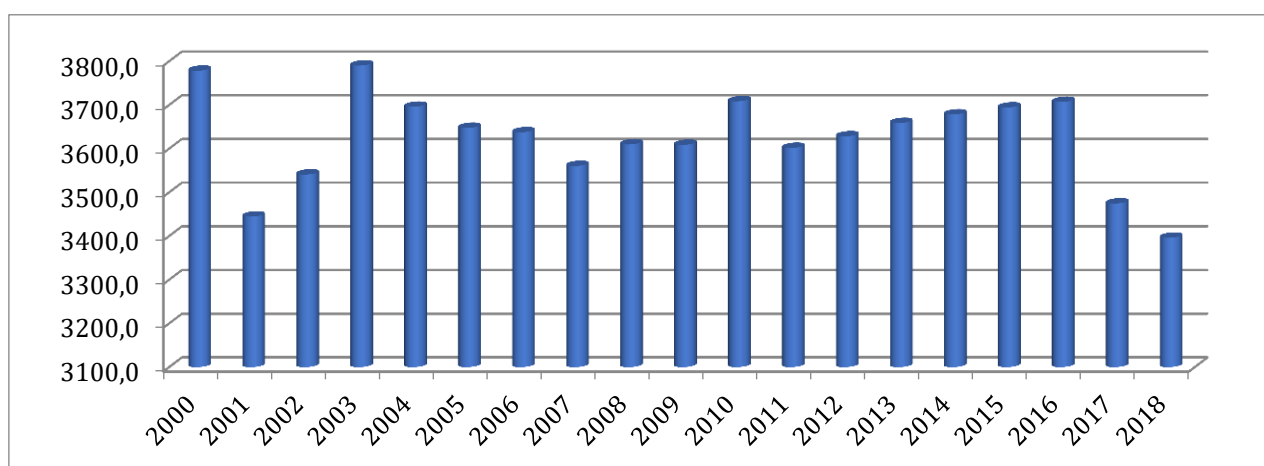


Graphic 1. Uzbekistan GDP Per Capita 2015-2019

Uzbekistan GDP per capita in 2015 was \$2.615, a 4.92% decrease from 2014, and the number in 2016 was \$2.568, a 1.81% decrease from 2015; in 2017 \$1.827, a 28.87% decrease from 2016; in 2018 \$1.529, a 16.29% decrease from 2017. In 2019 it was \$1.725, a 12.8% increase from 2018.

Unfortunately, we observed continuous decline in per capita GDP except 2019. In other words, this means that population growth cannot be supported by the economy of which the growth rate is way lower than the population growth.

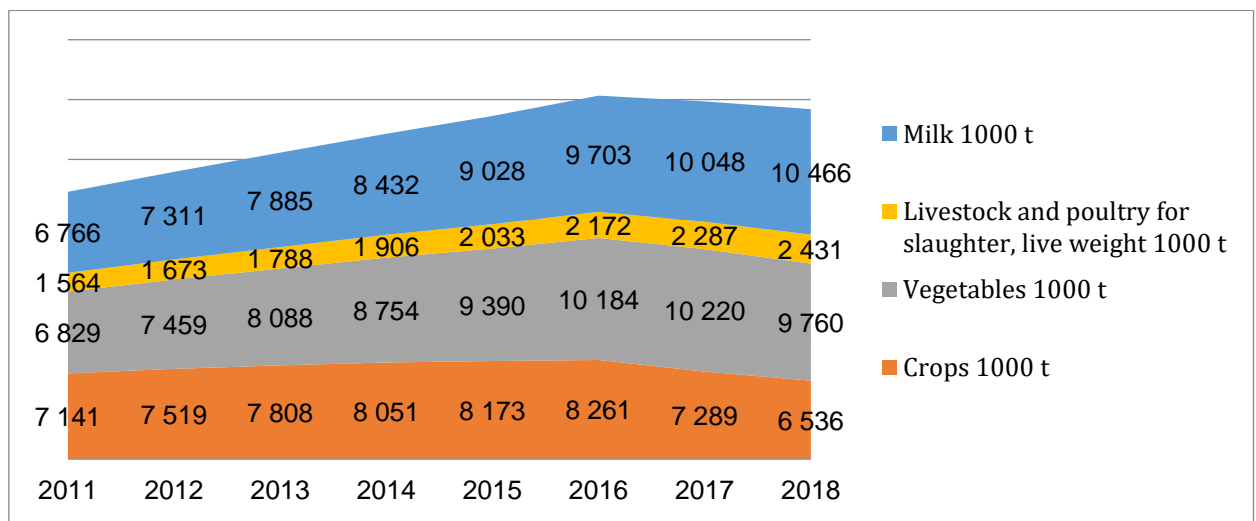
An overview of volume of crop production in the country and their production potential is neither encouraging.



Bar Chart 1. Area of crops, thousand hectares in Uzbekistan.

From the bar chart above, we may observe that in recent years the cultivated area has been sharply decreased. In 2018, the allotted land area was 3.396 thousand hectares, and the population was almost 33 million people. This is even less than 3444.5 hectares in 2001 when the population was 25.1 million. The assumption that the overall yield may offset the impact

of decreased cultivated land with increasing productivity was not justified, the following analysis explains the opposite fact.



Graphic 2. Production of Crops and Livestock Products in All Categories of Farms in the Republic of Uzbekistan

Source: Data of Stat Committee of Uzbekistan

It can be seen that a continued downward trend in the total production of food through the last few years, despite of the steady population growth and increasing consumption. This has caused rising food prices in the country. Meanwhile, according to official statistics [5], the import has been steadily growing from 12,095 billion in 2016 to 13,991 billion in 2018. This clearly explains that further population growth may lead to food shortages or hyper-inflation of food prices in Uzbekistan.

4.2 Government response and policies to manage the impact of population growth with regard to unemployment in Uzbekistan

I analyzed the “main burden” of population growth, which is unemployment in the case of Uzbekistan. Now I am going to discuss policy measures that the Uzbekistan government has implemented to cope with this issue.

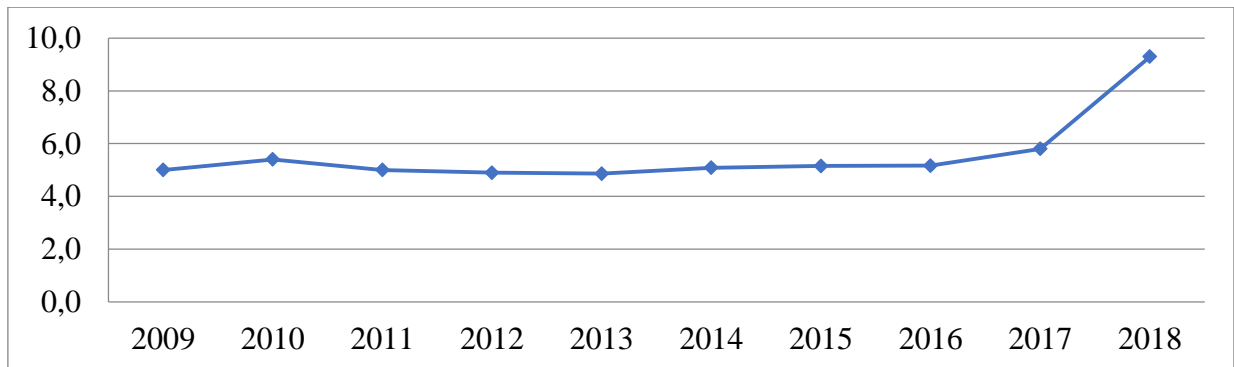
Table 2 The share by age bracket of the populace of Uzbekistan in 2018

Age bracket	Age bracket share in total	Percentage %
Young 0-14	9.639.146	28,80
Adults 15-64	22.227.260	66,41
Old 65+	1.602.793	4,79

Source: www.worldometers.info

From the above table, we can see that 66.41% of the population was of working age. In the case of developing countries, it is critical to consider the unemployment rate. Based on the stat committee data of Uzbekistan in 2018,

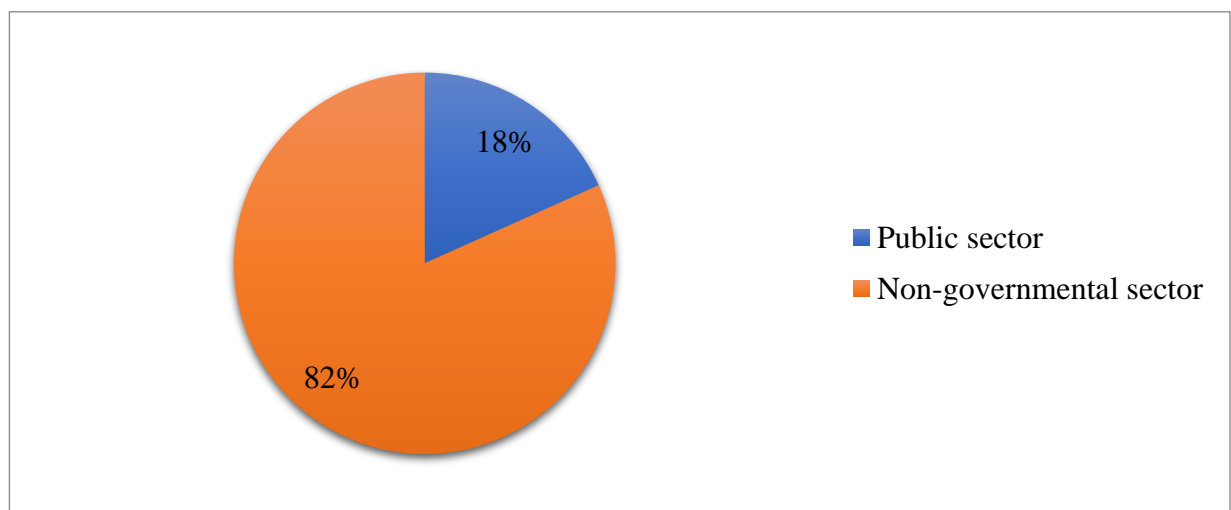
the economically-active population was 14.6 million of which 13.3 million employed and 1.4 million unemployed. , It means 9.3 percent of the active population is unemployed in 2018.(“Statistic committee - Demography,” n.d.).



Line Chart 8. Unemployment Trend in 2009-2018.

Source: www.stat.uz

From the graph above, we can see that unemployment rate was increasing during the period of 2017 to 2018. If this trend continues, there is a possibility that a large number of people will be unemployed in 2030. One of the implemented reforms in 2017 was a policy to support small and medium-sized businesses to reduce unemployment. The share of small business and private entrepreneurship in GDP is around 53.3% in 2017 in Uzbekistan (Japan 55%, Germany 54%, the USA 52%, Kazakhstan 25.6%, Russia 20%). Moreover, 78.3% of the country's employed population work in small businesses, while in 2000 it was only 49.7%.(MERU," n.d.)



Pie Chart 1. Distribution of the Employed Population by Forms of Ownership

This policy included both financial and legal support for small businesses to help reduce the unemployment. In line Chart No. 8, we can see a steady trend of unemployment rate during the period of 2009 to 2016. However, even though the reform started in 2017, the unemployment rate began to rise, and in 2018 the unemployment rate **reached to 9.3 percent** of the active

population, a 4.1%p increase from 2017. The number of operating small enterprises and micro-firms was 261.1 thousand units at the end of 2018 in Uzbekistan, a 13.6% increase from the end of 2017. (iteca.uz, n.d.).

The reasons of increasing unemployment rate despite the government policy can be explained as follow:

Policies to support SMEs helped small business to invest more in business capital. Behind these policies, there were expectations that more investment would require more labor to maintain expanded business activities. However, one of the main obstacles to the development of small business is the indirect labor costs and difficulties in recruiting qualified specialists and the lack of qualified workers. In our case, the policy has created better job opportunities, but the vacancies created by the newly-emerged business entities have not been supported by the specialization of the existing labor force. Moreover, some of those job opportunities have been occupied by non-economically active people who could work but did not try to find any work in the labor market before. While more opportunities are open, these people started to actively seek to work again. Specialists from the World Bank [6] argued that the rapid population growth is an opportunity for Uzbekistan. They stated that:

“Uzbekistan has a fast-growing working-age population and can use its labor force **to drive growth**. In 2017, Uzbekistan had a working-age population of about 23 million, which is 72 percent of its population; about 13 million participated in the labor force. By 2030, the labor force will increase by 4 million, making Uzbekistan’s the fifth largest in the Eastern Europe and Central Asia (ECA) region. However, many in the working-age population are inactive, unemployed, or working abroad. Youth are especially discouraged – one in 10 people aged 20 to 24 are not even looking for work.

It is necessary to analyze the current situation and implemented policies of developed countries that have passed the second stage of demographic transition to make a reliable deduction of unemployment. It was revealed that the problem of unemployment requires a different approach. To achieve the goal, development policies focused on one sector (like SMEs) do not work and therefore it is necessary to create an integrated approach and strategy.

Conclusion

At first glance, population growth appears to be dangerous due to the increase in the unemployment rate in Uzbekistan. Nevertheless, in my conclusion, it is a problem of a poor economic situation due to ineffective economic policies. For example, Uzbekistan, a country with rich natural resources and 34 million people, has a GDP of \$1.529 per capita (2018); meanwhile Korea does not have natural resources with 50 million citizens, but its GDP per capita reaches \$31.362(2018). Uzbekistan is, at this stage, experiencing an increase in the share of the working-age population which leads to a decrease in the dependency ratio and opens a window for

demographic dividends. The de facto government cannot provide enough jobs; thus, the big fraction of Uzbeks has to work abroad.

In general, I would consider population growth, not as a problem but rather an economic opportunity in shaping GDP growth. However, the economic potential of Uzbekistan does not fully correspond to the current population growth. Therefore, we can observe a large number of unemployed people with low income, and a large number of migrant workers in the country. Nevertheless, this does not grant the government with justification to artificially restrict population growth. Population restriction or reduction may have negative consequences in the near future. It is necessary to apply nudge policy for family planning and the issue should be settled by straightforward methods. I conclude that the only social measure that should be applied by the state is a policy that aims at increasing role of women in society. All other measures should be focused on economy. The priority of foreign and domestic policy of the state should be the creation of new job opportunities. I do believe that if the government creates enough jobs for the population, then social and economic issues will be automatically resolved. In short, if a citizen works and earns, then he creates demand and, consequently, demand will trigger economic growth. Nowadays, the economy is not ready to use this window of opportunity brought by population growth, due to shortage of food supplies and because of unstable economic conditions or any circumstance to do it.

Recommendations

I. Short terms strategy

1. No need for family planning program; otherwise, it may impact future population dynamics. If the government decided to slow down population growth due to the lack of economic opportunity, then the proper strategy would be to increase the role of women in reproductive age. Naturally, the birth rate will decrease, and at this case, society will become more literate and democratic.

2. Increased export workforce; The state should preferentially negotiate with Korea, Russia, and European countries that need labor to facilitate the export of labor and negotiate legal temporary migration of people.

3. Prices and consumption of foodstuffs are increasing due to population growth. It is necessary to expand agricultural production to prevent the deficit of food supply and consequent overpricing. Essentially, there are several lands which do not require additional expenditure of financial resources from the state.

4. The analysis shows that in the agricultural sector, the share of production in private land is large, which means that free rental lands, preferential loans, and tax benefits should be provided to private farms.

5. An abundance of human resources can be attractive to foreign investors because projects will be relatively convenient due to the cheap

labor. Our investment policy should be focused on the maximum possible reduction of unemployment. To achieve this:

- a. Creation of free economic zones in densely populated areas.
- b. Consideration of full tax-free and other incentives for well-known corporations (Samsung or Kia) or any companies that want to invest and create over 1000 job places.
- c. Improving proficiency in English as a second language in Uzbekistan. Nowadays, the language of business is English, therefore investors need English-speaking workers.

II. Long term strategy

1. The state policy should focus on developing the economy to maximize new jobs in the country in the next 10 years.

2. The number of unemployed is large, however, unemployment cannot be reduced through job creation. Thus, while there are many specialists in some areas, there are no qualified specialists in the others. For example, there are many accountants or foreign language teachers, but there are almost no engineers in the labor market.

a. It is necessary to create a system of special vocational education and training following the demand of the labor market.

3. Examine the prospects for a demographic dividend from population growth, taking into account the experience of Korea and the other four (4) tiger countries, and take steps to implement the as soon as possible.

REFERENCE

Baker, P. E., Buckley, F., & Holland, J. G. (1974). Petrology and geochemistry of Easter Island. *Contributions to Mineralogy and Petrology*, 44(2), 85–100. <https://doi.org/10.1007/BF00385783>

Thomasson, S., & Collins, P. (2014). *World population clock: 7 billion people (2014)*. Worldometers. <https://www.worldometers.info/world-population/>

Grover Drew. (2014, October 13). *What is the demographic transition model?* Population Education. <https://populationeducation.org/what-demographic-transition-model/>

In 2019, Uzbekistan is the leader in labor migration to Russia - Economic News, Russia News - EADaily. (n.d.). Retrieved November 23, 2019, from <https://eadaily.com/ru/news/2019/08/16/v-2019-godu-uzbekistan-lider-po-trudovoy-migracii-v-rossiyu>

Statistika qo'mitasi - Demography. (n.d.). Retrieved October 19, 2019, from <https://stat.uz/en/181-ofytsyalnaia-statystyka-en/6383-demography>

Burunciunc, L., Fengler, W., & Taglioni, D. (2018, Month Date). *How Uzbekistan is transforming into an open economy*. Site Name. <https://www.brookings.edu/blog/future-development/2018/12/20/how-uzbekistan-is-transforming-into-an-open-economy/>.

ИНКЛЮЗИВ ТАЪЛИМНИНГ ТАШКИЛИЙ ВА УСЛУБИЙ АСОСЛАРИ

Адилова Зулфия Джавдатовна¹
Хонтураев Бобур Азимович²

¹Тошкент давлат иқтисодиёт университети

Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси профессори, и.ф.д.

Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислоҳ Каримов кўчаси, 49-уй

²Ўзбекистон Республикаси Оила ва хотин-қизлар давлат қўмитаси ҳузуридаги

“Оила ва хотин-қизлар” илмий-тадқиқот институти

“Оила демографияси ва социологияси” бўлим бошлиғи

Тошкент, 100047, Истиқлол кўчаси, 15-уй

Аннотация: Мақолада ногиронлар ва имконияти чекланган талабалар ижтимоий ҳимояси вазифалари, жамиятнинг уларга нисбатан бўлган муносабати, хорижий мамлакатлар тажрибаси, таълим олиш ва иш билан таъминланганлик даражаси ёритилган ҳамда ушбу соҳани такомиллаштириш бўйича таклифлар келтирилган.

Калит сўзлар: имконияти чекланган инсонлар, ногиронлар, ижтимоий ҳимоя, хорижий мамлакатлар тажрибаси, таълим, иш билан таъминланганлик даражаси, тиббий муҳофаза меърий ва ҳуқуқий масалалар.

Abstract: The article highlights the tasks of social protection of disabled people and students with disabilities, the society's attitude towards them, the experience of foreign countries, the level of education and employment, and the extent to which issues and offers suggestions for improving these areas

Key words: persons with disabilities, people with disabilities, social protection, experience of foreign countries, education, employment rate, health care, regulatory and legal issues.

Кириш.

Бугунги кунда республикамизда алоҳида ёрдамга муҳтож болалар ва ўсмир ёшлар таълими, уларнинг нуқсон турлари ва унинг даражаларини инобатга олган ҳолда махсус таълимнинг йўналишлари (ақли заиф, руҳий ривожланиши сустлашган, нутқида, кўришида ва эшитишида нуқсонли бўлган болалар) бўйича коррекцион таълим ташкил этилган. Кўпчилик мамлакатлар сегрегация (ажратиб ўқитиш) таълимидан воз кечиб имконияти чекланган шахсларга нисбатан ривожланган жамиятга мансуб бўлган интеграцион таълимни тадбиқ қилишни лозим топди.

Ўзбекистонда инклюзив таълимнинг долзарблиги шундаки, имконияти чекланган болалар сонининг кўпайиши ва махсус коррекцион таълим муассасаларнинг етарли эмаслиги ҳамда, жамиятдаги ўзгаришлар яъни демократик тизимга ўтилиши. Ҳозирги кунда жаҳон миқёсида кенг тарғибот қилинаётган инклюзив таълим стратегияси, яъни ривожланишида муаммолари бўлган болаларни ўқитиш, тарбиялаш масаласи Ўзбекистонда ҳам долзарб муаммолар сирасига киради.

Мамлакатимизда ногиронларнинг ҳуқуқлари доимий эътиборда бўлиб, уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш сиёсати юритиб келинмоқда. Жумладан, охириги йилларда ногиронлиги бўлган шахслар учун инклюзив жамият барпо этишнинг фундаментал асослари бўлиб қуйидаги ҳуқуқий-меърий ҳужжатларни келтириб утиш мумкин:

– Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ногиронлиги бўлган шахсларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони (ПФ-5270-сон, 01.12.2017 й.);

– Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги Қонуни (ЎРҚ-641-сон, 15.10.2020 й.);

– Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенцияни (Нью-Йорк, 2006 йил 13 декабрь) Ратификация қилиш ҳақида”ги Қонуни (ЎРҚ-695-сон, 07.06.2021 й.);

– Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси аҳолиси ижтимоий ҳимоясининг стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида” Фармони (ПФ-175-сон, 15.07.2022 й.);

– Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Тиббий-ижтимоий экспертиза хизмати ҳамда болаларга ногиронликни белгилаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги қарори (ПҚ-22-сон, 27.11.2021 й.).[1]

Шунингдек, 2020 йилнинг 15 октябрида «Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида»ги қонун эълон қилинди. У 3 ой ўтгач кучга кирди. 2021 йил 29 май куни Олий Мажлис Сенатининг 15-ялпи мажлисида Ногиронларнинг ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро конвенция сенаторлар томонидан кўриб чиқилди ва маъқулланди. Мазкур конвенциянинг ратификация қилиниши Ўзбекистонда ногиронларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш учун қўшимча кафолатлар яратиш имконини беради. Конвенция ногиронларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва қўллаб-қувватлаш, уларни камситишга барҳам бериш, уларнинг меҳнат қилиш, ўз соғлиғини асраш, таълим олиш ва жамият ҳаётида тўлақонли иштирок этиш ҳуқуқини таъминлаш, одил судловга эришиш, шахсий дахлсизлиги, эксплуатация қилинишдан ҳимояланишини, эркин ҳаракатланишини, шахсий мобиллигини таъминлашга қаратилган 50 та моддадан иборат. [2]

Кўриб чиққанemizдек, ногирон инсонларнинг ҳуқуқларини таъминлашга доир етарлича ҳуқуқий ҳужжатлар бор. Шунга қарамай нима учундир ногиронлар ҳар доим ҳам жамият фаолиятида тўлиқ иштирок эта олмайди.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили.




















Мавзуни ёритишда назарий-услубий асос бўлиб хорижий ва маҳаллий олимларнинг илмий услубий ёндашувлари, келтирилган фикр ва мулоҳазалар ҳамда халқаро ва миллий ташкилотлар ҳуқуқий ҳужжатлари ва маълумотлари хизмат қилди. Бу борада Андреева Л.В.,

Баль Н.Н., Бойков Д.И., Войлокова Е.Ф., Гайдукевич С. Е., Гутман С, Екжанова Е.А., Лазарев В.Н., Коростелев Б.А., Лошакова И.И., Ратнер Ф.Л., Резникова Е.В., Шмидт В.Р., Тер-Григорьянц Р.Г., Тихонова М.Ю., Эйнскоу Мэл., Юсупова А.Ю., Ярская-Смирнова Е.Р., Armstrong F., Nes K., Oliver M. Ва бошқа олим ва мутахассислар ўз ишларида ногиронлар ва имконияти чекланган шахсларнинг инклюзив таълими масалаларини ёритганлар.

Манбаларнинг катта гуруҳига ногиронлик ҳуқуқларига бағишланган бўлиб уларнинг асосини БМТнинг халқаро конвенциалари ташкил этади. “Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясининг 26-моддаси”[3], “Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги Конвенциянинг 28-моддаси” [4] ва “Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги Конвенция” [5] да инклюзив, яъни барча учун тенг имкониятли таълим олиш ҳуқуқини қайд этувчи биринчи юридик ҳужжат бўлиб, инсоннинг таълим олиш бўйича ҳуқуқлари мустаҳкамлаб қўйилган. Таълим деганда, барча одамларнинг ҳаёти давомида ўз салоҳиятидан келиб чиқиб эҳтиёжи ва ҳоҳишига қараб ўрганиш имконияти тушунилади. Бунга “билишни, бажаришни, биргаликда яшаш ва бирга бўлишни ўрганиш” киради[6].

Ушбу маълумотлардан аён бўладики, имконияти чекланган инсонларнинг барчаси таълим олиш имкониятига эга бўлиши керак.

2015-йилда Бирлашган Миллатлар Ташкилоти минг йиллик ривожланишга қаратилган 17 та мақсадларни тақдим этди. Мақсадлардан олтитаси инклюзив таълимни ривожлантиришга, камбағалликни йўқ қилишга, сифатли таълимни таъминлашга, тенгсизликни камайтиришга, гендер тенглиг ва ижтимоий интеграцияга қаратилган. Мақсад шундан иборатки, бутун дунё бўйлаб ўғил ва қиз болалар тенг равишда таълим олиши керак[7].

					
					
					
<u>КАМБАҒАЛЛИКНИ ЙЎҚ ҚИЛИШ</u>	<u>ОЧЛИКНИ БАРТАРАФ ҚИЛИШ</u>	<u>ЯХШИ САЛОМАТЛИК ВА ФАРОВОНЛИК</u>	<u>СИФАТЛИ ТАЪЛИМ</u>	<u>ГЕНДЕР ТЕНГЛИК</u>	<u>ТОЗА СУВ ВА САНИТАРИЯ</u>
<u>ҲАММАБОП ВА ТОЗА ЭНЕРГИЯ</u>	<u>МУНОСИБ ИШ ВА ИҚТИСОДИЙ ЎСИШ</u>	<u>САНОАТ ИННОВАЦИЯ ВА ИНФРАТУЗИЛМА</u>	<u>ТЕНГСИЗЛИКНИ КАМАЙТИРИШ</u>	<u>БАРҚАРОП ШАҲАРЛАР ВА ЖАМОАЛАР</u>	<u>МАСУЛИЯТЛИ ИСТЕЪМОЛ ВА ИШЛАБ ЧИҚАРИШ</u>
<u>ИҚЛИМ ЎЗГАРИШИ</u>	<u>СУВДАН УНУМЛИ ФОЙДАЛАНИШ</u>	<u>ЕРДАГИ ҲАЁТ</u>	<u>ТИНЧЛИК ВА АДОЛАТНИ МУСТАҲКАМЛОВЧИ ИНСТИТУТЛАР</u>	<u>МАҚСАДГА ЭРИШИШ УЧУН ҲАМКОРЛИК</u>	

2-расм. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти минг йиллик ривожланиш мақсадлари[8]

Ўзбекистонда ногиронлиги бор инсонларнинг ҳуқуқларини таъминлаш ҳақида қонун-қоидалар мавжуд бўлсада, аслида бу одамлар инфратузилма ва оммадаги стереотиплар туфайли жамият фаолиятида тўлиқ иштирок эта олишмайди. Ногиронлиги бор инсонлар “муаммо” эмас, балки “жамиятнинг тўлақонли қисми” дир. Тажриба шуни кўрсатмоқдики, ногиронлиги бор одамларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини самарали ҳимоя қилиш учун, уларнинг ўзлари сиёсатда намоён бўлганда амалга ошади. Имкониятлари чекланган жамият



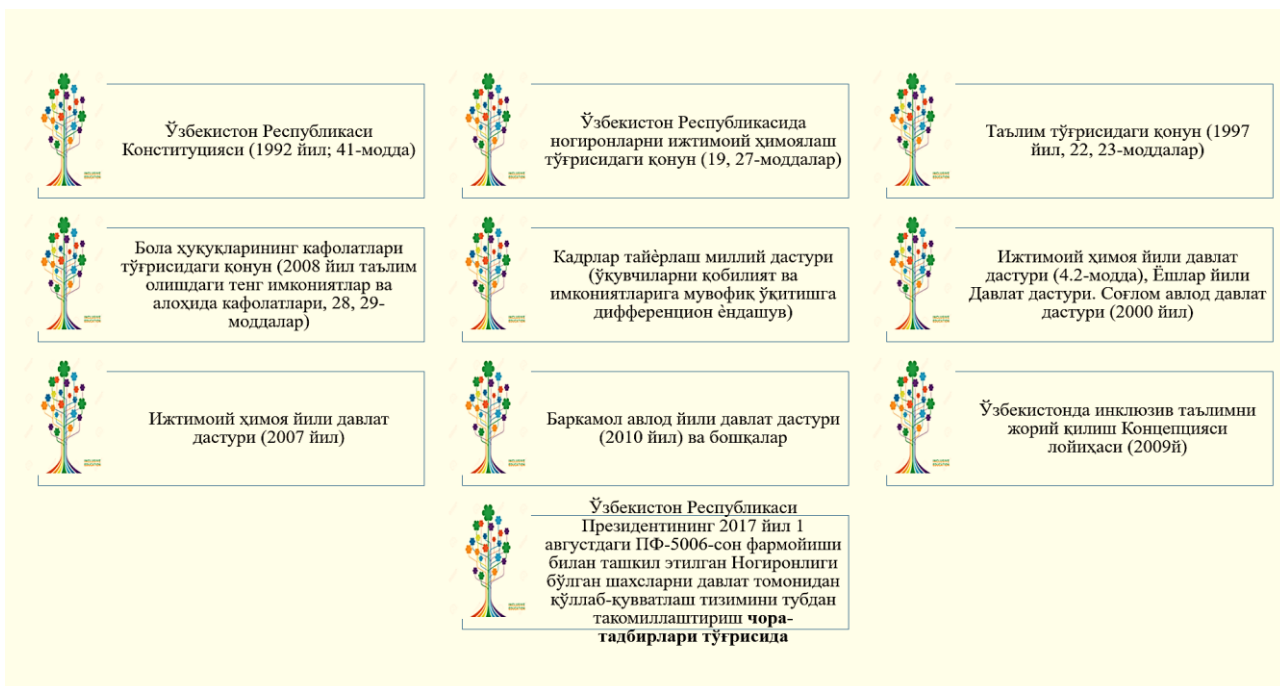
3-расм. Инклюзив таълимнинг ҳуқуқий асослари жаҳон миқёсида[9]

аъзолари соғлом жамият аъзолари билан тенг ҳуқуқ ва имкониятларга эга бўлмас экан ижтимоий интеграцияга эришиш қийин.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси барча инсонларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини кафолатлар экан, бу декларациянинг барча бандлари махсус эҳтиёжли инсонларга ҳам тегишлилиги аниқланди. Ногирон шахсларнинг ҳуқуқларини янада мустаҳкамлаш ва кафолатлаш мақсадида БМТ 1975 йилда Ногирон шахслар ҳуқуқлари тўғрисидаги Декларацияни қабул қилди. Мазкур Декларацияда таъкидланишича: Ногиронлар шахсиятини ҳурмат қилиш ҳуқуқи уларда туғилиши билан мавжуд бўлади. Ногиронликнинг келиб чиқиши, табиати ва жиддийлик даражасидан қатъий назар, фуқаро ўз ёшидаги тенгдошлари билан бир хил ҳуқуқларга эгадирларки, шу билан бирга улар мумкин қадар тўлақонли яхши ҳаёт кечириш ҳуқуқига ҳам эга (Ногирон шахслар ҳуқуқлари тўғрисидаги Декларация, 3-модда).

Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қатор қонун ва қарорларида жамиятимизнинг бир бўлаги бўлган махсус ёрдамга муҳтож болалар ва ўсмирларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, уларга таълим-тарбия бериш, касб-хунарга ўргатиш, соғлом болалар қаторидан

Ўрин олиб ўз қобилияти, имкониятларини кўрсата олишга, маънавий комил топишга қаратилган чора-тадбирлар белгилаб берилган.



4-расм. Ўзбекистонда инклюзив таълимнинг ҳуқуқий асослари [10]

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси (1992й); Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни ва “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” (1997 й); “Ногиронларни ижтимоий ҳимоялаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни, Ҳалқ таълими вазирлиги ва ЮНЕСКО ҳамкорлигида ишлаб чиқилган “Таълим ҳамма учун” Миллий режа-дастур (2003 й); “Имконияти чекланган болалар ва ўсмирлар учун инклюзив таълим муваққат Низом”и (2005 й); “Бола ҳуқуқларини кафолатлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (2008 й, 29-банди); Ўзбекистонда инклюзив таълимни жорий қилиш Концепцияси лойиҳаси (2009 й) ва бошқа бир қатор қонун ва қарорлар инклюзив таълимнинг ҳуқуқий асосларини белгилайди. Кейинги йилларда давлатимиз томонидан ногирон болаларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, таълим-тарбиясини такомиллаштириш ва унинг мазмунини жаҳон стандартларига мослаштириш чора-тадбирлари кўрилмоқда.

Инклюзив таълимнинг барқарорлигини таъминлаш мақсадида Таълим тўғрисидаги қонуннинг янги таҳририга имконияти чекланган болаларни умумтаълим жараёнига интеграциялаш мақсадида умумтаълим мактаблари, мактабгача таълим муассасаларида инклюзив гуруҳ ва синфларнинг ташкил қилинишини тартибга солувчи модда киритилган.

Тадқиқот услубиёти.

Мавзу доирасида бир қанча услубий ёндашувлар хусусан илмий

мушохада қиёсий таҳлил, синтез, илмий қарашлар ҳамда инклюзив таълимнинг мақсадли жорий этиш тамойиллари ва усулларидан фойдаланилган.

Инклюзив таълим тизимини жорий қилишда қуйидаги тамойилларга асосланилади:

- инклюзив таълимнинг эътироф этилиши;
- инклюзив таълимнинг барча учун очиқ бўлиши тамойили;
- боғланишнинг мавжуд бўлиши тамойили;
- марказлаштирилмаган бўлиши тамойили;
- инклюзив таълимга комплекс ёндашиши тамойили;
- инклюзив таълимда мослашувчанлик тамойили;
- малакавийлик тамойили.

1) Инклюзив таълимнинг эътироф этилиши тамойили.

Бу тамойилнинг мазмуни шундаки, 1990 йилдан буён махсус эҳтиёжли ёшларни умум таълим муассасалари тизимида ўқитиш борасида бир қанча жаҳон миқёсида декларациялар ва қарорлар қабул қилинди. Уларни жаҳоннинг кўплаб давлатлари эътироф этдилар. Аммо бугунги кунга қадар уларни ҳаётга жорий қилиш борасида кўплаб муаммолар мавжуд. Баъзи давлатларда эса умумий таълим борасида қонун ёки қарорлар қабул қилинганда ногирон болаларнинг таълим масаласи унга киритилмайди.

Аммо инклюзив таълимни тан олиш фақатгина қонун чиқариш билангина боғлиқ бўлмайди. Дискриминация (одамларни ажратиш) ва ижтимоий нотўғри фикрлашга қарши курашиш энг муҳим нарсадир. Яъни инклюзив таълимни эътироф этган ҳолда, аҳоли ўртасида тарғибот-ташвиқот ишларини олиб бориш энг биринчи галдаги масаладир.

2) Инклюзив таълимнинг барча учун очиқ бўлиши тамойили.

Ўтган йигирма йил давомида махсус эҳтиёжли болаларни умумтаълим муассасалари тизимида ўқитиш борасида сезиларли ишлар амалга оширилди. Аммо инклюзив таълими тизимини жорий қилиш асосан шаҳарлар миқёсида бўлиб қишлоқлардаги ҳудудларда ҳали-ҳамон махсус эҳтиёжли болалар таълимдан четда қолиб кетмоқда ёки қишлоқлардаги ота-оналар ногирон фарзандини шаҳарлардаги махсус муассасаларга қатнашларини таъминлаш учун қийинчиликларга дуч келмоқдалар. Шунинг учун ҳам махсус эҳтиёжли болаларни инклюзив таълимга жалб этиш барча ҳудудларда барча махсус эҳтиёжли болаларни қамраб олган бўлиши таъминланиши лозим.

3) Таълим маскани қулайликлари мавжуд бўлиши тамойили.

Бунинг заминиди-оммавий биноларнинг сифати, айниқса ногиронларнинг таълим масканларига кириб чиқишини қулайлаштириш кабилар ётади. Ногирон бола мактаб биносига (зинаполяр аравачада юришга мослаштирилмаганлиги сабабли) кира олмаганми ёки мактаб хожатхонаси аравачада ҳаракатланувчиларга

мослаштирилмаганлиги учун оддий мактабга қатнамасликка олиб келмаслиги керак. Бу каби қулайликларни яратиш унчалик катта маблағ талаб қилмайди. Янги мактаб ёки таълим биноси ногирон болаларнинг эҳтиёжларини эътиборга олган ҳолда режалаштирилган пайтдан бошлаб қурилиши керак.

Албатта ногирон болалар учун қулайликлар нормал ривожланишдаги болалар учун ҳеч бир муаммо келтириб чиқармайди. Жисмонан қулайликлар ва боғланишларни яратиш инклюзив таълимнинг асосий муаммоларини ҳал этишга хизмат қилади.

4) Марказлаштирилмаган бўлиши тамойили.

Бу тамойилнинг мазмуни қуйидаги иккита аспект ёрдамида ифодаланади: а) Инклюзив таълим хизматлари умумий таълим тизимининг интеграция қилинган қисми бўлиши керак; б) инклюзив таълим тизимидаги вазифалар маҳаллий таълим органларига жавобгарлик ва бошқарувни юклаш учун марказлашмаган ҳолда олиб борилиши керак ва имкониятлар маҳаллий шароитларга мослаштирилиши лозим. Оптимал интеграция эришиш учун марказлаштирилмаган бўлиш муҳимдир. Бу айниқса қишлоқ шароитларида айтилган муддао бўлади. Инклюзив таълимнинг вазифалари ногирон болаларга ўз ота-оналари билан бирга бўлиш, уларга худди тенгдошлари каби ўзларига яқин бўлган мактабларда таълим олиш имконини беради. Бу уларнинг шахсий сифатларининг шаклланишида муҳим аҳамиятга эга. Ногирон боланинг нормал ривожланишига ҳалақид бериш, ногиронликдан ҳам оғирроқ ҳолатларга олиб келиши мумкин.

5) Инклюзив таълимда комплекс ёндашиш тамойили.

Ногирон болаларга уларга ногирон деб фақатгина нуқсон жиҳатдан ёндашиш эмас, балки бу болаларга ҳар томонлама ёндашиш лозим. Бу эса махсус эҳтиёжли болалар учун таълим масаласини режалаштираётган унинг бутун ҳаёти давомида юзага келиши мумкин бўлган эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда тўзишни талаб этади. Бундан ташқари инклюзив таълимда ногирон боладаги мавжуд нуқсонларни бартараф этиш, коррекциялаш, компенсация қилиш билан бир қаторда билим кўникмаларга эга қилиш, касб ҳунарга ўргатиш ишларини параллел равишда олиб бориш талаб этилади. Бу тамойилнинг моҳиятида махсус эҳтиёжли болаларга илк ёш даврида эрта ёндашиш ҳам ётади. Махсус эҳтиёжли болалар таълими бошланғич ва ўрта-махсус таълимни олишлари билан яқунланмаслиги керак. Ногирон болаларнинг касб-ҳунар таълими ва олий таълими ҳам амалга оширилиши талаб этади. Чунки инклюзив таълим тизимининг вазифаларидан бири махсус эҳтиёжли болаларни ҳар томонлама ривожлантириш, уларнинг барча ҳуқуқларини таъминлашдан иборатдир.

6) Инклюзив таълимда мослашувчанлик тамойили.

Бу тамойилнинг мазмуни шундаки, ўқув режа, дастур ва дарсликлар махсус эҳтиёжли болалар ва талабаларнинг имкониятларига мослашувчан бўлиши керак. Ногирон шахснинг махсус таълимга бўлган эҳтиёжлари ҳар қандай интеграция фаолиятининг асосини ташкил этиши керак. Шахс эҳтиёжларининг даражалари ва турлари ҳар хил бўлганлиги туфайли бундай фаолиятлар мослашувчан ўзгарувчан бўлиши талаб этилади.

7) Малакавийлик тамойили.

Махсус эҳтиёжли шахслар инклюзив тарзда ўқитилаётган синфларда юқори малакали ўқитувчиларнинг дарс бериши талаб этилади. Бундан ташқари инклюзив таълим ўқитувчиси дефектлогия ва бошқа махсус соҳалар бўйича ҳам малака оширган бўлиши керак. Ногиронлиги бўлган болалар таълим-тарбияси уларни ўқиш ва ёзишга ўргатиш муаммоларини ижтимоий ҳаётга мослаштиришга кўмак бериш, бу ишларни самарали амалга ошириш, махсус соҳа ходимлари ҳамда ногирон болалар ота-оналарига амалий ёрдам бериш каби масъулиятли ишлар жумласига киради. Махсус ёрдамга муҳтож болаларнинг асосий муаммоларини улар ўзлари яшаб турган муҳитдан, оиладан узоқда таълим тарбия бериш билан ҳал қилиб бўлмайди. Жамият ўз аъзоларига жавобгарликни ўз бўйнига олмас экан, чеклаб қўйилган ҳуқуқ ва имкониятлар қайтариб берилмас экан ижтимоий интеграцияга эришиш қийин.

Махсус эҳтиёжли болаларнинг таълим-тарбиясида тенг ҳуқуқлилик муаммосини ҳал этиш бугунги куннинг долзарб муаммоларидан биридир. Аммо ҳам жуда кўплаб болалар турли хилдаги сабабларга кўра таълимдан четда қолиб кетмоқдалар. Бунинг учун инклюзив таълимга жалб қилишнинг ташкилий, илмий-услубий чораларини кўриб чиқиш, яъни мутахассисларни тайёрлаш, малакасини оширишга оид тадбирларни ишлаб чиқиш лозим.

Таҳлил ва натижалар

Сўнгги йилларда дунёнинг аксарият мамлакатларида ногиронларни ва имконияти чекланган талабалар ишга жойлаштириш жараёнини таҳлил қилиш натижаси шуни кўрсатмоқдаки, ногиронлиги бўлган одамларнинг камситувчи меҳнат шароитларини енгиб ўтишга қаратилган махсус дастурлар эълон қилинди. Ушбу дастурлар ногиронларнинг самарали фаолияти билан шуғулланиш мақсадида амалга оширилади. Европа Иттифоқининг аксарият мамлакатларида ногиронлар учун корхоналарда муайян иш ўринлари яратиш учун квота тизими жорий этилган. Америка Қўшма Штатлари, Буюк Британия, Скандинавия, Канада каби мамлакатларда ногиронлар учун квота тизими мавжуд бўлмасада, бироқ айти пайтда иш берувчилар ижтимоий соҳа доирасида имкониятлари чекланган кишиларга ижобий муносабатда бўлишмоқда.

Германия, Нидерландия, Швеция ва Европа Иттифоқининг бошқа мамлакатларида ногирон одамларни иш ҳаётига интеграциялаштириш бўйича жуда қизиқарли тажриба тўпланган: бу мамлакатларда касбий реабилитация қилишга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Иш берувчи жиҳатидан ногиронлиги бўлган одамларни ишга жойлаштиришни иқтисодий аҳамиятини деярли баҳолаб бўлмайди, бироқ уни рақамлардаги тўлиқ фойдасини ҳисоблаб чиқиш мураккаб иш, чунки у пул кўринишида ҳисоблаш чиқиш қийин бўлган кўплаб омилларнинг йиғиндисидан иборат бўлади. Сон сифатида ҳисоблаш энгил кечадиган омиллардан бири – бу Ўзбекистоннинг расмий секторида ишловчи ногиронлиги бўлган шахслар бюджетдан ташқари фонддан олинган нафақаларини 50 фоизга яқинини қоплашади, қўшимча тарзда бандликка кўмак бериш фондига маблағ ажратади ва бир қатор ҳолатларда даромад солиғини тўлашади. Ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштиришни аҳамиятини пасайтирмаган ҳолда қайд этишимиз керакки, уларни олий таълимда таҳсил олиши ва иш билан таъминлашни ижтимоий аҳамияти жуда ҳам муҳим ҳисобланади.

Имкониятлари чекланган ёшларнинг, мактабгача муассасалар, махсус мактаб, умумтаълим ва олий таълим муассасалари қошидаги синф ёки гуруҳлар бўлсин, ёки уйда таълим олиш бўлсин – ўқитишнинг барча шакллари-таълим соҳасига жалб қилиниши маълум жиҳатдан интеграция жараёни ҳисобланади, чунки ўқиш даврида ва ундан кейин ҳам бу ёшлар ўзаро мулоқотда бўладилар, уларнинг ижтимоий мослашуви ва жамиятга уйғунлашуви таъминланади. Бироқ, таълим олиш учун мос шарт-шароитларни танлаш ҳар бир боланинг ва онасининг ҳуқуқи ҳисобланади. Психологик-тиббий-педагогик комиссия мутахассислари зиммасига боланинг руҳий-жисмоний ҳолатини ўрганиш ва ташхис қилиш вазифаси юкланган бўлиб, болани ҳар томонлама текшириш натижасида болаларни ўқитиш ва уларга мос келадиган таълим шароитини аниқлашга доир тавсиялар берилади.

Ушбу жараёнлар ташкилий ва услубий асослар доирасида маълум даражада меърий-ҳуқуқий механизмлар асосида амалга оширилишини кўзда тутаяди. Ўзбекистонда ногиронлиги бўлган шахслар тўғрисида Ўзбекистон Республикасида ногиронлиги бўлган шахсларнинг ижтимоий ҳимояси ва ҳуқуқларини белгилайдиган, янги таҳрирда 2008 йил 11 июлда қабул қилинган ЎРҚ-162-сонли "Ўзбекистон Республикасида ногиронлиги бўлган шахсларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида"ги 195-сонли 01.07.2011й қарори амал қилмоқда.

Ушбу қонун ва қарорлар ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини амалга ошириш, уларнинг ҳаёт кечиришида чекловларни олиб ташлаш, тўла ҳаёт тарзига эга бўлишига имкон берувчи қулай шароитлар яратиш ва жамиятнинг иқтисодий, сиёсий ҳаётида фаол иштирок этиш, шунингдек, ўзининг фуқаролик бурчларини бажариши учун Ўзбекистон Республикасининг бошқа фуқаролари билан тенг имкониятлар яратилишини таъминлайдиган давлат сиёсатини белгилайди.

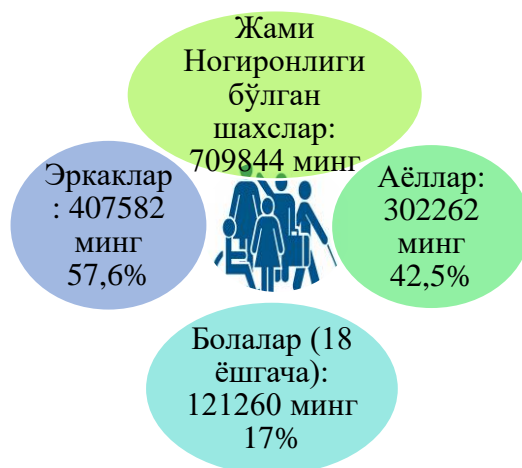
“Ўзбекистон Республикасида ногиронларнинг ижтимоий ҳимояси тўғрисида”ги Қонунда “ногирон инсон жисмоний, ақлий, руҳий ёки сенсор (сезги) нуқсонлари борлиги туфайли турмуш фаолияти чекланганлиги муносабати билан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ногирон деб топилган ҳамда ижтимоий ёрдамга ва ҳимояга муҳтож шахс” [11] дея таъриф берилади. Ўзбекистонда инсон туғма ёки ҳаёти давомида орттирилган ногиронлик ҳолатига эга бўлса, у ногирон сифатида рўйхатдан ўтмайди. Бунинг учун расман ногиронлик мақомига эга бўлиши учун тиббий-меҳнат эксперт комиссия аъзоларига (ТМЭК) ногирон эканлигини тасдиқлаш мақсадида мураккаб бюрократик жараёнлардан ўтиб, ҳужжатлар тўплаши зарур. Инсон танасининг фаолиятидаги чекловлар даражасига кўра, ТМЭК вақтинча ёки доимий тарзда инсонни учта тоифадан (I, II ва III) ногиронлик гуруҳларидан бирига рўйхатга олади. ТМЭКнинг маъмурий рўйхатлари Ўзбекистонда ногиронликнинг тарқалиши бўйича статистика манбайи ҳисобланади. Аммо аҳолини рўйхатга олиш жараёнида, мамлакат миқёсидаги тадқиқотлар орқали ногиронлар ҳақида маълумот тўпланмайди. Мисол учун, Буюк Британияда, жамоат транспортдан фойдаланишда имтиёзга эга бўлиш учун ёки турли хил ногиронлик нафақаларини олиш учун, одам терапевт қабулида ногирон эканлигини рўйхатдан ўтказиши мумкин. Ногиронлик статистикаси эса ўз навбатида ногиронлик масалалари бўйича давлат идораси (Office for Disability Issues) томонидан олиб борилади. Ушбу идора ногиронлик бўйича нафақа тўловини олувчилар сони тўғрисидаги маъмурий маълумотларга таянибгина қолмай, балки асосан, ижтимоий сўровлар ва аҳолини рўйхатга олиш маълумотларига асосланади.

Жаҳон соғлиқни сақлаш тадқиқотига кўра, 2018 йилда 15 ёшдан катта 785 миллион (15,6%) ногирон одам рўйхатга олинган, тахминан 975 миллион (19,4%) киши кассалиқдан азият чекан[12]. Маълумотларга кўра, 2025 йилга бориб 60 ёш ва ундан катталар сони ер шарида 1 миллиард 100 миллион нафардан ошиб кетади[13]. Шунингдек, аҳоли орасида ногиронлик кўрсаткичларида ҳам ўсиш тенденцияси кузатилмоқда. Бу жамиятда инсон ҳуқуқ ва манфаатларига йўналтирилган ислохотларни янада чуқурлаштириш, аҳолининг эҳтиёжманд қатламига кўрсатилаётган тиббий-ижтимоий хизматлар

сифатини ошириш, соҳага янги инновацион технологияларни жорий этишни тақозо этмоқда.

Ушбу ҳолат аҳолининг мазкур гуруҳини иқтисодий, ижтимоий ва фуқаролик секторларидаги ижтимоий сегрегациясидан гувоҳлик бериши мумкин ва инсон тарақиёти, иқтисодий ўсиш аҳолининг барча қатламларини жалб қилиш лозимлигини англаб етишига олиб келувчи, барча учун тенг имкониятларни тақдим этувчи, барқарор бўлишини таъминлайдиган концепцияни янада илгари суриш учун тўсиқ бўлади.

БМТ Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти ва Жаҳон банки статистикасига кўра, 2017 йилда ер шари аҳолисининг 15 фоизга яқини имконияти чеклангани, бешдан бир қисми ёки 110-190 миллионгача бўлган одамлар катта ногирон эканлиги ва бу кўрсаткичнинг мунтазам ўсиб бораётгани ҳар бир инсонга ўзини атрофдагилар билан тенг ҳис қилиши ҳамда ўз салоҳиятини юзага чиқариш учун имкониятлар яратиш бўйича самарали ишларни амалга оширишга ундайди[14].

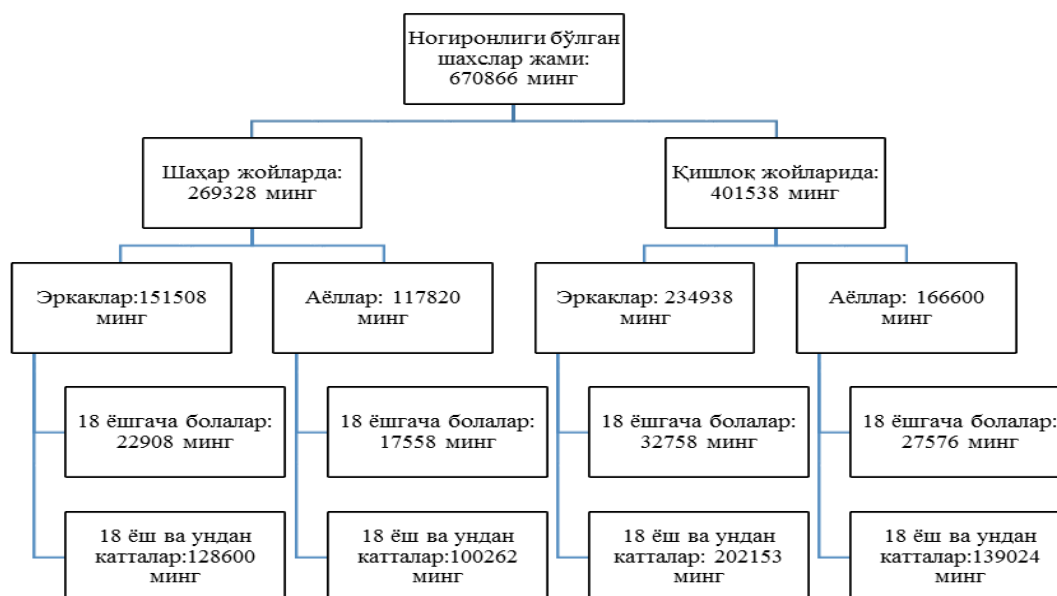


5-расм. 2018 йилда жинси бўйича ногиронлиги бўлган шахслар сони [16]

БМТнинг 2030 йилгача барқарор тарақиёт бўйича кун тартиби ҳеч кимни ижтимоий иқтисодий ривожланиш жараёнларидан ортда қолдирмасликни кўзда тутди (инглиз тилида “leave no one behind”). Айниқса, мазкур жараёнлар ривожда ижтимоий ҳимояга муҳтож ногиронлиги бор инсонларга бўлган эътибор жуда муҳим. Бутун жаҳон ногиронлик ҳисоботиغا кўра ногиронликнинг қайсидир шаклига эга бўлган инсонлар сони 1 миллиарддан зиёдроқ ёки дунё аҳолисининг 15% ташкил этади, уларнинг 80% эса ривожланаётган мамлакатларда истиқомат қилади[15].

2017 йилда Ўзбекистонда 670866 минг, 2018 йилда 709844 нафар ногиронлиги бўлган шахслар рўйхатга олинган бўлиб, уларнинг 2017 йилда 100827 минг нафари, 2018 йилда 121260 минг нафарини (17,0%) 18 ёшгача бўлган болалардан иборат. Аёллар ногиронлиги бўлган шахсларнинг 42,5 фоизини ёки 2017 йилда 284420 минг кишини, 2018 йилда 302262 минг кишини ташкил қилган. Эркаклар орасида ногиронлиги бўлган шахсларнинг 57,6 фоизини ёки 2018 йилда 407582 минг нафарини ташкил қилган.

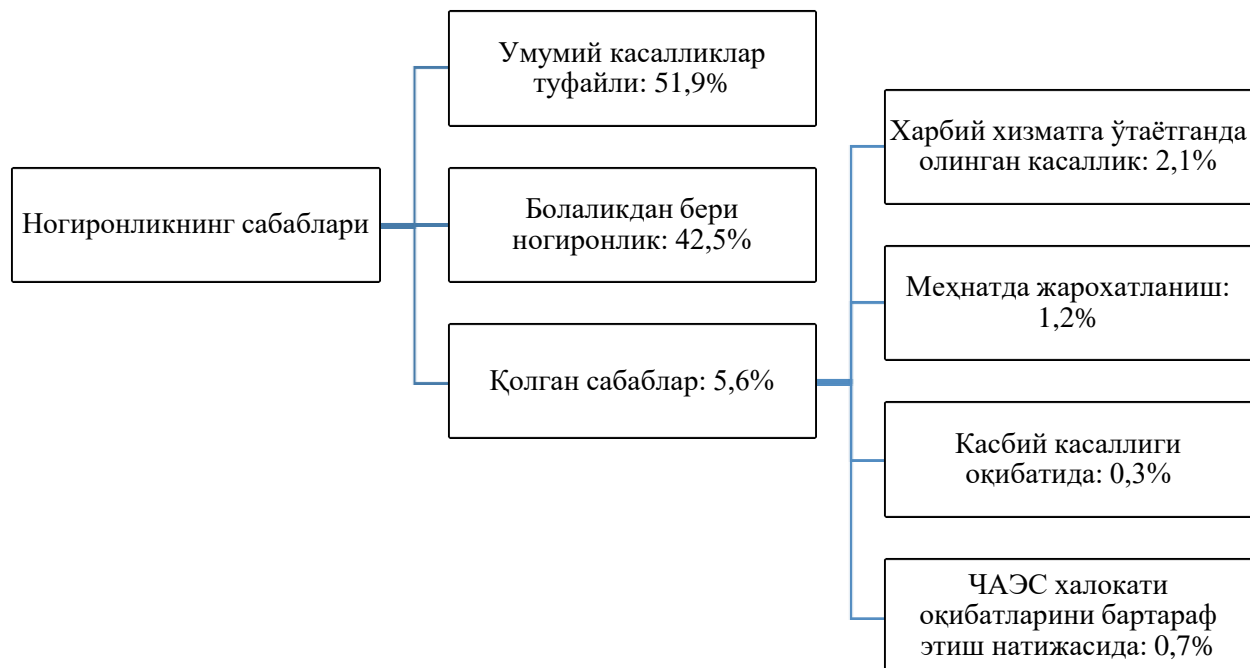
Ўзбекистонда жами ногиронлиги бўлган шахслар сонининг 59,9 фоизи ёки 401538 нафари қишлоқ жойларда рўйхатга олинган. Қишлоқ жойлардаги ногиронлиги бўлган шахсларнинг 15,0 фоизи ёки 60361 нафарини 18 ёшгача бўлган болалар ташкил этади. Жами ногиронлиги бўлган аёллар сонининг 58,6 фоизи ёки 166600 нафарини қишлоқ жойлардаги ногиронлиги бўлган аёллар ташкил этади. Қишлоқ жойлардаги жами ногиронлиги бўлган аёллар сонининг 16,6 фоизи 18 ёшгача бўлган қизлардан иборат (расм-6)



6-Расм. Ўзбекистон Республикасидаги ногиронлиги бўлган шахсларнинг жинси, ёш гуруҳлари, шаҳар ва қишлоқ жойлар кесмида тақсимланиши, киши (2017 йил) [17].

Ногиронликнинг сабаблари таркибида 51,9% асосий қисми “умумий касалликлар туфайли”, 42,5% “болалиқдан ногиронлик”, қолган сабаблар эса 5,6% ни ташкил қилади. Ёш гуруҳларининг нисбатан каттароқ қисмини (13,7 фоизини) 55-59 ёшдаги ногиронлиги бўлган шахслар ташкил этади. Умумий касалликлар туфайли ногиронлиги бўлган шахсларнинг 21,3 фоизи худди шу 55-59 ёшдагилар гуруҳига, 17,2 фоизи 50-54 ёшдагилар гуруҳига тўғри келади (7-расм).

Юқоридаги таҳлиллар кўрсатишича, жаҳон ва республика миқёсида ногиронлиги мавжуд шахслар сонинг ўсиш тенденцияга эгаллиги ҳамда бугунги кунда жамиятда яратилган шароитлар, тиббий хизмат, меҳнат шароитлар, касбий касалликларни келтирувчи сабаблар ва бошқа соҳаларни зудлик билан такомиллаштириш заруратини кўрсатмоқда.

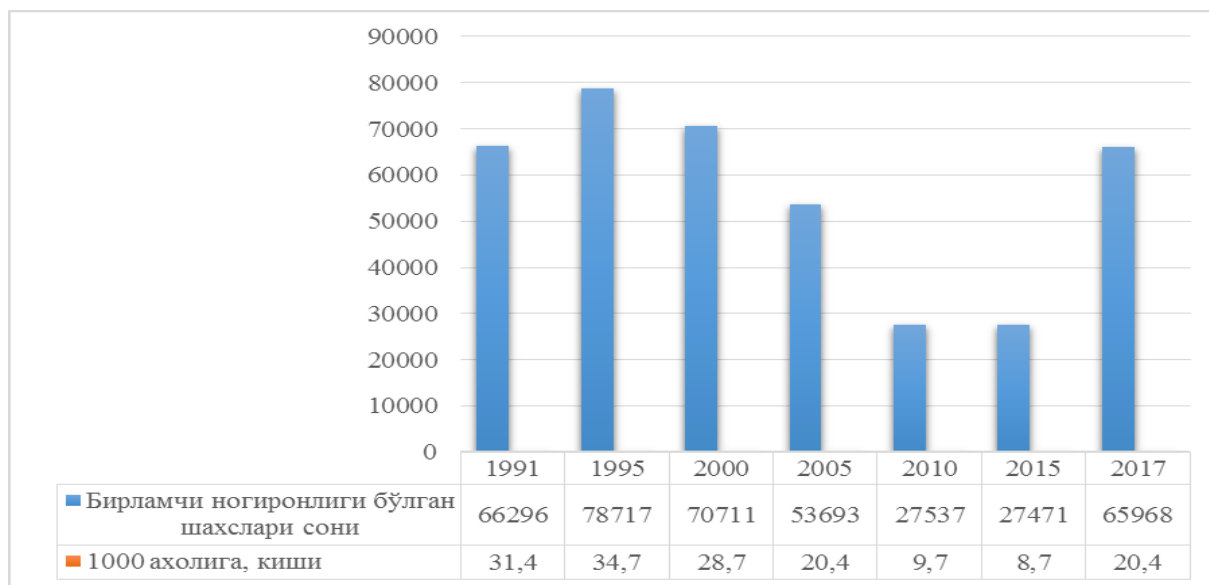


7-Расм. Ногиронлик сабаблари (2017 йил) [18].

Болалиқдан ногиронлиги бўлган болалар ўртасида 14,1 фоизи 10-15 ёшдагилар гуруҳига ва 10,7 фоизи 5-9 ёшдагилар гуруҳига тўғри келади. Ногиронлик структурасида 8,9 фоизини I гуруҳ, 66,4 фоизини II гуруҳ, 11 фоизини III гуруҳ ва 13,7 фоизини 16 ёшгача бўлган ногиронлиги бўлган болалар ташкил этади. Ногиронлик сабаблари (касалликлар синфлари ва алоҳида касалликлар) тақсимотига кўра энг кўп улуш, яъни 19,2 фоиз "Руҳият ва хулқ атвор бўзилиши" хасталигига, аёллар орасида эса бир оз пастроқ яъни, 18,3 фоизга тўғри келади. Жароҳатланиш ва захарланиш ногиронлик сабабларининг 7,1 фоизини, ундан ишлаб чиқариш жароҳатлари 16,5 фоизни (ногиронлиги бўлган шахсларнинг умумий сонидан 1,2 фоиз) ва касбий касалликлар 3,7 фоизни (ногиронлиги бўлган шахсларнинг умумий сонидан 0,3 %) ташкил этади.

1991-2017 йилларда бирламчи ногиронлиги бўлган шахслар тўғрисидаги маълумотлар динамикаси таҳлилидан кўринадик, 1995 йилдан бошлаб бирламчи аниқланган ногиронлиги бўлган шахслар сони 78717 кишидан 2015 йилга келиб 27471 кишигача камайган. 2017 йилда эса ушбу кўрсаткич 65968 кишигача ўсган (4-расм). 2018 йилнинг биринчи чорагида 16 ёшдан ошган ва ногиронлиги бўлган шахслар

582,4 минг нафарни ташкил этиб, 12,4 минг нафар фуқарога бирламчи ногиронлик белгиланган[19].



8-Расм. 1991-2017 йилларда бирламчи ногиронлиги бўлган шахслар деб топилганлар динамикаси[20]

Ўзбекистон Республикаси Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлигида биринчилардан бўлиб “Ногиронларнинг ижтимоий ҳимояси ҳақида” ногиронларнинг ҳуқуқларини ўз ичига олган ҳуқуқий база яратди.

“Ўзбекистон Республикасида ногиронларнинг ижтимоий ҳимояси тўғрисида”ги Қонунда “жисмоний ёки ақлий нуқсонлари борлиги туфайли турмуш фаолияти чекланганлиги муносабати билан ижтимоий ёрдам ва ҳимояга муҳтож бўлган шахс ногирон ҳисобланади” дея таъриф берилган. Шундай қилиб, ногиронлик касалликка ёки инсон танаси аъзоларининг функциялари бўзилишига тенглаштирилади.

2009 йилнинг 27 феврал куни Ўзбекистон “Ногиронларнинг ҳуқуқлари ҳақида”ги БМТнинг Конвенциясига қўшилди ва имконияти чекланганларнинг ҳуқуқларини халқаро стандартларда ҳимоя қилиш тарафдорлигини кўрсатди. “Ногиронларнинг ижтимоий ҳимояси тўғрисида” ги қонуннинг янги таҳрири замонавий нуқтаи назарда кўриб чиқилди ва 2008 йилнинг 11 июлида қабул қилинди. У ўзида Конвенциянинг аксарият иловаларини, “Бола ҳуқуқларининг кафолати”, “Таълим тўғрисида”, “Фуқаро саломатлигини муҳофаза қилиш тўғрисида” ва бошқа кўплаб (70 дан ортиқ) норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни акс эттирган. Ушбу норматив ҳужжат мамлакатимизда истиқомат қилувчи имконияти чекланган фуқароларнинг ҳуқуқлари асосини ташкил этади. БМТнинг Ногиронлар ҳуқуқлари тўғрисидаги Конвенциясида **«ногиронлик – тана функциялари бўзилган инсонлар ҳамда муносабат ва инфратузилма билан боғлиқ тўсиқлар орасидаги ўзаро алоқа натижасида вужудга келадиган ҳолат»** деб таъкидланади. Бошқача қилиб айтадиган бўлсак, бу нафақат инсон

танасининг нуқсонлари, балки қулай атроф-муҳит йўқлиги ва бундай одамларнинг жамият ҳаётида иштирок этишига қаршилик қилаётган тўсиқлар ва салбий стереотиплардир.

Ногиронликни рўйхатга олишнинг энг асосий тамойили ногирон шахснинг аризаси орқали расмийлаштирилиши ва бюрократик жараёнларнинг мураккаблиги Ўзбекистонда ногиронлиги бўлган барча шахсларни рўйхатга олиш учун қийинчиликлар туғдиради ва натижада кўпчилик ҳисоботдан “тушиб” қолади. Бунга йўл қўймаслик учун, ногиронликни шахснинг аризаси орқали эмас, балки аҳолини кенг миқёсда рўйхатга олиш жараёнида амалга ошириладиган сўровларга махсус саволлар киритилиши орқали ногирон шахслар рўйхати тўзилишини йўлга қўйиш лозим. Сўнгги марта аҳолини рўйхатга олиш деярли 30 йил олдин амалга оширилган ва 2017 йил охирида Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси раиси аҳолини рўйхатга олиш жараёни 2022 йилда бошланиши мумкинлигини айтган эди[21]. Ўтказилиши назарда тутилаётган аҳолини рўйхатга олиш жараёнида ногиронлик статистикаси бўйича Вашингтон гуруҳи томонидан тавсия этилган ногиронлик мавзусига оид саволлари ҳам сўровномага киритилиши жуда муҳим. Маълумотлар фақат соғлиқни сақлаш имкониятлари чекланган кишилар учун нафақа тўлашни амалга ошириш учун тўпланган бўлса, ногиронликнинг тарқалиш даражасини сезиларли даражада камлигини ҳисобга олиш эҳтимоли юқори. Ногиронлик ҳолатини текшириш мураккаб жараёнига боғлиқ бўлган “бош оғриқ”, пенсия ва ижтимоий нафақаларнинг оз миқдорда эканлиги ногирон кишининг расмий мақомини олиш учун ҳаракатларини сустлаштирувчи омил бўлиб хизмат қилиши мумкин. Ногиронлар ва имконияти чекланган талабалар ижтимоий ҳимояси вазифалари авваламбор жамиятнинг уларга нисбатан бўлган муносабати, таълим олиш ва иш билан таъминланганлик даражаси ҳамда тиббий муҳофаза масалаларининг қай даражада ҳал этилганлиги билан белгиланади.

Бу борада бугунги кунгача республикада инклюзив жамият барпо этиш йўлида қуйидаги ишлар амалга оширилоқда:

- Вазирлар Маҳкамаси бўйсунувидаги Ўзбекистон Республикаси Тиббий-ижтимоий хизматларни ривожлантириш агентлиги ташкил қилинди ва кексалар ва ногиронлиги бўлган шахсларга тиббий-ижтимоий хизмат кўрсатишда ваколатли давлат бошқарув органи этиб белгиланди;

- эски тиббий-меҳнат экспертиза комиссиялари ўрнига инсон туғилганидан токи умрининг охиригача бўлган даврни ўз ичига қамраб олган янги тиббий-ижтимоий экспертиза комиссиялари тизими ташкил қилинди;

- 18 ёшгача болаларда ногиронлик ҳолатини белгиловчи педиатрия тиббий-ижтимоий экспертиза комиссиялари ташкил қилинди;

– ногиронлик белгилари аниқ кўриниб турган ҳамда анатомик дефектлар мавжуд ҳолларда ногиронлик белгилашнинг янги тартиблари жорий қилинди;

– Ўзбекистон Республикасининг “Ижтимоий иш тўғрисида”ги янги Қонуни лойиҳаси ишлаб чиқилди;

– Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузурида ногиронлиги бўлган шахслар ишлари бўйича идоралараро кенгаш ташкил қилинди.

– Тегишли вазирлик ва идоралар раҳбарлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари, Ўзбекистон Ногиронлар жамияти, Кўзи ожизлар, Карлар жамиятлари, Ногиронлар ассоциацияси раҳбарлари ушбу Кенгашга аъзо этиб белгиландилар;

– идоралараро Кенгашнинг ишчи органи этиб, Тиббий-ижтимоий хизматларни ривожлантириш агентлиги белгиланди;

– ногиронликнинг ижтимоий моделига босқичма-босқич ўтиш борасидаги Концепция ва Йўл харитасини тасдиқлашни кўзда тутувчи Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони лойиҳаси тайёрланди.

– Концепция лойиҳасида қуйидаги масалалар кўзда тутилмоқда:

– Вазирлар Маҳкамаси ҳузурида ногиронлиги бўлган шахслар ишлари бўйича идоралараро кенгаш зиммасига Концепцияда кўзда тутилган масалаларнинг ижросини мувофиқлаштириш вазифасини белгилаш;

– Концепцияда кўзда тутилган вазифаларни ижросини таъминловчи субъект бўлган вазирилик ва идораларни белгилаш;

– жойларда ногиронлиги бўлган шахслар учун “тўсиқларсиз” муҳитга алоқадор объектларни хатлов (инвентаризация)дан ўтказиш;

– келгусида ишлаб чиқиладиган ногиронлиги бўлган шахслар учун “Тўсиқларсиз муҳит яратиш” ҳудудий дастурларига таклифлар ишлаб чиқиш;

– келгусида ишлаб чиқиладиган ногиронлиги бўлган шахслар учун “Тўсиқларсиз муҳит давлат дастури” ҳамда “Тўсиқларсиз муҳит тўғрисида”ги Қонун лойиҳасига таклифлар ишлаб чиқиш;

– Концепцияда кўзда тутилган вазифалар ижроси юзасидан амалга оширилган ишларни объектив баҳоловчи индикаторларни ишлаб чиқиш.

– Аҳолининг эҳтиёжманд қатламларига ижтимоий хизматларни ривожлантириш борасида қуйидагилар кўзда тутилмоқда:

– 2023 йилнинг 1 мартгача муддатга давлат томонидан кафолатланган минимал ижтимоий хизматлар рўйхатини ишглаб чиқиш ва тасдиқлаш;

– 2023 йилнинг 1 мартигача давлат томонидан кафолатланган минимал ижтимоий хизматлардан фойдаланувчи эҳтиёжманд аҳоли тоифаларининг рўйхатини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш;

– 2023 йилнинг 1 июнигача давлат томонидан кўрсатиладиган кафолатланган минимал ижтимоий хизматлар стандартларини ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш;

– 2025 йилдан аҳолининг эҳтиёжманд қатламларини Аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш марказларининг барпо этилишини назарда тутиб, Тиббий-ижтимоий хизматларни ривожлантириш агентлигининг туман (шаҳар) бўлимлари фаолиятини такомиллаштириш, уларни малакали кадрлар билан таъминлашни кучайтириш;

– келгусида ижтимоий ходимларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш.

Юқорида қайд этиб ўтилган меъёрий ҳужжатлар тартиб-тамоийларини амалиётга жорий қилиниши Ўзбекистон Республикасида барча учун, шу жумладан, ногиронлиги бўлган шахслар учун инклюзив жамият барпо этиш йўлида қўйилган навбатдаги дадил қадам ҳисобланади. [22]

Хулоса ва тавсиялар

Инклюзив ўқитиш масаласи бутун Жаҳон ҳамжамиятида тан олинган ва хайрихоҳлик билан амалга оширилиши таълим сиёсатининг энг асосий йўналишидир. Ҳалқаро тажриба шуни кўрсатадики, инклюзив таълим стратегиясини ривожлантириш кўп муддатли вақтни талаб қилади. Бу таълимни ривожлантириш узликсизликни ва уни тадбиқ қилишга босқичма – босқич комплекс ёндашувни амалга ошириш керак.

Муттахасисларнинг фикрича, инклюзив таълимнинг муваффақияти имконияти чекланган болалар ва талабалар қаерга бориб ўқишига ва инклюзив таълим дастурига боғлиқ. Энг аввало инклюзив таълим давлат назорати остида бўлиши керак, чунки таълим олишга имконияти бўлмаган алоҳида эҳтиёжли шахслар иқтисодий, ижтимоий ва сиёсий жараёндан тушиб қоладилар.

Шуни айтиш жоизки инклюзив таълим ногиронлар учун зарур. Қанчадан – қанча инклюзив таълим олган ногиронлар орасидан иқтидорли, яхши мутахассислар етишиб чиққан. Инклюзив таълим ислоҳотини амалга ошириш учун норматив базасини мустаҳкамлаш, имконияти чекланган болаларни умумтаълим муассасаларида таълим олишини таъминлаш учун педагогларни малакасини ошириш, қайта тайёрлаш ишларини жадаллаштириш ва самарадорлигини ошириш, иншоотларни мослаштириш каби бир қатор долзарб муаммоларни ҳал қилишга боғлиқ.

Ўзбекистонда инклюзив таълимни ривожлантириш учун, қуйидаги вазифалар мажмуасини амалга оширилишини тақозо этади:

– имкониятлари чекланган шахсларнинг эҳтиёжларидан келиб чиқиб, махсус инклюзив таълим мазмунини илмий-услубий жиҳатдан ишлаб чиқиш;

– инклюзив таълимни унинг барча поғоналарида ташкил этиш, бошқариш ва мувофиқлаштириш принциплари ва механизмларини ишлаб чиқиш;

– инклюзив таълимнинг ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш, унинг меъёрий ҳуқуқий жиҳатдан таъминотини таълим сиёсатининг мақсад ва вазифаларига мослаштириш;

– имкониятлари чекланган шахсларнинг эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда сифатли таълим олишда тенг имкониятларга эга бўлишнинг давлат томонидан кафолатининг амалга оширилишини таъминлайдиган ташкилий-бошқарув механизмларини яратиш;

– таълим масканларида инклюзив ўқитиш учун педагогик кадрларни тайёрлаш, малакасини ошириш ишларини такомиллаштириш;

– инклюзив таълим муаммоларини илмий-назарий ва илмий-услубий нуқтаи назардан ишлаб чиқилишини таъминлайдиган илмий-педагогик кадрларнинг касбий тайёргарлиги ва малакасини ошириш;

– минтақаларнинг имкониятларидан келиб чиқиб, инклюзив таълим ҳолати ва ривожланиш тенденцияларини мониторинг қилиш тизимини яратиш.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.

1. <https://aniq.uz/yangiliklar/agentlik-nogironlar-assosiasiyasi-rahbarining-intervyusiga-munosabat-bildirdi>
2. <https://huquq.uz/2022/08/23/imtijoz-bor-jetibor-chi/>
3. Universal Declaration of Human Rights. New York, United Nations, 1948.
4. Convention on the Rights of the Child. New York, United Nations, 1989.
5. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York, United Nations, 2006.
6. Dakar Framework for Action: Education for All. Paris, UNESCO, 2000 (<http://unesdoc.unesco.org>)
7. <https://www.weforum.org>
8. <https://www.weforum.org>
9. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
10. <https://www.lex.uz>
11. Ўзбекистон Республикасининг 1991 йил 18 ноябрдаги 422-XII-сонли «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий муҳофаза қилиш тўғрисида» ги Қонуни, 3-модда.
12. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NH_VIP_11.01_eng.pdf?sequence=1
13. <https://www.minzdrav.uz/uz/news/detail.php>

14. <https://www.worldbank.org>

15. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

16. <https://www.stat.uz>

17. Муаллифлар тамонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси сайти маълумотлари асосида туздилар.

18. <https://www.minzdrav.uz>

КИЧИК БИЗНЕС СУБЪЕКТЛАРИНИ ҚЎЛЛАБ-ҚУВВАТЛАШ БЎЙИЧА ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАР ТАЖРИБАСИ

Ваҳобов Даврон Абдужалолович

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети мустақил изланувчиси
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй*

Аннотация: Кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш мамлакат иқтисодиётнинг асосий устувор йўналишларидан бири бўлиб, аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш, ҳаёт сифатини яхшилаш ҳамда ўрта синф ва фуқаролик жамиятининг демократик институтларини шакллантиришда муҳим аҳамият касб этади. Мақолада кичик бизнесни ривожлантиришни рағбатлантириш бўйича самарали чора-тадбирларни амалга ошириш учун уларни давлат томонидан тартибга солиш ва қўллаб-қувватлашнинг самарали тизимини шакллантириш зарурлиги хорижий мамлакатлар тажрибасидан келиб чиқиб муҳокама қилинади. Бундан ташқари, мақолада айрим ривожланган мамлакатларнинг кичик бизнесни ривожлантириш бўйича амалга ошираётган ислохотларининг самарадорлиги уларнинг функционал ва иқтисодий кўрсаткичлари нуқтаи назаридан ўрганилиб, уларни Ўзбекистон шароитида қўллаш имкониятлари баҳоланган.

Калит сўзлар: кичик бизнес субъектлари, кичик ва ўрта бизнес, кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш.

Abstract: Support and development of small business is one of the main priorities of the country's economy, ensuring employment of the population, improving the quality of life, and forming democratic institutions of the middle class and civil society. The article discusses the need to form an effective system of state regulation and support for the implementation of effective measures to encourage the development of small businesses based on the experience of foreign countries. In addition, the article examines the effectiveness of the reforms implemented by some developed countries on the development of small business from the point of view of their functional and economic indicators, and evaluates the possibilities of their application in the conditions of Uzbekistan.

Key words: small business entities, small and medium business, small business support.

Кириш

Саноати ривожланган давлатларда одатда кичик ва ўрта тадбиркорликни ривожлантиришга катта аҳамият берилади. Ривожланган мамлакатлар ҳукуматлари кичик ва ўрта бизнесни миллий, минтақавий ва маҳаллий ҳамда халқаро миқёсда ривожлантиришга кўмаклашиш бўйича катта тажриба тўплаган ва барқарор тизим шаклланган. Тизимнинг йўналиши иқтисодий ва ижтимоий вазиятни яхшилашга ва бозор муносабатларининг узоқ муддатли стратегик ривожлантиришга қаратилган. Шу жумладан, Америка Қўшма Штатларининг “Кичик бизнес тўғрисидаги қонуни” кичик бизнеснинг ҳақиқий ва потенциал имкониятларини тўлиқ намоён этиш орқалигина миллий хавфсизлик ва иқтисодий фаровонликни таъминлаш мумкинлигини таъкидлайди. 1990-йилларга қадар Япония

кичик ва ўрта бизнесни заиф гуруҳлар деб ҳисобларди. XX асрнинг сўнгги ўн йиллигига келиб, “Кичик ва ўрта корхоналар тўғрисида”ги янги асосий қонунда КЎБ “янги ишлаб чиқариш кучларини ташкил этиш, бандлик имкониятларини яратиш, бозор рақобатини рағбатлантириш ва минтақавий фаолиятни жонлантиришнинг асосий органи” деб ҳисобланган. Европа Иттифоқининг Кичик бизнес тўғрисидаги Низоми кичик ва ўрта бизнесни “Европа Иттифоқи иқтисодиётининг асосий кучи” ва ҳаётийлик ва рақобатбардошликни таъминлайдиган иқтисодий субъект деб ҳисоблайди ва ижтимоий-иқтисодий сиёсатни ишлаб чиқиш тамойили сифатида биринчи навбатда кичик бизнес субъектларини олади.

Америка Қўшма Штатлари, Япония ва Европа иттифоқидаги аксарият мамлакатларда кичик ва ўрта корхоналар барча корхоналарнинг 97% дан ортиғини (шу жумладан, микрофирмаларнинг қарийб 90%) ташкил этиб, фаол иқтисодиётнинг асосий органига айланган. АҚШ, Япония ва Европа Иттифоқининг ЯИМга қўшган ҳиссаси мос равишда 50%, 56,7% ва 58% га етди, бу барқарор иқтисодий ўсишни таъминлашнинг ҳаракатлантирувчи кучи ҳисобланади. Бундай мамлакатларда кичик ва ўрта корхоналарнинг ривожланиш сифати тобора юқори бўлиб, йирик корхоналар билан тафовут торайиб бормоқда.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Жаҳон тажрибаси бозор иқтисодиёти шароитида кичик бизнесни давлат томонидан қўллаб-қувватлашнинг турли моделлари мавжудлигини кўрсатади.

Либерал модел. Давлатнинг кам аралашувига асосланган либерал модел қуйидаги хусусиятларга эга: давлат корхона ва ташкилотлари сонининг қисқариши, тадбиркорлик субъектларининг либераллиги, ижтимоий мақсадларга эришишда давлатнинг минимал иштироки. Давлатнинг роли аралашмаслик иқтисодий сиёсатини олиб бориш ва улар фаолиятининг ҳуқуқий асосларини ишлаб чиқиш билан чекланиши керак. Бу ёндашув инглиз классик мактаби (А. Смит, Д. Рикардо, Д. Милл) томонидан таклиф қилинган. Асосан, тартибга солиш иқтисодий хусусиятга эга ва макроиқтисодий жараёнлар билан чегараланади. Ушбу модел АҚШ, Буюк Британия, Франция учун хос ҳисобланади.

Ижтимоий йўналтирилган бозор модели. Ушбу модел иқтисодиётни давлат томонидан тартибга солишнинг муҳим даражаси билан ажралиб туради, бозорни давлат томонидан тартибга солиш даражаси юқори; макроиқтисодий жараёнлар ва тадбиркорлик фаолиятининг айрим соҳалари бевосита давлат томонидан тартибга солинади. Давлат сиёсати аҳолининг уй-жойга, таълим ва маданият, соғлиқни сақлашга бўлган талабини қондириш, шунингдек, аҳоли бандлигини таъминлашга қаратилган бўлади.

Иқтисодчи олимлар Треси Янг, Жероме Лимларнинг илмий

тадқиқотларга кўра, кичик бизнес субъектларини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш механизмини шакллантириш асосан икки кўринишда амалга оширилиши мумкин:

- а) тадбиркорликка бевосита ёрдам кўрсатиш нуқтаи назаридан ва
- б) тадбиркорликни рағбатлантириувчи билвосита каналларини ривожлантириш.

Биз ушбу тадқиқотда кичик бизнесни қўллаб-қувватлашнинг ҳар иккала шаклини ҳам кўриб чиқамиз.

Тадқиқот методологияси

Мазкур тадқиқотда бир қатор онлайн маълумотлар базаларидаги илмий манбаларда ўз аксини топган кичик бизнес субъектларини қўллаб-қувватлаш масалаларига таалуқли эмпирик ва концептуал тадқиқотлар ўрганилди ва улардаги илмий ёндашувлар тизимлаштирилди. Шунингдек, тадқиқот ишида тизимли таҳлил, тарихий-лик ва мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

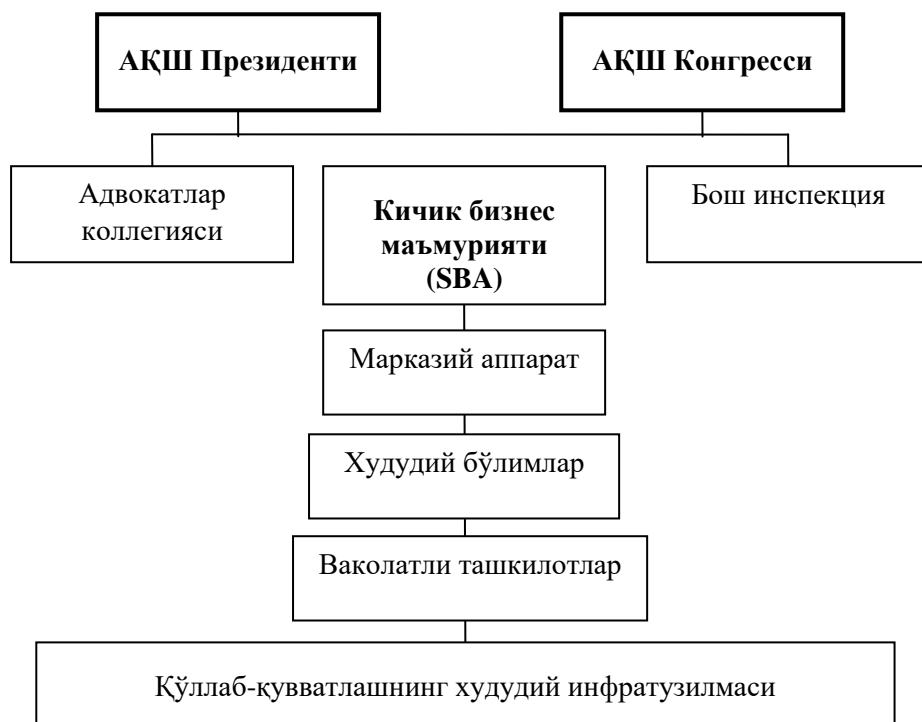
Таҳлил ва натижалар

Юқорида қайд этилган айрим мамлакатлар мисолида кичик бизнесни давлат томонидан қўллаб-қувватлашнинг турли шаклларида фойдаланишнинг амалий тажрибасини кўриб чиқамиз.

АҚШ. Америка Қўшма Штатларининг кичик ва ўрта бизнес сиёсати тизими рақобатга йўналтирилган сиёсатга урғу беради. АҚШ қонунлари ва сиёсатлари асосан кичик корхоналар учун ташқи муҳитни яхшилайти ва йирик корхоналарнинг бозорни монополлаштиришига йўл қўймайти.

Мамлакатдаги иш билан бандларнинг 80,0 % дан кўпроғи кичик бизнес ҳиссасига тўғри келади. АҚШда кейинги ўн йил давомида янги иш жойларининг 80,0 % ҳам кичик бизнес соҳасида ташкил этилган. АҚШда кичик бизнесни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш махсус давлат ташкилоти - мамлакат Конгресси томонидан 1953 йилда ташкил этилган Кичик бизнес ишлари бўйича маъмурият зиммасига юклатилган. У тадбиркорларга ҳукумат буюртмалари, молиявий ёрдам олиш, маслаҳатлар бериш, йирик корхоналар билан контрактлар тузиш масалаларини ҳал этади.

АҚШ ҳукуматининг тадбиркорликни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизими 60 йилдан ортиқ вақт давомида самарали ишлаб келмоқда. Кичик ва ўрта корхоналарни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш тизимини ривожлантиришнинг дастлабки босқичи 1953 йилда Кичик бизнес маъмуриятининг (КБМ (SBA)) ташкил этилишдан бошланди.(1-расмда) Кичик бизнес маъмурияти фақат мамлакат Президенти ва Конгрессига ҳисобот беради. Ташкилий нуқтаи назардан, ушбу тузилма адвокатлар коллегияси ва Бош инспекцияни ўз ичига олади, аммо уларнинг фаолияти КБМ раҳбариятига боғлиқ эмас. Бу Адвокатлар коллегияси ва Бош инспекцияга кичик ва ўрта тадбиркорлик субъектлари ҳолатини мустақил баҳолаш,



1-расм. АҚШда кичик ва ўрта бизнесни қўллаб-қувватлаш тузилмаси[1]

Молия вазирлиги фаолияти самарадорлигини аниқлаш ҳамда иқтисодиётнинг ушбу тармоғини қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш усуллари ва дастурларини такомиллаштириш бўйича конструктив чора-тадбирларни таклиф қилиш имконини беради.

Айни пайтда КБМ фаолияти кичик бизнесни ривожлантиришга қаратилган 36 та стратегик мақсадларга мувофиқ амалга оширилмоқда, жумладан: мамлакатнинг кам ривожланган худудларида ва ривожланмаган бозорларда кичик бизнес субъектлари сонини кўпайтириш; табиий офатлардан зарар кўрган уй-жой мулкдорлари, ижарачилар, ноижорат ташкилотлари ва тадбиркорлик субъектларига ўз вақтида моддий ёрдам кўрсатиш; таълим ва маданият вазирлиги дастурлари самарадорлигини доимий мониторинг қилиш, назорат қилиш ва такомиллаштириш ва бошқалар. Молия вазирлигининг фаол иштирокида кичик бизнесни молиявий, технологик, услубий ва инновацион қўллаб-қувватлашнинг миллий тизими ташкил этилди. Молия вазирлиги ёрдамнинг молиявий жиҳати, асосан, эҳтиёжманд кичик корхоналар учун стипендиялар ажратиш, шунингдек, ривожланишнинг дастлабки босқичларида инновацион кичик бизнес субъектларига имтиёзли кредитлар ажратишдан иборат. Масалан, МБХ дастури кичик бизнес муаммоларини ҳал қилиш учун 85% кафолат (150 000 АҚШ долларигача) ва 75 фоиз кредит кафолати (150 000 АҚШ долларида ортиқ) тақдим этади.

Америка Қўшма Штатларида тадбиркорларни ахборот билан

қўллаб-қувватлаш механизми ҳам яхши ривожланган ва “SBA-Net” бепул ахборот хизмати тармоғи доирасида замонавий усулда фаолият юритади. [2]

Япония. 3,58 миллион кичик ва ўрта корхоналар Япониядаги жами компаниялар сонининг 99,7 фоизини ташкил қилади ва улар мамлакат иқтисодиётини сақлаб қолишда муҳим аҳамият касб этади.

Кичик ва ўрта тадбиркорлик субъектларини бошқаришга масъул бўлган Кичик ва ўрта корхоналар бошқармаси Иқтисодиёт, савдо ва саноат вазирлиги ҳузурида мустақил агентлик сифатида ташкил этилган бўлиб, унинг таркибида 200 нафарга яқин ходим ишлайди. Унинг асосий вазифалари кичик ва ўрта бизнес сиёсатини шакллантириш, КЎБ учун яхши бизнес муҳитини яратиш, КЎБ учун тадбиркорлик ва инновацияларни рағбатлантириш, кичик ва ўрта бизнесни чет эл бозорларини кенгайтиришда қўллаб-қувватлаш, КЎБ истеъдодларини этиштиришни қўллаб-қувватлаш, КЎБ учун адолатли бозор муҳитини яратиш, Минтақа ва жамиятга ҳисса қўшадиган тизим ва бошқалар.

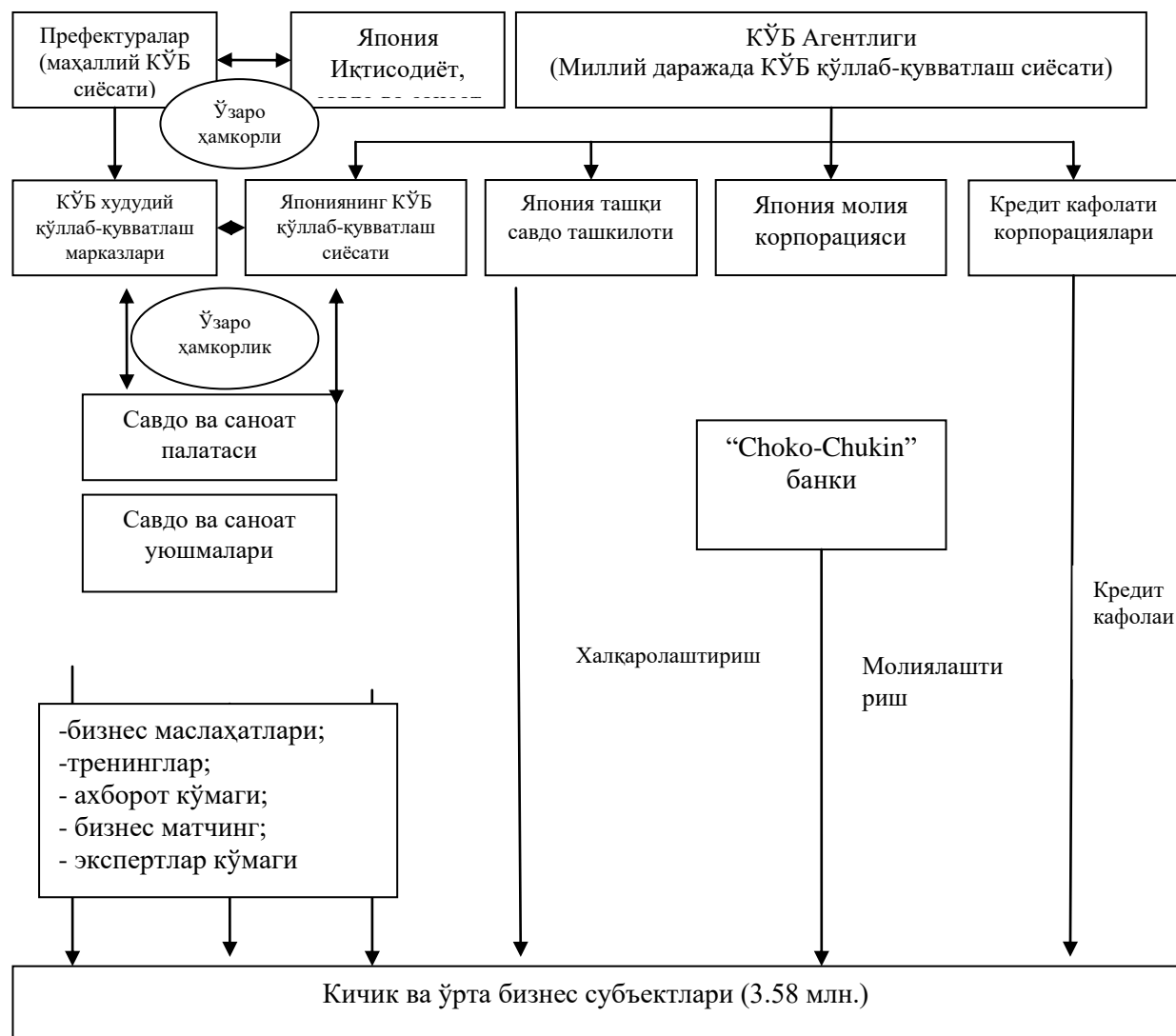
Кичик ва ўрта бизнес бошқаруви “Кичик ва ўрта бизнес тўғрисида”ги қонунга мувофиқ ташкил этилган бўлиб, унда тегишли бўлимлар ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларини мувофиқлаштириш ваколати аниқ белгилаб қўйилган. Бўлимлар ўртасида мувофиқлаштириш механизми мавжуд, турли даражадаги горизонтал учрашувлар алоқа ва ҳамкорликнинг муҳим воситаси, сиёсат ахборотининг очиқлиги ва шаффофлиги асосий кафолатдир.

Японияда КЎБ қўллаб-қувватлаш кўп даражали сиёсатни амалга ошириш тизимини яратиш ва бу даржалар ўртасида ўзаро ҳамкорлик алоқаларини шакллантиришдан иборатдир. Япониянинг КЎБ қўллаб-қувватлаш механизми кичик ва ўрта бизнеснинг индивидуал эҳтиёжларини қондиришга қаратилган бўлиб, муниципалитетлар, давлат идоралари, молия ва тадқиқот институтлари ва бошқа қўллаб-қувватловчи ташкилотлар билан ҳамкорликда амалга оширилади.

Шунингдек, Япониянинг иқтисодиёт, савдо ва саноат вазирлиги ҳузуридаги турли ҳудудий иқтисодий ва саноат бюрolariда кичик ва ўрта корхоналарни бошқариш бўлимлари ташкил этилган бўлиб, улар минтақавий ҳукуматлар ва хусусий муассасалар томонидан сиёсатнинг амалга оширилишига раҳбарлик қилиш ва рағбатлантириш учун масъулдирлар. Префектуралар ва ҳудудий округларда кичик ва ўрта бизнес учун масъул бўлимлар ташкил этилган бўлиб, КЎБ бўйича миллий сиёсатни амалга ошириш ҳамда соҳани ривожлантириш бўйича маҳаллий сиёсатни ишлаб чиқишда муҳим рол ўйнайди.

Япония кичик ва ўрта корхоналарнинг хориждаги манфаатларини рағбатлантириш мақсадида инвестицияларни ҳимоя қилиш ҳамда кичик ва ўрта корхоналарга ахборот, бизнес йўналиши ва маслаҳат хизматларини кўрсатиш учун Япония ташқи савдо ташкилоти ва Кичик

ва ўрта бизнес жамғармасини ҳам ташкил этган (2-расм).



2-расм. Япониянинг кичик ва ўрта бизнесни қўллаб-қувватлаш механизми [3]

Япониялик экспертларнинг фикрича, кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланиши ушбу давлатнинг Иккинчи жаҳон урушидан кейинги даврда дунёнинг энг бой давлатлари қаторига киришига ёрдам берган ягона омилдир. Кўпгина ривожланган мамлакатларда иқтисодий ўсишнинг ҳал қилувчи омилларидан бири бу кичик ва ўрта бизнесни ҳар томонлама ривожлантиришдир.

Тадқиқот давомида Европа Иттифоқи (ЕИ) мамлакатларида кичик бизнесни қўллаб-қувватлашни кўриб чиқиш ва бу тажрибаларни маҳаллий амалиёт билан солиштириш ҳамда улардан фойдаланиш имкониятларини баҳолаш муҳим аҳамият каб этади. Бу борада Европанинг етакчи давлатлари сифатида Германия, Франция ва Швеция тажрибаларини ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз.

Германия. Немис бизнесининг муваффақияти Германиядаги барча фирмаларнинг 99% дан ортиғи тегишли бўлган кичик ва ўрта

корхоналар томонидан бошқарилади. Иқтисодий маҳсулотимизнинг ярмидан кўпи ва иш ўринларининг қарийб 60 фоизи ушбу компаниялар ҳиссасига тўғри келади. Бунда КЎБ йиллик сотувлари 50 миллион эвродан кам бўлган ва 500 дан кам ходимга эга фирмалар сифатида белгиланади. Тахминан Германиядаги касб эгаларининг 82 фоизи кичик ва ўрта корхоналарда касбий таълим олади. Германия иқтисодиёти 3,6 миллион кичик ва ўрта корхоналар (КЎБ), шунингдек, сон-саноқсиз яқка тартибдаги тадбиркорлар ва фрилансерлар билан тавсифланади.

Германиянинг “Mittelstand” номи билан ҳам танилган кичик ва ўрта компаниялари (КЎК) мамлакатнинг инновациялар ва технологияларнинг энг кучли драйвери бўлиб, бутун дунёга машхур.

Германия ҳукумати бошқарув ва хизматлар учун КЎБ билан боғлиқ гуруҳлардан фойдаланишни қўллаб-қувватлайди. Германия Савдо-саноат палатаси, Ҳунармандлар палатаси ва бошқалар каби миллий ташкилотлар савдо ва саноат тармоқларидаги кичик ва ўрта корхоналарни бошқариш учун масъул бўлиб, қисқа муддатли бепул бизнес консалтинг хизматларини тақдим этадилар. Кўпгина нодавлат шаклда ташкил этган ижтимоий гуруҳлар кичик ва ўрта корхоналари ҳимоя қилиш ассоциацияси каби кичик ва ўрта корхоналарга замонавий бизнес амалиётларини ўргатиш учун профессионал хизматлар кўрсатади.

Германияда Иқтисодиёт ва энергетика федерал вазирлиги ҳузурида мустақил экспертлардан иборат кичик ва ўрта бизнес бўйича маслаҳат кенгаши мавжуд. У КЎБ корхоналари олдида турган ҳозирги вазият ва келажакдаги иқтисодий истиқболларга, шунингдек, профессионал хизматларга қаратилган. Кенгаш федерал вазирга таркибий ўзгаришларнинг КЎБга таъсири ҳақида маслаҳат беради. Бундан ташқари, у ички иқтисодий сиёсатнинг кичик ва ўрта бизнесга таъсирини таҳлил қилади.

Германияда иккита асосий орган бизнес манфаатларини ифодалайди: Германия Саноат ва савдо палаталари уюшмаси (DIHT), “Deutsche Handelskammern” ва “Handwerkskammern”. Германия палаталари бутун мамлакат бўйлаб жойлашган бўлиб, барча кичик ва ўрта корхоналар рўйхатдан ўтишни талаб қиладиган ҳуқуқий мақомга эга.

Германияда кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш бу тизимда иштирок этувчи турли институтларнинг ўз ваколатлари доирасида бир неча йўналишларда амалга оширилади. Масалан, кичик бизнес субъектлари учун ер масалалари борасида маҳаллий хокимият органлари, Саноат ва савдо палатаси, маҳаллий банклар ва Меҳнат унумдорлиги Идораси каби ташкилотлар кўмак беради.

Кичик корхоналарни моддий ва номоддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашда эса, маҳаллий хокимият органлари, Миллий давлат

банклари (KfW, DtA) ҳамда Саноат ва савдо палатаси ва унинг худудий бўлинмалари бевосита кўмак беради.

Кичик бизнес субъектларини малакали кадрлар билан таъминлаш, яъни ўқитиш ва малака ошириш борасида асосий иштирокчилар Саноат ва савдо палаталари уюшмалари ҳамда Германия Хунармандлар уюшмаси ҳисобланади.

Германияда кичик ва ўрта бизнесни ахборот таъминоти ва консалтинг хизматига катта ресурслар ажратилган. Германияда тизимни бошқариш бўйича маслаҳат кўмаги махсус давлат ишонч агентлари ("Treuhandanstalt" давлат ишонч агентлиги) томонидан амалга оширилади. (3-расм)

Кредит кафолати бўйича Германия Иқтисодиёт ва энергетика федерал вазирлиги кичик ва ўрта корхоналарга максимал 450 миллион маркагача кафолатлар ёки бошқа турдаги кафолат хизматларини тақдим этади ва зарур харажатлар Европа тикланиш режасига бағишланган активлардан олинади.

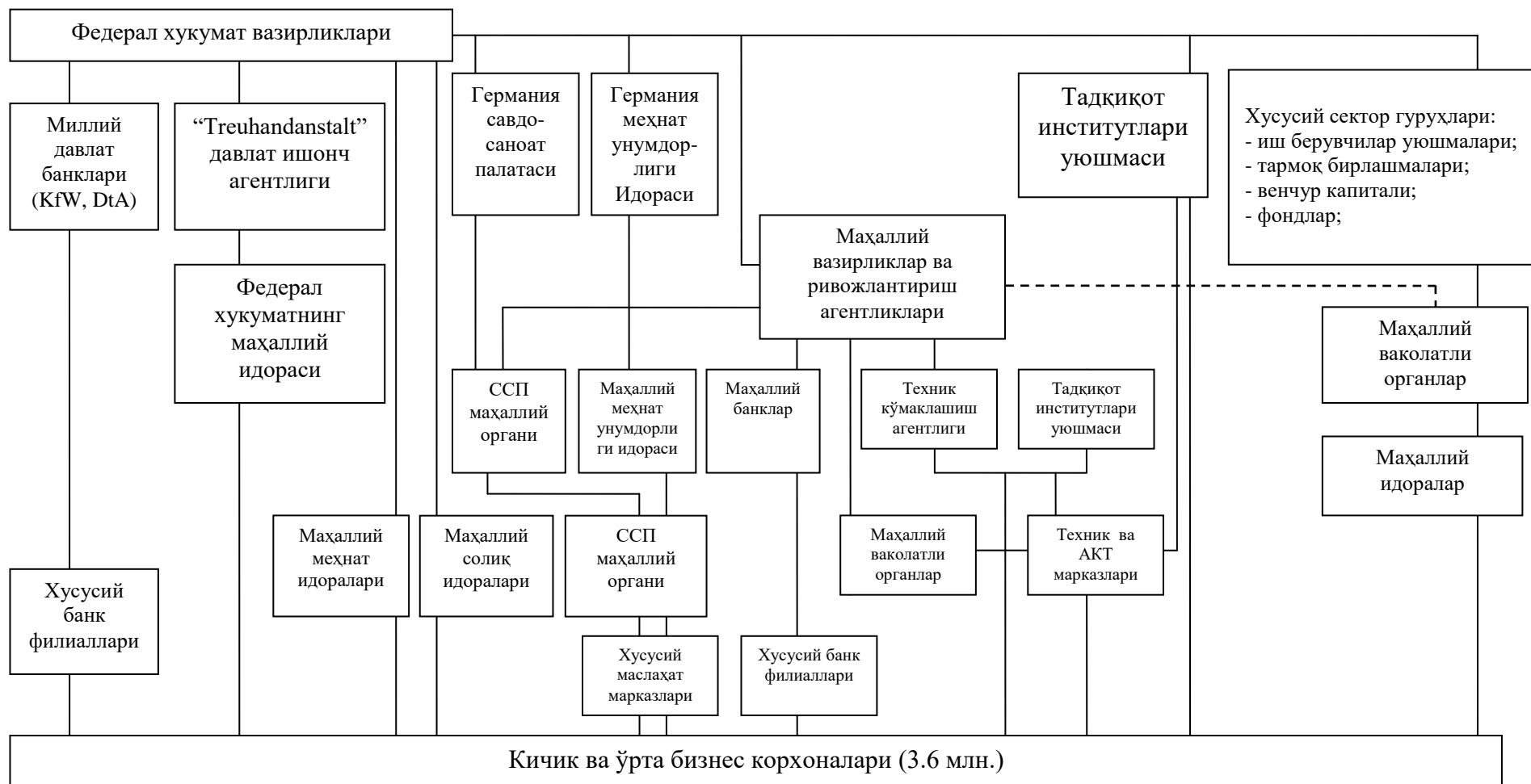
Технологи инновацияларни қўллаб-қувватлаш борасида Германияда кичик ва ўрта корхоналар технологик инновацион фаолиятни амалга ошириш учун давлат субсидияларини олишлари мумкинлиги ва субсидия миқдори лойиҳанинг умумий қийматининг 25 фоизини ташкил этиши мумкинлигини белгилайди.

Шунингдек, Германияда инклюзив тадбиркорлик сиёсатига алоҳида эътибор қаратилади. Инклюзив тадбиркорлик - бу барча одамларнинг шахсий хусусиятлари ва келиб чиқишидан қатъи назар, ўз бизнесини бошлаш ва юритиш имкониятига эга бўлишини таъминлашга қаратилган. Ҳукуматлар аёллар, иммигрантлар, ёшлар, қариялар, ишсизлар ва ногиронлар каби гуруҳларнинг тадбиркорлик салоҳиятини очиш учун кўпроқ иш қилиши мумкин.

Ушбу сиёсатлар иқтисодий ўсишни рағбатлантиришга ҳам ҳисса қўшиши мумкин. Масалан, 2019-йилда тадбиркорликдаги гендер тафовутини бартараф этиш жаҳон ялпи ички маҳсулотини 2 фоизга ёки 1,5 триллион долларга (тахминан 1,3 триллион евро) ошириши тахмин қилинган эди.

Бироқ, инклюзив тадбиркорлик сиёсатининг яна бир муҳим натижаси меҳнат бозорига мослашишни яхшилашдир. Одамларга кўникма ва иш тажрибасига эга бўлиш ва тармоқларни қуришда ёрдам бериш орқали кўпроқ аҳоли иш билан таъминланади.

Франция. Францияда кичик ва ўрта тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш бўйича асосий координатор Иқтисодиёт, молия ва саноат вазирлиги ҳисобланади. Кичик корхоналар сони 3,9 миллиондан ортиқ бўлиб, уларнинг деярли ярми яқка тартибдаги ёки оилавий тадбиркорлардир.



3-расм. Германия ҳукуматининг кичик ва ўрта бизнесни қўллаб-қувватлаш механизми [4]

Кичик бизнес Францияда иш ўринларининг 50% дан ортиғини таъминлаб, умумий бизнес субъектларини 99.9 фоизини ташкил этади. Францияда кичик ва ўрта корхоналарни қўллаб-қувватлашнинг асосий шакллари қуйидагилардир: янги ташкил этилган корхоналарга ёрдам бериш (айниқса, инновацион лойиҳаларни қўллаб-қувватлаш); кичик ва ўрта корхоналар учун кредит ташкилотларини ривожлантириш; бозорда фаолият юритувчи КЎБ субъектларини жадал ривожлантириш; 42 турдаги кичик ва ўрта бизнес сегменти маҳсулотлари экспортини рағбатлантириш; янги маҳсулотлар ва хизматларни яратиш учун инновацион ишланмаларни қўллаб-қувватлаш.

1-жадвал

Францияда жами корхоналар сони

Корхоналар кўлами (ходимлар сони)	Корхоналар сони	%
Барча турдаги корхоналар	3 933 961	100
Кичик ва ўрта корхоналар (1-249)	3 927 958	99.9
Микро-фирмалар (1-9)	3 779 880	96.0
Кичик корхоналар (10-249)	148 078	3.4
Йирик корхоналар (250+)	6 003	0.1

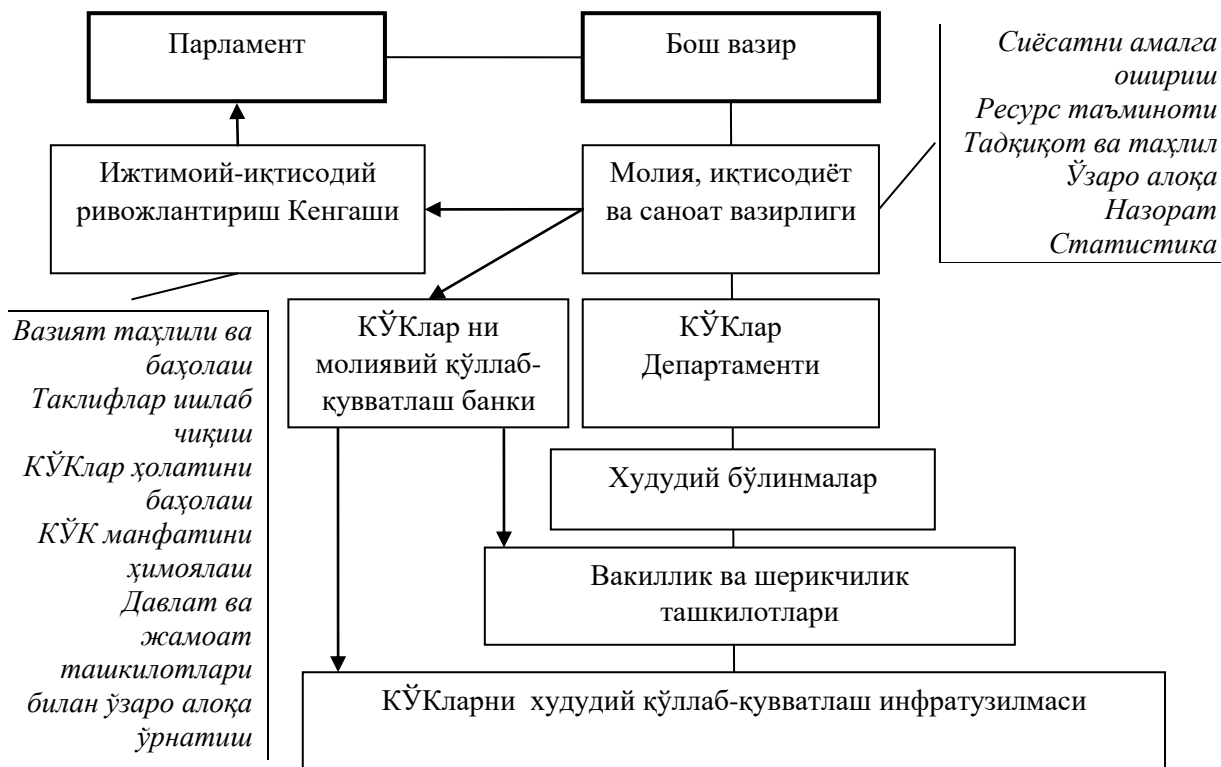
Манба: INSEE, Les entreprises en France, Edition 2020.

Францияда кичик бизнес субъектларини солиқ имтиёзлари тизими алоҳида эътиборга молик. Янги ташкил этилган корхоналар 2 йил муддатга маҳаллий солиқлардан озод этилди, улар учун даромад солиғи ва инвестиция қилинган фойда қисмига солиқ камайтирилди. Ўз бизнесини очишга қарор қилган ишсиз фуқаролар бир йил муддатга ижтимоий суғурта жамғармаларига мажбурий тўловлардан озод қилинади.

1.3.5-расмда келтирилганидек, Молия, иқтисодиёт ва саноат вазирлиги миллий иқтисодиёт ва техник сиёсатга доир барча масалаларни уйғун тарзда ҳал этиб боради. Шунингдек, КЎБ субъектлари манфатини ҳимоя қилувчи Ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш Кенгаши тўғридан тўғри мамлакат парламентиغا ҳисобот беради. Ушбу бўғин кичик бизнес субъектларини ривожлантиришда барча давлат ва жамоат ташкилотлари билан ўзаро алоқани йўлга қўйишга кўмаклашади.

Францияда кичик ва ўрта корхоналарни ривожлантириш доирасида қабул қилинган дастурлар давлат ва шерикчилик ташкилотлари вакиллари билан бирга амалга оширилади. (4-расм) Франция тажрибасини таҳлил қилиш натижаси яна бир муҳим жиҳатни, яъни кичик бизнес корхоналарни чекка ҳудудларга кўчириш учун рағбат мавжудлигини кўрсатди. Ташкилотлар капитал қўйилмалар

учун мақсадли кредитлар олади. Бундан кутиладиган асосий мақсад заиф хуудларни ривожлантириш.



4-расм. Францияда кичик ва ўрта бизнес субъектларини қўллаб-қувватлаш тузилмаси [5]

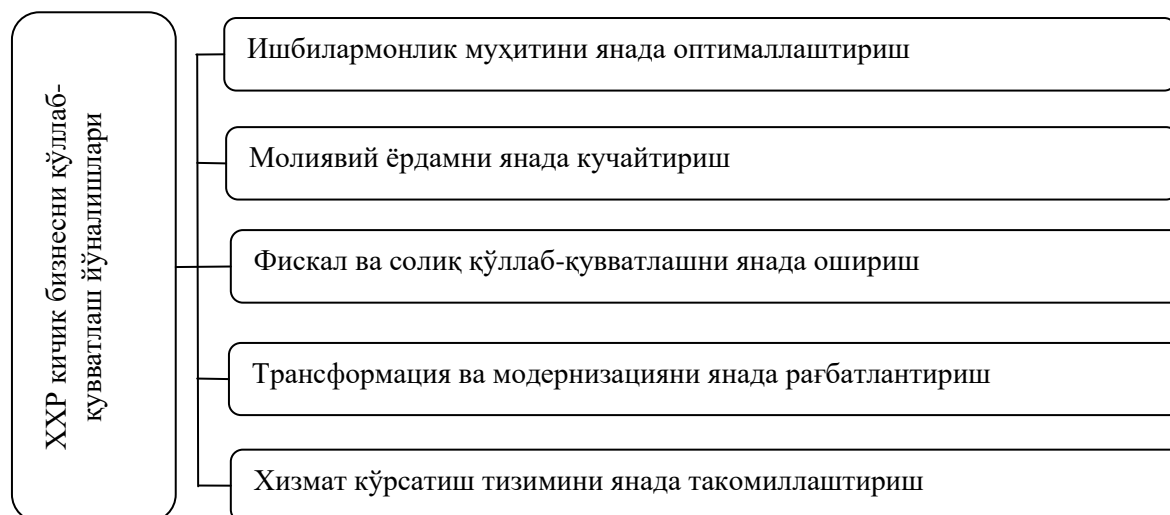
Хитой Халқ Республикаси. Кичик ва ўрта бизнесни фаол қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш Хитой ҳукуматининг устувор йўналишларидан биридир. Хитойдаги 150 миллиондан ортиқ бозор субъектлари орасида кичик, ўрта ва микро корхоналар, яқка тартибдаги саноат ва тижорат уй хўжаликлари 80% дан ортиғини ташкил этади. Хитойда умумий иш билан бандларнинг ярмидан кўпроғи кичик бизнес соҳасида иш билан банд ҳисобланади.

Сўнгги йилларда давлат институтларидаги ислохотлардан сўнг ХХР ҳукумати қошидаги Савдо-иқтисодиёт қўмитаси таркибида Кичик ва ўрта корхоналар департаменти тузилган. Унинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат: ушбу корхоналарни ислоҳ қилиш ва қайта қуришга раҳбарлик қилиш; ушбу корхоналарни қўллаб-қувватлаш сиёсатини ишлаб чиқиш; уларга хизмат кўрсатиш тизимини яратишни рағбатлантириш; кичик ва ўрта корхоналар ўртасида халқаро ҳамкорликни мувофиқлаштириш.

2000 йилда Миллий савдо-иқтисодий қўмитаси кичик ва ўрта корхоналарни ривожлантиришга қўмаклашиш учун 12 та молия, илмий-техникавий, банк ва бошқа муассасалардан иборат Хитой ишчи гуруҳини тузди.

Хитой ҳукумати “Кичик ва ўрта корхоналарни рағбатлантириш тўғрисида”ги қонун лойиҳасини ишлаб чиқди. Унда кичик ва ўрта тадбиркорлик субъектларининг қонуний ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш масалалари аниқ белгилаб қўйилиб, уларнинг фаолият юритиши учун атроф-муҳитни яхшилашга алоҳида эътибор қаратилган. Қонуннинг асосий қоидаларидан бири шундаки, давлат бюджетига кичик ва ўрта тадбиркорлик тўғрисидаги модда киритилиб, уларни ривожлантириш учун давлат бюджети маблағлари ҳисобидан махсус жамғарма ташкил этилади. Қонунда кичик ва ўрта бизнесни бошқариш органларини шакллантириш, кредит кафолатларини бериш, ижтимоий хизмат кўрсатиш тизимини яратиш бўйича ҳам аниқ кўрсатмалар берилган.

Солиқ тизимини ислоҳ қилиш билан бир вақтда Хитой ҳукумати давлат бюджетига кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш бандини киритиш ҳамда фан ва технологияни ривожлантириш учун махсус жамғарма яратиш масаласини кўриб чиқмоқда. Ҳукумат топшириғига кўра Хитойда давлат тижорат банкларида кичик ва ўрта бизнесни кредитлаш бўйича тижорат банкларининг бўлинмалари ташкил этилди. Давлат банклари тижорат банкларининг етарлича кенг тармоғига таяниб, кичик ва ўрта бизнесни кредитлаш ҳажмини сезиларли даражада оширди. Хитойнинг тижорат банклари ҳозирги кунда кичик ва ўрта корхоналарга кредит берувчи асосий кредит ташкилотларига айланмоқда.



5-расм. XHP кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш йўналишлари [6]

XXP ҳукумати барча корхоналарда техник инновациялар тизимини ривожлантиришни рағбатлантиради ва қўллаб-қувватлайди. Илм-фан ва технология ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этишни рағбатлантириш ва корхона ходимлари томонидан технологияни

ривожлантириш механизмини яратиш учун давлат фан ва технологияни “умумий ҳисса” деб ҳисоблаш керак, деб ҳисоблайди.

Масалан трансформация ва модернизацияни янада рағбатлантириш йўналишида “Интернет + кичик ва микро корхоналар”ни фаол равишда тарғиб қилиш, кичик ва микро корхоналарни ахборотлаштириш ва давлат хизматлари тармоғини ривожлантиришга кўмаклашиш. Ахборот хизмати провайдерларини кичик ва ўрта корхоналар учун онлайн ва офлайн режимда ўқитиш ва иловаларни илгари суриш бўйича йўриқнома. “Maker China” хизмат кўрсатиш платформасини яратинг ва “Maker China” танловини ўтказинг. Кичик ва ўрта корхоналарни инновациялар ва трансформациялар бўйича тажриба ишларини олиб бориш, ўн мингта корхоналарни ўзгартириш ва модернизация қилишга кўмаклашиш.

Хизмат кўрсатиш тизимини янада такомиллаштириш йўналишида КЎБ субъектлари учун давлат хизматлари платформаси тармоғини қуриш лойиҳаси амалга оширилди. Хитойда КЎБ учун 511 та миллий давлат хизматлари тури аниқланиб, бу субъектларга сифатли ва тез хизмат кўрсатиш мақсадида China SME Online (CSMEO) деб номланувчи махсус платформа ишлаб чиқилган.

Бундан ташқари, China SME Online (CSMEO) давлат ахборот хизмати ХХРнинг барча ҳудудларида ишлайди, унинг хизматларидан ҳар куни 200 000 дан ортиқ мижозлар фойдаланади. “CSMEO” ахборот тармоғи ўз фойдаланувчиларига амалдаги қоидалардаги жорий ўзгаришлар ва тенденциялар, янги меъёрий ҳужжатларнинг пайдо бўлиши, талаб қилинадиган таклиф ҳажмлари, ташқи ва маҳаллий бозорлардаги талаб ҳақида энг долзарб маълумотларни тақдим этиш учун яратилган. Шунингдек, ушбу тармоқ кичик бизнес маҳсулотлари бозорининг ҳолати, КЎБ сегменти томонидан ишлаб чиқарилган энг юқори сифатли маҳсулотларнинг хусусиятлари ҳақида энг тўлиқ ва долзарб маълумотларни намоёниш этади.

“CSMEO” мамлакатнинг турли вилоятлари ва шаҳарларидаги кичик ва ўрта бизнесдаги бўш иш ўринлари ҳақида маълумот беради. Тармоқ иш изловчилар тўғрисида маълумотларни тўплайди ва иш берувчиларга тақдим этади, тадбиркорларга маслаҳат беради, техник ва таълим хизматларининг кенг спектрини тақдим этади.

Хитойнинг кичик ва ўрта корхоналарини қўллаб-қувватловчи яна бир муассасаси - бу кичик ва ўрта бизнесни қўллаб-қувватлаш марказлари тизими ҳисобланади. Ҳозир уларнинг сони 2,5 мингга яқин. Улар ходимларни ўқитиш хизматларини кўрсатадилар, ҳуқуқий ёрдам ва технологик ёрдамни таклиф қиладилар.

Кичик экспорт қилувчи корхоналарни қўллаб-қувватлаш мақсадида Хитой Савдо вазирлиги ҳузурида кичик ва ўрта бизнеснинг ташқи савдосини ривожлантириш бошқармаси (ТСРБ) ташкил этилди.

Департаментнинг асосий хизмати - КЎБ экспорт қилувчиларни онлайн рўйхатдан ўтказиш учун Интернет хизматини яратиш. Ривожланиш департаменти фаолиятининг асосий йўналиши кичик ва ўрта бизнес субъектларининг узоқ муддатли асосда экспорт қилишлари учун шарт-шароитлар яратиш ва уларнинг халқаро бозорга чиқишига кўмаклашишдан иборат.

Ўз олдида қўйган мақсадларга эришиш учун ушбу ТСРБ КЎБ субъектларини ҳар томонлама қўллаб-қувватлайди, хусусан: кўргазмалар ўтказиш харажатларининг бир қисмини қоплайди, интеллектуал мулк ҳуқуқларини рўйхатдан ўтказишни субсидиялайди, савдо майдончалари билан таъминлайди, КЎБ ходимлари учун тренинглар ўтказиши ва турли иқтисодий масалалар бўйича маслаҳатлар беради (онлайн ёки телефон орқали), чет элда ҳамкорлар топишда, кадрлар ёллашда ўз ёрдамини тақдим этади. Бундан ташқари, ТСРБ давлат идоралари билан баҳсли вазиятларда кичик ва ўрта бизнеснинг ҳуқуқий манфаатларини ҳимоя қилади.

Хитойнинг кичик ва ўрта бизнесни қўллаб-қувватлаш тизимини яратиш ва такомиллаштириш бўйича тажрибаси, шубҳасиз, Ўзбекистонда кичик ва ўрта бизнесни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш ва тартибга солиш тизимини ривожлантиришда фойдали бўлади.

Хулоса

Хорижий тажрибани ўрганиш Ўзбекистонда кичик бизнесни ривожлантириш учун инфратузилмани такомиллаштиришда ижобий тажрибадан фойдаланиш имконияти нуқтаи назаридан жуда қизиқ. Давлатларнинг институционал қўллаб-қувватлаш чоралари ва воситаларини ўрганиш, уларни Ўзбекистон шароитларига мослаштириш ва маҳаллий кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш жараёнида улардан фойдаланиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз. Юқоридаги келтирилган тажрибаларни инобатга олган ҳолда, Ўзбекистонда “ўрта бизнес” тушунчасидан иқтисодий муносабатларда фойдаланиш амалиётини ўрганиб чиқиб, уни амалга тадбиқ этиш чораларини кўриш мақсадга мувофиқ деб ҳисобламиз.

Фойдаланилган адабиётлар

[1] АҚШ кичик бизнес маъмурияти Адвокатлик идораси. <https://advocacy.sba.gov/2019/04/24/2019-small-business-profiles-for-the-states-and-territories/> -

[2] Государственная политика США в отношении предпринимательства и малого бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <http://www.NISSE.ru>.

[3] Rika Nakagawa. The Policy Approach In Promoting Small And Medium Sized Enterprises In Japan. International Business & Economics Research Journal – Volume 11, Number 10. 2012.

[4] David Lauder. The System of Support for SMEs in the UK and Germany. European Business Review. Volume 94 Number 1 1994.

[5] А.Арипов. Кичик бизнесни давлат томонидан тартибга солиш ва ишбилармонлик муҳитини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари. Диссертация. 2020 йил.

[6] Tracy Yang, Jamus Jerome Lim, Toshiki Kanamori. Strategies for the People's Republic of China's Small and Medium Enterprise Development within the National Innovation System. ADB Institute Research Paper Series No. 73 November 2008.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Шаюсупова Наргиза Тургуновна¹
Амирджанова Ситора Суннат кизи²

*¹Доцент кафедры Ташкентского Государственного
экономического университета*

*²Базовый докторант Ташкентского Государственного
экономического университета*

Аннотация. Данная статья посвящена вопросам регулирования рынка труда, повышения занятости населения в Узбекистане в свете современного экономического развития республики. В статье приведена систематизация теоретико-методологических подходов к определению категории «занятость», рассмотрена ее взаимосвязь с макроэкономическим ростом и демографическим фактором, а также проведен ретроспективный анализ развития рынка труда и занятости в республике. Определены основные направления дальнейшего развития занятости в соответствии со Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы, и с приоритетным акцентом на молодежную политику.

Ключевые слова: макроэкономическое развитие, рынок труда, регулирование рынка труда, занятость, трудовые ресурсы, безработица, инновационная политика занятости.

Annotatsiya. Ushbu maqola respublikaning zamonaviy iqtisodiy rivojlanishi nuqtai nazaridan O'zbekistonda mehnat bozorini tartibga solish, aholi bandligini oshirish masalalariga bag'ishlangan. Maqolada "bandlik" toifasini aniqlashning nazariy va uslubiy yondashuvlari tizimlashtirilgan, uning makroiqtisodiy o'sish va demografik omil bilan bog'liqligi ko'rib chiqilgan, shuningdek, respublikada mehnat bozori va aholi bandligi rivojlanishining retrospektiv tahlili o'tkazilgan. Yangi O'zbekistonning 2022-2026-yillarda rivojlantirish strategiyasiga muvofiq aholi bandligini yanada rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari belgilanib, unda yoshlar siyosatiga ustuvor ahamiyat qaratilgan.

Kalit so'zlar: bandlik, mehnat bozori, makroiqtisodiy rivojlanish, mehnat resurslari, munosib mehnat, yoshlar siyosati

Annotation. This article is devoted to the issues of increasing regulation of the labor market, employment in Uzbekistan in the context of modern economic development of the republic. The article systematizes the theoretical and methodological approaches to the category of "employment" and discusses its relationship with macroeconomic growth and demographic factors. In addition, a retrospective analysis of the development of the labor market and employment has been conducted in this article. In accordance with the development strategy of new Uzbekistan for 2022-2026, the main directions of further development of employment have been identified by giving priority to youth policy.

Keywords: macroeconomic development, labor market, regulation of the labor market, employment, labor resources, unemployment.

Введение

В настоящее время на рынке труда республике имеется ряд требующих решенных проблем, в частности обеспечение занятости

трудовых ресурсов входящих в рынок труда, в том числе молодежи, повышения их квалификации, адаптация их к требованиям современного рынка труда, соответствие спроса и предложения, развитие инфраструктуры рынка рабочей силы. Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев уделяет особое внимание вопросам содействия занятости населения и создания условий для труда. В стране принята Стратегия развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы [1] и поставлена цель создания новых рабочих мест в стране, повышения доходов населения, и посредством этого сокращение бедности не менее чем в два раза к концу 2026 года, что непосредственно связано с необходимостью активизации на рынке труда и с обеспечением занятости.

Эффективное их решение требует глубокого и всестороннего изучения процессов происходящих на рынке труда, совершенствования механизма его регулирования, а также разработки научно обоснованных предложений и рекомендаций.

Об этом свидетельствуют статистические данные за 2021 год, демонстрирующие позитивные изменения в экономическом развитии по сравнению с 2020 годом. Так, ВВП страны вырос относительно прошлого года на 7,4%, где наибольший вклад внесла отрасль промышленности, обеспечившая увеличение показателя на 8,7%. Также рост экономики Узбекистана за прошлый год обеспечен за счет полученных объемов строительных работ, рост которых составил 6,8%, сферы услуг на 9,2% и отрасли сельского, лесного и рыбного хозяйства на 4%.

Целью исследования, приведенного в статье, является анализ современного состояния развития рынка труда в Узбекистане, выявление тенденций в занятости населения, и выделение наиболее важных точек зрения по поводу их взаимосвязи с такими факторами, как изменения в экономической стабильности, демография и создание рабочих мест. Использование методологических подходов, методики и инструментальных средств в значительной мере обуславливаются инфраструктурой рынка труда, включая ее информационную составляющую, и степенью зрелости социально-трудовых отношений. В таком контексте занятость понимается не столько как состояние, а как процесс. Поэтому взаимосвязь занятости и макроэкономической динамики, демографии и рабочих мест значительно сложнее и многогранное, нежели при рассмотрении занятости в качестве одного из ресурсов экономического развития.

Обзор литературных источников

Сегодня зарубежная и отечественная экономическая наука накопили существенный опыт в исследовании проблем занятости,

изучении экономической сущности, а также ее места и роли в системе рыночной экономики.

Анализ литературных источников и позиций авторов позволил синтезировать различные точки зрения по вышеперечисленным аспектам. Так, по мнению А.Э. Котляр [9], занятость – это «общественные экономико-правовые отношения между людьми, связанные с включением работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте».

Шишкин А.Ф. [10] определяет занятость как «способ реализации рыночных отношений». Авторский коллектив А.Г. Грязнова, Т.В. Чечелева и М.С. Атлас [11] высказали мнение, что занятость – это «система социально-экономических отношений, сложившихся в обществе, которые обеспечивают осуществление труда в различных направлениях финансово-хозяйственной деятельности, и осуществляющих роль связующего звена в воспроизводстве рабочей силы на всех уровнях организации общественного труда».

Исходя из авторских определений можно констатировать тот факт, что категория «занятость» ими рассматривается с различных точек зрения, которые могут быть сведены к двум основным: как процесс приложения труда или вовлечение в производство трудоспособных лиц, и как совокупность экономических отношений по поводу участия населения в трудовом процессе.

В работах д.э.н., профессора, академика Академии наук К.Х. Абдурахманова исследуются проблемы рынка труда, занятости, обеспечения достойного труда и определяются перспективные направления проведения научных исследований в этих сферах. В учебнике «Экономика труда. Теория и практика» [12, с.103-107] д.э.н., проф., академик Абдурахманов К.Х. привел факторы, от которых зависит мобильность рабочих ресурсов, в числе которых динамика стратегического развития экономики и ее особенности; инновационное развитие науки и техники; изменения в экономической стабильности; инвестиции в экономику; изменение инфляции; повышение потребностей работника; изменения условий труда. Кроме того, по его мнению, «в рыночной экономике стратегической целью становится содействие полной занятости. Ближайшая тактическая цель – сбалансировать спрос и предложение на рабочие места» [12, с. 275].

Состав трудовых ресурсов и его количество рассматриваются в исследованиях отечественных авторов Абдуллаева С.А., Мамбетжанова К.К. и Маманазарова А.А. [13]. По их мнению, «численность занятых трудовых ресурсов в экономике являются основными богатством, играющим значительную роль в росте объёма ВВП нашей страны, потому что именно эти экономические субъекты участвуют в создании настоящей новой стоимости и считаются факторами увеличения

национального богатства. Наряду с ростом населения республики и её регионов за последние годы, входящие в его состав трудовые ресурсы и уровень занятости также ежегодно растут» [13, с.10].

Методологические аспекты

Занятость является показателем, характеризующим качество и уровень жизни в стране. С экономической точки зрения занятость - это общественные отношения по поводу участия в общественно полезном труде на определенном рабочем месте, непосредственное соединение трудовых ресурсов со средствами производства, рабочей силы с рабочим местом.

Обеспечению эффективной занятости населения принадлежит важная роль в реализации социальной политики. Наиболее достойным способом самоутверждения человека является его право на труд, на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии со способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей.

Гражданам Узбекистана принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду и осуществлять любую деятельность, не запрещенную законодательством, в том числе и не связанную с выполнением оплачиваемой работы. Для реализации конституционного права граждан на труд в республике приняты Трудовой Кодекс (1995 г.), законы «О занятости населения» (2020 г.), «О государственном пенсионном обеспечении населения» (1993, с изменениями), «О частных агентствах занятости» (2018г.) и другие. В соответствии с законодательством занятость [4] - «это деятельность граждан, не противоречащая законодательству, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им заработок (трудовой доход).

На всем протяжении экономических реформ, осуществляемых в республике вопросам содействия занятости и улучшение социальной защиты уделяется огромное значение. Соответствующие цели и задачи с более расширенными направления закреплены в Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на 2017-2021 годы [5], соответствии с которой осуществлялось социально-экономическое развитие страны в последние пять лет, где четвертым приоритетным направлением было «Развитие социальной сферы». На всем протяжении реализации этого приоритета осуществлена работа по повышению занятости населения, совершенствованию системы социальной защиты и охраны здоровья, обеспечению качества социальной помощи уязвимым слоям населения, повышению статуса женщин и др.

Процесс формирования политики занятости в эти годы проходил в четыре этапа [6]:

1. Совершенствование действующих и разработка новых законодательных актов и стратегических программных документов (территориальные программы создания рабочих мест).

2. Разработка адресных списков создаваемых рабочих мест в разрезе районов и городов, с указанием ресурсов, необходимых для их создания, а также мер по реализации территориальных программ создания рабочих мест.

3. Мониторинг реализации программ по обеспечению занятости населения в разрезе районов и городов республики, отраслей и предприятий.

4. Пересмотр утверждаемых показателей программ занятости для территорий, которые в течение ряда лет не выполняют прогнозные показатели создания рабочих мест, корректируется процесс реализации других программ, от которых зависит создание значительного числа новых рабочих мест.

В республике ратифицирован ряд конвенций и протоколов Международной организации труда (МОТ) и Международной организации миграции. Первая крупная программа Страховая программа по достойному труду на 2014-2016 годы, которая продлевалась до 2020 года была успешна и в полном объеме реализована.

Следующим шагом в таком сотрудничестве с МОТ стало подписание в 2021 году Министерством занятости и трудовых отношений, Федерацией профсоюзов и Конфедерацией работодателей Страховой программы по достойному труду Республики Узбекистан на 2021-2025 годы. [7]. Работа по ней на этот период определена в четырех приоритетах: совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения; расширение возможностей занятости и достойного труда для молодежи, женщин и уязвимых групп населения, создаваемых инклюзивным и справедливым экономическим ростом; расширение доступа наиболее уязвимых групп населения к качественному и инклюзивному обучению и социальной защите; укрепление социального диалога и институционального потенциала социальных партнеров.

Государственная программа создания рабочих мест и содействия занятости на 2021 год [8] является одним из таких программных документов. Она направлена на создание благоприятных условий для привлечения к трудовой деятельности уязвимых слоев населения, а также дальнейшее стимулирование деятельности субъектов предпринимательства, создающих новые рабочие места. В соответствии с Программой должны быть созданы 457,1 тыс. новых рабочих места за

счет реализации: отраслевых инвестиционных проектов и развития социальной сферы; региональных инвестиционных проектов и организации новых малых предприятий и микрофирм; развития индивидуального предпринимательства и ремесленничества.

Программой установлены также прогнозные показатели услуг, оказываемых органами по труду, по содействию занятости 513375 гражданам страны. За счет реализации определенных мер в данной Программе, в республике создается новая система эффективной организации трудовой деятельности граждан, занятых на временных, сезонных и разовых работах. По данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан всего услугами по трудоустройству населения органами по труду воспользовались 879,5 тыс. человек. Из них, получили работу 393,8 тыс. человек, вовлечено в общественные работы 234,2 тыс. человек, прошли профессиональное обучение 115,4 тыс. человек, получили пособие по безработице 98,8 тыс. человек.

Анализ и результаты

В последние годы в Узбекистане наблюдается быстрый экономический рост, характеризующийся увеличением в 2017-2021 годах физического объема ВВП в 2,3 раза, который по итогам прошлого года составил 734,6 трлн. сум. Такой рост достигнут благодаря улучшению внешней среде и активному проведению экономических реформ. Индексы роста физического объема показателей экономического развития республики за 2017-2021 годы показаны на рис. 1.

Однако, следует заметить, что несмотря на стабильный экономический рост и создание рабочих мест в несельскохозяйственных секторах обеспечение занятости населения остается актуальным направлением и основным вызовом для развития Узбекистана. Занятость характеризует различные формы участия трудоспособного населения в общественной деятельности с получением соответствующих доходов.

Численность занятого населения в стране возросла с 11,6 млн. человек (2010 г.) до 13,5 млн. человек (2021 г.). Существенных изменений в отраслевой структуре численности занятых не наблюдается, что характеризуется следующими данными. Так, например, в промышленном секторе за этот период показатель возрос лишь на 0,1 п.п., с 13,8% до 13,9%. При этом увеличилась доля занятых в строительной сфере на 0,6 п.п. или с 8,9% (2010г.) до 9,5% (2021 г.) и в торговле за этот же период на 0,7 п.п. (табл. 1).

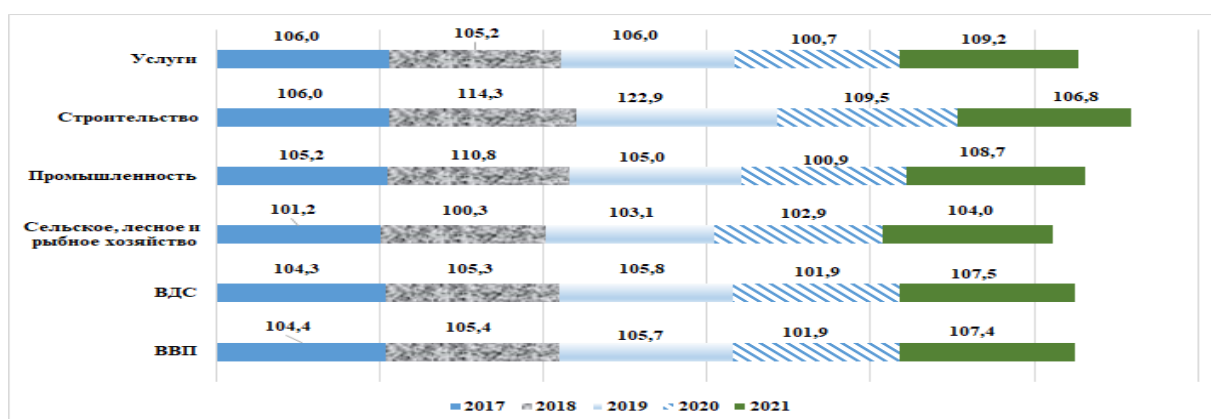


Рис. 1 – Индексы роста показателей экономического развития Узбекистана за 2017-2021 годы %

Источник: составлена авторами Госкомстата Республики Узбекистан.

Между тем, наблюдается снижение занятого населения в сельском, лесном и рыбном хозяйстве с 26,9% до 25,9%. Хотя здесь следует заметить, что несмотря на такую тенденцию, все же наибольшая доля в структуре численности занятых обеспечена работающими в этих трех отраслях экономики. Далее по наличию наибольших долей следуют отрасли промышленности (около 14%) и сфера торговли (11,4%). Данные отрасли также более востребованы в экономике республики.

Таблица 1

Динамика структуры численности занятых в Узбекистане за 2010-2021 годы, в %

Показатель	2010	2017	2018	2019	2020	2021	2021 к 2010 г., п.п.
Численность занятого населения	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
В том числе, по видам экономической занятости							
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	26,8	27,2	26,6	26,2	26,4	25,9	-0,9
Промышленность	13,8	13,5	13,6	13,5	13,7	13,9	0,1
Строительство	8,9	9,5	9,1	9,8	9,9	9,5	0,6
Торговля	10,6	10,9	10,6	10,6	10,6	11,4	0,7
Перевозка и хранение	4,4	4,8	4,9	4,8	4,6	4,8	0,4
Образование	9,5	8,2	8,4	8,4	8,8	8,7	-0,8
Здравоохранение и социальные услуги	5,1	4,5	4,6	4,6	5,1	4,9	-0,3
Другие виды деятельности	20,9	21,4	22,3	22,3	21,0	21,0	0,1

Источник: составлена авторами по данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Таким образом, можно сказать, что сам по себе макроэкономический рост не может быть отрывной точкой для расширения занятости и сокращения безработицы. Экономический рост, который сопровождается генерированием рабочих мест, является общей и необходимой предпосылкой достижения рациональной занятости и снижения уровня безработицы.

Рассмотрение следующего фактора во взаимосвязи с занятостью в рамках данного исследования выбрано не случайно. Когда мы говорим о предложении, то здесь, вступают основными факторами демография и численность трудоспособного населения. Следует отметить, что демография оказывает существенное влияние на отраслевую структуру занятости. За счет тенденций, складывающихся в демографии, можно определить какое количество трудоспособного населения может быть в промежутке определенного времени.

При этом основные характеристики составляют возраст работников, их образование, квалификация и навыки. Далее определенно интерес вызывают такие вопросы, как переобучение, повышение квалификации и наращивание человеческого капитала. В рамках этого, необходимо ответить на вопрос – можно ли за счет таких параметров, как возраст и образование предвидеть занятость на рынке труда, или если просто сказать, какое количество людей занято всего и сколько людей занято в определенном возрасте. Это может зависеть от таких параметров, как численность населения (демография) и уровень занятости.

Сегодня социально-демографическая ситуация играет решающую роль в формировании трудовых резервов в Узбекистане, где преобладает такая особенность, как высокая тенденция роста его населения, и по сравнению с мировыми показателями считается «молодым». Естественный прирост населения остается достаточно высоким и является самым высоким среди государств СНГ.

Численность постоянного населения Узбекистана за прошедших одиннадцать лет увеличилось почти в 1,2 раза и составило на 01.01.2022 г. 34558,9 тыс. человек (рис. 2). При этом плотность населения республики (число жителей на 1 кв. км.) в 2021 году возросло с 54,6 до 78,6.

Сегодня сельскохозяйственный сектор является одним из приоритетных, от развития которого зависит экономический рост, благосостояние населения и продовольственная безопасность страны. Из всего постоянного населения 49,3% проживает в сельской местности, а в деятельности по направлению сельского, лесного и рыбного хозяйства занято около 26% населения. На эти отрасли приходится около 27% от всей валовой добавленной стоимости, производимой всеми отраслями экономики республики.

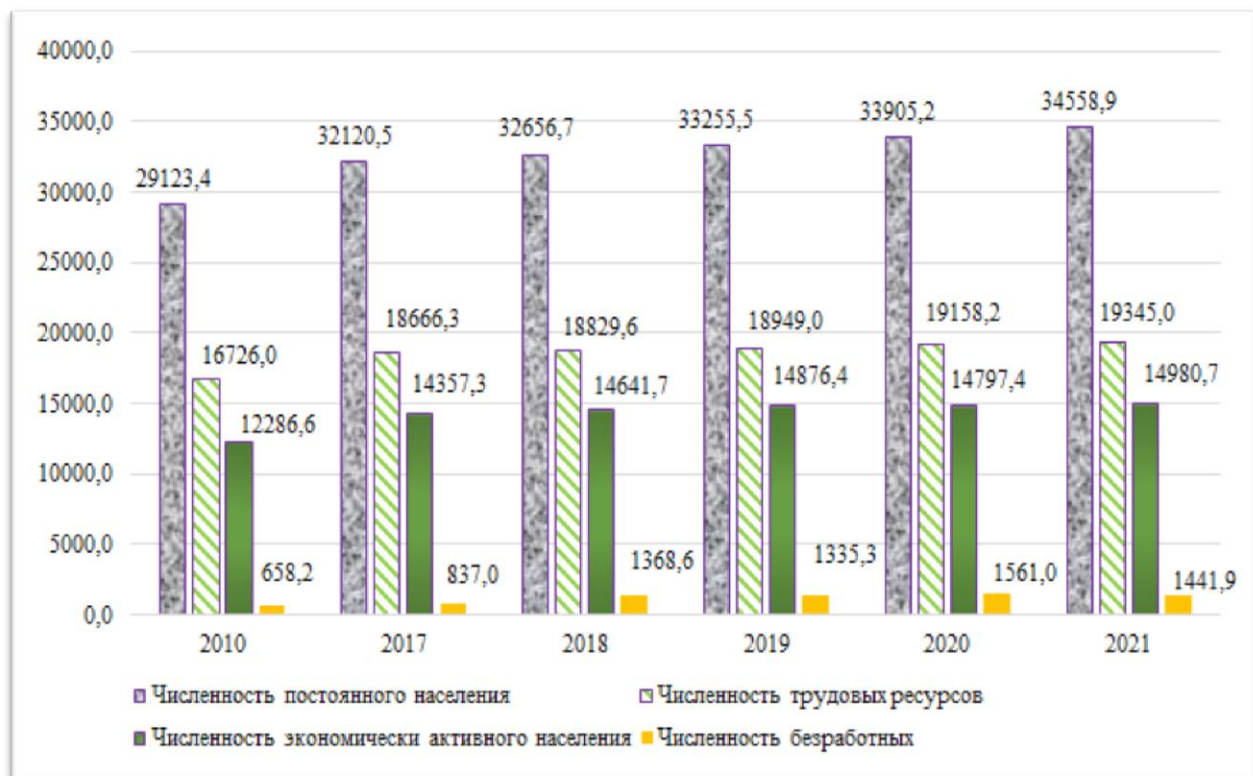


Рис. 2 – Развитие рынка труда в Узбекистане в 2010-2021 годах, тыс. человек

Источник: составлена авторами по данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

Данные, приведенные в табл. 2, показывают, что соотношение численности городских и сельских трудовых ресурсов на протяжении последних одиннадцати лет изменялось в республике незначительно и составило в прошлом году 54,8% в городах и 45,2% в селах.

Уровень занятости (отношение численности занятого населения к численности населения в трудоспособном возрасте) составил 66,9%.

С учетом накопленного за рубежом опыта, требуется использование таких механизмов по совершенствованию регулирования рынка труда как, внедрение в процесс трудоустройства передовых информационных технологий, создание современной инфраструктуры и конкурентной среды на рынке труда, формирование государственных заказов на создание рабочих мест с учетом потребностей рынка труда и отдельных социально-демографических групп населения. В этой связи, разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию регулирования рынка труда является одним из актуальных вопросов сегодняшнего дня.

Регулирование рынка труда во многом состоит из определения направлений совершенствования деятельности государственной службы занятости, которое обеспечивает рациональное формирование

всех элементов на основе действия комплексных управленческих функций различных уровней. В этой связи направления регулирования рынка труда на основе определения особенностей государственного управления и общих границ предусматривает реализацию их согласно этапам социально-экономического развития.

В соответствии с направлениями регулирования рынка труда в Республике Узбекистан были разработаны рекомендации по совершенствованию региональных методов увеличения спроса на рынке труда и сокращения его предложения в регионах с избытком рабочей силы а также сокращение спроса на рабочую силу и увеличения ее предложения в районах с недостаточными трудовыми ресурсами.

Государственная политика занятости должна быть направлена на обеспечение соответствующего с социальной точки зрения уровня занятости при распределении рабочей силы по отраслям и по видам занятости, направленных на решение проблем занятости в сфере эффективного использования трудового потенциала и его развития. В этой связи, в целях составления эффективной и перспективной программы занятости, разработаны основные направления деятельности государственных служб занятости, необходимого для работы ее каждого раздела.

В таблице 2 приведены общие направления дифференциации регулирования на микроуровне для региональных рынков труда. Вместе с тем, каждый регион имеет свои отличительные черты по демографическому состоянию территории, экономико-географическому положению, составу производственной отрасли, а также занятости населения.(Таблица 2)

Кластерный анализ региональных рынков труда на основе показателей, характеризующих современных видов занятости. [14] Здесь были использованы показатели, характеризующие отдельные аспекты структуры занятости, в частности, занятость в сфере услуг, в малом бизнесе, доля работников, занятых научными исследованиями и разработками, доля работников с высшим образованием. Анализ произведенный на базе этих показателей позволил разделить регионы Республики Узбекистан на 4 группы.

1) рынки труда, которые характеризуются высокими показателями сферы услуг, высокой долей лиц с высшим образованием, работников занимающихся научными исследованиями и разработками в общей численности занятых;

2) рынки труда со среднем уровнем занятости в сфере услуг; рынки, которые отличаются средней долей работников с высшим образованием и занятых в сфере малого бизнеса;

Таблица 2

Дифференциация направлений регулирования рынка труда¹²

Социально-демографическое	Стабилизация демографической ситуации, регулирование миграционных процессов, прогнозирование динамики количества трудоспособного населения, здравоохранение, содействие занятости населения, нуждающихся в социальной защите, социальная поддержка безработных граждан, обеспечение первичной и вторичной адаптации наёмных работников.
Экономическое	Кредитные и налоговые льготы, поддержка целевых рабочих мест с экономической точки зрения, стимулирование самозанятости развития малого бизнеса, квотирование рабочих мест на предприятиях, находящихся в предбанкротном состоянии, целенаправленные инвестиции направленные на создание новых рабочих мест, развитие надомничества, устранение большой разницы при оплате труда и совершенствование тарифной системы.
Организационно-правовое	Квотирование рабочих мест, предоставление льгот отдельным территориям, находящихся в застое, развитие системы профессиональной подготовки и переподготовке кадров, профессиональная ориентация нетрудоустроенных и безработных лиц, организация общественных, сезонных и временных работ, использование гибких форм организации рабочего времени, обеспечение баланса между квалифицированным рынком труда и рынком образовательных услуг.
Структурно-информационное	Создание единой классификации специальностей и профессий, создание региональной информационных систем, создание банков свободных рабочих мест, моделирование регионального рынка труда, проведение мониторинга регионального рынка труда, информационное и научно-методическое обеспечение политики в области занятости, маркетинг и прогнозирование.
Социально-культурное	Создание условий, для реализации трудового потенциала рабочей силы, создание условий для повышения профессионального уровня рабочей силы, обеспечение соответствия качественного состава рабочей силы с требованиями, предъявляемые к выполняемым работам при найме.

3) рынки труда, где доля занятости в сфере сервиса выше среднего, доля занятых в малом бизнесе и научными исследованиями и разработками ниже среднего, а доля лиц с высшим образованием среднее и высокое;

4) рынки труда, где уровень доли лиц с высшим образованием среди занятых среднее, а другие отмеченные показатели невысокие.

Такой анализ позволил выделить нескольких кластеров, в частности:

¹² составлена авторами.

– региональный рынок труда со стабильно высоким уровнем показателей «инновационности» занятости (Ташкент);

– региональные рынки труда (Республика Каракалпакстан, Бухарская, Джизакская, Наманганская, Самаркандская, Сурхандарьинская, Хорезмская области) где наблюдается улучшение показателей «инновационности»;

– региональные рынки труда (Кашкадарьинская и Ферганская область), стабильно сохраняющемся среднем уровне «инновационности» занятости;

– региональные рынки труда (Навоийская, Сырдарьинская и Ташкентская области) с относительно нестабильной ситуацией. Кроме того, население в таком возрасте (молодежь) особенно уязвима перед безработицей. Уровень безработицы среди молодежи значительно выше, чем среди работников более старшего возрастного лага. Такие негативные аспекты среди молодежи, как нехватка опыта и несоответствие квалификации увеличивают безработицу. Если не предпринимать никаких мер, то мы столкнемся с масштабной потерей человеческого капитала. Кроме того, понятно, что если по численности молодежный возрастной лаг сжимается, то сильно сжимается и численность тех молодых, которые имеют образование.

В республике уровень незанятых лиц (безработных) достиг 9,6% к экономически активному населению. Однако, есть определенное мнение, что рост безработицы связан не с резким ростом таковой, а с совершенствованием методологии учета незанятого населения, позволяющим наиболее полно учитывать нуждающихся в трудоустройстве лиц. Кроме того, на итоги 2020 года повлияла пандемия коронавируса, что соответствующим образом отразилось и на занятости в регионах республики.

Фундаментальным показателем, отражающим количество экономически способного населения, не имеющего постоянной занятости является уровень безопасности. Тенденции увеличения (снижения) уровня безработицы в регионах республики показаны на рис. 3. Приведенные данные показывают, что в 2021 году уровень безработицы снизился по сравнению с 2020 годом у всех регионов республики. Наибольшее снижение уровня безработицы достигнуто в Ташкентской области на - 1,1 п.п. Если в 2020 году по этой области уровень безработицы составлял 10,5%, то в 2021 году этот показатель уже стал равен 9,4%. (Рис. 3) Аналогичная ситуация со снижением безработицы наблюдается и в Андижанской, Хорезмской областях, а также городе Ташкенте (по 1 п.п. в каждой). Так, если в Андижанской и Хорезмской областях в 2020 году уровень безработицы составлял по 10,9 п.п. в каждой, то в 2021 году этот показатель снизился до 9,9 п.п. для каждой.

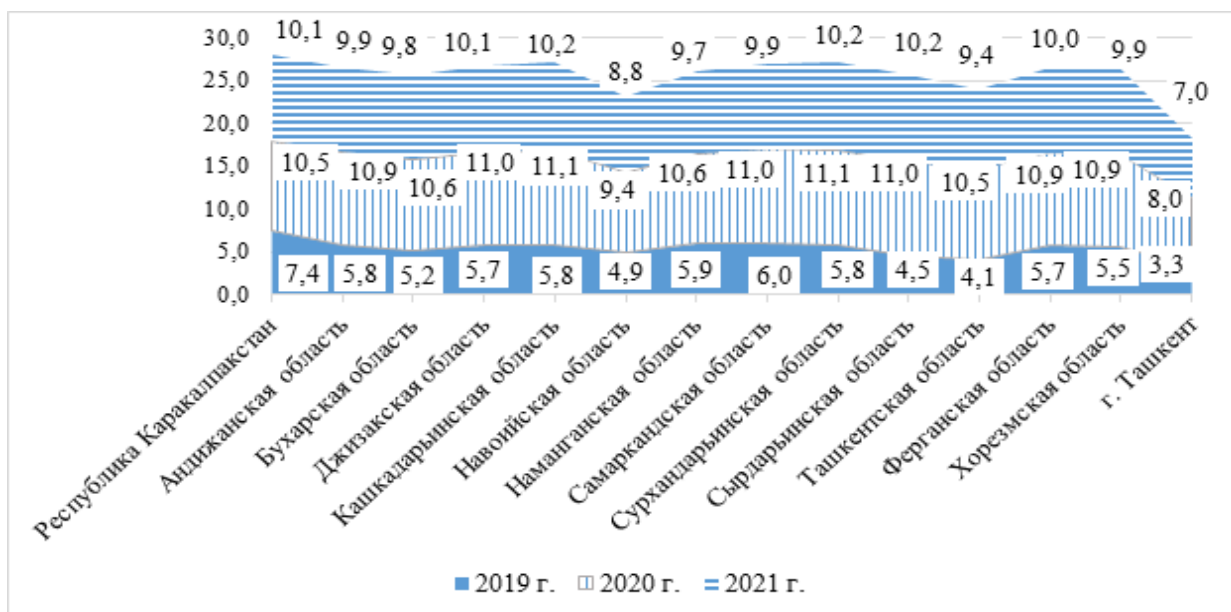


Рис. 3 – Изменение уровня безработицы в регионах Узбекистана в 2019-2021 годах, в %

Источник: составлена авторами по данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан

Кроме того, как показывают данные рис. 3 за последние три года в городе Ташкенте наблюдаются самые низкие показатели уровня безработицы. В 2019 году этот показатель составил 3,3%, в 2020 году 8%, а уже к концу 2021 года по сравнению с предыдущим периодом уровень безработицы снизился на 1 п.п. и составил 7%.

Плодотворное развитие получили отношения Узбекистана с различными международными организациями и финансовыми структурами (Всемирный банк, Азиатский банк развития, KOICF, ПРООН) в части рассмотрения вопросов улучшения занятости и создания условий труда. С их участием и Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан осуществляется реализация ряда инвестиционных проектов. Например, в рамках адаптации навыков населения к пост пандемической экономике в Ферганской долине республики в 2021-2023 годах реализуется проект, который нацелен на создание возможностей для занятости путем улучшения технических и цифровых навыков и компетенций населения в данном регионе. Этот регион республики был выбран не случайно, так как обладает значительной численностью трудоспособного населения, что вызвано актуальностью создания благоприятных условий поддержки молодых людей и женщин, обучения их предпринимательским навыкам и организация экосистемы стартапов.

Таким образом, при улучшения занятости и создания условий труда меняется рынок труда: растет техническая оснащенность труда и возникает потребность в квалифицированных кадрах, которые смогут

легко адаптироваться при автоматизации, механизации, внедрении информационных и инновационных технологий в процесс труда. Это напрямую влияет на спрос и предложение. Спрос меняется в сторону поиска более квалифицированных специалистов, из-за чего соискателям приходится перестраиваться и повышать свою квалификацию. Следовательно, на рынке труда происходят постепенные трансформации, которые ведут к его более качественному развитию.

Заключение

Проанализировав рынок труда Узбекистана, была выявлена позитивная тенденция в регулировании рынка труда каждого региона, но присутствует значительный разрыв между ними при осуществлении сравнительного анализа.

Учитывая полученные результаты и выявив тенденцию предлагаем комплекс мер по совершенствованию регулирования рынка труда. При этом особое внимание уделено тем аспектам, которые необходимо учитывать при реализации мер, направленных на достижение равновесия на рынке труда.

Во – первых, достижение равновесия спроса и предложения на рынке труда свидетельствует о том, что процесс направлен не на статичное, а на динамичное равновесие. Поэтому механизмы спроса и предложения на рынке труда во времени функционируют в меняющейся среде, и следовательно, равновесие рассматривается как динамичное. В связи с этим, этот аспект следует учитывать при разработке предложений.

Во-вторых, изменения, происходящие в экономическом, демографическом, технологическом, экологическом и социальном развитии общества непосредственно влияют на объем и структуру спроса и предложения рабочей силы, на функционирование и развитие рынка труда.

Исходя из этого, рекомендации по совершенствованию регулирования рынка труда должны быть взаимосвязаны с мерами макроэкономической политики и целевыми программами.

В – третьих, в условиях глобализации и усиления взаимосвязанности национальных рынков труда несбалансированности спроса и предложения рабочей силы не всегда может быть краткосрочным и случайным. Такое положение свидетельствует о необходимости разработки “пакета” стратегических рекомендаций.

В – четвертых, на ситуацию на рынке труда непосредственно влияют экономическое развитие, кризисные, депрессивные, рецессионные состояния экономики или устойчивый ее рост.

В –пятых, социально-экономическая модернизация экономики страны происходит одновременно с изменениями в структуре спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, что требует особого внимания к стимулированию создания эффективных рабочих мест.

Список использованной литературы

1. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 20.10.2020 года NЗРУ-642.
2. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28.01.2022 г. №УП-60.
3. Указ Президента Республики Узбекистан «Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 — 2021 годах» от 07.02.2017г., НУП - 4947.
4. Постановление Президента Республики Узбекистан «О Государственной программе создания новых рабочих мест и содействия занятости населения на 2021 год» от 28.04.2021г., №ПП-5094.
5. Материалы видеоселекторного совещания под председательством Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева по вопросам макроэкономической стабильности и дополнительной поддержки бизнеса. «Газета.uz», 31.03.2022 г.
6. Каримова Д.М. Реформы в сфере занятости и внешней трудовой миграции в Узбекистане. [Электронный ресурс]: <https://ifmr.uz/publications/articles-and-abstracts/migration> (дата обращения: 29.05.2022).
7. Развитие трудовых отношений – главный фундамент построения третьего ренессанса в новом Узбекистане. [Электронный ресурс]: <https://ifmr.uz/publications/articles-and-abstracts/migration> (дата обращения: 20.05.2022)
8. Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Котляр // Человек и труд. – 2000. – N5. – С. 9–11.
9. Шишкин А.Ф. Экономическая теория: учебник для вузов. В 2-х т. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2010. – 816 с
10. Грязнова А.Г., Чечелева Т.В., Атлас М.С. Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства. [Электронный ресурс]: <http://bookmix.ru/book.phtml?id=343075> (дата обращения: 12.05.2022)
11. Абдурахманов К.Х. Экономика труда. Теория и практика: Учебник: К. Х. Абдурахманов.- М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. Плеханова», 2019.- 662 с.
12. Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад подготовлен в рамках проекта Программы развития ООН «Поддержка стратегических исследований в целях устойчивого развития». Т.: 2018. - 168 с.

13. Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, Gaibnazarov Shukhrat Gaibnazarovich, Shayusupuva Nargiza Turgunovna, Fayziyeva Dilafruz Shuxratovna and Tursunov Bobir Ortikmirzaevich(2020). Methodical Aspects of Establishing a Control System over Compliance with Principles of Decent Work and Social Security in Textile Enterprises. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, Volume 12, Issue 5, Pages: 73-81, <http://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I5/20201691> , <https://www.jardcs.org/abstract.php?id=4650>

14. G. Abdurakhmanova, Sh. Gaibnazarov, N. Shayusupova, D. Fayziyeva, B. Tursunov. (2020). Creating a system of control over compliance with decent work principles of the Republic of Uzbekistan.

International Journal of Advanced Science and Technology, 29(9s), 6401-6408. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/20252>

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ БИТИРУВЧИЛАРИНИ ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ: МУАММОЛАР, ОМИЛЛАР ВА ИМКОНИАТЛАР

Бакиева Ирода Акбаровна¹
Аминбоев Жасурбек Равшанбек ўғли²

¹Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси доценти, и.ф.н., доцент
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй

²Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш мутахассислиги магистри
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй

Аннотация. Мақолада олий таълим муассасалари битирувчиларининг эгаллаган касблари бўйича ишга жойлашиш муаммолари ҳамда уларни келиб чиқиш сабаблари ўрганилган, ишга жойлашишга тўсиқ бўлувчи айрим омиллар аниқланган ва битирувчиларнинг ишга жойлашиши тизимини такомиллаштириш йўллари таклиф этилган.

Калит сўзлар: ёш мутахассислар, меҳнат бозори, иш билан бандлик, ишсизлик, иш ўринлари

Abstract. The article studies the problems of employment of university graduates in their specialty, as well as the reasons for their occurrence, deterrents to the employment of graduates were identified and proposals were made to improve the system of employment of graduates

Keywords: young professionals, labor market, employment, unemployment, workplace

Кириш

Республика иқтисодиётида олиб борилаётган инновацион ривожлантириш жараёнлари меҳнат бозоридаги вазиятга, айниқса унга биринчи бор кириб келаётган ёшларни эгаллаган касблари ёки ўз қизиқишлари бўйича ишга жойлашишига таъсир ўтказмоқда. Ўзбекистонда ҳар йили 600 мингдан ортиқ ёшларнинг меҳнат бозорига кириб келиши аҳоли бандлигига кўмаклашиш, янги иш жойларини ташкил этиш, халқаро стандартлар асосида касб-хунар ва олий маълумотли кадрлар тайёрлаш масаласини тобора долзарб вазифага айлантормоқда.

Ўзбекистоннинг 2022-2026 йилларга мўлжалланган тараққиёт стратегияси ва уни 2022 йил – “Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили”да амалга оширишга оид давлат дастурида инсон капиталини ривожлантириш ва адолатли ижтимоий сиёсат юритиш масалалари устувор вазифалар сифатида белгиланган. Айниқса, тараққиёт стратегиясининг тўртинчи устувор вазифасида белгиланган асосий мақсадларда таълим соҳасини ривожлантиришга катта урғу берилган [1]. Бу борада олий таълим соҳасини ривожлантириш бўйича ҳам мамлакатимизда таълим сифатини баҳолашни халқаро

стандартларга мослаштириш, замонавий билим ва юксак маънавий-ахлоқий фазилатларга эга, мустақил фикрлайдиган юқори малакали кадрлар тайёрлаш жараёнини сифат жиҳатидан янги босқичга кўтариш, инновацион илм-фан ютуқларини амалиётга татбиқ этишнинг самарали механизмларини яратиш орқали таълим муассасаларининг илмий салоҳиятини ошириш борасида кенг қамровли ишларни амалга ошириш бошлаб юборилган. Жумладан, янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонунининг қабул қилиниши, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847-сон Фармонининг тасдиқланиши бунинг яққол исботидир.

Олиб борилаётган кенг кўламли ислохотларга қарамай ҳозирги кунда ўрта ва ўрта махсус таълим муассасаларини битирган ёшларнинг аксарияти келажакдаги эгаллайдиган касбий соҳасининг қандай бўлишидан қатъий назар олий таълим муассасаларида ўқиш истаги билан ўқишни давом эттириши, натижада ёш мутахассисларнинг эгаллаган касблари бўйича иш жойининг етишмаслиги, уларнинг таклиф этилаётган иш ҳақи ва меҳнат шароитларидан қониқмаслиги, иш берувчилар томонидан қўйилаётган талабларга касбий тайёргарлигининг мос келмаслиги каби бир қанча сабаблар олий маълумотли ёш мутахассисларнинг меҳнат бозорида ишга жойлашиш муаммосини ўта долзарб қилмоқда.

Ўрганилаётган мавзу доирасидаги тадқиқот олий таълим муассасаларини битирувчи ёшларнинг меҳнат бозоридаги иш билан бандлигини таъминлаш масалаларини қамраб олиб, унда ёш мутахассисларнинг ишга жойлашишидаги асосий имкониятлар ва тўсиқлар ўрганилган.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Иш билан бандликни таъминлашнинг назарий асослари иқтисодиёт фанининг машхур намояндалари Дж.Кейнс, А.Маршалл, Дж.Милль, Д.Рикардо, А.Смит, М.Фридман, Ф.Хайек асарларида етарлича акс этган.

Бироқ, ҳозирги кунда иш билан бандликнинг назарий асослари эмас, балки ёш мутахассисларнинг иш билан бандлигини таъминлашдаги маълум муаммолар Ўзбекистон шароитида ҳал этилиши талаб қилинаётган вазифалардан бири бўлиб қолмоқда. Шу жиҳатдан, олий маълумотли битирувчиларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, самарали иш билан бандлик, ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлини ошириш муаммолари Қ.Х.Абдурахмонов [2], З.Я.Худойбердиев [3], Н.Қ.Зокирова [4], Г.Қ.Абдурахмонова [5], Д.А.Насимов [6], Зикрияев З.М. [7], Ғойибназаров С.Б. [8], Л.М.Ашурзода [9] ва бошқаларнинг илмий тадқиқотларида ўрганилган.

Абдурахмонов Қ.Х. фикрича ёшларнинг ижтимоий иқтисодий вазифалари уларнинг мамлакат меҳнат потенциалини шаклланишидаги роли билан

белгиланади. Меҳнат бозорига чиқадиган ва иш билан бандликка кўмаклашиш марказларига мурожат қиладиган ёшларнинг сони кадрларнинг бўшаш кўламига боғлиқ бўлади. Яъни, қайси соҳада кадрларнинг ишдан бўшаши кўпроқ бўлса, шу соҳада ишловчи ёшлар сони ортади.

Ёшлар ўртасидаги ишсизлик кўламини тартибга солиб туришнинг муҳим усули сифатида ишлаб чиқаришдан ажралган холда таълим оладиганлар сонини кўпайтириш, кичик ёшдаги ва мактабгача ёшдаги болалари бор ёш аёлларга нисбатан эса оилаларига ижтимоий ёрдам беришни яхшилаш йўли билан эришиш мумкинлиги таъкидланади [2]. Олиб борилган тадқиқот давомида ёшларнинг ишдан ажралган ёки ажралмаган холда касбий таълим олиши уларнинг меҳнат фаолияти билан банд бўлиш ҳамда доимий меҳнат даромадига эга бўлишга интилишларини камайтирмаслигини кўрсатди. Шу жиҳатдан, ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, ёшлар рақобатбардошлигини ошириш ва ишсизликни камайтиришда муносиб иш ўринларини ташкил этиш масалалари бир гуруҳ бошқа олимларнинг ишларида ҳам ўз аксини топган[4].

Иқтисодчи олимлар Д.Насимов ва З.Зикрияевлар мутахассислар меҳнат бозори категориясини кўриб чиқиб, унда ёш мутахассисларга, яъни олий таълим муассасасини битириб чиққан, касбий билимларга эга, бироқ меҳнат бозорида рақобатлаша олмайдиган ёшларга эътиборнинг камлигини таъкидлайдилар. Улар ўз тадқиқотларида ОТМ битирувчилари – ёш мутахассислар категориясига алоҳида эътибор қаратадилар. Чунки ОТМ битирувчилари меҳнат бозорида бир томондан мутахассислар меҳнат бозорини ташкил қилса, иккинчи томондан ёшлар меҳнат бозорининг ҳам асосини ташкил қилади ва табиий ҳолда улардаги анъаналар таъсирида бўлади [6].

Ёшларда тадбиркорлик қилишга ва ишга жойлашишга етарли кўнималарнинг йўқлиги асосий муаммо ҳисобланиши нуқтаи-назаридан З.Я.Худойбердиев муаллифлар гуруҳи билан биргаликда “Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари” номли ўқув қўлланмасини чоп эттирган бўлиб, қўлланмадан касбий таълим муассасаларини битирувчиларнинг ишга жойлашишига ёрдам бериш кўзда тутилган. Муаллифларнинг фикрича, ёш бўлажак мутахассисларнинг меҳнат бозорида иш топишига хулқ-атвор ва ҳатти-харакатлардаги кўникмаларнинг пастлиги салбий таъсир қилади ва ўз навбатида ёшларнинг ишсизлик даражаси ортиб боради [3].

Шундай қилиб, бугунги кунда кўплаб олимлар ва мутахассислар битирувчиларни иш билан таъминлаш масаласини ўрганмоқдалар, уларни ўрганишнинг асосий мақсади ушбу сегментдаги ишсизлик даражасини пасайтиришдир. Ёш мутахассисларнинг бандлик даражасини ошириш йўлларида бири унга бевосита таъсир кўрсатиши

мумкин бўлган омилларни аниқлашдан иборат бўлиб, бунга олий таълим муассасаси битирувчилари бандлигини тартибга солиш жараёнини шакллантириш ва кейинчалик таҳлил қилиш орқали эришилади.

Тадқиқотлар натижасида олий таълим муассасалари битирувчиларининг ишга жойлашиши меҳнат бозоридаги талаб ва таклифга, касбга йўналтиришни тўғри олиб бориш, олий таълим муассасаларидаги бўлажак ёш мутахассисларни ўқитиш сифати ҳамда бандликка кўмаклашиш хизматлари фаолияти самарадорлигига боғлиқлиги аниқланди.

Тадқиқот методологияси

Битирувчиларнинг ишга жойлашиш муаммоларини ўрганишда мавжуд вазиятга таъсир этувчи омилларга баҳо бериш зарур. Хорижий тажрибаларнинг кўрсатишича битирувчи ёш мутахассисларининг ишга жойлашиши иқтисодий, ижтимоий, институционал, молиявий ва бошқа бир қанча омилларга боғлиқ. Бу турдаги омиллар бўйича тадқиқот ишларини етарли даражада чоп этилган илмий мақолаларда кўришимиз мумкин. Барча ёндашувлар шартли равишда икки гуруҳга бўлиб ўрганилган. Биринчи гуруҳ қарашлар умумий ғояларга асосланган бўлиб, асосан ёшлар учун мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларнинг мавжудлиги билан, яъни меҳнат бозоридаги вазият, ёшлар учун янги иш ўринларнинг ташкил этилиши, меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланганлиги, молиявий ресурсларга эга бўлиш имкониятининг мавжудлиги ва бошқа шу каби омилларга боғлиқ. Иккинчи гуруҳ омиллар эса таълим сифати, ёшларнинг касбга тўғри йўналтирилганлиги, ёшларнинг бўш иш ўринлари тўғрисида ахборотга эга эканлиги ва х.з.

Биз тадқиқотимизда қуйидаги боғлиқликларга эътибор қаратамиз:

– талабаларнинг касб танлашга тўғри йўналтирилганлиги ҳамда битирувчиларнинг эгалланган касб бўйича меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги;

– олий таълим муассасалари битирувчиларининг ишга жойлашишида кўрсатилаётган хизматларнинг ривожланганлиги. Давлат ва нодавлат бандлик хизматларини такомиллаштириш битирувчиларнинг ишга жойлашишга самарали таъсир кўрсатади.

Илгари сурилган гипотезамизни текшириш учун тадқиқотимизда маълумотларни таҳлил қилишда тизимли ёндашув, миқдорий ва статистик қиёслаш, социологик сўров ҳамда абстракт-мантиқий билиш усулларидан фойдаланилди. Статистик маълумотлар халқаро ва миллий расмий электрон статистик сайтлар, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларидан олинди.

Таҳлил ва натижалар

Ўзбекистонда таълим тизимини, шу жумладан олий таълимни ривожлантиришга эътибор кучайиб бормоқда. Хусусан, 2021-2022 олий таълим муассасалари сони 154 тани ташкил қилиб, 2011/2012 ўқув йилига нисбатан 2,4 баробарга ошган. Уларда ўқиётган талабалар сони ҳам йилдан йилга ортиб бормоқда, жумладан 2011-2012 ўқув йилида ҳар 10000 аҳолига 86 нафар талаба тўғри келган бўлса, охириги ўқув йилида улар сони мос ҳолда 229 нафар талабани ташкил қилмоқда. 35 миллионлик аҳолига эга республика учун бу кўпми ёки кам? Сон жиҳатдан кўпайиб бораётган талабаларнинг келгусида таълим муассасаларини битириб, ишга жойлашиши масалаласи қандай ҳал этилади? МДХ мамлакатларининг давлатлараро статистика Кўмитаси маълумотларига кўра 2020 йилда ҳар 10000 аҳолига нисбатан Қозоғистонда талабалар сони 305 нафарни, Россияда 277 нафарни, Беларусда 282 нафарни, Арманистонда 269 нафарни, қўшни Тожикистонда 261 нафарни ташкил қилмоқда [11]. Келтирилган маълумотлардан хулоса қиладиган бўлсак Ўзбекистонда олий таълим олишга эҳтиёж етарлича мавжуд. Бироқ, республикада битирувчиларнинг ишга жойлашиш ҳолати қандайлигини билиш учун 1-жадвал маълумотларига муурожаат қиламиз.

1-жадвал

Ўзбекистон Республикаси Олий таълим муассасалари битирувчилари тўғрисида маълумот*

Кўрсаткичлар	Ўқув йиллари					
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Жами битирувчилар	62461	65223	67546	69802	72424	108241
Улардан						
Бакалавриат босқичи	57449	60077	64114	63865	66643	98177
Ишга жойлашиш даражаси, %	90,1	85,6	81,3	77,2	78,7	
Магистратура босқичи	5012	5146	3432	5937	5781	10064
Ишга жойлашиш даражаси, %	90,3	85,3	82,3	79,1	81,6	

*Изоҳ: битирувчиларни иш билан таъминланганлиги кўрсаткичи мониторинг йилига тегишли

Манба: Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги маълумотларига кўра, кўрилатган даврда республикада бакалавриат

ва магистратурани битирувчилар сони 73,3 фоизга ортган. Шундан бакалавриятни тугатганлар 70,8 фоизга, магистратура битирувчилари сони 2 баробарга ортган.

Уларнинг ишга жойлашиш ҳолатни кузатадиган бўлсак, тескари тенденцияни кўришимиз мумкин, яъни битирувчиларнинг ишга жойлашиши даражаси пасайиб борган. Бу ҳолат бакалаврият ва магистратурани битирувчилар учун бир хилда тегишли.

Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси

Бугунги кунда соҳадаги энг мураккаб муаммолардан бири касбий таълимнинг кўлами ва профилларини меҳнат бозори ва ижтимоий тартиб талабларидан келиб чиқиб режалаштириш муаммосидир. Талабаларга фундаментал билимлар билан бирга касбий фаолиятларида зарурий бўлган танқидий фикрлаш, коммуникация ва алоқа, ўзини тақдимот қилиш, жамоада ишлаш ва мослашувчанлик каби юмшоқ кўникмаларга (soft skills) эга бўлиш заруратга айланмоқда. Шу муносабат билан Ўзбекистонда таълим тизимини ислоҳ қилишнинг янги босқичи бошланиб, юқори малакали мутахассислар тайёрлаш сифатига катта аҳамият берилмоқда.

Айрим иқтисодчи олимларнинг фикрича бугунги кунда олий ўқув юртлари талабаларининг ишга жойлашишига турли омиллар таъсири қонуниятга айланганлиги таъкидланади [10] ва тадқиқотимиз давомида талабаларнинг ўз мутахассислиги бўйича иш танлашига турли омиллар таъсирини ўрганиш натижасида айрим фарқлар мавжудлиги аниқланди (2-жадвал). Энг ишончли натижаларга эришиш учун 2020-2021 ўқув йилидаги Тошкент давлат иқтисодиёт университети битирувчилари бандлигининг мониторинги ўтказилди, битирувчиларни қўллаб-қувватлаш ва талабалар бандлигини таъминлашга кўмаклашувчи университет тузилмалари фаолияти таҳлил қилинди, шунингдек, ўз мутахассислиги бўйича иш танлаган 145 нафар битирувчи ўртасида социологик сўров ўтказилди.

2-жадвалда ўқув жараёни иштирокчиларининг ҳар бирини мутахассислиги бўйича ишга жойлашиш мотивациясини шакллантиришдаги омилларнинг умумий ҳолатдаги улуши ҳамда социологик сўров натижасида омиллар таъсири даражаси аниқланган улуши қиёсий келтирилган. Хорижий таълим муассасаларида талабаларнинг ишга жойлашишига олий таълим босқичида (85%) бунга илмий семинарлар, етакчи мутахассислар ва иш берувчилар билан учрашувлар, амалиётга бориш, ташқи баҳолаш ва ўз-ўзини баҳолаш орқали эришилади. Сўров натижаларидан келиб чиқиб, омиллар таъсирида сезиларли фарқ мавжудлиги аниқланди.

Жумладан, Ўзбекистонлик талабаларнинг мутахассислиги бўйича иш танлашларига олий таълим босқичининг таъсири 58 фоизини ташкил қилди.

Битирувчиларнинг ўз мутахассислиги бўйича иш танлашига турли омилларнинг таъсир даражасининг қиёсий

Асосий босқичлар	Омиллар таъсири даражасининг умумий ҳолати*	Сўров натижасида аниқланган омиллар таъсири даражаси
Олий таълимгача бўлган босқич (ота-она, дўстлар, мактаб, лицей, коллеж)	5 %	24 %
Олий таълим босқичи (деканат, кафедралар, тьюторлар)	52 %	16 %
Олий таълим босқичи (малакавий амалиётлар)	20 %	25 %
Олий таълим босқичи (маркетинг бўлими, иш берувчилар билан учрашув)	10 %	7 %
Иш берувчилар, меҳнат бозоридаги ҳолат	13 %	28 %

* Божок А.С., Кольга В.В., Меркулов А.Б. Механизм содействия трудоустройству выпускников в КГПУ им. В.П. Астафьева // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 8-2. – С. 9-12; URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=5856> (дата обращения: 15.07.2022)

Манба: Муаллиф томонидан ўтказилган социологик сўров натижалари асосида тузилган

Бунда талабаларнинг касб танлашига ота-оналари, танишлар ва дўстларининг таъсири кўпроқлиги ҳамда олий таълимни эгаллаганларидан сўнг меҳнат бозоридаги вазиятни ўрганишлари ва иш берувчилар билан учрашувлардан сўнг ўз-ўзини баҳолашлари натижасида келажакдаги касбларини танлашлари аниқланди.

Олий таълим муассасасида таҳсил олиш чоғида талабалар ўз факультети фаолиятининг турли йўналишлари билан яқиндан танишадилар, турли тадбирларда иштирок этишадилар. Профессор-ўқитувчилар билан мулоқотда бўлган талабалар ОТМнинг уларга берадиган имкониятлари ва келажакдаги мутахассислиги ҳақида тасаввурга эга бўладилар.

Ўзбекистон Республикаси олий таълим муассасаларида хорижий ОТМлардан фарқли ўлароқ яқин кунларгача ишга жойлаштириш марказлари фаолияти етарлича йўлга қўйилмаганлиги, ОТМлардаги Маркетинг бўлимлари потенциал иш берувчилар билан ишламаслиги сабабли битирувчиларни ўз касблари бўйича ишга жойлашишида муаммоларни келтириб чиқарган. Талабаларни ишга жойлашиш жараёнида иш қидириш, резюме ёзиш, иш тажрибасининг йўқлиги, таклиф қилинган маошдан норозилик ва ҳ.з. каби баъзи тўсиқлар ҳам мавжуд. Ушбу тўсиқларни бартараф этиш ҳамда талабаларни иш билан таъминлаш жараёнини такомиллаштириш мақсадида олий таълим

муассасаларида “Карьера маркази”нинг ташкил этилиши мақсадга мувофиқ бўлади. Бироқ бундай марказлар республиканинг барча олий таълим муассасаларида ташкил этилмаган. Бундай ҳолда талабаларнинг ишга жойлашишини таъминлаш вазифаларини ОТМнинг “Маркетинг” бўлими ўз зиммасига олиши зарур. Хозирги кунгача амалиётда маркетинг бўлимларида талабаларнинг ишга жойлашиши билан боғлиқ вазифалар фақат “қоғоз”да амалга оширилаётганлиги кузатилди.

Шу билан бирга, Республика ОТМларида ҳар йили битирувчи курс талабалари учун “Карьера кунлари” ўтказилиши анъанага айланиб, унга потенциал иш берувчилар таклиф этилади. Тадбирга таклиф этилган меҳмонлар курслар кесимида, таълим йўналиши ва меҳнат бозорида маълум бир соҳа бўйича мутахассисларга бўлган талабга қараб бўш иш ўринлари ҳақида битирувчиларни хабардор қиладилар ва маслаҳатлар берадилар, соҳа бўйича ишлаш истагини билдирганларни дастлабки суҳбатга таклиф этадилар. Шунга қарамасдан бу турдаги тадбир ўқув йили мобайнида 1 ёки 2 маротаба ўтказилиши талабаларнинг олий таълим босқичида ишга жойлашиш имкониятларини чеклаган.

Карьера марказлари ҳақида гап юритиладиган бўлса, бундай марказлар фаолиятини ўрганишнинг хорижий тажрибалари етарлича шаклланган. Шу кунгача Ўзбекистондаги мавжуд хорижий таълим таълим муассасаларида ҳам бу турдаги марказлар аллақачон ОТМ ташкилий структурасида ўрин олган. Республиканинг Давлат таълим муассасалари учун Карьера марказлари нисбатан янги тушунча бўлиб, жумладан Тошкент давлат иқтисодиёт университетида Карьера марказининг очилишини университетнинг кредит-модул тизимида ўтиши даври билан боғлаш мумкин.

Тошкент давлат иқтисодиёт университети Карьера марказининг мақсади - талабаларга уларнинг шахсий ўсиши ва малакасини оширишда ёрдам бериш, талабаларни самарали ходим бўлишига ва уларни ўз соҳасида тажрибасини оширишга кўмаклашиш ҳамда жамиятга салоҳиятли кадрларни тайёрлаш ва уларни иш топишга ёрдамлашишдан иборат. Марказ фаолияти йўналишлари потенциал иш берувчилар ва ишга жойлаш истагида бўлган талабалар билан ишлаш, уларнинг учрашувларини ташкиллаштириш билан боғлиқ тадбирлар уюштириш, университет талабаларини ишга йўналтириш ҳамда онлайн манбалар билан ишлашдан иборат.

Карьера маркази фаолият йўналиши доирасида маҳаллий ва халқаро иш берувчи компаниялар билан ҳамкорлик асосида талабаларнинг олган назарий билимларига қўшимча равишда турли қисқа муддатли малака ошириш курсларини ташкил этиш, бунинг учун соҳа мутахассисларини тажриба алмашиш мақсадида мунтазам

равишда ўқув жараёнига жалб қилиш, компанияларнинг янги ходимларга бўлган талаблари маълумотлар базасини яратиш, талабалар учун ўқув ва иш амалиётини тўғридан тўғри ташкиллаштириш, ўқув курслари таркибини компания лойиҳалари билан бойитиш каби ишларни амалга оширомоқда.

Бугунги кунда Карьера маркази томонидан университетнинг бўш иш ўринлари эълонлари бўйича веб портали яратилди, компаниянинг кадрларга бўлган талаблари базаси шакллантирилмоқда ва иш порталида талабаларнинг таржимаи ҳолларини жойлаштириш ишлари амалга оширилмоқда. Талабалар билан ишлашда эса уларга резюме тайёрлаш, ўз тақдимотларини тўғри амалга ошириш ва уларни ментал қўллаб-қувватлаш бўйича амалий ёрдам кўрсатилмоқда, иш берувчилар билан ишга жойлашишга номзод талабаларнинг учрашувлари асосида суҳбатлар ташкиллаштирилмоқда.

Бироқ, республикадаги бирор бир ОТМ ўз битирувчиларининг 100% иш билан таъминланишига кафолат бера олмайди. Айниқса бу масала йилига кўп минг талаба битирадиган ОТМларда анча мураккаб ва барча битирувчиларни тўлиқ эгаллаган мутахассислиги бўйича иш билан таъминланиши имконсиз.

Албатта, олий маълумотли кадрлар тайёрлашни режалаштиришда меҳнат бозорини ўрганиб, таълим муассасасида тайёрланаётган кадрларга эҳтиёж аниқланиши зарур. Меҳнат бозори ўзгарувчан бўлиб, у ёки бу соҳадаги кадрларга бўлган талабга мамлакатдаги ижтимоий, иқтисодий, сиёсий вазият сезиларли таъсир қилади. Жумладан, пандемия пайтида давлатнинг тиббиёт ходимларига бўлган эҳтиёжи ортиб борди ёки республикада мактаб ўқитувчиларининг олий маълумотли бўлиши лозимлиги масаласи кўтарилмоқда. Табиийки, тиббиёт ва педагогик йўналишдаги кадрлар таркибига бўлган эҳтиёж бир неча баробар ортмоқда ва давлат томонидан бу соҳа битирувчиларини ишга жойлаштиришда кўмак берилади.

Ўз-ўзидан “бошқа соҳа мутахассисликларини битирувчиларчи?” - деган савол туғилади. Иш топиш битирувчиларнинг ўзларининг ҳам вазифасидир. Улар ўз келажагини кўришлари ва талаб бўладиган мутахассисликни танлашлари лозим. Халқаро миқёсда тан олинган “талабаларнинг битирувдан кейинги дастлабки олти ой ичида иш билан таъминланиши” кўрсаткичи мавжуд бўлиб, буни асосан талабаларнинг ўзи амалга оширадилар.

Тошкент давлат иқтисодиёт университетида ўтказилган социологик сўровда иштирок этган талабаларнинг фикрича битирувчиларни ишга жойлашишида бир қатор муаммолар мавжуд бўлиб, қуйидагилар сўровда энг кўп такрорланган муаммолардан ҳисобланади:

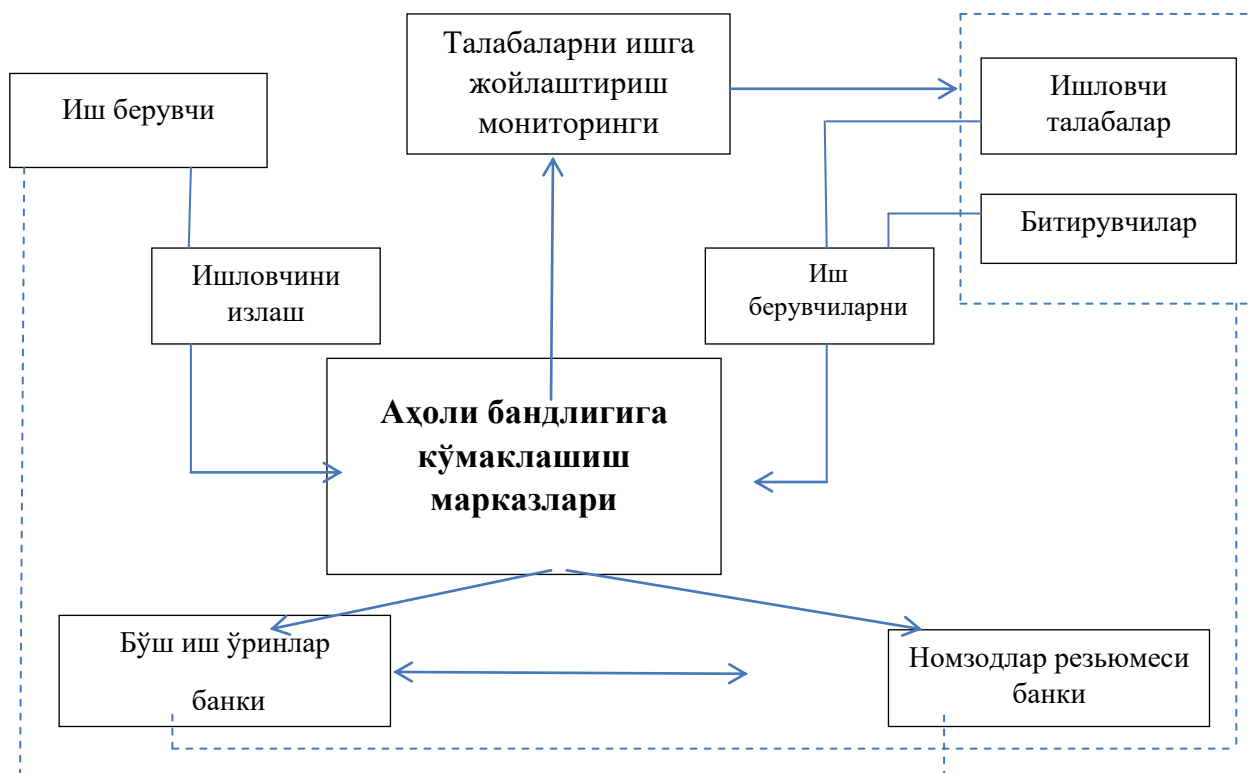
- бўш иш ўринлари ҳақидаги ахборотнинг етарли эмаслиги;

- битирувчиларнинг бўш иш ўринлари ва иш топишнинг тегишли усуллари ҳақида етарли даражада хабардор эмаслиги;
- таклиф этилаётган иш ўринларининг жозибадор эмаслиги (паст иш ҳақи, қониқарсиз меҳнат шароитлари ва ҳ.з.);
- ёш мутахассислар иш тажрибасининг етарли эмаслиги.

Талабларни ишга жойлаштиришда ахборотга эга бўлиш ва унинг очиклиги муаммоси етарлича ҳал этилмаган. Таклиф этилаётган бўш иш ўринлари, ҳамма учун очик бўлиши керак, бу эса ишга қабул қилишда бюрократияни босқичма-босқич ва сезиларли даражада камайтиради. Шу билан бирга, ОТМ миқёсида битирувчилар учун иш қидиришга қаратилган қатор йўналишлар бўйича потенциал иш берувчилар билан учрашувлар ўтказиш зарурати мавжуд.

Битирувчиларнинг бандлигини тартибга солиш жараёнининг тузилиши таркибий жиҳатдан унинг асосий блоклари - давлат, университет, талабалар ва битирувчилар, бизнес ҳамжамиятлари (корхоналар, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалар), давлат ва хусусий бандликка кўмаклашиш хизматлар ҳамда меҳнат бозори мониторинги мавжудлигини назарда тутди.

Шуни таъкидлаш керакки, ҳар бир блок ўз манфаатлари ва ижтимоий-иқтисодий ҳолати билан бирлаштирилган гуруҳдир. Битирувчиларнинг бандлигини тартибга солиш жараёнида асосий воситалар мажмуасидан фойдаланган ҳолда, битирувчиларнинг бандлигини рағбатлантириш дастурларини амалга оширишда университет таянч ҳисобланади. Бандликни тартибга солиш жараёнининг муҳим ва зарур блоклари орасида Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари, хусусий бандлик агентликлар ва бандлик сайтларини алоҳида таъкидлаш жоиз. Иш излаётган битирувчилар кўпинча бундай усуллардан фойдаланадилар. Бандликка кўмаклашиш марказларида турли йўналишдаги ташкилот ва корхоналарнинг бўш иш ўринлари ҳамда мурожаат этувчиларнинг резюмелари жамланган бўш иш ўринларининг катта маълумотлар базаси мавжуд. Марказларнинг асосий мақсади ишсизлик даражасини пасайтиришдир. Юқоридагилар билан бир қаторда бу марказлар меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ўрганиш билан шуғулланади, келгусида бу маълумотлар давлат ва нодавлат тузилмаларига сўров бўйича тақдим этилиши мумкин. Республикада ёшлар ишсизлигининг юқори даражасини ҳисобга оладиган бўлсак, фикримизча, бундай марказлар фаолиятини ОТМларнинг карьера марказлари билан боғлаш мақсадга мувофиқ бўлади. 1-расмда давлатнинг Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг ёш мутахассислар билан ишлаш схемаси таклиф этилган. Ҳудудий Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари фаолияти доирасида ишсиз фуқароларнинг ҳисоби юритилиб, ишсизлик нафақалари тўланади.



1-расм. Олий таълим муассасалари талабалари ва битирувчиларини ишга жойлаштириш бўйича Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари фаолияти схемаси

Марказнинг асосий вазифалари қаторида бўш иш ўринларини танлашда бепул ёрдам кўрсатиш, ишга жойлашишда кўмаклашиш, керак бўлганда янги касбга ёки малака оширишга ўргатиш, пуллик жамоат ишларида қатнашиш, вақтинчалик иш билан таъминлаш, нафақа тўлаш ва меҳнат қонунчилигининг барча масалалари бўйича юридик ёрдам кўрсатиш кабилар билан бирга ўзини-ўзи банд қилмоқчи бўлганлар ва ишсизларга имтиёзли кредитлар ажратиш имкониятларини алоҳида таъкидлаш жоиз.

1990-йилларнинг охиридан бошлаб Ўзбекистонда янги институт – аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича хусусий агентликлар (кадрлар агентликлари) шакллана бошлади, бироқ уларнинг фаолияти фақатгина 2018 йилга келиб Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонуннинг (16.10.2018 йилдаги ЎРҚ-501-сон) қабул қилиниши билангина қонуний тус олди.

Бугунги кунда меҳнат бозоридан жой топиш, аҳолини муносиб иш ўринлари билан таъминлашда хусусий бандлик агентликларнинг роли катта. Амалдаги қонун-ҳужжатларимизда хусусий бандлик агентликларнинг иш қидираётган шахслар олдидаги мажбуриятлари тўлиқ мустаҳкамалаб қўйилмагани ёки қатъий тартиблар белгиланмагани амалиётда бир қатор муаммоли вазиятларни келтириб

чиқарди. Шу билан бирга, амалдаги қонунда хусусий бандлик агентликлари томонидан фуқароларга ишга жойлаштириш соҳасида кўрсатилган ахборот ва маслаҳат хизматлари учун тўланадиган ҳақ миқдорининг аниқ чегараси белгиланмаганлиги улар томонидан ушбу турдаги хизматларни кўрсатиш бўйича турли миқдордаги суммаларнинг белгиланишига сабаб бўлди. Шунингдек, хусусий бандлик агентликлари томонидан хизматлар кўрсатиш тўғрисидаги шартномаларни рўйхатга олиш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш ҳамда мониторингини амалга оширишнинг шаффоф механизми мавжуд эмаслиги каби омиллар уларнинг фаолияти тўғрисида аниқ ва ҳаққоний маълумотлар олиш ва таҳлил қилишга салбий таъсир кўрсатди.

Шунга қарамай янги қонуннинг қабул қилиниши билан 30 га яқин хусусий бандлик агентликлари ташкил этилган бўлса 2022 йил март ҳолатига республикада жами 114 та шундай агентликлар лицензия олган [12] ва бу давргача «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида янги қонун тасдиқланди (13.08.2020 йилдаги ЎРҚ-632-сон).

Хусусий бандлик агентликлари ҳақида сўз юритганда яна шуни таъкидлаш жоизки, бу агентликлар асосан ўзбекистонлик фуқароларни хорижда ишлаши билан боғлиқ фаолиятни олиб боради ва уларнинг республикамиз олий таълим муассасалари талабалари ва битирувчиларини ўз мутахассисликлари бўйича ишга жойлашишидаги роли унчалик сезиларли эмас. Шу билан бирга айрим хусусий HR-консалтинг фирмалари мавжуд бўлиб, улар консалтинг хизматлари билан бирга ички меҳнат бозорда малакали кадрларни ишга жойлаштириш билан ҳам шуғулланади. Бироқ, уларнинг фаолияти кўп қиррали ҳамда иш берувчиларнинг талабаларидан келиб чиққанлиги сабабли битирувчи ёш кадрларни ишга жойлаштиришда унчалик сезиларли эмас.

Талабаларнинг иш қидириш жараёнидаги ишга жойлашиш усуллари билан бири бўлган онлайн сайтларни ҳам алоҳида таъкидлашимиз керак. Ишга жойлашиш сайтлари иш изловчиларга нафақат рўйхатдан ўтиш ва бўш иш ўринларини кўриш имкониятини беради, улар мунтазам равишда онлайн сўровлар ўтказадилар, тадқиқот натижаларини жойлаштирадилар. Ушбу усулнинг афзалликлари орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: самарадорлик, қулайлик, вақт ва пулни тежаш, махфийлик, бўш иш ўринлари базасига бепул кириш, номзодларнинг кўплаб бўш иш ўринларига резюме жўнатиш имконияти. Камчиликлар қаторида талабалар ва битирувчиларнинг юқори даражадаги талаблари, фаолият соҳаси бўйича чекланган миқдордаги бўш иш ўринларининг нашр

этилишини келтириш мумкин. Статистик маълумотларга кўра, иш изловчиларнинг 5-10 фоизи иш сайтлари орқали ишга жойлашади.

Сайтларнинг ҳар бири турли даражадаги самарадорликда иш қидирувчиларни ишга жойлаштиришга қаратилган. Улар фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари бир оз фарқ қилиб, асосан бу турли хил воситали ёрдам, шунингдек, таклиф этилаётган бўш иш ўринларининг даражаси ва сифати билан ажралиб туради.

Бандликка кўмаклашиш марказлари, хусусий бандлик агентликлари ва бандлик сайтларининг иш схемасини таҳлил қилиб, шунини айтишимиз мумкинки, уларнинг барчаси ходим ва иш берувчи ўртасида воситачи бўлиб, уларнинг бевосита мулоқотини истисно қилади ҳамда керакли мутахассис ёки бўш иш ўрнини топиш учун тўлиқ жавобгарликни ўз зиммасига олади. Бу ишга жойлашишга талабнома берувчининг муносиб иш топиш имкониятини, иш берувчи эса - юқори малакали кадрларни топишини жуда чеклайди. Бундай вазиятда ушбу ташкилотлар воситачилик фаолиятини фақат дастлабки босқичда олиб боришлари ва мижозларига кўпроқ танлов беришлари самаралироқ бўлади.

Хулоса

Республикада олий таълим муассасалари битирувчиларининг ишга жойлашишига таъсир этувчи омиллар ва мавжуд имкониятларнинг таҳлил натижалари битирувчиларнинг бандлигини таъминлаш тизимини модернизация қилиш зарурлигини кўрсатади, чунки ҳозирги вақтда мавжуд тизимнинг таъсир даражаси этарли эмас ва уни кучайтириш керак, хусусан:

таълим жараёнига касбга йўналтириш ва мотивацион жиҳатларни, қайтар алоқа механизмларини, бўлажак мутахассиснинг карьерасини кўтарилиши жараёнида фаол иштирокчиларни рағбатлантириш механизмларини жорий этиш;

– битирувчиларнинг ишга жойлашишга кўмаклашувчи тизим иштирокчиларининг ҳар бирига масъулият соҳаларини ажратиш орқали такомиллаштириш;

– келажакда ўз касбини ижобий томондан тасаввур қилиши учун таълим жараёнига шу соҳада юқори муваффақиятга эга бўлган шахсларни таклиф қилган ҳолда учрашувларни ташкил қилиш;

– йирик иш берувчи компанияларнинг HR вакиллари билан иқтидорли талабалар селекциясини амалга ошириб бориш ҳамда унинг натижалари ҳақида ОТМ сайтлари ва ижтимоий тармоқларида ахборот бериб бориш.

Шундай қилиб, битирувчи талабаларнинг ишга жойлашишига кўмаклашиш тизимини такомиллаштириш натижасида талаба, иш берувчи ва ОТМнинг турли тузилмалари ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг аниқ механизми ишлаб чиқилади, бу эса

битирувчиларни ўз мутахассислиги бўйича иш билан таъминлаш масаласини, шунингдек, битирувчиларнинг карьера зинапоясида муваффақиятли кўтарилишини энг самарали ҳал этиш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ 60-сонли фармони. 28.01.2022.

2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: “Fan” нашриёти, 2019 -595б.

3. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. 2-нашр. Ўқув қўлланма. -Т.: “ILM ZIYO”, 2017й. - 344 б.;

4. Абдурахмонова Г.Қ. Инсон ресурсларни бошқариш. Дарслик. -Т.: ЎЗР ФА “Фан” нашриёти давлат корхонаси, 2021. – 696 б.;

5. Насимов Д.А. ва б. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш механизмларини такомиллаштириш. Монография.-Т.: “Fan va texnologiya”, 2018. -260б.

6. Zikriyayev, Z. (2018). Хорижий мамлакатларнинг ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасидаги тажрибалари. Iqtisodiyot Va Innovatsion Texnologiyalar, (4), 224–236. Retrieved from https://inlibrary.uz/index.php/economics_and_innovative/article/view/10583

7. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Обеспечение достойного труда для молодежи // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXVII междунар. науч.-практ. конф. № 11(62). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 112-119.;

8. Абдурахмонов Қ.Х., Ғойипназаров С.Б. Рекрутмент. Ўқув қўлланма. Т.: ЎЗР ФА “Фан” нашриёти давлат корхонаси. 2021, 344-бет.

9. Ашурзода Л.М. Пути повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Автореферат дисс. доктора философии (PhD) по экономическим наукам. Т.: 2021

10. Божок А.С., Кольга В.В., Меркулов А.Б. Механизм содействия трудоустройству выпускников в КГПУ им. В.П. Астафьева // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 8-2. – С. 9-12; URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=5856> (дата обращения: 15.07.2022)

11. <http://new.cisstat.org/cis-stat-home> - МДХ давлатлараро статистика қўмитаси сайти.

12. <https://mehnat.uz/uz/services/hususiy-bandlik-agentliklari-reestri> - Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги сайти

МАҲАЛЛАБАЙ ТИЗИМ ОРҚАЛИ АЁЛЛАРНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШГА КЎМАКЛАШИШ ИМКОНИЯТЛАРИ

Хайитов Абдиманнон Бухарович¹
Хувайдуллаева Ирода Хусниддин қизи²

¹Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурслари боқариш кафедраси доценти, иқтисод фанлари номзоди
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислоҳ Каримов кўчаси, 49-уй

²Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурслари кафедраси ассистенти
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислоҳ Каримов кўчаси, 49-уй

Аннотация. Мақолада аҳоли бандлигини таъминлашни маҳаллабай тизим орқали ташкил этишнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти, аёллар муаммоларини тизимли ҳал этиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлашнинг ўзига хос хусусиятлари ҳамда аҳоли турмуш даражасини оширишнинг муҳим масалаларни биргаликда ҳал этишнинг янгича механизми ўзига хос хусусиятлари, туманда ишсиз аёлларни маҳаллабай тизим орқали тадбиркорликка йўналтириш ҳолати ишсиз аёлларни бандлигини Adminтаъминлашни маҳаллабай тизим орқали ташкил этишни такомиллаштириш масалалари ҳамда ишсиз аёлларни бандлигига кўмаклашининг фаол йўналишлари асослаб берилган.

Калит сўзлар. аёллар дафтари, ёшлар дафтари, темир дафтар, ишсизлик, аҳоли бандлиги, демография, субсидия, меҳнат стажи, тадбиркорлик, касбга ўқитиш, қайта ўқитиш, малака ошириш

Abstract. In the article, the socio-economic importance of organizing the employment of the population through the neighborhood system, the systematic solution of women's problems, the specific features of their social support, and the unique features of the new mechanism for jointly solving important issues of raising the living standards of the population, the unique features of the district's employment of unemployed women through the neighborhood system the issues of improving the organization of employment of unemployed women through the neighborhood system and the active directions of helping unemployed women with employment are justified.

Keywords. women's notebook, youth notebook, iron notebook, unemployment, population employment, demography, subsidy, length of service, entrepreneurship, vocational training, retraining, professional development

Кириш

Аёллар муаммоларини тизимли ҳал этиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича барча соҳаларда олиб борилаётган ислохотлар натижасида бугун давлат ва жамоат ташкилотлари раҳбарлари оддий одамлар билан доимий мулоқот ўрнатиб, уларни қийнаётган масала ва муаммоларни зудлик билан бартараф этиш, бу орқали одамларнинг бугунги ҳаётдан рози бўлиб яшашини таъминлаш йўналишида тизимли ишлар амалга оширилмоқда. Энг муҳими, халқимиз, шу жумладан хотин-қизлар турмуш даражаси ва сифатини ошириш масаласи давлатимиз сиёсатининг устувор йўналишларидан бирига айланди.

2022 йил 28 январда қабул қилинган Янги тараққиёт стратегиясида "...мамлакатда янги иш ўринлари яратиш, аҳоли даромадларини ошириш ва шу орқали 2026 йил якунига қадар камбағалликни камида 2 бараварга қисқартириш. Камбағалликни қисқартириш давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш. Норасмий ишлаётган 2,5 миллион нафар фуқаронинг бандлигини легаллаштиришга ёрдам бериш орқали уларда ижтимоий кафолат ва имтиёزلардан тўлиқ фойдаланиш имкониятини яратиш. Аёллар орасидаги ишсизлик даражасини 2 баравар камайтириш, 700 мингдан зиёд ишсиз хотин-қизларни давлат ҳисобидан касб-хунарга ўқитиш.

Иш билан банд бўлмаган хотин-қизларни тадбиркорликка жалб қилиш ва ўзини ўзи банд қилиш бўйича комплекс чора-тадбирларни амалга ошириш". [1]

Дарҳақиқат, статистик маълумотларга кўра, бугунги кунгача мамлакат миқёсида 30 ёшдан юқори бўлган жами 6,5 миллионга яқин хотин-қизлар билан мулоқотлар ўтказилди. Республика ва ҳудудий штаблар томонидан мулоқотлар натижалари чуқур таҳлил қилиниб, маълумотлар шакллантирилди. Жумладан, уларнинг: 8,5 фоизи ишсиз аёллар, 4,3 фоизи тадбиркорликни йўлга қўйиш учун кредит сўраган аёллар, 2,6 фоизи ногиронлиги бор аёллар, 2,5 фоизи касб-хунарга ўқиш хоҳишини билдирганлар, 2,4 фоизи боқувчиси йўқ ва ёлғиз оналар, 2,2 фоизи уй-жой шароитини яхшилашга муҳтож аёллар, ётоқхоналарда, нотурар жойларда яшаб келаётган аёллар эканлиги аниқланди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 8 январдаги тегишли қарори билан "Аёллар дафтари"ни юритиш бўйича вақтинчалик тартиб тасдиқлангани алоҳида қайд этилиб, мазкур масала билан шуғулланувчи мутасаддиларга вақтинчалик тартиб асосида олиб борилиши лозим бўлган ишлар тўғрисида батафсил тушунтиришлар берилди.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Бозор муносабатларида аҳоли иш бандлигини шакллантиришнинг бошқа тамойиллари ҳам амал қилади. Бунда давлат мавжуд меҳнат ресурсларидан ижтимоий ишлаб чиқаришда фойдаланиш борасидаги монополияга ҳар қандай даъвогарликлардан воз кечади. Шу асосда бошқа тамойил – эркин танлаб олинган бандлик тамойили, қонуний даромадлар манбаига эга бўлган меҳнатга лаёқатли аҳолининг ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик ҳуқуқи юзага келади. Бозор иқтисодиёти шароитида ўзининг меҳнат қилиш қобилияти (ишчи кучи) ни тасарруф этиш ҳуқуқи фақат унинг эгасига, яъни ходимнинг ўзига тегишли бўлиб, уни ҳеч ким меҳнат қилишга мажбур қилишга ҳақли эмас (қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолатлар бундан мустасно).

Бироқ, буларнинг барчаси давлат меҳнатга лаёқатли аҳолидан фойдаланиш ва меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабни тартибга солиш жараёнларига аралаша олмаслигини ёки аралашishi керак эмаслигини англатмайди. Ишчи кучи таклифи ва унга бўлган талабни мувофиқлаштириш мураккаб демографик вазиятда Ўзбекистон учун бошқа мамлакатларга қараганда муҳим аҳамият касб этади. Шу жиҳатдан ушбу муаммога республикамизда бошқа давлатларга нисбатан алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ўзбекистон шундай мамлакатлар жумласига кирадики, ҳукумат иш билан бандликни таъминлаш юзасидан янги ва кўшимча иш ўринларини ташкил этиш, мавжуд иш ўринларини модернизациялаш, айниқса қишлоқ жойларида истиқомат қилаётган аҳолининг турмуш даражасини яхшилаш масалаларини доимо диққат марказида ушлаб турибди.

Ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётнинг энг муҳим мезони иш билан

бандликка бўлган муносабатдир. Иш билан бандлик муаммоси ижтимоий муаммо. Шундай экан энг юқори даражадаги аҳолининг демографик жиҳатлари ва ундан самарали фойдаланиш ҳамда жамият ривожини учун йўналтирилганлиги иш билан бандлик комплекс ижтимоий сиёсатнинг ажралмас қисми, эканлигидан далолат беради. Аҳолининг иш билан бандлиги муаммоларининг ижтимоийлиги унинг, энг аввало, инсон, унинг манфаатлари ва меҳнат соҳасидаги эҳтиёжларига қаратилганлиги билан белгиланади. Қанчалик даражада инсоннинг ижтимоийлашув даражаси юқори бўлса, шунчалик даражада инсон капиталининг сифат даражаси ўзгариб боради.

Академик Қ.Абдураҳмонов томонидан “...иш билан бандликнинг энг кам деганда *тўрт ижтимоий жиҳатини* ҳисобга олиш лозимлигини, иш билан бандликнинг инсоннинг Конституцияда белгилаб берилган энг муҳим ҳуқуқи – меҳнат ҳуқуқи билан мустаҳкам боғлиқлиги, турмуш даражаси ва муносиб ҳаёт кечириш шарт-шароитларини шакллантиришда иш билан бандлик ҳал қилувчи роль ўйнайди. Айнан иш билан бандлик меҳнат фаоллигини ошириш, меҳнатга қобилиятли фуқаролар ва улар оилаларининг турмуш даражасини оширишнинг энг муҳим кафолати, ҳар кимнинг ва умуман, жамият фаровонлигининг негизи бўлган юқори унумли меҳнатнинг янги омилини шакллантириш, айнан меҳнат фаолияти инсонни ўзгартиради, унинг касбий имкониятларини очиб беради ва кўпайтиради, шахснинг ривожланишини рағбатлантиради” [2] -деб таъкидланади.

Дарҳақиқат, ушбу йўналишлар миллий иқтисодиётдаги молиявий, моддий ва меҳнат ресурсларини қайта гуруҳларга ажратиш, фан-техника тараққиётининг устувор йўналишлари, шунингдек, ишлаб

чиқарувчи кучларни жойлаштириш, турмуш сифати даражасини ошириш йўллари белгилаб беради. Бу ғоят муҳим муаммолардан бири эканлиги, COVID-19 Глобал Пандемия шароитида иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилиш, бинобарин, жамият фаровонлигининг негизи бўлган юқори унумли меҳнатнинг янги омилини шакллантириш айнан бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг муваффақияти, мазкур муаммони эътироф қилиш ва ҳал этишга маълум даражада боғлиқлигини гувоҳи бўлдик. Шундай экан жамият тараққиётининг асоси аҳоли таркибидан ҳудудлар миқёсида аҳолининг иш билан бандлик даражасини ошириш ҳозирги кунинг долзарб муаммоларидан биридир.

Оиладаги турмуш тарзи, жамият ривожланишининг узоқ тарихий йўли, оиланинг жамият ҳаётида тутган ўрни ва ижтимоий институт сифатида оилаларнинг мустақамлигига йўналтирилган ҳаракатларнинг борлиги бу ҳақиқат. Мулоҳазада оиланинг мустақамлига таянч бўладиган асосни кўрсата олмаганлар. Бизда ҳам оила билан боғлиқ барча институтлар мавжуд фаолият олиб бораётганди. Олиб борилаётган барча чора-тадбирларнинг самараси кейинги йилларда ўз ечимини топмаган. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев 2020 йил 12 февралдаги селектр йиғилишида "...хусусан, маҳаллаларда 18 мингдан ортиқ ходим фаолият кўрсатиб келаётган бўлсада, уларнинг иши самарали ташкил этилмаган. Оилаларда ижтимоий-маънавий муҳитга салбий таъсир кўрсатувчи ҳолатларнинг олдини олиш бўйича тизим йўлга қўйилмаган. Оқибатда айрим маҳаллаларда нотинч оилалар, ҳуқуқбузарликлар кўпайган. Шунингдек, хотин-қизлар ва вояга етмаганлар орасида ўз жонига суиқасд қилиш ҳолатлари учраётгани жуда ачинарли" [3] -эканлигини этиб ўтди. Дарҳақиқат оилани бевосита ижтимоийлашувида туртки бўладиган Маҳалла билан чамбарчслиги боғлайдиган Маҳалла ва оила масалалари вазирлиги ташкил этиш таклифини билдирди. Натижада Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 18 февралдаги "Жамиятда ижтимоий маънавий муҳитни соғломлаштириш, маҳалла институтини янада қўллаб-қувватлаш ҳамда оила ва хотин-қизлар билан ишлаш тизимини янги даражага олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида"ги ПФ-5938-сон Фармонида мувофиқ 2020 йил 19 февралда Ўзбекистон Республикаси Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлигини ташкил этиш бўйича Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори қабул қилинди.

Аҳолини иш билан бандлигини оширишнинг демографик жиҳатлари мазкур Қарорда "...фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг моддий-иқтисодий асосларини мустақамлаш, аҳолини

иш билан таъминлаш борасидаги имкониятларини кенгайтириш мақсадида фуқаролар йиғинларига тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш учун ижтимоий дастурлар, шу жумладан, “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастури асосида имтиёзли кредитлар ажратиш тўғрисидаги таклифи”ини [4] киритилганлиг иқтисодий ўсиш тенденциялари ва истиқболларини, мамлакат ва унинг ҳудудларининг инвестицион жозибадорлигини оширишга бевосита ўз таъсирини кўрсатишга хизмат қиладиган фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг фаолиятига бериладиган баҳолашнинг муҳим кўрсаткичлари иш билан бандлик кўрсаткич эканлиги, иқтисодиётни сифатли инсон ресурслари билан таъминлаш хусусан оилаларда шаклланиши ва йўналтирилишини эътиборга олсак, бу кўп жиҳатдан ҳозирги демографик вазиятнинг барқарорлашувига олиб келади.

Аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик – иккита қарама-қарши, бир-бирини истисно этувчи тушунча бўлиб, аҳолининг бандлик даражаси қанчалик юқори бўлса, ишсизлик шунча кам бўлади ва аксинча. Аҳолининг иш билан тўлиқ бандлиги ишсизликнинг умуман мавжуд бўлмаслигини назарда тутмайди, чунки ишсизликка тўлиқ барҳам беришнинг деярли иложи йўқ. “Бандлик, фоиз ва пулнинг умумий назарияси” номли илмий иш ва бир қатор бошқа ишланмалар муаллифи инглиз олими Ж.Кейнснинг (1883-1946 йй.) фикрига кўра, аҳолининг иш билан тўлиқ бандлиги тахминан 3 фоиз даражасидаги ишсизликни назарда тутлади. Шундай ҳолатда ишсизлик иқтисодиётнинг ривожланиш даражаси ва суръатларига салбий таъсир кўрсатмайди. Дарҳақиқат, бугунги кунда бошқача қарашлар ҳам мавжуд бўлиб, фикримизча 5-6 фоиз даражасидаги ишсизлик иқтисодиётдаги оптимал бандликка мос келади, деб ҳисоблаймиз. Боз устига, жамиятда ишсизлик маълум “табiiй” даражасининг мавжудлиги нафақат нормал, балки йўл қўйилиши мумкин бўлган ҳолат сифатида қабул қилинади.

Фикримизча, Ўзбекистонда ишсизликнинг пайдо бўлиши ва ўсиш тарихи айнан Кейнс қарашларининг тўғрилигини исботлайди. Маълумки, ишга жойлаштириш миқдори қанчалик юқори бўлса, ишсизлик даражаси шунчалик паст бўлади.

Иш билан бандлик тушунчасига нисбатан турли ёндашувлар мавжуд бўлиб, жумладан россиялик иқтисодчи олим А.И.Рофе ушбу тушунчага ўз муносабатини билдириб, “Иш билан бандлик - бу мамлакат аҳолисининг иқтисодий фаол қисмидаги кишилар учун ишларнинг мавжудлиги, яъни амалдаги қонунчиликка зид бўлмаган, даромадли машғулот билан банд бўлишидир” [5] - деб таъриф берган.

Шунингдек, етук иқтисодчи олимлардан И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильиналар ушбу тушунчага: “ Иш билан бандлик ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида фуқароларнинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ ҳамда меҳнатдан даромад (иш

хақи) келтирувчи ижтимоий фойдали меҳнат сифатида намоён бўлиши мумкин” [6]- деб таъриф берганлар. Мазкур таърифлардан фарқли ўлароқ, бизнинг фикримизча иш билан бандлик муносабатлари, меҳнатга лаёқатли кишиларнинг қанчаси ва қай даражада ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашишини кўрсатадиган ижтимоий- иқтисодий кўрсаткичдир.

Аҳолининг иш билан бандлиги меҳнат унумдорлигининг ошишига ва ўз навбатида, миллий бойликнинг ҳам ўсишига хизмат қилади, айти пайтда ишсизликнинг салбий оқибатлари шундаки, у нафақат ишлаб чиқаришнинг пасайишига, балки пировардида қашшоқликнинг бошланишига ҳам олиб келиши мумкин.

Америкалик иқтисодчи олим Артур Оукен томонидан, ишсизликнинг табиий даражадан ортиши билан ялпи миллий маҳсулот ҳажмининг ортда қолиши ўртасидаги нисбат яъни ишсизликнинг ҳақиқий даражаси унинг табиий даражасидан 1 фоизга юқори бўлса, ялпи миллий маҳсулот ҳажми 2,5 фоиз камаяди ёки 2,5 фоиз ялпи миллий маҳсулот йўқолиши эътироф этилган. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Ушбу нисбат иқтисодий назарияда Оукен қонуни деб ном олди. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг мутлақ қийматини аниқлаш мумкин.

Шундай қилиб, ишсизликнинг табиий даражаси — бу «нормал» даврдаги меъёрий инфляция ва барқарор ўсиш суръатлари билан ифодаланган бўлиб, унинг таърифи — анчагина мураккаб жараённи ўз ичига олади ҳамда мазкур кўрсаткични ҳисоблаб чиқиш учун «нормал ишловчи иқтисодиёт» моделини яратиш керак бўлади.

Ишсизлик тушунчасига аниқлик киритишда ҳам турли қарашлар мавжуд. Россиялик иқтисодчи олимлар М.Н.Дудин “Ишсизлик – бу ижтимоий-иқтисодий ҳодисаки, унда фаол, меҳнатга лаёқатли аҳолининг бир қисми ўзи бажариши мумкин бўлган ишни топа олмаслик ҳолатидир”, [7] -деб таърифласалар, бошқа бир иқтисодчи олимлардан И.М.Алиев, Н.А.Горелов, эса “Ишсизлик – иқтисодиётдаги шундай бир ҳодисаки, унда иқтисодий фаол аҳолининг бир қисмини ишсизлар ташкил этади” - деб изоҳлайдилар.

Бизнинг фикримизча, ишсизлик — бу ишлашни истайдиган меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан банд бўлмаган миқдоридир. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, глобаллашув шароитида, гап табиий ишсизлик тўғрисида эмас, балки унинг ижтимоий мақбул даражаси, яъни кадрлар қўнимсизлиги ва иш излаш давомийлигини, шунингдек ишчи кучининг демографик даражасини (ишсизликнинг бўш иш жойлари миқдорига нисбати) ва ижтимоий тангликни ҳам ҳисобга оладиган даражаси тўғрисида бориши лозим.

Демографик вазиятнинг барқарорлашуви иш билан бандликнинг ушбу хусусиятларини таҳлил қилишнинг долзарблиги аҳолининг ёш таркибидаги ўзгаришларнинг доимий динамикаси билан белгиланади

Демографик жиҳатлар, ҳаракатланишнинг замонавий муаммолари, шунингдек, аҳоли сиёсатининг таҳлили, хусусан, ҳудудлардаги демографик вазият, шунингдек, инсон капиталининг ривожланишини ўрганишда таҳлил қилинади ҳудудларида аҳолининг ҳаёт даражаси ва сифати демографик муаммолар ва турмуш даражаси таҳлил қилинади). Шу билан бирга, иш билан банд аҳолининг демографик хусусиятларини таҳлил қилишга етарли даражада эътибор берилмаяпти (бандларнинг ёш таркибини ўзгартиришнинг минтақавий жиҳатлари билан бирга) муаммоларни юзага келтираётганлиги ҳеч кимга сир эмас.

Маълум даражада, умумий макроиқтисодий тенденциялар аҳолининг иш билан бандлиги даражаси динамикасида ва иш билан бандларнинг ёш таркиби бўйича чуқур ҳудудлар ўртасида фарқларнинг мавжудлиги, қолаверса, замонавий шароитда иш билан бандларнинг ўртача ёши ошаётганлиги, яъни иқтисодиёт тармоқ ва соҳаларида пензионерлар меҳнат фаолияти учун шарт-шароитлар яъни иш ҳақини 100% миқдорда берилиши, айниқса соғлиқни сақлаш, таълим, фан ва маданиятга сезиларли даражада ошди.

Бу демографик ривожланишнинг табиий натижаси, аҳоли таркибида ёшларнинг салмоғининг кўплиги ва кейинги пайтларда айрим соҳаларда пензионерлар меҳнат фаолияти яъни ёшариш тенденцияларининг бевосита устунлиги, шу билан бирга қариш тенденциясининг намоён бўлиши, албатта, меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг шаклланиши ва номутаносиблигига таъсир қилади, уларнинг ривожланиши кўп жиҳатдан мамалакатимиздаги 14та ҳудуд меҳнат бозорларининг ҳолатига боғлиқдир.

Тадқиқот методологияси

Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотномалари ва бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳисобланади.

Тадқиқотда тизимли таҳлил, қиёсий таҳлил, макроиқтисодий таҳлил, гуруҳлаш, эксперимент, декомпозиция, адаптив усуллар, инновацион ва интеграцион ёндашувлар, ёшлар ишсизлигини камайтириш бўйича халқаро тажрибалар таҳлили ва апробациясидан фойдаланилди

Таҳлил ва натижалар

Иш билан бандлик соҳасидаги муаммоларнинг умумийлигига қарамай, минтақавий меҳнат бозорида рўй бераётган жараёнларда ўрганилиши керак бўлган сезиларли минтақавий ўзига хослик мавжуд.

Бу демографик омиллар меҳнат бозорида номутаносибликларнинг пайдо бўлишига таъсир этувчи муҳим сабабларга, иш билан бандликнинг минтақавий хусусиятларига боғлиқ бўлиши мумкин.

Меҳнат бозорининг ҳудудий сегменти ҳар бир ҳудудлардаги ишга ёлланувчиларнинг ўзига хос таркибини ҳисобга олади. Улар аҳолининг ижтимоий-демографик таркиби, ишга ёлланувчиларнинг касбий малакавий таркиби билан белгиланади.

Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида “Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, уларнинг жамият ҳаётидаги фаол иштирокини таъминлаш. Жамиятда хотин-қизларга тазйиқ ва зўравонликка нисбатан мурасасизлик муҳитини яратиш, хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш. Хотин-қизларнинг таълим ва касбий кўникмалар олишлари, муносиб иш топишларига ҳар томонлама кўмаклашиш, тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш, иқтидорли ёш хотин-қизларни аниқлаш ва уларнинг қобилиятларини тўғри йўналтириш” дир. [8]

2022 — 2026 йилларга мўлжалланган Тараққиёт стратегиясида инсон – жамиятнинг ҳаракатлантирувчи кучи, амалга оширилаётган ислохатларда ҳаммаси инсон учун, ҳаётининг манфаатлари, фаровонлигига асосий диққат-эътибор қаратилаётганлигидан далолат беради. Шунинг учун иш билан бандлик масаласига нафақат ижтимоий меҳнат унумдорлигининг ўсиши ёки пасайиши, миллий бойликнинг ошиши ёки камайиши нуқтаи назаридан, балки биринчи галда, ҳар қандай бойликнинг яратувчиси ҳисобланган инсоннинг ўзи нуқтаи назаридан қараш лозим. Инсонлар аксарият ҳолатда ижтимоий фаол иқтисодий субъектлардир. Улар учун ишнинг йўқотилиши нафақат даромадларнинг қисқаришини, балки ўзини жамият учун зарур деб ҳис қила олмасликни, ижтимоий йўналишнинг йўқотилишини, иш орқали ўзини намоён этиш имкониятидан маҳрум бўлишни англатади. Ишини йўқотган, лекин ишлашни, маблағлар ишлаб топишни ва ушбу маблағлар ҳисобидан ўз оиласини боқишни, фарзандларини ўқитишни хоҳлайдиган инсон ишсизлик оқибатида пировардида касбий ва интеллектуал нуқтаи назардан таназзулга учраши эътибордан холи эмас.

Кейинги беш йилда мамлакатимизда аҳоли, шу жумладан, хотин-қизлар ва ёшларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож, турмуш шароити оғир, ишсиз ва касб-хунарга эга бўлмаган, ҳуқуқий ва маънавий-психологик қўллаб-қувватлашга зарурати бўлган фуқароларга давлат томонидан манзилли кўмаклашиш бўйича мутлақо янгича тизим жорий қилинди.

Хусусан, коронавирус пандемиясининг аҳоли турмуш даражасига салбий таъсирини юмшатиш, аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ва

кўмакка муҳтож оилаларни моддий қўллаб-қувватлашга қаратилган тизимли ишлар амалга оширилмоқда.

Бу йўналишда манзилли, ҳар бир шахс билан индивидуал ва тизимли равишда мунтазам иш олиб боришни ташкил қилиш мақсадида моддий ёрдам ва кўмакка муҳтож оилалар бўйича мутлақо янги — «Темир дафтар», ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий, психологик қўллаб-қувватлашга, билим ва касб-хунар ўрганишга эҳтиёжи ва иштиёқи бўлган хотин-қизлар ва ёшлар бўйича тегишлича «Аёллар дафтари» ва «Ёшлар дафтари» тизимлари ҳаётга татбиқ этилди.

2021 йил 26 февралда хотин-қизлар муаммоларини ҳал этиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлашда давлат органларининг масъулиятини ошириш масалаларига бағишлаб ўтказилган кенгайтирилган видеоселектор йиғилишида аҳоли, айниқса, ёшлар ва хотин-қизларнинг ҳаёт ва турмуш шароитидаги муаммоларини аниқлаш, яқка тартибда ишлаш орқали уларнинг ҳаёт тарзини яхшилаш ҳамда ижтимоий фаоллигини ошириш, шунингдек, аниқланган муаммоларни комплекс ҳал қилиш, мутасаддиларнинг ҳисобдорлиги ва фаолиятини баҳолаш тартибини белгилаш юзасидан берилган топшириқлар ижросини сўзсиз таъминлаш мақсадида «Маҳаллабай» ишлаш тизимини амалиётга жорий этиш ва оилавий тадбиркорликни ривожлантириш доирасида амалга ошириладиган қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» 2021 йил 19 мартдаги 152-сон қарори билан «маҳаллабай» ишлаш тизими жорий этилди.

«Маҳаллабай» ишлаш тизимини амалиётга жорий этиш ва оилавий тадбиркорликни ривожлантириш дастурлари доирасида амалга оширилган ишларни назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг ўринбосарлари ва маслаҳатчилари, вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар, Тошкент шаҳар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари, секторлар раҳбарлари ижтимоий аҳволи ва турмуш шароити оғир оилалар муаммолари бўйича «Темир дафтар»га, ижтимоий ҳимояга муҳтож, турмуш шароити оғир, ишсиз ва касб-хунарга эга бўлмаган, ҳуқуқий ва маънавий-психологик қўллаб-қувватлашга зарурати бўлган хотин-қизлар ва ёшлар бўйича тегишлича «Аёллар дафтари» ва «Ёшлар дафтари»га киритилган фуқароларни камбағалликдан чиқариш ва уларнинг фаровонлигини ошириш учун шахсан масъул этиб белгиланди

Аёллар муаммоларини тизимли ҳал этиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича барча соҳаларда олиб борилаётган ислоҳотлар натижасида бугун давлат ва жамоат ташкилотлари раҳбарлари оддий одамлар билан доимий мулоқот ўрнатиб, уларни қийнаётган масала ва муаммоларни зудлик билан бартараф этиш, бу орқали одамларнинг бугунги ҳаётидан рози бўлиб яшашини таъминлаш йўналишида

тизимли ишлар амалга оширилмоқда. Энг муҳими, халқимиз, шу жумладан хотин-қизлар турмуш даражаси ва сифатини ошириш масаласи давлатимиз сиёсатининг устувор йўналишларидан бирига айланди.

Аёллар муаммоларини тизимли равишда ҳал этиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича республика комиссияси, хусусан, Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси мутасаддилари, Тошкент шаҳар иқтисодиёт, маҳалла, бандлик, соғлиқни сақлаш, олий ва ўрта махсус, халқ таълими, маданият, савдо-саноат палатаси, Халқ банки бошқармалари бошлиқлари, сектор раҳбарлари, пойтахт туманлари ҳокимлари ва ўринбосарлари, вилоят ҳокимларининг хотин-қизлар масалалари бўйича маслаҳатчилари, ҳудудларга бириктирилган касаба уюшмалари ва Маҳалла вазирлигининг масъул ходимлари, вилоят ҳокимларининг ўринбосарлари, ҳудудий бошқармалар бошлиқлари, туман (шаҳар) ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари, секторлар раҳбарлари ва ҳокимларнинг хотин-қизлар бўйича маслаҳатчилари, касаба уюшмалари вилоят кенгашлари раислари ва масъул ходимлари, жами 1,5 минг нафарга раҳбарлар масъуллар этиб белгиланди. хотин-қизлар ва ёшларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож, турмуш шароити оғир, ишсиз ва касб-ҳунарга эга бўлмаган, ҳуқуқий ва маънавий-психологик қўллаб-қувватлашга зарурати бўлган фуқароларга давлат томонидан манзилли кўмаклашиш бўйича мутлақо янгича тизим жорий қилинди.

2022 йил 1 январь ҳолатига кўра мамлакат миқёсида 30 ёшдан юқори бўлган жами 6,5 миллионга яқин хотин-қизлар истиқомат қилиши эълон қилинди. Айтилган даврда Республика ва ҳудудий штаблар томонидан ўрганишлар натижалари чуқур таҳлил қилиниб, дастлабки маълумотлар шакллантирилди. Жумладан, уларни, 8,5 фоизи ишсиз аёллар, 4,3 фоизи тадбиркорликни йўлга қўйиш учун кредит сўраган аёллар, 2,6 фоизи ногиронлиги бор аёллар, 2,5 фоизи касб-ҳунарга ўқиш хоҳишини билдирганлар, 2,4 фоизи боқувчиси йўқ ва ёлғиз оналар, 2,2 фоизи уй-жой шароитини яхшилашга муҳтож аёллар, яъни, бугунги кунда ижарада, ётоқхоналарда, нотураб жойларда яшаб келаётган аёллар эканлиги аниқланди.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 8-январдаги тегишли қарори билан “Аёллар дафтари”ни юритиш бўйича вақтинчалик тартибга асосан «Аёллар дафтари»га 30 ёшдан ошган кўйидаги тоифадаги хотин-қизлар киритилди, жумладан:

- ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган ишсиз аёллар;
- боқувчисини йўқотган эҳтиёжманд аёллар;
- ижтимоий ёрдамга муҳтож I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган аёллар;
- уй-жойини таъмирлашга муҳтож I гуруҳ ногиронлиги бўлган аёллар;

- нотурар жойларда истиқомат қилаётган, ўзининг ёки биргаликда яшовчи оила аъзоларининг номида турар-жой мавжуд бўлмаган аёл;
- қарамоғида бир ва ундан ортиқ I ёки II гуруҳ ногиронлиги бўлган фарзандлари мавжуд ёлғиз аёллар;
- тиббий ҳимояга муҳтож эҳтиёжманд аёллар;
- ҳуқуқий ёрдам олишга муҳтож аёллар психологик маслаҳатга муҳтож аёллар ва бошқалар.

2021 йил 20 январдан кучга кирган “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги қонун бу борадаги муҳим ҳуқуқий ҳужжатлардан бири бўлди. Қонунда аҳоли бандлиги соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари, иш ўринлари ташкил этилишини рағбатлантириш ва аҳоли бандлигига кўмаклашиш, ишсиз шахсларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ва ижтимоий ҳимоя қилиш, ишсизликни камайтириш чораларини кўриш каби бир қатор вазифалар белгилаб берилди.

Коронавирус пандемиясининг мамлакат меҳнат бозорига салбий таъсирининг олдини олиш борасида изчил ишлар амалга оширилди. Глобал инқирознинг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш, аҳоли бандлигини таъминлаш, кам таъминланган оилалар ва тадбиркорлик субъектларини манзилли қўллаб-қувватлашнинг қўшимча чора-тадбирлари юзасидан кечиктириб бўлмайдиган ва ўта муҳим ҳужжатлар қабул қилинди. Уларда белгиланган вазифаларнинг ижроси ўз вақтида таъминланиши натижасида жойларда Республикаимизнинг 14 ҳудудида жумладан Тошкентда “Ишга марҳамат” мономарказлари фаолият бошлади, маҳаллаларда касб-ҳунарга ўқитиш масканлари ташкил этилди. “Темир дафтар”, “Ёшлар дафтари” ва “Аёллар дафтари” бўйича маҳаллабай ва фуқаробай ишлаш тизими йўлга қўйилди. Бундан ташқари, Вазирлар Маҳкамаси қарори билан 2020-2023 йилларда юртимизда иқтисодий ўсишни тиклаш ва тизимли таркибий ўзгаришларни давом эттириш бўйича амалий ҳаракатлар режаси ҳамда “йўл харитаси” тасдиқланди.

“2021 йилда янги иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича давлат дастури тўғрисида”ги [9] қарори бу борадаги тизимли ишларнинг давоми бўлди. Қарорнинг асосий мақсади аҳоли бандлиги ва даромадларини оширишга ҳар томонлама кўмаклашиш, ишсизлар, айниқса, ёшлар ва хотин-қизлар, меҳнат бозорига илк бор кириб келаётган битирувчилар бандлигини таъминлаш бўйича янги таъсирчан механизмларни жорий этиш, эҳтиёжманд аҳолини меҳнат фаолиятига жалб қилишда қулай шарт-шароитлар яратиш, шунингдек, тадбиркорлик субъектлари фаолиятини янада рағбатлантиришга қаратилган.

2022 йил 1 январь ҳолатига кўра, мамлакатда бугунги кунда 19,1 миллион меҳнат ресурси бўлиб, шундан иқтисодий фаол аҳоли 14,7 миллион нафарни, иш билан банд аҳоли 13,2 миллион кишини ташкил

қилди. Банд аҳолининг 5,7 миллион нафари расмий, 5,6 миллиони норасмий секторда фаолият олиб борган. Республикамиздан ташқарида вақтинчалик меҳнат фаолияти билан шуғулланаётганлар сони 1,8 миллион, ишга жойлашишга муҳтожлар сони 1,5 миллиондан зиёддир. Ишсизлик даражаси эса 10,5 % ташкил этди.

Эндиликда вақтинча, мавсумий ва бир марталик ишларда (вақтинча ишларда) банд бўлган фуқароларнинг меҳнат фаолиятини самарали ташкил этиш бўйича янги тизим яратилади. Унда вақтинча ишларда банд бўлган фуқароларга кўрсатилаётган хизматлар кўламини кенгайтириш, иш берувчи жисмоний ва юридик шахсларга вақтинча ишларда банд бўлган фуқароларни ёллаш бўйича хизматлар кўрсатиш, меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига риоя этиш масалаларида маслаҳат ва услубий ёрдам бериш, вақтинча ишларда банд бўлган фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнатини муҳофаза қилиш, уларга меҳнат қуроллари, шахсий ҳимоя воситалари ва махсус кийимлар билан таъминлаш хизматларини кўрсатиш каби масалалар назарда тутилган.

Шунингдек, “барча учун иш” тамойили асосида вақтинча ишларни ташкил этишда замонавий ахборот технологияларидан кенг фойдаланиш, иш берувчилар ва ишловчиларга масофадан туриб хизматлар кўрсатиш тизимини жорий этишга эътибор қаратилади. Вақтинча ишларни ташкил этиш ва мувофиқлаштириш жараёнларига давлат-хусусий шериклиги шартлари асосида тадбиркорлик субъектларини кенг жалб этиш, бунда иш изловчиларни ётоқхона ва транспорт билан таъминлаш, тезкор буюртмалар олиш ва бошқа кўшимча хизматлар кўрсатишни йўлга қўйиш белгиланмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг туман (шаҳар) аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари ҳузурида фаолият юритаётган, жумладан Юнусобод туманида вақтинча бир марталик иш билан таъминлаш бюрolari кунлик меҳнат марказлари сифатида қайта ташкил этилди. Марказларни ташкил этиш, сақлаш ва моддий-техник таъминлаш харажатлари Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан, уларда видеокузатув ва огоҳлантирувчи алоқа тизимларини ўрнатиш Қорақалпоғистон Республикаси бюджети, вилоятлар ва Тошкент шаҳри маҳаллий бюджетлари маблағлари ҳамда қонунчиликда тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобидан амалга оширилмоқда.

Шу билан бирга айнан ишсиз аёлларни иш билан бандлигига кўмаклашиш мақсадида 2021 йил 1 июлга қадар янги иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича ҳисоботларни юритиш, реал вақт режимида Давлат солиқ қўмитасининг ягона

интеграциялашган ахборот-ресурс базаси билан мониторинг қилишга мўлжалланган электрон дастур ишлаб чиқилди.

Муҳим жиҳатлардан яна бири шуки, уч ой муддатда аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини, ногиронлиги бўлган шахсларни ишга жойлаштириш учун туманлар (шаҳарлар) ҳокимларининг қарори билан белгиланган иш ўринларининг энг кам сони ва иш берувчилар томонидан иш ўринлари захирага қўйилганлиги тўғрисидаги маълумотлар “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексида акс эттирилиши таъминланди.

Хулоса ўрнида айтиш жоизки, бу йилги дастур бошқа дастурлардан тубдан фарқ қилган ҳолда, мутасаддилар зиммасига катта вазифаларни юклаш билан бирга, шахсий масъулиятини оширишга, мамлакатимизда аҳоли бандлигини таъминлаш ва ишсизлик даражасини камайтиришга, тадбиркорликни ривожлантиришга хизмат қилади. Бу саъй-ҳаракатлар натижасида аҳоли фаровонлиги янада ошиб, турмуш даражаси кўтарилишига эришилди.

Тадбиркорлик ташаббусига эга жисмоний шахслар, ёшлар ва хотин-қизларга микрокредитлар ажратиш, тадбиркорлик ташаббусига эга жисмоний шахслар, шу жумладан, ёшлар ва хотин-қизлар, шунингдек, микрофирма ва кичик корхона таъсис этган шахслар (қарз олувчилар) кредит олиш учун “Микрокредитбанк” акциядорлик-тижорат банки ёки акциядорлик-тижорат Халқ банкига электрон ариза билан мурожаат қилиш имконияти берилди.

Микрокредитлар 3 йил муддатгача 6 ойгача имтиёзли давр билан, ёшларнинг бизнес лойиҳаларига эса 7 йилгача муддатга, 3 йилгача имтиёзли давр билан Марказий банкнинг асосий ставкасида ажратилиши белгиланди.

Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатларини кучайтириш, уларнинг тадбиркорлик ташаббусларини янада қўллаб-қувватлаш, меҳнат фаолиятини рағбатлантириш ва одил судловга эришиш даражасини ошириш мақсадида:

- аёллар меҳнатини муайян соҳа ёки касбларда қўллаш бўйича тақиқлар бекор қилинди;

- тавсиявий характердаги аёллар соғлиғига салбий таъсир этиши мумкин бўлган соҳа ёки касблар рўйхати тасдиқланди;

- бола парваришlash таътилининг камида уч ойи ота томонидан фойдаланилган тақдирда, ота ёки онадан бирига Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 234-моддаси тартибида қўшимча бир ой нафақа тўланадиган бола парваришlash таътилини бериш белгиланди;

- икки ёшга тўлмаган фарзандини тарбияловчи ота-оналарнинг бирига уларнинг иш пайтидаги дам олиш ва овқатланиш, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар ҳисобидан иш берувчи

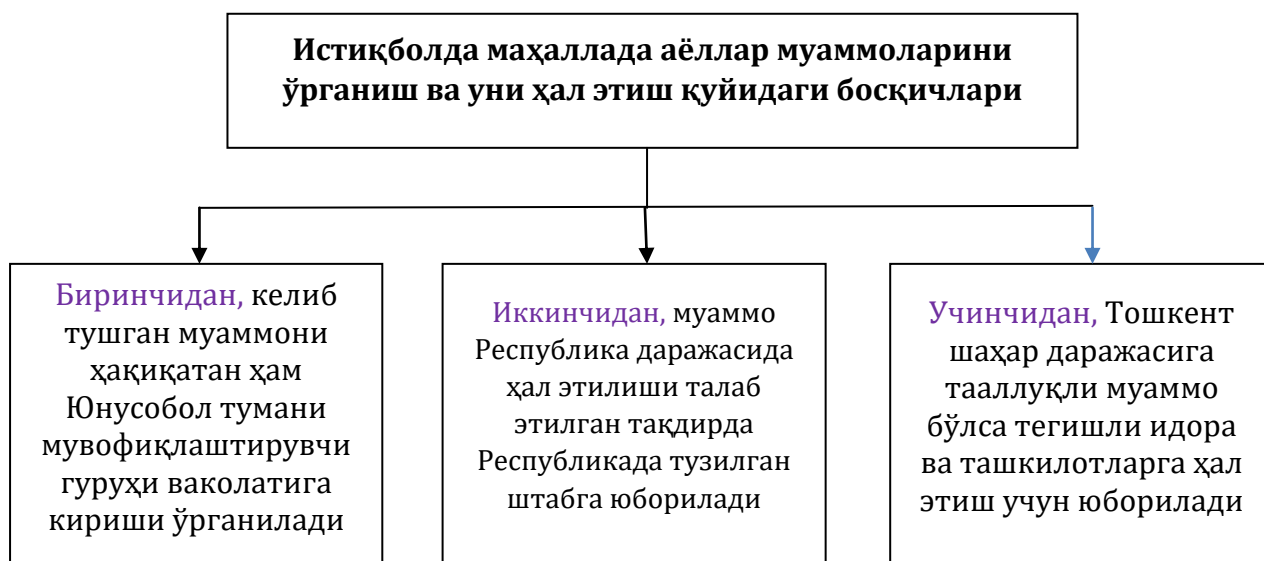
билан келишган ҳолда кун давомида фойдаланиладиган танаффус вақтини белгилаш ҳуқуқи берилди;

- аёлларнинг пенсия ёшига тўлганлиги ёки қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи вужудга келганлиги сабабли улар билан тузилган номуайян муддатли меҳнат шартномасини 60 ёшга тўлгунга қадар ёки муддатли меҳнат шартномасини муддати тугагунга қадар иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланди;

- эркак ва аёллар ҳуқуқлари тенглигининг бузилиши билан боғлиқ ишларнинг судларда кўриб чиқилишида аёлларга адвокатлар томонидан кўрсатиладиган юридик хизмат учун ҳақ уларнинг хоҳишига кўра давлат ҳисобидан қопланди.

Жумладан, Юнусобод туманида ҳам, Тадбиркорликни ривожлантириш агентлиги ва Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби томонидан маъқулланган дастурлар ва белгиланган талаблар асосида ташкил этилган ўқув курсларини тамомлаган ҳар бир битирувчи (ёшлар, хотин-қизлар) учун касб-хунар ва тадбиркорликка ўқитиш бўйича нодавлат таълим ташкилотларига сарфланган харажатларнинг 70 фоизи, бироқ ҳар бир битирувчига 1 миллион

Истиқболда маҳаллада аёллар муаммоларини ўрганиш ва уни ҳал этиш қуйидаги босқичларни таклиф этамиз:



1-Расм. Истиқболда маҳаллада аёллар муаммоларини ўрганиш ва уни ҳал этиш қуйидаги босқичлари¹³

Тадбиркорлар муаммоларига асосан: ер олиш, кредит олиш, дебиторлик қарзлар, маҳсулот ёки хизматларини сотиш, кредитни қайтариш, бино ва керакли мутахассислар масалалари киради.

¹³ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Ижтимоий муҳтожлар муаммосига: кам таъминланганларни моддий қўллаб-қувватлаш, аҳолини уй жой таъминлаш, ногиронлар масалалари кабилар киради.

Ишсизлик масаласига: иш билан таъминлаш, тегишли кўникма ва билимга эга эмаслик масалаларини ўзи ичига олади;

Хулоса

Мамлакатда янги иш ўринлари яратиш, аҳоли даромадларини ошириш ва шу орқали 2026 йил якунига қадар камбағалликни камида 2 бараварга қисқартириш режалаштирилмоқда (ҳозир тахминан 15 фоиз). Бу 5 йилга мўлжалланган Тараққиёт стратегиясида қайд этилган.

Худудларда, жумладан Юнусобод туманида аёллар бандлигини таъминлаш мақсадида 2026 йилгача аёллар орасидаги ишсизлик даражасини 2 марта камайтириш, 2 мингга яқин ишсиз хотин-қизларни давлат ҳисобидан касб-ҳунарга ўқитиш кўзда тутилган.

Иш билан банд бўлмаган хотин-қизларни тадбиркорлик ва ўзини ўзи банд қилиш бўйича комплекс чора-тадбирлар амалга оширилади.

Жумладан лойиҳада, 2022 йилда аёллар орасидаги ишсизлик даражасини 2 баробар камайтириш учун 1000 мингдан зиёд ишсиз хотин-қизларни давлат ҳисобидан касб-ҳунарга ўқитиш белгиланмоқда.

Хотин-қизларни касбга ўқитиш ва бандлигини таъминлаш дастурида қуйидагиларни хулоса қилиш мумкин:

-ҳар йили тасдиқланадиган касб-ҳунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакани оширишга оид давлат буюртмасида касб-ҳунарга ўқитиладиган хотин-қизлар улушини йилдан-йилга ошириб бориш;

-хотин-қизларни касб-ҳунарга ўқитиш ҳамда тадбиркорлик фаолиятини йўлга қўйиши учун кўмаклашиш мақсадларида субсидиялар ажратиш;

-ўзини ўзи банд қилиш истагида бўлган хотин-қизларга меҳнат куроллари билан таъминлаш учун субсидиялар ажратиш;

-ишсиз хотин-қизларни бўш ҳамда янги яратилаётган иш ўринларида бандлигини таъминлашга кўмаклашилади. Бунда, 2022 йилда нодавлат нотижорат ташкилотлари билан хотин-қизларни касб-ҳунарга ўқитиш орқали уларнинг бандлигига кўмаклашиш лойиҳалар кўлами кенгайтирилади.

Юнусобод маҳаллаларида қуйидагиларни назарда тутувчи аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш дастурини ишлаб чиқишни тавсия қиламиз:

-ҳар бир маҳаллада «Хотин-қизлар ҳунармандчилик марказлари» ва кластерларни ташкил қилиш;

-хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари фаолиятини такомиллаштириш, маҳаллаларда марказлар очиш чораларини кўриш;

-тадбиркор хотин-қизлар томонидан ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларни реализация қилишга кўмаклашиш;

-хотин-қизларни тадбиркорликка ўқитиш ва бизнесга жалб қилиш.

Натижада ушбу дастур доирасида аёлларни маҳаллабай тизими орқали бандлигини ташкил этишни такомиллаштиришни йўлга қўйиш ва уларни бандлигини таъминлаш, ишсизликни камайтириш, камбағалликни қисқартириш каби муаммоларга ечим топилади

Фойдаланилган адабиётлар

1. “2022 - 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги 2022 йил 28 январдаги Ўзбекистон Республикаси президентининг ПФ-60 сонли фармони. 69-мақсад.lex.uz

2. Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. – 257

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев 2020 йил 12 февралдаги селектр йиғилишидаги маърузаси

4. ПФ-5938-сон Фармонига мувофиқ 2020 йил 19 февралда Ўзбекистон Республикаси Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлигини ташкил этиш бўйича Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори

5. Экономика труда: учебник /А.И.Рофе.-2-е.-М.: КНОРУС, 2011. с. 159

6. Экономика труда: учебник /И.М.Алиев,Н.А.Горелов, Л.О.Ильина-М.:Издательство Юрайт, 2012. с. 123

7. Экономика и социология труда: учебное пособие /Н.В.Лясников, М.Н.Дудин, Ю.В.Лясников. - М.: КНОРУС, 2012. с.

8. Экономика труда: учебник /И.М.Алиев,Н.А.Горелов, Л.О.Ильина-М.:Издательство Юрайт, 2012. с. 123

9.2021 йилда янги иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича Давлат дастури тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 28 апрель ПҚ-5094-сон қарори. www.lex.uz

ИНТЕЛЛЕКТУАЛ МЕХНАТ: НАЗАРИЙ ВА АМАЛИЙ ТАҲЛИЛ

И.Ф.д, доц. Ирматова Азиза Бахрамовна

*ТДИУ Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси доценти
100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй*

Аннотация: Мақолада интеллектуал меҳнат категория сифатида илмий-назарий таҳлили амалга оширилган, уни мамлакатнинг ҳозирги ривожланиш босқичида айнан аёллар учун аҳамияти келтирилган, шунингдек, гендер ва тармоқлар кесимида таққослама таҳлил ва эконометрик моделлар орқали Ўзбекистонда ривожлантириш имкониятлари аниқланиб, тегишли хулоса ва таклифлар чиқарилган.

Калит сўзлари: интеллектуал меҳнат, аёллар бандлиги, раҳбар аёллар, инновациялар, ахборот-коммуникация технологиялар

Abstract: The article provides a scientific and theoretical analysis as a category of intellectual work, presents its significance for women at the present stage of the country's development, and also identifies development opportunities in Uzbekistan through comparative analysis and econometric analysis and models in the gender and sectoral context, and draws appropriate conclusions and proposals.

Key words: intellectual work, women's profession, women's management, innovation, information and communication technologies

Кириш.

Жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши, замонавий ижтимоий ишлаб чиқариш тизимида инсоннинг шахсий ривожланиши натижасида меҳнатни интеллектуаллаштириш тенденцияси ижтимоий меҳнат эволюциясида энг муҳим деб тан олиниб, халқаро характерга эгаллиги қайд этилмоқда. Жумладан, ижтимоий меҳнатнинг ривожланишига бағишланган тадқиқотларда “меҳнат жараёнида интеллектуал ҳаракатларнинг салмоғи” ортаётганлиги қайд этилган. Аммо меҳнатни интеллектуаллаштириш борасида аксарият муаммолар, жумладан, меҳнатни интеллектуаллаштириш мазмуни, намоён бўлиш шакли, механизмлари, институционал таъминоти, ушбу жараённинг жамият ривожланишига, иш билан бандлик тизимида таъсири тўлалигича ўрганилмаган.

Ривожланган мамлакатларда ЯИМ нинг асосий қисмини “билимлар иқтисодиёти” ташкил қилиб, у 60,0 - 70,0 фоизгача бўлган ижтимоий-иқтисодий ўсишни белгиламоқда. Ўзининг катта мультипликатив таъсири туфайли инновацион (билимлар) иқтисодиёт бошқа тармоқларнинг ривожланишига ҳам сабаб бўлмоқда. Мутахассисларнинг фикрича, бугунги кунда “дунёда 1 миллиард ишчи кучи интеллектуал меҳнат билан банддир. Рақамлаштириш ва сунъий интеллект таҳдиди, интеллектуал меҳнатни ҳар қанчондан ҳам муҳимроқ эканлигини кўрсатмоқда” [1]. XXI асрда барча корхона

ташкilotларнинг энг катта бойлиги унинг интеллектуал ходимлари ва уларнинг самарадорлиги бўлади [2].

АҚШ, Ғарбий Европа мамлакатларида иш билан таъминлаш хизматлари ичида касбий маслаҳат ва кадрларни танлаш синовларида интеллектуал қобилиятни баҳоловчи тестлар мавжуд. Уларнинг қўлланилиши натижасида яроқсиз шахсларни танлов босқичида 23-30% дан 5-8% гача камайтириш, персоналнинг хатолари туфайли техник тизимларнинг авария даражасини 40-70% гача пасайтириш, мутахассисларни ўқитиш ҳаражатларини 30-40% гача камайтиришга эришилган.

Президентимиз Ўзбекистон Республикаси Мустақиллигининг 29 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги нутқида: “Халқимизнинг улуғвор қудрати жўш урган ҳозирги замонда Ўзбекистонда янги бир уйғониш – Учинчи Ренессанс даврига пойдевор яратилмоқда, десак, айтиш ҳақиқат бўлади [3], дея таъкидлаган.

Бугун Ўзбекистон учинчи Ренессанс остонасида турган экан интеллектуал меҳнат ўрнини ва мавқеини ошириш, интеллектуал меҳнат билан шуғулланадиган инсон ресурсларини тайёрлаш ва янги иш жойларини яратиш долзарб масалаларидан биридир.

Тадқиқот давомида айнан аёлларнинг интеллектуал меҳнатини ривожлантириш масалаларига алоҳида эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ, деб билдик. Бунинг асосий сабабларидан, биринчидан, меҳнат ресурсларининг асосий қисмини (50% дан ортиғини) аёллар ташкил этиши, ҳамда уларнинг меҳнат салоҳиятини тўлалигича ишлатиш нафақат аҳоли даромадлари, турмуш даражасининг ошишига, балки ЯИМ, миллий даромаднинг ўсишига ва пировардида мамлакатнинг ривожига олиб келади. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотларига кўра 2022 йил 1 январь ҳолатига ишсизлик даражаси 9,6 фоизни, аёллар ўртасида ишсизлик даражаси 13,3 фоизни ташкил этган [4]. Иш билан бандлар ичида аёлларнинг маълумотлилик даражаси эса эркакларникидан кўра юқориқдир: олий ва ўрта махсус маълумотга эга бўлган аёллар 86,1% ни, эркаклар эса 79% ташкил қилмоқда [5]. Бу эса айнан иқтисодиёт тармоқларида аёллар учун мос бўлган интеллектуал меҳнатга асосланган иш жойларни яратиш зарурлигини билдирмоқда.

Иккинчидан, аёлларнинг биологик хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда оғир жисмоний меҳнат уларнинг соғлиғи ва репродуктив саломатлигига зарар етказиши, шу ўринда айнан интеллектуал меҳнат билан банд бўлиши аёлларнинг оилавий юмушлар ва бола парваришlash баробарида иш билан банд бўлишнинг энг истиқболли ва самарали йўлидир. Ахборот коммуникация технологиялар ёрдамида интеллектуал меҳнат билан банд аёллар вақт ва масофа билан чегараланмасдан ностандарт, эгилувчан меҳнат шароитларидан

фойдаланишлари мумкин. Шунингдек, глобал пандемия даври шуни аён қилдики, айнан шу каби ишчилар меҳнат жойини ва даромадини сақлаб қолишга муваффақ бўлган.

Учинчидан, мактабда аксарият фанлардан қизларнинг кўрсаткичлари ўғил болаларникига қараганда юқориқдир. Жаҳон банки томонидан Ўзбекистонда Инсон капитали индекси баҳоланганда қизларда 63%, ўғил болаларда 61% ташкил этаётганлиги маълум бўлди [6]. Яъни қизларнинг инсон капитали ўғил болаларникига қараганда юқориқ бўлсада, амалиётда интеллектуал меҳнат билан банд бўлган аёлларнинг салмоғи анча паст. Бу феноменни хорижий иқтисодчи олимлар “оқаётган қувур” (“leaky pipeline”) [7] деб аташган. Бизнинг шароитда “оқаётган қувур” герметиклигини таъминлаш учун, бу борада носозликларни аниқлаш, уни бартараф этиш бўйича аниқ стратегиялар, чоралар ва режалар харитасини ишлаб чиқиш зарур.

Шундай қилиб, интеллектуал меҳнат масалаларини ҳам илмий-назарий, ҳам таҳлилий тадқиқ этиш, ҳамда илмий асосланган таклиф ва тавсияномалар ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Адабиётлар таҳлили.

Бир қатор тадқиқотчилар интеллектуал меҳнатни — ўз ичига лойиҳавий ва техник билимларни олувчи, янги ғояларни яратувчи ва муаммоларнинг креатив ечимини топувчи эксперт фаолият [8], деб таърифлашган.

Меҳнат ва унинг таркибий интеллектуал қисмининг роли ҳақидаги концептуал қарашларнинг ўзгариши объектив жараёнлар билан изоҳланади. Иқтисодий ривожланишнинг инновацион моделига босқичма-босқич ўтиш жараёнида билим, ижодий ва интеллектуал потенциал, инновациялар ҳаракатлантирувчи куч сифатида намоён бўлмоқда [9].

Э.Тоффлерга кўра, “биз ишчи кучи иқтисодиётидан билимлар иқтисодиётига ҳаракатланмоқдамиз ва у янги жамиятда билимлар ишлаб чиқаришнинг асосий омили ҳисобланади” [10].

XX асрга хос техника ва технологиянинг тараққиёти меҳнатни интеллектуаллаштиришнинг сезиларли даражада ошишига олиб келди, жумладан, иш билан бандлар сонининг ошишига ва жамиятнинг барча соҳаларида интеллектуал меҳнатнинг аҳамияти кенгайишига таъсир этди. Бу вазият замонавий жамиятда интеллектуал меҳнатни алоҳида бир иқтисодий категория сифатида ажратиш мумкинлигига имкон бермоқда.

Умуман, интеллектуал меҳнат борасида хорижий ва маҳаллий адабиётларда акс этган олимларнинг қарашлари турли хил. Иқтисодий адабиётларнинг таҳлили натижасида, интеллектуал меҳнат борасидаги илмий изланишларнинг бир нечта йўналишларини ажратиш мумкин. Буни 1- жадвалда яққол кўриш мумкин.

Анъанавий қарашларда меҳнатдаги ўзгаришлар ақлий меҳнат билан изоҳланган, ақлий меҳнат деб, билимларни эгаллаш, ривожлантириш, ўзлаштириш, сақлаш ва амалда қўллашга қаратилган фаолият тушунилган.

Б.М.Генкин меҳнатнинг икки таркибий қисмини ажратган: регламентланган ёки α - меҳнат (белгиланган технология, инструкция, анъана бўйича бажариладиган ва меҳнат субъекти ҳеч қандай янгилик элементларини қўшмайдиган, ижодий салоҳият жалб қилинмаган меҳнат) ва инновацион, ижодий ёки β - меҳнат (моддий ва маънавий бойликлар яратадиган, янги ишлаб чиқариш усулларини қўллайдиган меҳнат) [11].

1-жадвал

“Интеллектуал меҳнат” категориясига концептуал жадвал

Йўналиш	Асосий ғоялар
“Интеллектуал меҳнат” тушунчаси	Интеллектуал меҳнатнинг оддий меҳнатдан фарқи [12], интеллектуал меҳнат зарурлигининг эмпирик таҳлили [13], меҳнат жараёнида интеллектуал саъй-ҳаракатлар улушининг ошганлиги [14], интеллектуал меҳнат концепцияси [15], инновацион иқтисодиётда интеллектуал салоҳият [16]
Интеллектуал меҳнат - меҳнатнинг таркибий қисми сифатида	Регламентланган ёки α -меҳнат ва инновацион, ижодий ёки β -меҳнат [17], меҳнат операцияларини ижодий, ярим шаблонли ва шаблонли меҳнат [18], ижодий – “кузатилаётган фактларни умумлаштириш ва янги ғояларни қўлга киритишдан иборат бўлган меҳнат” ва ижроия – “ғоялардан нусха кўпайтириш [19]
Интеллектуал меҳнатда илмий-тадқиқот фаолияти	Илм-фанда аёлларнинг ўрни [20], илмий-тадқиқотда аёлларнинг муаммолари [21], STEM да “ойнали шифт” феномени [22], рақамлаштириш даврида аёллар ва STEM [23]
Интеллектуал меҳнатда ахборотлаштириш ва ахборот-коммуникация технологияларининг ўрни	Интеллектуал меҳнат – инсоннинг билимлар ва улар ҳақидаги ахборотни ишлаб чиқиш борасидаги онгли фаолияти [24], рақамла интеллектуал меҳнат ахборотни тўплаш ва узатиш фаолиятидир [25], ахборот бошқарувида мобил ходимлар [26]
Интеллектуал меҳнатда инсон капитали	Интеллектуал ва ижодий фаолиятда инсон капитали [27], инсон капитали интеллектуал меҳнатни ифода этишнинг асоси [28], инновацион иқтисодиётда интеллектуал капитал [29]
Интеллектуал меҳнатда аёлларнинг роли	Интеллектуал меҳнат — аёлларнинг фаолият тури [30], аёлларнинг интеллектуал меҳнати ва иш вақтини ўзи бошқариши [31], интеллектуал меҳнат — аёлларнинг эгилувчан иш вақти [32]

Манба: муаллиф томонидан тадқиқотлар асосида тузилган

Интеллектуал меҳнатнинг таҳлили В.С.Гойло томонидан кенгроқ амалга оширилган. В.С.Гойлонинг қарашларига кўра, “интеллектуал

меҳнат – инсоннинг ўз билимлари ва улар бўйича ахборотларни ишлаб чиқиш борасидаги онгли фаолиятидир” [33], шунингдек, шахсий интеллектнинг такомиллашиши ҳамдир.

О.Тоффлернинг қайд этишича: ««Интеллектуал меҳнат» деган янги тушунча пайдо бўлиб, унда аниқ рамзий ифодага эга бўлган маълумотларни тўплаш ва узатиш фаолияти энг юқори даражага кўтарилади (илмий тадқиқотлар, иқтисодий таҳлил, дастурлаш). Ўрта даражали маълумотлардан фойдаланган ҳолда жисмоний меҳнат (компьютер технологияларидан фойдаланган ҳолда ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш соҳалари) билан бирлаштирадиган “аралаш” меҳнат турлари эгаллайди. Кейинги даражадаги жисмоний меҳнат аста-секинлик билан йўқолиб бормоқда» [34].

Интеллектуал меҳнатга ҳодиса сифатида қараган ҳолда, бир қатор муаллифлар шундай таъкидлашадики, интеллектуал меҳнат – бу уни амалга оширишда мия маҳсулотни ярувчи ишчи орган ҳисобланадиган, ақлий энергия сарфлари устунлик қиладиган меҳнатдир, бошқаларга улашиш учун қоғозга туширилган ёки бирор нарсада (полотнода, мрамарда, ноу-хау ва ҳ.к.да) мужассамлашган фикр (ғоя), меҳнат маҳсули ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси академиги К.Х.Абдурахмоновнинг фикрича, ҳозирги даврда шахснинг “Меҳнат иқтисодиёти” тадқиқотларининг объекти сифатидаги роли кескин ортди. Меҳнат фаолияти борган сари интеллектуаллашиш хусусиятига эга бўлмоқда, яъни меҳнат жараёнининг илмий салмоғи ортмоқда. Бу эса, меҳнатни тадқиқ этишга ёндашувларни ҳам тубдан қайта кўриб чиқишни талаб этмоқда [35].

“Меҳнат назарияси” тадқиқотининг муаллифлари [36] интеллектуал меҳнат деганда, билимларни яратувчи, бугунги кун талабига мувофиқ эски элементларни янги конфигурацияларга алмаштиришни талаб этувчи меҳнатни талқин этадилар. Ушбу фаолиятни ҳақиқатан ҳам, инновацион ва ижодий деб таърифлаш мумкин. Шунингдек, олимлар анъанавий ва интеллектуал меҳнатнинг чегараси ноаниқлигини қайд этишган. Интеллектуал меҳнат олдинги тажрибалари билан чегараланмаган, барча ақл-идрокни жалб этадиган меҳнат сифатида намоён бўлган.

Амалга оширилган тадқиқотларга кўра, бизнингча, **интеллектуал меҳнат бу** – онгли, мақсадга йўналтирилган фойдали, креативлик, ижодкорлик элементлари билан бойитилган, инсоннинг ривожланишига ва табиат ресурсларни моддий ва номоддий бойликларга айлантирадиган, ахборотларни яратиш, қайта ишлаш ва ўзгартириш билан боғлиқ инсоннинг ижтимоий фойдали фаолиятидир.

“Интеллектуал меҳнат” тушунчаси “ақлий меҳнат”, “ижодий (инновацион) меҳнат”, “мураккаб меҳнат” каби тушунчаларга мазмунан

яқиндир. Аммо уларнинг ҳар бири меҳнат фаолиятининг маълум бир хусусиятига қаратилган бўлса, интеллектуал меҳнат уларнинг барча хусусиятларини ўзида мужассам этади. Шунингдек, интеллектуал меҳнатнинг пировард мақсади — инсоннинг ривожланиши.

Бизнингча, интеллектуал меҳнат бу меҳнат фаолиятининг сифат жиҳатидан янги тури бўлиб, ақлий меҳнатга асосланган, лекин ўзининг характери ва мазмунига кўра, ақлий ва жисмоний меҳнатдан устун турадиган ахборотларни қабул қилиш, қайта ишлаш ва ўзгартиришга асосланган меҳнат фаолиятидир. Кенг маънода олганда, интеллектуал меҳнат янги билим ва ахборотларни яратувчи, инновацион ва ижодий фаолият натижасида эски элементларни янги конфигурацияга айлантирадиган меҳнатдир.

2-жадвал

Жисмоний, ақлий ва интеллектуал меҳнатнинг ўзига хос хусусиятлари

Кўрсаткичлар	Жисмоний меҳнат	Ақлий меҳнат	Интеллектуал меҳнат
Харакатлантирувчи куч	Мушаклар	Ақл ва мушаклар	Ақлий фикрлаш, синтез, анализ ва абстракция
Меҳнат тури	Оддий	Мураккаб	Мураккаб
	Белгиланган шаблон асосида	Белгиланган шаблон асосида	Ижодий, инновацион
	Ижровий, операторлик	Ижровий, операторлик	Мустақил
Меҳнат натижаси	Моддий неъматлар	Номоддий неъматлар	Янги ғоялар, билимлар, инновация, интеллектуал мулк
Меҳнат воситалари	Моддий	Моддий	Моддий ва номоддий (хотира, техник ва ахборот воситалари, услублар, илмий назариялар)
Мажбурий меҳнат қилиш жиҳатидан	Мажбурий меҳнат қилдирилиши мумкин	Мажбурий меҳнат қилдирилиши мумкин	Эркин, мажбурий меҳнатга асосланмаган
Меҳнат натижаларининг бегоналаштирилиши	Мумкин	Мумкин	Мумкин эмас
Меҳнат қилишнинг вақт чегаралари	Чегараланган	Чегараланган	Чегараланмаган

Манба: муаллиф томонидан тузилган

Тор маънода, интеллектуал меҳнат ақлий фаолиятнинг креатив, ижодий элементлари билан бойитилган фаолият туридир. Ақлий фаолият деганда, оддий ақлий операциялар ва визуал, аналитик фикрлашни талаб этадиган фаолият тушунилади.

Юқорида баён этилганларни умумлаштирган ҳолда "интеллектуал меҳнат" категориясининг бир қатор ўзига хос хусусиятларини ажратиш мумкин:

Интеллектуал меҳнатнинг юқорида қайд этилган ўзига хос хусусиятлари, бизнинг фикримизча, интеллектуал меҳнатнинг мақсадларини, уни амалга ошириш воситалари ва натижаларини ажратиш имконини беради.

Тадқиқот методологияси

ХМТ томонидан машғулотларнинг халқаро стандарт классификацияси (International Standart classification of occupations ISCO) га кўра, интеллектуал меҳнат билан бандлик кўрсаткичини баҳолашда жами иш билан банд бўлганлар умумий 3 та гуруҳга бўлиб баҳоланади. ISCO-08 да интеллектуал меҳнат билан бандлар қуйидагича таснифланган:

1. Менежерлар гуруҳи – ҳуқумат аъзолари ва бошқа йирик ташкилотлар ҳамда улар таркибидаги ташкилий бўлинма раҳбарлари.

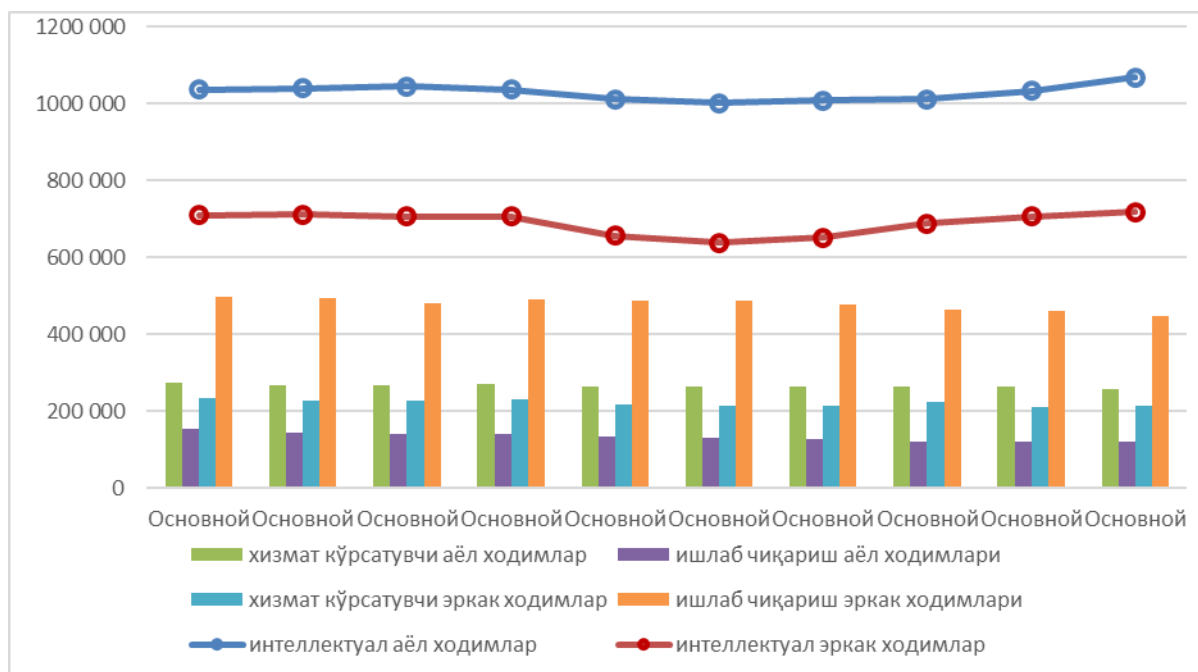
2. Мутахассислар гуруҳи – илмий, бадиий тушунчалар, назариялар яратадиган мутахассислар.

3. Техник ва ёрдамчи мутахассислар гуруҳи – илмий тадқиқот ва тажриба конструкторлик ишларини бажарувчи, бизнес қоидалари жорий этувчи ходимлар.

Тадқиқот таркибий, мантиқий ва таққослама таҳлил, тизимли ёнлашув, иқтисодий-статистик, эконометрик таҳлил, гуруҳлаш, SEM (Structural equation model) усуллари билан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

Аёлларнинг корхона ва ташкилотларда ишлаётган ишчи кучининг тоифаларига кўра тақсимланиши бўйича таҳлили шуни кўрсатдики, 2011-2020 йилларда мутахассис ва техник ходимларнинг 60%ини айнан аёллар ташкил этган. Демак, иш билан банд аёлларнинг аксарияти интеллектуал меҳнат билан банд, деган хулоса чиқариш мумкин. (1-расм) Таҳлиллардан маълум бўлдики, раҳбар эркакларнинг салмоғи юқори бўлса-да, интеллектуал меҳнат билан бандларнинг салмоғи аёлларникидан анча паст. Аёлларнинг интеллектуал меҳнат билан бандларининг асосий салмоғини мутахассислар эгаламоқда. Иш билан банд эркакларнинг асосий салмоғини мутахассислар ва ишлаб чиқариш ходимлари ташкил этмоқда. Ишлаб чиқариш ходимлари, асосан, жисмоний меҳнатга асосланган бўлганлиги туфайли кўпроқ эркаклар жалб этилганлиги маълум бўлди.



1-расм. 2011-2020 йилларда корхона ҳамда ташкилотларда интеллектуал меҳнат билан банд аёллар ва эркаклар динамикаси

Манба: статистик маълумотлар асосида муаллиф томонидан тузилган

ISCO-08 да интеллектуал меҳнат билан бандларга: раҳбарлар, мутахассислар ва техник ходимлар киради. Шу жиҳатдан олганда, 2020 йилда давлат корхоналарида банд бўлганлар ичида жами 1 786 493 та ходим интеллектуал меҳнат билан бандлиги, шу жумладан, 1 068 487 таси ёки 59,8% и аёллар эканлиги маълум бўлди.

3-жадвал

2011-2020 йилларда Ўзбекистонда интеллектуал ходимлар сонининг ўзгариши

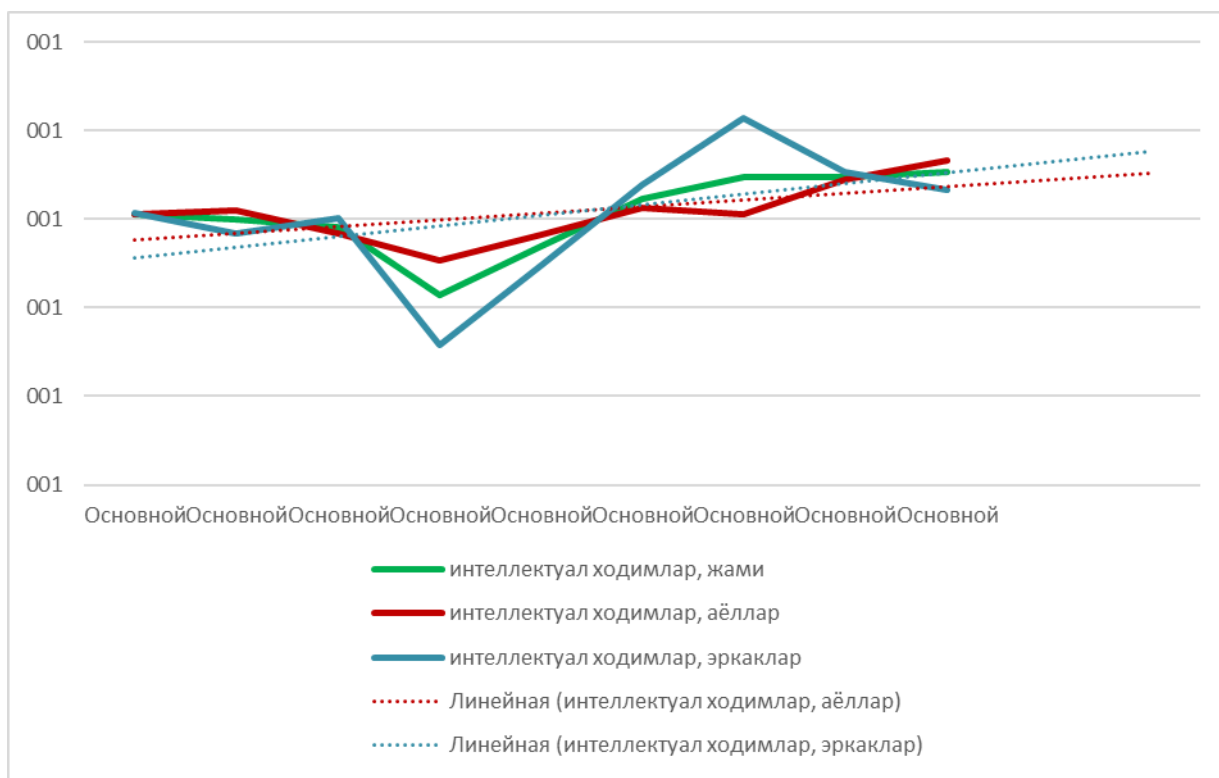
	2011	2012	2015	2016	2017	2018	2020	2020/2011
Жами	1747027	1751212	1668091	1641882	1660421	1700160	1786493	102,3%
<i>Шу жумладан</i>								
Аёллар	1037126	1045103	1011869	1002883	1008977	1011794	1068487	103,0%
Эркаклар	709901	706109	656222	638999	651444	688366	718006	101,1%

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида ҳисоб-китоб қилинган.

Ўн йиллик маълумотларнинг таҳлиliga кўра, жами интеллектуал меҳнат ходимлари 2,3% га ошганлигини, аёллар ичида бу кўрсаткич 3% ни, эркаклар ичида 1,1% ошганлиги маълум бўлди. Албатта, бундай давр учун интеллектуал ходимлар сони атиги 1-3% га ошганлиги ачинарли ҳолдир. Бугунги кунда инновацион иқтисодиёт шароитида барча ресурслар ичида айнан инсон ресурслари янги ғоя, билим,

инновациялар орқали ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг асосий локомотиви бўлган пайтда меҳнат ресурслари 18 млн.дан охиқ мамлакатимизда интеллектуал ходимлар сони 1,7 млн. кишини ташкил этиши катта муаммодир.

Интеллектуал ходимларнинг ўсиш тенденциясини аниқлаш учун йиллар кесимида бу кўрсаткичнинг ўсиш суръатлари таҳлили амалга оширилди. Таҳлил натижасига кўра, 2015 йилгача интеллектуал ходимларнинг ўсиш суръати салбий кузатилган бўлса, 2016 йилдан бошлаб, ўсиш суръатлари ижобий тарафга ўзгарганлигини кўриш мумкин (4-расм). Лекин 2018 йилдан бошлаб, интеллектуал меҳнат билан банд эркакларнинг ўсиш суръати пасайишини, аксинча, интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг ўсиш суръати ортаётганлигини кузатиш мумкин. Умумий тренд чизиғи интеллектуал меҳнат билан банд эркак ва аёлларнинг ўсиш суръати ошишини кўрсатмоқда.



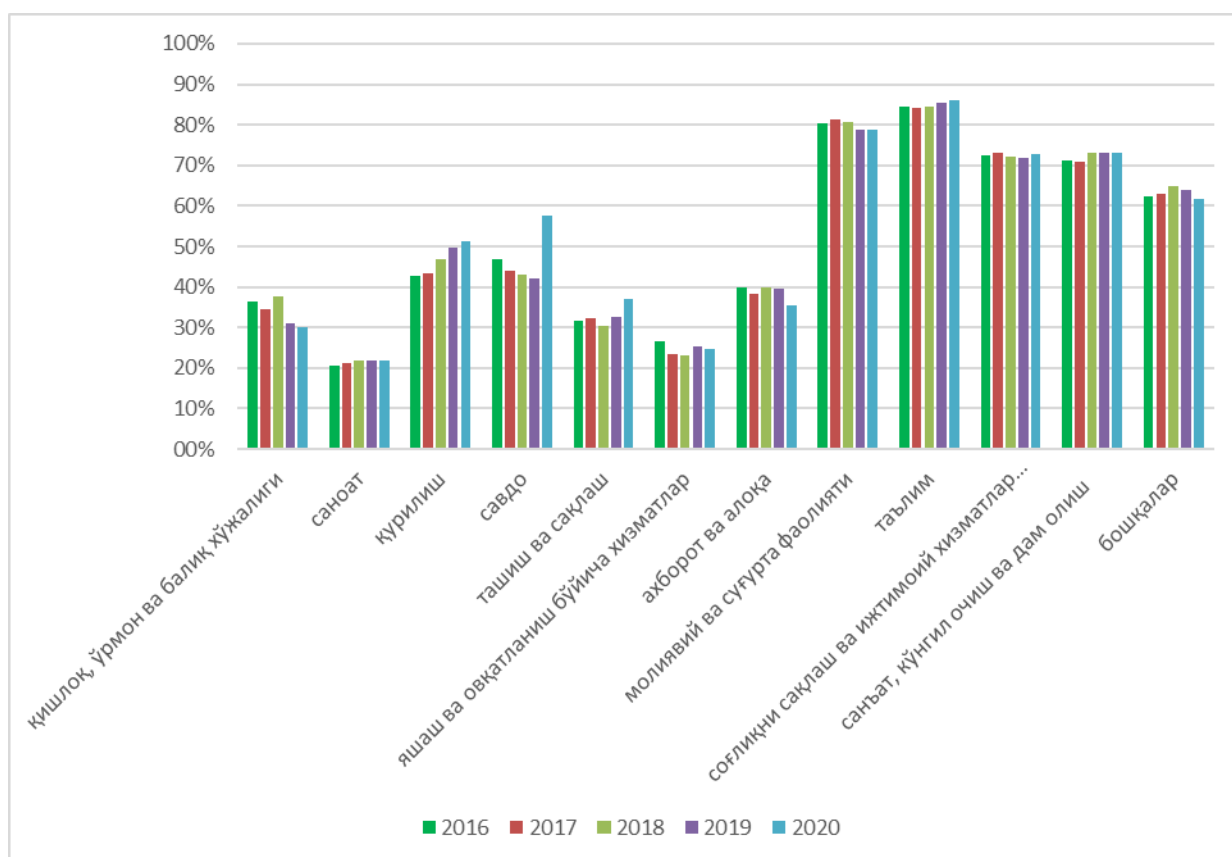
2-расм. 2012-2020 йилларда интеллектуал ходимларнинг ўсиш суръатлари ва трендлари

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган

Иш билан бандлик сиёсати таркибий ўзгаришлар ва мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг умумий стратегияси доирасида иқтисодиёт тармоқларида ишчи кучининг тўғри тақсимланиши, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш дастурлари билан чамбарчас боғлиқ бўлиши керак. Чунки айнан шу соҳа эркак ва

аёллар меҳнат салоҳиятининг максимал даражада самарали фойдаланиши ва аҳоли турли қатламларини иш билан таъминлаш имкониятларини кенгайтириши керак. Иқтисодиёт тармоқларида интеллектуал ходимларнинг салмоғи айнан мазкур тармоқнинг ривожланиш даражасига, янги маҳсулот ва хизматлар кўрсатишга бевосита алоқадор бўлади.

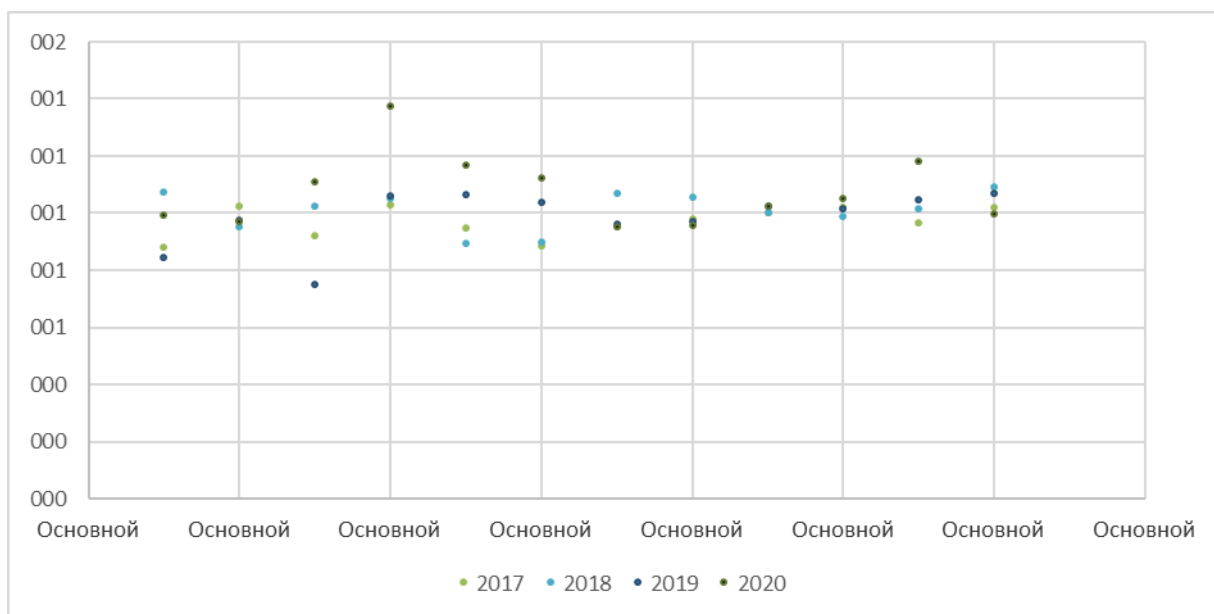
Охириги беш йиллик маълумотлар таҳлили шуни кўрсатдики, интеллектуал меҳнат билан банд аёллар, асосан, таълим (85%), молиявий ва суғурта фаолияти (80%), соғлиқни сақлаш (72%), санъат, кўнгиш очиш ва дам олиш (70%) тармоқларида банд.



3-расм. 2016-2020 йилларда интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг тармоқлар кесимидаги салмоғи

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

Ачинарлиси, саноат (21%), ахборот ва алоқа (39%) тармоқларида меҳнат қилаётган аёллар ичида интеллектуал меҳнат билан бандлар паст даражада. Айнан шу тармоқлар илм-фан сиғими юқори тармоқлар сифатида таърифланади ва мазкур тармоқларда қилинган янгиликлар, инновациялар, янги ғоялар ва технологиялар қўшимча қийматни ташкил қилиб, инновацион маҳсулотларга айланади.



4-расм. 2017-2020 йилларда интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг тармоқлар кесимидаги ўсиш суръатлари

Изоҳ: 1 - қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги, 2 - саноат, 3 - қурилиш, 4 - савдо, 5 - ташиш ва сақлаш, 6 - яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар, 7 - ахборот ва алоқа, 8 - молиявий ва суғурта фаолияти, 9 - таълим, 10 - соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш, 11 - санъат, кўнгил очиш ва дам олиш, 12 - бошқалар

Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

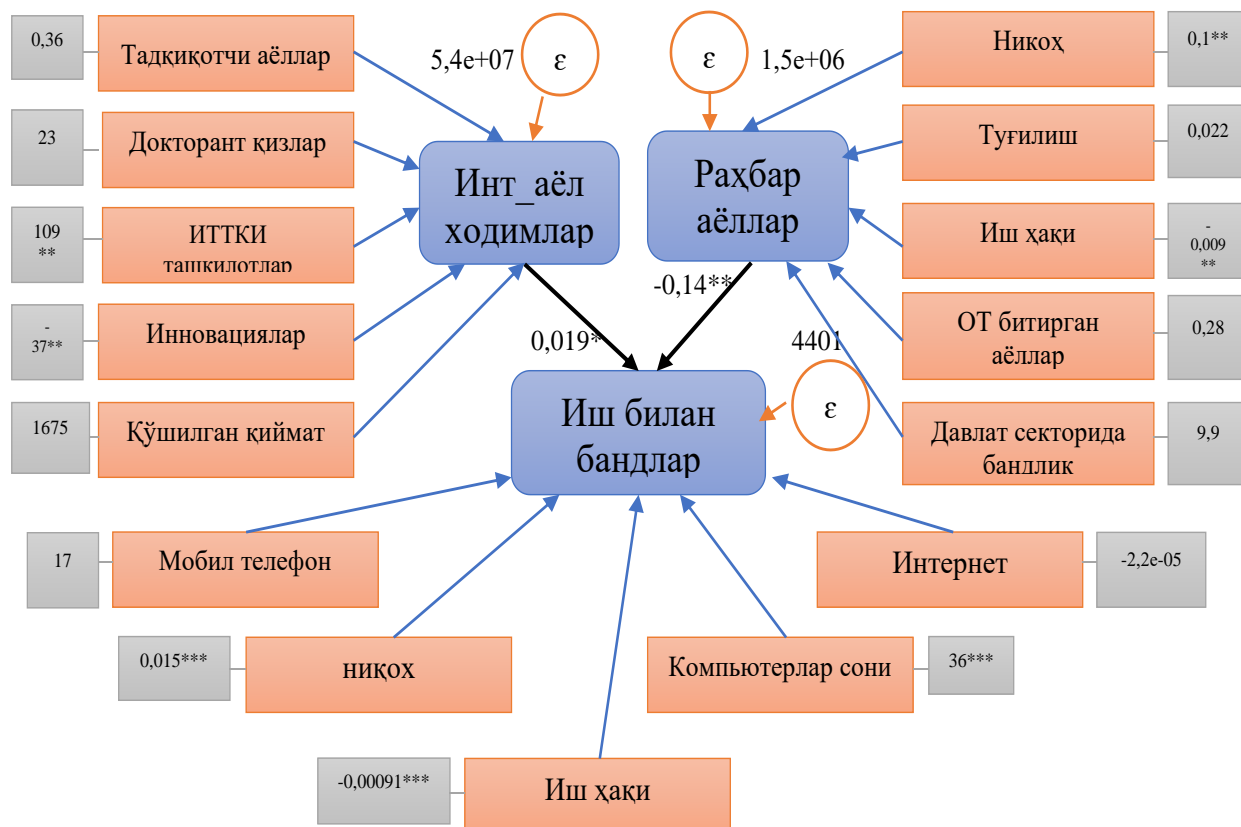
Интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг тармоқлар кесимида ўсиш суръатининг таҳлили беқарор ўзгаришларни кўрсатди. Деярли барча тармоқларда бу тоифа ходимларнинг ўзгариши йиллар давомида ҳам салбий, ҳам ижобий ўзгарган. Биргина таълим ва соғлиқни сақлаш тармоқларида доимий ўсишни кузатиш мумкин. Фикримизча, интеллектуал ходимларнинг сонини барча илм-фан сифими юқори тармоқларда, жумладан, саноат, ахборот ва алоқа, молиявий ва суғурта фаолияти, шунингдек, аёлларнинг асосий қисми қишлоқ хўжалигида банд бўлганлиги сабабли қишлоқ хўжалиги тармоғида мунтазам оширишимиз зарур. Бу мақсадга эришиш учун давлат томонидан аёлларни интеллектуал меҳнат билан банд бўлишини рағбатлантириш ҳамда махсус чора-тадбирларни қабул қилиш лозим.

Илмий техник тараққиётнинг замонавий шароитларда рақамли иқтисодиётга ўтиш босқичида инновацион иш билан бандлиги устуворлигини билдирувчи **меҳнатнинг иждоқорлиги ва интеллектлигининг ошиши** ҳамда ахборотларни яратиш, уни қайта ишлаш ва қабул қилишга кетган вақтнинг ошиши билан белгиланмоқда.

Меҳнатнинг интеллектуаллашиши ходимларнинг умумий техник маданиятининг ошиши, маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш

жараёнида аниқ ўзининг ўрнини билиши, технология қоидаларига қатъий риоя қилиш ва якуний иқтисодий натижаларни таъминлаш билан ажралмоқда.

Инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишни янада кенгроқ таҳлил қилиш мақсадида, ҳар бир ўзгарувчининг ўзига мос бўлган бир қатор омиллар таъсири ўрганилди ҳамда қуйидагича натижа ҳосил қилинди:



5-расм. Аёллар меҳнатини ташкил этишда интеллектуал ходимлар ва раҳбар аёллар билан ўзаро муносабатларнинг SEM-модели

Манба: муаллиф томонидан STATA-15 дастури асосида ишлаб чиқилди.

— SEM-моделнинг таҳлиliga кўра, тадқиқотчи аёллар 100 тага ошса, интеллектуал аёл ходимлар 36 нафарга ошиши, докторант қизлар сони бирга ошса, 23 тага ошиши, ИТТКИ билан шуғулланаётган корхоналар сони бирга ошса, интеллектуал аёл ходимлар сони 109 тага ошиши, жорий этиладиган инновациялар сони 1 бирликка ошиши учун 37 та интеллектуал аёл ходимлар етишмаслиги аниқланди. (4-жадвал) R-квадрат қийматларига асосан танланган барча ўзгарувчилар учун модель 99 фоизга аҳамиятли деб топилди. Хусусан, илмий тадқиқот билан банд бўлган аёлларнинг фоиздаги ўзгаришлари 99% да танлаб олинган ўзгарувчилар билан изоҳланади; корреляцион таҳлил натижасига кўра, дастлабки омиллар йиғиндисиди мультиколлинеарлик, яъни мустақил ўзгарувчилар орасида юқори

корреляция, аргументлар орасида эса, чизиқли боғлиқлик мавжуд. Асосий боғлиқ ўзгарувчининг мустақил ўзгарувчилар орасидаги

4-жадвал

Ўзгарувчиларнинг коэффицентлари ва адекватлик даражаси

Ўзгарувчилар	Коэффициент	Стандарт хатолик	Z	P>Z	Интервал ўзгариши (95% аниқликда)	
Раҳбар аёллар						
ОТ битирган аёллар	0,276	0,206	1,34	0,181	-0,128	0,680
Давлат секторида бандлар	9.947	28.587	0.35	0.728	-46.081	65.977
Иш ҳақи	-0.009	0.004	-2.16	0.031	-0.018	-0.0009
Туғилиш	0.022	0.042	0.52	0.600	-0.060	0.104
никоҳ	0.101	0.048	2.11	0.035	0.007	0.195
constant	-22238.9	70699.8	-0.31	0.753	-160808.1	116330.1
Иш билан банд аёллар						
Раҳбар аёллар	-0.144	0.069	-2.08	0.037	-0.280	-0.008
Интеллектуал аёл ходимлар	0.019	0.0107	1.78	0.075	-0.002	0.040
Интернет	-0.000	0.000	-0.21	0.836	-0.000	0.000
Компьютерлар сони	36.386	12.240	2.97	0.003	12.395	60.376
Иш ҳақи	-0.0009	0.000	-2.70	0.007	-0.002	-0.0002
Никоҳ	0.014	0.006	2.63	0.009	0.004	0.026
Мобиль телефон	16.712	10.884	1.54	0.125	-4.618	38.044
constant	-12615.45	9754.7	-1.29	0.196	-31734.31	6503.4
Интеллектуал аёл ходимлар						
Кўшилган қиймат	1674.7	1379.5	1.21	0.225	-1029.02	4378.43
Тадқиқотчи аёллар	0.360	26.784	0.01	0.989	-52.136	52.857
Докторант қизлар	22.855	34.745	0.66	0.511	-45.246	90.958
ИТТКИ ташкилотлар	108.563	50.819	2.14	0.033	8.958	208.168
Инновациялар	-37.205	20.355	-1.83	0.068	-77.101	2.689
constant	993704.5	328412.9	3.03	0.002	350027.1	1637382

Модель адекватлиги қуйидаги кўрсаткичлар билан аниқланди:

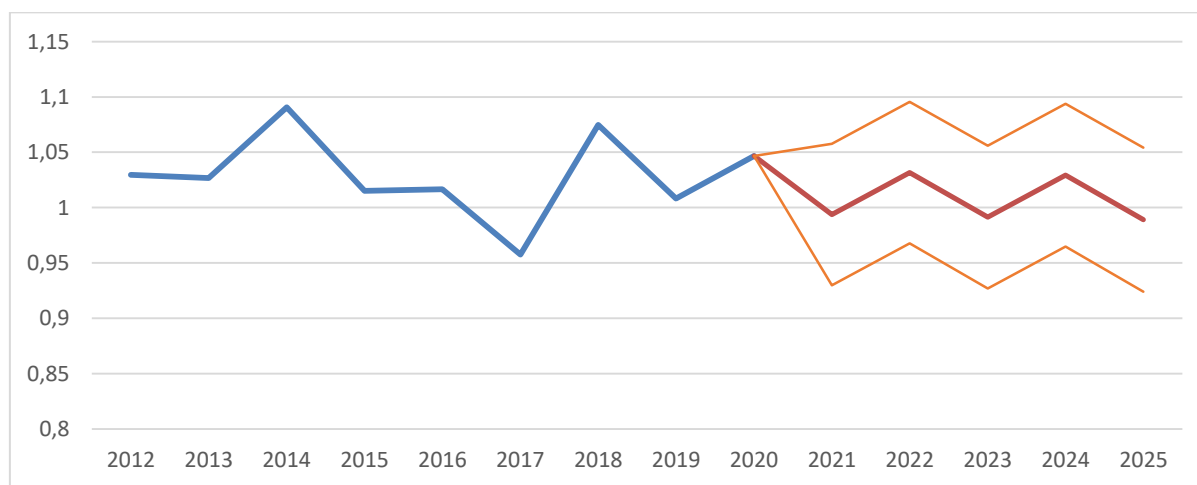
- Бэнтли-Райков мультикорреляция коэффиценти 0,997 миқдорида аниқланган;

- қиёсий таққослаш индекси (CFI) 1 га тенг ва бу жуда яхши кўрсаткичдир, яъни олинган барча кўрсаткичлар мустақил ва бир-бирини такрорламаслиги билан изоҳланади;

- илдизга квадратик хатоликка якинлашиш (RMSEA) – 0 (хатолик 0,05 гача деб қабул қилинган), яъни ҳисоб-китобларда ҳар бир ўзгарувчида хатоликлар нолга тенглигини билдиради;

- estat mindices (extended statistics reporting modification indices) буйруғи орқали танланган модель яхшироқ натижага эга бўлиши учун ўзгарувчиларнинг ўзаро мослигини таъминлашнинг энг самарали йўллари кўрсатиб беради. Бунга кўра, моделimiz энг тўғри ва оптимал эканлиги маълум бўлди (no modification indices to report).

SEM модели натижасида ҳар бир ўзгарувчи учун ҳосил бўлган коэффициентлар ва регрессия тенгламаси асосида 2021-2025 йилларга уч сценарийда тренд чизиғи аниқлаб олинди.



6-расм. Интеллектуал меҳнат билан банд аёллар ўсиш суръатларининг уч сценарийда прогноз трендлари

Манба: муаллиф томонидан тузилган.

2021-2025 йилларга олинган прогноз кўрсаткичларига асосан, интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг ўсиш суръатлари ўртача 1 коэффициенга ўзгариб боради. Олинган прогнознинг салбий сценарийси бўйича интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг ўсиш суръати 0,95 атрофидалиги аниқланди, бу дегани йил сайин ушбу фаолият билан шуғулланувчи аёллар камайиш тенденциясига эга бўлади. Позитив сценарий бўйича интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг ўсиш суръати 1,05-1,1 коэффициент оралиғида кўпайиб боради.

Амалга оширилган таҳлиллар натижасида интеллектуал меҳнат билан банд аёлларнинг 2021-2025 йилларга прогноз кўрсаткичлари олинди. 5-жадвал таҳлилига кўра, 2025 йилда интеллектуал меҳнат билан банд бўлган аёлларнинг сони 34733 тага кўпайиб, 1103221 тани ташкил қилади. Салбий сценарий бўйича бу давр ичида интеллектуал меҳнат билан банд бўлган аёллар сони 276777 тага камайиб, 791710 тага тушиб қолади.

**2021-2025 йилларга интеллектуал меҳнат билан банд
аёлларнинг прогноз кўрсаткичлари**

	2021	2022	2023	2024	2025
Прогноз	1061008	1093899	1084054	1115491	1103221
Салбий сценарий	993693	963882	896410	860554	791710
Позитив сценарий	1132596	1245856	1320607	1439462	1511435

Манба: муаллиф томонидан тузилган.

Позитив сценарий бўйича 2025 йилга бориб, интеллектуал меҳнат билан банд аёллар сони 442948 тага кўпайиб, 1511435 тага етади.

Хулоса ва таклифлар

Бугунги кунда аёллар бандлиги имкониятларини кенгайтириш маълумот, касбий билим ва малакаларнинг етишмаслиги, шунингдек, аёл ишчи кучи талабларига жавоб берадиган иш ўринларининг етишмаслиги туфайли ночор ҳолатдаги аёллар учун иқтисодий имкониятлар яратишни назарда тутди.

Маҳаллий ижтимоий инфратузилманинг етарли даражада ривожланмаганлиги, мактабгача ва мактабдан ташқари муассасалар сонининг қисқариши ва маиший хизмат қийматининг ошиши аёлларни уйда ишлашга мажбур қилмоқда. Шу билан бирга, олий маълумотли, касбий билим ва юқори малакага эга хотин-қизлар учун етарли даражада иш ўринлари яратилмаётганини таъкидлаш лозим.

Фикримизча, тараққиётнинг замонавий босқичида хотин-қизларнинг бандлик имкониятларини кенгайтириш учун:

- хотин-қизларни маълумоти, касбий билими ва тегишли малакаларига мос иш билан таъминлаш бўйича чора-тадбирлар тизимларини ишлаб чиқиш, бу йўналишда хотин-қизлар учун иш ўринлари яратишни рағбатлантириш;

- аёлларнинг интеллектуал меҳнатини, аёл-инноваторларини рағбатлантириш, аёллар учун мактабдан интеллектуал меҳнатга жалб қилиш тизимини ишлаб чиқиш;

- олий маълумотли, касбий билим ва юқори малакага эга аёллар учун масофавий иш ўринлари яратишга қаратилган давлат ва хусусий инвестиция лойиҳаларини кенг жалб етган ҳолда хотин-қизлар учун мавжуд иш жойларни сақлаш ва янги иш ўринлари яратиш механизмларини такомиллаштириш;

- хотин-қизлар учун иш вақтини ташкил этишда мослашувчан (эгиловчан) турларни ишлаб чиқиш, уларнинг расмий бандлигини оилавий мажбуриятлари ва болаларни тарбиялаш билан самарали мувофиқлаштириш тизимини яратиш;

- турли тоифадаги аёлларни иш билан таъминлашда уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш шакллари ва усулларини

такомиллаштириш, шу жумладан, мустақил иш билан таъминланиш, кичик ва оилавий тадбиркорликни солиқ, кредит имтиёзларини тақдим этиш орқали рағбатлантириш, аёллар инновацион ва рақамли тадбиркорлик имкониятларини кенгайтириш;

- паст рақобатбардошли аёллар (ногиронлар, кўп болали оналар, ёлғиз оналар, ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари ва бошқалар) бандлигини таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш, иш берувчиларни бу тоифа аёллар меҳнатдан фойдаланишга ундайдиган чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш;

- хотин-қизлар ташаббусининг ривожланишига кўмаклашиш ва аёлларни ўз-ўзини иш билан таъминлашга йўналтириш (электрон савдо-сотик фаолияти, копирайтинг, фриланс, интернет майдончалари (Zoom, Google Meet ва б.) орқали ўқитиш тизими ва ҳ.к.);

- аёлларнинг тадбиркорлик фаолиятига бўлган мойиллиги ва қобилиятларини аниқлаш, аёлларни тадбиркорлик фаолиятининг замонавий турларига (инновацион, ижтимоий, рақамли тадбиркорлик) йўналтириш, маслаҳат бериш, бизнес-режаларни ишлаб чиқиш ва расмийлаштириш бўйича ёрдам кўрсатиш, аёлларга ўз бизнесини ташкил этиш учун турли хил микромолиялаштириш йўллари яратиш;

Хулоса сифатида шуни таъкидлаш зарурки, республикада интеллектуал меҳнат билан банд аёллар эркакларга нисбатан юқори даражада, лекин бу катта салоҳиятдан тўғри фойдаланиш ва юқори инновацион натижага эришиш учун муаммолар ва ривожлантириш имкониятларини аниқлаш зарур.

Фойдаланган адабиётлар рўйхати:

1. Andrew Mawson Rise of the knowledge worker // Corenet Global // <https://blog.corenetglobal.org/blog/rise-of-the-knowledge-worker>;
2. Peter F. Drucker Management-Challenges-for the 21st Century. 1999 Taylor & Francis Ltd.;
3. Президент Шавкат Мирзиёевнинг Ўзбекистон Республикаси мустақиллигининг йигирма тўққиз йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи // <https://president.uz/uz/lists/view/3824>;
4. <https://mehnat.uz/uz/news/uzbekistonda-ishsizlik-darazhasi-96-foizni-tashkil-etdi> - Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти;
5. <https://gender.stat.uz/> - Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси расмий сайти;
6. https://www.gazeta.uz/ru/2020/09/18/hci/?utm_source=push&utm_medium=telegram;
7. Berryman, S. E. (1983). Who Will Do Science? Trend, and Their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics. A Special Report, 132.

8. Blackler, F. (1995) Knowledge, knowledge work and organizations: an overview and interpretation. *Organization Science*, Vol. 16, No. 6, pp. 1021– 1046; Cortada, J. (1999), *Rise of the knowledge worker*. Boston, MA, Butterworth-Heinemann;
9. *A New Economy? The Changing Role of Innovation and Information Technology in Growth*.-Paris. OECD, 2002. P.7;
10. Toffler A. *The Third wave*.- N.Y.,1980
11. Генкин Б.М. Структура деятельности человека и принципы оптимизации параметров общественного строя // *Экономика труда*. – 2015. – Том 2. – № 2. – С. 111-130. – doi: 10.18334/et.2.2.542
12. Drucker, Peter F. 1999. Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review* 41: 79–94; Martin, Roger L. 2013. *Rethinking the Decision Factory*. *Harvard Business Review* 91(10): 96–104.
13. Darr, Asaf, and Chris Warhurst. 2008. Assumptions, assertions and the need for evidence - Debugging debates about knowledge workers. *Current Sociology* 56(1): 25–45.
14. Антипина О.Н. Тенденции гуманизации экономики при переходе к постиндустриальному обществу.- М., 1998; Гаузнер Н., Иванов Н. Инновационная стадия развития: новая модель использования «человеческих ресурсов» // *Проблемы теории и практики управления*. 1994; Ладенко И.С. Взаимодействие когнитивных наук в условиях интеллектуализации умственного труда // *Взаимодействие наук как фактор их развития*, - Новосибирск, 1988
15. Pasi Pyöriä *The Concept of Knowledge Work Revisited* // *Journal of Knowledge Management* · June 2005
16. Гулямов С.С., Шермухамедов А.Т. Инновационное развитие экономики Узбекистана: интеллектуальный потенциал // *Интеллектуальный анализ данных и цифровая экономика*. – 2018. – С. 164-171
17. Генкин Б. М. *Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — 448 с.*
18. Бушмарин И. Современный капитализм: развитие трудовых ресурсов творческого труда// *МЭМО*.-1990.-С.41;
19. Вальтух К.К. *Информационная теория стоимости*. - Новосибирск: Наука. Сибирская издательская фирма РАН.1996. - С.133-134
20. Berryman S. *Who will do science? Trends, and their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics*. New York: Rockefeller Foundation, 1983
21. Stephen L. Morgan, Dafna Gelbgiser, Kim A. Weeden, *Feeding the pipeline: Gender, occupational plans, and college major selection*, *Social Science Research*, Volume 42, Issue 4, 2013, Pages 989-1005, ISSN 0049-089X, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2013.03.008>.

22. Nithya Krishnan, Ala Szczepura, The glass cliff effect for women in STEM, *The Lancet*, Volume 391, Issue 10137, 2018, Pages 2320-2321, ISSN 0140-6736
23. Захарова Л., Савинская О., Мхитарян Т. (2017). Женщины и stem в цифровую эпоху: политика занятости в мегаполисе. 10.13140/RG.2.2.13552.76809.
24. Гойло В.С. Проблемы интеллектуального труда/В.С.Гойло //США: ЭПИ. №6. 1995
25. Тоффер О. Будущее труда.//Новая технологическая волна на Западе. — М.: Прогресс. 1986. - С.9
26. Makinen, Sari. 2012. Mobile work and its challenges to personal and collective information management. *Information Research-an International Electronic Journal*. - 17(3): 2.
27. Критский М.М. Человеческий капитал. -Л.,1991. С. 20-21.
28. Абдурахмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. - Б. 240.
29. Зокирова Н. К. Интеллектуальный капитал в инновационной экономике Узбекистана // Наука и практика. – 2013. – №. 3. – С. 35
30. Eikhof, D. (2016), Knowledge Work and Flexible Working: Helping or Hindering Working Women? in: Connerley, Mary L., Wu, Jiyun (Eds.) *Handbook on Well-Being of Working Women*. Part of the series *International Handbooks of Quality-of-Life*. pp 361–374. Springer Netherlands; Hill, J., Gryzwacz, J., Allen, S., Blanchard, V., Matz-Costa, C., Shulkin, S. & Pitt-Catsoupes, M. (2008), Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, Vol. 11, No. 2, pp. 149-163.
31. Tammelin Mia, Koivunen Tuija, Saari Tiina Female knowledge workers and the illusion of working-time autonomy, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2017, Vol. 37 Issue: 9/10, pp.591-604. The final publication is available via Emerald <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2016-0100>
32. Thomson A. Flexible working: the experiences of women knowledge workers // A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of Bournemouth University for the degree of Doctor of Philosophy, 2018.
33. Гойло В.С. Проблемы интеллектуального труда/ В.С.Гойло. - США: ЭПИ. №6. 1995.
34. Тоффер О. Будущее труда.//Новая технологическая волна на Западе. - М.: Прогресс. 1986. -С.9.
35. Абдурахмонов К. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт / Дарслик. - Т.: “ФАН”, 2019. - Б. 75.
36. Кирсанов В.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда.- М..Изд-во «Экзамен» -2003. - С.16-17.

КРІ ТИЗИМИНИНГ ХОДИМЛАР МЕХНАТ ФАОЛИЯТИ САМАРАДОРЛИГИ ВА УЛАР ҚЎНИМСИЗЛИГИГА ТАЪСИРИНИ БАҲОЛАШ

Рахматуллаева Шахноза Хамидовна

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси катта ўқитувчиси
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислон Каримов кўчаси, 49-уй*

Аннотация: Мақолада Қашқадарё вилояти саноат корхоналарида самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизими асосида ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолаш назарий ва амалий таҳлили амалга оширилиб, ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимига таъсир этувчи моддий ва номоддий рағбатлантириш, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш, ташкил этилган меҳнат ва бошқарув тизими ҳамда улар учун пировард ҳисобланган ходимлар қўнимсизлиги ижтимоий сўровнома натижалари асосида таҳлил этилган, тегишли хулоса ва таклифлар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлари: Самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизими, меҳнат фаолияти натижадорлиги, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш, меҳнатни ташкил этиш, ходимларни рағбатлантириш, ходимлар қўнимсизлиги.

Abstract: The article carried out a theoretical and practical analysis of assessing the performance of employees based on a system of key performance indicators (KPI) at industrial enterprises of the Kashkadarya region, material and non-material incentives that affect the system for assessing the performance of employees, training and the system of labor and management and the dissatisfaction of employees, considered as the end result for them, according to the results of a social survey, relevant conclusions and proposals were developed.

Key words: Key performance indicators (KPI) system, performance of work, training and development of employees, organization of work, motivation of employees, employee dissatisfaction.

Кириш

Глобал инновацион ривожланиш даражаси турли халқаро рейтинглар орқали баҳолаб борилади. Уларга Жаҳон иқтисодий форуми томонидан ҳисобланадиган Глобал инновацион индекс (GII), Технологик тайёргарлик индекси (NRI), Ахборот-коммуникация технологиялари индекси (GITR), Глобал рақобатбардошлик индекси (GCI)ни киритиш мумкин. Ушбу рейтингларда илмий-техника салоҳияти юқори, фанда етакчилиқни сақлаб қолишга интилаётган мамлакатлар етакчи мавқега эга. Етакчи корхона ва ташкилотларда КРІ (Key performance indicator) яъни асосий меҳнат самарадорлик кўрсаткичини баҳолаш тизимидан кенг фойдаланиб келади.

Жаҳон амалиётида корхоналарда ҳам меҳнат фаолиятини стратегик баҳолашнинг аҳамияти ортиб бормоқда. Бу корхона раҳбарлари инсон ресурсларини бошқариш ваколатларини кенгайтириши

хамда ўзларининг иқтисодий аҳволи учун жавобгарликлари даражасининг ошганлиги билан боғлиқдир. Корхонада меҳнат самарадорлигини боаҳолашнинг тизимини такомиллаштириш улар рақобатбардошлигини белгилаб бермоқда. Шу жиҳатдан, жаҳон иқтисодиётида шаклланган бугунги ҳолатдан келиб чиққан ҳолда ходимлар меҳнатини тўғри, адолатли ва шаффоф баҳолаш ҳамда уларни иш ўринларида муносиб меҳнатини таъминлаш негизида даромадларини янада оширишга долзарб вазифа сифатида қаралмоқда. Айниқса, корхонада ходимлар меҳнат самарадорлигини баҳолаш тизими асосида улар меҳнатини баҳолаш йўналишидаги тадқиқотларга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Бизнинг тадқиқотимизда саноат ишлаб чиқариш корхоналари мувоффақиятли ишлашини таъминлаш масалаларини ҳал этишдаги стратегия ва тактикани ишлаб чиқишда меҳнат самарадорлигини ошириш катта амалий аҳамиятга эга. Меҳнат самарадорлигини ошириш ҳозирги вақтда энг муҳим ижтимоий-иқтисодий масала бўлиб қолмоқда. Меҳнат самарадорлиги тушунчасини таҳлил қилишдан олдин самара ва самарадорлик тушунчаларининг моҳиятини тушуниб олиш муҳим ҳисобланади. “Самара” ва “Самарадорлик” тушунчалари кенг кўламли, умуммиллий категория сифатида талқин қилиниб, ўз ичига илмий, техник, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа натижаларни қамраб олади. “Самара” - тушунчаси иқтисодий жиҳатдан - таҳлил қиладиган бўлсак, маҳсулот, товар ёки хизматларни яратишда ишлаб чиқариш ресурсларини тежаш ёки қисқартиришни билдиради. “Самара” – умумий кўринишда – бу натижа ва сарфлар ўртасида, режали (мақсадли) ва амалдаги (ҳақиқатдаги) кўрсаткичлар ўртасидаги фарқдир.

Тадқиқот натижалари “самара”, “натижа” ўз табиатига биноан миқдорий ва сифат кўрсаткичларида ифодаланишини кўрсатди. Миқдор кўрсаткичлар сифатида мутлақ миқдорлар, яъни қиймат, натурал ва шартли ўлчов бирликларида ифодаланса, сифат кўрсаткичлари сифатида ҳар хил солиштирма, яъни нисбий кўрсаткичлар ишлатилиши мумкин. Иқтисодий адабиётларда самарадорликнинг моҳияти билан боғлиқ тушунчалар ҳар хил мезон ва кўрсаткичлар асосида тасниф қилинади.

Ушбу мақоланинг мақсади ходимларнинг шахсиятини максимал даражада ривожлантиришга қаратилган ва шу билан бирга корхоналарда меҳнат самарадорлигининг муҳим кўрсаткичларини баҳолаш тизимини такомиллаштиришнинг типик сифат кўрсаткичларини таклиф қилишдир.

Ёндашувнинг янгилиги кўпчилик корхоналар томонидан ўз стратегияларини амалга оширишда фойдаланиш мумкин бўлган меҳнат

самарадорлигининг муҳим кўрсаткичларини баҳолаш тизимининг асосий кўрсаткичларининг универсал моделини шакллантиришдадир.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Кўпчилик муаллифлар самарадорлик нисбий кўрсаткич деб таъкидлаб, у олинган (эришилган) натижа билан харажатлар нисбати орқали аниқлашни тавсия қилишади[1].

Самарадорлик масалалари бўйича узоқ хорижий ва МДХ мамлакатлари олимлари томонидан турли илмий изланишлар олиб борилиб, ўзларининг қарашларини баён қилганлар. Ҳозирги замон ғарб иқтисодчилари Д.Л.Гибсон, Д.М.Иванцевич ва Д.Х.Доннели томонидан “самарадорлик тушунчасини уч йўналишда: биринчидан, корхона (ташкилот) мақсадаларига эришиш даражаси сифатида, иккинчидан, қизиқишлар келишуви даражаси сифатида, учинчидан, ташқи муҳитда яшаб кетиш, кўникиш, эгилувчанлик даражаси”[2] сифатида таҳлил қилганлар.

Самарадорлик тушунчасига Италиялик иқтисодчи Вильфред Парето қўйидагича таъриф берган: “самарадорлик - бу ишлаб чиқариш тизимида бирон бир жараёнга путур (зарар) етказмаган ҳолда юқори натижадорликка эришишдир”[3].

В.В.Новожилов самарадорликка қўйидагича таъриф берган: “самарадорликни умумий тарзда фойдали самарани (натижадорликни) уни олиш учун сарфларга нисбатида ифодаланади. Самарадорлик кўрсаткичи қўйидаги ҳолларда тесқари шаклда, яъни сарфларни самарадорликка нисбатида ифодаланади”[4].

Л.М.Чистов томонидан “самарадорлик” тушунчасига: “самарадорлик – бу вақт бирлигида ишлатиладиган ресурслар бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот кўринишида фойдали хоссаларни концентрациясидир”[5] деб таъриф берган. Шунингдек, самарадорликнинг бир хил мазмунга эга бўлган бир неча кўрсаткичларини: ресурс қайтими, ижтимоий-иқтисодий тизимнинг интенсив амал қилиши ва ялпи ресурслардан фойдаланиш сифати кўрсаткичларини кўрсатган. У ресурс қайтими кўрсаткичини ялпи фойдаланилаётган ресурслар объектлари қуввати бирлигини ўртача ялпи йиллик фойдаланилаётган ресурслар қайтими бирлигига бўлиш орқали аниқлашни илгари сўради[6].

А.В.Карповнинг фикрича “Самарадорлик, аввало, корхона фаолиятининг сифат жиҳатларини тавсифловчи тушунчадир. У “самара” тоифасидан келиб чиқади ҳамда унга қараганда мураккаб ва комплекс тавсифга эга. Самарадорлик чора сифатида кўплаб техник, иқтисодий, лойиҳа ва хўжалик қарорларини аввалдан белгилаб беради. Корхона ўзининг хўжалик, илмий-техник ва инвестицион сиёсатини белгилашда самарадорликдан келиб чиқади”[7].

Америкалик иқтисодчи олим Д.Синк томонидан самарадорлик сўзининг мазмунига турли хил таърифларни беради: “1. Efficiency – инглизча, кам сарф-харажат, тежамкорликни англатиб зурурий ва амалда сарфланган ресурс харажати ифодалайди. 2. Effectiveness – инглизча, маҳсулот сифати ва режа бажарилиш муносабатларини бутун тизим даражасида ифодалайди. 3. Productivity – инглизча, маҳсулдорлик, ишлаб чиқарувчанлик (маҳсулот ҳажмини амалдаги мавжуд ресурс харажатлар нисбати)ни ифодалайди. 4. Profitability – инглизча, фойдалилик. 5. Innovation – инновация. 6. Quality of labour life – сифатли меҳнат фаолияти”[8] каби тушунчаларни изоҳлайди. Коленс луғатида “самарадорлик” кам харажатли омиллар ҳамда товар ва хизматлар ишлаб чиқариш оралиқ муносабатларида намоён бўлиши қайд этилган[9].

Маълумки, корхоналарда иқтисодий самарадорликни тавсифловчи хусусий кўрсаткичларга меҳнат ресурсларидан фойдаланиш кўрсаткичлари, моддий ва молиявий ресурслардан самарали фойдаланиш кўрсаткичлари киради. Мавжуд меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги кўрсаткичлари алоҳида муҳим аҳамиятга эга.

Н.Береза КРІни ходимларнинг иш фаолиятини баҳолаш учун кўрсаткичлар тўплами сифатида белгилайди. Муаллиф асосий фаолият кўрсаткичлари доирасини ходимларни бошқариш соҳаси билан чеклайди[10].

А.Гаврилюк “муҳим самарадорлик кўрсаткичи” тушунчасини мақсадга эришиш даражасини тавсифловчи коэффициент сифатида белгилайди[11].

В.Петрова КРІ қисқартмасидаги ишлаш сўзининг маъносини таҳлил қилиш асосида ушбу атама асосий кўрсаткичлар сифатида талқин қилиниши кераклигини кўрсатади[12].

Т.Лобанова КРІни ходимларнинг ишини баҳолаш имконини берувчи маълумотлар сифатида белгилайди[13].

Л.Руденко, Н.Дегтяр “энг муҳим самарадорлик кўрсаткичлари” тушунчасини корхонанинг стратегик ва тактик мақсадларига эришиш натижасини тавсифловчи молиявий ва номолиявий кўрсаткичлар тизими сифатида белгилайдилар[14].

Мамлакатимизнинг етук олимлари ҳам самарадорлик масаласи бўйича ўзларининг қарашларини баён қилганлар. Хусусан, Ўзбекистон фанлар академияси академиги Қ.Х.Абдураҳмонов томонидан қўйидагича таъриф берилади: “...қайси корхонада инсон омилига устувор аҳамият берилиб, ундан унумли фойдаланилсагина, иқтисодий самарадорликка эришилади”[15].

А.Ўлмасов, А.Ваҳобов томонидан “Самарадорлик ресурс сарфлари билан ишлаб чиқаришдан олинган натижанинг таққосланишини

билдиради, яъни бу нима сарфлаб нимага эришганлигини кўрсатади”[16].

Қ.Ж.Мирзаев, М.Қ.Пардаев томонидан “Самарадорлик дейилганда, мулк шаклидан қатъий назар, барча мавжуд ресурслардан самарали фойдаланиш ва харажатларнинг тежамкорлигини таъминлаш эвазига жамият, давлат, мулкдор, корхона, иш кучи соҳиби каби субъектларнинг манфаатлари муштараклигини таъминлашга қаратилган улар ўртасидаги иқтисодий муносабатлар мажмуи”[17] деб таъриф берилади.

М.Қ.Пардаев, Б.А.Абдукаримов томонидан эса: “Самарадорлик - бу содир бўлаётган бирор иқтисодий жараённинг қандай натижа билан яқунланганини ифодалайди”[18] деб изоҳ берадилар. Ушбу берилган таърифда самарадорлик тушунчасига иқтисодий нуқтаи назардан ёндашилиб, самарадорлик фақат бирор бир иқтисодий жараёнда вужудга келади деган концепцияни илгари сўрадилар. Бизнинг фикримизча, самарадорлик нафақат иқтисодий жараённинг якунидаги ҳолати, балки ижтимоий натижанинг эришилган даражаси ҳамдир. Самарадорлик тушунчаси мураккаб тушунча эканлигини эътироф этиб, илмий адабиётларда (efficiency – инглизча) (efficientia – лотинча) бир нечта таржимавий талқинга эга, бир мунча кенг тарқалган “efficiency” иборасини самарадорлик, маҳсулдорлик, ҳаракатчанлик қобилияти ва оперативлик[19] каби тушунчалар билан изоҳлаш мумкин. Ҳозирги вақтда самарадорликни кўплаб таърифлари нафақат иқтисодий фанларда, балки бошқа фанларда ҳам келтирилган.

Иқтисодиёт фанларда “самарадорлик” тушунчаси тор ва кенг маънода талқин қилинади. Самарадорлик тушунчаси тор маънода: потенциал ва реал фаолиятлар натижасининг комплекс таснифи бўлиб, бунда асосий эътибор фаолият бўйича олинган натижаларга қаратилади. Кенг маънода “самарадорлик” тушунчаси: атроф-муҳитга самарали ва адекват ёндашув қобилияти[20], нисбий самара, операциялар ва лойиҳалар[21], сарфланадиган ресурслардан унумли фойдаланиш[22] сифатида талқин қилинади.

Меҳнат фаолиятининг самарадорлигини аниқлаш ва ошириш ҳозирги иқтисодий ривожланиш шароитида энг муҳим вазифа бўлиб қолмоқда. Ўзбекистонда корхоналар учун энг замонавий техника ва технологияларни жалб этиш, иш ўринларини яратиш, мавжудларини сақлаб қолиш, ходимларини ўқитиш ва ривожлантириш тизими негизида корхонада меҳнат самарадорлигининг муҳим кўрсаткичларини баҳолаш тизимини такомиллаштириш бугунги кундаги устувор вазифалардан бири саналади. Шундай экан, корхонада меҳнат самарадорлигининг меҳим кўрсаткичларини баҳолаш бўйича олиб борилаётган тадқиқотлар муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги ПФ-4022-сон “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2018 йил 21 ноябрдаги ПҚ-4022-сон “Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида рақамли инфратузилмани янада модернизация қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2019 йил 31 октябрдаги ПҚ-4503-сон “Банк-молия соҳасида кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2022 йил 24 январдаги ПҚ-99-сон “Республикада ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва саноат кооперациясини кенгайтиришнинг самарали тизимини яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорлари, Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 1 июлдаги “Вақтинча, мавсумий ва бир марталик ишларда банд бўлган фуқароларнинг меҳнат фаолияти самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 410-сон қарори ҳамда мазкур соҳага тегишли бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Меҳнат самарадорлигини баҳолаш учун унинг ижтимоий-иқтисодий категория сифатида кўп жиҳатлилиги муайян кўрсаткичлар тизимини талаб қилади. Бундан ташқари, ишлаб чиқариш даражасини ишлаб чиқариш миқёслари (иқтисодиёт тармоқлари, соҳа, корхона, цех, участка, бригада)га қараб меҳнат самарадорлигини аниқлашнинг турли даражаларини эътиборга олиниши лозим. Бунинг устига, ҳатто бир даражанинг ўзида – айрим корхона (тармоқ, цех)лар даражасида – кўрсаткичлар тизимлари фарқланиши мумкин, чунки маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари турлича ҳисоблаб чиқилади, ходимлар таркиби (малака даражаси, иш стажи, сони) тафовутли ва меҳнат сарфларини ҳисобга олишнинг ўз хусусиятлари бўлади.

Ҳозирги кунга қадар иқтисодчилар ўртасида саноат ишлаб чиқариш тармоғида меҳнат самарадорлигини баҳолаш услуби тўғрисида ягона фикр йўқ. Кўпчилик иқтисодчи олимлар “меҳнат унумдорлиги” ва “меҳнат самарадорлиги” тушунчаларини бир-бирига ўхшаш тушучалар, деб таъкидлашади. Масалан, В.И.Иваницкий, И.Н.Максименко ва Н.Н.Ушаковалар[23] қўйидаги таърифни келтиришади: “меҳнат самарадорлиги бажарилган иш ҳажми учун меҳнат сарфларини камайтириш ёки яратишни кўпайтириш билан боғлиқ меҳнат унумдорлиги орқали тавсифланади”. Бу фикрни О.И.Волков[24] ҳам ўз тадқиқот ишларида қайд қилган. Шунингдек, мамлакатимиз олимлари томонидан ҳам чалкашликлар мавжуд, масалан А.Ўлмасов ва А.Ваҳобовларнинг “Иқтисодиёт назарияси” номли дарслигида: “Меҳнат унумдорлиги меҳнат натижасини, меҳнат самарадорлигини англатади”[25] деб эътироф этилади.

Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан фарқли ўлароқ, нафақат меҳнат ҳажмини, балки унинг сифатини ҳам ифодалайди. Меҳнат сифати деганда икки маънони тушунмоқлик лозим. Тор маънода маҳсулот сифатини, кенг маънода ижтимоий фойдалилиги, меҳнат натижаларининг қўйилган талабларга жавоб беришини ифодалайди. Меҳнат самарадорлигининг яна бир муҳим жиҳати шуки, у ўз ўрнида меҳнат ресурсларидан фойдаланишдаги тежамкорликни, моддий ва номоддий ишлаб чиқариш соҳасидаги инсон меҳнат фаолиятининг сермеҳнатлилигини ифодалайди. Ушбу бир-биридан иқтисодий фойдаланиш даражаси бўйича фарқ қилувчи категорияларни ўзаро фарқли жиҳатларини 1-жадвалда таснифлаймиз.

1-жадвал

Меҳнат самарадорлигининг меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқариш самарадорлигидан фарқи

Фарқлаш жиҳатлари	Ишлаб чиқариш самарадорлиги	Меҳнат унумдорлиги	Меҳнат самарадорлиги
Меҳнат фаолияти соҳаси	Моддий бойликлар ишлаб чиқариш	Моддий ишлаб чиқариш соҳасидаги меҳнат	Ялпи фойдали меҳнат (моддий ва номоддий ишлаб чиқариш)
Яратилаётган моддий қиймат ва хизматлар массасига таъсири	Ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсиши жамғариш ва жорий эҳтиёжларни қондириш учун керакли моддий қийматларни ўсишига олиб келади	Меҳнат унумдорлигининг ўсиши жамиятнинг барча моддий қийматларни оширади	Меҳнат самарадорлигини ўсиши моддий қийматлар билан бирга хизматлар массасининг ҳам ошишига олиб келади

Меҳнат самарадорлиги иқтисодий категория сифатида тарғиб этилишида В.В.Новожиловнинг ҳиссаси катта, унинг фикрича, “...маҳсулотнинг фойдали хусусияти унинг сонига боғлиқ эмас. Маҳсулот фойдали ёки кераксиз, зарур ёки ортиқча бўлиши мумкин. Ортиқча маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ўсиши, меҳнат ҳажмининг ошишига олиб келиши мумкин, аммо бу унинг самарадорлигига салбий таъсир кўрсатади”[26]. Шунинг учун меҳнат самарадорлиги ишлаб чиқариш тушунчасидан анча кенг тушунча ҳисобланади. Меҳнат самарадорлиги ўзида нафақат маҳсулот миқдорини акс эттиради, балки маҳсулотнинг истеъмол қийматини, шунингдек иқтисодиёт тармоқларидаги меҳнат самарасини ҳам ифода этади. Меҳнат самарадорлиги миллий ва корхоналарнинг ижтимоийиқтисодий ривожланишини тавсифловчи энг муҳим иқтисодий категориялардан биридир. Меҳнат самарадорлигини иқтисодий категория сифатида моҳияти ва мазмунини 3 йўналишда таҳлил қилиш мумкин: биринчи

йўналиш, ўрганиш предмети бўйича меҳнат ёки ишлаб чиқариш иқтисодий самарадорлигининг ўзи ҳисобланади. Бу иқтисодий категориянинг иқтисодий фанлар тизимидаги ўрни катта эътиборга эга, меҳнат самарадорлигининг объектив иқтисодий қонунлар билан ўзаро алоқаси тадқиқ қилинади, шунингдек кўпгина олимларни бу иқтисодий категория ишлаб чиқаришнинг турли шаклларида ўзига хослиги билан қизиқтиради; иккинчи йўналиш, бу меҳнат самарадорлиги мезонлари ва унинг миқдорий меъёрларини, шунингдек иқтисодиётнинг турли даражаларида самарадорлик кўрсаткичларини излаш, самарадорлик динамикасини ўрганиш билан боғлиқ; учинчи йўналиш эса алоҳида таъсир қилувчи омиллар, шунингдек, иқтисодий соҳалари орқали меҳнат самарадорлигини ошириш йўллари ва заҳираларини тадқиқ қилиш билан боғлиқ. (2-жадвал)

Ушбу 3 та йўналиш ҳам бир-бири билан узвий боғлиқ ва уларнинг асосий мақсади меҳнат самарадорлигини назарий жиҳатдан асослаб беришдан иборатдир. Меҳнат самарадорлигининг моҳиятини ўрганишни энг аввало унинг қайси соҳага тегишли эканлиги аниқлашдан бошлаш лозим: моддий ишлаб чиқариш соҳасида ёки номоддий ишлаб чиқариш соҳасига тегишли.

Саноат ишлаб чиқариш корхоналарида меҳнат ресурсларидан етарли даражада фойдаланилмаслик (ишчи хизматчининг реал ва потенциал имкониятлари билан уларни амалга ошириш ўртасидаги номувофиқлик) ишлаб чиқариш эҳтиёжлари билан ишчи-хизматчиларнинг касбий таркиби ўртасидаги, ишчи-хизматчилар малакасининг мавжуд ва ҳақиқатда зарур даражаси ўртасидаги номувофиқликда, меҳнат функциялари оқилона тақсимланмаслигида, меҳнатдан, уни ташкил этишдан ва шарт-шароитлардан қониқмасликда, ишчи-хизматчининг масъулиятни ҳис қилиш туйғуси етарли ривожланмаганлигида ва бошқа омилларда намоён бўлади. Ушбу омиллар саноат ишлаб чиқариш корхоналарида меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги пасайишига, маҳсулот ишлаб чиқариш сифатига бевосита таъсир кўрсатади ва натижада меҳнат самарадорлиги пасайишига олиб келади. Саноат корхоналарида меҳнат самарадорлигини ошириш омили сифатида бевосита меҳнат ресурслари ва улардан самарали фойдаланиш натижасида ишчи-хизматчиларнинг миқдор ва сифат кўрсаткичлари ўзаро уйғунлиги ҳамда улардан самарали фойдаланиш билан боғлиқ. Ходимлар қўнимсизлигини бошқаришда рағбатлантиришнинг аҳамияти катта. Адабиётларда рағбатлантиришнинг ходимлар қўнимсизлигига таъсири ҳар томонлама ўрганилган бўлса-да, ушбу соҳадаги тадқиқотларнинг асосий қисми рағбатлантиришнинг моддий ёки номоддий жиҳатларига қаратилган бўлади. Шунини алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, моддий рағбатлантириш ва ходимлар қўнимсизлиги

ўртасидаги муносабатларда КРІ тизимининг роли бўйича тадқиқотлар ўтказилмаган.

2-жадвал

**Корхона фаолияти бўйича натижадорликни ўлчаш
кўрсаткичлари таснифи[27]**

Самарадорлик		Унумдорлик
Ишлаб чиқариш	Меҳнат	Меҳнат унумдорлиги
ЯИМ ёки якуний маҳсулот ҳажмининг моддий, меҳнат ва молиявий ресурслар бир бирлигига нисбати	Яратилган ЯИМ ҳажмининг иқтисодиёт тармоқларидаги меҳнат сарфи ва меҳнат сифатига нисбати	Ишлаб чиқарилган ЯИМнинг моддий ишлаб чиқариш соҳасида банд бўлганларнинг умумий сонига нисбати
Мезо-даражада		
Тармоқ томонидан маълум маҳсулотга нисбатан ялпи эҳтиёжларнинг қондирилиш даражаси. Натура шаклидаги ишлаб чиқарилган ёки соф маҳсулот ҳажмининг фойдаланилган барча ресурсларнинг ҳар бир бирлигига нисбати	Соф маҳсулотнинг тармоқда меҳнат сиғими ва меҳнат сифатига нисбати	Тармоқда ишлаб чиқарилган норматив соф маҳсулотининг тармоқ саноат ишлаб чиқариш персоналининг умумий сонига нисбати
Микро-даражада		
Таъминот, меҳнат унумдорлиги, фонд қайтими, маҳсулот сиғими, таннарх, режасининг бажарилиши, рентабеллик кўрсаткичлари	Яратилган соф маҳсулот ва ишлаб чиқарилган моддий бойликларнинг (сифатий кўрсаткичлар билан) тежаб қолинган иш вақти ва жонли меҳнатга нисбати	Соф маҳсулот ҳажмининг ҳар бир саноат ишлаб чиқариш персонали ишчисига нисбати ёки меҳнат сарфларининг бир маҳсулот бирлигига нисбати

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, моддий рағбатлантириш ходимларни мотивацияси учун муҳим омил бўлиб хизмат қилади. Бироқ, ходимлар қўнимсизлиги бошқарувдаги ва моддий-номоддий рағбатлантиришдаги адолат тамойиллари бузилиши натижасида пайдо бўладиган жараёнدير.

Бугунги кунда ходимларни моддий ва номоддий рағбатлантириш адолат тамойиллари асосида амалга оширилишига КРІ тизими муҳим пойдевор бўлиб хизмат қилиши мумкин деган тушунча мавжуд. Бироқ бу ерда ходимларнинг оилавий қадриятлари, ижтимоий, диний ва дунёвий қарашлари ҳам қисман таъсир этади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот методологияси корхоналар тузилмаси бўлган корхоналарнинг самарадорликнинг энг муҳим кўрсаткичларини баҳолаш учун КРІ тизимини ишлаб чиқиш жараёнида олинган эмпирик маълумотларга асосланади.

Президентининг фармонлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотномалари ва бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асос ҳисобланади.

Тадқиқотда тизимли таҳлил, қиёсий таҳлил, корроляцион-регрессион таҳлил, прогнозлаш усулларидадан фойдаланилди.

Тадқиқотда Қашқадарё вилоятида фаолият юритаётган “Shaxrisabz VAOT” Акциядорлик жамияти, “DON – XALQ RIZQI” Акциядорлик жамияти, “OQ SAROY TEXTILE” МЧЖ ва “SADO” МЧЖ каби саноат корхоналарида ишлайдиган 1130 нафар ходимнинг сўров маълумотларидан фойдаланилган. Фараз қилинган муносабатлар энг кичик квадратларнинг структура тенгламаларини моделлаштириш усули ёрдамида баҳоланди. Натижалар шуни кўрсатдики, моддий рағбатлантириш ва ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш КРІ тизими билан ижобий боғлиқ бўлиб, бу ўз навбатида ходимлар қўнимсизлиги билан салбий боғлиқдир. Рағбатлантиришнинг ходимлар қўнимсизлигига билвосита таъсири фақат моддий рағбатлантириш ва ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун қўллаб-қувватланди, чунки тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли бошқарув ва номоддий рағбатлантириш КРІ тизимига сезиларли боғлиқлик мавжуд бўлмаслиги мумкинлиги таҳлил этилиши лозим.

Тадқиқотимиз КРІ тизимини “ишлаши”да рағбатлантиришнинг икки турининг ўрни ва ўз навбатида ходимлар қўнимсизлигини бир вақтнинг ўзида ўрганиш орқали натижаларни қўлга киритди. Моддий ва номоддий рағбатлантиришларни ўз ичига олган моделни синаб кўриш орқали бизнинг тадқиқотимиз КРІ тизимини тушунтиришда моддий рағбатлантиришнинг номоддий рағбатлантиришга нисбатан қўшимча прогнозли кучга эга ёки йўқлигини ўрганди.

Шуни алоҳида таъкидлаш мумкинки, агар КРІ тизими асосида рағбатлантириш ходимнинг ташкилотга муносиблигини кўрсатса, ходимларнинг меҳнати адолатли рағбатлантирилса, у ҳолда ходимларнинг меҳнатга бўлган мотивацияси уларни қўнимсизлик ҳолатини камайтиради.

Шундай қилиб, қуйидаги фаразлар ўринли деб ҳисобланди:

1. Моддий рағбатлантириш ва ходимлар қўнимсизлиги ўртасидаги муносабатлар КРІ тизими орқали амалга оширилади.

2. Номоддий рағбатлантириш яъни, тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли бошқарув, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш

тизими ва ходимлар қўнимсизлиги ўртасидаги муносабатлар KPI тизими орқали амалга оширилади.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси

Қашқадарё вилояти саноат корхоналарида ишлайдиган 1130 нафар ходимнинг сўров маълумотларидан унумли фойдаланилган, натижада жуда яхши, жавоб даражаси 84,16% (951 нафар)ни ташкил этган. Тадқиқот таҳлилларида 69% эркак ва 31% аёл иштирокчилар киритилган. Иштирокчилар ўртача 32,5 ёшда эди (минимал = 22 ёш; максимал = 56 ёш). Иштирокчиларнинг 52,4 фоизи магистрлик даражасига эга, 45,6 фоизи эса бакалавр даражасига эга. Иштирокчиларнинг аксарияти (79,8%) ҳозирги ташкилотида бир йилдан ўн йилгача ишлаган, 17,2 фоизи у ерда 11 йилдан 20 йилгача ишлаган ва атиги 3 фоизи 21 йилдан ортиқ иш тажрибасига эга.

Сўровнома саволлари иш берувчилар, уларнинг вакиллари ва мутахассислар иштирокида тузиб чиқилди. Жавобларни 5 балли шкала бўйича ўлчанди, бунда 1 ва 5 мос равишда “мутлақо рози эмасман” ва “қатъий розиман” кабиларни билдиради. Тадқиқот жараёнида респондентларнинг ёши, жинси, хизмат муддати, маълумоти ва фаолият тури алоҳида эътиборга олинган.

Тадқиқот таҳлиллари SmartPLS дастури ёрдамида амалга оширилди. SmartPLS бир вақтнинг ўзида ўлчов кўрсаткичлари ва уларнинг яширин тузилмалари ўртасидаги муносабатлар ҳамда структуравий модел, яъни тузилмалар ўртасидаги муносабатларни синовдан ўтказадиган энг кичик квадратлар йўлини моделлаштириш усулидир. Албатта шуни таъкидлаб ўтиш жоизки, PLS намуна ҳажми кичик бўлса ва модел мураккаб бўлса, моделни баҳолаш учун жуда фойдалидир.

Тадқиқот жараёнида индивидуал элементларнинг ишончилиги, изчиллиги ва дискриминантнинг ҳақиқийлигига қараб баҳоланди. Вазнларни қабул қилиш учун биз минимал даражадан фойдаландик - 0,05. Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш бўйича иккита савол ва ходимлар қўнимсизлигидан ва KPI тизимидан биттадан саволлар ижобий бўлмаган вазн бергани учун кейинги таҳлилда фойдаланилмади. (3-жадвал) Қолган барча кўрсаткичлар бўйича вазнлар 0,625 дан юқори кўрсаткични кўрсатди, бу кўрсаткичлар ва уларнинг тегишли омиллари ўртасида ишончли боғлиқликни кўрсатди. Бундан ташқари, барча ишончлилик (CR) коэффицентлари 0,7 дан юқори бўлган, бу чора-тадбирларнинг етарли даражада ички изчиллигини кўрсатади. Конвергент ва дискриминантнинг ҳақиқийлигини баҳолаш учун Форнелл ва Ларскер мезони ишлатилган. Конвергент ҳақиқийлик, агар чиқарилган ўртача дисперсия (AVE) 0,50 дан ошса, тасдиқланади.

3-жадвал

Тадқиқот натижаларидан олинган омиллар вазни, ишончлилик ва ўртача дисперсия

Омиллар	CR	AVE	Вазн
Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш	0.797	0.663	0.842
Тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли бошқарув	0.749	0.611	0.625
Моддий рағбатлантириш	0.848	0.589	0.649
KPI тизими	0.881	0.644	0.728
Номоддий рағбатлантириш	0.871	0.621	0.661
Ходимлар қўнимсизлиги	0.919	0.851	0.891
			0.949

Бу ерда: CR - композит ишончлилик; AVE - ўртача дисперсия

Барча омиллар учун ўртача дисперсия (AVE) 0,5 дан юқори бўлган, бу яширин омилларнинг конвергент ҳақиқийлигини белгилайди.

4-жадвал

Тадқиқот давомида олинган дискриминант ишончлилиги коэффицентлари

Омиллар	1	2	3	4	5	6
Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш (1)	0.817					
Тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли бошқарув (2)	0.204	0.779				
Моддий рағбатлантириш (3)	0.141	0.279	0.768			
KPI тизими (4)	0.379	0.371	0.539	0.811		
Номоддий рағбатлантириш (5)	0.474	0.482	0.463	0.478	0.786	
Ходимлар қўнимсизлиги (6)	-0.172	-0.216	0.304	-0.393	-0.418	0.922

Бир марталик сўров ёрдамида респондентлардан маълумотларни тўпладик, бу потенциал усулнинг умумий тафовутига олиб келиши мумкин. Изоҳловчи омил таҳлили шуни кўрсатдики, энг катта омил дисперсиянинг атиги 28,5% ни кўрсатди, бу тадқиқот маълумотларида умумий усул фарқлари билан боғлиқ муаммолар йўқлигидан далолат беради. Path-коэффицентларининг аҳамияти SmartPLS3 да bootstrap таҳлили билан баҳоланди. 1-расмда яширин ўзгарувчилар ўртасидаги моделнинг асосий структуравий бевосита таъсирининг йўл баҳолари кўрсатилган. 5-жадвалда Path-коэффицентлари, t-қийматлари, таъсир ҳажми ва VIF дисперсия баллари келтирилган. Моделни ички баҳолаш натижалари. KPI тизими ўзгаришининг 46,5 фоизини ва ходимлар қўнимсизлигининг 18,6 фоизини кўрсатди. KPI тизимидаги 46,5%

тафовутнинг 13,1%и фақат моддий рағбатлантириш ҳиссасига тўғри келди, бу

5-жадвал

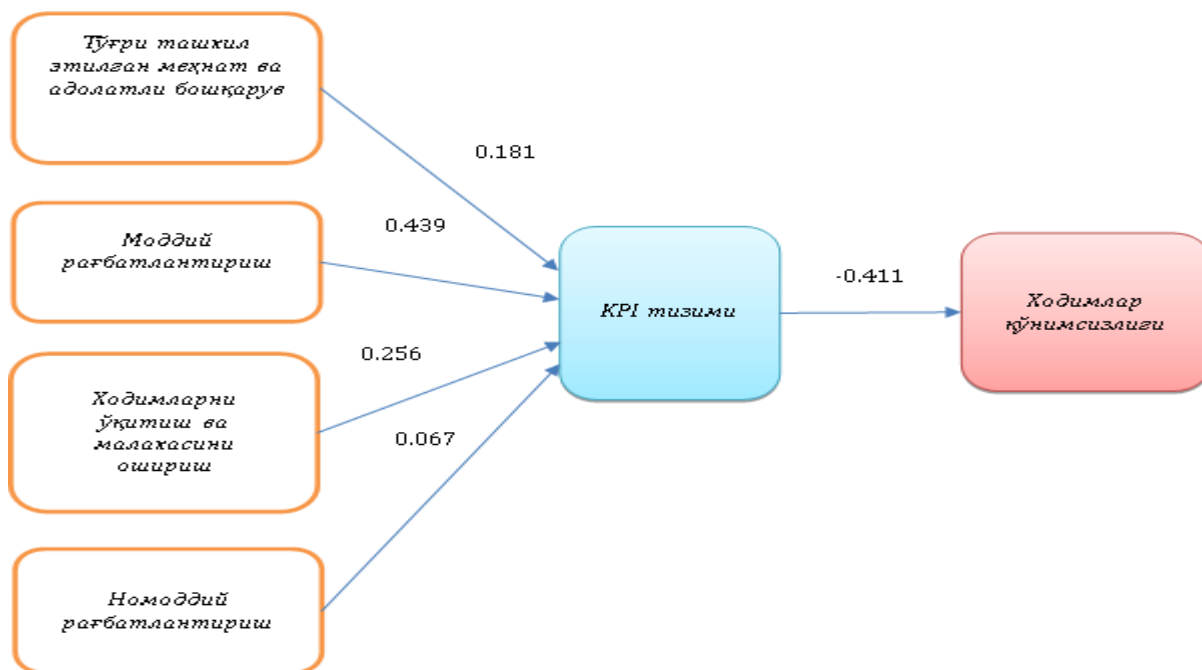
Path-коэффициентлари, таъсир ҳажми ва дисперсия

Мезонлар	Омиллар	β	t-қиймат	Таъсир ҳажми	VIF
Ходимлар қўнимсизлиги $R^2 = 0.185$	KPI тизими	-0.411	4.890***	0.181	1.644
KPI тизими $R = .0459$	Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш	0.256	2.639**	0.086	1.625
	Тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли бошқарув	0.181	1.648	0.043	1.401
	Номоддий рағбатлантириш	0.067	0.499	0.006	1.951
	Моддий рағбатлантириш	0.439	4.229***	0.248	1.361

Бу ерда: β , beta; VIF (variance inflation factor); *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$.

KPI тизимини тадқиқ этишда моддий рағбатлантиришнинг номоддий рағбатлантиришдан юқори даражада туришини кўрсатади. Бундан ташқари, Path-коэффициентлари рағбатлантиришнинг KPI тизимига таъсирига оид тўртта таклифдан фақат иккитаси қўллаб-қувватланганлигини кўрсатди.

Биринчи гипотезани қўллаб-қувватлаш учун биз моддий рағбатлантириш ва KPI тизими ўртасида сезиларли ижобий муносабатни топдик ($\beta = 0.439$; $p < 0.001$). Бизнинг кутганимиздан фарқли ўлароқ, тизимли моделни баҳолаш тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли бошқарув ҳамда KPI тизими ўртасидаги муҳим муносабатларни аҳамиятсиз бўлди ($\beta = 0.181$; $p = 0.099$). Таҳлил натижалари KPI тизимига ходимларни ўқитиш ва малакасини оширишнинг ижобий таъсирини қўллаб-қувватлашини кўрсатди ($\beta = 0,256$, $p < 0,05$), номоддий рағбатлантиришнинг KPI тизимига таъсири қўллаб-қувватланмади ($\beta = 0,067$; $p = 0,619$). Тадқиқот шунингдек, KPI тизими ходимлар қўнимсизлигига таъсир қилишини кўрсатди. Таҳлил маълумотлари ушбу муносабатни қўллаб-қувватлайди ($\beta = -0,411$, $p < 0,001$). Тадқиқот шуни кўрсатадики, моддий ва номоддий рағбатлантириш KPI тизими (1- ва 2-фаразлар) орқали ходимлар қўнимсизлигига билвосита таъсир қилади. Натижалар шуни кўрсатадики, моддий рағбатлантириш KPI тизими билан муҳим алоқага эга, ўз навбатида ходимлар қўнимсизлигининг муҳим прогнозчиси ҳисобланади.



1-расм. SEM-моделни баҳолаш

Худди шундай, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш ходимлар қўнимсизлигига билвосита таъсир қилади, чунки ходимлар қўнимсизлиги KPI тизимининг муҳим прогнозчиси бўлиб, бу ўз навбатида ходимлар қўнимсизлиги билан сезиларли салбий боғлиқликка эга.

6-жадвал

KPI тизими ва ходимлар қўнимсизлигининг бошқа омилларга билвосита таъсир натижалари

Омиллар ўртасидаги боғлиқлик	β билвосита таъсир	t -қиймат	Ишончлилик оралиғи (2.5-97.5%)
Ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш — KPI тизими — ходимлар қўнимсизлиги	-0.107	2.51*	(-0.128; -0.021)
Моддий рағбатлантириш — KPI тизими — ходимлар қўнимсизлиги	-0.176	3.29**	(-0.290; -0.073)

Бу ерда: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Bootstrapping баҳолари моддий рағбатлантириш ва ходимларни ўқитиш ва малакасини оширишнинг ходимлар қўнимсизлигига билвосита таъсирини кўрсатди ($\beta = -0,176$; $p < 0,01$; $\beta = -0,107$; $p < 0,05$). Тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли бошқарув ҳамда номоддий рағбатлантиришдан ходимлар қўнимсизлигигача бўлган муносабатлар учун воситачилик таъсирини модел қўллаб-қувватламади, чунки бу икки омилнинг KPI тизимига тўғридан-тўғри алоқаси йўқ. Шундай

қилиб, маълумотлар 1-фаразни қўллаб-қувватлайди, 2-фаразни қисман қўллаб-қувватлайди.

Хулоса ва таклифлар

Корхона ходимлари меҳнатини баҳолашнинг асосий мақсадига эришишда меҳнат сифатини баҳолаш тизими муҳим аҳамиятга эгадир. Меҳнат сифати - бу мураккаб иқтисодий категория бўлиб, товарнинг истеъмол қиймати, миқдори ва сифатини яратишда моддий қўринишдаги ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айрибошлаш ва истеъмол жараёнларида меҳнат муносабатларини ифода этади.

Корхона ходимлари меҳнат сифатини баҳолаш тизими қўйидаги мақсадларни аниқлаш учун қўлланилади:

- ишчининг шахсий имкониятларини ўрганиш;
- малака ошириш ва бунга тайёрлаш орқали ишчиларни қўллаб-қувватлаш йўли билан уларнинг касбий маҳоратларини ошириш;
- касб поғоналаридан кўтарилиш ҳамда иш жойини ўзгартириш;
- қўшимча ҳақ ва мукофот пулларини ташкил қилиш;
- корхона ишлаб чиқариш талабларига жавоб бера олмайдиган ишчиларни аниқлаш.

Қоидага биноан, меҳнат сифатини баҳолаш тизимида бир қатор кўрсаткич(талаб)лардан фойдаланилади. Кўп миқдордаги кўрсаткичлардан фойдаланиш иш ҳисобини ҳамда уни амалда қўллашни қийинлаштиради. Бу кўрсаткичлар ишчилар томонидан қабул қилиш учун осон ва иложи борича барча иш фаолиятидаги ишчиларни ҳисобга олган ҳолда универсал бўлиши мақсадга мувофиқ. Лекин шу билан бирга улар айнан маълум фаолият тури учун ихтисослашганлигини ҳам ҳисобга олиш зарур. Шунинг ҳам таъкидлаш керакки, баъзи доимий талаблар кўпгина корхоналар томонидан қабул қилинган: бу, маҳорат ҳамда ташаббускорлик, иш фаолиятидаги доимийлик (иш фаолиятидаги узлуксизлик), иш жараёнидаги қатъий фидоийлик, бир нечта касб кўникмаларига эга бўлиш, рационизаторлик, кашфиётчилик қобилиятларига эга бўлиш ва ҳоказо. Шу билан бирга, шароитга мослашиш, ҳамкорлик, ишонччилик, эҳтиёткорлик, илғорлик, меҳнат воситаларига тўғри муносабатда бўлиш, ўз ишини пухта билиш, техника хавфсизлик қоидаларига риоя қилиш каби талаблар ҳам муҳим ҳисобланади.

Корхона ишлаб чиқариш жараёнида бундай кўрсаткич ва талабларни ўрнатиш ишчиларнинг психологик ҳамда физиологик имкониятлари, математик-статистика ва яна бир қатор омилларни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилади.

Тадқиқотимизда корхоналардаги ходимлар меҳнат самарадорлигини баҳолашда қўлланилиб келинаётган самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизими ва ходимлар қўнимсизлиги, шу билан биргаликда ходимларни рағбатлантиришдаги

ҳолат, адолатли бошқарув ва ташкил этилган меҳнат бўйича таҳлил натижалари қуйидаги хулосаларни берди:

Биринчидан, корхонада самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизимини жорий этишда у ёки бу вазн бирликларини танлашдаги хатолар мавжудлиги ходимлар қўнимсизлигига олиб келиши мумкин.

Иккинчидан, корхона фаолиятида меҳнат самарадорлигини баҳолашда адолатлилик тамойилиши доимий амал қилиниши, жамоа ва бошқарув ходимлари рағбатлантиришда жамоанинг фаолиятига тўғри баҳо бериш мақсадга мувофиқ.

Учинчидан, самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизими ҳар қандай корхонада ходимларни ўз ўрнига қўйилган ёки қўйилмаганлигини кўрсатиб турувчи муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Шунинг учун ушбу тизимдан фойдаланишдан олдин ҳар қандай корхона ходимларни бошқариш тизимини қайта кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз. Буни тадқиқот давомидаги сўровнома саволларига респондентлар томонидан берилган натижалардан кўриш мумкин.

Тўртинчидан, самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизимига барча корхоналар фаолияти ҳам мос келавермаслиги мумкин, бунда фаолият самарадорлигини баҳолашнинг мақсад ва асосий натижалар (OKR, Objectives and Key Results) тизимидан фойдаланиш тавсия этилади.

Фойдаланган адабиётлар рўйхати:

1. Абдукаримов Б.А., Султонов Ш.А. “Хизмат кўратиш соҳасида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик самарадорлигини баҳолаш мезонлари, кўрсаткичлари ва уларни аниқлаш йўллари”. “Сервис” илмий оммабоп журнали, 2011. - № 1-сон. - 20 б.

2. Гибсон Д.Л., Иванцевич Д.М., Доннели Д.Х. “Организации: поведение, структура, процессы”. Пер. с англ. – 8-е изд. - М.: “ИНФРА”, 2000. – с. 662.

3. Кузнецов Б.Л., Кузнецова С.Б., Андреева Ф.И. “Эффективность корпоративного развития”. // Экономическая синергетика: Ответы на вызовы и угрозы XXI века: сб. науч. тр. // Под ред. д.т.н., проф. Б.Л. Кузнецова. – Набережные Челны: Изд-во Камской гос. нж.-экон. акад., 2005. – с. 119.

4. Новожилов В.В. “У истоков подлинной экономической науки”. // – М.: “Наука”, 1995. – с. 234

5. Чистов Л.М. “Теория эффективного управления социально-экономическими системами”. Учебник. – СПб.: “Астерион”, 2005. – с. 575.

6. Карпов А.В. “Психология менеджмента” (учеб. пособие). – М.: “Гардарика”, 2000.

7.Генкин Б.М., Козлова М.И. “О показателях эффективности и принципиальных схемах мотивации эффективной работы”. // Вестник ИНЖЕКОНа. – Сер. Экономика, 2004. – Вып. 4 (5). – с. 3-9.

8.Руденко Л.Г., Дегтярь Н.П. Сущность KPI и его роль в управлении предприятием // Вестник московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление, 2017. – № 2(21). – doi: 10.21777/2307-6135-2017-2-50-54.

9.Қ.Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «fAN» нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. – 592 б. 193-б.

10.Ўлмасов А., Ваҳобов А. “Иқтисодиёт назарияси” (Дарслик) (тўлдирилган ва қайта ишланган нашри). Т.: “IQTISOD-MOLIYA”, 2014. – 41 б.

11.Мирзаев Қ.Ж., Пардаев М.Қ. “Хизматлар соҳаси иқтисодиёти”. Ўқув қўлланма. Т.: “IQTISOD-MOLIYA”, 2014. –112 б.

12.Пардаев М.Қ., Абдукаримов Б.А. “Корхонанинг иқтисодий салоҳияти таҳлили”. СамИСИ, 2007. - 154 б.

13.Мюллер Д.К. “Англо-русский словарь”. М.: “Русский язык”, 1992. – с. 233-234

14.Кравченко С.А. “Социально-экономический русско-английский словарь”. – М.: “Астрель”, 2004. – с. 511.

15.Борисов А.Б. “Большой экономический словарь”. – М.: “Книжный Мир”, 1999. – с. 825.

16.<http://ru.wikipedia.org>. Халқаро мустақил энциклопедия расмий сайти.

17.Иваницкий В.И., Максименко Р.Н., Ушакова Н.Н. “Экономика труда”. – М.: “Экономика”, 1990. – с. 334.

18.Волков О.И. “Экономика предприятия: учебник”. – М.: “ИНФРА – М”, 1997. – с. 416.

19.Ўлмасов А., Ваҳобов А. “Иқтисодиёт назарияси” (Дарслик) (тўлдирилган ва қайта ишланган нашри). Т.: “IQTISOD-MOLIYA”, 2014. – 43 б.

20.Новожилов В.В. “Проблемы измерения затрат и результатов при оптимальном планировании”. – М.: “Наука”, 1972. – с. 56.

АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШДА РЕКРУТИНГ АГЕНТЛИКЛАРИНИНГ АҲАМИЯТИ

Бозорова Сахобат Абдужаппаровна

Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси катта ўқитувчиси
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй.

Аннотация. Мазкур мақолада аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликлари фаолияти таъсир кўрсатувчи омиллар тадқиқ қилинган. Рекрутинг агентликлари фаолияти натижасида аҳолини иш билан таъминлашнинг прогноз кўрсаткичлари берилган.

Таянч иборалар. Аҳолининг иш билан бандлиги, рекрутинг агентлиги, рекрутмент, меҳнат бозори инфратузилмаси, иш билан бандлик дастурлари.

Abstract. This article examines the factors influencing the activities of recruiting agencies to ensure employment. As a result of the activities of recruiting agencies, forecast indicators of providing employment to the population are given.

Key words. Employment, recruiting agency, recruiting, labor market infrastructure, employment programs.

Кириш

Ўзбекистоннинг иқтисодий юксалиш стратегияси ва жаҳон иқтисодиётида рўй бераётган глобаллашув тенденциялари аҳолининг иш билан бандлигини оширишда меҳнат бозори инфратузилмасини илм-фан янгиликлари ва илғор амалий тажрибалар асосида изчил такомиллаштириш зарурлигини тақозо қилади.

Меҳнат бозорининг инфратузилмаси тараққиётида, айниқса, унинг таркибий қисмлари бўлган – ишчи кучига бўлган талабнинг такомиллашуви, ишчи кучи таклифининг самарали ўзгаришларга учраши, ижтимоий ҳамкорликдаги механизмлари ҳамда жараёнларидаги эришилган муваффақиятлар муҳим аҳамиятга эга. Бундай ўзгаришлар, охир-оқибатда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг юксалишини, ўз навбатида – иқтисодий муносабатларнинг ривожланишини, меҳнат унумдорлигининг ошишини таъминлайди.

Меҳнат бозорини ривожлантиришнинг яна бир замонавий ривожланиш йўналиши – Ўзбекистон иқтисодиёти учун янги ҳисобланувчи рекрутинг хизматлари ҳисобланади.

Халқаро меҳнат ташкилоти маълумотларига кўра, “2022 йилга келиб ишсизлик сони жаҳонда 200 миллион кишини ташкил этиши кутилмоқда”[1]. Рекрутинг компаниялари эса ҳар йили бутун жаҳонда 8 – 10 млн. нафар кишини иш билан таъминлаб, иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ ходимларни танлаш, саралаш, ишга

жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатиш имкониятини яратмоқда. Ҳозирги инновацион иқтисодиёт рекрутинг агентликларининг меҳнат бозоридаги фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга алоҳида эътибор қаратиш мавжудлигидан далолат беради.

Шундан келиб чиқиб, дунё мамлакатларида, ривожланган давлатларда замонавий шароитларида рекрутинг агентликларининг ўзига хос жиҳатларини аниқлашга, фаолият кўрсаткичларини янада ҳаққонийроқ акс эттиришга, меҳнат бозоридаги аҳамиятини ошириш омилларини кўпайтиришга йўналтирилган илмий-тадқиқот ишлари олиб бориш кўламлари ошмоқда.

Тадқиқотимизнинг асосий долзарблиги юқорида таъкидланган мулоҳазаларга таяниб аниқланган ва рекрутинг агентликлари хизматлари самарадорлигини ошириш, улар фаолияти орқали меҳнат бозори инфратузилмасини миллий шароитларда тартибга солиш мақсадларига хизмат қилади.

Аҳолининг иш билан бандлиги мамлакатимизда олиб борилаётган ислохотларнинг марказида турганлиги ҳам бежиз эмас. Хусусан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60 сон Фармон “29-мақсад: Тадбиркорлик фаолиятини ташкил қилиш ва доимий даромад манбаларини шакллантириш учун шароитлар яратиш, хусусий секторнинг Ялпи ички маҳсулотдаги улушини 80 фоизга ва экспортдаги улушини 60 фоизга етказиш. Худудларда тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш, ишсизлик ва камбағалликни қисқартириш бўйича мавжуд тузилмалар фаолиятини такомиллаштириш” [2] каби вазифаларни амалга оширишда муайян институтционал асосни таъминлайди.

Мамлакатимизда инновацион иқтисодиётнинг ривожланиб бориши шароитида иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилишда давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бирга турли ихтисослашган ва универсал тижорат иш билан бандлик органлари, кадрларни танлаш бўйича агентликлар фаолияти, касбий меҳнат воситачилигидан фойдаланиш борасидаги вазифаларни тадқиқ қилиш ва такомиллаштириш муаммоларини ўрганиш долзарб ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Шу ўринда эътироф этиш керакки, рекрутинг хизматини ташкил қилиниши ва ривожланиши бошқарувининг иқтисодий-математик тадқиқотида эконометрик моделлаштириш алоҳида аҳамият касб этади. Лекин, инновацион иқтисодиёт шароитида аҳоли иш билан бандлигини оширишда хусусий бандлик агентликларининг шаклланиш механизмлари аналитик нуқтаи назардан нисбатан тўлиқ тадқиқ этилмаган.

Зеро бу вазифанинг аҳамиятини академик Қ.Х.Абдурахманов, иқтисод фанлари номзоди, С.Б.Ғойипназаровларнинг “Хусусий бандлик агентликлари ривожланиши давомида турли мамлакатларнинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиш билан бир қаторда, меҳнат бозорида умумтегишли бўлган жиҳатлар таъсирида такомиллашиб борган. Ишга ёллаш ва танлаш бўйича агентликларнинг хорижий мамлакатлардаги тажрибаларнинг илғор жиҳатларини ўрганиш, фикримизча, миллий меҳнат бозорида уларнинг фаолиятини йўлга қўйиш ҳамда ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга” деб ифодалядилар[3].

Агар биз тарихга назар соладиган бўлсак Буюк Соҳибқирон Амир Темур қудратли салтанатни барпо этишда вазирларни лавозимга қўйишда ўзига хос услубдан фойдаланган. “Амр қилдимки, вазирлар ушбу тўрт сифатга эга кишилардан бўлишлари лозим: биринчиси–асиллик ва тоза наслик, иккинчиси–ақл, фаросатлилик, учинчиси–сипоҳу раият аҳволдан хабардорлик, уларга нисбатан хушмуомалалик, тўртинчиси–сабр-чидамлилик ва тинчликсеварлик. Кимки шу тўрт сифатга эга бўлса, ундай одамни вазирлик мартабасига лойиқ киши деб билсинлар. Уни вазир ёки маслаҳатчи этиб тайинласинлар. Мамлакат ишларини, сипоҳ ва раият ихтиёрини унга топширсинлар. Бундай вазирга тўрт имтиёз–ишонч, эътибор, ихтиёр ва қудрат берилсин” [4]. Амир Темур қудратли салтанатни барпо этишда вазирларни ишга қўйишда ўзига хос танловни амалга оширгани ишга ёлланган ходим корхона ва ташкилотларнинг иқтисодий самарадорлигига хизмат қилиши назарда тутилади.

Н. В. Ключева рекрутингни “Ишга қабул қилиш мақсадида ходимларни излаш ва танлаш билан боғлиқ сервис фаолияти сифатида изоҳлайди. Хизмат сифатида рекрутинг меҳнат бозорида турли хўжалик юритувчи субъектлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар яхлит тизими доирасида амалга оширилади. Бу муносабатлар тизими рекрутинг хизматларга буюртма берадиган компаниялар, кадрлар истеъмолчилари ва жисмоний шахслар(иш қидирувчилар)дан иборат” [5].

Электрон ёллаш компаниянинг энг муҳим ресурсларидан бирини, яъни инсон ресурсларини танлашнинг янги технологик воситасидир. Ушбу технологик янгилик Интернетдан фойдаланиш орқали билим манбаларини жалб қилиш жараёнини яхшилайдди. Бу корхоналарга ҳаражатларни тежаш, иш таклифлари ва мақомини исталган вақтда янгилаш, ишга қабул қилиш даврини қисқартириш, кенгроқ номзодлар орасидан энг яхши билим салоҳиятини аниқлаш, компанияга ўз имиджини яхшилаш имконини беради.

Ж.Ананднинг фикрига кўра электрон ишга қабул қилишнинг асослари қуйидагилардан иборат:

1. Кузатув: Бу номзоднинг у топширган иш жойларига нисбатан

ҳолатини кузатишда ёрдам беради.

2. Иш берувчининг веб-сайти: Иш имкониятлари ва маълумотлар тўплаш тафсилотларини тақдим этади.

3. Иш порталлари: CareerAge, Indeed, Monster, Naukri, timesjobs ва бошқалар каби булар иш берувчилар ва агентликлардан иш эълонларини олиб юради.

4. Онлайн тест: номзодларни турли омиллар бўйича баҳолаш учун турли иш профиллари асосида Интернет орқали баҳолаш.

5. Ижтимоий тармоқлар: google , twitter, facebook, linkedin ва бошқалар каби сайтлар кучли тармоқ яратиш ва мартаба имкониятларини топишда ёрдам беради [6]. Бугунги кунда рақамли рекрутинг агентликлари номзодларни қисқа вақтда саралаш, маълумотларни таҳлили қилиш, потенциал номзодларни иш берувчиларга қисқа вақтда узатиш имконини беради.

Л.И.Эвенконинг фикрича мутахассисларни жалб қилишнинг асосий усуллари - классик ёллаш ва тўғридан-тўғри қидириш. Ғарбий ёлловчилар томонидан ўқитилган ва бозорда узоқ вақт ишлаш давомида ўз тажрибаларини тўплаган ушбу агентликлар такомиллаштирилган қидирув технологияларидан ва мутахассисларнинг кенг маълумотлар базасидан фойдаланадилар. Уларнинг таркибида юқори малакали маслаҳатчилар, тегишли бозор сегментлари мутахассислари ишлайди. Бундай агентликлар хизматларининг нархи мутахассиснинг йиллик даромадининг 25-33 фоизини ташкил қилади [7].

Россиялик таниқли иқтисодчи олимлардан С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов Ю, И.А.Кокоревлар “Рекрутинг агентлиги фаолияти учта асосий таркибий қисмдан иборат: иш берувчилар учун мавжуд бўлган баъзи бўш иш ўринлари учун кадрларни қидириш, баҳолаш ва танлаш. Номзоднинг касбий ва шахсий компетенцияларини мижоз талабларига мувофиқлигига алоҳида эътибор берилади [8] - деб таъкидлаган.

Шу жумладан , Россиялик олима О.А.Варфоломеева ўз асарида меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ва уларнинг ўзаро алоқадорлиги, нодавлат иш билан бандлик хизмати ривожланиши бўйича хориж тажрибаси, нодавлат иш билан бандлик хизматини турли хил мезонлар бўйича таснифи ва уларнинг фаолият йўналишлари, рекрутинг агентликлари фаолияти, давлат ва нодавлат бандлик хизматлари ва улар ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик муносабатлари ҳамда виртуал агентликларни ташкил этиш механизмларининг айрим жиҳатларини тадқиқ этган. Биз томонимиздан ўрганилаётган илмий-тадқиқот ишида проф О.А.Варфоломеева илмий қарашларидан фарқли улароқ давлат иш билан бандлик ва рекрутинг хизматлари фаолиятидаги натижага қаратилган йўналишлар ва улар орқали реал амалга оширилган фаолияти таркибидаги ижобий ва салбий ҳолатларнинг қиёсий таҳлили ҳамда аниқланган муаммолар бўйича

илмий-амалий тавсиялар берилган [9].

Юқоридаги фикрлар айна вақтда мамлакатимизда аҳолининг турмуш сифатини яхшилаш, иш билан бандликни таъминлаш муаммоларини ечишда рекрутинг агентликларининг фаолиятини алоҳида тадқиқ қилиш, агентликлар фаолиятини такомиллаштириш, агентликлар самарадорлигини ошириш зарурлигини кўрсатади.

Тадқиқот методологияси

Аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликларининг фаолиятининг давомийлигини таъминлаш, самардорлигини аниқлаш, ижтимоий иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини ишлаб чиқиш, мавжудларини такомиллаштириш муҳим ҳисобланади. Тадқиқот методологиясида Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотномалари ва бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асос ҳисобланади. Тадқиқотда тизимли таҳлил, қиёсий таҳлил, корроляцион-регрессион таҳлил, прогнозлаш усулларидадан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Таҳлиллар шуни кўрсататадики 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг 207-бандига мувофиқ [10]. “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги [11]. қонун ишлаб чиқилган бўлиб, 2018 йил 16 октябрда кучга кирди. Қонунига кўра республикамизда 2021 йил 3 чорагида 106 рекрутинг агентлиги ташкил этилган бўлиб, булардан атига 10 та агентлик лицензия олган, 2020 йилда 1 чорагида 103 та юридик шахс Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги рўйхатидан ўтказилган бўлиб атига 25 та агентлик лицензия олган бўлса, 2019 йилда 90 юридик шахс Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги рўйхатидан ўтган бўлиб, улардан 66 тасига лицензия берилган. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 1 сентябрь, 2019 йилги маълумотларига кўра мазкур агентликлар томонидан 1876 нафар фуқаро чет элга, 71 нафар фуқаро республикамиз ҳудудида ишга жойлаштирилди, 235 нафар фуқаро Ўзбекистонга қайтган, 34727 нафар фуқарога маслаҳат хизмати кўрсатилди. Бу кўрсаткичлар меҳнат бозорида рекрутинг агентликларининг аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда ўрни мавжудлигини ифодалайди.

Шу билан бирга, қатор йилларда мазкур агентликлар фаолиятида ҳам баъзи камчиликлар кўзга ташланиб қолди, хусусан, 2019 йилда 66 тасига фуқароларни хорижга ишга жойлаштириш фаолияти билан шуғулланиш учун лицензия берилган агентликларнинг 30 таси шу

кунга қадар бирорта ҳам фуқарони чет элга ишга юбормаган ва жойлаштирмаган. Бу борада муаммоларни ўрганишда аввало рекрутинг агентликларининг йўлга қўйишнинг ташкилий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича жараёнларни ўрганиш мақсадга мувофиқ. Тадқиқот натижасида агентликларининг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари ишлаб чиқилди (1-жадвал).

1-жадвал

Рекрутинг агентликларининг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари¹⁴

Ташкилий-ҳуқуқий	Ҳудудий	Молиявий	Инновацион
Ўзбекистон Республикасининг Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва Қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Қарорлари, тегишли вазирлик ва идоралар буйруқлари ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида ташкилий-ҳуқуқий усуллар	Иш жойларига эҳтиёжларни ўрганиш асосида иш ўринларини ташкил этишнинг ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш ва иш билан бандликни таъминлаш имконияти юқори бўлган тармоқларни ҳудудларда ривожлантириш	Иш ўринлари бўйича молиявий сарф-харажатларни режалаштириш, келгуси давр учун истиқболлаштириш ва иш билан мустақил бандлик- (тадбиркорлик)ни ривожлантиришни қўшимча маблағлари. Молиявий-иқтисодий ва кредит сиёсати, капитал ва меҳнат бозорини ривожланиши сарф-харажатлари.	Иш билан бандликнинг инновацион турларини кўпайтириш учун ҳудудлар инвестициявий жозибадорлигини ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш. Иш билан бандликнинг интеллектуал, ностандарт турларини рағбатлантириш

Қуйида хусусий бандлик агентликларида кўрсатилиши лозим бўлган фаолият турлари келтирилган:

1. Ташкилотлар ва корхоналар учун ходимларни танлаш. Кадрлар агентликлари ходимларни танлаш хизматидан ташқари маслаҳат хизматларини ҳам кўрсатади. Ҳар бир агентлик тижорат меҳнат биржалари сингари малака ёки касбий танлашга боғлиқ ҳолда ихтисослашган ва универсал бўлиши мумкин. Тижорат меҳнат биржалари ҳам шундай хизматларни кўрсатади ва уларнинг мижозлари бўлиб фуқаролар, иш изловчилар, иш берувчилар ҳисобланишади.

2. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш. Бу йўналишда ихтисослашган ва универсал тижорат меҳнат биржалари фаолият юритадилар. Биржаларнинг ихтисослашиши аниқ аҳоли

¹⁴ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

гуруҳлари билан ёки бирорта касбий гуруҳлар билан ишлашдан иборат.

3. Иш билан бандлик соҳасида маслаҳат хизматлари кўрсатиш. Биз, кадрлар агентликлари фаолиятининг таҳлили асосида қуйидаги хулосага келдик, кўпчилик иш берувчилар агентлик мутахассисларига маслаҳат хизматлари бўйича мурожаат қилишадилар. Иш берувчилар меҳнат қонунчилигининг баъзи юридик жиҳатларига қизиқадилар. Ҳар бир ташкилот тўқнаш келадиган ходимларни танлаш бўйича масалаларга ва меҳнат бозоридаги вазият тўғрисида ахборотлар олишни хоҳлайдилар. Бундай хизматларни асосан ҳудудий даражадаги кадрлар агентликлари кўрсатади.

4. Касбга тайёрлаш. Иш билан банд бўлмаган фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тижорат биржалари ва агентликлар ўқув марказларида ўтказилади. Биржалар кадрларни ўқитишда ўқув юртлари билан шартнома тузишлари мумкин. Шунингдек, тижорат меҳнат биржалари ўзларининг мижозларига касбий тайёргарликни ўтказиш учун давлат иш билан бандлик хизмати ўқув марказлари ёрдамига мурожаат қиладилар.

5. Меҳнат бозоридаги маркетинг хизматлари. Ҳозирги кунда хусусий бандлик агентликлари фаолиятини самарали ташкил этиш учун меҳнат воситачилиги соҳасида ўзаро ҳамкорликнинг ўрнатилиши муҳим аҳамиятга эгадир.

Шу ўринда тадқиқот давомида жаҳоннинг ривожланган давлатларида рекрутнинг агентликларини ташкил этилиши ўрганилиб, шу асосида мамлакатимизда рекрутнинг агентликлари фаолияти ривожланишига қўллаш мумкин бўлган жиҳатларига эътибор қаратилган.

Шу билан бирга рекрутмент тизимининг меҳнат бозори субъектларига ўзаро таъсиринининг икки томонини таҳлил қилиш ҳамда уларда мавжуд бўлган таркибий қисмларнинг меҳнат бозоридаги муаммоларни бартараф этишдаги ўрни тадқиқот ишида биз томонимиздан тавсия этилмоқда.

Жумладан, биринчи меҳнат бозорининг асосий муаммолар, яъни, меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номутаносиблик, меҳнат бозорида рақобатбардошлиги паст бўлган фуқароларнинг айрим тоифалари, ишга қабул қилиш соҳасида мутахассисларнинг етишмаслиги, меҳнат бозори тўғрисида маълумот олиш қийинлиги, ички горизонтал ҳаракатчанликнинг етарли эмаслиги, функционал ишсизликнинг ўсиши ва бошқалар (2-жадвал). Иккинчидан, рекрутмента тизимининг реакцияси, яъни интернетдан ишга ёллаш, ишдан бўшатиш технологиялари, битирувчиларни ишга жойлаштириш учун классик ва фаол қидирув, такрорий технологиялардан фойдаланган ҳолда ишсизларни ни иш билан таъминлаш, ишга қабул қилишнинг мослашувчан тизимини яратиш ва ривожлантириш, шу

жумладан, ёшлар ва ишсизларни иш билан таъминлашга йўналтирилган

2-жадвал

Рекрутмент тизимининг меҳнат бозори субъектлари билан ўзаро таъсири¹⁵

Меҳнат бозорининг асосий муаммолари	Рекрутмент тизимининг реакцияси
Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номуносиблик	Интернетдан ишга ёллаш, ишдан бўшатиш технологиялари, битирувчиларни ишга жойлаштириш учун классик ва фаол қидирув, такрорий технологиялардан фойдаланган ҳолда ишсизларни иш билан таъминлаш
Меҳнат бозорида рақобатбардошлиги паст бўлган фуқароларнинг айрим тоифалари (айниқса, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар)	Ишга қабул қилишнинг мослашувчан тизимини яратиш ва ривожлантириш, шу жумладан, ёшлар ва ишсизларни иш билан таъминлашга йўналтирилган
Ишга қабул қилиш соҳасида мутахассисларнинг етишмаслиги	ОТМларда ишга ёллаш соҳасидаги мутахассисларни тайёрлаш, қўшимча олий таълим, корхоналар ичида ўқитиш
Меҳнат бозори тўғрисида маълумот олиш қийинлиги	Меҳнат бозорининг ҳолати, тармоқлар бўйича бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисида ҳисоботларни тузиш, бўш иш ўринлари мавжудлиги ва номзодларга қўйиладиган талаблар, иш ҳақиға шарҳлар, конференциялар ва семинарлар ўтказиш тўғрисида жамоатчиликка маълум бўлган маълумотларни тарқатиш.
Ички горизонтал ҳаракатчанликнинг етарли эмаслиги, функционал ишсизликнинг ўсиши	Ишга қабул қилиш тизимини ва унинг барча элементларини ва ўзаро таъсир механизмларини такомиллаштириш

ОТМларда ишга ёллаш соҳасидаги мутахассисларни тайёрлаш, қўшимча олий таълим, корхоналар ичида ўқитиш, меҳнат бозорининг ҳолати, тармоқлар бўйича бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисида ҳисоботларни тузиш, бўш иш ўринлари мавжудлиги ва номзодларга қўйиладиган талаблар, иш ҳақиға шарҳлар, конференциялар ва семинарлар ўтказиш тўғрисида жамоатчиликка маълум бўлган маълумотларни тарқатиш, ишга қабул қилиш тизимини ва унинг барча элементларини ва ўзаро таъсир механизмларини такомиллаштириш.

Олиб борилган тадқиқотларимиз давомида мазкур мақсадни амалга оширишда бандликни тартибга солишнинг давлат томонидан фаол сиёсатини ҳисобга олган ҳолда, унга таъсир кўрсатувчи асосий

¹⁵ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

омилларни корреляцион-регрессион усуллар орқали аниқлаш, кўп омилли регрессион моделлар тузиш ва ривожланиш истиқболи тузилади. Бу борада аввало иқтисодий фаол фуқароларнинг ишга жойлаштирилиши, рекрутинг хизматларининг ўрни, янги иш жойларини ташкил қилишнинг тармоқлар кесимидаги ўзгариши омилларини аниқлаш, уларни корреляцион-регрессион усуллардан фойдаланиб таҳлил қилиш белгиланган.

Мазкур моделда ҳосил қилинган натижалар асосида Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари балансининг истиқболини таҳлил қилиниб, 2022-2023 йиллар учун меҳнат ресурслари балансининг истиқбол даври кўрсаткичлари ишлаб чиқилди (3 - жадвал).

3-жадвал

Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурслари балансининг истиқболдаги ўзгариши (минг киши)¹⁶

Кўрсаткичлар	2018 йили	2019 йил	2020 йил	2021 йили	2022 йил	2023 йил	2018-2023 йилларда ўзгар., %
Иқтисодий фаол аҳоли	14921,3	15288,7	15664,2	16048,3	16445,0	16826,4	112,7
Жами иш билан бандлар	14163,0	1451,7	14866,1	15229,6	15605,2	15987,5	112,8
Шундан:							
Иқтисодиётнинг расмий секторида	8528,1	8676,5	8676,5	8824,9	8971,5	9114,2	106,9
Иқтисодиётнинг норасмий секторида	4567,6	4721,7	4892,1	5078,9	5264,4	5454,2	119,4
Республикадан ташқарида ишлаш учун кетганлар	1067,2	1112,5	1149,1	1177,3	1210,5	1239,0	116,9
Ишга жойлашишга муҳтож шахслар	758,3	778,0	798,1	818,7	840,5	862,0	113,7
Ишсизлик даражаси %	4,6	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	95,6
Иқтисодий нофаол аҳоли	4796,4	4820,7	4843,0	4863,6	4886,0	4909,5	102,3
Жами меҳнат ресурслари	19717,7	20109,4	20507,2	20911,9	21314,0	21719,8	110,5

Юқоридаги жадвалга кўра жами меҳнат ресурсларининг истиқболдаги давра 2023 йилда 2018 йил – ҳисобот даврига нисбатан 110,5 % га, иқтисодий фаол аҳоли истиқболда 16826,4 минг кишига ёки 112,7 % гача ошади. Жами иш билан бандлар эса таҳлил даврида 112,8

¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари асосида муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

% ни ташкил қилиб, иқтисодиётнинг расмий секторида иш билн бандлар 106,9 %, норасмий секторда эса 119,4 % гача ошиб боради. Хулоса қилиб шуни эътироф этиш керакки, норасмий секторда бандликнинг ўзгариши меҳнат бозори эгилувчанлиги ошиб бораётганлигини кўрсатмоқда. Бундан ташқари ишсизлик даражасининг истиқбол давридаги 4,4 %, 2018 йилда ҳисобот даврида эса 4,6 % ни ташкил қилган эди, демак, бу кўрсаткичнинг қисқариб бораётганлигини кўриш мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Бизнинг фикримизча аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликларининг фаолияти самарадорлигини оширишда қўйидаги йўналишларни устивор деб ҳисоблаймиз:

хусусий бандлик агентликлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишда кўмаклашиш.

замонавий саноат тармоқлари, кичик ва хусусий бизнес, хизмат кўрсатиш соҳаларида иш билан бандлик инновацион турларини кенгайтириш;

аҳолини ишга жойлаштириш ва унинг бандлиги соҳасидаги дастурлар ҳамда лойиҳаларни амалга оширишда уларнинг иштирокини кенгайтириш бўйича чоралар кўриш;

уларнинг самарали фаолияти учун зарур бўлган ҳуқуқий, иқтисодий, статистик, ишлаб чиқариш-технологик, илмий-техникавий ва бошқа ахборот билан таъминлаш;

ишга жойлаштириш соҳасида солиқлар, бошқа мажбурий тўловлар ва тарифлар бўйича имтиёзлар ҳамда преференциялар белгилаш;

Фойдаланилган адабиётлари рўхати

1. Халқаро Меҳнат ташкилотининг расмий сайти <http://www.ilo.org> – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги” ПФ-№ 60. <https://lex.uz/ru/docs/5841063>

3. “Темур тузуклари”. Вазир танлаш <http://www.temurtuzuklari.uz/uz/clause/index>

4. Қ.Абдурахмонов, С.Ғойипназаров. Рекрутмент. Ўқув қўлланма. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “Фан” нашриёти давлат корхонаси.2021.-283 б.

5. Ключева Н. В., Башкин М. В., Карпов А. В. Технологии управление развитием персонала. - М.: Проспект, 2016

6. Anand J, D. C. (2016). The Impact of E-Recruitment and challenges facedby HR Professionals. International Journal of Applied Research , 410-413.

7. Егоршин, А.П. Развитие рекрутинга : учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Изд. 6-е, перераб. и доп. – Н. Новгород : НИМБ, 2007. – 110 с.

8. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг: найм персонала: Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. – 2-е изд. – М.: Экзамен, 2003. – 320 с.

9. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике. - СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001. -С. 125.)

10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси». // Lex.uz. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон.

11. Ўзбекистон Республикаси “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонун. 2018 йил. 16 октябрь.ЎРҚ-501. Lex.uz

ЮРИДИК ШАХСЛАРДА ЯНГИ ТАШКИЛ ЭТИЛГАН ВА ҚИСҚАРГАН ИШ ЎРИНЛАРИ ҲОЛАТИ ТАҲЛИЛИ (Самарқанд вилояти мисолида)

Саидов Нурали Рахимович,

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси катта ўқитувчиси*

Аннотация: Аҳолини даромад манбаи бўлган иш ўринлари билан таъминлаш долзарб масала ҳисобланади. Ушбу мақолада юридик шахслар томонидан янги ташкил этилган ва уларда қисқарган иш ўринлари таҳлили амалга оширилган. Таҳлиллар натижасидан келиб чиққан ҳолда аҳолини иш ўринлари билан таъминлаш ва мавжуд иш ўринларини сақлаб қолишга оид таклифлар берилган.

Таянч иборалар: барқарор иш ўринлари, иш билан бандлик, юридик шахс

Abstract: Providing the population with jobs that are a source of income is an urgent issue. In this article, the analysis of newly created and reduced jobs by legal entities is carried out. Based on the results of the analysis, proposals were made to provide jobs to the population and maintain existing jobs.

Key words: stable jobs, employment, legal entity

Кириш

Аҳоли даромадларини ошириш ва бунинг учун аҳолини иш билан таъминлаш ҳамда иш ўринлари сонини ошириш мақсадида кўплаб чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Иш ўринлари сонини ошириш мақсадида тадбиркорларга кўплаб кенг имкониятлар яратиб берилмоқда.

Янги иш ўринларини яратиш масаласи республикада давлат сиёсатининг устувор йўналишларидан бири ҳисобланади. Иш ўринлари сонининг меҳнат бозори талабларига мос келмаслиги меҳнат бозорида талаб ва таклиф мувозанатининг бузилишига, ҳудудларда ишсизлик даражасининг ошиб кетишига, норасмий меҳнат миграцияси ва норасмий иш билан бандликнинг ўсишига олиб келмоқда.

Ҳозирда корхона ва ташкилотлар яъни юридик шахслар томонидан иш ўринлари яратилсада қисқа муддат ичида баъзиларининг қисқартирилиши кузатилмоқда. Бунга асосий сабаблар:

- хусусий секторда иш ўринларини яратган корхона ва ташкилотларнинг ўз барқарорлигини сақлаб қола олмаслиги;
- инвестиция киритишдаги ҳатолар сабаб янги ташкил этилган корхона ва ташкилотларнинг қисқа муддат ичида ўз фаолиятини яқунлаши;
- фаол корхоналарнинг нофал ҳолатга келиши;
- корхоналар даромад манбаи қисқариши каби омиллар таъсир кўрсатмоқда

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда ушбу тадқиқот юридик шахсларда яратилган ва қисқартирилган иш ўринларини таҳлил қилишни мақсад қилиб олган.

Ушбу мақсадга эришиш учун ўз олдига:

- йил давомида янги очилган, фаолияти тугатилган ҳамда фаолият юритган юридик шахсларнинг ташкилий ҳуқуқий шаклини таҳлил этишни,

- шунингдек, юридик шихсларда яратилган ҳамда қисқартирилган иш ўринларини таҳлил этишни мақсад қилиб олган.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Иш ўринлари асосий капиталга киритилган инвестициялар, яъни қурилиш ишларига килинган харажатлар, асбоб-ускуна харажатлари, транспорт воситалари, жиҳоз ва хўжалик инвентарини сотиб олиш ҳамда

бошка харажатлар асосида яратилади.

Иш ўрни ва янги иш жойларини ташкил этиш бўйича бир қанча иқтисодчи олимлар ўз фикр ва мулоҳазаларини билдиришган.

Иқтисодчи олим академик Қ. Абдурахмоновнинг тарифига кўра иш ўрни бу ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технологик ускуналар, мосламалар, асбоблар, иш мебеллари, махсус қурилмалар жойлашган бўлиб, улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган.[1] Иқтисодий жиҳатдан иш ўрни инсоннинг юксак меҳнат унумдорлигига эришиши, ўзи ва оиласининг яхши яшаши учун етарли бўладиган даромад топиш манбаидир.

Профессор А.Ш. Назаровнинг тарифига кўра иш ўрни ишлаб чиқариш ҳудудининг битта иш бажарувчига ёки бир гуруҳ ишчиларга ажратиб берилган ҳамда маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш учун керакли бўлган меҳнат куруллари ва меҳнат предметлари билан етарли таъминланган майдонга аталади. [2]

Профессор О.Г. Кузнецовнинг таъкидлашича, янги иш ўринлари сонини илмий-техник тараккиёт, янги ишлаб чиқариш корхоналарининг ишга туширилиши, фаолият юритаётганларини эса кўллаб-қувватлаш асосида ошириб бориш мумкин. [3]

Жаҳон банкининг Ижтимоий масалалар гуруҳи Президенти Джим Ен Ким мамлакатларнинг ҳукумат органлари учун янги иш жойларини ташкил этиш устувор масала бўлиши кераклигини таъкидлаб ўтиб, бунда давлат албатта хусусий сектор билан самарали алоқада бўлиши кераклигини қайд этган. [4]

Тадқиқотчи олимлар томонидан иш ўринлари аҳамияти ва унинг сонини ошириш ҳақида кўплаб тадқиқотлар олиб борилган бўлиб вилоятдаги қисқартирилган иш ўринлари ва унинг сабаблари тўғрисида етарлича изланиш олиб борилмаган.

Тадқиқот методологияси

Ушбу мақсадга эришиш учун статистик маълумотларни тўплаш ва таққослаш усулларида, олинган натижаларни умумлаштириш ва асослашда таҳлил усулларида фойдаланилди. Ушбу методлар мақоланинг таҳлил ва натижалар қисмида қўлланилиб, қуйида хулоса қилишимизга ёрдам берган. Қўлланилган методларнинг натижаси аҳолини барқарор иш ўринлари билан таъминлашга хизмат қилади

Таҳлил ва натижалар

Республикамизда иш ўринларининг асоси бўлган корхона ва ташкилотларни қўллаб қувватлаш, уларнинг сонини ошиши учун қулай шарт-шароитлар яратиб берилмоқда.

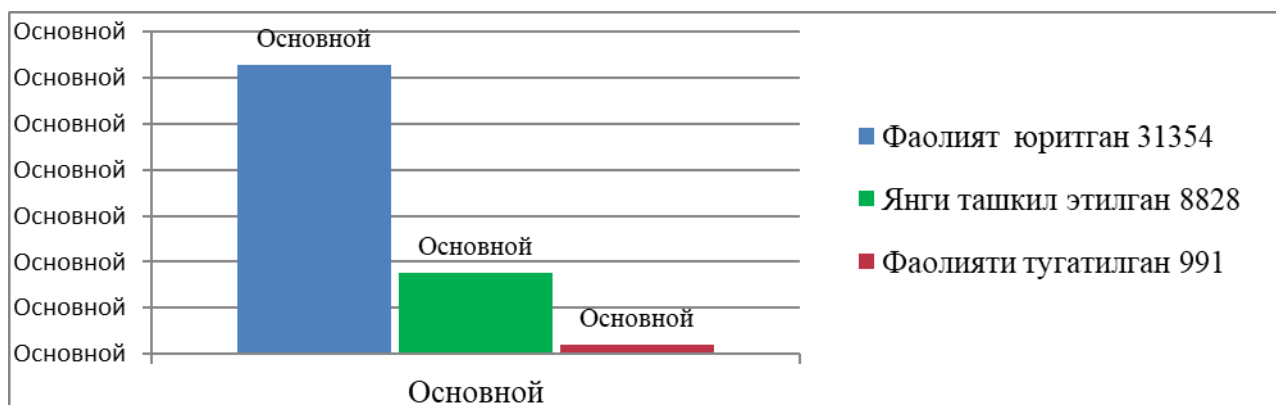
1-жадвал

Самарқанд вилоятида корхона ва ташкилотларнинг ташкилий ҳуқуқий шакллари¹⁷

Ташкилий ҳуқуқий шакли	2018 йил	2019 йил	2020 йил
Янги ташкил этилган			
Масъулияти чекланган жамият	2804	4579	4789
Хусусий корхона	533	1237	1009
Оилавий корхона	953	2143	2677
Унитар корхона	30	27	15
Акциядорлик жамияти	1	-	
Бошқалар	553	379	338
Жами	4874	8365	8828
Фаолияти тугатилган			
Масъулияти чекланган жамият	528	802	534
Хусусий корхона	360	338	289
Оилавий корхона	53	167	117
Унитар корхона	16	6	11
Акциядорлик жамияти	-	1	-
Бошқалар	131	114	40
Жами	1088	1428	991
Фаолият юритган			
Масъулияти чекланган жамият	9451	11869	15417
Хусусий корхона	4624	4884	5544
Оилавий корхона	1549	2476	4311
Унитар корхона	205	221	231
Акциядорлик жамияти	25	29	30
Бошқалар	5207	5587	5821
Жами	21061	25066	31354

¹⁷ ЎзР Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида

Янги ташкил этилган корхоналар ва ташкилотларга имтиёзлар тақдим этилиб, фаолияти тугатилган корхоналарнинг тугатилиш сабаблари ўрганиб чиқилмоқда. Чунки янги ташкил этилган корхона билан бир неча иш ўринлари яратилсада худди шундай фаолияти тугатилган корхоналарда бир неча иш ўринлари йўқотилади. Шунингдек фаолият юритаётган корхона ва ташкилотлар таркибида нофаоллари ҳам мавжуд бўлиб, бу ҳолат ҳам иш ўринлари қисқаришига олиб келади. Кенгроқ таҳлил учун корхона ва ташкилотларнинг ташкилий ҳуқуқий шакллари, фаолият юритаётган, янги ташкил этилган ва фаолтияти тугатилганларини таҳлил этиш талаб этилади 1-жадвал маълумотларидан кўринадики, 2020 йилда 8828 та корхона ташкил этилиб, шундан Масъулияти чекланган жамиятлар 4789 тани, Хусусий корхоналар 1009 тани, Оилавий корхоналар 2677 тани, унитар корхоналар 15 тани ва бошқалари 338 тани ташкил этган. Ушбу корхоналарда иш ўринлари ташкил этилган бўлсада, жорий йилда 991 та корхона ўз фаолиятини яқунлаганлики сабабли иш ўринлари қисқарган. Яъни 991 та корхонага киритилган инвестиция ва иш ўринлари сони йўқотилган. Корхона ва ташкилотлар иш ўринларининг асоси ҳисобланиб энг аввало корхона ва ташкилотларни асраб қолиш талаб этилади.



1-диаграмма. 2020 йилда Самарқанд вилоятида корхона ва ташкилотларнинг ташкилий ҳуқуқий шакллари¹⁸

Республикамизда нафақат корхона ва ташкилотларнинг фаолияти тугатилишини олдини олиш балки улардаги иш ўринлари қисқартирилиши олдини олиш ва сақлаб қолиш каби чора-тадбирларга жиддий эътибор қаратила бошланди. Баъзи ҳолатларда корхона ва ташкилотлар ўз фаолиятини тугатмасда штат бирликларини қисқартириши мумкин (2-жадвал) Бунга асосан корхоналарнинг даромад манбалари қисқарганлиги, иш ҳақи тўлови қобилиятини тушиб кетганлиги ва бошқа омиллар сабаб бўлмоқда. Ушбу ҳолат

¹⁸ ЎзР Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида

корхона ва ташкилотларнинг ташкилий ҳуқуқий шакли бўйича қайси бирида кўп учраётганлигини таҳлил қилишни талаб этади

2-жадвал

Самарқанд вилояти бўйича иш ўринларини қисқартирган юридик шахслар ва йўқотилган иш жойлари сони¹⁹

Ташкилий ҳуқуқий шакли	2019 йил		2020 йил	
	Иш ўрнини қисқартирган Юридик шахслар сони, бирлик	Йўқотилган иш ўринлар сони, ўрин	Иш ўрнини қисқартирган Юридик шахслар сони, бирлик	Йўқотилган иш ўринлар сони, ўрин
Жами	3249	35705	4501	31525
Хусусий корхона	566	2152	783	2838
Оилавий корхона	229	592	499	1168
Маъсулияти чекланган ёки қўшимча маъсулиятли жамият	1954	13962	2801	19101
Акциядорлик жамияти	30	4239	24	742
Унитар корхона	58	2085	55	447
Бошқалар	412	12675	339	7229

2-жадвал маълумотларидан кўринадики 2020 йилда 4501 та корхона штат бирликни қисқартирганлиги сабабли 31525 та иш ўринлари қисқарган. Энг кўп иш ўринларини қисқартирган корхоналар булар Маъсулияти чекланган жамиятлар бўлиб, 2020 йилда уларнинг сони 2801 тани ташкил этган.

Шунингдек, қисқартириш билан бир қаторда кўплаб юридик шахслар томонидан янги иш ўринлари ҳам яратилган (3-жадвал)

3-жадвал

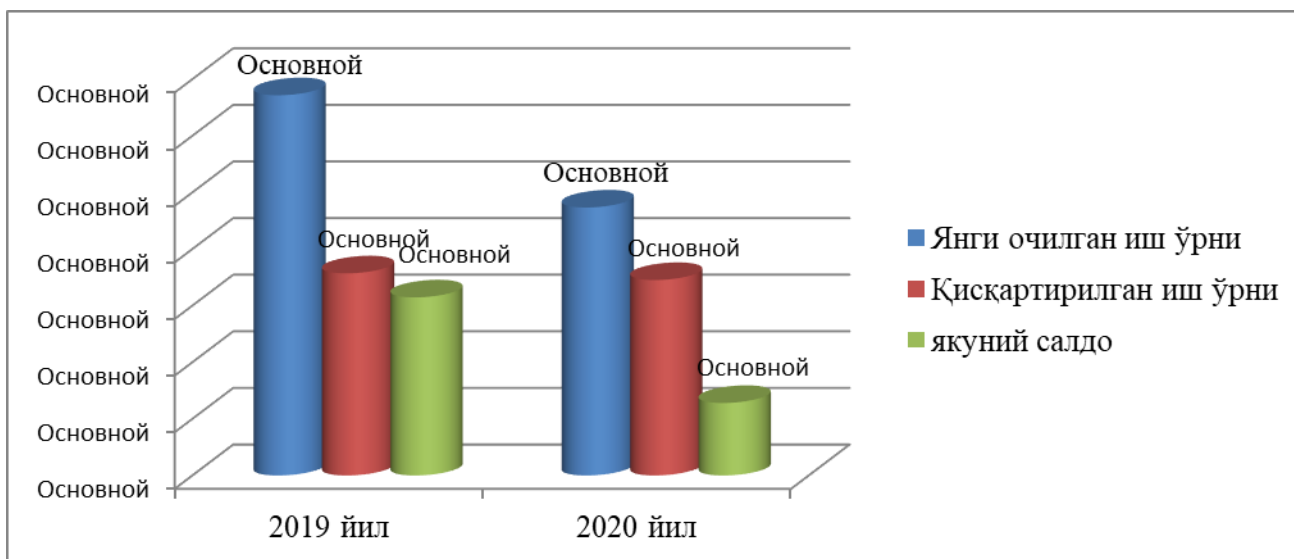
Самарқанд вилояти бўйича юридик шахсларда янги ташкил этилган иш ўринлари сони²⁰

Ташкилий ҳуқуқий шакли	2019 йил		2020 йил	
	Юридик шахслар сони, бирлик	Янги очилган иш ўринлар сони, ўрин	Юридик шахслар сони, бирлик	Янги очилган иш ўринлар сони, ўрин
Жами	11883	67163	11607	47336
Хусусий корхона	1933	5452	1489	3532
Оилавий корхона	2211	4308	2642	3776
Маъсулияти чекланган ёки қўшимча маъсулиятли жамият	6921	43630	6549	30102
Акциядорлик жамияти	19	325	17	339
Унитар корхона	74	1291	54	542
Бошқалар	725	12157	856	9045

¹⁹ ЎзР Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида

²⁰ ЎзР Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида

3-жадвал маълумотларидан кўринадикки 2020 йилда 11607 та юридик шахсларда 47336 та янги иш ўринлари очилган. 2019 йилда эса 11883 та юридик шахсларда 67163 та иш ўринлари очилган. 2019 йилда ўртача битта юридик шахсда 6 та иш ўрни очилган бўлса 2020 йилда бу ҳолат 4 тани ташкил этган. 2020 йилда янги очилган ва қисқартирилган иш ўринларини ўзаро солиштирадиган бўлсак қўшимча 15811 та иш ўрнига эга бўлинган (2-расм).



2-диаграмма. Янги очилган ва қисқартирилган иш ўринларининг ўзаро салдоси

2-диаграмма маълумотларидан кўриш мумкинки иш ўринлари қисқарган бўлсада янги иш ўринлари кўпроқ очилиши эвазига ўзаро салдо плюста бўлган.

Хулоса ва таклифлар

Юқоридаги таҳлил натижаларидан хулоса қилиб айтиш мумкинки, иш ўринларининг асоси бўлган янги ташкил этилган корхона ва ташкилотлар сони йиллар давомида ошиб борган. Ўз навбатида бир неча юридик шахслар ўз фаолиятини тугатган ва уларнинг ўрнига бир неча янги юридик шахслар фаолиятини бошлаган. Бу ҳолат иш ўринларининг сонини камайишига олиб келсада янги очилганлари эвасига плюстадаги салдо сақланиб қолган. Ушбу хулосалардан келиб чиқиб қуйидаги таклифларни бериш мумкин:

- фаолиятини тугатган корхона ва ташкилотларнинг фаолияти тугатилиши сабабларини ўрганиш ва уни бартараф этиш бўйича чоралар кўриш;

- нофаол корхоналарни қайта фаоллаштириш, уларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш ва улардаги иш ўринлари қисқартирилишини олдини олиш;

- инвестицияларни жалб қилган ҳолда ҳар бир туман кесимида барқарор фаолият юритадиган ва доимий фаол корхона ва ташкилотларни барпо этиш;

- корхона ва ташкилотлар нофаоллигини олдини олиш мақсадида ишбилармонлик муҳитини ривожлантириш лозим.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. – 282 б.

2. И.Бакиева. Меҳнатни ташкил этиш ва бошқариш. Ўқув кўлланма. -Т.: Иқтисодиёт. 2019. - 220 б.

3. Кузнецов О.Г. Инвестиционное стимулирование создания новых рабочих мест на действующих предприятиях. Автореферат на соискание дисс. кан.экон.наук. -Москва, 2009 г.

4. <http://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2012/10/01/jobs-cornerstone-development-says-world-development-report>

5. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137607>

6. <https://www.researchgate.net/publication/243460259>

7. www.stat.uz – Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ШАРОИТИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИНИНГ ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ АҲАМИЯТИ

Атаниязова Максуда Балтабаевна

*А.И.Герцен номидаги Россия давлат педагогика университети
Тошкент шаҳар филиали, гуманитар фанлари
факультети декан муовини, и.ф.ф.д.(PhD) в/б доцент
Ўзбекистон, Тошкент шаҳри Юсуф Хос Хожиб 64 –уй*

Аннотация: Тадқиқ этилаётган гендер тенглиги тушунчаси ва унинг ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини долзарблиги жамиятдаги эркаклар ва хотин-қизлар ролларининг ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан фарқланишига эътибор қаратишни назарда тутди. Шу билан бирга мақолада гендер тенглиги аёллар ва эркаклар, қизлар ва ўғил болалар учун тенг ҳуқуқ, масъулият, имконият, қадрият ва натижалари эканлигига урғу берилган.

Мақолада гендер масалаларининг асосий йўналишлари гендер тенгликни таъминлаш ва аёлларнинг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини яхшилашга қаратилган оқилона давлат сиёсатини амалга оширишда уларнинг фаол иштирок этишини таъминлаш мақсадга мувофиқлиги белгиланган.

Калит сўзлар: гендер, гендер тенглиги, гендер стандартлари, гендер статистикаси, ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар, таълим, аёллар иқтисодий фаоллиги, иш билан бандлик, ижтимоий муҳофаза, ишсизлик.

Abstract: The relevance of the studied concept of gender equality and its socio-economic significance suggests focusing on the socio-economic differentiation of the roles of men and women in society. At the same time, the article emphasizes that gender equality is an equal right, responsibility, opportunity, value and result for women and men, girls and boys.

The article emphasizes the expediency of ensuring the active participation of women in the implementation of a reasonable state policy aimed at ensuring gender equality and improving the socio-economic status of women.

Key words: gender, gender equality, gender standards, gender statistics, socio-economic conditions, education, women's economic activity, employment, social protection, unemployment.

Кириш

Гендер - аёллар ва эркаклар ўртасидаги ўзгарувчан ижтимоий-маданий фарқларни, ролларни, ахлоқ андозаларини, табиий (туғма) бўлмаган, яъни жамоат тасаввуридаги меъёрлар ва анъаналар асносида улар томонидан ўзлаштирилган сифат ва бошқа таърифларни ифодаловчи терминдир, бу тушунчанинг киритилиши энг умумий маънода икки тушунча- биологик ва ижтимоий жинс тушунчаларини фарқлашга ёрдам беради. Гендер (инглизча «gender», лотинча «genus» сўзларидан - «зот») – инсоннинг жамиятда ўзини тутишини ва бундай тутиш қандай қабул қилинишини белгилайдиган ижтимоий жинсдир. Гендер (инглизча gender – “зот”дан) жинс тушунчасини физиологик воқелик устқурмаси бўлган ижтимоий конструкция сифатида

белгилайди. Бу тушунча аёллар ва эркакларга таъсир кўрсатувчи барча ижтимоий жараёнларда мавжуд, ташкил топади ва қайта тикланади. Гендернинг ижтимоий ташкил топиши назариясида учта асосий тушунча фарқланади: жинс, жинсий мансублик ва гендер.

Гендер концепцияси биологик жинс билан (инглизчасига – sex) ижтимоий жинс (инглизчасига – gender) фарқланишига ҳамда жинслар орасидаги ижтимоий муносабатлар фақат эркаклар ва хотин-қизларнинг биологик ўзига хослиги билан белгиланмаслиги, ижтимоий роллар бирлиги, физиологик фарқлардан сезиларли равишда кенглигини англашга қурилган.

Жинс – бу анатомик, физиологик тушунча, яъни индивиднинг биологик жинсга оидлигини белгиловчи биологик хусусиятлар бирлигидир. Бироқ, одамлар ўртасида биологик фарқлардан ташқари ижтимоий роллар, фаолият турлари, хатти-ҳаракатдаги ва психологик характеристикадаги бўлиниш ҳам мавжуд. Жинсдан фарқли ўлароқ гендер – психологик, маданий ва ижтимоий воситалар билан шаклланади. Тадқиқотлар давомида Ғарб феминизмидан келиб чиққан нисбатан янги концепция вужудга келди, унда “жинс ва ҳокимият масалалари кўтариб чиқилади, андроцентристик давлатнинг ва шаклланаётган фаннинг батафсил танқиди келтирилади”. (Андроцентризм^[1]– «Ғарб маданиятига хос эркакни умуман инсонга, Номо

Sapiens турига айнан тенг ҳисоблаш, аёлни эса хусусий ҳол, “умуман инсон”нинг кичик тури сифатида олиб қараш нормаси). Эркаклар ва хотин-қизларнинг биологик фарқларини мутлақлаштириш жараёни шунга олиб келдики, инсон фаолиятининг кўплаб соҳалари сунъий равишда “аёлларга хос” ва “эркакларга хос” турларга бўлина бошланди.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Ўзбекистоннинг Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси, Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт, Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт, Одам савдосига ва учинчи шахслар томонидан танфурушликдан фойдаланилишига қарши кураш тўғрисидаги конвенция (1949 й.), Хотин-қизларнинг сиёсий ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенция (1952 й.), Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар Платформаси (1995 й.), шунингдек, Қийноқларга солишга ва муомалада бўлиш ва жазолашнинг бошқа шафқатсиз, ғайриинсоний ёки қадр-қимматни таҳқирловчи турларига қарши конвенция (1984 й.), Таълим соҳасидаги камситишларга қарши кураш тўғрисидаги конвенция (1960 й.), Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенция (1990 й.), Халқаро меҳнат ташкилотининг бир хил қийматга эга бўлган меҳнат учун эркаклар ва хотин-қизларни тенг рағбатлантириш тўғрисидаги конвенцияси №100 (1951 й.), Оналикни

муҳофаза қилиш тўғрисидаги 103-конвенцияси (1956 й.), Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисидаги конвенцияси №111 (1958 й.), Иш билан таъминлаш сиёсати тўғрисидаги конвенцияси №122 (1964 й.), Ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш №138 (1973 й.) ва Болалар меҳнатининг оғир шакллари таъқиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилиш чоралар тўғрисидаги конвенциясини №182 (1999 й.) ратификация қилиш миллий даражада аёллар ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг халқаро стандартларини имплементация қилиш бўйича қонунчиликка ва давлат органлари фаолиятининг амалиётига ниқ чораларни ишлаб чиқиш учун зарур халқаро-ҳуқуқий асос бўлиб хизмат қилди.

Маълумки, аёллар ҳуқуқлари бўйича саксондан ортиқ умумжаҳон конвенциялар, ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинган бўлиб, жумладан, БМТ Бош Ассамблеясининг Инсон ҳуқуқларининг хартиясини барча одамларга (эркакларга ва аёлларга ҳам) тенг ҳуқуқлар, эркинликлар ва маъсулият берувчи Инсон ҳуқуқлари умумий декларацияси (1848 йил) асосида 1979 йилда БМТ нинг Бош Ассамблеяси Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги Конвенцияни қабул қилди. 1985 йилда Умумжаҳон конференциясида 2000 йилгача бўлган муддатда амалга оширилиши режалаштирилган Аёллар аҳволини яхшилаш соҳасидаги Найроби Истиқбол Стратегияси қабул қилинди. 1995 йил 15 декабрда Пекинда бўлиб ўтган Аёллар аҳволига бағишланган умумжаҳон конференциясида Ҳаракат платформаси қабул қилинди. Кейинги йилларда бу борада бир қатор қонуний меъёрлар қабул қилинди жумладан, Аёлларга нисбатан зўравонликни бартараф этиш тўғрисида Декларация (2015 й), Аёллар меҳнатига доир гендер тенглиги (2016 й.) ва бошқалар.

Гендер тушунчасининг жамиятдаги эркаклар ва хотин-қизлар ролларини ижтимоий жиҳатдан фарқланишига эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ. Мазкур атама 1968 йилда америкалик психолог олим Роберт Столлер томонидан илмий истеъмолга киритилган бўлиб, жинс маъносини билдиради. Гендер (инглизча gender зот) жинс тушунчасини физиологик воқелик жараёни бўлган ижтимоий конструкция сифатида белгиланади.

Тадқиқот методологияси

Илмий-амалий тадқиқотнинг методологик асослари Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва қарорлари, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотномалари, социологик тадқиқотлар натижалари ва бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳисобланади.

Тадқиқотда тизимли таҳлил, қиёсий таҳлил, макроиқтисодий таҳлил, гуруҳлаш, эксперимент, декомпозиция, социологик таҳлил,

инновацион ва интеграцион ёндашувлар, гендер тенглигини таъминлаш ва аёллар ишсизлигини камайтириш бўйича халқаро тажрибалар таҳлили ва апробациясидан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Гендер тенглиги аёллар ва эркаклар, қизлар ва ўғил болалар учун тенг ҳуқуқ, масъулият, имконият, қадрият ва натижалардир. Гендер тенглиги фақат аёлларга таалуқли масала бўлмасдан, у эркаклар ҳуқуқ ва мажбуриятларини ҳам англатади. Чунки жамият ҳар икки жинсдан гендер нормалари ва стандартларига мувофиқ ҳаракат қилишини кутади. Демак, гендер тенглиги аёлларнинг ҳам эркакларнинг ҳам манфаатлари, эҳтиёжлари ва устуворликлари ҳисобга олинганлигини кўрсатади.

Ўғил ва қиз болаларда турлича кўникмалар ва психологик хусусиятларнинг тарбияланиши, хотин-қизлар ва эркаклар ўртасидаги меҳнат тақсимоти, жамиятда қабул қилинган маданий меъёрлар, роллар ва қарашлар– гендер фарқланишни шакллантириш жараёнини ифодалайди.

Шуни қайд этиш лозимки, турли жамиятларда ушбу жараён у ёки бу жамиятда қабул қилинган муайян андозаларга мос равишда турлича кечади. Шу муносабат билан эркаклар ва хотин-қизлар муайян гендер стандартларга мос равишда гендер ролларни бажаради, бироқ, ушбу роллар уларга табиатан, уларнинг биологик ривожланишига мос равишда берилган эмас. Мазкур тушунчанинг киритилиши жамиятдаги эркаклар ва хотин-қизлар роллари ижтимоий жиҳатдан ташкил топиши ва белгиланишини ифодалайди.

Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги қонунида[3] “Гендер – хотин-қизлар ва эркаклар ўртасидаги муносабатларнинг жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида, шу жумладан сиёсат, иқтисодиёт, ҳуқуқ, мафкура ва маданият, таълим ҳамда илм-фан соҳаларида намоён бўладиган ижтимоий жиҳати” деб кўрсатилган.

Гендер статистикаси кўп мақсадлар учун хизмат қилади, лекин биринчи навбатда, у аёл ва эркакларнинг турли ҳолатлари ва шароитларига таалуқли бўлган яширин муаммоларни аниқлаш учун керакдир. Шунга кўра, гендер статистикаси муваффақиятли режалаштириш, манзилликни кучайтириш, самарали мониторинг юритиш ва ривожланиш дастурларининг таъсирини баҳолаш учун зарурдир.

Жаҳон банки томонидан[4]“Аёллар, бизнес ва қонун – 2019” тадқиқотида дунёда гендер тенглиги даражасини аниқлаш учун тадқиқот олиб борилди. Тадқиқотда аниқланишича, дунёда гендер тенглигига тўла эришган давлатлар Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург, Швеция ҳисобланади. Австрия, Канада, Эстония,

Финландия, Греция, Ирландия, Португалия, Испания, Буюк Британия деярли 100 балл тўплаган (барчасида 97,5 дан). Ўзбекистон эса мазкур тадқиқотда 70,6 балл тўплади.

Дунё бўйича аёлларнинг иқтисодий фаоллиги энг паст кўрсаткичларда намоён бўладиган бўлса, Ўзбекистон аёлларининг иқтисодий фаоллиги кўрсаткичи, ривожланган ёки ўтиш давридаги мамлакатлардаги ҳолатдан юқоридир. Бироқ айнан эркакларнинг иқтисодий фаоллиги кўрсаткичи, дунё бўйича ўртача 80 %ни ташкил этган ҳолда, Ўзбекистонга тегишли худди шундай кўрсаткичдан 7,5 пункгга юқорилиги, қуйидаги 1- жадвалдан кўриниб турибди. Бу ҳолат эркакларни меҳнатда банд этилишидаги муаммоларни чуқурроқ ўрганишни тақозо этади. Ўз навбатида, мамлакат ички муҳитида аёлларнинг иқтисодий фаоллик даражаси эркакларникидан паст.

1-жадвал

Аҳолининг иқтисодий фаоллиги ҳақида маълумот (фоизларда)

Худуд миқёси	Аёллар	Эркаклар
Дунё бўйича	53,1	80,3
Ривожланган мамлакатларда	50,4	67,5
Ўтиш давридаги мамлакатларда	51,0	70,5
Ўзбекистонда	68,9	72,7

Олимларнинг фикрича[5], «барча хотин-қизларда ҳам меҳнатга муносабатнинг аниқ шаклланмаганлиги, юқори профессионал малакали мутахассис-кадр аёлларнинг камлиги, бунда оилавий хўжалик юритишда уларнинг етакчилик роли ортиб бораётганлиги, мос ҳолда аёлларнинг ижтимоий фойдали меҳнатга нисбатан муносабатидаги стереотипларнинг ҳануз сақланиб келаётганлиги, бу борадаги ижтимоий тасаввурларда гендер тафовутларнинг мавжудлиги сингари сабаблар бугунги кунда қишлоқ аёлларининг профессионал карьера ва раҳбарликка даъвогарлиги пастлигида намоён бўлмоқда». Бу борада айниқса қишлоқ жойларида аёлларга нисбатан камситишларга барҳам бериш юзасидан қуйидаги чора-тадбирларни кўриш, чунончи: уларнинг расмий ва норасмий таълим олиш ва тайёргарликдан ўтишнинг барча турларига эга бўлиш ҳуқуқини таъминлаш, ёлланиб ишлаш орқали ёки мустақил меҳнат фаолияти орқали тенг иқтисодий имкониятларга эга бўлишлари, шунингдек, жамоа фаолиятининг барча турларида иштирок этишларини таъминлаш керак. Шунга қарамай, аёллар учун таълим, соғлиқни сақлаш, маданият, санъат, фан каби йўналишлар анъанавий меҳнат соҳаларига айланган.

Таълим – жамият ҳаётининг муҳим жабҳаларидан бўлиб, инсон ижтимоийлашувининг етакчи омиллари ва институтларидан биридир. Ўзбекистонда таълим тизимининг ривожланиши давлатнинг

ижтимоий сиёсат соҳасидаги устун йўналиши сифатида эътироф этилган. Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мувофиқ[6], ҳар бир инсон таълим олиш ҳуқуқига эга; давлат текин умумий таълим олишни кафолатлайди. Барча фуқаролар учун таълим олишдан тенг фойдаланиш принципини эълон қилар экан, таълим ана шу тенгликни, шу жумладан гендер тенгликни таъминлаш вазифасини бажариши керак. Таълим соҳасидаги гендер тенглик таълим олишда эркаклар ва аёлларнинг тенглигини билдирибгина қолмай, шу билан бирга ана шу имкониятлардан фойдаланишнинг тенг натижаларини ҳам англатади. Бу пировардида, умуман олганда жамиятда ресурслардан фойдаланишда гендер тенглик принципига қанчалик риоя этилаётганлигига ҳамда жинслар ўртасида имкониятларни тенглаштиришга боғлиқдир.

Мамлакатимизда турли соҳа ва тармоқларда меҳнат қилаётган ишчи ва хизматчиларнинг 45,5 % ини хотин-қизлар ташкил этади. Жумладан, давлат ҳокимияти органларида 321 нафар, тармоқлар бўйича раҳбарлик лавозимларида 30414 нафар аёл меҳнат қилмоқда. Улардан 15 нафари сенатор, 21 нафари Олий Мажлис Қонунчилик палатаси депутаты бўлиб, Қорақалпоғистон Республикаси депутатлари ва Халқ депутатлари туман/шаҳар Кенгашларида 1516 нафар аёл депутатлар фаолият олиб бормоқда. Бундан ташқари 2019 йил 21 июнь куни Ўзбекистон Республикаси тарихида илк марта Сенатга раис лавозимига аёл киши Т.Норбоеванинг тайинланиши гендер тенглиги аёлларнинг манфаатлари, эҳтиёжлари ва устуворликларини таъминлашга янги қадам бўлади деб ҳисоблаймиз.

Шу ўринда таъкидлаш лозимки, жаҳондаги бошқа давлатлар парламентида аёллар улуши Исроил давлати парламентида аёллар 27,5 %, Швецияда 43,6 %, Финландия 42 %, Норвегия 41,4 %, Исландияда 38,1 % нафарни ташкил этаётганлиги кўриш мумкин. Гендер масалаларининг асосий йўналишлари гендер тенгликни таъминлаш ва аёлларнинг ижтимоий шарт-шароитларини яхшилашга қаратилган давлат сиёсатини амалга оширишда уларнинг фаол иштирок этишини таъминлаш мақсадга мувофиқ.

Гендер масалаларининг асосий йўналишлари гендер тенгликни таъминлаш ва аёлларнинг ижтимоий шарт-шароитларини яхшилашга қаратилган давлат сиёсатини амалга оширишда уларнинг фаол иштирок этишини таъминлаш мақсадга мувофиқ.

Хулоса

Юқорида айтилганлардан хулоса қилиш мумкинки, жинслар ўртасидаги тенглик муносабатлари ҳали ҳам анъанавий тушунчаларга асосланади, гарчи сўнгги ўн йилликларда гендер тенглиги ҳаракати ва янги муносабатларнинг қурилиши ривожланган бўлса-да, гендер тенглиги бўйича муаммолар етарлича. Аёллар кураши гендер

манфаатлари масалалари билан қарама-қаршилик ҳар бир киши камроқ тенгсиз тарзда ўйлайдиган, бошқариладиган янги жамиятни излашда камситишларга қарши курашда далда беради.

Маълум бўлишича, воқеликни ўзгартириш осон иш эмас. Контекст ғоялар, одатлар, урф-одатлар, муносабат ва хулқ-атвор билан аллақачон мустаҳкамланган, тарихан қурилган ва жамият томонидан қабул қилинган, вақт ўтиши билан жамиятлар томонидан қадрланади ва такрорланади. Аммо технологик тараққиёт, ахборот ва коммуникация соҳаси, глобаллашув, ишлаб чиқариш жараёни ижтимоий муносабатлардаги ўзгаришлар ва гендер тенглигининг янги концепцияларини шакллантириш учун муҳитни қулай қилади.

Маълумки, жамият, иқтисодиёт ва сиёсатнинг ҳозирги модели жамият ҳаётини белгилаб берувчи қоида ва меъёрларни тақозо этар экан, тўлиқ гендер тенглиги мумкин бўлмайди. Тенгсизликнинг давом этиши аёлларни ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан қўллаб қувватлайдиган кўпроқ ташаббусларни ишлаб чиқиш кераклигини кўрсатади.

Шу билан бирга, жинслар ўртасида ҳақиқатда тенглик мавжуд бўлиши учун камситиш жараёнлари, мафкура, урф-одатлар тушунчалардан ҳоли янги жамиятни шакллантириш учун янги асосларни яратиш ва жамиятни идрок этадиган янги билимларни яратиш керак.

Фойдаланилган адабиётлари рўхати

1. Глоссарий МЦГИ. www.gender.ru.
2. “Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги ЎРҚ-562 сон. Қонун хужжатлари маълумотлари миллий базаси, 03.09.2019 й. 03/19/562/3681-сон.
3. Women, business and the law 2019. International Bank for Reconstruction and Development. www.worldbank.org.
4. Демоскоп weekly.Электронная версия бюллетеня Населения и общество. Центр демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. - М.: №377-378 <http://esa.un.org/unpp>
5. Каримова В., Саидова Ю., Умарова Ш., Мираҳмедова М. Ўзбекистонда гендер- менежментнинг истиқболи. Монографик тадқиқот. – Т.: Turon-Iqbol, 2011. – 74 б.
6. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 41-моддаси.

КОРХОНАЛАРДА МЕҲНАТНИ РАҒБАТЛАНТИРИШ ВА МОТИВАЦИЯЛАШНИНГ ЗАМОНАВИЙ ЖИҲАТЛАРИ

Тўхтаева Хуршида Фарходовна

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси ассистент
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислоҳ Каримов кўчаси, 49-уй.*

Аннотация: Мақолада корхонада ходимларни меҳнат мотивациясини кучайтириш йўллари аниқлаш, ходимни ривожлантириш, уларнинг касбий ва малака таркибини ҳисобга олиш, умумий ва қўшимча эҳтиёжларини аниқлаш, ходимларни маълум бир аниқ мақсадга эришиш учун йўналтириш каби ҳозирги куннинг энг долзарб муаммоларидан бири ўрганилган, ҳамда меҳнат мотивациясидан қониқиш усуллари такомиллаштириш йўллари таклиф этилган. Таъкидлаш лозимки, иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги босқичида корхона ва ташкилотларда ишловчи ходимларни режалаштириш, меҳнатни моддий рағбатлантириш, ривожлантириш муаммоси ходимларнинг шахсий манфаатларини таъминлаш билан бир қаторда мамлакат иқтисодиётида алоҳида рол ўйнайди.

Таянч иборалар: меҳнат мотивацияси, ходимларни ривожлантириш ва ижтимоий ҳимоя қилиш, ходимлар меҳнатини рағбатлантириш.

Abstract: Development of scientifically based proposals and recommendations for improving socio-economic mechanisms for enhancing employee motivation in the context of the modern transition to an innovative economy. The article proposes ways to identify increased motivation of employees at the enterprises, to improve the methods of satisfaction of labor motivation. It should be noted that at the current stage of economic development, planning of personnel of enterprises and organizations, the problem of material stimulation, development of labor, plays a special role in the country's economy.

Key words: Labor motivation, personnel development and social protection, employee incentives.

Кириш

Ўзбекистон Республикасида макроиқтисодий барқарорлик ва раван иқтисодий ўсиш суръатларини таъминлашга йўналтирилган иқтисодий ислохотлар изчил амалга оширилмоқда. Ҳозирги вақтда ходимларни мотивациялашни кучайтириш нафақат иш берувчининг, балки корхоналарда ишловчи ходимларнинг ҳам мақсадлари ва манфаатларига боғлиқ. Корхонада фойдаланиладиган мотивациялаш тизимлари айнан шахснинг фаоллигига таъсир кўрсатишга интилади. Меҳнат фаолиятини бошқаришнинг мотивацион жиҳатлари бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда кенг қўлланилмоқда ва улардан ривожланаётган ташкилотларда фаол фойдаланилмоқда.

Янги Ўзбекистоннинг 2022–2026 йилларга мўлжалланган тараққиёт стратегияси ва уни «Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили»да ихчам, профессионал, адолатли, юқори натижадорликка хизмат қиладиган давлат бошқаруви тизимини жорий қилиш масаласи

алоҳида мақсад қилиб қўйилган. Шунингдек, аксарият корхоналарга ходимларга иш ҳажми ва самарадорлигига қараб маош тўлаш тартибини жорий қилиш, ҳамда бу борадаги ташкилий-ҳуқуқий масалаларга мустақиллик белгиланган.

Корхонада ходимларни меҳнат мотивациясини кучайтириш, ходимни ривожлантириш, унинг касбий ва малака таркибини ҳисобга олиш, ходимга умумий ва қўшимча эҳтиёжни аниқлаш, ходимлардан маълум бир аниқ мақсадга эришиш учун йўналтириш ҳозирги куннинг энг долзарб муаммоларидан биридир. Таъкидлаш лозимки, иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги босқичида корхона ва ташкилотларда ишловчи ходимларни режалаштириш, меҳнатни моддий рағбатлантириш, ривожлантириш муаммоси ходимларнинг шахсий манфаатларини таъминлаш билан бир қаторда мамлакат иқтисодиётида алоҳида рол ўйнайди.

Ўзбекистон Республикасида тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноати муҳим аҳамиятга эга. Айнан шу соҳада 2021 йил якунига кўра дами 435,6 минг кишилар иш билан банд, ҳамда бу кўрсаткич охириги 5 йил ичида деярли 3 мартага ошган. Шу муносабат билан Ўзбектўқимачиликсаноат уюшмаси корхоналарида ходимларни меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш масалаларини тадқиқ этишга долзарб масалалардан бирига айланган.

«Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларидан самарали фойдаланиш имкониятлари кутилади. Шу билан бирга муассасада фаолият кўрсатаётган ходимларни маъмурият томонидан мотивация қилишнинг ташқи ва ички манбаларидан сарфланаётган харажатларнинг иқтисодий самарадорлиги кўрсатилади ҳамда креативликка асосланган чора-тадбирлар дастурлари тавсия этилади.

«Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхоналарида ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг комплекс таҳлил қилиш, тадқиқот услубиятининг кўп қиррали тавсифини, бир-бирини тўлдириб борадиган ва уларнинг моҳиятини очиб берадиган бир қатор усулларнинг, шу жумладан, тизимли таҳлил, таққослаш, иқтисодий-статистик усулларининг қўлланилиш заруриятини белгилаб беради.

Мавзуни таҳлил қилиш натижасида ишлаб чиқилган назарий ва амалий таклифлар келгусида «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмаси корхоналарида меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларидан самарали натижаларга эришишга олиб келади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

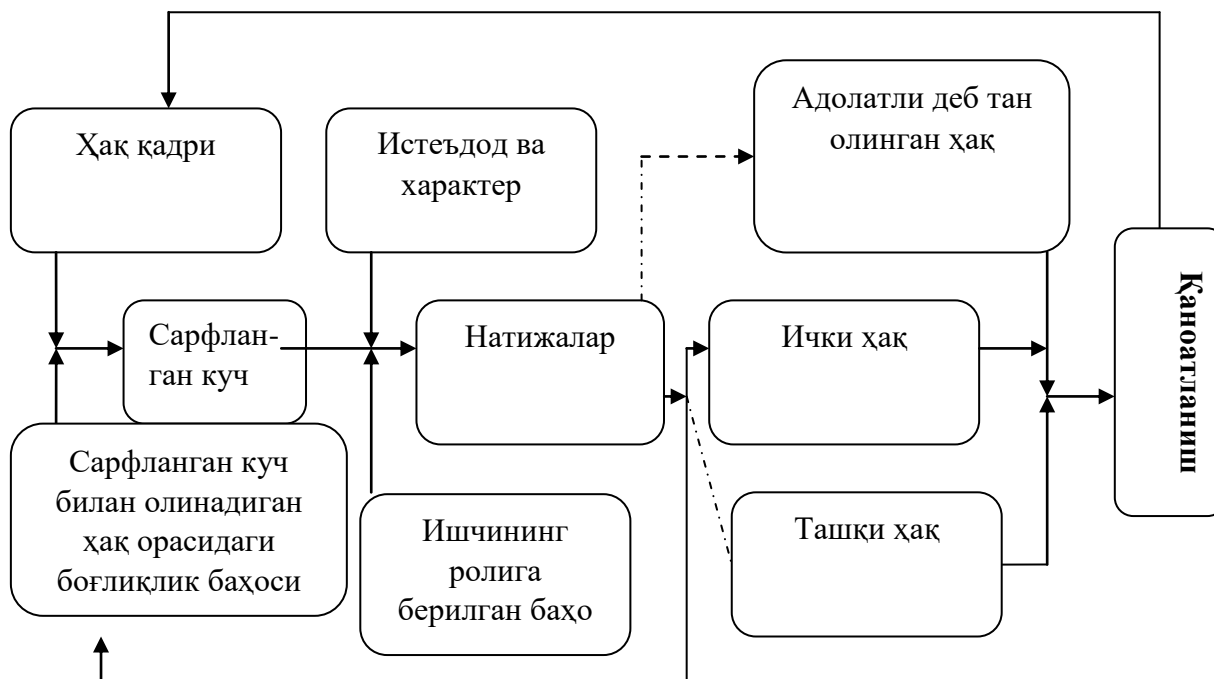
Корхоналарда ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиришнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича кенг кўламли чуқур иқтисодий ислохотларни изчил амалга оширишни фундаментал ўрганишда хорижий мамлакатларда Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Г.П. Журавлев, Рофе А.И., Кибанов А.Я, Адамчук В.В, Волгин Н.А мамлакатимизда эса, Абдурахмонов Қ.Х, Умурзоқов Б.Х., Рўзметов Р, Хайитов А.Б. ва бошқа иқтисодчи олимлар ўзларининг дарслик ва ўқув қўлланмалари ҳамда илмий-тадқиқот фаолиятларида атрофлича таҳлил қилишган.

МакКлелланд талқинидаги [13] тааллуқлилика бўлган эҳтиёжга асосланган Герцбергнинг икки омиллик назарияси. Ўтган асрнинг 50-йилларида Фредерик Герцберг бошчилигидаги мутахассислар гуруҳи томонидан эҳтиёжларга асосланган яна бир мотивлаш моделини ишлаб чиқди. Тадқиқотчилар гуруҳи йирик лак-бўёқ фирмасининг 200 муҳандиси ва маъмурият хизматчилари орасида: “Хизмат вазифаларингизни бажариб бўлганингиздан сўнг қачон ўзингизни жуда яхши ҳис қилганингизни батафсил тасвирлай оласизми?” ва “Хизмат вазифаларингизни бажариб бўлганингиздан сўнг қачон ўзингизни жуда ёмон ҳис қилганингизни батафсил тасвирлай оласизми?” деган саволга жавоб беришни сўраган.

Портер-Лоулер модели [14]. Лайман Портер ва Эдвард Лоулер кутилган натижа назарияси билан адолат назарияси элементларини ўзида мужассамлаштирган мотивлашнинг мажмуий процессуал назариясини ишлаб чиқишди. Уларнинг 1.1-расмда акс эттирилган модели беш ўзгарувчан миқдорни: сарф этилган куч, идрок, олинган натижалар, ҳақ, қаноатланиш даражасини ўз ичига олади.

Мотивлашув, Маслоу талқинидаги мотивлашувни эслатади. Бундай одамлар танишлар доирасида дўстона муносабатларни боғлашга, ўзгаларга ёрдам қўлини узатишга қизиқадилар. Тааллуқлилика эҳтиёжи кучли бўлган одамлар ижтимоий мулоқот учун кенг имконлар очадиган ишларда ўзларини қулай ҳис этадилар. Уларнинг раҳбарлари иш жараёнида шахслараро муносабатлар ва алоқаларни чекламайдиган муҳитни сақлаб қолишга интилишлари керак. Раҳбар, шунингдек бундайларнинг эҳтиёжларини уларга кўроқ эътибор бериш ва вақти-вақти билан уларни алоҳида гуруҳларда тўплаш орқали эҳтиёжларини қаноатлантириши мумкин. Портер-Лоулернинг моделига кўра, эришилган натижалар ходимнинг сарф қилган кучи, унинг истеъдоди ва хусусиятлари, шунингдек ўз ролини нақадар англаганлигига боғлиқ. Сарфланган куч даражаси ҳақнинг қадри ва сарфланган кучнинг бу даражаси муқаррар равишда бериладиган ҳақнинг муайян даражасига олиб келишига бўлган ишонч даражаси билан белгиланади. Бундан ташқари, Портер-Лоурел

назариясида бериладиган ҳақ билан натижалар орасидаги нисбат белгиланган, яъни одам ўз эҳтиёжларини эришилган натижалар учун олиган ҳақ ёрдамида қаноатлантиради (1.1-расм).



1.1-расм. Портер-Лоулер модели [16]

Ижрочининг иш жойидаги фаолиятини таҳлил қилган Дуглас МакГрегор бошқарувчи ижрочининг ҳаракатларини белгиловчи қуйидаги параметрларни назорат қилиши мумкинлигини аниқлади:

- ижрочи зиммасига юклатилган топшириқлар;
- топшириқларнинг бажарилиш сифати;
- топшириқнинг олиниш муддатлари;
- топшириқ бажарилишининг кутилган муддати;
- топшириқнинг бажарилиши учун мавжуд воситалар;
- ижрочи ишлаётган коллектив;
- ижрочи берилган кўрсатмалар;
- ижрочининг топшириқни бажариш қўлидан келишига ишонтириш;
- ижрочининг муваффақиятли равишда бажарилган иш учун ҳақ олишини англаши;
- бажарилган иш учун ҳақ кўлами;
- ижрочининг иш билан боғлиқ муаммолар доирасига жалб этилганлиги даражаси.

Бу омилларнинг барчаси раҳбарга боғлиқ бўлиб, у ёки бу даражада ходимга ўз таъсирини кўрсатади ва иш сифати ва жадаллигини белгилайди. Дуглас МакГрегор [5] бу омиллар ёрдамида бошқарувга икки асосий ёндашув қўллаш мумкин деган хулосага келди.

Фаолият орқали инсон ўзининг ҳаётдаги ўрнини белгилаб олади ва ўзининг ижтимоий табиатини тасдиқлайди. Ҳақиқий фаолият, одатда, борлиқни ўзгартириш билан боғлиқ бўлиб, жисмоний, ақлий ва бошқа шаклларни (руҳий ички, идеал-ўзгартирувчи хусусиятга эга бўлиши (фикрлаш фаолияти, унинг натижаси - интеллектуал маҳсулот, фикр, ғоя), ҳам реал, амалий, ташқи шаклда намоён бўлиши, кузатиладиган бўлиши (хатти-ҳаракат) мумкин фаолият ва б.) қамраб олади.

Тадқиқот методологияси

Маълумки, мамлакатимизда енгил саноат тизимини ривожлантириш ва мустақкамлашга катта эътибор қаратиб келинмоқда. Бу эса, ўз навбатида уюшмада ишлайдиган ходимлар малакаси қанчалик муҳимлигини англатади.

Корхона келгусида олдида улкан мақсадлар қўяр экан, кадрларининг малакасини доимий равишда ошириб бориши лозим. Хозирда корхона учун энг муҳим нарса бу рақобатга бардош бериб, бозорда ўз ўрни ва сўзига эга бўлишдир. Бунинг учун эса бевосита малакали, тажрибали, билимли келажакни олдиндан кўра оладиган етук мутахассислар лозим бўлади. Бу эса кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини узлуксиз равишда ошириб бориш кераклигини англатади.

Юқоридаги мақсадларга эришиш учун статистик маълумотларни тўплаш ва таққослаш усулларида, олинган натижаларни умумлаштириш ва асослашда таҳлил усулларида фойдаланилди. Ушбу методлар мақоланинг таҳлил ва натижалар қисмида қўлланилиб, қуйида хулоса қилишимизга ёрдам берган. Қўлланилган методларнинг натижаси ходим манфаатларини ташкилот мақсадлари билан бирлаштириб иш берувчига ходимлар меҳнат мотивациясини ошириш, ишлаб чиқаришга юқори малакали мутахассисларни жалб этиш ва сақлаб туриш, персоналга ҳаражатларни назорат қилиш ва бошқариш имконини беради.

Таҳлил ва натижалар

Иқтисодиётни инновацион ривожланиш шароитида «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасида ходимлар меҳнат фаолияти сифатини ошириш масалаларининг пироворд мақсади - ходимларнинг иш билан банд бўлиши, иш вақтидан самарали фойдаланиш, меҳнат интизоми, ишнинг суръати ва ритминини белгилашга ёрдам берадиган ҳамда ходимлар сонини уларнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи миқдорини белгилашга асос бўладиган энг асосий йўналишлардан биридир.

Ўзбекистон Республикасида таркиб топган кўп укладли иқтисодиёт турлича қобилият ва қизиқишларга эга ходимларга меҳнат соҳасида ўз ўрнини топиши учун зарур имкониятлар яратади.

Ходимнинг тайёргарлик даражаси тўғрисидаги маълумотлар унинг фаолиятини баҳолаш асосида шакллантирилади. Бунда персонални

қайси йўналишларда қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш талаб этилиши аниқланади. Ходим билими, маҳорати, касбий ва шахсий сифатларини баҳолаш давомида махсус комиссиялар белгилаб қўйилган омиллар бўйича ходим иш самарадорлиги ҳамда ушбу омилларнинг ходим ўз хизмат ва касбий вазифаларини бажаришдаги аҳамиятини аттестация қилади. Ана шу текширув натижалари бўйича қайта тайёрлаш шакли ва услуги мақсадга мувофиқлиги аниқланади ҳамда ходимга шахсий дастур асосида ўз малакасини ошириш юзасидан тавсиялар берилади.

Меҳнат фаоллиги – меҳнатга муносабат омили ҳисобланиб, у бажарилаётган иш ҳажми, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифати, меҳнат самарадорлиги, персоналнинг ташаббускорлигида билвосита намоён бўлади. (1-жадвал)

1-жадвал

«Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида ходимнинг меҳнат фаоллигига таъсир кўрсатувчи омиллар

Омиллар	Жиддий таъсир кўрсатади,%	Етарлича таъсир кўрсатмайди,%	Мутлақо таъсир кўрсатмайди,%
1. Иш ҳақи миқдори	97,5	2,5	-
2. Ижтимоий-психологик таъсир кўрсатиш усуллари	89,9	8,1	-
3. Маъмурий таъсир кўрсатиш чоралари	95,7	4,3	-
4. Меҳнат жамоасидаги муҳит	85,9	10,1	4,1
5. Ташкилотдаги иқтисодий янгиликлар	87,1	10,7	2,2
6. Мамлакатдаги умумий ижтимоий-иқтисодий аҳвол	85,3	14,7	-
7. Ишни йўқотиш хавфи	61,2	9,1	30,7
8. Мусобақаланиш	35,2	43,1	20,7

Манба: «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида ўтказилган социологик сўровлар натижалари асосида муаллиф томонидан тайёрланган.

1-жадвалда «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасида ходимнинг меҳнат фаоллигига таъсир кўрсатувчи 8 та омили таҳлил қилиниб, унда асосан иш ҳақи омилига кўпроқ эътибор қаратилган. Корхона жамоаси меҳнат фаоллигини иш ҳақи даражаси билан боғлиқ ҳолда таҳлил этиш орқалигина меҳнат мотивацияси омиллари тўғрисида тўғри хулоса чиқариш мумкин. Бу эса, ўз навбатида меҳнатни рағбатлантириш тизимини янада самарали фаолият кўрсатишига ўз хиссасини қўшади. Навбатдаги жадвалда меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодий,

ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш кўрсатиб ўтилган.

Корхонада персонални қизиқтирувчи омиллар қаноатлантираётган бўлса, биз тадқиқот ўтказган «Ўзтўқимачиликсаноат» уюшмасида персонални меҳнатга бўлган қизиқтиришнинг ҳолати рисоладигадек. Бироқ, биз эҳтиёжлар пирамидасини ёдга олсак, 1-жадвал натижаларига кўра, персоналнинг асосий эҳтиёжлари – иш ҳақи, ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш масалалари етарли даражада қондирилмаётганлигига гувоҳ бўламиз.

Мамлакатимизда маълумотли, саводли, зиёли кишилар сони юқори бўлгани ҳолда бозор иқтисодиёти қонуниятларини билладиган, тадбиркорлар фаолияти учун самарали меҳнат қиладиган кадрларга катта эҳтиёж сезилмоқда.

2-Жадвал

2017-2022 йилларда тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноати бўйича ходимлар сони

№	Соҳа иш ўринлари	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (кутил иши)	2017 йилга нисбатан ўсиш, баробар
	Жами	148750	247460	326780	344150	405970	435620	2,9
1	Аёллар	104125	173222	228746	240905	284179	304935	3
2	Эркаклар	44625	74238	98034	103245	121791	130686	2,5

Манба: www.stat.uz - Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика кўмитаси расмий сайти маълумотлари асосида тайёрланган.

2-жадвалда келтирилган маълумотлардан бизга шу маълумки тўқимачилик ва тикув-трикотаж саноатида фаолият юритаётган аёлларнинг салмоғи охириги йилларда сезиларли даражада ортиб бормоқда. Хусусан, 2022 йилда тармоқда фаолият юритаётган юритаётган аёлларнинг сони 2017 йилга нисбатан 3 бараварга ортгани кўриниб турибди. Бу эса ўз навбатида мазкур тармоқда аёллар учун қулай меҳнат шароитлари яратилганлигидан далолат беради. Шунингдек, тармоқда эркаклар ишчи кучига бўлган талаб ҳам ортиб, 2,9 бараварни ташкил этмоқда.

Тадқиқотимизда ходимларнинг меҳнат мотивациясидан қониқиш натижаларини таҳлил этишда биз хориж олимларининг икки омил назариясини асос қилиб олдик. Маълумки, ушбу таълимотга мувофиқ меҳнатдан қониқишга таъсир кўрсатувчи омиллар икки гуруҳга

бўлинади. Олимларнинг фикрича “гигиеник омиллар” деб номлаган гуруҳга иш ҳақи миқдори, иш режими, санитария-гигиена шароитлари, меҳнатни ташкил этиш даражаси, бевосита раҳбар билан муносабатлар, иш жойининг техника билан жиҳозланганлиги, корхонада ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятлари киради. Агар бу омиллар мавжуд бўлмаса ёки персонални қониқтирмаса, улар меҳнатдан қониқмаётганликларини намоён этадилар. Агар бу омиллар персонални қаноатлантираётган бўлса, уларнинг ўз меҳнатидан қониқишлари юқори бўлиши шубҳасиздир. Шу билан бирга биринчи гуруҳ омиллари иккинчи гуруҳ омиллари – ишнинг хилма-хиллиги, янги вазифаларни ҳал этиш зарурати, ишдаги мустақиллик, меҳнат фаолиятининг персонал қобилиятига мувофиқлиги, хизмат вазифасида ўсиш имкониятлари кабилар билан мужассамлангани ҳолдагина корхона жамоаси меҳнатдан тўлиқ қониқадиган бўлади.

3-жадвал

«Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида персоналининг меҳнат мотивациясидан қониқиш даражасига таъсир кўрсатувчи омилларга муносабати

Ходимнинг ўз меҳнатидан қониқиши омиллари	Қониқиш даражаси, %		
	Қониқаман	Қониқмаганга қараганда кўпроқ қониқаман	Қониқмайман
1. Иш ҳақи миқдоридан	42,1	10,8	41,1
2. Иш режимидан	76,3	7,8	15,9
3. Иш хилма-хиллигидан	58,7	20,6	20,7
4. Янги вазифаларни ҳал этиш заруратидан	51,3	10,2	38,5
5. Ишдаги мустақилликдан	70,3	20,6	9,1
6. Меҳнат фаолиятининг шахсий қобилиятга мувофиқлигидан	42,6	16,8	40,6
7.Хизмат вазифасида ўсишдан	40,7	9,6	49,7
8.Санитария-гигиена шароитидан	60,3	21,2	18,5
9.Меҳнатнинг ташкил этилишидан	62,4	10,6	27,0
10.Бевосита раҳбари билан муносабатдан	72,1	10,5	17,4
11.Иш жойининг техника билан жиҳозланганидан	55,3	20,4	24,3
12.Ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятидан	36,7	10,8	52,5

Манба: «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасида ўтказилган социологик тадқиқотлар натижалари асосида муаллиф томонидан тайёрланган.

Хулоса ва таклифлар

Иқтисодийetni модернизациялаш шароитида уюшма ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантириш бўйича масалалари Ўзбекистонда инсон манфаатларини таъминлаш мақсадларига йўналтирилган кенг кўламли чуқур ислохотлар муваффақияти мамлакат иқтисодийети жадал суръатларда ривожланишига боғлиқдир. Бу стратегик жуда муҳим вазифани ҳал этишда ташкилотлар, жумладан, «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмаси учун ҳам ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Уюшмада ходимларнинг турмуш фаровонлигини муттасил оширишга қаратилган изчил сиёсат юритилмоқда. 2019 йилдаги 757 нафардан 2020 йилда 769 нафарга ошган. Шунингдек, 2021 йилда ходимлар билан таъминланганлик даражаси 99,8 фоизни ташкил қилган.

Уюшмада ходимлари таркибида раҳбарлар, мутахассислар ва ишчилар сони ортган. Олиб борилган таҳлиллар натижасида уюшмада ишловчи ходимлар сони 2017-2021 йилларда раҳбар 2,2 фоизга, мутахассислар сони эса 3,2 фоизга, ишчилар сонининг эса 1,8 фоизга ортганлиги аниқланди.

Уюшманинг ижтимоий тавсифдаги тўловлари қуйидагилардан иборат бўлган: ишловчиларни ижтимоий ҳимоялаш учун харажатлар, кутилмаган ҳолатлар бўйича моддий ёрдам, касбий тайёргарлик учун тўловлар, маданий-маиший мақсадлар учун харажатлар ва бошқа ижтимоий харажатлар.

Персонални рағбатлантиришда иқтисодий, ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш мақсадга мувофиқ (3-жадвал). Уюшмада меҳнатни рағбатлантиришда иқтисодий, ижтимоий-психологик ва ташкилий-маъмурий усуллардан фойдаланиш ва уларнинг натижалари кўрсатиб ўтилиб унга кўра хизмат вазифаси ва уларга бериладиган рағбатлантириш турлари келтирилган. Жадвалдаги социологик тадқиқот натижасида шулар аён бўлганки ходимларнинг энг кўп қониқиш даражаси иш режимидан, бевосита раҳбар билан муносабатдан ва ишдаги мустақилликдан иборат. Энг кам қониқиш даражаси эса ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятидан. Хизмат вазифасида ўсишдан ва иш хаки миқдорида Шундай қилиб, меҳнатни моддий рағбатлантириши тизими амалиётда кўзланган самара келтириши учун уни бирданига бутун ташкилот миқёсида жорий қилмасдан аввал унинг таркибий тузилмаларида муайян муддат синовдан ўтказиш мақсадга мувофиқдир.

Шу билан бирга, ҳар қандай энг янги, энг замонавий тизим ҳам вақт ўтиши билан дастлабки пайтдаги самарадорликни таъминлай олмай қолади, эскира бошлайди. Мазкур масалани ҳисобга олган ҳолда ташкилотлар иш берувчилари қабул қилинган тизимнинг меҳнат мотивациясига кўрсатаётган таъсири натижаларини муттасил равишда

баҳолаб, зарурат туғилган ҳолларда унга тегишли ўзгартиришлар киритишлари керак. Айни пайтда ташкилот стратегик мақсадлари, ички ҳамда ташқи бозорлардаги вазият, персонал манфаатдорлигини ошириш зарурати, бошқа кўпгина янгидан пайдо бўлаётган омиллар ҳар қандай энг илғор тизимга ижодий ёндашишни талаб этади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. www.press-service.uz (Ўзбекистон Республикаси Президенти расмий портали)
2. www.minesonotm.uz - Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва саноат вазирлигининг расмий сайти
3. www.stat.uz (Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси расмий сайти)
4. www.lex.uz (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги)
5. Абдурахмонов Қ.Х, Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт /Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “FAN” нашриёт давлат корхонаси, –Т: 2019. -385 б
6. Абдурахмонов Қ.Х, Абдураманов Х.Х Меҳнат ресурсларини бошқариш:ўқув қўлланма .-Т:ILM ZIYO, 2018, 272 б
7. «Управление персоналом» Журнал. 2019 й. № 2-4 сонлари.
8. «Ўзтўқимачиликсаноат» Уюшмасининг статистик ва бухгалтерия ҳисоби ҳисоботлари маълумотлари.
9. Абдурахмонов Қ.Х, Шоюсупова Н.Т, Бакиева И.А, Абдурахмонова Г.Қ, Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллар асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш.Монография.-Т.:IQTISODIYOT, 2019.-217 б
10. Абдурахмонов Қ.Х, Зокирова Н.Қ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси.-Т.: "FAN VA TECHNOLOGIYA", 2017, 536 б
11. Хейнтце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике. Пер. с нем. Г.А. Рахманина. М.: Международные отношения, 2010. – С. 664.
12. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А. Меҳнат иқтисодиёти (ўқув қўлланма) – Т.: ТДИУ, 2018. -266 бет.
13. Маклелланд Д. “Мотивация человека” СПб.: 2007. - 672 с.
14. Процессуальная теория мотивации. Модель Портера – Лоулера. Описание процессуальной теории мотивации. 1968

КОРОНАВИРУС ПАНДЕМИЯСИДАН КЕЙИНГИ ДАВРДА ТАШКИЛОТЛАРДА ХОДИМЛАРНИ ЎҚИТИШ ВА РИВОЖЛАНТИРИШ СОҲАСИДАГИ ЎЗГАРИШЛАР

Ғаниева Дилноза Бахриддин қизи

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси докторанти
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй.*

Аннотация: Ушбу мақолада пандемиядан сўнг корхона ва ташкилотларда ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш тизимида бўлган ўзгаришлар бўйича олиб борилган тадқиқотлар натижалари акс эттирилган. Унда ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш бўйича тадқиқот натижалари, таҳлиллар ва улар натижасида тизимнинг самарадорлигини ошириш бўйича ишлаб чиқилган тавсиялар ўз ифодасини топган.

Таянч иборалар: ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш, пандемия, рақамли таълим, e-training, Covid-19

Annotation: This article reflects the results of a study of changes in the system of training and development of personnel of enterprises and organizations after the pandemic. It contains the results of research on training and development of personnel, analysis and recommendations developed based on their results to improve the efficiency of the system.

Keywords: employee training and development, pandemic, digital learning, e-training, Covid-19

Кириш

Коронавирус пандемияси даври HR менежерлар учун ходимлар билан ўзаро муносабатларда муҳим бурилишларга сабаб бўлди. Ходимлар учун масофавий ишлаш тажрибаси инсонлар ҳаётида иш тушунчасига бўлган қарашларни ҳам ўзгартирди. Бундан уларни ўқитиш ва малакасини ошириш тизими ҳам четда қолмади. LinkedIn томонидан олиб борилган тадқиқот натижаларига кўра, 72 фоиз менежерлар ўтган йиллар давомида ўқитиш ва ривожлантириш ўзларининг компаниялари учун янада муҳим функциялардан бирига айланганини таъкидлашган [1]. Айниқса коронавирус пандемияси даврида ходимларни ўқитишнинг аҳамияти янада ортди. Компаниялар ўқитиш воситалари, методлари, амалиёти ва устуворликларини қайтадан кўриб чиқишди [2-6]. Компанияларда ходимларни ривожлантириш бугунги кунда ҳар қачонгидан ҳам муҳимроқ мавзуга айланди. Сабаби янги ходимни ишга ёллашдан кўра ташкилотда фаолият юритаётган истиқболли ходимни ривожлантириш ва юқори лавозимга кўтариш арзонроқ тушади. Ўқитиш ва ривожлантириш бўйича мутахассисларининг 54 фоизи ходимларнинг ички

ҳаракатчанлиги уларнинг ташкилотда Covid-19дан кейинг даврда устувор аҳамиятга эга эканлигини таъкидлашган [1].

Пандемия барча соҳаларда интернет технологияларнинг имкониятларини кўпроқ синаб кўриш имконини берди. Масофадан ишлаш технологиялари ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш тизимида ҳам муваффақиятли қўлланилмоқда.

Шу сабабли ушбу мақолада Covid-19 пандемиясидан сўнг инсон ресурсларини бошқаришда уларни ўқитиш ва ривожлантириш жараёнини осонлаштириш учун нималарга эътибор беришлари лозимлиги муҳокама қилинади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили.

Мейо (2000) фикрига кўра, ходимларнинг ривожланиши, шу жумладан узлуксиз таълим ҳамда билим ва тажриба алмашиш ҳар қандай турдаги ташкилотда қиймат ўсишининг асосий омили ҳисобланади [7].

Ўқитиш ва ривожлантириш – бу компаниянинг ходимларга иш билан боғлиқ кўникмаларга эга бўлишлари учун шароит яратиш ташаббуси. Баъзи экспертларнинг (Акдере & Эген, 2020) таъкидлашича, ўқитиш ва ривожлантириш маъноси биргаликда ёки муқобил равишда ишлатиладиган атамадир [8]. Ўзкесер (2019) ўз тадқиқотида ўқитишнинг мақсади ходимларнинг билим ёки кўникмаларини ошириш ва уларнинг муносабати ёки хатти-ҳаракатларини ўзгартириш орқали самарадорликни оширишдир, дейди[9]. Ривожлантириш келажакдаги ходимларнинг талаблари ва ташкилот тузилиши билан боғланиши мумкин. Ўқитиш ва ривожлантириш ходимларнинг узоқ муддатли карьераси учун фойдалидир ва келажакда катта масъулиятга олиб келиши мумкин.

Ненси (2021) ўқитишга қуйидагича таъриф беради: Ўқитиш қисқа муддатли жараён бўлиб, муайян мақсадда амалга оширилади, ривожлантириш эса узоқ муддатли таълим жараёни бўлиб, умумий мақсадда психологик ва ижодий билимларни ўрганишда тизимли ёндашувдан фойдаланади. Ўқитишни “маълум бир мақсад учун ходимларнинг билим ва кўникмаларини ошириш қадамлари” деб таърифлаш мумкин. Ходимларга янги кўникмалар, техник билимларни ўрганиш ва касбга янги муносабатда бўлиш учун марказлар билан таъминланади. Ўқитишнинг асосий мақсади ходимларнинг хатти-ҳаракатларини ўзгартиришдир. Шунингдек, у ўқитиш ва таълимни бир биридан ажратади. Унга кўра, ўқитиш таълим билан бир хил эмас. Ўқитиш чекланган бўлиб, у муайян ишни бажаришда кўникмаларни оширишни англатади. Таълим эса меҳнат жамоасининг умумий ривожланишига қаратилган. Таълим одатда расмий таълимни англатади [10].

Абдурахмонова ва Данабоев (2016) персонални ривожлантиришга қўйидагича таъриф беради: Персонални ривожлантириш – персоналнинг янги билимларга эҳтиёжларини аниқлаш ва бу эҳтиёжларни қондириб бориш, бош-қарув услубларини муттасил такомиллаштириб бориш, ходимларга уларнинг фаоллигини оширишда ҳар тарафлама ёрдам бериш [11]. Бироқ ушбу олимлар илмий ишларида ўқитиш ва ривожлантириш атамалари бир-биридан фарқланмаган.

Тейлор (2002) фикрига кўра, электрон ўқитиш (e-training) кўп жиҳатдан электрон таълимга (e-learning) ўхшайди, айниқса етказиб бериш воситалари ва фойдаланиладиган технология нуқтаи назаридан. Бироқ, e-training маълум бир таълим натижаси ёки маҳоратига эришиш учун махсус ишлаб чиқилган e-learningга қараганда қисқароқ вақтни англатади. E-trainingнинг энг кенг тарқалган турлари орасида видео конференция ва онлайн тренинглари мавжуд [12]. Ушбу таъриф Моҳсин & Сулайман (2013) билан мос келиб, улар E-training – бу интернет ёки интранет каби восита орқали ходимга аниқ билимларни етказиш учун тренер томонидан технологиядан фойдаланишни назарда тутди [13].

Тадқиқот методологияси.

Тадқиқот методологиясининг асосини ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг амалиёти ва моделлари бўйича муаллифлар томонидан тизимли таҳлил, танлама адабиётлар таҳлили бўйича материаллар ташкил қилади. Шунингдек, тадқиқот жараёнида умумлаштириш, гуруҳлаш, таққослаш, анализ ва синтез каби илмий тадқиқот усуллари билан кенг фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар.

Нисбатан узоқ давом этган пандемия туфайли ижтимоий изоляцияга бўлган эҳтиёж таълим ва ўқитиш бозорида туб бурилиш ясади. Ривожланиш соҳасини тингловчилар билан юзма-юз алоқадан интернет муҳитига кўчириш зарурати пайдо бўлди. 2020 йил бошида ўқитиш ва ривожлантириш бўйича 1675 нафар эксперт ўртасида ўтказилган сўров шуни кўрсатадики, уларнинг 57 фоизи ўтган йили юқори онлайн таълим бюджетларини режалаштиришган. Коронавирус ўзгаришлар учун катализатор бўлди ва фақат ўқитишнинг ўзгаришини тезлаштирди [1]. Ташкилотларда устуворликлар ўзгарди ва янги компетенцияларга эҳтиёж пайдо бўлди. Ўқитиш ва ривожлантириш мутахассислари бу нафақат технологик даражада, балки иш берувчилар ва ходимларнинг хабардорлигида ҳам содир бўладиган каттароқ ва узоқ давом этадиган ўзгаришларнинг бошланиши эканлигига ишонишмоқда. Ишчилар, менежерлар ва бизнес раҳбарларининг барчаси малака ошириш ва қайта малака ошириш босимини ҳис қилишмоқда. Уларнинг аксарияти Covid-19 ва натижада юзага келган иқтисодий инқироз уларнинг янги кўникмаларга эга бўлиш эҳтиёжини тезлаштирганини таъкидлашади. Бундан ташқари, глобал соғлиқни

сақлаш ва иқтисодий инқироз шароитида иш жойида ривожланиш имкониятларини топиш қийинроқ. Ишчиларнинг деярли ярми (46%) иш берувчилар пандемия даврида малака ошириш ва қайта тайёрлаш имкониятларини камайтирганини айтишди [14]. Covid-19 пандемияси қандайдир тарзда ўқув бозорини видео форматидан юзма-юз учрашувларга энг яхши алтернатива сифатида интенсив фойдаланишга мажбур қилди. Видеоконференциялар, вебинарлар, виртуал савдо ярмаркалари, очиқ кунлар ва тармоқ учрашувлари кўплаб соҳалардаги мутахассислар учун кундалик ҳаётга айланди. Ишбилармонлик ўзаро муносабатларининг катта қисми масофавий алоқанинг турли шаклларига ўтган вазият узоқ давом этади ва бизнинг янги, кундалик ҳаётимизга айланади, деб ишониш учун кўп сабаблар мавжуд. Шу сабабли, рақобатдош устунликларга эга бўлиш учун бундай шароитларда ривожланиш жараёнларини қандай самарали амалга оширишни кўриб чиқишга арзийди.

Яна бир тадқиқотда – Ken Blanchard Companies (2020) сўровномасида ўқитиш ва ривожлантириш мутахассисларидан Covid-19 шароитида юзма-юз ўқитишнинг маъноси қандай ўзгариши мумкинлиги сўралган. Респондентларнинг 56% анъанавий синф машғулотлари ўз аҳамиятини йўқотмайди ва гибрид ривожланиш дастурларининг бир қисмига айланади (аралаш тажриба), аммо респондентларнинг 24% жонли учрашувлар фақат юқори таъсирли тадбирлар учун ташкил этилишига ишонади. Фақат 17% синфда ўқитиш стандарт ва афзал кўрилган ривожланиш шакли бўлиб қолади, деб таъкидлашган [15].

Шунингдек, 2020 йил август ойида Истеъдодларни ривожлантириш ассоциацияси томонидан олиб борилган тадқиқот натижалари ташкилотларда электрон таълимдан фойдаланиш сезиларли даражада ошганлигини кўрсатади. Умуман олганда, ташкилотларнинг 99 фоизи ўз ходимларига электрон таълим бермоқда ва атиги беш йил олдин бу кўрсаткич 76 фоизга тенг эди. Кейинги беш йил ичида сўровда қатнашган ташкилотларнинг 100 фоизи ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш фаолияти доирасида электрон таълимни таклиф қилиш ниятида эканликларини билдиришди [16].

Полшада Digital University ва Great Digital Report (2020) томонидан ўтказилган тадқиқотда ходимларнинг масофавий таълимга бўлган ишончлари, тажрибалари ва ўқитишда афзал кўришлари ҳамда иш берувчиларнинг виртуал таълимга муносабати тадқиқ этилди. Умуман олганда, респондентларнинг 77 фоизи масофавий таълим анъанавий таълим билан бир хил тажриба бўлиши мумкин, деб ҳисоблайди [17]. Олиб борилган тадқиқотлар натижасида юзага келадиган умумий хулоса шундан иборатки, глобал соғлиқни сақлаш ва иқтисодий инқироз ишчи кучининг малакаси ҳолатига учта катта таъсир кўрсатди.

Биринчидан, бу янги кўникмаларга бўлган эҳтиёжни тезлаштирди. Иккинчидан, бу малака ошириш имкониятларини камайтирди. Учинчидан, бу қайта малака ошириш ва ишчи кучини янада стрессли ва ҳимоясиз ҳолга келтирди.

Бугунги кунда, замонавий технологиялар ва оммавий ишлаб чиқаришнинг ривожланиши билан бизнес янада юқори малакага эҳтиёж сезмоқда, уни эса фақат тўғри ўқитиш билан ривожлантириш мумкин. Ҳар сафар янги машина келганда ёки янги усул жорий этилганда, тегишли одам уларни ишга тайёрлаш учун зарурий тайёргарликдан ўтиши керак. Ушбу ўқув дастури ҳозирда барча асосий давлат ва хусусий масалаларда жуда кенг тарқалган. Деярли ҳар бир йирик компания янги ходимлар учун керакли тренинглари ишлаб чиқади. Истеъмол товарлари, транспост, соғлик ва озиқ-овқат, қишлоқ хўжалиги ҳамда энергия манбалари каби соҳаларда кенг қамровга эга Американинг BASF Group компанияси (ходимлари сони 110 000 дан ортиқ) ривожланиш дастурларида рақамли таълим форматлари муҳим рол ўйнайди. Коронавирус пандемиясидан олдин ҳам, раҳбарлар ва ходимлар учун тренинглари рақамли трансформация ва замонавий иш ҳаёти муаммоларига жавоб бериш учун тегишли таълим форматлари ва мазмуни билан янгиланган эди. Масалан, Digital Campus, Digitalization & Me ва Ways of Working портали каби платформалар ходимларни виртуал ҳамкорликнинг барча жабҳаларида қўллаб-қувватлаш ва уларнинг рақамли кўникмаларини ривожлантириш учун такомиллаштирилди ва янгиланди. Ходимларнинг рақамли кўникмаларини узлуксиз ривожлантириш келажакда ҳам ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлиб қолади. Портфолио ўзига йўналтирилган таълим бўйича дастурларни, шунингдек, рақамли трансформация бўйича жамоалар ва раҳбарлар учун индивидуал маслаҳат ва кўмакни ўз ичига олади. Ходимлар ва раҳбарлар, шунингдек, аватарга асосланган 3D иш ва ўқув муҳитида қўшма семинарлар ўтказишлари мумкин. Бундан ташқари, бўлинмалар ва хизмат кўрсатиш бўлинмаларидаги кўплаб академиялар ҳам муайян профессионал таркиб бўйича тренинглари таклиф қилишади [18].

Тадқиқотларимиз натижасида пандемиядан сўнг ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш соҳасида қуйидаги ўзгаришлар аниқланди:(1-жадвал)

Ҳозирда онлайн таълимнинг мутлақ афзалликлари қуйидагилардан иборат:

1. Ходимга янги кўникмалар керак бўлган билим соҳасини шахсан сегментлаш қобилияти;

2. Иш вақтини оптималлаштириш – агар у ўқув компаниясининг алоҳида залида ўтказилган бўлса, илгари семинарга борадиган йўлда

ходимлар қанча пул сарфлаган? Энди бу вақтдан унумли фойдаланиш мумкин.

1-жадвал.

Ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш соҳасидаги ўзгаришлар

Ўқитиш алоҳида воқеа → Ўқитиш иш жараёнида	
<p>Илгари ходимларни ўқитиш махсус тадбир – семинар ёки тренинг доирасида бўлиб ўтган бўлса, ҳозир ҳаммаси, асосан, иш жараёнида бўлиб ўтмоқда. Анъанавий аудиторияда ўрганишдан кўра амалий тажриба ва ўз вақтида ўрганиш самаралироқ эканлиги аён бўлди. Иш жойида олинган кўникмалар мавҳум тасаввурга эга бўлган кўникмаларга қараганда яхшироқ ўзлаштирилади. Ушбу тенденция лойиҳалар асосида иш жойида ўрганишнинг ортишини англатади. Ўқитиш ва ривожлантириш бўйича мутахассисларнинг 85 фоизи лойиҳалар орқали иш жойида ўқитишни кутишаётганларини таъкидлашган[1].</p>	<p>Нима қилиш керак? Ходимлар масофадан туриб ишлашда давом этар экан, компаниялар ўзларининг шахсий таълим услублари ва эҳтиёжларига мос келадиган ечимлар билан профессионал ривожланишни индивидуаллаштиришлари керак. Ва улар бунини келажакдаги касбий ролларда кундалик ўрганиш механизмларини қуриш орқали қилишлари керак.</p>
Биринчи навбатда техник кўникмалар → Биринчи навбатда компетенциялар	
<p>Ўқитиш ва ривожлантириш техник кўникмаларни эгаллашдан кўра кўпроқ нарсага айланди. Технология ривожланиши билан бундай кўникмалар доимо ўзгариб туради. Бугунги кунда тез ўзгарувчан иш муҳитига мослашиш ва ривожланиш учун зарур бўлган қобилиятларни ривожлантириш аҳамияти ортмоқда. Шу сабабли, ходимларнинг долзарб маълумотларни кузатиш, тўпланган билимларни қўллаш, шунингдек, турли жамоаларда ишлаш қобилиятларини қўллаб-қувватлаш муҳимдир.</p>	<p>Нима қилиш керак? Компаниялар ходимларнинг Covid-19 дан кейин муваффақиятга эришишлари учун қандай қобилият ва кўникмаларга (технологик билимдонлик, лидерлик ва таҳлилдан тортиб, қизиқувчанлик, чидамлилик ва эмоционал интеллектгача) эга бўлиши кераклигини аниқлашлари ва кейин ўқитиш имкониятларини яратишлари керак.</p>
Рақамли таълим кўшимча сифатида → Интеграциялашган рақамли, виртуал ва юзма-юз ўқитиш	
<p>Сўнгги пайтгача рақамли таълим асосан асосий таълимга техник кўшимча бўлиб хизмат қилар эди, яъни юзма-юз таълим доирасида контент алмашишга ёрдам берган. Эндиликда рақамли технологиялар ўқитиш воситаларидан бирига айланди. Борган сари ўқитиш нафақат оддий аудиторияга ўхшаш виртуал синфлар орқали, балки рақамли ўқув дастурлари орқали ҳам онлайн тарзда олиб борилмоқда.</p>	<p>Нима қилиш керак? Рақамли таълим шахсий ва виртуал таълим каби муҳим бўлиб бораётганлиги сабабли, компаниялар ўқитиш усулларини диверсификация қилишлари ва энг яхши форматларни барча рақамли контентга интеграциялашлари керак. Ўқитишнинг янги усулларини ишлаб чиқишга ҳам эътибор қаратиш лозим.</p>

Ўқитишни бошқариш имконини берувчи технологиялар → Иш жараёнида ўрганиш имконини берувчи технологиялар

Илгари биз технологияга фақат касбий таълим ва ривожланишни бошқариш воситаси сифатида қараган бўлсак (дарсларга рўйхатдан ўтиш, дарсларни ёзиб олиш, ўқув видеоларини алмашиш ва сўровномалар юбориш), энди биз технологиядан ўқув жараёнининг барча жабҳаларида фойдаланамиз. Кўринишидан, аллақачон мавжуд технологик воситалардан максимал даражада фойдаланганга ўхшаймиз. Бироқ, бундай эмас – таълим самарадорлигини ошириш учун воситалар тўпламини кенгайтириш учун ҳали ҳам имкониятлар мавжуд.

Нима қилиш керак?
Компаниялар виртуал таълим воситаларини ўзлаштиришни тезлаштириши керак. Бир қадам олдинда туриш учун янги воситалар ва технологияларга фаол сармоя киритиш лозим, уларни амалга ошириш тезлиги, мослашувчанлиги ва сифатини ошириш учун ресурслардан фойдаланиш керак бўлади.

Структуравий ривожланиш → Индивидуал ривожланиш

Ходимлар учун ўзларининг касбий ривожланишини бошқариш жуда муҳим, чунки бугунги кунда улар турли хил суръатларда ва ноодатий шароитларда ишлашларига тўғри келади. Шу муносабат билан ўқитишга ёндашув янада мослашувчан бўлиши керак, яъни ходимларга талаб бўйича индивидуаллашган таълимдан фойдаланиш имкониятини таъминлаш муҳимдир.

Техник кўникмалар борасида ҳам, шунчаки тажрибали мутахассисларни кузатишдан кўра шахсий тажрибага кўпроқ эътибор бериш керак.

Нима қилиш керак?
Ташкилотнинг ҳар бир даражаси ўқувчиларга видеолар, дарсликлар ёки кўникмаларни баҳолаш тестлари бўладими, ўзларига керакли воситаларни топишни осонлаштирадиган тушунарли фойдаланувчи интерфейсини ишлаб чиқиши керак.

Манба: Интернет манбалари асосида муаллиф томонидан тизимлаштирилган.

3. **Замонавий онлайн таълим мактаблари маълум бир компаниянинг ўзига хос вазифаларига мослаштирилган индивидуал дастурларни яратади.**

Интерактивлик онлайн ўрганишнинг мутлақ афзаллик қисмига айланди. Классик вебинарда фақат бир нечта одам фаол бўларди ва ўқитувчи ўз ишининг натижасини кузата олмасди. Энди буларнинг барчаси сичқончани бир неча марта босиш орқали амалга оширилади: ўйин, тест, сўров, квест, виртуал реаллик ва ҳар бир ўқувчи билан фаол алоқа қилиш учун жуда кўп усуллардан самарали фойдаланиш мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Мавжуд тенденциялар ўқитиш маданиятига, индивидуаллаштириш ва ижтимоийлаштириш, шунингдек, ишда узлуксиз ўрганишни таъминлашга алоҳида эътибор бериш кераклигини кўрсатмоқда.

Яқин келажакда онлайн таълимнинг устувор йўналишлари қуйидагилар бўлади:

1. Ўқитишнинг рақамли мазмуни.

2. Рақамли таълим платформалари.

3. Рақамли таълимни тақдим этувчи ходимлар ҳисобига жамоанинг кенгайиши.

Шунингдек, юқори қийматли ходимлар доимий ривожланишни таъминлайдиган ва ҳозирда самарадорликни оширадиган ва яқин келажакда фойдали бўлган кўникмаларни шакллантиришни таъминлайдиган компанияларни танламоқда.

Ҳар бир раҳбар ва HR менежери тушуниши керак бўлган асосий нарсаси шундаки, корпоратив таълим вакуумда бўлмаслиги керак. Бунинг учун қуйидагиларга эътибор қаратиш лозим:

1. Skill-improvement – бу ҳатто пандемиядан ҳам фойда кўрган технология, чунки компаниялар энди географияга боғланмасдан бутун дунё бўйлаб энг яхши ходимларни топишлари мумкин. Ва ҳақиқатан ҳам, иш учун рақобат кучаяди ва натижада ходимларнинг касбий маҳорати ошади, чунки ҳамма катта компанияда ўз ўрнини топишни хоҳлайди ва бунинг учун уни ривожланиш керак бўлади.

2. Глобал ходимлар модели география кишанларидан халос бўлишга, узоқдан ҳамкорлик ва ҳамкорликнинг лойиҳа моделларини қуриш имконини беради. Идеал ҳолда, барча англо-америка таълим моделига келади, бунда ходимнинг ўзи унинг таълими, ривожланиши, мақсадлари ва ютуқлари учун жавобгар бўлади.

3. Корпоратив университетларнинг ролини ўзгартириш, уларнинг асосий вазифаси энди таълим жараёнини индивидуаллаштириш бўлади. Бунинг учун индивидуал таълим йўналишларини қуриш керак бўлади, унда ходимнинг бутун йўли, уни ўқитиш нархи ва натижага эришиш учун кетадиган вақт ҳисоблаб чиқилади. Корпорация ўз ходимлари учун контент яратишни тўхтатади, аксинча, ҳар бир ходим учун индивидуал ривожланиш тизимини яратишга ёрдам берадиган илғор тажриба ва ечимларни излайдиган тадқиқотчига айланади.

4. Таълим бозорида рақобатнинг кучайиши. Янги маблағларнинг кириб келиши бозорнинг хилма-хил бўлишига имкон беради. Шу муносабат билан мураббий-ўқитувчининг мақоми юқорироқ даражага айланиши керак.

Корпоратив таълим пандемиядан кейинги йилларда бир қатор ўзгаришларга учрайди. Биринчидан, рақамли маҳсулотлар билан ишлаш, онлайн ҳамкасблар билан мулоқот қилиш ва жамоаларни бошқариш бўйича янги компенециялар орқали шаклландиган кўникмалар ўртасида янги мувозанат шаклланиши керак. Иккинчидан, асинхрон онлайн таълим, синхрон онлайн таълим ва юзма-юз таълимнинг комбинацияси, бунда аниқ устунлик онлайн таълим

томонида бўлади. Учинчидан, компания ичида мобилликни ошириш дастурларига талаб ортади. Тўртинчидан, корпоратив университетлар замонавий воқеликларга очиқ ва демократик бўлиши керак. Бешинчидан, онлайн таълим бутунлай янги, янада мослашувчан бўлади, ҳақиқий кейслар яшин тезлигида пайдо бўлади ва ишлаб чиқилади.

Ходимларни ўқитишнинг масофавий форматига умумий ўтиш мажбурий чора бўлса-да, лекин бу ходимларни рағбатлантиришга ижобий таъсир кўрсатиши аниқ. Дунё ҳар куни ўзгариб бормоқда, борлиқнинг моҳияти мана шундай, пандемия бизга ходимлар таълими соҳасида кескин сакрашга имкон берди. Тўхташдан маъно йўқ, фақат олдинга силжиш компанияларга пандемиядан кейинги дунёда “орзулар жамоаси”ни яратишга ёрдам беради.

Фойдаланилган адабиётлар.

1. LinkedIn Learning Report (2020), “4th annual 2020 workplace learning report”, available at: <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report>

2. Training magazine (2019), “2019 training industry report”, available at: https://trainingmag.com/sites/default/files/2019_industry_report.pdf

3. Kshirsagar, A. Mansour, T. McNally, L. and Metakis, M. (2020), “Adapting workplace learning in the time of coronavirus”, McKinsey and Company, available at: www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-accelerate/our-insights/adapting-workplace-learning-in-the-time-of-coronavirus

4. Jingfang, C.L. and Yates, C. (2020), Share: How Organizations Can Thrive in an Age of Networked Knowledge, Power and Relationships, Bloomsbury Business, London.

5. Gartner Report (2020), “Future of work trends post-COVID-19. Long-term impact and actions for HR”, available at: www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/

6. Raheja, R. (2021), “L&D trends that will define the segment in 2021”, People Matters Digital Magazine, available at: www.peoplesmatterglobal.com/article/training-development/ld-trends-that-willdefine-the-segment-in-2021-28092

7. Mayo, A. (2000), “The role of employee development in the growth of intellectual capital”, Personnel Review, Vol. 29 No. 4, pp. 521-533, doi: 10.1108/00483480010296311.

8. Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. Human Resource Development Quarterly, 31(4), 393-421

9. Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810
10. NANCY M - Project report on a study on impact od pandemic on training methods in Verzeo // 2021 available at <http://14.99.188.242:8080/jspui/handle/123456789/15015>
11. Г.Абдурахмонова, И.Данабоев. “Персонални ривожлантириш” фани бўйича ўқув-услугий мажмуа. Маъруза машғулотлари учун. – Тошкент: Иқтисодиёт, 2016 йил, 289 бет.
12. Taylor, S. S. (2002). Education online: Off course or on track. *Community College Week*, 14(20), 10-12.
13. Mohsin, M., & Sulaiman, R. (2013). A study on E-training adoption for higher learning institutions. *International Journal of Asian Social Science*, 3(9), 2006-2018.
14. Degreed Report (2020), “The state of skills 2021: ENDANGERED”, available at: <https://stateofskills.degreed.com/>
15. The Ken Blanchard Companies (2020), “2021 trends: learning and development in COVID world”, available at: <https://resources.kenblanchard.com/research-insights/2021-trends-report>
16. ATD Research Report (2020), “E-learning: the evolving landscape”, available at: www.td.org/researchreports/e-learning-the-evolving-landscape
17. Digital University and Great Digital Report (2020), “Employee education in the time of COVID: survey report”, available at: <https://greatdigital.pl/raport-edukacja-pracownikow-w-czasach-covid/>
18. BASF Report 2021 Management’s Report – We Value People and Treat Them with Respect, p.100

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Акбарова Малика Ильхомовна

*Ассистент кафедры управление человеческими ресурсами
Ташкентского Государственного экономического университета
Узбекистан, город Ташкент, ул.Ислама Каримова 49, индекс 100066*

Аннотация: в статье сделан акцент на исследовании социально-психологического аспекта управления персоналом организации. Управление персоналом в новых условиях представляет собой процесс воздействия организации на ее сотрудников с помощью специальных методов, направленных на достижение определенных целей организации. В работе описаны сущность и функции социально-психологических аспектов управления персоналом.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, социально-психологические аспекты управления, мотивация, адаптация.

Abstract: the article focuses on the study of the socio-psychological aspect of the organization's personnel management. Personnel management in the new conditions is the process of the organization's influence on its employees with the help of special methods aimed at achieving certain goals of the organization. The paper describes the essence and functions of the socio-psychological aspects of personnel management.

Keywords: human resources management, socio-psychological aspects of management, motivation, adaptation.

Аннотация: мақола ташкилотнинг ходимларини бошқаришнинг ижтимоий-психологик жиҳатини ўрганишга қаратилган. Янги шароитда ходимларни бошқариш – бу ташкилотнинг муйян мақсадларига эришишга йўналтирилган маҳсус усуллар ёрдамида ўз ходимларига таъсир қилиш жараёни. Мақолада ходимларни бошқаришни ижтимоий-психологик жиҳатларининг моҳияти ва вазибалари ёритилган.

Калит сўзлари: инсон ресурсларини бошқариш, бошқаришнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари, мотивация, мослашиш.

Введение

В нынешних условиях всемирной конкуренции, когда почти все корпорации обладают доступом к одним и тем же технологиям, невозможно отрицать тот факт, что реальная разница в достижении целей организации создается за счет рационализации человеческих ресурсов. В рамках принятия Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022 — 2026 годы по семи приоритетным направлениям, принятой главой государства Ш.М.Мирзиёевым, ориентированной на кардинальное реформирование всех сфер жизни государства и общества, наряду с другими направлениями особое внимание уделяется четвертому пункту, где говорится о проведении справедливой социальной политики, развитии человеческого капитала[1]. Этим направлением глава государства определяет нам новые приоритетные задачи на ближайшую перспективу в развитии

кадрового дела, тем самым прокладывая путь к формированию новых тенденций в управлении персоналом, в целом, что является первым и основным этапом в развитии человеческого капитала с его нынешнего уровня в более высокую степень развития и его рациональном использовании в условиях современного мира.

Если управление коллективом происходит стихийно, без учета социально-психологических закономерностей развития, подбор кадров осуществляется случайным образом, то создается почва для конфликтов, снижения результативности труда, увольнений работников. Постепенно назревают проблемы, которых можно было бы избежать. Результаты исследования сложившейся научной практики показывают, что большинство коммерческих организаций, как правило, основное внимание сосредотачивают на совершенствовании финансового менеджмента. При этом персонал, как объект управления, остается на втором плане. Поэтому неудивительно, что службы управления персоналом большинства предприятий имеют низкий организационный статус, недостаточно профессионально подготовлены, и, по сути, ограничиваются выполнением лишь учетных функций.

Социально-психологические методы управления коренятся в самом центре организации, и могут проявляться как в виде проблем, так и достижений организации. В некотором смысле изучение социально-психологических аспектов, а также развитие этих методов воздействия приводит к повышению эффективности деятельности персонала. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива[2]. Любая организованная группа, в том числе и трудовой коллектив, имеет формальную и неформальную структуры, где существуют свои статусно-ролевые позиции. Разные члены группы более или менее сходны или различаются тем, что они считают важным и допустимым, а что второстепенным и неприемлемым и т.п.[3] Все это создает психологический микроклимат, настроение группы, и члены группы либо им дорожат, либо пренебрегают и могут даже уволиться с работы, интересной для них по существу. В связи с этим определяется одна из важнейших задач менеджмента человеческих ресурсов — оптимизация межличностных отношений и социально-психологического климата в трудовом коллективе, так как построение и поддержание оптимальных деловых, межличностных отношений, обусловленных положительными эмоциональными переживаниями, — важнейшее

условие не только работоспособности коллектива, но и создания высокоэффективных организаций[4].

Необходимость для управленца знания и анализа вышеуказанных аспектов деятельности по управлению персоналом доказывает обоснованность и актуальность изучаемой темы.

Обзор литературы.

В современной литературе по экономике и менеджменту неоднократно высказывается мнение, что «выживание и успех любой организации зависят от того, насколько ее система управления человеческими ресурсами соответствует выбранному типу стратегического поведения»[5]. Специалисты акцентируются на существовании различных взглядов на соотношение категорий управления человеческими ресурсами и управления людьми. Однако большинство авторов приходят к выводу, что управление человеческими ресурсами является продолжением управления людьми[6]. Сторонники так называемого «жесткого» подхода рассматривают человеческие ресурсы как ресурс, которым необходимо управлять рационально — по аналогии с другими организационными ресурсами для получения максимальной финансовой выгоды. Сторонники «мягкого» подхода к управлению человеческими ресурсами считают, что человеческие ресурсы являются «ценным активом и источником конкурентного преимущества благодаря их назначению, адаптивности, высокому уровню навыков и качества»[6]. Совокупность правил, процедур и служб, задействованных в организации кадрового обеспечения для его развития и есть управление человеческими ресурсами[6]. При этом перечень ролей, которые реализуются в HR-организации, может быть разнообразным и включать как традиционные роли, так и относительно новые роли (управление талантами, управление знаниями, управление корпоративной культурой и др.). «С развитием подхода к стратегическому управлению система управления человеческими ресурсами превратилась в комплекс функций управления человеческими ресурсами, направленных на достижение целей организации»[7].

Сложный процесс развития рыночной экономики обуславливает необходимость глубокого анализа социально-психологических аспектов менеджмента человеческих ресурсов[8]. Значимость социально-психологического климата определяется тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса.

А.Я. Кибанов утверждает, что социально-психологический климат — это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: нравственно-психологическая совместимость работников, их деловой настрой и социальный оптимизм. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого интеллекта, воли и эмоциональных свойств личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие[9].

“Новый подход к управлению все больше основывается на признании приоритета личности над производством, прибылью и организацией в целом. Именно такая постановка вопроса и составляет современную культуру управления. Поэтому сегодня важно знать психологию работника в процессе управления человеческими ресурсами. Чем раньше нормы и ценности организации станут нормами или ценностями каждого члена, чем быстрее и успешнее они будут реализовываться, тем успешнее пройдет процесс адаптации,”- Г.К. Абдурахманова[10].

“Предложение качества трудовых ресурсов представляет собой совокупность личностных характеристик человека, таких как образовательно-квалификационный уровень, физиологические, физические, социально-психологические особенности, способность адаптироваться к условиям производства, карьерная направленность и мобильность. Улучшение всех показателей качества трудовых ресурсов усиливает их конкурентоспособность на рынке труда, служит повышению производительности и качества труда, стимулирует внешнюю мобильность, когда предложение трудовых ресурсов превышает спрос на них на национальном рынке труда,” – Абдурахманов К.Х.[11]

В общем, системный целостный подход к управлению человеческими ресурсами заключается в интеграции всех функций, ориентированных на человеческий фактор в организационной системе.

Методология исследования

Основана на трудах Президента Республики Узбекистан Ш. М. Мирзиёева об углублении экономических реформ и структурных изменений в экономике нашей страны; разработанных правительством нормативных документах о внедрении и совершенствовании системы управления человеческими ресурсами; научно-исследовательских работах зарубежных и узбекских ученых, направленных на проблемы совершенствования и регулирования трудовых отношений. В процессе написания статьи были использованы следующие методы исследования: логический, описательный, аналитический, уточнение, обобщение, интервьюирование, наблюдение, метод сравнительного анализа, SWOT-анализ.

Информационной базой исследования являются статистические данные НП ООО «O'ZSAVDOUSKUNALARI», учебники, учебные пособия и интернет издания. Изучение влияния социально-психологических аспектов на производительность и эффективность неквалифицированного труда обосновывает интерес к рассмотрению данной организации.

Анализ исследования.

НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» является субъектом малого бизнеса. Основным предметом деятельности является удовлетворение потребностей народного хозяйства и населения в товарах народного потребления, производственного назначения и оказании услуг в различных сферах деятельности.

Из-за небольшого размера организации, люди в совмещают свои обязанности т.е. владелец является топ-менеджером отдела кадров, менеджер по персоналу заботится только об административных вопросах, отсюда следует необходимость структурировать HR-отдел, на наш взгляд, для более эффективного использования человеческих ресурсов. (Таблица 1) Значения коэффициента по приему в исследуемом периоде возросло, при этом коэффициент по увольнению, равно как и коэффициент текучести кадров, очень высоки - от 9 до 36%. В целом, нестабильный период 2020-2021гг. заставил обновить треть коллектива предприятия. В 2021г. текучесть значительная, по причине «по собственному желанию» - 32%. Проведенный анализ показал, что при стабильной и перспективной работе НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» в коллективе высока текучесть кадров (12, 27 и 32%) в 2020-2021гг. соответственно. Это не может не влиять на общий морально - психологический климат, уровень мотивации персонала к труду и эффективность коммуникаций. При проведении интервью сотрудников, анализа сложившихся условий труда и иных факторов

Таблица 1

**Анализ движения персонала НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» в
2019-2021 гг.²¹**

Показатель	2019	2020	2021	Динамика 2021/2019, %
1. Среднесписочная численность персонала, чел.	57	48	50	87.71
2.Количество принятых сотрудников, чел.	5	4	18	3.6 р.
3.Количество уволенных сотрудников, чел., в том числе	7	13	16	2.2 р.
3.1. - по собственному желанию	6	12	16	2.6 р.
3.2. - за нарушение трудовой дисциплины	1	1	0	0
4.Общее число принятых и уволенных сотрудников	12	17	34	2.8 р.
5.Коэффициент по приему	0,09	0,08	0,36	4 р.
6.Коэффициент по увольнению	0,12	0,27	0,32	2.6 р.
7.Коэффициент текучести кадров	0,12	0,27	0,32	2.6 р.
8.Коэффициент общего оборота рабочей силы	0,21	0,35	0,68	3.2 р.

Из данных таблицы видно, что в НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» наблюдается активное движение персонала.

на предприятии, приходим к выводу, что основные причины высокой текучести кадров связаны с неконкурентоспособностью оплаты труда (за аналогичную работу у предприятий-конкурентов работники получают в 2-3 раза больше) и несправедливой структурой оплаты (многие работники считают несправедливой структуру оплаты труда на предприятии, сравнивая зарплату производственного и обслуживающего персонала). Также некоторые сотрудники выделили отдельно в качестве причины отсутствие возможности для продвижения, развития опыта. Наглядно результаты исследования приведены на рисунке1. При выполнении запланированного объема работ применяются доплаты к заработной плате. Премирование производится по итогам работы в текущем месяце. Премирование руководителей осуществляет в зависимости от результатов работы в целом. При несоблюдении показателей размер премии уменьшается от

²¹Составлено автором на основе внутренней документации организации

1 до 30% фиксированной премии (30%) за минусом процента снижения. Учет показателей премирования по установленной форме ведется ежедневно и служит основанием для ее окончательного утверждения по итогам работы за месяц (таблица 2).

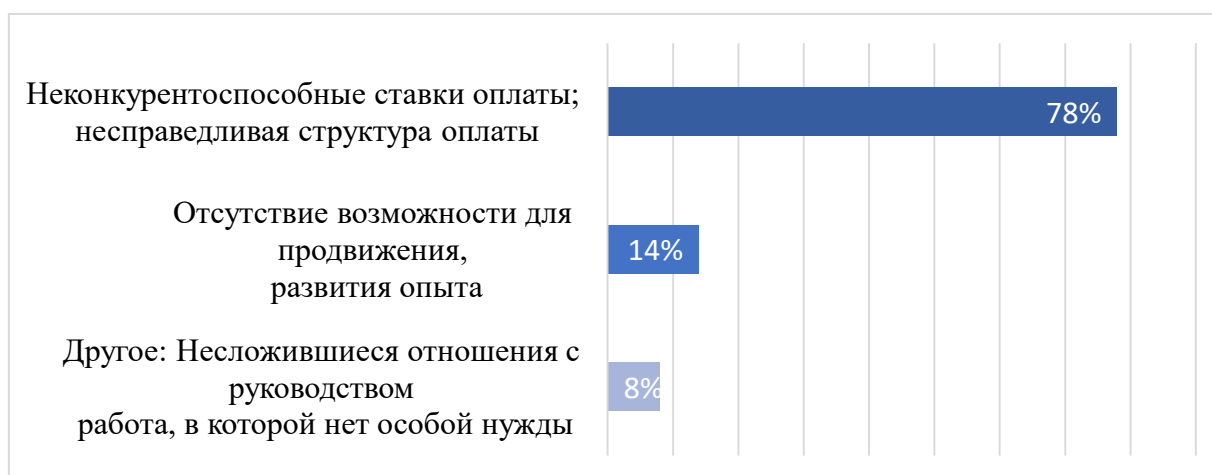


Рис.1 Мотивы недовольственности работников с НПООО «O‘ZSAVDOUSKUNALARI»²²

На основе проведенного анализа можно заключить о том, что существующая в НП ООО «O‘ZSAVDO USKUNALARI» система вознаграждения и оплаты труда является не слишком эффективной, так как не выполняет все задачи, указанные выше. Система оплаты труда НП ООО «O‘ZSAVDO USKUNALARI» отражает недостаточное внимание к потребностям и интересам специалистов как основной категории персонала в системе управления.

Таблица 2

Показатели и размеры премии основных производственных рабочих на НП ООО «O‘ZSAVDO USKUNALARI» в %²³

Наименование показателей премирования	Размер премии в процентах к ставке
Своевременное выполнение заданий и обязанностей	10,0
Надлежащее качество выполнения заданий, обязанностей	10,0
Содержание в порядке рабочих мест, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	10,0

²²Составлено автором на основе внутренней документации организации

²³Составлено автором на основе внутренней документации организации

Любое рабочее место воспринимается человеком с точки зрения социально-психологических установок, при этом его эмоциональная составляющая занимает в этих оценках значительный вес. Наиболее распространенным из них является удовлетворение от работы. Для оценки уровня удовлетворенности работой в ходе интервью была предложена шестибальная шкала, где 1 балл означал минимальный уровень удовлетворенности, 6 баллов - максимальный. Ответы демонстрируют в целом высокий уровень удовлетворенности работой со средним значением выборки 4,55 балла. В целом сотрудников компании можно условно разделить на три части: подавляющее большинство (80,9 %) - это те, кто в целом доволен своей работой (набрал 4-5 баллов); остальные работники делятся на две примерно равные части - неудовлетворенные своей работой (2-3 балла - 10,2%) и полностью довольные своей работой (6 баллов - 8,8%) (рис. 2).

Из анализа возрастного состава персонала видно, что на производственных работах используют лишь небольшой возрастной диапазон в деятельности персонала. Интересные данные были получены при анализе зависимости удовлетворенности работой от стажа работы. Динамика этого показателя представлена на рис. 3. Самый высокий уровень удовлетворенности сотрудников (5,17 балла) получен в самом начале работы в НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI».

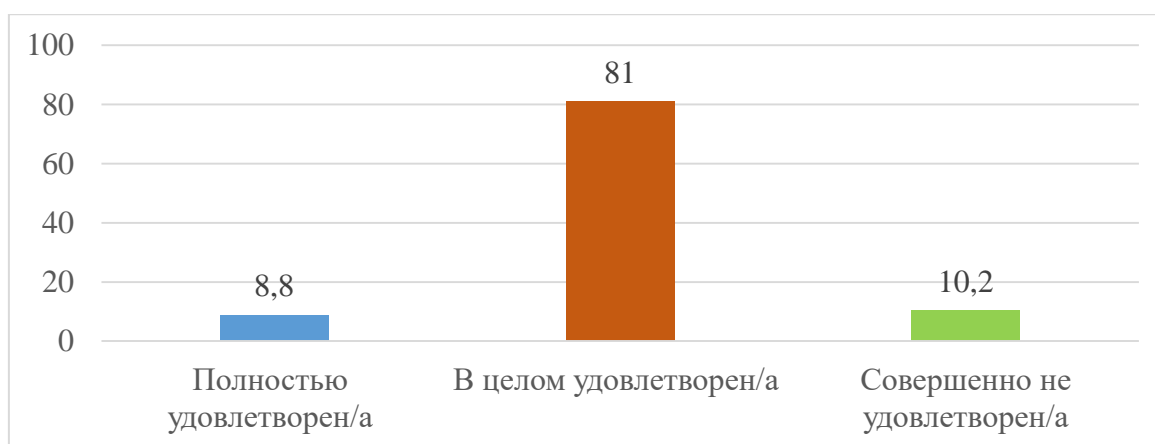


Рис. 2 Уровень удовлетворенности работой в НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI»²⁴

Такой результат является скорее отражением персонала к работе в данной организации. Затем уровень удовлетворенности работой постепенно снижается и достигает минимального значения (4,44 балла) после 2-3 работ. Это связано, на наш взгляд, с тем, что первоначальный период ожидания не был оправдан и был скорректирован с учетом адаптации к коллективу и условиям работы,

²⁴ Составлено автором на основе интервьюирования

а также не оправдавшихся ожиданий повышения заработной платы и профессионального развития. Вероятно, на изменение социальных установок влияет и усталость, накопленная тяжелым и напряженным трудом на производстве.

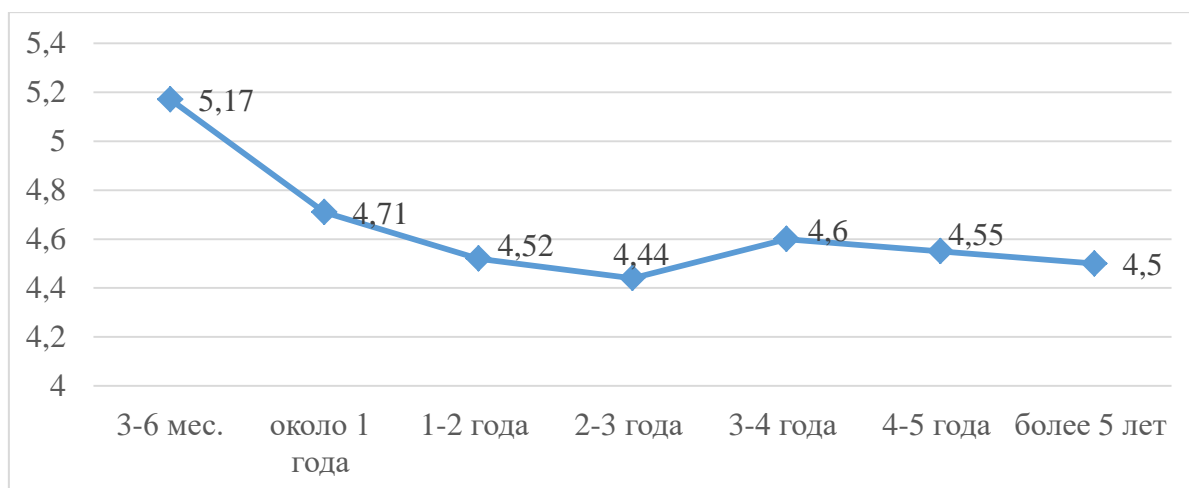


Рис.3 Динамика удовлетворенности сотрудниками НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» работой в зависимости от стажа работы²⁵

Для того чтобы понять, что стоит за оценками удовлетворенности, респондентам предлагалось перечислить привлекательные и не привлекательные стороны работы, которые фактически представляют собой факторы, влияющие на формирование общей удовлетворенности работой. Результаты обобщения ответов на данный вопрос представлены в таблицах 3 и 4.

**Таблица 3
Привлекательные стороны работы в НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI»²⁶**

Стороны работы	%
Стабильное место работы (стабильная зарплата, гарантия занятости)	89,1
Хороший социальный пакет	83,3
Все соответствует Трудовому Кодексу	53,6
Удобное место расположения (близко от дома, развозка, удобно добираться)	48,8
Хороший коллектив	47,8
Хорошее отношение к работникам	35,2

²⁵ Составлено автором на основе интервьюирования

²⁶ Составлено автором на основе интервьюирования

Вопросы легитимации трудовых отношений, отмеченные 50% респондентов, касаются вопросов гарантий трудовой занятости. Для 87,1% опрошенных имеет большое значение стабильное место работы, для 85,3% - хороший социальный пакет, 52,6% - соблюдение норм Трудового Кодекса.

Большое значение также имеют такие привлекательные стороны, как удобное место расположения завода (44,8%), хороший коллектив (46,8%), хорошая зарплата (42,7%), хорошее отношение к работникам (37,2%). Реже всего называли хорошую зарплату в качестве привлекательной стороны работники со стажем 2-3 года (35,2%). Потребность в хорошем коллективе явно выражена в младших (до 25 лет) и старших (старше 45 лет) возрастных категориях. Фактор отношения к работникам не имеет каких-либо выраженных различий в зависимости от категории персонала.

Таблица 4

**Непривлекательные стороны работы в НП ООО «O'ZSAVDO
USKUNALARI»²⁷**

Стороны работы	%
Сменная работа	29,4
Тяжелая работа	44,7
Низкая зарплата	38,9
Нет перспектив профессионального/карьерного роста	13,0

Факторы, названные в качестве непривлекательных сторон работы, представлены в таблице 4. Очевидно, что и тяжелая работа и низкая зарплата явно лидируют по уровню значимости среди других факторов (частота упоминаний 44,7% и 38.9% соответственно).

В заключение был проведен SWOT-анализ управления персоналом предприятия НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» (таблица 5). Таким образом, в результате оценки системы управления персоналом данной организации необходимо сделать вывод, что действующая система управления персоналом организации неэффективна и нуждается в реорганизации. Высокая текучесть кадров, слабая система социально-психологических методов управления, в том числе отсутствие программ по адаптации, недейственная мотивации персонала, недостаточное стимулирование кадров, то есть неплодотворные экономические методы управления персоналом – все это свидетельствует о пробелах в системе управления персоналом. Применив результаты SWOT-анализа можно подготовить эффективную бизнес-стратегию, в которой будут учтены

²⁷ Составлено автором на основе интервьюирования

ключевые факторы — внутренние и внешние, установив связь между ними. Это позволит распланировать и предпринять четкие действия для устранения недостатков в кадровой политике и стратегическом планировании.

Таблица 5

SWOT-анализ деятельности по управлению персоналом НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI»²⁸

<p style="text-align: center;">Сильные стороны</p> <p>Четко спланированное обеспечение рабочих необходимыми материалами Контроль над качеством работы на всех этапах производственного процесса Демократичный стиль управления и лояльность персонала Хороший социальный пакет</p>	<p style="text-align: center;">Возможности</p> <p>Расширение штата Освоение новых технологий Внедрение новых видов услуг Сотрудничество с профильными учебными заведениями</p>
<p style="text-align: center;">Слабые стороны</p> <p>Чрезмерная текучесть кадров Отсутствие HR отдела и нехватка Отсутствие эффективной системы обучения и развития персонала Слабая связь результатов труда сотрудников с оплатой труда Недостаточное оснащение рабочих мест Отсутствие эл.документооборота и KPI Отсутствие системы адаптации персонала Отсутствие налаженной системы стимулирования труда.</p>	<p style="text-align: center;">Угрозы</p> <p>Низкий уровень преемственности Высокая вероятность травматизма Борьба между конкурирующими организациями за высококвалифицированный персонал Нарушение трудовой дисциплины работниками</p>

Выводы и предложения.

На основании проведенного анализа социально-психологических аспектов организации предлагаются следующие мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом:

1) создать полноценно функционирующий HR-отдел и ввести дополнительную штатную единицу «специалиста по управлению человеческими ресурсами» в штатное расписание организации;

2) сформировать новую систему набора, отбора и адаптации кадров на основе карт компетенций; усовершенствовать систему мотивации;

3) пересмотреть систему аттестации персонала и изменить ее, сопоставив с целями организации и внедрив новую методику оценки персонала, в том числе система KPI, а также внедрить систему мониторинга персонала;

²⁸Составлено автором на основе наблюдения и анализа

4) разработать систему повышения квалификации (получения дополнительного образования, прохождения переквалификации) сотрудников, которая бы учитывала количественные и качественные показатели работы сотрудников НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» и использовалась в качестве одного из методов повышения мотивации и лояльности персонала;

5) разработать и внедрить план корпоративных мероприятий, направленных на повышение корпоративного духа и развитие кооперации между всеми сотрудниками организации, вне зависимости от занимаемой должности и блока.

Использование обозначенных рекомендаций в деятельности руководства НП ООО «O'ZSAVDO USKUNALARI» и отдела кадров рассматриваемой организации может повысить эффективность системы управления человеческими ресурсами за счет следующих социальных факторов:

1) максимально оперативное обеспечение организации требуемым персоналом, мотивированным на достижение высоких профессиональных показателей и длительную продолжительность работы в организации;

2) снижение издержек на поиск персонала, обусловленный снижением текучести кадров;

3) формирование механизма обратной связи между подчиненными и руководством компании;

4) создание благоприятного социально – психологического климата; 5) повышение производительности труда, вследствие повышения мотивации сотрудников.

Таким образом, для рассмотренной организации в настоящей работе разработаны конкретные рекомендации, внедрение которых вероятно будет способствовать более эффективному функционированию системы управления персоналом, на которых основываются современные тенденции управления человеческими ресурсами.

Список использованной литературы:

1. Указ Президента Республики Узбекистан о Стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы, опубликован в *Национальной базе данных законодательства от 29.01.2022г.*

2. Жариков, Е.С. Психология управления / Е.С. Жариков. - М.: 2003. - 164 с. Зайцев, А.К. Управление персоналом / А.К. Зайцев. - СПб., 2002. - 154 с.

3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. — М.: ПРИОР, 2009. — 312 Виханский Л.С. Экономика труда. — М.: Гардарика, 2008. — 670 с.

4. Альбер М. Капитализм против капитализма. СПб.: Экономическая школа, 1998
5. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 8-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2007.– 832 с
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 10-е изд./ Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордвина. – СПб.: Питер, 2009. С. 34.
7. Волгин Н.А. Управление персоналом. — М.: Универсум, 2009. — 240с.
8. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Управление персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов, Л.В.Ивановская, Е.А. Митрофанова / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М.: РИОР, 2008. — 554 с
9. Абдурахмонова Г.К. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик. – Т.: - нашриёти, 2020.б. – 202с
10. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2018.–628б. – 166с.

ТАШКИЛОТ ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БАҲОЛАШНИНГ САМАРАЛИ УСУЛЛАРИ

Искандарова Дилафруз Икром қизи¹

*Тошкент Давлат Иқтисодиёт университети
“Инсон ресурсларини бошқариш” кафедраси ассистенти
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом каримов кўчаси, 49-уй*

Аннотация. Ушбу мақолада корхона ва ташкилотларда инсон ресурсларининг салоҳияти ва самарадорлигини турли усуллар ёрдамида баҳолаш ёритилган. Кўплаб хорижий тажрибаларни ўрганган ҳолда инсон ресурсларини баҳолаш учун инсон ресурслари таҳлили (HR аналитикаси) қўлланилган бўлиб, бунинг учун айрим кўрсаткичлар (HR метрикалари)дан фойдаланилган. Натижада корхона самарадорлигига таъсир этувчи бир қанча омиллар, инсон капиталининг рентабеллиги, ҳар бир ходим учун киритиладиган сармоялар ўрганилган.

Калит сўзлар. Инсон ресурсларини баҳолаш, HR аналитикаси, HR метрикалари, KPI (асосий самарадорлик кўрсаткичлари).

Abstract. This article describes the assessment of the potential and efficiency of human resources in enterprises and organizations using various methods. Based on many foreign experiences, human resources analysis (HR analytics) was used to evaluate human resources, and some indicators (HR metrics) were used for this purpose. As a result, a number of factors affecting the efficiency of the enterprise, profitability of human capital, investments made for each employee were studied.

Keywords. Human Resource Assessment, HR Analytics, HR Metrics, KPI (Key Performance Indicators).

Кириш

Янги Ўзбекистонда раҳбарлар ва ходимлар фаолиятини самарали бошқариш корхона ва ташкилотлар фаолиятини ривожлантиришнинг асоси бўлиб ҳизмат қилади. Ходимларни самарали бошқаришнинг стратегик вазифаларидан бири бўлиб, уларнинг фаолиятини шаффоф, аниқ ва адолат билан ёндашилган баҳолашни ўтказиш ҳисобланади. Ходимларни баҳолаш усуллари кўп бўлиб, улар орасидан самаралисини танлаб олиш раҳбарнинг зиммасида бўлади. Чунки, бугунги кунда корхоналар олдида турган асосий масалалардан бири корхонага муносиб кадрларни танлаш ва уларнинг фаолиятини баҳолаш орқали корхонага келтирадиган нафлигини аниқлаш ҳамда ошириш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Миромонович Мирзиёевнинг «Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» 2020 йил 31 декабрдаги ПҚ-4939-сон қарорига мувофиқ мамлакатимизда малакани баҳолаш марказлари фаолиятини ташкил этиш ва уларга қўйиладиган намунавий талабларни, мақсад ва вазифаларини, ҳуқуқ ва мажбуриятларини ҳамда малакани баҳолаш марказларининг

намунавий тузилмасини назарда тутувчи Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 30 сентябрдаги 616-сон қарорига кўра “Малакаларни баҳолаш маркази тўғрисида”ги намунавий низом тасдиқланди.

Корхона ва ташкилотларда инсон ресурсларини баҳолашдан асосий мақсад, бошқарув қарорлари (ходимнинг лавозимини ўзгартириш, рағбатлантирувчи мукофотлар тўлаш ёки жарималар белгилаш ва х.к.) қабул қилиш учун ходимларнинг иш натижалари ҳақида асосли маълумотларни олишдир. Чунки инсон ресурслари компаниянинг самарадорликка эришишидаги энг асосий бўғини ҳисобланиб, уларнинг салоҳиятини тўғри баҳолай олмаслик ёки аксинча билим ва малакаси етарли бўлмаган ходимларни иш олиш ва уларни ноўрин лавозимларга тайинлаш компанияда ва хаттоки мамлакат иқтисодиётида келгусида катта йўқотишларига олиб келиши мумкин.

Мақолада тадқиқот объекти сифатида “G’alla Alteg” АЖ олинган бўлиб, ушбу ташкилотда инсон ресурсларини бошқариш салоҳияти ва рақобатбардошлиги баҳоланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили.

Тадқиқот мавзуси Ўзбекистон шароити учун янги йўналишлардан бири ҳисобланади. 1960-1970 йилларда АҚШда “Мақсадлар бўйича бошқариш” (МББ) методологияси пайдо бўлди, у “Management by Objectives” (МВО) деб номланди. Унинг ёрдами билан ҳар бир ходимнинг шахсий ютуқлари баҳоланиб, маълум вақт давомида, одатда, бир йил давомида ишчининг иш натижаларига эътибор қаратилди. 1970-йилларда МББ ходимларни баҳолаш ва рағбатлантиришнинг универсал усули деб тан олинди. Тадқиқот ишида ушбу усулдан ташкилот инсон ресурсларини баҳолашда фойдаланиш имкониятлари ҳақида келтириб ўтилган.

Мақолада хорижлик олимлардан Р.С.Хугеснинг “Human capital systems, analytics and data mining” номли китоби, Р.К.Пеарсоннинг “Human capital metrics and analytics” адабиёти, М.Патҳи Меера ва Г.Парималараниларнинг “Human capital analytics: A game changer for HR professionals” номли илмий мақоласи, Е.Худякованинг “Анализ подходов к оценке человеческого капитала и возможности их использования” номли илмий тадқиқот иши, Ж.Р.Маттокснинг “Predictive analytics for Human Resources” номли адабиёти, Ж.В.Дуреннинг “HR analytics in practice” номли илмий тадқиқот иши, Г.Пеасенинг “How to apply analytics to big data to improve your human capital investment” деб номланган илмий иши ўрганиб чиқилди.

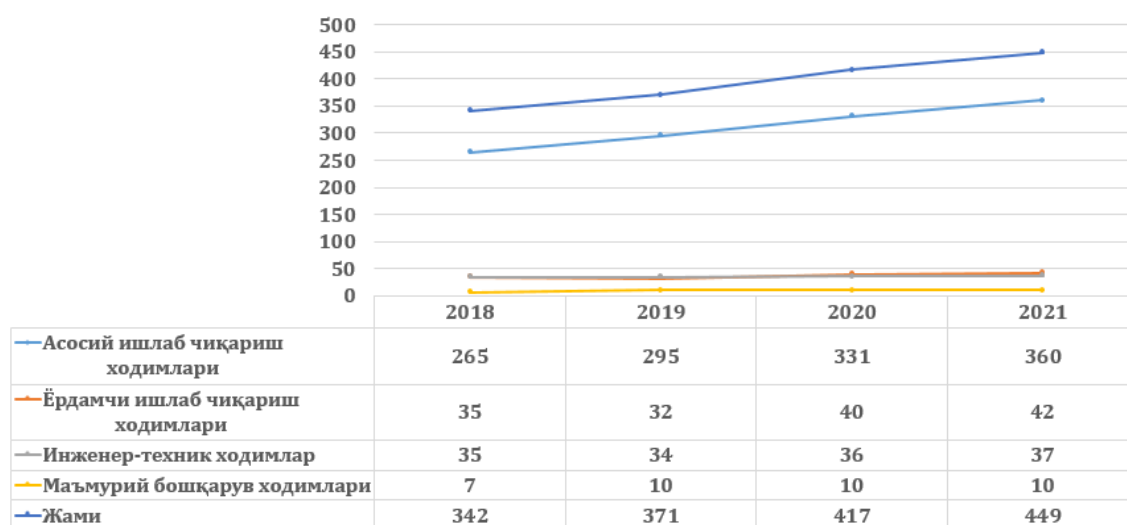
Тадқиқот методологияси.

Мақолада эмперик тадқиқот методларининг кузатиш, ҳисоблаш, таҳлил қилиш, эксперимент, сўровнома методлари; эмперик – назарий тадқиқот методларининг анализ, синтез, индукция, дедукция,

моделлаштириш методлари; назарий тадқиқот методларининг тарихий ва умумлаштириш методларидан фойдаланилади.

Таҳлил ва натижалар.

Тадқиқот объекти сифатида ўрганилаётган “G’alla-Alteg” АЖда инсон ресурсларини бошқариш – бу бошқаришнинг стратегик жihatларини, шунингдек, ижтимоий ривожланиш масалаларини ўз ичига олади ва уларга устуворлик берилади. Корхонанинг инсон ресурслари бошқарувини баҳолаш учун асосий меҳнат муносабатлари иштирокчилари тўғрисидаги маълумотларни кўриб чиқамиз (1-расм).



1-расм. “G’alla-Alteg” АЖ ходимларининг сони ва ўзаро нисбати таҳлили²⁹

Чизма маълумотларидан кўриш мумкинки, 2021 йилда корхона фаолиятида жами ходимлар сони 449 кишини ташкил этиб, асосий ишлаб чиқариш ходимлари 360 кишини, маъмурий бошқарув ходимлари 10 кишидан иборат бўлиб, булар бош директор, директор ўринбосарлари ва бош ҳисобчи ҳисобланса, инженер-техник ходимлар эса 37 кишини ташкил этган ва ёрдамчи ишлаб чиқариш ходимлари 42 кишини ташкил этган. Асосий ишчилар ўртача рўйхатдаги ходимларнинг 80,2 % ини, ёрдамчи ишлаб чиқариш ходимлари 9,4 %ини, инженер-техник ходимлар 8,2 фоиз, маъмурий бошқарув ходимлари корхона жами ходимларининг 2,2 фоизини ташкил этади.

“G’alla-Alteg” Акциядорлик Жамиятида ходимлар сони динамикасини таҳлил қилар эканмиз 2018 йилда ходимлар сони 342 тани ташкил қилганини кўришимиз мумкин. Аммо 2021 йилда таркибий ўзгаришлар туфайли бу кўрсаткич 449 тани ташкил қилиб

²⁹ “G’alla-Alteg” АЖ йиллик ҳисобот маълумотлари асосида ишлаб чиқилган.

турибди. Бу ўз навбатида Акциядорлик Жамиятида янги иш жойлари яратилганлигидан далолат беради.

Корхонада ижтимоий-меҳнат муносабатлари инсон ресурсларини бошқаришда маълум ўринга эга ҳисобланади, шунинг учун меҳнат фаолиятининг барча иштирокчилари иқтисодий, психологик, ижтимоий ва ҳуқуқий муносабатлари билан тавсифланади. Акциядорлик Жамиятининг инсон ресурсларини бошқариш салоҳиятини 1-жадвалдан кўришимиз мумкин.

1-жадвал

Корхонада инсон ресурсларини бошқариш салоҳиятини ифодаловчи кўрсаткичлар таҳлили

Кўрсаткичлар	2020 й	2021 й	Фарқи (+,-)	Ўзгариш суръати, %
1. Ходимларнинг ўртача йиллик сони, киши	417	449	32	107,7
2. Шу жумладан, олий маълумотли мутахассислар, киши	28	33	5	117,9
Уларнинг улуши, %	6,7	7,4	0,7	-
3. Асосий ишчилар сони, киши	331	360	29	108,8
Асосий ишчиларнинг улуши,%	79,3	80,2	-	-
4. Ишга қабул қилинганлар, киши	37	40	3	108,1
5. Ишдан бўшатирилганлар, киши	9	8	1	-
6. Меҳнат интизомини бузганлик учун бўшатирилганлар, киши	1	0	-1	-
7. Кадрлар айланиши, коэффициенти	11,3	10,7	-0,6	-
8. Кадрлар кўнимсизлиги, коэффициенти	2,4	1,8	-0,6	-
9. Шу корхонада 3 йилдан кўп ишлаган ходимлар сони, киши	160	162	2	-
10. Кадрлар барқарорлиги коэффициенти	38,4	36,1	-2,3	-

Манба: “ G’alla-Alteg ”АЖ йиллик ҳисобот маълумотлари асосида ишлаб чиқилган.

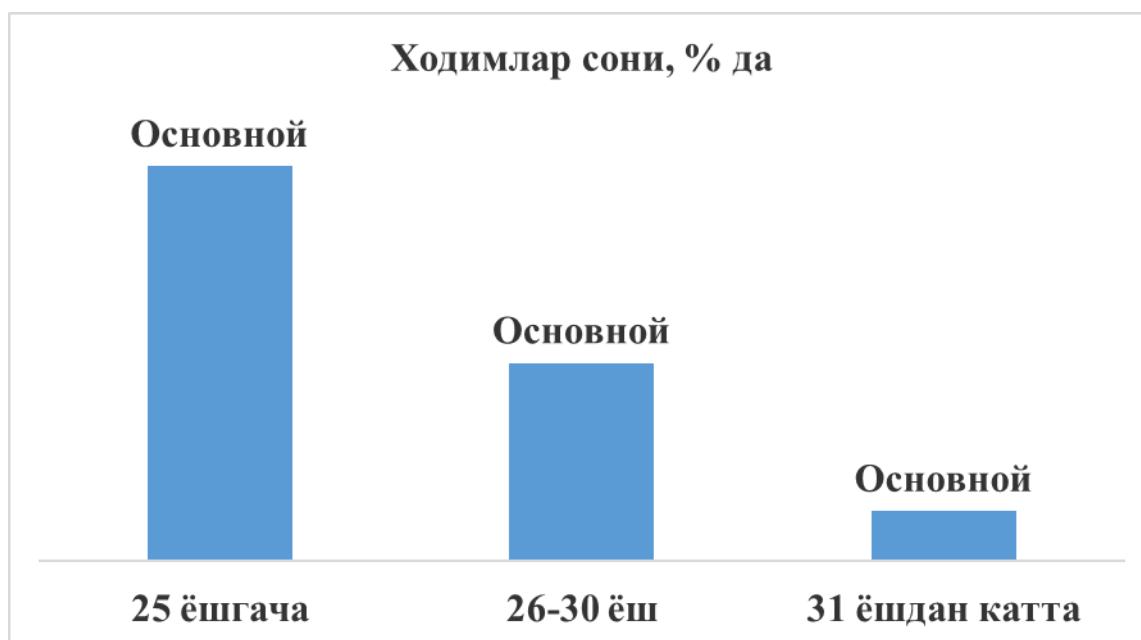
Юқорида келтирилган жадвал кўрсаткичларидан маълум бўладики, 2021 йилга келиб жамиятнинг жами ходимлар сони 449 тани ташкил этган. 2020 йил бўйича таҳлил қилганимизда жами ходимлар сони 417 тани ташкил этган. Кадрлар таркибида асосий ишлаб чиқариш ходимлари сони ва фоизи ҳам мос равишда 79,3 фоиздан 80,2 фоизга ортиши кузатилган. 2020 йилда улар сони 331 та бўлса, 2021 йилда 360тани ташкил қилган. Олий маълумотли ходимлар бўйича кўрсаткичлар ҳам ижобий динамикага эга, яъни 2021 йилда уларнинг сони 2020 йилга нисбатан 0,7 фоизга ошган, ўрта маълумотлилар сони

камайиши ҳам ижобий ҳолат ҳисобланиб, 2021 йилда 2020 йилга нисбатан камайганлигини таъкидлаб ўтиш мумкин.

Корхонани модернизациялаш ва диверсификациялаш шароитида ходимларни юқори маромда ва самарали меҳнат қилишлари учун қобилиятларини ривожлантиришга ундаш бошқарувнинг энг муҳим масаласига айланиб бормоқда. Менежер ўз қўл остидаги ходимларни компания олдида турган муаммоларни муҳимлик даражасига қараб ҳал қилишга йўналтириш, одамларнинг қобилиятини намоён қилишга ёрдамлашиш, уларнинг эътиборини энг муҳим масалаларга қаратиш ва ўз атрофига маслакдошлар тўплаш орқали ҳал қилиши лозим. Шуларни инобатга олган ҳолда, биз тадқиқот объекти сифатида ўрганаётган корхонада инсон ресурсларини баҳолаш мақсадида баҳолашнинг сўровнома усулидан фойдаландик, ушбу сўровнома 2 қисмдан иборат бўлиб: 1-демографик қисм 4та саволдан, 2-асосий қисм 10та саволдан иборат (1-илова).

Ушбу сўровнома Лайкерт шкаласи (Likert scale) асосида тузиб чиқилди. Бу услубга кўра 5та параметрлар (ўлчовлар) асосида тузилган 10 та саволларга 4та вариантли жавоблар қуйидаги тартибда шакллантирилади: “5”-қатъий қўшиламан, “4”-қўшиламан, “3”-ишончим комил эмас, “2”-қўшилмайман, “1”- умуман қўшилмайман.

Ушбу ўтказилган сўровномада жами 131 та ходим қатнашди, улардан: 61,5 % - 25 ёшгача бўлганлар, 30,8 % - 25-30 ёшлилар, 7,7 % - 31 ёшдан ошган ходимлар бўлиб, 53,8 % аёллар, 46,2 % эркаклар қатнашди (2-расм).



2-расм. Сўровномада қатнашган ходимлар ёш бўйича улуши, фоизда

Лайкерт шкаласи (Likert scale) асосида тузиб чиқилган сўровнома ишончлилигини баҳолаш учун “IBM SPSS Statistics 22.0” дастури ёрдамида «альфа Кронбах»(Cronbach`s alpha) коэффиценти қўлланилган.

$$\alpha = \frac{N * \bar{c}}{v + (N - 1) * c}$$

Бу ерда:

α = Кронбахнинг альфа коэффиценти; N = ўрганилган респондентлар сони; \bar{c} = олинган натижаларнинг ўртача боғлиқлиги; v = ўртача фарқ.

Таҳлил натижасида Кронбахнинг альфа коэффиценти 0 билан 1 оралиғида бўлиб, унинг қиймати агар $\alpha \geq 0.9$ бўлса, у ҳолда ҳар бир сўровдан олинган натижаларнинг ишончлилиги “аъло”, агар $\alpha \geq 0.8$ бўлса, “яхши”, агар $\alpha \geq 0.7$ бўлса, “мақбул”, агар $\alpha \geq 0.6$ бўлса, “шубҳали” ва ниҳоят агар $\alpha \geq 0.5$ бўлса, “мақбул эмас”лигини кўрсатади. Биз олиб борган тадқиқотда бу коэффицент 0,99 га тенг эканлиги маълум бўлди. Бу эса тадқиқотнинг статистик ишончлилиги ижобий эканлигини англатади.

Шунингдек, анкета саволларига респондентлар берган жавоблар таҳлил қилиниб, Асосий қисмда берилган 10та савол учун 4та вариантдан энг кўп маъқулланган вариант ажратиб олинди ва уларнинг ўртача статистик қиймати ҳисоблаб чиқилди ҳамда натижалар (2-жадвал)да акс эттирилди. Олинган натижалардан кўриниб турибдики, “G’alla Alteg” АЖнинг ходимларни бошқариш бўлимида инсон ресурслари билан ишлаш, уларнинг эҳтиёж ва манфаатларини ҳисобга олган ҳолда бошқарув қарорларини чиқаришдан кўра компания мақсадлари ва раҳбарият томонидан берилган топшириқ ва вазифаларни бажаришни қатъий талаб этиш тизими кучлироқ ишлайди. Аммо, HR менежарлари томонидан ходимлар фаолияти уларнинг меҳнат натижаларига кўра баҳолаб, шунга кўра уларни рағбатлантириш тизимини жорий этилганлиги ходимларни бошқариш салоҳияти ва рақобатбардошлигини ижобий баҳолаш учун асос бўла олади. Шунингдек, баҳолашнинг КРІ тизимини жорий этилишини ҳам кўплаб ходимлар энг мақбул ечим сифатида танлаган бўлиб, баҳолаш тизимини жорий этиш орқали ташкилотда юқори самарадорликка эришиш, натижаларни назорат қилиш ва ходимларнинг иш фаолиятини яхшилаш мумкин. Бунинг учун ушбу тизимни ташкилот тузилмаси, ходимларнинг салоҳияти ва мажбуриятларини инобатга олган ҳолда тўғри йўлга қўйиш лозим. Бундай ҳолатда, корхонанинг асосий мақсадларини ҳисобга олиш керак, баҳолаш мезонлари ушбу баҳолаш усули қўлланиладиган ҳар қандай ходим учун тушунарли бўлиши керак.

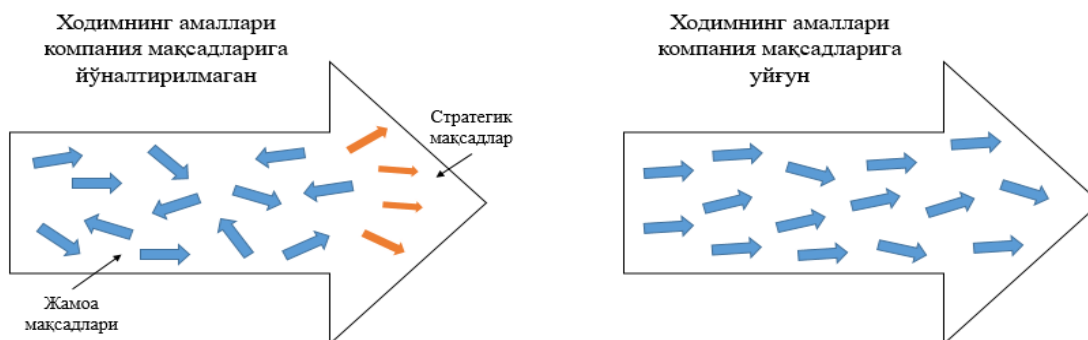
2-жадвал

Корхонада инсон ресурсларини баҳолаш

№	Тадбирлар мазмуни	Энг кўп маъқулланган вариант	Ўртача статистик қиймат (x)
1	Ходимларни рағбатлантириш тизими адолатли бўлиши учун қайси мезонлардан фойдаланиш самарали деб ҳисоблайсиз?	Ходимларнинг ой, квартал, йиллик меҳнат натижалари	4,312
2	Ходимларни баҳолашда қандай мезонлардан фойдаланишни самарали деб ҳисоблайсиз?	Ишлаб чиқарган маҳсулот (хизмат кўрсатган мижоз)лар сони	4,239
3	Ходимларни баҳолаш жараёни қанча муддатда ўтказилиши самарали деб ҳисоблайсиз?	1 йилда	4,158
4	Ташкилотда ходимларни баҳолашда қайси усулдан фойдаланишни самарали деб ҳисоблайсиз?	KPI (Асосий самарадорлик кўрсаткичлари)	4,081
5	Ташкилотдаги ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидаги вазифаларни бажаради:	Ходимлар мажбуриятларини ошириш	4,004
6	Ташкилотда ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидагиларга ёрдам беради:	Бизнес мақсадларига эришишда	4,004
7	Ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	Ташкилий жараёнларни назорат қилиш учун	3,927
8	Ташкилотда ходимларни рағбатлантириш нимага боғланган?	Ходимларнинг ой, квартал, йиллик меҳнат натижалари	3,923
9	Ташкилотда ходимлар билан ишлаш бўлимига қуйидагилар сифатида қараш мумкин:	Ходимлар ишини назорат қилувчи	3,846
10	Ходимлар билан ишлаш бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	Ташкилий масалаларга	3,461

Корхона кадрларини тайинлашда номзодларни танлаш ва уларнинг бошқарув салоҳиятини баҳолаш имконини берувчи услублар илмий асосланган бўлиши ва энг асосийси – уларнинг прогнозтик аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш жоиз. Ҳозирги вақтда кадрлар бошқаруви самарадорлигини оширишга ёрдам берадиган ҳамда корхонанинг мақсад ва вазифаларига эришишнинг самарали усули бу – KPI тизимидир.

KPI (key performance indicators) – asosiy samaradorlik kўrsatkichlarini baqolash. Ushbu baqolash tizimini joriy etish orqali tashkilotda yuqori samaradorlikka eriish, natijalarni nazorat qiliish va xodimlarning ish faoliatini yaxilash mumkin bulib, ushbu tizimni tashkilot tuzilmasi, xodimlarning salohiyati va majburiyatlarini inobatga olgan holda turgri yulga kuyish lozim. Bunday holda, korxonaning asosiy maqsadlarini hisobga olish kerak, baqolash mezonlari ushbu baqolash usuli qullaniladigan har qanday xodim uchun tushunarli bulishi kerak (3-rasm).



3-рasm. KPI тизimini жорий қилишда компания, раҳбарлар ва ходимлар мақсадлари йўналиши³⁰

Ходимлар фаолиятини бақолаш учун KPI тизимидан фойдаланиш учун бажариш меzonлари ёки ҳисоб-китоб формуласи сифатида куйидагилар тавсия этилади:

$$\text{KPI индекси} = \text{KPI оғирлиги} * (\text{Ҳақиқат} / \text{Режа})$$

$$\text{KPI индекси} = \text{KPI оғирлиги} * (\text{Режа} / \text{Ҳақиқат})$$

KPI индексига кўра ходимнинг ўзгарувчан иш ҳақи ҳисобланади, ammo тугалланган режанинг фоизига нисбатан ўзгарувчан иш ҳақини ҳисоблашнинг стандартлашган муқобил усули ҳам мавжуд (3-жадвал).

3-жадвал

Тугалланган режанинг фоизига нисбатан ўзгарувчан иш ҳақини ҳисоблаш коэффициенти³¹

KPI индекси	70% дан паст	70- 80 %	80- 89 %	90- 95 %	96- 98 %	99- 101 %	102- 105 %	106- 109 %	110%да н ортиқ
Кўшимча ҳақ коэффициен- ти	0	0,6	0,7	0,8	0,9	1	1,3	1,4	1,5

Юқорида келтириб ўтилган маълумотлар асосида тадқиқот объекти бўлган "G'alla Alteg" АЖда инсон ресурслари фаолиятини бақолаш мақсадида ташкilot менежери ва рекруттери фаолиятини KPI

³⁰ Чизма муаллиф томонидан тузилди

³¹ <https://koreajob.ru/uz/kakie-byvayut-pokazateli-effektivnosti-cto-takoe-kpi-sistema/>

тизими орқали баҳолаймиз, бунинг учун қуйидаги ҳисоб-китобларни амалга оширишимиз лозим.

4-жадвал

“G’alla Alteg” АЖ менежери фаолиятини баҳолашда КРІни ҳисоблаш

Асосий муваффақият омиллари	КРІ	Вазн	Мақсад	Ҳақиқат	КРІ индекси
Маҳсулот ишлаб чиқариш режасини бажариш	Ишлаб чиқариш хажми (млн.сўм)	0,4	5000	5030	0,4
Маҳсулот ассортименти бўйича режани бажариш	Ассортимент позицияларининг улуши (%)	0,3	100	103	0,31
Сифат талабларига риоя этиш	Сифатсиз маҳсулотлар улуши (%)	0,2	10	8	0,25
Харажат талабларига риоя этиш	Беҳуда сарфланган харажат (млн.сўм)	0,1	100	102	0,09
Ишлаш нисбати					1,05

Манба: “G’alla-Alteg” АЖ маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Ушбу жадвалда ходимнинг режага мувофиқ эришиши керак бўлган кўрсаткич ва у ҳақиқатда қанчалик ишлаганлиги келтирилган. Якуний кўрсаткич 105% ни ташкил этди, яъни ташкилот менежери фаолияти учун режа қилинган кўрсаткичларни бажарган.

Агар ходим белгаланган режани бажармаса ва унинг ишлаш кўрсаткичи 99% дан паст бўлса, бонус миқдори мутаносиб равишда камаяди. Аммо ишлаш кўрсаткичининг пастлиги ҳар доим ҳам ходимга боғлиқ бўлибгина қолмай, режанинг нотўғри тузилганлиги ёки ходим бажарадиган вазифаларга ташқи омиллар таъсири натижасида ҳам бўлиши мумкин. Шунинг учун муаммоли майдонни назорат қилиш керак ва агар вақт ўтиши билан яхшиланмаса қатъий чоратадбирларни қўллаш лозим. (5-жадвал)

Маълумотларининг кўрсатишича, якуний кўрсаткич 117% ни ташкил этди, бу яхши натижа, аммо жадвалга батафсилроқ қарайдиган бўлсак, ходим режалаштирган стандартларга тўлиқ риоя этмаганлигини кўришимиз мумкин. Ушбу КРІ индекси бўйича иш ҳақи ҳисоблаймиз: Биз рекрутернинг умумий даромади 8 млн сўмни ташкил этишига асосланамиз: доимий иш ҳақи – 5,6 млн сўм, ўзгарувчан иш ҳақи – 2,4 млн сўм. 100% индекс ходим иш ҳақи ва тўлиқ мукофот олиш ҳуқуқига эга, аммо режа ортиғи билан бажарилганлиги сабабли,

рекрутер бонус қисмининг 17% миқдорида қўшимча бонус олади, яъни 408 минг сўм.

5-жадвал

**“G’alla Alteg” АЖ рекрутери фаолиятини баҳолашда КРІни
ҳисоблаш**

Асосий муваффақият омиллари	КРІ	Вазн	Мақсад	Ҳақиқат	КРІ индекси
Бўш лавозимларни самарали тўлдириш	Тўлдирилган лавозимлар (сон)	0,35	10%	12%	0,42
Бўш лавозимни тўдириш вақти	Сарф этилган вақт (кун)	0,3	10%	13,5%	0,41
Янги ходимни ёллаш харажатларининг тежмакорлиги	Ёллашга кетган харажат (млн. сўм)	0,2	15%	16,7%	0,22
Синов муддатининг муваффақиятлиги	Синовдан муваффақиятли ўтган ходимлар (сон)	0,15	7%	5%	0,12
Ишлаш нисбати					1,17

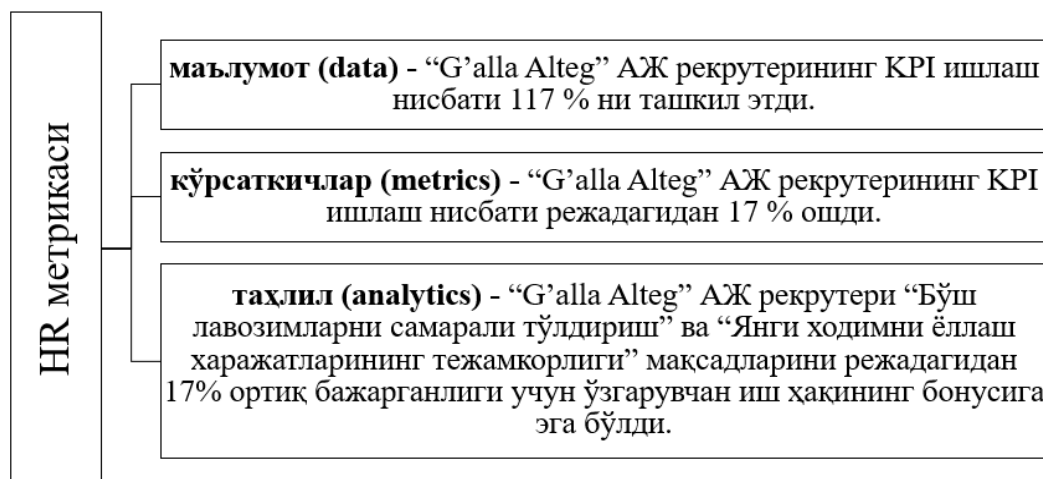
Манба: “G’alla-Alteg”АЖ маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Натижада ходимнинг маоши 5,6 млн+2,4 млн+408 минг=8 млн 408 минг сўм бўлади.

Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси.

КРІ тенденцияларни аниқлашга ёрдам беради ва раҳбарларга маълумотли бошқарув қарорларини қабул қилишга имкон беради. Ҳар бир ходим учун алоҳида КРІ кўрсаткичларини тўғри белгилаш катта аҳамиятга эга, чунки нотўғри кўрсаткичлар тўплами асосида баҳолаш нотўғри бошқарув қарорларини қабул қилишга олиб келади.

Инсон ресурслари аналитикаси эса – ташкилотнинг ишчи кучи сифатини яхшилаш учун инсон ресурслари ва капитали тўғрисидаги маълумотларини тўплаш, таҳлил қилиш ва тасарруф этиш жараёнидир.



4-расм. “G’alla Alteg” АЖда инсон капитали таҳлили³²

Инсон капитали таҳлили асосини маълумот (data), кўрсаткич (metrics) ва таҳлил (analytics) ташкил этади. Мисол учун, юқорида келтириб ўтилган маълумотлар асосида тадқиқот объекти бўлган “G’alla Alteg” АЖда инсон капитали таҳлили 4-расмда кўрсатилганидек бўлади.

Инсон ресурслари таҳлили усуллариға мувофиқ “G’alla Alteg” АЖнинг ходимлар бошқаруви бўлими фаолияти бўйича ходимлар сони ҳақида тўпланган сўнги беш йиллик маълумотлар асосида ходимлар сонини кейинги уч йил учун прогноз қилиш мумкин (5-расм).

6-жадвал

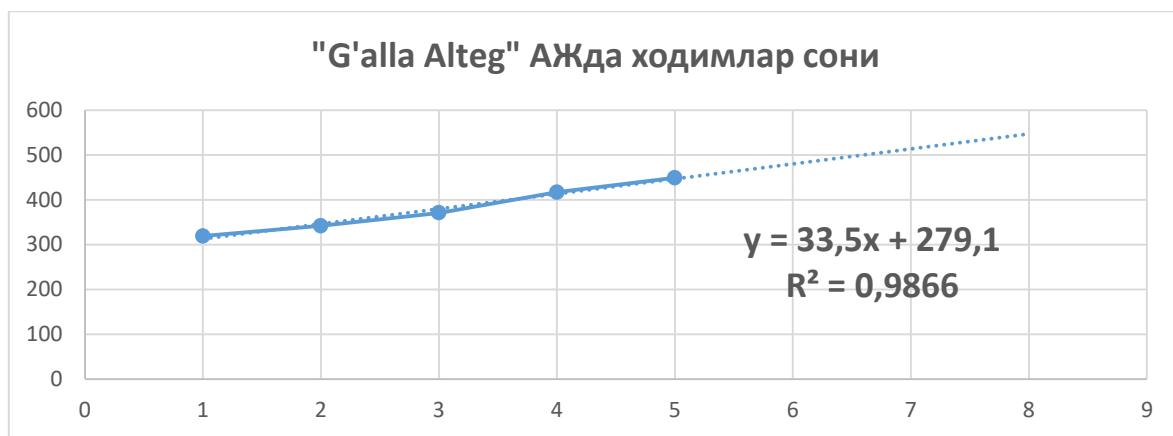
2017-2021 йилларда "G'alla Alteg" АЖда ходимлар сони

Йиллар	Ходимлар сони
2017	319
2018	342
2019	371
2020	417
2021	449

Манба: “G’alla-Alteg” АЖ йиллик ҳисобот маълумотлари асосида муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

Ушбу беш йиллик жадвал маълумотлари асосида эконометрик таҳлил олиб бориш натижасида $Y=279,1+33,5x$ корреляция тенгламаси тузилди. Бунда натижавий омил Y – ходимлар сони, таъсир этувчи омил X – вақт омили деб олинди. Таъсир этувчи омил ёнидаги коэффициент бошқа омилар таъсири ҳисобга олинмаган ҳолатда ҳар йилда ташкилотда ходимлар сони ўртача 33,5 кишига ортиб бориши мумкинлигини кўрсатади. Ушбу тенглама асосида кейинги уч йил учун ходимлар сонини вақт омили таъсирида прогноз қиладиган бўлсак, 2022-2024 йилларда ташкилот ходимлари сони мос равишда 480,1; 513,6 ва 547,1 кишига етади.

³² Чизма муаллиф томонидан тузилди



5-расм. "G'alla Alteg" AJDa ходимлар сонининг 2022-2024 йилларга прогнози³³

Ушбу чизмада R^2 - детерминация коэффициенти бўлиб, у 0,98 га тенг, яъни, У натижавий омил ўзгаришининг 98 фоизи Х омил (йиллар ўзгариши) таъсири остида рўй бермоқда. $\sqrt{R} = r$ кўрсаткичи эса у ва х ўртасидаги боғлиқлик даражасини аниқлаб беради. Корреляция коэффициенти $r \approx 0,99$ га тенг, демак у ва х омиллар ўртасида 99% кучли боғланиш мавжуд.

Хулоса ва таклифлар.

Корхона ва ташкилотларда ходимлар бошқаруви ва меҳнат фаолиятини баҳолашнинг янгича усуллари кенг қўлланила бошланди. Бу усулларни тажриба усуллари деб аталсада, ходимларни баҳолашнинг янгича усуллари кўпгина компания ва фирмаларда тобора кенг қўламда қўлланилмоқда. Бу усулларга "Мақсадлар бўйича баҳолаш" яъни КРІ тизими орқали баҳолаш, "360 даража фикрлар" асосида баҳолаш, „Муаммоли воқеалар" усули, "Туруҳий баҳс" усули кабиларни киритиш мумкин.

"G'alla Alteg" Акциядорлик Жамиятида ходимларни бошқариш салоҳияти ва рақобатбардошлигини баҳолашда самарали услублардан фойдаланиш қатор вазифаларни бажаришни тақозо этади ва уларни босқичма-босқич, ўзаро боғлиқликда амалга ошириш мумкин, яъни корхона ходимларига хос компетенциялар кесимини яратиш, уларни баҳолаш тартиби ҳамда номзодларни захирага олиш чораларини ишлаб чиқиш, номзодларни баҳолаш ва захирага танлаш, захирадаги номзодларни ўқитиш жараёнида мониторинг қилиб бориш, номзодни лавозимга тайинлашдан олдин такрор баҳолаш, натижаларни экспертлар муҳокамасидан ўтказиш ва ҳисобот тайёрлаш кабилар шулар жумласидандир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

³³ Чизма муаллиф томонидан тузилди

1. Ш.М.Мирзиёев: “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармони – 2022 йил 28 январь
2. Ш.М.Мирзиёев: «Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора-тадбирлари тўғрисида» ПҚ-4939-сон Қарори – 2020 йил 31 декабр
3. Г.Қ.Абдурахмонова. “Инсон ресурсларини бошқариш”. Дарслик. – Т.: “Университет” нашриёти. 2020
4. Қ.Х.Абдурахмонов, С.Б.Ғойипназаров. “Рекрутмент”. Дарслик – Т.: “Университет” нашриёти. 2021
5. Ronita Mohan. “HR Assessment Methods” – 2020
6. Кошкина, К.Ю. Ключевые показатели эффективности как современный метод оценки эффективности деятельности персонала / Наука сегодня: сборник научных трудов по материалам международной научнопрактической конференции, г. Вологда, 23 сентября 2015 г.: в 4 частях. Часть 2. – Вологда: ООО «Маркер». – 2015.
7. “Булгакова, С. В. Оценка ключевых показателей эффективности экономического субъекта и процессов деятельности” / Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016
8. М.Ратҳи Меера ва Г.Парималарани: “Human capital analytics: A game changer for HR professionals” – 2020.
9. Е.Худякова: “Анализ подходов к оценке человеческого капитала и возможности их использования” – 2018.
10. Ж.Р.Маттокс: “Predictive analytics for Human Resources” – 2020.
11. Ж.В.Дурен: “HR analytics in practice” – 2019.
12. Г.Пеасе: “How to apply analytics to big data to improve your human capital investment” – 2020.

JAMIYAT RIVOJIDA- INSON KAPITALINING TUTGAN O'RNI.

Xolmatov Muhridin Mo'min o'g'li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Inson resurslarni boshqarish kafedrasi assistenti
O'zbekiston, 100066, Toshkent shahar, Islom Karimov ko'chasi, 49-uy

Annotatsiya. Ushbu maqolada raqamli iqtisodiyotni shakllantirish va rivojlantirish sharoilida inson kapitalining o'rni va roli, inson kapitalini rivojlantirishning xususiyatlari tahlil qilgan. Shuningdek, soha va tarmoqlarni raqamlashtirish orqali vujudga keladigan yangi kasblar va bu kasblar bo'yicha malakali mutaxassis kadrlarni tayyorlash hamda unga mos mehnat bozorini shakllantirish haqida so'z boradi.

Kalit so'zlar: raqamli iqtisodiyot, raqamli texnologiyalar, inson kapitali, inson resurslari, mehnat bozori, AKT.

Abstract This article analyzes the role and place of human capital in the formation and development of the digital economy, the features of human capital development. It also discusses the new professions that will emerge through the digitization of industries and sectors, the training of qualified personnel in these professions and the formation of a corresponding labor market.

Keywords: digital economy, digital technologies, human capital, human resources, labor market, ICT

Kirish

O'zbekistonda mustaqillikning dastlabki yillaridan boshlab amalga oshirilayotgan islohotlar insonni rivojlantirish maqsadiga yo'naltirilgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M.Mirziyoyev alohida ta'kidlab o'tganidek, bizning o'z oldimizga qo'ygan asosiy maqsadimiz - "barqaror rivojlanib borayotgan iqtisodiyotga asoslangan ochiq demokratik huquqiy davlat qurish, inson, uning manfaatlari, huquq va erkinliklari so'zda emas, amalda oliy qadriyat darajasiga ko'tarilgan, jahon miqyosida obro'-e'tibor qozongan jamiyat barpo etish"dir. O'zbek xalqining buyuk mutafakkirlari insonning jamiyatdagi o'rni, uning ulkan salohiyatiga yuqori baho berganlar, inson har taraflama kamol topishining ahamiyatini uqtirganlar. Bugungi kunda butun dunyoda mavjud soha va tarmoqlarning raqamli ko'rinishga o'tayotganligi, globallashuv va integratsiya jarayonlarining jadallashuvi har bir mamlakat uchun raqamli iqtisodiyotni shakllantirish va rivojlantirishni zaruriy masalaga aylantirdi. Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish hozirda dunyo davlatlarining ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy hayotiga birdek ta'sir ko'rsatayotgan global inqiroz sharoitida nafaqat ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari balki barcha mavjud sohalar faoliyatini qayta tiklash uchun eng samarali yo'l hisoblanadi. Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish bir tomondan yuqori darajada shakllangan raqamli infratuzilmaga (sifatli internet aloqa tizimi, soha va tarmoqlarni to'liq raqamlashtirish, ish va o'qish jarayonlariga to'liq AKT larni joriy qilish va hokazolar) ehtiyoj sezsa, ikkinchi

tomondan raqamli texnologiyalar va AKTlar bilan ishlay oladigan, yuksak intellektual salohiyatga ega inson kapitalini talab qiladi. Shu sababli yuqoridagilarni hisobga olgan holda hukumatimiz tomonidan qator qaror va farmonlar qabul qilindi. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 2020-yil 5-oktabrda tasdiqlangan «Raqamli O'zbekiston - 2030» strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risidagi PF-6079-sonli farmoni alohida ahamiyatga ega. Farmonda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida - raqamli texnologiyalar sohasida yuqori malakali kadrlar avlodini shakllantirish, inson kapitalini va ixtisoslashgan ta'limni rivojlantirish, shu jumladan, IT-sohasidagi kasblarni ommalashtirish va boshqalar ko'rsatib o'tilgan [1]³⁴

Abu Ali ibn Sino: "inson boshqalarning ehtiyojlarini qondirishi sababligina inson bo'ladi, boshqalar ham shunday yo'l tutadi. Birov ekin ekadi, boshqa odam non yopadi, uchinchi kiyim tikadi, to'rtinchisi igna yasaydi va hamma bir-birining ehtiyojini qondirish uchun to'planadi" deb ko'rsatgan. Uzoq vaqt davomida iqtisodiy taffakur moddiy boylik ortirish sohasida ro'y berayotgan jarayonlar ta'sirida edi. Moddiy omillarga universal va hal qiluvchi vosita sifatida qaralardi. Iqtisodiy o'sish mamlakat umumiy boyligini ko'paytirishga, davlatning qashshoqlik, ochlik, boshqa ijtimoiy muammolarni hal etish bo'yicha imkoniyatlarini kengaytirishga xizmat qilishi shubhasizdir. Huddi shuning uchun iqtisodiy o'sishning yuqori darajasi jahondagi ko'pchilik mamlakatlarda iqtisodiy siyosatning eng asosiy ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi. Hozirgi vaqtda jahonning yetakchi davlatlari taraqqiyoti uchun sanoat rivojlanishidan keyingi bosqich xos bo'lib, bu bosqichda iqtisodiy o'sish omillarining roli va o'zni o'zgartirishda. An'anaviy hisoblab kelingan uch: mehnat, yer, kapital omillariga fan-texnika taraqqiyoti omili ham qo'shildi, axborot va bilimlar esa eng muhim resurslarga aylandi. Innovatsion iqtisodiyot bevosita ana shu asosda shakllanib, ushbu iqtisodiyotda inson va uning salohiyati hal qiluvchi rol o'ynamoqda. Moddiy boylik jamiyatda va inson hayotida ulkan rol o'ynaydi.

Daromadlar ortishiga moddiy va ma'naviy qoniqish hosil qilinadigan nufuzli ishda band bo'lish kabi inson imkoniyatlarini kengaytiradigan asosiy vosita sifatida qaralishi mumkin. Bundan tashqari daromad soliqlar va boshqa tushumlar manbai bo'lib, ular aholining nochor qatlamlari ijtimoiy muhofaza qilinishini kafolatlash, ijtimoiy dasturlarni amalga oshirish, ya'ni moddiy ne'matlarni qayta taqsimlashni amalga oshirish uchun zarurdir. Resurslarni adolatli ravishda taqsimlash jamiyat barcha azolari uchun ne'matlarni tanlash imkoniyatlarini kengaytiradi, shuningdek turmush sifatini oshirish negizini yaratadi. Daromadlar va inson turmushi o'rtasidagi

¹[PF-6079-sonli Farmoni. 2020-yil 5-oktabr.](#)

bog'liqlik soliq-byudjet va ijtimoiy siyosat choralari qamrab oladigan davlat strategiyasi yordamida shakllantirilishi kerak.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

M. M, Arzlarova o'zining Inson resurslarini boshqarish nomli o'quv qo'llanmasida [2] Personal (inson resurslari) tushunchasi haqida to'xtaladi unga ko'ra: personal- korxonada yoki jamoa tarkibining bir qismi bo'lib, korxonada yoki xizmat ko'rsatish sohasidagi xizmatchi, korxonada menejeri, maxsus operatsiyalarni bajaruvchi va qayta ishlash bilan band bo'lgan barcha xizmatchilar kiradi. Yani xar qanday ish yoki xizmat bilan band bo'lgan iqtisodiy faol insonlarni bir so'z bilan personal (inson resursi) deyish mumkin ekan.

Nurmatov Azamat Akramovich o'zining Xizmat Ko'rsatish Korxonalarida Inson Resurslarini Boshqarish Amaliyoti nomli maqolasida Xizmat ko'rsatish sohasida eng katta marketing quroli bu aynan Inson omili ekani takidlab o'tgan.[3] Uning fikricha ishonchli va ilimli xodim bir vaqtda yaxshi sotish bilan birga mijozlarning moyillik darajasini oshirishga, natija esa yana bitta istemolchi va mijozga ega bo'lishni anglatadi.

G. Q. Abduraxmonova "Inson kapitalini raqamli iqtisodiyot asosida rivojlantirish yo'nalishlari"[4] nomli monografiyasida inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalarni asosiy 3 turga bo'ladi.

-ta'limga, shu jumladan umumiy va maxsus, rasmiy va norasmiy ta'limga, ish joyida tayyorgarlikka va malaka oshirishga xarajatlar;

-sog'liqni saqlashga (umr ko'rish davomiyligi va mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladigan kasalliklar profilaktikasi, tibbiy xizmat ko'rsatish, parhez taom, mehnat va turar joy sharoitlarining yaxshilashga) xarajatlar;

-xodimlarning mehnat faoliyati samarasi past joylardan samara yuqoriroq joylarga migratsiya qilish imkoniyatini beradigan mobillikka xarajatlar.

Tadqiqot metodologiyasi

Iqtisodiyotning turli sohalarida inson kapitali ulishini rivojlantirish va samaradorlik natijalarini o'rganish bo'lib, bu inson kapitali mavjud tizimlarini yanada rivojlantirishning asosiy yo'nalishlarini aniqlash imkonini berdi. Inson kapitali va axborot texnologiyalarining hayotda keng qo'llanilishi bilan bog'liq asosiy muammolar, xavf va tahdidlar jamiyat, shaxs va davlat miqyosida inson kapitalining ahamiyati yoritildi. Inson kapitali xizmatlarini joriy etishning asosiy maqsadi iqtisodiy-ijtimoiy va xizmat ko'rsatishning barcha jarayonlarida inson omili va tajribasini oshirish, rentablikni oshirish maqsadida muayyan vaqt birligida inson mehnati samaradorligini oshirishdir.

Tahlil va natijalar

Inson kapitalining ahamiyatini bir nechta turli usullarga asosan baholash mumkin. An'anaga ko'ra, iqtisodchilar buni ko'proq ta'lim olgan odamlarning daromadi bilan hisoblar edi. Tadqiqotlar har bir qo'shimcha ta'lim yili inson

daromadini o'rtacha 10 foizga oshirishini ko'rsatdi. Bunda ta'lim sifati ham muhim. Misol uchun, AQSHdagi boshlang'ich maktabning alohida sinfida malakasi past o'qituvchini o'rta darajadagi mutaxassisga almashtirish o'quvchilarga butun umri davomida 250 ming dollargacha umumiy daromad olish imkonini beradi. Ammo kognitiv imkoniyatlar inson kapitalining yagona ko'rsatkichi emas. Mardlik, iroda va halollik kabi ijtimoiy-hissiy ko'nikmalar, odatda katta iqtisodiy samaradorlik keltiradi. Sog'liq ham muhim ahamiyatga ega. Negaki, sog'lom insonlarning mehnat samaradorligi yuqori bo'ladi. Misol uchun, 2015 yilda Keniyada o'tkazilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, bolalarga narxi atigi 30 sentga teng gelmintlarga qarshi dori vositalarini berish maktabda dars qoldirishni kamaytirishga, keyinchalik esa mustaqil hayotga qadam qo'yganda oylik maoshining jami 20 foizga oshishiga olib keldi. Erta yoshdan inson kapitalini turli yo'llar bilan o'lchab borish yaxshi samara beradi.

Bolani go'daklikdan to'g'ri ovqatlantirish, sog'lom rivojlanishini rag'batlantirish keyinchalik uning jismoniy va ruhiy farovonligini yaxshilaydi. Ayni paytda bolalikda kognitiv va ijtimoiy-hissiy imkoniyatlarda yo'l qo'yilgan ayrim kamchiliklarni balog'at yoshiga yetganda tuzatish qimmatga tushadi. Shuning uchun hukumat tomonidan inson kapitalini bola hayotining dastlabki 1000 kunligida rivojlantirish iqtisodiy samara beradi. Bularning barchasi iqtisodiy o'sish bilan nechog'li bog'liq? Birinchidan, inson kapitaliga individual sarmoyalardan olinadigan foyda qo'shilsa, umumiy samara alohida qismlar miqdoridan ko'proq ekanligi ayon bo'ladi. Keniyadagi maktab o'quvchilariga qaytadigan bo'lsak, birgina bolaning gelmintlardan xalos bo'lishi boshqa bolalarning zararlanish ehtimolini kamaytiradi. Bu esa, o'z navbatida, ularning kelajakda yaxshi o'qishi va ulg'aygach nisbatan katta maosh olishiga olib keladi. Inson kapitalini rivojlantirishning ayrim afzalliklari jamlanib, sarmoya kiritilayotgan avlod bilangina cheklanib qolmaydi. Masalan, onaning farzandning perinatal parvarishi haqidagi bilimni boyitish bolalarning go'dakligidanoq sog'lig'ini yaxshilashga xizmat qiladi. Iqtisodchilarning hisob-kitoblariga ko'ra, inson kapitaliga individual investitsiyalar umumlashtirilganda, turli mamlakatlarda inson kapitaliga kiritilgan investitsiya bilan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar o'rtasidagi tafovut 10 foizdan 30 foizgacha bo'lishini ko'rsatdi.[5]

Singapurda o'quvchilarning 98 foizi, Janubiy Afrikada 26 foizi o'rta maktabda xalqaro bazaviy darajaga erishadi. Boshqacha aytganda, Singapurda o'rta maktab o'quvchilarining deyarli barchasi dunyoning istalgan joyida ishlash uchun yetarli malakaga ega. Janubiy afrikalik yoshlarning qariyb to'rt dan uch qismi savodsiz. Bu inson salohiyatini yo'qotish. Bolalar maktabni bitirar ekan, qaysi mamlakatda yashashiga qarab sog'lig'i borasida mutlaqo turli istiqbollarga duch keladi. Dunyoning eng badavlat mamlakatlarida 15 yoshli o'smirlarning qariyb 5 foizi o'zining 60 yoshligini qarshilay olmaydi. Qashshoq mamlakatlarda 15 yoshli

o'smirlarning 40 foizi 60 yoshgacha vafot etadi. Jahon bankining o'tkazgan tadqiqotlari natijasi shuni ko'rsatadiki, butun dunyoda to'plangan boylıklar qiymatining uchdan ikki qismi inson kapitalida jamlangan ekan.

Inson kapitalining muhim ahamiyatga ega ekanligi sanoati yuqori darajada rivojlangan hamda raqamli iqtisodiyotning rivojlanganlik darajasi bo'yicha yetakchi o'rinda turadigan davlatlar iqtisodiyotida yanada yaqqolroq namoyon bo'ladi. Masalan, Yaponiyada yer va tabiiy resurslar o'z iqtisodiy ahamiyati bo'yicha inson kapitalidan ancha ortda turadi. Shunday bo'lishiga qaramasdan Yaponiya aholi jon boshiga to'g'ri keladigan resurslar boyligi bo'yicha dunyoda uchinchi o'rinni egallaydi. Bunday davlatlar qatoriga Singapurni ham kiritish mumkin, u oliy ma'lumotli va tadbirkor insonlar kapitaliga ega bo'lganligi sababli boy davlatlar qatorida turadi.

Jahon Banki tomonidan dunyo davlatlarining 2020-yil uchun inson kapitali indeksi e'lon qilindi. Dunyo aholisining 98 foizi istiqomat qilayotgan 174 ta mamlakat ishtirok etgan ushbu reytingda ilk marotaba O'zbekistondagi sog'liqni saqlash va ta'lim sohasiga oid ma'lumotlar ham kiritildi. Ushbu ma'lumotlar 2020-yil mart oyigacha bo'lgan davrni qamrab oladi va pandemiyagacha bo'lgan davrda bolalar salomatligi va ta'limining asosiy ko'rsatkichi bo'lib xizmat qiladi. Inson kapitali indeksi bolaning kelajakda qay darajada samarali kadr bo'lib shakllanishini o'lchaydi. Indeks qiymati o'ndan 1 gacha intervalda bo'lib. qiymatning qanchalik 1 ga yaqinlashishi bugungi kelajak avlodni qanchalik yetuk kadr, o'z sohasining mutaxassisi bo'lib yetishishini ko'rsatadi. [6]

1- jadval

Inson kapitali indeksi - 2020 [7]³⁵

	O'zbekiston	Daromadi past davlatlar	Daromadi o'rtachadan past davlatlar	Daromadi o'rtachadan yuqori davlatlar	Daromadi yuqori davlatlar
Inson kapitali indeksi-2020	0,62	0,37	0.48	0,56	0,71

Ushbu tadqiqotlarda ilk marotaba ishtirok etgan O'zbekiston 62 foiz natijani ko'rsatdi. Ya'ni O'zbekiston MDH mamlakatlari ichida Belarus Respublikasi (70 foiz), Rossiy (68 (biz) va Qozog'iston (63 foiz)dan keying o'rinni egalladi. Shu o'rinda ta'kidlash joizki, 2020-yilga qadar O'zbekiston Respublikasining ma'lumotlari "Inson kapitali indeksi" reytingida e'lon qilinmagan. Ya'ni O'zbekiston tomonidan faqat sog'liqni saqlash va iqtisodiy ko'rsatkichlar taqdim etilgan va bu Jahon banki tomonidan qabul qilingan. Biroq 2017-yilga qadar mamlakatimiz maktab o'quvchilarini bilimni aniqlash uchun o'tkazilgan monitoring ishlari xalqaro standartlarga mos ravishda emasligi sababli ta'lim sifati (o'quvchilarning bilimni baholash)

²www.worldbank.org. Human Capital-World Bank Group.2020.

bo'yicha taqdim etilgan ma'lumotlar qabul qilinmagan. Yurtimizda mavjud ta'lim sifati bo'yicha ishonchli ma'lumot taqdim etish uchun 2019-yilning noyabr oyida Ta'lim inspeksiyasi Jahon banki bilan hamkorlikda TIMSS xalqaro tadqiqotlari savollari asosida matematika bo'yicha maktab o'quvchilarining bilimi o'rganilgan edi. Mazkur sinovlarda maktab o'quvchilari qayd etgan natijalar ham yurtimizda inson kapitalini aniqlashda muhim ma'lumot bo'lib xizmat qilgan.

Indeksning muhim xususiyati shundaki, u qat'iy mikro-ekonometrik tadqiqotlarga asoslangan holda sog'liqni saqlash va ta'lim tizimlarining shaxslar va mamlakatlar samaradorligiga qo'shgan hissasini o'lchaydi. Noam Angrist, Simeon Djankov, Pinelopi Koujianou Goldberg va Garri Patrinos tomonidan olib borilgan tadqiqotlar natijasida Inson kapitali indeksini o'lchash usullari ishlab chiqilgan.[8]

Inson kapitali indeksida 3 ta asosiy komponent bor:

1. Tirik qolish ehtimoli

- 5 yoshdan oshgan bolalar ulushi - foizda (%)

2. Ta'lim

- Ta'lim miqdori (*kutilayotgan ta'lim davomiyligi*)

- Ta'lim sifati (*uyg'unlashgan test natijalari*)

3. Salomatlik holati.

- Katta yoshdagilarning umr davomiyligi (*60 yoshgacha yashagan 15 yoshli o'smirlar ulushi, %*)

- Bolalar o'rtasida sog'lom o'sish (*5 yoshgacha bo'lgan bolalarning rivojlanish sur'atlari, %*)

Inson kapitali indeksi tirik qolish ehtimoli, ta'lim va sog'liqning mahsuldorlikka nisbiy hissasini quyidagi tarzda ko'paytirish yo'li bilan hisoblanadi:

$IKI = Tirik\ qolish\ ehtimoli * Ta'lim * Salomatlik\ holati$

Xulosa va takliflarni

Olingan natijalar pandemiyadan so'ng tiklanish davrida sog'liqni saqlash va ta'lim sohasida amalga oshiriladigan chora tadbirlar uchun muhim axborot manbasi bo'lib xizmat qiladi. Bizga ma'lumki, inson kapitalini rivojlantirish uzoq vaqt va katta miqdordagi mablag'larni talab qiladi, shunga qaramasdan, iqtisodiy resurslar cheklangan bir paytda rivojlanishning raqamli ko'rinishda tus olganligi hamda insoniyat tafakkuri va bilimlarini cheksiz darajada rivojlantirish va undan foydalanish mumkinligini hisobga olib, uni maqsadli yo'naltirish ulkan imkoniyatlar eshigini ochadi. Mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish va raqamli sohada faol mehnat bozori resurslarini shakllantirish maqsadida quyidagi ishlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

1. Ta'limning barcha bosqichlarini raqamlashirish va ta'lim sifatini dunyo ta'lim standartlariga javob beradigan darajaga ko'tarish;

2. Inson kapitalini rivojlantirishning huquqiy va moddiy asoslarini shakllantirish;

3. Bu sohaning kelgusidagi rivoji uchun ichki va tashqi investitsiyalarni jalb qilish yo'ni faol investitsiya siyosatini yo'lga qo'yish;

4. Inson kapitalini rivojlantirishning ilmiy metodologik asos va usullarini ishlab chiqish;

5. (Inson kapitalining yagona o'lchovi mavjud emas. Baholash metodologiyasi va mezonlari ham ishlab chiqilmagan. Inson kapitalining rivojlanish darajasi va boshqa ko'rsatkichlarini hisoblashni o'z ichiga olgan milliy indekslarni ishlab chiqish va amalda joriy qilish;

6. Personalni rivojlantirishda shart-sharoitlaryaratish va rag'batlantirish ishlariga xususiy sektorni faol jalb qilish;

7. Davlat va xususiy sektor korxonalar va tashkilotlarida faoliyat olib borayotgan xodimlarning intellektual salohiyatini oshirish, zamonaviy bilimlar bilan qurollantirish, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash maqsadida rivojlangan davlatlarning korxonalar va firmalari bilan muntazam tajriba almashishni yo'lga qo'yish va boshqalar.

8. Aholini yangi kasblar bo'yicha o'qiladigan va qayta tayyorlaydigan raqamli va axborot texnologiyalari markazlarini ochish va aholining raqamli va axborot savodxonligini o'stirish orqali mehnat bozorining moslashuvchanligini ta'minlash.

Raqamli iqtisodiyot rivojlangan sari ayrim kasblar yo'qolib o'rniga raqamli va axborot texnologiyalar sohasiga oid yangidan yangi kasblar shakllanib bormoqda. Mehnat bozorini ana shu yangi kasblarga moslashtirish ishsizlikning o'sishi va raqamli uzilishlarning bo'lishini oldini oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning «Raqamli O'zbekiston-2030» strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risidagi [PF-6079-sonli Farmoni. 2020-yil 5-oktabr.](#)

2. M.M. Azlarova. (2019). In Inson Resurslarini Boshqarish (Pp. 21-23). Story, Toshkent – Iqtisodiyot.

3. TY - Book Au - Akramovich, Azamat Py - 2021/01/01 Sp - T1 - Xizmat Ko'rsatish Korxonalarida

4. Inson Resurslarini Boshqarish Amaliyoti. Human Resource Management Practices In Service Enterprises Do - 10.5281/Zenodo.5507160 Er.

5. Abduraxmonova G.Q., Rustamov D.J. "Inson kapitalini raqamli iqtisodiyot asosida rivojlantirish yo'nalishlari". Monografiya. – Beau Bassin: "GlobeEdit" Publisher, 2020. – 40-43 b.

6. Jahon banki prezidenti Jim Yon Kimning Amerika Qo'shma shtatlarining nufuzli "Foreign affairs" jurnalidan

7. www.worldbank.org. Human Capital-World Bank Group.2020.

8. www.fayllar.org. Inson kapitaliga oid iqtisodchi olimlarnina qarashlari. 28.07.2020.
9. www.worldbank.org. Human Capiial-World Bank Group.2020

INSON RESURLARINI BOSHQARISH – GLOBAL IQTISODIYOTNING MUHIM OMILI

Oqmullayev Ravshanjon Rahimjon o'g'li
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti tayanch doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarishning zamonaviy tizimini joriy etishda xorijiy va mamlakatimiz olimlarining fikrlari o'rganilgan. Shuningdek, inson resurslarini boshqarishning evolyutsion yondashuvlar bosqichlarining mazmun-mohiyati, zamonaviy boshqaruv tizimini joriy etish vazifalari va ularni hal qilish yo'llari yoritilgan.

Kalit so'zlar. inson resurslarini boshqarish, inson resurslarini boshqarish tizimi, inson resurslarini boshqarish tamoyillari, personal, raqamli HR

Abstract. This article examines the opinions of foreign and domestic scientists on the introduction of a modern human resources management system. The article also highlights the content and essence of the stages of evolutionary approaches to human resources management, the tasks of implementing modern management systems and ways to solve them.

Key words: Human resources management, human resources management system, principles of human resources management, personnel, digital HR.

Kirish

Bugungi kunda dunyo mamlakatlari raqamli iqtisodiyotga o'tish bilan bog'liq tizimli inqirozni boshidan kechirmoqda. Tashqi dunyodagi tub o'zgarishlar munosabati bilan mavjud paradigmalarda zamonaviy talablarga javob bermay qo'ydi. Bunda, tabiatni bilish va zabt etish bilan bog'liq tabiiy va texnik fanlarning yetakchiligidan, inson, jamiyat, ularning oqilona evolyutsiyasiga asoslangan tabiat va jamiyat muvozanati haqidagi fanlar yetakchiligiga almashdi.

Ushbu yo'nalishda mamlakatimizda ilm-fanni yanada ravnaq toptirish, yoshlarimizni chuqur bilim, yuksak ma'naviyat va madaniyat egasi etib tarbiyalash, raqobatbardosh iqtisodiyotni shakllantirish borasida yangi, zamonaviy bosqichga ko'tarish maqsadida mamlakatimiz prezidenti Sh.M. Mirziyoyev 2022-yilga "Ilm, ma'rifat va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili", - deb nom berishni taklif etdi.

Unga ko'ra "Raqamli O'zbekiston – 2030" dasturi asosida yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash maqsadida "1 million dasturchi" loyihasini amalga oshirishirilishi, "El-yurt umidi" jamg'armasi tomonidan 700 dan ziyod olimlar, professor-o'qituvchilar chet elga ilmiy izlanish va malaka oshirish uchun yuborilishi maqsad qilingan.

Bugungi kunda mavjud an'anaviy mehnat munosabatlari shakllari yetarli darajada moslashuvchanlikka ega emas hamda raqamli iqtisodiyotning talablariga, ichki bozorda va dunyo bozorida kuchayib borayotgan raqobatga to'liq javob bera olmaydi. Innovatsion va raqamli iqtisodiyot jamiyatning rivojlanishi bilan insonning iqtisodiyotdagi va ishlab chiqarish faoliyatidagi

o'рни va roli ham sezilarli darajada o'zgarib qolmoqda. Ushbu axborot jamiyatiga nisbatan «mehnat», «ish», «bo'sh vaqt» va «dam olish vaqti» kabi asosiy tushunchalar innovatsion iqtisodiyotni iqtisodiyot sharoitlari bilan taqqoslaganda ancha mavhum va nisbiy bo'lib qolmoqda. Mehnat jarayonining mazmuni ham o'zgarib, insonga bo'lgan munosabat, mehnatni tashkil qilish va foydalanish usullari, ta'lim tizimiga bo'lgan yondashuv ham o'zgaradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Inson resurslari atamasi birinchi bor 1970-yillarda qo'llanilgan. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini uyg'unlashtirish, Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan taklif etilgan inson kapitali, inson resurslarini rivojlantirish g'oyalari hozirgi kunda konsepsiya shaklida G. Bekker, T. Shults, A. Sen, O. Kosenko, D. Karpuxin, S. Marr, R.L Daft, M. Armstrong, M. Kaming kabi xorijiy olimlarning ishlarida yoritilgan. Shu bilan birga, mehnat bozori va xususiy tadbirkorlikda ish bilan bandlikning metodologik asoslari A. Smit, D. Rikardo, J.B. Sey, ish kuchiga talab va taklif, tadbirkorlik xususiyatlari – Dj. Keyns, D. Kozi, M. Mints, P. Samuelson, A. Marshall, A. Pigu, M. Fridman va boshqalarning ilmiy asarlarida bilvosita yoritilgan.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirishda inson resurslarining roli MDH olimlaridan V. Bulanov, N. Volgin, N. Luneva, Yu. Odegov, V. Plaksya, A. Rofe, G. Rudenko, N. Filimonova, R. Xasbulatov, A. Sheremet kabi iqtisodchi olimlarning ishlarida ham ma'lum darajada tadqiq qilingan.

Xodimga nisbatan munosabat transformatsiyasi

Xodimga nisbatan munosabat transformatsiyasi			
№	Xodimga munosabat	Nazariya asoschilari	Davr
I.	Texnologik yondashuv	F.Teylor., G.Ford	XIX asrning 90-yillari
II.	Insonparvarlar (gumanitar) yondashuv		
1.	“Insoniy munosabatlar” nazariyasi	E.Meyo	XX asrning 20-30 yillari
2.	“Motivatsiya (rag'bat)” nazariyalari	A.Maslou L.Porter E.Louler	XX asrning 50-80 yillari
3.	“Mehnatni insonparvarlashtirish” nazariyasi	I.Demalt O.Jelinye K.Levi-Lebauve	XX asrning 60-90 yillari
4.	“Inson kapitali” nazariyasi	T.Shults Г.Беккеп	XX asrning 70-90 yillari
5.	“Insonni rivojlantirish” nazariyasi	Mahbub ul-Haq A.Sen	XX asrning 80-90 yillari

Adabiyotlarda ta'kidlanishicha, inson resurslarni boshqarish uchun inson xulqi nimaga bog'liqligi, o'z hayotida nimaga asoslanishini bilish zarurdir. Kishi xulqi, faoliyati, harakatlari anglangan, biror maqsadga

qaratilgan bo'ladi. Biror harakatni rag'batlantiruvchi kuch - moddiy va ma'naviy ehtiyojlardir. Lekin, insonning barcha harakati ham o'z ehtiyojini qondirishga qaratilmagan. Masalan, xodim ma'lum moddiy va ma'naviy boylklarni faqat o'zi iste'moli uchun yaratmaydi. Xodim ehtiyoji bilan harakati, xulqi o'rtasida qator bevosita ifodalanuvchi bo'g'inlar mavjud. Bular manfaat, xohish, qizqishdir. Ma'lum sharoitlarda ular inson xulqini rag'batlantiruvchi kuchga aylanadi. Rag'bat harakat qilishni qaror qilishga olib kelsa, qaror harakatga olib keladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotning metodologik asosini xodimlarni boshqarish va ularning malakasini muntazam oshirib borish, rivojlantirish sohasidagi qonun osti va me'yoriy-huquqiy hujjatlar, xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022-2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60 sonli Farmoni, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 4-oktyabrdagi "Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar klassifikatorini yanada takomillashtirish to'g'risida"gi 795-sonli qarorlari olindi.

Shuningdek, mazkur farmon va qarorlarda belgilangan talablar asosida xodimlarni boshqarishda ularning malakasini muntazam oshirish orqali raqobatbardoshligini ta'minlash, zamonaviy boshqaruv tamoyillari va konsepsiyalari, boshqaruv tizimida xodimlarni boshqarish va ular faoliyatini baholashda KPI (Key Performance Indicators) tizimini joriy etishga yo'naltirilgan islohotlarni davom ettirishning asosiy yo'nalishlari yuzasidan taklif va tavsiyalardan hamda tegishli jarayonli yondashuv, qiyosiy va tizimli, analiz va sintez, induksiya va deduksiya usullaridan keng foydalaniladi.

Tahlil va natijalar

O'tgan asr o'rtalarida, tashkilotda xodimlar bilan o'zaro aloqalarni qattiq tartibga solish ustunlik qilgan, ish beruvchilar va yollanma xodimlar o'rtasida qarama-qarshi munosabatlar o'rniga bugungi kunda ish joyida o'qitish va iste'molchilarni qondirishga qaratilgan kichik guruhlar uning asosini tashkil qiladigan hamkorlik muhiti keldi, ya'ni odamlar tobora ko'proq o'z-o'zidan harakat qiladigan shaxslar sifatida emas, balki ko'ngillilik asosida birlashgan yagona jamoa sifatida ko'rib chiqila boshlandi.

Biznes maqsadlariga ketma-ketlikda erishishga personalni jalb qilish jarayoni muhimlik darajasi bo'yicha ikkinchi o'ringa chiqib oldi. Markazlashtirish asta-sekinlik bilan dolzarbligini yo'qotib, tashkiliy iyerarxiya strukturalari jiddiy bo'linishi ro'y beryapti, javobgarlik ishchi guruhlar yetakchilari o'rtasida taqsimlanyapti. Shu bilan bir vaqtda, tijorat tashkilotlarining tashqi muhiti tobora raqobatli bo'lib boryapti. Nafaqat mijozlar, balki steykholderlar (ingl. Stakeholder – manfaatdor tomon) ham muhim ahamiyat kasb etyapti.

Korxonalar ishlab chiqarish zanjirida texnologik taraqqiyot tufayli odamlar faqat texnologik jarayon uzluksizligini ta'minlash va avtomatlashtirilgan dasturlarni nazorat qilish uchun talab qilinyapti. Ishlab chiqarish zanjirida uzoq yillar davomida an'anaviy kasblardan yig'uvchi-chilangarlar, tokarlar, payvandchilar, montajchilar yoki oddiy ishchilarni izlash tobora ko'proq befoyda bo'lib bormoqda. Ularning o'rniga muhandislar, dasturiy ta'minot bo'yicha mutaxassislar, dasturlar ishlab chiquvchilar va robotlar kelmoqda!

Masalan, ko'plab tarmoqlarda ishlab chiqarish jarayonlarini robotlashtirish 2021-yil oxiriga kelib rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarda 5 millionta ish o'rne «sof» yo'qotilishiga olib keladi, deyiladi Future of Jobs Butunjahon iqtisodiy forumi ma'ruzasida. Sun'iy intellekt va robototexnikaning rivojlanishi tufayli dunyo bo'ylab yangi 2 millionta ish o'rne paydo bo'ladi, lekin bunda texnologik o'zgarishlar 7 millionga yaqin ish o'rne qisqarishiga olib keladi va bularning taxminan uchdan ikki qismini ma'muriyat va ofis lavozimlari tashkil qiladi.

Keyingi 20 yil ichida iqtisodiy rivojlanish tendensiyalari dunyodagi ayrim toifadagi ish o'rinlarining 50% qisqarishiga, keraksiz odamlarning paydo bo'lishiga, "kelajak uchun kafolatlar" ning odatdagi mexanizmlarini (kasbiy yo'naltirish, uzoq muddatli ishga yollash yoki munosib pensiya) yo'q qilishga va raqamli iqtisodiyotning talablariga javob beradigan kadrlarni to'liq qayta tayyorlash zaruratiga olib kelishi mumkin.

Odamlar kasbi doirasida kadrlar funksiyalari bo'yicha eng yaxshi model va odamlar qo'llab-quvvatlaydigan tashkilotlarning keng biznes strategiyasiga mutaxassislarning qay darajada jalb qilinishi to'g'risida munozaralar davom etmoqda. Yaqinda biz hamma joyda barcha tashkilotlar uchun eng yaxshi ishlaydigan odamlar funksiyalari uchun yagona model yo'qligi to'g'risida kelishuvga erishildi. Ta'kidlash joizki, samarali tashkilotlar o'z jamoasining strategiyasini moslashtirishi, kengroq tashkiliy maqsadlari bilan har bir tashkilot o'z ehtiyojlari uchun eng samarali modelni topishi kerak. Bundan tashqari, butun dunyo bo'ylab odamlar kasbi yetuklashishda davom etar ekan, kadrlar bilan ishlash amaliyoti nafaqat global "ilg'or tajribalar", balki mahalliy madaniy va biznes qadriyatlarini bilan mos kelishi kerak degan tushuncha rivojlandi. Ushbu hisobotda biz nafaqat katta farqlarni kutishimiz mumkin bo'lgan mamlakatlar o'rtasida, balki bir-biriga o'xshash madaniyatlarni taqsimlashi mumkin deb tahmin qilinadigan, ammo ishbilarmonlik qadriyatlarini turlicha bo'lishi mumkin bo'lgan ayrim mamlakatlardagi ba'zi tuzilmalar va rollarda ham bir-biridan sezilarli farqlarni topdik.

Qaysi odamlarning kasb-hunar sohasi o'zlarining qarorlarini qabul qilish majburiyatlarini eng yaxshi aks ettirganligi haqidagi savolga, barcha mamlakatlar bo'yicha eng ko'p tanlangan tanlov inson resurslari (kadrlar bo'yicha) bo'lib, o'rtacha 45 foizni tashkil etdi, shunda butun dunyo bo'ylab

ko'plab mutaxassislar generalist sifatida ishlashlari mumkin. kadrlar bo'yicha mas'uliyat va bilimlarning keng doirasi.

HR har bir mamlakatda eng ko'p tanlangan mutaxassislik sohasi bo'lganiga qaramay, ba'zi bir farqlar mavjud edi. Ta'kidlash joizki, AQSh (68%) va Avstraliya (68%) respondentlarning eng yuqori foiziga ega bo'lib, Inson resurslari o'zlarining javobgarligini eng aniq aks ettirishgan. Singapur (59%) va Malayziya (59%) da respondentlarning yuqori foiziga ega bo'lib, ularning diqqat markazlari kadrlar bilan bog'liqligini ko'rsatmoqda. Respondentlar global o'rtacha ko'rsatkichdan bir oz pastroq

Meksika (27%), Hindiston (28%), Braziliya (31%) va Saudiya Arabistoni Qirolligi (33%) bu odamlarni kasb-hunar yo'nalishini tanlab olish ehtimoli kamroq bo'lgan.

Xulosa va takliflar

Yuqorida keltirilgan so'rovnoma natijalari shuni ko'rsatadiki, butun dunyo bo'ylab ko'plab mutaxassislar Inson resurslari bo'yicha umumiy ma'lumotga ega bo'lishlari mumkin, shuningdek, turli mamlakatlardagi mutaxassislarning ish vaqtini qanday o'tkazishi borasida ba'zi qiziqarli farqlar mavjud. Ushbu topilmalar, shuningdek, turli xil mehnat bozorlari, iqtisodiy tuzilmalar va biznesning strategik ustuvorliklari har bir mamlakatda muayyan kishilarning kasb-hunar yo'nalishlariga bo'lgan talabni qanday boshqarishini aks ettirishi mumkin.

Xulosa sifatida aytish mumkinki, global miqyosda inson resurslari soni va tashkilotning soni o'rtasidagi munosabatlar juda kuchli. Kichik mediumli o'nta korxonaning to'rttasida (250 nafardan kam) 1:20 yoki undan kam, o'nta yirik korxonaning to'rttasidan ko'prog'ida 1: 100 va undan ortiq nisbati bor. Shu sababli, xalqlar o'rtasidagi inson resurslari va ishchilar o'rtasidagi nisbatlardagi farqlar bizning milliy namunalarimizda aniqlangan hajmdagi tashkilotlarning farqlarini bir darajada aks ettiradi. Shunga qaramay, kadrlar va xodimlar nisbati kadrlar bo'yicha mutaxassisning ish hayotida katta ta'sir ko'rsatadi, shuning uchun milliy o'zgarish butun dunyo bo'ylab kasbni yaxshiroq tushunishga yordam beradi.

AQSh (52%) va Avstraliyadan (50%) qatnashgan respondentlarning yarmi yoki undan ko'pi ularning kadrlar bilan ishlash nisbati 1: 100 yoki undan ko'p bo'lganligini xabar berishdi, bu Buyuk Britaniya va BAA respondentlarining 34% dan 1:100 yoki undan yuqori nisbat. Aksincha, Braziliya bizning tadqiqotimizdagi boshqa mamlakatlarga qaraganda 1:20 yoki undan past ratsion haqida xabar berish ehtimoli ko'proq edi, bunda Braziliyalik respondentlarning 41% ushbu javobni tanladilar. Buyuk Britaniyadagi respondentlarning o'ndan ikkitasidan ko'prog'i (21%) o'zlarining tashkilotlarida HR-xodimlar nisbati nima ekanligini bilmasliklarini aytishdi, bu boshqa millatlarga qaraganda ancha yuqori foiz ko'rsatkichi hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 24.01.2020. <http://www.press-service.uz>
2. Sh. Mirziyoyev "Yangi O'zbekiston strategiyasi". Toshkent – "O'zbekiston" nashriyoti.
3. 2023-yilgacha raqamli iqtisodiyot strategiyasi.
4. Michael Armstrong. Armstrong's handbook of human resource management 13th Edition. 2017y, 440p.
5. Flynn, J., Dance, S. and Schaefer, D., 2017. Industry 4.0 and its Potential Impact on Employment Demographics in the UK. *Advances in Transdisciplinary Engineering*, 6, pp.239-44.
6. N. Dhanbat., Z.Buthelezi., M.Joe. Industry 4.0: The role of human resource professionals. May 2020SA *Journal of Human Resource Management* 18:1-11.
7. F. Hecklau., M.Galeitzke., S.Bourgeois., H.Kohl. Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0.
8. Мapp С, Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики.М.,2009.-с. 66.
9. Jahon Banki ma'lumotlari:
https://data.worldbank.org/SL.AGR.EMPL.ZS?end=2020&name_desc
10. "Qishloq xo'jaligi sohasida davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Prezident Farmoni. 2019-yil 17- aprel.

АНАЛИЗ ИСТОЧНИКОВ ИНФОРМАЦИОННОЙ БАЗЫ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ГРУПП НАСЕЛЕНИЯ

Тула Нодирбек Баходир угли

PhD, докторант Института повышения квалификации кадров и статистических исследований при Государственном статистическом комитете.

Аннотация. В статье рассматриваются различные источники данных о различных группах населения, такие как: перепись населения, текущий учет, выборочные обследования, специализированные базы данных. Анализируется их современное состояние, проводится SWOT-анализ. В заключении статьи даются выводы и рекомендации по совершенствованию информационной базы социально-демографических групп населения.

Ключевые слова: население, демография, перепись, выборочные обследования, информационная база.

Abstract: The article discusses various databases on various population groups, such as: population census, accounting, sample surveys, specialized data. Their emotional state is analyzed, SWOT-analysis. The report of the article provides conclusions and recommendations for improving the study of socio-demographic groups of the population.

Key words: population, demography, census, sample surveys, information base.

Аннотация. Мақолада аҳолининг турли гуруҳлари бўйича маълумотларнинг турли манбалари кўриб чиқилади, масалан: аҳолини рўйхатга олиш, жорий ҳисоб, танланма сўровлар, ихтисослаштирилган маълумотлар базалари. Уларнинг ҳозирги ҳолати таҳлил қилинади, SWOT таҳлили ўтказилган. Мақоланинг охирида аҳолининг ижтимоий-демографик гуруҳларининг ахборот базасини такомиллаштириш бўйича хулоса ва тавсиялар берилган.

Калит сўзлар: аҳоли, демография, аҳолини рўйхатга олиш, танлама сўровлар, ахборот базаси.

Введение

Необходимость информационной базы социально-демографических групп населения обусловлена тем, что строительство социальных объектов будет намного эффективнее с учетом социально-демографического положения территории.

Существуют различные источники информационной базы социально-демографических групп населения. В общем виде она подразумевает совокупность источников данных по конкретным

общественным группам. Рассмотрим их наиболее распространенные виды:

- переписи населения;
- текущий учет населения;
- выборочные обследования;
- специализированные базы данных.

Перепись населения

Является одним из важнейших источников информации, которая представляет собой процесс сбора демографических, экономических и социальных сведений, характеризующих каждого жителя страны или территории по состоянию на определенный момент времени. Данные переписи необходимы для выполнения функций органов государственной власти, разработки прогнозов и программ социально-экономического развития страны и информационного обеспечения общества.

«Перепись (census) – проводимое под эгидой правительства универсальное и обязательное описание всех индивидуумов в определенной географической области». Такое определение понятию «перепись» дает Большой толковый социологический словарь.

Анализ литературы по теме

По мнению авторов учебника «Основы демографии», Д.И. Валентея и А.Я. Кваши: «В современном понимании перепись – специальное, отвечающее научным требованиям мероприятие, проводимое с целью сбора сведений о численности и составе населения»

Эксперты ООН считают, что перепись населения – это полный процесс сбора, компилирования, оценки, анализа и публикации демографических, экономических и социальных данных, в масштабе страны. «Перепись населения» определяется как «мероприятие, позволяющее производить через регулярные интервалы времени официальный учет (или контрольную сверку) численности населения, проживающего на территории страны и в ее наименьших географических единицах, наряду с информацией по набору социальных и демографических характеристик всего населения»

Методология исследования

Текущий учет, предполагающий систематическое и непрерывное наблюдение за естественным и миграционным движением жителей, с одной стороны, напрямую позволяет получать те или относящиеся не ко всему населению, а к некоторым его частям или социальным сегментам. С другой стороны, сведения текущей регистрации демографических событий и явлений служат основанием для постоянной корректировки материалов переписей, а поэтому предоставляют возможность производить расчеты по различным

структурным контингентам общества фактически в любой момент межпереписных периодов.

Выборочные обследования отличаются от переписей тем, что ориентированы не на все население, а на некоторую заранее установленную то часть. Данное обстоятельство вызывает особый интерес в контексте нашего исследования с двух точек зрения. Во-первых, масштабные государственные мероприятия (микрперепись 2011 г.), также текущие статистические работы (типа выборочных обследований занятости населения) и т.п. прямо или косвенно дают обильную информацию по тем или иным социально-демографическим группам населения. Во-вторых, в отдельных случаях специальные выборочные обследования разового характера могут напрямую касаться конкретных социальных контингентов (детей, молодежи, женщин и т.д.), что разрешает более глубоко исследовать определенные аспекты интересующих слоев населения.

Специализированные базы данных, существующие в различных государственных и негосударственных организациях (входного образования, опеки, в службах социальной защиты и социального обеспечения граждан и т.д.). служат весомым подспорьем к уже названным традиционным источникам статистических данных. Они выделяются тем, что непосредственно ориентированы на строго определенные общественные группы, а поэтому носят более конкретный и если так можно выразиться «адресный» характер.

Анализ и результаты

Системный анализ всех вышеперечисленных источников информационной базы статистики социально-демографических групп населения, на наш взгляд, позволяет синтезировать ряд достоинств и недостатков. Для этого проведем SWOT-анализ элементов информационной базы статистики социально-демографических групп населения. (Таблица 1.) Обобщение всех выявленных выше особенностей позволяет сделать противоречивую оценку современного состояния информационной базы статистики социально-демографических групп населения. Прежде всего, каждый из традиционных источников статистических данных демографического характера в различной степени позволяет получить представление о параметрах тех или иных общественных слоев. Однако соотношение индивидуальных достоинств и недостатков последовательно, но объективно выводит на понимание того факта, что без сочетания или комбинации разнообразных сведений (читай элементов информационной базы) сложно построить комплексное и адекватное отображение конкретного социально-демографического контингента.

Таблица 1.

SWOT-анализ элементов информационной базы статистики социально-демографических групп населения

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>1. Перепись населения Мгновенный комплексный снимок численности и состава населения, включая отдельные социально-демографические группы</p> <p>Текущий учет населения. Документальный характер информации, сформированной от представителей различных социально-демографических слоев населения.</p> <p>Выборочные обследования Относительная дешевизна статистических операций за счет меньшего объема изучаемых данных (экономия времени и средств)</p> <p>Специализированные базы данных Оперативный характер сведений о состоянии и тенденциях развития конкретной социально-демографической группе населения.</p>	<p>1. Перепись населения Наиболее дорогостоящий метод получения данных о населении.</p> <p>2. Текущий учет населения. Полное отсутствие информации по некоторым социально-демографическим слоям населения.</p> <p>3. Выборочные обследования Ошибка репрезентативности собранных данных.</p> <p>4. Специализированные базы данных Необходимо проведение дополнительных работ, связанных с кодификацией по отдельным социально-демографическим группам населения.</p>
Возможности	Угрозы
<p>1. Перепись населения Возможность прямого определения численности, состава, а также параметров движения и условий жизни отдельных социально-демографических групп населения.</p> <p>2. Текущий учет населения. Возможность постоянного наблюдения за параметрами отдельных социально-демографических слоев населения.</p> <p>3. Выборочные обследования Возможность получения статистической информации практически по любой социально-демографической группе населения.</p> <p>4. Специализированные базы данных Возможность унификации и стандартизации методов и подходов к целям, задачам и технологиям баз данных по различным социально-демографическим группам населения.</p>	<p>1. Перепись населения Периодичность переписи составляет в среднем 10 лет.</p> <p>2. Текущий учет населения. Необходимость проведения дополнительных расчетов для определения характеристик численности и состава отдельных социально-демографических слоев населения.</p> <p>3. Выборочные обследования Практические трудности проецирования результатов выборочного обследования на рассматриваемую социально-демографическую группу населения.</p> <p>4. Специализированные базы данных Потребность в проведении комплекса мероприятий, направленных на защиту и безопасность баз данных.</p>

Это объясняется тем, что достоинства одних источников информации компенсируют недостатки других или наоборот. Причем в данном случае, к сожалению, не существует общих приемов и подходов. То есть, рассматривая какую-либо общественную группу, приходится индивидуально оценивать возможности каждого из элементов информационной базы социально-демографической статистики.

Отсутствие цифровых данных даже по отдельным локальным слоям общества вынуждает говорить об ущербном характере статистической информации, которая не способна обеспечить «равный» и сравнительный анализ разнообразных слоев населения. Данное заключение в полном объеме относится к информационной базе демографической статистики. В своем современном состоянии она явно отстает от требований времени и пока не способна в полной мере выявлять специфику и результативность жизнедеятельности достаточно широкого круга общественных групп. К ее основным проблемам в настоящее время, по нашему мнению, относятся:

- ограниченность с позиций возможностей отображения;
- разнообразных социально-демографических групп населения;
- фрагментарность с позиций возможностей анализа конкретных слоев общества;

- полное или частичное отсутствие статистических данных по отдельным сторонам жизнедеятельности тех или иных социальных контингентов;

- несопоставимость статистической информации как применительно к одной, так и к нескольким социально-демографическим группам населения;

- преобладание сведений количественного характера ориентированных на идентификацию размера и частичное отображение состава различных общественных контингентов.

Среди всех вышеперечисленных проблем первая носит интегральный, но относительный характер, так как познается в сравнении. Все остальные проблемы, несмотря на определенные частные особенности, в той или иной мере присущи всем без исключения социально-демографическим группам. То есть они чертами служат едиными сходными чертами, принадлежащими слоям общества, выделяемым по неодинаковым признакам.

Проблема фрагментарности прикладного анализа отдельных слоев общества в упрощенном виде заключается в том, что практически по подавляющему большинству социально-демографических групп жителей невозможно получить такую же информацию, как и по всему населению в целом. В итоге любые статистические оценки общественных слоев по преимуществу носят частичный характер, не позволяющий выйти на комплексное отображение состояния объекта

исследования. При этом сама фрагментарность по-разному проявляется применительно к отдельным социальным контингентам, что создает дополнительные трудности. Ведь в каждом конкретном случае приходится заниматься поиском специфических подходов для адекватной характеристики предмета познания.

Проблема полного или частичного отсутствия статистических данных применительно к определенным сторонам жизнедеятельности различных социально-демографических групп населения еще больше усугубляет фрагментарность информационной базы. В большей степени она относится к параметрам условий и уровня жизни, естественного и миграционного движения, а также к результатам развития отдельных общественных контингентов. Например, сведения о жилищных условиях детей или уровне их потребления продуктов питания получить не только крайне сложно, но и практически невозможно, так как они отсутствуют в официальной статистике и не могут быть получены только путем организации специального наблюдения. Результаты выборки в данном случае сложно распространять на весь детский контингент в силу его несовершеннолетия и специфической зависимости от старших поколений. Аналогичным образом обстоит дело и с параметрами движения и результативности развития конкретных слоев населения, которые по разным причинам не могут быть идентифицированы по отношению к тем или иным группам граждан страны. К примеру, весьма трудно разобраться с миграционным или социальным движением долгожителей, а также с замещением поколений одиноких людей или особенностями уровня и динамики средней продолжительности предстоящей жизни молодежи в целом (то есть не относительно к ее отдельным возрастным группам).

Проблема несопоставимости статистической информации, может иметь место сразу в двух направлениях. Прежде всего, применительно к самой рассматриваемой социально-демографической группе населения. В этом аспекте ее содержание сводится к тому, что имеющиеся в статистических ежегодниках и справочниках показатели, могут не соответствовать друг другу по параметрам произведенных вычислений. Это обстоятельство можно легко проиллюстрировать при помощи следующего примера. Для представителей молодежного контингента (лиц, находящихся в возрасте от 15 до 30 лет) в нашей стране отдельные параметры занятости и безработицы, заболеваемости, преступности и т.д. вычисляются по несовпадающим возрастным группам. Поэтому автоматически утрачивается возможность прямого сопоставления показателей даже в пределах одного общественного слоя. Не лучше обстоит дело и с другими социально-демографическими

группами населения, где также проявляются разнообразные «несостыковки» по полу, возрасту, состоянию в браке и т.д.

Второй срез данной проблемы, ориентированный на взаимную увязку нескольких контингентов общества, объективно вытекает из первого и еще больше усугубляется тем фактом, что в прикладном анализе тех или иных групп населения в силу объективных причин используются индивидуальные подходы. Они вызваны специфическим положением любого из существующих социально-демографических слоев, а поэтому как исключение предоставляют возможность реализации прямых статистических сравнений и сопоставлений, без которых процесс научного познания зачастую носит формальный или ограниченный характер.

В силу множества обстоятельств и причин исторического плана сложившаяся в Узбекистане информационная база всей социально-демографической статистики в большей степени ориентирована на количественные индикаторы, позволяющие акцентировать внимание на абсолютном размере и составе того или иного слоя общества. Многие качественные индикаторы определяются преимущественно по отношению ко всем жителям государства (либо по отношению к контингентам, не являющимся социально-демографическими группами населения), что, естественно не разрешает досконально исследовать условия, факторы и результаты жизнедеятельности интересующих групп населения.

По нашему мнению, если сопоставить между собой достоинства и недостатки отдельных источников данных, а также практические проблемы, существующие в этой области, то можно сформулировать следующие рекомендации, направленные на совершенствование и оптимизацию информационной базы социально-демографических групп статистики населения.

Предложения и рекомендации, обобщенные на в табл.1, на наш взгляд требуют определенных комментариев. В первую очередь, необходимо уточнить различия между тактическими и стратегическими направлениями. В целом, они сводятся к тому, что тактические или текущие рекомендации носят минимальный характер и по большей своей части могут бы реализованы в рамках уже существующей информационной базы социально демографической статистики без кардинальных изменений ее содержания принципов построения. Стратегические или перспективные рекомендации своей сути ориентированы на принципиальное преобразование подходов самой системы сбора статистических данных В области основных общественных групп.

Таблица 2.

**Основные рекомендации по совершенствованию
информационной базы статистики демографических групп
населения.**

Текущие (тактические) направления	Перспективные (стратегические) направления
<p>- явное выделение основных социально-демографических групп населения: - устранение несопоставимости данных по уже выделенным социально-демографическим слоям общества: организация выборочных обследований по важнейшим социальным контингентам и др.</p>	<p>отображение характеристик всех основных социально-демографических населения, систематическое слоев проведение выборочных обследований по всем основным социальным контингентам общества, создание автоматизированных регистров (баз данных) по всем основным социально- демографическим группам населения реализация систематического мониторинга состояния и развития социальных населения и др.</p>

В составе текущих направлений, как это ни странно звучит, исключительная роль принадлежит такому стратегически важному шагу, как явное выделение основных социально-демографических групп населения.

Его сущность заключается в том, что традиционные общественные контингенты (дети, молодежь, старики, женщины и т.д.) в силу актуальности собственного значения уже давно заслуживают отдельных самостоятельных позиций в самых разнообразных экономико-статистических сборниках и публикациях. Поэтому их явное, а не косвенное как сейчас представительство в тех или иных источниках информации послужит серьезным толчком и основанием для дальнейшего развития статистики социально-демографических слоев общества.

Устранение несопоставимости по уже выделенным общественным группам (как внутри каждой из них, так и между ними) является не только необходимым, но и обязательным элементом процесса текущего совершенствования информационной базы социально-демографической статистики. Без приведения уже существующих ее блоков и разделов к сопоставимому виду многие аспекты прикладного статистического анализа носят фрагментарный и поверхностный характер, а само вычленение тех или иных социальных групп превращается в формальность, так как не позволяет проводить параллели и выделять общие тенденции и закономерности.

В нашей стране с текущего года предпринимаются шаги по организации выборочных обследований по отдельным слоям населения. Так например с начала этого года введена платформа yoshlarbalansi.uz и oila-mahalla.uz которые направлены на создание базы данных по наиболее социально уязвимым слоям общества. Попытка организации выборочных обследований по важнейшим социально-демографическим контингентам даже на начальной стадии представляется актуальной с трех точек зрения. Во-первых, с позиций формирования общественного мнения проведению обследований, направленных на выяснение специфики и особенностей образа жизни отдельных слоев населения.

Во-вторых, с позиций переориентации сложившейся системы статистического наблюдения со сплошных обследований на выборочные, которые широко используются в практике экономически развитых стран мира. В-третьих, невозможности адекватного отображения параметров общества в целом без раскрытия специфики развития составляющих его контингентов.

В составе перспективных направлений первые две позиции тесно перекликаются с текущими задачами, но в отличие от них подразумевают ведение статистики всех основных социально-демографических групп населения, включая проведение систематических выборочных обследований параметров их состава, условий и уровня жизни. В настоящее время осуществление столь затратоемких мероприятий практически невозможно в силу ограниченных возможностей государственного бюджета и наличия острых проблем социально-экономического развития общества. Однако в будущем они, безусловно, приобретут более приземленные очертания вследствие регулярно возрастающей актуальности прикладных исследований конкретных слоев населения.

Создание автоматизированных регистров (баз данных) по основным социально-демографическим контингентам, а также постоянный мониторинг их состояния и развития представляются объективно закономерными направлениями эволюции статистического учета. Без них уже в самом ближайшем будущем невозможно будет обойтись, как сегодня весь цивилизованный мир не может жить без переписей населения, составляющих основу любых перспективных не только демографического, но и социально-экономического характера. Другое дело, что пока сложно сказать через сколько лет решение задач подобного рода окажется по зубам нашей стране, как в финансовом, так и в организационно-расчетов технологическом аспектах.

Выводы

Таким образом, следует отметить, что в настоящее время информационная база статистики социально-демографических групп населения находится в стадии становления, а поэтому вполне естественно носит фрагментарный характер, имеет достаточно много ошибок отображая лишь основные количественные параметры далеко не всех, а лишь важнейших слоев общества. Необходимость ее дальнейшего совершенствования вызвана требованиями сегодняшнего дня, которые в целях повышения точности статистических измерений, а, следовательно, и их практической пригодности объективно вынуждают уходить от осредненных оценок жизнедеятельности граждан государства за счет концентрации внимания на конкретных группах и контингентах общества.

В этой связи рекомендуется:

1. Взаимодополнение обследований социально-демографических групп населения путем интергации платформ, заполняемых лидерами молодежи, помощниками хокимов и активистами женщин.

2. Обучение персонала основам проведения обследований (организация занятий по психологической и профессиональной (статистической) подготовке).

3. Создание единого процессингового центра, собирающего информацию и отвечающего за исправность систем. Этот центр должен оснащаться резервным блоком хранения данных и иметь высокий уровень безопасности для предотвращения утечки личных данных.

4. Для предотвращения искажения данных необходимо определение реальных сроков проведения обследований, с учетом территориальной специфики населения. В противном случае существует риск, что переписчики чтобы успеть в установленный срок будут заполнять данные из уже существующей базы данных или вообще из того, что придет в голову.

5. Необходимо освещать в СМИ, обследования социально-демографических групп населения не позднее чем за 5 дней до начала обследования.

Список использованной литературы

1. Тула Н.Б. Совершенствование методологии переписи и учета занятости населения. Монография. Т.: 2021.

2. Eurostat, Birth Expectations and their Use in Fertility Forecast. Working Papers, E4/1997-4. Luxembourg, 2001.

3. Westoff C and Ryder N., The predictive validity of reproductive intentions. Demography, 1977, Vol. 14, No 4: 431-453.

4. Keyfitz N., Can knowledge improve forecast? Population and Development Review. 1982, Volume 8, No 3, 729-748.

5. Никитина С. Ю. Совершенствование статистической методологии

прогноза численности населения в условиях недостатка демографических данных Дисс. к.э.н., М.: 2008 С.21.

6. Pearl R., Reed L.J. On the Rate of Growth of the Population of the United States Since 1790 and its Mathematical Representation//Proceeding of the National Academy of Sciences/ Vol. 6 (June 1920). P/275-288.

7. Omran A. The epidemiologic transition: A theory of the epidemiology of population change// The Milbank Memorial Fund quarterly. 1971. Vol. XLIX. №4

8. W.Lutz, W.Sanderson, S. Scherbov. 1997. "Doubling of world population unlikely" Nature 387: 803-805

9. Энциклопедический словарь / Изд. Ф.А. Брокгауз, И.А. Эфрон. СПб., 1898. Т.ХХШ. С. 240.

10. Валентей Д.И., Кваша А.Я. Основы демографии. М., Мысль, 1989. С. 64.

11. Рекомендации конференции европейских статистиков по проведения переписей населения и жилищного фонда 2020 УСЕСЕ Нью-Йорк и Женева, 2015, С.5

КЎП УКЛАДИ ИҚТИСОДИЁТ ШАРОИТИДА ЕР РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИ ВА МЕХАНИЗМЛАРИ

Амиров Лочинбек Файзуллаевич¹
Аслонов Азизбек Фахритдин ўғли²

*¹Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Макроиқтисодий таҳлил ва прогнозлаштириш
кафедраси доценти., PhD., доцент*

*²Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Макроиқтисодий таҳлил ва прогнозлаштириш
кафедраси мустақил тадқиқотчиси*

Аннотация. Мақолада кўп укладли иқтисодиёт шароитида турли тоифадаги ер ресурсларидан самарали фойдаланишни бошқариш объекти сифатида унинг ўзига хос хусусиятлари ва ер муносабатлари масалалари таҳлил қилинган. Шунингдек, тадқиқотда ер ресурсларини бошқариш самарадорлигига ва уни шакллантиришга таъсир этувчи асосий омиллар ҳамда институционал – ҳуқуқий механизмлар асосланган.

Калит сўзлар: ер ресурслари, ер фонди, қишлоқ хўжалик ерлари, бошқариш, институционал механизмлар.

Abstract: В статье анализируются ее особенности и вопросы земельных отношений как объекта управления эффективным использованием различных видов земельных ресурсов в условиях многоуровневой экономики. Также в основу исследования положены основные факторы, влияющие на эффективность управления земельными ресурсами и его формирование, и институционально-правовые механизмы.

Key words: Land Resources, Land Fund, agricultural land, management, institutional mechanisms.

Кириш

Янги Ўзбекистон иқтисодиётини стратегик ривожланишини таъминлаш ва хўжалик юритишнинг бозор механизмларини амалиётга кенг жорий этиш ер муносабатларини ҳам изчил камраб олмоқда [1]. Ер ресурслари асосий ишлаб чиқариш воситаси сифатида барча моддий ва номоддий активлар йиғиндисининг муҳим унсурига айланиб бормоқда. Ушбу муносабатларнинг ривожланишида ерга бўлган талаб, унинг фойда келтириши, ер ресурсларидан фойдаланиш, уларга эгалик қилиш ва тасарруф этиш ҳуқуқларини бошқа шахсга ўтказиш имкониятининг чекланганлиги таъсири остида шаклланадиган ер ресурсларидан фойдаланиш ва уни бошқариш масалалари алоҳида аҳамият касб этади.

Бугун мамлакатимизда 44,9 млн. гектар ер ресурслари мавжуд. Уларнинг қарийиб 54% қишлоқ хўжалиги ерлари хисобланади. Ушбу

чекланган ер ресурсларида самарали фойдаланиш, уни бошқариш тизими ва механизмлари нечоғли тўғри танланганлигига боғлиқ қисобланади. Шуларни ҳисобга олганда Янги Ўзбекистон тараққиётининг асосий моддий негизи сифатида ер муносабатларини тартибга солиш, бошқариш ҳамда ушбу ресурсдан самарали фойдаланиш йўллари тадқиқ этиш ҳозирги босқичда долзарб вазибалардан биридир.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Ер ресурсларидан самарали фойдаланиш ва уларни бошқариш билан боғлиқ муаммоларга кўплаб хорижий ҳамда мамлакатимиз олимларининг илмий ишлари бағишланган.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, хорижий давлатларда ерлар мақсадли йўналиши бўйича бўлинади. Мазкур жараён улардан фойдаланишни режалантиришга киради ва қўлланиладиган турли атамалар билан тавсифланади. Масалан, Буюк Британияда “шаҳар ва қишлоқ ҳудудларини режалаштириш” [2], Германияда “худудни тартибга келтириш” [3], Францияда “худудларини тузиш” [4], АҚШда – “зоналаштириш” [5] тушунчаларига асосий этибор қаратилади. Франция олимлари таъкидлашига кўра, ҳудудларни тузиш натижасида урбанизацияланган зоналар, ўрмонлар ва кўриқхоналар зоналари, ижтимоий фаолият зоналари ажратилади. Белгияда эса миллий ҳудудда аҳоли пунктлари, саноат, қишлоқ хўжалиги ва бошқа зоналар ажратилади. Италиядан “Ер режалари туғрисида”ги қонунга мувофиқ тупроқнинг сифати ва табиий шароитларга қараб қишлоқ хўжалиги экинлари етиштиришга яроқли бўлган қишлоқ хўжалиги ерлар зоналари ажратилади. АҚШдаги тадқиқотларга кўра урбанизацияланадиган, қишлоқ хўжалиги ва экологик зоналар ажратилади [6]. Шундай қилиб, хорижий мамлакатларда ер муносабатларини ва ер ресурсларини бошқариш ерларнинг мақсадли йўналишига қараб табақаланган тарзда амалга оширилади.

Ўзбекистонда ер муносабатларини такомиллаштириш ва ер ресурсларини бошқариш муаммолари В.Н. Хожиев, С.Н. Усмонов, М.М. Мирсоатов, Б.Ю. Ходиевларнинг [7, 8, 9] илмий ишларида ўрнатилган.

Тадқиқот методологияси

Ушбу тадқиқотнинг методологияси иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва ерда хўжалик юритишнинг иқтисодий шароитларини эркинлаштиришнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ерлар мисолида Ўзбекистон ер ресурсларини бошқариш ёндашувлари ва усулларини такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини ишлаб чиқиш ва асослашдан иборат. Шунга кўра мазкур ишда қуйидаги асосий масаллар ҳал қилиниши керак: бошқарувнинг ўзига хос объекти сифатида ер

ресурсларини ўрганиш; кўп укладли иқтисодиёт шароитида ер ресурсларини бошқаришнинг асосий функциялари ва муаммоларини тадқиқ этиш; ер ресурсларини бошқариш борасидаги хорижий тажриба ва ундан республикамиз шароитида фойдаланиш имкониятларини ўрганиш; ер ресурсларини бошқаришнинг замонавий механизмлари, уларнинг самарадорлиги ва қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ерлардан фойдаланишни ва уларни муҳофаза қилишни яхшилашга таъсирини асослаш.

Бу ўз навбатида, хўжалик юретишнинг бозор механизмлари асосида ривожланаётган кўп укладли иқтисодиёт самарали фаолият кўрсатишининг зарур белгиси сифатида ер ресурсларини бошқаришни такомиллаштиришнинг янги назарий, услубий ва амалий жиҳатларини ишлаб чиқиш заруратини келтириб чиқаради.

Таҳлил ва натижалар

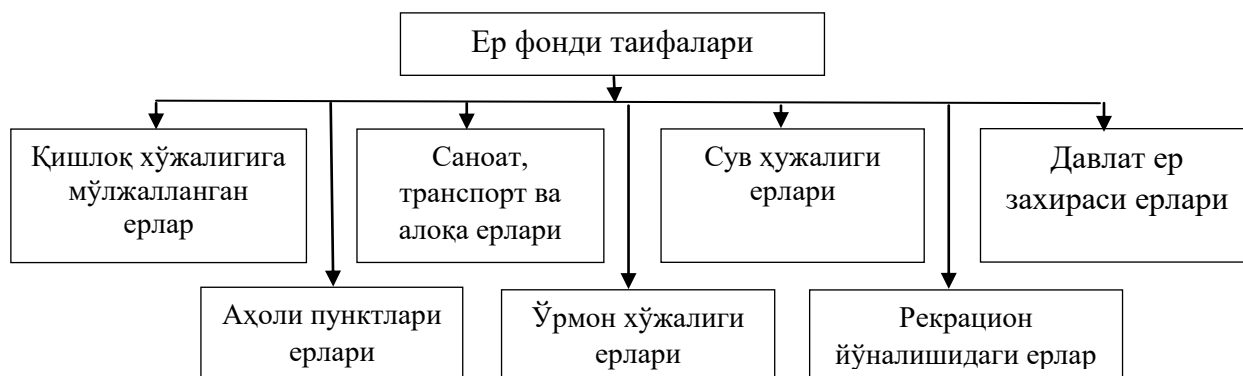
Ўзбекистон Республикаси ер фонди ерларидан фойдаланиш мақсади ва тартибига кўра ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, улар Ер Кодексининг 8-моддасига мувофиқ турли тоифаларга бўлинади. Ўзбекистонда ер давлат мулки умуммиллий бойлик ҳисобланади, ундан рационал фойдаланиш зарур ва ер ресурслари давлат томонидан ҳимоя қилинади ҳамда бошқарилади [2].

Маълумки, иқтисодий жараёнлар мустақил тарзда кечмайди, улар йўналтирилади, тартибга солинади ва бошқарилади. Ўз моҳиятига кўра бошқарув «инсоннинг объектларга ва жараёнларга ҳамда уларда иштирок этувчи инсонларга онгли таъсир кўрсатади. У иқтисодий фаолиятни муайян тарзда йўналтириш ва исталган натижаларга эришиш мақсадида амалга оширилади»[3]. Бошқарув - «жамиятнинг муайян сифат хусусиятини тартибга келтириш, сақлаб қолиш, такомиллаштириш ва ривожлантириш учун унга мақсадли таъсир кўрсатиш» [4]. Бошқарув жамиятнинг тизимли табиати, меҳнатнинг ижтимоий хусусияти, инсонларнинг ҳаёт фаолиятида, моддий ва маънавий фаолият маҳсулотлари билан алмашиш жараёнида мулоқот қилиш зарурати билан шартланган. Инсоннинг табиий ва сунъий табиат объектларига, бошқа инсонларга ҳар қандай таъсирини бошқарув деб ҳисоблаш лозим. Бунда бошқарув фақат ишлаб чиқариш ва иқтисодий жараёнлар мураккаблашиб, уларга жалб этилган иштирокчиларнинг катта қисмини қамраб олган ҳолларда ўрин тутади. Бошқарувда ҳамма вақт икки томон иштирок этади - бошқарилувчи ва бошқарувчи. Бошқарилувчи деб бошқарув объектларига бошқарувчи деб эса бошқарув субъектларига айтилади.

Ер ресурсларини бошқариш, уни амалга ошириш ёндашувлари ва усуллари ўрганиш, бунинг учун зарур ахборот ҳажмини аниқлаш учун, биринчи навбатда, бошқарув объекти сифатида ер ресурсларининг ўзига хос хусусиятларини кўриб чиқиш лозим.

Ер ресурслари бошқа барча ресурслар ичида алоҳида ўрин тутати. Ер инсон ҳаёт кечириши учун зарур шарт-шароит, у яшайдиган жой, қишлоқ ва ўрмон хўжалигини, саноат ва транспортни жойлаштириш ва ривожлантириш, шунингдек, маданият соҳасидаги фаолият, дам олиш, сайёҳлик ва ҳоказолар учун ҳудудий макон ҳисобланади. Бундан ташқари, қишлоқ хўжалигида ер асосий ишлаб чиқариш воситаси сифатида иштирок этади.

Ер ишлаб чиқариш воситаси ҳамда ишлаб чиқариш кучлари ва ижтимоий объектларни жойлаштириш учун ҳудудий макон сифатида чекланган ресурс ҳисобланади. Шунинг учун ер бўйича таклиф амалда доимий (ўзгармас) катталиқ бўлади. Бу ер бўйича таклифни унга бўлган талабга нисбатан эгилувчан бўлмаслигини шарт қилиб кўяди. Шу билан бирга аҳоли сонининг ўсиши озик-овқат маҳсулотлари ва хомашё ишлаб чиқариш ҳамда шаҳарлар ва қишлоқларни ривожлантириш учун зарур бўлган ерларга нисбатан талабнинг ўсишига олиб келади [5]. Иқтисодиётнинг турли секторларида ва инсон фаолиятида мақсадли фойдаланилишидан келиб чиқиб, ер саккиста асосий тоифа бўйича таснифланади (1-расм). Ерларнинг қуйида ажратилган тоифалари уларнинг фойда келтириши, уларга бўлган талабнинг ўзига хос хусусиятлари ва ушбу ресурснинг чекланганлигига барҳам бериш йўллари билан тавсифланади. Бироқ барча ҳолатларда ер ресурсларини бошқариш инсон ҳаёти ва фаолиятининг зарур белгиси сифатида иштирок этиб, унинг мавжуд бўлиши, пировардида, ерлардан фойдаланиш самарадорлигининг ошишига олиб келади.



1-расм. Ерларни тоифалар бўйича таснифлаши

Манба: муаллиф томонидан ишланган

Бошқарув объекти сифатида қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ерлар нафақат қишлоқ хўжалиги мавжуд бўлишининг моддий шarti сифатида, балки асосий ишлаб чиқариш воситаси сифатида ҳам иштирок этади. Бундан ташқари, ушбу ишлаб чиқариш воситаси ҳам меҳнат предмети, ҳам меҳнат воситаси ҳисобланади. Шу билан бирга ер ишлаб чиқариш қуроли сифатида фақат ишлаб чиқариш кучлари

ривожланишининг қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши жараёнининг ўзи шаклланган маълум босқичида иштирок этади. Ернинг ўзи меҳнат воситаси ҳисобланади. Лекин унинг деҳқончиликда меҳнат воситаси сифатида фаолият кўрсатиши, ўз навбатида, бир қатор бошқа меҳнат воситаларини ва ишчи кучининг нисбатан юқори даражада ривожланишини назарда тутди.

Таҳлилларга қараганда, мамлакатимиз ер фондининг 53,59% қишлоқ хўжалик ерлари ҳисобланади ва унинг 9,38 фойзи ёки 4214,3 минг гектари суғориладиган ерлардир. Ер фондининг катта қисми (26,78%) ўрмон ҳамда зоҳира (13,69%) ерлар таркибига қиради (1 жадвал).

1-жадвал

Ўзбекистон Республикаси Ер фондининг тоифалари бўйича тақсимланиши

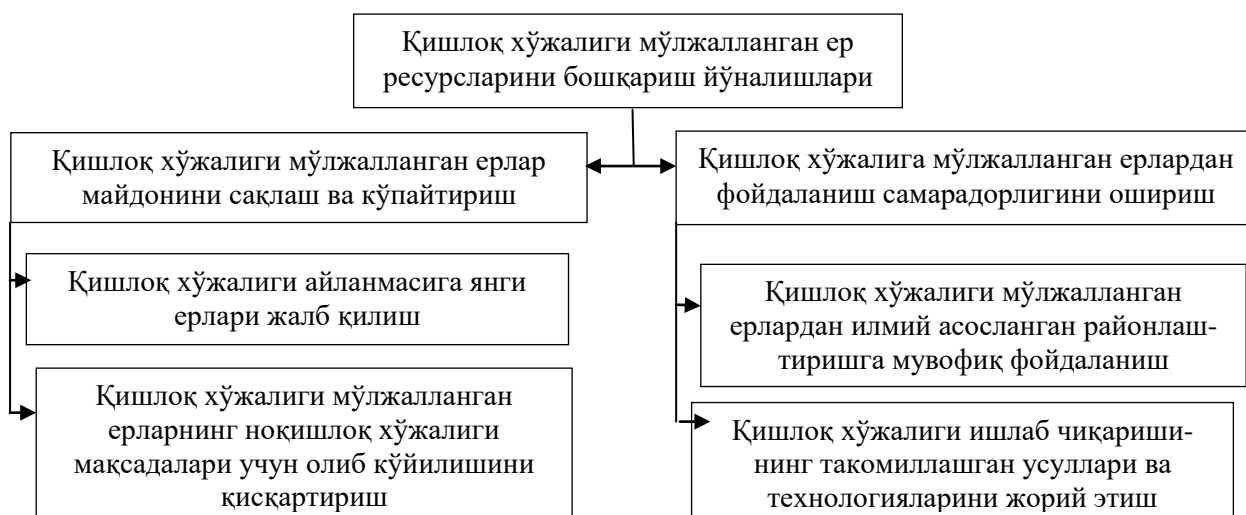
(минг га)

т/р	Ер фондининг тоифалари	Умумий ер майдон		Шу жумладан суғориладиган ерлар	
		Жами	Фоиз ҳисобида	Жами	Фоиз ҳисобида
1.	Қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ерлар	24057,1	53,59	4214,3	9,39
2.	Аҳоли пунктларини ерлари	223,5	0,50	51,8	0,12
3.	Саноат, транспорт, алоқа, мудофаа ва бошқа мақсадларга мўлжалланган ерлар	876,3	1,95	12,6	0,03
4.	Табиатни муҳофаза қилиш, соғломлаштириш ва реакция мақсадларига мўлжалланган ерлар	728,4	1,62	0,6	0,001
5.	Тарихий - маданий аҳамият молик ерлар	14,7	0,036		
6.	Ўрмон фонди ерлари	12021,4	26,78	45,4	0,10
7.	Сув фонди ерлари	827	1,84	4,7	0,01
8.	Заҳира ерлар	6144	13,69	2,3	0,005
	Жами ерлар:	44892,4	100	4331,7	9,65

Манба: Давлат ер кадастри қўмитаси маълумотлари

Қишлоқ хўжалиги ривожланишининг анча юқори даражаси ҳисобланган суғорма деҳқончилик қатор хусусиятларга эга. Шулардан энг асосийси ер, суғориш суви ва бошқа ишлаб чиқариш воситаларининг қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши жараёнидаги ўзаро алоқаси ва ўзаро боғлиқлигидан иборат. Шунинг учун фақат асосий ишлаб чиқариш воситалари - ер ва суғориш сувининг оптимал нисбати таъминланган тақдирда суғориладиган деҳқончиликни илмий асосланган тарзда ташкил этиш мумкин. Ушбу ишлаб чиқариш воситаларидан самарали фойдаланиш суғориладиган ерлар қийматининг ўсишини назарда тутаяди. Суғориладиган ерлар самарадорлигини ошириш фойдаланиладиган ерларни мелиоратив яхшилаш, илмий асосланган такрорлаб (алмашлаб) экишни ўзлаштириш, илғор агротехникани жорий этиш, ўғитларнинг асосланган тизимини қўллаш, зараркунандалар, касалликлар бегона ўтлар билан курашиш воситаларидан кенг фойдаланиш, сувдан фойдаланишни яхшилаш, қишлоқ хўжалиги экинларининг янги юқори ҳосилли навларини жорий этиш, ялпи механизациялаш тизимига ўтиш, иқтисодий ва бошқа тадбирлар мажмуини амалга ошириш ҳисобидан таъминланади.

Турли тоифага кирувчи қишлоқ хўжалиги ерларининг ҳосилдорлигини ошириш учун махсус технологик тадбирлар талаб этилади, шунинг учун ушбу тоифа ер ресурсларини бошқариш ерларнинг ҳар бир тури учун турлича бўлади. Бу ҳол объектив тарзда қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ерларни бошқаришда ерлар бўйича фойдаланиш ва тақсимлаш хусусиятларини ҳисобга олиш заруриятини келтириб чиқаради.



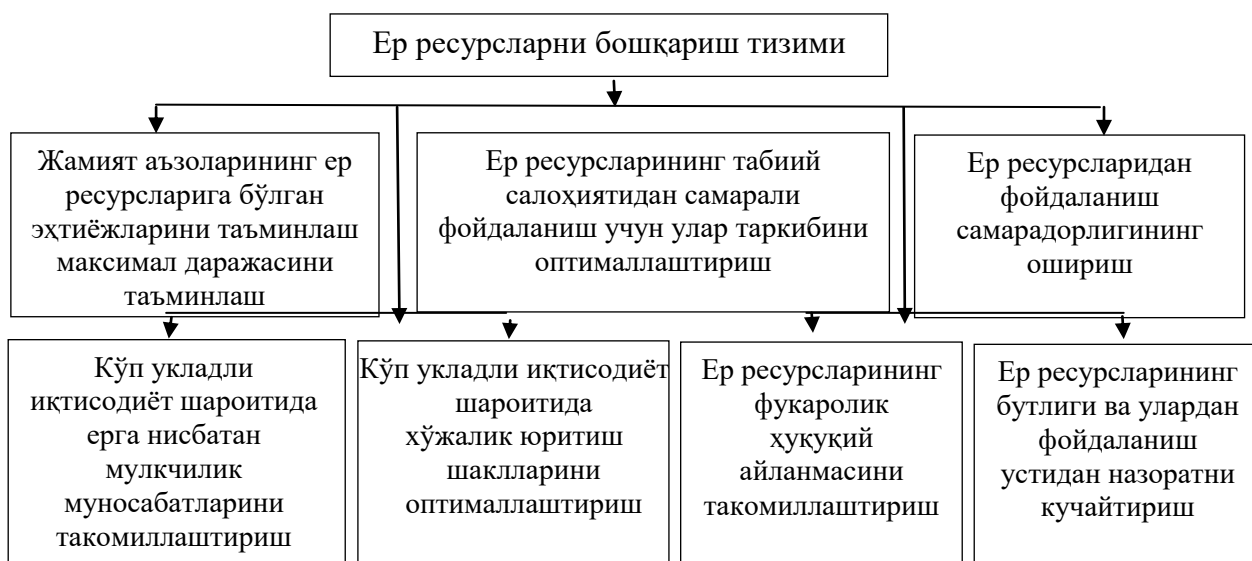
2-расм. Қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ер ресурсларини бошқаришнинг асосий йўналишлари

Манба: муаллиф томонидан тузилган

Қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ерларни бошқаришда ушбу ерларни ер-сув тури бўйича гуруҳларга бўлиш ўта муҳим аҳамият касб этади ва у ушбу тоифа ерларини ер-сув тури бўйича ҳисобга олиш тизимини такомиллаштиришга асосланиши керак.

Қишлоқ хўжалиги ерларидан фойдаланишни яхшилаш ер ресурсларини бошқариш соҳасига жалб этиладиган турли усулларнинг амалга оширилишини назарда тутаяди (2-расм). Бунда шуни таъкидлаш лозимки, қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ер ресурсларини бошқариш, одатда, турли хилдаги қишлоқ хўжалиги ерларининг уйғунлаштирилишини ўзида намоён этувчи ер участкалари билан боғлиқ. Бундан келиб чиқадикки, уларни бошқаришда барча турдаги қишлоқ хўжалиги ерларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш имконини берувчи бутун чора-тадбирлар мажмуи таъминланиши керак.

Кўп укладли иқтисодиётда ер муносабатларини ривожлантириш ва ислоҳ қилиш ер ресурсларини бошқаришни такомиллаштириш тизим сифатида бошқарувни шакллантирувчи бир катор асосий омиллар билан белгиланади (3-расм).



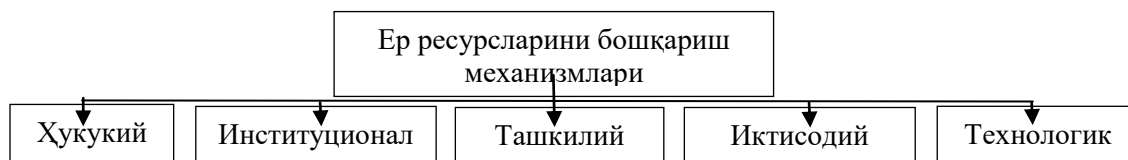
3-расм. Ер ресурсларини бошқариш тизимини шакллантирувчи асосий омиллар

Манба: муаллиф томонидан ишланган.

Келтирилган омиллар кўп жиҳатдан ер ресурсларини бошқаришнинг асосий таркибий жиҳатларини белгилаб беради. Ер муносабатларини эркинлаштириш ва кўп укладли иқтисодиётни ривожлантириш ер ресурсларини бошқаришнинг – институционал ҳуқуқий базасини такомиллашиши ва мустаҳкамланиши, ер ресурсларини бошқариш ва давлат бошқариш органлари фаолиятини шаклланиши ва такомиллаштирилиши, бошқарувнинг иқтисодий

усулларини жорий этилиши, ушбу муҳим табиий ресурсларни бошқариш услубий ва технологик асосларининг такомиллаштирилиши, самарали натижаларга эришиш имконини берувчи ёрдамчи воситалар ва механизмлар таъминоти билан узвий боғлиқ.

Шуларни ҳисобга олиб тадқиқотда ер ресурсларини бошқариш механизмлари таклиф қилинди (4 – расм).



4-расм. Ер ресурсларини бошқаришнинг асосий механизмлари
Манба: томонидан тузилган

Юқорида келтирилган жиҳатларнинг ҳар бири кўп укладли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида Ўзбекистон Республикасининг ер ресурсларини бошқаришни Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси дастурини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда катта аҳамиятга эгаллиги объектив тарзда бошқарувнинг ушбу таркибий қисмларини мазкур тадқиқотнинг босқичларида кенгроқ кўриб чиқиш заруратини келтириб чиқаради. Бу ерда фақат шуни таъкидлаш мумкин, ушбу жиҳатларнинг бир вақтнинг ўзида умумий ишлаб чиқилиши ва амалга оширилиши ер ресурсларини бошқаришнинг кўп укладли иқтисодиётни ва хўжалик юрителигининг бозор механизмларини мослаштирилган тизимини шакллантириш имконини беради.

Бошқарув объекти сифатида кўп укладли иқтисодиёт ва хўжалик юрителик бозор механизмларининг ривожланиши шароитида ер ресурсларини бошқариш тизимини такомиллаштириш ва ривожлантиришда ҳисобга олиниши лозим бўлган қатор хулосаларга келиш мумкин.

Хулосалар

1. Ер ресурслари ўзининг ноёблиги туфайли бошқарувнинг ўзига хос объекти ҳисобланади. Ер ресурсларини бошқариш асосида ушбу табиий ресурслар (таклифнинг) таркибий чекланганлиги, ерларни тақсимлаш, муҳофаза қилиш ва улардан фойдаланишни яхшилаш зарурлиги ётиши керак.

2. Ер ресурсларини бошқаришнинг ўзига хослиги уларга бўлган эҳтиёжларни қоплаш ва иқтисодиётнинг алоҳида тармоқларида улардан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятларидан, ишлаб чиқариш кучлари, жамият ҳаёти ва фаолиятининг ривожланиш даражасидан келиб чиқади. Кўп укладли иқтисодиёт ривожланиши шароитида ер ресурсларини бошқариш, сақлаш ва улар самарадорлигини ошириш

юзасидан бошқарув тизимининг амалга оширилиши билан ўзаро боғлиқликда тоифалар ва мулкчилик муносабатлари бўйича қайта тақсимланишини белгилаб беради.

3. Кўп укладли иқтисодиёт шароитида ер ресурслари соҳасидаги бошқарув қарорларининг амалга оширилиши ер муносабатларининг эркинлаштирилишига, ер ресурсларининг давлат тасарруфидан чиқарилишига, ерда хўжалик юритиш бозор механизмларининг вужудга келиши ва ривожланишига асосланиши лозим.

4. Ер муносабатларини эркинлаштириш ва кўп укладли иқтисодиётни ривожлантириш ер ресурсларини бошқариш самарадорлигининг ошиши ялпи тизимли хусусиятга эга бўлиши ва уни ташкил этувчи барча жиҳатларни, шу жумладан уларга мос келадиган бошқарув усуллари ва шакллариининг вужудга келиши ва ривожланиши, бунинг учун зарур бўлган инфратузилмани ташкил этилиши ва ривожланиши қамраб олиши керак.

5. Ер ресурсларини бошқариш тизимини ривожлантириш ва такомиллаштириш давлат бошқаруви органлари, ер ресурсларига эга бўлган хўжалик юритувчи субъектларнинг бошқариш тизимини, ер ресурсларини бошқаришнинг бозор ва иқтисодий усуллари тизимини ва бунинг учун зарур бўлган институционал - ҳукукий ва инфратузилмавий нормаларни такомиллаштиришни назарда тутати.

6. Ер муносабатларини ислоҳ қилиш ва кўп укладли иқтисодиётини ривожлантиришнинг муҳим белгиси ҳисобланган ер ресурсларини бошқаришни такомиллаштириш Ўзбекистон Республикасида амалга оширилаётган Стратегик ислоҳотининг ажралмас таркибий қисмига айланиши керак.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Мирзиёев Ш.М. Янги Ўзбекистон Стратегияси. – Тошкент: “O‘zbekiston” нашриёти, 2021. - 464 б.

2. Ўзбекистон Республикаси Ер Кодекси (ўзгаришлари билан). 30.04.1998 йил. www.lex.uz.

3. Усмонов С.Н., Мирсоатов М.М. и др. Основы рыночной экономики. «Фан», 1997. – 245 с.

4. Философский словарь. М.: Изд-во «Политическая литература», 1986. – 496 с.

5. Ходиев Б.Ю., Абдуллаев З.С. Оценка стоимости земельных ресурсов. Т.: «Иқтисодиёт ва молия», 2010. – С. 5-7.

6. Ўзбекистон Республикаси Давлат Ер Кадастрининг Ер ресурслари бўйича миллий ҳисоблари. 2020 йил 1 январь. Статистик ахборотлар портали. www.stat.uz.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 99 974 48 22



Tashkent, Uzbekistan



s.goyipnazarov@tsue.uz



www.laboreconomics.uz