



TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL 2022

TASHKENT STATE UNIVERSITY
OF ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnal

LABOUR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

scientific electronic journal

HRM

2023 yil 1-son

Volume 2, Issue 1, 2023

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.
 Шакарров Зафар Гафарович, и.ф.ф.д., (PhD)

Жамоатчилик Кенгаши аъзолари:

Bred Bodenxauzen (АҚШ)
 Jon Ankor (Буюк Британия)
 Odegov Yuriy Gennadevich (Россия Федерацияси)
 Keynz 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



+998712392813



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

МУНДАРИЖА

Абдурахманов К.Х. Ғойипназаров С.Б.	<i>Ўзбекистонда инсон капитални рақамли ривожлантиришнинг жорий ҳолати таҳлили.....</i>	5
Ғойипназаров С.Б.	<i>Сунъий интеллектнинг инсон ресурсларини бошқаришга таъсири.....</i>	24
Адилова З.Дж. Адылова Д.У.	<i>Человеческие ресурсы и уровень занятости в индустрии туризма: Международный опыт.....</i>	36
Ирматова А.Б.	<i>Ўзбекистонда аёллар меҳнатини ташкил этишнинг ҳуқуқий асослари.....</i>	47
Бакиева И.А.	<i>Инсон ресурсларини бошқаришда кадрлар аудитининг роли.....</i>	54
Рахматуллаева Ш.Х.	<i>Меҳнат фаолияти самарадорлиги кўрсаткичлари концепциясининг эволюцион ривожланиш босқичлари ва замонавий баҳолаш турлари.....</i>	66
Оқмуллаев Р.Р.	<i>Олий таълим муассасаларида инсон ресурсларини бошқаришни такомиллаштириш йўллари.....</i>	80
Amirdjanova S.S.	<i>Relationship between employment and economic growth in Uzbekistan.....</i>	94
Хайдарова Ж.А.	<i>Раҳбар аёлларнинг “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенцияларини ривожлантириш.....</i>	106
Gulmurodov K.A.	<i>Assessment of the level of external and internal migration of the population of Uzbekistan.....</i>	116
Akhmedova M.A.	<i>Is it easy for an Uzbek woman to make a career?.....</i>	126
Iskandarova D.I.	<i>The issue of improving the quality of life of the population in New Uzbekistan.....</i>	142

Исраилова Д.К.	<i>Ташқи миграция жараёнларининг иқтисодиётга таъсири таҳлили методологияси ва уни такомиллаштириш.....</i>	149
Юлдошев У.А.	<i>Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш тенденциялари.....</i>	166
Жўраева Ш.У.	<i>Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантиришда хорижий давлатлар тажрибалари.....</i>	177
Отақўзиева С.А.	<i>Ўзбекистонда рақамли технологиялар соҳаси меҳнат бозори ривожланишининг минтақавий хусусиятлари.....</i>	188

ЎЗБЕКИСТОНДА ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ЖОРИЙ ҲОЛАТИ ТАҲЛИЛИ

Абдурахманов Каландар Ходжаевич¹
Гойипназаров Санжар Баходирович²

*Академик АН Республики Узбекистан,¹
Доктор экономических наук, профессор
Тошкент давлат иқтисодиёт университети²
“Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси” мудири, PhD, доцент,*

Аннотация: Ушбу мақолада Ўзбекистоннинг миллий даражада инсон капиталини рақамли ривожлантириш ҳолати ва ундаги асосий тенденциялар таҳлил қилинган. Айниқса, рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида таълим тизимидаги ўзгаришлар ҳамда бу соҳада амалга оширилаётган таълим ислохотлари ҳам атрофлича таҳлил қилинган. Мазкур тадқиқотда бир қатор онлайн маълумотлар базаларидаги илмий манбаларда ўз аксини топган рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон капиталини рақамли ривожлантириш ҳолатини таҳлил қилиш масалаларига таалуқли эмпирик ва концептуал тадқиқотлар ўрганилди ва улардаги илмий ёндашувлар тизимлаштирилган ҳамда бу соҳани янада такомиллаштириш юзасидан илмий асосланган таклифлар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: инсон капиталини рақамли ривожланиш ҳолати, инсон капиталини рақамли ривожлантириш, сунъий интеллект, рақамли инсон капитали.

Abstract: This article analyzes the state of digital development of human capital in Uzbekistan at the national level and the main trends in it. In particular, the changes in the educational system in the context of the introduction of digital economy and artificial intelligence, as well as the educational reforms implemented in this area, are analyzed in detail. In this study, empirical and conceptual studies related to the analysis of the state of digital development of human capital in the conditions of the introduction of digital economy and artificial intelligence, reflected in scientific sources in a number of online databases, were studied, and scientific approaches were systematized in them, and scientifically based proposals were developed for the further improvement of this field.

Keywords: state of digital development of human capital, digital development of human capital, artificial intelligence, digital human capital.

Кириш

Ҳар қандай услуб ва ёндошув вақт ўтиши билан ўзгаришларга эҳтиёж сезади. Буни биз инсон капиталига ҳам талуқли эканлигини инкор этолмаймиз. Айнан рақамли иқтисодиёт шароитида инсон капиталини ривожлантириш таълим тизимида рақамли кўникмаларни ривожлантирувчи дастурлар асосида амалга оширилади.

Рақамли иқтисодиётнинг энг муҳим унсурларидан бири сунъий интеллект жуда кўп соҳаларга, шу жумладан таълим соҳасига ҳам кенг жорий этилмоқда. ЮНЕСКО экспертлари сунъий интеллектдан таълим соҳасида фойдаланиш бўйича тадқиқотлари натижасида қуйидаги хулосаларга келдилар:

1. Сунъий интеллект технологиялари ҳамминг (масалан, ногиронлар, қочоқлар, мактабга қатнамайдиганлар) таълимдан фойдаланишларини таъминлай олади. Робот техникаси алоҳида эҳтиёжга эга талабаларни уйда ёки ҳатто касалхонада бўлганида ҳам дарс олишига имконият яратади.

2. Сунъий интеллект кенг жорий этилаётганлиги натижасида яқин келажакда рақамли технологиялардан фойдаланиш ҳаётий заруратга айланади. Бунда таълим муассасалари ўз талабаларининг ушбу жараёнларни ҳисобга олган ҳолда сунъий интеллект соҳасида билимдорликларини муттасил такомиллаштириб боришлари учун барча имкониятларни ишга солишлари талаб қилинади.

Сунъий интеллект технологияларининг таълимга жорий қилиниши 1970-йиллардан бошланган. Ўша пайтда тадқиқотчилар компьютерлар ёрдамида алоҳида ҳар бир талабага таълим бериш масаласини ҳал этиш устида иш олиб борганлар. Бу изланишлар кейинчалик бир неча йўналишларда – таълимни қўллаб-қувватлаш ва талабаларга баҳо қўйиш, шунингдек таълим жараёнини қўллаб-қувватлаш мақсадида ўқитувчиларга ҳамда таълим тизимини самарали бошқариш инновацияларни жорий этиш йўналишларида давом этган.

Ҳозирги давр иқтисодиётининг училиги – “Билимлар иқтисодиёти”, “Ахборот иқтисодиёти” ва “Постиндустриал иқтисодиёти” шакллантирилиши доирасида билим тадрижий ривожланишининг муҳим босқичи ҳисобланади.

Сунъий интеллектнинг таълимга жорий этилиши жараёнлари куйидаги хусусиятларга эга:

- 2030 йилга бориб асосан ривожланаётган мамлакатлар ҳисобига билимли одамлар сонининг икки баравридан кўпроққа ортиши;

- Осиё, Африка ва Лотин Америкасининг таълимнинг пешқадамлари қаторига кўтарилиши;

- малака даражасини баҳолашнинг кўникмалар ва аниқ меҳнат вазибаларини бажаришга қобилияти томонига силжиши;

- малакали ходимларнинг меҳнат бозоридаги салмоғи ортиши натижасида улар даромадлари ортиши суръатларининг пасайиши;

- рақамлаштириш ва масофада туриб ишлаш имкониятларидан фойдаланиши билан касбларнинг ўзгариши;

- таълим хизматлари давомида талаб ва таклиф омилларининг таълим хизматларини тақдим этиш муқобил воситалари улуши ортиши а (онлайн платформалар, очиқ онлайн курслар ва ҳаказолар) ҳисобигўзгариши;

- смартфонлар, планшетлар ва бошқа мобиль техника учун мослаштирилган рақамли материаллар воситасида “Мобиль таълим олиш”га ўтиш;

- блок-чейн технологияларидан таълим натижаларини баҳолаш учун фойдаланиш.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Меҳнат иқтисодиёти соҳасидаги етук иқтисодчи олим, академик К.Абдурахманов ва унинг илмий жамоаси томонидан сунъий интеллектни жорий этиш шароитида меҳнат бозоридаги ўзгаришлар таҳлил қилиниб, иш ўринларини автоматлаштириш шароитида корхоналар рақобатбардошлиги учун инсон капиталини ривожлантиришнинг муҳим жиҳатлари очиб берилган[1]. Шунингдек, яна бир маҳаллий олимимизнинг тадқиқотида инсон капиталини рақамли иқтисодиёт шароитида ривожлантиришнинг институционал жиҳатлари ўрганилиб, уни янада такомиллаштириш бўйича илмий асосланган таклифлар берилган[2]. Таълим муассасаларининг рақамли инфратузилмасини жадал ривожлантириш, замонавий рақамли компетенцияларга эга бўлган кадрлар тайёрлаш, меҳнат бозоридаги тенденцияларни ҳисобга олган ҳолда мутахассисликлар ва таълим соҳаларини янгилаш, таълим муҳитида сунъий интеллект тизимларини жорий этиш жараёнлари маҳаллий олимларимиз томонидан ҳам ёритилган[3] Маҳаллий олимларимиздан яна бири инсон капиталининг муҳим унсурларидан бири таълим тизимида рақамли технологиялардан фойдаланиш ва масофавий таълимнинг янги авлод тизимларини жорий этиш масалалари бўйича ҳам тадқиқотлар олиб борилган[4].

Тадқиқот методологияси

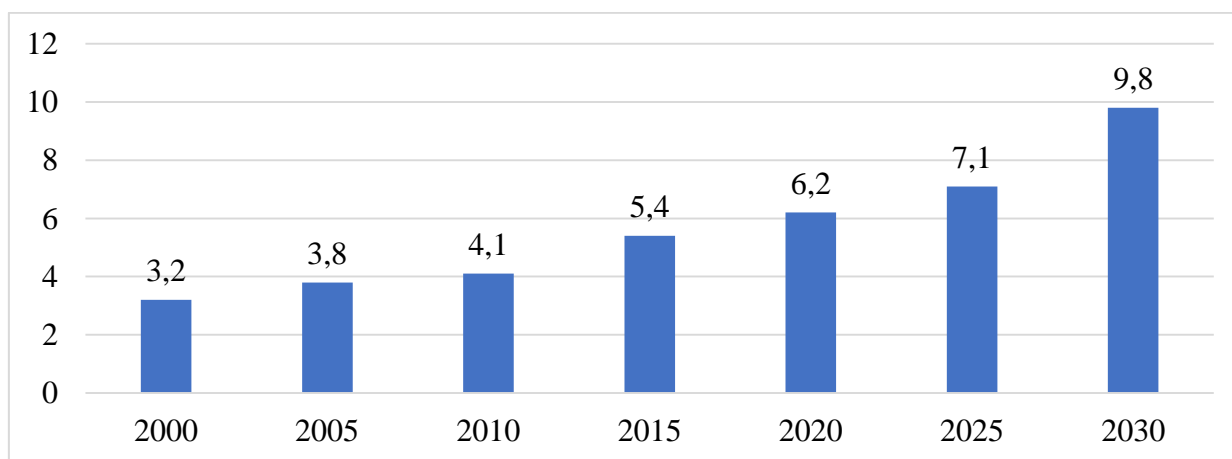
Мазкур тадқиқотда бир қатор онлайн маълумотлар базаларидаги илмий манбаларда ўз аксини топган рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон капиталини рақамли ривожлантириш ҳолатини таҳлил қилиш масалаларига таалуқли эмпирик ва концептуал тадқиқотлар ўрганилди ва улардаги илмий ёндашувлар тизимлаштирилди. Тадқиқот учун маълумотлар базаси сифатида Ўзбекистон Статистика агентлиги йиллик сатистик нашрлари, тегишли вазирлик ва идораларнинг йиллик ҳисоботларида акс этган очиқ манабаларга мурожат қилинди. Шунингдек, тадқиқот ишида тизимли таҳлил, мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

Таҳлил ва натижалар

Бугунги кунда эса таълим материаллари жадал рақамлаштирилиши ва таълим технологиялари бутун жаҳонда малакали кадрлар улушининг кескин ортишига олиб келиши мумкин. Бу эса албатта бу эса ҳар бир малака даражаси учун меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини фақат камайишига олиб келмасдан, шунингдек таълим натижалари ва малака талаблари ортишига олиб келади. Бундай воқелик касбий таълим тизмини тезроқ ўзгартириш заруратини туғдирмоқда. Чунки анъанавий равишда асосан давлат томонидан миллий таълим тизимларини

молиялаштириш бунини ҳисобга олиши ҳамда миллий устувор манфаатларни ҳисобга олган ҳолда тақсимланиши керак.

2030 йилга бориб таълим ва касбий тайёргарликка глобал харажатлар жами 10 триллион АҚШ долларига етиши мумкин. Чунки рақамлаштириш ҳисобига меҳнат мобиллиги имкониятлари кенгайиши ҳолатида ривожланаётган иқтисодиётларда аҳолининг ўсиши таълим ҳажмлари ортиши ва турли мамлакатларда малака ортишига тўғри келади (1-расм).



1-расм. Таълим хизматлари глобал бозорида молия ресурсларининг ҳажми (миллиард АҚШ доллари)[5]

Жаҳон банкининг маълумотларига кўра 2030 йилга бориб Осиё ва Африкада мактаб таълимини олганлар сони 800 миллион кишига етади, доктарантурани битирганлар сони эса 350 миллион кишига етади).

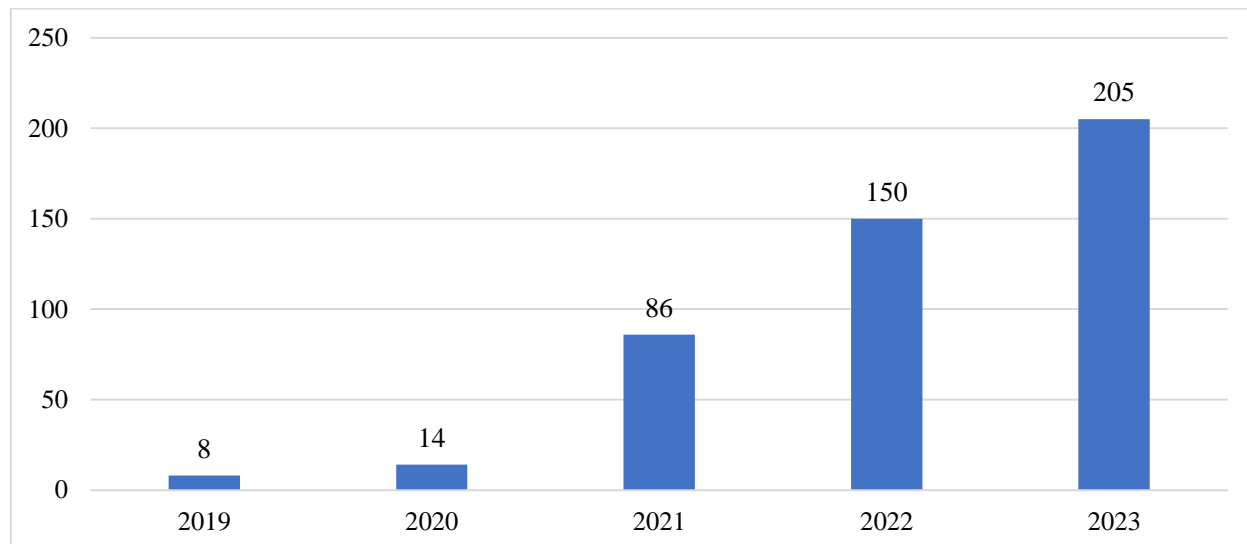
Бу педагог ходимларга талаб ортишига олиб келади, яъни меҳнат бозорида 100 миллион кишига тенг бўлади. Энг юқори суръатлар касбий таълимда кутилмоқда, бу кўп жиҳатдан устозларга талаб ортиши ҳисобига ўқитувчи роли ўзгариши билан боғлиқдир. Бу таълим хизматлари бозорида улушлар ҳажмини ҳисобга олиш имкони беради.

Халқаро академик мобилликнинг таҳлили келажакда меҳнат мигрантларининг оқимини тахмин қилиш, шунингдек мамлакатларни глобал ёки минтақавий устуворлик бўйича тақсимлаш имконини беради.

Ўзбекистонда сўнгги йилларда таълим тизимида ҳам рақамли ихтисослашув жараёнидан иборат янгиланишлар амалга оширилмоқда. Ёшларни рақамли кўникмаларга мактаб давриданоқ тайёрлаш имконини берувчи махсус мактабларни барпо этилиши инсон капиталини рақамли ривожлантиришнинг муҳим йўналиши деб қараш мумкин. Масалан, АКТ ва СИга оид фанларни чуқурлаштириб ўргатишга ихтисослаштирилган махсус Ал-Хоразмий мактаблари ва "IT" мактабларини мисол қилиб олиш мумкин.

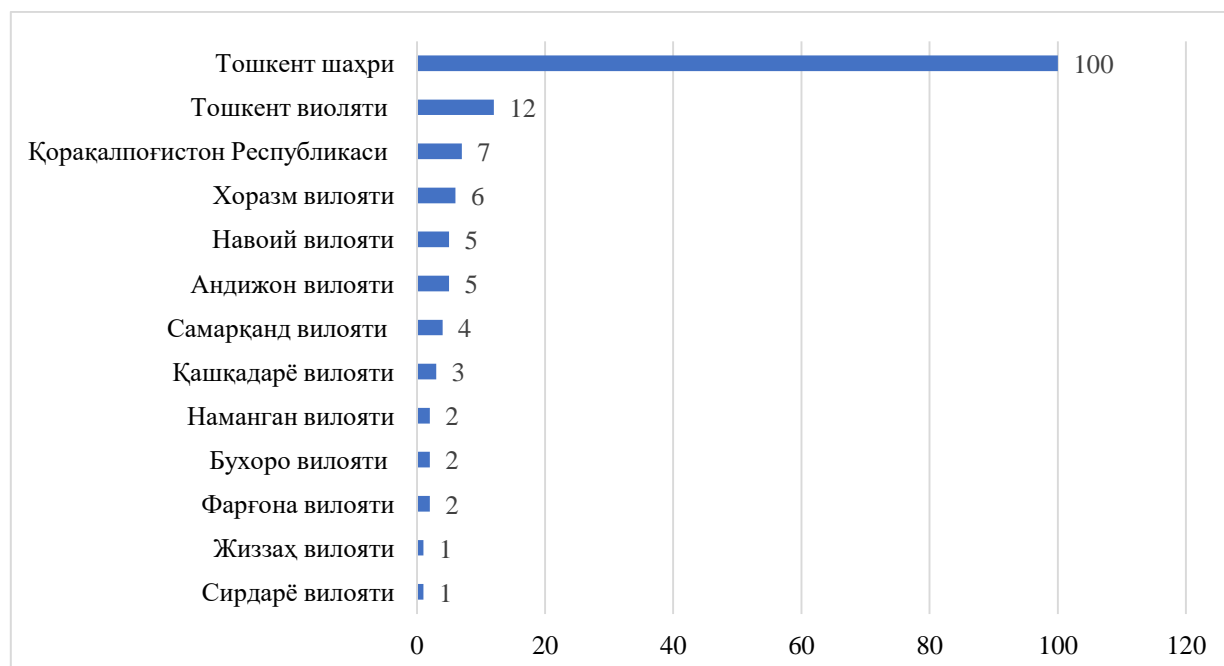
Агар 2020 йилда 14 та асосий "IT" мактаблари очилган бўлса, 2021

йилда яна 86 та шундай мактаб ўз фаолиятини бошлади. 2023 йилгача эса ихтисослаштирилган мактаблар сони 205 тага етказилиши назарда тутилган. Яъни, ушбу расмдан сўнгги йилларда мамлакат ёшлари ўртасида рақамли таълим қамрови кескин ошганини кўриши мумкин (2-расм).



2-расм. “IT”га ихтисослашган мактаблар сони[6]

Республика ҳудудида “IT” соҳасига ихтисослашган 150 та нодавлат таълим муассасалари мавжуд бўлиб, уларнинг деярли 70 фоизи пойтахтда жойлашган. Тошкент вилоятида 12 та, Қорақалпоғистон Республикасида 7 та, Хоразм вилоятида 6 та, Навоий вилоятида 5 та, Андижон вилоятида 5 та шундай марказ фаолият кўрсатмоқда (3-расм).



3-расм. 2022 йил ҳолатига “IT” соҳасида нодавлат таълим муассасалари сони[7]

Ушбу статистик маълумотлардан айнан рақамли инфратузилма ривожланган худудаларда “IT” соҳасига ихтисослашган таълим муассасаларининг сони ҳам кўп эканлигидан ҳамда соҳа мутахассислари етарли эканлигидан далолат беради.

Касб-хунар таълимига келсак, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлигининг маълумотларига кўра, касб-хунар коллежлари ва касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари тўғрисидаги маълумотлар улар тегишли вазирликлар томонидан қайд этиб борилиши маълум бўлди. Айнан АКТ соҳасига ихтисослашган коллеж ва касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари тўғрисидаги маълумотлар Рақамли технологиялари вазирлиги ҳамда Давлат Статистика Агентлиги томонидан қайд этиб борилиши маълум бўлди.

(1-жадвал)

АКТ йўналишлари бўйича касб-хунар ва профессионал таълим муассасалари тингловчилари тўғрисида маълумот[8]

Йўналишлар	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Компютер технологиялари ва информатика (минг киши)	157,418	118,519	59,117	11,808	3,357	3,200
Алоқа, ахборотлаштириш ва телекоммуникация технологиялари (минг киши)	25,067	19,738	12,333	4,378	0,249	0,230

Давлат Статистика Агентлигининг расмий сайтида кўра касб-хунар коллежларида икки мутахассислик: “Компютер технологиялари ва информатика” ҳамда “Алоқа, ахборотлаштириш ва телекоммуникация технологиялари” йўналишлари бўйича ўқувчилар сони тўғрисида маълумотларни тақдим этди. Мажбурий касб-хунар таълими сиёсати бекор қилиниб, 11 йиллик ўрта таълим тизими қайтарилганлиги сабабли сўнгги беш йилда коллеж ва касб-хунар мактабларида ўқувчилар сони камайди. Ўз навбатида, АКТ соҳасидаги таълим йўналишлари қамрови камайиб кетди. Лекин, айрим касб-хунар

коллежлари профессионал таълим муассалари ва техникумлар сифатида ўз фаолиятларини янгидан йўлга қўйишлари ҳисобига АКТ соҳасидаги таълим йўналишлари сони ва улардаги тингловчилар қамрови яна орта бошлади.

Тадқиқот натижаларига кўра, республикада ахборот технологиялари соҳасида банд бўлган ходимларининг таълим даражаси қуйидагича тақсимланган яъни, бу борадаги энг катта улуш – ўрта махсус (50,0%), учдан бир қисмидан кўпроғи – олий (39,0%) ва энг кам улуш эса – ўрта ёки тўлиқ бўлмаган ўрта (11,0%) тоифалардан иборатлиги маълум бўлди. Мамлакатда айнан сунъий интеллектни ишлаб чиқиш ва жорий этишга компитентлиги бўлган кадрларни тайёрлаш муҳим аҳамият касб этади. Шунинг учун, бу соҳадаги олий таълим муассаслари сони ва уларнинг қамров даражасини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш мақсадга мувофиқдир.

Ўзбекистонда таълим тизимининг сифати ва самарадорлигини ошириш, ўқувчи ва талаба ёшларда замонавий билим ва кўникмаларни шакллантириш, таълим тизимлари ҳамда илм-фан соҳаси ўртасида яқин ҳамкорлик ва интеграцияни, таълимнинг узвийлиги ва узлуксизлигини таъминлашни энг муҳим стратегик вазифа ҳисобланади. Шунинг учун дунё миқёсидаги рақобатга бардош бера оладиган миллий таълим тизимини йўлга қўйиш, дарслик ва ўқув қўлланмаларини замон талаблари асосида такомиллаштириш, уларнинг янги авлодини яратиш, ўқув дастурлари ва стандартларини мақбуллаштириш асосида XXI аср мутахассисларини тайёрлаш чора-тадбирлари амалга оширилмоқда.

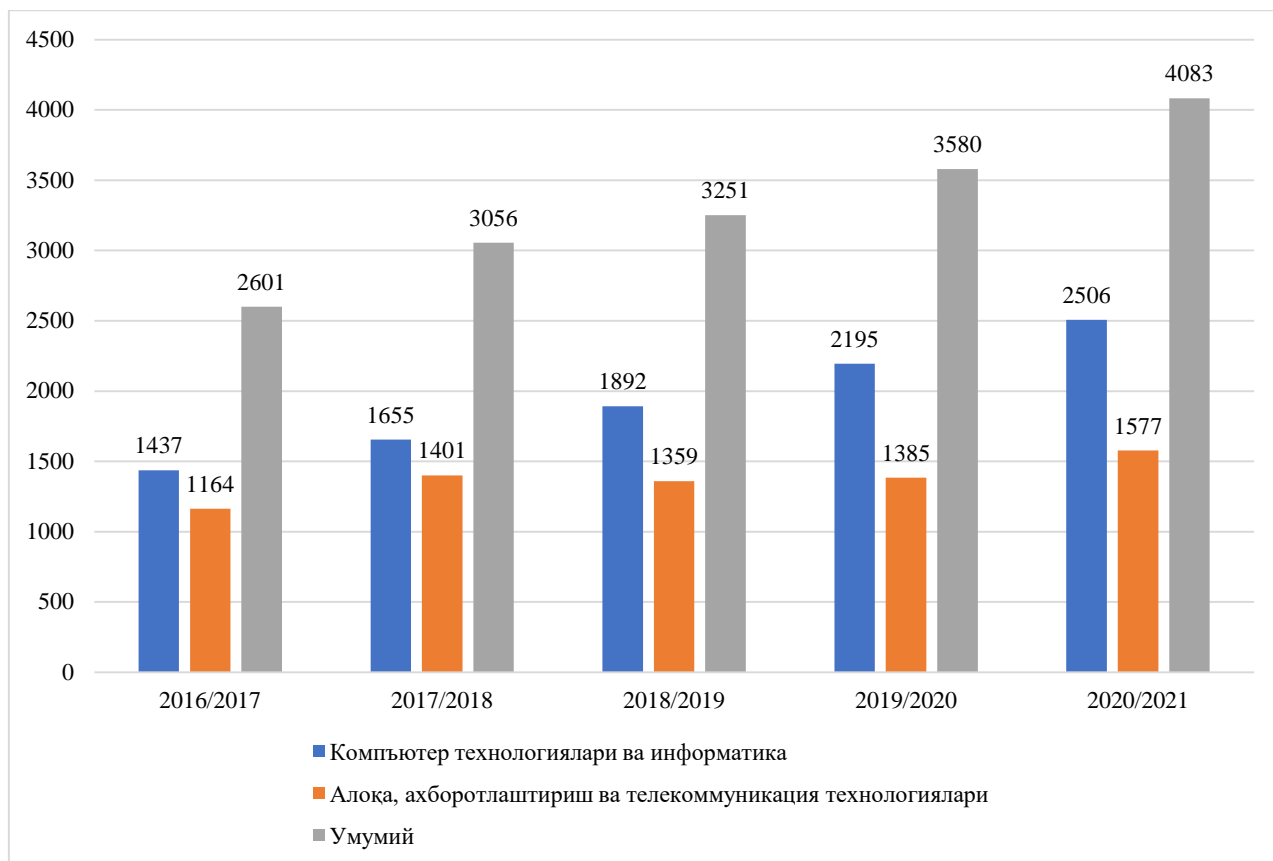
2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистон Тараққиёт стратегиясининг адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини ривожлантириш бўйича устувор йўналишида ҳамда Рақамли Ўзбекистон-2030 стратегиясида ахборот-коммуникация технологиялари билан боғлиқ йўналишда кадрлар тайёрловчи олий таълим муассасалари битирувчилари сонини, ахборот технологиялар соҳасида ўртача даражада компетенцияга эга бўлган ўрта махсус касб-хунар таълими муассасалари битирувчиларини ошириш вазифалари белгилаб қўйилган. Ушбу мақсадларни амалга ошириш доирасида “IT” соҳасига ихтисослашган янги ОТМ лари ташкил этилди. Мавжудларида эса, сунъий интеллект ва “IT” йўналишлари ва мутахассисликлари сони кўпайтирилди.

Муҳаммад ал-Хоразмий номидаги Тошкент ахборот технологиялари университети ҳамда Рақамли технологиялар ва сунъий интеллектни ривожлантириш илмий-тадқиқот институтида рақамли технологиялар ва сунъий интеллект ихтисослиги бўйича олий таълимдан кейинги таълим йўналиши очилди. Сунъий интеллект соҳасида таянч докторантура ва стажёр-тадқиқотчиликка жами 33 та мақсадли квоталар ажратилди (2-жадвал).

“IT” соҳасида кадрлар тайёрловчи ОТМ ва улардаги таълим йўналишлари ва мутахассисликлар[9]

№	ОТМ номи	Бакалавр	Магистратура
1	Ўзбекистон Миллий университети	4	7
2	Тошкент давлат техника университети	2	-
3	Тошкент давлат иқтисодиёт университети	2	1
4	Тошкент давлат педагогика университети	1	2
5	Андижон давлат университети	2	1
6	Бухоро давлат университети	2	1
7	Бухоро муҳандислик-технология институти	2	2
8	Гулистон давлат университети	1	1
9	Жиззах политехника институти	1	-
10	Қорақалпоқ давлат университети	1	1
11	Қарши давлат университети	2	-
12	Наманган давлат университети	1	2
13	Наманган муҳандислик-қурилиш институти	1	2
14	Самарқанд давлат университети	2	1
15	Термиз давлат университети	3	1
16	Урганч давлат университети	1	-
17	Фарғона давлат университети	1	-
18	Жиззах давлат педагогика институти	1	1
19	Қўқон давлат педагогика институти	1	1
20	Навобий давлат педагогика институти	1	1
21	Нукус давлат педагогика институти	1	1
22	Чирчиқ давлат педагогика институти	1	-
23	Тошкент ахборот технологиялари университети	10	21
24	ТАТУ, Қарши	5	2
25	ТАТУ, Нукус	5	2
26	ТАТУ, Самарқанд	5	2
27	ТАТУ, Урганч	5	2
28	ТАТУ, Фарғона	5	2
29	Ўзбекистон халқаро ислом академияси	1	-

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Статистика Агентлиги маълумотларига кўра, АКТ га оид ўқув дастурлари доирасида мавжуд олий таълим муассасаларида “IT” йўналиши бўйича 30 дан ортиқ бакалаврият ва магистратура йўналишлари бўйича таълим йўлга қўйилган. Шу билан бирга, 2021-2022 ўқув йилида битирувчилар сони 2016-2017 ўқув йилига нисбатан 78 фоизга ошган.



4-расм. АКТ соҳаси бўйича ОТМ муассасларини тамомлаган битирувчилар сони[11]

Магистратура битирувчилари сони ҳам сезиларли даражада ошди – 2017/2018 ўқув йилида 95 нафардан 2020/2021 ўқув йилида 237 нафарга етди. 2021/2022 ўқув йилида бу рақам 420 тага етказилди.

2021 йил 17 февралдаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Сунъий интеллект технологияларини жадал жорий этиш учун шарт-шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4996-сон қарорига мувофиқ, 2021/2022 ўқув йилидан грант асосида “Сунъий интеллект” йўналиши бўйича кадрлар тайёрлаш босқичма-босқич бошланадиган ОТМ ва илмий ташкилотлар (5 та) рўйхати тасдиқланди. Шунингдек, иқтисодиёт тармоқлари, ижтимоий соҳа ва давлат бошқаруви тизимида сунъий интеллект технологияларини амалий қўллаш бўйича ўқув курслари ва фанларини жорий қилиш кўзда тутилган ОТМ рўйхати (15 та) тасдиқланди. 2021 йилдан сунъий интеллект соҳасида стажёр-тадқиқотчилар ҳамда таянч докторантурада

таҳсил олиш учун ҳар йили 5 кишилик квота мақсадли ажратилиши белгилаб қўйилди. (3-жадвал).

3-жадвал

2021/2022 ўқув йилидан бошлаб грант асосида “Сунъий интеллект” йўналиши бўйича кадрлар тайёрлаш босқичма-босқич бошланадиган ОТМ ва ИТ рўйхати[12]

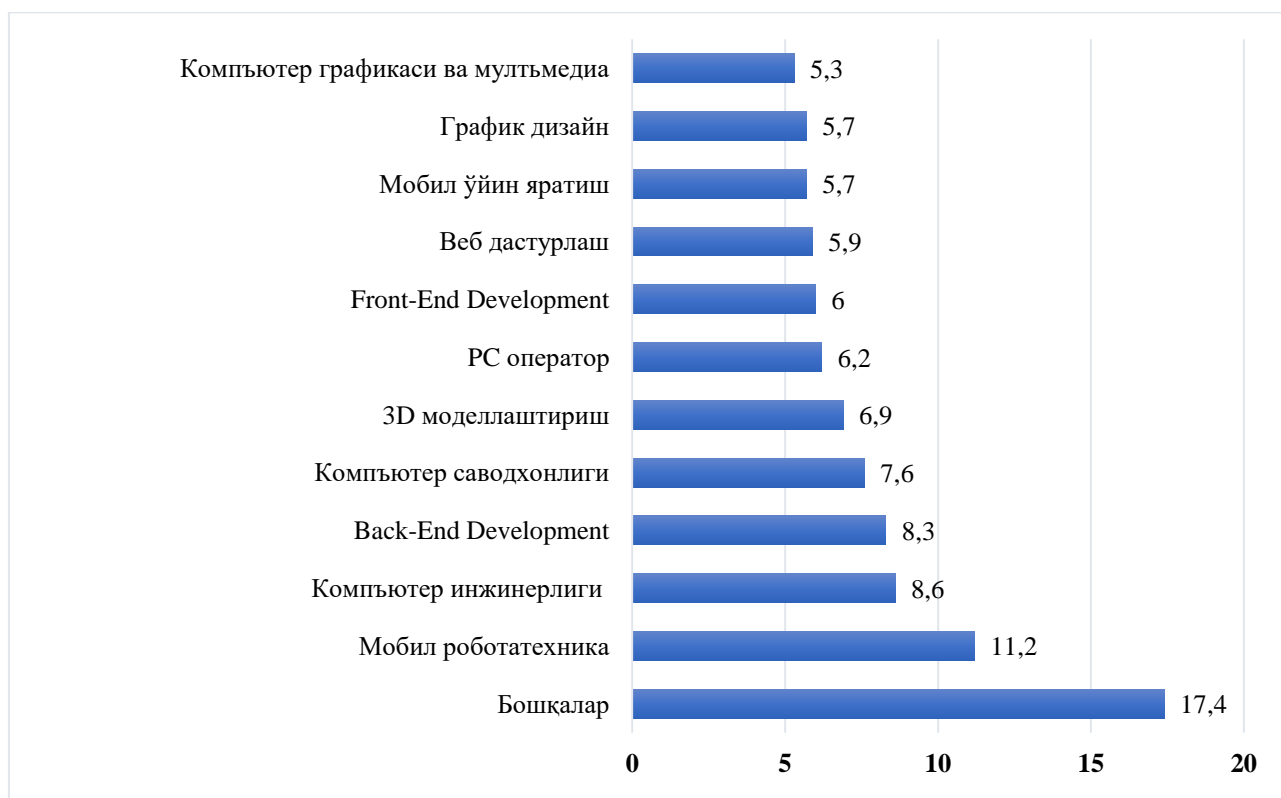
Т/р	Ташкилот номи	Грант асосида қабул қилиш параметрлари ва ўқув йилининг бошланиши			
		Бакалаврият	Ўқув йили	Магистратура	Ўқув йили
1.	Муҳаммад ал-Хоразмий номидаги Тошкент ахборот технологиялари университети	30	2021/2022 ўқув йилидан бошлаб	10	2021/2022 ўқув йилидан бошлаб
2.	Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон миллий университети	25	2022/2023 ўқув йилидан бошлаб	10	2021/2022 ўқув йилидан бошлаб
3.	Ислом Каримов номидаги Тошкент давлат техника университети	25	2023/2024 ўқув йилидан бошлаб	5	2022/2023 ўқув йилидан бошлаб
4.	Шароф Рашидов номидаги Самарқанд давлат университети	20	2022/2023 ўқув йилидан бошлаб	5	2021/2022 ўқув йилидан бошлаб
5.	Рақамли технологиялар ва сунъий интеллектни ривожлантириш илмий-тадқиқот институти	-	-	10	2021/2022 ўқув йилидан бошлаб

Шунингдек, нодавлат хорижий ва нодавлат Отм муассаларида ҳам АКТ ва сунъий интеллект бўйича кадрлар тайёрлаш йўлга қўйилмоқда. Жумладан, Жанубий Кореянинг Тошкентдаги Инха университети, АҚШ Тошкентдаги Вебстер университети, Италиянинг Тошкентдаги Турин политехника университети ҳамда Хиндистоннинг Тошкентдаги амити университетлари шулар жумласидандир.

Охирги беш йил ичида энг кўп жорий жтилган ва меҳнат бозорида талаб юқори бўлган магистратура дастурлари “Телекоммуникация инжиниринги”, “Компютер инжиниринги” (Компютер тизимларини лойиҳалаш), “Ахборот хавфсизлиги” ва “Дастурий таъминотни ишлаб чиқиш” бўлди. Шунингдек, мамлакатда “IT” соҳада кўникмаларга эга мутахассисларни қайта тайёрлаш тизими Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги қошида ташкил этилган бўлиб, ишсиз фуқаролар учун мўлжалланган махсус “IT” курсларини ўз ичига олади. “IT” -

мутахассисларини қайта тайёрлаш бўйича маълумотлар Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги томонидан тақдим этилади.

Ушбу маълумотларга кўра, 2022 йил ҳолатига Ўзбекистон бўйлаб 7 мингдан ортиқ ишсиз фуқаролар 10 ойлик 7 ой давомида “IT” соҳасида ўқиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишни тамомлаган бўлиб, уларнинг аксарияти мобил робототехника (11%), компьютер инжиниринги (8,6%), ва “Back-End Development” (8,3%) йўналишларида малака оширганлар. Худудлар кесимида иштирокчиларнинг энг катта улуши Фарғона (11 фоиз), Наманган (10,5 фоиз) ва Сурхондарё (9,1 фоиз) вилоятларига тўғри келади (5-расм).



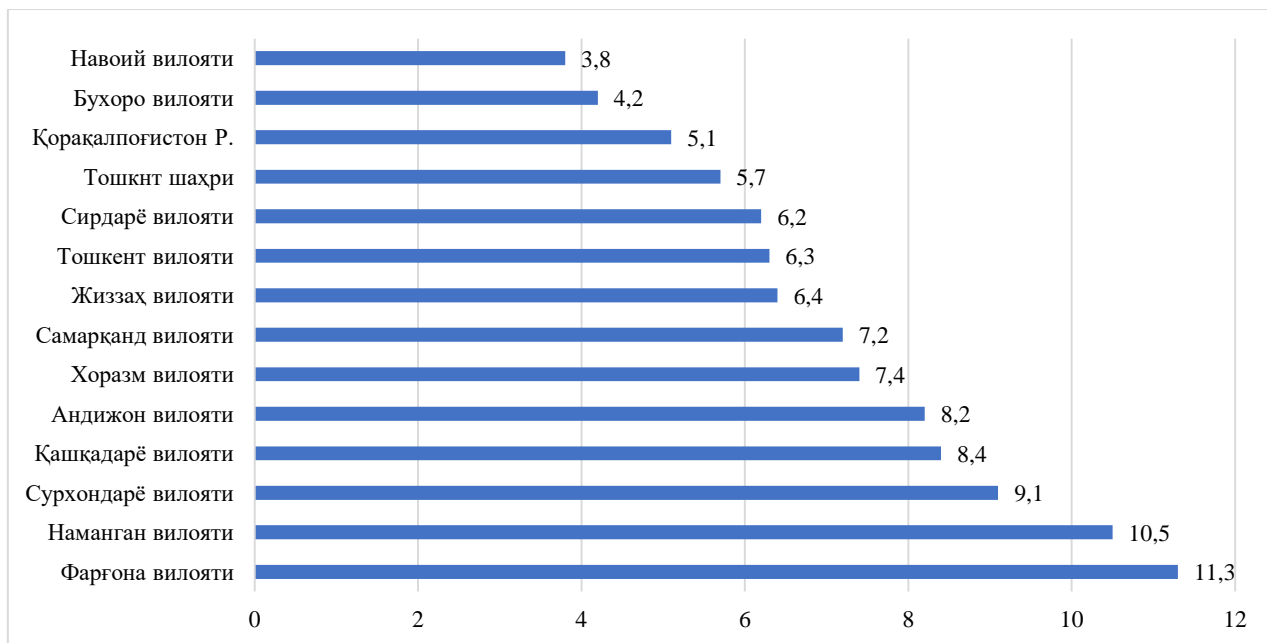
5 - расм. Ишсиз фуқароларни “IT” соҳасида тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш курслари йўналишлари, (%) [13]

Шунингдек, 2021-йил январ ойида “IT-Park” Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги билан ҳамкорлик меморандумини имзолади ва бу “Future Skills Uzbekistan” лойиҳасини биргаликда амалга оширишнинг бошланишини белгилади. Ушбу лойиҳадан мақсад ахборот технологиялари бўйича комплекс ўқув дастури орқали юқори малакали “IT”-мутахассислар сонини кўпайтиришдан иборат.

Лойиҳа мазкур йўналишда касб-хунар таълими тизимини такомиллаштиришга қаратилган. Лойиҳа доирасида “Ёшлар дафтари” маълумотлар базасида рўйхатдан ўтган мактаб битирувчилари, олий маълумотли абитуриентлар ва ишсизлар орасидан юзга яқин киши Ўзбекистоннинг ҳар бир худудида ахборот технологиялари бозорида

талаб юқори бўлган касбларга ўқитилади. Лойиҳа учта асосий босқични ўз ичига олади:

- касбий таълим ва “IT”-мутахассисларини тайёрлаш.
- “IT”-мутахассиснинг ваколатларини баҳолаш ва малака паспортини бериш.
- “IT”-мутахассисга ишга жойлашиш ва ўз-ўзини иш билан таъминлашда ёрдам бериш (фрилансер).



6-расм. “IT” соҳаси бўйича қайта ўқитилган ишсиз фуқаролар сони, (%) [14]

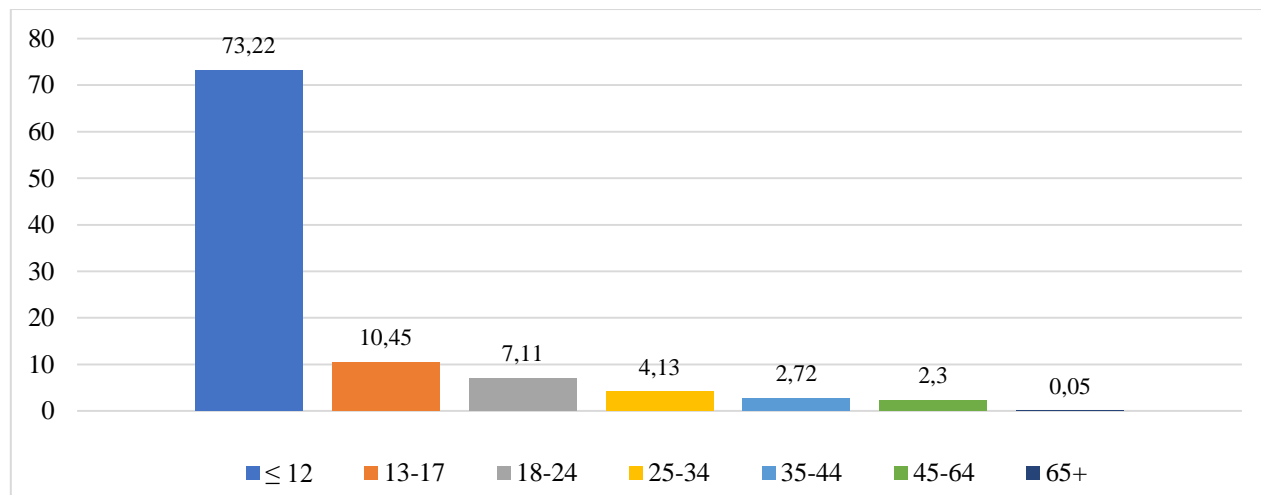
6-расмда келтирилган маълумотлардан Наманган ва Фарғона вилоятларида ишсиз фуқароларни “IT” кўникмларига ўқитиш даражаси юқори эканлигини кўриш мумкин.

Мамлакатнинг “Рақамли Ўзбекистон — 2030” стратегиясида худудлар ва тармоқларни рақамли трансформация қилиш, ахборот тизимлари, электрон хизматлар ва бошқа дастурий маҳсулотларни жорий этиш дастурлари, “Бир миллион дастурчи” лойиҳаси доирасида 500 минг нафар ёшларни қамраб олиш орқали компьютер дастурлаш асосларига ўқитишни ташкиллаштириш белгиланган.

Ушубу стратегиядан келиб чиқиб, Ўзбекистон Республикаси Ахборот технологиялари ва коммуникацияларини ривожлантириш вазирлиги кўмагида “IT Park” ташаббуси билан “One Million Uzbek Coders” таълим лойиҳаси 2019-йилда бошланган (7-расм).

Дастурчиларни масофавий ўқитиш учун шунга ўхшаш форматдаги лойиҳа БААда бошланган ва “One Million Arab Coders” деб номланган. Лойиҳа ихтисослаштирилган онлайн портал орқали аҳолининг кенг қатламларини рақамли технологиялар бўйича масофавий таълим асосида бепул ўқитишдан иборат. Дастурдан кўзланган мақсад бу соҳада мутахассислар авлодини тайёрлаш, уларни барча воситалар ва

дастурлаш кўникмалари билан жиҳозлашдан иборат. Лойиҳа жаҳон меҳнат бозорида энг кўп талаб қилинадиган тўртта мутахассисликни қамраб олади: “Data Analyst”, “Android Developer”, “Front-End Developer” ва “Full-Stack Developer”. Уларнинг ҳар бири учун умумий курс 120 соатлик машғулотларга мўлжалланган. Ҳар бир даражанинг натижаси лаборатория ишларини тайёрлаш ва тегишли сертификатларни олиш бўлади.



7 - расм. “Бир миллион ўзбек дастурчилари” лойиҳаси иштирокчиларининг ёш таркиби бўйича тақсимланиши, (%) [15]

Шу бугунга қадар “Бир миллион ўзбек дастурчилари” дастурида бир миллиондан ортиқ киши қатнашди, шундан қарийб 500 минг нафари битирувчилик сертификатини, қарийб 700 минг нафари эса иштирокчи сертификатини олди. Уларнинг 54,8 фоизи эркаклар, 45,2 фоизи аёллардир. Бундан ташқари, дастур иштирокчилари асосан 30 ёшгача бўлган ёшлар (деярли 84%), хусусан, 13-17 ёшли талабалар (73,2%). Худудлар нуқтаи назаридан дастур иштирокчиларининг энг катта улуши Андижон (16,75%), Наманган (15,52%) ва Самарқанд (14,13%) вилоятларига тўғри келади. Энг кам улуш Сирдарё, Қашқадарё ва Бухоро вилоятларига тўғри келади.

Шунингдек мамлакатда электрон давлат хизматларини кўрсатишни янада такомиллаштириш, барча туман ва шаҳарларда ўқувчиларнинг ижодий ривожланиши ва компьютер дастурлаш асосларини ўрганиши учун мавжуд таълим муассасалари негизида 200 дан ортиқ информатика ва ахборот технологияларини чуқурлаштириб ўқитишга ихтисослаштирилган мактаблар босқичма-босқич ташкил этиш вазибалари белгиланган [16].

Ушбу лойиҳа махсус онлайн портал орқали аҳолига масофавий таълим олиш имкониятини беради. Биринчи босқичда лойиҳа глобал меҳнат бозорида талаб юқори бўлган қуйидаги тўртта мутахассисликни ўз ичига олади:

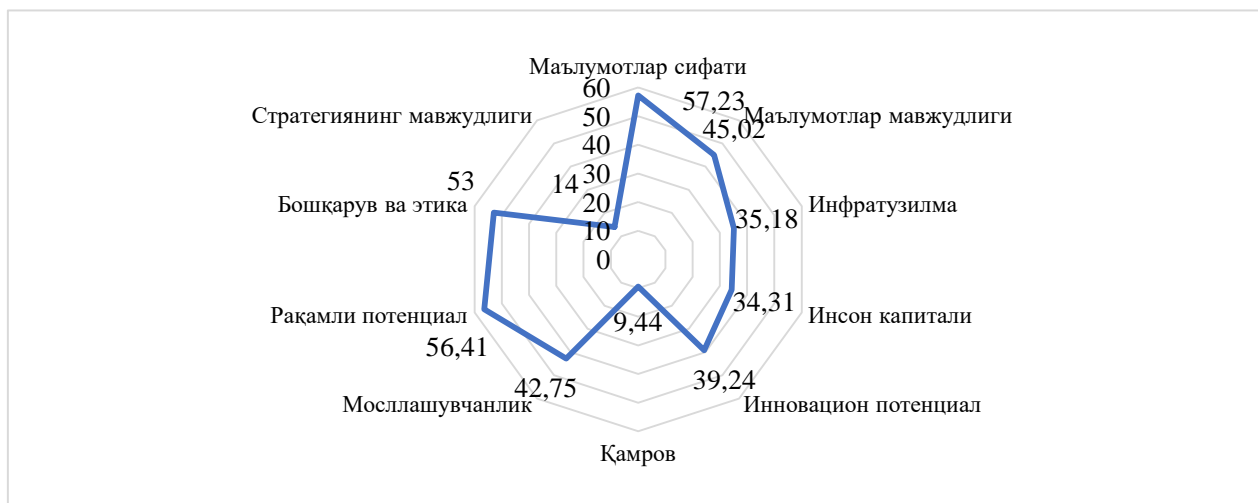
- маълумотларни таҳлил қилиш;
- Android - ишлаб чиқиш;
- FrontEnd - ишлаб чиқиш;
- FullStack - ишлаб чиқиш.

Умумий курс 120 соатлик таълим учун мўлжалланган. Ҳар бир босқич якунида иштирокчилар лаборатория ишларини тайёрлашади ҳамда уларга махсус сертификатлар тақдим этилади. Курсни муваффақиятли тамомлаган битирувчилар грантлар учун рақобатлаша олишади ва Udacity платформасидаги 100дан ортиқ Nanodegree дастурларининг бирида ўқишни давом эттиришлари мумкин.

Шу ўринда халқаро илмий-тадқиқот ташкилоти маълумоларига эътибор қаратадиган бўлсак, 2020 йилда “Oxford Insights” ва Халқаро тадқиқот маркази ҳукуматларнинг СИга тайёрлик индексининг учинчи нашрини нашр этди. Индекс ҳукуматларнинг ўз фуқароларига давлат хизматларини кўрсатишда сунъий интеллект технологияларини жорий этишга тайёрлигини баҳолайди.

Рейтингнинг биринчи бешта ўрнини АҚШ, Буюк Британия, Финляндия, Германия ва Швеция эгаллаб турибди, бу Шимолий Америка ва Ғарбий Европанинг сунъий интеллектга тайёрлиги бўйича умумий кўрсаткичлари юқори бўлган минтақалар эканлигини акс эттиради. Марказий Осиё минтақасида ўртача энг паст кўрсаткичлар қайд этилган. Ўзбекистон индекс рўйхатларида 37,171 балл (максимал балл – 100) билан 172 давлат орасида 95-ўринни эгаллаб турибди.

Умумий балл ўнта кўрсаткич асосида ҳисобланади: Стратегия, Бошқарув ва этика, рақамли потенциал, мослашувчанлик, қамров, инновацион имкониятлар, инсон капитали, инфратузилма, маълумотлар мавжудлиги ва сифати. Кўрсаткичларнинг ҳар бири 100 баллик шкала бўйича баҳоланади. Умуман олганда, Ўзбекистон ҳар бир кўрсаткич бўйича ўртача кўрсаткичдан паст баллга эга (8-расм).



8-расм. Ўзбекистонда ҳукуматнинг СИга тайёрлик индекси кўрсаткичлари[17]

СИ технологиясини қўллаш нуқтаи назаридан энг муҳим кўрсаткичлардан бири - бу инсон капиталидир. Ўзбекистон учун сунъий интеллектга тайёрлик индексига кўра, бу кўрсаткич 34,31 ни ташкил этади, бу индекс етакчиларининг ушбу кўрсаткични баҳолашига нисбатан жуда паст. Ҳеч кимга сир эмаски, мамлакатимизда СИ технологияларини жорий этиш фақат малакали мутахассислар ёрдамида амалга оширилиши мумкин, мамлакатда СИНинг турли соҳаларда қўллаш учун эса фақат рақамли кўникмаларга ўқитилган мутахассислар ёрдамида амалга оширилиши мумкин.

Шуларни инобатга олган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”, “Рақамли иқтисодиёт ва “Электрон ҳукумат” тизими инфратузилмаларини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”, “Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида рақамли инфратузилмани янада модернизация қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”, “Ўзбекистон Республикаси давлат бошқарувига рақамли иқтисодиёт, электрон ҳукумат ҳамда ахборот тизимларини жорий этиш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”, “Сунъий интеллект технологияларини жадал жорий этиш учун шарт-шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида”, “Рақамли иқтисодиёт ва электрон ҳукуматни кенг жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”, “Математика соҳасидаги таълим сифатини ошириш ва илмий-тадқиқотларни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”, “Ахборот технологиялари соҳасида таълим тизимини янада такомиллаштириш, илмий тадқиқотларни ривожлантириш ва уларни ИТ-индустрия билан интеграция қилиш чора-тадбирлари тўғрисида” ва бошқа фармон ҳамда қарорлари қабул қилинган.

Ҳозирги вақтда жаҳоннинг ҳамма мамлакатларида таълим тизимига сунъий интеллект кенг жорий этилмоқда. ЮНЕСКО таълимга сунъий интеллектни жорий этишнинг қуйидаги тамойилларини илгари сурган, яъни, таълимда сунъий интеллектдан ҳамма учун бир хил ва тенг ҳуқуқли асосда фойдаланишни таъминлаш; сунъий интеллектдан таълим ва ўқитишни такомиллаштириш учун фойдаланиш; сунъий интеллект даврида тшлаш ва яшаш учун кўникмаларни ривожлантиришга ёрдам бериш; таълим материалларидан шаффофлик билан ва назорат қилинган ҳолда фойдаланишни таъминлаш[18].

Ўзбекистонда сунъий интеллект умумтаълим мактабларига ҳам жорий этилмоқда. Мамлакат Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларни ривожлантириш агентлиги “Integrated Technology Laboratory LLC” ва “INTELA EDUCATION UZBEKISTAN” компаниялари билан ҳамкорликда таълим тизимига замонавий ахборот технологияларини жорий этмоқда. Ҳамкорлик доирасида Президент, ижод ва ихтисослаштирилган мактабларда

блокчейн ва сунъий интеллект технологияларини ва ахборот таълим тизимлари (Digital Diplomas), масофавий (онлайн) ўқитиш т (Moodle, Canvas, BlackBoard) ва булутли технологияларини жорий этиш режалаштирилган.

Шунингдек, Рақамли технологиялар вазирлиги тузилмасида Сунъий интеллект технологияларини жорий қилиш ва ривожлантириш департаменти тузилган. Вазирликнинг ташаббуси билан Фарғона шаҳрида 10 та “Ақлли мактаб” фаолият олиб бормоқда. “Ақлли мактаб” дастури маҳаллий мутахассислар томонидан, жумладан “Mustafo Software” масъулияти чекланган жамият билан Урганч давлат университети, Тошкент ахборот технологиялари университети Урганч филиали олим ва профессорлари ҳамкорликда ишлаб чиқилган. “Ақлли мактаб” дастури мактаблардаги таълим сифатининг самарадорлиги, ўқитувчиларнинг баҳолаш тизимини шаффофлиги ва бошқа бир қанча кўрсаткичларни сунъий интеллект ёрдамида таҳлил қилиш имконини беради.

Хулоса

Хулоса қилиб айтганда, рақамли иқтисодиётни жадал ривожлантириш, барча тармоқлар ва соҳалар каби таълимда ҳам замонавий ахборот-коммуникация технологияларида ҳам кенг жорий этилмоқда. Хусусан, “Рақамли Ўзбекистон — 2030” стратегияси асосида таълим соҳасида рақамли кўникмаларни ошириш мақсадида қуйидаги тадбирлар амалга оширилади:

- таълим поғонасининг бошланғич босқичида ўқувчиларга рақамли технологияларни тақдим этиш орқали рақамли кўникмаларни ўзлаштириш учун имкониятлар яратиш, таҳлилий ва танқидий фикрлашни ривожлантириш, келажакда зарур бўладиган кенг кўламли рақамли трансформация шароитида ёшларга билим ва кўникмалар бериш;

- ягона масофавий таълим платформасини келажакда таълимнинг барча йўналишларида татбиқ этиш мақсадида яратиш ва амалга ошириш;

- ўқувчилар учун рақамли технологиялардан фойдаланишнинг умумий даражасини ошириш мақсадида умумтаълим мактабларининг асосий ўқув дастурларига доимий ўзгартиришлар киритиш;

- технологик касблар ва инновацион фаолият соҳасида ўқишни ташкил этишга қаратилган юқори самарали халқаро амалиётни таълим тизимига жорий этиш;

- ахборот-коммуникация технологиялари билан боғлиқ йўналишда кадрлар тайёрловчи олий таълим муассасалари битирувчилари сонини, ахборот технологиялар соҳасида ўртача даражада компетенцияга эга бўлган ўрта махсус касб-хунар таълими муассасалари битирувчиларини ошириш;

- ахборот технологиялар соҳасидаги ташкилотларининг ўқув жараёнларга қатнашишини рағбатлантириш орқали умумтаълим мактабларда информатика фанини ўқитиш методларини такомиллаштириш;

- олий таълим муассасаларида тегишли соҳаларда «Буюмлар интернет», робототехника, сунъий интеллект технологияларини қўллаш ва ўрганиш бўйича лабораториялар, шунингдек, хорижий корхоналарни ушбу соҳага жалб қилишни ташкил қилиш;

- қоғоз шаклидаги материалларни рақамлаштириш форматларидан фойдаланиш бўйича давлат ягона талабини ишлаб чиқиш ва қўллаб-қувватлашни таъминлаш орқали таълимда ўқув материалларини рақамлаштириш;

- рақамли технологиялар соҳасида илмий-тадқиқот ишларини ривожлантириш ва рағбатлантириш, уларнинг ташкилий механизмларини такомиллаштириш;

- ғоялар ва янги технологиялар яратишни тарғиб қилувчи республика танловлари ва тадбирларини ўтказиш;

- янги қидирув тизимларини яратиш йўналишини ишлаб чиқиш ва аниқлаш, шу жумладан аудио ва видео материалларни излаш ва аниқлаш учун ечимлар, ахборотни қидириш ва олишда семантикадан фойдаланиш, машинавий таржима тизимидаги янги технологиялар, шунингдек, машинавий ўқитишнинг янги алгоритмлари ва технологияларини ривожлантириш;

- катта ҳажмдаги маълумотлар тўпламини таҳлил қилиш ва билимларни тўплаш бўйича, шу жумладан катта ҳажмдаги маълумотларни йиғиш, сақлаш ва интеллектуал таҳлил қилишнинг янги усуллари ва алгоритмларини, катта ҳажмдаги маълумотларни тарқатиш учун янги усуллар ва дастурлар, шу билан бирга мураккаб муҳандислик ечимларини башоратли моделлаштириш учун янги усуллар ва дастурий таъминотлар бўйича илмий-тадқиқот ишларини олиб бориш;

- хатоларга чидамлилигини ошириш ва тизим элементлари ўртасидаги алмашинув вақтини қисқартириш учун янги юқори даражали ҳисоблаш ва маълумотларни сақлаш тизимларини, шу жумладан параллел ҳисоблашнинг янги алгоритмларини, янги суперкомпьютер технологиялари ва дастурларини, янги алоқа технологиялари ва ўзаро таъсир протоколларини яратиш, шунингдек, тизим элементлари ўртасидаги алмашинув вақтини қисқартириш, юқори самарали ва ишончли маълумотларни сақлаш тизимлари учун янги дастурлар яратиш соҳасида тадқиқотлар ўтказиш;

- робототехника комплекслари ва одамлар ўзаро таъсирининг алгоритмларини ишлаб чиқиш, маълумотлар узатиш тармоқлари инфратузилмасини, ўрнатилган сенсорлар ва сенсор тармоқларни

такомиллаштириш, шунингдек, “булутли” хизматларини тақдим этишнинг турли хил моделларини амалга ошириш учун дастурий таъминот яратиш бўйича илмий ишларни олиб бориш;

- халқаро йирик корхоналарнинг марказлари билан ҳамкорликда рақамлаштириш йўналишидаги миллий кадрлар малакасини ошириш механизмини татбиқ этиш;

- мактабгача, ўрта ва олий таълим тизими учун электрон таълим ресурсларини янада такомиллаштириш, шунингдек, ички ва жаҳон таълим ресурсларидан фойдаланишни таъминлаш;

- инсон капиталини ривожлантириш, шу жумладан, ихтисослашган таълимни ривожлантириш ҳамда IT-соҳасидаги касбларни оммалаштириш, IT-корхоналар учун институционал шароитларни яхшилаш ва маъмурий тўсиқларни камайтириш;

- мактаб ва мактабгача таълим тизимига рақамли трансформация ва янги технологиялар бўйича инновацион ўқув дастурларини жорий этиш[19].

Мамлакатдаги умумтаълим тизимида сунъий интеллект икки йўналишда ривожлантирилади:

- биринчи йўналиш – ўқувчиларда турлича ўзлаштириш муаммоларини ҳал этиш ҳисобланади. Сунъий интеллект таълим оловчиларнинг билимларини таҳлил қилади ва уларнинг ўзлаштириш даражаси билан ўқитувчиларни хабардор қилади;

- иккинчи йўналиш – тест ва имтихонлар пайтида ўқувчиларни назорат қилишни таъминлаш ҳисобланади. Бу тизимда қоида бузилиши ҳолатларида сунъий интеллект дархол прокторга - тест ўтказиш жараёнини мониторингига жавоб берувчи мутахассисга хабар беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Абдурахманов К.Х. Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта. экономика труда. Том 10, Номер 2, Февраль 2023. Russian Journal of Labor Economics ISSN 2410-1613;

2. G Abdurakhmanova. The role of the digital economy in the development of the human capital market. International Journal of Psychological Rehabilitation, Vol.24, Issue 07, 2020. Issn: 1475-7192.

3. И. Алимардонов. Рақамли технологиялардан таълим тизимида самарали фойдаланиш. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 3, may-iyun, 2021 yil.

4. М Абдуллаев. Талабаларга таълим беришда рақамли технологиялардан фойдаланишнинг аҳамияти. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 3, may-iyun, 2020 yil.

5. Building Knowledge Economies: Advanced Strategies for Development /The World Bank official website: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6853>.

6. Human capacity in the field of digital development of Uzbekistan. Analytical review. © UNDP, 2022 (www.uz.undp.org).

7. Давлат Статистика Агентлигининг 2022 йил якуни бўйича расмий сайтидаги маълумоти.

8. Ўзбекистон Республикаси қонунчилик маълумотлари миллий базаси (<https://lex.uz/docs/5297046#5298678>).

9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Рақамли Ўзбекистон — 2030» стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони//Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 06.10.2020 й., 06/20/6079/1349-сон.

10. Oxford Insight -The Government Readiness Index ('20). <https://www.oxfordinsights.com/government-ai-readiness-index-2020>

11. Как искусственный интеллект может улучшить образование? // <https://www.unesco.org/ru/articles/kak-iskusstvennyy-intellekt-mozhet-uluchshit-obrazovanie>.

12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Рақамли Ўзбекистон – 2030” стратегиясини тасдиқлаш ва амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони //Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 22.11.2018 й., 07/18/4022/2199-сон; 31.12.2020 й.

СУНЪИЙ ИНТЕЛЛЕКТНИНГ ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШГА ТАЪСИРИ

Ғойипназаров Санжар Баходирович

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси доценти, PhD*

Аннотация: Тадқиқотда сунъий интеллект имкониятлари ва уларни инсон ресурсларини бошқариш тизимига жорий этиш қандай ижтимоий ва иқтисодий таъсирларга эгалиги ҳамда бу таъсирнинг алоҳида жиҳатлари ўрганилган. Шунингдек, мақолада сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон ресурслари соҳасидаги меҳнат жараёнлари, меҳнат унумдорлиги ва иш билан бандлик ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларининг ўзгаришига оид таҳлиллар ва илмий асослар муҳокама қиқлинган.

Калит сўзлар: сунъий интеллект, рақамли инсон ресурсларини бошқариш, инсон ресурсларини бошқариш трансформацияси, меҳнат жараёнларини автоматлаштириш

Annotation: The research examines the possibilities of artificial intelligence and the social and economic effects of its introduction into the human resource management system, as well as the specific aspects of this effect. The article also discusses the analysis and scientific basis of the changes in labor processes in the field of human resources, labor productivity and employment and labor protection in the conditions of the introduction of artificial intelligence.

Keywords: artificial intelligence, digital human resource management, human resource management transformation, work process automation

Кириш.

Ҳозирги вақтда сунъий интеллектни корхоналар фаолиятига кенг жорий этиш қамрови кенгайиб бормоқда. Бу эса инсон ресурсларини бошқариш учун эҳтимолий имконият ва таҳдидларни юзага келтириши мумкин. Анъанавий инсон ресурсларини бошқариш асосан корхоналар ва ходимлар ўртасидаги меҳнат муносабатларида кўприк вазифасини ўтаган бўлса, энди у машиналарни ўрганиш, қарорларни таҳлил қилиш, катта маълумотлар (Big Data) ва булутли ҳисоблаш (Cloud Computing) каби технологиялар билан интеграциялашни бошлади. Бу эса кадрлар бўйича менежерлар ишининг табиатини ўзгартиришга олиб келмоқда.

Сунъий интеллект келажакда инсон ресурсларини бошқаришга қандай ўзгаришлар олиб келади? Улар орасида сунъий интеллект технологияси ва инсон ресурсларини бошқариш тизимининг чуқур интеграциясининг муқаррар ривожланиш тенденциясидир. Инсон ресурсларини бошқаришдаги оддий ва транзакцион вазифалар сунъий интеллект билан алмаштирилгандан сўнг, инсон ресурсларини бошқариш тобора стратегик бўлиб боради ва иш мазмуни янада мураккаблашади, яъни инсон ресурсларини бошқариш модели аста-секин стратегик, ақлли бошқарувга ўтади ва корхоналар кўп сонли

анъанавий инсон ресурслари амалиётчиларини ўз касбларидан маҳрум бўлишига олиб келади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Хитойлик иқтисодчи олимлар Фанг Ксинг ва Лиу Ксинглар ўз тадқиқотларида инсон ресурсларини бошқариш соҳасида сунъий интеллектнинг чуқур интеграциялашувининг фойдаси жуда катта бўлиб, у инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини ошириши, ходимларни тўғри ва муносиб танлашни рағбатлантириши, корхонанинг иш ҳақини бошқаришнинг илмий характерини яхшилаши ва бошқарувни ўзгартиришга ёрдам бериши мумкинлигини келтириб ўтадилар [1]. Бундан ташқари, соҳада тадқиқот олиб борган олимлар Строгмейер ва Пиазалар ўз тадқиқотларида сунъий интеллектнинг инсон ресурсларини бошқаришга таъсири асосан олти жиҳатда ўз аксини топишини таъкидлаб, улар яъни сунъий нейрон тармоқ айланмасини башорат қилиш, билимлар базаси тизимига асосланган номзодларни қидириш тизими ва матнни қазиб олиш асосида инсон ресурслари ҳиссиётини таҳлил қилиш, генетик алгоритмга асосланган ходимларни режалаштириш тизими, маълумот олиш учун резюме маълумотлар йиғиш ва интерактив овозли жавоб учун ходимларнинг ўзига хизмат кўрсатиш мумкинлигини асослаб беришган [2]. Тадқиқотчи Жиа ва унинг жамоаси 2018 йилда “Сунъий интеллектга асосланган инсон ресурсларини бошқариш тизими (СИИРБ)” концепция моделини таклиф қилдилар, яъни сунъий интеллект “СИИРБ” тизимини яратиш учун инсон ресурсларини бошқаришнинг олти модули билан бирлаштирилиши мумкин: қарор қабул қилишга кўмаклашувчи ақлли тизим, ақлли баҳолаш тизими, инсон ва машинанинг ўзаро таъсири тизими, ходимларни ўқитишнинг ақлли тизими, консалтинг тизими ва ақлли рағбатлантириш тизими [3]. Шунингдек, инсон ресурсларининг асосий вазифаларига асосланиб, Строгмейер ва Пиазза сунъий интеллектга мос келадиган инсон ресурсларини бошқаришнинг концептуал моделини таклиф қилдилар, яъни кадрлар модели, самарадорликни бошқариш модели, ривожланиш модели ва иш ҳақи модели [4].

Ушбу тадқиқотда биз сунъий интеллектнинг инсон ресурсларини бошқариш соҳасида қўлланилиши ва ривожланишини учта жиҳатдан таҳлил қиламиз, яъни иш ҳақини бошқариш, истеъдодларни танлаш ва ўқитиш ва инсон ресурсларини бошқариш тизими.

Тадқиқот методологияси

Мазкур тадқиқотда бир қатор онлайн маълумотлар базаларидаги илмий манбаларда ўз аксини топган инсон ресурсларини бошқаришга сунъий интеллектнинг таъсири масалаларига таалуқли эмпирик ва концептуал тадқиқотлар ўрганилди ва улардаги илмий ёндашувлар тизимлаштирилди. Шунингдек, тадқиқот ишида тизимли таҳлил,

мантикийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

Таҳлил ва натижалар

Сунъий интеллект технологиясининг инсон ресурсларини бошқаришга таъсири икки томонлама бўлади. Ижобий таъсир нуқтаи назаридан: у баъзи ишларнинг самарадорлигини сезиларли даражада ошириши, хатолик даражасини пасайтириши, инсон ресурсларини бошқаришнинг ташкилий моделини ўзгартиришни рағбатлантириш учун катта аҳамиятга эга бўлган инсон ресурсларини тақсимлаш ва иш ҳақини бошқариш тизимини оптималлаштириши мумкин. Салбий таъсир нуқтаи назаридан: сунъий интеллектнинг саноатда қўлланилиши келажакда кўплаб паст технологияли иш ўринлари йўқ қилиши мумкин, бу мамлакатда аҳоли жон бошига тўғри келадиган иш ҳақи даражасига таъсир қилади, бу эса иш билан бандлик инқирозига олиб келиши ва ҳатто вазиятни янада кучайтириши мумкин.

Сунъий интеллект технологиялари инсон ресурсларини бошқариш сифатини оширишда муҳим аҳамиятга эга бўлади. Масалан, янги ходимларни ишга қабул қилишнинг аниқлигини оширади. Ишга қабул қилиш (рекрутмент) инсон ресурсларини бошқариш жараёнининг биринчи бўғини бўлиб, у корхонанинг келажакда омон қолиши ва ривожланиши билан чамбарчас боғлиқ бўлган инсон ресурсларини бошқариш жараёнининг ажралмас қисмидир.

Анъанавий ишга қабул қилиш корхона учун бир қатор қийинчиликларни юзага келтиради: улардан биринчиси ишга қабул қилиш каналларининг чекланиши, бу эса керакли ходимларнинг дарҳол лавозимга келишини имконсиз қилади, бу ишга қабул қилиш вақтининг узайиб кетишига ва харажатларни ортиб кетишига олиб келади; иккинчиси - резюмеи текширишнинг қийинлиги, қабул қилинган резюмелар сони кўплиги ва чекланган ишчи кучи учун қисқа вақт ичида энг мос резюмеларни кўриб чиқишнинг қийинлиги; учинчиси - бир хил лавозимга кўп сонли номзодлар сараланса, бир вақтнинг ўзида уларнинг ҳар бири билан суҳбат ўтказиш қийин бўлади; ўрта ва юқори лавозимларга ишга қабул қилишда кадрлар бўйича менежерларнинг кўникмалари етишмаслиги каби муаммолар мавжуд. Катта маълумотлар ва булутли ҳисоблашларга асосланган сунъий интеллект истеъдодлар ҳақидаги катта ҳажмдаги маълумотларни қамраб олиши ва корхоналарнинг истеъдодларга бўлган талаби ва бозорда истеъдодлар таклифи ўртасидаги номувофиқлик муаммосини яхши ҳал қилиши мумкин. Резюмеларни скрининг қилишда сунъий интеллект резюмеларни илмий текшириш учун ўзининг ҳисоблаш функцияларига таянади. Скрининг тезлиги ёки текширилган резюме ва маълумотларнинг мослик даражаси жиҳатидан, сунъий интеллект, шубҳасиз, одамлардан кўра анча устун ҳисобланади. Шу билан бирга,

сунъий интеллект вақт ва макон билан чекланмайди ва бир вақтнинг ўзида турли номзодлар учун тузилган суҳбатлар ўтказиши мумкин, бу эса инсон ресурсларини бошқариш бўлимининг иш юкини сезиларли даражада камайтиради. Бу соҳада ўтказилган амалий тажрибада, сунъий интеллект технологияси учун бир дона резюмени текшириш 2 ёки 3 сония етарли бўлиши маълум бўлди. Бу дегани СИ скрининг жараёнида инсондан кўра 28 минг баробар тез ишлашини англатади. Бундан ташқари, сунъий интеллект асосида ишлайдиган ақлли роботлар аввало номзодлар билан олдиндан режалаштирилган интервюларни ўтказиши ва суҳбатдошнинг жавоблари бўйича матнни таҳлил қилиши мумкин. Масалан, номзод оғзаки нутқидаги “стратегия” ва “режалаштириш” каби тегишли сўзларни аниқлаш орқали номзоднинг стратегик қарашлари ва фикрлаш даражасини аниқлаш; соҳадаги касбий луғатни таснифлаш ва идентификациялаш орқали номзоднинг чуқур билимга эга эканлигини аниқлаш қобилиятига эга бўлади. Шунингдек, сунъий интеллектни инсон ресурсларини бошқариш ва ишга ёллаш соҳасида қўллаш ходимларга хизмат вазифасида кўтарилиш имконини беради, иш берувчиларга касбий йўналиш ва ўқитишни бошқаришда қўл келади.

Инсон ресурсларини бошқаришда масаланинг яна бир муҳим жиҳати ходимларни ўқитиш самарадорлигини таъминлаш ҳисобланади. Корхоналар томонидан ходимларни ўқитиш ва ривожлантириш инсон капиталига сармоя киритишнинг асосий усули ҳисобланади ва ходимларни ўқитиш инсон капиталининг қўшилган қийматини амалга оширишнинг муҳим воситасидир. Ходимларни ўқитишда сунъий интеллект корхона инсон ресурслари менежерларининг иш самарадорлигини ва ўқитишнинг натижавийлиги, барқарорлиги ҳамда стандартлаштирилишини сезиларли даражада ошириши мумкин. Сунъий интеллект, ўқувчиларнинг таълим самарадорлигини ошириш учун шахсий фикр-мулоҳазаларни тақдим этиши мумкин. Сунъий интеллектдаги катта маълумотлар ва башорат қилиш функцияси корхоналар эҳтиёжларига кўра тўлиқроқ ўқитиш тизимини шакллантириши мумкин ва шу билан бирга, тингловчиларнинг таълим самарасини яхшилаш учун СИ орқали ўрганиш сценарийларини симуляция қилиши мумкин.

Иш ҳақини бошқаришни оқилона қўллаш орқали корхона иш ҳақи тизимини оқилона ҳисоблашни тарғиб қилиши лозим. “Инсонга йўналтирилганлик” корхона инсон ресурсларини бошқаришнинг асосий тушунчасидир. Аниқ ҳисоб-китобларга асосланган ва оқилона иш ҳақи тизими нафақат ходимларнинг ижодкорлиги ва иштиёқини сафарбар этиши, балки кучли рақобатдош инсон капитали бозорида истеъдодларни ҳам жалб қилиши мумкин. Инсон ресурсларини бошқариш соҳасида сунъий интеллектни қўллашни рағбатлантириш

юқоридаги муаммоларни яхшилаш имконини беради. Корхона ИРБ тизимига сунъий интеллект билан боғлиқ технологияларнинг чуқур интеграциялашуви баҳолаш кўрсаткичларининг яхлитлигини, баҳолаш даврларининг қатъийлигини ва компания ичидаги ички иш ҳақининг адолатлилигини сезиларли даражада яхшилайти. Бундан ташқари, сунъий интеллект катта маълумотлар (Big Data)га асосланган ҳолда саноатнинг ўртача иш ҳақи даражаси, худуднинг ишсизлик ва бандлик даражаси каби маълумотларга асосланган иш ҳақини илмий жиҳатдан лойиҳалаштира олади [5].

Японияда амалга оширилган тадқиқотлардан бири сунъий интеллект жорий этилгандан сўнг вазифаларнинг ишдан қониқишни оширишни ҳам, шунингдек зўриқишнинг ортишига ҳам хизмат қилишини кўрсатди [6]. Сунъий интеллект ходимларга фақат одамлар бажара олиши мумкин бўлган мураккаброқ ишларига эътиборни кучайтириш имкониятини яратади. Ана шундай иш билан боғлиқ мураккаб вазифалар ҳам зўриқишни кучайтириши, ҳам меҳнатидан қониқишнинг кучлироқ ҳиссини уйғотиши мумкин.

Сунъий интеллект хавfli такрорланадиган ёки номақбул вазифаларни автоматлаштириш орқали ходимларни хавфсизроқ ва самарилроқ вазифаларни ҳал этишга йўналтириши мумкин. Хавfli шароитларда (масалан кимё соҳасида) иш билан боғлиқ ходимларни роботлар билан алмаштириш бу билан меҳнат муҳофазаси соҳасидаги хавфларни камайтириш имконини бериши мумкин [7]. Янги авлод роботлари анъанавий дастурлар алгоритми ўрнига сунъий интеллект тизимларда ишлайдиган янги авлод роботлари янада кўпроқ имкониятлар туғдирмоқда. Ҳозир ҳам кўпгина одамлар анчагина вазифалар автоматлаштирилишига қарамасдан хавф туғдирадиган омилларга дуч келмоқда [8]. Ишлаб чиқариш ва қурилишда, шунингдек соғлиқни сақлаш, чакана савдо, хизматлар соҳасида жароҳатлар юқори даражадагилиги алоҳида ташвиш туғдиради.

Бугунги кунда дунёнинг ривожланган мамлакатларида ақлли фабрикалар деб аталувчи замонавий ишлаб чиқариш корхонлари ташкил этилмоқда. Бундай корхонларда ҳам меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат хавфсизлигини таъминлашга қаратилган йўриқномалар тизими ташкил қилинган бўлиши ва бу тизимлар ходимларнинг хавфсизлигини таъминловчи иш усуллари ўргатиш билан ходимнинг меҳнат жараҳидаги хавфсизлигини сақлашга хизмат қилиши керак.

Сунъий интеллект ишлаб чиқариш ва омборларда янги хавфлар бартараф этиш чоралари кўрилмоқда. Ақлли роботлар сунъий интеллектнинг қўллаб-қувватлаши билан ана шундай хавfli ишларни ўз зиммасига олиши мумкин. Бундан ташқари тўла автоматлаштиришнинг имконияти бўлмаса, ақлли роботлар ходимларнинг соғлигига зарарни камайтириш учун операторлар билан

бирга ишлаши мумкин. Бироқ агар ходимлар робот суръати даражасида ишласа, худди ана шу технологиялар яна хавфга дучор қилиши мумкин.

Меҳнат хавфсизлиши ва гигиенаси агентлиги – OSH зўриқтирадиган ва хавфли (масалан, кимё) соҳаларда иш билан ходимларни роботлар билан алмаштиришнинг афзалликларини аниқлашди. Сунъий интеллект тизими асосида ишлайдиган янги авлод роботлари янада кенгроқ имкониятлар яратади [9].

Сунъий интеллектни меҳнатни муҳофаза қилиш соҳаларида – видео таҳлилларини қўллаш, иссиқлик хариталарини тузиш, ходимнинг шахсий ҳимоя воситаси мажмуалари мавжудлигини таҳлил этиш, хавфли жойларни назорат қилиш ишлаб чиқаришда жароҳатланиш даражасини ўртача 50 %га камайтириш имконини беради. Сунъий интеллект технологияларини жорий этиш таваккалчилигига қарамасдан уларни қўллаётган компанияларнинг сони кейинги икки йил ичида 37 %дан 45%га кўтарилди.

Ишлаб чиқариш соҳасида сунъий интеллект қуйида келтирилган янги имкониятларни тақдим этмоқда:

- биринчидан, роботлар сунъий интеллект томонидан қўллаб-қувватланган ҳолда ходимларга қараганда анча кенг қўламли вазифаларни ҳал этишга қодирлар;

- иккинчидан, ишлаб чиқаришни тўла автоматлаштириш имконияти бўлмаган шароитларда ҳам роботлар операторлар билан биргаликда ходимларнинг соғлигига зарар келтириши мумкин бўлган ишларни муваффақиятли бажара оладилар;

- учинчидан, сунъий интеллектнинг мантиқий фикрлаш ва ҳолатларни тасаввур этиш имкониятлари ҳисобга олинган ҳолда юқори малакали ходимлар, шу жумладан муҳандислар, лабораториялар ходимлари иш муҳитида ўз вазифаларини бажараётганликларида жиддий ўзгаришларга гувоҳ бўладилар [10].

Роботлар инсоннинг имкониятларини кенгайтириб (аммо уларнинг ўрнини эгалламасдан) тўла роботлаштиришдагига қараганда ҳам меҳнат самарадорлигини ошира олади [11]. Бундай ҳамкорлик муайян шароитларда меҳнат унумдорлигини оширишига қарамасдан, агар ходим робот тезлигида ишланга (аксинчаси эмас) мажбур бўлса, жиддий хавфлар туғилиши мумкин [12].

Коботлар (Кобот (коллаборатив робот) – инсон билан биргаликда ишлай оладиган, турли маҳсулотларни яратиш ёки ишлаб чиқариш учун яратилган автомат мослама) кичик автомат тузилмалари бўлиб, арзонлиги ва кўп вазифаларни бажара олиши туфайли жаҳонда тобора кенг қўлланила бошланди. Улар ёрдамида ҳатто кичик ишлаб чиқаришларни ва жараёнларни автоматлаштирган ҳолда ишлаб чиқаришни самарали ва фойда келтирадиган қилиш мумкин. Умуман коботлар ишлаб чиқаришни автоматлаштиришда биринчи қадам

бўлиши мумкин [13].

Биринчи коботлар 1990-йилларнинг охирларида пайдо бўлди, уларни интеллектуал қурилмалар - Intelligent Assist Devices деб аташган. 1995 йилда АҚШнинг Чикаго шаҳридаги Шимолий-Ғарбий университети “General Motors” компанияси билан биргаликда ишлаб чиқаришга киришган. Шундан тўрт йилдан сўнг университет муҳандислари томонидан биринчи кобот яратилган.

Ҳозирги пайтда қўлланилаётган биринчи кобот Даниянинг “Universal Robotics” компанияси томонидан ишлаб чиқарилган. Ушбу компания коботлар бозорида етакчи ўринни эгаллайди

Коботларни дастурлаш ҳам онсонроқ, уни махсус планшет ёрдамида ҳар қандай одам қила олади. Коботлар махсус жиҳозланган биноларни талаб қилмайди, шу билан бирга мунтазам такрорланадиган ишларни аниқроқ, кўпинча эса инсонга қараганда тезроқ бажара олади. Коботнинг баландлиги 1,25 метрдан ортмайди, оғирлиги эса 20 килограммдир. Бу мосламаларни бир жойдан иккинчисига тез кўчириш, дастурларини турли вазифаларга мослаштириш мумкин. Улар бугунги кунда қўлланиладиган асосий соҳа автомобилсозлик ва электроника ҳисобланади [14].

Коботларни ўзини тез оқлайдиган ёки мураккаб муаммони ҳал қиладиган соҳаларда қўллаш афзалдир. Айниқса бу вазифани бошқа воситалар билан ҳал этиш мураккаб бўлганда ёки ана шу қимматга тушганда у қўл келади. Масалан, кам миқдорда маҳсулот ишлаб чиқариладиган жойларда меҳнат самарадорлигини оширишда автоматлаштирилган қурилмалар ёки оддий роботлардан фойдаланиш кўп ҳаражат талаб қиладди. Шунингдек уларни жорий этиш ҳам мураккабдир. Худди шунингдек чегараланган муддатда кўп миқдорда маҳсулот ишлаб чиқаришга мўлжалланган ишлаб чиқаришни тез йўлга қўйишда ҳам коботлардан фойдаланиш афзалдир.

Ходимлар билан ўзаро ҳамкорликда иш олиб боришда ҳам коботлар жуда самаралидир. Чунки одатдаги роботлар инсон учун хавф туғдиради. Айрим ҳолларда улардан хавфсиз фойдаланиш техник жиҳатдан жуда мураккаб ёки қимматга тушади. Сунъий интеллектнинг янги технологияларидан фойдаланишда меҳнат унумдорлиги тўғрисида катта миқдорда маълумотларни тўплаш масаласини ҳал этишда ҳам сунъий интеллект ёрдамга келади. 2.3-жадвалда сунъий интеллект алоҳида шахсларни ўқитиш дастурларини ишлаб чиқиш, менежерларга бошқарувни амалга оширишда ёрдам бериш, ўқитиш дастурларини такомиллаштириш юзасидан қатор иловалар тақдим этилган.

Сунъий интеллектни инсон ресурсларини бошқаришда қўллаш бўйича жорий қилинган иловалар

Илова	У нима таклиф қилмоқда?	Сунъий интеллектдан қандай фойдаланилмоқда
Меҳнат унумдорлигининг “Dristi” видео мониторинги	Ишлаб чиқаришда самарасиз иш жойларини аниқлаш орқали ишлаб чиқариш самарадорлигини оширади	Тасвирларни аниқлаш учун дастурлар йиғиш конвейеридаги ходимлар тасвирни қулай иловада ифода этади
“Humanize” қурилмалар	Ходимлар жамоа билан ишлаш тўғрисида билдирилган фикрларни, хатти харакатларни қайд этувчи социометрик рақамли бейджиклар	Раҳбарлар, менежерлар ва маълумотлар таҳлилчилари учун иш жойини таҳлил қилиш дастури ҳисобланиб, ишлаб чиқаришдаги нуқсонлар ва муҳим жараёнларни аниқлайди
Сиймоларни аниқлаш учун “HireVu” дастурий таъминот	Ишга ёллаш жараёни самаралироқ қилиш учун суҳбатларни ёзиб олиш ва таҳлил этишга асосланади	Муносиб кадрларни танлашга ёрдам бериш учун тасвирларни танийдиган дастурий таъминот
“IBM” саралашни дастурлаш	Менежерлар стратегик чораларни қабул қила олишлари учун компанияни тарк этиши мумкин бўлган ходимларни аниқлайди	“IBM”, “Watson” сунъий интеллект плотформалари жуда катта маълумотлар асосида хулоса чиқаради
“Jobiri” хулоса конструктори	Номзодлар учун иш топишда ва мартаба имкониятлари бўйича маслаҳат беради	Сунъий интеллектнинг алгоритми “Big Data” асосида номзодлар учун фойдали хулосаларни тайёрлайди
“IBM” дан “Blue Matching”	“IBM” ихтиёрлик асосида ходимларга шахсий ички тавсияларни тақдим этади	Сунъий интеллект томонидан ходимларга тегишли малака ва кўникмалар учун тавсияларнинг таҳлили

Инсон ресурслари билан боғлиқ, юқоридаги жадвалда қайд этилган иш жойида қўшимча маълумотларни тўплашни талаб қилади. Ҳатто ходимларнинг ўзини тутишини кузатишга мўлжалланган, балки иш вазифаларини бажаришга кўмаклашадиган роботлар меҳнат унумдорлиги (масалан, ишчилар ва машиналарнинг бекор туриши) тўғрисида батафсил маълумотларни аниқлайди.

Сунъий интеллектнинг маълумотларни тўплаш ва таҳлил этиш соҳасидаги имкониятлари (масалан, “Dristi” иловасининг видео томонидан кўллаб-қувватлаши) меҳнат унумдорлигини мониторингидан бошлаб алоқа боғлагунча (масалан “Humanzye”нинг тақиб юриладиган мосламалари) бошқарув қарорларини қабул қилишни мақбул мосламалари ҳисобланади [15]. Иш берувчилар сунъий интеллект томонидан тақдим этиладиган технологияларнинг мониторингидан самарали фойдалана олишлари керак [16].

Яна бир муҳим жиҳат, инсон ресурсларини бошқаришнинг яхлит тизимини ривожлантириш ҳали мукамал эмас. Сўнгги йилларда ривожланган мамлакатларда инсон ресурсларини бошқариш тизими (HRMS) булутли ҳисоблаш, ўзаро боғланиш ва катта маълумотлар технологиясини интеграциялаш орқали ташкилий тузилмани бошқариш, ходимлар файлини бошқариш, ходимларни иш жойида бўлиши ва фаолият самарадорлигини бошқариш, иш ҳақи ва ижтимоий таъминотни бошқариш каби анъанавий функцияларни таъминлади. Шунингдек, СИ асосида соғлиқни сақлашни бошқариш ва жамоани биргаликда бошқариш ва назорат қилиш каби янги хизматлар жорий қилина бошланди ва корпоратив инсон ресурсларини бошқариш ижтимоий муҳит билан биргаликда амалга ошириладиган бўлди (масалан, соғлиқни сақлаш соҳасидаги фавқулодда вазиятларнинг олдини олиш ва назорат қилиш). Ҳозирги вақтда халқаро даражада инсон ресурсларини бошқариш бўйича учта йирик хорижий дастурий таъминот ишлаб чиқарувчилари (Peoplesoft, Workday ва Kronos) ҳозирги инсон ресурсларини бошқариш тизимининг энг юқори даражасини ифодалайди ва бошқарувни тизимлаштириш ва жараёнида катта афзалликларга эга. Ҳилтон, Юнилевер ва Голдман Сачс каби 700 дан ортиқ компаниялар, шунингдек, “AI + HR” бошқарув тизимлари тўпламига эга ва сўнгги уч йил ичида СИ интервьюларини қабул қилмоқда. Ҳилтон меҳмонхонасини мисол қилиб олсак, ушбу тизим ўртача ишга қабул қилиш вақтини тахминан 40 кундан 5 кунга қисқартирди.

Ҳозирги вақтда инсон ресурслари дунё тараққиётига таъсир кўрсатадиган биринчи рақамли ресурсга айланди. Инсон ресурслари фикрлаш технологияси ва маҳсулот хизматлари нуқтаи назаридан ўзгаришларга дуч келмоқда. Сунъий интеллект турли соҳаларга кириб борди. Ишлаб чиқариш, молия, машинасозлик ва бошқа соҳаларда, сунъий интеллектнинг жорий этилиши туфайли, бузғунчи эффектларни келтирди. Шу сабабли, рақамли инсон ресурсларини бошқариш жараёнини рағбатлантириш кадрлар бўлимининг муҳим вазифасига айланади ҳамда “HRTech” ва “HRRobot” каби рақамли маҳсулотларни кенг қўллаш инсон ресурсларини ривожлантиришнинг умумий тенденцияси ҳисобланади.

Сунъий интеллект ҳақиқатан ҳам паст малакали ишчи кучининг ўрнини босади, лекин юқори малакали истеъдодларга бўлган талаб ортади ва меҳнат кўникмаларига талаб ва таклиф мос келмайди, натижада тизимли ишсизлик пайдо бўлади. Келажакда ходимларни ишсизлик билан таҳдид қиладиган фақат роботлар эмас. Энг муҳими шундаки, ходимлар асосий рақобатдош устунликларнинг йўқлиги сабабли ҳам иш ўринларини йўқотиш хавфига дуч келишади. Шу сабабли, ишчи кучи сифатини ошириш эҳтимолий ишсизлик босимини ҳал қилишнинг асосий ютуқ йўналиши ҳисобланади. Ортиқча ишчи кучи ўз билим ва малакасини ошириши, рақобатбардошлиги ва мослашувчанлигини ошириши, замон тараққиётига мослашиши керак.

Хулоса

Хулоса ўрнида, сунъий интеллектнинг инсон ресурсларини бошқаришга таъсири билан самарали курашиш учун масъуллар сунъий интеллект ва инсон ресурсларини бошқариш ўртасидаги муносабатларни чуқур тушуниш асосида самарали чоралар кўришлари лозим. Улар орасида сунъий интеллект даври талабларига жавоб бериш учун инсон ресурсларини бошқариш амалиётининг муҳим чоратadbирлари қуйидаги жиҳатларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

биринчидан, инсон ресурсларини бошқариш трансформациясини фаол рағбатлантириш, шу жумладан рақамли инсон ресурсларини бошқаришни фаол рағбатлантириш, инсон ресурсларини бошқаришнинг техник имкониятлари ва инсон ресурсларини бошқаришни қайта белгилаш;

иккинчидан, ишсизлик муаммосини ҳал этишга кўмаклашиш, жумладан, профессионал кадрлар тайёрлашни кучайтириш орқали меҳнат кўникмаларини ошириш, саноатни трансформация ва модернизация қилиш орқали иш билан бандликнинг янги имкониятларини яратиш;

учинчидан, сунъий интеллектни қўллашнинг ахлоқий жиҳатига эътибор бериш, сунъий интеллектнинг тўғри қўлланилишини таъминлаш, сунъий интеллектнинг инсониятнинг соғлиги ва ривожланишига хавф туғдиришдан кўра инсон ривожланишига хизмат қилишини таъминлаш.

Шу билан бирга, бизнесда сунъий интеллектдан фойдаланишнинг аниқ афзалликларига қарамай, ҳамма компаниялар ҳам у билан ишлаш стратегиясини ишлаб чиқмаган. Ҳар беш компаниядан фақат биттаси сунъий интеллектни ўз таклифлари ёки жараёнларига киритган. Сунъий интеллектни амалга оширишдаги асосий қийинчиликлардан бири бу у билан ишлай оладиган мутахассисларни жалб қилиш ва ривожлантиришдир.

Умуман олганда, сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон ресурслари соҳасидаги меҳнат, унумдорлик ва бандлик

муносабатларининг эволюцияси асосан меҳнат бозори, ташкилот, касб, вазифалар ва малакаларда намоён бўлади. Сунъий интеллект даврида инсон ресурсларини яхши бошқаришнинг калити бу сунъий интеллект ва инсон ресурслари ўртасидаги муносабатларни тўғри тушуна олишдир. Сунъий интеллект инсон меҳнатини тўлиқ алмаштириш имкониятига эга бўлса-да, у барибир кўплаб ўзгарувчиларга боғлиқ. Технологик ривожланишдан ташқари, бошқа нотехникавий омиллар ҳам бир хил даражада муҳимдир, масалан, пайдо бўлган технологияларни жамоатчилик қабул қилиши, мамлакатнинг технологик ривожланиш чегараларини алоҳида таъкидлаш мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Fang Xin, Liu Xin. On the opportunities and problems of human resource management in the era of artificial intelligence [J]. Journal of Shandong Institute of Administration, 2019(04):104-109.
2. Strohmeier S, Piazza F. Artificial intelligence techniques in human resource management - a conceptual study [J] Intelligent techniques in engineering management, 2015: 149-172.
3. Jia, Qiong; Guo, Yue; Lee, Rong; Lee, Yurong; and Chen, Yuwei, "A Conceptual Framework for the Application of Artificial Intelligence in Human Resource Management" [C]. ICEB. 2018 Proceedings, 2018.
4. Strohmeier S, Piazza F. Artificial intelligence techniques in human resource management - a conceptual study [J] Intelligent techniques in engineering management, 2015: 149-172.
5. Qi Xiangyu. Artificial intelligence + HR, the happening future —— Interview with Zhang Chaolei, chairman of Yiqifei (Beijing) Human Resources Technology Co., Ltd [J]. Human Resources, 2017 (12): 12 -18.
6. Yamamoto, I. (2019), "The impact of AI and information technologies on worker stress", VoxEU, <https://voxeu.org/article/impact-ai-and-information-technologies-worker-stress>.
7. EU-OSHA (2018), Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location, <http://dx.doi.org/10.2802/515834>.
8. Saint-Martin, A., H. Inanc and C. Prinz (2018), "Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 221, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a8c84d91-en>.
9. Yamamoto, I. (2019), "The impact of AI and information technologies on worker stress", VoxEU, <https://voxeu.org/article/impact-ai-and-information-technologies-worker-stress>.
10. EU-OSHA (2018), Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location, <http://dx.doi.org/10.2802/515834>.

11. 1 Goldberg, K. (2019), "Robots and the return to collaborative intelligence", *Nature Machine Intelligence*, Vol. 1/1, pp. 2-4, <http://dx.doi.org/10.1038/s42256-018-0008-x>.

12. Moore, P. (2019), "OSH and the Future of Work: benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces", *EU-OSHA Discussion papers*, EU-OSHA, Bilbao, <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligencetools-workplaces/view>.

13. Knudsen, M. and J. Kaivo-Oja (2020), "Collaborative Robots: Frontiers of Current Literature", *Journal of Intelligent Systems: Theory and Applications*, pp. 13-20, <http://dx.doi.org/10.38016/jista.682479>.

14. Кобот // <https://www.prorobot.ru/slovarik/kobot.php>

15. Nielsen, P. et al. (2016), "Are Transformational and Transactional Types of Leadership Compatible? A Panel Study of Work Motivation", Paper presented at 74th Annual Midwest Political Science Association Conference, Chicago.

16. Van den Broek, E. (2017), "Monitoring technology in the workplace", *EU-OSHA Discussion papers*, EUOSHA.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ И УРОВЕНЬ ЗАНЯТОСТИ В ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Адилова Зулфия Джавдатовна¹
Адылова Д.У.²

*д.э.н., профессор кафедры «Управление человеческими ресурсами»¹
Ташкентского Государственного экономического университета
магистр Ташкентского Государственного экономического университета²*

Аннотация: Данная статья освещает вопрос уровня занятости в туристической индустрии, международный опыт, а также основные тенденции развития отрасли. В статье приводится статистическая информация по количеству рабочих мест созданных туристической индустрией за прошедшие годы, раскрываются основные преимущества использования системы управления человеческими ресурсами в индустрии туризма и гостеприимства, анализируются причины текучести кадров и вопросы трудоустройства, а также приводятся наиболее эффективные пути решения проблем.

Ключевые слова: занятость, человеческие ресурсы, экономическая сфера, услуги, система управления персоналом, рабочая среда, проблемы отрасли, рабочие места.

Annotation: This article highlights the main issues of the employment level in the tourism, analyzes the main trends and problems of the industry. The article provides statistical information on the number of jobs created by the tourism industry over the past years, reveals the main advantages of using the human resource management system in the tourism and hospitality industry, mentions the main reasons for active staff turnover and employment difficulties, provides the most effective ways to solve these problems.

Keywords: employment, human resources, economic sphere, services, work environment, HRM system, industry problems, workplaces.

Аннотация: Ушбу мақолада туризм соҳасида бандлик даражаси масалалари ва халқаро тажриба ўрганилиб, ходимларни ишга ёллаш масаласида соҳанинг асосий тенденциялари ва муаммолари таҳлил қилинган. Шунингдек, сўнгги йилларда туризм соҳасида мавжуд иш ўринлари бўйича статистик маълумотлар келтирилган бўлиб, туризм ва меҳмондўстлик саноатида инсон ресурсларини бошқариш тизими, фаол кадрлар алмашинувининг асосий сабаблари ва бандлик масаласидаги муаммолар, шунингдек, энг самарали иш ўринлари яратиш усуллари ёритилган.

Калит сўзлар: бандлик, инсон ресурслари, иқтисодий соҳа, хизматлар, иш муҳити, персонални бошқариш тизими, соҳа муаммолари, иш жойлари.

Введение

За последние годы индустрия туризма и гостиничного бизнеса демонстрирует значительные темпы роста и становится ключевым источником дохода для многих стран мира. Современный туризм можно считать жизненно важным ресурсом для устойчивого развития экономики. Развитие туризма и его вклад в национальную экономику за счет привлечения туристов и увеличения возможностей

трудоустройства привели к всеобщему признанию туризма как основного источника создания рабочих мест по нескольким причинам.

Индустрия туризма облегчает возможности трудоустройства для большого количества людей. К ним относятся как высококвалифицированные специалисты, так и уязвимые группы подверженные безработице, включая молодежь, неквалифицированных рабочих и женщин. Причина заключается в том, что туризм – это трудоемкая отрасль, требующая широкого спектра навыков, позволяющая тем самым привлекать разнообразные группы работников. Помимо прочего важно отметить, что значительное количество должностей в индустрии туризма занято на местных рынках, в результате туристическая сфера создает возможности для многих малых предпринимателей, как в формальном, так и в неформальном секторе.

Считается, что туризм оказывает серьезное воздействие и на другие экономические сферы, тем самым принося существенные выгоды национальной экономике. Это может быть объяснено тем фактом, что, когда туристы посещают определенную страну, спрос на местные товары и услуги возрастает, преимущественно за счет прямых расходов прибывших. Сегодня туризм является одной из наиболее высокодоходных экономических отраслей.

С каждым годом в туризме занято всё большее количество людей, что приводит к значительному увеличению экономического значения этой отрасли. Помимо создания большого количества рабочих мест в туристической отрасли туризм также имеет мультипликативный эффект – то есть инициирует появление новых рабочих мест в смежных сферах тем самым повышая занятость населения. Туризм обеспечивает работающих людей доходом и опытом и, следовательно, способствует их социальной интеграции и личностному развитию.

Обзор литературных источников

По мнению хорватского специалиста Сандры Хэрман «Туризм - это экономическая деятельность, которая создает наибольшее количество рабочих мест. Поскольку успех и результаты работы в туризме, по большей части, зависят от человеческих ресурсов, необходимо принимать во внимание качественную и профессиональную рабочую силу, которая будет мотивирована к работе и будет способствовать успеху и конкурентоспособности компании. [1].

Многие профессионалы отрасли, например, такие как египетский специалист Самар Камиль Саад отмечают, что «Управление человеческими ресурсами (HR) имеет решающее значение для успеха организаций туризма и гостеприимства, но, к сожалению, не применяется достаточно широко».

Он также неоднократно отмечал значимость преимуществ системы управления человеческими ресурсами для туристических компаний: «Менеджеры туристических и гостиничных организаций, по-видимому, не верят и не осознают преимуществ, которые они могут получить от кадрового планирования. Зачастую они работают бессистемно, поскольку многие кадровые практики в организациях туризма и гостеприимства, придуманы для достижения конкретной цели, а не тщательно спланированы заранее». [2].

Методология исследования

Методология исследования основывается на изучении информации о текущем положении рынка труда в индустрии туризма и гостеприимства посредством ознакомления с научно-исследовательскими работами зарубежных и узбекских ученых, а также другой информации находящейся в свободном доступе в сети интернет. В процессе обработки информации и написания статьи был использован ряд методов исследования, в числе которых: логический метод, описательный метод, аналитический метод, уточнение, обобщение, интервьюирование, наблюдение, метод сравнительного анализа.

Информационной базой исследования являются статистические данные, опубликованные на интернет-сайте Statista Research Department собирающем статистическую информацию по самым разным экономическим отраслям. Помимо прочего были использованы учебники, учебные пособия и книги. Изучение уровня занятости в индустрии туризма и гостеприимства, а также влияние использования систем управления персоналом на оптимизацию деятельности туристических предприятий и работу с кадрами обосновывает интерес к рассмотрению данной темы.

Кроме того при изложении статьи использованы такие методы как сравнительный анализ, описательная статистика, опрос, графических анализ текущей ситуации и перспектив развития.

Согласно данным представленным в таблице 1. к 2019 году наибольшее количество работников занятых в сфере туризма приходилось на такие страны как Китай и Индия. Значительная доля занятых служащих в данной отрасли приходится на страны, которые имеют существенную долю ВВП в туризме. Помимо прочего, туристическая индустрия ежегодно вносит значимый вклад в мировой валовой внутренний продукт (ВВП). В соответствии со статистическими данными представленными на рисунке 2 вклад индустрии туризма и путешествий в мировой ВВП в 2021 году составил 5,81 трлн. долларов США, что означает увеличение примерно на один трлн долларов США по сравнению с 2020 годом, но не соответствует показателям, существовавшим до пандемии.

Таблица 1.

Занятость в сфере туризма в ряде стран мира в 2019 году¹

№	Страна	Число работающих в туризме (тысяч чел.)	Доля занятости в туризме от общей занятости (%)
1	Китай	78 870	10,3
2	Индия	39 821	8,0
3	США	16 826	10,7
4	Индонезия	12 568	9,7
5	Филиппины	10 237	24,1
6	Таиланд	8 054	21,4
7	Мексика	7 232	13,3
8	Германия	50 668	12,5

Вклад туристической отрасли в ВВП является важным показателем экономической мощи страны, а положительное изменение ВВП является признаком экономического роста.

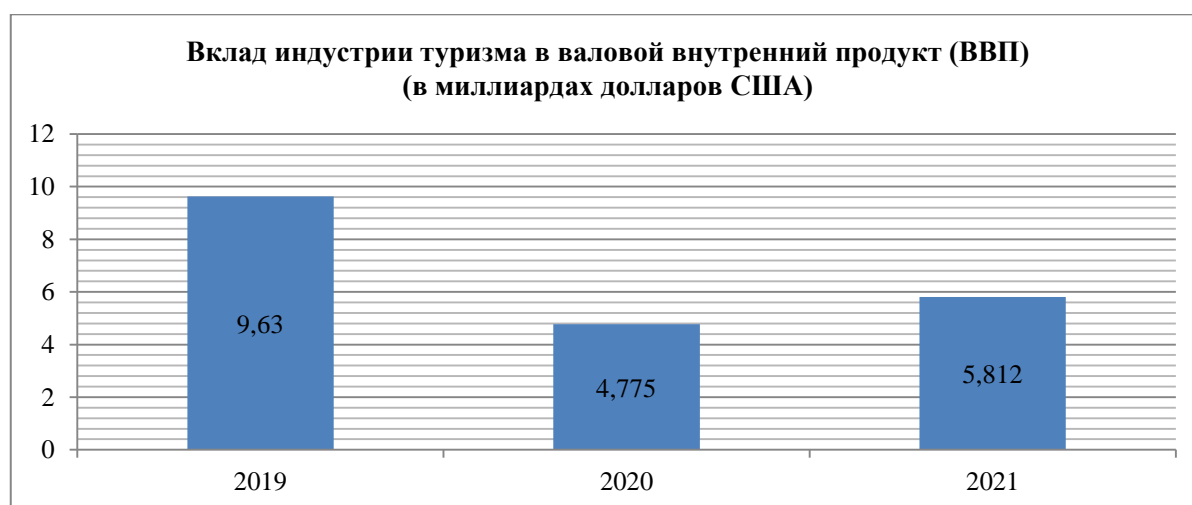


Рис.1. Общий вклад индустрии туризма и путешествий в мировой валовой внутренний продукт (ВВП) с 2019 по 2021 год²

Необходимо отметить, что туризм является весьма трудоемкой деятельностью, а результаты этой деятельности во многом зависят от качества задействованных человеческих ресурсов. Первое впечатление туриста прибывающего в страну формируется за счет общения с обслуживающим персоналом в гостиницах, объектах туристической инфраструктуры и транспорта. Именно поэтому в индустрии туризма

¹ Составлено автором на основе материалов сайта [EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE SPHERE OF TOURISM - Вестник Алтайской академии экономики и права \(vaael.ru\)](http://www.vaael.ru)

² Составлено автором на основе материалов сайта [Travel and tourism: contribution to global GDP 2021 | Statista](https://www.statista.com)

остро стоит вопрос набора квалифицированного персонала на самые разнообразные должности.

Анализ и результаты

Туризм - это индустрия, основанная на услугах, а туристический продукт по своей природе неосязаем. Таким образом, для того, чтобы быть конкурентоспособной и удовлетворять потребности своего конечного потребителя, организация индустрии туризма должна иметь хорошо обученный персонал, способный качественно предоставлять услуги. Предоставление туристических услуг высокого стандарта для удовлетворения различных потребностей клиентов основывается в первую очередь на человеческих контактах, а успешность деятельности предприятий туризма соответственно зависит от качественной работы сотрудников.

Лучшим способом достижения значимых результатов и поддержания оптимального качества работы предприятия является управление людьми и их взаимоотношениями внутри коллективов посредством создания эффективных систем мотивации, обучения и оценки сотрудников. В конце 20 века с развитием социальных и гуманитарных аспектов в менеджменте, сформировалась система управления человеком, где люди представляют главный ресурс и социальную ценность организации. Эту систему также называют – управление персоналом.

Согласно распространенному определению управление персоналом – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом, по своей сути, в первую очередь направлено на эффективное решение проблем, связанных с управлением людьми. В данном аспекте необходимо понять различия между управлением персонала и управления человеческими ресурсами в организации.

По мнению специалистов в этой области «Управление человеческими ресурсами рассматривается как сложная целостная система, состоящая из взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем: формирования, использования и развития человеческих ресурсов организации. Однако каждая подсистема в отдельности не может обеспечить эффективность человеческих ресурсов. Только комплексный, интегрированный подход к управлению человеческими ресурсами является залогом успеха кадрового менеджмента». [3].

Таким образом, в то время как управление персоналом имеет дело с администрированием и осуществлением политики, управление человеческими ресурсами принимает более целенаправленный

характер и стратегическое измерение, чем управление персоналом, с точки зрения достижения целей организации и поддержания расходов путем привлечения методов стратегического управления, чтобы использовать человеческие ресурсы. Управление человеческими ресурсами является в основном бизнес – ориентированным центром по управлению людьми, для того чтобы давать возможность компаниям получить добавленную стоимость, обеспечить конкурентное преимущество и сосредоточиться на долгих перспективах. [4].

Управление человеческими ресурсами включает в себя все виды деятельности от планирования, принятия решений, расстановки кадров на определенные должности в зависимости от потребностей, стратегии работы и развития в компании, до влияния на позитивные взаимоотношения в коллективе. Однако первостепенная задача – это создание приятной и мотивирующей рабочей среды, различных стимулов для повышения эффективности и предоставления своим работникам возможностей для постоянного профессионального обучения, продвижения по службе и построения карьеры внутри компании. Руководство компании, должно иметь определенную стратегию развития, а также четкое видение того, каких результатов компания способна достичь на рынке и насколько конкурентоспособной может быть.

В связи с неоднородностью и неосвязаемостью туристического продукта роль управления человеческими ресурсами многократно возрастает. Этот сложный процесс начинается с найма квалифицированного персонала и продолжается в процессе последующего отбора, обучения, переобучения и мониторинга деятельности, позволяя тем самым сделать взаимодействие кадров с туристами достаточно эффективными.

Работники представляют собой самый значимый актив туристических организаций, а значит, руководству компаний необходимо рассматривать свой коллектив – как ключ к успеху в любом бизнесе. Роль сотрудников критически важна – они являются первым звеном в цепочке взаимодействий с потенциальными покупателями и представляют организацию на туристическом рынке. Взаимодействие с клиентами заинтересованными в услугах компании происходит посредством встреч лицом к лицу. Успешное проведение встречи – одна из самых сложных задач для туристических агентов ведь на основе сложившихся впечатлений клиента формируется оценка качества обслуживания организации.

Управление человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства в значительной степени связано с управлением людьми для достижения высокого уровня производительности, а также повышения эффективности продаж и заполняемости отеля. Эта

управленческая функция помогает менеджерам отеля нанимать, отбирать, обучать, развивать, вознаграждать и поддерживать сотрудников. В гостиницах эту деятельность осуществляет отдел кадров, важнейшей задачей которого является поощрение и мотивация сотрудников. HRM в гостиничном бизнесе традиционно назывался управлением персоналом. Этот термин использовался в ограниченном смысле для найма сотрудников и управления ими.

Современные тенденции в индустрии гостеприимства делают больший акцент на повышении морального духа и удовлетворенности сотрудников условиями работы. Работники системы HRM разрабатывают особые подходы для того, чтобы избежать текучести кадров. С этой целью, например, используются сложные психологические тесты при найме, обучение сотрудников к выполнению более одной работы и поощрение всех членов рабочего коллектива к принятию ответственности за претворение в жизнь стратегических планов организации.

Быстрый рост международного туризма в последнее десятилетие привел к созданию многочисленных рабочих мест. Туризм может создавать рабочие места непосредственно через объекты туристического посещения, такие как: отели, рестораны, магазины сувениров, торговые центры, центры анимации, таксопарки и ночные клубы, а также косвенно через поставки товаров, необходимых предприятиям туристической отрасли. Дополнительные расходы туристов в процессе приобретения туристических пакетов и непосредственного осуществления туристской деятельности позволяют сфере туризма напрямую и другим секторам, которые косвенно вносят вклад в туристический сектор получать большую прибыль и расширять возможности трудоустройства.

Существует множество видов туристической деятельности, которые создают как долгосрочные, так и краткосрочные возможности трудоустройства. Процент создания рабочих мест отличается от одного вида туристической деятельности к другому, а также от одной экономики к другой. Важно отметить, что туризм может создавать рабочие места не только в странах, принимающих туристов, но и в странах, отправляющих туристов, поскольку в странах-отправителях туристу требуется помощь туристического агента для выбора турпакета, его оплаты, оформления необходимых выездных документов и визовой поддержки.

Согласно информации опубликованной в Statista Research Department и представленной на рисунке 2 в 2021 году количество рабочих мест в секторе туризма и путешествий по всему миру составило 289 миллионов, что означает увеличение по сравнению с предыдущим годом, но всё равно остается ниже показателя, о котором сообщалось до

пандемии коронавируса (COVID-19). Сектор туризма и путешествий включает в себя множество отраслей, таких как транспорт, размещение, туристические агентства, услуги по доставке продуктов питания и напитков и многое другое. Пандемия COVID-19 так или иначе затронула все эти отрасли.

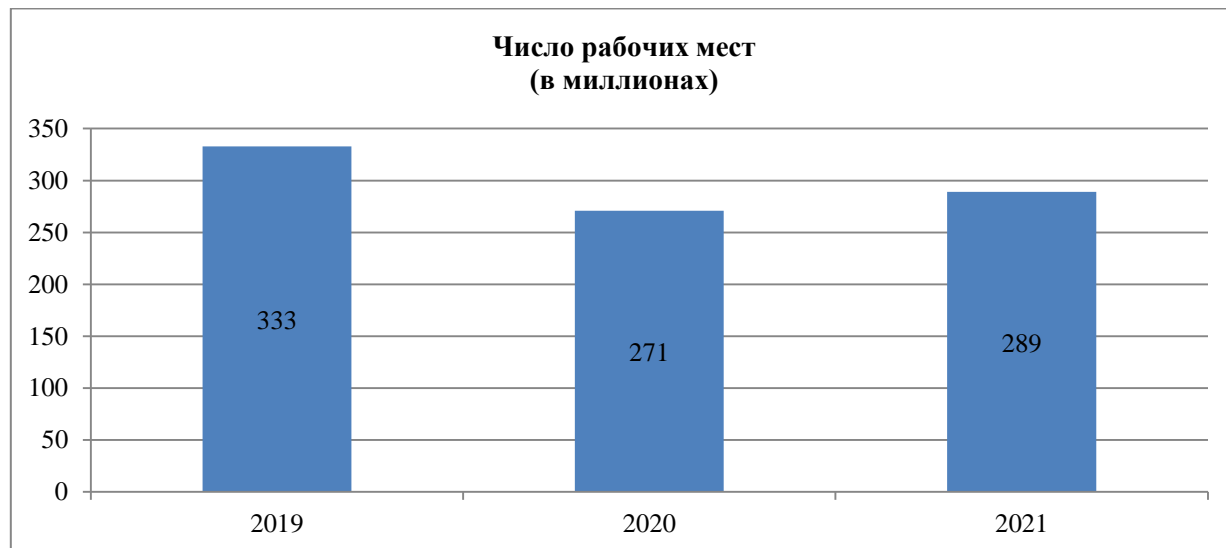


Рис.2. Число рабочих мест в сфере туризма и путешествий по всему миру с 2019 по 2021 год (в миллионах)³

Несмотря на значительные темпы роста и создание большого количества рабочих мест туристическая отрасль также сталкивается и с различными проблемами. Современная туристическая индустрия нуждается в большом количестве высококвалифицированных оперативных сотрудников. Низкие барьеры входа и высокая текучесть кадров представляют собой самую большую проблему для менеджеров по туризму. Туризм как отдельный предмет изучения был создан совсем недавно, соответственно профессионально подготовленных кандидатов по этому направлению на рынке труда очень мало. Вследствие этого занятость неподготовленных работников увеличилась, а качество обслуживания заметно снизилось.

С течением времени туристическая индустрия претерпевает значительные изменения, которые чаще всего бывают, обусловлены экономическими, финансовыми, политическими или экологическими кризисами. Однако любой кризис имеет далеко идущие последствия для туристического сектора. Кризис, в первую очередь, создаёт препятствие для создания возможностей трудоустройства в глобальной экономике. Более того, кризисные ситуации разного рода оказывают негативное влияние на работников уже задействованных в отрасли и существенно

³ Составлено автором на основе материалов сайта [Number of travel and tourism jobs worldwide 2021 | Statista](https://www.statista.com/chart/1022/number-of-travel-and-tourism-jobs-worldwide-2021)

снижают уровень оплаты труда и социальную поддержку людей. Стоит отметить, что, по мнению специалистов, именно туристическая индустрия способна восстанавливаться от подобных кризисов быстрее других экономических отраслей.

Ещё одной значимой проблемой туристической отрасли является сезонность туризма. Многие туристические направления, особенно находящиеся в прибрежных районах и классифицирующиеся как курортные зоны, страдают от сезонной занятости. Это связано с тем, что пик сезонной активности в туризме бывает напрямую связан с погодно-климатическими условиями в том или ином в регионе. Смена времен года и переход от так называемого “высокого” сезона к “низкому” влечет за собой резкое уменьшение количества посетителей, снижение доходов и занятости для работников туристической сферы. Гостиничные предприятия и туристические агентства, стремясь компенсировать существенное уменьшение доходов, приходят к нерегулярному использованию рабочей силы, что в конечном итоге приводит к росту сезонной безработицы.

В то время как развивающиеся страны предоставляют наилучшие возможности для привлечения туристов, показатели создания рабочих мест в туристической индустрии этих стран все еще низки. В развивающемся мире по-прежнему мало возможностей для трудоустройства в туристическом секторе. При грамотном упорядочении инвестиций в отрасль и весомой государственной поддержки туристическая индустрия получит существенные выгоды в виде создания новых рабочих мест. А увеличение занятости населения в развивающихся странах впоследствии повысит экономическую ценность отрасли.

Для решения проблем отрасли руководству туристических компаний важно понимать, какие качества, знания и навыки должны иметь сотрудники на разных должностях. Отделу HRM необходимо руководствоваться ясными критериями отбора при найме сотрудников, чтобы сократить довольно большое количество неквалифицированного персонала в туризме. Гостиничные предприятия и туристические агентства, занимающиеся туризмом, должны обязательно предусматривать профессиональную подготовку и переподготовку своих работников, чтобы таким образом повышать конкурентоспособность своей компании. Профессиональное обучение сотрудников представляет собой не затраты, а инвестиции в повышение производительности.

Разнообразие видов туризма и разработка новых направлений увеличивает потенциал отрасли по созданию новых рабочих мест. Новые виды туризма и оригинальные способы организации туристической поездки для клиента, как правило, разрабатываются

креативными и активными молодыми кадрами желающими разнообразить устаревшие форматы проведения досуга. Чем больше творческих людей задействовано в индустрии туризма, тем больше возможностей для трудоустройства они создают. Такая тенденция перекликается со статистическими данными: большинство сотрудников, работающих в индустрии туризма – это молодежь или люди средних лет.

В развитие туризма вкладывается большое количество инвестиций. Инвестиции в городскую инфраструктуру, а также открытие, эксплуатацию и ремонт туристических объектов открывают новые возможности трудоустройства для населения. Строительная индустрия туризма, например, помимо создания большого количества рабочих мест также косвенно обеспечивает источники дохода для других отраслей, таких как сельское хозяйство и обрабатывающая промышленность. Это является следствием мультипликативного эффекта туризма – то есть способности туризма благодаря инициации спроса вызывать необходимость развития многих удовлетворяющих этот спрос производств на территориях, посещаемых туристами. [5].

Выводы и предложения

Международный туризм считается одним из самых значимых драйверов экономического, культурного и социального развития для стран мира. А важнейшим вкладом туризма в экономическое развитие зачастую называют создание рабочих мест в экономике. В отрасли туризма непрерывно увеличивается запрос на новых специалистов, владеющих различными навыками и компетенциями. С увеличением числа туристских прибытий в мире увеличивается и число вакантных рабочих мест, вследствие чего увеличивается число занятых в отрасли людей.

Важно рассматривать туристскую индустрию как сферу, которая не просто вносит достаточно серьезный вклад в мировую экономику, а оказывает колоссальное влияние на социально-экономические показатели, одним из которых является занятость населения. Именно поэтому необходимо уделять особое внимание решению проблем занятости возникающих в туристической отрасли и создавать комфортные условия труда привлекательные для специалистов с высокой квалификацией. Для привлечения работников заинтересованных в построении долгосрочной карьеры в туристической индустрии предлагается использовать усовершенствованные системы мотивации и улучшенные социальные пакеты.

Список литературы

1. Sandra Herman. Management of human resources in tourism. Interdisciplinary Management Research XII. 2015.

2. Samar Kamel Saad. Contemporary Challenges of Human Resource Planning in Tourism and Hospitality Organizations: A Conceptual Model. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12:4, 333-354.

3. Применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами. [Электронный ресурс]: [Применение системного подхода к управлению человеческими ресурсами. \(studfile.net\)](#)

4. Карамова А.С. Управление человеческими ресурсами в индустрии туризма. *Экономика и менеджмент инновационных технологий*. 2014. №3.Ч.1

5. Ю.Ю. Колесникова, А.Б. Крутик. Оценка мультипликативного эффекта туризма и развитие венчурного предпринимательства. *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки* № 5(180) 2013. УДК 338.44.

6. Ganeshamoorthy K. The employment effect of tourism: A dynamic analysis. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. 2019;03(10):119-126.

7. Ермакова Ж. А., Холодилина Ю. Е. Тенденции и перспективы развития рынка труда в туристской индустрии Российской Федерации // *Интеллект. Инновации. Инвестиции*. – 2019. – № 7. – с. 27-35.

8. Rakhmonov Sh.Sh., Turaeva U.R.. Human resource management in tourism and hospitality industry. "Silk Road" International University of Tourism. 2020. 4-2 (103)

9. Mr. Faizan Ashraf Mir. Human Resource Management in Tourism. Central University of Kashmir

ЎЗБЕКИСТОНДА АЁЛЛАР МЕҲНАТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСЛАРИ

Ирматова Азиза Бахрамовна

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси доценти, и.ф.д*

Аннотация: мақолада бугунги кунда аёлларнинг меҳнатини ташкил этишнинг янги ёндашувларни қўллаш, меҳнат муносабатлари соҳасида гендер тенглигини таъминлашда миллий қонунчиликни халқаро нормаларга келтириш масалалари ёритилган.

Калит сўзлари: аёллар меҳнати, гендер тенглиги, “аёллар дафтари”, миллий қонунчилик, ХМТ конвенциялари ва тавсияномалари

Кириш

Бугунги кунда ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ривожланиш тенденцияси ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ўзгариши, меҳнат жараёнига сунъий интеллект ва компьютер технологияларнинг кенг кириб келиши оқибатида ишлаб чиқаришнинг анъанавий усуллари янгиларига алмаштирилиши аёллар меҳнатини ташкил этишда янги ёндашувларни тақозо қилмоқда.

Ўзбекистон меҳнат бозорида аёлларнинг иқтисодий фаоллиги эркакларга қараганда нисбатан пастроқ. Бугунги кунда республикамизда аёлларнинг иқтисодий фаоллиги 43 фоиз, иқтисодиётда банд бўлганлар 41,1 фоиз, аёллар жами ишсизлар таркибида 61,4 фоизни ташкил қилаётганини қайд этиш мумкин. Шунингдек, раҳбар, тадбиркор аёлларнинг салмоғи пастлиги, олий маълумотли аёлларнинг иш билан таъминлаш даражаси етарли эмаслиги бугунги кунда муҳим муаммолардан бирига айланган. Унинг асосий сабаби аёллар кўпроқ уй юмушларини бажаришга ва болаларни парваришlashга эътибор қаратишади. Иш билан банд аёлларнинг маълумот даражаси эркакларникидан юқорироқ бўлса ҳам, аёллар меҳнатини ташкил этишда янги ёндашувларни қўллаш орқали меҳнат муносабатлари соҳасида гендер тенглигига эришиш мумкин.

Президенти Ш.Мирзиёев қайд этганидек, хотин-қизлар барча соҳа ва тармоқларда эркаклар билан тенг ҳуқуққа эга бўлиб, юксак ҳурмат-эҳтиромда яшаган мамлакатда албатта тинчлик ва ҳамжиҳатлик, ўсиш ва юксалиш бўлади⁴.

Аёлларни тенг ҳуқуқли меҳнат қилиши, улар иш билан банд бўлиши жаҳонда Инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги Декларация, Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан қабул қилинган Конвенциялар ва тавсиялар,

⁴ Мирзиёев Ш. Янги Ўзбекистон демократик ўзгаришлар, кенг имкониятлар ва амалий ишлар мамлакатига айланмоқда \ \ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг “Янги Ўзбекистон” газетасига берган интервьюси 17.08.2021 \ \ <https://president.uz/uz/lists/view/4547>

Аёллар ахволини яхшилаш бўйича Миллий режа каби асосий методологик ҳужжатларда акс эттирилган. Улар шу тариқа дунё мамлакатларида аёлларни иш билан таъминлаш бўйича ҳуқуқий база ва амалий саъй-ҳаракатларга ҳар томонлама таъсир кўрсатди.

Адабиётлар таҳлили

Республикамизда аёлларнинг ҳолатини яхшилаш бўйича ҳуқуқий даражада миллий механизмлар яратилган. Қабул қилинган кўплаб норматив ҳужжатлар эркак ва аёлларнинг ҳақиқий тенглигига эришишга, уларнинг тенг ҳуқуқлиги бўйича миллий механизм шаклланишига ҳамда аёллар борасида барча шаклдаги дискриминацияларга чек қўйилишига катта туртки бўлди.

Марказий Осиё давлатлари орасида Ўзбекистон Республикаси биринчилар қаторида бир қанча халқаро ҳужжатларга, шу жумладан, БМТнинг “Хотин-қизлар ҳуқуқлари камситилишининг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисида”ги Конвенциясига (1995 йил 6 май), Халқаро Меҳнат ташкилотининг “Оналикни ҳимоя қилиш ҳақида”ги (1992 йил 13 июль), “Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисида”ги 1997 йил 30 августдаги 111-сонли Конвенцияларига кўшилиб, зиммасига қуйидаги мажбуриятларни олган: хотин-қизларнинг ҳуқуқларини камситмаслик сиёсатини юргизиш, шу мақсадда аёлларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, жамиятдаги мавқеини ошириш, ташаббусларини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларни иш билан таъминлаш, айнан ишсиз аёлларни ижтимоий ҳимоялаш борасида тегишли қонун-ҳужжатларни қабул қилиш.

Янги Ўзбекистонда ҳам аёлларнинг ижтимоий ҳолати, уларнинг иш билан бандлиги, даромадлари ва бошқа шу каби ижтимоий ва иқтисодий масалаларга алоҳида урғу бермоқда. Президент Ш.Мирзиёевнинг 2018 йил 2 февралдаги “Хотин-қизларни қўллаб қувватлаш ва оила институтини мустаҳкамлаш соҳасидаги фаолиятни тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5325-сонли фармони аёлларнинг ҳуқуқларини ҳимоялаш бўйича республикадаги аёллар жамоат ташкилотлари фаолияти самарадорлигини ошириш, аёлларнинг мамлакат ижтимоий-сиёсий, иқтисодий, маданий ҳаётидаги иштирокини, маънавий ва интеллектуал жиҳатдан ўсишини тўлақонли таъминлашга қаратилган.

2019 йил 3 сентябрдаги “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишда, шу жумладан, давлат хизмати соҳасида тенг ҳуқуқлик тамойилларини белгилаш, сайлов ҳуқуқларини амалга оширишда тенг имкониятлар яратиш, иқтисодий соҳада ҳамда тадбиркорлик фаолиятида, таълим, илм-фан, маданият ва соғлиқни

сақлаш соҳаларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини белгилашда асосий норматив ҳужжат бўлиб хизмат қилмоқда.

2019 йил 3 сентябрдаги Ўзбекистон Республикаси “Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонуни билан тазйиқ ва зўравонликдан жабрланган хотин-қизларга ҳимоя ордерини бериш, тазйиқ ва зўравонлик содир этган ёки содир этишга мойил бўлган шахсларнинг зўравонлик хулқ-атворини ўзгартириш бўйича тузатиш дастуридан ўтиши тартиби тасдиқланди.

2019 йил 21 ноябрдаги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Хотин-қизларни иш билан таъминлаш, улар ўртасида тадбиркорликни ривожлантириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги қарорида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 5 та муҳим ташаббуси доирасида хотин-қизларнинг бандлигини таъминлаш, тадбиркорликни, хусусан, оилавий тадбиркорликни ривожлантириш, «устоз-шогирд» анъаналари асосида ҳунармандчилик билан шуғулланишни тарғиб этиш, аҳоли томорқаларидан самарали фойдаланиш, пиллачилик соҳасида касаначиликни кенгайтириш орқали бандликни таъминлаш масалалари акс эттирилган.

2021 йил 6 мартдаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, уларнинг жамият ҳаётидаги фаол иштирокини таъминлаш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги қарорига асосан мамлакат иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий ҳаётининг барча жабҳаларида хотин-қизларнинг фаоллигини ошириш, уларнинг таълим ва касбий кўникмалар олиши ҳамда бандлигини таъминлашга ҳар томонлама кўмаклашиш, тадбиркорлик ташаббусларини янада қўллаб-қувватлаш, жойларда «Аёллар дафтари»ни шакллантириш ва унга киритилган хотин-қизлар муаммолари, эҳтиёжлари ва қизиқишларини тизимли ўрганиш, таҳлил қилиш ва ҳал этиш масалалари қамраб олинган.

2022 йил 15 августдаги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат олий таълим муассасалари магистратура босқичида таълим олаётган хотин-қизларнинг тўлов-контракт маблағларини тўлаб бериш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори 2022/2023 ўқув йилидан бошлаб давлат олий таълим муассасаларининг магистратура босқичига тўлов-контракт асосида қабул қилинган ва таълим олаётган хотин-қизларнинг ўқув йили учун тўлов-контрактнинг тўлиқ суммасини Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети маблағлари ҳисобидан қоплаб бериш тартиби белгиланди.

Тадқиқот методологияси

Мамлакатимизда аёллар меҳнатини акс эттирувчи халқаро норма ва талаблар билан бир қаторда уларнинг республикада эмплементация

қилиш даражасини ва миллий қонунчилик базасини тизимлаштириш имкониятларини ўрганиш ва илмий тадқиқ қилиш мобайнида илмий абстракциялаш, қиёсий ва тизимли таҳлил, синтез, индукция ва дедукция, гурухлаш ва бошқа илмий билиш усулларида атрофлича фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Бугунги куннинг муҳим стратегик вазифаларидан бири ривожланишнинг инновацион турига ўтиш, жамиятнинг барча соҳаларига, шу жумладан, иш билан бандлик соҳасига долзарб ва самарали янгиликларни киритиш ва уларни кенгайтириш ҳисобланади. Албатта рўй бераётган ўзгаришларнинг миқдор ва сифат ўзгаришларини баҳолаш, таҳлил этиш ва шу асосида керакли чоратадбирларни белгилаш муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга. Шу жиҳатдан аёллар меҳнатини ташкил этишнинг методологик тадқиқ этиш меҳнат иқтисодиёти фанини долзарб масалаларидан бири ҳисобланади.

Бугунги кунда иқтисодиётнинг трансформацияси натижасида аёллар меҳнатини ташкил қилишда бир қатор муаммолар юзага чиқиб, янги методологик ечимларини талаб қилмоқда. Жумладан,

1) оилаларнинг даромади, айниқса, ковид-19 пандемияси шароитида ҳар бир аъзосининг даромадларига боғланиб қолганлиги, аёлларнинг иш ҳақининг миқдори оила бюджети ва фаровонлигида аҳамияти кескин ошмоқда;

2) таркибий ўзгаришлар натижасида аёллар меҳнатидан иқтисодиёт тармоқларида нотекис фойдаланилмоқда (асосан иш ҳақи паст тармоқларда бандилиги юқори);

3) аёллар малака ва касб лавозимларидан ўсиш имконияти чегараланганлиги сабабли, ўз маълумоти, малака ва кўникмаларига мос келмайдиган меҳнат билан банд бўлмоқда (кўп ҳолларда меҳнат сарфи юқори, қўл меҳнати ва юқори жисмоний қувватга асосланган, непрогрессив, монотон иш);

4) давлат томонидан аёллар учун белгиланган турли хил имтиёзлар ва тўловлар каби “ҳимояловчи” сиёсати иш берувчилар наздида аёлларнинг “ноқулай” ходим тоифасига киритиб қуймоқда;

5) ижтимоий инфратузилма ва маиший хизмат кўрсатувчи пунктларнинг етарли эмаслиги, кўп ҳолларда уй меҳнати етарли даражада механизациялашмаганлиги, мактабгача муассасаларга бўлган эҳтиёжи қондирилмаганлиги хали ханузгача аёлларнинг иқтисодий фаоллигига катта таъсир кўрсатмоқда.

Миллий иқтисодиётда аёл меҳнатига доир муаммоларнинг тарихий, иқтисодий, ижтимоий, психологик ва, албатта, гендер жиҳатларини ҳисобга олиб тадқиқ этиш зарур. Фикримизча, инновацион иқтисодиётда аёллар меҳнатини ташкил этишнинг методологиясини

айнан гендер тенглиги концепциясига асосланиб, қўйидаги асосий йўналишларни ўз ичига олиши зарур:

- норматив-ҳуқуқий асос;
- иқтисодиётда тенг имкониятлар;
- натижаларнинг тенглиги.

Аёллар меҳнاتини ташкил этишда гендер тенглигини акс эттирувчи норматив-ҳуқуқий асосни Ўзбекистон Республикасининг меҳнат, иш билан бандлик соҳасидаги қонунчилиги ҳисобланади. Аёлларнинг меҳнатига доир норматив-ҳуқуқий асоснинг шаклланганлиги қонунчиликнинг гендер экспертизаси ҳисобланади. Биз тадқиқотимиз доирасида аёллар меҳнاتини акс эттирувчи халқаро норма ва талаблар билан бир қаторда уларнинг республикада эмплементация қилиш даражасини ва миллий қонунчилик базасини тизимлаштиришга ҳаракат қилдик (1-жадвал).

1-жадвал

Гендер масалаларига доир халқаро ва миллий қонунчиликнинг мутаносиблиги

Йиллар	Халқаро қонунчилик	Миллий қонунчилик
1919	Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги ХМТ №103 Конвенция (1952 йилда қайта кўриб чиқилган); Аёлларнинг тунги вақтда ва ер ости меҳнати тўғрисидаги ХМТ №89 Конвенция (1948 йилда қайта кўриб чиқилган)	13.07.1992 йилда ратификация қилинган; -
1951	Тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги ХМТ №100 Конвенция	13.07.1992 йилда ратификация қилинган
1958	Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисидаги ХМТ № 111 Конвенцияси	30.08.1997 йилда ратификация қилинган
1964	Иш билан таъминлаш сиёсати тўғрисидаги ХМТ №122 Конвенция	13.07.1992 йилда ратификация қилинган
1965	Оилавий мажбуриятли аёллар меҳнати тўғрисидаги ХМТ №123 Тавсиянома	
1974	Ўқув таътиллари тўғрисидаги ХМТ № 140 Конвенция (8 ва 9-моддалари)	
1975	Инсон ресурсларини ривожлантириш тўғрисидаги ХМТ №142 Конвенция (VIII. Касбий тайёрлаш ва бандлик соҳасида эркак ва аёлларга тенг имкониятларни таъминлаш)	

Йиллар	Халқаро қонунчилик	Миллий қонунчилик
1979	БМТ Хотин-қизлар ҳуқуқлари камситилишининг барча шаклларида барҳам бериш тўғрисидаги Конвенция	6.05.1995 йилда ратификация қилинган
1981	Оилавий мажбуриятли меҳнаткашлар тўғрисидаги ХМТ № 156 Конвенция ва № 165 Тавсиянома	
1994	Тўлиқсиз иш вақтини тартиб солиш тўғрисидаги ХМТ №175 Конвенция	
1996	Касаначилик тўғрисидаги ХМТ №177 Конвенция	
1998	Кичик ва ўрта корхоналарида иш жойларни яратиш бўйича ХМТ №189 Тавсиянома	
1999	Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги ХМТ №182 Конвенция	8.04.2008 йилда ратификация қилинган
2000	Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги ХМТ №183 Конвенция (қайта кўрилган)	
2011	«Уй хизматчиларининг муносиб меҳнати тўғрисида»ги ХМТ №189 Конвенция	

Манба: муаллиф томонидан тузилган

1951 йилда ХМТ нинг 100-сонли Конвенцияси ва 90-сонли Тавсияномада жинсдан қатъий назар тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлашнинг асосий тамойиллари киритилди. 1958 йилда касбий таълим, ишга жойлашиш, меҳнат шароитларда жинсий жиҳатдан камситилмаслик тамойилини ўрнатиш мақсадида 111-сонли Конвенция ва 111-сонли Тавсиянома қабул қилинди.

Таҳлиллардан маълум бўлдики, бугунги кунда аёллар меҳнатини ташкил этишда тўлиқ халқаро меъёрларга етказиш учун, мустаҳкам норматив базасини яратиш, авваламбор, халқаро нормаларни ратификация қилиш зарур.

Хулоса ва таҳлиллар

Таҳлиллардан маълум бўлдики, бугунги кунда аёллар меҳнатини ташкил этишда тўлиқ халқаро меъёрларга етказиш учун, мустаҳкам норматив базасини яратиш, авваламбор, халқаро нормаларни ратификация қилиш зарур.

Фикримизча, ХМТ нинг 123-сонли Тавсияномасини имплементация қилиш орқали оилавий мажбуриятли ходимларни камситилишини олдини олиш, ҳамда ишлаётган аёлларга турли хил вазифаларни уйғунлик билан бажариш имкониятларини яратишга эришилади. Шунингдек, 156-сонли Конвенция ва 165-сонли Тавсияномалар ҳам оилали аёлларни ходим сифатида камситилмасликка йўналтирилган. 1994 йилда ХМТ томонидан қабул қилинган 175-сонли Конвенция ва 182-сонли Тавсияномалар тўлиқ иш кунда ишлаётган ҳамда қисқартирилган ставкада банд бўлганларга, айниқса, аёлларга, тенг муносабат кўрсатишга йўналтирилган. 1996 йилдаги 177 ва 189-сонли Конвенциялар ва 184-сонли Тавсияномага мамлакатимизда тўлиқ риюя қилинса, миллионлаб уй шароитида меҳнат фаолиятини олиб бораётган ходимлар, шу жумладан аксарияти аёлларнинг меҳнат ҳолати ва шароитларнинг ўзгаришига сабаб бўлиши мумкин.

Бугунги кунда жамиятимизда аёллар меҳнатини ташкил этишни такомиллаштириш жараёнини айнан халқаро ва миллий қонунчиликни тадқиқ этиш ва методологиянинг асосини ташкил этувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни Халқаро меҳнат ташкилотининг талабларига келтириш зарур.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Мирзиеёв Ш. Янги Ўзбекистон демократик ўзгаришлар, кенг имкониятлар ва амалий ишлар мамлакатига айланмоқда \ \ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг “Янги Ўзбекистон” газетасига берган интервьюси 17.08.2021 \ \ <https://president.uz/uz/lists/view/4547>

2. Абдурахманова, Г. К. Роль МОТ в формировании и регулирование рынка труда молодежи / Г. К. Абдурахманова, Ш. Д. Кудбиев // General question of world science : Collection of scientific papers on materials VIII International Scientific Conference, Amsterdam, 31 июля 2019 года. Том Part 1. – Amsterdam: "Наука России", 2019. – С. 50-55. – DOI 10.18411/gq-31-07-2019-09. – EDN ZQLEIQ.

3. Ирматова А.Б. Анализ гендерных различий на рынке труда Узбекистана // Экономика и образование №23, 2022, 297-301 стр.

4. <http://www.lex.uz> – Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси.

5. <http://www.ilo.org> – Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.

6. <http://www.mehnat.uz> – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти.

ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШДА КАДРЛАР АУДИТИНИНГ РОЛИ

Бакиева Ирода Акбаровна

*Тошкент давлат иқтисодийёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси доценти, и.ф.н.*

Аннотация. Ушбу мақолада инсон ресурсларини бошқариш тизимида кадрлар аудитининг ўрни, корхона ва ташкилотларда кадрлар аудитини ўтказишнинг долзарб жиҳатлари, зарурати асосланган. Кадрлар аудитига бўлган турли назарий ёндашувлар асосида қиёсий таҳлиллар амалга оширилган ва ушнинг моҳиятини аниқлаштиришга нисбатан муаллифлик ёндашуви берилган. Кадрлар аудитини ўтказишнинг ташкилий жиҳатлари даражаларга бўлиниб ўрганилиб, ҳар бир даражада амалга ошириладиган ишлар тафсифланган ҳамда аудит объекти, йўналишлари, бу жарёнга қўйиладиган талаблар ёритилган ҳамда кадрлар аудитида қўлланиладиган ҳужжатлар таснифланган. Ўрганилаётган муаммо бўйича умумий хулосалар қилиниб, бизнес субъектлари учун кадрлар аудитини ўтказиш йўналишлари бўйича аниқ тавсиялар берилган.

Калит сўзлар. Инсон ресурсларини бошқариш, аудит, кадрлар аудити, кадрларни баҳолаш, кадрлар аудити даражалари.

Annotation. This article describes the need for a personnel audit in the personal resource management system, as well as a personnel audit in the personal resource management system. The HR audit was conducted on the basis of the data obtained during the audit, during which inconsistencies were identified in the quality indicators and the quality of the data obtained during the audit. Personnel audit is carried out to the extent to which it is carried out, and to the same extent to which it is carried out, which describes the object of the audit, its characteristics, requirements for this jargon. According to the Deputy head of the Ministry of Economic Development, recommendations on conducting a personnel audit have been provided for business entities.

Keywords. Human resource management, audit, personnel audit, personnel Assessment, personnel audit levels

Кириш

Сўнгги ўн йилликларда дунёнинг етакчи компаниялари ходимларни стратегик манба сифатида кўриб чиқишни ва инсонга нафақат ишлаб чиқаришнинг "жонли" омили, балки шахс сифатида ҳам муносабатда бўлишни бошладилар. XX аср охирларидан бошлаб замонавий ишлаб чиқаришда инсоннинг ролига янгича қарашни ифодалаш учун иш берувчилар томонидан ходимларнинг касбий билим ва кўникмаларига қўйиладиган талаблари билан бир қаторда инсонларнинг ижтимоий-маданий, шахсий ва психологик хусусиятларини, шу жумладан уларнинг эҳтиёжлари, мотивлари, ҳислари, қадриятларга бўлган муносабатни ҳисобга олган ҳолда "инсон ресурслари" атамаси қўлланилмоқда.

Айнан шахсий омилни ҳисобга олиш зарурати ходимларни бошқаришнинг инсон ресурсларини бошқаришга босқичма-босқич

Ўзгаришига олиб келмоқда ва ушбу тушунчалар ўртасидаги чегара бўлиб хизмат қилмоқда. Илгари ишловчиларнинг фаолияти бошқа ресурсларни истеъмол қилиш билан белгиланар эди, ammo бугунги кунда вазият мутлақо тескари бўлиб, ресурслардан фойдаланиш самарадорлиги бутунлай инсонларга боғлиқ бўлмоқда. Шу жиҳатдан, инсон ресурсларини бошқаришда дунёнинг етакчи ташкилотлари томонидан кадрлар аудитига зарурий жараён сифатида қаралмоқда.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Аудит тушунчасининг мазмунини аниқлаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг “Аудиторлик фаолияти тўғрисида”ги қонунга мурожаат қилганимизда бу тушунчага аниқ таъриф берилмаганлигини кўрдик. Бироқ, айрим интернет сайтларида аудит тушунчасига таърифларни кўриш мумкин. Жумладан, “Qomus.info onlayn ensiklopediya”да қуйидаги таърифни кўриш мумкин: “АУДИТ (инг. audit— у эшитади) — муайян ваколатлар берилган шахслар — аудиторлар (аудиторлар фирмалари) томонидан хўжалик юритаётган субъектларнинг молиявий ҳисоботлари тўғрилигини, улар амалга оширган молиявий ва хўжалик операцияларининг мамлакат қонунларига мувофиқлигини текшириш мақсадларида ўтказиладиган молия ҳужжатлари экспертизаси ва таҳлили; тафтиш”[4].

Россиянинг 2008 йил 30 декабрда қабул қилинган N 307-ФЗ сонли “Аудиторлик фаолияти тўғрисида”ги Федерал қонунида “аудит аудиторларнинг (аудиторлик фирмаларининг) бухгалтерия (молиявий) ҳисоботларни, тўлов ва ҳисоб-китоб ҳужжатларини, солиқ декларацияларини ва бошқа молиявий мажбуриятларни ва хўжалик юритувчи субъектларнинг талабларини мустақил равишда идоравий бўлмаган текширувларини ўтказиш, шунингдек бошқа аудиторлик хизматларини кўрсатиш бўйича тадбиркорлик фаолияти” –деб таърифланади[5].

Келтирилган таърифлардан кўринадики, аудит тушунчаси хўжалик юритувчи субъектларнинг молиявий операцияларини ўрганишга нисбатан қўлланилади.

Америка бухгалтерия Ассоциациясининг бухгалтерия ҳисобининг асосий тушунчалари бўйича қўмитаси аудитга кенгроқ таъриф берди: “Аудит – бу иқтисодий ҳаракатлар ва ҳодисалар тўғрисида объектив маълумотларни олиш ва баҳолаш, уларнинг маълум бир мезонга мувофиқлик даражасини белгилаш ва натижаларни манфаатдор фойдаланувчиларга тақдим етишнинг тизимли жараёни”[6]. Ушбу таъриф бизга “аудит” тушунчасини кўпроқ ташкилий муаммоларга нисбатан қўллашга имкон беради.

Бизнинг фикримизча, аудитнинг моҳияти ташкилотда юзага келадиган муаммоларнинг сабабларини аниқлаш, уларнинг аҳамияти ва

ҳал қилиш имкониятларини баҳолаш ва ташкилот учун аниқ тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Сўнгги йилларда кадрлар аудитига қизиқиш ортиб бормоқда, буни ижтимоий ва меҳнат муносабатларини ўрганаётган маҳаллий иқтисодчиларнинг асарлари ҳам тасдиқлайди. Ташкилотда кадрлар рақобатбардошлигини бошқариш, ҳар бир ходимнинг ташкилот умумий мақсадларига қўшаёган ҳиссасини аниқлаш учун уларни баҳолаш воситалари бўлиши талаб этилади, бу жараёнлар кадрлар аудитида амалга оширилади. Профессор Ю. Г. Одегов, кадрлар аудитини «юзага келаётган ташкилий муаммоларни ташхислаш ва уларни ҳал қилиш бўйича тавсиялар бериш орқали ташкилот самарадорлигини узоқ муддатли такомиллаштиришнинг кенг қамровли расмийлаштирилган усули»[7] деб таърифлайди. Унинг фикрича, замонавий ташкилотларда кадрлар аудити қуйидагиларни аниқлашга имкон беради: ходимларни бошқариш тизимининг ҳолати тўғрисида тўлиқ ва ишончли маълумотлар; кадрлар ва кадрларга бўлган эҳтиёж даражаси (номзоднинг вакансия талабларига мувофиқлигини баҳолаш; ходимларнинг янги лавозимга кўтарилишга тайёрлигини баҳолаш; иш мажбуриятлари ва талабларини шакллантириш); касбий ривожланиш эҳтиёжлари (ўқитиш ва ўқитишда кадрлар эҳтиёжларини аниқлаш); ижтимоий-психологик иқлим (ходимлар ва номзодларнинг кучли ва заиф томонларини аниқлаш; ходимларнинг мувофиқлигини баҳолаш; ташкилотда ходимларни тақсимлаш (ходимларни самарали бошқариш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш, самарали жамоани шакллантириш). Кадрлар аудити, шунингдек, қуйидаги масалаларни ҳал қилишга ҳисса қўшиши керак: кадрлар сонининг, касбий ва малака даражаларнинг, ўртача разрядлар, самарадорлик даражаси ва бошқа миқдор кўрсаткичларнинг лойиҳалардаги зарурийга мувофиқлиги; ходимлар ва бўш лавозимга даъвогарларнинг интеллектуал салоҳиятини баҳолаш. Кадрлар аудитини ўтказиш кадрлар харажатларини оптималлаштиришга ёрдам беради, бу кўпчилик ташкилотларнинг иқтисодий беқарорлиги шароитида муҳим аҳамиятга эга.

Бошқа россиялик таниқли олим А.Я.Кибановнинг таъкидлашича «Кадрлар аудити-бу молиявий-иқтисодий аудит билан бир қаторда ташкилотнинг кадрлар потенциалининг мақсадлари ва ривожланиш стратегиясига мувофиқлигини аниқлашга имкон берадиган консалтинг ёрдами, таҳлилий баҳолаш ва ташкилотнинг кадрлар салоҳиятини мустақил экспертизадан ўтказиш тизими; ташкилотнинг кадрлар ва бошқарув тузилмаларининг мувофиқлиги. мавжуд меъёрий-ҳуқуқий базани ташкил этиш; ташкилот ходимлари, уни бошқариш, алоҳида таркибий бўлинмалар олдида турган вазифаларни ҳал қилиш учун кадрлар ишининг самарадорлиги; ташкилотда юзага келадиган ижтимоий муаммолар (хатарлар) сабаблари ва уларни ҳал қилиш ёки

уларнинг салбий таъсирини камайтиришнинг мумкин бўлган усуллари” [8].

Умуман олганда, ҳозирги вақтда "кадрлар аудити"нинг расмий тушунчаси мавжуд эмас. Кўриб турганимиздек, илмий адабиётларда бу тушунчанинг турли талқинлари мавжуд бўлиб, ушбу тушунчага нисбатан ёндашувларни икки гуруҳга ажратиш мумкин: биринчи гуруҳ таърифларда кадрлар аудитига инсон ресурсларини бошқариш воситаси сифатида қаралса, иккинчи гуруҳ таърифларда ходимларни меҳнат натижаларига ва ташкилот стратегияларига мос келиши жиҳатидан баҳолаш таҳлили сифатида кўрилади.

Инсон ресурсларини бошқариш соҳаси олимлари ва мутахассисларининг фикрига кўра кадрлар аудити ходимларнинг салоҳиятини бошқариш муҳитида заиф ва кучли позицияларни баҳолаш ва аниқлаш[9]; ходимлар билан ишлашда тегишли стратегик моделни[10] танлаш қобилияти; ташкилотда кадрлар билан ишлаш сиёсатини ва соҳага қараб[11] ижтимоий шериклик усулларида фойдаланиш имкониятларини аниқлаш[12]; мақсадларга эришиш учун нима қилиш кераклигини тушуниш; кадрлар ишининг сифатини баҳолашнинг квалиметрик[13] тизими; ходимларнинг бизнес ва касбий ваколатларини баҳолаш тизими[14] ва бошқаларни таъминлайди.

Адабиётларда берилган назарий ёндашувларни умумлаштириб шундай хулоса қилиш мумкин-ки, кадрлар аудити – бу компаниянинг кадрлар салоҳияти экспертизаси жараёни бўлиб, унда кадрлар салоҳиятини компания стратегияси билан таққослаш, инсон ресурсларини бошқариш жараёнлари компания мақсадларига қандай мос келишини тушуниш, ташкилотда юзага келадиган муаммолар учун зарур шарт-шароитларни аниқлаш ва уни амалга ошириш усуллари излаб топиш имконияти бўлади. Кадрлар аудитининг натижаси компаниянинг амалдаги корпоратив маданияти ва ривожланиш стратегиясига мувофиқ ходимларни бошқариш тизимини яратиш бўйича ҳаракатлар режасини ишлаб чиқишдир.

Тадқиқот методологияси

Мақола кадрлар аудити масалаларига бағишланган илмий иқтисодий адабиётларни ўрганиш асосида ёзилган. Олимларининг асарларида таклиф қилинган ушбу концепциянинг таърифлари кўриб чиқилди ва таҳлил қилинди. Мақолани ёзишда мавҳум-манتيқий усул қўлланилди, бу муаллифнинг иқтисодий категориялар таърифини шакллантиришга, кадрлар аудитининг мақсадларини тўлдиришга, кадрлар аудитининг босқичлари ва объектларини шакллантиришга ҳамда ташкилий жиҳатларини аниқлаштиришга имкон берди.

Таҳлил ва натижалар

Инсон ресурсларини бошқариш тизимида диагностика иши кадрларни бошқариш бутун тизимининг самарадорлигини чекловчи энг

заиф қисм сифатида эътироф этилиши мумкин. Инсон ресурсларини бошқаришда кадрлар аудити уларнинг ташкилотдаги фаолияти тўғрисида ахборот тўплашга асосланади. Ушбу фаолиятнинг самарадорлигини баҳолаш жуда қийинлиги бу жараён мураккаблигининг асосий сабабидир. Фойдаланиладиган кўплаб кўрсаткичлар субъектив бўлиб, уларнинг аҳамияти ва мазмуни муайян вазиятга боғлиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 24 апрелда қабул қилинган “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармонида мувофиқ корпоратив бошқарув тизимини тубдан такомиллаштириш бўйича Тадбирлар Дастури тасдиқланган [1]. Ушбу Фармон билан белгиланган вазифалар ва талабларнинг ижросини таъминлаш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2015 йил 28 июлда “Давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонларини жорий этиш тўғрисида”ги қарори қабул қилинган ҳамда мазкур қарор билан “Давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонлари тўғрисида”ги Низом [2] талаблари асосида амалга ошириб келинмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги «Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-5843-сон Фармони ижросини таъминлаш, шунингдек, республика давлат органлари ва ташкилотларида кадрлар маъмуриятчилигининг замонавий усулларини илғор халқаро стандартларга мувофиқ жорий этиш мақсадида 2019 йил 3 октябрь санаси билан Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4472-сон қарори имзоланди [3].

Хозирги кунда Агентлик томонидан Самарадорликнинг муҳим кўрсаткичи (KPI) ривожлантириш ва уни татбиқ қилиниши ҳамда доимий равишда давлат иштирокидаги корхоналар ижроия органи фаолиятининг самарадорлиги ва ишчи ходимлар фаолиятини баҳолаш тизимини такомиллаштириш юзасидан ишлар олиб борилмоқда. Ташкилотнинг ташкилий ривожланиши эҳтиёжларини қондирадиган инсон ресурсларини баҳолашнинг ҳуқуқий базаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ҳамда “Аудиторлик фаолияти тўғрисида”ги қонунга таянади.

Бироқ, давлатнинг кадрларни бошқариш соҳасидаги амалга ошираётган чора-тадбирлари давлат бошқаруви соҳасигагина тегишли

бўлиб, мамлакатнинг хусусий секториди кадрлар аудитини олиб бориш амалиёти кенг тарқалишга улгурмаган.

Кадрлар аудитини ташкилотнинг старатегик мақсадларига эришишдаги ролини юқори баҳолаган холда, бизнес субъектлар унинг ташкилий жиҳатларига эътиборни қаратишлари лозим бўлади.

Ташкилотларда кадрлар аудит иккита даражада ўтказилади [15]. Статегик даражада инсон ресурсларини бошқариш сиёсатининг ташкилот мақсадлари, унинг глобал стратегияси билан мувофиқлашганлик даражаси аниқланади. Текшириш юқори раҳбариятнинг ташаббусига кўра амалга оширилади. Аудиторлар раҳбарлардан интервьюлар олиш, бизнес-режаларни кўриб чиқиш, бошқарувнинг ички ва ташқи омилларини аниқлаш йўли билан компания стратегиясини ўрганиб чиқади. Шунингдек, мазкур даражада фирманинг атрофидаги муҳит, унинг кучли ва заиф томонлари, таваккалчиликлар ва имкониятлар ҳар томонлама баҳоланади.

Бошқарув назорати мунтазам раҳбарлари ишининг персонални бошқариш соҳасидаги стратегик ва функционал фаолият ишига мос келишини текширишни назарда тутлади.

Аудит келгусида кузатувчи ҳаракатларни амалга ошириш учун ҳатоларни аниқлаб бериши керак. Айниқса ушбу ҳаракатларнинг қабул қилинган қонун ҳужжатлари билан мувофиқлаштирилганлиги муҳим ҳисобланади.

Аудиторлик хизматлари иккита умумий кўринишга бўлинади:

- персонални бошқариш тизимини таҳлил қилиш сифатида кадрлар аудити (HR-аудит);

- ташкилотда кадрлар ҳисобини юритишнинг мамлакатнинг амалдаги қонун ҳужжатларига мос келишини таҳлил қилиш сифатида кадрлар аудити.

Кадрлар аудити биринчи кўринишининг (HR) мақсади персонал ишини такомиллаштиришдан иборат. Бунинг учун аудиторлар ташкилот раҳбарларига ташкилотнинг мавжуд инсон ресурсларига бўлган эҳтиёжларини таҳлил қилиш натижалари юзасидан тавсиялар, жазо чоралари, рағбатлантириш ва мотивациялаш тадбирларини ўзида мужассам этган ҳисоботни тақдим этадилар. Кадрлар аудитининг иккинчи хили «аудиторлик фаолияти» тушунчасига анча яқин бўлиб, бунда бухгалтерия ҳужжатларини молиявий текшириш ва тафтиш қилиш тушунилади. Мазкур ҳолатда аудит меҳнат, фуқаролик, солиқ тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва бухгалтерия ҳисоби тўғрисидаги қонун ҳужжатлари кесимида кадрлар ҳисобининг юритилишини баҳолашдан иборат бўлади. (1-жадвал).

Кадрлар аудитини ўтказиш босқичлари ва объектлари

Кадрлар аудити босқичлари	Кадрлар аудити объектлари ва йўналишлари
Кадрлар харакати	кадрлар кўнимсизлиги (ходимларнинг ўз хохишига кўра ва меҳнат интзомини бузганлиги учун ишдан бўшаши)
Кадрларни ўқитиш	кадрларни ўқитиш усуллари; кадрларни ўқитиш тизими самрадорлиги; ўқитиш тизими дастурларининг компания стратегик мақсадларига мос келиши.
Кадрлар аттестацияси	кадрлар билим, малака ва кўникмаларининг лавозим йўриқномасига мос келиши; кадрларнинг зарурий иш тажрибаларини текшириш. кадрлар фаолияти натижаларини баҳолаш.
Кадрларни баҳолаш	кадрларнинг сифат таркиби бўйича мослиги.
Кадрларни рағбатлантириш	меҳнатга ҳақ тўлаш ҳолати; штатлар жадвали; бухгалтерлик ҳужжатлари.
Кадрларни ривожлантириш	кадрлар резервининг мавжудлиги; кадрлар резервидаги ходимларни ўқитиш ҳолати; кадрларнинг лавозимда кўтарилиши.
Кадрларнинг касбий стандартларга мос келиши	касбий стандартларда кўзда тутилган лавозимларнинг штатлар жадвалига мослиги; малака талабларига амал қилиниши; иш тажрибалари талабларига амал қилиниши; махсус шароитлардаги ишларни бажариш.
Кадрларни компанияга содиқлик ва хвфсизлик нуқтаи-назаридан баҳолаш	компанияга содиқ бўлмаган ходимларни аниқлаш; кадрлар хавфсизлигига салбий таъсир қилувч омилларни аниқлаш; кадрлар сиёсатини таҳлили.

Манба: Муаллиф томонидан тузилган

Аудиторлар қуйидагиларни текшириб, таҳлил қилади:

- ташкилот томонидан ўтказилган операциялар қонунчилик ва норматив ҳужжатларга мос келиши;

- ўтказиладиган операциялар ва молиявий натижаларни ташкилотнинг кадрлар, солиқ ва бухгалтерия ҳисобида акс эттиришнинг тўлиқлиги ва ўз вақтидалиги;

- фаолиятнинг энг жиддий таваккалчиликларини ва уларни назорат қилиш усулларини аниқлаш мақсадида кадрлар ҳисобини юритиш, ички назорат ва ҳужжатлар айланиши тизими ташкил этилганлиги.

Одатда, иккинчи кўринишдаги кадрлар аудитини ўтказишда аудиторлар:

1) кадрлар ҳисобини юритишнинг амалдаги қонун ҳужжатларига мос келишини текширади;

2) ташкилот томонидан тузилган меҳнат шартномаларини таҳлил қилади;

3) меҳнат ва унга ҳақ тўлаш ҳисобини юритиш бўйича дастлабки ҳисоб юритиш ҳужжатларини, яъни:

– ходимларни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқлар (фармойишлар);

– ходимларни бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги буйруқлар (фармойишлар);

– ходимларга таътил бериш тўғрисидаги буйруқлар (фармойишлар);

– ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларини тўхтатиш (бекор қилиш) (ишдан бўшатиш) тўғрисидаги буйруқлар (фармойишлар);

– ходимларни рағбатлантириш тўғрисидаги буйруқлар (фармойишлар);

– ходимларни хизмат сафарига юбориш тўғрисидаги буйруқлар;

– хизмат сафарлари гувоҳномалари;

– хизмат сафарига юбориш учун хизмат топшириқлари ва унинг бажарилиши тўғрисидаги ҳисоботлар;

– таътиллер графиклари;

– ходимларнинг шахсий карточкалари;

– штат жадвали;

– иш вақти ҳисобини юритиш табелларини расмийлаштиришнинг тўғрилигини текшириши мумкин;

4) ходимларнинг шахсий йиғмажилдларини шакллантиришнинг тўғрилигини текширади;

5) ходимлар меҳнат дафтарчаларини юритиш тартибини текширади;

6) ташкилот ички норматив ҳужжатларининг амалдаги қонун ҳужжатларига мос келиши тўғрисидаги фикрни ифодалаш мақсадида уларни ҳуқуқий экспертизадан ўтказди;

7) хорижлик ходимларни жалб қилишнинг тўғрилигини текширади;

8) жисмоний шахслар билан тузилган фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларни текширади;

9) жисмоний шахслардан олинган даромад солиғини ҳисоблаш, ушлаб қолиш ва тўлашнинг тўғрилигини текширади;

10) ягона ижтимоий солиқ ва пенсия бадалларини тўлашнинг тўғрилигини текширади;

11) ташкилот фойдасининг солиқ базасини аниқлашда ходимлар томонидан меҳнат функцияларининг ижро этилиши ёки ишларнинг бажарилиши (хизматлар кўрсатилиши) муносабати билан жисмоний шахсларга тўланган суммаларнинг харажатларга киритишнинг тўғрилигини текширади.

Албатта, мазкур ҳолатда корхонадаги мавжуд барча ҳужжатлар баҳоланади (2-жадвал).

Жадвалдан кўриб турганимиздек, барча корхона ва ташкилотларда бухгалтерия ва кадрлар хизматларининг ўзаро алоқадорлиги мавжуд бўлиб, кадрларга оид ҳужжатларнинг ёки бу бухгалтерлик операцияларни бажарилишида роли катта. жумладан, ходимларга тўланадиган иш ҳақининг муддатида берилиши кадрларга оид буйруқларнинг ўз вақтида расмийлаштирилишига боғлиқ.

2-жадвал

Кадрлар аудитига тегишли ҳужжатлар

Кадрлар ҳисоби бўйича ҳужжатлар	Бухгалтерия ҳисоби бўйича ҳужжатлар
Меҳнат шартномалари	Иш ҳақи бўйича ҳисоб юритиш методикасини регламентловчи базавий ҳужжатлар (Ҳисоб сиёсати)
Меҳнат таътиллари графиги	Меҳнат таътиллари графиги
Штатлар рўйхати	Иш вақтидан фойдаланиш табели
Меҳнат дафтарчалари	Иш ҳақини бухгалтерлик ҳисоби регистрлари
Иш вақтидан фойдаланиш табели	Бухгалтерия ҳисоби ҳисоботлари
Шахсий таркиб бўйича буйруқлар	
Ходимларнинг шахсий ишлари	

Манба: Муаллиф томонидан тузилган

Шунинг учун кадрлар аудитининг иккинчи кўринишини фақат профессионаллар ўтказиши керак. Бу ички назорат хизмати (ички аудит) ходимлари ҳам, ташқи аудиторлик компанияси ҳам бўлиши мумкин. Бироқ, бизнинг фикримизча, ташқи фирма ўз ички назорат хизматига қараганда маълум устунликларга эга (иқтисодиётнинг турли тармоқларида кенг тажриба, кўп соҳага ихтисослашган мутахассислар жамоалари, кўрсатилган хизматларнинг сифатини кўп босқичли назорат

қилиш, баҳолаш ва қабул қилинган қарорларни амалга оширишнинг текширилган методикалари ва б.).

Профессионал HR -аудит маслаҳатчилар у ёки бу бўлинмада ҳар кунлик иш предметини кузатишни, ушбу кузатиш ёрдамида қарорлар қабул қилиш амалиёти, интервью олиш ва ҳоказоларни назорат қилишни тавсия этишади. Кадрлар аудити доирасидаги тадқиқотлар йўналишларига аниқлик киритиш мақсадида персонални бошқариш тизимини оптималлаштириш учун биринчи галда эътибор қаратишни талаб қиладиган зоналарни аниқлаб берувчи дастлабки ташхис амалга оширилиши мумкин. Тўлиқ кўламли кадрлар аудити диагностик операцияларнинг юқорида келтирилган изчиллиги шаклида энг узоқ муддатли самарадорликка эга бўлади.

Хулоса

Юқоридаги фикрлардан келиб чиқиб шуни таъкилдаш мумкинки, кадрлар аудитини ўтказиш жараёни ўзига хос мураккабликка эга бўлиб, бу жараёнда бир нечта бўлимлар фаолияти ўрганилади. Кадрлар ҳисоби аудити ўтказилганда аудитор ходимларнинг ҳақиқатдаги сони ва таркибини ўрганса, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳисоби аудитида эса иш ҳақи ва ижтимоий тўловларнинг тўғри ҳисобланганлигининг қонунийлиги текширилади. Умуман олганда, кадрлар аудитини ўтказиш кадрларга бўлган эҳтиёж ва кадрлар билан таъминланганлик даражасини аниқлаш, уларни ўқитиш, ходимларнинг инновацион салоҳиятини аниқлаш, шунингдек, ташкилот ичидаги ходимларни иерархия даражалари ва функционал соҳалар бўйича тақсимлашни тартибга солиш имконини беради.

Кадрлар аудитининг белгиланган йўналишлари доирасида биз бизнес субъектлари учун қуйидаги жараёнлардан фойдаланишни тавсия қиламиз:

1. Ташкилотнинг кадрлар салоҳиятини, ходимларнинг қўнимсизлигини, айниқса ўз хоҳишига кўра бўшашлар сабабларини таҳлил қилиш. Аудитор кадрлар алмашинуви тезлигига алоҳида эътибор бериши керак. Ушбу коэффициентнинг меъёрий белгиланган қиймати йўқ. Шунинг учун аудитор мустақил равишда тегишли соҳа учун қўнимсизликнинг мақбул коэффициентини аниқлаши ва уни амалдаги билан таққослаши керак, бунинг асосида ташкилотдаги кадрлар сиёсатининг ҳолати тўғрисида тегишли хулосалар чиқарилади.

2. Ходимларни ҳисобга олиш ва ривожлантириш бўйича штат жадвали, иш ҳақи тўғрисидаги низом, ходимларни ўқитиш тўғрисидаги низом, ходимларни сертификатлаш тўғрисидаги низом каби меъёрий ҳужжатларни таҳлил қилиш.

3. Ходимларнинг меҳнатини рағбатлантириш ҳолатини таҳлили. Иш ҳақини таҳлил қилишда аудитор бухгалтерия ҳужжатларини, асосий

ва кўшимча иш ҳақини ҳисоблашнинг қонунийлиги, шунингдек иш ҳақидан ажратмаларнинг тўғрилигини текширади.

4. Ходимларни баҳолаш: бунда ходимларни профессионал стандарт талабларига мувофиқлиги баҳоланади.

5. Ходимлар хавфсизлигини баҳолаш. Бу йўналишдаги кадрлар аудитини ўтказишда ходимларнинг ташкилотга содиқлигини пасайишига олиб келадиган ва ходимлар хавфсизлигига таҳдид соладиган омилларни ўрганиш керак.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Акциядорлик жамиятларида замонавий корпоратив бошқарув услубларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-4720 сонли фармони. 2015 йил 24 апрел.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонларини жорий этиш тўғрисида”ги 207-сонли қарори. 2015 йил 28 июл.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4472-сон қарори. 2019 йил 3 октябрь.

4. “Qomus.info” электрон энциклопедия (<https://qomus.info/oz/encyclopedia/a/audit/>)

5. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности" (принят ГД ФС РФ 24.12.2008) // "Российская газета", N 267, 31.12.2008

6. Робертсон Дж. Аудит. Пер. с англ. М., 1993. С.4.

7. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. – 672 с. с. 152.

8. Управление персоналом организации Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с. с. 618.

9. Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как составляющая кадрового менеджмента на предприятии// Известия Волгоградского государственного технического университета– 2012.– №13, Т. 7.– С. 93–97.

10. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований– 2013.– №7.

11. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований– 2013.– №1.– С. 146.

12. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи// Международный журнал экспериментального образования– 2013.– №4.– С.174–175.

13. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли// Современные наукоёмкие технологии– 2013.– №1.– С.124–125.

14. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях// Успехи современного естествознания– 2013.– №7.– С.175.

15. I.A.Bakiyeva. Personal auditi va nazorati. Darslik. – T.: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи», 2021, 216 bet.

МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИ САМАРАДОРЛИГИ КЎРСАТКИЧЛАРИ КОНЦЕПЦИЯСИНИНГ ЭВОЛЮЦИОН РИВОЖЛАНИШ БОСҚИЧЛАРИ ВА ЗАМОНАВИЙ БАҲОЛАШ ТУРЛАРИ

Рахматуллаева Шахноза Хамидовна

*Тошкент давлат иқтисодийёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси катта ўқитувчиси*

Аннотация: Мақолада Қашқадарё вилояти корхоналарида самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КПИ) тизими асосида меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари концепциясининг эволюцион ривожланиш bosқичлари ва замонавий баҳолаш турлари 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 (КПИ) тизими, меҳнат фаолияти натижадорлиги, ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш, меҳнатни ташкил этиш, ходимларни рағбатлантириш, ходимлар қўнимсизлиги.

Аннотация: В статье проведен теоретический и практический анализ этапы эволюционного развития и современных видов оценки концепции показателей эффективности труда на основе системы важных показателей эффективности (КПИ) предприятий Кашкадарьинской области. Материальное и нематериальное стимулирование, влияющее на систему оценки эффективности трудовой деятельности работников, обучение и повышение квалификации работников, организованная система труда и управления, а также жалатность работников, для которых является конечной, проанализированы на основе результатов социального опроса, разработаны соответствующие выводы и предложения.

Ключевые слова: Система ключевых показателей эффективности (КПИ), результативность работы, обучение и развитие работников, организация труда, мотивация работников, неудовлетворенность работников.

Abstract: The article provides a theoretical and practical analysis of employee performance evaluation based on the system of key performance indicators (KPIs) at industrial enterprises of Kashkadarya region, material and non-material incentives affecting the system of employee performance evaluation, training and, based on the results of a social survey, analyzed the professional development of employees, organized labor management system and employee dissatisfaction, considered as the final the result for them, according to the results of the social survey, relevant conclusions and proposals have been 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

Жаҳон мамлакатларининг инновацион ривожланиш даражаси турли халқаро рейтинглар орқали баҳолаб борилади. Уларга Жаҳон иқтисодий форуми томонидан ҳисобланадиган Глобал инновацион индекс (ГИ),

Технологик тайёргарлик индекси (NRI), Ахборот-коммуникация технологиялари индекси (GITR), Глобал рақобатбардошлик индекси (GCI)ни киритиш мумкин. Ушбу рейтингларда илмий-техника салоҳияти юқори, фанда етакчиликни сақлаб қолишга интилаётган мамлакатлар етакчи мавқега эга. Етакчи корхона ва ташкилотларда KPI (Key performance indicator) яъни асосий меҳнат самарадорлик кўрсаткичини баҳолаш тизимидан кенг фойдаланиб келади.

Корхонада ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолаш, самарадорликни ўлчаш ва уни баҳолаш ходимларни бошқариш тизимининг муваффақиятли ишлаши учун зарурий шартдир. Ҳозирги вақтда кўплаб компаниялар ўз ходимларининг ишбилармонлик фаолиятини “Самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари” (KPI) тизимига мувофиқ баҳолашмоқда.

Самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (инг. Key Performance Indicators, KPI) – бу корхона ва ташкилотлар учун фаолиятда натижадорликни таъминлашда стратегик ва тактик мақсадларга эришишни аниқлашга ёрдам берадиган баҳолаш тизимидир. Улардан фойдаланиш ташкилотга унинг ҳолатини баҳолаш имкоини тақдим этади ва стратегияни амалга оширишни баҳолашда ёрдам беради.

Адабиётлар таҳлили

Фаолият самарадорлигини ўлчашда ва муҳим кўрсаткичларини баҳолаш узок эволюцион ривожланиш босқичларига эга ҳисобланади.

Муҳим самарадорлик кўрсаткичлари (KPI) ҳақидаги илк тушунчалар XX асрнинг 50-йилларида Питер Друкернинг “Мақсадга сари бошқариш” ғояси орқали шакллана бошланган.

П.Друкернинг фикрича, “натижадорликка эришиш учун самарадорлик кўрсаткичлари билан алоҳида шуғулланиш керак ва раҳбарларни кундалик ишлар билан банд қилмасдан, белгиланган устувор вазифалар ҳамда асосий мақсад сари фаолият олиб бориши учун самара берадиган кўрсаткичлар билан шуғулланиш керак”.[1]

1990-йилларда самарадорлик кўрсаткичлари турли соҳаларда, энг муҳими, ҳукуматда машҳурликка эришди. Самарадорликни бошқариш тизимларининг барча татбиқлари силлиқ эмас эди ва баъзида улар яхшилиқдан кўра кўпроқ зарар келтирди. Бироқ, яхши ва ёмон тажрибалар амалиётдан ўрганиш орқали чора-тадбирлардан фойдаланиш бўйича кўпроқ асосли қарорлар қабул қилишга ёрдам берди.

Бу тарих бизни қаерга олиб боради? Амалиёт бошқарув концепцияларининг пайдо бўлишига олиб келди, аксинча эмас. Самарадорлик ўлчовларидан фойдаланиш вақт ўтиши билан органик равишда ривожланди.[2]

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, бугунги кунга қадар тадқиқотчилар “муҳим самарадорлик кўрсаткичлари” тушунчасини аниқлашга ягона ёндашувни ишлаб чиқишга зарурат сезишмаганлар. Ушбу

концепциянинг турли хил таърифларини ўрганиш асосида муҳим самарадорлик кўрсаткичлари табиати ва кўлами бўйича маҳаллий фанда ривожланган иккита нуқтаи назарни ажратиб кўрсатиш мумкин. Биринчисига кўра, муҳим самарадорлик кўрсаткичлари стратегик корхоналарни бошқариш воситаси сифатида қаралади. Иккинчисига кўра, муҳим самарадорлик кўрсаткичларидан фойдаланиш фақат ходимларни бошқариш соҳаси билан чекланган. Бизнинг фикримизча, ходимларнинг иш фаолиятини баҳолаш учун фойдаланиладиган асосий кўрсаткичлар, агар улар корхона олдида турган муаммоларни ҳал қилишга бўйсунадиган бўлса, стратегик бошқарувнинг элементи ҳисобланади.

Муҳим самарадорлик кўрсаткичлари тизимининг таркибий қисмларини кўриб чиқиш жараёнида Р. Каплан ва Д. Нортон идрок этиш қийин бўлган кўплаб аналитик кўрсаткичлар орасида асосийларини ажратиб кўрсатишни таклиф қилдилар. Классик кўрсаткичлар картасида тўртта блок мавжуд:

- биринчи блок - компаниянинг миссияси ва стратегияси;
- иккинчи блок – ички бизнес жараёнлари;
- учинчи блок – кадрлар тайёрлаш ва малакасини ошириш;
- тўртинчи блок - маҳсулот ёки хизматлар истеъмолчилари.[3]

Ўз навбатида, блокларнинг ҳар бири мақсадлар, кўрсаткичлар, вазибалар, тадбирларни ўз ичига олади.

Н.Кондрашева фаолият самарадорлиги муҳим кўрсаткичларининг (КРІ) учта турини аниқлайди:[4]

- биринчи тур - ишларнинг умумий ҳолатини кўрсатувчи КРІ;
- иккинчи тур – бизнес жараёнларининг кўрсаткичлари (аниқ нима қилиш кераклигини кўрсатиш);
- учинчи тур - самарадорликни қандай ошириш мумкинлигини кўрсатувчи самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизими.

Г. Еремина самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизимининг учта компонентини ажратиб туради:[5]

- биринчи компонент - “компетенциялар” (ходим эгаллаб турган лавозимининг хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ваколатларни аниқлаш ва талабларга мувофиқлигини баҳолаш орқали ходимларни баҳолашни ўз ичига олади);
- иккинчи компонент - “жараён” (корхонада жорий фаолият, норма ва коидаларга мувофиқлигини баҳолаш);
- учинчи компонент – “натижа” (олинган натижани режалаштирилган кўрсаткичлар билан солиштириш асосидаги баҳолаш).

Самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизимини ишлаб чиқишдан олдин корxonанинг ички бизнес-жараёнларини чуқур таҳлил қилиш амалга оширилади, унинг асосида бутун корхона, алоҳида таркибий бўлинмалар ва ходимларнинг фаолиятига асосий таъсир кўрсатадиган кўрсаткичлар аниқланади. Келинг, асосий ишлаш кўрсаткичларини ишлаб чиқиш алгоритмининг батафсил кўриб чиқайлик. О.Бехтина самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизимини ишлаб чиқишнинг қуйидаги тартибини

белгилаб берди.[6] Бутун жараён у томонидан бир неча кетма-кет босқичларга бўлинади:

- 1-босқич - компаниянинг стратегик мақсадини аниқлаш;
- 2-босқич - стратегик харитани ишлаб чиқиш;
- 3-босқич - асосий роль ўйнайдиган кўрсаткичларни аниқлаш;
- 4-босқич - кўрсаткичларни ўлчаш учун кўрсаткичларни аниқлаш;
- 5-босқич - компания (алоҳида таркибий бўлинмалар) фаолиятини такомиллаштиришга қаратилган чора-тадбирлар (дастурлар) ишлаб чиқиш;
- 6-босқич - фаолиятнинг белгиланган асосий кўрсаткичларига мувофиқ ҳисоботни ишлаб чиқиш.

Самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизимини ишлаб чиқишда ҳам миқдорий, ҳам сифат кўрсаткичлари ҳисобга олинади. О.Бекхтина томонидан таклиф қилинган асосий ишлаш кўрсаткичларини ишлаб чиқиш алгоритми мамлакатдаги бир қанча ташкилот ва корхоналарда самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизимини амалга оширишда асос сифатида қабул қилинган.

Ходимлар самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизими куйидаги вазифаларни ҳал қилишга мўлжалланган:

- корхона ходимлари олдига мақсадларни белгилаш;
- корхона ходимларининг фаолиятини баҳолаш;
- корхона ходимларининг фаолияти натижаларига кўра иш ҳақини белгилаш.

Қоида тариқасида, ҳар бир алоҳида ходимнинг асосий кўрсаткичлари корхонанинг умумий фаолияти билан боғлиқ ва шу билан тизимнинг асосий мақсадига эришилади - турли бўлимлар ходимларининг бошқа бўлимларнинг ходимлари ҳатти-ҳаракатлари бир-бирига зид келмайди ва ишига тўсқинлик қилмайди. Ҳар бир ходим ўз олдига қўйилган мақсадларга эришиш учун меҳнат қилиб, умумий ишга ҳисса қўшади ва натижада уларни амалга ошириш учун мукофот олади.

Мамлакатимизда меҳнат иқтисодиёти мактаби асосчилари ва фаннинг етук олимлари томонидан ишлаб чиқариш иқтисодиётида меҳнат самарадорлиги муаммоларига бағишланган бир қатор ишларида ёритилган. Хусусан, Қ.Х.Абдурахмонов ва бошқалар ушбу муаммо таҳлилига катта эътибор беришган. Қ.Х.Абдурахмонов меҳнат самарадорлигининг унумли моҳиятини қўйидагича таърифлайди: “меҳнат фаолиятининг самарадорлиги - меҳнат фаолиятининг пировард иқтисодий натижаси кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат меҳнат сарфига нисбатан, яъни меҳнат сарфи бирлиги ҳисобига ишлаб чиқаришган маҳсулот билан ўлчанади. Жамиятнинг ривожланиши ва унинг барча аъзолари фаровонлиги даражаси меҳнат фаолиятининг самарадорлик даражаси ҳамда ўсишига боғлиқ”.[7]

Лавозимларни стандарт мезонлар бўйича баҳолаш тартиби куйидагича бўлиб, самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизимига асосланган самаралироқ, аммо унчалик машҳур бўлмаган баҳолаш мавжуд - бу стандарт

мезонларга мувофиқ лавозимларни баҳолашдир. Ушбу мезонлар, қоида тариқасида, ҳар бир лавозим учун ишлаб чиқилади ва кўпинча менежерлар, мутахассисларни баҳолашда, камроқ техник ходимларнинг ишини баҳолашда қўлланилади. Мезонлар универсал ва ҳар қандай лавозимга мос келади. Ушбу усулнинг афзаллиги шундаки, бу лавозимдаги вазифалар ва функциялар ўзгарганлиги сабабли мезонларни вақт ўтиши билан ўзгартириш керак бўлмайди.

Стандарт фаолият мезонларини ишлаб чиқишда маълум талабларга риоя қилиш керак:

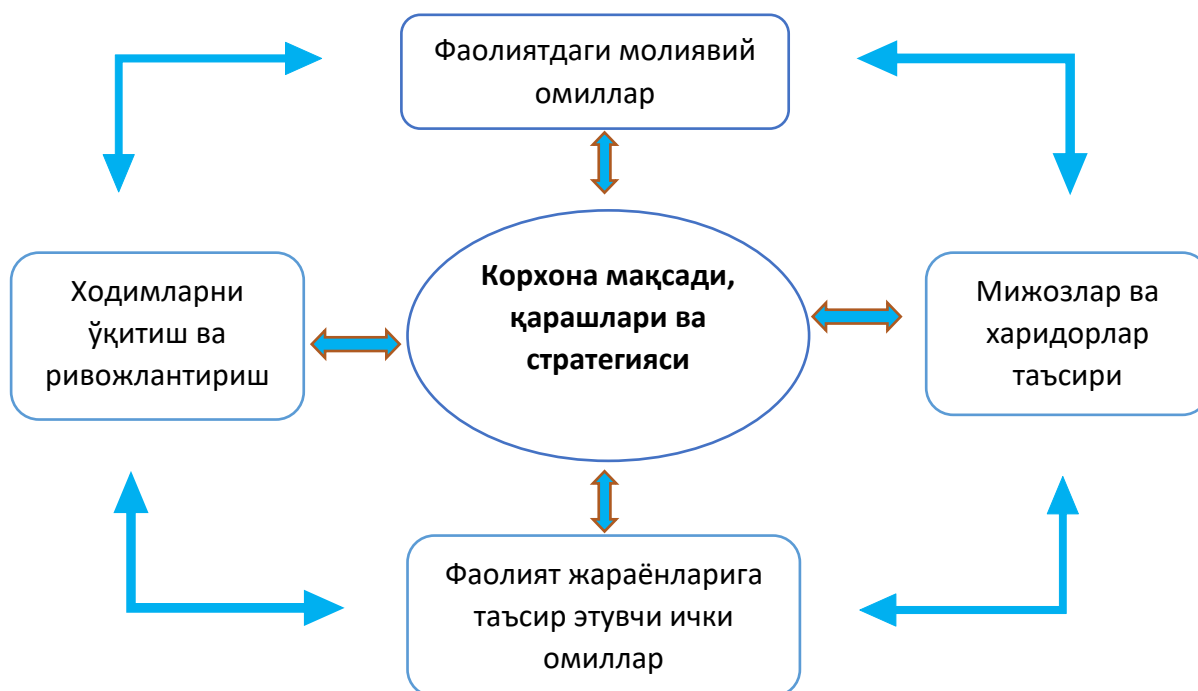
- улар хулқ-атвор нуқтаи назаридан белгиланиши керак;
- улар хатти-ҳаракатларнинг барқарор такрорланадиган шакллариға тегишли бўлиши керак;
- улар муайян соҳадаги фаолият мазмуни билан боғлиқ бўлмаган ишларни бажаришнинг миқдор ва сифат мезонларини акс эттириши керак;
- улар бевосита тегишли бўлим томонидан кузатилиши керак.[8]

Шунингдек, ушбу тизимда корхонадаги барча даражадаги мақсадлар SMART тамойилига мос келиши керак, яъни қуйидагича бўлиши тараб этилади:

- “specific” – ўзига хос;
- “measurable” – ўлчовли;
- “achievable” – эришиш мумкин (реалистик);
- “relevant” – фаолиятга мос, тегишли;
- “time-bound (time-based)” – вақт билан чегараланган.

Учинчи тури: **Иш фаолиятини бошқариш тизими** (ингл. “Performance Management”) – мақсадларни бошқариш тизимининг такомиллаштирилган ва қайта ишланган тури бўлиб, ушбу тизимда йилига бир маротаба ёки ҳар ярим йилда бир маротаба ходимнинг фаолиятини таҳлил қилиш (Performance Review) мажбурий ва қатъий тарзда амалга ошириладиган босқич мавжудлиги билан ажралиб туради. Ушбу босқичда корхона томонидан талаб этилган мақсад ва вазифаларнинг бажарилиши, муҳим самарадорлик кўрсаткичлари ҳамда энг муҳими ҳисобланган мезонлардан бири – ходимларнинг малакаси баҳоланади.

Тўртинчи тури: **Мувозанатланган кўрсаткичлар тизими** (Balanced Scorecard – BSC). Ушбу тизим Гарвард бизнес мактабининг Бейкер фонди профессори Девид Нортон ва Balanced Scorecard Collaborative асосчиси ва президенти Роберт Капланлар томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, у корхона мақсади, қарашлари ва стратегиясига ҳар томонлама боғлиқ бўлган тўртта тузилмаларга асосланади. Бу қандай ишлайди? Одатда, корхона ходимлари жорий фаолиятни аниқ ва холис бажаришга ўргатилади. Бу тренинглари натижаси ҳисобланади. Натижада харидорлар ва мижозлар фаолиятдан мамнун бўлади ва бу ўз навбатида корхона даромадига бевосита ижобий таъсир қилади. Пировард натижалар эса раҳбариятга режалаштирилган стратегия, миссия ва қарашларни янада ёрқин ва шаффоф амалга оширишга кўмак беради. (1-расм).



1-расм. Мувозанатланган кўрсаткичлар тизими⁵

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, корреляцион-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 кўнимсизлиги билан салбий боғлиқдир. Рағбатлантиришнинг ходимлар кўнимсизлигига билвосита таъсири фақат моддий рағбатлантириш ва ходимларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун қўллаб-қувватланди, чунки тўғри ташкил этилган меҳнат ва адолатли

⁵ Муаллиф тадқиқотлари асосида ишлаб чиқилган

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.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси

Тадқиқот давомида Қашқадарё вилоятида ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолашда сўнгги йилларда самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизими амалиётга жорий этилган қуйидаги 3 та акциядорлик жамиятлари: «Shaxrisabz vino-arog» ОАЖ, «Kitob Ip Yigiruv» АЖ, «Don – Xalq Rizqi» АЖ, 18 та масъулияти чекланган жамиятлари: «Nishon Cellulose and Cotton Wool» МЧЖ, «Safe collection» МЧЖ, «Rus-dost tekstil» МЧЖ, «Xujaqulov Shuxratjon» МЧЖ, «Tursunov Muhammadali To'liqinovich» МЧЖ, «Amarizza Team Textile» МЧЖ, «Imron ibn Bahodir» МЧЖ, «S Grand» МЧЖ, «Muborakteks» МЧЖ, «Bunyodkor» МЧЖ, «Ulug'» МЧЖ, «Murodov Raxmatulla Mavlonovich» МЧЖ, «Sado» МЧЖ, «Sanam» МЧЖ, «Universal Taraqqiyot Tekstil» МЧЖ, «Murodali Farm Tekstil» МЧЖ, «Oq Saroy Tekstile» МЧЖ, «Shahrisabz Textile» МЧЖ, 2 та қўшма корхоналар: «Cotton Road» ҚК, «Lt Textile Interational» МЧЖ ҚК, 3 та хусусий корхоналар: «Fartune» ХК, «Almaz Hamkor Trans Servis» ХК, «Umar Jahongir» ХК ва 2 та оилавий корхоналар: «Koson Universal» ОК, «Asqar Naimov» ОК кабиларни ўз ичига олган жами 28 та амалда фаолият юритаётган хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти таҳлил қилинди.

Тадқиқот сифатини янада ошириш мақсадида танлама кузатув учун «Shaxrisabz vino-arog» ОАЖ, «Don – Xalq Rizqi» АЖ, «Sado» МЧЖ ва «Oq Saroy Tekstile» МЧЖ кабиларнинг молиявий натижалари ва улардаги самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизими билан боғлиқлиги ҳам алоҳида тадқиқ этилди.

Саноат корхоналари стратегиясида режалаштирилган мақсадларга эришиш ходимларнинг меҳнат фаолияти самарадорлигини оширилиши эвазига амалга оширилади. Бунга эришиш учун стратегияда белгиланган барча мақсадлар функционал раҳбарларга тақсимланади, функционал раҳбарлар томонидан тасарруфидаги ташкилий тузилмалар орасида уларга тегишли мақсадларни тизимли ва тенг равишда тақсимланади, тегишли ташкилий тузилмалар раҳбарлари ўз тасарруфидаги ходимларга тақсимлаб беришади.

Ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолашда самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизими амалда бўлган акциядорлик ва масъулияти чекланган жамиятлар⁶

№	Юридик шахс номи	KPI тизими амалда:			
		1 йил	2 йил	3 йил	4 йил
<i>Акциядорлик жамиятлари</i>					
1.	«Don – Xalq Rizqi» АЖ				+
2.	«Kitob Ip Yigiruv» АЖ			+	
3.	«Shaxrisabz Vino-Aroq» ОАЖ				+
<i>Масъулияти чекланган жамиятлар</i>					
4.	«Nishon Cellulose And Cotton Wool» МЧЖ		+		
5.	«Safe Collection» МЧЖ		+		
6.	«Rus-Dost Tekstil» МЧЖ	+			
7.	«Xujaqulov Shuxratjon» МЧЖ			+	
8.	«Shahrisabz Textile» МЧЖ	+			
9.	«Tursunov Muhammadali To'liqinovich» МЧЖ			+	
10.	«Amarizza Team Textile» МЧЖ		+		
11.	«Imron Ibn Bahodir» МЧЖ	+			
12.	«S Grand» МЧЖ		+		
13.	«Muborakteks» МЧЖ	+			
14.	«Murodali Farm Tekstil» МЧЖ			+	
15.	«Bunyodkor» МЧЖ		+		
16.	«Universal Taraqqiyot Tekstil» МЧЖ	+			
17.	«Ulug'» МЧЖ		+		
18.	«Murodov Raxmatulla Mavlonovich» МЧЖ	+			
19.	«Sado» МЧЖ				+
20.	«Sanam» МЧЖ		+		
21.	«Oq Saroy Tekstil» МЧЖ				+

Тақсимланган мақсадларга эришиш учун ҳар бир ходимга аниқ муддат белгиланади ҳамда муддат якунида унинг раҳбари томонидан баҳо берилиб, эришилган натижаларга мувофиқ бонус берилиши кўзда тутилган.

⁶ Муаллиф томонидан тузилган

Таҳлил этилаётган 1-жадвал ва 2-жадвалларда номи келтирилган юридик шахслар ходимлари меҳнат фаолиятида самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизими жорий этилганлиги бўйича тажрибаларга алоҳида эътибор қаратилди.

2-жадвал

Ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолашда самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизими амалда бўлган қўшма, хусусий ва оилавий корхоналар⁷

№	Юридик шахс номи	KPI тизими амалда:			
		1 йил	2 йил	3 йил	4 йил
<i>Қўшма корхоналар</i>					
1.	«Lt Textile Interational» МЧЖ ҚК			+	
2.	«Cotton Road» ҚК			+	

1-жадвал маълумотларидан маълум бўлишича, ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолашда самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизимини амалиётга жорий этган акциядорлик жамиятлари ва масъулиятли чекланган жамиятлари, 2-жадвалда эса ходимлар меҳнат фаолиятини баҳолашда самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI) тизимини амалиётга жорий этган қўшма, хусусий ва оилавий корхоналар келтирилган.

Албатта, KPI тизими меҳнат фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (Key Performance Indicators, KPI) ҳисобланиб, мақсадларга эришишга ёрдам берувчи кўрсаткичларни шакллантиришга қаратилган корхоналарнинг баҳолаш методикаси ҳисобланади. Шу билан биргаликда KPI тизимини жорий этиш ҳар қандай ташкилотга нафақат бозордаги ўрнини баҳолашга, балки корхона фаолиятининг ички механизмлари ҳолатини ҳам таҳлил этиб боришга имконият яратади.

Маълумки, корхона фаолиятида амалиётга киритилган самарадорликнинг муҳим кўрсаткичи (KPI) тизими ходимлар, бўлимлар ва бутун корхонадаги ишчанлик фаоллигини назорат қилиш шароитини яратишга қолмасдан, балки келгусидаги мақсадлар даражаси ва уларга эришиш учун йўналтирилган харажатлар даражасини ўзида акс эттирувчи фаолият натижадорлигининг муҳим кўрсаткичидир.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2015 йил 28 июлда “Давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари ва бошқа хўжалик юритувчи субъектлар фаолияти самарадорлигини баҳолаш мезонларини жорий этиш тўғрисида”ги 207-сонли қарори билан қабул қилинган самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари (KPI)ни иқтисодиётимизга жорий қилинишида биринчи бўлиб, корхоналарнинг зарар билан ишлаш фаолиятини, корхоналарда иш самарадорлигини ёмонлашишини, ортиқча

⁷ Муаллиф томонидан тузилган

харажатларга, асоссиз рағбатлантиришларга, ресурслардан мақсадсиз фойдаланишга, ташкилотлар фаолиятидаги ношаффоликка, молиявий манбалардан мақсадсиз фойдаланишга чеклов қўяди”.[9]

Шуни таъкидлаш жоизки, самарадорликнинг муҳим кўрсаткичлари тизими (КРІ) вазифаси яъни, ташкилот фаолияти иқтисодий, молиявий ва бошқа натижаларини баҳолаш, хусусан, белгиланган стратегик вазифалар аниқ ва тўғрилигини таъминлаш, бунда биринчи навбатда асосий эътиборни энг муҳим жараёнлар ва аҳамияти юқори кўрсаткичларга қаратиш, бунда фаолиятдаги кўрсаткичлар динамикасини ҳақида доимий таҳлил қилиш ҳамда эътибор талаб этувчи асосий омилларни синхронлаштиришдан иборат.

Ўзбекистон Республикасининг барча ҳудудларида 2016 йил 1 январдан бошлаб устав капиталида давлат улуши бўлган акциядорлик жамиятлари, масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар ҳамда давлат корхоналари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш мезонларини белгилаш, ҳисобини юритиш мақсадида самарадорликнинг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими жорий қилинган.

3-жадвал

Қашқадарё вилояти «Don – Xalq Rizqi» АЖ асосий фаолиятдан кўрилган фойда ва стратегик режа бажарилиши ҳолати

Кўрсаткичлар	Йиллар					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Режадаги АФФ, минг сўм*	2 023 828	5 511 588	16 769 578	12 449 054	9 970 418	12 568 200
Ҳақиқатда АФФ, минг сўм*	2 500 000	6 000 000	18 000 000	13 000 000	8 000 000	10 000 000
$P_{САФФ}^{**}$	0,810	0,919	0,932	0,958	1,246	1,257
Режадаги ходимлар сони, киши	337	249	234	183	203	203
Ҳақиқатда ишлаган ходимлар сони, киши	200	200	200	200	200	300
$P_{СХС}^{***}$	0,593	0,803	0,855	1,093	0,985	1,478
$****P_T$	0,480	0,738	0,796	1,047	1,228	1,857

Бу ерда: *Асосий фаолиятдан кўрилган фойда; ** $P_{САФФ}$ – Самарадорлик кўрсаткичи (ташқи); *** $P_{СХС}$ – Самарадорлик кўрсаткичи (ички); **** P_T – умумий фаолиятдаги самарадорлик кўрсаткичи.

3-жадвал маълумотларида «Don – Xalq Rizqi» АЖ асосий фаолиятдан кўрилган фойда ва стратегик режалар бажарилиши ҳолати келтириб ўтилган. Маълумки, 2017-2019 йилларда фаолиятдаги самарадорлик кўрсаткичи P_T ($0.480 \leq 1$, $0.738 \leq 1$, $0.796 \leq 1$) бирдан кичик, фаолиятда натижадорликка асосланган мақсадлар (НАМ) натижаси самарасиз деб баҳоланиб келинган.

Одатда, фаолият самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизимида хўжалик юритувчи субъект бошқарув ҳолати ва ходимлари меҳнат фаолияти рақамлар орқали ўлчанади. Кўрсаткичлар бўйича барча фаолият жараёнларини ўзида акс эттирган ҳисобот тайёрлангач, режага қўйилган асосий мақсадга қанчалик даражада эришилгани бўйича, бинобарин, қўйилган режа ва мақсадлар қандай даражадаги аниқ ва тўғри қўйилганлигини билиш мумкин. Энг асосийси, фаолият самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими қўйилган стратегик ва тактик мақсадларга тузатишлар киритишга ёрдам беради.

Ушбу акциядорлик жамиятида ўтказилган ижтимоий сўров натижалари таҳлили ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими жорий этилишида қуйидаги асосий камчиликларни кўрсатди:

Биринчидан, акциядорлик жамиятида ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизимини киритишда айрим лавозимлар учун фаолиятнинг ўзига хос хусусиятлари ва бунда КРІ тизимидан фойдаланиш хавфларини ҳисобга олинмаган. Хусусан, акциядорлик жамиятида фаолият юритаётган технологлар меҳнат фаолиятида КРІ тузатилган ва фаолиятга топширилган асбоб-ускуналар сони билан чегараланган. Натижада технологлар иш сифати тушиб кетган ва асбоб-ускуналар бузилишлари сони ортган. Бундай ҳолатлар жамият фаолияти натижадорлиги учун салбий таъсирни орттирган.

Иккинчидан, «Don – Xalq Rizqi» АЖ фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичлари (КРІ) тизимидага асосий мақсадлар ичида жамият “ўз ишлаб чиқариш қувватидан тўлиқ фойдаланиш” ҳам киритилган. Албатта, ушбу мақсадга йўналтирилган кўрсаткичлар маҳсулотлар бирлигига доимий харажатларни камайтиришга имкон яратади, бироқ бунда бозордаги маҳсулотга бўлган талаб ҳисобга олинмайди. Натижада хомашёнинг сотилмайдиган маҳсулотга ўтиши, айланма маблағларнинг музлаши, сақлаш харажатлари ошиб бориши хавфи юзага келиш хавфига замин яратилган.

Учинчидан, барча бўлинмалар фаолиятидаги муҳим самарадорлик кўрсаткичлари учун вазнлар бир хил тақсимланган. Аслида муҳимлик даражаси эътиборга олинмиши мақсадга мувофиқдир.

Самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими қуйидаги асосий вазифаларга мос келиши керак:

- бозордаги талабни эътиборга олган ҳолда самарадорликни ўлчаш;
- стратегик мақсадларнинг аниқлигини таъминлаш;
- асосий жараёнлар ва муҳим кўрсаткичларга эътибор қаратиш;
- самарадорлик кўрсаткичларининг яхшиланиши ҳақида ахборот бериш;
- эътибор қаратиш лозим бўлган муҳим омилларни танлаш;
- натижадорликни ҳисобга олган ҳолда адолатли рағбатлантириш учун аниқ асос яратиш.

Қашқадарё вилояти «Sado» МЧЖ асосий фаолиятдан кўрилган фойда ва стратегик режа бажарилиши ҳолати

Кўрсаткичлар	Йиллар					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Режадаги АФФ, минг сўм*	2 905	0	499 749	650 254	727 946	823 580
Ҳақиқатда АФФ, минг сўм*	2 500	5 000	550 000	580 000	600 000	700 000
$P_{САФФ}^{**}$	1,162	0	0,909	1,121	1,213	1,177
Режадаги ходимлар сони, киши	173	175	142	275	265	265
Ҳақиқатда ишлаган ходимлар сони, киши	170	170	100	250	265	290
$P_{СХС}^{***}$	0,983	0,971	0,704	0,909	1,000	1,094
$****P_T$	1,142	0,000	0,640	1,019	1,213	1,288

Бу ерда: *Асосий фаолиятдан кўрилган фойда; ** $P_{САФФ}$ – Самарадорлик кўрсаткичи (ташқи); *** $P_{СХС}$ – Самарадорлик кўрсаткичи (ички); **** P_T – умумий фаолиятдаги самарадорлик кўрсаткичи.

4-жадвал маълумотларида «Sado» МЧЖ асосий фаолиятдан кўрилган фойда ва стратегик режалар бажарилиши ҳолати келтириб ўтилган. Маълумки, «Sado» МЧЖ меҳнат фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими 2017 йилдан буён амалга киритилган бўлиб, 2017 йилда умумий фаолиятдаги самарадорлик кўрсаткичи $P_T=1,142$ ни ташкил этган, бироқ 2018-2019 йилларда фаолиятдаги самарадорлик кўрсаткичи P_T ($0.0 \leq 1$, $0.640 \leq 1$) бирдан кичик кўрсаткичларни қайд этган. Бу эса фаолиятда натижадорликка асосланган мақсадлар (НАМ) натижаси самарасиз эканлигини кўрсатади.

Корхонада ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими жорий этилишида қуйидаги асосий камчиликлар аниқланди:

Биринчидан, масъулияти чекланган жамиятда асосий пировард мақсад ва стратегиянинг амалга оширилишини мониторинг қилиб бориш яхши йўлга қўйилган, бироқ бутун ташкилот, бўлимлар ва ходимларнинг фаолиятини баҳолаш, муҳим вазифалар ўз вақтида ва сифатли бажарилишини назорат қилиш жараёнлари регламентлар асосида амалга оширилган. Бироқ, зарурат туғилганда ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими меъёрий ҳужжатларга мувофиқ қайта кўриб чиқиш ва тузатишлар амалга оширилмаган. Бу эса, стратегик ҳаракатларда кечикишларни келтириб чиқарган.

Иккинчидан, ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизимида ходимларни рағбатлантириш тизими билан синхронлаштирилмаган. Бунда КРІ тизими ходимлар мотивациясига таъсир этмаган.

Учинчидан, бўлинмалар бўйича мақсадга эришишдаги вазифалар ва КРІ тизими омиллари танланишида асослар етарли келтирилмаган ҳолатлар учрайди.

Ходимлар фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизими кўпинча мақсадларни ҳам сифат жиҳатдан, ҳам миқдорий жиҳатдан баҳолашга ёрдам берувчи воситалар сифатида қабул қилинган бўлиб, ушбу кўрсаткичлар олдиндан қўйилган мақсадларга жавоб бермаса, ундан фойдаланиш – беҳудага вақт сарфлашдир. Бу ходимлар фаолияти самарадорлигининг муҳим кўрсаткичи (КРІ) тизимини қўллаш учун тушуниши керак бўлган асосий тамойиллардан биридир. Умуман олганда, қўйилган пировард мақсад ва унга эришиш йўлидаги вазифаларни белгилашнинг моҳияти, уларни ҳар томонлама қайта кўриб чиқиш ва фаолиятни бошқаришдаги замонавий услулларнинг асосини ташкил этади.

Хулоса ва таклифлар

Корхоналарда ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини жорий этишда, корхонада амал қиладиган ижтимоий ва иқтисодий асосларидан келиб чиққан ҳолда ижтимоий-меҳнат муносабатларини эътиборга олган бозор шароитига хос, шунингдек, нафақат ишлаб чиқариш корхоналарида, балки ноишлаб чиқариш корхоналарида ҳам кенг миқёсда жорий этиш имконини берадиган, қўлланилиши барча қуйи ва бошқарув ходимлари учун тушунарли бўлиши мақсадга мувофиқдир.

Меҳнат фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш - меҳнат фаолияти самарадорлигини баҳолаш жараёнини тўғри ва асосли ишлаб чиқиш ва амалга ошириш учун мўлжалланган бир-бири билан боғлиқ бўлмаган, бироқ корхона фаолияти самарадорлиги ва натижадорлигига йўналтирувчи вазнлар мажмуасини тузишдан иборат.

Меҳнат фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини ишлаб чиқишда, аввало фаолият самарадорлигини баҳолаш тамойилларини белгилаб олиш лозим бўлади. Корхонада меҳнат фаолияти самарадорлигини баҳолаш тизимини ташкил этишнинг асосий тамойиллари корхона инсон ресурсларини бошқариш, корхона фаолияти самарадорлиги ва ходимлар меҳнат фаолияти самарадорлигини назарий, услубий, ташкилий ва ҳуқуқий баҳолаш имконини берадиган ва ушбу баҳолашдаги баҳолаш услублари амал қиладиган меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқишни ва тизимни доимий тарзда такомиллаштириб боришни мақсад қилган баҳолаш тизими тамойилларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Фойдаланган адабиётлар рўйхати

1.Ф.Аҳатов. КРІ нима ва унинг иш самарадорлигига қандай таъсири бор? <https://zarnews.uz/post/kpi-nima-va-uning-ish-samaradorligiga-qanday-tasiri-bor>

2.А.Brudan. Learning from practice – A brief history of performance measurement. URL: <https://www.performancemagazine.org/learning-from-practice-a-brief-history-of-performance-measurement/>

3.Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – М.: Олимп-Бизнес, 2005.

4.Кондрашева Н.Н. Ключевые показатели эффективности как факторы совершенствования деятельности предприятия // Проблемы экономики и менеджмента, 2013. – № 12(28). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-pokazateli-effektivnostikak-factory-sovershenstvovaniya-deyatelnosti-predpriyatiya>.

5.Еремина Г.А. Ключевые показатели эффективности как инструмент управления организацией // Интернет-журнал «Науковедение», 2015. – № 5(30).

6.Бехтина О.Е. Система ключевых показателей эффективности (KPI) как метод антикризисного управления // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева, 2016. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-klyuchevyh-pokazateleyeffektivnosti-kpi-kak-metod-antikrizisnogo-upravleniya>.

7.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.

8.Ch. BasuMallick. What Are Key Performance Indicators (KPIs)? Definition, Types, Best Practices, and Examples ||URL:<https://www.spiceworks.com/hr/performance-management/articles/what-are-key-performance-indicators-kpis/> Pubished on June 24, 2020.

9.Ш.Маматов. KPI нима, бошқа тизимлардан афзаллиги қандай? // [URL:https://old.davaktiv.uz/uz/yangiliklar/asset-news/5945-kpi-nima-bosh-a-tizimlardan-afzalligi-andaj](https://old.davaktiv.uz/uz/yangiliklar/asset-news/5945-kpi-nima-bosh-a-tizimlardan-afzalligi-andaj)

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Оқмуллаев Равшанжон Рахимжон ўғли

Тошкент давлат иқтисодиёт университети таянч докторанти

Аннотация: Ушбу мақолада Ўзбекистон олий таълим муассасаларида (ОТМ) инсон ресурсларини бошқариш роли эмпирик тарзда ўрганилди. Улричнинг корхоналардаги hr ролларидан фойдаланган ҳолда, тадқиқот онлайн анкетадан фойдаланган ҳолда Ўзбекистон олий таълим муассасаларидаги тўртта асосий роллари (стратегик ҳамкор, ходимлар чемпиони, маъмурий эксперт ва ўзгаришлар агенти) ўртасидаги қисқа муддатли ва узоқ муддатли алоқани ўрганилди. Ушбу сўровномада хусусий, давлат, хорижий университетлар каби турли мулк шаклидаги ОТМлардан 61 нафар иштирокчи танлаб олинди. Тадқиқотлар натижасида олинган натижалар Ўзбекистон университетларини бошқариш тизимидаги тўрт асосий роллар ўртасида юқори боғлиқлик мавжудлигини кўрсатади.

Калит сўзлар: ИРБ роллари, ИРБ, стратегик ҳамкор, ходимлар чемпиони, маъмурий эксперт, ўзгаришлар агенти, таълим тизими

Аннотация: В этом исследовании эмпирически изучались роли управления человеческими ресурсами (HRM) в высших учебных заведениях (ВУЗах) на примере Узбекистана. Используя кадровые роли Ульриха на предприятиях, исследование исследует как краткосрочную, так и долгосрочную связь между четырьмя основными ролями кадров (стратегический партнер, лидер среди сотрудников, административный эксперт и агент изменений) в высших учебных заведениях Узбекистана с помощью онлайн-анкеты. В этой анкете был выбран 61 участник в различных формах собственности вузов, таких как частные, государственные, кампусы зарубежных университетов. Результаты, полученные в результате исследований, показывают, что существует тесная связь между четырьмя ролями персонала в системах управления университетами Узбекистана.

Ключевые слова: Роли HRM, HR, стратегический партнер, лидер среди сотрудников, административный эксперт, агент изменений, образовательный сектор

Abstract: In this research empirically investigated human resources management (hrm) roles in higher education institutions (HEIs) in case of Uzbekistan. Using Ulrich's hr roles in enterprises, the study explores both short-term and long-term connection between four main hr roles (strategic partner, employee champion, administrative expert and change agent) in higher education institutions of Uzbekistan by using online questionnaire. In this questionnaire 61 participants were chosen in different ownership form HEIs, such as private, public, foreign universities' campuses. The results gained from the explorations show that there is a high connection among four hr roles in universities' management systems of Uzbekistan.

Keywords: HRM roles, hrm, strategic partner, employee champion, administrative expert, change agent, education sector

Кириш.

Инсон ресурсларини бошқариш бутун дунёдаги олий таълим

муассасаларида энг мураккаб муаммолардан бирига айланди, чунки олий таълим қамрови рақамли инновациялар, глобаллашув, халқаро бозорлар ва байналминаллашув каби таъсирлар томонидан ўзгартирилди. Бу ўзгаришларга дош бера олиш ва рақобатбардош бозорда изланувчанлик қобилияти ва салоҳияти билан ажралиб турадиган малакали ўқитувчилар зарур. Олий таълимни модернизациялаш учун малакали ўқитувчи ва кадрларни ёллаш ва сақлаб қолиш муҳим аҳамият касб этади, бу эса, ўз навбатида, келажакда ОТМ салоҳиятини ошириш учун миллий ва халқаро даражадаги инсон ресурсларини тўғри бошқаришни талаб қилади. Дункин, малакали ишчи кадрларни сақлаб қолиш учун инсон ресурсларини бошқариш стратегиясининг олти асосий элементларини аниқлайди:

- 1) керакли ходимларнинг сонини, улар нимага муҳтожлигини билиш ва уларни қандай бошқаришни аниқлаб олиш;
- 2) зарурий кўникмаларни аниқлаш;
- 3) юқори малакали ходимларни жалб қилиш ва ОТМда сақлаб қолиш;
- 4) иш ҳажминини аниқлаш ва фаолиятни бошқариш;
- 5) салоҳиятли ходимларни эътироф этиш ва рағбатлантириш;
- 6) ходимларнинг узлуксиз ривожланишини таъминлаш;

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Шу нуқтаи назардан, инсон ресурслари бошқарувини модернизация қилиш университетларда академик кадрлар тайёрлаш масаласини диққат марказига қўяди. Блеквел ва Блекмор ўзларининг *“Олий таълимда стратегик ходимларни ривожлантириш”* китобида аниқланишича (Блеквел & Блекмор, 2003, с. Виин), ходимларни ривожлантириш деганда “ўз ходимларининг эҳтиёжларини тўлиқ қондириши учун ходимларни қўллаб-қувватлайдиган институционал сиёсат, дастурлар ва процедураларни” назарда тутилади. Ушбу таърифдан келиб чиқадикки, ходимларни ривожлантириш нафақат индивидуал даража, балки институционал функцияларга ҳам эгадир. Инсон ресурсларини бошқаришни модернизациялаш давомида ОТМларда инсон ресурслари “Университет ҳаётининг маъмурий қисмидан стратегик бошқарув ёндашувига кўчиб ўтди”. Инсон ресурсларини стратегик ривожлантиришда кадрларни ривожлантириш нуқтаи назаридан қараганда, кадрлар билан корпоратив стратегия ўртасидаги ўзаро муносабатларга асосланган таълим маданиятини яратиш мақсад қилиб олинган. Бу шуни англатадикки, ходимларни ривожлантириш нафақат корпоратив стратегияга таъсир этади, балки корпоратив стратегия орқали шакллантирилади. Бироқ, олий ўқув юртларида инсон ресурслари билан ишлаш ва ходимларни ривожлантириш ўртасидаги муносабатлар мунозарали.

1990 йилларнинг ўрталарида ИРБ тадқиқотлари ва ривожланиши глобаллашув муаммоларига жавоб берадиган трансмиллий

корпорацияларнинг технологик ютуқлари билан чамбарчас боғлиқ эканлиги исботланди. ИРБ самарадорлигини ўрганиш бўйича, Бондарук, Руёл ва ван дер Хейжден (2007) Хуселиднинг 1995 йилдаги юқори маҳсулдорлик иш тизимлари бўйича олиб борган тадқиқотларини алоҳида эътироф этишади, чунки ИРБнинг корпоратив шароитда ижобий натижаларини кўрсатадиган эмпирик далилларнинг биринчи тақдими ушбу илмий асарда баён этилган. Бунга қўшимча Кейн (1999), Делери&Доти (1996), Остров&Бовен (2000), Бозелия (2001), Райт (2005) каби олимлар ҳам Хуселиднинг ишини давом эттириб, фанга ўз хиссаларини қўшганлар.

Германиялик олим Девид Улрих эса ИРБ бўйича мутахассисларга асосан, тўртта масъулият юкланиши кераклигини таклиф этади. Булар:

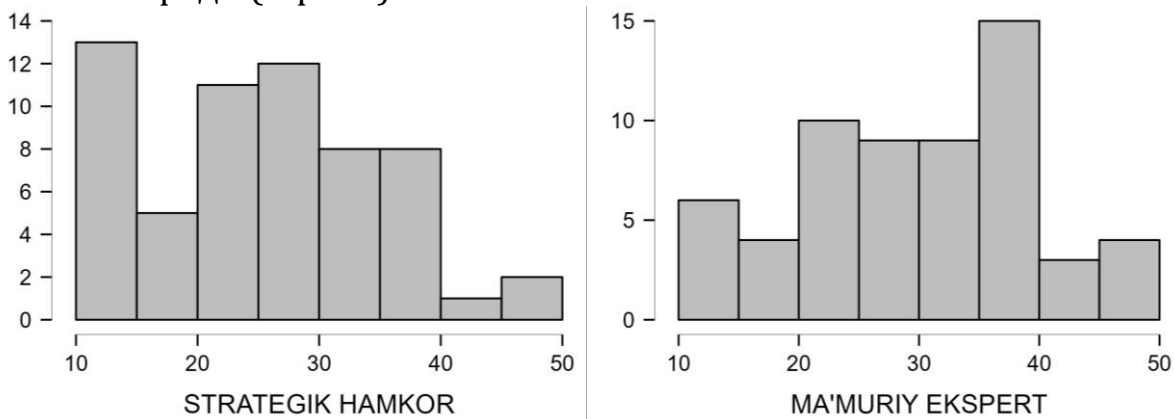
- стратегик ҳамкор;
- маъмурий бошқарувчи;
- ходимлар чемпиони (маслаҳатчи ва адвокат);
- ўзгаришлар агенти;

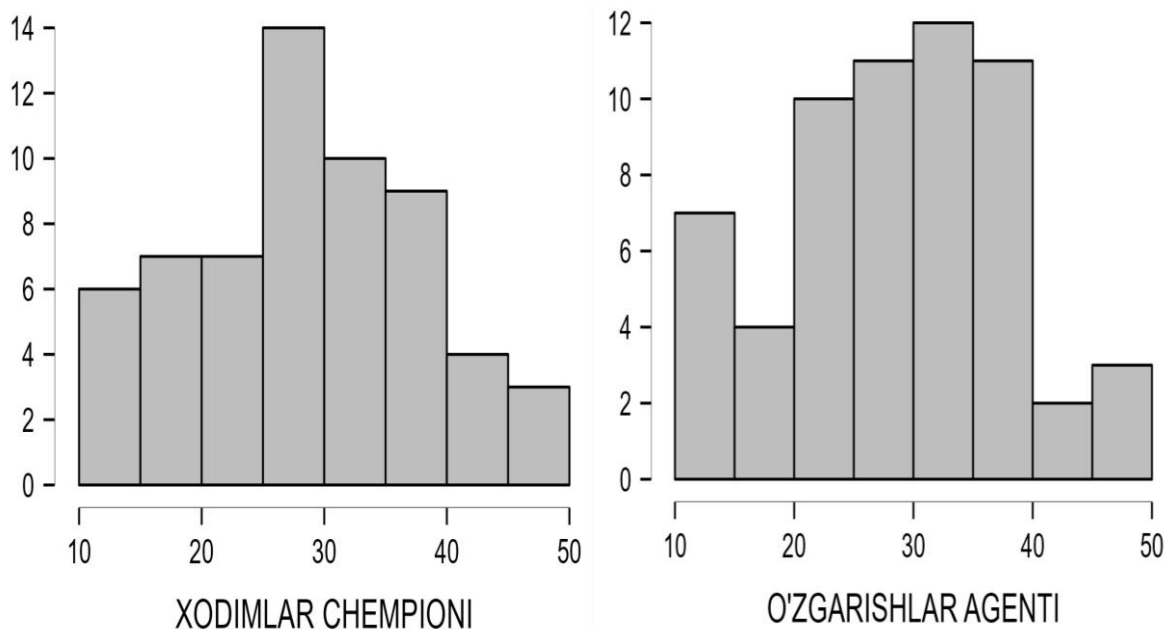
Тадқиқот методологияси

Тадқиқот ишида миқдорий кўрсаткичларни таҳлил қилишда Лайкерт шкаласидан фойдаланиб Пирсон корреляция коэффиценти танланди. Тадқиқотдаги боғлиқ ўзгарувчилар сифатида стратегик ҳамкор, ўзгаришлар агенти, маъмурий эксперт ва ходимлар чемпиони каби ИРБнинг тўртта роллари белгилаб олинди ҳамда ушбу боғлиқ ўзгарувчиларни таҳлил қилиш тадқиқот ишининг асосий мақсади қилиб олинди.

Таҳлил ва натижалар

Тавсифловчи статистика маълумотларига кўра ИРБнинг тўртта роллари бўйича ҳар бир ролнинг респондентлар томонидан берилган жавоб натижаларига кўра алоҳида-алоҳида ўсиш суратларида тасвирланди. Бунда горизонтал чизиқ бўйлаб Лайкертнинг 5 баллик баҳолаш шкаласига ҳар бири 10 баробар вазн билан ўндан элликкача балл бериб баҳоланди. Ушбу маълумотлар Ўзбекистон Республикаси ОТМларида ИРБ ролларидан қайсилари кўпроқ устунликка эгаллигини аниқлаш имконини беради (1-расм).





1-расм. ОТМларда инсон ресурсларини бошқариш ролларининг ҳолати.

Расм маълумотларидан кўниб турибдики, ҳозиги кунда Ўзбекистон Республикаси ОТМларида инсон ресурсларини бошқаришнинг стратегик ҳамкорликдаги роли жуда паст, яъни респондентларнинг жуда кўп қисми стратегик ҳамкорликка нисбатан 1 баллик шкалада баҳо берган. Бунинг акси ўлароқ, 4 ва 5 баллик шкалада баолаш кўрсаткичи эса жуда паст.

Инсон ресурслари бўлимининг маъмурий эксперт сифатидаги роли эса аксинча, энг юқори кўрсаткич билан баҳоланган. Юқори шкала остида энг кўп баҳоланган рол айнан маъмурий эксперт роли деб топилди. Умумий ҳолатда эса, ходимлар чемпиони роли ўрта баҳода, ўзгаришлар агенти роли эса энг кўп ўрта баҳо олган рол сифатида баҳоланди.

Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, бугунги кунда республика олийгоҳларида инсон ресурсларини бошқаришнинг ҳеч бир роли юқори шкалаларда деярли баҳоланмади. Тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, ИРБнинг стратегик ҳамкорлик роли энг паст даражада амалга оширилмоқда. Энг кенг тарқалган роллар сифатида эса маъмурий эксперт ҳамда ўзгаришлар агенти ролларини эътироф этиш мумкин.

Аввалроқ айтиб ўтганимиздек, сўровнома асосий саволлари ИРБнинг тўртта ролларини аниқлашга асосланган бўлиб, ҳар бир рол учун ўнтадан жами қирқта савол бўйича тадқиқот сўровномаси

Стратегик ҳамкор роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари (мода)

СХ – Стратегик ҳамкор роли	Мода
1СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	3.000
2СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [бизнес стратегияларни аниқлаш]	1.000
3СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимнинг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	1.000
6СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	3.000
7СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	1.000
8СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	3.000
9СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10СХ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишонччилик... [стратегик мақсадларни амалга оширишга ёрдам берилишидан келиб чиқади]	3.000

ўтказилди. Тавсифловчи статистика усулидан фойдаланиб ҳар бир рол учун берилган ўн та саволга респондентларнинг жавобларини таҳлил қилиб чиқилди. Дастурий таъминот билан ишлашда ихчамроқ бўлиши учун ҳар бир ролнинг бош ҳарфларини киритиш орқали қуйидагича аббревиатуралардан фойдаланилди:

- СХ – стратегик ҳамкор;
- МЕ – маъмурий эксперт;
- ХЧ – ходимлар чемпиони;
- ЎА – ўзгаришлар агенти;

Юқорида келтирилган стратегик ҳамкор роли бўйича статистик мода маълумотларига эътибор берадиган бўлсак, респондентлар томонидан ҳар бир саволга энг кўп вазн Лайкерт шкаласи бўйича уч баллик баҳоланган. Баъзи саволларга, масалан, инсон ресурслари бўлимнинг “бизнес стратегияларини аниқлаш”, “жараёнларнинг фаол иштирокчиси” каби саволларга ишти-рокчилар энг паст баҳо беришган. Бундан келиб чиқадики, ИРБнинг стратегик ҳамкор сифатидаги роли ОТМларда яхши йўлга қўйилмаган. Маъмурий эксперт роли респондентлар томонидан энг кўп баҳоланган рол ҳисобланади. Жавобларни таҳлил қилишда кузатиш мумкинки, олийгоҳларда инсон ресурслари бўлимнинг маъмурий эксперт роли кўпроқ кўзга ташланмоқда. “Инсон ресурслари қуйидагиларга вақт сарфлайди”, “инсон ресурслари қуйидагилар учун ишлайди” каби саволларга юқори баҳо берилганидан ҳам маъмурий функциялар ҳамон юқори даражада

сақаланиб қолаётганини кўришимиз мумкин (2-жадвал).

2-жадвал

Маъмурий эксперт роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари (мода)

МЭ – Маъмурий эксперт	Мода
1МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	4.000
2 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [инсон ресурслари (кадрлар) жараёнларини етказиш]	3.000
3 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимининг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	3.000
6 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	4.000
7 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	3.000
8 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	4.000
9 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10 МЭ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик... [унумдорликни оширилишидан келиб чиқади]	3.000

Кейинги ўринда ИРБнинг ходимлар чемпиони роли бўйича берилган жавобларни таҳлил қилиш орқали шундай хулосага келиш мумкинки, бу функция барча жавобларда уч баллик модада, яъни ўрта даражада баҳоланган. (3-жадвал).

3-жадвал

Ходимлар чемпиони роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари

ХЧ – Ходимлар чемпиони	Мода
1ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	3.000
2 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [инсон ресурслари (кадрлар) жараёнларини етказиш]	3.000
3 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимининг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	3.000
6 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	3.000
7 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	3.000
8 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	3.000
9 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10 ХЧ. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик... [унумдорликни оширилишидан келиб чиқади]	3.000

Ўзгаришлар агенти роли ҳам ходимлар чемпионига ўхшаб деярли бир хил ўрта даражада баҳоланган. Фақатгина бир “Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик ходимларнинг шахсий эҳтиёжларига ёрдам берилишидан келиб чиқади” саволига респондентлар кўпроқ 4 баллик баҳо беришган.

4-жадвал

Ўзгаришлар агенти роли бўйича респондентларнинг энг кўп жавоблари

ЎА - Ўзгаришлар агенти	Мода
1.ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими ташкилотга қуйидагиларда ёрдам беради:	3.000
2. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларда иштирок этади: [инсон ресурслари (кадрлар) жараёнларини етказиш]	3.000
3. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга ишонч ҳосил қилади:	3.000
4. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимининг самарадорлиги қуйидагилар билан ўлчанади:	3.000
5. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига қуйидагилар сифатида қаралади:	3.000
6. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагиларга вақт сарфлайди:	3.000
7. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнларнинг фаол иштирокчиси:	3.000
8. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидагилар учун ишлайди:	3.000
9. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлими қуйидаги жараёнлар ва дастурларни ишлаб чиқади:	3.000
10. ЎА. Инсон ресурслари (кадрлар) бўлимига бўлган ишончлилик... [унумдорликни оширилишидан келиб чиқади]	4.000

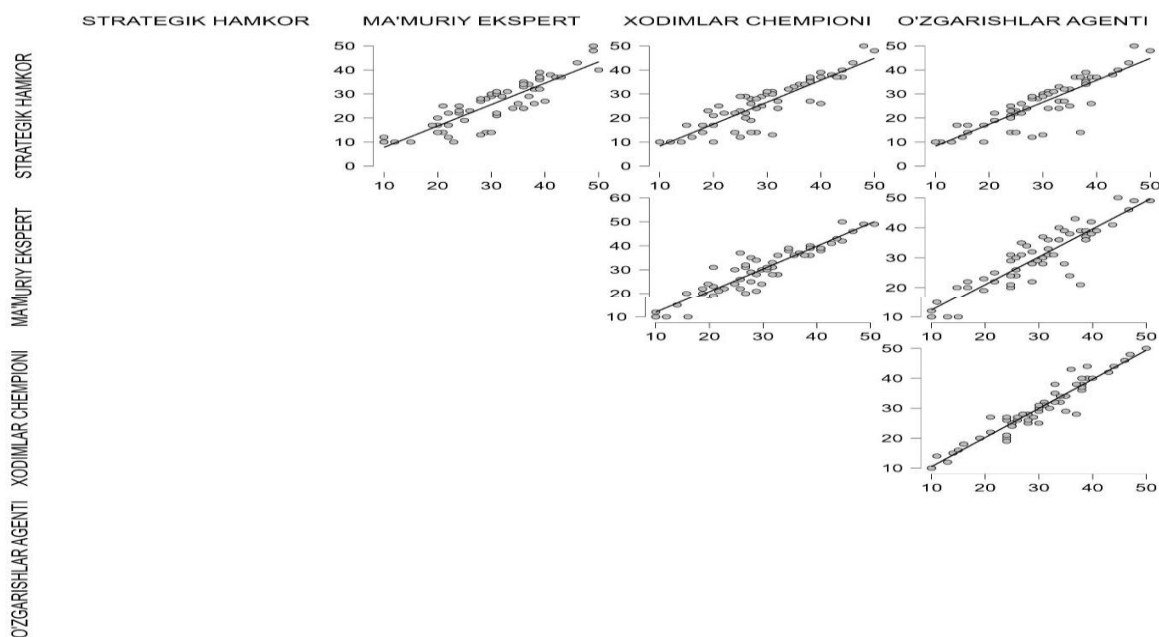
Тадқиқот ишида миқдорий маълумотларни таҳлил этишда Пирсон корреляция коэффиценти танланди. Эркин ўзгарувчилар сифатида эса ИРБнинг тўртта Стратегик ҳамкор, Маъмурий эксперт, Ўзгаришлар агенти ва Ходимлар чемпиони роллари олинди ҳамда тадқиқот ишининг мақсади ушбу ўзгарувчиларни таҳлил қилиш этиб белгиланди. Юқоридаги корреляцион қийматларни таҳлил қиладиган бўлсак, Пирсоннинг r корреляция коэффиценти қуйидагича баҳоланади: (5 жадвал)

- $0 < r \leq 0,19$ – жуда паст;
- $0,2 \leq r \leq 0,39$ – паст;
- $0,4 \leq r \leq 0,59$ – ўрта;
- $0,6 \leq r \leq 0,79$ – юқори;
- $0,8 \leq r \leq 1$ – жуда юқори;

ИРБ роллари ўртасидаги Пирсон корреляцион боғланиш қийматлари

Ўзгарувчилар		СТРАТЕГИК ҲАМКОР	МАЪМУРИЙ ЭКСПЕРТ	ХОДИМЛАР ЧЕМПИОНИ	ЎЗГАРИШЛАР АГЕНТИ
1. СТРАТЕГИК ҲАМКОР	Пирсон – r	—			
	p-қиймат	—			
2. МАЪМУРИЙ ЭКСПЕРТ	Пирсон – r	0.884	—		
	p- қиймат	< 0.001	—		
3. ХОДИМЛАР ЧЕМПИОНИ	Пирсон – r	0.886	0.930	—	
	p- қиймат	< 0.001	< .001	—	
4. ЎЗГАРИШЛАР АГЕНТИ	Пирсон – r	0.877	0.899	0.963	—
	p- қиймат	< 0.001	< 0.001	< 0.001	—

Бизнинг таҳлилимизда Пирсон корреляция кўрсаткичи энг ками 0,884 қиймат билан Стратегик ҳамкор ва Маъмурий эксперт роллари ўртасидаги корреляцион боғланиш бўлса, энг юқори кўрсаткич 0,963 билан Ўзгаришлар агенти ҳамда Ходимлар чемпиони роллари ўртасидаги корреляцион боғланишдир. Ушбу таҳлилимиздан шундай хулосага келишимиз мумкинки, ИРБнинг барча тўртта роллари ўртасида жуда юқори корреляцион боғланиш мавжуд. Ҳар бир роллар ўртасидаги ўзаро боғлиқликлар координаталар системасида қуйидагича кўринишда бўлди: Тадқиқотнинг гипотеза бериш қисмида жуфт Т-тест усулидан фойдаланилди. Боғлиқ Т-тести Ноль гипотезани рад этишга қобилиятлилик ёки қобилиятсизликни аниқлашда фойдаланилди. Бунда ҳар бир эркисиз ўзгарувчилар учун “ X_1 ҳамда X_2 роль ўртасида боғлиқлик йўқ” кўринишидаги жами 6 та Ноль гипотеза тузилди. Бунда шунини эътиборга олиш керакки, p – аҳамиятлилик даражаси (Significance level) 0 ҳамда 0,05 ўртасида яъни $0 < p < 0,05$ оралиқда жойлашса боғлиқлик мавжуд деб қабул қилинади. Бизнинг тадқиқотимиз Ноль гипотезага асослангани сабабли агарда икки ўзгарувчи ўртасидаги аҳамиятлилик даражаси ушбу интервалга тушса ушбу гипотеза рад этилади.



2-расм. ИРБ ролларининг корреляцион жойлашиш графиги.

Дастлабки учта гипотезанинг ҳар бирида p қиймати 0,001 дан кичкина бўлгани учун ушбу гипотезалар барчаси рад этилади, тўртинчи гипотезада эса $p=0,028$ бўлгани учун бу гипотеза ҳам қабул қилинмайди. Ва ниҳоят, 5-гипотезада $p=0,072$, 6-гипотезада $p=0,923$ бўлгани сабабли ушбу гипотезаларни қабул қиламиз. Юқоридаги таҳлилларга асосан 1-12 гача бўлган гипотезалар қуйидаги натижаларни қайд этди: “Маъмурий эксперт ва ўзгаришлар агенти ўртасида боғлиқлик йўқ” ҳамда “Ходимлар чемпиони ва ўзгаришлар агенти ўртасида боғлиқлик йўқ” гипотезалари қабул қилинади. (6-жадвал)

6-жадвал

ИРБ роллари ўртасида тузилган гипотезалар

		95% ишончлилик интервали				
1-ўзгарувчи	2- ўзгарувчи	T	p	Ўртача фарқ	Паст	Юқори
Стратегик ҳамкор -	Маъмурий эксперт	-7.077	< .001	-4.417	-5.665	-3.168
Стратегик ҳамкор -	Ходимлар чемпиони	-5.440	< .001	-3.333	-4.560	-2.107
Стратегик ҳамкор -	Ўзгаришлар агенти	-5.297	< .001	-3.367	-4.638	-2.095
Маъмурий эксперт -	Ходимлар чемпиони	2.258	0.028	1.083	0.123	2.043
Маъмурий эксперт -	Ўзгаришлар агенти	1.835	0.072	1.050	-0.095	2.195
Ходимлар чемпиони -	Ўзгаришлар агенти	-0.097	0.923	-0.033	-0.718	0.651

Тадқиқот гипотезалари натижалари тўғрисида маълумот

№	Гипотеза	Натижа	№	Гипотеза	Натижа
1	1H ₀	Рад этилди	7	7H ₀	Рад этилди
2	2H ₀	Рад этилди	8	8H ₀	Рад этилди
3	3H ₀	Рад этилди	9	9H ₀	Рад этилди
4	4H ₀	Рад этилди	10	10H ₀	Рад этилди
5	5H ₀	Рад этилди	11	11H ₀	Қабул қилинди
6	6H ₀	Рад этилди	12	12H ₀	Қабул қилинди

Тадқиқотчилар томонидан ўз тадқиқотларида фойдаланишган сўровнома ёки саволноманинг ишончилиги таҳлили амалга оширилса, сўровнома ёки саволномадаги маълумот ўлчови изчил натижалар беради ва ишончилики таъминлайди. Биз тадқиқотимизда тадқиқот сўровномаси ишончилигини Кронбах алфа коэффициентини орқали аниқладик. Кронбах алфа қиймати 0 ва 1 интервалда жойлашган бўлиб: агарда натижа 1га яқин бўлса ишончилик ҳам шунча юқори бўлади. Бизнинг тестимизда Кронбах $\alpha = 0,987$. Ушбу қиймат натижасидан маълумки, тадқиқот сўровномасининг ишончилиги коэффициентини жуда юқори (8-жадвал).

Ишончилилик тести

Таҳмин	Кронбах α
Таҳмин қиймати	0.987

Хулоса

Олий таълим муассасаларида инсон ресурсларини бошқаришни такомиллаштиришга таъсир этувчи омилларни аниқлаб, тегишли мезонларни ижтимоий-иқтисодий ҳамда эконометрик таҳлил қилиш натижасида қуйидаги хулосалар аниқлаб олинди:

1. Республикада сўнгги йилларда олий таълим муассасалари ҳамда талабалар сонининг ошиши ушбу муассасаларда фаолият юритадиган профессор-ўқитувчилар салмоғининг ҳам ошиб боришини талаб этади. Иқтисодий-иқтисодий соҳа ва тармоқларининг керакли мутахассисларга нисбатан эҳтиёжларини ҳисобга олиб, республикада худудларини ҳам ижтимоий ҳам иқтисодий ривожлантириш мақсадида рақобатбардош малакали мутахассисларни тайёрлаш, олий таълим тизимини келажакдаги истиқболли ривожланиш стратегияларига мос ривожлантиришда ИРБ стратегияларини ОТМ мақсадларига уйғун ҳолда олиб бориш мақсадга мувофиқ.

2. Таҳлиллар натижасида олий таълим муассасаларида талабалар сонининг ортиши билан уларга таълим берадиган профессор-ўқитувчилар сонининг ортиши анча ортда қолаётгани аниқланди. Бу эса олий таълим муассасалари олдида янада янги кадрларни жалб этиш, ёш, ҳар томонлама билимли мутахассисларни ОТМнинг ўзида ишга жалб этиш орқали ушбу муаммоларни ҳал этиш вазифаларини юклайди.

3. Бугунги кунда республика олийгоҳларида инсон ресурсларини бошқаришнинг ҳеч бир роли юқори мезонларда деярли баҳоланмади. Тадқиқот натижаларидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, ИРБнинг стратегик ҳамкорлик роли энг паст даражада амалга оширилмоқда. Энг кенг тарқалган роллар сифатида эса маъмурий эксперт ҳамда ўзгаришлар агенти ролларини эътироф этиш мумкин. Бизниг фикримизча, ОТМларда инсон ресурслари бўлимига нибатан маъмурий топшириқлар устида ишлайдиган эмас, балки кўпроқ стратегик роллар билан шуғулланадиган бошқарув бўғини сифатида қараш зарур.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Abdurakhmanov K. Labour Economics. Theory and practice. Scientific Publishing House IVG. 2020 by GB Global Business LTD in London, United Kingdom. 2020. 615p.

2. Abdurakhmanov K. Ekonomi Ketengakerjaan. Teori dan praktik: buku tesk:/ K.Kh.Abdurakhmanov. Penerbit Gunadarma. Jakarta, Republik Indonesia, 2020.

3. Абдурахмонов Қ.Х.. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «Fan» нашриёти давлат корхонаси, 2019. 592 б.

4. Абдурахмонов Қ.Х. Инсон тараққиёти. Дарслик. -Т.: Фан ва технология, 2013. -26 - 288 б.

5. Абдурахмонов Қ.Х., Гойипназаров С.Б. Рекрутмент. -Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «Fan» нашриёти давлат корхонаси, 2021.

6. Абдурахмонов К.Х., Шоюсупова Н.Т, Бакиева И.А., Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Монография. Т.: Иқтисодиёт, 2016. 140-174

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

8. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. -Т.: “Fan va texnologiya”, 2013y. -536 b.

9. Абдурахманов О.К., Джамалов Ш.К. Региональная экономическая интеграция стран АСЕАН. -Т.: Иқтисодиёт, 2014.-97 б.

10. Абдурахмонова Г.К., Гойипназаров С.Б., Курбонов С.П. Сокращение бедности: возможности, действия и результат / Монография. – Т.: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи»,

2021, 164 стр.

11. Бобков В.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор. – М.: Кнорус, 2019 г. – 342 с.

12. Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения + Е-Приложение. (Бакалавриат). Учебник. –М.: “Кнорус”, 2019 г. – 290 с.

13. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие / Под ред. Кибанов А.Я. –М.: Проспект, 2021 г. – 64 с.

14. Маршалл А. Основы экономической науки. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007 г. -832 с.;

15. Милль Дж.С. Автобиография. История моей жизни и убеждений. / Пер. с англ. – М.: Рипол-Классик, 2020 г. -384 с.

16. Никифорова А.А. Рынок труда, занятость и безработица. - М.: Инфра, 2004. С.106.

17. Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Неформальная занятость. Истоки, современное состояние и перспективы развития (опыт институцион. анализа) –М.: Кнорус, 2021 г. – 248 с.;

18. Макконел К.Р. , Брю С.Л. Экономикс / Учебник. –М.: Инфра-М. 2003, - 155-158 с.

19. Маршалл А. Принципы экономической науки. М.:Прогресс, 1993.- 64 с.

20. Милль Дж.С. Автобиография. История моей жизни и убеждений. / Пер. с англ. – М.: Рипол-Классик, 2020 г. -384 с.

21. Никифорова А.А. Рынок труда, занятость и безработица. - М.: Инфра, 2004. С.106.

22. Одегов Ю.Г., Карташов С., Лукашевич В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. / Под ред. Одегов Ю.Г, Лукашевич В. – М.: Кнорус, 2020 г. – 222 с.;

23. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016 г. -1040 с.

24. Рофе А.И. Рынок труда. Учебник для бакалавров – М.: Кнорус, 2016 г.

25. Петти В., Смит А., Рикардо В., Кейнс ДЖ., Кейнс М., Фримен М. Классика экономической мысли. –М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. – 115 с.

26. Рикардо Д. Фридрих ДЖ. Петти В., Смит А., Сочинения // Классика экономической мысли. –М.: ЭКСМО Пресс, 2000. -164 с.

27. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016 г. -1056 с.

28. Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг ҳудудий усуллари / Монография. –Т.: “Lesson Press”, 2017.

29. Токсанбаева М.С. Структурные аспекты занятости в малом бизнесе разного статуса // Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала российских регионов. – Чебоксары: ООО Пегас, 2016. – 134-141 с.

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

31. Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование / П.А. Чукреев, Е.В. Корытова. –Улан-Удэ: ВСГТУ, 2010. – 212 с.

32. Шакаров З.Г. Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлиги. Монография. – Т.: IQTISODIYOT, 2014. – 220 б.

33. Smith, A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, vol. 1 (W. Strahan and T. Cadell, 1776).

34. A.E. Castillo, G.V. Pacheco, L. Hernández-Fernández, E.N. Manotas, J. Silva, Procedia Computer Science 160, 567-572 (2019).

35. A.R. Bril, O.V. Kalinina and O.V. Rasskazova, IBIMA 2018, 5772–5782.

36. Absar MMN, Dhar BK, Mahmood M, Emran M (2021) Sustainability disclosures in emerging economies: evidence from human capital disclosures on listed banks' websites in Bangladesh. Bus Soc Rev 15(9):1–16

37. Adesina KS (2021) How diversification affects bank performance: The role of human capital. Econ Model 94(38):303–319

38. Alliger GM, Tannenbaum SI, Bennett W Jr, Traver H, Shotland A (1997) A meta-analysis of the relations among training criteria. Pers Psychol 50(2):341–358; Kozlowski SW, Brown KG, Weissbein DA, Cannon-Bowers JA, Salas E (2000) A multilevel approach to training effectiveness: enhancing horizontal and vertical transfer. Jossey-Bass Publisher, San Francisco.

39. Andersén J (2021) Resource orchestration of firm-specific human capital and firm performance—the role of collaborative human resource management and entrepreneurial orientation. Int J Hum Resour Manag 32(10):2091–2123

40. Angrist, N., Djankov, S., Goldberg, P.K. et al. Measuring human capital using global learning data. Nature 592, 403–408 (2021).

41. Aragón A, Barba J, Sauz R (2003) Effects of training on business results. Int J Hum Resour Manag 14(6):956

42. Awan MAS, Sarfraz N (2013) The Impact of human capital on Company performance and the mediating effect of employee's satisfaction. IOSR J Bus Manag 8(2):76–82

43. B. Jacobs, Labour Economics 14, 913-925 (2007), DOI:10.1016/j.labeco. 2007.06.008

44. B.S. Klaas, M. Klimchak, M. Semadeni, J.J. Holmes, Journal of Business Venturing, 25, 349-360 (2010), DOI:10.1016/j.jbusvent. 2008.12.002

45. Barney J (1991) Competitive advantage. J Manag 17(1):99–120

46. Becker GS (2009) Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago University of Chicago Press, Chicago.

47. Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (with Special Reference to Education). Chicago and London.

48. Bontis N, Dragonetti NC, Jacobsen K, Roos G (1999) The knowledge toolbox: a review of the tools available to measure and manage intangible resources. Eur Manag J 17(4):391-402.

RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYMENT AND ECONOMIC GROWTH IN UZBEKISTAN

Amirdjanova Sitora Sunnat qizi

PhD student in Tashkent State University of Economics

Abstract. The article is devoted to the issues of the relationship between employment and sustainable economic growth. The logic of the research given in the article is as follows. In order to judge such a relationship, it is necessary to understand what are the features of the current state of economic growth and employment development, through which models and conceptual approaches their evolutionary formation has passed. Using the positions of domestic and foreign authors, the links between stability and growth, growth and employment are presented, as well as to what extent economic growth satisfies the need to increase the number of jobs and increase labor productivity. Attention is focused on the analysis of a number of key issues covering employment trends in Uzbekistan, the growth of total incomes, wage dynamics, as well as the impact on employment of certain aspects of macroeconomic policy.

Keywords: economic growth, employment, macroeconomic policy, sustainability, jobs, GDP, decent work.

Introduction

It is known, economic growth is the most powerful tool for reducing poverty and improving the quality of life in countries, which is confirmed by irrefutable evidence in published studies. Sustainable growth creates a beneficial foundation for prosperity and the development of various opportunities. Thus, economic growth and employment improve incentives for investing in education, which can lead to the emergence of a strong and growing group of entrepreneurs in the country.

Currently, the development of the labor market and the solution of other related areas in Uzbekistan are identified among the priorities. These issues are being addressed through the adoption of strategies and appropriate programs to create jobs and ensure employment. The President of the country, Sh. M. Mirziyoyev, in the Development Strategy of the New Uzbekistan for 2022-2026 [1], among the goals is the creation of new jobs in the country, increasing the incomes of the population and thereby reducing poverty by at least two times by the end of 2026.

The relevance of the research presented in the article is due to the need of modern economics to understand the profound changes taking place in the field of employment and sustainable growth and their interrelationships. The purpose of the study is to study theoretical approaches and identify the specifics of the relationship between employment and the sustainability of economic growth.

Literature Review

Throughout the historical development of any country, special attention and a large number of author's publications have been devoted to economic

growth and employment of the population. In them, employment is crucial for obtaining higher rates of economic growth and ensuring its sustainability. The World Bank's Global Economic Outlook report says that strong global economic growth means that most of the world's working-age population is employed. At the same time, young people make up 25 percent of the working population in the world, but 47 percent of the unemployed [2]. This indicates that in order to ensure the sustainable growth of any state, the solution of the issue of youth employment should be identified among the priorities.

The analysis of economic sources showed the presence of different author's assumptions on the problems of economic growth and employment. For example, economic growth occurs when economic entities are able to produce goods and services with increasing efficiency. According to Adam Naes: "When a whole group of economic entities can produce goods and services more efficiently, this is called economic growth" [3]. An individual worker is more productive and worth more when he can more efficiently turn resources into valuable goods and services. This means that the economy must have the best tools and equipment to ensure real productivity, namely the means of production, greater specialization and labor skills of working people.

The macroeconomic features of a country's development and the policies corresponding to such development, as studies show, can have a significant impact on employment. This interaction between them is a relatively less studied area of research, especially in the context of developing countries. There are certain doubts about the traditional framework of macroeconomic policy, where its main role is to ensure stability, which is expected to ensure sustainable economic growth and employment [5]. One of the reasons for this lies in the representation of the role of such a policy.

Similar views regarding different countries are expressed in a number of foreign publications, for example, in the World Bank's World Development Report on Jobs [6], the World Bank's Strategy in the Field of Social Protection and Labor for 2012-2022 "Increasing sustainability, expanding opportunities". Concept note [7], in the author's research G.Weeks [8], I. Iyanatul and A. Chowdhury [9], D. Kucera [10], etc.

The main lesson of research conducted for more than half a century in the world in the field of development, according to Adams S. [11], Ravallion M. and Chen S. [12], is that economic growth is the most effective way to "pull people out of poverty and achieve their broader goals for a better life." The estimates given by these authors show that a 10 percent increase in the average income in the country will reduce the poverty level by 20-30 percent. On average, a one percent increase in per capita income reduces poverty by 1.7%. Therefore, the constant maintenance of a certain level of employment in the economy is not an easy task, especially in the manifestation of certain crisis phenomena. It is for these reasons that developing countries are trying

to reduce the consequences of such recessions by economic measures and pursue a balanced macroeconomic policy. This was confirmed in the measures taken regarding the recent coronavirus pandemic.

Sound macroeconomic policies in developing countries are an important factor determining the stability of the labor market, and are very effective in preventing a reduction in employment during economic downturns. At the same time, recent published studies on developing countries [13] indicate that the relationship between economic growth, inflation and budget deficits does not always support the generally accepted framework. None of the links — that is, between stability and growth, as well as between growth and employment - is automatic. Although stability is necessary for growth, it does not guarantee that growth will follow, much less sustainable growth.

In addition, the relationship between economic growth and employment is also not invariant. According to A.R. Khan [14], similar growth may be associated with different results in terms of employment. One of the reasons for such differences may be the nature of growth, which, in turn, is influenced by macroeconomic and sectorial policies.

A study of published works by various authors has shown that today there are a significant number of definitions of employment. In Uzbekistan, the economic content of employment is expressed in its definition given in paragraph 1 of Article 4 of the Law of the Republic of Uzbekistan "On Employment" (the Law), and is implemented in the economy in the main socio-economic forms through the sale by an employee of his labor force to the owner of the means of production, or through entrepreneurial activity. The Law establishes that "employment is an activity of citizens that is not prohibited by law, related to the satisfaction of their personal and social needs, bringing them earnings (labor income)" [15].

Over the past decade, practical activities in the field of employment in conditions of sustainable growth have acquired a global scale and play an extremely important role in overcoming the consequences of the coronavirus pandemic, which deserves further analytical research and knowledge exchange on this issue.

Research methodology

Methods of data grouping, analysis and systematic analysis, comparison and expert evaluation were used effectively in the preparation of the scientific article. In addition, monographic observation and analysis of its results were studied.

Analysis and results

At the present stage of social development, the relationship between the state of employment and macroeconomic features and sustainable growth is increasing. In practice, there are the following levels of movement of economic dynamics: firstly, economic growth is a progressive movement of the economy, its improvement and development; secondly, an economic

decline characterizes a drop in the level of production volumes, a violation of proportions in reproduction, loss of market ties, which leads to an imbalance of the entire economic system.

The change in the directions of the dynamics of economic growth is the basis influencing the change in employment, which is one of the main macroeconomic indicators. It is comparable in importance to such socio-economic indicators as GDP, price level, real monetary income, etc. With the growth of employment, GDP production increases, real prerequisites for expanded reproduction and social life are created.

The most common indicators representing various aspects of economic growth are: GDP (annual growth, %), GDP per capita, imports of goods and services (% of GDP), inflation, total reserves (including gold). Low inflation, export orientation and small taxes on labor can affect employment, or more specifically, the number of jobs that are created due to growth. At the same time, structural factors, such as the balance of the economy between agriculture, production and services, are also important. In the table. 2 shows the indicators characterizing the growth of the economy and employment.

Table 1 – Indicators characterizing the economic growth of Uzbekistan, growth rates in % compared to the previous year

Index	2017 y.	2018 y.	2019 y.	2020 y.	2021 y.
GDP	104,4	105,4	105,7	101,9	107,4
GDP deflator	119,1	127,0	117,9	111,6	113,6
Inflation rate (increase compared to the previous year)	14,4	14,3	15,2	11,1	10,0
Industrial products	105,2	110,8	105,0	100,9	108,8
Consumer goods	106,7	114,7	110,3	105,7	113,9
Agriculture, forestry and fisheries	101,2	100,3	103,1	102,9	104,0
Investments in fixed assets	119,4	129,9	138,1	95,6	102,9
Construction works	106,0	114,3	122,9	109,5	106,8
Retail turnover	101,9	106,5	109,1	105,7	113,2
Market Services Provided	110,7	108,9	113,2	103,0	119,5
Export	103,8	111,4	124,8	86,5	110,0
Import	115,4	138,7	125,0	87,1	120,4

Source: compiled by the author.

Stable economic growth has been observed in Uzbekistan in recent years, characterized by a 2.3-fold increase in the physical volume of GDP in 2017-2021. In 2021, compared to 2020, this figure increased by 7.4% to 734.6 trillion. sum, where the largest contribution was made by the industry, which provided an increase of 8.8%. Also, the growth rate of the economy in 2021 was provided due to the received volumes of construction works by 106.8%, the rendered market services by 119.5% and the agriculture, forestry and fisheries industries by 104%. Economic growth at this level is the highest

since 2016 (+5.9%), and is partly technically due to the "low base" of the previous year associated with the consequences of the coronavirus pandemic. Meanwhile, the inflation rate showed a decrease of 1.1 percentage points compared to 2020.

Economic growth, which is accompanied by job generation, is a common and necessary prerequisite for achieving rational employment and reducing unemployment. The subject of the analysis of economic development from the point of view of employment is an assessment of the extent to which economic growth satisfies the need to increase the number of jobs and increase labor productivity (income), which must be carried out in the sectoral context for a more meaningful study.

Employment opportunity refers to the ability of people to adequately perform work in the workplace, in the current and future time, inside and outside the current organization. The ability to keep or find a job may depend on the characteristics of the labor market and people, their abilities, skills and knowledge. In order not to lose their skills and maintain employment, it is important for an economically active person to constantly develop and update their professional level and experience. Therefore, the country needs to pursue a policy aimed at improving the quality of the workforce. Special emphasis should be placed on the formation of highly qualified personnel.

Employment opportunities are directly affected by the attractiveness of individual specialties for the internal and external labor market, which is important for stable employment. To date, more than 55% of vacant jobs in state institutions of Uzbekistan require higher education from applicants, and in the private sector, the main requirement is work experience. For example, in large companies, more than 60% of vacant jobs require higher education, in small enterprises only 5%. Only 18% of young people entering the labor market for the first time have a higher education [17].

Studies show that economic growth increases the number of jobs and their quality. This is especially true for the poor and vulnerable segments of the population. However, it implies only the initial condition for the growth of productive employment. Therefore, the rate of economic growth is the highest level or "shelf" in this process. Within it, employment growth and labor productivity can occur.

At the same time, the structure or nature of growth is particularly relevant, since the impact of economic growth on employment depends, firstly, on its pace, secondly, on the degree of transformation of productive jobs by it, and thirdly, on a number of factors of job creation, including the sectoral structure of growth and the capital intensity of the growth of individual sectors.

The creation of jobs and employment of the population remains an urgent direction and the main challenge for the development of the republic, as one of the factors to this is the demographic situation that exists today,

which shows a trend towards population growth at a stable pace. During the period from 2010 to 2021, the population increased by 5435.5 thousand people. The number of permanent population of working age increased from 17379.2 (2010) to 20226.8 thousand people (2021) or by 2847.6 thousand people, and the density increased from 54.6 to 78.6 the number of inhabitants per 1 sq. km.

The reforms of the republic's economy and the implementation of program measures for the development of the labor market and directions for job creation contributed to the fact that the number of employed people increased from 11.6 million people (2010) to 13.5 million people (2021), almost 1.2 times (Fig. 1).

Simultaneously, the link between sustainable growth and employment lies not only in the jobs created by the growth in the number of jobs, but also in their types. This is due to the risks associated with the fact that the number of jobs, along with the growth of the formal sector, is also increasing in the informal ones. However, there is an opinion that informal employment is still better than its absence, but in many respects inferior to formal employment.

In addition, in practice, there is an opinion that informal employment should be a legitimate alternative that promotes the development of entrepreneurial ambitions, and not be considered as being infringed by the analogue of the formal sector. The combination of these two views in the near future may become actively developed in most developing countries.

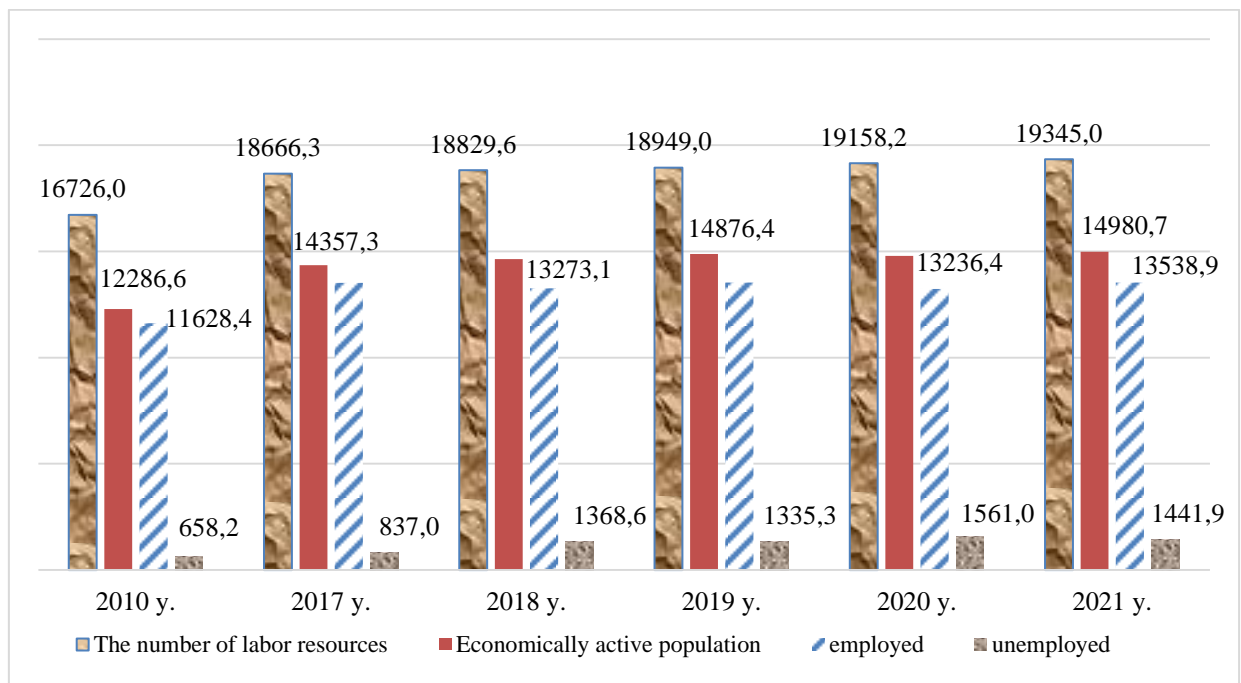


Fig. 1 – Development of the labor market in Uzbekistan, thousand people

Source: Compiled according to the State Statistics Committee of the Republic of Uzbekistan.

In Uzbekistan, the employment structure shows an increase in those employed in the official sector of the economy and a decrease in employment in the informal sector. According to the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan, the informal sector in which women are employed decreased from 27.1% (2018) to 24.3% (2021) of the total number of employed (without the agricultural sector), and for men, on the contrary, increased from 40.5% to 46.4%.

In the report "Diagnostics of decent work", ILO experts [18] expressed the opinion that the reduction in the growth of indicators related to employment should be alarming. The inclusion of the aspects of employment and decent work in the economic growth policy contributes to the maximum dissemination of the results of growth to the entire population, ensuring its sustainable and inclusive nature.

It is important for the sustainability of economic growth in the medium and long term to determine to what extent economic growth is associated with productive transformation [18]. As a rule, useful information about the results of sustainable economic growth can be provided by certain dynamic indicators, measured by the ability of the economy to create sufficient opportunities for employment. Such indicators include the unemployment rate, the share of employed in the total population, the level of economic activity of the population (Table 2).

Table 2 - Indicators for measuring the ability of the economy in providing employment, %

Indicator	2017 y.	2018 y.	2019 y.	2020 y.	2021 y.
Unemployment rate	5,8	9,3	9,0	10,5	9,6
Employment rate	69,2	67,4	68,1	66,0	66,9
The level of economic activity of the population	73,5	74,3	75,0	73,8	74,1
Percentage of permanent working-age population in relation to the total population	60,3	59,8	59,2	58,6	57,9

Source: compiled by the author according to the data of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan.

Studies of foreign sources have revealed an uneven distribution of income in conditions of low economic growth. Thus, income inequality has increased in most countries and the poverty rate is declining too slowly. In addition, there is an increasing polarization of wages against the background of an increase in the proportion of people with low wages, as well as a trend in which gender differences in wages are decreasing too slowly.

Today, employment in Uzbekistan characterizes various forms of participation of the able-bodied population in public activities with the receipt of appropriate income. The share of the permanent population of working age in relation to the total population in 2021 was 57.9%, and the level of economic activity of the population has increased over the past five years from 73.5% to 74.1%.

As a rule, in addition to increasing the number of jobs, one of the factors is an increase in labor productivity, as well as the level of income from employment, which in turn activates consumer spending of the population. In Uzbekistan, over the past five years, the total income of the population has increased 2.2 times, and per capita - 2 times. The real total income per capita within the country in 2021 increased by 9.9%. This is a record high growth rate of real total income since 2014. In the period from 2014 to 2019, the average growth rate was 6.3%.

Wages also have a stable growth, characterized by an increase of 2.4 times over the past period. The average monthly nominal accrued salary in 2021 increased by 16.2% (+14.8% in 2020). Wage growth occurred against the background of an increase in the minimum wage last year, first to 747 thousand, and then to 822 thousand soums. Thus, the possibility of employment of the population is a vital and necessary condition for the growth of the national labor force and the welfare of society.

It should be noted that consumer spending is a component that turns out to be among the most influential on the country's GDP. If consumers do not spend the money earned from their labor to purchase goods and services, and enterprises do not invest in capital and labor, do not try to expand their production capacities to increase the production of goods and products to meet consumer demand, then the current trend leads to a slowdown in economic growth and an increase in unemployment. All this creates conditions for an economic downturn.

Let's consider some aspects of the impact on employment of monetary policy, fiscal policy and fiscal space that ensure macroeconomic growth. There are few statistics characterizing these aspects of development in Uzbekistan in 2021. For example, monetary conditions remained stable, and the rate of the Central Bank of the Republic of Uzbekistan remained at 14% throughout 2021. The slowing dynamics of consumer price growth in the country contributed to the preservation of the rate. Thus, annual inflation slowed from 11.1% in 2020 to 10.0% in 2021. Against the background of growing geopolitical tensions and uncertainty in foreign economic conditions, but in order to ensure macroeconomic and financial stability in the country, the basic rate has increased to 17% per annum. The loan portfolio of commercial banks in 2021 increased by 17.8% (30.9% in 2020) to 326 trillion soums or \$30.8 billion.

Research has revealed one problem. The point is that the key point of monetary policy implemented in any state is the question of whether the central bank has the goal of providing employment. As world experience shows, there is a certain difference between developed and developing countries in this regard. Employment in many developed countries (USA, Australia and European countries) is a legally fixed goal along with price stability [19]. Unlike developed countries, this is not the case in developing countries. Moreover, the number of countries paying special attention only (or mostly) to inflation is growing. However, there are very few programs and actions in terms of systematically developed policies aimed at ensuring employment.

Furthermore, the growth of domestic demand in China and India, for example, was driven by lending [20]. In China, the growth of consumption stimulated by subsidies led to an intensive recovery in employment, and in India, the same boom in consumer demand, financed by credit, is cited as a factor that allowed to increase the production of capital-intensive goods and their share in total industrial production. Other examples of subsidies provided through various schemes are given in foreign publications, including: for capital investments, for an interest rate and a capital subsidy linked to a loan for technological modernization of small enterprises in industries.

Fiscal policy to ensure employment operates mainly at the expense of taxes, government spending and subsidies. Due to its impact on economic activity, it can have important implications for employment. If economic growth is linked to job creation, then fiscal policies that stimulate economic growth can also have a positive impact on employment.

Fiscal policy is being adjusted to provide additional support to sectors of the economy with higher employment potential. Also, government spending, especially investments in infrastructure and social sectors such as health, education and skills development, can contribute to job creation directly and indirectly.

It should be noted that some foreign authors [21, 22] pointed to two reasons for the weak effect of a financial instrument on employment. Firstly, it will take quite a long time (about six months) for the money from the tax cuts to get into the hands of consumers. Secondly, those who pay taxes are not so poor that they start spending money at a discount immediately after receiving them.

On the other hand, according to estimates [23], the consumption multipliers for tax cuts and unemployment benefits ten years ago were 1.22 and 1.61 US dollars. Every dollar paid through tax cuts created additional demand in the amount of \$1.22, and the same amount spent on unemployment benefits creates additional demand in the amount of \$1.61. Based on this, let's assume that strengthening unemployment benefits, for

example, by extending the validity of unemployment benefits, can become an even more effective measure.

Conclusion

The systematization of approaches to the study of economic growth and employment is carried out and the evolution of conceptual approaches of scientific economic schools to the study is considered. In order to judge their relationship, an analysis of the features and current state of economic growth and employment development was carried out, through which models and conceptual approaches their evolutionary formation passed.

Using the positions of domestic and foreign authors, the links between stability and growth, growth and employment are presented, as well as to what extent economic growth satisfies the need to increase the number of jobs and increase labor productivity. The world practice of developing theoretical and practical approaches to ensuring sustainable growth and employment has shown that developed and developing countries have produced a significant amount of research and gained knowledge, from which individual countries have now been able to draw pragmatic lessons. We are talking about which policy is likely to work better in certain economic and social conditions, and how the employment sphere will affect this.

The study of the analysis of the impact of sustained economic growth on employment of the population allowed us to highlight the following key points: firstly, during a period of sustained economic growth, there is a parallel coincidence of GDP growth rates and employment growth rates; secondly, during the peak of economic growth, there is a maximum lag in employment growth rates from the growth rates of production, with characteristic voluntary unemployment; thirdly, during the period of deterioration of economic growth, there is an excess of GDP growth over the rate of decline in employment, since there are forms of incomplete, hidden, secondary employment, self-employment, where forced unemployment is characteristic.

Uzbekistan has established strong organizational and legal foundations for sustainable economic growth. Against the background of the crisis phenomena after the coronavirus pandemic, an integrated approach to the implementation of economic and social programs in our country allows us to ensure sustained high rates of economic growth and the effectiveness of social policy.

Economic growth is ensured by:

- creating jobs and ensuring employment of the population;
- commissioning new facilities;
- modernization, re-equipment and fuller use of existing production capacities;
- accelerated development of small businesses, including individual and family entrepreneurship, farms and dehqan farms;

- increasing the possibilities of home-based forms of work.

The analysis of a number of key issues covering trends in employment in the republic, the growth of total incomes, wage dynamics, as well as certain aspects of the impact of macroeconomic policy on employment is carried out.

Thus, employment is among the priorities of state policy, it is a kind of indicator by which one can judge national well-being, the effectiveness of the chosen course of reforms, their attractiveness to the population. In this regard, it is necessary to further study the theoretical and practical issues of ensuring employment and the impact on this process of conditions that ensure sustainable economic growth, in order to develop development directions that take into account their interrelationships.

References

1. Decree of the President of the Republic of Uzbekistan "On the Development Strategy of New Uzbekistan for 2022-2026" dated 28.01.2022 No. UP-60.

2. Global Economic Prospects 2007: Managing the Next Wave of Globalization. Wash., 2007. P. 38.

3. Adam Hayes. How Is an Economy Formed and Why Does It Grow? [Electronic resource]: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.f0a

6305face68a52a5974722d776562/https://www.investopedia.com/ask/answers/031015/how-economy-formed-and-why-does-it-grow.asp (accessed: 08/24/2022).

4. Economic theory: A Textbook. Comp. Borisov E.F. - 2nd ed. - Moscow: Higher School, 2000. - 432 p.

5. World Bank. 2012. World development report 2013: Jobs. Washington, DC: World Bank. [Electronic resource]: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/263351468330025810> (accessed: 08/31/2022)

6. Kannan K.P., Rajendra P. Mamgain, and Preet Rustagi, 63–103. New Delhi: Academic Foundation. Islam, Iyanatul and Anis Chowdhury. 2012. [Electronic resource]: <http://www.voxeu.org/debates/commentaries/fiscal-austerity-and-youth-employment-crisis>. (accessed: 30.08.2022).

7. World Bank. Strategy "Increasing sustainability, expanding opportunities" in the field of social protection and labor for 2012-2022. Concept note. [Electronic resource]: http://2020.strategy.ru/data/2011/12/14/1214537808/SP-L_Strategy (accessed: 08/15/2022).

8. Weeks, John. 2011. Macroeconomic policy for growth with reference to Africa South of Sahara. In McKinley (2011a).

9. Islam, Iyanatul and Anis Chowdhury. 2017. Fiscal austerity and the youth employment crisis. [Electronic resource]: <http://www.voxeu.org>

/debates/ commentaries/fscal-austerity-and-youth-employment-crisis. (accessed: 02.09.2022).

10. David Kucera. 2013. Beyond macroeconomic stability: Structural transformation and inclusive development. London, Geneva: Palgrave Macmillan and ILO.

11. Adams, R. Economic Growth, Inequality and Poverty: Findings from a New Data Set, Policy Research Working Paper 2972, World Bank, February 2002.

12. Ravallion, M and S Chen 'What Can New Survey Data Tell Us about Recent Changes in Distribution and Poverty?' World Bank Economic Review, 11(2): 357-82.

13. OECD (2017). OECD employment outlook 2017. Paris: OECD. [Electronic resource]: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en (accessed 05.09.2022).

14. Khan, A.R. (2007). Asian experience on growth, employment and poverty: An overview with special reference to the findings of some recent case studies. Geneva, Colombo: ILO, UNDP

15. The Law of the Republic of Uzbekistan "On employment of the population" dated 20.10.2020, NZRU-642.

16. Analysis of the formation of demand in the labor market of Uzbekistan in the context of industries and specialties. Institute of Forecasting and Macroeconomic Research. [Electronic resource]: <https://ifmr.uz/publications/articles-and-abstracts/labor>. (accessed: 02.09.2022).

17. ILO. Decent Work Country Diagnostics - Technical Guidelines to draft the Diagnostics Report. Geneva : ILO, 2015.

18. Bhattacharyya, Nikhilesh. 2012. Monetary policy and employment in developing Asia. ILO Asia-Pacific Working Paper Series, ILO, Bangkok.

19. Rizwanul Islam. Macroeconomic Policy and Employment: A Development Perspective. The Indian Journal of Labour Economics An Organ of the Indian Society of Labour Economics ISSN 0971-7927 Volume 61 Number 3.

20. Krugman, Paul. 2008. Stimulus gone bad. International Herald Tribune, January 26-27.

21. Stiglitz, Joseph. 2008. How to stop the downturn. International Herald Tribune, January 24.

22. Blinder, Alan S., and Mark Zandi. 2010. Stimulus worked. Finance and development, December 2010, pp. 14-17.

23. 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>

РАҲБАР АЁЛЛАРНИНГ “ҲАЁТ ДАВОМИДА ТАЪЛИМ ОЛИШ” ТАМОЙИЛИ АСОСИДА БОШҚАРУВ КОМПЕТЕНЦИЯЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

Хайдарова Жавоҳира Акбаровна

*Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви Академияси стажёр-тадқиқотчиси*

Аннотация. Мазкур мақолада раҳбар аёлларнинг “ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантириш масалалар таҳлил қилинган, анъанавий таълим ва “Ҳаёт давомида таълим олиш” моделида таълим хизматлари кўлами ва мазмуни ёритилган. Шунингдек, ишда мувофақиятга эриш учун керак бўлган компетенлик ва компетенциялар раҳбар ёлларда шакллантириш учун зарур бўлган усуллар ва воситалар таснифланган, ҳамда мазкур соҳани ривожлантириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар. Раҳбар аёллар, “Ҳаёт давомида таълим олиш”, бошқарув компетенциялари, узлуксиз таълим, анъанавий таълим, катталар учун таълим, бошқарув маҳорати, таълим хизматлари.

Аннотация. В данной статье анализируются вопросы развития управленческих компетенций женщин-руководителей на основе принципа «обучение на протяжении всей жизни», освещается объем и содержание образовательных услуг в рамках традиционного образования и модели «обучение на протяжении всей жизни». Также классифицируются методы и инструменты, необходимые для формирования компетенций и компетенций, необходимых для успеха в работе, и разрабатываются предложения и рекомендации по развитию данной области.

Ключевые слова. Женщины-лидеры, непрерывное обучение, управленческие компетенции, непрерывное образование, традиционное образование, образование для взрослых, управленческие навыки, образовательные услуги.

Abstract. This article analyzes the issues of management competence development of women leaders based on the principle of "lifelong learning", the scope and content of educational services in the traditional education and "Lifelong learning" model is highlighted. Also, methods and tools necessary for the formation of competences and competences necessary for success in work are classified, and proposals and recommendations for the development of this field are developed.

Keywords. Women leaders, lifelong learning, management competencies, continuing education, traditional education, adult education, management skills, education services.

Кириш

Гобаллашув шароитида давлат ва жамият бошқарувининг барча бўғинида бўлаётган ўзгаришлар раҳбар кадрлар, шу жумладан бошқарув фаолиятида ишлаётган раҳбар аёллар олдида қатор вазифаларни қуймоқда. Мазкур вазифаларни тўғри ва самарали бажариш ўз навбатида мазкур соҳадаги компетенцияларни яхши ўзлаштиришни тақазо этади. Маълумки, раҳбар аёлларда бошқарув компетенцияларини шаклланиши ва ривожланиши уларнинг ижтимоий-иқтисодий, сиёсий фаоллигини ошириш билан бирга уларнинг давлат ва жамият

бошқаувидаги ролини оширади. Шунинг учун ҳам республикада раҳбар аёлларини бошқарув компетенцияларини мунтазаб ривожлантириб бориш тизимини жорий этиш, уларни «Ҳаёт давомида таълим олиш» тамойили асосида узлуксиз малакасини ошириб бориш мақсадга мувофиқ.

Бугунги кунда раҳбар аёлларда олиб борилаётган сиёсатнинг аҳамияти, шу йўналишда ўзгаришлар шароитида миллий қонунчиликда қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар бўйича назарий билим ва амалий кўникмаларини шакллантириш орқали уларни ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларни бошқарув фаолиятига кенг жалб этиш долзарб вазифалардан бири ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 6 сентябрдаги «Профессионал таълим тизимини янада такомиллаштиришга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» ПФ-5812 фармонида “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида коллеж ва техникумларда кадрларни 2 йилгача муддатда кундузги, кечки ва сиртқи таълим шаклларида кадрлар тайёрлаш бўйича вазифалар белгиланган бўлиб, уларда тегишли касблар бўйича компетенциялар шакллантирилиши мақсад қилинган. Шундан келиб чиқиб, туман даражасида фаолият кўрсатаётган раҳбар аёллар учун коллеж ва техникумларда доимий малака ошириш кунлари бир ойда икки кунлик махсус ўқувлар ташкил қилиш, уларни касбий ва бошқарув фаолияти самарадорлигини таъминлайди.

XXI аср билим, ахборот ва коммуникациялар асри, технологик тараққиётнинг жадал ривожланиши билан ажралиб турадиган давр. Эртанги касблар бугунги таълим тизимидан кўра кўпроқ кўникма ва билимларни талаб қилади. Бу воқелик мамлакатлардан жамиятнинг барча аъзоларига (ёшидан қатъий назар) бугунги тез ўзгариб бораётган дунё муаммоларини енгиш имконини берадиган шундай билим ва кўникмаларни эгаллаш имкониятини бериш учун узлуксиз таълимни рағбатлантирадиган самарали миллий таълим тизимини яратишни талаб қилади.

Мавзуга оид адабиётларн таҳлили

Мазкур йўналишда қатор хорижлик ва маҳллий олимлар тадқиқот ва изланишлар олиб борган. Жумладан, ёш тадқиқотчилардан Гулсанам Хасанова “Европа, Америка ҳамда Осиё (Япония ва Жанубий Корея давлатлари) таълим моделларининг “Ҳаёт давомида таълим олиш” принципи ва қиёсий таҳлили асосида Шарқ менталитетига хос бўлган маънавий мукамаллик, жамият ва жаҳон миқёсида лидерликка бўлган мақсадни татбиқ этиш орқали таълимни ривожлантиришнинг концептуал хусусиятлари”ни ўрганган[1]. Лекин тадқиқотда раҳбар кадрлар, жумладан бошқарув фаолиятида раҳбар аёлларнинг ўзлуксиз малакасини ошириш, уларнинг бошқарув компетенцияларини

рвиожлантириш борасида таҳлилий ва танқидий ёндашувни амалга оширмаган.

Англиялик консультант *Венди Арнольд* “ижтимоий масала – ҳаёт давомида таълим олиш концепцияси қонуни. Бу қонун қабул қилиниши таълим турларини сифатга йўналтириш, халқнинг фаоллигини вужудга келтириш, турли классификация-маҳоратга эга касб эгаларининг даражаларини аниқлашга олиб келади” деб таъкидлайди [2]. Шу ўринда “халқнинг фаоллигини вужудга келтириш” хотин-қизларни ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, уларда бошқарув компетенцияларини шакллантириш орқали раҳбарлик лавозимларига жалб этиш орқали амалга ошириш билан изоҳлашимиз мумкин. хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллиги, уларни бошқарув фаолиятида иштирокини кенгаши гендер тенглигини таъминлаш омили сафатида қаралади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 26 февралдаги 106 - сон “Профессионал таълим муассасаларининг бошқарув ҳамда педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Қарорида “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув ҳамда педагог кадрларнинг узлуксиз малакасини ошириш, таълимнинг мақсади, вазифалари, мазмунидан келиб чиққан ҳолда ўқув жараёнини ташкил қилиш, бошқарув ва педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва узлуксиз малакасини ошириш учун таълим дастурларини инновацион ёндашувлар асосида доимий янгилаб бориш масалалари устувор вазифа этиб белгиланди.

Профессор *З.Худойбедиев* ва *С.Ашуровалар* “профессионал таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини оширишда замонавий технологияларни жорий қилиш, малака оширишда муқобил ва мустақил таълим шакллари жорий этишнинг илмий-услубий асосларини такомиллаштириш, малака ошириш жараёнини рақамлаштириш, тингловчилар учун қулай таълим платформаларини яратиш ва доимий равишда платформа структурасини такомиллаштириб бориш лозим” деб таъкидлайди [3].

Бугунги кунда “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили тарғиб қилиш ва тадбиқ қилиш асосан педагогик, хусусан, мактаб таълими соҳасида кўзга ташланади. Раҳбар аёлларни бошқарув компетенцияларни ўзлуксиз ошириб бориш борасида махсус дастур ёки алоҳида тартиб белгиланмаганлиги боис бу борада амалга оширилаётган ишлар тизимли равишда ташкил этилмаяпти. Натижада ҳудудлардаги бошқарув бўғинида фаолият кўрсатаётган раҳбар кадрларни бошқарув компетенцияларини мунтазам ошириб боришга эътибор қаратилмаяпти.

Россиялик тадқиқотчилар *О.Зеленова* ва *Н.Севастьяновалар* “Кўп миллатли ташкилотларда компетенцияларни шакллантириш ва

ривожлантириш” номли ўқув қўлланмасида Ташкилот учун зарур бўлган ресурсларни топиш, улардан фойдаланиш учун ходимларда асосий ва етакчи компетенцияларни ривожлантириш бошқарув фаолиятида замонавий ёндашувларни тадқиқ этиш имконияти беради деб таъкидлайдилар [4]. Бу ўринда тадқиқотчилар ходимларнинг, шу жумладан раҳбар аёлларнинг бошқарув соҳасидаги компетентлиги уларнинг бошқарув компетенцияларининг (лидерлик, тизимли таҳлил, қарор қабул қилиш, стратегик режалаштириш, ўзгаришларни бошқариш, рискларни ва низоларни бошқариш ва ҳаказо) ўзлаштирганлиги ва улардан фойдалана олиш қобилиятига эгаллиги билан изоҳланади.

Польшалик олимлар Л.Сиенкивич, А. Явор, Б.Сайкиевич ва К. Агаталар инсон ресурсларини компетенциялар асосида бошқариш ва “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойилининг истиқболлари хусусида фикр юритишиб, ёшлик даврда олинган билим ва кўникмалар ҳаёт давомида самарали фаолият кўрсатиш учун етарли эмаслиги бунинг учун, узулуксиз, яъни Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида доимий малакаларини ошириб, уларда замон талаблари асосида кўникмаларни шакллантириш муҳим деб таъкидлашади [5].

Бугунги кунда Ўзбекистонда ҳам кадрлар тайёрлаш Халқаро талабига мувофиқ кундузги, кечки ва сиртқи таълим шаклларида малака ошириш ва касбга эга бўлиш тизими жорий этилмода. Лекин бу фақат олий таълим тизимга тегишли бўлиб, раҳбар кадрлар тайёрлаш бўйича масъул ташкилот ва идораларда бу борада ҳаракатлар етарлича амалга оширилаётгани йўқ.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқотнинг методологик асосини раҳбар аёлларнинг “ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантиришнинг илмий-назарий асослари, социология ва менежмент фанининг фундаментал қонуниятлари, раҳбар аёлларнинг бошқарув компетенциялари ривожлантиришга доир тадқиқот олиб борган хориж ва Ўзбекистонлик олимлар тадқиқот ишлари ва изланишлари ташкил қилади.

Мазкур тадқиқот жараёнида тизимли таҳлил, институционал таҳлил, контент таҳлил, функционал таҳлил, қиёсий таҳлил, анализ ва синтез каби илмий тадқиқот усулларидадан фойдаланилди.

Тадқиқот натижаларнинг амалий аҳамияти раҳбар аёлларнинг бошқарув компетенциялари ривожлантиришда, “ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили бошқарув кадрларини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимига жорий этишда фойдаланиш мумкин. Тадқиқот натижаларнинг назарий аҳамияти шундаки, мақолада илгари сурилган таклиф ва тавсиялардан “Бошқарув компетенцияларини ривожлантириш”, “Стратегик менежменти”, “Тизимли таҳлил”, “Лидерлик”, “Инсон

капитали ва таълим сифати”, “Стратегик қарорларини қабул қилиш технологиялари” каби фанларни ўқитишда фойдаланиш мумкин.

Таҳлил ва натижалар

Ривожланган давлатларда анъанавий таълим билан бирга замонавий таълим асосан “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида шаклланиб бораётганлигини ҳисобга олсак, раҳбар аёлларда бошқарув компетенцияларини шакллантириш ўзлуксизлигини таъминлаш, уларни маълум бир вақт оралиғида бошқарув салоҳиятини баҳолаш асосида карьера траекторияси бўйича ўсишларини таъминлаш муҳим. Бунда анъанавий таълим билан бирга замонавий таълим усулларида самарали фойдаланиш муҳим аҳамият касб этади (1-жадвал).

1-жадвал.

Анъанавий таълим ва “Ҳаёт давомида таълим олиш” моделида таълим хизматлари кўлами ва мазмуни [6]

Улчов	Анъанавий таълим модели	“Ҳаёт давомида таълим олиш” модели
Кўлам (масштаб)	расмий таълим: мактабгача таълимдан олий таълимгача	ҳаёт давомида таълим – мактабда, олий таълимда, иш жойида, пенсиядан сўнг таълим олиш имкониятини мавжудлиги.
Мазмуни	билимларни ўзлаштириш ва такрорлаш	билимларни шакллантириш, ўзлаштириш ва қўллаб бориш
	ўқув режа билан белгиланган	турли хил манбалар асосида билимларни шакллантириш компетенцияларга қараб билимларни ўзлаштириш
Таълим хизматларини кўрсатиш тизими	ўқув фанларини танлаш чекланган	таълим олиш имкониятининг кенглиги
	расмий таълим муассасалари	ўқув фанларини кенг доираси ва танлаш имконияти
	ягона марказлашган бошқарув тизими	янги педагогик ёндашувларни мавжудлиги
	таълим хизматлари берувчилар белгиланган	ахборот технологиялардан самарали фойдаланиш плюралистик, марказлашмаган мослашувчан таълим тизими таълим олиш имкониятининг кенглиги

“Хаёт давомида таълим олиш” модели асосида раҳбар аёлларнинг бошқарув компетенцияларини ривожлантиришда Curriculum globALE (CG) модулидан самарали фойдаланиш юқори самара беради. Curriculum globALE (CG) – бу модулли меъёрий ўқув дастури бўлиб, бутун дунёда катталар таълими учун ўқитувчиларни тайёрлаш бўйича компетентлилик ёндошувига асосланган. Бу компетенцияларга жавоб берадиган малака даражаси, катталар таълими соҳасида мутахассисларнинг таянч малака даражасини белгилайди.

«Компетентлилик – бу шунчаки билим ва кўникмага эа бўлишдан кўра кўпроқ маънони англатади. У аниқ мазмун-моҳият касб этган ҳолда психоижтимоий (кўникма ва йўналишлар билан биргаликда) ресурслардан фойдаланиш ва сафарбар қилиш йўли билан эҳтиёжлар мажмуасини қондириш қобилияти-тини ўзида мужассам қилади» [7].

Компетенция мос равишда бир қатор алоҳида қисмлар (билим, кўникма, қарашлар ва ҳ.к.)ни, шунингдек уларнинг бир-бири билан ўзаро муносабатга киришишга мажбурлаш ва уларни аниқ вазиятларда керагича қўллаш олиш қобилиятларини ўз ичига олади. Бу маънода компетенция муайян йўналишда, масалан, катталарга таълим берувчининг касбий фаолияти йўналишида ҳаракат қилиш қобилиятига тааллуқлидир.

Хаёт давомида таълим олиш секторида фаолият олиб борувчи ўқитувчининг дипломи (DTLLS). 2007 йил даёқ Буюк Британия қонунлари давлат бюджетидан молиялаштирилган узлуксиз таълим секторида фаолият олиб борувчи ўқитувчининг тегишли расман рўйхатдан ўтказилган малака даражасини олишни киритган. 2007 йилдан бошлаб катталар таълими соҳасига янги келган ўқитувчилар ўқитиш-нинг биринчи йилида давомийлиги 30 соат бўлган тайёрлов курсидан ўтиши керак. DTLLSнинг тўлиқ малака дипломини олиш учун беш йил давомида кенгайтирилган модулли таълим дастурларини ўтиши керак бўлади, буни ишдан ажралмаган ҳолда 1-2 йилда амалга ошириш мумкин. Зарурий шарт ҳи-собланган йилига 150 соат дарс бериш ўқув дастурининг ажралмас қисми ҳисобланади. Аккредитация олиш учун DTLLS дастурлари “Хаёт давомида таълим олиш секторида ишлайдиган ўқитувчилар, репетиторлар, тренерлар учун Буюк Британияда ҳаёт давомида таълим олиш бўйича ташкилот (LLUK)нинг касбий стандартлари”га мувофиқ келиши керак, бу эса эгалланадиган компетенцияларнинг дастлабки асосларини ифодалайди [8].

Мазкур тизимларни жорий этилиши ҳудудларда раҳбар аёлларнинг профессионал таълим муассасаларини ихтиёрий танлаши ва касб ёки мутахассислик бўйича билим олиш, шунингдек, «Хаёт давомида таълим олиш» тамойили асосида касбий тайёргарлик ва қайта тайёрлашдан ўтишига имконият яратади.

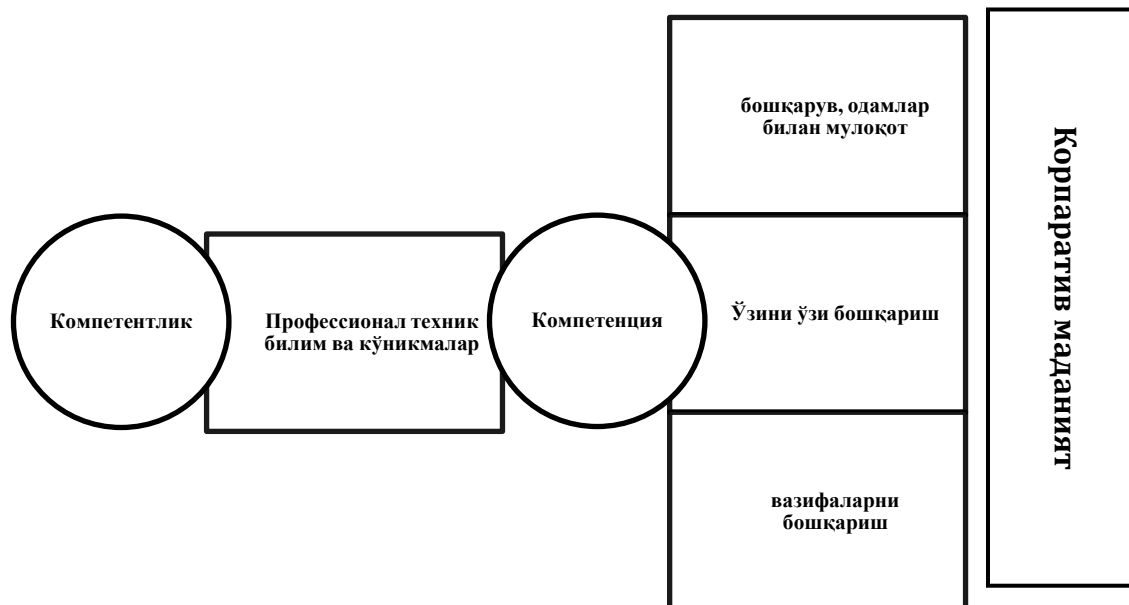
Мамалакатимизда хотин-қизларнинг бошқарув фаолиятига жалб этиш борасида қатор ислохотлар амалга оширилмоқда. Жумладан, раҳбар хотин-қизларни тайёрлаш бўйича “Раҳбар аёллар мактаби” ўқув дастури ишлаб чиқилган бўлиб, Давлат бошқаруви академиясида босқичма –босқич ўқитиб келинмоқда. Икки ойлик курс давомида раҳбар аёллар “Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси”, “Ўзбекистонда хотин-қизларга оид давлат сиёсати”, маҳаллада ёшлар билан ишлашнинг янгича тизимининг моҳияти, молиявий саводхонлик, раҳбар аёл фаолиятининг мазмуни, давлат бошқарувида коррупцияга қарши курашиш, Ўзбекистонда иқтисодий сиёсат трансформацияси, давлат фуқаролик хизмати ва кадрлар сиёсати, Замонавий бизнесда аёллар, давлат тилида иш юритиш, Давлат бошқарувида КРІ тизими, мулоқот маданияти ва нотиклик, медиасаводхонлик каби масалаларни ўрганиб, мазкур йўналишларда касбий ва бошқарув компетенцияларни ривожлантириб махсус сертификатга эга бўлишмоқда. Лекин «Ҳаёт давомида таълим олиш» тамойили асосида узлуксиз малака ошириш тизими мавжуд эмаслиги, уларни мунтазам ўз бошқарув салоҳиятини баҳолаш, шу баҳолаш асосида бошқарув компетенцияларини ривожлантириб бориш имконияти йўқ. Бу ўз навбатида бир вақтни ўзида республикадаги барча давлат органлари ва идораларда фаолият кўрсатаётган хотин-қизларни соҳалар кесимида касбий ва бошқарув компетенцияларни ривожлантириш заруриятини вужудга келтиради.

Аҳоли турли тоифаларини «Ҳаёт давомида таълим олиш» принципи бўйича касбга тайёрлаш тизимининг заиф ривожланганлиги катта ёшдаги аҳолининг салмоқли қисми, шу жумладан, ишга жойлашишга муҳтож бўлган ёшлар ва ногирон шахслар меҳнат бозорида рақобатбардошлиги таъминлаш имконини бермайди. 2030 йилгача мўлжалланган Бирлашган Миллатлар Ташкилоти «Барқарор ривожланиш мақсадлари» [9]нинг инклюзив, адолатли ва сифатли таълимни таъминлаш ва ҳаёт давомида таълим олишни рағбатлантиришга қаратилган мақсадларини ҳаётга тадбиқ этилиши раҳбар аёлларнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётдаги иштирокини ошириш, бевосита уларнинг бошқарув фаолиятига жалб этишга боғлиқ.

Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси

Бугуни кунда раҳбар аёлларнинг “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантириш борасида амалга оширилаётган тадқиқотлар ва эришлган натижалар шуни кўрсатадики, компетенциялар ташкилотдаги амалий фаолиятга қаратилган бошқарув воситаси сифатида ташкилотга юклатилган вазифа ва йўналишлардан келиб чиқиб, ўзгариб ва такомиллашиб боради, шунинг учун ҳам нафақат раҳбар аёллар балки, барча ходимлар мунтазам компетенцияларини ривожлантириб боришлари учун уларини ўзлари ривожлантириш тамойилига амал қилиш керак. Ходим

ва раҳбарлар меҳнат фаолиятида самарадорликка эришиш учун унда тегишли билим, малака ва кўникмани ўзида мужжасам этган компетенцияларга эга бўлиши ва уни амалга ошириш қобилиятига (компетентликка) эга бўлиши керак (1-расм).



1-расм. Бошқарув фаолиятида самарадорликка эриш учун керак бўлган компетенциялар [10]

1-расмда белгиланган компетенцияларни раҳбар аёлларда шаклланганлиги уларда фаол фуқароликни, шахсий ривожланиш, меҳнат бозорида рақобатбардошлигини, бутун умр ўзини ўзи мотивациялаш, билим олишга интилишининг ўзлуксизлигини таъминлайди. Шунингдек, ҳар раҳбар кадрларнинг шахсий ва профессионал ривожланишини: индивидуал (бандлик, ижтимоий инклюзия), ташкилий (рақобатбардошлик, тезкор иш топиш), ижтимоий (ижтимоий-сиёсий, иқтисодий фаоллик) таъминлайди. Мисол учун 1997 йилда ЮНЕСКО Таълим Институтининг университетлар катта ёшдаги талабалар учун ўз эшикларини очиши кераклигини ва улар ўз дастурлари ва ўқув шароитларини катталар ўқувчиларининг эҳтиёжларини қондириш учун мослаштиришлари кераклигини эълон қилди. Шунинг учун ҳам бугунги кунда хотин-қизларнинг “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида ўқитишнинг ҳудудлар даражасида ташкил этиш белгиланган мақсадга эришиш имконини беради.

Хулоса ва таклифлар

Хулоса қилиб айтганда, раҳбар аёлларнинг “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида бошқарув компетенциялари ривожлантириш, ўзини шахс сифатида такомиллаштириш йўлини танлаган, ўз халқи ва Ватани фарвонлигига бор куч ва ғайратини бахшида этаётган раҳбар

аёлларга кўмак бериш муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, раҳбар аёлларнинг бошқарув салоҳиятини аниқлаш ва мансаб поғоналарида ўсиш истиқболлини белгилаш технологияларини амалиётга жорий этишда қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш лозим:

– “Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида раҳбар аёлларнинг ўзлуксиз малакасини ошириш тизимини жорий этиш ҳамда “раҳбар аёлларнинг психологик портрети” аниқлаш методикаси (ақлий ва эмоционал интеллект хусусиятларини аниқлаш, кадриятлар тизими, бошқарувчилик хусусиятлари, қарор қабул қилиш услуби, шахснинг макиавеллизм даражасини аниқлаш услуби, стрессни аниқлаш сўрови, психоггеометрик тест, темперамент тести)ни ишлаб чиқиш лозим;

– Ёш раҳбар аёлларнинг бошқарув салоҳиятини аниқлаш методикаси (стрессга бардошлилик тести, лазарус тести, стрессни аниқлаш сўрови, шахснинг макиавеллизм даражасини аниқлаш услуби, қисқа танлов тести, лидер ёки администратор тести, раҳбарнинг йўналганлигини аниқлаш, кадрятга йўналганлик, норматив хужжатлар ва ҳуқуқий мейёрларни билиш компетенцияси аниқлаш тести)ни ишлаб чиқиш орқали уларни компетенцияларни ривожлантирига қартилган махсус ўқувлар ташкил этиш;

“Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида ёш истиқболли кадрлар фаолияти ҳамда лавозим талабларига жавоб берувчи компетенцияларни шакллантириш, барча учун фойдаланишга қулай бўлган электрон таълим платформаларини яратиш мақсадга мувофиқ;

Ҳаёт давомида таълим олиш” тамойили асосида Ўзбекистонда давлат хизмати соҳасида фаолият юритаётган раҳбар аёлларларга хос бўлган “компетенциялари стандартлари”ни яратиш ва уни тегишли давлат идораларида тадқиқотлар ўтказиш асосида апробациядан ўтказиш лозим;

Раҳбар аёлларнинг бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолаш ишланмалари асосида раҳбарларнинг бошқарув салоҳиятини ривожлантириш тренинг дастурини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этиш керак.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Хасанова Г.Х. Ўзбекистон ва Япония умумтаълим ва профессионал таълим тизимларининг қиёсий таҳлили. // Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. / https://adu.uz/fayl/2021/03/Hasanova_Gulsanam_Husanovna.pdf

2. Мактабда инглиз тилини ислохотлар кутмоқда. // <https://www.uzanalytics.com/jamiyat/4071/>

3. Z.Ya.Khudaiberdiev, & S.Yu.Ashurova. (2022). Possibilities Of Using Digital Technologies to Increase the Qualifications of Leaders and Teachers in Vocational Education. Journal of Pedagogical Inventions and Practices, 5,

109–112. Retrieved from <https://zienjournals.com/index.php/jpip/article/view/850>

4. О.Зеленова О.И., Севастьянова Н.В. Обучение и развитие компетенций в мультинациональных организаци-ях: Учеб. пособие. – М.: РУДН, 2008. – 205 с.: ил.

5. Sienkiewicz, Łukasz & Jawor-Joniewicz, Anna & Sajkiewicz, Barbara & Trawińska-Konador, Katarzyna & Podwójcic, Krzysztof. (2014). Competency-based human resources management. The lifelong learning perspective.

6. Концепция продвижения обучения на протяжении всей жизни в Узбекистане. // https://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/Adult_Education/LLL-Promotion_Concept-UZB_final_ru.pdf

7. <http://hrbportal.org/the-human-rights-based-approach-to-development-cooperation-towards-a-common-understanding-among-un-agencies>.

8. Катталар таълими ва ўқиши глобал дастури. // Bibliographic information published by Die Deutsche Bibliothek. The Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie; detailed bibliographic data is available at <http://dnb.ddb.de>

9. [https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2019/07/E_Infographic_04.Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all](https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2019/07/E_Infographic_04.Ensure_inclusive_and_equitable_quality_education_and_promote_lifelong_learning_opportunities_for_all)

10. Сара Холлифорд, Стив Уиддет. *Руководство по компетенциям*. The Competencies Handbook. Серия: Developing Practice Издательство: ГИППО НРРО, 2008 г.

ASSESSMENT OF THE LEVEL OF EXTERNAL AND INTERNAL MIGRATION OF THE POPULATION OF UZBEKISTAN

Gulmurodov Kamoliddin Abduqodir ugli

*Base doctoral student of the Research Center "Scientific Bases and
Issues of Economic Development of Uzbekistan" under the
Tashkent State University of Economics*

Annotation. This article discusses the development of the Uzbek economy, labor migration, causes, consequences, problems of labor migration, employment problems, negative and positive aspects of migration, the most important economic and social causes of unemployment, ie unemployment, Finding suitable jobs, obtaining higher and secondary special education, ie studying and other types of problems are studied and scientifically based proposals are given to solve the problems.

Key words. Migration, emigration, immigration, labor market, rural and urban population, family, women, migration balance, title population, region, population, seasonal work, insurance, infrastructure.

Introduction

The movement of population migration occurs as a result of the interaction of various factors and reasons. Among the reasons that force people to move from one place to another, the most important are economic and social reasons, that is, unemployment, finding a decent job, getting higher and secondary special education, that is, studying and other types. It is also possible to list negative effects of climate, dissatisfaction with material, cultural and household conditions, and effects of family conditions and others.

In the Address of the President of the Republic of Uzbekistan Sh.M. Mirziyoyev to the Oliy Majlis on December 29, 2020, "...the factor that gives the fastest results in reducing poverty and increasing the income of the rural population is to ensure the employment of the population in agriculture and to regulate migration processes" [1], - is set as one of the main goals for 2021.

The migration factor plays a very important role in reducing poverty and increasing the income of the rural population. The results of research show that the participants of external labor migration are mainly rural residents. Therefore, the development of the rural labor market and the support of internal migration will cause a significant decrease in external labor migration.

Migration is divided into internal and external migration. Internal migration leads to a redistribution of the population within the country across regions, that is, between urban and rural areas. External migration refers to the departure of the population from the territory of the country [2].

The migration movement of the population is mainly divided into three types, i.e. permanent migration, seasonal migration and fluctuating migration. The movement of people from one settlement to another, for example, from

rural to urban or interstate to change permanent residence, is a process typical of permanent migration. Permanent migration can be internal and interstate.

Seasonal and fluctuating migration is mainly a characteristic of internal migration and is one of the main types of population migration. Temporary territorial movement of the population is characteristic for seasonal migration. It, in turn, is divided into types specific to economic and socio-cultural processes according to its content and purpose. The intensity of migration is characteristic of both men and women. Studies show that the number of migrants among women has increased slightly in recent years.

The directions of population migration are determined by the development and location of productive forces, the level of supply of economic sectors and differences in the standard of living of the population. Migrant population moves in four directions. These are city to city, city to village, village to city and village to village [3]. The directions of population movement are mainly from the village to the city, and from there they go to other countries.

Literature Review

Migration problems have been widely studied by leading Western and Russian economists, demographers and sociologists for many years. The role of migration in societies, economies and socio-economic development. analyzed by

Sheffer G., Terrazas A., Yudina T.N. who studied the role of the diaspora in the socio-economic development of society and countries, the main concepts of immigration, emigration, re-emigration, migration residue "brain drain" used in the study of this process are prof. I.P. proposed by Nikolaeva [4]. Prof. V.A. Iontsev studied the main types of foreign labor migration in terms of classification of factors and forms affecting the country of departure and the country of entry [5].

At the same time, academician Abdurahmonov K.Kh., Ubaidullaeva R.A., Maksakova L.P., Umurzokov B.Kh., Mamarasulov F.U., Zokirova N.Q., Khudoyberdiev Z.Ya. , Rasulova D. and other professors and scientists expressed their views. By the last decades of the last century, the industrialized-technological system had a strong influence on the increase in the rate of migration, the globalization of the world and the processes of international integration. The interest of sociologist researchers in researching migration issues has increased dramatically.

In researching the migration of labor resources, academician Q. Abdurakhmanov's scientific researches are given attention. These descriptions are compared with the composition of labor resources in places where migrants are located and where they left, which allows for a more complete and comprehensive assessment of the quality indicators of migration, not just the number of labor resources [6].

Thoughts about the place of man in existence, his social nature, thinking and potential were expressed in the works of ancient philosophers: Confucius, Aristotle and Plato, as well as Central Asian thinkers Farabi, Ibn Sina, Ulugbek. For example, issues of the human factor are also indicated in sacred religious sources, in particular, in holy books such as the Avesta, the Bible, the Psalms, and the Holy Qur'an.

Research methodology

In the course of scientific research, the problems of population migration, its importance in scientific observation, using methods based on the principles of abstract-logical, systematic analysis, analysis and synthesis, analytical analysis, comparative analysis, statistical data analysis are identified in the article, and scientifically based proposals are given as a solution to the problems.

Results and Discussion

If we make a general assessment of the migration situation in the republic, migration is one of the most important directions of population movement. It covers all movements of the population, including domestic and international movements. Population migration is closely related to all socio-economic and demographic factors. On the one hand, it is considered as a complex of influencing factors, on the other hand, it reflects important problems of socio-economic and demographic development. Migration processes have some influence on population size and location.

In the context of the market reform of the economy, significant changes have occurred in the external migration of the population of Uzbekistan due to both global processes and socio-economic and political changes within the republic. The complex interrelationship of various factors with different influence has led to quantitative and qualitative changes in the migration situation.

The migration mobility of the population of Uzbekistan is relatively low, according to the latest population census, it was 4-6 times lower in Uzbekistan than in European countries. This downward trend has been observed in recent years. According to estimates, the intensity of migration of the republic's population in 2000 was 5.8 per thousand, and in 2021 it was 5.1 per thousand. The highest intensity (10.9 per thousand) occurred in the early 90s, as a result of repatriation processes. Rural-urban migration has been taking place on a relatively small scale in recent years. According to estimates, the migration of the rural population to the cities currently accounts for 5-6 percent of the growth rate of the rural population.

In 2021, 172,000 people changed their permanent residence in Uzbekistan, including: 156,300 people moved within the republic (90.8%), 13,200 people went to foreign countries (9.2%) [7].

The most important trend of the current migration situation in the republic is the decrease in the gross volume of population migration. The

number of people who came to the republic, especially compared to previous decades (71.95.4 thousand in 2000), has decreased significantly (up to 3-4 thousand people per year). The emigration flow has also decreased significantly. In 2018, 1,917,600 people left the republic, and in 2021, 13,200 people left the country, which is less than the 12,862,500 people who left the country in 2000. As a result, the total volume of external migration is continuously decreasing. According to calculations, in 2018, its share in the total migration of the population of the republic was 13.9%, in 2021 it was 9.1%, at the end of the Soviet era it was 50-60%, and in the early 90s it was 45-50%. This means that the population of Uzbekistan mainly moves within the territory of the republic. In 2021, those who came to the republic made up 1.6% of the total population, and those who left made up 7.8%[7].

In Uzbekistan, emigration traditionally exceeds immigration, as a result of which Uzbekistan is losing its population in the process of migration. The republic has a negative balance of migration, which was formed in the mid-70s of the last century, and since then it has never turned positive.

In the early 1990s, the negative balance indicator was significant (141,200 people in 1994, 83,300 people in 1995), it decreased in 2000 and amounted to 57,810 people. In recent years, the emigration of the population from the republic has been steadily decreasing: in 2016 - 26.2 thousand people, in 2017 - 20.6 - 18.6 thousand people, in 2018 - 16.2-14.7 thousand people. In 2021, the negative balance of migration was 10,700 people, which is the lowest figure in the last half century[7].

Significant expansion of the migration process of the republic, the main external migration of the population is taking place within the CIS. In the total volume of external migration, non-CIS countries occupy a small share - 2 - 3% (in 2021, the "growth" is up to 5.1%). Migration relations, which determine the national composition of modern emigration, have developed most widely and stably with Russia and Kazakhstan. Of the total number of people who left the republic in 2017, 50.4% went to Russia, 43.9% went to Kazakhstan, and in 2021, 37.1% went to Russia and 57.8% went to Kazakhstan.

At the beginning of the 90s, emigration flows were distinguished by their national character. About half of those who left the republic are Russians - 45-48%, Tatars - 16-17%, Uzbeks - 7-8%, Ukrainians - 5-6%, Jews - 5-9%, Germans - 2-3%. . In addition, representatives of many other nationalities were in the 1-2%. Kazakhs dominate among those leaving in recent years, the share of Russians has decreased significantly.

External migration processes in Uzbekistan mainly cover non-local population. The participation of the titled population (Uzbeks and Karakalpaks) in interstate migration is relatively low. In modern emigration flows from Uzbekistan, the share of the titled population was 6-7% at the beginning of the century, and today this indicator is in the range of 10-11%. However, this relative increase is mainly due to the overall decrease in

emigration, the absolute values of the departure of Uzbeks and Karakalpaks are slightly increasing. In external migration, Uzbekistan loses part of its titular population, because its emigration flow is slightly more than the immigration flow.

In the past 20 years, the national structure of those who came to the republic has also changed. In the beginning of the 90s, immigrants of Uzbek nationality (39-40%), Russians (24-30%) and Kazakhs (10-12%) made up the immigrant flows. The share of Tatars (6-8%) was much higher, and among the rest, Tajiks (2-4%), Kyrgyz (1-1.6%) and Koreans (1.5-2%). Currently, the titular population of the republic (a third of the arrivals), as well as representatives of the Kazakh and Tajik nationalities, dominate, but the absolute number of immigration at the country level does not have a large impact.

The age structure of the population participating in internal and external migration flows differs. All migration processes are dominated by the working population (85-88%), but young people are more active in internal migration. The share of the population under the age of 30 is 65-70%, and the population over the age of 60 is very small: from 3 to 3.5%.

The share of the population under 30 years of age in external migration is slightly lower: in 2017, young people made up 47.0% of the emigration stream, in 2021 - 46.4%, the share of elderly people is much higher. Among those who left the republic in 2021, the population aged 60 and older made up 15.2%[7].

Currently, the low mobility of the population contradicts the socio-economic development strategy developed until 2030, which envisages serious changes in the structure of the rural and urban economy. With the adoption of the strategy of accelerating the urbanization processes, the issues of increasing the mobility of the population were raised to the state level.

Features of migration processes in the cross-section of territories.

The general indicators of migration in the republic are formed on the basis of the processes taking place in cities and villages, so the general trends and characteristics have aspects specific to all regions.

Most regions are characterized by a very low participation of the population in external migration. According to 2021 data, the share of foreign migration in the total number of arrivals in a number of regions of the republic was 0.1-0.3% (Kashkadarya, Bukhara, Andijan regions and the Republic of Karakalpakstan). Out of 10,378 people who came to Surkhandarya region, 6 came from outside the republic. In other regions, the share of foreigners is slightly higher: 1.1% in Navoi, Namangan, Samarkand regions, 0.6% in Khorezm, -2.0% in Syrdarya. Most of those who came from abroad came to Fergana (2.6%), Tashkent (4.2%) regions and Tashkent city (1.7%) [8].

All regions of the republic are characterized by local movement, that is, within the region. According to the accounting books, in 2021, in the total volume of migration within the republic, movements within the territory made up 60.4%, according to these indicators - Tashkent (57.6%), Samarkand (66.3%), Navoi regions (68.1%) , in Jizzakh and Syrdarya regions (69.0%). In Andijan, Fergana, Kashkadarya regions, this share was high, 87-89%, and in Surkhandarya region, it was 93.0%. 98.3% of those who came to Tashkent came from the regions of the republic and 1.7% came from abroad [7].

For the republic as a whole, in 2017-2021, the number of arrivals increased by 19.6 thousand people (by 14.1%), moreover, all this growth occurred at the expense of the city of Tashkent, where the migration flow of the population increased by 2.8 times during these years (12.6 to 34.7 thousand people).

In the total number of emigrants in many regions (Surkhandarya, Andijan, Bukhara, Fergana, Namangan, Jizzakh regions) foreign migration is not very large (from 0.4 to 1.9%), in Khorezm and Samarkand regions it is somewhat higher (respectively). It was 3.4 and 2.9%. The level of participation in external migration is more noticeable in Tashkent (13.4%) and Navoi (11.8%) regions, the Republic of Karakalpakstan (25.0%) and the city of Tashkent (41.6%). It should be noted that for many years the population of the Republic of Karakalpakstan has been going to Kazakhstan in large numbers. In 2021, they made up more than a quarter of those who left the republic, 27.2% [7].

The main factor of population growth throughout the republic is natural growth, i.e. at the expense of repopulation. Mechanical growth (migration balance) is small and generally negative, nevertheless migration affects the formation and movement of the demographic potential of the regions.

According to the accounting books, over 20 years, the territories of the republic lost 1,120,900 people due to migration. In 2000 - 2009 - 683.9 thousand people (an average of 68.4 thousand people per year), for 2010-2021 - 437.0 and 48.6 thousand people, respectively. In all regions, the balance of migration from year to year had a negative indicator. In a number of regions (Samarkand, Tashkent, Navoi) in some years, the flow of migration was greater, and 8-9 thousand people left the republic from each region. In terms of the total migration flow over the past 20 years, the most from the Republic of Karakalpakstan (213.4 thousand people), Tashkent, Samarkand regions and the city of Tashkent (146.9, 113.8 and 116.1 thousand people, respectively) are the leaders [7].

The positive values of mechanical population growth in the regions were episodic in nature and small in size (in 2011-2012, 0.2 thousand people each in Syrdarya region, 0.4 thousand people in Kashkadarya region in 2008, etc.). The largest influx of population due to migration occurred only in the

city of Tashkent (9.8 thousand people in 2012, 59.7 thousand people in 2016-2021).

In a generalized form, the migration intensity coefficient describes the level of participation of the population of regions in migration processes. In 2021, among the regions of the republic, Tashkent city, Navoi and Syrdarya regions were distinguished by the most intensive migration mobility of the population. In the regions of Tashkent and Jizzakh, as well as in the Republic of Karakalpakstan, a little lower, the regions of the Fergana Valley, as well as Samarkand and Khorezm regions were distinguished by the lowest migration movement.

Labor migration of the population. The strongest migration flow in Uzbekistan is labor migration. It affects several million people every year. These are migration flows outside Uzbekistan for temporary and seasonal work (at least 2.5-3 million people every year) and within the republic - from villages and small towns with more income to the city of Tashkent and regional centers. The scale of migration within the republic is also quite large. However, labor migration does not affect the dynamics of the permanent population either in the republic as a whole or in the regions.

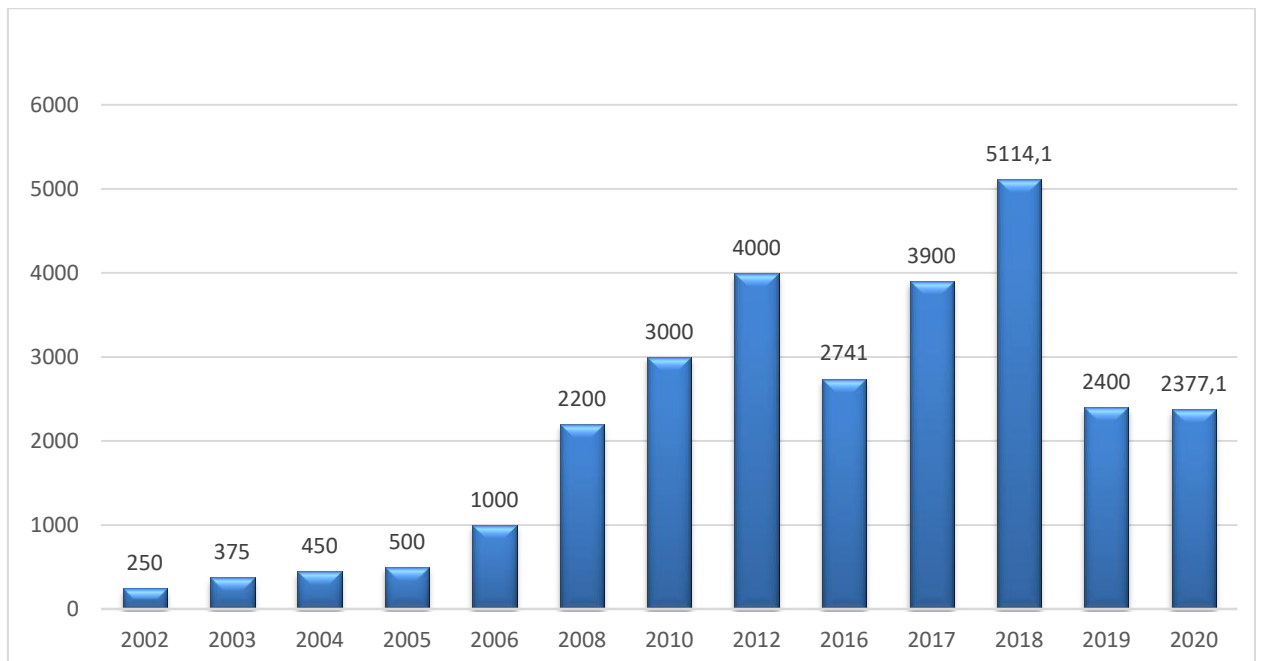
Currently, Uzbekistan is developing international cooperation in the field of foreign labor migration, organizing the employment of citizens of the Republic of Uzbekistan, training citizens in professions and foreign languages before going to work abroad, expanding the practice of insuring their lives and health, and adopting other legal protection guarantees and regulatory frameworks. did 95 billion soums were allocated by the state for these purposes.

The pandemic has had a negative impact on the global labor market. In 2020-2021, 400,000 enterprises temporarily stopped working or reduced their workload in Uzbekistan. About 150,000 people are unemployed.

In 2021, the number of labor migrants abroad was 1,678,400, which is 780,000 less than in 2020. In 2020, 498,000 migrants lost their income due to the pandemic. 70% of returned migrants were employed. Subsidies were allocated by the state for mortgage loans for the needy families returning from abroad to buy houses, preferential loans were given for the purpose of financing family business. Financial assistance was provided to 10,000 citizens of Uzbekistan who were in a difficult situation abroad during the pandemic.

The amount of money transferred to Uzbekistan by labor migrants in 2021 is 1.42 billion. amounted to 957,100,000 million dollars compared to the same period last year (2,377,100,000 in 2020).

The current state of migration in aspects of the development of migration processes in the future. Population migration affects the formation of the population of the republic and its territories.



1 – picture. Labor migrants from Uzbekistan money transfers, mln. dollar.[8]

From the point of view of interstate migration, it should be noted that the migration potential of Uzbekistan has significantly decreased. The future development of external migration processes depends on the migration behavior and migration skills of the titular population, which is currently small and does not have a strong growth trend.

In the following years, the development of external migration relations will be influenced by many factors. On the one hand, factors contributing to the expansion of the participation of the titled population in external migration are increasing in the republic.

Uzbekistan is joining the world economy and the world community, entering world markets. Economic and business relations with foreign countries are expanding. The number of young people working in complex production enterprises and foreign companies located in the territory of the republic is increasing. Many of them are training abroad and learning foreign languages through joint ventures and relevant government agencies.

In addition, the processes of democratization of migration policy are clearly visible in the receiving countries, in particular in Russia. All this can increase the opportunities and conditions for the titular population to be involved in migration processes. At the same time, the limiting factors in the republic are very strong: national mentality, social stability, significant acceleration of the republic's socio-economic development have positive dynamics. Thus, the development of external migration relations is influenced to a certain extent by the socio-economic situation of the republic itself and its level of progress in interstate cooperation within the CIS and foreign countries.

Another important aspect of migration is that the quality composition of international migrants is changing (for example, in terms of educational level), the participation of highly qualified professionals in interstate migration flows is becoming more active. If this situation is positive for developed countries that are centers of immigration, it is the opposite, i.e. negative, for countries that are centers of emigration - developing and transition economies.

Conclusions and suggestions

Prospects of migration of the population of Uzbekistan within the republic depend on many factors: improvement of the structure of the economy not only in large, but also in small and medium-sized cities and urban settlements through the creation of modern infrastructure, rapid development of basic industries, development of urban-forming industries. All this can contribute to the expansion of the demand for labor resources, the increase of employment opportunities, and the increase of rural-urban migration.

However, the development of rural-urban migration largely depends on the readiness of cities to receive a large influx of incoming migrants, mainly unskilled workers coming from the countryside, which requires certain changes in the system. Vocational training and retraining of personnel will be required. Achieving a real increase in the level of urbanization will be possible only if effective measures are adopted and implemented to create and expand the base of the city formation in urban settlements that have been transformed from large rural settlements.

They will be related to changing the structure of the rural economy, in particular, the organization of urban production, building the necessary urban infrastructure, modern educational, communication and cultural institutions in rural areas. All this together can create a real basis for the qualitative development of the economy, the improvement of the educational and professional skills of the population, and the spread of the urban lifestyle, that is, all this is the rationality and expediency of urbanization. At the same time, such changes can become an important factor in the social, professional and territorial mobility of the rural population.

In Uzbekistan, most of the directions of such development are already foreseen in the Urbanization State Program. Currently, it is necessary for Uzbekistan to increase the migratory mobility of the population, because it helps to develop social and professional mobility, to use their labor potential more effectively, and to improve the quality of life of the population in the republic's territories. It is desirable to strengthen the factors that have the strongest influence on the motivation of people to move, which reflect the cumulative advantages of living conditions in the places of entry and migration. When deciding to move to another place of residence, first of all, economic factors are taken into account (availability of jobs, employment opportunities, employment conditions, income level, prospects for solving the

housing problem, etc.). Taking this into account, it is possible not only to increase the flow of migration within the republic, but also to regulate their routes.

The modern migration policy of Uzbekistan makes a great contribution to the regulation of migration. The general strategy of managing migration processes, its basic rights, the basic rights and freedoms of citizens, the national security of the country and the observance of state interests, as well as the main directions of state activity in managing migration processes were determined. It is important to consistently implement the developed strategies, including in the actions of the population within the republic. It is desirable to develop and implement the necessary programs to increase the migratory mobility of the population, which will help accelerate economic growth in the republic.

List of used literature

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning 2020-yil 29-dekabrda 2021 yil uchun mo'ljallangan vazifalar haqidagi Oliy Majlisga Murojaatnomasi. www.uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi portali.

2. Abdurahmonov Q.X. "Mehnat iqtisodiyoti nazariya va amaliyot" T.: "FAN" Nashriyoti – 2019 y.

3. Xolmo'minov Sh.R., Xomitov K.Z., Arabov N.U., Bobonazarova J.X., Abduramanov X.X. Qishloq aholisini ish bilan ta'minlashning nazariy va amaliy asoslari. T.: 2018. 89 b.

4. Nikolaeva I.P. «Mirovaya ekonomika». Trete izdanie. Izdatelstvo "Unity", 2006

5. Ionsev V.A. Mejdunarodnaya migratsiya naseleniya: teoriya i istoriya izucheniya. – M., 2005.

6. Abdurahmonov Q.X. "Mehnat iqtisodiyoti nazariya va amaliyot" T.: "FAN" Nashriyoti – 2019 y.

7. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan qayta ishlash yo'li bilan tuzilgan

8. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumoti

IS IT EASY FOR AN UZBEK WOMAN TO MAKE A CAREER?

Akhmedova Mukhabbat Abdulkashimovna

Institute of forecasting and macroeconomic researches, Uzbekistan

Abstract: Nowadays ensuring the employment of women and gender equality are one of the urgent problems worldwide. Women in Uzbekistan face certain barriers to build up their career. Hence, this paper aims to evaluate the possible factors that hinder female career growth in Uzbekistan. We conducted survey in order to reveal which impediments are hindering women's career growth in Uzbekistan. The first survey covered 300 women in the age of 16-65 and from various professional spheres. Moreover, we conducted Probit econometric analysis using another survey answers to reveal the probability of female labor participation. According to the results of empirical analysis, it was revealed that the probability of a woman to work or not to work is primarily influenced by their marital status. Moreover, we found that besides the working hours of 7-8 in a day, women spend additional 4 hours on house chores, which is considered as unpaid labor. In general, it was revealed that an Uzbek woman works on average 12 hours per day. The main limitation of this study was that the conducted survey did not cover more than 300 respondents. Furthermore, as this paper implemented only Probit model, it's suggested to use more advanced methods. The area of women's career, in particular career's growth is not well researched in Uzbekistan, although this topic is widely discussed worldwide. This paper tried to reflect the difficult path of women towards career growth in Uzbekistan. We tried to evaluate the main obstacles for women in building up career.

Keywords: gender equality; female career growth; marital status; unpaid labor; Probit model; Uzbekistan.

Introduction

At a time when the world's population is aging and due to this there is an acute shortage of personnel, the population of Uzbekistan is growing at a rapid pace. Every year the population of the republic increases by an average of 600 thousand people. The demographic burden of older people on the able-bodied population in 2020 in Uzbekistan amounted to 7.2 people, while in the world this figure is 14 people per 100 of the able-bodied population. Nevertheless, according to UN forecasts, the demographic burden of older people on the able-bodied population in Uzbekistan will be 12.5 people by 2035, while the global figure will reach 20.2 people (IFMR, 2022). As the growing percentage of older population, labor force, in particular female labor force participation rate declines because older people are less likely to work as they age.

Literature review

Under the influence of the processes of industrialization and globalization, attitudes towards women around the world are changing and their role in the labor market is also changing. However, despite the

modernization of socio-economic life, the women's labor market segment still has distinctive features from other segments. Examples of this are the instability of the employment rate and the high risk of unemployment, differences in the level of wages, non-compliance with labor legislation in employment and dismissal. Gender stereotypes continue to create problems in the progress of women's careers. The availability of opportunities for the career progressions of women continues to be negatively affected by gender stereotypes, which shape managerial behavior and occupational outlooks in the workplace with patriarchal expectations. Gender stereotyping is considered to be a significant issue obstructing the career progressions of women in management (Tabassum and Nayak, 2021).

Women continue to experience high levels of pressure from their jobs, and they have been found to experience high levels of mental ill-health when they utilize an interpersonally oriented leadership style in male-dominated industries (Gardiner and Tiggemann, 1999). Gender-specific behavior demotivates and demoralizes women in the workplace. In organizational settings, negative beliefs about women's performance or efficacy may damage their aspiration for career advancement (Dickerson and Taylor, 2000).

The critical review of existing literature reflects that individual factors, family factors, socio-cultural factors and organizational factors shape stereotyped thinking in human beings thereby perpetuating gender discrimination and obstructing the career progressions of women in organizations (Rani and Mittal, 2015).

Scholars state that women earn less than men, which is considered unfair to most people. Nevertheless, the economists point to a number of factors that could be important in explaining the lower earnings of women compared to men. The qualification that has proven to be quite important is work experience because traditionally women moved in and out of the labor market based on family considerations. Women leave work due to childcare marriage etc. On average, women have less work experience than men and that difference in qualifications is quantitatively important in explaining the gender pay gap (Blau and Kahn, 2007).

Jacob Mincer and Solomon Polachek (1974) have done especially important work in highlighting the role of labor market experience in explaining the gender pay gap. Given the traditional division of labor by gender in the family, women tend to accumulate less labor market experience than men. Further, because women anticipate shorter and more discontinuous work lives, they have lower incentives to invest in market-oriented formal education and on-the-job training. Their resulting smaller human capital investments lower their earnings relative to those of men. An additional way in which the traditional division of labor may disadvantage women is that the longer hours women spend on housework may also decrease the effort they put into their market jobs compared to men,

controlling for hours worked, and hence also reduce their productivity and wages (Becker, 1985). The specificity of the women's labor market has historically existed, and differences in the level of participation of women and men in the labor market are largely determined by women's reproductive functions, differences in female and male responsibilities in the family, structural barriers, and cultural constraints. In modern society, the burden of family responsibilities on the shoulders of women is heavier than that of men, so their success in the external labor market is much slower than that of men. A woman's emergence as an uncomfortable employee for the employer in relation to household responsibilities, child rearing, adult care responsibilities, etc., naturally reduces her competitiveness compared to men in the labor market. With each childbirth, a woman loses a certain amount of health and time. The results of a study in the United States and the United Kingdom also dramatically reduced the participation of mothers in the labor market, suggesting that its effects would last for several years after childbirth. In developed countries, where all the conditions for women's economic activity have been created and there are no cultural and traditional barriers, the main source of differences in labor market participation, wages and income is related to childbearing and childcare. Women's family responsibilities are cited as the first reason that prevents them from working in management positions. In many countries of the world, especially in developed countries, the aging process of the population, which places many demands on the social protection system as a feature, also affects the participation of women in the labor market. With the exception of young children, the responsibilities of caring for the growing older generation in families often fall on women again. This, in turn, has a negative impact on the level of economic activity of women. It can be noted that the state policy aimed at supporting the family is an important support that serves to increase the level of activity of women in the labor market (Abdurahmonovich, 2021).

Moreover, the pay gap issue can be explained by the age of women. Recently, many sociologists have come to the conclusion that the age of women is another important cause of the pay gap. Older women have a larger pay gap than men than young women with their male peers. (Brynin p. 9). This is because women are more likely than men to enter the labor market to take care of children and families. This can slow down a woman's career. Statistical analysis showed that shorter time spent in the workplace, a likely consequence of family duties, is a factor that determines the pay gap. Care is perceived as work because it requires competence, skill and learning to be done well. It also takes time and effort, and involves stress, due to the fear of failing the care recipient (Lynch et al. 2009). The entrance and participation of women in the labor market and other areas of the economy is dependent on the amount of time spent on unpaid work in the household, including care. Most men do not make such a division of their time. Inequality limits the

ability of women to take up paid employment, reduces labor productivity and reduces the future global output of the economy. The constraints experienced by women in terms of taking on full-time, rewarding work arising from the unequal division of labor in the household are due to the norms and values in the labor market (World Bank 1995: 4). Women work longer than men, yet majority of their work goes unpaid.

Yanovskaya et al. (2020) The authors of the article state that men's time usually is made up of paid work and free time, while women are occupied with both paid and unpaid work, for example, housework, childcare, and attending to the needs of other family members. Women spend 25.4% of their time on domestic work, compared to 21.8% for men.

Moreover, Winkenburg et al. (2011) write in their article that women and men have different leadership styles. While female executives are flexible and seek to resolve disputes in the workplace, male executives are domineering and seek to take advantage of everything. Therefore, in the eyes of the employer, men are often a higher priority than women.

Studies that compare the pay gap by sector also report that the pay gap in the public sector is more subtle than it is in other sectors (see Table 1). Besides, other studies report that women in the public sector appear to enjoy a premium, which others do not (Smith, 1976). Studies conducted across all sectors also report that the gender gap in human capital explains majority of the pay gap and that women are oftentimes punished for time away from work (Alkadry & Tower, 2006; Choudhury, 1993; Kilbourne, England, Farkas, Beron, & Weir, 1994; Light & Ureta, 1995; O'Neill, 1985). Public sector performs relatively better in most aspects of the gender pay gap and factors that espouse it. Perhaps public sector values of fairness, equity, and justice along with the drive for bureaucratic representation and established institutional procedures help reduce individual and institutional actions that typically espouse the pay gap in the workforce (Bishu and Alkadry, 2016).

There are several factors that impact female labor force participation rate. One of them is the level of public assistance which positively affects FLFPR, which implies that the greater the extent of public assistance to adult females, the higher the female labor force participation rate. Other factors contributing to observed FLFPRs include age, the presence of young children, family income, educational attainment and disability status. On the one hand, there is strong evidence that the FLFPR is directly impacted by: greater education (having a college degree), being married with spouse present, expected earnings, experience, and welfare assistance. On the other hand, there also is strong empirical evidence that the FLFPR is negatively impacted by: having relatively young children in the household, the percentage of the female population that is disabled, the percentage of females in households with very high incomes, higher rates of unemployment, and increases in immigration (Cebula and Coombs, 2007).

Notably the fertility rate has been increasing in the last 5 years in Uzbekistan. The sharp increase in fertility is mainly observed in women aged 25 to 39 years (Project on Human Capital Development and Social Inclusion, 2022). Usually, there are many opportunities to build up career for women at this age period, however the burden of childcare is likely to impede female's career growth.

Thus, the issue of women career growth has become one of the actual topics in Uzbekistan given the growing rate of fertility and UN predictions about the rise of older population in Uzbekistan in by 2035.

Nowadays ensuring the employment of women, gender equality, the elimination of discrimination in the labor market and the achievement of equality in wages is one of the urgent problems around the world. The pandemic has had a very negative impact on women's employment in general. According to the International Labor Organization (ILO), in 2019-2020, employment among women decreased by 4.2 percent, with 54 million jobs lost. This means that in 2020 there are 13 million fewer working women than in 2019.

According to ILO estimates, in 2022, the participation rate of the population of working age in the labor market was 60%, among men this figure is 71.9%, among women - 46.6%. Overall, women are 1.5% less active than men.

The labor participation rate among females is lower than males' worldwide (Psacharopoulos and Tzannatos, 1989; Smith and Ward, 1985; The World Bank, 2022; Verick, 2014; Verick, 2018). In Uzbekistan, as elsewhere in the world, the economic activity of women is lower than that of men. At the end of 2021, this indicator was among women - 41.3% and men - 56.9%. The economic activity of Uzbek women in the labor market begins at the age of 30. The reason is that the average marriage age is 22.3 years after at least 2 years of maternity leave. Then the women go to work, after a short time they go on repeated maternity leave. Thus, already at almost the age of 30, women consciously begin to engage in career growth. Frequent maternity leave and sick leave, due to the state of health of children; reduce the attractiveness of women among employers as a potential employee.

Occupational gender segregation is one of the main causes of the pay gap in Uzbekistan. According to the State Statistics Committee, working women earn, on average, about 39% less than men. World Bank experts believe that, at a minimum, this is due to the prevailing stereotypes in society and discriminatory norms that divide professions into "male" and "female" in Uzbekistan.

The low economic activity of Uzbek women is primarily due to the fact that they are fully employed and are responsible for housekeeping and childcare. In Uzbekistan, women are unpaid workers, resulting in a double burden on women. Uzbek women spend 22% of their time doing housework

and childcare, which is unpaid. Men, on the other hand, spend 9% of their time on household chores. The heavy burden of housework hinders career development for Uzbek women. It should be noted that in the traditions of Uzbekistan it is considered that the main task of a woman is to take care of the house and children. According to an ILO study, 80% of the population of Uzbekistan prefers that the man in the family earns money, and the woman takes care of household chores and children. 93% of the country's population believes that a woman should do most household chores, even if her husband is not working. All of the above indicates gender inequality both in society and in the country's labor market.

The main areas of activity of women. Women in Uzbekistan are more likely to work in the public sector, which tends to offer more stable jobs and favorable conditions. The sectoral structure of female employment is characterized by the fact that women mainly work in areas with low wages and shorter working hours. These are such sectors as education, healthcare and, in general, the social sphere. This is the reason for the gap between the wages of men and women. Figure 1 presents a comparative assessment of the sectoral employment of women for 2016 and 2021. As can be seen from the data, over 5 years, women in Uzbekistan have not changed their plans regarding employment. It is in the sectors of the social sphere that the lowest wages are observed. At the same time, it is mostly men who work in highly paid areas (IT-sphere and financial sector). It is noteworthy that over the analyzed period, the share of employed women in the IT sector increased by 3%. There is a positive trend in the sectoral structure of women's employment, in particular, a decrease in the share of people employed in areas of heavy physical labor, such as agriculture, mining and manufacturing.

The presence of higher education enables women to apply for higher-paid jobs. In 2020, among the population of the republic aged 25 years and over, the proportion of women with higher education was 13.2%, and men - 20%. Consequently, men are more likely to be employed in high-paying jobs.

Unemployment among women. In 2021, unemployment among women was 13.3% (for comparison - 6.1% in the world), which is twice as high as among men. The unemployed women are mainly: those with secondary specialized (65.8%), secondary education (28.5%) and higher education (3.4%). More than 44% of unemployed women are aged 15-30. The highest rates of unemployment among women are observed in Kashkadarya (15.5%), Surkhandarya (15.0%) and Syrdarya (14.7%) regions. Many women decide to stay at home in connection with the upbringing of children, therefore they lose their professional skills. Unfortunately, in 2021, the number of children aged 3-6 covered by preschool education was 62%, and children aged 1-6 do not even reach 30%. That is, in fact, approximately 40-70% of children are brought up at home by their mothers.

Analysis of women's employment in the labor market of Uzbekistan. Uzbekistan is a country with significant demographic potential. As of 01.01.2021, the population of the republic was 34.9 million people, which has almost doubled since independence (1991). As a result of the increase in the population, the number of labor resources is also increasing sharply, in 2020 they amounted to 19.1 million people. During 2016-2020, the number of labor resources increased by 653,400 people. 43% of them are in cities, 57% are in rural areas. The number of labor resources is growing at a high rate, especially in rural areas, which in turn indicates the need to take appropriate measures to ensure their employment.

Currently, 13.2 million people are employed in the country's economy. The analysis shows that in recent years there have been certain changes in the employment of the population of the republic, different from the trends of the previous years.

An analysis of employment trends between women and men showed that in recent years, male employment has been growing rapidly, while the number of women working in the economy has decreased. As in the whole world, it is more difficult for women to find suitable jobs in the labor market in Uzbekistan than for men. Many employers are reluctant to hire women because the cost of hiring women is higher due to the obligation to provide maternity and childcare benefits to female workers. During the last 5 years, the activity of women in the labor market in Uzbekistan has been decreasing, and by 2020 this indicator is 43.1%, the share of women among labor resources is 50.7%, which is slightly higher than that of men. Such a low indicator of women's economic activity in the labor market is primarily related to the patriarchal norms established in society. Research conducted by the International Labor Organization (ILO) in Uzbekistan in 2017 shows that 80% of the population stated that they prefer that the man should earn money in the family, and the woman should take care of the housework and children. At the same time, 93% of the population supports the idea that a woman should do most of the housework, even if her husband is not working.

Consequently, the structure of women's and men's employment is changing (Figure 3). In 2020, the share of women employed in the economy was 41.2% (compared to 45.7% in 2015). Accordingly, the share of men during this period reached 58.6% (from 54.3%). The additional increase in the number of employed people during the analyzed period was mainly accounted for by men. With the increase in the number of working men by 661,500 people, the number of employed women in the economy decreased by 480,300 people. In our opinion, this trend is due to several factors:

- women's employment is formed under the influence of both socio-economic and demographic factors. The high proportion of children and adolescents, the lack of places in pre-school education institutions are the

most important factors determining the transition of women into households;(1-table)

Table 1

Main trends in the labor market

Dynamics of population employment in Uzbekistan	Population of working age (thousands)			Those employed in the economy, a thousand people			
	2015	2020	growth rate, %	2015	2020	growth	growth rate, %
Total	19257,0	20481,9	106,3	13058,3	13239,5	181,2	101,4
Men	9285,9	10672,8	114,9	7094,0	7755,5	661,5	109,3
Women	9971,1	9809,1	98,3	5964,3	5484,0	-480,3	91,9

Source: State Statistics Committee

- employment of women is also influenced by stereotypes rooted in society. Research conducted by the International Labor Organization (ILO) in Uzbekistan in 2017 shows that 80% of the population found out that the man earns money in the family, and the woman prefers housework and child care;

- as a result of structural changes in the economy, the demand for male labor force increases.

In Uzbekistan, as in all Islamic and Muslim countries, career opportunities for men and women are not equal. Even in industries where the majority of employees are women, the percentage of women in the management system is very low. Even though more than 70 percent of school teachers are women, only 36 percent of school principals are women. The unemployment rate among women today is 14%, 3% higher than the overall unemployment rate.

For many years, there has been no drastic change in employment in the sector of the republic, but in recent years, the measures taken to modernize the economy and improve its structure have led to certain positive changes.

The number of workers in the construction sector has increased significantly due to the reconstruction of new houses, factories, and old buildings in the republic. Today, 10% of people employed in the economy fall into this sector. This trend can be said to be one of the reasons why women's employment is decreasing, because construction is mainly occupied by men.

Although the number of people employed in industry is increasing, their share in the total number remains 13.6%. Despite the measures taken by the state to release the employed population from agriculture and attract them to the industry and service sectors, the share of the population employed in agriculture is 27.1%.

Over the past 5 years, the service sector in the country has been developing at a high rate, the number of people employed in the sector has

grown significantly and by 2020 it will reach 6.6 million people. (or 50.5% of the employed population). In general, service industries such as transportation and storage, financial services and insurance, accommodation and food services, and the arts and education have highly untapped potential for employment growth.

The results of the analysis by gender in the cross-section of networks showed the existence of gender imbalance. In particular, the majority of employees in areas such as education and health are women. At the same time, women make up only 10.4% and 14.7% of workers in industries such as construction and transport. The share of women in manufacturing, agriculture, trade and financial services ranges from 40% to 55%.

Significant differences in the sector of employment of the population are also observed in the regions. Factors such as infrastructure development, placement of production facilities, and climatic conditions affect the formation of employment networks in the regions. As noted, today 13.6% of all workers in the country work in the strategically important sector - industry. The highest share of people employed in industry is observed in Navoi region - 27%, mainly due to the Navoi mining and metallurgical combine, and also in Tashkent region the share of people employed in industry is higher than the average national indicator - 20%.

Sirdarya (48%), Jizzakh (41.8%) and Surkhondarya (37%) regions are the leaders in terms of the number of people employed in agriculture, since the industrial sector in this region is not developed, the majority of the population works in agriculture. As a result, these regions have the lowest share of people employed in industry (Surkhondarya region - 6.4%, Khorezm - 8% and Kashkadarya - 8.4%).

One of the biggest problems of today's labor market is the large number of people employed in the informal sector. At present, mass informal employment, along with other deformations in the labor market, is to some extent becoming a brake on economic growth and modernization of the economy. In 2020, the share of the population employed in the informal sector was 42.8%, excluding labor migrants. If it is combined with illegal labor migration, this figure is 52.9%. As a result of the consistent policy carried out in the republic, the share of people employed in the informal sector decreased by 1.4% compared to 2016. By region, the highest percentage of people employed in the informal sector of the economy corresponds to Namangan (52.1%), Surkhondarya (51.6%) and Fergana (47.3%). In terms of sectors, informal employment is most prevalent in the service sector, particularly in construction, transport, accommodation and food services, as well as trade.

Among those employed in the informal sector, the share of men is twice as high as that of women, in 2020, 22.7% were employed in the informal sector, while the share of men was 46.3%. In regions, informal employment rates among women correspond to Tashkent city (28.2%) and Fergana region

(25.9%), the main reason for this is the large number of service enterprises such as restaurants, hairdressing salons and trade, where women operate mainly in these regions.

Research methodology

To identify the main problems on the path of career growth among Uzbek women, a survey was conducted among working women. The survey involved 300 women (N=300) from various fields of activity. The survey was conducted in October this year.

The survey covered the following questions:

- Age
- Education degree
- Should women work?
- Opinion on how society reacts to the working women
- Professional area
- The approximate average age of women in leadership positions in respondent's company?
- Opinion on how many years of work are required for a woman to reach leadership position
- Opinion on what influences the speed of women's career advancement in respondent's company?
- Opinion on whether the gender of an employee is taken into account while appointing to a managerial position in respondent's company?
- Opinion on whether a woman's decision to have a child at a certain stage in her life limits her chances of a successful career
- Does a respondent know women who are "working mothers" and at the same time occupy top management positions in companies?
- Opinion on whether rewarding for respondent's success at work equal to rewarding men in the same position as a respondent?
- Opinion on whether men or women find it more difficult in general to have a successful career
- Who in a respondent's family is obliged to pick up the child from kindergarten or school?
- Does a respondent's spouse give the full permission to work?
- How much time does a respondent spend on household chores a day?
- How much time does a respondent's spouse spend on household chores per day?
- Opinion on what obstacles exist for women in building a career in Uzbekistan?
- How does a respondent's spouse feel about the fact that she may stay at work?
- What does a respondent spend her money on?
- How does a respondent's husband look at business trips?
- How does a respondent's husband feel about her self-realization?

- How important is building a career to leadership positions for a respondent?

- Enter the number of children.

The age of the respondents is from 16 to 65 years. The average age of the respondents is 36 years. The survey included women with higher education (68%), with an academic degree (13.6%), with secondary specialized education (20.6%) and general education (7%). 65.8% of respondents have 2 or more children, 25% of them are single or divorced.

The survey results showed that:

- almost 88% of women believe that they should work;
- 68.4% of respondents believe that it is much more difficult for women to build a career than for men;
- Husbands fully allow 52.2% of women to work;
- the main obstacle in building a career, women consider: 38.6% - husbands do not allow to work, 34.9% - the perception of women by society as housewives, 27.9% - household chores are the responsibility of a woman and it is very difficult to combine them with career growth, 17.3% noted the absence of obstacles;
- women spend an average of 4 hours a day on household chores, while the average time spent by men on household chores does not even reach one hour;
- the average age of female managers in the companies where the respondents work was 38.6 years;
- in 3.5% of companies (legal institutions) there are no women in managerial positions;
- 46.5% of women believe that managerial abilities help them to take leadership positions, 40% - only hard work can achieve a leadership position, and 15.2% - it is enough to have good connections;
- about 40% of women believe that men are preferred when appointed to senior positions, in particular in such professions as economists, lawyers, financiers and accountants;
- almost 55% of women believe that gender does not matter or partially matters when they are appointed to leadership positions, mainly teachers and specialists in the medical field answered this way;
- 26.2% of women who do not have children or with one child believe that having children is not an obstacle to career growth, but 58.5% believe that the decision to have a child limits their chances for a successful career;
- 62.4% of women pick up their children from school and kindergartens themselves, which leads to earlier departure from work, i.e. this is also one of the barriers in building a career;
- 26.3% of married women answered that their husbands normally look when they are late at work, 25.9% - that the spouse reacts negatively to the delay from work;

- 44% of women noted that their husbands forbid them to go on business trips, 38% - that their husbands let them go on business trips without any problems;

- 45.7% of women are ambitious and plan to reach high positions, the average age of which is 36 years, of which 90% have higher education or a degree. At the same time, 28% of women do not want to hold leadership positions;

- 71.3% of women noted that they spend the money they earn on general family expenses.

Thus, the survey led to the following conclusions:

1. When building a career for women, one of the main obstacles is the public opinion that a woman should be a housewife and the prohibition of husbands to work.

2. There are no gender barriers to career growth in education and medicine.

3. Women themselves believe that it is much more difficult for them to build a career than for men.

4. Every day, women spend at least 4 hours on household chores, which is unpaid work. At the same time, men spend only about one hour a day.

5. The average age of female leaders is 38 years.

6. Men are mainly placed in leadership positions.

Results

Moreover, the probability of women's participation in the labor market (working and not working) using econometric models based on a survey conducted in the Fergana region in April of this year. The database includes only information about women aged 16 to 65 years. The probit statistical model was used for these calculations. The model equation looks like this:

$$P(\text{employment} = 1 | x) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{women} + \beta \cdot x$$

Table 2

Model Results

Factors	Coefficients	P/v
Family status	-0,25	0,050
Education rate	0,18	0,031
The financial situation of the family where she lives	0,18	0,075
Age	0,03	0,000
Cons	- 3,02	0,005
Number of observations	548	

The results of the econometric analysis revealed that the likelihood of women to work or not to work is primarily influenced by their marital status. Further - the well-being of her family, the level of education, partly the age of a woman, also affects her economic activity. Such factors as living in a city or in a village, state of health, presence of children turned out to be statistically insignificant (there are many women in the database whose children have already reached the age of 16).

Conclusion

From the analysis carried out, it can be concluded that over the past 5 years, many obstacles and barriers to women's career growth, as well as their participation in the labor market, have significantly decreased. The key factor in this process was the adopted resolutions of the Government on the achievement of gender equality in society and the economy. However, it is much more difficult for Uzbek women to achieve career success than for men. In the areas of health and education, women achieve significant career advancement, while in other areas of the economy, male leaders are preferred.

The results of the survey confirmed (70% of women) that there is an opinion among men that a woman should deal exclusively with household chores and children. This fact is confirmed by the results of the econometric model, in particular, the probability of a woman to work or not to work is primarily influenced by their marital status.

Our study revealed that with a work schedule of 7-8 hours, women spend an additional 4 hours on average every day on household chores that are not paid. Thus, in general, the average Uzbek woman actually works 12 hours a day.

Creation of jobs specifically for women in regional programs based on labor market requirements:

- Providing flexible working hours, remote work, online work, use of Flexi-place employment type.

- Creation of offshoring employment agencies. Offshoring employment agencies organize work on outsourcing, dismissal, hiring of employees, selection of temporary employees.

- Redistribution of the state budget and allocation of subsidies for social protection and employment of unemployed women.

- Providing subsidies to cover the cost of implementing comprehensive business training programs and microfinance services for women.

- To train women who want to work abroad in occupations that are in high demand in foreign countries

 - Making a social contract with women in difficult living conditions.

 - An increase in the number of non-governmental organizations engaged in training and employment of women (including abroad).

-Carrying out propaganda work among the population to strengthen the position of women in society.

-Development of measures to eliminate the negative aspects of public opinion that prevents women from participating in the labor market.

-To promote the promotion of men's participation in housework through various shows and mass media.

References

1. Abdurahmonovich, Y. (2021). Women's employment in increasing the well-being of the population in the conditions of a pandemic in Uzbekistan. *Academica Globe: inderscience research*, 2 (4).

2. Alkadry, M. G., & Tower, L. E. (2006). Unequal pay: The role of gender. *Public Administration Review*, 66, 888-898.

3. Becker, G.S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*. 3. S33-S58.

4. Bishu, S. and Alkadry, M. (2016). A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It. *Administration and society*. Available from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0095399716636928#:~:text=The%20study%20concludes%20that%20there,of%20the%20variance%20in%20wage.&text=The%20study%20examines%20gender%2Dbased,sectors%20and%20across%20different%20countries>. [Accessed 10 November 2022].

5. Brynin, M. B. (2017, August). The Gender Pay. *Research report*. Available from <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-109-the-gender-pay-gap.pdf> [Accessed 14 November 2022].

6. Cebula, R. et al. (2008). Recent Evidence on Factors Influencing the Female Labor Force Participation Rate. *J Labor Res*. Available from <https://link.springer.com/article/10.1007/s12122-007-9023-0> [Accessed 13 November 2022].

7. Choudhury, S. (1993). Reassessing the male-female wage differential: A fixed effects approach. *Southern Economic Journal*, 60, 327-340.

8. Dickerson, A., & Taylor, M. A. (2000). Self-limiting behaviour in women self-esteem and self-efficacy as predictors. *Group & Organization Management*, 25(2), 191-210.

9. Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn. The Gender Pay Gap: Have Women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives* (2007) 21, pp. 7-23.

10. Gardiner, M., & Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male and female dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 301-315.

11. Grybaite, V. (2006) Analysis of theoretical approaches to gender pay gap, *Journal of Business Economics and Management*, 7:2, 85-91, DOI: 10.1080/16111699.2006.9636127

12. Ibragimova, A. S. et al. (2022). The gender pay gap in Kazakhstan: evidence from the EBRD in transition survey. *HSE M. Narikbayev KAZGUU University*. Available from <http://repository.kazguu.kz/handle/> [Accessed 15 November 2022].

13. Kilbourne, B. S. et al. (1994). Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of White women and men. *American Journal of Sociology*, 100, 689-719.

14. Light, A., & Ureta, M. (1995). Early-career work experience and gender wage differentials. *Journal of Labor Economics*, 13, 121-154.

15. Lynch K., Baker J., Lyons M. (2009), *Affective Equality: Love, Care and Injustice*, Palgrave MacMillan, Basingstoke.

16. Mincer and Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political economy*. 82, S76-S108.

17. O'Neill, J. (1985). Trends in women's work, education, and family building. *Journal of Labor Economics*, 3, S91-S116.

18. Psacharopoulos, G. and Tzannatos, Z. FEMALE LABOR FORCE PARTICIPATION: AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE, *The World Bank Research Observer*, Volume 4, Issue 2, July 1989, Pages 187-201, <https://doi.org/10.1093/wbro/4.2.187>

19. Rani, S. and Mittal, Sh. (2015). Career impediments for women in India. *Universe Journal of Education & Humanities*, 2 (1), 52-55.

20. Smith, J. and Ward, M. (1985). Time-series growth in the female labor force. *Journal of Labor Economics*. Available from <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/298076> [Accessed 24 November 2022].

21. Tabassum, N. and Nayak, B. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. IIM Kozhikode Society & Management Review. Available from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2277975220975513> [Accessed 14 November 2022].

22. The World Bank, (2022). Female labor force participation. *The World Bank*. Available from <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-> [Accessed 25 November 2022].

23. Verick, S. (2014). Female labor force participation in developing countries. *IZA World of Labor*. Available from <https://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-in-developing-countries/v1> [Accessed 24 November 2022].

24. Verick, S. (2018). Female labor force participation and development. *IZA World of Labor*. Available from <https://wol.iza.org/articles/female-labor-force-participation-and-development> [Accessed 25 November 2022].

25. Vinkenburg, C., Engen, M., Eagly, Al., Johannesen-Schmidt, M. (2011). An exploration of stereotypical beliefs about leadership styles: Is transformational leadership a route to women's promotion?

26. Yanovskaya, O., Rajasekhara Mouly, P., Nazyrova, G. and Salimzhanova, A. (2020). Women's Unpaid Work as a Factor of Gender Inequality: A Case of Kazakhstan. *Journal of Business, Economics and Environmental Studies* 10-2 (2020) 17-21 from <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>

27. Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2016). GENDER, UNPAID LABOUR AND ECONOMICS. *Acta Universitatis Lodzianensis*. Available from <https://www.researchgate.net/publication/317126155> Gender unpaid labour and economics [Accessed 14 November 2022].

THE ISSUE OF IMPROVING THE QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION IN NEW UZBEKISTAN

Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi

Tashkent State University of Economics "Human resource management" department assistant

Abstract: This article covers the difference between the incomes of the population among countries, the quality of life of the population, and the human development index. Human development can be understood as the process by which a country improves the living conditions of its citizens. Human development does not mean only economic growth, but it is the process of "expanding people's" opportunities" such as: living a long and healthy life, getting education, enjoying a decent standard of living.

Keywords: Human Development Concept, Human Development Index, life expectancy, literacy rate, gross national income per capita.

Introduction

It is known that today the wealth of any country is determined not by its natural resources, but by the nation living in that country, that is, its people. That is, a country that has created comprehensive opportunities for its citizens will be prosperous due to the development of human resources in all aspects. Because human development can be understood as the process by which a country improves the living conditions of its citizens. Human development does not mean only economic growth, but it is the process of "expanding people's opportunities" such as: living a long and healthy life, getting education, enjoying a decent standard of living. For this reason, it is appropriate to look at people not as a tool, but as the main goal of achieving the socio-economic development of the country. That is why the concept of human development puts forward the idea that "the real wealth of a country is its people."

Determining people's standard of living and quality of life is very complicated, it cannot be expressed only in terms of population income, i.e. money supply. To do this, it is necessary to take into account a number of indicators that affect the quality of life of people. The Human Development Index (HDI) developed by the United Nations Development Program (UNDP) expresses the standard of living of people and shows whether a country is developed, developing or underdeveloped, life expectancy, education, literacy, gross domestic product per capita, etc. based on factors. This index is used as a way to measure real progress in human development.

Literature review

There should be a parameter which can assess growth. Students are measured their performance every year through exams and they are given their performance report assessing their written content in exams. This is to track the growth and filling the gaps or loopholes and correcting mistakes and

try to develop further. A nation is also in the same approach, needs to be assessed and track its growth and perform well in coming days through better ideas providing welfare to its people. Nations have chalked out plans and come to take national overall production per year as a measure to calculate the performance. As the time goes on, Gross Domestic Product (GDP) could not satisfy the proper assessment and ignored completely welfare of the humanity and turned towards economic growth. The economists have gathered and prepared a measurement to upgrade the present system and Human Development Index was born. This system of calculation is not an ultimate measurement but a better index to assess the nation's performance.

United Nations Development Programme reports consist of these human development reports. Pakistani economist Mahbub ul Haq prepared it with the help of various economists. Nobel Laureate Amartya Sen of India had also prominent role in preparing of Human Development Index (HDI). These reports are seen from 1990 in UNDP reports. (Chakravarthi, 2011)

The World Bank's 2016 World Development Indicators data-base contains estimates of GNI per capita in constant 2011 purchasing power parity (PPP) terms for many countries. For countries missing this indicator (entirely or partly), the Human Development Report Office calculates it by converting GNI per capita from current to constant terms using two steps. First, the value of GNI per capita in current terms is converted into PPP terms for the base year (2011). Second, a time series of GNI per capita in constant 2011 PPP terms is constructed by applying the real growth rates to the GNI per capita in PPP terms for the base year. The real growth rate is implied by the ratio of the nominal growth of current GNI per capita in local currency terms to the GDP deflator. To obtain the income value for 2016 for some countries, the International Monetary Fund (IMF)-projected real growth rates of GDP are applied to the most recent GNI values in constant PPP terms. The IMF-projected real growth rates are calculated based on local currency terms and constant prices rather than in PPP terms. This avoids mixing the effects of the PPP conversion with those of real growth of the economy.

For a small number of countries missing one of the four indicators, the Human Development Report Office estimated the missing values using cross-country regression models. The details of the models used are available at <http://hdr.undp.org>. In this Report expected years of schooling were estimated for the Bahamas, Bahrain, Dominica, Equatorial Guinea, the Federated States of Micronesia, Fiji, Haiti, Iraq, Papua New Guinea and the United Arab Emirates, and mean years of schooling were estimated for Antigua and Barbuda, Cabo Verde, Eritrea, Grenada, Guinea-Bissau, Kiribati, Palau, Saint Kitts and Nevis, Saint Vincent and the Grenadines, Seychelles and Turkmenistan.

Research methodology

According to the 2020 Human Development Report of the UNDP, the Human Development Index has a category called "High level of human development", in which countries at the top can be considered developed countries. According to it, the countries with the highest index of human development are Norway (0.957), Ireland (0.955) and Switzerland (0.955) (Table 1).

Table 1
Top 10 countries according to Human Development Index⁸

No	Countries	HDI (2020)	Life expectancy at birth (years)	Expected years of schooling (years)	Mean years of schooling (years)	Gross national income per capita (PPP \$)
1.	Norway	0,957	82,4	18,1	12,9	66,494
2.	Ireland	0,955	82,3	18,7	12,7	68,371
3.	Switzerland	0,955	83,8	16,3	13,4	69,394
4.	Hong Kong (China)	0,949	84,9	16,9	12,3	62,985
5.	Iceland	0,949	83,0	19,1	12,8	54,682
6.	Germany	0,947	81,3	17	14,2	55,314
7.	Sweden	0,945	82,8	19,5	12,5	54,508
8.	Australia	0,944	83,4	22	12,7	48,085
9.	The Netherlands	0,944	82,3	18,5	12,4	57,707
10.	Denmark	0,94	80,9	18,9	12,6	58,662

In today's world, the Human Development Index looks at three key areas to measure a country's human development achievements and results. The first is life expectancy, which refers to whether a country has adequate health services to ensure a long and healthy life, or vice versa.

The second dimension measured in the Human Development Index is the level of literacy of people. This is measured by indicators of adult literacy (primary, secondary, tertiary, etc.) and duration of compulsory education.

The third criteria is the standard of living, that is, the income of the country's population. This measure is measured by GDP per capita at purchasing power parity in US dollars.

First of all, when information is available for each country according to the United Nations Development Program, measurement indicators

⁸ The table was compiled based on data from the site <http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking>

(minimum and maximum) should be developed based on it. According to the standard, each country can receive the following points for three indicators (Table 2):

Table 2

Creating the dimension indices

Dimension	Indicator	Minimum	Maximum
Health	Life expectancy (years)	20	85
Education	Expected years of schooling (years)	0	18
	Mean years of schooling (years)	0	15
Standard of living	Gross national income per capita (PPP \$)	100	75000

Minimum and maximum values (goalposts) are set in order to transform the indicators expressed in different units into indices on a scale of 0 to 1. These goalposts act as the “natural zeros” and “aspirational targets,” respectively, from which component indicators are standardized. The justification for placing the natural zero for life expectancy at 20 years is based on historical evidence that no country in the 20th century had a life expectancy of less than 20 years (Maddison 2010; Oeppen and Vaupel 2002; Riley 2005). Societies can subsist without formal education, justifying the education minimum of 0 years. The maximum for expected years of schooling, 18, is equivalent to achieving a master’s degree in most countries. The maximum for mean years of schooling, 15, is the projected maximum of this indicator for 2025. The low minimum value for gross national income (GNI) per capita, \$100, is justified by the considerable amount of unmeasured subsistence and nonmarket production in economies close to the minimum, which is not captured in the official data. The maximum is set at \$75,000 per capita. Kahneman and Deaton (2010) have shown that there is virtually no gain in human development and well-being from income per capita above \$75,000. Currently, only four countries (Kuwait, Liechtenstein, Qatar and Singapore) exceed the \$75,000 income per capita ceiling. Having defined the minimum and maximum values, the dimension indices are calculated as:

$$Dimension_{index} = \frac{Actual_{value} - Minimum_{value}}{Maximum_{value} - Minimum_{value}}$$

For the education dimension, equation 1 is first applied to each of the two indicators, and then the arithmetic mean of the two resulting indices is taken. Because each dimension index is a proxy for capabilities in the

corresponding dimension, the transformation function from income to capabilities is likely to be concave (Anand and Sen 2000) – that is, each additional dollar of income has a smaller effect on expanding capabilities. Thus for income the natural logarithm of the actual, minimum and maximum values is used.

The HDI is the geometric mean of the three dimension indices:

$$HDI = \frac{(I_{Health} \cdot I_{Education} \cdot I_{Income})}{3}$$

Results and analysis

We calculate this index based on the information of the State Statistics Committee of Uzbekistan and its level in our country using the following formula:

Table 3
Indicators of human development index in Uzbekistan, 2020

Indicator	Value
Life expectancy at birth (years) ⁹	73,4
Expected years of schooling (years) ¹⁰	13,4
Mean years of schooling (years) ¹¹	12,6
Gross national income per capita (PPP \$) ¹²	1003,49

We calculate the measurement indicators according to the three criteria mentioned above:

$$\text{Health index} = \frac{73,4 - 20}{85 - 20} \approx 0,82$$

$$\text{Expected years of schooling index} = \frac{13,4 - 0}{18 - 0} \approx 0,74$$

$$\text{Mean years of schooling index} = \frac{12,6 - 0}{15 - 0} \approx 0,84$$

$$\text{Education index} = \frac{0,74 + 0,84}{2} \approx 0,79$$

$$\text{Income index} = \frac{\lg 1003,49 - \lg 100}{\lg 75000 - \lg 100} \approx 0,35$$

$$HDI = \frac{(0,82 + 0,79 + 0,35)}{3} \approx 0,65$$

⁹ <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/demography-2>

¹⁰ <file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D0%BC%D0%BE%D1%81/Downloads/Kutilyotgan%20talim%20davomiyligi.pdf>

¹¹ <file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D0%BC%D0%BE%D1%81/Downloads/Aholining%20o'rtacha%20ta'lim%20davomiyligi%2025%20yosh%20va%20undan%20kattalar.pdf>

¹² <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/living-standards-2>

So, it can be seen from the above calculations that in 2020, the index of human development in Uzbekistan was 0.65.

Table 4

The rating is given according to the index indicator of the countries

Indicators	Value
Very high human development	0,80 and above
High human development	0,70-0,79
Medium human development	0,55-0,69
Low human development	Below 0,55

The value of the human development index is between 0 and 1, and the closer it is to 1, the higher the quality of life of the population according to the specified criteria, and the closer it is to 0, the lower the level of development in the country (Figure 1).

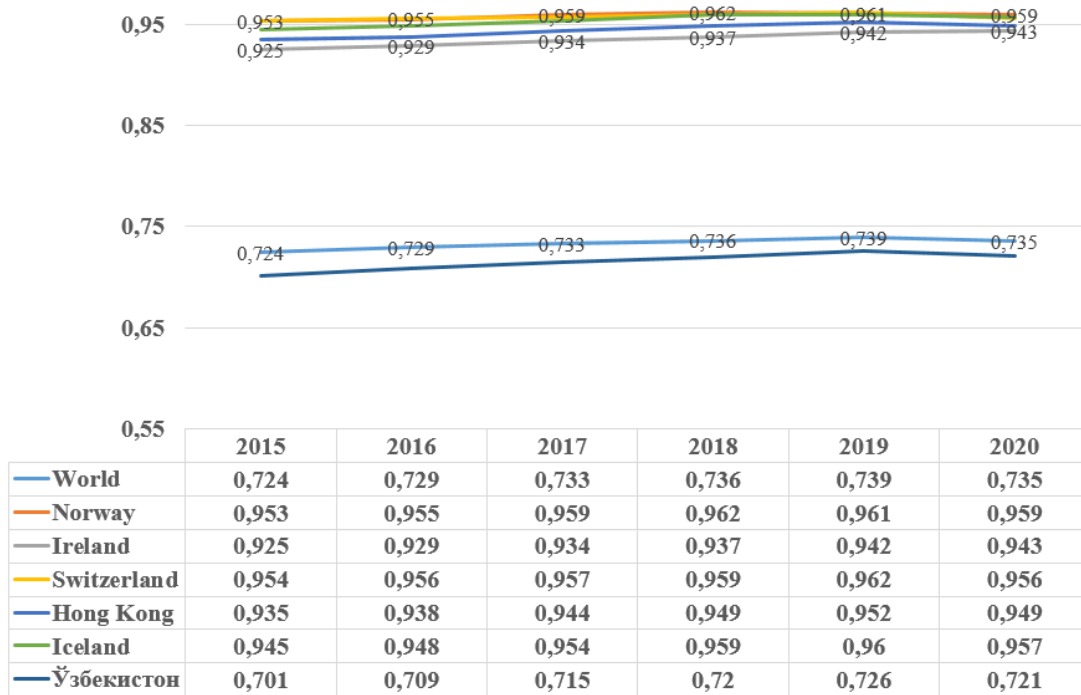


Figure 1. Growth dynamics of HDI between countries

According to the calculated results, the quality of life of people in Uzbekistan was assessed as average. In order to improve this indicator in our country and reach a high and very high level of human development, we must create an environment in which the human rights of every citizen living in the country are respected, ensure that they receive quality education and live a decent life, that is, achieve a high level of freedom, use excellent and quality medical services, and measures should be taken to ensure that they have sufficient income.

Conclusion

In short, the Human Development Index is an economic indicator used by the UN to determine the quality of life of people in different countries. But it should not be confused with the standard of living of the population, because this index does not only represent the level of financial security of people, but also considers it as an influencing factor. The concept of "quality of life" includes non-material aspects of life and represents people's satisfaction with material wealth, spiritual development and comfortable living.

However, the human development index is also not free from shortcomings and it cannot fully cover all aspects affecting the quality of life of people. It does not take into account variables that may reflect different situations in a country, regardless of how well it represents the education, health and wealth system. For example, if a country with a Human Development Index equal to 1 suddenly faces a sharp decline in GDP and a lack of income and even hunger among people, the Human Development Index does not immediately reflect this, the index shows a high level due to other indicators in its composition. Because life expectancy is a gradually decreasing indicator. Thus, the Human Development Index is an indicator of how developed society is in the long term.

The next problem is that the difference between these numbers is not reflected. For example, half of the population of a country will live 80 years, and the other half will live 20 years. In fact, half of the population lives four times longer than the other half. But the average life expectancy turns out to be 50 years.

Also, another shortcoming is the indicator in the field of education. According to him, the more years of education people have, the higher the level of literacy, but this does not represent the quality of education.

References

1. Choudhury, Omar Haider - "Index of human development: criticism", developmental research. Bangladesh, 1991
2. Ogowang, Thomson - "Selection of principle variables per calculation in Human development index", Mirovoe razvitie, 1994
3. United Nations Development Program: "Human Development Reports", 2020
4. <http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking>
5. <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/demography-2>
6. <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/social-protection-2>
7. <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/living-standards-2>
8. <https://uz.warbletoncouncil.org/indice-desarrollo-humano-7163>

ТАШҚИ МИГРАЦИЯ ЖАРАЁНЛАРИНИНГ ИҚТИСОДИЁТГА ТАЪСИРИ ТАҲЛИЛИ МЕТОДОЛОГИЯСИ ВА УНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Исраилова Дилфуза Каримовна

*Андижон машинасозлик институти
“Иқтисодиёт” кафедраси доц. и. ф. н.*

Аннотация: Ушбу мақолада меҳнат миграциясининг қабул қилувчи ва юборувчи жамиятларга таъсирининг оқибатлари ва самараси, чиқувчи ва қайтиб келадиган меҳнат мигрантлари оқимларининг донор мамлакатлар иқтисодиётига таъсирини тартибга солишда давлат органларининг роллари кўрсатиб берилган.

Калит сўзлар: Ташқи меҳнат миграцияси, миграция кўлами, норасмий миграция, ишчи кучи экспорти, миграция сиёсати, донор мамлакат, реципиент мамлакат, миграцияни иқтисодиётга таъсири, меҳнат миграциясини тартибга солиш методологияси.

Аннотация: В данной статье показаны последствия и результаты воздействия трудовой миграции на принимающие и отправляющие общества, роли государственных органов в регулировании влияния потоков выезжающих и возвращающихся трудовых мигрантов на социально экономическое положение стран-доноров.

Ключевые слова: Трудовая миграция, масштабы миграции, экспорт рабочей силы, миграционная политика, страна донор, страна реципиент, влияния миграции на экономику страны, методология государственного регулирования трудовой миграции.

Annotation: In this article, the consequences and effects of labor migration on receiving and sending societies, and the roles of state bodies in regulating the impact of outgoing and returning migrant labor flows on the economy of donor countries are shown.

Keywords: External labor migration, the scale of migration, informal migration, labor force export, migration policy, donor country, recipient country, the impact of migration on the economy, the methodology of regulating labor migration.

Кириш

Глобаллашув жараёнлари турли жамият ва инсонлар ҳаёт фаолиятига сезиларли даражада таъсир кўрсатмоқда. Дунё иқтисодиётининг барча жабҳаларида, шу жумладан меҳнат бозорида ҳам катта ўзгаришлар юз бермоқда. Бундай ҳолат меҳнат миграцияси жараёнларининг ҳам янгича намоён бўлишига олиб келади. Бирлашган миллатлар ташкилоти келтирган маълумотларига кўра, мигрантлар сони 2020 йил якунига келиб 281 млн.кишидан ошди. Уларнинг 48% аёллар, 52% эркаклардан иборат бўлиб, мигрантлар умумий сонининг 12% дан ортиғини 30 ёшгача бўлган шахслар ташкил қилмоқда. [1] Бугунги кунда Ўзбекистонда меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш, аҳолини иш билан бандлик масалаларини оқилона ҳал этиш орқали унинг иқтисодиётни таркибий жиҳатдан ўзгартириш

шароитларига мутаносиблигини таъминлаш ҳамда самарали миграция сиёсатини амалга ошириш борасида бир қатор чора-тадбирлар олиб борилмоқда. Республикадан меҳнат мигрантларини қабул қилувчи мамлакатлар билан юқори даражада келишувга эришилганлиги, мамлакатга келаётган валюта оқимларининг ошиб бораётганлиги, меҳнат миграциясини самарали ташкиллаштиришга қаратилган меъёрий ва ҳуқуқий ҳужжатларнинг такомиллаштирилганлиги кўрилган чора-тадбирларнинг натижаси бўлди. Шу билан бирга жаҳонда бўлаётган турли хавф – хатарлар айрим ижтимоий –иқтисодий муаммоларнинг кескинлашишига олиб келдики, улар маълум маънода Ўзбекистондаги меҳнат миграцияси жараёнларига ҳам таъсир кўрсатмоқда. Шунинг учун ҳам Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида “Хавфсиз, тартибли ва қонуний меҳнат миграциясини таъминлаш ва самарали миграция сиёсатини олиб бориш”га алоҳида эътибор қаратилган. [2]. Шу боисдан меҳнат миграциясини тартибга солиш борасидаги масалаларни комплекс тадқиқ этиш муҳим илмий-амалий аҳамиятга эга бўлган долзарб муаммолардан ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Кейнсчилик асосчиси Дж.Кейнс ўз тадқиқотларида меҳнат мобиллигининг такомиллашмаганига, ишсизликнинг меҳнат миграциясига таъсирига эътиборини қаратган. Бозор иқтисодиёти давлат томонидан тартибга солинишига муҳтожлигини, ва халқаро ишчи кучи миграцияси натижасида жаҳон меҳнат бозорида зиддиятли миллий манфаатлар тўқнашуви юзага келишини таъкидлаган. [3]

Аҳоли миграцияси иқтисодий, демографик, ижтимоий ва сиёсий аҳамиятга эга бўлган чиқариш ва қабул қилиш омилларининг йиғиндисидан иборат, деган ғоя катта мунозарага сабаб бўлди. Ушбу ёндашувга франциялик олим Е.Леенинг XX асрнинг 60 - йилларида яратган назарияси асос қилиб олинган. [4] Унга кўра, иқтисодий, демографик, ижтимоий характерга эга бўлган чиқариш ва қабул қилиш омилларининг ҳаракатига асосланган жараён миграция жараёнидир. Ушбу назарияга мувофиқ инсон миграция ҳақидаги қарорни турли рағбатлар, мотивлар таъсири остида қабул қилиш асосланган. Аҳолининг давлатлараро жойлашуви сабаблари давлатларнинг қай даражада ривожланганлигини инобатга олишга ҳам таъсир кўрсатади.

Иқтисодчи олим Ж. Хикснинг фикрича, мамлакатлар ўртасида ишлаб чиқаришнинг нотекис тақсимланган омиллари бошқа мамлакатлардаги иш ҳақи тўғрисидаги тўлиқ ва ишончли маълумотларга асосланган ходимни уларда ишлаш истиқболларини баҳолашга мажбур этувчи ҳақ тўлаш даражасидаги фарқларга сабаб бўлади. Миграция ҳаракати иш ҳақи даражасини тенглаштириш ва жаҳон меҳнат бозорини барқарорлаштиришга кўмаклашади. У

ишсизлик муамолари, кўчиб ўтиш харажатларини ҳисобга олиш миграцияни тартибга солишга ёрдам беришини, миграцияни рағбатлантириш учун ишлаб чиқариш омилларини ривожлантиришга урғу бериш мақсадга мувофиқлигини таъкидлайди. [5]

XX асрнинг 60 – 70 йилларида фаол ривожланган неоклассик (монетаристик) макро ва микроиқтисодий назария тарафдорлари М. Фридман ва П. Самуэльсон қарашларига кўра, халқаро миграциянинг ҳаракатлантирувчи механизми меҳнат бозори бўлиб, у турли мамлакатларда иш ҳақининг турли даражалари билан тавсифланади. Юқори иш ҳақи тўлайдиган мамлакатлар мигрантларни ўзига жалб этади. Иш ҳақидаги фарқларни бартараф этиш миграция оқимларини тўхтатади ва меҳнат бозорига таъсир этиш орқали миграция оқимларини тартибга солишга имкон туғилади. [6]

Меҳнат миграциясини таҳлил этишда инсон капиталининг мамлакат иқтисодий ўсишининг эндоген омилини тадқиқ этган олимлар (Р. Лукас, П. Ромер ва бошқалар) жамланган инсон салоҳияти иқтисодий ривожланишнинг энг муҳим омили, халқаро иқтисодий миграция мамлакатлар ўртасида иқтисодий ўсиш суръатларидаги фарқлар натижасидир деган хулосага келганлар. Бунда иқтисодий ўсиш суръатларини оширишнинг эндоген механизми сифатида инсон капиталининг жамланиши намоён бўлади. Халқаро меҳнат миграцияси мигрантларда инсон капитали жамғарилишига ёрдам беради. *Э.П. Плетнев ва Ж. Джонстон меҳнат миграциясини жаҳон меҳнат бозори билан боғлайдилар. Уларнинг фикрича, жаҳон меҳнат бозори худудий чегараларни аниқ белгиламаган, уларни доимий равишда қайта ишлаб, ишчи кучи экспорти ва импорт натижасида шаклланган ва фаолият кўрсатмоқда. Меҳнат бозори дунёнинг турли минтақаларида ҳорижий меҳнатга бўлган талаб ва таклифни, иш ҳақи даражасини белгилайди, шунингдек, демографик, сиёсий ва бошқа жараёнларда жаҳон динамикасини шакллантиради.* [7]

Янги халқаро иқтисодий тартиб мактаби вакиллари (Д. Бхагвати, В. Бенинг ва бошқалар) илгари сурган концепцияда - ҳорижий ишчи кучидан фойдаланиш учун иммиграция ривожланган мамлакатлар томонидан юқори малакали кадрлар учун "янада тўлиқ ва адолатли компенсация механизми"ни ишлаб чиқиш ҳисобланади. Асосий эътибор ҳорижий ишчи кучини таклиф қилишга ва хатто вақтинчалик ишчи кучи миграцияси бўлса ҳам, қабул қилувчи мамлакатда унинг ҳаракати ва ишлатилиши билан боғлиқ бўлган барча харажатларни қоплашга қаратилади. [8]

Халқаро меҳнат алмашинуви бўйича мутахассис, рус иқтисодчиси Ю.А.Яновский ишчи кучи экспортидан меҳнат мигрантининг ўзи учун келадиган фойдани қуйидагича тавсифлайди: у ўзини ва оиласини моддий жиҳатдан таъминлайди, демак, мамлакат бойийди, соҳаси

буйича ўзини малакали деб ҳисоблайди ёки меҳнат бозорида (ўз юртида ва ҳорижда) талаб қилинадиган у ёки бу мутахассислик бўйича қайта тайёрловдан ўтади, мамлакатнинг солиққа тортиладиган базасини кенгайтиради. [9]

Россиялик иқтисодчи олим В.Б. Супяннинг ҳисоб китобларига кўра, меҳнат миграцияси мигрантни қабул қиладиган томон учун ҳам фойдалидир. У қўйидаги маълумотларни келтиради: 2016 йилда АҚШда 50,0 миллионга яқин иммигрантлар яшаган. Улар АҚШнинг ЯИМ га 2 трлн.доллар ҳажмда ўз ҳиссаларини қўшиб, улардан 329 млрд.долларни солиқ сифатида бюджетга қайтаришган. (унинг 1,1 млрд.доллари нолегал мигрантлар ҳиссасига тўғри келади). Бу ҳисоб-китоблар иммигрантлардан, жумладан, меҳнат миграциясидан иқтисодий жиҳатдан фойда юқори эканлигини кўрсатади. [10]

Тадқиқот методологияси

Илмий мақолани ёритишда ташқи меҳнат миграция жараёнлари ва уни иқтисодиётга таъсири, миграция жараёнларини тартибга солишга йўналтирилган назарияларни ўрганишда мантиқий фикрлаш, илмий мушоҳада, тизимли ёндашув, статистик ҳамда қиёсий таҳлил каби усуллар қўлланилган.

Таҳлил ва натижалар

Замонавий миграция жараёнлари уларнинг тобора интенсивлашиб бораётганлиги туфайли, кучли натижадор тавсифга эга. Улар замонавий жамият ҳаётининг деярли барча соҳаларига таъсир кўрсатади, мавжуд ижтимоий воқеликка ўзгартиришлар киритади. Бу таъсир ҳам юборувчи, ҳам қабул қилувчи мамлакатларда яққол кўзга ташланади. Ҳозирги вақтда экспертлар ҳамжамияти ташқи меҳнат миграциясининг жамият ҳаётига таъсири бўйича ягона тасаввурини ва баҳолашни шакллантира олмади. Турли илмий мактаблар миллий хўжалик юритиш тизимида ҳориж ишчиларидан фойдаланиш ёки ортиқча меҳнат ресурсларини экспорт қилишнинг сўзсиз ижобий ёки салбий оқибатларини тасдиқлайди. Ҳорижий тадқиқотлар натижалари ҳам, масалан, фаол ҳорижий ишчи кучидан фойдаланаётган иқтисодиёт тармоқларида иш ҳақи даражасига меҳнат миграциясининг таъсири ёки юборувчи мамлакатларнинг иқтисодий ривожлантиришга пул ўтказмалари бу масалага аниқлик киритмайди.

Давлат бошқаруви нуқтаи- назаридан миграция сиёсати режалаштирган мақсадларга эришгандагина ижобий самаралар олиб келади. Масалан, юқори малакали мигрантлар оқимини биринчи ўринга қўядиган (АҚШ, Германия, Хитой фаол “ақли бошлар” келишини рағбатлантиради) селектив иммиграция сиёсатида илмий-тадқиқот марказларида уларнинг улушининг ошиши бевосита ижобий, юқори илм-фан маҳсулотларини ишлаб чиқариш эса билвосита ижобий натижа бўлади.

Амалиёт шуни кўрсатадики, меҳнат миграцияси оқимини рағбатлантиришга ҳаракат қиладиган донор ва қабул қилувчи давлатлар турли мақсадларни, баъзан бутунлай қарама-қарши мақсадларни кўзлайдилар. Бу юқори малакали мигрантлар сегментида айниқса яққол намоён бўлади. Қабул қилувчи мамлакатлар учун бу оқим миллий инсон капиталини ривожлантиради, юборувчи мамлакатлар учун юқори технологияли ишлаб чиқариш, илм-фан ва таълим, тиббиёт ва бошқа соҳалар фаолиятини издан чиқарадиган “ақлли бошлар”дир.

С.Адлер [11] ва Ю. Карлинг [12] ларнинг ёндашувларидан фойдаланган ҳолда меҳнат мигрантларининг кириш ва чиқиш мамлакатларидаги миграция сиёсатининг мақсадларини (миллий манфаатларини) таққослаймиз.(1-жадвал)

1- жадвал

Меҳнат мигрантларини юборувчи ва қабул қилувчи давлатларнинг миграция соҳасидаги миллий сиёсат мақсадларини таққослаш

Параметр	Юборувчи давлат	Қабул қилувчи давлат
Мигрантлар сони	Нисбатан катта	Миллий меҳнат бозори эҳтиёжларига қараб
Оқим статуси	Расмий, норасмий	"Мослашувчан"
Ёши	Ёш, ўрта ёш	Ўрта ёш
Малака / таълим даражаси	Паст	Юқори
Иш ҳақи	Паст	Юқори
Касбий мобиллик даражаси	Паст	Юқори
Мигрантлар иштирок этадиган ишлаб чиқариш технологиялари даражаси	Ўртача	Юқори
Касбий тайёргарлик	Паст ва ўртача	Юқори

Манба: муаллиф томонидан С.Адлер ва Ю.Карлинг ёндашувлари асосида тўлдирилган ва кенгайтирилган.

Салбий оқибатлар миграция оқимларини нотўғри бошқарилган тақдирда ҳам пайдо бўлиши (масалан, мигрантларни жойлаштириш сиёсатининг йўқлиги, худудий квоталаш этник геттолар шаклланишига олиб келиши мумкин) ва дастлаб прогноз қилинадиган бўлиши мумкин, чунки миграция оқими одатда, фойда ва харажатларни юзага келтиради. Масалан, хориждан қайтган ишчи кучи давлатнинг бизнесни ривожлантиришга қиладиган харажатларини сезиларли даражада камайтиради, шу билан бирга башорат қилинган турли ижтимоий муаммолар (чиқимлар)ни ҳам келтиб чиқаради. Бу ҳолатда давлатнинг вазифалари доимий мониторинг ёрдамида бу муаммоларни

эрта аниқлаш ва турли маъмурий механизмлардан фойдаланиш орқали ушбу харажатларни минималлаштиришдан иборат бўлади.

Меҳнат миграциясининг иқтисодий самаралари деб, биз турли ташкилотлар, якка тартибдаги тадбиркорлар ва уй хўжаликлари томонидан хорижий ишчи кучидан фойдаланганда пайдо бўладиган давлат ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг тўғридан-тўғри ва билвосита, ижобий ва салбий тенденциялари ва қонуниятларини тушунамиз. Ушбу тадқиқот доирасида донор ва реципиент мамлакатлар иқтисодиёти учун самара ва оқибатлар биз учун катта қизиқиш уйғотади.

Ҳам қабул қилувчи, ҳам юборувчи мамлакатлар учун меҳнат миграциясининг оқибатларини тўлиқ ҳисобга олишнинг мақсадга мувофиқлиги, биринчидан, салбий тенденцияларни аниқлайдиган, иккинчидан, уларнинг интенсивлиги ва шиддатини ўлчайдиган кўрсаткичлар тизимини яратиш зарурлигини тақозо этади. Ушбу оқибатлар қанчалик пухта таҳлил қилинса, миграциянинг иқтисодиёт ривожига таъсирини баҳолаш шунчалик кенг қамровли ва аниқ бўлади.

Меҳнат миграциясининг қабул қилувчи ва юборувчи жамиятларга таъсирининг оқибатлари ёки самаралари ҳар хил. Бундан ташқари, чиқувчи ва қайтиб келадиган меҳнат мигрантлари оқимларининг донор мамлакатлар иқтисодиётига таъсирини таъкидлаш зарур. Бир томондан, қайтиб келганлар чет элда сотиб олинган технологиялар ва олинган малакаларини, шунингдек, ўз корхоналари ва фирмаларини очиш, кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш орқали иқтисодиётни ривожлантиришга ҳисса қўшиши мумкин. Бошқа томондан, улар миллий меҳнат бозорига ва бутун ижтимоий соҳага салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Шунингдек, хориждан пул ўтказмалари оқими ҳар бир қайтарувчи билан камаяди.

Миграция оқибатларини истиқболини аниқлаш зарурати XX асрнинг ўрталарида, айрим ривожланган мамлакатлар (АҚШ, Германия, Буюк Британия, Австралия ва бошқалар) мигрантларнинг катта оқими билан келиш муаммосига дуч келганда пайдо бўлди. Миграция оқимларини бошқариш зарурати бир томондан, мавжуд миллий миграция сиёсатини ислоҳ қилишга олиб келди, бошқа томондан эса мигрантларни экспорт қилувчи ва импорт қилувчи мамлакатлар учун миграциянинг мумкин бўлган самара ва оқибатларини ўрганишни рағбатлантирди. [13]

Бевосита меҳнат миграцияси оқибатлари баён этилган биринчи асарлардан бири француз демографи А.Совининг “Умумий аҳоли назарияси” деб номланган китоб ҳисобланади. Унда муаллиф меҳнат миграциясининг юборувчи мамлакатлар демографик ривожланиши учун салбий оқибатларини кўрсатиб ўтади. Франциянинг асосий миграция донорлари ҳисобланган Мағриб мамлакатлари мисолида,

А.Совин меҳнат эмиграция интенсивлашуви ҳамда никоҳ ва оилавий муносабатларда салбий жараёнлар ўртасидаги боғлиқликни аниқлайди. Хусусан, донор мамлакатларда муаллиф ажралиш кўрсаткичларининг ошиши, оила деформацияси ва туғилиш даражасининг пасайишини қайд этган. [14]

Шунингдек, иқтисодчи олим Э.П.Плетневнинг "Жаҳон хўжалигининг капиталистик тизимида халқаро ишчи кучи миграцияси" деб номланган китобини ҳам қайд этишимиз мумкин, унда юборувчи мамлакатларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига мигрантларнинг пул ўтказмалари таъсирига эътибор қаратилган. [15]

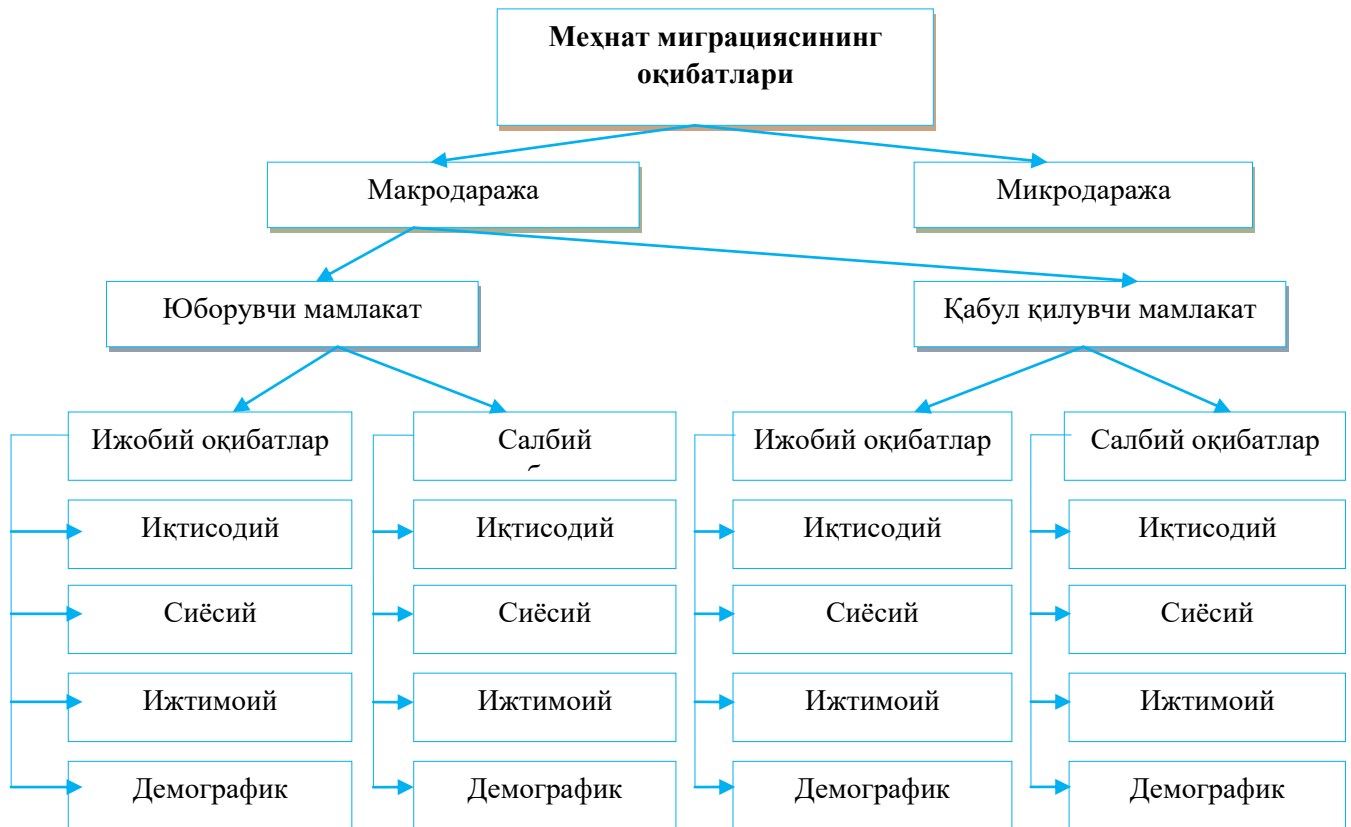
Замонавий ёндашувлар ўртасидаги фарқ шундаки, улар нафақат меҳнат миграциясининг оқибатлари/самараларини аниқлашни, балки уларнинг типологиясини ҳам таклиф қилади.

Шуни таъкидлаш керакки, меҳнат миграцияси оқибатлари типологияси муаммолари хорижий олимларнинг асарларида етарли даражада акс этмаган. Миграция (шу жумладан меҳнат миграцияси) оқибатларига бағишланган хорижий илмий ишларнинг кўплигига қарамай бу ишлар, одатда, ўзига хос жиҳатларга (масалан, ишсизликка, иш ҳақиға кўшиладиган ҳиссага, ижтимоий фондларга юклашга ва ҳоказоларга қаратилганлиги)ни қайд этишимиз мумкин ва уларда комплекс типология келтирилмаган. Шу билан бирга Россияда бир қатор олимлар (Рязанцев С.В, Колосницына М.Г,Суворова И.К, Лялина А.В, Раковская В.С,Соловьёва Н.Н, Туманова И.А. ва бошқалар) борки, улар тадқиқот доирасида меҳнат миграцияси оқибатлари ҳақида эмпирик маълумотлар массивини умумлаштирган, шунингдек ўз тадқиқотларини ўтказиб, унинг асосида ўз типологиясини ишлаб чиққан.

М.Г.Колосницына ва И.К.Сувороваларнинг "Халқаро меҳнат миграцияси: назарий асослари ва тартибга солиш сиёсати"мақоласида донор ва қабул қилувчи мамлакатлар учун меҳнат миграцияси оқибатларини умумлаштиришга ҳаракат қилган.[16] Оқибатлари ижтимоий-иқтисодий соҳа учун ижобий ва салбийга бўлинган. Шу билан бирга, типология ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан соф шаклда боғлана олмайдиган бир қатор соф ижтимоий муаммоларни, масалан, "миллатлараро низолар" ни ҳам ҳисобга олинишини таъкидлайди. Муаллифлар қабул қилувчи давлат учун деярли салбий иқтисодий оқибатларни санаб ўтмаганлар. Истисно тариқасида "бюджет юкининг ошиши (айниқса, доимий миграция ва оилалар миграцияси ҳолатларида)" айтиб ўтилган. Мазкур ишда таъкидланишича "қабул қилувчи давлатлар учун миграция фақат яхшиликдир." Бироқ, бошқа иқтисодчи олимларнинг асарларида бу фикр баҳсли бўлиб, хорижий ишчи кучидан фойдаланишнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишга салбий таъсири ҳақида аниқ мисоллар келтирилган.

Меҳнат миграцияси оқибатларини энг батафсил типологияларидан бири С.В.Рязанцев томонидан таклиф этилган тасниф ҳисобланади. [17].

Муаллифнинг фикрича, миграция, хусусан меҳнат миграцияси баъзан ноаниқ оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган мураккаб ва кўп қиррали ҳодисадир. (1-расм.)



1-расм. Меҳнат миграцияси оқибатлари типологияси

Манба: Рязанцев С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. —М.: Формула права, 2007. - с. 448.

С.В.Рязанцев типологиясига кўра миграция оқибатларини макродаражада (мамлакат учун) ва микродаражада (мигрантлар ёки уй хўжаликлари учун) кўриб чиқилиши керак. Таъкидлаш жоизки, иккинчи жиҳат ўта долзарб, аммо унинг асарида микродаражадаги оқибатлар қисман кўриб чиқилган. Донор ва қабул қилувчи мамлакатлар учун оқибатлар тўртта блокка бўлинади: иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ва демографик, улар эса ўз навбатида ижобий ва салбийга бўлинади. Сўнг ҳар бир гуруҳ бўйича ўзига хос оқибатлар берилади. Мисол учун, муаллиф юборувчи мамлакат учун ижобий сиёсий оқибатлари "ҳукумат ва сиёсий оппозиция вакиллари сиёсатидан норози кишиларнинг кириб келиши", қабул қилувчи мамлакатлар учун салбий иқтисодий оқибатлари эса - "меҳнатни тежайдиган технологияларни жорий этиш

имкониятлари блоккланиши" да намоён бўлади, деб таъкидлайди.

Биз тадқиқот доирасида С.В.Рязанцев томонидан кўрсатилган юборувчи ва қабул қилувчи мамлакатларнинг иқтисодий ривожланишига меҳнат миграциясининг оқибатларига алоҳида тўхталиб ўтишни лозим топдик. Бу муаллифнинг типологияси кўп салбий оқибатларни ўз ичига олади, бу эса меҳнат миграциясининг ноаниқ эканлигини яна исботлайди. Донор мамлакатлар учун оқибатларга тўхталиб ўтамиз. (2-жадвал).

2- жадвал

Юборувчи мамлакатлар учун меҳнат миграциясининг иқтисодий оқибатлари.

Ижобий оқибатлар	Салбий оқибатлар
Мигрантлардан (хориждан) пул ўтказмалари келиши ҳисобига ташқи тўлов баланси танқислиги камаяди.	Хориж талабига боғлиқлик нафақат товарларга, балки меҳнатга нисбатан ҳам ортиб боради.
Меҳнат бозори учун салбий оқибатларсиз меҳнатни тежайдиган технологияларни жорий этиш имкониятлари ошади.	Капитал қўйилмалари ишлаб чиқариш ресурсларини ўзлаштиришдан истеъмолга йўналтирилади.
Маҳаллий саноат (асосан кундалик истеъмол товарларини ишлаб чиқариш) ва қурилишнинг айрим тармоқлари рағбатлантирилади.	Ташқи омиллар (чет элдан келадиган трансфертлар) ҳисобига миллий валютанинг қадри тушиши яъни, инфляциянинг ўсиши кузатилади
Хорижда иш билан таъминлашда воситачилик хизматлари (хусусий бандлик агентликлари) ҳисобида пул тушумлари ошади.	Мамлакат иқтисодиётининг хорижий пул ўтказмаларига боғлиқлиги
Меҳнат бозорида босимни камайтиради	Талабнинг ортиши туфайли уй-жойларнинг нархи асосий маблағ қўйиш воситаси сифатида ортиб боради.
Мигрантлар томонидан бизнес учун бошланғич капитални топиш	
Юқори малакага эга бўлиш	

Манба: Рязанцев С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. —М.: Формула права, 2007. - с. 448.

2 - жадвалда кўриб турганимиздек, муаллиф юборувчи мамлакатдан фақатгина хориждан пул ўтказмалари шаклида тўғридан-тўғри

дивиденд олишга эътибор қаратмайди. Иқтисодий оқибатлар билвосита бўлиши ҳам мумкин, масалан, айрим тармоқларда ўсишни рағбатлантириш ёки ишлаб чиқаришни модернизация қилиш имконияти. Меҳнат миграциясининг оқибатлари юборувчи мамлакатларнинг турли локал бозорларида: меҳнат, капитал, уй-жой бозорларида намоён бўлади.

С.В.Рязанцев типологиясига кўра, қабул қилувчи мамлакатлар учун оқибатлар ҳам ноаниқ, бу хориждан иш кучидан фойдаланиш фақат ижобий таъсир кўрсатади, деб таъкидлаш хато эканлигини яна бир бор тасдиқлайди.

3-жадвал

Қабул қилувчи мамлакатлар учун меҳнат миграциясининг иқтисодий оқибатлари.

Ижобий оқибатлар.	Салбий оқибатлар.
Мигрантларни керакли ҳудудларда жойлаштириш ҳисобига иқтисодиётда минтақавий силжишларнинг имкониятлари енгилашади	Меҳнатни тежайдиган технологияларни жорий этишга рағбат камаяди
Ишчи кучи харажатлари ва у билан боғлиқ умумий харажатлар камаяди	Ишсиз мигрантларга ижтимоий ёрдам учун сарф-харажатлар ортади
Ҳорижий ишчи кучининг маблағларни йиғишга мойиллиги туфайли нарх-наводаги ўзгаришлар	
Расман ишлаётган мигрантлар иш ҳақидан солиққа ва ижтимоий жамғармаларга тушумлар кўпаяди	
Мигрантлар томонидан уй-жой, коммунал хўжалиги хизматларига талаб ортади	

Манба: Рязанцев С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. —М.: Формула права, 2007. - с. 448.

Бироқ, бугунги кунда тадқиқотларда хорижий ишчи кучи оқимларининг ўсиб бораётган интенсивлиги қабул қилувчи ҳудудларнинг ижтимоий ва иқтисодий тизимларининг ҳолати ва ривожланишига бевосита узоқ муддатли таъсир кўрсатади ва бу самараларни ўрганиш жуда муҳим ва долзарб ҳисобланади.

А.В.Лялина томонидан тавсия этилган оқибатларнинг типологияси алоҳида эътиборга лойиқдир. [18]. Муаллиф типологияси хусусияти сифатида қабул қилувчи ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг турли жиҳатларидан фойдаланади (2 -расм).

Иқтисодиёт учун қулай бўлган ишчи кучи сарфини камайтириш самараси билан биргаликда меҳнатни тежайдиган технологияларни

жорий этиш секинлашиши ҳам мумкин. Бундан ташқари, иккинчи оқибат юборувчи мамлакатлар учун қарама-қарши бўлиши, яъни меҳнат миграцияси асосий фондларни модернизацияланишига олиб келиши мумкин.



2-расм. Қабул қилувчи мамлакат учун ҳорижий ишчи кучидан фойдаланиш оқибатлари.

Манба: Лялина А.В. Теоретические подходы к моделированию последствий трудовой миграции для принимающей мигрантов территории. / Региональные исследования, № 2 (52), 2016. – с. 70.

А.В.Лялина донор мамлакатларнинг меҳнат ресурсларига эътибор бермасдан, фақат қабул қилувчи мамлакатларга эътибор беради. Муаллиф таъкидлаганидек: “қабул қилувчи ҳудуд учун меҳнат миграцияси оқибатларига бағишланган асарларнинг кўплигига қарамай, илмий ҳамжамият унинг таъсир кўрсатиш табиати ва чегаралари бўйича ягона фикрга келгани йўқ”.

Фикримизча, донор мамлакатлар учун меҳнат миграциясининг салбий оқибатларини ёритишда нафақат иқтисодий томонларини (катта ташқи трансферт мавжуд бўлган тақдирда инфляциянинг ўсиши мумкинлиги, инсон капиталини йўқотиши (давлат ва оиланинг унга сарфлаган ҳаражатларнинг йўқотилиши), “Ақлнинг кўчиши”, энг малакали ходимларнинг чиқиб кетиши ва натижада технологик жиҳатдан орқада қолиши, балки ижтимоий томонларини ҳам инобатга

олиш мақсадга мувофиқ.

4-жадвал

Меҳнат миграциясининг самараси ва оқибатлари

Мамлакатлар	Самара	Салбий оқибатлар
Донор мамлакати (эмиграция мамлакати)	Маҳаллий меҳнат бозорида кескинликни камайиши.	“Ақлнинг кўчиши”, энг малакали ходимларнинг чиқиб кетиши ва натижада технологик жиҳатдан орқада қолиши
	Ишсизлик даражасининг пасайиши (ва / ёки иш ҳақи ўсиши).	
	Ишсизлик нафақалари ва бошқа бюджет харажатлари (таълим, соғлиқни сақлаш) туфайли бюджет	Катта ташқи трансферт мавжуд бўлган тақдирда инфляциянинг ўсиши мумкинлиги.
	Мигрантларнинг трансфертлари ҳисобига аҳоли даромадларининг ўсиши.	Инсон капиталини йўқотилиши (давлат ва оиланинг унга сарфлаган харажатларининг
	Трансфертлар ҳисобига ички бозорда товарлар ва хизматларга талабнинг ўсиши.	Оила деградацияси, ижтимоий муҳитнинг заифлашуви
	Чет элда тажриба орттирган ва таълим олган малакали ишчиларни қайтариш имконияти (“бекул”).	
	Камбағалликни қисқариши	
Қабул қилувчи мамлакат (иммиграция мамлакати)	Иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг ўсиши, ишлаб чиқариш ҳажмларининг ўсиши, ялпи даромад ва ялпи талабнинг ўсиши.	Бюджет юкининг ошиши (айниқса, доимий миграция ва оилалар миграцияси ҳолатларида).
	Меҳнат бозорида таркибий номуносибликларни бартараф этилиши	Ижтимоий кескинлик, миллатлараро низоларнинг ўсиши
	“Миллатнинг қариши” (айниқса, оилалар миграцияси) муаммоларининг юмшаши.	Ноқонуний иммиграция ва у билан боғлиқ бўлган оқибатлар (шу жумладан, житноятчиликка оид).
	Янада паст меҳнат учун нарх ҳисобига маҳсулот рақобатбардошлигининг	
	Хорижий ишчиларнинг маблағ йиғиш бўйича юқори мойиллиги туфайли инфляция секинлашиши	
	Пенсия ва бошқа ижтимоий нафақаларни тежаш (вақтинчалик миграция ҳолатида).	
	Таълим харажатларини тежаш (малакали ишчиларни жалб қилиш	

Муаллиф томонидан тузилган.

Юқоридаги донор ва қабул қилувчи мамлакатлар иқтисодиётига меҳнат миграцияси таъсирини ўрганишга бағишланган таҳлиллар

асосида қуйидаги типология таклиф этилади:

Биринчидан, меҳнат миграциясининг оқибатлари типини, яъни донор мамлакат ёки ишчи кучини қабул қилувчи мамлакат учун оқибатларни аниқлаш керак. Оқибатлар тури - келиб чиқиши ўхшаш бўлган оқибатларни битта асосий белги – ишчи кучи келиб чиққан ёки жойлашган мамлакатга бўлган муносабатлар асосида бирлаштирувчи таксономик категориядир.

Иккинчидан, оқибатлар синфини ажратиш керак. Оқибатлар синфи деганда оқибатлар типини тавсифловчи катта белги доирасида битта белги асосида аниқланган миграциянинг энг юқори таксономик категорияларидан бири тушунилади. Бундай ҳолда бу белги самараларнинг намоён бўладиган даражаси бўлади, унга кўра макродаражадаги оқибатлар ва микродаражадаги оқибатлар фарқланади. Шундай қилиб, донор мамлакатларда микродаражадаги оқибатлар аъзоси (ёки аъзолари) меҳнат миграциясини амалга оширган уй хўжалиги ичида намоён бўлади. Донор мамлакатлардан фарқли ўлароқ, қабул қилувчи мамлакатлар микродаражада мигрант, мигрантни ёлловчи резидент фирма, шунингдек резидент шахс ёки резидент уй хўжаликлари учун оқибатларни кўриб чиқади.

Учинчидан, кейинги таксономик бирлик сифатида оқибатлар тартибини ажратиш таклиф этилади. Тартиб синф доирасида у ёки бу белги асосида ажратилган ва давлат ривожланишининг муайян соҳаси учун оқибатларни акс эттирувчи таксономик категориялардан биридир. Мавжуд ёндашувлар доирасида меҳнат миграциясининг ижтимоий, иқтисодий, сиёсий, демографик ва маданий соҳалар учун оқибатларини ажратиш олиш лозим. Шунингдек, микродаражада, мигрантлар ва уй хўжалиги аъзоларининг ижтимоий-иқтисодий ҳолати ҳамда психологик ва физиологик ҳолати учун оқибатларни алоҳида ажратиш керак.

Тўртинчидан, оқибатларнинг хиллари - ўхшаш оқибатлар турларини бирлаштирувчи кичик турдаги таксономик оқибатлар категорияси каби тоифани фарқлаш лозим. Тадқиқотимиз доирасида меҳнат миграциясининг иқтисодий оқибатлари алоҳида қизиқиш уйғотади. Донор ва қабул қилувчи мамлакатлар учун иқтисодий оқибатлар хилларининг қуйидаги типологияси таклиф этилади:

- меҳнат бозори учун оқибатлар;
- инсон капитали ривожланиши учун оқибатлар;
- товарлар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун оқибатлар;
- молиявий соҳа ва давлат бюджети учун оқибатлар;
- ташқи иқтисодий фаолият учун оқибатлар.

Бешинчидан, оқибатлар тури тоифасини алоҳида ажратиш лозим. У ижтимоий воқеликнинг муайян жиҳатини ўзгартирувчи ҳодисанинг хусусиятини бевосита белгиловчи оқибатларнинг оддий бирлигини

ўзида намоён этади. Оқибатларнинг фақат икки тури мавжуд: ижобий ва салбий. Меҳнат миграцияси таъсирида содир бўладиган ижтимоий воқеликдаги ҳар бир ўзгариш таъсир кўрсатиш тавсифига мос равишда аниқланиши лозим. Кейинчалик бу ҳодиса (оқибатлар) нинг тарқалиш кўлами ва тезлигини ҳамда интенсивлигини тегишли индикатор ва кўрсаткичлар ёрдамида ўлчаш зарур.

Шуни ҳам таъкидлаш керакки, оқибатларнинг турлари ҳодисанинг қисқа муддатли, узоқ муддатли, ўрта муддатли давомийлиги асосида гуруҳларга бўлиниши мумкин. Намоён бўлиш даражасига кўра гуруҳлаш ҳам мумкин: очиқ ва яширин оқибатлар. Бундан ташқари, оқибатлар давлат бошқаруви нуқтаи назардан бошқариладиган ва бошқарилмайдиганга бўлинади.

Хулоса ва таклифлар

Хулоса қилиб айтганда, тадқиқотларимиз доирасида меҳнат миграциясининг мигрантларни юборувчи ва қабул қилувчи мамлакатлар иқтисодийётига таъсирини таҳлил қилиш методологиясини ишлаб чиқишда асосий ёндашувлар таҳлили амалга оширилган ҳамда асосий методологик хусусиятлари аниқланган. Методология оқибатларини типларга (донор мамлакат ёки ишчи кучини қабул қилувчи мамлакат учун оқибатлар), синфларга (микродаражадаги оқибатлар ва макродаражадаги оқибатлар), тартибга солиш нуқтаи назаридан(макродаражада: ижтимоий, иқтисодий, сиёсий, демографик ва маданий соҳалар учун оқибатлар; микродаражада: мигрантлар ва уй хўжалиги аъзоларининг ижтимоий-иқтисодий ҳолати ҳамда психологик ва физиологик ҳолати учун оқибатлар), хилига (меҳнат бозори учун оқибатлар; инсон капитали ривожланиши учун оқибатлар; товар ва хизматларни ишлаб чиқариш соҳаси учун оқибатлар; молия соҳаси ва давлат бюджети учун оқибатлар; ташқи иқтисодий фаолият учун оқибатлар)га кўра гуруҳлашни ўз ичига олади. Унинг хилига муайян оқибатлар турлари киради.

Ушбу оқибатларни ўрганиш натижасида меҳнат миграциясининг иқтисодий ривожланишга таъсирини ўрганишнинг қуйидаги услубийётини таклиф қилиш мумкин.

(3 -расм).

Биринчи босқич - меҳнат миграциясининг иқтисодий ривожланишга таъсирининг салбий ва ижобий оқибатлари спектрини аниқлаш, оқибатларнинг типологик матрицасини яратиш.

Иккинчи босқич - оқибатларнинг типологик матрицаси асосида меҳнат миграциясининг иқтисодий тараққиётга таъсирини баҳолаш кўрсаткичлари тизимини ишлаб чиқиш. Учинчи босқич - тизимнинг ҳар бир кўрсаткичини ҳисоблаш учун зарур бўлган бирламчи статистик маълумотларни йиғиш учун масъул бўлган муайян ижро этувчи ҳокимиятни аниқлаш ҳисобланади (миллий миграция хизмати, миллий

меҳнат ва аҳолини банд қилиш органи, миллий статистика хизмати, миллий банк, миллий иқтисодиёт вазирлиги, миллий солиқ хизмати, миллий чегара хизмати).

Тўртинчи босқич - давлат органига бирламчи статистик маълумотларни тўплашнинг ўзига хос усулини (жорий ҳисоби, танлов социологик сўровлари, "умумий маълумотлар" таҳлили) бириктириш.

Бешинчи босқич - ижро этувчи ҳокимият органлари томонидан олинган бирламчи статистик маълумотларга асосланган ишлаб чиқилган тизимларнинг кўрсаткичларини ҳисоблаш, қаторлар динамикасини тузиш ва жараёнларнинг ривожланиш тенденцияларини аниқлаш учун махсус ҳисоблаш қийматларидан фойдаланиш.

Олтинчи босқич - аҳолини рўйхатга олиш маълумотлари асосида рўйхатга олиш даврида олинган таҳлилий маълумотларнинг алоҳида кўрсаткичларини ҳисоблаш натижаларини назорат қилишни ташкил этиш.



3-расм. Меҳнат миграциясининг иқтисодий ривожланишга таъсирини ўрганишга услубий ёндашув босқичлари.

Муаллиф томонидан тузилган

Таклиф этилган услубий ёндашув ҳар бир таҳлилий индикаторни ҳисоблаш учун зарур бўлган бирламчи статистик маълумотларни

тўплаш ва бириктирилган усул асосида бирламчи маълумотларни йиғиш учун масъул бўлган муайян ижро этувчи орган ўртасидаги ўзаро алоқадорликни таъминлайди.

Бундай ёндашув меҳнат миграциясининг нафақат иқтисодий, ижтимоий, шу жумладан, демографик, сиёсий ва маданий соҳаларига таъсирини ўрганишда қўлланилиши мумкин.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Доклад о миграции в мире 2020. <https://publiclons>. IOM In Migration, Международная организация по миграции (МОМ) .www.iom.int.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги”ги ПФ-60-сонли фармони. // www.lex.uz.
3. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег// Вопросы экономики / Пер. А.Лаптев. 1997. № 5. С. 213 -215.
4. Lee E. A Theory of Migration// Demography. – 1966 .-№ 3 . –Р. 47-57..
5. Hicks J.R The Theory of Wages. L. 1963. Macmillan. P. 212-213.
6. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. М.: Диалог-МГУ, 1999. С. 302-303.
7. Экономика народонаселения: Учебник / Под ред. проф. В.А. Ионцева. Инфра-М, М.: 2007. – с.438
8. Бхагвати Д. В защиту глобализации// Пер с англ . под ред. В.Л.Иноземцева. М.: Ладомир , 2005, стр 448.
9. Яновский Ю.А. Международный Конгресс “Евразия: занятость в XXI веке” Международный семинар по трудовой миграции. М: 2001
10. Супян В.Б. США: современная иммиграция и экономика. Журнал “Россия и Америка в XXI веке”. № 1.2019 г. The Pozitive Economic impact of immigrants and immigration Mithbusters : Addressing Common Misconceptions/ URL: <https://www.fwd.us-cohntent/uploads/2018/04/Final-Misbusters-the-positive-economic-impaiact-of-immigration-1.pdf>.
11. Adler S. International migration and dependence, Saxon House, Westmead, 1977.
12. Carling J. International labour migration: Consequences for countries of origin. Occasional Paper #21, Human Geography Department of Sociology and Human Geography University of Oslo, 1996.
13. Лялина А.В. Теоретические подходы к моделированию последствий трудовой миграции для принимающей мигрантов территории. / Региональные исследования, № 2 (52), 2016. – с. 66.
14. А. Сови. Общая теория населения. Т. I. Экономика и рост населения. Сокращенный перевод с третьего французского издания Ф. Р. Окуневой. Предисловие А. Я. Боярского. М.: Прогресс 1977. 503 с.

15. Плетнев Э.П. Международная миграция рабочей силы в капиталистической системе мирового хозяйства. Издательство ИМО, 1962 г.

16. Колосницыной М.Г. и Суворовой И.К. «Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования» // Экономический журнал ВШЭ, №4, 2005 – с. 543-565.

17. Рязанцев С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. —М.: Формула права, 2007. - с. 448.

18. Лялина А.В. Теоретические подходы к моделированию последствий трудовой миграции для принимающей мигрантов территории. / Региональные исследования, № 2 (52), 2016. – с. 70.

19. Исраилова Д.К. Миграция жараёнларининг иқтисодий ҳавфсизликка таъсири методологияси//“Машинасозлик” илмий-техника журнали. Андижон, 2022. 5- сон. (Махсус сон), II том. -630 -639-б.

20. Israilova D.K. Социально – экономические аспекты экспорта рабочей силы// Colloquium-journal польский международный журнал научных публикаций. – Варшава, 2020. 3-сон №33 (85), стр 27-30.

21. Israilova D.K. The impact of remittances on the formation of human capital. Spirit time. Berlin, 2021, №5(41) ISSN 2522-9923 P 34-38.

22. Israilova D.K.Directions for improving state migration policy and uniformity/ Evrazian Jornal of Research, Development and innovation. Бельгия.Том.13 (2022): EJRDI. ISSN 2795-7659 P 28-32.

ЖИСМОНИЙ ТАРБИЯ ВА СПОРТ СОҶАСИДА ДАВЛАТ-ХУСУСИЙ ШЕРИКЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ

Юлдошев Улуғбек Асқар ўғли

Ўзбекистон давлат жисмоний тарбия ва спорт университети таянч докторанти

Аннотация: Мазкур мақолада жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат ва хусусий сектор ўртасида давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш, молиялаштириш ҳамда соҳада ҳамкорликнинг истиқболи сифатида давлат хусусий шериклик лойиҳаларини амалга оширишга қаратилган таклиф ва тавсиялар келтирилган. Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шериклик лойиҳаларни амалга оширишда хорижий тажрибасини қўллаш ва молиялаштиришда қиёсий баҳолаш ва қайта кўриб чиқиш механизмини кенг жорий қилиш муҳимлиги асосланган.

Калит сўзлар: давлат-хусусий шериклик, давлат-хусусий шериклик лойиҳалари, жисмоний тарбия ва спорт, давлат, хусусий сектор, бизнес, молиялаштириш, механизм, модель.

Abstract: This article presents proposals and recommendations aimed at developing, financing public-private partnership between the public and private sectors in the field of physical education and sports and the implementation of public-private partnership projects as a prospect of cooperation in the field. In the field of physical education and sports, it is important to widely introduce the mechanism of comparative assessment and revision in the application and financing of foreign experience in the implementation of public-private partnership projects.

Key words: public-private partnership, public-private partnership projects, physical education and sports, public, private sector, business, financing, mechanism, model.

Кириш

Бугунги кунда мамлакатимизда давлат ва хусусий секторлар ўртасида янги иқтисодий муносабатларнинг ривожланган мамлакатлар тажрибасининг бир кўриниши бу давлат-хусусий шериклик муносабатларидир. Маълумки, иқтисодиётга инвестицияларни жалб қилишда асосий ички манбалар бу энг аввало давлат ва шу мамлакатда фаолият юритаётган хусусий бизнес субъектлари ҳисобланади. Иқтисодчи олимларнинг таъкидларига кўра, давлат-хусусий шериклик давлат билан хусусий секторнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти юқори бўлган лойиҳаларга инвестицияларни жалб қилиш ва уни амалга ошириш мақсадида амалга ошириладиган биргаликдаги ҳамкорлигидир. Умуман олганда жамиятдаги очлик, қашшоқлик, ижтимоий нотенглик каби муаммолар қисқа муддатда ҳал қилиш имконининг мавжуд эмаслиги туфайли давлат-хусусий шериклиги орқали узоқ муддатли инвестицион ва бошқарув стратегияларни амалга ошириш йўли билан мамлакатда юқори ижтимоий қиймат яратилиши мумкин.

Ўзбекистонда 2022 йил давомида умумий қиймати 4,5 млрд.доллардан ортиқ бўлган жами 212 та давлат-хусусий шериклик лойиҳалари бўйича ишлар олиб борилди. Жумладан, энергетика соҳасида 8 та, соғлиқни сақлаш соҳасида 20 та, сув хўжалиги соҳасида 52 та, экология соҳасида 53 та, таълим соҳасида 48 та, маданият соҳасида 24 та, бандлик ва меҳнат муносабатлари соҳасида 2 та, транспорт, коммунал хизматлар, солиқ, хунармандчилик саноати ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш соҳаларида 1 тадан давлат-хусусий шериклик лойиҳалари амалга оширилаётганини кўришимиз мумкин [1].

Мамлатимизда ҳам давлат-хусусий шерикликни ҳуқуқий асоси сифатида Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 10 майдаги “Давлат-хусусий шериклик тўғрисида”ги ЎРҚ-537-сонли Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 11 августдаги “Давлат-хусусий шериклик лойиҳаларини амалга оширишни жадаллаштириш ва уларни молиялаштириш тартибини янада такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида”ги 509-сонли ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 01 мартдаги “Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш чоратадбирлари тўғрисида”ги 184-сонли Қарорлари қабул қилинганлиги давлат билан хусусий шериклар ўртасидаги мулкӣ муносабатларни ривожлантириш ҳамда ижтимоӣ ва иқтисодӣ муаммоларни жойларда бартараф этишда хусусий сектор билан давлат секторини ижтимоӣ – иқтисодӣ ҳамкорлигида янги лойиҳаларни амалга оширишда намоён бўлади.

Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шериклик - хусусий инвестицияларни жалб қилиш, ресурсларни бирлаштириш ва хавф-хатарларни тақсимлаш мақсадида давлат шериги ва хусусий шерикнинг аниқ муддатга юридик расмийлаштирилган жисмоний тарбия ва спорт соҳасидаги ўзаро самарали ҳамкорлигидир [2].

Қарорга асосан, Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шериклик лойиҳаси - давлат, ижтимоӣ, иқтисодӣ ва илмий-техник аҳамиятга эга бўлган жисмоний тарбия ва спорт соҳасидаги муҳим инвестициявий, инновацион, инфратузилмавий ва бошқа тадбирлар мажмуи деб таъриф берилган [2].

Шубҳасиз, жисмоний тарбия ва спорт соҳасини давлат томонидан молиялаштириш эҳтиёжларини тўлиқ қопламайди. Шунинг учун хусусий сектор томонидан инвестициялар талаб қилинади. Бундан келиб чиқиб, жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шерикликнинг тегишли механизмини амалга ошириш долзарб ҳисобланади. Давлат-хусусий шериклиги - бу илмий- тадқиқот ишларидан тортиб то хизматларгача бўлган соҳаларда ижтимоӣ аҳамиятга эга бўлган лойиҳалар ва дастурларни амалга ошириш учун

давлат ва хусусий бизнес ўртасидаги институционал ва ташкилий иттифоқдир.

Дунё мамлакатларида мавжуд давлат ва хусусий шериклик муносабатларининг мазмун-моҳияти, хусусиятлари, тамойиллари, ривожланиш тарихи, ҳуқуқий асосларини ўрганиш ва уни мамлакатимизда ривожлантириш олдимизга қўйилган вазифалардан биридир. Давлат-хусусий шериклик муносабатларининг мамлакатимизда кундан кунга тараққий этиб бораётганлиги бу соҳада қилинаётган илмий тадқиқотларнинг долзарблигини ифодалайди.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Давлат-хусусий шериклик бўйича хорижий олимлар ўзларининг тадқиқот ишларида қуйидагича таърифлаб берган. Хорижий олимлардан М. Паздников, Е. Дынин, F. Ullah, M. Thaheem, M. Жерард, В.А. Кабашкин, В.Г. Варнавский, А.В. Клименко, В.А. Королев, Е. Белый ва К. Антоновалар ўзларининг илмий тадқиқот ишларида давлат-хусусий шерикликнинг мамлакат иқтисодиётидаги ўрни ва аҳамияти тўғрисида фикр ва мулоҳазаларини билдирган.

М. Паздников фикрича “Давлат-хусусий шериклик – давлат ва бизнес шерик бўлган ғарбий бозор иқтисодиётининг маҳаллий воситаси сифатида намоён бўлади. Бундан ташқари, шериклар тенгдирлар. Шунинг учун “Давлат хусусий шерикчилиги” атамаси қўлланилади” деб таърифлайди [3].

F. Ullah, M. Thaheemлар эса “Давлат-хусусий шериклик – лойиҳаларининг шартнома муддати лойиҳадан кутилаётган даромадлилик ва капитал баҳосига ўзини таъсирини кўрсатади” деб таърифлаган [4].

Россияда давлат-хусусий шериклик – бу маълум бир вақт учун қонуний равишда расмийлаштирилган, ресурсларни бирлаштириш, хатарларни тақсимлаш, бир томондан давлат шериги ва бошқа томондан хусусий шерик ўртасидаги давлат-хусусий шериклик тўғрисидаги битим асосида иқтисодиётга хусусий инвестицияларни жалб қилиш, давлат ва маҳаллий ҳокимияти, ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан товарлар ва хизматлар мавжудлигини таъминлаш ва уларнинг сифатини яхшилаш мақсадида тузилган ҳамкорликдир [5].

Мамлакатимизда давлат-хусусий шериклик ва жисмоний тарбия ва спортни молиялаштириш соҳасининг моҳияти ва турли жиҳатларини ёш тадқиқотчи олимларимиз Джуманиязов У.И. (2017), Шавкатов Н.Ш. (2021), Султанов А.С. (2021), Халмуратов К.П. (2021), Юнусова С.Б. (2022), Ҳалимов Ф.Э. (2022), Тохиров Ж.Р. (2022), Мамаюсупова Д.Б. (2022), Ҳайитов С.Б. (2022), Утегенов Қ.Д. (2022), Каюмов Б.Э. (2023), Утемуратова Г.Х. (2023), Якубова С.С. (2023) томонидан ўрганилиб, докторлик диссертациялари ҳимоя қилинди.

Ёш олимларимиздан Ф. Ҳалимовнинг тадқиқот натижаларига кўра,

давлат-хусусий шерикликнинг бевосита жисмоний тарбия ва спорт соҳасида амалга оширилиши натижасида иқтисодий самарадорлик куйидагиларда намоён бўлади: давлат бюджети ҳисобига турли хилдаги халқаро, республика ва ҳудудлараро миқёсдаги жисмоний тарбия ва спорт тадбирларини молиялаштириш қисқартирилиши; ижтимоий аҳамиятга эга тадбиркорлик фаолияти ривожланиши; истиқболда янги соҳа ва тармоқларнинг юзага келишига асос солинади; янги иш ўринлари яратилиши; давлат бюджетига солиқ манбалари ва тушумлари кўпайишини кўришимиз мумкин [6].

Бундан кўриниб турибдики, охириги йилларда олимларимиз томонидан бу соҳаларга қизиқиш кўплиги, мамлакатимиз тараққиётини янада ривожига туртки бўлади.

Тадқиқот методологияси

Мазкур тадқиқотда бир қатор маълумотлар базаларидаги илмий манбаларда ўз аксини топган маълумотлар ўрганилди ва улардаги илмий ёндашувлардан фойдаланилди. Тадқиқот ишида таҳлил, мантиқийлик, анализ ва синтез ва қиёсий таҳлил усуллари фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида” ги ПФ-60-сон Фармони 2-илоvasи билан тасдиқланган Давлат дастурининг 105-бандига мувофиқ, давлат-хусусий шериклик асосида энергетика, транспорт, соғлиқни сақлаш, таълим, экология, коммунал хизматлар, сув хўжалиги ва бошқа соҳаларга қиймати қарийб 14 млрд.доллардан иборат бўлган 154 та давлат-хусусий шериклик лойиҳаларни амалга ошириш белгиланган [1]



1-расм. Соҳалар кесимида давлат-хусусий шериклик лойиҳалари сони

Расм маълумотларидан кўришимиз мумкинки, жорий йилда мамлакатимизда давлат-хусусий шериклик асосида амалга ошириладиган лойиҳаларда экология ва сув ҳўжалиги соҳаларининг улуши кўплигини кўришимиз мумкин. Бошқа соҳалар жумладан, автомобил йўллари, логистика, спорт, авиация, туризм, маданият, чиқиндиларни қайта ишлаш, қишлоқ ҳўжалиги, ахборот технологиялари ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш соҳаларида амалга ошириш назарда тутилган.

Мамлакатимизда жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шериклик лойиҳаларини амалга ошириш амалиёти эндиликда йўлга қўйилмоқда. Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шериклик муддати 3 йилдан – 49 йилга қадар этиб белгиланган.

Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шериклик лойиҳасининг концепциясини давлат ташаббускори томонидан тайёрлаш тартиби қўйидагича амалга оширилади:

1. Бир миллион АҚШ долларигача бўлган эквивалентдаги давлат-хусусий шериклик лойиҳасининг концепцияси давлат шериги яъни Ўзбекистон Республикаси Ёшлар сиёсати ва спорт вазирлиги томонидан тасдиқланади.

2. Бир миллион АҚШ долларидан - ўн миллион АҚШ долларигача бўлган эквивалентдаги давлат-хусусий шериклик лойиҳасининг концепцияси ваколатли давлат органи билан келишилгандан сўнг, давлат шериги яъни Ўзбекистон Республикаси Ёшлар сиёсати ва спорт вазирлиги давлат-хусусий шериклик лойиҳасининг концепцияси томонидан тасдиқлайди.

3. Ўн миллион АҚШ долларидан ортиқ бўлган эквивалентдаги давлат-хусусий шериклик лойиҳасининг концепцияси ваколатли давлат органи билан келишилгандан сўнг ваколатли давлат органи томонидан Вазирлар Маҳкамасига тасдиқлаш учун киритилади. Вазирлар Маҳкамаси давлат-хусусий шериклик лойиҳасининг концепциясини кўриб чиқади ва маъқуллайди, рад этади ёки маромига етказиш учун қайтаради.

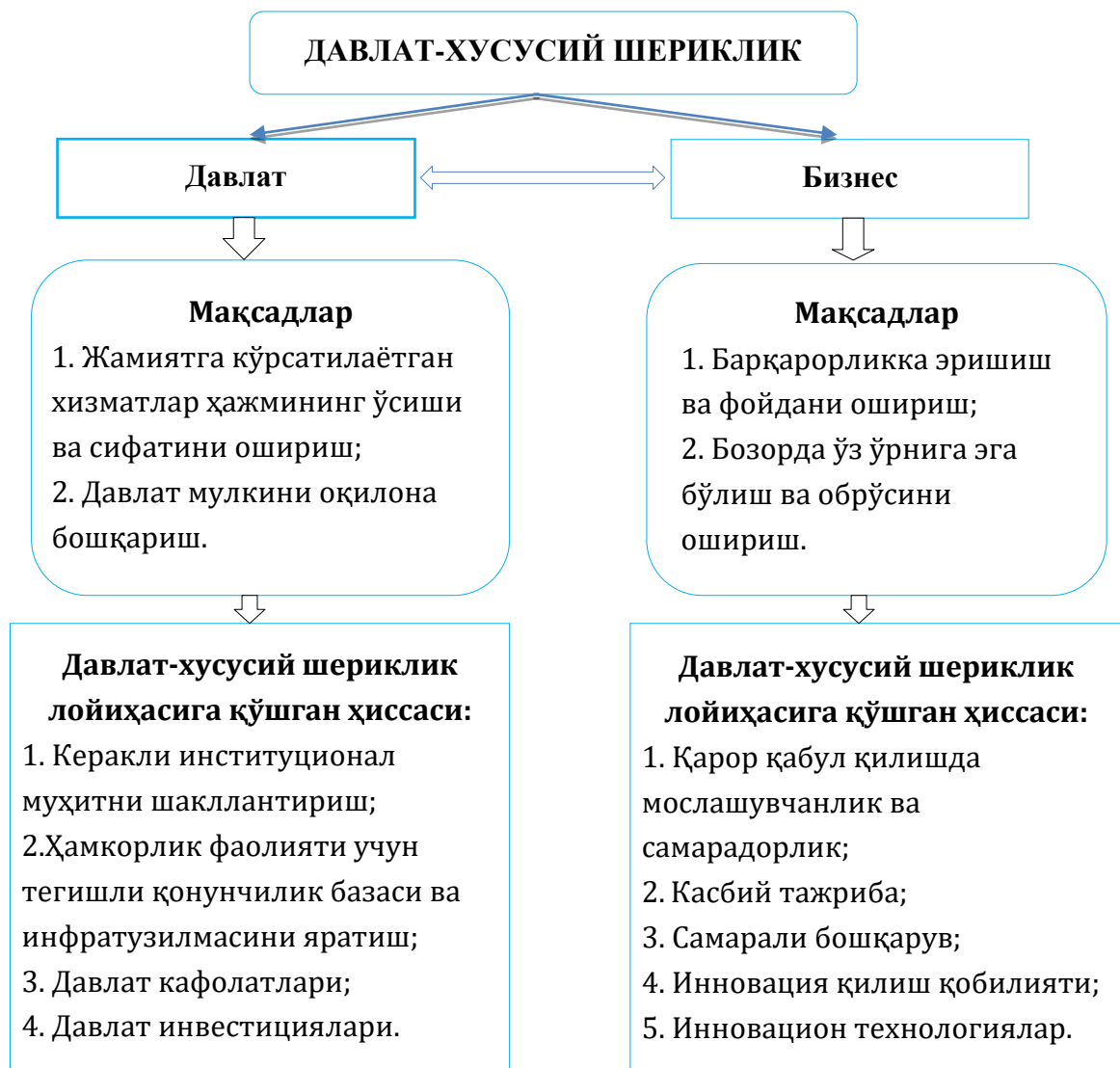
Давлат-хусусий шериклик лойиҳалар туфайли соҳаларга хорижий тажриба ва технологиялар ҳам кириб келмоқда. Давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш мақсадида, ривожланган мамлакатларнинг иш тажрибаси, муваффақиятли ишбилармонлик муҳити, ижтимоий-иқтисодий лойиҳаларни амалга оширишда давлат-хусусий шерикликнинг ўрни ва аҳамиятли жуда муҳимлигини инобатга олиб, уни ҳуқуқий асосини янада мустаҳкамлашимиз керак.

Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида мавжуд бўлган бўш ер майдонларида давлат-хусусий шериклик шарти асосида қуриладиган ва фойдаланиладиган хизмат турлари:

- Спорт майдончалари ва иншоатлари;

- Спорт кийимлари ва жиҳозлари дўконлар;
- Фитнес марказлари;
- Меҳмонхона бинолари;
- Соғлом овқатланиш шаҳобчалари;
- Хизмат кўрсатиш шаҳобчалари;
- Бошқа хизматлар.

Давлат-хусусий шериклик давлат ва хусусий шерик (бизнес)нинг ўзаро манфаатли шериклиги экан, улар ўртасида ҳамкорликнинг асосий нуқтаси томонларнинг ҳар бирининг мақсад ва манфаатларини мувофиқлаштиришдир. Давлат-хусусий шериклик давлат ва бизнеснинг умумий мақсадлари ва аҳамияти ушбу 2-расм орқали кўришимиз мумкин.



2-расм. Давлат-хусусий шериклик лойиҳаларини амалга оширишда давлат ва бизнеснинг мақсадлари ва аҳамияти

2-расмдан кўриб турибмизки, давлат ва бизнеснинг шериклик фаолияти пировардида иқтисодий комплекснинг ишлаши ва аҳоли

эҳтиёжларига хизмат қилиши учун зарур шарт-шароитларни яратиш, давлат мулкани оқилона бошқариш, инфратузилмадан фойдаланиш, мамлакат иқтисодиётининг инновацион ривожланиши учун ижтимоий-иқтисодий мақсадларни кўзлайди.

Давлат-хусусий шериклик орқали инвестицияларни жалб қилиш учун мамлакатнинг ривожланиш даражаси ва саноат ўртасида боғлиқлик хар доим мавжуд бўлиши керак.

Европа давлатларида жисмоний тарбия ва спорт соҳасидаги давлат-хусусий шериклик нафақат спорт инфратузилмаси объектларини яратиш/реконструкция қилиш лойиҳаларида, балки бошқа турдаги лойиҳаларда ҳам қўлланилади. Буюк Британияда “хусусий молиявий ташаббус” асосида жисмоний тарбия ва спорт соҳасида мутахассисларни, шу жумладан профессионал спортчиларни тайёрлаш бўйича лойиҳалар амалга оширилмоқда (яъни спорт ва таълим соҳалари кесишмасидаги лойиҳалар). Шу билан бирга, шерикликда нафақат давлат ва бизнес вакиллари, балки олий ўқув юртлари, шунингдек, ижтимоий йўналтирилган жамоат ташкилотлари ҳам иштирок этадилар. Бундай лойиҳаларда бозор улушини оширишдан манфаатдор бўлган спорт буюм ва анжомлари ишлаб чиқарувчилари ҳам иштирок этадилар.

Жаҳон амалиётида давлат-хусусий шерикликнинг қуйидаги моделларини қуйидаги 3-расмда кўришимиз мумкин [7].

Ташкили	Молиявий	Кооператив
Ташкилий моделларда мулк муносабатларига чуқур тажовуз, қоида тариқасида, содир бўлмайди, давлат ва хусусий шериклар ўртасидаги ҳамкорлик учинчи ташкилотларни жалб қилиш, муайян функциялар ва шартнома мажбуриятларини бериш, объектларни ташқи бошқарувга ўтказиш имкониятларидан фойдаланиш орқали амалга оширилади. Ташкилий моделга консессия кўринишидаги давлат-хусусий шериклик киради.	Молиялаштириш моделларига давлат-хусусий шерикликнинг қуйидаги шакллари киради: Тижорат ёллаш, лизинг, лизикнинг барча турлари, дастлабки ва комплекс лойиҳаларни молиялаштириш	Кооператив ёки ҳамкорлик модели жамоат манфаати сифатида янги фойдаланиш қийматини яратиш жараёнининг алоҳида босқичлари учун масъул бўлган бир қатор шерикларнинг саъй-ҳаракатларини бирлаштиришнинг турли шакллари ва усулларини ифодалайди. ДХШ конвенциясининг асосий принципи шундан иборатки, давлат унга қандай хизматлар ва инфратузилма кераклигини белгилайди ва хусусий инвесторлар давлат талабларига энг мос келадиган таклифларни илгари сурадилар.

3-расм. Давлат-хусусий шериклик моделлари

Давлат-хусусий шерикликни ривожланиш жараёни тезлаштириш учун қуйидагилар зарур:

- хусусий бизнеснинг барча мумкин бўлган соҳаларидан максимал даражада фойдаланиш;
- давлат-хусусий шерикликнинг норматив-ҳуқуқий базасини янада мукамаллаштириш ва такомиллаштириш;
- давлат-хусусий шерикликнинг янги механизм, модел, усул ва схемаларидан, хусусан, тўлиқ ҳаёт даври шартномаларидан фойдаланишни кенгайтириш.

Давлат-хусусий шериклик механизми – давлат ва муниципал ҳокимиятларнинг лойиҳаларни молиялаштиришдаги чекланган имкониятларини енгиб ўтиш, баъзи рискларни хусусий секторга топшириш, тақдим этилаётган ижтимоий хизматларнинг сифатини ошириш ва давлат инфратузилмаси объектларини бошқариш самарадорлигини ошириш учун хусусий секторнинг бошқарув кўникмалари ва тажрибасидан фойдаланиш имконини беради [8].

Давлат-хусусий шериклик механизми ВОТ (қуриш, ишлатиш, узатиш) имтиёзларда асосий молиялаштириш усули сифатида ишлатилади. Давлат-хусусий шериклик лойиҳаларини концессия асосида амалга ошириш доирасида спорт мажмуаси хусусий шерикга топширилиши мумкин. Бундай ҳолда, лойиҳанинг рентабеллигини ҳисоблаш учун қуйидаги формуладан фойдаланилади.

$$R = \frac{Pr_{com} + Pr_{soc}}{I}$$

бу ерда: **R** - рентабеллик, **Pr_{com}**, **Pr_{soc}** - тижорат ва ижтимоий ташрифлардан олинган фойда; **I** - лойиҳага инвестициялар.

Давлат-хусусий шериклик соҳасидаги шартноманинг мақбул шаклларида бири ҳаёт цикли шартномаси (LCC) ҳисобланади. Бунда биринчи хусусий шерик ўз маблағлари ҳисобидан объектни лойиҳалаштирадиган ва яратадиган, сўнгра белгиланган параметрларга мувофиқ объектни сақлаш учун давлатдан тўловларни оладиган шартнома. Инвестиция босқичи бўйича ҳамкор харажатлар “капитал grant” томонидан бартараф этилиши мумкин. Давлат-хусусий шериклик соҳасида DBFM (лойиҳалаш, қуриш, молиялаштириш, сақлаш) ва DBFO (лойиҳалаш, қуриш, молиялаштириш, бошқариш) каби давлат-хусусий шериклик моделлари ҳаёт цикли шартномасини (LCC) молиялаштириш моделига мос келади. Бунда ушбу схемани қўллаган ҳолда, лойиҳанинг рентабеллиги қуйидагича ҳисобланади [9].

$$R = \frac{D * n}{I}$$

бу ерда: **R** - рентабеллик, **D** - ижара тўлови кўринишидаги даромад; **n** - лойиҳани амалга ошириш; **I** - лойиҳага инвестициялар.

Давлат-хусусий шерикликда консессия ва ҳаёт цикли шартномасининг қиёсий таҳлили шуни кўрсатадики, бунда шартноманинг иккинчиси афзаллиги очиб беради. Давлат-хусусий шериклик соҳасидаги шартномаларининг афзалликлардан бири шундаки, жисмоний тарбия ва спорт иншоотларини тўғри сақлаш шартларига кўра, хусусий шерикнинг инвестиция даромадлари ҳосил бўлган трафикка боғлиқ эмас ва фойда етишмаслиги давлат томонидан хизмат тўловлари туфайли қопланади.

Хулоса

Жисмоний тарбия ва спорт соҳаси давлат-хусусий шериклик воситаларидан фойдаланиш бўйича хорижий давлатлар тажрибани ўрганиш ва уни қўллаш келажакда самарадорлигини исботлади. Шундай қилиб, аҳолини спортга жалб қилиш учун жисмоний тарбия ва спортни молиялаштиришнинг қўшимча манбалари зарур. Бу ўз навбатида инвесторлар учун тегишли шарт-шароитларни яратишни талаб қилади. Шу сабабли, кичик ва ўрта корхоналарнинг устувор ривожланиши ва давлат-хусусий шериклик моделларининг турли шакллари ишлаб чиқиш кераклигини кўрсатади.

Умуман олганда мамлакатимизда давлат-хусусий шерикликнинг ривожланишига бир қатор меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг камчилиги ва йўқлиги, маъмурий тўсиқлар, юқори малакали кадрларнинг етишмаслиги, томонлар ўртасида ўзаро ишончнинг етарли эмаслиги ва уларнинг фаолиятининг пастлиги тўсқинлик қилмоқда.

Жисмоний тарбия ва спорт хизматларини кўрсатиш самарадорлигини ошириш учун давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш қуйидаги асосий сабаблар боғлиқ деб ҳисоблаймиз:

1. Жаҳон амалиётида жисмоний тарбия ва спорт соҳасида асосан бюджет лойиҳаларини амалга ошириш харажатлари ва муддатларининг ошиши билан боғлиқ бир қатор муаммолар мавжуд. Шу муносабат билан лойиҳаларни амалга ошириш ва бошқариш учун аралаш вариантлардан фойдаланиш давлат харажатларини камайтириш ва спорт иншоотларини қуриш лойиҳаларини амалга ошириш вақтини қисқартиришнинг мумкин бўлган вариантларидан биридир.

2. Жисмоний тарбия ва спорт инфратузилмасини ривожлантириш давлат ривожланиш сиёсатининг устувор йўналишларидан бири ҳисобланади. Бизнинг фикримизча, жисмоний тарбия ва спорт инфратузилмасининг ишлаши учун самарали ва сифатли шарт-шароитларни яратишга қаратилган давлат-хусусий шериклик мумкин бўлган вариантлардан бири бўлиши мумкин.

3. Жисмоний тарбия ва спорт соҳаси фаолияти самарадорлигини давлат-хусусий шериклик тамойиллари асосида баҳолаш тизимини яратиш зарур. Бунда жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шерикликнинг етарли даражада ривожланмаганлигига қарамай,

жисмоний тарбия ва спорт ташкилотлари ва корхоналари ўзларининг саъй-ҳаракатларини бирлаштириб, инфратузилмани сақлаш, жисмоний тарбия ва спорт хизматларини кўрсатиш учун янги спорт иншоотлари яратиш ва ҳоказо.

4. Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида хизматларини кўрсатишни яхшилаш учун кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш зарур.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, биринчидан, жисмоний тарбия ва спорт соҳаси ва бизнес ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик учун давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш илмий тадқиқотлар нуқтаи назаридан ҳам амалий нуқтаи назаридан ҳам жуда долзарб вазифа деб ҳисоблаймиз; иккинчидан, жисмоний тарбия ва спорт фаолиятининг ҳозирги ҳолати, жисмоний тарбия ва спорт ва бизнес ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг барча шакллари табиати, роли, ўрни шу жумладан давлат-хусусий шериклик шаклида белгилашда муҳим аҳамиятга эга; учинчидан, давлат-хусусий шерикликнинг ривожланиши барқарор ўсиш учун шарт-шароитларни таъминлаш, миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлигини оширишда давлат ва бизнеснинг умумий манфаатларининг сабаби ва натижаси, жамиятда аҳоли саломатлигини яхшилаш кафолати ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлари рўхати

1. Давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш агентлиги www.pppd.uz сайти маълумотлари. <https://www.pppda.uz/10897>

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 01 мартдаги “Жисмоний тарбия ва спорт соҳасида давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 184-сонли қарори. www.lex.uz

3. Паздников М. Государственно-частное партнерство: суть и понятие. URL: <http://politmanagement.ru>.

4. F.Ullah, M.J. Thaheem et al., A review of public-private partnership: Critical factors of concession period Journal of Financial Management of Property and Construction, 21 (3) (2016), pp. 269-300, 2016.

5. Теоретические основы государственно-частного партнерства: материалы лекций Финансового университета при Правительстве РФ по дисциплине «Управление проектами государственно-частного партнерства в регионах Российской Федерации». М., 2013. С. 2

6. Ҳалимов Ф.Э. Жисмоний тарбия ва спорт муассасаларида молиявий муносабатларни такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати. – Тошкент, 2022. 62-б.

7. А.П. Косинцев., Д.А. Обожина. Государственно-частное партнерство как эффективная форма привлечения инвестиций в сферу физической культуры и спорта. Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. № 3/2013.

8. Мамаюсупова Д. Б. Давлат-хусусий шериклигининг мазмуни ва ўзига хос хусусиятлари. Илм сарчашмалари илмий журнали. 1/2021.

9. Schepalina A.N. (2015). The profitability of PPP projects in the sphere of physical culture and sports. Siberian financial school, №6 (113), 41-43.

ЎЗБЕКИСТОНДА ТАДБИРКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ХОРИЖИЙ ДАВЛАТЛАР ТАЖРИБАЛАРИ

Жўраева Шахло Учқун қизи

Тошкент давлат иқтисодиёт университети таянч докторанти

Аннотация: ушбу мақолада тадбиркорлик соҳасини ҳар томонлама ривожлантиришда хорижий давлатлар тажрибалари, иқтисодиётимизнинг бир бўлаги бўлган тадбиркорликни ривожлантириш орқали уларнинг рақобатбардош қобилиятини ошириб, бир қатор афзалликларга эга бўлиши билан бирга уларга бўлган инвестициялар ҳажмини оширади. Шу орқали иқтисодиётимизнинг ва аҳоли турмуш даражасининг сезиларли даражада ўсишига эришилади. Ушбу мақолада тадбиркорлик субъектларини ривожлантиришда бир нечта хорижий давлатлар тажрибалари келтирилган.

Калит сўзлар: тадбиркорлик фаолияти, хорижий тажриба, бандлик, кичик бизнес, турмуш даража, маҳсулот, хизматлар, ишлаб чиқариш.

Аннотация: в данной статье опыт зарубежных стран по комплексному развитию сферы предпринимательства, посредством развития предпринимательства, являющегося частью нашей экономики, повышает их конкурентоспособность и имеет ряд преимуществ, а также повышает объем инвестиций в них. Таким образом, будет достигнут значительный рост нашей экономики и уровня жизни населения. В данной статье представлен опыт ряда зарубежных стран по развитию хозяйствующих субъектов.

Ключевые слова: предпринимательство, зарубежный опыт, занятость, малый бизнес, уровень жизни, продукция, услуги, производство.

Abstract: in this article, the experiences of foreign countries in the comprehensive development of the entrepreneurship sector, through the development of entrepreneurship, which is a part of our economy, increases their competitive ability and has a number of advantages, as well as increases the volume of investments in them. In this way, significant growth of our economy and population's standard of living will be achieved. This article presents the experiences of several foreign countries in the development of business entities.

Key words: entrepreneurship, foreign experience, employment, small business, standard of living, products, services, production.

Кириш

Тадбиркорлик фаолияти иқтисодиётни ривожлантириш, аҳоли бандлиги ва даромадларини ошириш ва бу орқали аҳоли турмуш даражасини яхшилашда муҳим омилдир. Тадбиркорлик субъектларини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш ва уларга кўпроқ имкониятлар яратиш мақсадга мувофиқдир ва бу борада сўнги йилларда Президентимиз кўплаб фармон ва қарорлар қабул қилганларини айтиб ўтиш жоиздир. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 09.06.2022 йилдаги “Тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаш

давлат жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармонни қабул қилиганликларини келтириб ўтиш мақсадга мувофиқдир[1]. Шунингдек тадбиркорларга кўпроқ қулайликлар яратиш ва оворагарчиликларни бартараф этиш мақсадида кўплаб хизматлар тартиб-қоидалари янада содаллаштирилди. Бунга мисол тариқасида 2021 йил 1 апрелдан бошлаб аҳоли ва тадбиркорлик субъектларининг кредит олиш бўйича аризалари “Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш дастурлари ягона электрон платформаси” (www.oilakredit.uz) орқали қабул қилинаётганлигини айтишимиз мумкин. Ушбу амалга оширилаётган ҳаракатларнинг тубида аҳолини тадбиркорликка жалб қилиш тизимини такомиллаштириш, ва тадбиркорликни ривожлантириш бўйича амалга оширилаётган ислохотларни изчил давом эттириш орқали аҳоли турмуш даражасини яхшилаш мақсади ётади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Бугунги кунда дунё бўйлаб тадбиркорлик тушунчаси моҳияти, иқтисодийнинг ривожланишидаги ўрни ва аҳамияти ҳақида кўплаб иқтисодчи олимлар турлича ёндашувлар ва тадқиқотлар олиб боришган ва ўз фикр мулоҳазаларини баён этишган. Тадбиркорлик тарихи узоқ ўтмишга бориб тақалсада, тадбиркорлик тушунчаси 18-асрда пайдо бўлган ва кўпинча “мулкдор ибораси билан бир маънода қўлланилган. Ж. Б. Сей, А. Маршалл, В. Зомбрамб, Й. Шумпетер, Ф. Нойтлар тадбиркорлик илмининг асосчилари ҳисобланади[2]. XVIII асрнинг бошида иқтисодий назарияга биринчи бўлиб тадбиркорлик тушунчасини инглиз иқтисодчиси Р. Кантилъон киритган эди[3]. У тадбиркорни фойда олиши чегараланмаган ва баҳоси аниқ товарларни сотиб олади-ю, лекин сотиш баҳоси ноаниқ бўлади, у таваккалчи, таклифни талабга мословчи, деб баҳолайди. Жан Батист Сей тадбиркорни воситачи, ишлаб чиқариш омиллариининг координатори, тажриба ва билим эгаси, деб таърифлайди. Зомбарт эса тадбиркорликдаги таваккалчилик фақат сиёсат, савдодагина бўлмай, бошқа соҳаларга ҳам хос деб, уларни қароқчи ва босқинчилар билан тенглаштиради. Шумпетерни олсак, у тадбиркорликнинг беш муҳим томонини: истеъмолчиларга номаълум янги товарлар ишлаб чиқариши; янги ишлаб чиқариш воситаларини қўллаши ва мавжуд

товарларнинг тижорийлигини таъминлаши; янги товарларни узлаштириши; янги хом ашёларни ишлатиши; тармоқни такомиллаштиришини кўрсатиб беради. Хусусан, А. Смит фикрига кўра, меҳнат тақсимоти бирмунча жадаллашган даврда омма ичидан фикрлаш қобилияти, уддабуронлиги билан фарқланувчи кишилар – илк тадбиркорлар ажралиб чиқа бошлади[4]. Улар жамиятда

бошқаларга қараганда бирмунча фарқланувчи функцияларни бажариб бошладилар. Соддароқ таърифига кўра, “тадбиркорлик” - бу фойда олишга қаратилган ғояни амалга ошириш учун иқтисодий таваккалчиқ ҳаракатидир. Қолаверса, ўзбек таниқли иқтисодчилари С.С.Ғуломов, Абдураманов Қ.Х., М.С.Ходиевларнинг илмий мақолалари ва ўқув қўлланмаларида тадбиркорлик тушунчаси, фаолияти ва унинг ўрни ва ўзига хос жиҳатлари ёритилган[5]. Уларнинг мулоҳазаларига кўра тадбиркорлик муҳити ҳуқуқий, ижтимоий, сиёсий омилларнинг ўзаро боғлиқлиги натижасида шаклланади ва иқтисодиётда муҳим роль ўйнайди.

Тадқиқот методологияси

Илмий мақолани ёритишда тадбиркорликни ривожлантириш бўйича хориж тажрибалари, Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари, иқтисодий, ижтимоий, сиёсий соҳалардаги таниқли олимларнинг илмий асарлари, уларнинг мазмун- моҳияти ўрганилиб, мазкур соҳани ривожлантириш бўйича кўрсаткичлар статистик таҳлил қилинди. Шу билан бирга мавзунини ёритишда илмий техникавий ахборот манбаларидан тадқиқот ҳисоботлари ва интернет маълумотларидан фойдаланиш орқали мамлакатимизда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик фаолиятини янада ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш юзасидан ушбу фаолият турини таҳлил қилиш, статистик гуруҳлаш, жараёнларни кузатиш каби усуллардан фойдаланилган ҳолда хулоса ва таклифлар берилган.

Таҳлил ва натижалар

Авваламбор, таъкидлаш лозимки, бугунги кунда иқтисодиёт ривожланиши ва мамлакат тараққиёти тадбиркорлик фаолияти ва кичик бизнесни ривожлантириш истиқболларининг ривожига боғлиқ бўлиб қолмоқда, бу эса ривожланган ва ривожланаётган мамлакатлар ўртасида иқтисодиётни ривожлантириш бўйича кучли рақобат муҳити ҳукмронлигини намоён этмоқда. Сўнгги йилларда Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантиришга катта эътибор қаратилиб ва бу орқали миллий иқтисодиётни юксалтириш борасида сезиларли даражада ишлар амалга оширилди. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 3 февралдаги “Ҳаво ҳарорати кескин совиб кетишининг иқтисодиётга салбий таъсирини камайтириш учун тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-43-сон[6], 2022 йил 30 августдаги “Тадбиркорлар билан 2022 йилдаги “Очиқ мулоқоти”да белгиланган вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-364-сонли қарорлари қабул қилинди[7].

Юқоридаги қарорларнинг тубида албатта тадбиркорлар учун қулайликлар ва уларнинг манфаати ётади. Ваҳоланки, бугунги кунда тадбиркорлик субъектлари солиқ ва статистика ҳисоботлари топширишни, божхона декларацияларини расмийлаштиришни эски усулдаги қоғоз тўлдириш йўли билан эмас, балки бевосита – электрон шаклда амалга ошироқда.

Миллий иқтисодиётни ривожлантириш, аҳоли турмуш даражасини оширишда албатта тадбиркорликнинг ўрни ҳам сезиларли даражада аҳамият касб этади. Қайсики ривожланган мамлакатлар иқтисодиётига қарайдиган бўлсак, уларда тадбиркорлик фаолияти катта аҳамият касб этади. Бунга мисол қилиб Германия, АҚШ, Япония, Буюк Британия, Хитой, Канада, Швецария, Жанубий Корея ва бошқа мамлакатларни келтириш мумкин.

1-жадвал

2022 йилда тадбиркорлар учун энг яхши давлатлар¹³

2022 йилда тадбиркорлар учун энг яхши давлатлар		
Даража	GEM иқтисодиёти	NECI балл
1	БАА	6,8
2	Голландия	6,3
3	Финландия	6,2
4	Норвегия	5,5
5	Швецария	5,7
6	Корея	5,5
7	Қатар	5,5
8	Испания	5,5
9	АҚШ	5,3
10	Германия	5,1

Манба:Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

Юқоридаги жадвалда 2022 йилда тадбиркорлар фаолият олиб боришлари учун энг яхши ва қулай мамлакатлар рўйхати келтирилган. Биринчи учликда БАА, Голландия ва Финландияни кўриш мумкин бу мамлакатларда тадбиркорлик муҳити яхши шаклланган, шунингдек бу ерда тадбиркорлар фаолият бошлаши учун кўплаб имкониятлар мавжуд. Бундан ташқари инновацион ривожланган мамлакатлар Финландия, АҚШ, Жанубий Кореяда ҳам тадбиркорларга кенг имкониятлар яратилган.

Шундай экан тадбиркорлик фаолияти ривожланган мамлакатлар тажрибасини ўрганиш, улардан иқтисодиётимиз равнақи учун керакли андозаларни олиш муболаға бўлмайди деб ўйлаймиз. Биз биламизки Германия ривожланган мамлакатлардан бири бўлиб,

¹³ Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

айниқса иқтисодий ривожланиши билан ажралиб туради. Албатта бу ривожланиш ортида унинг ўқитиш тизими ҳам алоҳида ўрин тутади. Шу ўринда Германиянинг “Келн Бизнес Мактаби”ни айтиб ўтиш жоиздир. Бу Келн шаҳридаги Келн университети Германияда амалий фанлар бўйича энг яхши хусусий университетлардан бири бўлиб, у 1993 йилда соф бизнес мактаби сифатида ташкил этилган бўлиб, кенг кўламли инглиз тилини ўрганиш дастурлари билан ажралиб туради.

Бу университетда иқтисодиётнинг бир қанча йўналишлари шунингдек, тадбиркорлик, бизнес йўналишлари ҳам алоҳида ўқитилади.

2-жадвал

Келн Бизнес Мактаби¹⁴

Келн Бизнес Мактаби	Йўналишлар
	Рақамли маркетинг
	Молиявий менежмент
	Халқаро бизнес
	Тадбиркорлик
	Глобал молия
	Савдо менежменти
	HRM етакчилик
	Стратегик менежмент
	Халқаро туризм

Манба:Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

Юқоридаги жадвалда Келн Бизнес Мактабида ўқувчилар қайси йўналишлар бўйича таҳсил олишлари мумкинлиги келтирилган. Кўриш мумкинки бу мактабда таҳсил олишни истаганлар иқтисоднинг истаган йўналиши яъни, тадбиркорлик, савдо менежменти, халқаро туризм, глобал молия, рақамли маркетинг, HRM етакчилик, халқаро бизнес ва бошқа йўналишлар бўйича ўқишлари мумкин.

Шунингдек Германияда тадбиркорлик билан шуғулланмоқчи бўлган шахсларга бир қанча йўналишлар кўрсатилади ва ўргатилади.(3-жадвал)

Биз юқорида қайси мамлакатларда тадбиркорлик ривожланган ва тадбиркорлар учун қандай имкониятлар мавжудлигини кўриб чиқдик. Шунингдек уларнинг иқтисодиёт йўналиши бўйича, хусусан тадбиркорларни ўқитишга ихтисослаштирилган мактаблари билан танишдик. Шу жараёнда хориж мамлакатларида тадбиркорликни бошлаш учун нималар қилиш керак, уни бошлаш жараёни қандай деган саволларга Германия давлати мисолида юқоридаги жадвалда тўхталиб ўтганмиз. Демак Германияда ўз бизнесни бошламоқчи, ёки тадбиркор

¹⁴ Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

бўлмоқчи бўлган ҳар бир инсон минимал сармоялар қанча бўлиши керак, қандай қилиб бизнесни ўрнатишим мумкин, қайси тузилмани кўриб чиқишим керак, қандай қилиб молиялаштиришим мумкин, менинг бизнесимни ташкил қилиш учун қонуний талаблар қандай, иш ҳақи ва солиққа тортиш талаблари бўйича менга қандай маслаҳат бера оласиз каби саволлар билан танишади ва бу саволларга ўзида етарлича жавоб топгандан сўнг, ўзини тадбиркор сифатида ҳис қилгандагина тадбиркорлик фаолиятини бошлайди ва аксарият инсонлар ушбу соҳада муваффақиятга эришади.

3-жадвал

Германияда бизнес бошлаш жараёни¹⁵

Германияда бизнес юритиш
Қандай қилиб тезда бизнесни ўрнатишим мумкин?
Минимал сармоялар қанча бўлиши керак?
Қандай қилиб молиялаштиришим мумкин?
Менинг бизнесимни ташкил қилиш учун қонуний талаблар қандай?
Қайси тузилмани кўриб чиқишим керак?
Иш ҳақи ва солиққа тортиш талаблари бўйича менга қандай маслаҳат бера оласиз?

Манба:Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

Ушбу жараённи бошқа давлатлар ҳам ўз амалиётларига тадбиқ қилиб кўришлари лозим, ҳамда тадбиркорлик фаолияти бўйича тажриба алмашишлари ижобий натижаларга эришишга олиб келади ва мамлакат равнақига ўз ҳиссасини қўшади.

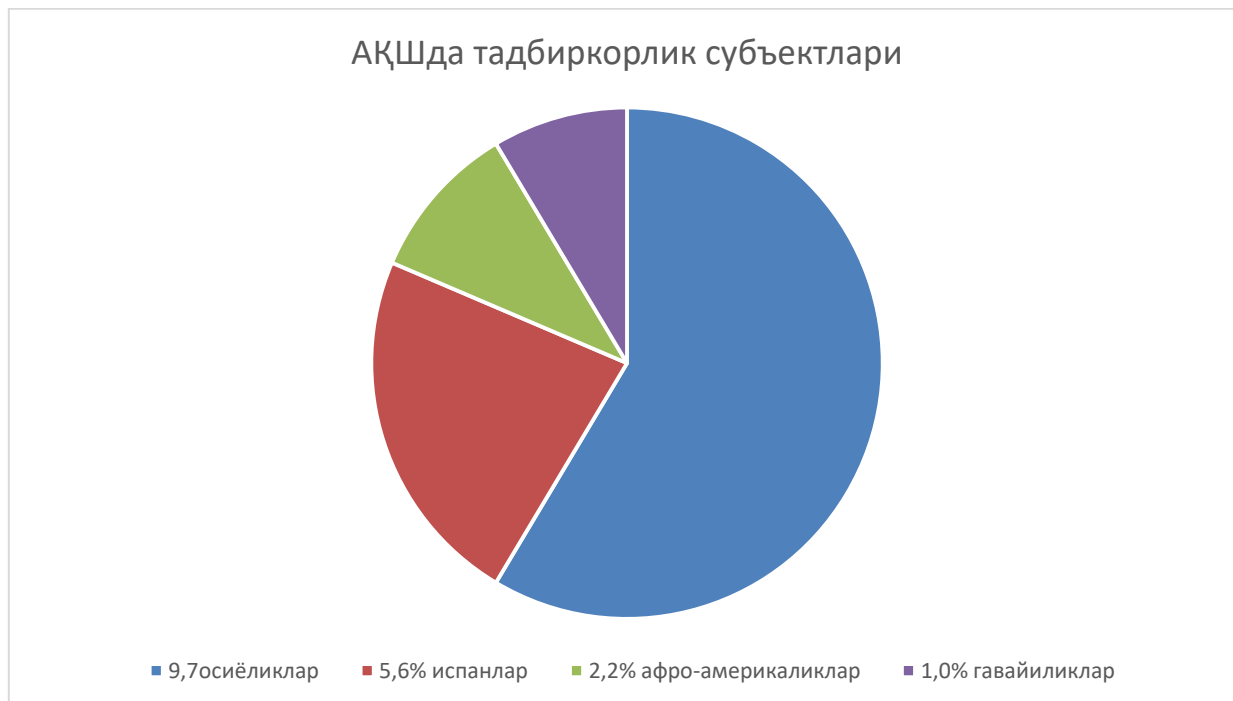
Статистик маълумотларга кўра Германияда бугунги кунда кичик бизнес тадбиркорлик субъектлари 3,5 миллионга яқин. Бу мамлакатдаги барча корхоналарнинг 80 фоизи дегани. Кичик бизнес вакилларининг асосий қисми оилавий тадбиркорлик билан шуғулланади ва уларнинг ҳар бири 1 йилда ўртача 700 минг евро даромад кўради. Германияда тадбиркорликнинг ривожланишининг асосий сабабларидан бири кредит тизимининг тўғри йўлга қўйилганидир. Яъни, мамлакатда кичик бизнесни йўлга қўймоқчи бўлган немис фуқаролари ҳеч қандай муаммоларсиз 20 йил муддатга 50 минг еврогача имтиёзли давлат кредитини олишлари мумкин. Тадбиркор дастлабки 2 йил давомида ушбу кредитдан беминнат

¹⁵Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

фойдаланади. Бу даврда банкдан олинган қарз учун тўлов амалга оширилмайди, кредит фоизлари тўланмайди. Кейинги 8 йилда эса банк кредитлари имтиёзли равишда йилига 4-5 фоиз миқдорида тўлаб борилади. Қарздорлик суммаси 11 йилдан кейин қоплана бошланади. Бундан ташқари, ҳукумат илмий изланишларга оид лойиҳаларни 40 минг еврогача молиялаштиради. Бу ўз навбатида, иқтисодиётда инновацион янгиликлардан кенг кўламда фойдаланиш имконини бермоқда. Бизнес учун яратилган эркинликлар ва имтиёзлар, хориж капитали учун чекловлар йўқлиги чет эллик тадбиркорларнинг Германия иқтисодиётига фаол инвестиция киритишида асосий омилга айланган. Ўз бизнесини ёки тадбиркорлигини бошламоқчи бўлган ҳар бир шахс аввало юқоридаги каби саволлар билан танишиб чиқади ва албатта шундан кейингина тадбиркорликка қўл уради ва кўп ҳолларда фаолияти муваффақиятли ва бардавом бўлади. Яна бир иқтисодиёти, хусусан тадбиркорлик фаолияти равнақ топган мамлакатлардан бири Америка Қўшма Штатларидир. Global Entrepreneurship Monitor маълумотларига кўра, АҚШда 31 миллион тадбиркор бор, бу катталар ишчи кучининг тахминан 16 фоизини ташкил қилади[8]. Шунга қарамай, катталарнинг тахминан 55% ҳаётининг қайсидир босқичида бизнес бошлаган, 26% эса икки ёки ундан ортиқ бизнесни бошлаган. Умуман олганда, Америкада тадбиркорлик ижобий баҳоланади, америкаликларнинг 63 фоизи бу яхши касб танлаш, деб ҳисоблайди. Қўшма Штатларда тадбиркорлик учун машҳур саноат тармоқлари Guidant Financial маълумотларига кўра, АҚШда янги кичик бизнесни кўрадиган бешта энг яхши соҳалар: Озиқ-овқат ва ресторан (12%), Чакана савдо (11%), Бизнес хизматлари (11%), Соғлиқни сақлаш гўзаллиги ва фитнес (9%) ва Уй-жой ва тижорат хизматлари (7%)[9]. Ушбу тармоқлар энг машҳур бўлганлиги сабабли, улар энг рақобатбардошдир. Бироқ, сиз молиявий ёрдам олишингиз ва муваффақиятга эришингиз эҳтимоли кўпроқ, чунки бу соҳаларга талаб юқори. АҚШда яратилган янги иш ўринларининг 65,1 фоизини кичик бизнес ташкил этади ва хусусий секторда ишловчиларнинг 47,1 фоизини банд қилади. АҚШда тадбиркорлик ва кичик бизнесни молиялаштиришнинг бир қанча усуллари бўлиб, кўпинча нақд пулдан (37%) фойдаланишади. Тахминан 13% тадбиркорлар ўз бизнесларини молиялаштириш учун бизнесни бошлаш (ROBS) сифатида ролловерсдан фойдаланганлар. Шундан сўнг тадбиркорлар ўз бизнесини бошлаш учун ё ўз дўстлари ва оила аъзоларига (10%) таянган, гаровсиз кредитлардан (9%) фойдаланган ёки АҚШ Кичик бизнес маъмурияти кредитидан фойдаланган. Тадбиркорлик муваффақиятли бўлганда кўплаб омиллар мавжуд. National Business Capital and Services (NBCS) маълумотларига кўра тадбиркорларнинг тахминан 38 фоизи ўз-ўзини тарбиялаш муваффақиятининг калити эканлигини айтди[10]. Тадбиркорлар ўз

устувор йўналишларига қатъий риоя қилишлари, чалғитадиган нарсалардан қочишлари ва қандай тўсиқларга дуч келишидан қатъий назар, доимо ўз мақсадларига интилишлари керак.

Global Entrepreneurship Monitor маълумотларига кўра, АҚШда 31 миллион тадбиркор ва улар орасида турли хил миллат вакиллари кўриш мумкин[11].



2-расм. АҚШда тадбиркорлик субъектлари

Муаллиф томонидан интернет маълумотлари (<http://www.xabardor.uz>) асосида тузилган¹⁶.

Юқоридаги диаграммадан кўриш мумкинки АҚШда турли миллат вакиллари тадбиркорлик билан шуғулланади ва ўзаро тажриба алмашишади ва бу ўз навбатида уларнинг фаолиятида ижобий натижаларга эришишга туртки бўлади, шунингдек фаолиятлари ривожланиб, кенгайиб боради. Натижада эса мамлакат иқтисодиёти ҳамда аҳоли турмуш даражаси ҳам яхшиланади.

АҚШда тадбиркорлик фаолияти бўйича ўқитишнинг турли хил ёндашувлари мавжуд бўлиб, бу усуллар ҳар доим ўз самарасини бериб келади. Шулардан биттасини мисол қилиб айтадиган бўлсак, турли мамлакатлардан тадбиркорлар жамланиб ўзаро иш тажрибаларини алмашадилар ва қайта ўқитилиб, малакаларини оширадилар ва ўз мамлакатларида янгича ёндашувларни тадбиқ этиб тадбиркорликни ривожлантиришга ҳисса қўшадилар ва бунинг натижасида аҳоли турмуш тарзи ҳам яхшиланади. Мамлакатимизнинг ўн кишилик

¹⁶ Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

гурухдан иборат тадбиркорлари ҳам Вашингтонда 2022 йил 7 сентябрдан 4 октябрга қадар “Халқаро таълим бўйича Америка кенгашлари” (“American Councils”) томонидан АҚШда амалга оширилаётган “Uzbekistan Business Leaders” (UBL) дастури доирасидаги ўқувда иштирок этди. Дастур доирасида иштирокчилар АҚШ компаниялари, нодавлат нотижорат ташкилотлари ва давлат идораларида, Вашингтон, Остин, Техас ва Калифорниянинг Сан-Диего шаҳарларида меҳмонхона бизнеси, IT ва инновациялар, инклюзив таълим, кичик ва ўрта корхоналарни қўллаб-қувватлаш, мебел ишлаб чиқариш каби соҳаларда индивидуал амалиётни ўтади ва бу ўз навбатида тадбиркорлик қобилиятини оширади. Шунингдек Германиядаги каби АҚШда ҳам бир неча бизнес мактаблари бор. Шулардан бири “D’Amore-McKim номидаги бизнес мактаби”дир. МБА дастурига ҳар кузда ва баҳорда тахминан 80 нафар талаба ўқишга қабул қилинади ва мактаб “Economist” журнали томонидан 2018 йилда дунёда 83-ўринни эгаллаган. Бу мактабда талабалар бухгалтерия, солиқ, молия, халқаро бизнес, технологик тадбиркорлик ва бошқа йўналишлар бўйича ўқитилади.

4-жадвал

Германия бизнес мактаби¹⁷

Кечки МБА дастурлари
Корпоратив молия
Тадбиркорлик
Таъминот йўналиши бошқаруви
Халқаро бизнес
Инвестициялар
Маркетинг
Корпоратив янгиланиш
Ўзаро инвестиция фондини бошқариш
Технологик тадбиркорлик
Соғлиқни сақлаш

Манба: Интернет маълумотлари асосида муаллиф томонидан яратилган

Одатда мактабга ўн беш ёки ундан ортиқ мамлакатдан талабалар киришади. Уларнинг 90 фоизи иш стажига эга, 65 фоизи эса бизнесдан бошқа соҳаларда бакалавр даражасига эга. Ҳар йили талабалар тўртта таклиф қилинган йўналишлардан бирини танлаш учун ариза беришлари мумкин. Ҳар бир дастур анъанавий синф чегараларидан ташқарида бизнесни ўрганиш учун ноёб имкониятни тақдим этади. 2013 йил дастурига Хитой, Россия, Жанубий Америка ва

¹⁷ Муаллиф томонидан интернет маълумотлари асосида яратилган

Эгей минтақаси (Туркия ва Греция) кирган. Илгари талабалар Бразилия, Аргентина ва Ҳиндистонга ҳам саёҳат қилишган. 2013 йилда бизнес мактаб Business Week рейтинги бўйича мамлакатда 25-ўринни, 2014 йилда эса 19-ўринни эгаллади. Шимолий-шарқ, шунингдек, Forbes журнали томонидан “Американинг энг тадбиркор кампуслари”дан бири сифатида 4-ўринни эгаллади. МБА дастури АҚШнинг Financial Times нашри томонидан АҚШнинг топ 50 рейтингига, US News томонидан эса мамлакатда 21-ўринга киритилган. Дастур битирувчилари бутун дунё бўйлаб хусусий ва нодавлат фаолиятнинг барча соҳаларида мартаба олишади. Мактаб битирувчиларнинг барчасини албатта биринчи иш ўринларига эга бўлишларини ва кейинги босқичларда мартаба поғоналарини кўтаришларини таъминлайди. Албатта бундай сайъ-ҳаракатлар натижасида ҳар бир мамлакат иқтисодиёти янада ривожланади.

Хулоса

Мамлакатимизда тадбиркорлик ривожланиши учун етарли даражада қулай имкониятлар, шарт-шароитлар яратилган бўлсада, лекин иқтисодиётда ҳали ҳам унинг улуши дунёнинг ривожланган мамлакатлари даражаси миқдоридан паст бўлиб, бу соҳада ечимини кутаётган ташкилий, иқтисодий, ҳуқуқий ва ижтимоий муаммолар талайгина. Юқоридаги изланишларимиз, яъни тадбиркорликни ривожлантириш бўйича хориж тажрибаларини ўрганиш масаласи тубида албатта миллий иқтисодиётимиз равнақи ва аҳоли турмуш даражаси фаровонлиги ётади. Бугунги кунда мамлакатимизда тадбиркорлик фаолиятини янада ривожлантириш, унинг равнақи ва самарали фаолияти давомийлигини таъминлаб берилиши учун бизнинг назаримизда қуйидаги тавсиявий чора-тадбирларни амалга тадбиқ этиш мақсадга мувофиқдир:

- ҳудудларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик бўйича махсус ўқитишни ва малака оширишни йўлга қўйиш;
- республика бўйлаб тадбиркорларнинг ўзаро фикр ва иш услубларини алмашиш ва ўргатишни ташкил этиш;
- алоҳида тадбиркорлик ва бизнес мактабларини ташкил этиш;
- тадбиркорлик фаолияти ривожланган мамлакатларга тадбиркорларни малака оширишга юбориш ва бу орқали иқтисодиётни ривожлантириш мақсадга мувофиқдир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 09.06.2022 йилдаги “Тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси фаолиятини янада такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармонни[1].

2.Й. Шумпетер «Иқтисодий ривожланиш назарияси» 1982 й[2].

3.Ричард Кантилон “Иқтисодий назария ҳақида эсдаликлар” 1755 й[3].

4.А.Смит «Халқлар бойликларининг моҳияти ва сабабларини тадқиқ этиш”.1776 й[4].

5.Ходиев Б.Ю., Қосимова М.С., Самадов А.Н. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик. Ўқув қўлланма. –Т.: ТДИУ, 2010.-256[5].

6.Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ҳаво ҳарорати кескин совиб кетишининг иқтисодиётга салбий таъсирини камайтириш учун тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 3.02.2023 йил ПҚ–43-сонли қарори[6].

7.Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Тадбиркорлар билан 2022 йилдаги “ Очиқ мулоқоти” да белгиланган вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги 30.08.2022 йил ПҚ-364-сонли қарори[7].

8.Global Entrepreneurship Monitor маълумотлари[8].

9.Guidant Financial маълумотлари[9].

10.National Business Capital and Services (NBCS) маълумотлари[10].

11.Global Entrepreneurship Monitor маълумотлари[11].

12.www.stat.uz - Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Статистика агентлиги

13.www.gov.uz - Ўзбекистон Республикаси Давлат хизматлари агентлиги

14.www.lex.uz – Қонунчилик маълумотлари миллий базаси

15.www.norma.uz – Ахборот ҳуқуқий портали

16.www.minfin.uz - Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва Молия вазирлиги

17.www.xabardor.uz – Янгиликлар базаси

ЎЗБЕКИСТОНДА РАҚАМЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАР СОҲАСИ МЕҲНАТ БОЗОРИ РИВОЖЛАНИШИНИНГ МИНТАҚАВИЙ ХУСУСИЯТЛАРИ

Отақўзиева Сурайё Алишеровна

Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги “Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг илмий асосларива муаммолари” илмий-тадқиқот маркази “Демография ва меҳнат бозори” сектори докторанти

Аннотация: Замонавий жамиятнинг ҳаёт ва меҳнат фаолияти жараёнларига, ҳамда иқтисодиёт тармоқларига рақамли технологияларнинг кенг жорий этилиши миллий меҳнат бозорларидан сифатли ахборот технологиялари мутахассисларига эга бўлишликни талаб этади. Истиқболда ушбу соҳага оид зарур дастур ва стратегияларни қабул қилиш рақамли технологиялар соҳаси меҳнат бозори ривожланишининг ўзига хос хусусиятларини ўрганиш, ахборот технологиялари мутахассисларига бўлган талаб ва таклифни баҳолаш каби масалалар доирасида ўтказилган тадқиқотлар натижаларига боғлиқ бўлади. Мақоланинг асосий мақсади Ўзбекистонда ахборот технологиялари соҳаси меҳнат бозорининг ривожланиш кўрсаткичларини минтақавий кесимда таҳлил этиш орқали тегишли хулоса ва таклифларни ишлаб чиқишдан иборат.

Калит сўзлар: рақамли иқтисодиёт, меҳнат бозори, ахборот технологиялари (АТ) мутахассислари, АТ йўналишида ўзини ўзи банд қиладиган шахслар, иш ҳақи

Аннотация: Широкое внедрение цифровых технологий в жизнедеятельность и трудовые процессы современного общества, а также в отрасли экономики требует с национальных рынков труда наличия качественных специалистов по информационным технологиям. В дальнейшей перспективе принятие необходимых программ и стратегий, связанных с этой сферой, будет зависеть от результатов исследований, проводимых в рамках таких вопросов, как изучение особенностей развития рынка труда в сфере цифровых технологий, оценка спроса и предложения специалистов по информационным технологиям. Основная цель статьи заключается в разработке соответствующих выводов и предложений путем анализа показателей развития рынка труда сектора информационных технологий Узбекистана с точки зрения региональных особенностей.

Ключевые слова: цифровая экономика, рынок труда, специалисты в области информационных технологий (ИТ), самозанятые в сфере ИТ, заработная плата

Abstract: The widespread implementation of digital technologies in the life and work processes of modern society, as well as in the economy, requires the availability of high-quality information technology specialists from national labor markets. In prospect the adoption of the necessary programs and strategies related to this sphere will depend on the results of research conducted within the framework of such issues as studying the characteristics of the labor market development in the field of digital technologies, assessing the demand and supply for information technology specialists.

Key words: digital economy, labor market, information technology (IT) specialists, IT self-employed, wage of IT-specialties

Кириш

Охирги йилларда дунинг кўплаб мамлакатларида жадал ривожланиб келаётган рақамли иқтисодиёт ижтимоий-иқтисодий соҳаларга имкониятлар билан бир қаторда турли чақириқлар ҳам яратиб келмоқда. Бундай шароитда миллий иқтисодиётлар тармоқларидан рақамли иқтисодиёт шароитига эпчил мослашиш (адаптивлашиш) талаб этилади.

Рақамли иқтисодиёт шароитига мослашишнинг энг асосий йўналишларидан бири рақамли технологиялар соҳасида инсон потенциалини шакллантириш ва ривожлантириш ҳисобланади. Шу жумладан, Ўзбекистонда ижтимоий-иқтисодий тармоқларда рақамли технологияларни кенг жорий этиш мамлакатимизда замонавий рақамли билим ва кўникмаларга эга ахборот технологиялари соҳаси мутахассисларининг миқдорий ва сифат кўрсаткичларига боғлиқ.

Тадқиқотимиз долзарблиги ва зарурияти мамлакатимизда олиб борилаётган кўплаб ислохатларда, ҳамда қатор норматив ҳужжатларда ўз аксини топади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 5 октябрдаги ПФ-6079-сонли “Рақамли Ўзбекистон-2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги¹⁸ фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 22 августдаги ПҚ-357-сонли “2022-2023 йилларда ахборот-коммуникация технологиялари соҳасини янги босқичга олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги¹⁹ қарори доирасида миллий меҳнат бозори учун АТ соҳасида сифатли мутахассисларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг билим ва кўникмаларини баҳолаш масалаларига эътибор қаратилган.

Мақоланинг асосий мақсади Ўзбекистонда ахборот технологиялари соҳаси меҳнат бозорининг ривожланиш кўрсаткичларини минтақавий кесимда таҳлил этиш орқали тегишли хулоса ва таклифларни ишлаб чиқишдан иборат.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

АТ соҳасида бандлик масалаларини кўплаб хориж, МДҲ малакатлари ва маҳаллий олимлар ўз илмий ишларида турли ёндашувларга асосан ёритиб келмоқдалар.

Тадқиқотимиз доирасида ўрганилган адабиётларда АТ соҳасида таълим тизими масалалари, АТ мутахассислари кўникмаларининг меҳнат бозори талабига мутаносиблиги, ушбу соҳада мутахассисларни

¹⁸ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 5 октябрдаги ПФ-6079-сонли “Рақамли Ўзбекистон-2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/5030957>

¹⁹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 22 августдаги ПҚ-357-сонли “2022-2023 йилларда ахборот-коммуникация технологиялари соҳасини янги босқичга олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/6166539>

тайёрлаш мақсадида олиб борилаётган дастурлар ва стратегияларга оид маълумотлар келтирилган.

АТ соҳасининг тараққиёти миллий иқтисодиётнинг жаҳон бозоридаги мавқеини оширади, ушбу соҳадаги мутахассисларнинг кўникмалари даражаси уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини белгилайди (Llorens-Garcia ва бошқалар, 2009). АТ соҳасидаги мутахассисларнинг меҳнат бозорида талабга молик кадрлар бўлиб етишишлари уларнинг ахборот-коммуникация технологиялари таълим йўналишида таҳсил олишлари билан боғлиқ (Garrido ва бошқалар, 2010).

Ҳозирда олий таълим тизимидаги АТ йўналиши таълим дастурлари жорий меҳнат бозоридаги талабга номуносиб ва бу жараён минтақалараро инновацион тараққиёт узилишини келтириб чиқариб, умуммиллий иқтисодий ривожланишга салбий таъсир кўрсатади (Maryska ва б., 2012; Vorisek ва б., 2006). Кўплаб ривожланаётган мамлакатларда АТ соҳасига оид таълим дастурлари жаҳон стандартларига мос эмас (Kogi ва б., 2014).

Ахборот-коммуникация (АКТ) соҳаси энг тез ривожланаётган соҳалардан ҳисобланиб, унда сифатли кадрларни тайёрлаш меҳнат бозоридаги иш берувчиларнинг талабига мутаносиб бўлиши лозим (Абдрахманова ва б., 2017; Зуев ва б., 2018). АКТ соҳасидаги деярли барча касбларни асосан ёшлар эгаллаб келмоқда (Вишневецкая ва б., 2017). Келажак ишчи кучи учун энг муҳими ахборот технологияларини эгаллаш ҳисобланади. Ушбу технологияларни АТ мутахассисларигина эмас, турли касбдаги барча ходимлар эгаллаши зарурати туғилмоқда. Бу жараён малаканинг янгиланиши номини олди (Абдурахмонов, 2019).

Рақамли иқтисодиёт шароитида “креатив инсон” модели шаклланиб, унга кўра меҳнат бозорида рақобатбардош кадр бўлиш барча соҳаларда фаолият юритаётган, айниқса АТ соҳаси мутахассисларидан юқори креативлик кўникмасига эга бўлишликни талаб этади (Тешабаев, 2017).

Инновацион иқтисодиёт шароитида инсон капитали ва уни ривожлантириш билан боғлиқ бўлган жараёнлар иқтисодиётнинг рақобатбардошлигини, жумладан меҳнат бозори ривожланишига ижобий таъсир этади (Акрамова, 2014).

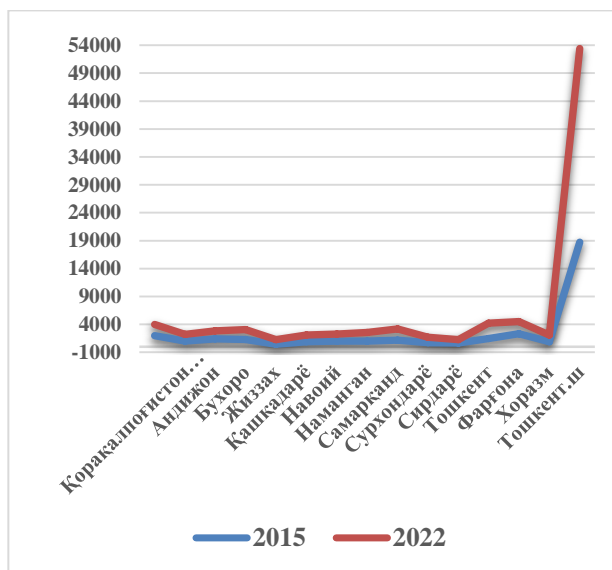
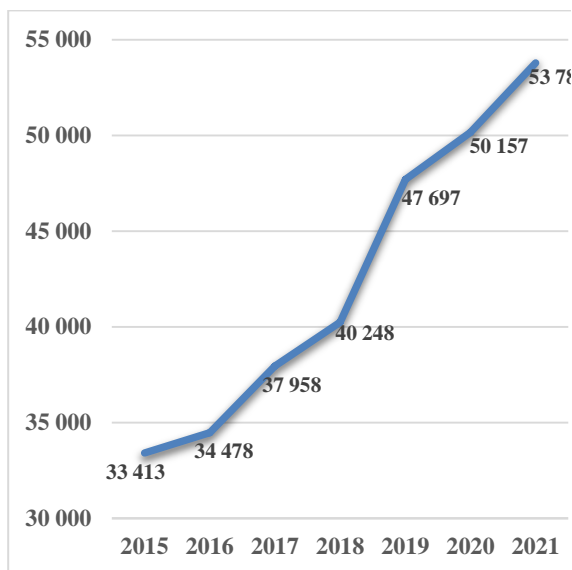
Тадқиқот методологияси

Мақолада илмий абстракциялаш, эмпирик, тасвирий статистика, гуруҳлаштириш, қиёсий ва динамик таҳлил тадқиқот усулларидан фойдаланилган.

Таҳлил ва тадқиқот натижалари таҳлили

Ўзбекистонда рақамли иқтисодиётни ривожлантириш борасида олиб борилаётган кенг кўламли ислоҳатлар натижасида охириги йиллар

ичида АТ соҳаси ривожланишининг барча кўрсаткичлари бир неча баробар ошган²⁰.



1 – расм. 2015-2022 й.да республика миқёсида АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимлар сони, киши²¹

2 – расм. 2015-2022 й.да ҳудудлар кесимида АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимлар сони, киши²²

Жумладан, республикада АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимлар сони 2022 йил 1 январь ойи ҳолатига кўра 53 782 кишини ташкил этиб, ушбу кўрсаткич 2015 йилга нисбатан 1,6 баробар ортганини кўришимиз мумкин (1-расм). Ушбу кўрсаткич Тошкент шаҳри ва бошқа вилоятлар кесимида кескин фарққа эга бўлиб, 2022 йилга келиб мутахассисларнинг қарийб 65%и Тошкент шаҳри АТ корхоналарида, 5%и Тошкент, 4%и Фарғона вилоятлари юридик шахсларда фаолият кўрсатмоқда (2-расм).

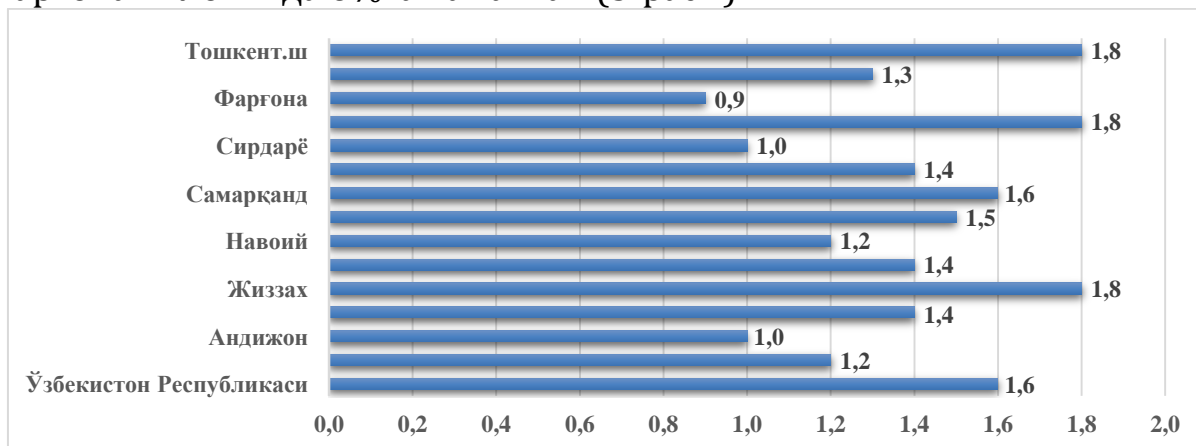
2022 йилдга келиб деярли барча ҳудудлар кесимида юридик шахслардаги АТ мутахассислар сони ўсиш суръати 2015 йилга нисбатан 1,2 баробардан салкам 2 баробаргача ортиб келмоқда. Ушбу кўрсаткич Жиззах вилояти, Тошкент вилояти ва Тошкент шаҳрида салкам 2 баробарга ортган бўлса, Қорақалпоғистон Республикаси, Navoiy, Xorazm, Surxondaryo, Qashqadaryo, Buxoro, Namangan ва Samarqand вилоятларида 1,2 баробардан 1,6 баробаргача ўсган. Фақатгина, Sirdaryo

²⁰ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган. Электрон манба: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/raqamli-iqtisodiyot>

²¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган. Электрон манба: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/raqamli-iqtisodiyot>

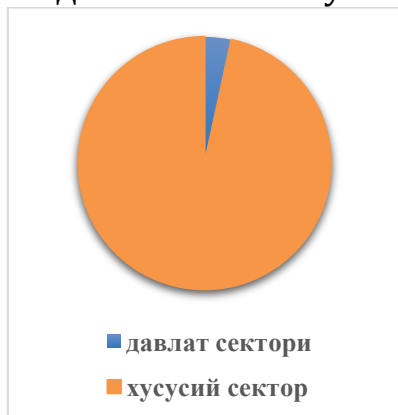
²² Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган. Электрон манба: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/raqamli-iqtisodiyot>

ва Андижон вилоятларида ушбу кўрсаткич деярли ўзгаришсиз қолиб, Фарғона вилоятида 6%га камайган (3-расм).

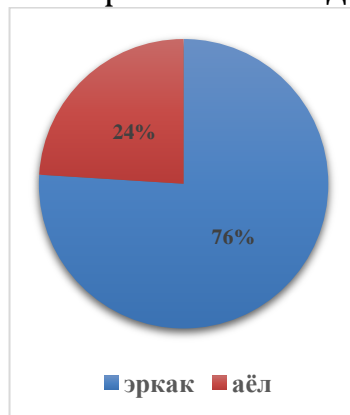


3 – расм. 2015-2022 йй.да ҳудудлар кесимида АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимлар сонининг ўсиш тенденцияси, %²³

АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимларнинг давлат ва хусусий секторлардаги улуши тегишли 3,4% ва 96,6%ни ташкил этади (4-расм). Гендер кесимида эса ушбу кўрсаткич эркеклар учун 76% ва аёллар учун 24%дир (5-расм). Ходимларнинг ёш жиҳатига назар ташлайдиган бўлсак (6-расм), АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимларнинг 70 %ни 18 ёшдан 40 ёшгача бўлган ёшлар ташкил этади.



4 – расм. АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимларнинг давлат ва хусусий секторлардаги улуши, %²⁴



5 – расм. АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимларнинг гендер хусусияти, %²⁵

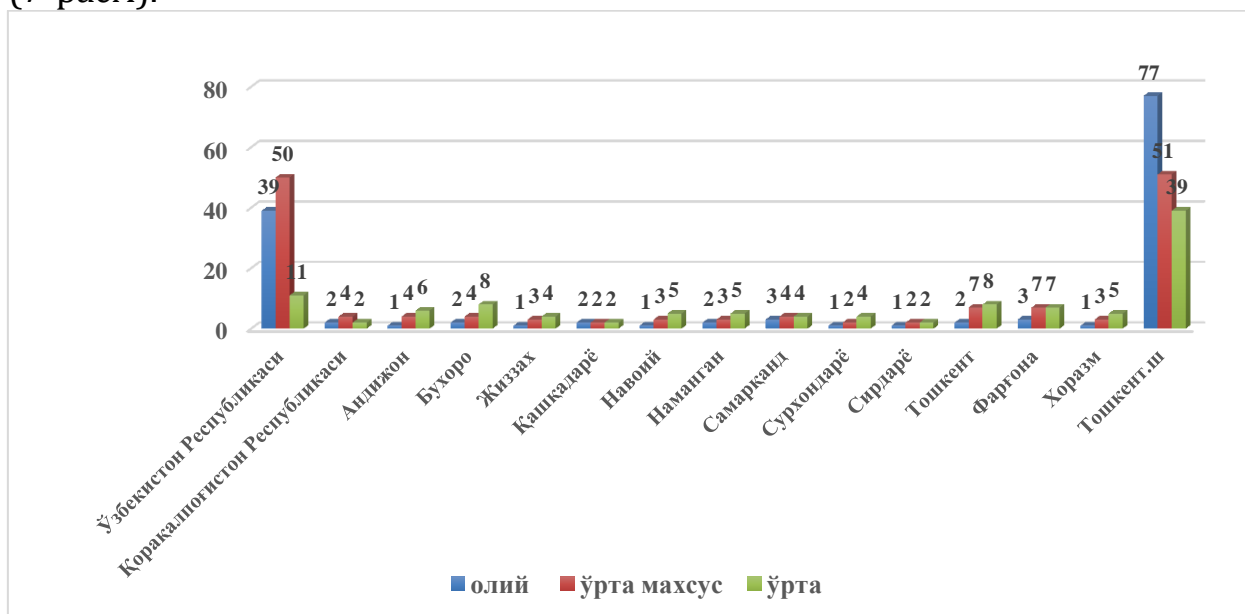


6 – расм. АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимларнинг ёш жиҳатдан тақсимланиши, %²⁶

²³ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган. Электрон манба: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/raqamli-iqtisodiyot>

²⁴ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимларнинг таълим даражасига кўра таҳлил этадиган бўлсак, республика бўйлаб 50% АТ мутахассислар олий маълумотли, 39%и ўрта махсус таълим ва 11%и ўрта таълим даражасига эга. Мутахассисларнинг таълим даражаси кўрсаткичлари ҳам Қорақалпоғистон Республикаси ва вилоятлар кесимида Тошкент шахрига нисбатан кескин фарқ қилади. Жами олий таълимга эга АТ мутахассисларининг 77 %и, жами ўрта махсус таълим даражасига эга АТ мутахассисларининг 51%и пойтахтимизда фаолият юритадилар. Бухоро, Тошкент, Фарғона, Андижон, Хоразм, Наманган ва Навоий вилоятларида фаолият юритаётган мутахассисларнинг аксарияти ўрта таълим даражасига эга (7-расм).



7 – расм. АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимлар таълим даражаси кўрсаткичларининг минтақавий хусусиятлари, %²⁷

Рақамли технологиялар меҳнат бозоридаги таклифни республикада АТ йўналишидаги ўзини-ўзи банд қилувчи ходимлар ҳам ташкил этади. Ўзбекистонда ўзини ўзи банд қиладиган шахслар учун фаолият турлари реестрига 2023 йилга келиб 78 та хизмат тури киритилган бўлиб, ундаги 62 ва 63 бўлимлар тўлиқ ёки қисман АТ йўналиши билан боғлиқдир (1-жадвал).

²⁵ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

²⁶ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

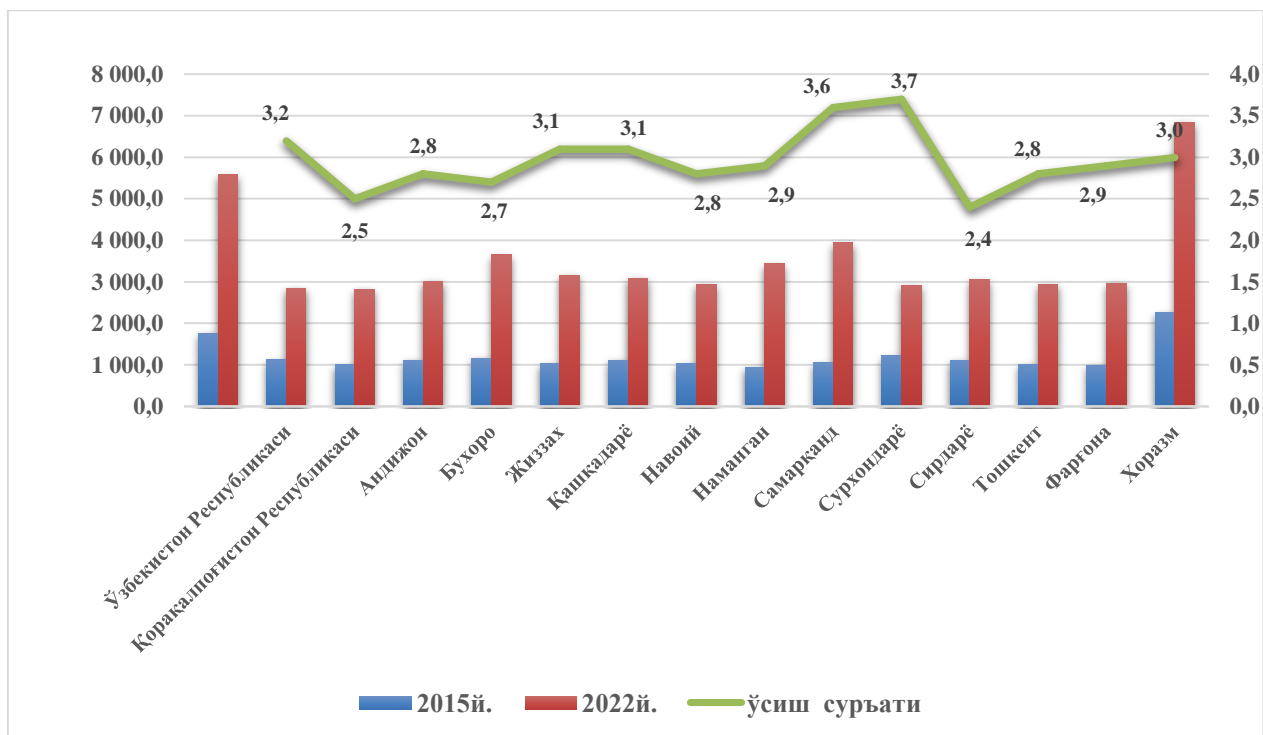
²⁷ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган.

Ўзбекистонда АТ йўналишида ўзини ўзи банд қиладиган шахслар учун фаолият турлари [11]

Реестрда белгиланган бўлим рақами	Ўзбекистонда АТ йўналишидаги ўзини ўзи банд қиладиган шахслар учун фаолият турлари
62	Мультимедиа, дизайн ва санъат материалларини яратиш ва ишлов бериш (веб-дизайнер, графика дизайнери, компьютер ўйинлари дизайнери, интерьер дизайнери, ландшафт дизайнери, либослар дизайнери, ретушер, фотоколлажчи, вектор графикаси муҳаррири, архитектор, визуаллаштирувчи дизайнер, маълумот дизайнери, интерфейс дизайнери, техник дизайнер, моушн-дизайнер, баннер ясовчи, нашриёт дизайнери, флешер, 3D-дизайнер, видео муҳаррир, видеооператор, бастакор, овоз режиссёри, аранжировкачи, сухандон, фото муҳаррир ва бошқалар)
63	Дастурий таъминот, ахборот тизимлари, мобил иловалар ва веб-сайтларни ишлаб чиқиш ва техник қўллаб-қувватлаш (дастурчи, дастурий таъминотни синовчи мутахассис, веб-саҳифаларни саҳифаловчи, веб-таҳлилчи, веб-сайтларни оптимизациялаш бўйича мутахассис)

2021 йил ҳолатига кўра АТ йўналишидаги ўзини ўзи банд қиладиган шахслар сони 2 225 кишини ташкил этиб, бу кўрсаткич Ўзбекистонда жами ўзини ўзи банд қиладиган шахслар сонига нисбатан 0,6%ни акс эттиради. Ушбу кўрсаткич Тошкент шаҳрида 2,4%ни ташкил этади. Бошқа ҳудудлар кесимида – Навоий ва Сирдарё вилоятларида АТ йўналишидаги ўзини ўзи банд қиладиган шахслар сони ҳудудлар кесимидаги ўзини ўзи банд қиладиган шахсларнинг жами сонига нисбатан нисбатан юқори бўлиб, тегишли 0,8 % ва 0,7%ни намоён қилади.

Ўзбекистонда асосий иқтисодий фаолият тури “Ахборот ва алоқа” бўлган юридик шахсларда ишловчи ходимларга ҳисобланган ўртача ойлик номинал иш ҳақи 2022 йил ҳолатига кўра 5,5 млн. сўмни ташкил этиб, ушбу кўрсаткич 2015 йилга нисбатан 3,2 баробар ошган. Минтақалар кесимида иш ҳақининг энг юқори миқдори Тошкент шаҳрида фаолият юритаётган АТ ходимларига тўғри келса, қолган ҳудудларга нисбатан энг паст иш ҳақи миқдори Қорақалпоғистон Республикаси, Андижон, Наманган, Сирдарё, Фарғона ва Хоразм вилоятларига тўғри келмоқда (7-расм).



7 – расм. Ўзбекистон ва унинг ҳудудларида асосий иқтисодий фаолият тури “Ахборот ва алоқа” бўлган юридик шахсларда ишловчи ходимларга ҳисобланган ўртача ойлик номинал иш ҳақи (минг сўм) ва унинг 2015-2022й.даги ўсиш тенденцияси²⁸

АТ мутахассисларнинг иш ҳақиға оид маълумотлар ўрганилган турли халқаро, ҳамда маҳаллий манбалар мавжуд бўлиб, қуйида биз томондан Paylab халқаро платформасида келтирилган мамлакатимизда АТ мутахассисларининг ойлик иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлари асосида таснифланган ўртача иш ҳақи миқдори ҳисобланган (2-жадвал).

Маълумки аксарият замонавий касб-мутахассисликлар каби АТ йўналишида ҳам меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги, ҳамда уларнинг иш ҳақи даражаси меҳнат бозорида иш берувчилар томонидан АТ мутахассисларидан талаб этиладиган зарурий билим ва кўникмалар даражасига боғлиқдир. АТ мутахассисларининг билим ва кўникмалари даражаси эса меҳнат фаолияти тажрибасига, қайси дастурий тилни эгаллаганликларига боғлиқдир. Юқоридаги жадвалда келтирилган маълумотларга кўра, Ўзбекистонда АТ мутахассисларининг ўртача иш ҳақи эгаллаган билим ва кўникмаларидан келиб чиқиб 1 млн. 500 мингдан, 12 млн.гача баҳоланади.

²⁸ Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган. Электрон манба: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/raqamli-iqtisodiyot>

Ўзбекистонда АТ соҳаси мутахассисларининг ўртача иш ҳақи даражаси²⁹

Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)	Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)	Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)	Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)
6 млн.дан юқори		4,5 млн.дан - 6 млн.гача		4,5 млн.дан - 6 млн.гача		4,5 млн.дан паст	
Lead даражадаги дастурчи (Lead developer)	7 900	Cloud мутахассиси	5 900	Сервис техники	5 200	АТ бизнес аналитик	4 500
АТ архитектори	7 500	АВАР дастурчи	5 800	Дастурий таъминот консултанти	5 100	АТ тизими администратори	4 300
АТ тестери (IT tester)	7 500	Microcontrollers дастурчи	5 700	NET дастурчи	5 100	Фойдаланувчилар билан ишловчи мутахассис	4 200
DevOps мутахассиси	7 000	PHP дастурчи	5 700	SAP мутахассиси	5 000	Ўйинлар дизайнери	4 100
АТ хавфсизлиги мутахассиси	6 900	Go дастурчи	5 700	Perl дастурчи	5 000	АТ тест қилувчи мутахассис	4 000
Техник мутахассис (Technical support specialist)	6 600	АТ аналитики	5 500	Javascript дастурчи	5 000	R программист	4 000
Скрам-мастер	6 500	Дастурий таъминот инженери	5 500	C дастурчи	5 000	Тизим администратори	3 900
Oracle дастурчи	6500	Android дастурчи	5 500	Маълумотлар базаси администратори	4 900	АТ аудитори	3 800

²⁹ Paylab халқаро платформасининг АТ мутахассислари иш ҳақи оид маълумотлари асосида муаллиф томонидан таснифланган. Электрон манба: <https://www.paylab.com/salary-report?lang=en>

Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)	Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)	Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)	Мутахассислик номи	Ўртача иш ҳақи (минг сўм)
iOS дастурчиси	6 200	C++ дастурчи	5 500	Frontend дастурчи	4 800	Тармоқ администратори	3 600
АТ лойиҳалари раҳбари	6 200	Objective-C дастурчи	5 500	C# дастурчи	4 800	Веб дизайнер	3 500
АТ маҳсулотлари менежери	6 100	АТ консултант	5 400	Python дастурчи	4 700	МХизмат механик-техники	3 400
Ruby дастурчи	6 000	Game дастурчи	5 200	Программист ASP.NET	4 700	Веб-мастер	2 900
Java дастурчи	6 000	Тизим инженери	5 200	Маълумотлар базаси эксперт-аналитики	4 600		
Backend developer	6 000						

Хулоса ва таклифлар

Юқоридаги тадқиқот натижаларига асосланиб, қуйидаги хулосани келтиришимиз мумкин:

- Ўзбекистонда рақамли иқтисодиётни ривожлантириш борасида олиб борилаётган кенг қўламли ислоҳатлар натижасида охириги 5-7 йил ичида АТ соҳаси ривожланишининг барча кўрсаткичлари, жумладан ушбу соҳа меҳнат бозорига оид кўрсаткичлар тенденциялари ижобий характерга эга;

- АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи ходимларнинг демографик хусусиятларини баҳолайдиган бўлсак, ушбу сектор меҳнат ресурсларининг 70%ни 18 ёшдан 40 ёшгача бўлган ёшлар қатлами ташкил этмоқда. Аммо гендер жиҳатдан хали ҳамон ушбу секторда меҳнат фаолияти билан шуғулланаётганларнинг аксариятини эркалар ташкил қилади;

- АТ соҳасида фаолият юритаётган юридик шахсларда ишловчи жами ходимларнинг 50%ни республика бўйлаб ўрта махсус таълим даражасига эга меҳнат ресурслари ташкил этса, олий таълимга эга мутахассислар уларнинг жами сонидан 39%ни ташкил этади. Худудлар кесимида ушбу кўрсаткич Тошкент шаҳридан кескин фарқ қилади. Олий таълимга эга АТ мутахассисларнинг салкам 80%и пойтахтимиз

ҳиссасига тўғри келади. АТ йўналишидаги ўзини ўзи банд қиладиган шахслар сони ҳам ҳудудлар кесимида Тошкент шаҳридан кескин фарқ қилади;

- Ўзбекистон ва унинг ҳудудларида асосий иқтисодий фаолият тури “Ахборот ва алоқа” бўлган юридик шахсларда ишловчи ходимларга ҳисобланган ўртача ойлик номинал иш ҳақи охириги йилларда республика миқёсида ҳам, ҳудудлар кесимида ҳам 2,5дан деярли 4 баробарга ортган бўлса ҳам, бу кўрсаткич халқаро мезонларга кўра нисбатан паст даражада баҳоланади. Турли халқаро ва маҳаллий манбаларга кўра, мамлакатимизда АТ мутахассисларининг ойлик иш ҳақи уларнинг билим ва кўникмалари даражасидан келиб чиқиб, 1 млн. 500 минг сўмдан 12 млн. сўмгача баҳоланади.

Юқоридагиларни инобатга олиб, қуйидаги таклифларни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз:

- Сўнгги йилларда мамлакатимизда АТ соҳасида жамланиб бораётган инсон потенциалидан унумли ва самарали фойдаланиш мақсадида ушбу соҳа меҳнат бозорида фаолият кўрсатаётган барча мутахассисларнинг ягона маълумотлар базасини шакллантириш, унда расмий ва норасмий сектордаги барча ходимларнинг демографик хусусиятлари, таълим даражаси, республика ҳудудларидаги кесими доирасидаги маълумотлар, ҳамда улар эгаллаган кўникмалар таснифини акс эттириш мақсадга мувофиқдир;

- мамлакатимиздаги АТ мутахассисларининг аксариятини ёшлар ташкил этганлигини инобатга олиб ушбу соҳада турли йўналишлардаги сўровномалар ўтказиш лозим. Сўровнома натижалари келгусида қабул қилинадиган дастур ва стратегияларда ўз ифодасини топиши мақсадга мувофиқдир;

- АТ соҳасида аёллар бандлиги даражасини ошириш мақсадида, уларга микрокредитлар ажратиш, уларни олий таълимга жалб қилиш учун турли имтиёзларни жорий этиш лозим.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 22 августдаги ПҚ-357-сонли “2022-2023 йилларда ахборот-коммуникация технологиялари соҳасини янги босқичга олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/6166539>

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Тадбиркорлик фаолияти ва ўзини ўзи банд қилишни давлат томонидан тартибга солишни соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2020 йил 8 июндаги ПҚ-4742-сонли қарори. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/4849607#4850687>

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 5 октябрдаги ПФ-6079-сонли “Рақамли Ўзбекистон-2030” стратегиясини

тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/5030957>

4. Абдурахмонов, Қ.Х. (2019). Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. ISBN: 978-9943-19-494-6.

5. Тешабаев Т.З., Отақўзиева З.М. (2017). Ахборотлашган иқтисодиёт. Дарслик. ISBN: 978-9943-5033-1-1.

6. Акрамова Ш.Г. (2014). Ўзбекистонда инновацион иқтисодиёт шаклланиши шароитида инсон капиталининг ривожланиши. Монография. ISBN: 978-9943-13-498-0.

7. Llorens-Garcia, A., Llinas-Audet, X., & Sabate, F. (2009). Professional and interpersonal skills for ICT specialists. *IT professional*, 11(6), 23-30. DOI:10.1109/MITP.2009.132.

Электрон манба: https://www.researchgate.net/publication/220386011_Professional_and_Interpersonal_Skills_for_ICT_Specialists

8. Garrido, M., Sullivan, J., & Gordon, A. (2010). Understanding the links between ICT skills training and employability: an analytical framework. In *Proceedings of the 4th ACM/IEEE International Conference on Information and Communication Technologies and Development*. DOI:10.1145/2369220.2369234

Электрон манба: https://www.researchgate.net/publication/261849066_Understanding_the_links_between_ICT_skills_training_and_employability_An_analytical_framework

9. Maryska, M., Doucek, P., & Novotny, O. (2012). Requirements of companies on the knowledge ICT specialists for the ICT administrator role. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4389-4393. DOI:10.1016/j.sbspro.2012.06.260

Электрон манба: https://www.researchgate.net/publication/271582467_Requirements_of_Companies_on_the_Knowledge_ICT_Specialists_for_the_ICT_Administrator_Role

10. Vorisek, J., Feuerlicht, G. (2006). The Impact of Global ICT Trends on Demand Characteristics for ICT Professionals in the CR. Электрон манба: https://nb.vse.cz/~vorisek/FILESE/2006_HR_in_ICT_A.doc

11. Scholarios, D., Van der Heijden, B. I., Van der Schoot, E., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Jedrzejowicz, P., ... & Van der Heijde, C. M. (2008). Employability and the psychological contract in European ICT sector SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(6), 1035-1055.

12. Calitz, A., Greyling, J., & Cullen, M. (2013). The influencers of scholars' ICT career choices. *Educ. Res. Soc. Change*, 2(1), 64-81. Электрон манба: https://www.researchgate.net/publication/281450813_The_Influencers_of_Scholar's_ICT_Career_Choices

13. Kori, K., Altin, H., Pedaste, M., Palts, T., & Tõnisson, E. (2014). What influences students to study information and communication technology. *INTED2014 Proceedings*, 1477-1486. Электрон манба: <https://library.iated.org/view/KORI2014WHA>

14. Абдрахманова, Г. И., Гохберг, Л. М., & Кевеш, М. А. (2018). Индикаторы цифровой экономики: 2017: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ. Электрон манба: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/222291432>

15. Зуев, Д. О., Кропачев, А. В., & Усов, А. Е. (2018). Особенности профильной подготовки и переподготовки IT-экспертов в соответствии с актуальными потребностями на рынке труда. Наука, образование и культура, (2 (26)).

16. Вишневская, Н. Т., Гимпельсон, В. Е., Зудина, А. А., Капелюшников, Р. И., Лукьянова, А. Л., & Шарунина, А. В. (2017). Профессии на российском рынке труда.

17. Ўзбекистон Республикаси камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги маълумотлари (2022.). Электрон манба: <https://mehnat.uz/uz>

18. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги маълумотлари (2022). Электрон манба: <https://stat.uz/uz/>

19. Paylab халқаро платформасининг АТ мутахассислари иш ҳақига оид маълумотлари (2022). Электрон манба: <https://www.paylab.com/salary-report?lang=en>

20.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 99 974 48 22



Tashkent, Uzbekistan



s.goyipnazarov@tsue.uz



www.laboreconomics.uz