



**TASHKENT STATE  
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

# **MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND  
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

**2023 yil 4-son**

Volume 5, Issue 4, 2023



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI  
VA INSON KAPITALI**  
**ISSN: 3030-3117**



**LABORECONOMICS.UZ**

**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI**

*№ 4-2023*

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ  
КАПИТАЛ**

**LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL**

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

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

**Tahririyat manzili:**

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

**Elektron manzil:** [ilmiymaktab@gmail.com](mailto:ilmiymaktab@gmail.com)

**Jurnal web-sayti:** [www.laboreconomics.uz](http://www.laboreconomics.uz)

**Bog‘lanish uchun telefonlar:**

+998998818698

**Tahririyat Kengashi raisi:**

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

**Tahririyat Kengashi a'zolari:**

(Members of the Editorial Board)

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

**Jamoatchilik Kengashi a'zolari:**

(Community Council members)

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

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

**Veb-administrator (Web admin):** Musayev Xurshid Sharifjonovich

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

<b>S.P.Qurbonov</b>	<i>Mahallada ishsiz aholini ish bilan bandligiga ko'maklashish: mas'uliyat va imkoniyatlar .....</i>	6-17
<b>K.J.Sodiqxo'jayev</b>	<i>Ishlab chiqarish korxonalarida mehnat muhofazasi tizimini takomillashtirish orqali iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash .....</i>	18-26
<b>H.A.Hakimov</b>	<i>Fiskal va monetar siyosatning muvofiqligi va ularning mehnat bozori bilan aloqadorligi .....</i>	27-34

**INSON KAPITALI**

<b>N.N.Shotursunova</b>	<i>Inson kapitali rivoji – shaxs-jamiyat-davlat taraqqiyotining kafolati .....</i>	35-43
<b>T.N.Azimov</b>	<i>Methodological aspect of human capital assesment...</i>	44-55
<b>G.U.Shomiyev</b>	<i>Некоторые аспекты организационно - экономического механизма формирования человеческого капитала: международный опыт</i>	56-68
<b>G.U.Shomiyev</b>	<i>Совершенствование механизма формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг: системный подход .....</i>	69-80

**INSON TARAQQIYOTI**

<b>S.P.Qurbonov</b>	<i>Qishloq hududlarida unumli bandlik tamoyillari asosida aholi daromadlarini oshirish imkoniyatlari .....</i>	81-92
---------------------	--	-------

**MIGRATSIYA**

<b>D.K.Israilova</b>	<i>Tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solishning institutsional mexanizmlarini takomillashtirish .....</i>	93-111
----------------------	---	--------

**INSON RESURLARINI BOSHQARISH**

<b>Z.Dj.Adilova</b>	<i>HR brendingni rivojlantirish omillari va baholash usullari: xorijiy tajriba .....</i>	112-121
<b>B.I.Adizov</b>	<i>Oliy ta'lim muassasalarida "KPI" dan foydalanishning o'ziga xos xususiyatlari .....</i>	122-130
<b>Z.M.Isaqova</b>	<i>Davlat xizmatichilari faoliyati samaradorligini baholashda loyiha boshqaruvi standartlari .....</i>	131-141
<b>D.A.Qurbonova</b>	<i>Relationship between financial motivational mechanisms and employee performance at food industry enterprises</i>	142-149

<b>B.E.Tagayev, X.N.Abdullayeva</b>	<i>Raqamli iqtisodiyotga o'tish davrida liderlarni boshqarish orqali mehnat unumdorligini oshirish ...</i>	150-162
<b>N.B.Tula</b>	<i>Эффективное управление человеческими ресурсами на основе демографических данных ...</i>	163-169
<b>TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH</b>		
<b>Rohana Ngah, S.B.Goyipnazarov</b>	<i>Tacit knowledge sharing and entrepreneurial orientation on organizational performance of micro businesses in Malaysia .....</i>	170-177
<b>G.M.Abdulxayeva</b>	<i>Tog' va tog'oldi hududlarini mintaqalash hududiy rivojlanishni tartibga solish vositasi sifatida .....</i>	178-189
<b>N.A.Anvarov</b>	<i>Развитие сельских территорий через агротуризм в Самарканде .....</i>	190-198
<b>G.Sh.Karabayeva</b>	<i>Стимулы для развития устойчивой экономики..</i>	199-207
<b>D.Y.Matrizayeva</b>	<i>Роль экономического управления в повышении эффективности управления объектами недвижимости .....</i>	208-215
<b>G.U.Shomiyev</b>	<i>Формирование человеческого капитала в контексте развития рынка медицинских услуг в Узбекистане .....</i>	216-226



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## MAHALLADA ISHSIZ AHOLINI ISH BILAN BANDLIGIGA KO'MAKLASHISH: MAS'ULIYAT VA IMKONIYATLAR

**Qurbonov Samandar Pulatovich**

Mehnat bozori tadqiqotlari instituti doktoranti,  
TDIU, “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasida dotsent v.b., PhD

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a33](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a33)

**Annotatsiya.** Tadqiqotda mahalla aholishi bandlik darajasi hamda daromadlarini mahallalar xususiyatidan kelib chiqib, mavjud imkoniyatlarni ishga solib solgan holda oshirish tadqiq etilgan. Bunda aholi ish bilan bandligi darajasini hududiy birliklar, xususiyatlari hamda amaldagi huquqiy va boshqa imkoniyatlar asosida oshirishda xalqaro tajribalarning o'ziga xos jihatlari o'rganilgan. Shuningdek, maqolada qishloq va shahar mahallalarini rivojlantirish, bunda aholi bandlik darajasini oshirishga salbiy ta'sir etuvchi omillarni yumshatish va bartaraf etish, mahallada aholi daromadlarini oshirishga qaratilgan islohotlar, tegishli ko'rsatkichlar va nazariy-ilmiy asoslar muhokama qilingan.

**Kalit so'zlar:** mahalla, mahallabay tizim, mahallada aholi bandligi, mahallalarni rivojlantirish, aholi bandligini oshirish imkoniyatlari, ishsizlarni kasbga o'qitish, malaka tizimi va kasbiy rivojlantirish, mahallada ish buruvchilar, mahalla hududida mehnat munosabatlarini takomillashtirish.

## СОДЕЙСТВИЕ БЕЗРАБОТНЫМ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В МАХАЛЛЯХ: ПОРУЧАТЕЛЬСТВО И ВОЗМОЖНОСТИ

**Курбанов Самандар Пулатович**

Докторант Института исследования рынка труда,  
Доцент, к.э.н. кафедры «Управление персоналом», ТГЭУ

**Аннотация.** В исследовании изучалось повышение уровня занятости и доходов жителей махалля, исходя из особенностей махалли, используя имеющиеся возможности. Изучены конкретные аспекты международного опыта повышения уровня занятости населения исходя из территориальных единиц, особенностей и существующих правовых и других возможностей. Также в статье рассматривается развитие сельских и городских махалли, смягчение и устранение факторов, негативно влияющих на уровень занятости населения, реформы, направленные на повышение доходов населения махалля, соответствующие показатели и теоретические и научные основы.

**Ключевые слова:** махалла, система махалля, занятость населения в махаллях, развитие махалли, возможности повышения занятости населения, профессиональная подготовка безработных, система квалификации и повышения квалификации, работодатели в махаллях, улучшение трудовых отношений в махаллях.

## ASSISTANCE TO THE UNEMPLOYED IN EMPLOYMENT IN THE NEIGHBORHOOD: GUARANTEE AND OPPORTUNITIES

**Kurbanov Samandar Pulatovich,**

DSc student of the Institute of Labor Market Research,

PhD, Acting associate Professor in

Department of "Human Resource Management", TSUE

**Abstract.** The study examined increasing the level of employment and income of residents of the neighborhood, based on the characteristics of the neighborhood, using available opportunities. Specific aspects of international experience in increasing the level of employment of the population have been studied based on territorial units, characteristics and existing legal and other opportunities. The article also discusses the development of rural and urban neighborhood, mitigation and elimination of factors that negatively affect the level of employment of the population, reforms aimed at increasing the incomes of the neighborhood population, relevant indicators and theoretical and scientific foundations.

**Keywords:** neighborhood, neighborhood system, employment in neighborhoods, development of neighborhoods, opportunities to increase employment of the population, vocational training of the unemployed, system of qualifications and advanced training, employers in neighborhoods, improvement of labor relations in neighborhoods.

### **Kirish**

Mamlakatimizda ijtimoiy va iqtisodiy islohotlarning pirovard maqsadi aholi orasidagi mavjud kambag'allikni qisqartirish, ijtimoiy muhofazaga muxtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan ishsiz shaxslarni ishga joylashtirishga ko'maklashish va aholi mehnat daromadlarini oshirish asosida yuqori darajadagi farovonligini ta'minlashdir.

Ma'lumki, so'nggi yillarda davlat siyosatini markazdan mahalla darajasigacha yuritadigan vertikal tizimi yanada faollashib bormoqda. Bunday islohotlarni “Kuchli davlatdan – kuchli fuqarolik jamiyati sari” konsepsiyasini hayotga tadbiq etishda eng muhim tashkiliy-institutsional bo'g'in”ga aylangan [12] fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari ishtirokida amalga oshirish natijador usul deb baholanmoqda.

Ayniqsa, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi “O'zbekiston-2030» strategiyasi to'g'risidagi PF-158-son Farmoni “O'zbekiston-2030” strategiyasi” deb nomlangan 1-ilovasida 74-maqсад “Aholi farovonligini ta'minlash va hududlarda kundalik masalalarni hal etishda mahallani jamoatchilik hamda davlat organlari o'rtasidagi “tayanch ko'pri”ka aylantirish” ekanligi belgilab berildi [2].

2021-yil 3-chorakda Markaziy bank xodimlari o'tkazgan so'rov natijalariga ko'ra, aholining aksariyat (70%) qismining asosiy daromad manbai ish haqi ekanligi ma'lum bo'lgan edi [13].

Mahalla aholisi bandligini oshirishda faqat davlat sa'y harakatlari bir tomonlama yondoshuv bo'lib qolmasligi, bunda ijtimoiy institutlar, xususiy sektor vakillari va boshqalarni ham faolligi muhim sanaladi.



Har bir mahallada kambag'allik ta'sir doirasidagi aholi, ishga joylashtirishga muxtoj band bo'lmagan aholi hamda ish qidiruvchi sifatida mehnat organlarida ro'yxatda turgan shaxslar uchun maqbul keladigan ish joylarini mehnat bozori ehtiyojlarini tadqiq etgan holda kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash tizimini takomillashtirish, bunda nafaqat milliy balki xalqaro mehnat bozoridagi talabni ham chuqur tahlil etish, iqtisodiyotning norasmiy sektorida band aholini "hufiyona bandlik" iskanjasidan olib chiqish bo'yicha ta'sirchan choralarni ko'rish pirivodida har bir mahallada aholi qonuniy mehnat daromadlarini ortishi, iqtisodiy o'sishga hamda kambag'allik darajasini sezilarli kamayishi uchun zamin yaratiladi.

### **Mavzuga oid adabiyotlar tahlili**

“Mahalla” atamasining kelib chiqishi ham uzoq tarixga borib taqaladi va u arabcha so'z bo'lib o'zbek tilidagi “joy” ma'nosini bildiruvchi “mahallun” so'zidan kelib chiqqan. U turli mintaqalarda “mahallot (joy)”, “guzar”, “jamo’a”, “elat”, “elod” nomlarida atalib kelingan. Ammo mahalla nafaqat tarix, balki bugungi va ertangi kunimizni ham tutashtirib turuvchi maskan hisoblanadi. Shu bilan birga mahalla milliylikimiz timsoli hamda qadriyatlar va urf-odatlarini avlodlardan avlodga yetkazuvchi ijtimoiy makon sifatida, o'zligimizni anglashga, milliy g'urur va vataparvarlikni yuksaltirishga xizmat qiladi. Qadim zamonlardayoq yurtimizda mahallalar ijtimoiy hamkorlik maskani sifatida sharqona demokratiyaning yadrosi bo'lib xizmat qilgan [13].

Yurtimizda amaldagi mahalla instituti rasman fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi sifatida e'tirof etilib kelinmoqda. Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi “Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari to'g'risida”gi Qonuni 3-moddasida “Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarishi fuqarolarning mahalliy ahamiyatga molik masalalarni o'z manfaatlaridan, rivojlanishning tarixiy xususiyatlaridan, shuningdek milliy va ma'naviy qadriyatlardan, mahalliy urf-odatlar va an'analardan kelib chiqqan holda hal qilish borasidagi O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi va qonunlari bilan kafolatlanadigan mustaqil faoliyat” [3] ekanligini belgilab qo'yilgan.

Ma'lumki, 2023-yil 12-dekabrda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti “Mahalla institutining jamiyatdagi rolini tubdan oshirish va uning aholi muammolarini hal etishda birinchi bo'g'in sifatida ishlashini ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar to'g'risida”gi PF-209-son Farmonni imzoladi. Bundan asosiy maqsad mahallalarni qo'llab-quvvatlashni yanada takomillashtirish, mahallabay ishlashga mas'ul bo'lgan shaxslar faoliyatini samarali tashkil etish va ularning hamkorligini ta'minlash hamda O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 127-moddasiga muvofiq fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari faoliyatini amalga oshirishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, ularga qonunda belgilangan vakolatlarini amalga oshirishda ko'maklashishdan iborat ekanligi farmonda belgilab qo'yilgan [4]. Ushbu farmonda “mahalla yettiligi” tomonidan mahallaning ichki resurslarini aniqlash hamda ularni ijtimoiy xizmatlar va yordam ko'rsatish uchun safarbar



etishda ko‘maklashish uyushmaning asosiy vazifalari ro‘yxatidan o‘rin egallagan.

Shuningdek, ushbu farmonda [4] “Mahalla raisi, hokim yordamchisi, yoshlar yetakchisi, xotin-qizlar faoli, profilaktika inspektori, ijtimoiy xodim va soliq inspektori jamoatchilik asosida faoliyat yuritadigan “mahalla yettiligi”ni tashkil qiladi” deb ta’kidlangan.

Bizning fikrimizcha, mahallaning ichki resurslari nafaqat moddiy va nomoddiy, balki inson resurslarini ham o‘zida mujassam etishi kerak. Bugun mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli iqtisodiy faol aholidan iqtisodiyotda samarali va unumli foydalanilmasa, ertaga ular birin-ketin ijtimoiy muxofazaga muxtoj, mehnatga layoqatsiz aholi tarkibiga kirishi tabiiy holat ekanligi nafaqat “mahalla yettiligi”ni, balki har bir islohotchi va mehnat iqtisodchisini tashvishga solishi kerak.

Mahallada aholi bandligini oshirish, xususan bandlikning sifat ko‘rsatkichlariga urg‘u berish borasida ilmiy tadqiqotlar ko‘p bo‘lmasada, biroq aynan aholi bandligini oshirish, kambag‘allikni qisqartirish, hududni rivojlantirish masalalari bo‘yicha ko‘plab manbalarga ishora qilish mumkin.

Mahallada aholi bandlik darajasi bo‘yicha olib borilayotgan tadqiqotlarda avvalo O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasida belgilanganidek, “Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to‘lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo‘lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalani huquqiga ega” [1] ekanligini, hamda 44-modda “Sud qarori bilan tayinlangan jazoni ijro etish tartibidan yoxud qonunda nazarda tutilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi” [1] kabi talablarni e‘tibordan chetda qoldirmaslik shartlari mavjud.

O‘zbekiston Fanlar Akademiyasi akademigi Q.X.Abdurahmonov “Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot” nomli darsligida “Insonni ish bilan mustaqil band bo‘lganlar sirasiga kiritish uchun olingan daromad miqdori yoki mehnatda qatnashgan vaqti tarzidagi miqdor mezondan foydalanib bo‘lmaydi, chunki kishilarning manfaat, ehtiyoj va imkoniyatlari turlicha va ularni hamisha ham taqqoslashning iloji bo‘lavermaydi” [8].

Shu o‘rinda akademik Q.X.Abdurahmonov “Ijtimoiy yo‘naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim mezoni ish bilan bandlikka bo‘lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi, deb qaraladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyligi uning, eng avvalo, inson, uning manfaatlari va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi” [8] deb ta’kidlab o‘tgan.

Rossiya Xalqlar do‘stligi universiteti Axborotnomasida e‘lon qilingan Chen Vey tadqiqot natijalariga [10] ko‘ra, aholi bandligi - ijtimoiy ishlab chiqarishning muhim tarkibiy qismi sifatida yuzaga keluvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisa bo‘lib, aholini ish joyi va bir vaqtning o‘zida insonni

yashashi uchun zaruriy mablag' bilan ta'minlovchi ijtimoiy munosabatlar sifatida jamiyatning asosiy ishlab chiqarish kuchlari shakllanishini ta'minlaydi.

Zero, Prezident Sh.M.Mirziyoyev ta'biri bilan aytganda, “Kambag'allikni kamaytirish – bu aholida tadbirkorlik ruhini uyg'otish, insonning ichki kuch-quvvati va salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish, yangi ish o'rinlari yaratish bo'yicha kompleks iqtisodiy va ijtimoiy siyosatni amalga oshirish, demakdir[7].

Bu yerda muallif ishlatgan ta'minot, bu bir vosita, biroq ish bilan band bo'lish – insonning birdan-bir maqsadi emas, balki u moddiy va ma'naviy ne'matlarga bo'lgan ehtiyoji sababli mehnat bozorida ekanligini tushunish lozim. Inson o'ziga zarur bo'lgan ne'matlarga ega bo'lish uchun mehnat qiladi. Inson mehnatiga ijtimoiy bandlik talablari asosida yondashuv MDH davlatlari olimlarining barcha tadqiqotlarida ham ko'zga tashlanmaydi.

Professor G.K.Abduraxmanova o'z tadqiqotlarida aholini munosib mehnat tamoyillari asosida band bo'lishini konseptual tarzda shunday asoslaydi: “Munosib mehnat konsepsiyasi ijtimoiy mehnat munosabatlari sohasida inson imkoniyatlarini kengaytirishni, sifat jihatidan shaxsning ancha yuqoriroq ehtiyojlarini qondirishni hamda uni rivojlantirish, shuningdek, salohiyatini to'liqroq namoyon etishni anglatadi” [9].

Pokistonlik professor R.Islam ta'kidlaganidek, “aholini ish bilan bandligini ta'minlash iqtisodiy o'sishni va kambag'allikni kamaytirishning asosiy mexanizmi sifatida bevosita yoki bilvosita, ham makro, ham mikro darajadagi talabni rag'batlantirish bilan birga aholi uchun daromad keltiradi”[11].

Ish bilan bandlik nafaqat iqtisodiy tushuncha, balki ijtimoiy konsepsiya hamdir, chunki u inson bilan bog'liq bo'lib, uning ehtiyojlari, malaka va ko'nikmalarining rivojlanish darajasi, yashash darajasi va sharoitlari bilan bog'liqdir.

### **Tadqiqot metodologiyasi**

Mazkur tadqiqotda bir qator ilmiy manbalarda o'z aksini topgan qishloq hududlarida unumli bandlik tamoyillari asosida aholi daromadlarini oshirish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganildi va ulardagi ilmiy yondashuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, mantiqiylik, analiz va sintez, qiyosiy tahlil va guruhlash usullari qo'llanildi.

### **Tahlil va natijalar**

Aholining tadbirkorlik tashabbuslarini amalga oshirishga moliyaviy ko'maklashish, ularning daromadli mehnat bilan bandligini ta'minlash mexanizmlarini yanada takomillashtirish, mahallabay ishlash tizimini yangi bosqichga olib chiqish orqali kambag'allikni qisqartirish, respublika, viloyat, tuman va shaharlarda ko'rsatiladigan davlat xizmatlari va manzilli moliyaviy qo'llab-quvvatlash instrumentlarini bevosita mahalla darajasiga tushirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti 2021-yil 3-dekabr kuni “Mahallada tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini ta'minlash va

kambag'allikni qisqartirish bo'yicha davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari to'g'risida”gi PF-29-son Farmoni imzoladi. Ushbu farmon ijrosi o'laroq, 2022-yil 1-yanvardan boshlab har bir shaharcha, qishloq, ovulda, shuningdek, shaharlar, shaharchalar, qishloqlar hamda ovullardagi har bir mahallada tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini ta'minlash va kambag'allikni qisqartirish masalalari bo'yicha tuman (shahar) hokimining yordamchisi lavozimi ta'sis etildi.

Ushbu farmonda “Doimiy daromad manbaiga ega bo'lmagan va ishsiz aholining, ayniqsa, yoshlar va xotin-qizlarning qiziqishlarini o'rganish orqali ularni kasb-hunar va tadbirkorlikka o'rgatuvchi o'quv markazlariga yo'naltirish hamda o'qishni tamomlagan bitiruvchilarning bandligini ta'minlashga yordam berish” mahalladagi hokim yordamchisi asosiy vazifasi va faoliyat yo'nalishlaridan [6] biri sifatida belgilab qo'yildi.

**1-jadval**

**O'zbekiston Respublikasi 2022-2023-yillarda mahallalar infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha loyihalar ro'yxatiga kirgan mahallalar, 2022-yilda hududlari kesimida ishlizlar va mehnat resurslari soni [16, 19]**

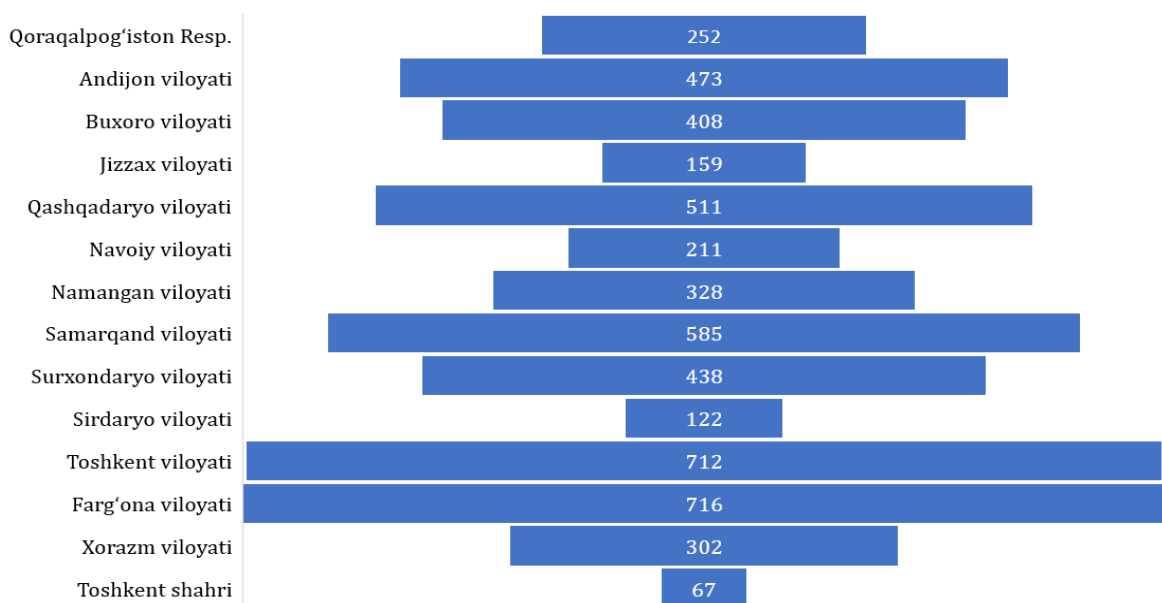
№	Hududlar	2022-2023-yillar		2022-yil			
		Rivojlantirilishi ko'zda tutilgan mahallalar		Ishsizlar		Mehnat resurslari	
		Soni, birlik	Jamiga nisbatan, %	Soni, ming kishi	Jamiga nisbatan, %	Soni, ming kishi	Jamiga nisbatan, %
1.	Qoraqalpog'iston R.	252	4,8	1067,6	5,5	71,9	5,4
2.	Andijon viloyati	473	9,0	1780,8	9,1	130,5	9,8
3.	Buxoro viloyati	408	7,7	1074,7	5,5	75,8	5,7
4.	Jizzax viloyati	159	3,0	791,0	4,1	56,3	4,2
5.	Qashqadaryo viloyati	511	9,7	1813,4	9,3	124,2	9,3
6.	Navoiy viloyati	211	4,0	570,6	2,9	35,7	2,7
7.	Namangan viloyati	328	6,2	1588,3	8,1	107,9	8,1
8.	Samarqand viloyati	585	11,1	2164,8	11,1	152,5	11,4
9.	Surxondaryo viloyati	438	8,3	1465,4	7,5	103,6	7,8
10.	Sirdaryo viloyati	122	2,3	487,4	2,5	34,5	2,6
11.	Toshkent viloyati	712	13,5	1619,2	8,3	116,9	8,8
12.	Farg'ona viloyati	716	13,6	2097,8	10,7	153,9	11,5
13.	Xorazm viloyati	302	5,7	1050,9	5,4	73,7	5,5
14.	Toshkent shahri	67	1,3	1945,6	10,0	95,3	7,2
<b>Jami</b>		<b>5284</b>	<b>100,0</b>	<b>19517,5</b>	<b>100,0</b>	<b>1332,7</b>	<b>100,0</b>

O'zbekiston Respublikasida ishlizlikni kamaytirish, aholini daromadli ish bilan bandligiga ko'maklashish islohotlar markazidagi asosiy yo'nalishlardan biri sanaladi. Shunday ekan, mahallalar infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha loyihalar ham hududlarda kambag'allikni qisqartirish, ishsiz shaxslarni ish bilan bandligiga ko'maklashish kabi masalalarga alohida e'tibor qaratilishi ko'zda tutuladi.

2022-2023-yillarda hududlar kesimida infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha loyihalar ro'yxatiga kirgan mahallalar, 2022-yilda hududlardagi ishlizlar va mehnat resurslari soni bo'yicha tahlil natijalari quyidagi holatlarni ko'rsatmoqda:

- 2022-yilda ishsizlar va mehnat resurslar bo'yicha hududlar kesimidagi umumiyga nisbatan foizli ko'rsatkichlari mos ravishda o'zaro tenglik tamoyillariga mos tushmoqda, ayniqsa Qashqadaryo viloyati (9,32% va 9,29%), Navoiy viloyati (2,68% va 2,92%), Surxondaryo viloyati (7,77% va 7,51%) va boshqa hududlar ko'rsatkichlari bunga yaqqol misol bo'ladi;

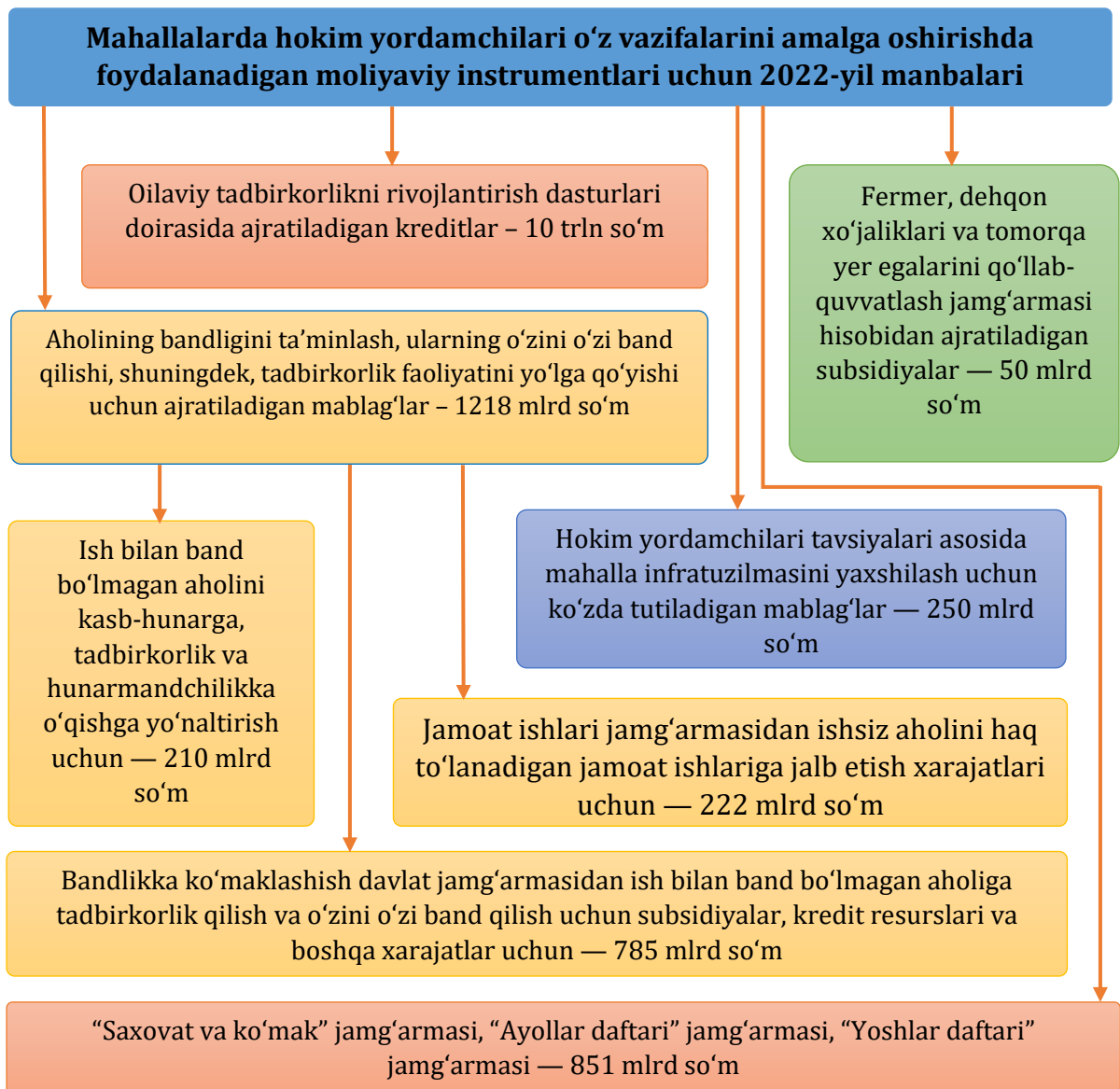
- 2022-2023-yillarda hududlar kesimida infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha loyihalar ro'yxatiga kirgan mahallalarning hududlar kisimidagi taqsimoti hamda 2022-yilda ishlizlik va mehnat resurslari ko'rsatkichlari o'rtasida ayrim hududlarda katta farqlar kuzatildi, ayniqsa 2022 yilda Buxoro viloyatida ishsizlar soning respublikadagi ulushi 5,69% (75,8 ming kishi)ni, mehnat resurslarining respublikadagi ulushi 5,51% (1074,7 ming kishi) tashkil etgan bo'lsa, infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha loyihalar ro'yxatiga kirgan mahallalar soni bo'yicha respublikadagi ulushi esa 7,75% (408ta)ni tashkil etgan, xuddi shunday nomutanosiblik Toshkent viloyatida (ishsizlar ulushi - 8,77%, mehnat rusurslari ulushi - 8,30%, infratuzilmasi rivojlantirish loyihasiga kirgan mahallalar ulushi -13,47%) ham kuzatilgan.



**1-rasm. 2022-2023-yillarda mahallalar infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha loyihalar ro'yxatiga kiritilgan mahallalar soni, birlik [16]**

2021-yil 1-sentabr holatiga respublika bo'yicha mahalla fuqarolar yig'inlari soni 5 taga ko'payib, 9255 tani (2021-yil 1-iyul holatiga 9251 ta) tashkil etgan edi. Shundan 41 tasi shaharcha, 81 tasi qishloq, 164 tasi ovul, 8969 tasi mahalla fuqarolar yig'inini tashkil etgan [14].

Gazeta.uz rasmiy veb-sahifasi ma’lumotlariga ko’ra, 2022-yil may oyida mamlakatda mahallalar soni 9349 tani tashlik etgan [15] bo’lsa, 2022-yil noyabr oyida ushbu ko’rsatkich 9370 tani tashkil etgan [5, 16].



**2-rasm. Hokim yordamchilari o‘z vazifalarini amalga oshirishda foydalanadigan moliyaviy instrumentlarning 2022-yil uchun manbalari, mlrd so‘m [17].**

2022-2023-yillarda mahallalar infratuzilmasini rivojlantirish bo‘yicha loyihalar dasturlari doirasida tadbirlar amalga oshirilishi rejalangan mahallalar soni 5284 tani tashkil etgan edi, bunda ichki yo‘llarni ta‘mirlash (3828,1 mlrd so‘m), ichimlik suvi ta‘minoti (2282,1 mlrd so‘m), oqova suv ta‘minoti (122,5 mlrd so‘m), elektr energiyasi ta‘minoti (120,9 mlrd so‘m), gaz ta‘minoti (49,2 mlrd so‘m), umumta‘lim maktablari (33,0 mlrd so‘m), maktabgacha ta‘lim tashkilotlari (24,6 mlrd so‘m), sport obyektlari (37,0 mlrd so‘m) va boshqa tadbirlar (549,4 mlrd so‘m) uchun respublika bo‘yicha 2700 mlrd so‘m yo‘naltirilgan edi.



Ma'lumki, har bir mahallada hokim yordamchisi o'z vazifalarini to'liq va mukammal amalga oshirish uchun moliyaviy manbalarga tayanadi. Bunda maqsadli kreditlar, subsidiyalar, grantlar va tegishli jamg'armalar mablag'laridan samarali foydalanish uchun manbalar yaratildi.

Xususan, 2022-yilda mahallada hokim yordamchilari o'z vazifalarini amalga oshirishda foydalanadigan moliyaviy instrumentlarning manbalari etib quyidagilar belgilangan edi (2-rasm):

- oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish dasturlari doirasida ajratiladigan kreditlar — 10 trln so'm;

- aholining bandligini ta'minlash, ularning o'zini o'zi band qilishi, shuningdek, tadbirkorlik faoliyatini yo'lga qo'yishi uchun ajratiladigan mablag'lar — 1218 mlrd so'm, shundan: Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasidan ish bilan band bo'lmagan aholiga tadbirkorlik qilish va o'zini o'zi band qilish uchun subsidiyalar, kredit resurslari va boshqa xarajatlar uchun — 785 mlrd so'm, ish bilan band bo'lmagan aholini kasb-hunarga, tadbirkorlik va hunarmandchilikka o'qishga yo'naltirish uchun — 210 mlrd so'm; Jamoat ishlari jamg'armasidan ishsiz aholini haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etish xarajatlari uchun — 222 mlrd so'm;

- fermer, dehqon xo'jaliklari va tomorqa yer egalarini qo'llab-quvvatlash jamg'armasi hisobidan ajratiladigan subsidiyalar — 50 mlrd so'm;

- hokim yordamchilari tavsiyalari asosida mahalla infratuzilmasini yaxshilash uchun ko'zda tutiladigan mablag'lar — 250 mlrd so'm;

- “Saxovat va ko'mak” jamg'armasi, “Ayollar daftari” jamg'armasi, “Yoshlar daftari” jamg'armasi — 851 mlrd so'm [17].

Davlat byudjetidan ajratilayotgan mablag'lardan maqsadli foydalanishda yo'l qo'yilgan har qanday kamchiliklar ilmiy o'rganilishi, asoslanishi va o'z vaqtida, tezkor yechimlarga ega bo'lmog'i lozim. Ilmiy asoslanmagan har qanday xatti-harakat risk sifatida baholanadi. Ayniqsa, ishsiz, kambag'al va ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar ko'magi uchun har qanday xatti-harakatlar riskdan himoyalangan bo'lmog'i lozim.

Xalqaro tajribalardan foydalanish, qaysidir ma'noda, mahallada ishsiz shaxslarni ish bilan bandligini ta'minlashga, aholi ish bilan bandligi va mehnat daromadlarini oshirishga imkon berishi mumkin. Masalan, Fransiya tajribasini oladigan bo'lsa, aholi ish bilan bandligiga ko'maklashishda konsalting ofislari xizmatidan foydalanadi va ushbu idoralar mamlakatning barcha hududlarida ishlaydi. Ular xodimlarning avvalgi ishdagi faoliyati tahlili; xodimning keyingi faoliyati uchun uch yoki to'rtta loyihani ishlab chiqish; mehnat bozoridagi talab va taklif dinamikasini o'rganish, ish beruvchilar bilan ishbilarmonlik munosabatlarini rivojlantirish usullarini ishlab chiqish; ish bilan ta'minlash xizmatlari, korxonalar va kasaba uyushmalari o'rtasida ishchilar tanlovi bo'yicha munosabatlarni shakllantirish va rivojlantirish; ishchilarni jalb qilish bo'yicha taklif qilingan vakansiyalarni o'rganishadilar.

Mahallalarda shunday konsalting ofislarini joriy etish, bandlikka ko‘maklashish markazlaridan ko‘ra, aholi xonadonlariga yaqinroq va manfaatliroq bo‘lishi mumkin.

Ko‘pgina rivojlangan davlatlarda ishsizlik nafaqasini olish huquqini ishlash istagi va ish, kasb-hunar yoki ta‘lim olish uchun minimal majburiyat bilan bog‘laydi. Slovakiyada ishlashga tayyorligini tasdiqlash va munosib ish topishga rozi bo‘lish faqat eng yuqori darajadagi qo‘llab-quvvatlash uchun ariza berishda talab qilinadi. Ish izlovchilar ish taklifini qabul qilishlari shartlari ayrim davlatlarda boshqasidan farq qiladi. Masalan, Chexiya va Germaniyada ish izlovchi ishsizlar tegishli mehnat organlar tomonidan taklif etilayotgan ishlar ularning malakalariga mos kelmasa yoki qisqa muddatli bo‘lsa ham, har qanday ishni qabul qilishlari kerak. Bunda asosiy maqsad – aholini daromadli qilish va boqimandalikka qarshi kurashish.

Kasb o‘rgatish tizimi muvaffaqiyatli bo‘lmasa, ba‘zi davlat soha faolligini oshirishni ta‘minlash uchun (majburiy) choralar ko‘rishadi. Mamlakatda kambag‘allikni qisqartirish, ishsizlikni kamaytirish, aholi bandligini va mehnat daromadlarini oshirishda fuqarolik majburiyatlarini shaxslarga yuklash ham ijobiy natijalar bergani amaliyotda isbotlangan.

2023-yil 26-sentyabr kuni mahallabay ishlash tizimini yanada kuchaytirish chora-tadbirlari muhokamasi yuzasidan Prezident Sh.Mirziyoyev o‘tkazgan videoselektor yig‘ilishida “Mahallalar – davlatimizning eng katta zamini” ekaniga urg‘u berdi [18]. Shuningdek, endilikda har bir mahallada “Mahalla yettiligi” tizimi ish boshlashi ma‘lum qilindi.

Manbalarga [20] ko‘ra, endilikda aholi uchta ijtimoiy daftarga kiritiladi, moddiy yordam, subsidiya va kredit ajratish kabi 70 dan ortiq masala mahallaning o‘zida hal qilinadi. Shuningdek, ijtimoiy daftarlar uchun beriladigan mablag‘lar bandlik, tadbirkorlik va kasanachilik jamg‘armalaridan har bir mahallaga taqsimlanadi. Ya‘ni, mablag‘ni ishlatish mahallaning o‘zida, “yettilik” ixtiyorida bo‘ladi.

### **Xulosa va takliflar**

Ma‘lumki, mahallalarida aholi ish bilan bandlik darajasini oshirish islohotlar markazidagi dolzarb vazifalardan biri bo‘lib, u keng miqyosdagi davlat dasturlari va maqsadli strategik yo‘nalishlarni o‘zida qamrab oladi. Hozirgi kun mahallalarda aholi bandligi darajasini oshirishda bir qancha asosiy yo‘nalishlarga alohida ustuvorlik berish kerak. Ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

Avvalo, mahalla boshqaruv tizimini izchil rivojlantirish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Bunga zamonaviy innovatsion texnologiyalarni joriy etish, boshqaruv tizimini tubdan yaxshilash, aholiga sifatli davlat va nodavlat xizmatlari ko‘rsatish tizimini tubdan yaxshilash orqali erishish mumkin.

Ikkinchidan, “mahalla yettiligi” sohasi bo‘yicha malakasini oshirish muhim hisoblanadi. Mahalla aholisini talabini qondiradigan sohasi bo‘yicha yetarli tayyorgarlik, malaka va ko‘nikmalarga ega bo‘lishi lozim.



Uchinchidan, mahalla infratuzilmasini tubdan yaxshilash lozim. Ayniqsa, yo'llar, elektr energiyasi va internet aloqasi kabi mahalla infratuzilmasini rivojlantirish biznes operatsiyalarini osonlashtirishi, shu asosida mahalladagi tadbirkorlar bozorlarga kirishi, ishsiz fuqarolar esa internet tarmoqlarida ish izlashi yanada yaxshilanishi, hamda mahalladagi mavjud istiqbolli tadbirkorlik sohasiga investitsiyalarni jalb qilishi tezlashishi mumkin.

To'rtinchidan, mahallalarda ham mahalliy qiymat zanjirlarini rag'batlantirish lozim. Xom-ashyo mahalliy sharoitda qayta ishlanadigan va sotiladigan mahalliy qiymat zanjirlarini rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash mahalladagi tadbirkorlar tomonidan ishlab chiqarilagan mahsulotlar qiymatini oshirish va aholi bandlik imkoniyatlarini yaratish imkonini beradi.

Beshinchidan, mahalla hududlarida joylashgan kichik va o'rta tadbirkorlik subyektlarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash yaxshi natijalar beradi. Ayniqsa, qishloq va shahar posyolkalarida kichik va o'rta tadbirkorlikka subsidiyalar, soliq imtiyozlari va marketingini qo'llab-quvvatlash mahalliy iqtisodiyotni rag'batlantirishi mumkin.

Oltinchidan, qishloq va shahar mahallalari o'rtasida muntazam va har tomonlama aloqalarni mustahkamlash va bunda munosabatlar barqarorligini ta'minlash maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Qishloq va shahar o'rtasidagi aloqalarni mustahkamlash tovarlar, xizmatlar va odamlar oqimini osonlashtirishi va qishloq hududlaridagi mahallalar yanada rivojlanishiga yordam berishi mumkin.

Yettinchidan, mahalladagi ishsiz shaxslar uchun kasbiy tayyorgarligi, malaka va ko'nikmasi asosida kunlik ishlar va pullik jamoat ishlariga jalb etish bo'yicha masofaviy platformalar yaratish va uni mahallalararo tizimli ishlashi uchun shart-sharoitlar yaratish kerak.

Sakkizinchidan, mahalla aholisi bandligini oshirish bo'yicha davlat-xususiy sherikchiligi asosida xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy etish va unda “mahalla yettiligi” faolligini rag'batlantirish juda zarurdir.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi “O'zbekiston — 2030” Strategiyasi to'g'risidagi PF-158-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>
3. O'zbekiston Respublikasi “Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari to'g'risida”gi Qonuni. 15.03.2013-yil. Manba: <https://lex.uz/docs/2156899#2157124>
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti 2023-yil 12-dekabrda “Mahalla institutining jamiyatdagi rolini tubdan oshirish va uning aholi muammolarini hal etishda birinchi bo'g'in sifatida ishlashini ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar to'g'risida”gi PF-209-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/docs/6705763>

5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 25-oktabrdagi "2022-2023-yillarda mahallalar infratuzilmasini yanada yaxshilash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida"gi PQ-408-son Qarori. Manba: <https://lex.uz/uz/docs/6250699>

6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti 2021-yil 3-dekabr kuni “Mahallada tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini ta‘minlash va kambag‘allikni qisqartirish bo‘yicha davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari to‘g‘risida”gi PF-29-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/docs/5758437>

7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi //Xalq So‘zi gazetasi, 2020 yil 25 yanvar, № 19 (7521).

8. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: ЎзФА «ФАН» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б. 253-257-бет.

9. Абдурахаманова Г.К. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Автореферат. –Тошкент, “Иқтисодиёт ва таълим” журнали ва ТДИУ нашриёт бўлими таҳрири, ТДИУ, 2016. – 77б. 13-бет.

10. Чэн Вэй. Современный китаи: проблема занятости // Вестник РУДН, серия Международные отношения, 2009, № 3, с.61-75.

11. Islam, R. The nexus of economic growth, employment and poverty reduction: an empirical analysis issues in employment and poverty Discussion Paper, No.14. Geneva: International Labour Organization, Recovery and Reconstruction Department, 2004. P37.

12. Маҳалла – кеча ва бугун. Манба:[https://uza.uz/ru/posts/mahalla-kecha-va-bugun\\_464621?q=%2Fposts%2Fmahalla-kecha-va-bugun\\_464621](https://uza.uz/ru/posts/mahalla-kecha-va-bugun_464621?q=%2Fposts%2Fmahalla-kecha-va-bugun_464621)

13. Истеъмол кайфияти шарҳи, 2021 йил III чорак. Манба:[https://cbu.uz/upload/iblock/d75/Istemol-kayfiyati-sharhi\\_III\\_chorak.pdf](https://cbu.uz/upload/iblock/d75/Istemol-kayfiyati-sharhi_III_chorak.pdf)

14. <https://yuz.uz/uz/news/ozbekistonda-nechta-mahalla-bor>

15. <https://www.gazeta.uz/oz/2022/05/17/mahallas/>

16. Маҳаллалар инфратузилмасини яхшилаш орқали 20 млн аҳоли учун қулай шарт-шароитлар яратилади — Танзила Нарбаева. Манба:<https://www.gazeta.uz/uz/2022/11/10/narbaeva/>

17. “Onlayn Mahalla” - elektron platformasi ma’lumotlari. Манба:<https://online-mahalla.uz/>

18. “Mahalla yettiligi” – unda hokim yordamchilarining o‘rni qanday? Манба:<https://www.uzade.uz/uz/news/view/384>

19. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma’lumotlari. Манба:<https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2>

20. “Mahalla yettiligi”ning vazifalari aniq belgilandi. Манба:[https://uza.uz/oz/posts/mahalla-yettiligining-vazifalari-aniq-belgilandi\\_524528](https://uza.uz/oz/posts/mahalla-yettiligining-vazifalari-aniq-belgilandi_524528)



## МЕHНАТ ИҚТISОДИYОТИ VA ИHСОН КАПИТАЛИ

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



### ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КОРХОНАЛАРИДА МЕХНАТ МУҲОФАЗАСИ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ОРҚАЛИ ИҚТISОДИЙ САМАРАДОРЛИКНИ ТАЪМИНЛАШ

**Содиқхўжаев Камолиддин Жалолиддинович**

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Бизнес

ва тадбиркорлик олий мактаби магистри

e-mail: [sadikhodjaev74@mail.ru](mailto:sadikhodjaev74@mail.ru)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a34](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a34)

**Аннотация:** Ушбу мақолада моддий ишлар чикариш корхоналарида иқтисодий самардорликни таъминлаш учун ишлаб чикариш ресурсларини жумладан инсон капиталини тўғри бошқариб, ижобий натижага эришиш ҳамда ушбу бошқарув даврида корхонада ишлаб чикариш билан боғлиқ кутилмаган рискларнинг келиб чиқиши ва уларнинг иқтисодий самардорликка эришишга салбий таъсири тўғрисида фикр юритилган. Шу билан бирга, мана шу кутилмаган рискларнинг баргараф этиш учун тегишли чора-тадбирлар белгилаш ва шу орқали ишлаб чикариш корхонасининг иқтисодий самардорлигини таъминлаш масалалари таҳлил қилинган.

**Калит сўзлар:** Иқтисодий самардорлик, ишлаб чикариш жараёни, рентабеллик, инновацион ёндашув, фойда, риск ва уни бошқариш, кўзда тутилмаган харажатлар, бахтсиз ҳодиса, иқтисодий харажатлар, меҳнат муҳофазаси.

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПУТЕМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

**Садикходжаев Камолиддин Джалолиддинович**

Магистр Высшей школы бизнеса и предпринимательства при

Кабинете Министров Республики Узбекистан

**Аннотация:** В данной статье рассматривается, как правильно управлять производственными ресурсами, в том числе человеческим капиталом, для обеспечения экономической эффективности на предприятиях материального производства и достижения положительного результата, а также возникновение неожиданных рисков, связанных с производством на предприятии в этот период управления, и их негативное влияние. по экономической эффективности. При этом были проанализированы вопросы определения соответствующих мер по устранению этих неожиданных рисков и тем самым обеспечению экономической эффективности производственного предприятия.

**Ключевые слова:** Экономическая эффективность, производственный процесс, рентабельность, инновационный подход, прибыль, риск и управление им, непредвиденные затраты, несчастный случай, экономические издержки, охрана труда.

## PROVIDING ECONOMIC EFFICIENCY BY IMPROVING THE LABOR PROTECTION SYSTEM IN MANUFACTURING ENTERPRISES

Sadiqkhojaev Kamoliddin Jaloliddinovich

Master of the Higher School of Business  
and Entrepreneurship under the Cabinet of Ministers  
of the Republic of Uzbekistan

**Abstract.** This article discusses how to properly manage production resources, including human capital, to ensure economic efficiency in material production enterprises and achieve a positive result, as well as the emergence of unexpected risks associated with production at the enterprise during this period of management, and their negative impact on economic efficiency. At the same time, the issues of determining appropriate measures to eliminate these unexpected risks and thereby ensure the economic efficiency of the production enterprise were analyzed.

**Keywords:** Economic efficiency, production process, profitability, innovative approach, profit, risk and its management, unforeseen costs, accident, economic costs, labor protection.

### Кириш

Ҳозирги кунда ишлаб чиқариш фаолияти билан шуғулланувчи ҳар қандай корхонанинг устивор мақсадларга эришишдаги бирламчи вазифаси ишлаб чиқаришга инновацион ёндашувни амалга ошириш ва бу орқали тўлиқ иқтисодий самарадорликни таъминлашдан иборатдир. Бу ёндашув хоҳ технологик кўринишда бўлсин, хоҳ стратегик кўринишда бўлсин энг асосий мақсад корхонанинг иқтисодий самарадорлигини ошириш. Ишлаб чиқаришдаги иқтисодий самарадорликнинг энг асосий талабларидан бири эса бу-инсон капитали, меҳнат воситалари ва мавжуд ресурсларни ишлаб чиқариш жараёнига тўғри ва оқилона йўналтириш орқали юқори фойда олишдир. Бизнеснинг олтин қонидаси ҳам шундан иборат.

Ходим ўзининг ақлий ва жисмоний салоҳияти билан бирор функционал вазифани бажариши орқали, корхонага маълум даражада фойда келтиради. Корхона ҳам ўз ўрнида ушбу ходимнинг билими ва жисмоний имкониятларидан тўлиқ фойдаланган ҳолда у билан меҳнат муносабатларига киришади. Бу жараёнда ҳар иккала тарафнинг ҳам эҳтиёжлари қондирилади. Албатта, ишлаб чиқаришни ташкил этиш учун меҳнат қуроллари, дастгоҳлар, ускуналар ёки турли ашёлардан, қолаверса автоматлаштирилган замонавий технологик қурилмалардан фойдаланилади. Бунда эса ўз навбатида кўзда тутилмаган объектив ёки субъектив омилларга боғлиқ бўлган рисклар мавжуд бўлади. Ишлаб чиқиш корхоналарида мана шундай кўзда тутилмаган рисклардан бири-бу ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган бахтсиз ҳодисаларнинг содир бўлиши, яъни корхона ходимининг ўз хизмат вазифасини бажаришида шикастланиши. Бундай ҳолларда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуни” ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг тегишли

қарорларига биноан бахтсиз ҳодиса сабабли жабрланган шахсга белгиланган миқдордаги товон тўловининг амалга оширилиши иш берувчи зиммасига юкланган.

Албатта бундай кўзда тутилмаган ҳолат учун маълум миқододаги режалаштирилмаган пул маблағи сарф-ҳаражатлари ҳам корxonанинг иқтисодий самарадорликка эришишида ўзининг салбий таъсирини кўрсатмай қолмайди. Агар содир бўлган бахтсиз ҳодиса йил давомида бир неча маротаба такрорланса-чи ёки гуруҳий бўлса-чи? Унда корхона кўрадиган зиён анча сезиларли бўлади.

Бундай ҳолатларнинг олдини олиш ва корхонада иқтисодий самарадорликнинг барқарорлигини таъминлаш ишлаб чиқариш жараёнида иштирок этувчи персоналга алоҳида ёндашувни шакллантиришни талаб этади. Бу шуни англатадики, ходимнинг меҳнат шароити, иш қобилияти, ишлаб чиқариш унумдорлиги, корxonанинг иқтисодий самарадорлиги бир-бирига боғлиқ бўлган категориялар саналади ва уларни доимий яхшилашга оид тадбирларга эътибор қаратилиши талаб этилади.

### **Мавзуга оид адабиётлар таҳлили**

Корхонада ишлаб чиқариш жараёнида ходимнинг меҳнатини муҳофаза қилиш тадбирларининг асосий мақсади ходимга қулай ва соғлом меҳнат шароитларини яратиш ҳамда бу билан ишлаб чиқариш жараёнининг ходим саломатлигига салбий таъсирини олдини олиш тушунилади. Соҳага оид ўтказилган кўпгина илмий-тадқиқот ишларида ҳам, нашр этилган адабиётларда ҳам асосан корxonаларда меҳнат муҳофазаси тадбирларини молиялаштириш ҳақида фикр билдирилган. Бу тадбирлар сирасига ходим иш ўринининг меҳнат шароитлари бўйича шаҳодатланиши, шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари билан таъминланиши, зарали ва хавфли иш ўринларида ишловчиларнинг ижтимоий ҳимояси ва бошқалар киради. Лекин корxonанинг иқтисодий самарадорлигини таъминланишида меҳнат муҳофазаси тизимининг эгаллаган ўрни бўйича олиб борган ишлар ниҳоятда кам.

Таниқли олим Ў.Йўлдошев ўзининг кўп илмий асарларида корxonаларда меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан баб-баробар мувофиқлаштирилиб борилиши, мулк ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, барча корxonалар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона тартиб-қоидалар белгиланиши ва ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлган бахтсиз ҳодисага учраган ходимнинг ижтимоий ҳимояси ва манфаатлари таъминланиши тўғрисида фикрлар юритилган. Шунингдек, ишлаб чиқаришда содир бўлган бахтсиз ҳодисаларнинг ўрганиш ва баҳолаш услубларидан бири бу иқтисодий услуб бўлиб, унга кўра, меҳнат муҳофазаси учун ажратилган маблағлар ва материалларнинг бахтсиз ҳодисаларни камайтиришга, олдини олишга қанчалик таъсир этиши ва бахтсиз ҳодисаларнинг иқтисодий



оқибатларини бартараф этиш бўйича ташкилий-техник масалалар ўрганилган.

Рус олимлари А. Хачатуров ва А. Голубев ўзларининг иқтисодий самарадорликка бағишланган илмий ишларида ишлаб чиқариш жараёнида самарадорликни ошириш учун икки омил: ички ва ташқи омиллар таъсир кўрсатишига урғу берилган. Ички омил тўғрисида мушоҳада қилганда ишлаб чиқарилган маҳсулот сифати, ишлаб чиқариш технологияси, ходимнинг малакаси ва саломатлигига эътибор қаратиш ғояси илгари сурилган. Бу билан корхонада ишлаб чиқарилиши мўлжалланган маҳсулот адади ва сифати орқали иқтисодий самара кўриш мумкинлиги ва бунга юқори малакали ходимнинг меҳнати орқали эришилиши назарда тутилган ва тадқиқот сўнггида ходимга бериладиган ижтимоий имтиёзлар зарурлигига эътибор қаратилган.

Фикримизча, бу соҳада олиб борилган ҳар қандай тадқиқотнинг ўз натижавий таҳлиллари илмий асосга эга, лекин эндиги босқичда корхонада ходимга яратилган меҳнат шароити ҳам ходимнинг ўзига қаратилган ижтимоий-иқтисодий ва техник тадбирлар ҳам ишлаб чиқариш сифатини яхшилаши ва бу орқали самарадорликка эришиш масалалари ҳам ўрганиб чиқилиши керак. Бу билан ҳар қандай ишлаб чиқариш самарадорлигига эришиш учун ишлаб чиқаришга бошидан оқ илмий ёндашишни талаб этиши ойдинлашади. Амалга оширилган барча илмий ишларда корхоналарнинг пировард натижаси билан ушбу корхоналарда меҳнат муҳофазаси тизими ўртасидаги боғлиқлик масалаларига эътибор қаратилмаган. Эндиги вазифамиз мана шу муаммони илмий асослаб бериш ва уни ҳал этишдан иборат бўлади.

#### **Тадқиқот методологияси**

Илмий мақолани ёзиш жараёнида илмий тадқиқотни амалга оширишнинг тизимли таҳлил, мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий ва селектив танлаб тадқиқ қилиш, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилган.

#### **Таҳлил ва натижалар**

Ишлаб чиқариш корхоналари бозорда рақобатбардошликни сақлаб қолиш учун доимо ўз товарларининг миқдорини оширишга, турларини кўпайтиришга ва сифатини яхшилашга интиладилар. Албатта бу ҳам ашё сифатига, миқдорига ва қолаверса мавжуд технологик ва ишлаб чиқариш жараёнига ҳам боғлиқ бўлади. Ишлаб чиқариш жараёнини бошқарувчи куч эса-бу ишчи кучи, персонал ва малакали мутахассис бўлади. Корхонанинг энг асосий капитали ҳам-инсон капиталидир. Ишлаб чиқариш корхонаси тўлиқ самарадорликни қачон қўлга киритиши мумкин, қачонки мавжуд капитални ривожлантирса ва ундан оқилона фойдаланса. Ишлаб чиқариш жараёнида ишчи ходимга қулай меҳнат шароитларини яратиш, унинг ҳавфсизлигини таъминлаш корхона маблағлари ҳисобидан амалга оширилади ва у корхонанинг йиллик

чора-тадбирлари белгиланган маблағлар сметасида ўз аксини топади. Корхоналарнинг йиллик сарф-харажатлари кўзда титилган смета хужжатларида содир бўлиши мумкин бўлган бахтсиз ҳодисалар учун қоплама тўловлари назарда тутилмайди.

Энди Республика саноат ва ишлаб чиқариш корхоналарида 2018-2022 йиллар давомида содир бўлган бахтсиз ҳодисалар сонини қуйидаги жадвал асосида таҳлил қиламиз.

**1-жадвал**

**2018-2022 йиллар давомида Ўзбекистон Республикаси ишлаб чиқариш тармоқларида содир бўлган бахтсиз ҳодисалар сони**

<b>Йил</b>	<b>Оқибати енгил</b>	<b>Оқибати оғир</b>	<b>Ўлим билан тугаган</b>	<b>Умумий</b>	<b>Гуруҳий</b>
<b>2018</b>	28	162	70	260	16
<b>2019</b>	17	122	80	214	19
<b>2020</b>	24	135	59	218	12
<b>2021</b>	31	113	59	203	19
<b>2022</b>	31	118	59	208	17

Мазкур жадвалдаги маълумотга кўра: 2018-2022 йиллар давомида оқибати енгил бахтсиз ҳодисалар сони 2018 йилга қараганда 2022 йилда ортган. Оқибати оғир бахтсиз ҳодисалар сони селиларли камайган. Ўлим билан тугаган бахтсиз ҳодисалар сони ўтган уч йил давомида 59 бирликни кўрсатган ва 2018 ва 2019 йиллар кўрсаткичларидан бир оз камайган. Умумий бахтсиз ҳодисалар сони 2018 йилга қараганда 52 бирликка камайган бўлса ҳам барибир юқориликча қолган. Гуруҳий бахтсиз ҳодисалар 2018-2022 йиллар давомида юқориликча қолган. Бундан шундай ҳулоса чиқариш мумкинки, ишлаб чиқаришда меҳнат тиғизлигининг ортиши, янги технологияларнинг жорий этилиши ҳаммаси ўзига яраша хатарларга сабаб бўлиши мумкин. Хтарнинг ортиши албатта кутилмаган ҳодисаларга олиб куелади.

Бундай ҳодисалар ишлаб чиқариш жараёнида содир бўлдими, демак, бу ҳолат республикада амалда бўлган қонунчиликка асосан корхонага тегишли мажбурият юклайди ва албатта бу маълум миқдордаги пул сарф-харажатлари билан боғлиқ бўлади, яъни ортиқча чиқимга сабаб бўлади. Демак ишлаб чиқариш корхоналарида бундай кўзда тутилмаган ҳодисалар содир бўлишини олдини олиш ишлаб чиқариш корхонасининг иқтисодий самарадорлигини таъминлашда муҳим роль ўйнайди. Шу сабабли ҳам ишлаб чиқариш корхоналарида хавфсиз меҳнат шароитларини яхшилаш ва меҳнат муҳофазаси тизимини янада такомиллаштириш бўйича амалга оширилиши шарт



бўлган тадбирлар тўғрисида бир оз тўхталиб ўтилса мақсадга мувофиқ бўлар эди. Бунинг учун қатор тадбирларни белгилаш талаб этилади.

Жумладан:

1. Режага олинган ва қилиниши керак бўлган ишларни ишловчилар ўртасида тўғри тақсимлаш.

Бунда албатта ишловчининг жисмоний ва руҳий ҳолати, топшириқни тўғри бажара олишга эга бўлган етарли малакаси, соҳага оид эгаллаган билими, орттирилган тажрибаси ва функционал мажбуриятлари инобатга олиниши шарт. Шундай иш турлари мавжудки, уни бажаришда албатта билим ва кўникма талаб этилади. Ҳамма ҳам шундай талабга жавоб беравермайди. Корхонада инсон капиталининг ривожлантиришдаги энг биринчи босқич-бу ишловчини хавфсиз ва малакали иш олиб боришга ўқитишдир.

2. Иш жараёнида ишловчига таъсир қиладиган ташқи хавфли ва зарарли омилларни, хатарларни тўғри баҳолаш.

Илмий тадқиқотлар натижасида белгиланган мъёрдан ортиқ бўлан ҳар қандай физик, киёвий, биологик ҳамда руҳий-эмоционал факторлар иш жараёнида ишловчини жароҳатлаши ёки касбий касалликни келтириб чиқариши мумкин.

Ишнинг оғирлиги ва тифизлик даражаси қандай бўлишидан қатъий назар у ақлий меҳнат бўладими ёки жисмоний меҳнат бўладими, бари бир ташқи таъсир этувчи хавфли ёки зарарли ташқи омиллар мавжуд бўлади. Масалан булар тоифасига: шовқин ва титраш, табиий ва сунъий ёритганлик, юкларни ортиш ва тушуриш, электромагнит майдон кучланганлиги, баландликларда ишларни бажариш ёки конструкцияси носоз иншоотларда ишлаш ва ҳаказолар кириши мумкин. Ишловчини ўз меҳнат вазифаларини бажаришидан олдин мана шундай омиллар тўғрисида ва бажарадиган ишини ушбу омилларни инобатга олган ҳолда, унга тайёрланган ҳолда ишга юборилиши, содир бўлиши мумкин бўлагн бахтсиз ҳодисаларнинг келиб чиқиш эҳтимолини камайтиради.

3. Иш жараёнида ишловчига ташқи зарарли таъсирдан ҳимояланиш учун шахсий ва жамоавий ҳимоя воситалари ва анжомларини танлаш, огоҳлантирувчи восита ва белгилардан тўғри фойдаланиш.

Юқорида ишлаб чиқариш корхоналарида хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлаш корхона маблағлари ҳисобидан амага оширилиши тўғрисида фикр юритдик. Бунда бажариладиган иш туридан келиб чиқиб, мавжуд ҳар қандай хатарларни олдини олишга қаратилган техник ва технологик тадбирларни белгилаш назарда тутилади. Агар бажариладиган ишлар электр токи таъсири остида бўлса, демак диэлектрик ҳмоя воситалари, балндликдаги ишлар бўлса, тегишли анжомлар, ҳимоя тўсиқлари ва бошқалар. Мақсад хавфли ва зарарли омилларни ишловчи саломатлигига салбий таъсирини олдини олиш ва бу билан соғлом меҳнат шароитларини таъминлаш.

4. Иш оғирлиги ва тифизлигини меъёрлаштириш.

Эргономика фани инсоннинг ишлаб чиқариш жараёнида жисмоний ва ақлий меҳнат қобилияти, унинг иқониятлари, чррачаши ва зўриқиши, меҳнат қобилиятининг қайта тикланиши, билимларни ўзлаштириш салоҳияти ва шу кабиларни ўрганади. Мазкур соҳа олимлари таъкидлашига ишловчининг меҳнат қобилияти қайта тикланиши учун ишловчига вақти-вақти билан ишлар оарсида танаффуслар бериб турилиши ундаги чарчаш ва зўриқишни ноллаштиради.

5. Хатарли рискларга барҳам бериш.

Баъзан шундай ҳолатлар ҳам бўладики, ишловчи хатарни аниқ-равшан кўриб турган бўлса ҳам, таваккалчиликка қўл уради. Бу ҳар доим ҳам яхшиликка олиб келавермайди. Хатар тўлиқ бартараф этилмагунга қадар ишларни олиб боришни тўхтатса бу ишловчи учун ҳам корхона учун ҳам манфаатли бўлади.

6. Ишни тўғри олиб борилишини назорат қилишни йўлга қўйиш.

Инсон табиатида гоҳо унитиш, бепарволик ёки нотўғри қарорлар қабул қилиш, янглишиш каби камчиликлар мавжуд. Йиллар давомида ҳар доим бир ҳил ишни қилвериб, ўз ишини устаси бўлиб кетган инсонлар ҳам гоҳида янглишадилар. Энг хавфлиси шундаки, улар баъзан хато қилганларини сезмайдилар. Энг ёмони бу хато ўзига ёки ўзгаларга қимматга тушиши мумкин. Дастгоҳларни созлашда, электр тармоғига уланишда ёки транспорт воситасини серқатнов йўлда бошқаришда хатога йўл қўйиш бир эмас, бир қанча инсонларни жароҳатлаши мумкин. Мана шундай салбий ҳолатларнинг олдини олиш мақсадида, ишларнинг тўғри олиб борилиши устидан даврий назоратни таъминлаб туриш керак.

Корхонада ишлаб чиқариш билан боғлиқ бахтсиз ҳодисаларнинг олдини олиш, меҳнат муҳофазаси тизимини такомиллаштириш албатта ўзига яраша маълум миқдордаги пул маблағлари харажатларини талаб этади. Лекин, бундай тадбирларни амалга оширмаслик натижасида бир қанча салбий оқибатлари келиб чиқиши мумкин:

биринчидан, ишлаб чиқариш жараёнида ходим билан содир бўлган бахтсиз ҳодиса ишлаб чиқариш интенсивлигига ҳам, яратилган инвестицион муҳитга ҳам салбий таъсир кўрсатади, қолаверса малакали кадрлар етишмовчилигига ҳам сабаб бўлиши мумкин;

иккинчидан, Ўзбекистон Республикасида амалдаги қонунчиликка асосан корхона учун ортиқча пул маблағлари сарф-харажатларига олиб келади ва иқтисодий самарадорликка путр етказади.

### **Хулоса ва таклифлар**

Юқорида келтирилганларни чуқур таҳлил қилиб, бир қанча хулосаларга келиш мумкин:

Ишлаб чиқариш корхоналари тўлиқ иқтисодий самарадорликка эришиш учун албатта инновацион технологиялар асосида ишлаб чиқаришни модернизация қилишни йўлга қўйишлари керак. Бу билан биринчи навбатда энергия тежамкорлигига эришиш, бино ва

иншоотлардан унумли фойдаланиш ҳамда ички бозорда ҳам ташқи бозорида ҳам рақобатбардош маҳсулотларни ишлаб чиқариш мақсадларини кўзлашлари керак.

Персонални ривожлантириш сиёсатига катта эътибор қаратишлари шарт. Мутахассисларнинг доимий малака оширишлари, замонавий ускуна ва мураккаб қурилмаларни бошқариш учун дунёнинг энг илғор мамлакатларида тегишли маҳорат ошириш-стажировка ўтишлари муҳим ҳисобланади. Энг малакали мутахассисларнинг вақти-вақти билан рағбатлантирилиб турилиши ишлаб чиқариш самарадорлигига эришишда ўзини оқлайди.

Барча ишлаб чиқариш корхоналарида меҳнатни муҳофаза қилиш тизимини ривожлантириш бўйича максимал чора-тадбирлар белгиланиши, меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассис лавозими жорий этилиши лозим. Янги технологияларнинг кириб келиши бу соҳага технологик хавфсизликни таъминлаш нуқтаи назаридан алоҳида ёндашувни талаб этади. Қурилма ва дастгоҳларда ишловчининг энг аввало хавфсизлик талаблари тўлиқ бажарилгандагина ишлаб чиқариш жараёнига жалб этилиши концепцияси устивор бўлиши лозим. Бунга қўшимча равишда шуни айтиш лозимки, ишлаб чиқариш жараёнида ходим меҳнатини муҳофаза қилишни янада такомиллаштириш мақсадида мазкур тадбирларни тўлиқ рақамлаштириш кўзланган мақсадга эришишни тезлаштиради.

Ишлаб чиқариш корхоналарига тижорат банклари томонидан кредитлар ажратилишида корхона фаолияти ўрганилиши ва унда меҳнат муҳофазаси бўйича тегишли тадбирлар белгилангани ҳам эътиборга олинishi керак. Чунки ишлаб чиқариш корхоналари ўз бизнесларини ҳар қанча ривожлантиришлари мумкин, лекин бу ишловчининг ишлаб чиқариш жараёнидаги жароҳатланиши эвазига бўлиши керакмас. Шундай экан аввало хавфсиз меҳнат шароити таъминлангани инобатга олинган бўлиши керак.

Корхоналарнинг йиллик маблағ фондлари шакллантирилишида кўзда тутилмаган сарф-харажатлар учун ҳам пул маблағлари ажратилишини таъминлаш керак. Айнан мана шу орқали ишлаб чиқаришга ажратилган маблағни мақсадли йўналтириш ва ишлаб чиқаришдан олинган маблағни режали тасарруф этишда мақсадга эришиш мумкин бўлади.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Ш. Р. Қобилов “Иқтисодиёт назарияси”. Тошкент-2013 йил.
2. X. Shaiyev, I. Xabibullayev. “STATISTIKA” Toshkent-2013 йил.
3. “Менежмент ва бизнес асослари”-Т “Меҳнат”-1997 йил.
4. А. Қўчқоров, Х. Тошматов, Ж. Исроилов “Менежмент стратегияси”. Тошкент-2003 йил.
5. T. Malikov, O. Olimjonov “MOLIYA”. Toshkent 2019 йил.

6. M. Dodgson The management of technological innovation: An international and strategic approach. – Oxford University Press, 2000 year.
7. И. Афонин Управление развитием предприятия: стратегический менеджмент, инновации, инвестиции, цены : учеб. пособие. 2010 год. – 314 с.
8. Е. Водачек, О. Водачкова Стратегия управления инновациями на предприятии. Москва, Экономика, 2009 год.-167 с.
9. Э. Уткин Управление компаниями. Москва, 2007 год.-304 с.
10. Й.Шумпетер Теория экономического развития / Й. Шумпетер; пер. с нем. В.С.Автономова, М.С.Любского, А.Ю.Чепуренко. – М.: Прогресс, 1982 год. – 456 с.
11. Ф. Эргашев, Д. Раҳимова, О. Парпиев “ИННОВАЦИОН МЕНЕЖМЕНТ” Тошкент. 2005 йил.
12. И. Улашев, Ш. Атамурадов “Корхона иқтисодиёти ва менежменти” Тошкент. 2013 йил.
13. М.Р. Todaro “Economic development” Washington. 2010 year.
14. А. Чучулина “Корпоротивное управление”. Томск. 2008 год.
15. Г. Головенчук “Цифровая экономика”. Минск. 2020 год.
16. Л. Мари “Основы цифровизации народного хозяйства и индустрии” Таллин. 2019 год.
17. Ж. Курбонов, З. Мамарасулов “Хаёт фаолияти хавфсизлиги” Самарқанд-2016 йил.
18. Қ. Абдурахмонов “Меҳнат иқтисодиёти. Назария ва амалиёт”- 2019 йил.
19. Н. Иминова “Риск-менежмент”. Тошкент-2017 йил.
20. И. Байджанов, М. Самандаров “Эргономика асослари” Самарқанд-2023 йил.



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## ФИСКАЛ ВА МОНЕТАР СИЁСАТНИНГ МУВОФИҚЛИГИ ВА УЛАРНИНГ МЕҲНАТ БОЗОРИ БИЛАН АЛОҚАДОЛИГИ

**Ҳакимов Ҳакимжон Абдулло ўғли,**

Тошкент давлат иқтисодиёт университети тадқиқотчиси

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a35](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a35)

**Аннотация.** Ушбу мақола фискал ва монетар сиёсатнинг меҳнат бозорига таъсири ва уларнинг ўзаро мувофиқлашувини таҳлил қилади. Асосий эътибор фискал ва монетар сиёсатнинг макроиқтисодий барқарорликка, шу жумладан, инфляция, ялпи ички маҳсулот ва инвестиция муҳитига қандай таъсир қилишига қаратилган.

Мақолада турли мамлакатларда олиб борилган илмий изланишлар ва натижалар муҳокама қилинган, шу билан бирга фискал ва монетар сиёсатларнинг меҳнат бозорига бевосита ва билвосита таъсирлари таҳлил этилган. Шунингдек, фискал ва монетар сиёсатларнинг бир-бири билан мувофиқлашган ҳолда иқтисодий ўсишни таъминлаш ва меҳнат бозорида барқарорликни сақлашга қандай ёрдам бериши мумкинлиги ҳақида мулоҳазалар келтирилган.

**Калит сўзлар:** фискал сиёсат, монетар сиёсат, меҳнат бозори, инвестиция муҳити, бандлик, инфляция, барқарорлик.

## СООТВЕТСТВИЕ БЮДЖЕТНОЙ И ДЕНЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И ИХ СВЯЗЬ С РЫНОКОМ ТРУДА

**Ҳакимов Ҳакимджон Абдулло угли**

научный сотрудник Ташкентский Государственный  
Экономический Университет

**Аннотация.** В данной статье рассматривается влияние фискальной и монетарной политики на рынок труда и их координация. Основное внимание уделяется тому, как налогово-бюджетная и монетарная политика влияют на макроэкономическую стабильность, включая инфляцию, валовой внутренний продукт и инвестиционный климат.

В статье рассматриваются научные исследования и результаты, проведенные в различных странах, анализируются как прямое, так и косвенное влияние фискальной и монетарной политики на рынок труда. В нем также рассматривается, как скоординированная налогово-бюджетная и денежно-кредитная политика может способствовать экономическому росту и поддерживать стабильность на рынке труда.

**Ключевые слова:** фискальная политика, монетарная политика, рынок труда, инвестиционный климат, занятость, инфляция, стабильность.

## COMPATIBILITY OF FISCAL AND MONETARY POLICIES AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE LABOR MARKET

Khakimov Khakimjon Abdullo ugli

Researcher of TSUE

**Abstract.** This article examines the impact of fiscal and monetary policy on the labor market and their coordination. The primary focus is on how fiscal and monetary policies affect macroeconomic stability, including inflation, gross domestic product, and the investment climate.

The article discusses scientific research and findings conducted in various countries, analyzing both the direct and indirect effects of fiscal and monetary policies on the labor market. It also contemplates how coordinated fiscal and monetary policies can contribute to economic growth and maintain stability in the labor market.

**Keywords:** fiscal policy, monetary policy, labor market, investment climate, employment, inflation, stability.

### Кириш

Иқтисодиётнинг динамикасига турли омиллар таъсир кўрсатади, бунда фискал ва монетар сиёсат ҳал қилувчи роль ўйнайди. Фискал ва монетар сиёсатнинг уйғунлиги ва самарадорлиги макроиқтисодий барқарорликка, жумладан, инфляция, ялпи ички маҳсулот ва инвестиция муҳитига бевосита таъсир қилади. Ушбу сиёсатлар самарали мувофиқлаштирилганда, паст ишсизлик ва барқарор иш ҳақи ўсиши билан ажралиб турадиган мувозанатли меҳнат бозори шаклланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги “Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида”ги Фармонида “Пул-кредит, фискал ва ташқи савдо сиёсатларини ўзаро мувофиқлаштириш ҳамда товар ва хизматлар бозорида рақобат муҳитини яхшилашга қаратилган таркибий ислохотларни давом эттириш орқали 2030 йилга бориб йиллик инфляцияни 5-6 фоиз даражасида таъминлаш” - барқарор иқтисодий ўсиш орқали аҳоли фаровонлигини таъминлашнинг устувор мақсадларидан бири этиб белгиланган [1].

Шу нуқтаи назардан, фискал ва монетар сиёсат ўртасидаги ўзаро мувофиқликни ва уларнинг меҳнат бозорига таъсирини ўрганиш иқтисодиётни самарали бошқариш ва жамиятнинг умумий фаровонлигини ошириш учун муҳим ҳисобланади.

### Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Фискал ва монетар сиёсат бевосита меҳнат бозори билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, иш ўринлари яратиш ва саноатни қўллаб-қувватлашга қаратилган фискал сиёсат бандлик даражаси ва иш ўринлари сифатига бевосита таъсир кўрсатади. Монетар сиёсат эса инвестиция ва истеъмол талабига таъсир кўрсатиш орқали меҳнат бозорига билвосита таъсир қилади.



Иқтисодчилар Elva Bova, Christina Kolerus ва Sampawende J.A. Таъриқларнинг “A fiscal job? An analysis of fiscal policy and the labor market” номли мақоласида фискал сиёсатнинг меҳнат бозори динамикасидаги роли кўриб чиқилади. Оукен қонунининг компонентлари орқали фискал сиёсат воситалари, шунингдек, фискал консолидация ва экспанция эпизодлари меҳнат бозори натижаларига қандай таъсир қилиши баҳоланади. Муаллифлар 1985-2013 йиллар давомида ИХТТнинг 34 та давлатидан иборат панелдан фойдаланган ҳолда, фискал консолидация Оукен коэффицентига катта, ижобий ва кучли таъсир кўрсатишини аниқлайдилар. Бу таъсир, айниқса, харажатларга асосланган консолидациялар учун кучли бўлиб, ҳукумат ҳажмининг қисқариши иш билан бандликнинг ишлаб чиқаришга жавоб бериш қобилиятини оширади ва бизнес циклидаги экспанцион ёки ретсессия ҳолати билан ўзгармаслигини кўрсатади [2].

Италиялик иқтисодчилар Alesina ва Tabellini (1987) “Rules and discretion with noncoordinated monetary and fiscal policies” номли мақоласида пул-кредит сиёсатининг вақтинчалик самарасизлиги солиқ имтиёзларининг таъсири билан боғлиқлигини исботлаганлар. Уларнинг фикрича, вақти-вақти билан самарасиз пул-кредит сиёсатини такомиллаштириш масаласи пул-кредит ва фискал сиёсатни мувофиқлаштириш билан боғлиқ. Муаллифлар учта иштирокчи (марказий банк, фискал органлар ва иш ҳақи миқдорини белгиловчи органлар)га эга моделни тақдим этадилар, бу моделда солиқлардаги бузилишлар аниқ моделлаштирилади [3].

Олимлар Kliem, Kriwoluzky ва Sarferaz (2016) лар “Monetary-fiscal policy interaction and fiscal inflation: a tale of three countries” номли мақоласида фискал ва пул-кредит сиёсати ўртасидаги алоқадорликнинг фискал ҳолат ва инфляция ўртасидаги паст частотали муносабатларга таъсирини 1965 йилдан 1999 йилгача давлатлараро маълумотлардан фойдаланиш асосида ўрганишган.

Биринчи босқичда улар Германия, АҚШ ва Италиянинг пул-кредит ва фискал кўрсаткичларини оддий регрессия моделлари ва вақт ўзгарувчан VAR моделидан олинган далилларга асосан солиштиришган.

Молиявий ҳолат ва инфляция ўртасидаги паст частотали боғланиш марказий банк мустақиллиги даврида ва масъулиятли фискал сиёсат даврида паст ва мураса қила оладиган монетар органлар ҳамда жавобгар бўлмаган фискал сиёсат даврида анча юқори эканлигини аниқлашади.

Иккинчи босқичда улар паст частотали чора-тадбирларни тизимли равишда шарҳлаш ва узоқ муддатда бюджет сиёсатининг инфляция даражасига таъсир кўрсатувчи механизмларни кўрсатиш учун DSGE моделини шакллантиришган.

Уларнинг хулосасига кўра, DSGE моделининг натижалари шунини кўрсатмоқдаки, пул-кредит ва фискал сиёсатдаги ўзаро боғлиқ



Ўзгаришлар ва структуравий шокларнинг тарқалишидаги бир-бирига алоқадор ўзгаришлар фискал ҳолат ва инфляция ўртасидаги паст частотали муносабатлардаги ўзгаришларни изоҳлаши мумкин [4].

Jules Chouquetнинг “ Taylor Expansion, Finiteness and Strategies ” номли китобида Тейлор қоидаси кутилаётган инфляция даражаси мақсадли инфляция даражасидан ва кутилаётган ўсиш суръати ЯИМнинг узоқ муддатли ўсиш суръатларидан фарқ қилганда, Марказий банклар томонидан мақсадли қисқа муддатли фоиз ставкасини ҳисоблашда фойдаланиладиган воситалиги тушинтириб ўтилган. Иқтисодиётда Тейлорнинг қоидаси асосан фоиз ставкалари нима бўлишини ёки иқтисодиётдаги ўзгаришлар рўй берганда қандай бўлиши кераклигини аниқлаш учун фойдаланиладиган прогнозлаш моделидир. Тейлорнинг қоидаси Марказий Банкни инфляция даражаси юқори бўлган ёки бандлик даражаси тўлиқ бандлик даражасидан ошиб кетганда фоиз ставкаларини кўтариши кераклигини тавсия қилади. Аксинча, инфляция ва бандлик даражаси паст бўлганда, фоизларни пасайтириш керак [5].

#### **Тадқиқот методологияси**

Мазкур тадқиқот ишида фискал ва монетар сиёсатнинг меҳнат бозори билан алоқадоллиги бўйича илмий тадқиқот ишлари, олимларнинг қарашлари ҳамда билдирган фикр мулоҳазалари ўрганилган ва таҳлил этилган.

Тадқиқотда тизимли ёндашув, статистик, кузатиш ва қиёсий таҳлил усулларида фойдаланилди.

#### **Таҳлил ва натижалар муҳокамаси**

Фискал ва монетар сиёсат билан меҳнат бозори ўртасидаги муносабатлар мураккаб ва кўп қирралидир. Кенгайтириш сиёсати (харажатларни кўпайтириш ва фоиз ставкаларини пасайтириш) кўпинча янги иш ўринларини яратишга ва ишсизлик даражасини пасайтиришга олиб келади. Бироқ, агар бу сиёсатлар ҳаддан ташқари қўлланилса, улар инфляцияга олиб келиши мумкин.

Қисқартириш сиёсати (харажатларни қисқартириш ва юқори фоиз ставкалари) инфляцияни назорат қилишда ёрдам бериши билан бирга, ишсизликни ошириши мумкин.

Ушбу омилларнинг ўзаро таъсири меҳнат бозорининг умумий ҳолатини белгилайди ва мамлакатдаги муайян иқтисодий вазиятга қараб ўзгариши мумкин.

Шу билан бирга, ижтимоий сиёсат соҳасида аҳолининг реал даромадларини оширишга қаратилган барча бюджет ташаббуслари тўлиқ амалга оширилиши керак.

Узоқ муддатли барқарорликни таъминлаш учун ҳукумат харажатларни фискал буферларни вужудга келишига олиб келадиган даражада барқарорлаштиришга йўналтирилган сиёсатни олиб бориши мақсадга мувофиқ.

Бюджет даромадлари сиёсати кенгайтирилган солиқ базаси асосида жами солиқ тушумларининг ЯИМнинг муайян фоизигача (даромадларга қоида ўрнатиш чораларини кўриш орқали) ўсишини рағбатлантиришга йўналтирилиши лозим.

1-жадвал

**Фискал ва монетар сиёсатнинг меҳнат бозори билан алоқадорлиги**

№	Омиллар	Алоқадорлиги
1.	Солиқ сиёсати	Солиқлар даромад ва инвестицияларни тақсимлаш орқали меҳнат бозорига таъсир қилади. Юқори солиқлар бандлик ёки инвестицияларни чеклайди, паст солиқлар эса иқтисодий ўсишни ва янги иш ўринларини яратишни рағбатлантиради.
2.	Бюджет сиёсати	Давлат харажатлари, жумладан, инфратузилма ва ижтимоий дастурларга инвестициялар иш ўринларини яратиши ва ишчи кучига талабни оширади. Бюджет тақчиллиги солиқларнинг ошишига ёки давлат харажатларининг қисқаришига олиб келса, меҳнат бозорига босим ўтказиши мумкин.
3.	Пул-кредит сиёсати	Марказий банк фоиз ставкалари ва пул таклифини тартибга солиб, инвестициялар ва истеъмол талабига таъсир қилади. Юқори фоиз ставкалари инвестицияларни қисқартириши ва иқтисодий ўсишни секинлаштиради, бу эса меҳнат бозорига салбий таъсир қилади. Бошқа томондан, паст ставкалар иқтисодий фаолликни ва иш ўринларини яратишни рағбатлантириши мумкин.
4.	Инфляция ва ишсизлик	Инфляция ва ишсизлик ўртасида ўзаро боғлиқлик мавжуд (Филлипс эгри чизиғи). Паст ишсизлик кўпинча юқори инфляция билан бирга келади ва аксинча.
5.	Глобал омиллар	Глобаллашув ва халқаро савдо ҳам меҳнат бозорига таъсир қилади. Ички бозорни ҳимоя қилишга қаратилган чора-тадбирлар қисқа муддатда бандликни қўллаб-қувватлаши мумкин, аммо узоқ муддатда рақобатбардошлик ва инновацияларни камайтиради.

Манба: Муаллиф томонидан шакллантирилди.

Ҳукумат ва Марказий банк томонидан иқтисодий ўсишни таъминлаш ва ишбилармонлик фаоллигини жонлантириш учун шарт-шароитлар яратиш бўйича чора-тадбирларнинг кучайиши макро ва микроиқтисодий барқарорликни бузилишига олиб келиши мумкин.

Шу боис, Ҳукумат ва Марказий банк иқтисодиётни таъминланмаган эмиссия, пул қийматини асосиз пасайтириш ёки бошқа нобозор шакллар орқали молиялаштириш молия бозорининг беқарорлашиши ва

инқирози, инфляциянинг ўсиши билан боғлиқ жиддий хавфларни ўз зиммасига олишини (ҳуқуқий асосда) тан олиши лозим.

Марказий банк ўз сиёсатининг шаффофлиги ва башорат қилинадиган даражасини янада оширишни, алоқаларни яхшилашни, кейинги ҳаракатлар тўғрисида ўз вақтида хабардор қилишни ва зарур статистик ва таҳлилий маълумотларни тарқатишни таъминлаши керак.

Ҳукумат тариф сиёсатининг бир қисми сифатида инвестиция дастурининг амалга оширилишини ва асосий воситаларни янгилашни, шунингдек истеъмолчиларга хизматларнинг мақбуллиги ва сифатини таъминлаш мақсадида уларнинг хизматларининг самарали нархини шакллантириш мақсадида табиий монополист корхоналарни тартибга солувчи ёндашувларни такомиллаштириш давом эттирилиши лозим.

Ҳукумат ички бозорни истеъмол товарлари билан тўлдириш бўйича давлат сиёсати чораларини фаоллаштириши лозим. Бунда бозорда рақобатни ривожлантиришга қаратилган ташқи савдо эркинлаштирилишини таъминлаш ҳамда ички бозорни истеъмол товарлари билан тўлдириш мақсадида ишлаб чиқаришни рағбатлантириш ҳамда саноат соҳалари учун зарур бўлган ишлаб чиқариш инфратузилмасини ривожлантириш талаб этилади.

Ишлаб чиқариш харажатларининг асоссиз ошишига олиб келувчи омилларни доимий равишда қидириш ва бартараф этиш асосида ишлаб чиқариладиган маҳсулотлар таннархини камайтириш лозим. Бунда ҳар йили ишлаб чиқариш харажатларини қисқартиришнинг йиллик мақсадли параметрларини ўрнатишни назарда тутган ҳолда вазирликлар, идоралар ва бошқа ташкилотлар таркибига кирувчи саноат тармоқлари корхоналарининг ишлаб чиқариш харажатларини камайтириш бўйича ташкилий чора-тадбирлар комплексини ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

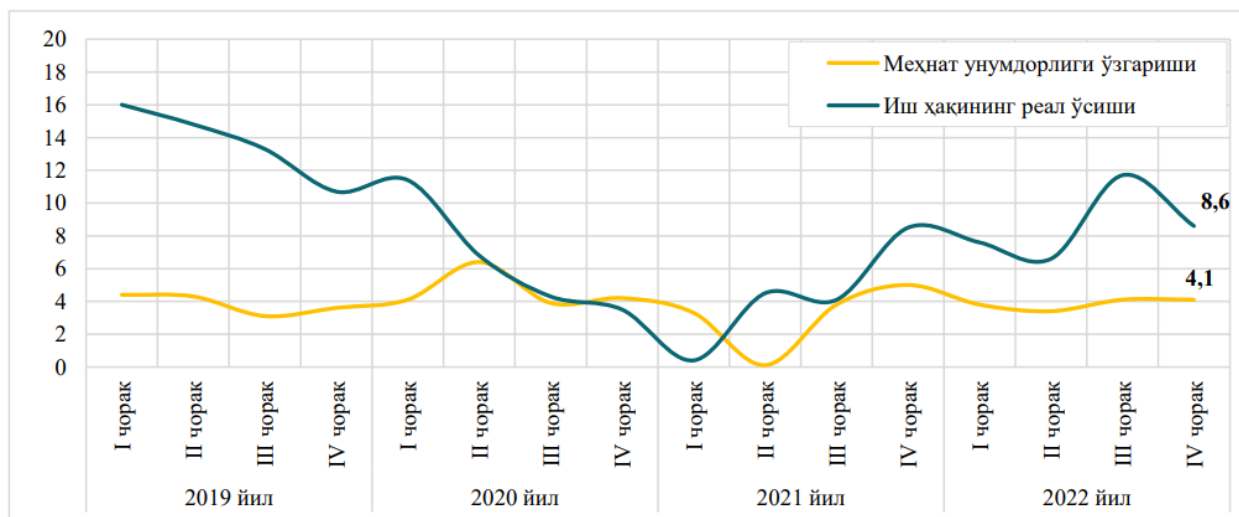
Иқтисодиёт тармоқларида маҳсулот таннархи шаклланишини таҳлил ва мониторинг қилиш механизмининг жорий этиш лозим. Бунда ҳар ҳафталик истеъмол нархлари индексларини ҳисоблаш учун қисқартирилган истеъмол саватчасини такомиллаштириш ва унга киритилган товарлар ва хизматлар таннархининг шаклланиши тўғрисидаги ҳар чораклик маълумотнинг сўров усули асосидаги статистик ҳисоботини шакллантириш мақсадга мувофиқ.

Инфляция бўйича мақсадли кўрсаткичларни ҳисобга олган ҳолда тартибга солинадиган нархлар (тарифлар)ни эркинлаштириш жадвалини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш лозим.

Ҳукумат ва Марказий банк маълумотлар алмашинуви, макроиқтисодий таҳлил ва прогнозларнинг ҳам келишилганлигини таъминлаши лозим. Бунда умумий мувозанатнинг замонавий моделлари ва прогнозлашнинг илғор методларини жорий этиши лозим.

Сўнгги йилларда иқтисодиётнинг турли тармоқларида иш ҳақи миқдори инфляцияга мос равишда тартибга солинган ва юқори

малакали мутахассисларга бўлган эҳтиёж ортиши сабабли, иш ҳақи миқдорларида фарқлар пайдо бўлган. Масалан, 2022 йилда меҳнат бозоридаги ўртача иш ҳақи 3,9 млн сўм бўлган бўлса, айрим соҳаларда, жумладан молия ва суғурта, ахборот ва алоқа, ташиш ва сақлаш, саноат ва қурилиш соҳаларида бу рақам анча юқори бўлган. Бошқа томондан, соғлиқни сақлаш, таълим, яшаш ва овқатланиш хизматлари каби соҳаларда иш ҳақи ўртачадан паст бўлган.



**1-расм. Иш ҳақи ва меҳнат унумдорлигининг реал ўсиши динамикаси, фоизда**

Манба: Статистика агентлиги ва Марказий банк маълумотлари

2022 йилда иш ҳақининг реал ўсиш кўрсаткичи 8,6 фоизни ташкил этган, бу меҳнат унумдорлигининг 4,1 фоизга ўсганига нисбатан деярли икки баравар кўпдир. Бунинг натижасида, иш ҳақи миқдорининг ошиши истеъмол талабини қўллаб-қувватлашга хизмат қилган, бироқ меҳнат унумдорлиги билан иш ҳақи миқдорининг ошиши орасидаги фарқ иқтисодиётга инфляцион босим юклатиши ва маҳаллий ишлаб чиқарувчиларнинг рақобатбардошлигини пасайтириши мумкин.

### Хулоса ва таклифлар

Фискал ва монетар сиёсат ҳамда меҳнат бозори ўртасидаги муносабатлар миллий иқтисодиётни бошқаришнинг мураккаблигидан далолат беради. Ушбу сиёсатлар иқтисодиётни бошқаришда кучли восита бўлсада, уларнинг муваффақияти эҳтиёткорлик ва мувофиқлаштирилган бўлишидадир.

Ушбу динамикани тушуниш ҳукумат, иқтисодчилар ва жамоатчилик учун жуда муҳим, чунки у иқтисодий конъюнктурани шакллантиради ва ҳар бир соҳа фаолиятига таъсир қилади.

Фискал ва монетар сиёсатни мувофиқлаштиришда истиқболда ички ишлаб чиқариш ҳажмларини доимий ошириш ва нархлар барқарорлигини таъминлаш мақсадларига жавоб берувчи тамойилларга ва вазифаларга асосланган ривожлантириш стратегиялари ва

дастурларини ишлаб чиқиш тизими устидан тартиб ва назоратни ўрнатиш мақсадга мувофиқ бўлиб, бунда:

маҳаллий ишлаб чиқарувчилар рақобатбардошлигини ошириш ва уларнинг ташқи иқтисодий шароитлардаги ўзгаришларга мослашувчанлигини ошириш;

ишлаб чиқариш, транспорт ва ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш;

марказлашган молиявий ресурслардан фойдаланиш самарадорлигини ошириш;

меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқариш энергия самарадорлигини ошириш;

ишлаб чиқариш харажатларининг асоссиз ошишига олиб келувчи омилларни доимий равишда қидириш ва бартараф этишга асосланган ҳолда ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар таннархини камайтириш вазибаларини ҳал этиш муҳим ҳисобланади.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида”ги 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони, Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси ахборот тизими ([www.lex.uz](http://www.lex.uz))

2. Elva Bova, Christina Kolerus & Sampawende J.A. Tapsoba. A fiscal job? An analysis of fiscal policy and the labor market. IZA J Labor Policy 4, 13 (2015). <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0041-x>.

3. Alesina, A., Tabellini, G., 1987. Rules and discretion with noncoordinated monetary and fiscal policies. Econ. Inq. 25, 619–630.

4. Kliem, M., Kriwoluzky, A., Sarferaz, S., 2016. Monetary-fiscal policy interaction and fiscal inflation: a tale of three countries. Eur. Econ. Rev. 88, 158–184.

5. Chouquet, J. (2019). Taylor expansion, finiteness and strategies. Electronic Notes in Theoretical Computer Science, 347, 65-85.



## MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



### INSON KAPITALI RIVOJI – SHAХS-JAMIYAT-DAVLAT TARAҚЌIЁТИНИНГ КАФОЛАТИ

**Нодира Шотурсунова Насировна**

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a36](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a36)

**Аннотация.** Мақолада жамиятлар ва давлатлар тараққиёти, халқларнинг иқтисодий фаровонлиги бевосита инсон капиталига чамбарчас боғлиқлиги ҳақида сўз юритилади. Инсон капитали ривожига етарлича эътибор қаратмаган давлатлар ҳар қанча бой табиий имкониятларга эга бўлмасин барибир тараққиётдан ортда қолиши таҳлил қилинган. Инсон капитали ривожига таълим, айниқса, катталар таълими, соғлиқни сақлаш, ижтимоий ҳимоя соҳаларидаги ислохотлар зарурати изоҳланган. Янги Ўзбекистонда бу борада олиб борилган туб ўзгаришларнинг дастлабки натижалари эътироф этилган.

**Таянч тушунчалар:** “иқтисодий одам”, инсон капитали, касб-ҳунар, таълим, олий маълумот, катта ёшдагилар таълими, мутахассислик, даромад, тиббий хизматлар, ижтимоий ҳимоя.

### РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА – ГАРАНТИЯ РАЗВИТИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО-ОБЩЕСТВА-ГОСУДАРСТВА

**Нодира Шотурсунова Насировна**

Доктор философии по экономике (PhD)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a36](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a36)

**Аннотация.** В статье говорится о развитии обществ и государств, а экономическое благополучие народов напрямую зависит от человеческого капитала. Проанализировано, что страны, которые не уделяют должного внимания развитию человеческого капитала, какими бы богатыми природными ресурсами они ни располагали, все равно будут отставать в развитии. В развитии человеческого капитала разъяснялась необходимость реформ в сферах образования, особенно образования взрослых, здравоохранения и социальной защиты. Зафиксированы первые результаты коренных преобразований, проведенных в этом отношении в Новом Узбекистане.

**Ключевые слова:** «хозяйственный человек», человеческий капитал, профессия, образование, высшее образование, образование взрослых, специализация, доход, медицинские услуги, социальная защита.

### HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT - GUARANTEE OF PERSONAL-SOCIAL- STATE DEVELOPMENT

**Nodira Shotursunova Nasirovna**

Doctor of Philosophy in Economics



**Abstract.** The article talks about the development of societies and states, and the economic well-being of peoples directly depends on human capital. It has been analyzed that countries that do not pay enough attention to the development of human capital, no matter how many rich natural resources they have, will still lag behind in development. In the development of human capital, the need for reforms in the fields of education, especially adult education, health care, and social protection was explained. The initial results of the fundamental changes carried out in this regard in New Uzbekistan have been recorded.

**Key words:** "economic man", human capital, occupation, education, higher education, adult education, specialization, income, medical services, social protection.

## **Кириш**

Бугун дунё миқёсида оқибатларини олдиндан айтиш мушкул бўлган геосий қарама-қаршиликлар, иқтисодий ва сиёсий санкцияларни қўллаш ҳолати авж олмоқда. Мамлакатлар ва минтақалараро зиддиятлар, глобал иқтисодий тизимлар ва логистика занжирларидаги узилишлар айниқса ривожланаётган давлатлар иқтисодиётига, корхоналар фаолиятига жиддий салбий таъсир кўрсатмоқда. Мана шундай мураккаб шароитда давлатлар ва улардаги тадбиркорлик субъектларининг, аҳолининг иқтисодий фаровонлигини таъминлаш кўп жиҳатдан инсон капитали нечоғлиқ ривожланганига боғлиқ бўлиб қолмоқда.

Тадқиқотимиз долзарблиги ва зарурати янги Ўзбекистонда жадал олиб борилаётган иқтисодий, ижтимоий ислохотлар ҳамда уларнинг ҳуқуқий асоси бўлган нолрматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ўз ифодасини топади. Хусусан, “Инсон қадрлари учун” тамойили асосида халқимизнинг фаровонлигини янада ошириш, иқтисодиёт тармоқларини трансформация қилиш ва тадбиркорликни жадал ривожлантириш, инсон ҳуқуқлари ва манфаатларини сўзсиз таъминлаш ҳамда фаол фуқаролик жамиятини шакллантиришга қаратилган ислохотларнинг устувор йўналишларини белгилаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60 Фармони билан тасдиқланган тараққиёт стратегиясида<sup>1</sup>, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сон Фармони билан тасдиқланган “Ўзбекистон – 2030” стратегиясида<sup>2</sup> ҳам биринчи навбатда “Ҳар бир инсонга ўз салоҳиятини рўёбга чиқариши учун муносиб шароитларни яратиш” деган мақсадга эътибор қаратилди ва бу мақсадга эришиш учун амалга оширилиши зарур бўлган вазифалар қатъий белгилаб олинди.

Мақоланинг асосий мақсади янги Ўзбекистонда шахс-жамият-давлат тамойилини амалга тадбиқ этишда инсон капиталининг ривож

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган янги ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/5841063>

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли “«Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида”ги Фармони. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/6600413>



қанчалар муҳим аҳамиятга эга эканлигини кўрсатиш ва бу жараёнда биринчи навбатда эътибор қартиш зарур бўлган масалалар юзасидан таклиф ва тавсиялар тайёрлашдан иборат.

### **Мавзуга оид адабиётлар таҳлили**

Бугунги кунда иқтисодиёт мутахассислари инсон капиталини, яъни шахсларнинг билим ва кўникмалари билан боғлиқ ресурсларни иқтисодий ривожланишнинг муҳим таркибий қисми сифатида атрофлича тадқиқ этмоқдалар<sup>3</sup>.

“Инсонни ривожлантириш – одамларнинг узоқ ва соғлом, муносиб турмуш кечиришлари, маълумотли бўлишлари учун зарур воситалардан фойдаланишлари имкониятларини кенгайтиришдир. Аммо бу имкониятларни одамларнинг ўзлари танлайдилар. Ривожлантириш жараёни инсонга унинг еҳтиёжлари ва манфаатларига мувофиқ равишда ўзини ривожлантириш учун қулай шароитларни яратишга хизмат қилиши керак”<sup>4</sup>.

Классик назария асосчиларидан бири – “иқтисодий одам”, “инсон капитали” тушунчаларини истеъмолга киритган А.Смитнинг таъкидлашича “иқтисодий одам” шахсий манфаати ва мақсадини кўзлаб, турмушини яхшилашга интилар экан, айти пайтда жамият манфаати учун ҳам меҳнат қилади<sup>5</sup>. Орадан ўтган икки аср мобайнида ушбу қараш мустаҳкам асосга эга эканлиги янада яққолроқ намоён бўлиб бормоқда. Яъни инсон капитали ривожланмаган давлатлар ҳар қанча бой табиий имкониятларга эга бўлмасин барибир тараққиётдан ортда қолиши шубҳасиз.

Бугун ривожланган дунёда умрбод таълим олиш тенденцияси тобора авжланиб бормоқда. Лекин афсуски, аксар постсовет давлатларида ҳамон битта дипломга эга бўлишни, яъни олий маълумот олишни бош мақсад қилган омма шаклланишда давом этмоқда. Муайян соҳанинг чинакам мутахассиси бўлиш ва ўз билимларини изчил ошириш ва йўналишларини кенгайтириш инсон капитали ривожининг ўзгармас талабларидан ҳисобланади.

Одатда инсон капитали индекси (Human Capital Index (HCI)) – соғлиқни сақлаш ва таълимнинг кейинги авлод ишчиларининг самарадорлигига қўшган ҳиссасини миқдорий жиҳатдан белгилайди.

Жаҳон банки томонидан юритиб бориладиган Инсон капитали индекси илк бор 2018 йил октябрь ойида эълон қилинган ва 157 мамлакатни ўз ичига олган. Инсон капитали индекси боланинг келажакда қай даражада самарали кадр бўлиб шаклланиши юзасидан аниқ тасаввур беради. Индекс қиймати 0 дан 1 гача интервалда бўлиб, қиймат 1 га яқинлашиши бугунги болаларнинг келажакда қай даражада

---

<sup>3</sup> Measuring human capital using global learning data | <https://www.nature.com/articles/s41586-021-03323-7>

<sup>4</sup> Абдурахмонов Қ., Курбонов С. Инсон тараққиёти. Ўқув қўлланма. Т.: “Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи”, 2021. Б-4.

<sup>5</sup> Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. –М.: Эксмо, 2007. –С.20.

етук инсон сифатида шаклланишини кўрсатади<sup>6</sup>.

Яқинда ўтказилган таҳлил шуни кўрсатадики, дунё бўйлаб ҳар ўн ўсмирдан олти нафари математика ва ўқиш бўйича асосий билим даражасига эриша олмайди<sup>7</sup>. Бу эса инсон-оила-жамият-давлат занжиридаги тизимли муаммоларни келтириб чиқаради.

Жаҳон банкининг Инсон капитали рейтингида Ўзбекистон 174 та мамлакат орасида 57-ўринни эгаллаган бўлса, БМТ Тараққиёт Дастурининг Инсон тараққиёти индексида 191 та мамлакат орасида 101-ўринда қайд этилган.

“Ўзбекистонда катта ёшдагиларни ўқитиш ва уларга таълим бериш: долзарб ҳолат ва ривожланиш истиқболлари” лойиҳаси доирасида олиб борилган тадқиқотлар катта ёшдагиларнинг ўқишга бўлган эҳтиёжи юқори эканини аниқлади. Хусусан, 24-33 ёшдагиларнинг 70 фоиздан ортиғи ўзларида билим ва кўникмаларнинг етишмаслигини ҳис қилмоқда, 34-42 ёшдаги респондентлар эса, уларнинг фикрига қўшилган. Жами респондентларнинг 60 фоизи билим ва кўникмалари етишмаслигини кўрсатиб ўтган<sup>8</sup>.

#### **Тадқиқот методологияси**

Мақолада илмий абстаркциялаш, эмпирик, тасвирий статистика, қиёсий, тизимли таҳлил, тарихийлик ва мантиқийлик, анализ ва синтез, монографик таҳлил, статистик, таркиб-тизим таҳлил тадқиқот усулларидадан фойдаланилди.

#### **Таҳлил ва тадқиқот натижалари таҳлили**

Инсон капиталини ривожлантириш ва унга инвестиция киритиш янги Ўзбекистон учун ҳам ниҳоятда муҳим аҳамият касб этади. Таҳлилларга кўра, кам даромадли мамлакатларда туғилган чақалоқлар ўзининг 37 фоиз имкониятларини иқтисодий қиймат яратишда фойдаланаётган бўлса, юқори даромадли мамлакатларда ушбу кўрсаткич 70 фоизга тенг. Ўзбекистонда эса, ушбу рақам ўртача 62 фоизни ташкил этмоқда. Бу борадаги натижаларни янада яхшилаш мақсадида мамлакатимизда норматив-ҳуқуқий базани такомиллаштиришдан тортиб амалий чора-тадбирларни татбиқ этишгача бўлган жараёнлар жадал олиб борилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг тегишли фармони билан тасдиқланган ҳамда 100 та мақсаддан иборат 2022 – 2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясида<sup>9</sup> IV йўналиш айнан “Адолатли ижтимоий сиёсат юритиш, инсон капиталини

---

<sup>6</sup> <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/511fdead-a4c9-5634-898f-ee9a6a26f2e4>

<sup>7</sup> [Microsoft Word - FS46-more-than-half-children-not-learning-en-2017-v20.docx \(unesco.org\)](https://www.unesco.org/en/education/microlearning/more-than-half-children-not-learning-en-2017-v20.docx)

<sup>8</sup> [https://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications\\_and\\_other\\_media/Publications/2020\\_%d0%a3%d0%97%d0%91/AES-UZ-2020\\_final\\_version.pdf](https://www.dvv-international-central-asia.org/fileadmin/files/central-asia/documents/Publications_and_other_media/Publications/2020_%d0%a3%d0%97%d0%91/AES-UZ-2020_final_version.pdf)

<sup>9</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган янги ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/5841063>

ривожлантириш” дея белгиланган бўлиб, 34 та мақсад (37-70-мақсадлар)ни ўз ичига олади. Хусусан, ҳар бир фуқарога давлат ҳисобидан аниқ касб-хунарга ўқиш имкониятини яратиш, касбга ўқитиш кўламини 2 баравар ошириб, жами 1 миллион нафар ишсиз фуқарони касб-хунарларга ўқитиш ва бу жараёнда нодавлат таълим муассасаларининг иштирокини 30 фоизга етказиш, умумтаълим мактабларининг касб ўрганиш истагидаги битирувчиларини давлат томонидан камида бир касбни эгаллашига кўмаклашувчи тизимни жорий этиш қайд қилинган.

Шунингдек, 2022/2023 йилларда 6 ёшли болаларни мактабгача тайёрлов тизими билан қамраб олиш даражасини 90 фоизга, 2024/2025 ўқув йили якунига қадар 100 фоизга етказиш, мактабгача таълим тизимига хусусий сектор маблағларини жалб қилиш орқали 7 мингдан зиёд янги нодавлат мактабгача таълим ташкилотларини ташкил қилиш, мактабларни ривожлантириш миллий дастурини жорий этиш орқали халқ таълими тизимида қўшимча 1,2 миллион ўқувчи ўрни яратиш, ўқув ўринлари сонини 2026 йил якунига қадар 6,4 миллионгача етказиш, бошланғич синф (1 — 4-синф) ўқувчиларини бепул овқат билан таъминлаш тизимини кенгайтириш белгилаб олинган.

Ушбу ислохотларинг мантиқий давоми сифатида олий таълим билан қамров даражасини 50 фоизга етказиш ва таълим сифатини ошириш “Эл-юрт умиди” жамғармаси орқали эркин ва ижодий фикрлайдиган ёшларни нуфузли хорижий олийгоҳларга ўқишга юбориш кўламини 2 бараварга ошириш, бунда ёшларнинг 50 фоизини техник, аниқ фанлар ва IT соҳаларига ўқитиш назарда тутилган.

Чора-тадбирлар натижасида глобал инновацион индексда Ўзбекистон Республикасининг ўрнини яхшилаш ва 2030 йилга қадар топ-50 мамлакатлари қаторига киришини таъминлаш белгиланган.

Қолаверса, тараққиёт стратегиясида тиббий хизматларни аҳолига янада яқинлаштириш ва сифатини яхшилаш, ногиронлиги бўлган шахсларни қўллаб-қувватлашнинг самарали тизимини шакллантириш, жисмоний тарбия ва спорт билан мунтазам шуғулланадиган фуқароларнинг сонини ошириш, хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, уларнинг жамият ҳаётидаги фаол иштирокини таъминлаш, ёшларга оид давлат сиёсатини такомиллаштириш каби ўта долзарб масалалар қамраб олинган.

Санаб ўтилган соҳалардаги ислохотлар биринчи навбатда инсон капиталини ривожлантиришга қаратилганлигини англаш мумкин. Статистик маълумотларга кўра Ўзбекистон аҳоли сони бўйича МДҲ давлатлари орасида 3-ўринда, дунёда мамлакатлари орасида 41-ўринда туради, ўртача яшаш ёши йилдан-йилга кўтарилиб, ҳозирда 73,8 ёшни ташкил этмоқда.

Мамлакатимизда бошланган катта ўзгаришларнинг илк самаралари сифатида соғлиқни сақлаш ва таълим соҳаларидаги рақамларга эътибор қаратиш дастлабки хулосалар чиқаришга асос бўлади.

Соғлиқни сақлаш соҳасига ажратилган Давлат бюджети маблағлари ҳажми 2017 йилда 7,1 трлндан 2023 йилда 28,4 трлнга ортди. Сўнгги 5 йилда оналар ўлими 18,9 дан 14,4 га, гўдаклар ўлими 11,5 дан 9,2 га камайган бўлса, аҳолининг ижтимоий касалликлар, яъни сил касаллигига чалиниши 2015 йилга нисбатан 12 фоизга камайган.

2030 йилга қадар юрак-томир, онкологик, қандли диабет ва ўткир респираторли касалликлар туфайли эрта ўлимни 30 фоизга камайтириш режалаштирилган.

Соғлиқни сақлаш тизимида хусусий сектор ва давлат-хусусий шериклик механизмини янада ривожлантиришга жиддий эътибор қаратилмоқда. Сўнгги йилларда тизимда нодавлат тиббиёт улуши 30 фоизга ортган. 2025 йилга бориб, бу кўрсаткични 40 фоизга етказиш кўзда тутилган.

Статистика агентлиги маълумотларига кўра, 2023 йилнинг 1 июнь ҳолатига соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш соҳасида жами фаолият кўрсатаётган корхона ва ташкилотлар сони 10 596 тани ташкил этган бўлса, 2023 йилнинг январь-май ойида бу соҳада 629 та янги корхоналар рўйхатдан ўтган<sup>10</sup>. Сондаги кўпайишлар сифат ўзгаришларига ҳам олиб бориши шубҳасиз.

Таълим тизимидаги дастлабки натижалар ҳам эътирофга лойиқ. Жумладан, болаларни мактабгача таълим билан қамраб олиш даражаси 2017 йилда 27 фоиздан ҳозирда 70 фоизга ортди, 2026 йилга қадар 80 фоизга етказиш режалаштирилган. Бугунги кунда 30 мингга яқин мактабгача таълим ташкилотида 2 млндан зиёд бола тарбияланмоқда, олис ва чекка ҳудудларда минглаб оилавий боғчалар ташкил этилди, тарбиячи ва педагоглар сони 3 бараварга ортди.

Мактабларда 100 фоизлик қамров даражаси таъминланган, ўқувчиларга иккита хорижий тил ва битта касб ўргатиладиган амалиёт жорий қилинди, мактаб дарсликларига STEAM таълимига асосланган мавзу ва машқлар киритилмоқда.

Ёшларни олий таълим билан қамраб олиш даражаси ҳам орди. Олти йил аввал олий таълимга қамров 9 фоиз эди, ҳозир бу кўрсаткич 38 фоизга етди.

Муҳим жиҳатлардан бири – давлат олий таълим муассасаларида STEM йўналиши бўйича 50 мингга яқин хотин-қизлар таҳсил олмоқда. Давлат илмий дастурлари доирасида олима аёллар раҳбарлигида STEMни ривожлантириш бўйича 86 млрддан сўмдан ортиқ бўлган 52 та илмий лойиҳа амалга оширилмоқда.

---

<sup>10</sup> [https://t.me/statistika\\_rasmiy](https://t.me/statistika_rasmiy)

Илгари хотин-қизларнинг бакалавриятдаги қамрови 38 фоизни ташкил этган бўлса, бугунги кунда 48 фоизни ташкил этмоқда. Уларнинг магистратурадаги қамров даражаси 37 фоиздан 51 фоизга ортган.

2019-2022 йилларда 500 мингга яқин ишсиз аёллар касбга, бизнес ва тадбиркорлик асосларига ўқитилган, 800 мингдан орқтиғининг доимий бандлиги таъминланди, 700 мингдан ортиқ аёлларга 20 трлн сўмдан ортиқ кредитлар ажратилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 7 мартдаги “Оила ва хотин-қизларни тизимли қўллаб-қувватлашга доир ишларни янада жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” ПФ-87-сон Фармони<sup>11</sup> билан тасдиқланган 2022 – 2026 йилларда хотин-қизларнинг мамлакат иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий ҳаётининг барча жабҳаларида фаоллигини ошириш бўйича миллий дастурда ҳам хотин-қизлар инсон капиталини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилган. Жумладан, миллий дастурни амалга оширишнинг учинчи босқичида (2026 йил) хотин-қизларнинг ҳуқуқий, тиббий, психологик саводхонлигини ошириш ҳамда илмий-маданий иқтидори ва ижодкорлигини қўллаб-қувватлаш ҳисобига инсон капитали сифатини яхшилашга қаратилган чора-тадбирлар амалга оширилиши назарда тутилган. Бунда миллий дастурнинг асосий натижаларига эришиш, мақсадли параметрлари кўрсатилган инсон капиталини етакчи ривожланган мамлакатларда қабул қилинган мезонларга мувофиқ баҳолаш тартибига ўтиш ҳамда хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш ва уларнинг ижтимоий фаоллигини ошириш учун индикаторлар яратиш ишлари олиб борилади.

Миллий дастурнинг амалга оширилиши натижасида “Бир миллион дастурчи” лойиҳасида иштирок этадиган хотин-қизлар сони 30 фоизга етказиш, ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш, хотин-қизлар бандлигига кўмаклашиш мақсадида 14 та ҳудудда кооперативлар фаолияти йўлга қўйиш, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академиясининг магистратурасига ўқишга тавсия этилган номзодлар орасида хотин-қизлар улуши 30 фоизгача етказиш, республикада истиқомат қилаётган 337 мингдан зиёд хотин-қизларни тиббий, ижтимоий ва касбий реабилитация чоралари билан қамраб олиш кўламини кенгайтириш, гендер тенгликка эришиш даражаси бўйича дунё мамлакатлари рейтингида мамлакатимизнинг ўрни сезиларли ошириш, жазони ижро этиш муассасаларида сақланаётган хотин-қизларнинг жамият ҳаётига мослашувчанлиги ошириш, чет элга ишлаш учун чиқиб кетган хотин-қизларни ҳуқуқий қўллаб-қувватлаш йўлга қўйиш, хотин-қизлар орасида ишсизлик даражасини камайтириш, аёллар тадбиркорлигини ошириш, камбағалликни қисқартириш, оғир ижтимоий вазиятга тушиб

---

<sup>11</sup> <https://lex.uz/docs/5899498>



қолган хотин-қизларнинг турмуши яхшилаш, давлат ва жамият бошқарувида аёлларнинг ўрни ва мавқеи янада мустаҳкамлаш, хотин-қизларнинг таълим олиши учун қўшимча шарт-шароитлар яратиш, илм-фан соҳасида аёлларнинг ўрнини оширишда ислохотларни янги сифат босқичи амалда намоён бўлади.

Ҳозирда мамлакатимизда туғилиш динамикаси ўсиб бормоқда ва ҳар йили ўртача 900 мингдан ортиқ бола туғилмоқда. Меҳнат бозорига ҳар йили 600 минг ёшлар кириб келаётган бўлса, келгуси 10 йилда бу рақам 1 миллионга етади. Мазкур демографик ўсиш мамлакат учун ҳам имконият, ҳам катта масъулият ҳисобланади. Шунинг учун инсон капиталини муттасил ривожлантириб боришга эътибор қаратиш ва бу йўналишда инвестиция киритиш мамлакат истиқболини белгилайди, десак хато бўлмайди.

### **Хулоса ва таклифлар**

Юқорида билдирилган фикрлардан хулоса қилиш мумкинки, инсон капиталини ривожлантиришни истаган давлат фуқароларнинг умрбод таълим олиш, малака ошириш, ўз мутахассислик йўналишларини кенгайтириш, саломатлигини сақлашга даъват этиб бориши ҳамда бундай ташаббусларни моддий қўллаб-қувватлаши зарур.

Аҳоли бандлигини таъминлашга мутасадди вазирлик ва идоралар ҳудудлар кесимида келгуси 5-10 йилликда талаб юқори бўладиган касблар таҳлилини тайёрлаб, ишсиз фуқароларни касб-ҳунарга ўқитишда ана шу таҳлиллар асосида курслар ташкил этилишига эътибор қаратишлари зарур.

Олий таълим тизимида ўқитилаётган айрим мутахассисликларни техникумларга ўтказиш орқали ўқув муддати ва харажатларини тежаш, энг муҳими, замонавий касб-ҳунар эгалари сафини оширишга эришиш мумкин. Бундай техникумлар ва касб-ҳунарга ўргатиш мономарказларида замонавий касблар ва хорижий тилларни ўқитиш, Туркия, Жанубий Корея, Германия, Ҳиндистон ва Япониядан мутахассислар жалб қилиш мақсадга мувофиқ.

Вазирлик ва идоралар, тадбиркорлик субъектлари томонидан олий таълим ва профессионал таълим муассасаларига буюртма бериш тизимини йўлга қўйиш, талабалар учун давлат ташкилотларида иш ҳақи тўланадиган стажировкалар жорий қилиш, таълим муассасалари билан биргаликда уларнинг ўқув дастурларини ишлаб чиқишида иштирок этиш амалий самаралар беради.

Ёшлар ўртасида турли касб-ҳунарлар йўналишида тизимли мусобақалар ташкил қилиш ҳамда ғолибларга устахоналар қуриб бериш, зарур дастгоҳлар тақдим этиш мақсадга мувофиқ.

Янги Ўзбекистонда гендер тенгликни таъминлаш сиёсатини давом эттириш, хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаоллигини янада ошириш, уларни қўллаб-қувватлашга доир ислохотларни янги сифат босқичига олиб чиқиш, хотин-қизларнинг таълим ва касбий кўникмалар



олишлари, муносиб иш топишларига ҳар томонлама кўмаклашиш, тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш, иқтидорли ёш хотин-қизларни аниқлаш ва уларнинг қобилиятларини тўғри йўналтириш юзасидан белгиланган вазифалар ижросини таъминлаш устидан жамоатчилик назоратини кучайтириш зарур.

Узоқ муддатли танаффусдан сўнг меҳнат бозорига қайтаётганлар учун тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг махсус дастурларини ишлаб чиқиш зарур. Бунда, айниқса, болаларни тарбияси билан боғлиқ бўлган узоқ муддатли танаффусдан сўнг ишни тиклашни истаётган аёлларни меҳнат кўникмалари ва касб билимларини тиклаш ҳамда уларга психологик машғулотлар ўтиш учун нодавлат таълим муассасаларининг махсус дастурларни ишлаб чиқишлари ва амалга оширишларини рағбатлантириш мақсадга мувофиқ.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-60-сонли “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган янги ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги Фармони. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/5841063>

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли “«Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида”ги Фармони. Электрон манба: <https://lex.uz/docs/6600413>

3. Абдурахмонов Қ., Қурбонов С. Инсон тараққиёти. Ўқув қўлланма. Т.: “Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи”, 2021. 180 б.

4. Абдурахмонова Г. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “Фан” нашриёти давлат корхонаси, 2021. 694 б.

5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксимо, 2007. 896 с.

6. <https://www.nature.com>

7. <https://openknowledge.worldbank.org>

8. <https://lex.uz>

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



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## METHODOLOGICAL ASPECT OF HUMAN CAPITAL ASSESMENT

**Azimov Tolmas Nematullaevich**

Tashkent State University of Economics

e-mail: [t.azimov@tsue.uz](mailto:t.azimov@tsue.uz)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a37](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a37)

**Abstract.** The development trend of the world economy shows that one of the important factors of development is the knowledge, skills, abilities, ability and need to continue their education. In developed economies, the share of human capital in national wealth is up to 80%. In this regard, special attention is paid to the development of human capital in the developed countries of the world. In the process of building a New Uzbekistan, special attention is paid to issues such as economic growth, employment and quality of life, development of human capital. Economic growth is directly related to employment and health, quality of life, the level and quality of development and competitiveness of the education system. In particular, the human capital currently formed in Uzbekistan does not fully meet the needs of the economy for highly qualified personnel. Therefore, in the context of the development of innovative economies and digital technologies, it is expedient to improve the methodology of calculating human capital and the mechanisms that encourage its growth. Taking into account the world experience, this article proposes a methodology for identifying and evaluating key indicators of human capital at different levels as an important factor in the development of the national economy.

**Keywords:** human capital, human capital index, expected years of school.

## INSON KAPTIALINI BAHOLASHNING USLUBIY JIHLTLARI

**Azimov Tolmas Nematullayevich**

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

**Annotatsiya.** Jahon iqtisodiyoti rivojlanish tendentsiyasining ko'rsatishicha, taraqqiyotning muhim omillaridan biri sifatida bilim, mahorat, malaka, o'qishini davom ettirishga bo'lgan qobiliyat va ehtiyoj alohida ahamiyat kasb etmoqda. Iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda milliy boylikdagi inson kapitali ulushi 80 foizgachani tashkil etadi. Shu jihatdan, jahonning taraqqiy etgan mamlakatlarida inson kapitalini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Yangi O'zbekistonni barpo etish jarayonida iqtisodiy o'sish sur'atlarini ta'minlash, aholi bandligi va turmush sifatini oshirish, inson kapitalini rivojlantirish kabi masalalarga alohida ahamiyat berilmoqda. Iqtisodiy o'sish aholi bandligi va salomatligi, turmush sifati, ta'lim tizimining rivojlanish darajasi va sifati hamda raqobatbardoshligiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq. Ayniqsa, O'zbekistonda hozirgi vaqtda shakllantirilgan inson kapitali iqtisodiyotning yuqori malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyojni to'laqonli qondirmaydi. Shundan kelib chiqib, innovatsion iqtisodiyot va raqamli texnologiyalarni rivojlantirish sharoitida inson kapitalini hisoblash metodikasi hamda uni oshirishni rag'batlantiruvchi mexanizmlarni takomillashtirish maqsadga muvofiq. Jahon tajribasini inobatga olgan holda, ushbu maqolada milliy iqtisodiyotni rivojlantirishning muhim omili sifatida, inson kapitalining asosiy indikatorlarini turli darajalarda aniqlash va

baholash metodikasi taklif etilgan.

**Kalit so‘zlar:** inson kapitali, inson kapitali indeksi, ta'limning kutiladigan yili.

### **Introduction**

The Action Strategy for the five priority areas of development of the Republic of Uzbekistan for 2017-2021 was developed in 2017. This Strategy involves the five directions and its 3<sup>rd</sup> direction about "The development and liberalization of the economy".

Doubtless, implementation of the 3<sup>rd</sup> direction relates also with human capital except other factors. According to [1] economists have long recognized that people are an important component of the wealth of nations. Recently the focus has been switched to using human capital as a tool to explain economic growth across countries. Human capital is believed to play a critical role in the growth process, as well as producing positive external effects such as enhanced self-fulfillment, enjoyment and development of individual capabilities, reduction in poverty and delinquency, and increased participation in community and social and political affairs [2]. The World Bank published the Human Capital Index of the world's countries for 2020 in September this year. For the first time, the index includes data on health and education of Uzbekistan. Uzbekistan, which participated in this study, showed 62% results.

The human capital currently formed in Uzbekistan cannot fully meet the needs of the country's economy for highly qualified human resources. Therefore, to increase of human capital in Uzbekistan is significantly relevant in the context of the development of an innovative economy and digital technologies.

The research purpose is:

-To study the international experience of human capital calculation.

The research objectives are:

-Describing of international experience of human capital calculation;

-Interpreting its meanings and understanding concepts.

“With perceiving about the importance of human capital, many nations have tried to effectively and efficiently measure their human capital to understand their current status” [3].

“Thereafter, human capital measurement is an important source in terms of suggesting and implementing policies regarding human resources” [3].

Human capital is emerging as a key determinant of international competitiveness and its very long development period makes it necessary to understand the stock of the capital, the influences on it, and the way in which that capital and those influences alter [4]. Human capital as the source of economic efficiency [5]. Human capital may be developed through formal training and education aimed at updating and renewing one's capabilities in order to do well in society. Prior researchers have made a distinction between different types of human capital [6]. Human capital emanates from

the fundamental assumption that humans possess skills and abilities that can be improved, and as such can change the way people act [7].

The human capital model is the basis of neoclassical analysis of labor markets, education and economic growth. It has also had an important influence on other social sciences such as sociology and demography [8]. The human capital model is derived from the standard economic logic of optimization and is supported by a large body of empirical evidence. It is not surprising, therefore, that the model is dominant in economic analysis of education throughout the world, and that it is taken as a background assumption in many other areas of economics, such as the theory of economic growth [9].

**Human capital in regions**

**Table 1**

**Human Capital index, USA [11]**

Probability of survival to age 5	Expected years of school	Harmonized test scores	Learning-adjusted years of school	Fraction of children under 5 not stunted	Adult survival rate	Human capital index 2020 (lower bound)	Human capital index 2020	Human capital index 2020 (upper bound)
0,99	12,9	512	10,6	-	0,89	0,69	0,70	0,71

According to the World Bank’s HCI rate, the results of USA in the following order: Probability of survival to age 5 is 99%, Expected years of school is 12,9 years, harmonized test scores is 512, Learning-adjusted years of school is 10,6 years, adult survival rate is 89%, Human capital index is 70%.

M. S. Christian [12] investigated Human Capital Accounting in the United States in 1998-2009 years and identified that the human capital account as a whole was robust to using regressions to impute employment, school enrollment rates, and wages by age, sex, and education. Levels of human capital stock and investment tend to be lower, but real growth rates in the components of net investment were virtually the same. This bodes well for measuring human capital from small data sets from which reliable sample means cannot be measured by age, sex, and individual year of education. [13] measured of the human capital stock and of investment in human capital for the United States between 1994 and 2006. The researcher found that the size of the human capital stock in the United States is gigantic. When both market and non-market components of human output are combined, the stock of human capital was about three-quarters of a quadrillion dollars in 2006. About 70 percent of this stock is the non-market component. Net investment in human capital, which is primarily the effects of births, aging, and education, was about \$6 trillion in 2006; the non-market share of investment is normally between about 70 and 80 percent.

Table 2

**Human Capital index, Singapore [11]**

Probability of survival to age 5	Expected years of school	Harmonized test scores	Learning-adjusted years of school	Fraction of children under 5 not stunted	Adult survival rate	Human capital index 2020 (lower bound)	Human capital index 2020 (upper bound)
1,00	13,9	575	12,8	-	0,95	0,87	0,89

According to the World Bank’s HCI rate, the results of Singapore in the following order: Probability of survival to age 5 is 1,00%, Expected years of school is 13,9 years, harmonized test scores is 575, Learning-adjusted years of school is 12,8 years, fraction of children under 5 not stunted is 0%, Adult survival rate is 95%, Human capital index is 88%.

One of the unique features of Singapore’s national HRD strategies is its investment in human capital. Singapore had the highest per capita national expenditure on education in Asia for 1991-1995 [14]. But human capital poses challenges for Singapore because there is a lack of it. Not only have birth rates continued to dip, despite the government’s generous incentives in the form of a baby bonus to encourage couples to procreate, the mobility of talent out of Singapore has raised a certain level of consternation. Although no statistics can be found in the public domain to ascertain the trend of the out-flow of students, this paper analyses three media articles that reflect the subliminal anxieties about brain drain and shortage of talented human capital in its national imaginary [15]. For Singapore, the human capital management is propped up by two types of policies – the worker policies which discriminate between different types of labor and those which bring in international students with the hope of keeping them after graduation [16].

Table 3

**Human Capital index, Japan [11]**

Probability of survival to age 5	Expected years of school	Harmonized test scores	Learning-adjusted years of school	Fraction of children under 5 not stunted	Adult survival rate	Human capital index 2020 (lower bound)	Human capital index 2020 (upper bound)
1,00	13,6	538	11,7	-	0,95	0,80	0,81

According to the World Bank’s HCI rate, the results of Japan in the following order: Probability of survival to age 5 is 1,00%, Expected years of school is 13,6 years, harmonized test scores is 538, Learning-adjusted years of school is 11,7 years, fraction of children under 5 not stunted is 0%, Adult survival rate is 95%, Human capital index is 80%.

The contribution of human capital in the non-agricultural sector was also



important. The results seem to quantitatively suggest one of the important mechanisms by which labor migration between sectors influences economic development. In Japan, high economic growth occurred after the war when secondary education became popular, rather than before the war when primary education had already been common. This fact is consistent with the results of many Barr regressions that (particularly male) secondary education contributes to economic growth rather than primary education or whole education [17]. [18] Conducted research and found that workers’ average years of schooling increased dramatically during the 1950s and 1960s. Although this increase in human capital could explain much of Japan’s economic growth during the 1950s and 1960s, the expansion of higher education in Japan does not promise to greatly contribute to future economic growth. [19] studied that a bidirectional causality between human capital and economic growth in Japan. In other words, human capital and economic growth are related by a feedback mechanism. This implies that if a country plans to stimulate growth, investment in human capital is an effective way to achieve its goal. Conversely, a country that achieves rapid economic growth can better afford more spending on education. Thus, human capital investments and economic growth promote and reinforce each other.

Table 4

Human Capital index, Uzbekistan [11]

Probability of survival to age 5	Expected years of school	Harmonized test scores	Learning-adjusted years of school	Fraction of children under 5 not stunted	Adult survival rate	Human capital index 2020 (lower bound)	Human capital index 2020	Human capital index 2020 (upper bound)
0,98	12,0	474	9,1	0,89	0,87	0,60	0,62	0,64

**Human Capital Index.** A child born in Uzbekistan today will be 62 percent as productive when she grows up as she could be if she enjoyed complete education and full health. This is lower than the average for Europe & Central Asia region but higher than the average for Lower middle income countries.

**Probability of Survival to Age 5.** 98 out of 100 children born in Uzbekistan survive to age 5.

**Expected Years of School.** In Uzbekistan, a child who starts school at age 4 can expect to complete 12 years of school by her 18th birthday.

**Harmonized Test Scores.** Students in Uzbekistan score 474 on a scale where 625 represents advanced attainment and 300 represents minimum attainment.

**Learning-adjusted Years of School.** Factoring in what children actually learn, expected years of school is only 9.1 years.

**Adult Survival Rate.** Across Uzbekistan, 87 percent of 15-year olds will



survive until age 60. This statistic is a proxy for the range of health risks that a child born today would experience as an adult under current conditions.

**Healthy Growth (Not Stunted Rate).** 89 out of 100 children are not stunted. 11 out of 100 children are stunted, and so are at risk of cognitive and physical limitations that can last a lifetime [20].

In addition, the United Nations’ HDI rank gives us to know about Human Development Indexes (a summary measure of average achievement in key dimensions of human development: a long and healthy life, being knowledgeable and have a decent standard of living) of all members of the organization. According to this HRI index, the Republic of Uzbekistan’s human being is 108 out of 189 countries. Uzbekistan is involved in the high human development group. We may see via this table that Uzbekistan has risen one place (Table 5).

**Table 5**

**Human Development Index and its components, 2018 [21]**

Human development index (HDI)	Life expectancy at birth	Expected years of schooling	Mean years of schooling	Gross national income (GNI) per capita	GNI per capita rank minus HDI rank	HDI rank
0,710	71,6	12,0	11,5	6 462	18	109

### Methodology

This research is a literature review of empirical and theoretical studies and for this reason the secondary data were used in the data collection process. This literature review considered as qualitative research because of research objectives involve describing of international experience of human capital calculation, interpreting its meanings, and understanding concepts. The data of research consisted of 81 journals and books, and corresponding 24 journals, books and internet sources chosen for research. These data collected from open research websites. The process of analysis data is involved of analyzing the meanings and perceptions of human capital calculation methods in international practice. The research is explanatory in nature and there is no specific collection method.

The organization of the research is the following order: creating the research’s corresponding structure, collecting secondary data, analyzing the international methods of human capital calculation, development conclusion and recommendations and finally preparation the full research paper.

The research purpose is:

-To study the international experience of human capital calculation.

The research objectives are:

-Describing of international experience of human capital calculation;

-Interpreting its meanings and understanding concepts.

### International calculating methods of human capital

Human capital measurement can be divided two approaches: indirect and direct. According to [10] this approach is based on the assumption that the discounted value of the benefits that the capital stock will deliver over its life will be equal to the current monetary value of the capital asset. In the context of discussions on sustainable development, the total capital assets of each country may be thought of as generating a stream of benefits in the form of consumption goods in the future. Therefore, by taking the discounted value of the future consumption flows (taken as a proxy for total wealth), and subtracting from this amount the monetary value of those capital goods for which monetary estimates of their current stocks are readily available (i.e. produced capital, market value of a range of natural assets, and net foreign assets), may provide an indirect (i.e. residual) estimate of the value of those capital stocks for which no monetary value can be observed on the market.

Direct approaches derive a measure of the stock of human capital from information on its various components [10]. Direct approach also involves [22] three major approaches to measuring human capital: the cost-based approach, the income-based approach, and the educational-stock-based or indicators approach [22].

According to [23] human capital measurement is based on a nonlinear Mincer-type wage function:

$$\ln X_{it} = \frac{\alpha}{1 - \psi} s_{it}^{1-\psi}, \quad (1)$$

Here  $X_{it}$  is human capital,  $s_{it}$  is years of schooling, and  $i$  is the index of years of schooling. We employ the nonlinear function because the internal rates of return on education are different among education levels. The values of parameter  $\alpha$ ,  $\psi$  in a baseline case are 0.32 and 0.58, respectively which is the point estimate of Bils and Klenow [23].

The researcher [18] considered a lower value,  $\psi = 0.28$ , which is the point estimate minus two standard errors and aggregated the human capital of Japan's macro economy:

$$X_t = \sum_i X_{it}. \quad (2)$$

The researchers [24] calculated the cost of the Human capital of Kazakhstan 2008-2013 years via (3) method.

$$H = \left[ (n \times I) \times R + \left[ \frac{(1+g)^n}{(1+e)} \right] \right] \quad (3)$$

Here:

$H$  - human capital of the individual of a certain category "education earnings";  $I$  - annual labor income of the worker of the category "education-earnings";  $R$  - employment rate of a certain category "education earnings";  $g$  -

average growth rate of the real income;  $n$  - time period;  $e$  - education level.

Human capital has become one of the important components of modern development, both in individual countries and in the world community as a whole. Therefore, a certain classification of human capital levels can be given:

- individual human capital - individual degree;
- human capital of the organization (firm) - micro level;
- regional human capital - meso level;
- national human capital - macro level;
- interethnic (global) human capital - global level

Procedure for identifying and evaluating the level of human capital of the country in terms of sectors and regions in order to increase it.

The human capital index determined by the following formula, multiplying the 3 main components, in the standard of living of children under 5 years of age, education and health:

(4)  $HCI = S \times E \times H$ , here:

HCI - human capital index;

S - level of vitality;

E - level of education;

H - level of health;

Life expectancy is calculated by deducting the mortality rate of children from 1 to 5 years according to the following formula:

(5)  $S = 1 - U5MR$ , here:

S - level of vitality;

U5MR is the survival rate of children under 5 years of age.

Under-5 mortality rates determined and reported by the United Nations Inter Agency Group for Child Mortality Estimation. In the example of the Republic of Uzbekistan:

**Mortality rate of children under 5 years of age in the Republic of Uzbekistan (in promille, ‰)**

Nu.	Years	Index	Low	High
1	2015	22,76	20,03	25,78
2	2016	21,09	18,55	23,97
3	2017	19,65	16,98	22,63
4	2018	18,44	15,54	21,84
5	2019	17,43	14,19	21,42

The table above shows that the infant mortality rate in the Republic of Uzbekistan in 2019 was 17.43 ‰. If the promille is reduced to the form of an integer, it becomes  $17.43 / 1000 = 0.01743$ . If we subtract 1 from 0.01743 according to the formula, the result is  $1 - 0.01743 = 0.98257$ . That is, in 2019, about 98% of children under 5 in our country will continue their life cycle. These 98% of children create human capital by pursuing a school education in the future.

**Education.** This part of the index covers the quantitative and qualitative

indicators of education. The quantitative indicator of education includes the school years that a child can receive before the age of 18 years. This includes the years of education between the ages of 4 and 17. Information on school age limits in different countries can be obtained through the UNESCO Institute for Statistics (UIS; <http://data.uis.unesco.org/>);

(6)  $E = \text{Exp} (f (E_{YS} \times H_{TS} / 625) - 14)$ , where:

E - children's education indicator;

Exp - exponential;

$E_{YS}$  - years of schooling that a child can receive before the age of 18; (In Uzbekistan, this figure is 12 years).

$H_{TS}$  - (harmonized test score) quality test score;

3. Health. In order to supplement this component of the index, two reliable methods are used for the general health environment:

a) the life expectancy of adolescents - the number of children under 15 years of age is determined by dividing the result by 1;

b) malnutrition in children under 5 years of age;

Adolescent survival rates are recorded in 197 UN countries.

(4)  $H = \text{Exp} (\text{¥ century} \times (\text{adolescent survival rate} - 1) + \text{¥} (S) \times \text{malnutrition rate} - 1) / 2$ , where:

H - health;

#### **Human capital at micro level**

Russian scientist K.N.Chkoryaev proposed one of the methods of assessing human capital at the individual and firm levels. According to the method proposed by Chkoryaev, this is an investment (value) approach to assessing the value of human capital. Scientist K.N.Chkoryaev acknowledges that to evaluate the impact of human capital on a company's financial results, a company needs to have a quantitative expression of it. Based on this method, all costs related to human capital are divided into three main groups:

1) the wage fund (all payments made to workers, including salaries, taxes, bonuses, incentives, etc.);

2) the cost of intellectual capital (training costs, retraining, advanced training, participation in conferences, seminars, research, etc.);

3) “health capital expenditures”. “Health capital” means funds allocated to people to shape and improve their health and ability to work, such as medical examinations of employees, additional health insurance and other preventive measures and disease prevention.

Thus, in the scientific form, an additional model emerges that serves as the sum of three components in the quantitative determination of human capital:

$HC = A + B + C$ , here

A - the salary fund of the organization;

B - the cost of intellectual capital of the organization;

C is the cost of the organization's health capital;

The authors also say that the calculation should also take into account

that each item has its own return cost. Accordingly, the weight  $b$  is added to each recurring cost. Then the formula is:

$$HC = Ab_1 + Bb_2 + Cb_3$$

### **Human capital at macro level**

The definition of human capital at the macro level is based on 2 elements:

- 1) the wage value of human capital;
- 2) formation and investment value of human capital;

To calculate the value of human capital in monetary terms, there are 4 components:

- 1) Basic value of human capital;
- 2) Depreciation of the value of human capital;
- 3) Restoring the value of human capital;
- 4) changes in the value of human capital due to the influence of motivation;

The introduction of techniques for the systematic assessment of human capital at the macro level is based on the following basic principles. The labor market of the economy is influenced by the specific laws of the labor market in a market supported by the assessment of workers' wages. Actually, paid wages do not always guarantee the retention of a skilled workforce, so it is important to assess the role of the difference between actually paid and required wages in order to achieve the set goals.

The formation of human capital should provide dynamic aspects of evaluation. Only after assessing the value of human capital at the exact time one can proceed with the dynamic assessment of the value of human capital. Determining the value of human capital at the macro level requires a long-term guaranteed test of the full knowledge, skills and abilities of employees. In this regard, the employed population of the country is the basis of the value of human capital

### **Conclusion and recommendations**

The country requires the development of a state policy of labor planning for the development and support of various sectors of the economy and the development of human capital. Labor resource planning is reflected in the development of human capital to meet the development needs of the economy. For the proper use of labor resources, it is important for the country to create opportunities for quality education for its population, to train and retrain qualified personnel in other areas related to the development and sustainability of digital technology-based industries and sectors. Without professional training, effective human capital cannot be developed. Therefore, it is emphasized that countries with advanced technological development have highly qualified labor resources.

The country still has a number of pressing problems and shortcomings in the development of human capital and its qualitative improvement, including:

first, the imperfection of organizational, legal and socio-economic mechanisms for the development of human capital in the conditions of

innovative and knowledge economy and digital transformation;

second, the cooperation between education, science and industry in the development of human capital is not purposefully systematized on the basis of the innovative model of “higher education-territory-need”;

third, the methodology for identifying and evaluating key indicators of human capital by sectors and regions as an important factor in the development of the national economy has not been developed;

fourth, the country has not developed a strategy for the effective use of "demographic dividends" in the harmonious implementation of rational education and employment policies that directly affect the efficiency of human capital;

fifth, there is no mechanism for improving the professional and vocational training of industry and industry personnel, the practice of studying them in the workplace and away from the workplace, as well as the exchange of experience and knowledge between generations;

Based on long-term goals, the development of human capital in the country will be based on the following priorities:

the first is the development of measures for the increasing human capital on the basis of the principle of “Life-long learning”;

second, to increase the role and importance of the health system in the development of human capital in the country;

third, accelerating the flow of investments aimed at increasing the competitiveness of human capital on the basis of basic and specific factors;

fourth, to develop a methodology for identifying and evaluating the level of human capital of the country by sectors and regions;

fifth, the development of motivational mechanisms to encourage employees to improve their professional skills in enterprises of the economy and social sphere;

sixth, improvement of mechanisms to increase decent employment, income and living standards;

seventh, development of directions of innovative development of human capital in the conditions of transition to digital economy.

## **References**

[1] Schultz, T. W. “Investment in human capital”, American Economic Review, 1961, 51(1):1–17.

[2] Le, T., Gibson, J., Oxley, L. “Measures of human capital: A review of the literature”, New Zealand Treasury Working Paper, 2005, No. 05/10.

[3] <http://www.oecd.org/site/progresskorea/44111355.pdf>

[4] Cook, L. “Looking past the 20th century: A selection of long-term statistical trends that influence and shape public policy in New Zealand”, Statistics New Zealand, Wellington, 2000.

[5] Romer, P. M. “Endogenous technological change”, Journal of Political Economy, 1990, 98(5), 71-102.



- [6] Florin, J., Schultze, W. “Social capital and fundability of high potential new ventures”, presented at the academy of Management Meetings, 2000, Toronto, August.
- [7] Becker, G. Human capital. New York: National Bureau of Economic Research, 1964
- [8] Maglen, L. R. “Challenging the human capital orthodoxy: the education productivity link re-examined”, Economic Record, 1990, vol. 66, pp.281-94.
- [9] Quiggin, J. “Human capital theory and education policy in Australia”, Australian Economic Review, 1999, 32(2), 130-44.
- [10] UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE. “Guide on Measuring Human Capital”, Prepared by the Task Force on Measuring Human Capital, United Nations New York and Geneva, 2016.
- [11] <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
- [12] Christian, M. S. “Human Capital Accounting in the United States: Context, Measurement, and Application”, Wisconsin Center for Education Research, 2011, p.-41.
- [13] Christian, M. S.” Human Capital Accounting in the United States: 1994 to 2006”, Wisconsin Center for Education Research, 2011, p.36.
- [14] World Development Report, 1997.
- [15] Koh, A. “Tactics of Interventions: Student Mobility and Human Capital Building in Singapore”, Higher Education Policy, 2012, 25, (191–206).
- [16] Ho, K. S., Ge, Yu. “Education and human capital management in a world city: the case of Singapore”, Asia Pacific Journal of Education, 2011, 31:3, 263-276, <http://dx.doi.org/10.1080/02188791.2011.595058>
- [17] Miyazawa, K. “Measuring Human Capital in Japan”, Policy Research Institute, Ministry of Finance, Japan, Public Policy Review, 2017, Vol.13, No.3, p. 241-268.
- [18] Miyazawa, K. “Measuring Human Capital in Japan”, RIETI Discussion Paper, 2011, Series 11-E-037, pp-17.
- [19] Cheng, B. S., Hsu, R. C. “Human capital and economic growth in Japan: an application of time series analysis”, Applied Economics Letters, 1997, 4:6, 393-395, <http://dx.doi.org/10.1080/135048597355375>
- [20] [https://databank.worldbank.org/data/download/hci/HCI\\_1pager\\_UZB.pdf?cid=GGH\\_e\\_hcpexternal\\_en\\_ext](https://databank.worldbank.org/data/download/hci/HCI_1pager_UZB.pdf?cid=GGH_e_hcpexternal_en_ext)
- [21] <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
- [22] Le, T., Gibson, J., Oxley, L. "Cost and Income-Based Measures of Human Capital," Journal of Economic Surveys, 2003, 17(3), pp. 271-307.
- [23] Bilal, M., Klenow, P. J. “Does Schooling Cause Growth?” The American Economic Review, 2000, vol. 90, pp. 1160–1183.
- [24] Chulanova, Z. K., Ussenova, A. S. “Human Capital and Methodic of Determination of Its Cost: A Case of Kazakhstan”, Journal of Asian Finance, Economics and Business, 2015, Vol. 2 No. 2 (2015) 19-25.



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННО - ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

**Шомиев Голиб Уктамович**

к.э.н, доцент

e-mail: [gholib@yandex.ru](mailto:gholib@yandex.ru)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a38](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a38)

**Аннотация.** Человеческий капитал является основным богатством и самым ценным ресурсом любого общества, а главным критерием социально-экономического прогресса. Проблема изучения человека, формирования человеческого капитала, его совокупных творческих качеств и способностей, инвестиций в человеческий капитал является одной из главных и центральных проблем мировой науки. В данной статье рассматриваются некоторые организационно-экономические факторы, влияющие на человеческий капитал, обобщается международный опыт по стимулированию развития человеческого капитала.

**Ключевые слова.** Человек, капитал, расходы, формирование, международный опыт.

## INSON KAPITALI SHAKLLANISHI TASHKILIY-IQTISODIY MEKANIZMINING AYRIM JARAYONLARI: XALQARO TAJRIBA

**Shomiyev G'olib O'ktamovich**

i.f.n., dotsent

**Annotatsiya.** Inson kapitali har qanday jamiyatning asosiy boyligi va eng qimmatli resursi, ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning asosiy mezonini hisoblanadi. Insonni o'rganish, inson kapitalini, uning umumiy ijodiy fazilatlarini va qobiliyatlarini shakllantirish, inson kapitaliga investitsiyalar muammosi jahon fanining asosiy va markaziy muammolaridan biridir. Ushbu maqolada inson kapitaliga ta'sir qiluvchi ba'zi tashkiliy va iqtisodiy omillarni ko'rib chiqiladi va inson kapitalini rivojlantirishni rag'batlantirish bo'yicha xalqaro tajriba umumlashtiriladi.

**Kalit so'zlar.** Inson, kapital, xarajatlar, shakllanish, xalqaro tajriba.

## SOME ASPECTS OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL: INTERNATIONAL EXPERIENCE

**Shomiev Golib Uktamovich**

PhD, Associate Professor

**Abstract.** Human capital is the main wealth and the most valuable resource of any society, also the main factor of socio-economic progress. The problem of studying human, the formation of human capital, his total creative qualities and abilities, investments in

human capital is one of the main and central problems of world science. In this article considering the some organizational and economic factors which are affecting to human capital and summarizes international experience for human capital development stimulation.

**Keywords.** Human, capital, expenses, formation, international experience.

### **Введение**

Практическое воплощение теории человеческого капитала стало для большинства стран поворотным пунктом в мотивации человеческого развития в отношении здравоохранения, образования, культуры и уровня жизни населения. Инвестиции в человеческий капитал были отмечены как один из важнейших факторов экономического развития на уровне страны, а также фактор роста производительности труда и эффективности производства на внутрифирменном уровне.

Экономическим подтверждением реализации положений концепции формирования человеческого капитала является рост социально-экономических показателей тех стран, в которых нет существенных природных богатств. Развитие этих стран преимущественно опиралось на возможности человека, как важнейший фактор производства и научно-технического прогресса. Их реализация привела к росту экономического развития и поразила своими результатами. Еще одним подтверждением большого значения концепции формирования человеческого капитала в развитых странах являются вложения в человека, которые, начиная с 50-х гг. XX века, значительно превышают размеры материальных инвестиций.

По уровню общего развития страны мирового сообщества принято делить на следующие группы, для каждой из которых характерно определенное, соответствующее и специфическое, формирование человеческим капиталом.

**Анализ литературы по теме.** Предпосылкой для разработки теории человеческого капитала являются работы представителей Чикагской школы Т.Шульц, Г.Беккер, Х.Боуэн, М.Блауг, Дж.Минсер, С.Полачек<sup>12</sup>.

Среди ученых стран СНГ, которые внесли существенный вклад в развитие теории человеческого капитала следует отметить С.Г.Струмилина<sup>13</sup>, А.И.Добрынина<sup>14</sup>, С.А.Дятлова, Р.И.Капелюшникова<sup>15</sup>,

---

<sup>12</sup> Bowen, H.R. (1977). Investment in Learning. San Francisco: Jossey-Bass, 507 p.; Blaug M. The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey. Journal of economic literature. 1976 Sep 1;14(3):827-55.; Jacob Mincer, «Investment in Human Capital and Personal Income Distribution,» Journal of Political Economy, 66, August 1958, 28 1—302.; Mincer J, Polachek S (1974), «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women» Journal of Political Economy Volume 82 Number 2, Part II March/April 1974 <http://www.nber.org>

<sup>13</sup> Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982. – 472 С.

<sup>14</sup> Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб.: Наука, 1999. 309 с.

Л.Г.Симкиной<sup>16</sup>, А.В.Корицкого<sup>17</sup>, Ю.А.Корчагина<sup>18</sup>, И.В.Скобляковой<sup>19</sup> и других.

В Узбекистане исследования по данным проблемам проведены такими учеными как академик Р.А.Убайдуллаева<sup>20</sup>, С.С.Гулямов<sup>21</sup>, К.Х.Абдурахманов<sup>22</sup>, А.А.Артиков, Н.К.Зокирова, О.К.Абдурахманов<sup>23</sup>, Б.Х.Умурзаков<sup>24</sup>, Х.П.Абулкосимов<sup>25</sup>, А.В.Вахабов<sup>26</sup>, Л.П.Максакова<sup>27</sup>, Н.Х.Рахимова<sup>28</sup>, Д.М.Каримова<sup>29</sup>, а также З.Я.Худойбердиев<sup>30</sup>, Д.Н.Рахимова<sup>31</sup>, М.Х.Саидов<sup>32</sup>.

Данные научные труды внесли значительный вклад в исследование вопросов оценки уровня развития человеческого капитала в Узбекистане. Однако формирование человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг недостаточно разработаны.

### **Методология исследования**

В ходе написания данной статьи использованы методы статистического и сравнительного анализа.

### **Анализ и результаты**

Развитые страны – страны с эффективной экономикой, высоким уровнем инновационных технологий. К ним относятся страны с

<sup>15</sup> Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. США: экономика, политика, идеология, 1993, № 11, с. 17-32.

<sup>16</sup> Симкина, Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике СПб.: СПбГНЭА, 2000. 48 с.

<sup>17</sup> Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / науч. ред. Т.В. Григорова; Новосибирск: Сибирский университет потребительской кооперации, 2010. – 368с.

<sup>18</sup> Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография.– Воронеж: ЦИРЭ, 2012.

<sup>19</sup> Скоблякова, И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. Монография / И.В. Скоблякова. – М. : Машиностроение-1, 2006. – 196 с

<sup>20</sup> Убайдуллаева Р.А. Институциональные основы и механизмы обеспечения информационной безопасности молодежи. Монография / Под научной редакцией академика Р.А.Убайдуллаевой. Коллективная монография; – Т.: Iqtisod-Moliya, 2017. – 220с.

<sup>21</sup> Гулямов С.С. ва бошқ. Ўзбекистонда инсон капитали омилларининг ўзаро алоқалари самарадорлиги//Молия журнали. – Тошкент, 2014. - №4. 119-127 б.

<sup>22</sup> Абдурахманов К.Х. Ўзбекистонда инсон омили ва манфаатлари – энг олий кадрият. – Т.: «Ғафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи» 2017. – 346б

<sup>23</sup> Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.А. Человеческий капитал в условиях реформирования и модернизации экономики. – Т.: Фан ва технология, 2008. – 156 С.

<sup>24</sup> Умурзаков Б.Х. Основные критерии оценки развития человеческого потенциала и их характеристики // Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. Монография под ред. Акад. Р.А.Убайдуллаевой. – Т.: 2012..

<sup>25</sup> Абулкосимов Ҳ.П. Шақлланаётган бозор иқтисодиётида инсон омили ва уни фаоллаштириш йўллари. – Т.: ТМИ, 2005.

<sup>26</sup> Вахабов А.В. Инсон капиталининг инвестицион самарадорлигини баҳолашнинг услубий асослари // Миллий иқтисодиёт тармоқларида олий маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни баҳолаш ва прогнозлаштириш. Илмий мақолалар тўплами. –Т.: lesson Press. 2017. 5-12б.

<sup>27</sup> Максакова Л. П. Высшее образование как фактор качественного развития населения и экономики / Л. П. Максакова // Демографический потенциал стран ЕАЭС : VIII Уральский демографический форум. Том II.- Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2017. — С. 143-148.

<sup>28</sup> Рахимова Н. Х. Основы социальной стратификации современного общества: теория, зарубежный и отечественный инструментариум. Учебное пособие. – Т.: Ижтимоий фикр, 2018. – 190с.

<sup>29</sup> Каримова Д.М. Социальный капитал как элемент обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. /Стратегия дальнейшего повышения конкурентоспособности национальной экономики. Ташкент, «Baktria Press» 2012.

<sup>30</sup> Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства. Автореферат дис.док.экон.наук. – Е.: ИЭ АН РУз, 2002.

<sup>31</sup> Рахимова Д.Н., Одилов Т. Подготовка научных кадров 21 века. Международный форум "Financial centers: Travelling around the world": Сб. статей, Москва, 2015.

<sup>32</sup> Саидов М.Х. Узбекистан: Инвестиции в человеческий капитал, партнерство в сфере образования. Москва Книжный дом газеты «Труд», 2006.

постиндустриальным укладом экономики – США, Канада, Европейские страны, Япония, Новая Зеландия, Австралия, Израиль, Сингапур, Гонконг.

В них высокоразвиты: биотехнологии, экологические технологии, программное обеспечение, компьютерные технологии, системы связи, ядерная энергетика, энергосбережение др. Удельный вес человеческого капитала в таких развитых странах, как США, Финляндия, Германия и Швейцария достигает 80% их национального богатства. Также, эти государства вошли в первую десятку рейтинга человеческого капитала “The human capital index 2022”. Они обладают значительной долей мирового человеческого капитала, что дает им решающее преимущество в техническом и интеллектуальном развитии, а также в опережающем росте качества жизни населения<sup>33</sup>. Как следствие, большую часть инвестиций они осуществляют именно в человеческий капитал. Фундаментальные исследования, повышенные инвестиции в человеческий капитал и создаваемые новые прорывные технологии обеспечивают этим странам экономическое лидерство. Человеческий капитал в развитых странах стал главным производительным фактором в развитии производств, повышении их эффективности, в развитии культуры, науки, здравоохранения, и социальной сферы. Современная экономика развитых стран - это экономика эффективного человеческого капитала, определившая задачу развития человеческого капитала как производительного фактора.

Развивающиеся страны – страны с индустриальным укладом экономики, так называемые страны с догоняющими экономиками. Их задача - сблизиться по уровню экономического развития с ведущими странами мира. В их число входят страны – Тайвань, Таиланд, Малайзия и другие страны Восточной Азии, некоторые латиноамериканские страны - Бразилия, Чили, Мексика и др., страны с переходными экономиками - Словения, Чехия, Венгрия, Россия и др. Для развивающихся государств и большинства стран с переходной экономикой характерен высокий процент занятого населения, имеющего высшее среднее специальное образование, тем самым они опережают многие страны по качеству рабочей силы - общеобразовательному уровню, численности высококвалифицированных специалистов, мобильности рабочей силы.

Человеческий капитал является фактором роста экономического развития и научно-технического прогресса страны. Усиливается и интерес общества к системе образования как основе этого капитала.

В свободной рыночной экономике человеческий капитал, как и финансовый капитал, в условиях глобализации неизбежно перетекает в лучшие для своего функционирования условия. Проще говоря, лучшие

---

<sup>33</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>



профессионалы концентрируются там, где им больше платят, создают лучшие условия жизни и работы.

Инвестиции в человека обеспечивают значительный долговременный экономический эффект. Так, в развитых странах вклад в образование может достигать 33 % от общего прироста ВВП. При этом отдача от инвестиций в человека намного выше вложений в основной капитал. Так, в США за послевоенный период нормы отдачи от высшего образования колебались в пределах 8 – 12 %, а средняя норма прибыли реального капитала составляла порядка 4 %. Заметим, что в 70-80-х годах двадцатого века этот разрыв был в 2 раза меньше структуре национальных богатств развитых государств человеческие ресурсы занимают значительно большую долю, чем природные ресурсы, что подтверждает значение человеческого капитала в национальном богатстве ведущих стран<sup>34</sup>. Исследования в области человеческого капитала подтверждают зависимость экономики развитых стран от его накопленного уровня, а также характера использования. Уровень человеческого капитала обуславливает выбор социальной и экономической политики государства, направленной на закрепление и развитие достигнутых преимуществ.

Так, США обеспечили юридические и финансовые условия для успешных инвестиций населения и частного бизнеса в «свою» часть человеческого капитала. При этом само государство сохранило рычаги контроля над процессом воспроизводства человеческих ресурсов, включая финансирование образования, медицинского страхования (бюджетная доля) и множества других программ. Таким образом, в США созданы благоприятные условия формирования и развития человеческого капитала, как фактора развития», который является одним из основных преимуществ государства.

В Японии развитие человеческого капитала является приоритетным направлением информационно-технического развития, которое пользуется государственной поддержкой. Здесь уровень развития человеческого капитала был высоким всегда, включая уровень образования и продолжительность здоровой жизни. Япония обладает весьма ограниченными природными ресурсами, поэтому развитие человеческого капитала является для нее очень важным фактором экономической эффективности и развития страны в целом. Система поддержки государством образования в Японии находится на очень высоком уровне, не обделены вниманием система социального обеспечения и здравоохранения. В Японии отработана система пожизненного найма на работу и все направлено на то, чтобы работу адаптировать к человеку, создать для него наиболее благоприятные условия труда, а не человек должен приспособиться к работе и

---

<sup>34</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>



трудиться, не имея желания. Система пожизненного найма направлена на формирование, накопление и сохранение человеческого капитала. Японские работники имеют пожизненно гарантированную работу, а так как 30% оплаты их труда зависит от прибыли фирмы, то в каждом достижении организации Японский рабочий видит и свой будущий успех.

Постоянное обновление техники и технологий требует увеличения знаний в этой области, повышения квалификации и переподготовки работников. В большинстве случаев переподготовка работника в «Японии» более выгодна, чем его замена, так как затраты на переподготовку одного инженера втрое меньше, чем поиск, прием, обучение и адаптация нового работника. Японские организации с периодичностью 1,5-2 года производят ротацию кадров, каждого работника стараются развить всесторонне, вкладывают в него средства, обучают его новым навыкам и обеспечивают его профессиональный рост и карьер<sup>35</sup>.

Германия - локомотив мировой экономики. По величине экономического потенциала, доле в мировом производстве, степени вовлеченности в международное разделение труда и другим экономическим показателям она относится к числу наиболее развитых стран мира. Не имея больших запасов полезных ископаемых и благоприятных условий для сельскохозяйственного производства, она смогла добиться экономического роста благодаря использованию следующих факторов: высокий уровень человеческого капитала - образования, социального благосостояния, состояния здоровья нации; достижения научно-технического прогресса; активное участие в мировых хозяйственных связях; внутренняя экономическая политика.

Человеческий капитал Китая один из самых больших в мире, что является огромным преимуществом страны перед другими государствами. Максимальное использование человеческих ресурсов является наиболее важной стратегией развития Китая в будущем. Однако человеческий капитал Китая требует развития и больших финансовых вложений. Проблема государства в низкой доле управленческих кадрах, причем этот показатель постоянно снижается. Китай очень густонаселенная страна, которой необходимо управление, способное обеспечивать все виды общественного производства и обслуживания. Как стране с региональной диспропорцией ей требуется управление, способное координировать развитие различных регионов и продвигать развитие областей, населенных национальными меньшинствами. Подготовка управленцев такого уровня требует инвестиций в систему образования. Увеличение количества лет образования в расчете на душу населения и продолжительность жизни.

---

<sup>35</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

Это позволит существенно повысить показатель человеческого развития.

Китайские рабочие, в отличие от японских, не имеют гарантированной работы, и, если дела на фирме идут плохо, сокращение в первую очередь касается их. Объем средств, выделяемых на науку в последние годы китайским правительством значительно увеличился. Рост инвестиций способствовал накоплению и росту человеческого капитала, а также выходу его на новую ступень развития<sup>36</sup>.

В Китае все больше звучат такие термины, как деревня нового типа, крестьянин нового типа, новый человек, то есть человек гармоничный, всесторонне развитый.

Южная Корея благополучно прошла стадию инновационного развития и смогла перейти к достаточно развитой демократии и современной рыночной идеологии. В области образования и науки Южная Корея извлекла очень много полезного из позитивного и негативного опыта Японии. Как известно, Япония во многом потеряла лидерство в результате того, что, существуя за счет покупки технологий, не смогла создать их собственное производство, поддерживать высокий уровень технических инноваций. При низком же уровне и качестве человеческого капитала инвестиции в инновационные отрасли не дают высокой отдачи. Поэтому Южная Корея поставила приоритет на инвестиции в человеческий капитал, в его образовательный компонент, что позволило ей создать образцы экономики знаний.

Основой формирования человеческого капитала Южной Кореи является высокий культурный и образовательный уровень основного населения.

Частные вложения в развитие науки Южной Кореи за счет пожертвований крупнейших корпораций по величине не уступают государственным. Правительством планируется в ближайшие годы войти в пятерку самых высокотехнологичных стран с высоким уровнем развития науки. Для этого объем затрат на НИОКР планируется увеличить до 3,5% от ВВП. Успешное развитие Южной Кореи обуславливается частным предпринимательством, инновациями и высоким качеством продукции. Именно они являются двигателями роста, а не низкие заработные платы.

В мире стремительно возрастают расходы на здравоохранение. При этом в странах с низким и средним уровнем доходов ежегодный рост расходов на здравоохранение составляет в среднем 6%, в государствах с высоким уровнем доходов – 4%. В целом расходы на здравоохранение растут быстрее мировой экономики и составляют 10% глобального валового внутреннего продукта<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

<sup>37</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

Повышение объемов государственного финансирования расходов на здравоохранение является необходимым условием достижения всеобщего охвата услугами здравоохранения. При этом необходимо понимать, что расходы на здравоохранение – это не дополнительная нагрузка на бюджет, а инвестиции в борьбу с бедностью, повышение производительности труда, обеспечение инклюзивного экономического роста и построение более.

В Соединенных Штатах расходы на здравоохранение на душу населения являются самыми высокими в мире. Несмотря на это, США отстают от мировых лидеров по нескольким аспектам, включая ожидаемую продолжительность жизни и страховое покрытие. Единственная промышленно развитая нация, которая не гарантирует своим гражданам универсальной и всеохватывающей системы медицинского страхования. Несмотря на впечатляющие успехи американского здравоохранения и системы медицинских услуг, миллионам американцев они недоступны из-за чрезвычайного роста стоимости. Для нуждающихся граждан страны правительство США предоставляет две специальные программы — Medicaid и Medicare.

Основа швейцарского здравоохранения - обязательное медицинское страхование. Оно распространено на всей территории страны и обязательно для всех ее граждан. Страна занимает первое в мире место по количеству застрахованных жителей. Медицинское страхование здесь частное, но очень удобное и для государства, и для граждан. Оно дает четкие гарантии и предоставляет большие возможности в случае возникновения каких-либо проблем со здоровьем. Обязательным медицинским страхованием в Швейцарии занимаются около 130 страховых компаний (они называются больничными кассами), и конкуренция между ними очень высокая. Для работы в системе медицинского страхования страховые компании должны соответствовать ряду необходимых требований и пройти регистрацию в Федеральном офисе социального страхования.

Большая часть немецкого населения застрахована в государственных медицинских страховых компаниях. Государственное медицинское страхование в Германии, наряду с пенсионной страховкой, страховкой от несчастного случая, страховкой по безработице и страховкой по медицинскому уходу, является основной составной частью немецкой социальной страховой системы и одним из основных звеньев немецкой системы здравоохранения. Медицинское страхование в Германии является обязательным для всего работающего населения и других групп населения. Медицинское страхование, при учете определенных условий, может выбираться страхователем по своему желанию самостоятельно. Определенная группа населения Германии, например руководители частных компаний, лица, занимающие общественные должности, работающие в социальных государственных

структурах и пр., имеет право на частное медицинское страхование. Доход этой части населения позволяет им отказаться от государственной обязательной страховки и перейти в частное медицинское страхование. Частное медицинское страхование предлагает более обширный спектр предоставляемых медицинских услуг, нежели государственное страхование. Спектр медицинских услуг может выбираться страхователем по желанию, в связи, с чем в значительной степени варьирует и сумма страхового полиса. Размеры страховых взносов зависят также от общего состояния здоровья застрахованного лица, пола и возраста страхователя.

В пользу высокого уровня здравоохранения в Швеции говорит один из самых высоких показателей в Европе по средней продолжительности жизни. Он не только достаточно высок, но и с каждым годом увеличивается. Так, для женщин на сегодняшний день этот показатель равняется 83,5 года, а для мужчин – 78,8. Система здравоохранения Швеции финансируется налогоплательщиками, при этом основная часть расходов по медобслуживанию населения лежит на муниципалитетах и государстве, пациенты должны оплачивать лишь символическую часть медицинских расходов.

Во Франции функционирует сложная система, объединяющая частный и государственный секторы, которые обеспечивают предоставление медицинских услуг и финансирование здравоохранения. Система основана на принципах обязательного медицинского страхования, которое в значительной степени дополняется добровольным страхованием. Широкий спектр и практически неограниченное количество медицинских услуг доступны не только в больничном секторе, но и в амбулаторном.

В государствах с уровнем дохода ниже среднего они составили 60 долл. на душу населения, с уровнем дохода выше среднего – 270 долл. По новым данным, в странах с низким и средним уровнем доходов более половины расходов на здравоохранение идут на первичную медико-санитарную помощь. Однако из государственного бюджета на нее поступает менее 40% всех расходов.

В японской системе здравоохранения медицинские услуги, включая обследование по конкретным болезням, осуществляется без каких-либо прямых расходов со стороны пациента, в том числе дородовой уход, а также борьба с инфекционными заболеваниями, обеспечиваются государственными и местными правительствами. Оплата за личные медицинские услуги предлагаются через универсальную систему медицинского страхования, которая обеспечивает относительное равенство доступа и сборов, установленных правительственным комитетом. Люди, не имеющие страховку, через работодателя могут участвовать в национальной программе медицинского страхования в введении местных органов власти.

Финансирование на 82% происходит за счет общих налогов, и большая часть населения пользуется медицинскими услугами совершенно бесплатно. Оставшиеся 18% финансирования медучреждений происходят за счет их коммерческой деятельности, государственного медицинского страхования, благотворительных взносов. Пользуются услугами национального здравоохранения более 90% граждан. 10% обращаются за помощью в частные медицинские клиники. Частная практика в Британии также развита и поддерживается на государственном уровне, но она занимает совсем небольшой процент и, по сути, является зеркальным отображением государственного здравоохранения.

Продолжительность жизни всегда является показателем благополучия в системе здравоохранения любой страны. Показателей выше, чем у Испании, нет ни у одной страны Евросоюза (женщины - до 80 лет, мужчины - до 75 лет). Несомненно, большое влияние тут оказывают климат и здоровая средиземноморская диета. Система здравоохранения Испании по праву считается одной из самых лучших не только в Европе, но и в мире. И тут учитывается все: и оснащенность клиник, и технологии, и профессионализм специалистов. Право на бесплатное медицинское обслуживание есть у всех работающих граждан страны, их детей, инвалидов и пенсионеров<sup>38</sup>.

В России существует система обязательного медицинского страхования. Обязательное медицинское страхование является составной частью государственного социального страхования и обеспечивает всем гражданам Российской Федерации равные возможности в получении медицинской и лекарственной помощи, предоставляемой за счет средств обязательного медицинского страхования в объеме и на условиях, соответствующих программам обязательного медицинского страхования.

В результате влияния данных факторов прогнозируется рост расходов на здравоохранение по сравнению с 2010 годом в 3,8 раз к 2020 году и в 8,7 раз к 2030 году. Как следствие, доля расходов на здравоохранение в ВВП страны повысится до 9,8% к 2020 году и 10,7% к 2030 году против 5,5% в 2010 году<sup>39</sup>.

### **Заключение и рекомендации**

Основным вызовом в долгосрочной перспективе будет достижение оптимизации затрат при обеспечении реальной доступности и качества медицинской помощи для всех слоев населения. Линия на дальнейшее увеличение доли платных медицинских услуг также не может быть признана рациональной, т.к. не позволяет обеспечить доступность качественной медицинской помощи для всех слоев населения. В

---

<sup>38</sup> <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

<sup>39</sup> <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>



результате возрастает актуальность поиска наиболее рациональных форм привлечения средств в развитие сектора.

Одним из путей решения является переход к модели медицинского страхования, представляющей собой общественную солидарную ответственность по оказанию медицинских услуг. В рамках данной модели финансирование здравоохранения осуществляется за счет страховых взносов, которые аккумулируются в общем фонде медицинского страхования. Источником формирования фонда медицинского страхования выступают взносы работодателей и работников, отчисляемые в определенных пропорциях от фонда оплаты труда хозяйствующих субъектов и заработной платы работника. Медицинское страхование неработающего населения осуществляется за счет бюджетных ассигнований. Внедрение системы медицинского страхования позволит в перспективе существенно сократить расходы государственного бюджета и частных лиц и привлечь ресурсы хозяйствующих субъектов на финансирование системы здравоохранения<sup>40</sup>.

Проведенный анализ зарубежного опыта формирования человеческого капиталом позволил нам выделить характерные черты зарубежных моделей управления человеческим капиталом. Таким образом, к наиболее существенным, действенным мероприятиям по управлению человеческим капиталом, осуществляемым зарубежными государствами и компаниями, можно отнести следующие:

- реализация программ подготовки специалистов вузами совместно с организациями;
- практик ориентированная подготовка специалистов, обучение кадров в соответствии с предъявляемыми требованиями организаций;
- интенсивная переподготовка и повышение квалификации работников;
- финансирование образования, медицинского обслуживания, социальной сферы.

Данные мероприятия можно и целесообразно использовать при формировании и управлении человеческим капиталом в Узбекистане целом и регионов в частности. Сопоставим зарубежный и отечественный опыт управления человеческим капиталом в сфере оказания медицинских услуг.

Сопоставление отечественного и зарубежного опыта управления человеческим капиталом говорит о слабом учете отечественными организациями современных тенденций в развитии человеческого капитала, неудовлетворительном использовании ими прогрессивных методов планирования и управления человеческим капиталом, современных технологий и инструментов. Несмотря на наблюдаемые в

---

<sup>40</sup> Движение финансовых потоков в системе здравоохранения Узбекистана Н.Х. Буриева г. Ташкент, Республика Узбекистан. [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_34946537\\_34867226.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_34946537_34867226.pdf)

мировой практике положительные изменения в формировании и развитии человеческого капитала имеют место серьезные проблемы. Среди них – ситуационный подход к управлению, предполагающий реагирование на изменения преимущественно только в условиях воздействия внешних факторов на человеческий капитал, в том числе в сфере оказания медицинских услуг, отсутствие у многих хозяйствующих субъектов, регионов и муниципальных образований стратегических ориентиров и перспектив, преобладание старых неэффективных методов и технологий управления человеческим капиталом, неосознанность необходимости ускоренного развития человеческого капитала.

### **Список использованной литературы**

1. Bowen, H.R. (1977). *Investment in Learning*. San Francisco: Jossey-Bass, 507 p.;
2. Blaug M. The empirical status of human capital theory: A slightly jaundiced survey. *Journal of economic literature*. 1976 Sep 1;14(3):827-55.;
3. Jacob Mincer, «Investment in Human Capital and Personal Income Distribution,» *Journal of Political Economy*, 66, August 1958, 281—302.;
4. Mincer J, Polachek S (1974), «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women» *Journal of Political Economy* Volume 82 Number 2, Part II March/April 1974 <http://www.nber.org>
5. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М.: Наука, 1982.
6. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб.: Наука, 1999. 309 с.;
7. Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению. США: экономика, политика, идеология, 1993,
8. Симкина, Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике СПб.: СПбГНЭА, 2000. 48 с.;
9. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / науч. ред. Т.В. Григорова; Новосибирск: Сибирский университет потребительской кооперации, 2010. – 368 с.;
10. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России. Монография.– Воронеж: ЦИРЭ, 2012.;
11. Скоблякова, И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. Монография / И.В. Скоблякова. – М. : Машиностроение-1, 2006.
12. Убайдуллаева Р.А. Институциональные основы и механизмы обеспечения информационной безопасности молодежи. Монография / Под научной редакцией академика Р.А.Убайдуллаевой. Коллективная монография; – Т.: Iqtisod-Moliya, 2017. – 220с.;

13. Абдурахмонов К.Х. Ўзбекистонда инсон омили ва манфаатлари – энг олий қадрият. – Т.: «Ғафур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи» 2017. – 346б.

14. Гулямов С.С. ва бошқ. Ўзбекистонда инсон капитали омилларининг ўзаро алоқалари самарадорлиги//Молия журнали. – Тошкент, 2014. - №4. 119-127 б.

15. Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.А. Человеческий капитал в условиях реформирования и модернизации экономики. – Т.: Фан ва технология, 2008. – 156 С.,

16. Умурзаков Б.Х. Основные критерии оценки развития человеческого потенциала и их характеристики // Население Узбекистана: состояние, проблемы и перспективы. Монография под ред. Акад. Р.А.Убайдуллаевой. – Т.: 2012. С. 183-192.;

17. Абулқосимов Ҳ.П. Шаклланаётган бозор иқтисодиётида инсон омили ва уни фаоллаштириш йўллари. – Т.: ТМИ, 2005. – 182 б.

18. Вахабов А.В. Инсон капиталининг инвестицион самарадорлигини баҳолашнинг услубий асослари // Миллий иқтисодиёт тармоқларида олий маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни баҳолаш ва прогнозлаштириш. Илмий мақолалар тўплами. –Т.: lesson Press. 2017. 5-12б.

19. Максакова Л. П. Высшее образование как фактор качественного развития населения и экономики / Л. П. Максакова // Демографический потенциал стран ЕАЭС : VIII Уральский демографический форум. Том II.- Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2017. — С. 143-148.;

20. Рахимова Н. Х. Основы социальной стратификации современного общества: теория, зарубежный и отечественный инструментарий. Учебное пособие. – Т.: Ижтимоий фикр, 2018. – 190с.;

21. Каримова Д.М. Социальный капитал как элемент обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. /Стратегия дальнейшего повышения конкурентоспособности национальной экономики. Ташкент, «Baktria Press» 2012. С.199-207.

22. Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства. Автореферат дис.док.экон.наук. – Е. 2002.

23. Рахимова Д.Н., Одилов Т. Подготовка научных кадров 21 века. Международный форум "Financial centers: Travelling around the world": Сб. статей, Москва, 2015.

24. Саидов М.Х. Узбекистан: Инвестиции в человеческий капитал, партнерство в сфере образования. 2006.

25. Движение финансовых потоков в системе здравоохранения Узбекистана Н.Х. Буриева г. Ташкент, Республика Узбекистан. [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_34946537\\_34867226.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_34946537_34867226.pdf)

26. <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>

27. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

**Шомиев Голиб Уктамович**

к.э.н, доцент

e-mail: [gholib@yandex.ru](mailto:gholib@yandex.ru)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a39](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a39)

**Аннотация.** Мировая экономика на исходе XX века испытала воздействие новых важнейших глобальных тенденций, которые затронули все факторы производства, но в наибольшей степени изменения коснулись человека, его здоровье и квалификаций, знаний и умений, составляющих основу человеческого капитала. В данной статье рассматривается комплексный подход совершенствования механизма формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг.

**Ключевые слова.** Человек, капитал, механизм, оказание, формирование, совершенствование, медицина, услуга.

## TIBBIY XIZMATLAR KO'RSATISH SOHASIDA INSON KAPITILINI SHAKLLANTIRISH MEKANIZMINI TAKOMILLASHTIRISH: TIZIMLI YONDASHUV

**Shomiyev G'olib O'ktamovich**

i.f.n., dotsent

**Annotatsiya.** XX -asrning oxirida jahon iqtisodiyoti ishlab chiqarishning barcha omillariga ta'sir ko'rsatadigan yangi muhim global tendentsiyalarning ta'sirini boshdan kechirdi, ammo eng katta o'zgarishlar insonlarga, ularning sog'lig'i va malakasiga, inson kapitalining asosini tashkil etuvchi bilim va ko'nikmalarga ta'sir qildi. Ushbu maqolada tibbiy xizmatlar ko'rsatishda inson kapitalini shakllantirish mexanizmini takomillashtirishning kompleks yondashuvlari muhokama qilinadi.

**Kalit so'zlar.** Inson, kapital, mexanizm, ta'minlash, shakllantirish, takomillashtirish, tibbiyot, xizmat.

## IMPROVING THE MECHANISM FOR FORMING HUMAN CAPITAL IN THE FIELD OF PROVIDING MEDICAL SERVICES: A SYSTEM APPROACH

**Shomiev Golib Uktamovich**

PhD, Associate Professor

**Abstract.** At the end of the 20th century, the world economy experienced the impact of new important global trends that affected all factors of production, but the greatest changes affected humanities, their health and qualifications, knowledge and skills that form the basis of human capital. This article discusses an integrated approach to improving the mechanism for the formation of human capital in the provision of medical services.

**Keywords.** Human, capital, mechanism, provision, formation, improvement, medicine, service.

### **Введение**

Проблема изучения человека, формирования человеческого капитала, его совокупных творческих качеств и способностей, инвестиций в человеческий капитал является одной из главных и центральных проблем мировой науки. По этому XXI век сохраняет актуальность изучения проблем формирования и эффективного использования человеческого капитала, расширения возможностей дальнейшего его развития. Уровень и темпы развития экономики всех стран мира все больше зависят от степени развития человеческого капитала.

Человеческий капитал является ведущей в социально-экономической динамике последние полвека. Ее опережающий, фактически взрывной рост постепенно вытесняет в структуре ВВП и занимает сейчас порядка 80% в структуре национального богатства развитых стран. В 2020 году на него приходилось 48%, на природные ресурсы – 20%, на основной капитал – 32%. По оценкам Всемирного банка, в конце XX века, стоимость совокупного мирового человеческого капитала составляет 550 трлн. долларов, что в восемь с лишним раз больше мирового ВВП.<sup>41</sup>

Применительно к объекту нашего исследования, формирование и использование человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг представляет собой сложную экономическую проблему, решение которой требует разработки эффективного механизма, направленной на обеспечение здоровья население страны, повышение конкурентоспособности капитала здоровья, создание в стране качественной системы здравоохранения, обеспечивающей сохранение и улучшение здоровья населения, формирование условий для воспитания здорового поколения, стимулирование инновационной деятельности и инновационного развития сферы здравоохранения, обеспечение темпов роста оказания медицинских услуг. Осуществление справедливой социальной политики, повышение качества оказываемых населению медицинских услуг, развитие человеческого капитала является четвертым ключевым направлением экономики на ближайшие пять лет и заложены в Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы.

### **Анализ литературы по теме**

В экономику понятие "механизм" пришло из техники, так как возникла потребность в описании социальных и производственных

---

<sup>41</sup> Институт экономики роста им. Столыпина П.А. <https://stolypin.institute/novosti/chelovecheskij-kapital-i-ego-glavnaya-sostavlyayushhaya-sfera-ekonomiki-znanij-kak-osnovnoj-istochnik-sotsialno-ekonomicheskogo-rosta/>



процессов в их взаимодействии. Важным в данной аналогии является возможность получения движения, выигрыша в усилия, перемещении, использовании энергетических ресурсов для получения положительного эффекта. Прототипы простейших механизмов, заимствованных из механики (рычаг, наклонная плоскость, шарнир и др.), в экономике образовали группу так называемых инструментов, которые входят в состав механизма. От древнегреческого «механизм» - это внутреннее устройство машины, прибора, аппарата, приводящее их в действие. Механизмы служат для передачи движения и преобразования энергии, сводящее всё многообразие бытия к простым законам механики.

В научных литературах за последние десятилетия понятие “механизм” широко употребляется в различных выражениях и сочетаниях как финансовый механизм, “хозяйственный механизм”, “экономический механизм”, “организационно-экономический механизм”, “рыночный механизм”, “ценовой механизм”, «институциональный механизм» "механизм управления", "механизм социально-экономического развития" и др.

Традиционно в экономической теории под понятием «механизм» принято понимать совокупность плановых, финансовых, товарно-рыночных, организационно-административных, социальных, политических и иных мер, воздействующих на поведение экономических субъектов для достижения определённой цели. Механизм выступает как специфическая объективная форма проявления производственных отношений (планирование, нормативы, стандарты, цена, прибыль и т.п.), с другой – используется на практике как метод хозяйствования.

В современной экономической литературе под хозяйственным механизмом часто понимается "совокупность процессов, организационных структур, конкретных форм и методов управления, а также правовых норм, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства"<sup>42</sup>.

Понятие экономического механизма к настоящему времени имеет достаточно широкую интерпретацию как в теоретическом плане, так и в практических разработках. В настоящее время авторы по-разному разграничивают данные понятия и вкладывают в них различный смысл. В этой связи рассмотрим содержание тех из них, которые имеют непосредственное отношение к исследуемой автором проблеме.

---

<sup>42</sup> Райзберг Б., Лозовский Л., Стародубцева Е. Хозяйственный механизм [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Referat/atyelramnz.shtml>

Ю.М.Осипов определяет экономический механизм как «совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы их регулирования»<sup>43</sup>.

В продолжение эволюции исследований экономического механизма, как составной части механизма Д.В. Ходос представляет его как «постоянно развивающуюся открытую систему, состоящую из комплекса взаимосвязанных элементов, направленных на эффективное использование земельных, трудовых, материальных и финансовых ресурсов в процессе производства, обеспечивающую его устойчивое развитие»<sup>44</sup>.

По мнению С. Измалкова, К. Сонины, М. Юдкевича под механизмом понимается система, устройство, определяющие порядок какого-либо вида деятельности. Под хозяйственным механизмом – совокупность процессов, организационных структур, форм и методов управления, а также правовых норм, при помощи которых осуществляются экономические законы и процессы воспроизводства<sup>45</sup>.

В экономическом словаре хозяйственный механизм представляет собой систему взаимосвязанных, взаимообусловленных форм и методов управления общественным производством и его структурными составными частями<sup>46</sup>.

По мнению Столярова В., Васечко Л. экономический механизм - это совокупность методов и средств воздействия на экономические процессы, их регулирование<sup>47</sup>.

В теории экономических механизмов Лео Гурвица, экономический механизм рассматривается как процесс взаимодействия между субъектами и центром процесса взаимодействия, позволяющий достичь заданной цели при согласовании интересов всех субъектов, которые обладают различной информацией о текущем состоянии системы. При этом Л. Гурвиц определяет условие эффективности механизма как совместимость стимулов, выступающих в качестве предпосылки для рационального поведения субъектов<sup>48</sup>.

Такая формулировка, предложенная Л. Гурвицем, определяет механизм как взаимодействие между субъектами и центром, состоящее

---

<sup>43</sup> Осипов Ю.М. Экономический механизм / Ю.М. Осипов // Философия хозяйства. – 2006. – № 4. – С. 118-224.

<sup>44</sup> Abraham, K.G. Accounting for Investment in Formal Education / Survey of Current Business, 2010. – Vol. 87. – No 1. – P. 42-53. Стр-24

<sup>45</sup> Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: Инфра-М, 2011. – 512 с.

<sup>46</sup> Хозяйственный механизм / Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://abc.informbureau.com/html/oicssenoaaiiue\\_jaoaieci.html](http://abc.informbureau.com/html/oicssenoaaiiue_jaoaieci.html).

<sup>47</sup> Столяров В., Васечко Л. Экономический механизм социального страхования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://efaculty.kiev.ua/analytics/str/3/>

<sup>48</sup> Измалков С. Теория экономических механизмов / С. Измалков, К. Сонин, М. Юдкевич // Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С. 4-26. Стр.9

из трех стадий: каждый субъект в частном порядке посылает центру сообщение  $m_i$ , центр, получив все сообщения, вычисляет предполагаемый результат:  $Y = f(m_i, \dots, m_n)$ ; центр объявляет результат  $Y$  и по необходимости претворяет его в жизнь<sup>49</sup>.

В специальной литературе последнего времени экономический механизм рассматривается как рыночный, сочетающий саморегулирование деятельности хозяйствующих субъектов с регулирующими функциями государства<sup>50</sup>.

Некоторые авторы говорят об экономическом механизме в том случае, когда некое исходное экономическое явление влечет за собой ряд других, причем для их возникновения не требуется дополнительного импульса. Они следуют одно за другим в определенной последовательности и ведут к неким очевидным результатам<sup>51</sup>.

В результате приписывают механизму признак "само-движимости". Известно мнение исследователей, которые определяют экономический механизм не простым набором экономических рычагов и инструментов, а как их систему, то есть взаимосвязанное и взаимообусловленное сочетание конкретных экономических регуляторов<sup>52</sup>.

Выше упомянутые трактовки является наиболее широкой формой абстракции, однако, по мнению автора, не может точно отражать реальное экономическое определение применительно отдельным отраслям экономики, в частности остается невыясненным понятие механизм формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг.

С позиций нашего исследования, механизм формирования человеческого капитала представляет собой имеющую целевую функцию совокупность принципов, организационных структур, форм, методов, направлений прямого и косвенного воздействия на качественные и количественные характеристики человеческого капитала, а также механизм это оптимальная конструкция институтов управления и координирования экономической деятельности направленной формирование человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг.

---

<sup>49</sup> Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г. часть №1) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://institutiones.com/theories/259/2007/1.html/>

<sup>50</sup> 14. Полянский А. Систематизация механизмов государственного регулирования на рынках недвижимости / А. Полянский, М. Соловьев // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. – 2001. – № 4 (9). – С. 16-20.

<sup>51</sup> Хозяйственный механизм рыночной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://geum.ru/book/docum157.htm>.

<sup>52</sup> Экономический механизм / Словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://birzhevik.ru/tesaurus/221/12065/>.

### **Методология исследования**

В ходе написания данной статьи использованы методы научного исследования как анализ и синтез, индукция и дедукция, абстракция, а также аксиоматические методы научного познания.

### **Анализ и результаты**

В соответствии с Концепцией развития системы здравоохранения Республики Узбекистан на 2019 — 2025 годы, в целях дальнейшего совершенствования системы медицинского и фармацевтического образования и науки, а также формирование человеческого капитала в данной отрасли, стали важнейшими направлениями: организация подготовки врачей узких специальностей по востребованным направлениям из числа врачей общей практики для учреждений первичной медико-санитарной помощи; внедрение кредитно-модульной системы обучения в процессы подготовки и непрерывного профессионального образования медицинских и фармацевтических кадров; децентрализация системы переподготовки и повышения квалификации медицинских и фармацевтических кадров, обеспечение их полного охвата непрерывным профессиональным образованием; обеспечение мониторинга и персонального учета процесса обучения медицинских и фармацевтических кадров на курсах переподготовки и повышения квалификации; развитие медицинской и фармацевтической науки, а также инноваций в сфере здравоохранения и доведение их до мирового уровня, обеспечение интеграции в глобальное научное пространство; развитие клиник, учебных и учебно-производственных баз медицинских и фармацевтических учреждений в целях обеспечения непрерывности подготовки кадров, интеграции образования, науки и практики<sup>53</sup>.

Формирование человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг предполагают необходимость инвестиций в человеческий капитал данной сферы, которые складываются не только из непосредственных расходов на подготовку квалифицированных медицинских работников, но и на создание педагогических условий и средства профессионального самоопределения специалистов сферы медицинских услуг.

Настоящее время в Узбекистане функционирует 12 медицинских высших учебных заведений, которые специализируется на подготовку медицинских кадров по следующим направлениям: лечебное дело, профессиональное образование (лечебное дело), педиатрическое дело, военная медицина (лечебное дело), медико-биологическое дело, медико-профилактическое дело, стоматология, высшее медсестринское дело (на базе среднего специального профессионального медицинского

---

<sup>53</sup>Постановления Президента Республики Узбекистан. ПП-4310 от 6 мая 2019 года «О мерах по дальнейшему развитию системы медицинского и фармацевтического образования и науки»

образования), клиническая психология, фармация, профессиональное образование (фармацевтическое дело), промышленная фармация (по видам), фармацевтическая биотехнология, биомедицинская инженерия, стандартизация, сертификация и менеджмент качества лекарственных средств и *по следующим квалификациям*: медицинская сестра общей практики, медицинская сестра физиотерапевтического кабинета, ассистент стоматолога, техник ортопедической стоматологии, ассистент фармацевта, оператор по производству лекарственных препаратов, помощник санитарного врача, помощник эпидемиолога, фельдшер медико-профилактического дела, медицинский лаборант, фельдшер-лаборант сельского врачебного пункта, сельской семейной поликлиники, лаборант функциональной и лучевой диагностики, фельдшер общей практики, фельдшер бригады скорой медицинской помощи, фельдшер семейной поликлиники, организатор медико-социальной помощи женщинам и детям, организатор медико-социальной помощи одиноким лицам с инвалидностью и престарелым на дому.

Функционирует 17 республиканских специализированных научно-практических и научных медицинских центров, их филиалы: РСНПМЦ акушерства и гинекологии и его филиалы, РСНПМЦ дермотовенерологии и косметологии, РСНПМЦ кардиологии и его филиалы, РСНПМЦ микрохирургии глаз и его филиалы, РСНПМЦ неврологии и инсульта, РСНПМЦ нейрохирургии, РСНПМЦ нефрологии и трансплантации почек, РСНПМЦ онкологии и радиологии и его филиалы, РСНПМЦ педиатрии, РСНПМЦ терапии и медицинской реабилитации, РСНПМЦ травматологии и ортопедии и его филиалы, РСНПМЦ урологии и его филиалы, РСНПМЦ фтизиатрии и пульмонологии, РСНПМЦ хирургии и его филиал, РСНПМЦ эндокринологии и его филиалы, Республиканский научный центр экстренной медицинской помощи и его филиалы, Республиканский научно-специализированный аллергологический центр.

5 научно-исследовательских институтов: НИИ вирусологии, НИИ гематологии и переливания крови, НИИ паразитологии, НИИ санитарии, гигиены и проф. заболеваний, НИИ эпидемиологии, микробиологии и инфекционных заболеваний.

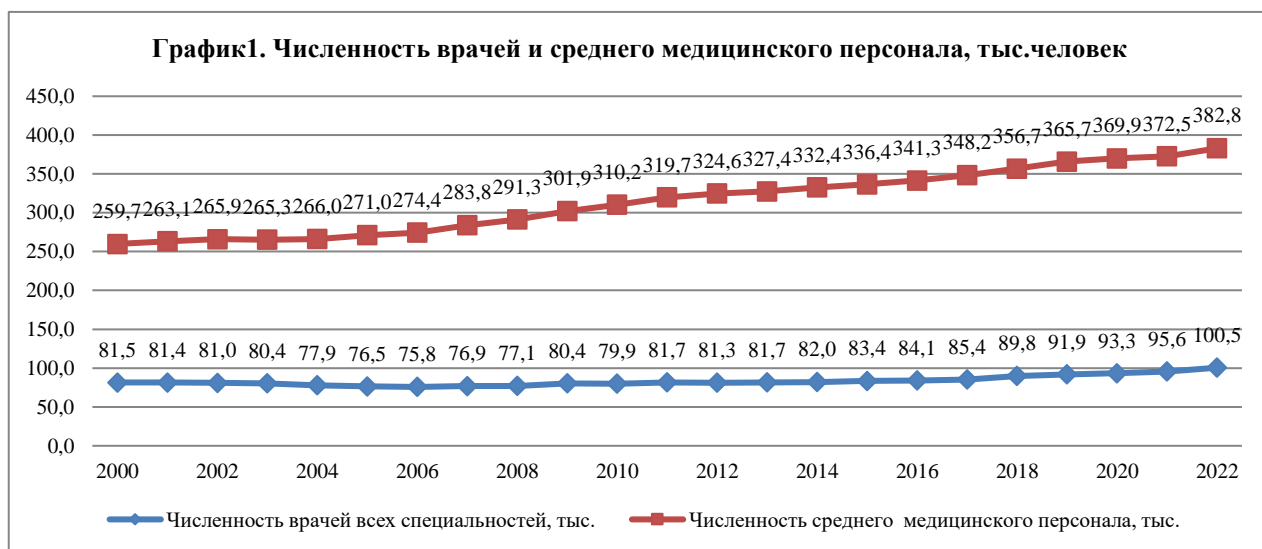
26 территориальных (детские, взрослые) многопрофильных медицинских центров, Республики Каракалпакстан и областей, Ташкентский институт усовершенствования врачей, 78 медицинских колледжей, 14 Республиканских центров повышения квалификации и специализации средних медицинских и фармацевтических работников и его филиалов, центр развития медицинского образования, негосударственные медицинские и фармацевтические высшие образовательные учреждения.



Подготовка врачей и среднего медицинского персонала в учреждениях профессионального образования остается основным источником формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг.

Человеческий капитал и доступность медицинских услуг, степень охвата населения услугами здравоохранения и их качество в существенной мере зависят от наличия квалифицированных медицинских кадров.

Если в 2021 году в сфере медицинского обслуживания работали 95,6 тыс. врачей, то 2022 году их число достигло 100,5 тыс. врачей (рост 5,1 %). По сравнению с 2021 годом, количество среднего медицинского персонала увеличилось на 2,7 % (с 372,5 тыс. до 382,8 человек)<sup>54</sup>. График1.



**Рис 1. Численность врачей и среднего медицинского персонала, тыс.человек**

Анализ динамики медицинского персонала по специальностям показывает что, 2022 году по сравнению 2021 года существенное увеличение численности врачей терапевтического профиля на 45,5%, педиатров на 20%, невропатологов на 25,9%, офтальмологов на 30,8%, рентгенологов и радиологов на 7,1%, онкологов на 80%.

К сожалению, в 2022 году ожидается спад численности врачей хирургического профиля и фтизиатров на 2,5% и 7,7% по сравнению с 2021 годом. Если нынешняя тенденция будут продолжаться, то 2025 году намечается острый дефицит на врачей хирургического профиля и фтизиатров. Таблица1.

Вместе с тем сохраняющийся дефицит врачей общей практики и узких специалистов в отдаленных и труднодоступных регионах

<sup>54</sup> <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/social-protection>

республики, недостаточная практическая подготовка в медицинских образовательных учреждениях, а также слабое внедрение современных форм и методов организации непрерывного профессионального образования требуют принятия неотложных мер по дальнейшему совершенствованию системы подготовки медицинских и фармацевтических кадров, определению перспективных направлений ее развития на среднесрочный период.

**Таблица 1**

**Динамика медицинского персонала по специальностям в Республике Узбекистан за 2007-2022гг<sup>55</sup>.**

Специальности	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	прирост 2022 к 2021, %
терапевтического профиля	19.9	20.2	21.6	22.3	22.3	25.0	26.9	28.0	28.4	29.2	28.9	19.2	19.4	20.8	23.1	33.6	45.5
хирургического профиля	9.3	9.5	9.7	9.9	10.1	10.3	10.5	11.1	11.4	10.9	11.0	11.3	11.6	11.3	11.8	11.5	-2.5
акушеров-гинекологов	5.9	5.8	5.8	6.0	6.1	5.8	5.9	5.7	5.8	5.7	5.6	5.7	5.7	5.4	5.1	5.4	5.9
педиатров	10.5	10.2	9.7	9.7	9.1	8.8	8.1	7.5	7.0	6.5	6.0	6.1	6.1	5.2	5.0	6.0	20.0
офтальмологов	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.3	1.5	1.6	1.6	1.7	1.6	1.8	1.8	1.6	1.3	1.7	30.8
отоларингологов	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	1.3	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.9	2.0	1.8	1.7	1.9	11.8
фтизиатров	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.3	1.2	-7.7
невропатологов	1.9	1.9	1.9	2.3	2.3	2.0	2.5	2.6	2.7	2.7	2.7	2.9	3.0	2.8	2.7	3.4	25.9
психиатров	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.1	1.0	1.1	1.1	1.1	1.1	1.3	1.1	1.0	1.0	1.1	10.0
наркологов	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.0
дермато-венерологов	1.2	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.1	1.3	1.3	1.4	1.3	1.3	0.0
стоматологов	6.3	6.2	6.2	5.8	7.2	7.0	7.6	7.1	7.4	7.6	7.7	8.5	8.7	5.6	6.2	8.1	30.6
врачей санитарно-эпидемиологической группы	4.2	4.2	4.3	4.3	4.2	4.5	4.4	4.5	4.6	4.6	4.5	4.6	4.8	4.8	4.0	4.2	5.0
рентгенологов и радиологов	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	1.3	1.2	1.2	1.3	1.4	1.4	1.5	1.5	1.3	1.4	1.5	7.1
онкологов	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8	0.8	0.8	0.4	0.5	0.9	80.0

Пандемия показала, что на рынке есть огромный дефицит медицинского персонала, в частности анестезиологов-реаниматологов, недостаточно патологоанатомов, морфологов, инфекционистов, эпидемиологов, медицинских сестер и младшего медперсонала. Во время пандемии корона вирусной инфекции спрос на медицинский персонал стал еще острым.

По данным, имевшимся по состоянию на конец марта 2020 года, недавно представленным в ежегодном докладе ВОЗ<sup>56</sup>, в целом по миру на каждые 10 тысяч человек приходится примерно 16 врачей и 38 медицинских сестер (включая акушеров по большинству стран<sup>57</sup>).

В 2022 году в Узбекистане на каждые 10 тысяч человек приходилось 27,9 врачей и 106,3 медицинских сестер. Этот показатель постепенно уменьшается и 2021 году на каждые 10 тысяч человек

<sup>55</sup> <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/social-protection>

<sup>56</sup> Абдуллаев И. К. Формирование системы охраны материнства и детства в Узбекистане (1865–1941). Дисс...канд. мед. наук. Москва, 1991.

<sup>57</sup> Исмаилов О. И., Ешанов Т. Б., Бабаджанов А. С. Развитие здравоохранения в Республике Каракалпакстан. Нукус: Билим, 1997. 116 с.

приходилось 27,1 врачей и 105,6 медсестер<sup>58</sup>. Динамика численности врачей на каждые 10 тысяч человек постепенно уменьшается. Данные, представляемые странами-членами ВОЗ, показывают, что более чем в 40% стран на каждые 10 тысяч человек населения приходится менее 10 врачей, более чем в 55% стран – менее 40 медицинских сестер (включая акушерок). Соотношение числа медицинских сестер и врачей в Узбекистане 2022 году составил 4, а в целом по миру – 2,4<sup>59</sup>.

### **Заключение и рекомендации**

Таким образом, применительно к объекту нашего исследования, механизм представляет собой совокупность способов управления и взаимодействия субъектов экономической деятельности, целевой функцией которого является рациональное хозяйствование развитие человеческого капитала. Эту деятельность считаем целесообразным разделить по нескольким направлениям, на несколько специальных составляющих и рычагов, охватывающих всю совокупность функций по управлению человеческим капиталом и совершенствовать нижеследующим направлениям:

- совершенствование механизма в области планирования, одно из важнейших мест в механизме формирования человеческого капитала, отвечает за разработку программ, стратегий;

- совершенствование организационного механизма, дает целостную оценку действий каждого звена в данной системе, а также устанавливает их влияние друг на друга и на систему в целом, создание специализированных структур, обеспечивающих взаимодействие между субъектами сферы и рынка; организация и проведение мероприятий по повышению квалификации кадров организаций сферы;

- совершенствование управленческого механизма и механизма контроля, моделировать принятия управленческих решений и контролировать за проводимыми мероприятиями;

- совершенствование экономического механизма, бюджетное финансирование, дотации, субсидии;

- совершенствование финансового механизма, финансовая составляющая должна обеспечивать денежными средствами с последующим контролем эффективности их использования. При этом размеры государственной поддержки должны быть увязаны с конечными результатами, нормативами затрат и обеспечивать, в конечном счете;

- совершенствование нормативно-правового механизма, нормативно-правовой механизм включает определенные юридические

---

<sup>58</sup> <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/social-protection>

<sup>59</sup> <https://www.who.int/ru/data/gho/publications/world-health-statistics>

инструменты, которые создают благоприятные условия для формирования человеческого капитала сферы;

– совершенствование социально-экономического механизма, прогнозирование состояния и тенденций социального развития человеческого капитала;

– совершенствование разработки мер по повышению уровня жизни персонала;

– совершенствование административного механизма, лицензирование образовательной деятельности;

– совершенствование психологическо - мотивационного механизма, моральные стимулы, материальные стимулы, санкции;

– совершенствование институционального механизма, разработка институциональных основ формирования человеческого капитала;

– совершенствование образовательного механизма, разработка образовательных стандартов и регламентов;

– совершенствование технико-технологического механизма, в современных условиях, необходимо оптимально сочетать современные зарубежные и отечественные технологии и адаптировать, что позволит разрабатывать новые способы оказания услуг;

– совершенствование автоматизацию и роботизацию многих технологических процессов позволяет повышать производительность труда, сокращать издержки, контролировать весь технологический процесс и отдельные операции, осуществляемые при использовании инновационных техники и технологий.

### **Список использованный литературы**

1. Постановления Президента Республики Узбекистан, ПП-4310 от 6 мая 2019 года «О мерах по дальнейшему развитию системы медицинского и фармацевтического образования и науки»

2. Институт экономики роста им. Столыпина П.А. <https://stolypin.institute/novosti/chelovecheskij-kapital-i-ego-glavnaya-sostavlyayushhaya-sfera-ekonomiki-znaniy-kak-osnovnoj-istochnik-sotsialno-ekonomicheskogo-rosta>

3. Райзберг Б., Лозовский Л., Стародубцева Е. Хозяйственный механизм [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Referat/atyelramnz.shtml>

4. Осипов Ю.М. Экономический механизм / Ю.М. Осипов // Философия хозяйства. – 2006. – № 4. – С. 118-224.

5. Abraham, K.G. Accounting for Investment in Formal Education / Survey of Current Business, 2010. – Vol. 87. – No 1. – P. 42-53. Стр-24

6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: Инфра-М, 2011. – 512 с.

7. Хозяйственный механизм / Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://abc.informbureau.com/html/oicssenoaaiue\\_iaoaieci.html](http://abc.informbureau.com/html/oicssenoaaiue_iaoaieci.html).

8. Столяров В., Васечко Л. Экономический механизм социального страхования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://efaculty.kiev.ua/analytics/str/3/>

9. Измалков С. Теория экономических механизмов / С. Измалков, К. Сонин, М. Юдкевич // Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С. 4-26. Стр.9

10. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г. часть №1) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://instituciones.com/theories/259/2007/1.html/>

11. Полянский А. Систематизация механизмов государственного регулирования на рынках недвижимости / А. Полянский, М. Соловьев // Недвижимость и инвестиции. Правовое регулирование. – 2001. – № 4 (9). – С. 16-20.

12. Хозяйственный механизм рыночной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://geum.ru/book/docum157.htm>.

13. Экономический механизм / Словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://birzhevik.ru/thesaurus/221/12065/.П>

14. <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/social-protection>

15. <https://www.who.int/ru/data/gho/publications/world-health-statistics>





# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## QISHLOQ HUDUDLARIDA UNUMLI BANDLIK TAMOYILLARI ASOSIDA AHOLI DAROMADLARINI OSHIRISH IMKONIYATLARI

**Qurbonov Samandar Pulatovich**

Mehnat bozori tadqiqotlari instituti doktoranti,  
TDIU, “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasida  
dosent v.b., PhD.

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a40](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a40)

**Annotatsiya.** Tadqiqotda qishloq hududlari aholi daromadlarini unumli bandlik tamoyillari asosida oshirishning ahamiyati, mavjud imkoniyatlar va xalqaro tajribalarning alohida jihatlari o'rganilgan. Shuningdek, maqolada qishloq hududlarini rivojlantirish, aholi bandlik darajasini oshirishda zaif bandlik imkoniyatlari, aholi daromadlarini oshirishga qaratilgan islohotlar hamda tegishli ko'rsatkichlar tahlillari va ilmiy asoslar muhokama qilingan.

**Kalit so'zlar:** unumli bandlik, qishloq hududlarini rivojlantirish, unumli bandlikni oshirish imkoniyatlari, malaka tizimi va kasbiy rivojlantirish, mehnat munosabatlarini takomillashtirish.

## ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЦИПОВ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

**Курбанов Самандар Пулатович**

Докторант Института исследования рынка труда,  
PhD, доцент кафедры «Управление человеческими  
ресурсами» ТГЭУ

**Аннотация.** В исследовании изучена важность повышения доходов населения сельской местности на основе принципов продуктивной занятости, имеющиеся возможности и особенности международного опыта. Также в статье рассматривается развитие сельских территорий, возможности слабой занятости при повышении уровня занятости населения, реформы, направленные на повышение доходов населения, а также анализ соответствующих показателей и научной основы.

**Ключевые слова:** производительная занятость, развитие сельских территорий, возможности повышения продуктивной занятости, система квалификации и профессионального развития, совершенствование трудовых отношений.

## OPPORTUNITIES TO INCREASE THE INCOME OF THE POPULATION BASED ON THE PRINCIPLES OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT IN RURAL AREAS

**Kurbanov Samandar Pulatovich**

DSc student of the Institute of Labor Market Research,  
Acting associate Professor, PhD, Department of  
"Human Resource Management" TDIU

**Abstract.** The study examined the importance of increasing the incomes of the rural population based on the principles of productive employment, available opportunities and features of international experience. The article also discusses the development of rural areas, the possibility of weak employment while increasing the level of employment of the population, reforms aimed at increasing incomes of the population, as well as an analysis of relevant indicators and the scientific basis.

**Keywords:** productive employment, rural development, opportunities to increase productive employment, system of qualifications and professional development, improvement of labor relations.

### **Kirish**

Qishloq hududlari ulkan iqtisodiy, tabiiy, demografik, ekologik va ilmiy-madaniy salohiyatga ega bo'lib, har qanday ijtimoiy-iqtisodiy islohotlari natijadorligida muhim o'rin tutadi. Qishloq hududlarini barqaror rivojlantirish, u yerlardagi mavjud imkoniyatlardan samarali foydalanish hamda aholi uchun infratuzilmani takomillashtirib borish mamlakatda olib borilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlardagi ustuvor yo'nalishlardan sanaladi.

Binobarin, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi "O'zbekiston-2030» strategiyasi to'g'risidagi PF-158-son Farmoni 1-ilovasida Qishloq xo'jaligida hosildorlik va rentabellik darajasini keskin oshirish maqsadlarida Qishloq xo'jaligi sohasida eksport hajmini yiliga 10 milliard dollarga yetkazish ko'zda tutilgan [1].

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 23-oktabrda qabul qilingan "O'zbekiston Respublikasi qishloq xo'jaligini rivojlantirishning 2020-2030-yillarga mo'ljallangan strategiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-5853-son Farmonida qishloq hududlarini barqaror rivojlantirishga alohida urg'u berilgan edi. Mamlakatda aholi farovonligini oshirish va iqtisodiyotni barqaror rivojlantirish bilan bog'liq muammolarni samarali hal etish qishloq hududlarini izchil rivojlantirish bilan hamohang hisoblanadi.

So'nggi yillarda qishloq xo'jaligini isloh qilish va bozor mexanizmlarini joriy etish bo'yicha ko'lamli ishlar amalga oshirilgan. Zero, mamlakatimiz qishloq xo'jaligi bo'yicha katta salohiyatga ega. Ta'kidlash joizki, mamlakat yalpi ichki mahsulotining to'rtidan biri (2022-yil yakuniga ko'ra-25,1%i), aynan mazkur sohaga to'g'ri keladi. Shu bilan birga, respublika bo'yicha band bo'lgan aholining qariyb 24,9%i (2022-yil 3-chorak yakuniga ko'ra) qishloq

xo‘jaligi tarmog‘iga to‘g‘ri kelib, bu ko‘rsatkich 3,5 mln kishini tashkil etmoqda[4].

Bu esa, nafaqat iqtisodiyotning barqarorligini ta‘minlash va aholi farovonligini oshirishda qishloq xo‘jaligi tarmog‘ining o‘rni g‘oyatda muhim ekanligini, balki bevosita sohada amalga oshiriladigan islohotlarga ham bog‘liqligini ko‘rsatmoqda.

### **Mavzuga oid adabiyotlar tahlili**

Qishloq hududlarida aholi bandligini oshirish, xususan bandlikning sifat ko‘rsatkichlariga urg‘u berish borasida ko‘plab ilmiy tadqiqotlar mavjud.

Mashhur iqtisodchi olim J.M.Keyns [5] o‘z asarida davlat tomonidan iqtisodiyotni tartibga solish, xususan ish bilan bandlik tizimining bir qismi sifatida mehnat bozorini tartibga solish, to‘liq bandlikka erishish davlat tomonidan tartibga solishning asosiy vazifalaridan biri ekanligi hamda ish bilan bandlik, milliy daromad hamda jamg‘arish o‘rtasidagi bog‘liqlik masalalarining fundamental jihatlariga alohida e‘tibor qaratgan.

Akademik Q.X.Abdurahmonov “Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot nomli darsligi”da [2] mehnat bozorining mohiyati va turlari, uning shakllanish shart-sharoitlari, tartibga solish usullari, mehnat bozori modellari va unda kasaba uyushmalarining roli, aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va nazariy yondashuvlar, raqobatbardosh bo‘lmagan aholining ish bilan bandligi, mehnat resurslari mobilligi va migratsiyasi muammolari yoritib berilgan.

Professor Sh.R.Xolmo‘minov va boshqalar tomonidan chop etilgan monografiyada [6] qishloq aholisini ish bilan ta‘minlashning nazariy-metodologik asoslari va metodik mexanizmlari ishlab chiqilgan hamda ular tanlangan mehnat resurslari bilan ortiqcha va kam ta‘minlangan qishloq hududlari kompleks tahlilini amalga oshirishda tatbiq etish natijalari bayon qilingan.

Ayrim olimlar qarashlarida “qishloq joylari”, “qishloq mehnat bozori” terminlarining qo‘llanilishi ustida bahsli yondashuvlar mavjud. Ayniqsa, V.M.Bautin va V.V.Kozlovlar “qishloq joylari” terminining o‘rniga, “shahar hududlari” terminiga monand “qishloq hududlari” terminining qo‘llanilishi maqsadga muvofiq degan fikrni ilgari suradilar [7]. Xorijlik va mahalliy olimlarning fikrlariga ko‘ra, so‘zlar morfologiyasini chuqurlashtirmasdan “qishloq joylari” va “qishloq hududlari” terminlarini bir xil mazmuni bildiruvchi sinonimlar sifatida qabul qilsa bo‘ladi.

A.V.Petrikovning fikriga ko‘ra, “qishloq jamiyatning ijtimoiy-hududiy tizimosti tizimi bo‘lib, u o‘zida qishloq aholisi, qishloq hayot faoliyati bilan bog‘liq bo‘lgan ijtimoiy munosabatlar yig‘indisini qamrab olgan ijtimoiy-iqtisodiy, hududiy, tabiiy va tarixiy-madaniy majmuani, shu bilan birga, hududni undagi moddiy ob‘ektlarni aks ettiradi” [8].

So‘nggi o‘n yillikda xalqaro tavsifda “qishloq hududlari taraqqiyoti” atamasi qishloq aholi punktlari aholisining hayot sifati va iqtisodiy farovonligini oshirishga, shuningdek, qishloq inqirozi deb ataladigan holatga –

qishloq hududlarida kuzatilayotgan noqulay iqtisodiy va demografik tendensiyalarga qarshi kurashishga qaratilgan chora-tadbirlar majmuini anglatadi. Ushbu konsepsiya ham an’anaviy qishloq faoliyati samaradorligini oshirishni, ham zamonaviyroq tarmoqlarni, birinchi navbatda turizmni rivojlantirishni nazarda tutadi [9].

Hududiy mehnat bozorida davlatning u yoki bu islohotlari milliy mehnat bozorini tartibga solish turiga mos holda, umuman, hududga bog‘liq holda o‘zgarib turishi mumkinligini istisno etilmaydi. Ko‘pchilik iqtisodchi olimlar davlat mehnat bozorini faol va passiv tartibga solish usullarini nazarda tutadilar [10]. Bizning fikrimizcha, iqtisodiy qonunlar hududlarda aholini ish bilan bandligini ta‘minlashdan ko‘ra, davlatning ko‘proq ishsiz aholini ish bilan bandligiga ko‘maklashuvini talab etadi. Shunday ekan, qishloq hududlari mehnat bozoridagi talab va taklif hajmi shahar hududlaridan kam bo‘lib, mavsumiy va qishloq hujaligiga ixtisoslashuvi bilan farqlanadi.

Bizning ilmiy tadqiqotlarimiz qishloq hududlarida aholi bandlik darajasini oshirishda zaif bandlikdan unumli bandlik tamoyillariga bosqichma-bosqich o‘tkazishga asoslanganligi bilan ajralib turadi. Qishloq hududlarida aholi daromadlarini oshirishning oqilona yo‘llaridan biri bu – aholi ish bilan bandligida sifat ko‘rsatkichlarga asosiy e‘tiborni qaratgan holda, qishloq hududlarida aholi unumli bandligini doimiy baholab borish maqsadga muvofiq deb bilamiz. Bunda samarali bandlik, unumli bandlik va zaif bandlikning farqli jihatlarini chuqur anglab olish maqsadga muvofiqdir.

**Samarali bandlik** aholi ish bilan bandlikka ehtiyojining mavjud ish o‘rinlariga muvofiq kelishidagi sifat xususiyati bo‘lib, iqtisodiy nuqtai nazardan mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanishni, ijtimoiy jihatdan mehnat faoliyatining inson manfaatlariga eng muvofiq kelishini bildiradi [3].

Bizning unumli va zaif bandlikka mualliflik ta‘rifimiz quyidagicha: **unumli bandlik** – bu qonunchilikda taqiqlanmagan, o‘zining ishlab chiqarish va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalangan holda o‘zi va qaramog‘idagilar uchun milliy kambag‘allik chegarasidan yuqori darajadagi iste‘mol uchun kafolatli mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir. **Zaif bandlik** - bu qonunchilikda taqiqlanmagan, o‘zining ishlab chiqarish va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalangan holda o‘zi va qaramog‘idagilar uchun milliy kambag‘allik chegarasidan yuqori darajadagi iste‘mol uchun kafolatli mehnat daromadi keltira olmaydigan faoliyatdir.

Unumli bandlik tamoyillari quyidagiga asoslanadi:

- ish joyi barqaror va yaxshi mehnat sharoitlariga ega bo‘lishi kerak;
- ish haqi xodimning o‘zi va boquvchilarini amaldagi kambag‘allik chegarasidan yuqori darajadagi iste‘molni ta‘minlay olishi kerak;
- ayrim hollarda bunga ish haqiga mos malaka ham talab etiladi.

Bugungi kunda kambag‘allikni qisqatirish, aholi daromadlarini oshirish aholi bandligi negizida amalga oshirilayotgan ekan, bunda zaif bandlikdan farqli o‘laroq, eng oqilona tanlov – hududlarda aholining unumli bandligi darajasini oshirishdir.

### **Tadqiqot metodologiyasi**

Mazkur tadqiqotda bir qator ilmiy manbalarda o‘z aksini topgan qishloq hududlarida unumli bandlik tamoyillari asosida aholi daromadlarini oshirish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o‘rganildi va ulardagi ilmiy yondashuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, mantiqiylik, induksiya va deduksiya, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo‘llanildi.

### **Tahlil va natijalar**

O‘z navbatida aytish lozimki, so‘nggi yillarda tobora kuchayib borayotgan iqlim o‘zgarishi, suv resurslarining tanqisligi, yerlarning melorativ holati buzilishi kabi muammolar sabab, O‘zbekistonda mazkur soha qator muammo va tahdidlar girdobida qoldi. Bundan tashqari, yillar davomida ushbu sohada to‘laqonli bozor munosabatlariga asoslangan islohotlarning amalga oshirilmaganligi, ya‘ni ushbu soha davlat tomonidan eng ko‘p tartibga solinadigan soha bo‘lganligi, davlat buyurtmasi, yerdan foydalanishga bo‘lgan huquqlarning cheklanganligi va himoyalanganligi kabi muammolar ushbu tarmoqdagi samaradorlik, unumdorlik ko‘rsatkichlarining pasayishiga sabab bo‘ldi.

Aynan shu jihatdan mamlakatimizda 2017-yildan boshlab, 2017–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasiga muvofiq, qishloq xo‘jaligini modernizatsiya qilish va jadal rivojlantirishga oid qator agrar islohotlar olib borilgan.

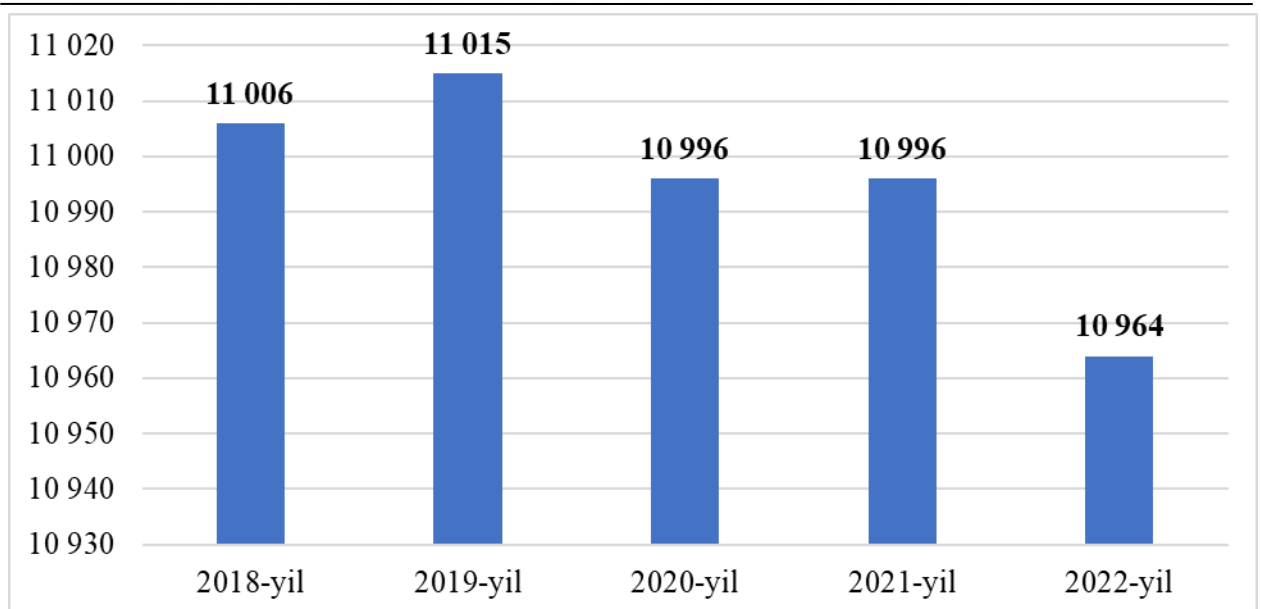
2019-yilda Qishloq xo‘jaligini rivojlantirishning 2020–2030-yillarga mo‘ljallangan strategiyasi qabul qilindi, oradan bir yil o‘tib (2020-yildan) paxta va g‘allani yetishtirish, xarid qilish va sotishga bozor tamoyillarini joriy etish orqali davlat monopoliyasiga barham berilgan. 2021-yilda esa yer munosabatlarida tenglik va shaffoflikni ta‘minlash, yerga bo‘lgan huquqlarni ishonchli himoya qilish va ularni bozor aktiviga aylantirish chora-tadbirlari belgilandi [11].

Shuningdek, 2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekiston Taraqqiyot strategiyasigamuvofiq, qishloq xo‘jaligini ilmiy asosda intensiv rivojlantirish orqali dehqon va fermerlar daromadini kamida 2 baravarga oshirish, qishloq xo‘jaligining yillik o‘sishini kamida 5 foizga yetkazish ustuvor maqsad sifatida belgilandi.

1-rasm ma‘lumotlari 2018-2023-yillarda mamlakatimiz qishloq aholisi punktlari soni o‘zgaruvchan harakterga ega ekanligini ko‘rsatdi, buni ma‘muriy-hududiy bo‘linishlardagi o‘zgarishlar bilan izohlash mumkin.

Ma‘lumki, 2019-yildan boshlan yillarda O‘zbekistonda qishloq aholi punktlari soni kamayish sur‘atlari qayd etildi: 2019-yilda 2018-yilga nisbatan 0,08% yoki 9 taga ortgan bo‘lsa, 2020-yilda – 0,17 %ga tushgan. 2021-yilda esa o‘zgarishsiz qolgan. 2022-yilga kelib, keskin tushib ketgan, ya‘ni – 32 taga kamayib, 10964 tani tashkil etdi.





**1-rasm. O‘zbekiston Respublikasi qishloq aholi punktlari soni, yil boshiga, birlik [13]**

Biroq, “O‘zbekistonda kambag‘allik asosan qishloq joylariga xos. 2018-yilda Qoraqalpog‘iston, Samarqand va Surxondaryo viloyatlarida kambag‘allik darajasi taxminan bir xil (15 foizdan yuqori) bo‘lgan, viloyat aholisining nisbatan ko‘pligi tufayli kam ta‘minlanganlarning deyarli 20 foizi Samarqand viloyatida istiqomat qilgan.

Toshkent shahri va mamlakatning qolgan qismi o‘rtasidagi daromad darajasi va o‘shish sur‘atlarini solishtirganda, daromadlar darajasida aniq farqlar seziladi.

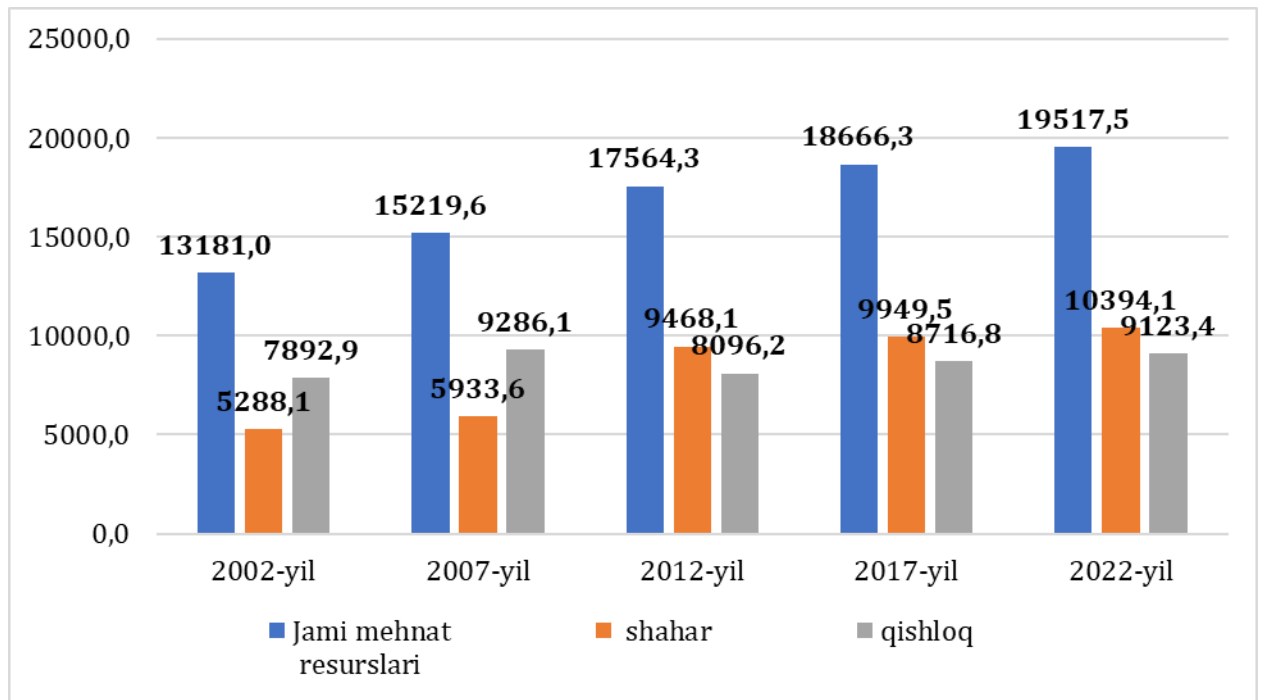
Toshkent shahrida o‘rtacha ish haqi 2018-yilda respublika bo‘yicha o‘rtacha ko‘rsatkichdan 61%ga, qishloqlardagi o‘rtacha ish haqiga nisbatan 88%ga yuqori bo‘lgan. 2030-yilgacha bo‘lgan davrda mamlakatni rivojlantirishning asosiy maqsadlari kambag‘allikni qisqartirish va iqtisodiy o‘shishni jadallashtirish hisoblanadi” [12].

Ma‘lumki, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 10-noyabrdagi “Kichik va o‘rta biznesni moliyaviy qo‘llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-193-son Farmoni bilan o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar uchun faoliyat turlari ro‘yxati kengaytirildi.

O‘zbekistonda o‘zini o‘zi band qiladigan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat turlari ro‘yxatiga 19 ta tur qo‘shildi. Milliy taqinchoqlar, atlas va adras ishlab chiqarish, qo‘ziqorinlarni yig‘ish, uyda yetishtirish va sotish va boshqalar shular jumlasidan [17]. Shunday qilib, O‘zbekistonda o‘zini o‘zi band qiladigan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat turlari ro‘yxati 101 taga yetdi. Biroq, Xalqaro Mehnat tashkiloti bunday bandlike turini 1993-yildagi bandlik tasnifiga ko‘ra zaif bandlik toifasiga kiritgan.

Ma‘lumki, mavjud mehnat resurslari taqsimoti hududiy bo‘linmalar potentsiali hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi mehnat resurslarining shahar va qishloq hududlari bo‘yicha joylashuvi so‘nggi 20 yillikdagi o‘zgarishi

2002-yilda mos ravishda 40,1% va 59,9% ni, 2012 yilga 53,9% va 46,1% nisbatni, 2022 yilda esa 53,3%ga 46,7%ni tashkil etgan (2-rasm).



**2-rasm. O‘zbekiston Respublikasi mehnat resurslarining hududiy joylashuvi bo‘yicha taqsimlanishi, ming kishi [14].**

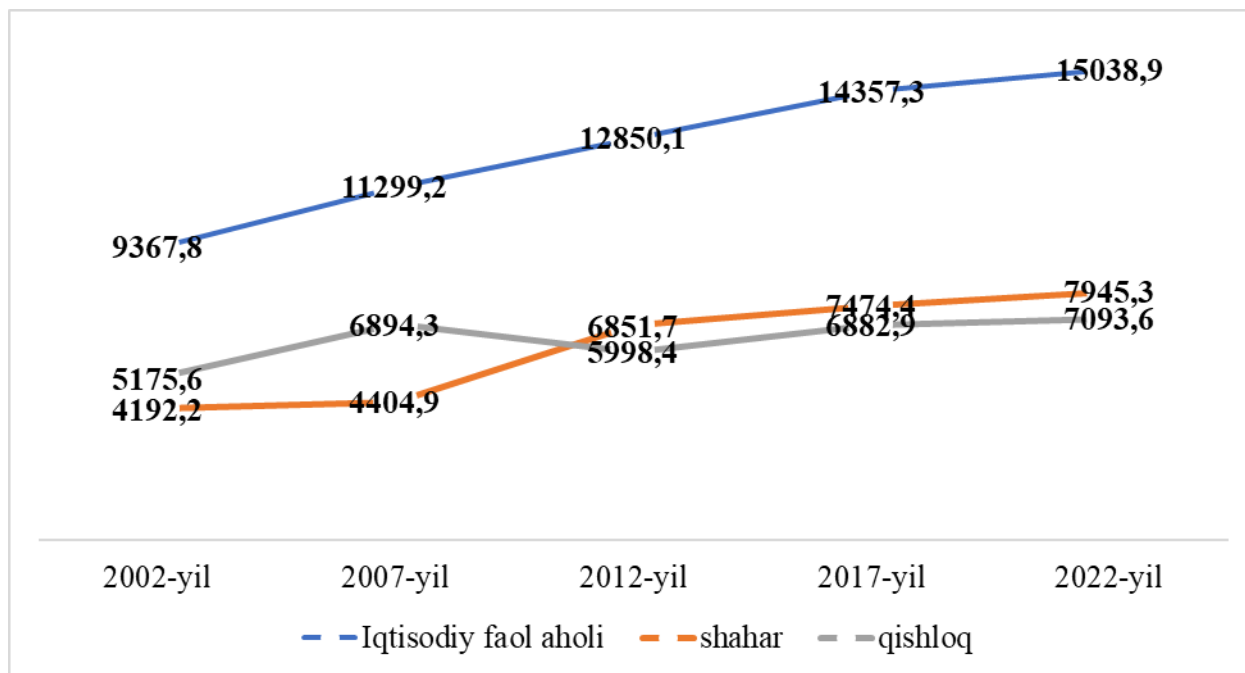
Mavjud mehnat resurslaridan samarali foydalanish bo‘yicha olib borilayotgan islohotlar hamda ishsiz aholini ish bilan bandligiga ko‘maklashish hududlar iqtisodiyoti rivojlanishiga, aholi farovonligini oshirishga xizmat qiluvchi omillaridan biri hisoblanadi.

Bugungi kunda qishloq xo‘jaligini rivojlantirishning 2020-2030-yillarga mo‘ljallangan strategiyasida quyidagi 9 ta ustuvor yo‘nalish doirasida:

- oziq-ovqat xavfsizligi davlat siyosatini ishlab chiqish va joriy etish;
- qulay agrobiznes muhiti va qo‘shilgan qiymat zanjirini yaratish;
- sohada davlat ishtirokini kamaytirish va investitsiyaviy jozibadorlikni oshirish mexanizmlarini joriy qilish;
- tabiiy resurslardan oqilona foydalanish va atrof-muhitni muhofaza qilish tizimini takomillashtirish;
- boshqaruvning zamonaviy tizimlarini rivojlantirish;
- tarmoq dasturlarini ishlab chiqish orqali davlat xarajatlari samaradorligini oshirish va bosqichma-bosqich qayta taqsimlash;
- ilm-fan, ta‘lim, axborot va maslahat xizmatlari tizimini rivojlantirish;
- qishloq hududlarini rivojlantirish dasturlarini amalga oshirish;
- tarmoq statistikasining shaffof tizimini yaratish kabilar e‘tirof etilgan.

Mamlakat aholisining qariyb 50%i yashayotgan qishloq hududlarida, iqtisodiyotning to‘rtidan bir qismini tashkil etayotgan va qariyb 3,5 mln. kishi band bo‘lib turgan qishloq xo‘jaligi sohada tegishli islohotlarni jadallashtirish,

albatta kelgusida mamlakatimiz aholisining farovonligini oshirish hamda barqaror iqtisodiy taraqqiyotni ta’minlashga xizmat qiladi.



**3-rasm. O‘zbekiston Respublikasi iqtisodiy faol aholi joylashuvi bo‘yicha taqsimlanishi, ming kishi [14].**

2002-2022-yillarda O‘zbekiston Respublikasi iqtisodiy faol aholi soni 9367,8 ming kishidan 15038,9 ming kishiga yetgan yoki 60,53% ga ortgan. Buni shahar va qishloq hudulari bo‘yicha joylashuvi bo‘yicha tahlil natijalari quyidagilarni ko‘rsatmoqda: 2002-yilda shahar va qishloq hudularida iqtisodiy faol aholi ulushi mos ravishda 44,8% va 55,2% nisbatni ko‘rsatgan bo‘lsa, 2012-yilda buning aksi, ya’ni 53,3% va 46,7%ni, 2022-yilga kelib, 52,8% va 47,2% nisbatlarni qayd etdi. 2022-yilda qishloq hududlarida iqtisodiy faol aholi soni 7093,6 ming kishini, shahar hudularida esa 7945,3 ming kishini tashkil etdi.

Qishloq hududlarda aholi turmush farovonligini oshirish, ularni yaxshi yashashi va ish bilan band bo‘lishi, sifatli ta’lim va yuqori darajali tibbiy xizmatlardan foydalana olish holatini yaxshilash bevosita barqaror iqtisodiy o‘sishni ta’minlash, tadbirkorlikni rivojlantirish hamda milliy malaka tizimini xalqaro standartlar asosida ishlashini ta’minlash bilan uzviy bog‘liqdir. Xususan, qishloq hududlarida tadbirkorlikni yanada kengaytirish zamonaviy infratuzilmani yaxshilashga, moddiy va nomoddiy ishlab chiqarish jarayonining barqarorlashtirishga hamda yangi malakali ish o‘rinlarini yaratish orqali aholining farovon turmushini ta’minlashga imkon yaratadi.

Bu borada jahonning rivojlangan mamlakatlarida bir qator ijobiy tajribalar mavjud bo‘lib, ularni o‘rganish O‘zbekiston qishloq hududlarida ishbilarmonlik muhitini yanada rivojlantirishga xizmat qiladi.

**Xalqaro tajribalar.** Yevropa ittifoqi (YeI) qishloq hududlarining rivojlantirish siyosati asosida aholi unumli bandligini ta’minlash, shahar va qishloq aholi punktlarida bir xil turmush tarzi shart-sharoitlarini yaratish maqsadi yotadi. Masalan, YeIning qishloq joylarida tadbirkorlikni rivojlantirish dasturi qishloq xo’jaligi maxsulotlari bozorlarini boshqarish chora-tadbirlari bilan to’ldiriladigan umumiy qishloq xo’jaligi siyosatining (CAP) tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi [15]. Qishloq hududlarini rivojlantirish siyosati Yevropaning tarkibiy va investitsiya fondlarining (YeSIF) qator ijtimoiy-iqtisodiy dasturlari asosida amalga oshirishni aks ettiradi [16]. Shuningdek, ushbu dasturlar Yevropa qishloq xo’jaligini rivojlantirish jamg’armasi (YeAFRD) tomonidan ham moliyalashtirilgan. Masalan, 2014-2020 yillarda dasturni amalga oshirish uchun 100 milliard yevro mablag’ ajratilgan. Bunda Ittifoqqa a’zo davlatlar yetti yillik muddatga moliyaviy ajratmalar olgan. Bundan tashqari, qo’shimcha 61 mlrd. yevro investitsiya jalb qilish rejalashtirilgan. Bu davrda 28 ta a’zo davlatda 118 xil qishloq xo’jaligi va unga tutash tarmoqlarni rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqib, amalga oshirgan.

Yevropa ittifoqiga a’zo davlatlar o’z hududlarining ehtiyojlari asosida qishloq hududlarida biznes turlarini rivojlantirish mahalliy dasturlarini ishlab chiqdi. So’ngra Yevropa Ittifoqining quyidagi umumiy ustuvor yo’nalishlariga moslashtirish va bozor nuqtai nazardan bog’lashdi. Jumladan, qishloq xo’jaligi uchun bilim va innovatsiyalarni targ’ib qilish, qishloq hududlarining hayotiyli va raqobatbardoshligini oshirish, innovatsion qishloq xo’jaligi texnologiyalari va barqaror o’rmon boshqaruvini joriy etishni rag’batlantirish; xavfsiz va uzluksiz oziq-ovqat zanjirini tashkil etish (Safety in the agri-food chain), jonzoqlar uchun qulay (farovon) muhit yaratish va qishloq xo’jaligida risklarni boshqarish, hududiy ekotizimlarni tiklash, saqlash va mustahkamlash; resurslarni tejashga ko’maklashish va qishloq xo’jaligi, oziq-ovqat va o’rmon xo’jaligi tarmoqlarida kam chiqindili (past karbonli) yashil iqtisodiyotga o’tishni qo’llab-quvvatlash; qishloq joylarida ijtimoiy integratsiyalashuvni yo’lga qo’yish, qambag’allikni kamaytirish va iqtisodiy rivojlanishni rag’batlantirish shular jumlasidan edi.

Osiyo davlatlarida qishloq joylarini rivojlantirish bo’yicha Hindiston tajribasini namuna sifatida keltirish mumkin. Bu mamlakat aholisining to’rt dan uch qismi qishloq hududlarida yashaydi. Bu hududlarda qishloq xo’jaligi tarmog’i aholini ish bilan to’liq ta’minlay olmaydi. Shu sababli, qishloq joylarida tadbirkorlikni rivojlantirish dasturi (IARA) ishlab chiqilgan. Bu dastur kichik sanoat zonalarini tashkil etish, turizm, sport va boshqa xizmat ko’rsatish sohalari, mahalliy xunarmandchilikni rivojlantirish kabi chora-tadbirlar rejalarini o’zida jamlagan.

Shuningdek, “Raqamli Hindiston” (Digital India) dasturi bo’yicha 250 ming qishloq joylarida (jami qishloqlarning 40%) internet kommunikatsiyalarni o’rnatish nazarda tutilgan. Shuningdek, bu dasturda har bir inson uchun foydali bo’lgan raqamli infratuzilmani shakllantirish, raqamli

texnologiyalar yordamida boshqaruv va xizmatlarni hamda barcha aholining imkoniyatlarini kengaytirish maqsadlari ko‘zlangan.

Shuningdek, Hindistonning qishloq hududlarida tadbirkorlikning ana’anaviy turlari hisoblangan hunarmandchilik, savdo, turizm, xizmat ko‘rsatish, dehqonchilik va chorvachilik maxsulotlarini yetishtirish va qayta ishlash bilan birga “Qishloq startapi” (“Startup Village”) dasturi amalga oshirilmoqda. Bu dastur bo‘yicha qishloq joylarida organik qishloq xo‘jaligi turlarini, chiqindilarni qayta ishlash chora-tadbirlarini, o‘rmon xo‘jaligini tijoratlashtirishni (evkalipt, topol, bambuk kabilardan mebel sanoatida keng foydalanish), chorvachilik va ipakchilikka innovatsiyalarni jalb qilishni rivojlantirish nazarda tutilgan.

Dunyoning yirik davlatlaridan biri Xitoyda ham qishloq hududlarini raqamlashtirish, industriyalashtirish orqali urbanizatsiyani jadal rivojlantirishga erishganini kuzatish mumkin. Bunda mamlakatning g‘arbiy zonasidagi qoloq hududlarni rivojlantirish, bu yerlarda sanoat, qishloq xo‘jaligi, xizmat ko‘rsatish sohalari va bozorlarini yanada faollashtirish, shahar va qishloq aholisi o‘rtasida daromadlarini tenglashtirish, kambag‘allikni qisqartirish kabi muhim vazifalarni amalga oshirish ko‘zda tutilgandi.

Xitoy tajribasida unumli bandlikning eng oqilona yechimi qishloq joylardagi kambag‘allar shug‘ullanayotgan tadbirkorlikda ishlab chiqarilgan tovarlar va xizmatlar uchun online bozorlarni joriy etgani deb hisoblaymiz.

### **Xulosa va takliflar**

O‘zbekiston qishloq hududlarida unumli bandlik darajasini oshirish ko‘p qirrali vazifa bo‘lib, ular turli strategiyalarni o‘zida qamrab oladi ichiga oladi. Bugungi kunda qishloq hududlarida aholi unumli bandligi darajasini oshirishda quyidagi asosiy yo‘nalishlarga ustuvorlik berish maqsadga muvofiqdir:

Birinchidan, qishloq xo‘jaligini izchil rivojlantirish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Bunga zamonaviy dehqonchilik texnikasini joriy etish, sug‘orish tizimini yaxshilash, sifatli urug‘lik va o‘g‘itlar bilan ta‘minlash orqali erishish mumkin. Organik dehqonchilik va barqaror qishloq xo‘jaligi amaliyotini rivojlantirish ham yangi bozorlarni ochishi mumkin.

Ikkinchidan, qishloq hududlarida sifatli ta‘lim va xodimlar malakasini oshirish muhim hisoblanadi. Qishloq hududlari ehtiyojlariga moslashtirilgan ta‘lim, treninglar va professional ta‘limni joriy etish qishloq aholisini talab qilinadigan ko‘nikmalarga ega bo‘lishi mumkin.

Uchunchidan, qishloq hududlari infratuzilmasini tubdan yaxshilash lozim. Ayniqsa, yo‘llar, elektr energiyasi va internet aloqasi kabi infratuzilmani rivojlantirish biznes operatsiyalarini osonlashtirishi, bozorlarga kirishni yaxshilashi va investitsiyalarni jalb qilishi mumkin. Qishloq hududlarida “Smart Village (Aqlli qishloq)” va “Digital Village (Raqamli qishloq)” kabi dasturlarni ishlab chiqish va buni davlat va xususiy sherikchilik mexanizmi orqali amalga oshirish lozim.



To‘rtinchidan, qishloq hududlari iqtisodiyotini diversifikatsiyalash, ya’ni qishloq turizmi, hunarmandchilik va kichik sanoat kabi qishloq xo‘jaligidan tashqari faoliyatni rag‘batlantirish daromad manbalarini diversifikatsiya qilish va qishloq xo‘jaligiga qaramlikni kamaytirish imkonini beradi.

Beshinchidan, qishloq hududlarida kredit va moliyaviy xizmatlardan to‘g‘ri va maqsadli foydalanish tizimini ishlab chiqish lozim. Ma’lumki, kichik fermerlar va qishloq tadbirkorlari uchun kredit olish imkoniyatini osonlashtirish ularga o‘z bizneslariga sarmoya kiritish va yangi texnologiyalarni o‘zlashtirish imkonini beradi. Bunda mavsumiy holatni ham inobatga olish talab etiladi. Ayniqsa yil boshi va oxirida ularga kredit taklif etish mantiqsizdir.

Oltinchidan, qishloq hududlarida mahalliy qiymat zanjirlarini rag‘batlantirish lozim. Xom-ashyo mahalliy sharoitda qayta ishlanadigan va sotiladigan mahalliy qiymat zanjirlarini rivojlantirishni qo‘llab-quvvatlash qishloq mahsulotlari qiymatini oshirish va bandlik imkoniyatlarini yaratish imkonini beradi.

Yettinchidan, qishloq hududlarida joylashgan kichik va o‘rta korxonalarni samarali qo‘llab-quvvatlash yaxshi natijalar beradi. Qishloq joylarda kichik va o‘rta biznesni subsidiyalar, soliq imtiyozlari va marketingni qo‘llab-quvvatlash orqali qo‘llab-quvvatlash mahalliy iqtisodiyotni rag‘batlantirishi mumkin.

Sakkizinchidan, qishloq hududlari uchun zamonaviy texnologiyalarni qo‘llash va innovatsiyalarni joriy etish kerak. Qishloq xo‘jaligi va qishloq sanoatida yangi texnologiyalarni o‘zlashtirishni rag‘batlantirish samaradorlikni oshirishi va yangi ish joylarini ochishi mumkin.

To‘qqizinchidan, qishloq va shahar aloqalarini mustahkamlash va bunda barqarorlikni ta’minlash lozim. Qishloq va shahar o‘rtasidagi aloqalarni mustahkamlash tovarlar, xizmatlar va odamlar oqimini osonlashtirishi va qishloq rivojlanishiga yordam berishi mumkin.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati**

21. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi “O‘zbekiston — 2030» strategiyasi to‘g‘risidagi PF-158-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>

22. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: ЎзФА «ФАН» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б.

23. Абдурахмонова Г.К. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография.-Т: 2014. 276б. 33-бет.

24. Ф. Юнусов. Қишлоқ хўжалиги соҳасини ривожлантириш – аҳоли фаровонлиги ва барқарор иқтисодиётни таъминлашга хизмат қилади. Манба: [https://strategy.uz/index.php?news=1767#\\_ftn1](https://strategy.uz/index.php?news=1767#_ftn1)

25. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс/.- М.: Гелиос, 1999. - С.112.

26. Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар. Қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлашнинг назарий ва амалий асослари Монография. – Тошкент, «Инновацион ривожланиш нашриёт – матбаа уйи», 2018. – 160 б.

27. Баутин В. М. Устойчивое развитие сельских территорий: сущность, термины и понятия / В. М. Баутин, В. В. Козлов // Информационный бюллетень / МСХ РФ, 2006. – № 3-4. – С.64–67.

28. Петриков А. В. О проекте концепции устойчивого развития сельских территорий РФ на период до 2020 года / А. В. Петриков // Муниципальная Россия. – 2010. – № 1 (7). – С. 15–23.

29. Transforming the Rural Nonfarm Economy: Opportunities and Threats in the Developing World (англ.) Edited by Steven Haggblade, Peter B. R. Hazell, and Thomas Reardon (2007), Johns Hopkins University Press.

30. OECD Yemployment Outlook (2009-2018 yil nashrlari) [http://www.oecd-ilibrary.org/deliver/fulltext?itemId=/content/publication/yempl\\_outlook-2018-yen&mimeType=freepreview&redirecturl=http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/yemployment/oecd-yemployment-outlook-2018\\_yempl\\_outlook-2018-yen&isPreview=true](http://www.oecd-ilibrary.org/deliver/fulltext?itemId=/content/publication/yempl_outlook-2018-yen&mimeType=freepreview&redirecturl=http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/yemployment/oecd-yemployment-outlook-2018_yempl_outlook-2018-yen&isPreview=true)

31. Қишлоқ хўжалиги соҳасини ривожлантириш – аҳоли фаровонлиги ва барқарор иқтисодиётни таъминлашга хизмат қилади // манба: [https://strategy.uz/index.php?news=1767#\\_ftn1](https://strategy.uz/index.php?news=1767#_ftn1)

32. Samarasiz mehnat bozori — eng zaif bo‘g‘in: O‘zbekistonda kambag‘allikni qisqartirish bo‘yicha nimalar amalga oshiriladi? // Manba: <https://daryo.uz/2022/05/28/samarasiz-mehnat-bozori-eng-zaif-bogin-ozbekistonda-kambagallikni-qisqartirish-boyicha-nimalar-amalga-oshiriladi>

33. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat Statistika agentligi ma‘lumotlari asosida muallif hisobi. Manba: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/demography-2>

34. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat Statistika agentligi ma‘lumotlari asosida muallif hisobi. Manba: <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market->

35. The common agricultural policy at a glance. [https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance\\_en](https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance_en)

36. European structural and investment funds. [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds\\_en](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/funding-opportunities/funding-programmes/overview-funding-programmes/european-structural-and-investment-funds_en)

37. O‘zini o‘zi band qilgan shaxslar uchun faoliyat turlari ro‘yxati kengaytirildi // Manba: <https://www.gazeta.uz/oz/2023/11/13/self-employed/>



# МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## ТАШҚИ МЕХНАТ МИГРАЦИЯСИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ИНСТИТУЦИОНАЛ МЕХАНИЗМЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

**Исраилова Дилфуза Каримовна**

“University of economics and pedagogy” НОТМ

“Иқтисодиёт ва ижтимоий фанлар” кафедраси профессори, и.ф.д.

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a41](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a41)

**Аннотация.** Ушбу мақолада ташқи меҳнат миграциясининг мамлакат иқтисодий хавсизлигига таъсири, унинг ижтимоий оқибатлари, бу борадаги давлатнинг миграция сиёсати ва уни амалга оширишнинг институционал механизмларини такомиллаштириш ҳақида фикрлар баён этилган.

**Калит сўзлар:** ташқи меҳнат миграцияси, миграция миқёслари, мигрантлар реинтеграцияси, инсон капитали, ноқонуний миграция, иқтисодий хавфсизлик, миграциянинг ижтимоий оқибатлари.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

**Исраилова Дилфуза Каримовна**

“University of economics and pedagogy” НВУЗ

Профессор кафедры “Экономика и социальные науки”, д.э.н.

**Аннотация.** В данной статье описывается влияние внешней трудовой миграции на экономическую безопасность страны, её социальные последствия, миграционная политика государства и вопросы совершенствование институциональных механизмов.

**Ключевые слова:** внешняя трудовая миграция, масштабы миграции, реинтеграция мигрантов, человеческий капитал, нелегальная миграция, экономическая безопасность, социальные последствия миграции.

## IMPROVING INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR REGULATING EXTERNAL LABOR MIGRATION

**Israilova Dilfuza Karimovna**

“University of economics and pedagogy” NHEI

Professor of the department of “Economics and social sciences”, doctor of economic sciences

**Abstract.** This article describes the impact of external labor migration on the economic security of the country, its social consequences, state migration policy and issues of improving institutional mechanisms.

**Keywords:** external labor migration, scale of migration, reintegration of migrants, human capital, illegal migration, economic security, social consequences of migration.

## **Кириш**

Жаҳонда ташқи меҳнат миграцияси меҳнат мигрантларини юборувчи ва қабул қилувчи мамлакатларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига таъсир этувчи асосий омиллардан бири бўлиб, унинг мамлакатлар меҳнат бозори ва меҳнат ресурслари таркибини шакллантириш, демографик жараёнларни тартибга солиш ҳамда аҳолини иш билан бандлигини таъминлашдаги роли мунтазам равишда ошиб бормоқда.

Ўзбекистонда ташқи меҳнат миграцияси жараёнларини тартибга солиш масаласига жиддий ёндашилмоқда: давлат ноқонуний меҳнат миграциясига қарши курашмоқда, фуқароларни ҳорижга уюшган ҳолда ишга жойлаштириш учун шарт-шароит яратилмоқда ва собиқ меҳнат мигрантларини ватанга қайтганидан кейин реинтеграция қилинмоқда.

Ўзбекистонда мигрантларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича кенг қамровли ва узоқ муддатли стратегия қабул қилинди, биринчи марта ўз ватанига қайтгач, иқтисодий қийинчиликларни бартараф этиш ва инсон капиталини ривожлантириш учун бандлик механизми ишлаб чиқилди.

## **Мавзуга оид адабиётлар таҳлили**

Ташқи меҳнат мигрантлари билан ишлаш давлат инсонпарварлик сиёсатининг ажралмас қисми ҳисобланади. Ўзбекистонда халқаро ҳуқуқий тамойил ва нормалар қабул қилинган, бу борадаги миллий қонунчилик ҳам такомиллаштирилмоқда. 2018 йилда Ўзбекистон республикаси Халқаро миграция ташкилотига аъзо бўлди ва ХМТ Конституциясини ратификация қилди, “Хорижда яшовчи ва меҳнат қилаётган ватандошлар билан ҳамкорлик қилиш бўйича давлат сиёсати концепцияси” ҳамда Ўзбекистон республикаси билан ҳамкорликни ривожлантириш бўйича устувор чора-тадбирлар дастури қабул қилинди. Сўнгги йилларда 10 дан ортиқ норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинди. Хусусан, булар қаторида Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрдаги “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги ва 2020 йилнинг 20 октябридаги “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июлдаги “Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграцияси тизимини янада ли такомиллаштиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги” 3839-сонли қарори, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 20 августдаги “Хорижда вақтинчалик меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари ва уларнинг оила аъзоларини ҳимоя қилиш кафолатларини янада кучайтириш чоралари тўғрисида”ги 5785-сонли, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 23 августдаги “Хорижда вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишга доир қўшимча чора-тадбирлар

тўғрисида”ги 713-сонли, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йилнинг 15 сентябрдаги “Хавфсиз, тартибли ва қонуний меҳнат миграцияси тизимини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 4829-сонли, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 30 июлдаги “Хорижга ташкиллаштирилган меҳнат миграциясига кетаётган фуқароларни рағбатлантириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги” 5205-сонли қарори, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 1 мартдаги “Хорижда вақтинча меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ва уларнинг оила аъзоларини қўллаб-қувватлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 149-сонли қарорлари шулар жумласига киради. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги<sup>60</sup> ПФ-60 сонли Фармони бу борадаги ислохотларнинг изчил давоми ҳисобланади. Ушбу тараққиёт стратегиясининг 86-мақсади “Хавфсиз, тартибли ва қонуний меҳнат миграциясини таъминлаш ва самарали миграция сиёсатини олиб бориш” ҳисобланади. Ушбу мақсад доирасида “тартибли миграцияни йўлга қўйиш билан боғлиқ шу соҳадаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини, шаклларини, хорижда Ўзбекистон фуқароларининг шахсий хавфсизлиги ва уларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш, ноқонуний меҳнат миграциясини тартибга солиш” бўйича устувор вазифалар белгиланган. Ушбу вазифаларнинг самарали ҳал этилиши аҳолини иш билан самарали бандлигини таъминлашда давлатнинг миграция сиёсатини халқаро тажриба ва миллий хусусиятлар асосида такомиллаштиришни тақазо этади.

### **Таҳлил ва натижалар**

Санаб ўтилган юқоридаги норматив ҳужжатлар қуйидаги муаммоларни ҳал қилишда муҳим роль ўйнайди:

**1. Ноқонуний меҳнат миграциясига қарши кураш.** Сўнгги йилларда миграция миқёсларининг ўсиши ва юзага келаётган муаммолар, белгиланган тартибларни четлаб ўтиш орқали ноқонуний меҳнат миграцияси миқёслари ортиб бораётганини кўрсатмоқда. Бу эса бу борадаги қатор тизимли муаммоларни мавжудлигини билдиради.

Масалан, сўнгги йилларда Россия қонунчилиги мигрантлар учун қаттиқ талабларни қўяётгани, айниқса, Марказий Осиё давлатлари мигрантларидан ҳаддан ташқари кўп ҳужжатлар талаб қилинаётгани боис кўпчилик ноқонуний (нолегал) мақомга тушиб қолмоқда ва табиийки, бу рўйхатдан чиқиб кетмоқда. Уларнинг аниқ сонини аниқлаш эса жуда мушкул. Шунингдек, кўплаб ўзбекистонликлар Россия фуқаролигини олишга улгуриб, аллақачон мигрант мақомидан

<sup>60</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги”ги ПФ-60-сонли фармони. // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).



чиқишган. Ўзбекистондан Россияга йўналган миграция оқимининг ўзига хос жиҳати шундаки, бу йўналишдаги мигрантларнинг кўпчилиги малакасиз ишларни бажарувчилар, ўз соҳасида ишламайдиган, мураккаб бўлмаган, кам ҳақ тўланувчи ҳар қандай ишни қилиб кетаверадиганлар, яъни қишлоқ хўжалиги, қурилиш соҳасида ишлайдиганлардан иборат. Лекин охириги йиллар тенденциясига эътибор қаратадиган бўлсак, Россияга йўл олган ёки мунтазам бориб келаётган ишчиларнинг малакаси ошиб бормоқда ва улар энди тобора кўпроқ ҳақ тўланувчи ва нуфузли иш ўринларини эгалламоқдалар.

Россия Федерациясидаги норасмий меҳнат миграцияси миқёсининг таҳлили, 2010-2021 йилларда Марказий Осиёдаги Ўзбекистон ва Қирғизистон Республикаларида бу кўрсаткични 4,6 % ва 1,4 % га камайганини, Тожикистон Республикасида 1,0% га яқин ошганини кўрсатди. Бу кўрсаткичнинг камайишида Россия Федерациясининг меҳнат миграциясини тартибга солишга қаратилган дастаклари, чоратадбирлари муҳим роль ўйнади. (1-жадвал)

**1-жадвал**

**Россия Федерациясидаги норасмий меҳнат миграцияси миқёсининг ўзгариши, %**

Мамлакат номи	Йиллар				2021/2010 нисбатан ўзгариши, +, - ;
	2010	2015	2020	2021	
Ўзбекистон	59,5	56,4	55,8	54,9	-4,6
Тожикистон	41,0	43,6	42,7	41,9	0,9
Қирғизистон	66,0	66,2	65,5	64,6	-1,4

Манба: Россия Федерацияси Ички ишлар вазирлигининг Миграция бош бошқармаси. [guv.mvd.rf](http://guv.mvd.rf).

Россия Федерацияси ишлаётган меҳнат мигрантларининг 35,0 фоизи, қурилиш соҳасида, хизмат кўрсатиш соҳасида (турлар бўйича) - 16,7 фоизи, саноат (ишлаб чиқариш)да-15,6 фоиз, қишлоқ хўжалигида - 8,5 фоиз, умумий овқатланишда -7,9 фоиз, савдо-сотикда- 7,1 фоиз, транспорт ва алоқада - 6,8 фоиз, бошқа соҳаларда - 2,1 фоиз, IT-технологияси соҳасида - 0,3 фоизи банд бўлдилар. Таъкидлаш лозимки, Россия Федерациясида 2000 йилдан бери, меҳнатга лаёқатли аҳолининг кескин пасайиши кузатилмоқда ва прогнозларга кўра, 2024 йилга келиб бу кўрсаткич 1,7 миллион<sup>61</sup> кишига камаяди. Шунга асосланиб, Россия

<sup>61</sup>Федорова И., Ушаков М., Гуликян А., Клокова Д. Миграционная политика Российской Федерации: проблемы, тенденции, перспективы развития. Вестник Московского университета МВД России. Юридические науки. М.: 2022. № 1. – с 304-306.

Федерацияси ташқи миграция ҳисобига меҳнатга лаёқатли аҳоли балансини сақлаб қолишни режалаштирмоқда.

Фикримизча, давлат томонидан амалга оширилаётган чора-тадбирлар аҳолининг ҳаракатланишини ўзаро манфаатли бўлишини таъминлашга қаратилиши зарур. Норасмий миграция мамлакатда рўй бераётган сиёсий, ижтимоий-иқтисодий, демографик жараёнларда, шунингдек, хавфсизлик муаммоларига таъсир кўрсатаётганлиги сабабли давлат чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда ушбу масалаларни эътиборга олиши мақсадга мувофиқ.

Фуқаролар фақат Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 23 февралдаги 505-сон қарорида белгиланган тартибда ваколатли орган – Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги орқали Республикадан ташқарида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқига эга. 2020 йилда ҳорижга кетган 2 млн.кишидан атиги 109 155 минг нафари ҳуқуқий мақомга эга бўлган бўлса, 2021 йилда бу кўрсаткич 127 360 минг нафар кишини ташкил этди.<sup>62</sup>

Айрим экспертлар ишчи кучини экспорт қилишда давлат монополияси, ҳудудда рақобатнинг йўқлиги, айрим юридик ва жисмоний шахсларнинг ноқонуний меҳнат миграциясини ташкил этишда давлат томонидан назорат қилинмаган ноқонуний фаолиятига олиб келганини таъкидламоқдалар.

Мутахасисларнинг қайд этишича, тартибсиз мигрантлар кўпинча ишга ёллаш агентликлари ва турли ишга жойлаштириш воситачилари томонидан фирибгарлик ва алдов қурбони бўлишмоқда. Улар кўчириш, қонунийлаштириш, керакли тузатишлар ва шартнома тузиш учун катта миқдорда пул тўлашга мажбур бўлмоқда. Ўзга юртга келгач, дастлабки шартномалар камроқ фойда келтирувчи шартномалар билан алмаштирилиши мумкин ва ноқонуний мигрантларнинг ўзлари ҳақорат, жисмоний зўравонлик, камситиш, пул ва мол мулкни қайтармасдан депортация қилиниши мумкин. Ўзбекистон Республикаси ИИВ статистик маълумотларига кўра, 2020 йилда энг кўп тарқалган фирибгарлик тури пул топиш мақсадида чет элга жўнатиш ваъдалари билан боғлиқ (13,9 %).<sup>63</sup>

Шунингдек, норасмий миграцияни тартибга солиш борасида мамлакат фаолиятининг барча йўналишларини ҳар томонлама кўриб чиқишга имкон берадиган сиёсатга асосланиши керак, шунда бир соҳадаги вазиятни яхшилаш бошқа соҳаларга зарар келтирмайди. Фикримизча, бу чора-тадбирлар қуйидагилардан иборат бўлиши мақсадга мувофиқ:

---

<sup>62</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳисобот материаллари. Т.: 2022 йил.

<sup>63</sup> Ўзбекистон Республикаси ИИВ нинг статистик маълумотлари. 2021 й.

– Қонуний миграция имкониятларини (жумладан, демографик босимни ва меҳнат бозоридаги вазиятни юмшатиш, пул ўтказмаларини ўтказишни осонлаштириш) кенгайтириш;

– Чегара хавфсизлигини самарали ташкил этиш (мигрантларни чегарадан ноқонуний чиқиб кетишига, одам савдосига қарши курашиш);

– Мигрантларни ўз ватанига қайтишига ёрдам бериш ва уни рағбатлантириш;

– Мигрантлар борган давлатларда жамиятга интеграциялашувига ёрдам бериш;

– Миграциянинг асосий сабабларини бартараф этишга қаратилган дастурлар (жумладан, келиб чиқиш мамлакатлари ривожланишига кўмаклашиш учун халқаро савдони, инвестицияларни ва ривожланишга ёрдамни кўпайтириш).

**2. Давлатнинг иқтисодий хавфсизлигига ноқонуний меҳнат миграциясининг салбий таъсирини камайтириш.** Ноқонуний миграция миқёсларининг кенгайиши давлатнинг иқтисодий хавфсизлигига ҳам таъсир қилмоқда. Иқтисодий хавфсизликнинг таҳликали чегараларини белгилаш методологиясини ишлаб чиқиш жуда мураккаб. Бу биринчи навбатда статистика билан боғлиқ. Айрим холларда, Давлат статистика қумитасининг маълумотлари билан Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигининг маълумотлари бир биридан фарқ қилади. Иқтисодий хавфсизлик билан боғлиқ кўрсаткичлар алоҳида (группа) олинган ривожланган давлатларнинг, шу билан бирга тадқиқот қилинаётган мамлакатнинг ёки шу соҳа вакиллари (олимлари) нинг баҳолашлари (тадқиқот натижалари) ҳисобга олинади.<sup>64</sup>

Ишсизлик ва миграциянинг чегаравий кўрсаткичлардан ортиб кетиши давлатнинг иқтисодий хавфсизлигига салбий таъсир кўрсатади. (2-жадвал)

Жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, 2021 йилда Республикамизга 256,8 минг кўчиб келганлар қайд этилган бўлиб, ҳар 1000 аҳолига кўчиб келиш коэффициенти 7,4 промиллени ташкил этган. Бу кўрсаткични 2020 йилга нисбатан 1,8 промиллега ошганлиги кузатилди. (2020 йилда 5,6 промилле бўлган).<sup>65</sup> Бугунги кунда Ўзбекистон меҳнат бозорида 13,6 миллион киши иш билан банд бўлиб, улардан 5,6 миллион нафари расмий ва 7,9 миллион нафари норасмий секторда, шу жумладан, 2,6 миллион киши меҳнат мигранти сифатида меҳнат қилмоқда. Миграция коэффициенти, тахминий ҳисоб-китобларга кўра, 7,0 фоизни ташкил қилади. Миграция коэффициенти Ўзбекистонда жаҳондаги ўртача кўрсаткичлардан (3,2 %) ва аҳоли жон бошига ўртача даражадаги даромад тўғри келадиган бошқа

<sup>64</sup> Экономическая безопасность. Под редакцией В.А.Богомолова. Изд-во ЮНИТИ. М.: 2010. С.296.

<sup>65</sup> Ўзбекистон Республикасининг демографик ҳолати. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қумитаси маълумотлари.Т.: 2022 й.

мамлакатлардаги кўрсаткичлардан (2,7 %) икки баробар юқори. Визасиз тартиб, тарихий ўзаро алоқа ва рус тилини билиши туфайли ўзбек мигрантларининг катта қисми Россияга кетмоқда. Ишсизлик даражасининг юқорилиги (9,6 фоиз), иқтисодий фаол аҳолининг хорижга ишлагани кетган қисмининг 2,6 млн.кишидан ортиқ бўлиши меҳнатга яроқли салоҳиятдан самарали фойдалана олинмаётганлигини кўрсатади.

**2-жадвал**

**Ишсизлик ва миграциянинг иқтисодий хавфсизлик билан боғлиқ чегара кўрсаткичлари**

<b>Кўрсаткичлар</b>	<b>Таҳликали чегара белгилари</b>
<b>Ишсизлик даражаси (ХМТ методологияси бўйича) (%)</b>	(ХМТ) - 8; (Сенчагов В.К.) - 5; (Глазьев С.Ю.) - 7; (Богданов И.Я.) - 8-10;
<b>Умумий иқтисодий фаол аҳоли таркибидаги, иш изловчи меҳнат билан банд бўлмаганлар улуши (%)</b>	10
<b>Аҳоли миграцияси (киши)</b>	100 (100 та чиқиб кетганларга 100 та кириб келганлар)
<b>Миграция даражаси, %</b>	10 (Сакович А.В.) - < 7*;
<b>Аҳоли таркибида норасмий мигрантлар улуши, %; (Бутунжаҳон банки)</b>	(ХМТ) - 5; ** < 3
<b>Умумий жиноятлар сони (ҳолат)</b>	1 600/100 000 (Ҳар 100 000 аҳолига 5 000-6 000 киши - Богданов И.Я.); (Ҳар 100 000 аҳолига 5 000 киши - Глазьев С.Ю.);

Манба:\*Сакович А.В. Критическая зона пороговых значений социальных индикаторов экономической безопасности. Автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата экономических наук. М.: 2013. Стр 28; \*\* Халқаро меҳнат мигрантлари бўйича ХМТнинг глобал ҳисоб-китоблари, 2020й; Миграционный информационный источник. <http://www.migrationinformation.org/Resources/> лар асосида муаллиф томонидан тузилган ва кенгайтирилган.

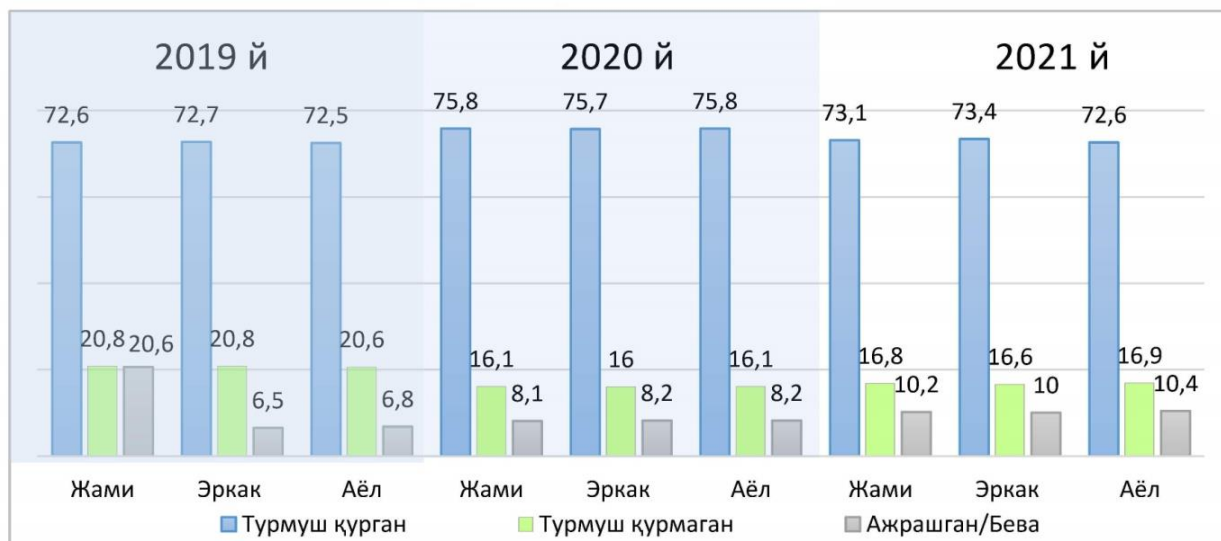
Замонавий миграциянинг яна бир жиҳати шундан иборатки, мигрантларнинг сифат таркиби, яъни таълим даражаси нуқтаи-назаридан ҳам ўзгариб бормоқда. Давлатлараро миграция оқимларида юқори малакали мутахасисларнинг иштироки фаоллашмоқда. Бу вазият реципиент давлатлар учун ижобий ахамият касб этса, донор давлатлар иқтисодиёти учун салбий ҳолат ҳисобланади. Ушбу жараён Ўзбекистонга ҳам ўз таъсирини ўтказмай қолмайди. Айниқса юқори малакали мутахасисларнинг миграция жараёнларида қатнашиши мамлакат ривожига салбий таъсир кўрсатмоқда. Бундан ташқари ёш авлоднинг хорижга ўқиш учун кетиши - таълим миграциясини ортишига сабаб бўлсада, уларнинг айримларини ўз ватанига қайтишни

хохламаслиги салбий ҳолатдир. Салбий жиҳати шундаки, агар талаба миграция жараёнини амалга оширган давлатида қолиб кетса, таълим даражаси сифатли бўлган аҳолининг бир қисмини йўқотган бўламиз.<sup>66</sup>

Ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикаси миграция сиёсатининг устувор йўналиши ташқи меҳнат мигрантларининг хавфсизлигини таъминлашдан иборат.

### 3. Ташқи меҳнат миграциясининг ижтимоий оқибатларини камайтириш.

Тадқиқотимиз натижалари меҳнат миграциясининг гендер хусусиятини ўзгараётганлигини кўрсатмоқда. Аёлларнинг биринчи навбатдаги ўрни оилададир. Уларнинг узоқ муддат уйларида бўлмаслиги фарзандлар тарбиясига ҳам салбий таъсир кўрсатмоқда. Ҳорижга бориб ишлаш учун албатта вақтинча бўлса ҳам рўйхатдан ўтилади. Айрим ҳолатларда бундай вазиятларда эркаклар томонидан фиктив - “сохта” никоҳ қуриш ҳолатлари ҳам кузатилади. Ўз-ўзидан ўзга юртларда бундай никоҳларнинг юзага келиши нафақат оиласига пул жўнатмаларини пасайишига ёки умуман тўхтаб қолишига, шу билан бирга, оилавий ажримларнинг ҳам ўсишига олиб келади.



1.-расм. Меҳнат мигрантлари оилаларидаги ажримлар динамикаси, %.

Меҳнат мигрантларининг оилавий ахvoli таҳлили, охириги йилларда ажралиш кўрсаткичларини ўсаётганлигини кўрсатмоқда. Масалан бу кўрсаткич 2012 йилда жами мигрантларнинг 5,1 фоизини ташкил этган. 2019 йилга келиб жами мигрантларнинг 20,6 фоизи ажрашган ёки бева бўлса, аёллар ўртасидаги ажралиш ҳолатлари эркакларга нисбатан 0,3 фоизга ошган. 2021 йилда бу кўрсаткич мос равишда 10,2 ва 10,4 фоизга ўзгарган. Маълумотлар таҳлили, ажралишларнинг 28,4 фоизи битта фарзанди билан ва 21,1 фоизи икки

<sup>66</sup> Хашимов П.З. Усмонова Г.А. Ўзбекистонда аҳоли миграциясининг хусусиятлари. Иқтисод ва молия. Т.: 2021 йил № 10 (146) 57-60 б.



ва ундан ортиқ фарзанди билан, 50,5 фоизи фарзандсиз оилалар ҳиссасига тўғри келмоқда.<sup>67</sup>

Ажралишлар сонини ортиши ота-она тарбияси ва ғамхўрлигидан ажралган ҳолда шаклланаётган замонавий ёш авлоднинг шаклланишига ва ижтимоийлашувига ҳам ўз салбий таъсирини кўрсатмоқда. Бошқа томондан, бобоси, бувиси ва бошқа қариндошлари қўлида қолган болалар оиладаги зўравонликка, айрим ҳолатларда катта қариндошлар томонидан жинсий зўравонликка дучор бўлмоқда.<sup>68</sup>

Оилавий кадриятлар сақланиб қолмаса, ҳар қандай давлатнинг иқтисодиёти ривожланишдан тўхтайдди. Давлатнинг энг муҳим бойлиги бахтли оилалардир. Дарҳақиқат ҳар қандай давлатнинг асосий мақсади бу жамият асосини ташкил этадиган фаровонлик, оилалар фаровонлиги ва саломатлигидир. Бироқ, деярли чорак аср давомида Марказий Осиёда ёшларнинг салмоқли қисми ота- онасиз ўсди. Бўлинган оилалар муҳитида ўсган авлод шаклланди. Масалан, БМТ- Аёллар ташкилоти маълумотларига кўра, турмуш қурган мигрантларнинг 50,0% дан ортиғи ташқаридаги муносабатларда (оиладан ташқарида) иштирок этган.<sup>69</sup> Мисол учун, Тожикистон Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотларига кўра, бир йил ичида ишга кетган эркаларнинг 40,0% дан ортиғи хотини билан ажрашган.<sup>70</sup>

Ота- оналарнинг миграцияси болаларни ижтимоий ҳимоя қилиш, сифатли таълим олиш ва жамият ҳаётидаги иштироки, ҳуқуқларини амалга оширишни таъминламайди. Миграциянинг ижтимоий оқибатларини эътироф этиш, ота- оналар миграциясининг уйда қолган болаларга салбий таъсирини юмшатиш бўйича далилларга асосланган сиёсат ва дастурларни қабул қилиш бу йўлдаги муҳим қадамдир. Шу маънода, миграция БМТнинг Болалар ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенциясида (БМТ- СРС, 1989) назарда тутилган болаларни ҳимоя қилиш, таълим олиш, жамиятда иштирок этиш ва мустақил қарорлар қабул қилиш ҳуқуқларини кафолатлай олмайди.

Маълумотлар таҳлили, 2021 йилда ота-онасидан бири меҳнат мигранти бўлган болаларнинг тўлиқ давлат таъминотидаги муассасаларда тарбияланаётган қисми 935 нафарни, шундан 75 нафари ота-онасининг ҳар иккаласи меҳнат мигрантлари бўлганлигини кўрсатади. Уларнинг қарийб 46,0 фоизи Самарқанд (17,8 %), Хоразм (14,7 %), Фарғона (13,3%) вилоятларига тўғри келади. Шу жумладан, 17 та Меҳрибонлик уйи ва 4та Болалар шаҳарчасида 158 нафар, 3та SOS Болалар маҳаллаларида 20 нафар, махсус мактаб интернатларида 757нафари тарбияланаётгани меҳнат миграциясининг болалар

---

<sup>67</sup> Ўзбекистон республикасининг демографик ҳолати. 2021 йил январь - декабрь.

<sup>68</sup> Д.М.Мирзахалилова. Ташки миграциянинг ижтимоий жиҳатларга таъсири. Молодой ученый.№ 23 .(313) 2020

<sup>69</sup> С.Риков. Миграция- родная сестра развода или почему Институт семьи под угрозой даже в Узбекистане. nuz.uz/ o- migracii

<sup>70</sup> Ўша манба

тарбиясига таъсирини яққол кўрсатади. Болалар узоқ йиллар мобайнида оила муҳитидан узоқда ота- онаси меҳри ва ғамхўрлигини ҳис қилмай ўсишга мажбур. Аммо бунда Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги Конвенциянинг 7,13,19,20 –моддалари, ЎзР Оила Кодексининг 65-моддасидаги боланинг оилада яшашга, ҳаётий кўникмаларни ривожлантириш учун оилавий мақбул шароитда ўсишга бўлган ҳуқуқи бузилишига сабаб бўлмоқда.

Меҳнат миграцияси жамиятда ҳамда оилалар ижтимоий муаммоларининг авж олишига ҳам бевосита таъсир қилган омил ҳисобланади. Бу оилавий тизимда–уни ташкил этувчи турли муносабатлардаги қуйидаги йўқотишларга сабаб бўлиши мумкин:

– оилавий муносабатлар тизимидаги бузилишлар: эр-хотин муносабатидаги функционал бузилишлар, ишончсизлик, ажралишлар, хиёнат;

– ота- она ва фарзанд муносабатларидаги муаммолар. Бу эса ўз навбатида боланинг шахси, шахслараро муносабатлари хусусиятлари, ота-она обрўси ва шу каби бошқа муносабатлардаги муаммолар юзага келишига сабаб бўлади;

– ота-она ёки улардан бирининг назоратсиз қолган болаларда шахс тузилмасида турли ўзгаришлар: ўзининг мансублиги соҳасини англаши, ота-она функцияларининг оиладаги тўнғич фарзандга ўтиши билан болаларнинг кун та тартиби ва мажбуриятидаги ўзгаришлар, таълимий қизиқишларнинг сўниши ва ҳ.к.<sup>71</sup>

Юқоридаги кўрсаткичлар мигрантлар ўртасидаги гендер хусусиятни ўзгараётганлигини, ажралишлар сонини ортаётганини ва бу ўз навбатида оилалар барқарорлигига салбий таъсир қилаётганини, хусусан, меҳнат миграциясининг ижтимоий оқибатларини кескинлашаётганини кўрсатади. Шу боис, республикамизда ташқи меҳнат миграциясининг оилалар барқарорлигига, оилавий муносабатларга салбий таъсирини камайтиришга қаратилган бир қатор тадбирларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз:

1.Доимий яшаш жойини узоқ муддатга тарк этган шахсларни аниқлаш ва ҳисобини юритиш;

2.Меҳнатга лаёқатли оила аъзоларини ва ҳориждан қайтганларнинг иш билан бандлигини таъминлашга (айниқса, аёлларга) ёрдам кўрсатишни янада кучайтириш;

3.Ҳорижга ишлаш учун жўнаб кетаётган оилалар фарзандлари тўғрисидаги маълумотларни рўйхатга олиш;

4.Ота-онаси ҳорижда ишлаётган болаларнинг тақдирини назорат қилиб бориш (васийлик органлари билан ҳамкорликда).

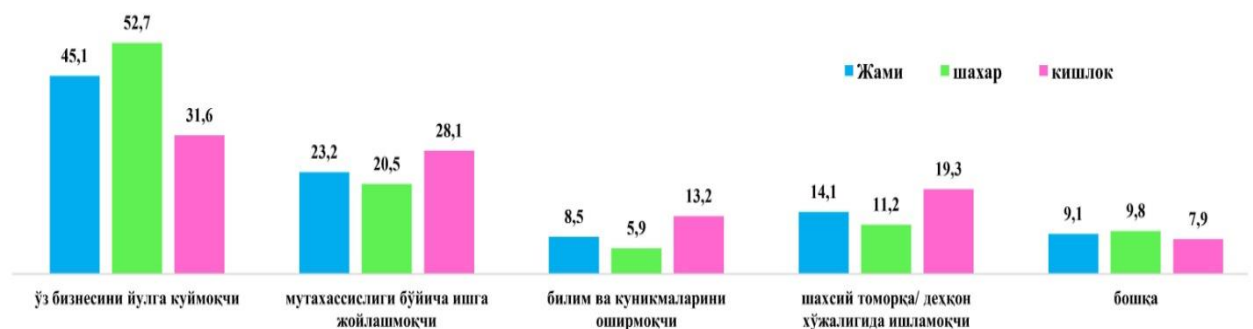
<sup>71</sup> Д.А.Маджидова.Оилалар мустаҳкамлигини таъминлашда миграция таъсирида юзага келувчи хатарларни олдини олишнинг муҳим йўналишлари. Science and innovation. International scientific journal.UIF-2022:8.2. ISSN:2181-3337. 2022 № 4, 231 б.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, фуқаролар меҳнат миграциясидан ўз юртига қайтиши жараёнини муваффақиятли таъминлаш, уларнинг ўз юртида қолган оилалари, фарзандлари холидан хабардор бўлиши, хатар гуруҳидаги мигрант оилаларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш тадбирларини самарали ташкил этиш орқали ижтимоий хавфсизликни таъминлаш муҳимдир.

**4. Фуқароларни хорижга ташкилий равишда ишга жойлаштириш муаммолари.** Янги меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилингунга қадар маъсул органларнинг иштироки меҳнат миграцияси жараёнлари ўз-ўзидан ва оммавий хусусият касб этган бир пайтда, ишга кетаётган шахсларни ишга олиш билан чегараланган эди. Мисол учун, агар 2018 йилгача ҳар йили 4 минг фуқаро тартибли схема бўйича меҳнат миграциясида қатнашган бўлса, 2020 йилда бу 190,5 минг кишини ташкил этиб, шундан 8,9 минг нафари ташқи меҳнат миграцияси агентлиги орқали иш билан таъминланди. Фақат 2021 йилда 108,5 минг мигрантлар тўғридан-тўғри агентлик орқали ишга жойлаштирилди, бу ўтган йилларга нисбатан 10 баробарга кўпдир. 2021 йилда миграция оқимининг асосий йўналишлари қуйидагича бўлди: Россия -100,1 минг киши, Қозоғистон -6,9 минг киши, Корея Республикаси -1,5 минг киши.

**5. Меҳнат миграциясидан қайтган шахсларнинг бандлигини таъминлаш.** Меҳнат миграциясидан қайтган шахсларнинг бандлигини таъминлаш ички меҳнат бозорига бевосита таъсир кўрсатувчи энг ўткир муаммо ҳисобланади. 2021 йилда Ўзбекистонда 1 803 761 нафар мигрант ўз ватанларига қайтдилар.<sup>72</sup>

Республикада бошқа ишчи кучини экспорт қилувчи (жўнатувчи) мамлакатларда бўлгани каби ташқи меҳнат миграциясининг омиллари сифатида меҳнат бозорининг кескинлиги меҳнат ҳаражатларининг нисбатан пастлиги кузатилди.



## 2-расм. Ўзбекистонда қолиб меҳнат фаолияти билан шуғулланиш истагида бўлган мигрантларнинг режалари, %.

Манба: Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги материаллари асосида ҳисобланган.

<sup>72</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳисобот материаллари. Т.: 2022 йил.

Амалга оширилган сўров натижалари шуни кўрсатдики, 2021 йилда қайтган мигрантларнинг 62,0 фоизи ҳорижда меҳнат фаолиятини давом эттирмоқчи, 16,0 фоизи Ўзбекистонда қолиб ишлашни режалаштирган, 22,0 фоизи аниқ жавоб беришга қийналади.<sup>73</sup>

Меҳнат мигрантларининг келажакдаги режаларини ўрганиш, уларнинг 45,1 %ини ўз бизнесини йўлга қўймоқчи эканлигини (шаҳарларда 52,7 %, қишлоқ жойларида 31,6%), 23,2%и мутахасислиги бўйича ишга жойлашмоқчи бўлаётганини (шаҳарларда 20,5 %, қишлоқ жойларида 28,1 %), 14,1 %и қишлоқларда шахсий томорқа ва дехқон хўжаликларида ишламоқчи эканликларини билдирганлар. Давлат томонидан шароит яратиб берилса, мигрантлар боришни хоҳлаган давлатлар рўйхати келтирилганда, уларнинг 8,1 %и ҳеч қайси давлатга боришни хоҳламасликларини, ўз юртларида меҳнат қилишни хоҳлашларини таъкидлаган.

Бундан хулоса қилиш мумкинки, Ўзбекистонда ташқи меҳнат миграциясининг уюшган шаклларини яратиш, маъмурий-ҳудудий бирликларнинг иш билан таъминлаш имкониятлари тўғрисидаги маълумотларнинг мавжудлигини, сифати ҳамда тўлиқлигини таъминлаш зарурати юқориликча қолмоқда.

Меҳнат миграцияси тизимини ислох қилиш қонунчилик базасини янгилашни, янги институтларни, жумладан, давлат-хусусий шерикликни яратишни, фуқаролар ва уларнинг оилаларини меҳнат миграциясидан олдин, давомида ва қайтганидан кейин қўллаб-қувватлашнинг ижтимоий механизмларини жорий этишни назарда тутди.

Бизга маълумки, ташқи меҳнат миграцияси соҳаси қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади, бироқ ташқи меҳнат миграцияси соҳасидаги ижтимоий муносабатларнинг барча жиҳатларини, шунингдек, меҳнат муносабатлари соҳасидаги республиканинг халқаро шартномалар нормаларини комплекс тартибга солувчи қонун ҳужжатлари мавжуд эмас.

Хусусан меҳнат миграцияси соҳасини тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари етарли даражада тизимлаштирилмаган. Мазкур ҳолат меҳнат миграциясининг назоратсиз ўсишига олиб келади ҳамда ҳорижда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳуқуқ ва эркинликларини тўлиқ ҳимоя қилишга тўсқинлик қилади. 2010-2021 йиллар давомида меҳнат миграцияси соҳасида қарийб 100 га яқин норматив –ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинди. Шу билан бирга, МДХ доирасида 8 та ҳукуматлараро битим, 7 та идоралараро битим, 1 та битим ва 1та конвенция имзоланган, шунингдек, рекрутинг компаниялари ва иш берувчилар билан 395 та шартномалар мавжуд. Масалан, ўзбекистонлик ишчиларни Корея

---

<sup>73</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Меҳнат бозори тадқиқотлари институтининг сўрови материаллари. 2022 й.

Республикасига киришга тайёрлаш муддатини қисқартириш механизми ишлаб чиқилган бўлиб, бу муддат 15-35 кунни ташкил этади (2 баробарга қисқарди)<sup>74</sup>

Ташқи меҳнат мигрантлари билан мулоқотнинг янги ҳуқуқий, институционал ва ижтимоий механизмлари ишлаб чиқилмоқда.

2018-2019 йилларда Ташқи меҳнат миграцияси тизимида биринчи марта қуйидаги тузилмалар пайдо бўлди:

1.Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг маслаҳатчиси - Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Ҳорижда вақтинчалик меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва халқаро иқтисодий ҳамкорлик департаменти бошлиғи лавозими <sup>75</sup> жорий этилди.

2.Фуқароларни иш билан таъминлаш бўйича хусусий бандлик агентликларининг (ХБА) фаолиятига рухсат берилди.<sup>76</sup> Илгари бу фақат агентлик томонидан амалга оширилар эди. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги реестрида 110 та ХКМ мавжуд бўлиб, улардан фақат 7 таси фаолият юритиш учун лицензияга эга.<sup>77</sup>

2019-2020 йилларда 3214 нафар Ўзбекистон фуқароси хусусий агентликлар орқали ишга жойлаштирилди. 2021 йилда эса бу кўрсаткич 109 155 нафарни, шундан, аёллар 9 778 нафар (қарийб 9,0% и) ни, ёшлар 31 428 нафар(28,8 % и) ни ташкил қилди. Уларнинг 563 нафари ХБА орқали ишга жойлаштирилган. 2018 йилда салоҳиятли иш берувчилар сони (рекрутинг агентликлари) 58 тани, 2021 йилда эса 283 тани ташкил этди. Ўтган йиллар давомида бу хизматни кўрсатувчилар сони 225 тага ошган.

Қонунчилик ташаббусларига қарамай, самарали тезкор назорат ва меҳнат мигрантларини жалб қилишни тизимли ташкил этишнинг мавжуд эмаслиги мигрантларни алдов йўллари билан айрим шахсларга алданиб қолишларига шароит яратмоқда. 71 та агентлик нотўғри ишлаганлиги учун лицензиядан маҳрум бўлди ва 2020 йилда 11 та ХБА га қарши 9338 нафар фуқаронинг 7,6 миллион долларини ўзлаштирганлиги учун 51 та жиноий иш қўзғатилди.<sup>78</sup>

Меҳнат мигрантларини қўллаб-қувватлаш жамғармаси ташкил этилиб, бюджет маблағлари ҳисобидан 26 млн.АҚШ.доллари миқдоридаги маблағ ташқи меҳнат мигрантларини ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя қилиш, шунингдек моддий ёрдам кўрсатиш мақсадида

<sup>74</sup> Силнов П. Меҳнат миграциясини қандай тартибга солиш керак.2020 йил сентябрь.

<sup>75</sup> Хуррамов Ш. Ўзбекистонда меҳнат миграциясини янги тартибга солиш тўғрисида-расмий маълумотлар. Марказий осиелик аналитик тармок. [https:// cff-network.org/archives/9546](https://cff-network.org/archives/9546)

<sup>76</sup> Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрдаги “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Қонуни

<sup>77</sup> Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлигининг расмий саҳифаси. <https://www.facebook.com/migratsiya/posts/183638973137517>. Facebook.

<sup>78</sup> Ўзбекистон Республикаси ИИВ маълумотлари. Т.: 2021 й



сарфланди. Малака имтиҳонларини топшириш, йўл чиптасини сотиб олиш, “ишчи визаси” бериш ва ҳоказолар учун алоҳида компенсация тўланди. 2021 йилда жамғарма маблағлари ҳисобидан 6238 нафар мигрантга ижтимоий ва 13424 нафар мигрантга моддий ёрдам кўрсатилган.<sup>79</sup> Бошпанасиз қолган 308 меҳнат мигранти вақтинча яшаш жойлари (хостел) билан таъминланди, оғир вазиятга тушиб қолган 302 киши, шунингдек, турли сабаблар боис вафот этган 518 нафар фуқарони жасади ватанига қайтариб олиб келинган.

Ўтган йилларда Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлигининг Москва, Санкт-Петербург, Уфа, Самара, Новосибирск, Екатеринбург ва Кванджу каби ҳудудларда 7 та ваколатхонаси очилди. 2021 йилда 8811 нафар меҳнат мигрантига ҳуқуқий ёрдам кўрсатилди, 295102 нафар мигрантга маслаҳатлар берилди, иш берувчидан 2 312,9 минг АҚШ доллари миқдоридан иш ҳақи ва пул компенсациялари қайтарилган.<sup>80</sup> Шу даврда 358 нафар мигрант ётоқхоналарга вақтинча жойлаштирилди, оғир аҳволда қолган 321 нафар фуқаро ўз ватанига қайтарилди, меҳнат миграцияси вақтида оғир тан жароҳати олган 17 нафар фуқаронинг тиббий ҳаражатлари қопланган.

Агентликнинг ҳуқуқий бўлимларида иш берувчилар билан шартномалар тузиш ва меҳнат мигрантларини ҳорижга жўнатиш имконияти яратилди. 2021 йилда ҳорижий иш берувчилар ва рекрутинг агентликлари билан 395 та шартнома тузилган ва 70 мингдан ортиқ бўш иш ўринлари аниқланган.

2020-2021 йилларда “Хавфсиз, тартибли ва қонуний меҳнат миграцияси тизими” жорий этилди, ва у қуйидаги ижтимоий қўллаб-қувватлашни ўз ичига олди:

➤ 1000 АҚШ долларигача микрокредитлар бериш ва саёҳат, ишга жойлашиш учун ҳужжатларни расмийлаштириш, суғурта, иш билан боғлиқ ҳаражатларни қоплаш учун молиявий ёрдам бериш. 2021 йилда 7534 нафар мигрантга бир марталик моддий ёрдам кўрсатилди, 35441 нафар киши суғурта хизматларидан фойдаланди, 1 203 нафар фуқарога 2 814,3 минг АҚШ долларидан микрокредитлар берилди.

➤ Меҳнат мигрантлари яқка тартибдаги тадбиркорлар билан тенглаштирилди. Электрон меҳнат дафтарчалари тизими жорий этилмоқда ва у асосида мигрантлар пенсия олиш имкониятига эга бўладилар.

➤ Кам таъминланган меҳнат мигрантлари оилаларини яхши яшашлари учун уй жой билан таъминлаш. 2020 йилда шундай мигрант оилаларига ажратилган уй-жойлар сони 3462 тани ташкил этган, 2021 йилда 8327 та меҳнат мигрантлари оилаларига уй жой олиш учун тасдиқномалар берилди.

<sup>79</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳисобот материаллари. Т.: 2022 йил.

<sup>80</sup> Ўша манба

➤ Ватанига қайтганидан кейин тарбиркорлик фаолияти учун имтиёзли кредитлар ва субсидиялар бериш. 2021 йилда агентлик томонидан 169 475 нафар фуқаро иш билан таъминланган, улардан 23 878 нафари қайта тайёрлаш ва тадбиркорлик курсларини тамомлаган.

2021 йилдан бери Ўзбекистон ҳудудида 14 та “Ишга марҳамат” мономарказлари ишга туширилди, касбий кўникмаларни етарли даражада билиш даражасини тасдиқловчи “Маҳорат паспорти” халқаро сертификатларини бериш амалиёти жорий этилди. 2021 йилда 52632 нафар фуқаро 33 та касб ҳунар марказида қабул қилувчи давлат тилини ўрганиш бўйича жўнаб кетиш олдидан қисқа муддатли курсларда мослашиш ва малака ошириш курсларида ўқиди.

Шу билан бирга ташқи меҳнат миграцияси тизимида илк бор фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи – маҳаллаларнинг иштироки амалиётидан фойдаланилмоқда. Тошкент шаҳридаги маҳаллаларда 136 та касб-ҳунар ўрни ташкил этилган.<sup>81</sup>

Россия Халқлар дўстлиги университети (РХДУ) ва “World Skills Russia” ташкилоти билан меҳнат мигрантларини рус тили ва Россиянинг йирик шаҳарларида талаб қилинадиган 25 та касбга ўқитиш бўйича ҳукуматлараро келишувга эришилди. 2021 йилда 1283 нафар мигрант рус тили ва касбга йўналтириш курсларини тамомлади ва патент олиш учун сертификатлар олди.

Шунингдек, меҳнат мигрантларига ҳуқуқий ёрдам кўрсатиш учун онлайн платформа яратилди. “Меҳнат- миграция” дастурий мажмуаси жорий этилди. Бу платформа Агентлик ва хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги маълумотларни, шу жумладан кўрсатиладиган хизматлар турлари ва нархлари, ҳорижий иш берувчиларнинг бўш иш ўринлари, ишга жойлашиш тартиби тўғрисидаги маълумотларни тақдим этади. Ҳозирги кунда тизимда 1 493 559 нафар фуқаро рўйхатга олинган, иш берувчилар билан тузилган шартномалар сони 398 та, тақдим этилган бўш иш ўринлари сони 7 185та, бепул ахборот маслаҳат хизматлари кўрсатилиши 1 959 495 тани ташкил этмоқда.

Бугунги кунда мигрантлар нисбатан уюшқоқлик билан фақат Россия Федерацияси, Корея Республикаси, Япония, Польша ва бошқа айрим давлатларга юборилмоқда. Баъзи маълумотларга кўра, Россия, Қозоғистон, Бирлашган Араб Амирликлари ва Жанубий Кореяда уч миллиондан беш миллионгача Ўзбекистон фуқаролари меҳнат қилмоқда.

---

<sup>81</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳисобот материаллари. Т.: 2022 йил.

Ўзбекистон меҳнат бозорида ҳар йили меҳнатга лаёқатли аҳоли сони 700 минг кишигача ошиб бораётгани ҳамда расман тан олинган ишсизларнинг умумий сони эса 2 миллион кишини ташкил этишини ҳисобга олсак, Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги хорижда ишламоқчи бўлган барча фуқаролар истакларини қамраб ололмайди. Мамлакатимизда хусусий меҳнат агентликлари фаолиятига рухсат берилган, аммо уларнинг кўпчилиги аҳолида ишонч уйғотмайди. Агентликнинг меҳнат мигрантларини хорижга уюшган ҳолда жалб этиш ва ишлашга йўналтиришига қарамай, меҳнат мигрантларининг асосий қисми мустақил равишда хорижга ишлашга бормоқда. 2020 йилда агентлик 10 272 нафар фуқарони (хорижда ишлаётган ўзбекистонлик ишчиларнинг тахминан 0,7 фоизи) чет элда иш билан таъминлашга ёрдамлашган. Бундай ҳолатни агентлик билан Ўзбекистон фуқароларини ишга жойлаштириш тўғрисидаги шартномаларни тузган кўпгина фирма ва компаниялар ишчилар олий маълумотли, иш тажрибаси, малака ва касб хунарга эга бўлишни талаб қилиши билан изоҳлаш мумкин.

Сўнгги 2-3йил ичида ҳукумат бўлғуси меҳнат мигрантларини бошқа мамлакатларга ишга жўнатишдан олдин улар қандайдир касб хунар ва тил кўникмаларини эгаллашларига асосий эътиборни қаратмоқда, яъни мигрантларни муайян касб хунарга ўқитадиган мономарказлар очилмоқда. Бундан кўзланган мақсад мигрантларни имкон қадар муайян бир касби йўқлиги боис ёрдамчи бўлиб ишлашини камайтириш, кўпроқ маош олишга даъвогарлик қилиш учун қандайдир профессионал кўникмаларга эга бўлишига эришишдир. Бу борада ёшларни касбга ўқитишнинг замонавий тизимини ривожлантириш мақсадида “ World Skills international” ҳаракатига қўшилиш бўйича 2019 йилда 13 майда Вазирлар Маҳкамасининг “ Меҳнат бозорида талаб юқори бўлган малакали кадрларни касбга тайёрлаш тизимини такомиллаштириш чора тадбирлари тўғрисида 394-сонли Вазирлар Маҳкамасининг қарори қабул қилинди. Унда Ўзбекистонда касбий таълим ва малакаларни баҳолаш тизимига World Skills стандартларини жорий қилиш, шунингдек, шу стандартлар бўйича ишчи касблар миллий ва минтақавий чемпионатларини ўтказиш, Ўзбекистонда ишчи касбларни ривожлантириш ассоциациясини яратиш назарда тутилди. 2019 йилда World Skills Ўзбекистон ассоциацияси ташкил этилиб, Бандликка кўмаклашиши жамғармаси маблағларидан Устав фондига 10 млрд.сўм ажратилди.

2020 йилда Ўзбекистон World Skills international халқаро ассоциациясининг 83 чи давлати деб эълон қилинди. 2021 йилда шу ассоциациянинг касбий билим ва кўникмаларни баҳолаш тизими жорий этилди. 14 йўналиш бўйича 229 нафар фуқаро касбий малакаси баҳоланди ва малака паспорти берилди. Ҳозирги кунда

республикамизда 15 та мономарказ фаолият олиб бормоқда ва йилига 6 мингга яқин фуқаро 22 та йўналиш бўйича касб ўрганмоқда.

Шу билан бир вақта мигрантлар учун Россия Федерациясига муқобил бўлган меҳнат бозорларини қидириш зарурдир. Бу Шарқий Осиё мамлакатлари, Япония, Жанубий Корея, Форс кўрфази, Шарқий ва Марказий Осиё мамлакатларидир.

Иш қидираётганларни ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий қўллаб қувватлаш масалалари, малакали мутахассис тайёрлашдаги камчиликлар, Россия Федерацияси ва Қозоғистонда ишлайдиган ёшларнинг радикаллашув хавфининг юқори даражаси жиддий муаммога айланмоқда. Мазкур вазифаларни аниқ ҳал этиш механизми ҳамда буни назорат қилувчи электрон (шаффоф) тизим фаолияти йўлга қўйилмаганлиги бу муаммога ечим топишни қийинлаштирмоқда.

Ижтимоий ҳимоя ягона реестри ахборот тизими орқали кам таъминланган оила аъзолари сифатида эътироф этилган ва вақтинча меҳнат фаолиятини амалга ошириб келган фуқароларга кредитлар ва субсидиялар ажратиш механизмини такомиллаштириш зарурияти ҳамда хорижда вақтинчалик меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган фуқароларнинг ҳаёти ва соғлиғини ҳамда тасодифий харажатлар ини суғурталаш шунингдек, уларни ишга жойлашишнинг ҳуқуқий механизмлари такомиллаштириш зарурати сақланиб қолмоқда. Хусусан, фуқароларимиз хорижда COVID-19 ни юқтирганларида тиббий муолажа харажатларини қоплаб бериш ҳамда фуқаролик паспортларини йўқотиб қўйган ҳолатларда консуллик хизмати учун тўловларини қоплаб бериш бўйича суғурта механизми мавжуд эмас.

Ўзбекистонда меҳнат миграциясини тартибга солишга масъул бўлган мутахассисларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизими ҳам йўлга қўйилмаган. Меҳнат миграцияси соҳасидаги қонун ҳужжатларини хатловдан ўтказиш ва уларни баҳолашнинг замонавий инновацион усуллари мавжуд эмас.

Ўзбекистонда фаолият кўрсатаётган барча дипломатик ваколатхоналар, консуллик ва халқаро ташкилотлар ҳақидаги марказлаштирилган ва рақамлаштирилган маълумотларнинг электрон платформаси яратилмаган. Бундан ташқари, хорижий мамлакатлардан малакали ёки юқори малакали мутахассислар жалб этилганда уларга хизмат кўрсатиш имкониятига эга бўлган мобиль илова мавжуд эмас.

Олий ўқув юртларида меҳнат миграцияси йўналиши бўйича бакалаврият ва магистратура босқичларида мутахассислар тайёрланмаётганлиги соҳада олиб борилаётган ислохотларнинг жойларда тўғри ва аниқ тадбиқ этилишига салбий таъсир этмоқда.

Ташқи меҳнат миграцияси миқёсларини таҳлил қилар эканмиз, улар фаолиятини ўрганиш асосида норасмий миграция миқёсларини ошиш сабабларини, хусусан ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий

механизмлар етарли даражада ишламаётганлигини аниқ сабаб деб келтириш мумкин.

### **Хулоса ва таклифлар**

Юқоридагилардан хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки, Ўзбекистонда ҳам “Ташқи меҳнат миграцияси тўғрисида”ги Қонунни қабул қилиш вақти келди.

МДХ давлатларида “Миграция тўғрисида” (Тожикистон), “Аҳолининг миграцияси тўғрисида” (Қозоғистон), “Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг Россия Федерациясида миграция пропискаси тўғрисида” (РФ), “Ташқи меҳнат миграцияси тўғрисида”ги (Беларусь, Қирғизистон) қонунлар мавжуд.

1991 йилдан бери Германия Федератив Республикасида “Ҳорижий фуқароларнинг Германия Федератив Республикасида яшаши, меҳнат фаолияти ва интеграцияси тўғрисида”, “Иммиграцияни назорат қилиш ва чеклаш тўғрисида, шунингдек, истиқомат ва яшаш жойларини тартибга солиш тўғрисида”ги қонунлар амал қилади. Европа иттифоқи давлатлари ҳорижий ишчилар учун Европа иттифоқи меҳнат бозорига кириш ва қолиш бўйича бир қанча кўрсатмаларни қабул қилган. Таъкидлаш жоизки, ташқи меҳнат миграциясини ташкил этишнинг етарли даражада тартибга солинмаганлиги ишчиларни ишга олишдан (ёллашдан) тортиб, меҳнат шартномаларини тузишгача “меҳнат куллари” савдосининг кучайишига олиб келмоқда.

Хулоса қилиб айтганда, ташқи меҳнат миграциясини тартибга солишнинг институционал механизмларини такомиллаштириш орқали давлатнинг миграция сиёсатини самарали амалга оширишга эришилади.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисидаги”ги ПФ-60-сонли фармони. // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

2. Федорова И., Ушаков М., Гуликян А., Клокова Д. Миграционная политика Российской Федерации: проблемы, тенденции, перспективы развития. Вестник Московского университета МВД России. Юридические науки. М.: 2022. № 1. – с 304-306.

3. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳисобот материаллари. Т.: 2022 йил.

4. Ўзбекистон Республикаси ИИВ нинг статистик маълумотлари. 2021й.

5. Экономическая безопасность. Под редакцией В.А.Богомолова. Изд-во ЮНИТИ. М.: 2010. С.296.



6. Ўзбекистон Республикасининг демографик ҳолати. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари. Т.: 2022 й.
7. Хашимов П.З. Усмонова Г.А. Ўзбекистонда аҳоли миграциясининг хусусиятлари. Иқтисод ва молия. Т.: 2021 йил № 10 (146) 57-60 б.
8. Ўзбекистон республикасининг демографик ҳолати. 2021 йил январь -декабрь.
9. Д.М.Мирзахалилова. Ташқи миграциянинг ижтимоий жиҳатларга таъсири. Молодой ученый. № 23 .(313) 2020
10. С.Риков. Миграция- родная сестра развода или почему Институт семьи под угрозой даже в Узбекистане. [nuz.uz/ o- migraci](http://nuz.uz/o-migraci)
11. С.Риков. Миграция- родная сестра развода или почему Институт семьи под угрозой даже в Узбекистане. [nuz.uz/ o- migraci](http://nuz.uz/o-migraci)
12. Д.А.Маджидова. Оилалар мустақамлигини таъминлашда миграция таъсирида юзага келувчи хатарларни олдини олишнинг муҳим йўналишлари. Science and innovation. International scientific journal. UIF-2022:8.2. ISSN:2181-3337. 2022 № 4, 231 б.
13. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳисобот материаллари. Т.: 2022 йил.
14. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Меҳнат бозори тадқиқотлари институтининг сўрови материаллари. 2022 й.
15. Силнов П. Меҳнат миграциясини қандай тартибга солиш керак. 2020 йил сентябрь.
16. Хуррамов Ш. Ўзбекистонда меҳнат миграциясини янги тартибга солиш тўғрисида-расмий маълумотлар. Марказий осиёлик аналитик тармок. [https:// cff-network.org/archives/9546](https://cff-network.org/archives/9546)
17. Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрдаги “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Қонуни
18. Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлигининг расмий саҳифаси. [https://www.facebook .co/migratsiya/posts/183638973137517](https://www.facebook.co/migratsiya/posts/183638973137517). Facebook.
19. Ўзбекистон Республикаси ИИВ маълумотлари. Т.: 2021 й
20. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Ташқи меҳнат миграцияси агентлигининг ҳисобот материаллари. Т.: 2022 йил.



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## HR BRENDINGNI RIVOJLANTIRISH OMILLARI VA BAHOLASH USULLARI: XORIJIY TAJRIBA

**Adilova Zulfiya Djavdatovna**

TDIU, “Inson resurslarni boshqarish” kafedrasi professori, i.f.d.

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a42](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a42)

**Annotatsiya.** Maqolada HR brendingni rivojlanishida zamonaviy trendlar va ta'sir etuvchi omillar keltirilgan, shuningdek, HR brendingni rivojlantirish omillari, tashkilotning ijobiy imidjini shakllantirish usullari, tashkilotni strategik boshqarish bo'yicha chora-tadbirlar tizimi, korxonada HR brendingni samaradorligini baholash usublari va boshqa bir qator jihatlari ko'rib chiqilgan va tahlillar keltirilgan. Maqola doirasida HR brendi tushunchasi mohiyatini aniqlash, tashkilotlarning brendlash jarayonining asosiy bosqichlarini ko'rib chiqish, HR brendi tomonidan taqdim etiladigan imtiyozlarni belgilash va tasniflash orqali tashkilot imidjini rivojlantirish, HR brendini baholashga mavjud yondashuvlarni tahlil qilish va tashkilot iqtisodiy samaradorligini baholash tizimini tuzish bo'yicha xorijiy mutaxassislar tavsiyalari bayon etilgan.

**Kalit so'zlar:** HR brending, zamonaviy trendlar, rivojlantirish omillari, tashkilot, ijobiy imidj, usullar, tashkilot, strategik boshqarish, chora-tadbirlar tizimi, korxonalar, samaradorlik, baholash.

## ФАКТОРЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ HR-БРЕНДИНГА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**Адилова Зульфия Джавдатовна**

профессор кафедры ТДИУ

«Управление человеческими ресурсами», д.э.н.

**Аннотация.** В статье рассмотрены современные тенденции и факторы влияния развития HR-брендинга. Исследованы и проанализированы методы формирования положительного имиджа организации, система мер стратегического управления организацией, методы оценки эффективности HR-брендинга на предприятиях и ряд других аспектов на основе зарубежного опыта. Кроме того, описаны основные этапы процесса брендинга организаций, разработка имиджа организации путем определения и классификации преимуществ, предоставляемых HR-брендом, представлен анализ существующих подходов к оценке HR-бренда, созданию системы оценки экономической эффективности организации, представлены рекомендации экспертов и специалистов.

**Ключевые слова:** HR-брендинг, современные тенденции, факторы развития, организация, положительный имидж, методы, организация, стратегическое управление, система мер, предприятие, эффективность, оценка.

## FACTORS AND ASSESSMENT METHODS IN THE DEVELOPMENT OF HR BRANDING: FOREIGN EXPERIENCE

**Adilova Zulfiya Djavdatovna**

Professor in the Department of  
Human Resource Management of TSUE

**Abstract.** The article examines current trends and influence factors in the development of HR branding. Methods for forming a positive image of an organization, a system of measures for the strategic management of an organization, methods for assessing the effectiveness of HR branding in enterprises and a number of other aspects based on foreign experience have been studied and analyzed. In addition, the main stages of the process of branding organizations are described, the development of an organization's image by identifying and classifying the benefits provided by an HR brand, an analysis of existing approaches to assessing an HR brand, the creation of a system for assessing the economic efficiency of an organization is presented, and recommendations from experts and specialists are presented.

**Key words:** HR branding, modern trends, development factors, organization, positive image, methods, organization, strategic management, system of measures, enterprise, efficiency, evaluation.

### **Kirish**

Har qanday tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi uchun zarur shartlardan biri bu tashkilotda uning raqobatbardoshligini ta'minlaydigan malakali kadrlarning doimiy bo'lishidir. Tashkilotning iqtidorli, bilimli va ijodiy xodimlari qanchalik ko'p bo'lsa, tashkilotning omon qolish imkoniyati shunchalik katta bo'ladi. Xorijiy tashkilotlar allaqachon HR brendingiga katta e'tibor qaratishgan, mahalliy ish beruvchilar hali uning barcha afzalliklarini hozircha to'liq amalga oshira olmayaptilar.

Eng yaxshi xodimlar uchun kurashda kompaniyalar HR brendini shakllantirish va rivojlantirishga oid savollarni tobora ko'paytirmoqda. Ish beruvchi brendi ustida ishlash ba'zan qandaydir ijodiy jarayon sifatida qabul qilinadi, uning natijasini raqamlar bilan o'lchash qiyin. Shu bilan birga, ko'p hollarda HR brendini yaratish marketingning elementlaridan biridir. Marketing esa birinchi navbatda raqamlar, pul va samaradorlik bilan ishlaydi. Biznes boshqaruvi bilan bir tilda gaplashish uchun HR direktori HR brendining samaradorligini to'g'ri baholay olishi kerak.

Tajribali mutaxassislar muvaffaqiyatning kaliti – insonlar, deb hisoblaydilar, shuning uchun tashkilot tashkilotga sodiq bo'lgan mutaxassislar ishga jalb qilsa, u mijozlar uchun qiymat yaratish uchun ham mustahkam poydevor yaratadi. Agar tashkilot o'zining eng yaxshi mutaxassislarini saqlab qolmoqchi bo'lsa va uning ish faoliyatini yaxshilaydigan yangi iste'dodlarni jalb qilmoqchi bo'lsa, xodimlarga ular tashkilotga qo'shilgan paytdan boshlab, ular tark etgunga qadar g'amxo'rlik qilish odatiy holga aylanib bormoqda.

Biroq hozirda tajribali va malakali kadrlar yetishmaydi. Gap nafaqat yuqori lavozimli menejerlar, balki oddiy xodimlar haqida ham. Potensial

xodimlarga qaraganda ko'proq ish joylari mavjud bo'lgan vaziyatda HR brendi hal qiluvchi rol o'ynashi mumkin. Shu bilan birga, mahalliy ish beruvchilarning katta qismi biznesni rivojlantirishning ushbu vektoriga investitsiyalarni nomaqbul deb hisoblaydi, chunki ularni amalga oshirishdan iqtisodiy samara deyarli sezilmaydi.<sup>82</sup>

### **Mavzuga oid adabiyotlar tahlili**

HR brendi tuchunchasini amaliy faoliyatga kirib kelishining nazariy asoslarini tahlilini amalga oshiradigan bo'lsak, bunda brend va uni baholash masalalari bo'yicha mavjud nashrlarning aksariyati ish beruvchi brendini yaratishda muayyan korxonada yondashuvi nuqtai nazaridan qaratilgandir.

HR brendini yaratish masalalari xorijiy mualliflarning nashrlarida bir necha bor ko'tarilgan. Ish beruvchining qiymat taklifini boshqarish kontsepsiyasiga asoslangan HR brendini boshqarish – T.J.Keefe, S.G.Mitchell, G.Martin, M.Bodderas, F.L.Cachelin, P.Maas kabi olimlarning tadqiqot mavzusidir. Shuningdek, an'anaviy ravishda "ish beruvchilar tomonidan ish joyidagi mehnat unumdorligi evaziga taqdim etiladigan mukofotlar va imtiyozlar balansi" sifatida tushunilgan. MDH davlatlari, xususan Rossiya amaliyotida birinchi marta 2010-yillarda ish beruvchi brendi muammolariga e'tibor berildi, ammo bunday nashrlarning asosiy muammolari HR brendini ishlab chiqishning maqsadga muvofiqligi masalalariga to'g'ri kelgan.

"Xodim brendi" tushunchasi birinchi marta 1996-yilda Saymon Barow va Tim Ambler tomonidan qo'llanilgan. Ular uni ish bilan ta'minlaydigan va ish beruvchi tashkilot bilan aniqlangan funksional, iqtisodiy va psixologik imtiyozlar to'plami sifatida aniqladilar<sup>83</sup>. Ish beruvchi brendi yoki HR brendi yaxshi obro' yaratish va tashkilotni ishlash uchun ajoyib joy sifatida ko'rsatish orqali tashkilotning tanlagan ish beruvchi sifatidagi imidjini yaratishga intiladi.

Adabiyotlarni tahlil qilish orqali HR brendingning bir qancha ta'riflarini aniqlash mumkin (1-jadval).

Aksariyat mutaxassislar ish beruvchining imidji tashqi va ichki xodimlarga qaratilganligiga e'tibor berishadi. Biroq, bir qator tadqiqotchilarning<sup>84</sup> fikricha, ish beruvchiga sodiqlik faqat ariza beruvchilarni chetlab o'tib, amaldagi xodimlar tomonidan shakllantirilishi mumkin. Ushbu talqin, mutaxassislar fikricha, biroz qisqartirilgan, shuning uchun HR brending tashkilotning ijobiy imidjini shakllantirish uchun mehnat bozorida tashkilotni strategik boshqarish bo'yicha chora-tadbirlar tizimini o'z ichiga oladi.

---

<sup>82</sup> <https://dspace.spbu.ru/>

<sup>83</sup> Ambler, T., Barrow, S. The Employer Brand. Brend boshqaruvi jurnali. - 1996. – 4(3). - 185–206-betlar.

<sup>84</sup> Kashyap, V., Chaudhary, R. Ish beruvchining brend imidjini va ish bilan bog'liqligini bog'lash: tashkilotni identifikatsiyalash va tashkilotga ishonchni vositachilar sifatida modellashtirish // Janubiy Osiyo Inson resurslarini boshqarish jurnali. – 2019. – bet. 177-201. – 181-bet.

**HR brendingining ta'riflarining tahlili**

<b>Mualliflar</b>	<b>Ta'riflar</b>
<b>Krinitssyna Z.V.</b>	Tashkilotning yaxshi ish joylariga ega bo'lgan ijobiy imidjini yaratishga imkon beradigan tizimni yaratish jarayoni, shuningdek, nafaqat iqtisodiy, balki professional va psixologik manfaatlarni ham o'z ichiga oladi. <sup>85</sup>
<b>Mansurov R.E.</b>	O'z sohasi bo'yicha eng yaxshi mutaxassislarni doimiy ravishda jalb qilish va ushlab turish uchun ish beruvchining ijobiy imidjini yaratish bo'yicha maqsadli chora-tadbirlar majmui. <sup>86</sup>
<b>Ezhova L.S., Dyakonova A.A.</b>	Tashkilotning ish beruvchi sifatida obro'si bilan ishlash, uning asosiy maqsadi xodimlarni jalb qilish va ushlab turishdir. <sup>87</sup>
<b>Dabirian A, Berthon P, Kietzmann J</b>	Tashkilotning "a'lo darajadagi ish beruvchi" sifatidagi obro'si orqali eng yaxshi xodimlarni jalb qilish va ushlab turishga yordam beradigan biznes boshqaruvidagi strategik dastak. <sup>88</sup>
<b>Bindhya M.S., Xarikumar, PN</b>	Noyob shaxsni yaratadigan va tashkilotning potensial ish beruvchi sifatidagi imidjini boshqarishga yordam beradigan bir qator harakatlar. <sup>89</sup>
<b>Kashyap V., Chaudhary R.</b>	Mavjud xodimlarning o'z tashkilotlariga ish beruvchi va yuqori sifatli ishi bo'lgan xodimlar sifatida o'ziga xos imidjini beradigan atributlar haqidagi tasavvurlari. <sup>90</sup>

<sup>85</sup>Krinitssyna, Z. V. HR brending tizimiga asoslangan tashkilotda xodimlarni boshqarish / Z. V. Krinitssyna // Sibir fanining xabarnomasi. - 2013 yil. No 4 (10). - Bilan. 182-187. - Bilan. 183.

<sup>86</sup>Mansurov R. E. HR direktori uchun qo'llanma: amaliy qo'llanma / R. E. Mansurov. - 2-nashr, qayta ko'rib chiqilgan. va qo'shimcha - Moskva: Yurayt nashriyoti, 2019. - 384 b. - 41-bet.

<sup>87</sup>Ezhova L.S., Dyakonova A.A. Zamonaviy korxonaning HR brendini shakllantirish // Zamonaviy iqtisodiyotning dolzarb masalalari, 2019. 205-212. - Bilan. 206.

<sup>88</sup>Dabirian A, Berthon P, Kietzmann J. IT olomoni jalb qilish: Axborot iqtisodiyotida ish beruvchi brendi// Biznes va sanoat marketingi jurnali - 2019. - Jil.34(7) - bet. 1403-1409. - 1406-bet.

<sup>89</sup>Bindhya, MS, Xarikumar, PN Ish beruvchi brendi - iste'dodlarni saqlab qolishning eng issiq strategiyasi // Ilmiy va texnologiya tadqiqotlari xalqaro jurnali, 2020. - 9(2). - p. 3842-3846. - p. 3842.

<sup>90</sup>Kashyap, V., Chaudhary, R. Ish beruvchining brend imidjini va ish bilan bog'liqligini bog'lash: tashkilotni identifikatsiyalash va tashkilotga ishonchni vositachilar sifatida modellashtirish // Janubiy Osiyo Inson resurslarini boshqarish jurnali. - 2019. - bet. 177-201. - 181-bet.



### **Tadqiqot metodologiyasi**

Maqolada HR brendingni rivojlanishga ta'sir etuvchi omillar, baholash usullari, analiz, sintez, qiyosiy tahlil va boshqa usullardan foydalanilgan. Maqolada keltirilgan tadqiqotlarda HR brendingni rivojlantirish omillari, tashkilotning ijobiy imidjini shakllantirish usullari, tashkilotni strategik boshqarish bo'yicha chora-tadbirlar tizimi, korxonada HR brendingni samaradorligini baholash uslublari va boshqa bir qator jihatlari ko'rib chiqilgan va tahlillar keltirilgan.

### **Tahlil va natijalar**

Tadqiqotlar doirasida xorijiy mutaxassislar tomonidan taklif qilingan HR brendingni samaradorligini baholashning uslubiy yondashuvi asosan uch darajali baholashni o'z ichiga oladi:

- HR brendini yaratishning asosiy maqsadlariga muvofiq ma'lumotlarni o'lchash;

- ish beruvchi brendingni rivojlanish indeksini hisoblash;

- ish beruvchi brendiga investitsiyalarning daromadlilik darajasi.

Bunda faoliyatni baholashning birinchi darajasi asosiy vazifalar uchun ko'rsatkichlarni o'lchashdir.

Tahlillarga tayanib shuni ta'kidlash mumkin-ki, resurslar uchburchagini (xarajat, sifat, vaqt) hisobga olgan holda, yangi xodimlarni yollashda HR brendingni ahamiyatli jihati bu - bo'sh ish o'rinlarini to'ldirish vaqtini va xarajatlarni qisqartirishi, shu bilan birga tanlov sifatini oshirishi bilan belgilash mumkin. Bu borada birinchi muhim ko'rsatkich - bu bo'sh joyni to'ldirish tezligi. To'ldirish tezligi deganda biz bo'sh ish o'rnini ochilgan paytdan boshlab nomzod ishlay boshlaguncha vaqtni tushunamiz. Korxonada uchun o'rtacha tezlikni o'lchashning iloji yo'qligini tushunish muhimdir, chunki turli vaqt resurslari turli toifadagi xodimlarni qidirishga sarflanadi. Uni toifalar bo'yicha tahlil qilish eng to'g'ri bo'ladi: ishchilar, mutaxassislar, tarmoq rahbariyati, o'rta boshqaruv (bu taqsimot har bir korxonaning xususiyatlariga moslashtirilishi kerak). Shuni inobatga olish kerak-ki, bu ko'rsatkichdan o'rta boshqaruvdan yuqori bo'lgan menejerlarni qidirishda foydalanish mumkin emas.

Bo'sh ish o'rinlarini to'ldirishning o'rtacha tezligi vaqt bo'yicha baholanishi kerak (oldingi oy, chorak, yil bilan taqqoslaganda). Bunday holda, HR brendingni ushbu parametrga ta'sirini ob'ektiv baholash mumkin.

Ikkinchi ko'rsatkich - bo'sh o'rinni to'ldirish narxi. Bu yerda barcha moddiy xarajatlarni hisobga olish kerak: qidiruv kanalining narxi (ish joyi saytlari, ijtimoiy tarmoqlarda reklama va boshqalar), va agar qidiruv boshqa shaharda bo'lsa, xizmat safarlarini tashkil qilish uchun xarajatlari, yangi xodimlarni o'qitish va moslashtirish. Bundan tashqari, tanlov jarayonida ishtirok etadigan inson resurslarining mehnat xarajatlari hisobga olinadi: ishga yollovchilar, menejerlar, xavfsizlik xizmatlari va boshqalar. Baholash huddi shunday xodimlar toifalari uchun va vaqt o'tishi bilan amalga oshiriladi.

Kuchli ish beruvchi brendi bilan ushbu element uchun xarajatlar kamayishi ehtimoli oshadi.

Bunda, barcha parametrlarni xodimlar toifalari va dinamikada tahlil qilish kerakligini tushunish muhimdir. Shunday qilib, ishga yollashning asosiy ko'rsatkichlari:

- bo'sh ish o'rinlarini ko'rishlarning o'rtacha soni, birliklar;
- vakansiyaga berilgan javoblarning o'rtacha soni, birliklar;
- bo'sh o'ringa berilgan javoblar sonini ko'rishlar soniga bo'lish yo'li bilan hisoblangan ko'rishlarni javoblarga aylantirish, %;
- intervyuga berilgan javoblarni suhbatlar sonining javoblar soniga nisbati sifatida konvertatsiya qilish, %;
- tanlov jarayoning umumiy konvertatsiyasi – qabul qilinganlar sonining javoblar soniga nisbati, %.

Shuningdek, HR brendi nuqtai nazaridan berilgan ish takliflari sonining qabul qilinganlar soniga nisbatini tahlil qilish foydalidir. Yuqori darajada rivojlangan HR brendi uchun bu nisbat ancha yuqori bo'lishi kerak (aniq ko'rsatkichlar korxonaga sanoatiga va xodimning toifasiga bog'liq bo'ladi). Bu yerda shuni tushunish kerak-ki, agar taklif qilingan xodim undan bir oz yuqoriroq umumiy daromadga ega korxonaga taklif qilinganligi sababli uni rad etsa, bu yomon qurilgan ish beruvchi brendini aniq tavsiflaydi.

Ish beruvchining brendini baholashning navbatdagi ko'rsatkichi, shuningdek, nomzodlarni tanlash sifatini aks ettiradi, yangi xodimlarning mehnat unumdorligi dinamikasi yoki yangi xodimga to'g'ri keladigan daromad (baholanayotgan birlikning o'ziga xos xususiyatlariga qarab) bo'lishi mumkin. Agar ko'rsatkichda ijobiy o'sish tendensiyasi mavjud bo'lsa, HR brendining rivojlanishi to'g'ri yo'nalishda ketayotganini aytish mumkin.

Nihoyat, ishga qabul qilish bilan bog'liq yana bir ko'rsatkich, yo'llanma dasturi orqali yollangan xodimlar sonini o'lchaydi, to'g'ridan-to'g'ri ish beruvchi brendining ta'sirini o'lchaydi. Mavjud xodimlarning tavsiyalari bilan kompaniyaga kelgan xodimlar sonining ko'payishi kuchli HR brendidan dalolat beradi.

Navbatdagi muhim omil bu - xodimlarni ushlab turish. Ish beruvchi brendi hal qiladigan navbatdagi vazifa xodimlarni ushlab turishni baholash uchun quyidagi ko'rsatkichlar qo'llaniladi:

- kadrlar qo'nimsizligi: uni xodimlar toifalari, shuningdek, ish staji nuqtai nazaridan tahlil qilish muhimdir. Bunday holda, ishdan bo'shatilgan xodimlarni kompaniyadagi ish muddati bo'yicha quyidagi guruhlariga bo'lish mantiqan to'g'ri keladi: sinov muddati davomida ishdan bo'shatish, 3-6 oy, 6-9 oy, 9-12 oy va 1 oydan 1 gacha, 3 yil.<sup>91</sup>

Xodimlar qo'nimsizligini kuzatish muhimligining asosiy sababi shunda-ki, yangi xodimlar ish tajribasi yo'qligi sababli ko'p hollarda tajribali hamkasblarga qaraganda unumdorlik darajasining pasligi kuzatiladi. Umuman

---

<sup>91</sup> <https://fundamental-research.ru/ru/article>

olganda, tajriba yo'qligi va kam samaradorlik tufayli xodimni almashtirishda kompaniya qancha yo'qotishini pul bilan hisoblashingiz mumkin. Shunga ko'ra, o'rtacha ish staji qancha uzoq bo'lsa, mehnat unumdorligining yo'qolishi shunchalik kam bo'ladi;

- yangi kelgan xodimlarning ulushi va o'rtacha ish staji: bu ikki o'zaro bog'liq ko'rsatkich xodimlarni ushlab turish kontekstida HR brendini baholash uchun ikkinchi ko'rsatkich bo'lib xizmat qiladi. Bu ko'rsatkichlar oldingi ko'rsatkich bilan chambarchas bog'liq. Albatta, kuchli kompaniyalarda HR brendi yaxshilanishi uchun yangi xodimlarning ulushi kamayishi va o'rtacha ish staji aksincha, oshishi kerak;

- xodimni ishdan bo'shatish sabablarini tahlil qilish. Shu bilan birga, "o'z iltimosiga binoan", "ish beruvchining tashabbusi bilan" va hokazo sabablarga ko'ra bo'shatilishni formulalar orqali tahlil qilish imkonsiz. Baholash uchun xodimlarning tashkilotni tark etishining haqiqiy sabablarini tushunish muhimdir. Bular: kam ish haqi, jamoadagi muhit, menejer bilan munosabatlar, martaba o'sishi istiqbollarning yo'qligi va boshqalar bo'lishi mumkin. Ushbu ma'lumotni to'plashning eng samarali vositasi - bu xodimning oxirgi ish kunida o'tkaziladigan chiqish suhbat. Bunday holda, xodim ishdan bo'shatishning haqiqiy sababini aytishdan qo'rqmaydi va suhbat muhiti iloji boricha maxfiy va ochiq bo'ladi;

- ilgari ishdan bo'shatilgan xodimlarning qaytib kelgan ulushini tahlil qilish: agar korporativ madaniyat bunday xodimlarni qayta ishga olish imkonini beradigan bo'lsa, bu ko'rsatkich HR brendi samaradorligini baholash uchun ajoyib ko'rsatkich bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Yana bir muhim omil - xodimlarni jalb qilish va sodiqlik (eNPS).

Ish beruvchi brendini yaratish orqali tashkilot nafaqat tashqi nomzodlar uchun, balki mavjud xodimlar tashkilotda ishlashdan qoniqish hosil qilish uchun jozibador joy ekanligiga ishonch hosil qiladi. Ishtirok etish darajasi kompaniyaning rentabelligi va raqobatbardoshligiga ta'sir qiladi. Ushbu ko'rsatkichlar bevosita ichki faoliyat samaradorligini aks ettiradi. Shunday qilib, kompaniyaga qo'shilish yoki sodiqlik darajasining dinamikasini kuzatish orqali HR brendining holatiga obyektiv baho berish mumkin .

HR brendining samaradorligini bilvosita tavsiflovchi ikkinchi ko'rsatkich - bu har bir xodimga to'g'ri keladigan daromad. Albatta, birinchi navbatda, bu tijorat ko'rsatkichi bo'lib, u ham xodimlarning mehnat unumdorligiga ta'sir qiladi.

Mutaxassislar tomonidan HR brendining samaradorligini tahlil qilish bo'yicha hisobot tuzish uchun namuna sifatida ishlatilishi mumkin bo'lgan umumiy jadval taqdim etilmoqda.

Tashkilot HR brendini rivojlantirish samaradorligini baholash<sup>92</sup>

Omillar	Tashkilotning o'rtacha darajasi	A shahar	B shahar	C shahar
Bo'sh ish o'rinlari uchun rezyumelar soni	100%	75%	102%	50 %
Bitta vakansiyaga taklif qilingan nomzodlar soni		98%	95%	80%
Net Promouter Score (eNPS)		76%	87%	65%

Keyingi baholash darajasida HR brendining rivojlanish indeksini butun tashkilotning o'rtacha ko'rsatkichlariga nisbatan bo'linish bo'yicha baholash mumkin. Baholash uchun asosiy parametrlar quyidagilar bo'lishi mumkin: bo'sh ish o'rinlari uchun rezyumelar soni; bitta vakansiyaga taklif qilingan nomzodlar soni; intervyuga kelganlarning foizi; vakansiyani yopish tezligi; Net Promoter Score (eNPS) yoki Engagement index; xodimlardan yo'llanma dasturi bo'yicha tavsiyalar foizi.

Masalan, birinchi parametr uchun brendni rivojlantirish indeksini (*BRI*) quyidagi formula yordamida hisoblash mumkin:

$$(1)BRI = \frac{\textit{korhona filialdagi vakansiyaga rezyumelar `ortacha miqdori}}{\textit{umumiy korxonadagi vakansiyaga rezyumelar `ortacha miqdori}} \times 100\%$$

Xuddi shunday hisoblash tizimi boshqa parametrlar uchun ham qo'llaniladi.

Olingan natijalarni tahlil qilish qulayligi uchun korxonada bo'yicha o'rtacha indeks 100% sifatida qabul qilingan umumiy lashtirilgan jadvalni tuzish tavsiya etiladi.

Faoliyatni baholashning uchinchi darajasi - IBIQ (Ish beruvchi brendiga investitsiyalarning qaytishi) ni hisoblash. Ish beruvchi brendining investitsiya daromadini (IBIQ) hisoblashning asosiy k`orinishi quyidagicha:

$$(2)IBIQ = \frac{\textit{Daromadlar - xarajatlar}}{\textit{Xarajatlar}} * 100\%$$

Hisoblash uslubiyotda eng muhim jarayon hisoblanib, bu daromadlar va xarajatlar tarkibiga nimalar kirishi mumkinligini aniqlashga yordam beradi. Quyidagilar uchun tejalgan resurslarni daromad sifatida qabul qilishni taklif etilgan: xodimlarni qidirish va jalb qilish kanallari; qisqartirish va kadrlar

<sup>92</sup> <https://fundamental-research.ru/ru/article>

almashinuvi; vakansiyani to'ldirish qiymati; vakansiyani to'ldirish uchun zarur bo'lgan vaqtni qisqartirish orqali tejash; yo'naltiruvchi dastur bo'yicha tejash; tijorat ko'rsatkichlarining o'sishi va boshqalar. Birinchidan, HR brendi loyihasi bo'yicha ish boshida qancha mablag' sarflanganligini tahlil qilish va uni hozirda qancha sarflanayotgani bilan solishtirish kerak b'oladi.

Xarajatlar har bir tashkilot uchun individual bo'ladi, eng keng tarqalgan xarajatlar quyidagilardir: kontseptsiyani ishlab chiqish, dizayn, aloqa, martaba veb-saytini ishlab chiqish, ijtimoiy tarmoqlarda reklama, bosib chiqarish, ish beruvchi brendini yaratish jarayonida ishtirok etgan xodimlarning mehnat xarajatlari va boshqalar.<sup>93</sup>

Yuqorida xorijiy mutaxassislar tomonidan taklif etilayotgan uslublarni aprotatsiyani mamlakatimiz ko'plab shaharlarida filial tarmog'iga ega bo'lgan yirik savdo korxonalar va kompaniyalarida sinovdan o'tkazilib muhim amaliy natijalarni ko'rish mumkin.

### **Xulosa va takliflar**

Maqola doirasida mehnat bozorida tashkilot imidjini shakllantirishning asosiy bosqichlari ko'rib chiqilib, mutaxassislar tahlili jarayonida ish beruvchi brendini yaratishning algoritmi keltirildi. Bunda HR brendingi jarayoni asos bo'lgan asosiy fikrlar aniqlanib: unlarni rivojlantirish strategiyasini belgilash, maqsadli auditoriya segmentini aniqlash; ish beruvchining qiymat taklifini (EVP) yaratish, strategiyani amalga oshirish samaradorligini monitoring qilish va baholash tizimi ko'rib o'tildi.

Ta'kidlanganidek, xodimlar va tashkilot uchun HR brendini ishlab chiqishning afzalliklarini ko'rib chiqilib, mehnat bozorida qulay imidj yaratishdan tashkilotning afzalliklarini baham ko'rish uchun imtiyozlar iqtisodiy (yangi kadrlarni yollash va o'qitishda samaradorlikni oshirish), shuningdek ish beruvchiga bozorda o'z mavqeini mustahkamlash va raqobatchilar orasida ajralib turish imkoniyati berilganligidan kelib chiqadi. Bularga, birinchi navbatda, quyidagilar kiradi: asosiy xodimlarni saqlab qolish qobiliyati, eng yaxshi xodimlarni jalb qilish orqali innovatsion salohiyatni oshirish, HR brendining "asosiy" mahsulot brendi imidjiga ta'sir qilish qobiliyati va boshqalar.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. Kulkova I.A., Kozarezova E.I. HR brendining samaraligini baholashga metodolik yondorish // Fundamental tadqiqotlar. – 2019. – 12-1-son. – B. 88-92; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42627> (kirish sanasi: 16.12.2023).

2. Ambler, T., Barrow, S. The Employer Brand. Brend boshqaruvi jurnali. - 1996. – 4(3).

---

<sup>93</sup> <https://fundamental-research.ru/ru/article>



3. Antoshkin S.I. Brend kapitali, asosiy talqinlari va boshqaruv modeli // Sankt-Peterburg davlatining xabarnomasi. Universitet. Boshqaruv. – 2014 yil. - 4-son. – 68-100-betlar.
4. Baidina E.A. Jozibador ish beruvchi brendini yaratish // UEks. – 2017. - No 4 (98). <https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-privlekatelnogo-brenda-kompanii-rabotodatelaya>
4. Barrow S., Mosley R. Ish beruvchi brendi. Brendni boshqarishning eng yaxshisi - xodimlar bilan ishlashda / Burrow S., Mosley R., - M.: IDT Group - 2007. - p.191.
5. Krinitsyna, Z. V. HR brending tizimiga asoslangan tashkilotda xodimlarni boshqarish / Z. V. Krinitsyna // Sibir fanining xabarnomasi. - 2013 yil. No 4 (10). - Bilan. 182-187. - Bilan. 183.
6. Mansurov R. E. HR direktori uchun qo'llanma: amaliy qo'llanma / R. E. Mansurov. – 2-nashr, qayta ko'rib chiqilgan. va qo'shimcha - Moskva: Yurayt nashriyoti, 2019. - 384 b. – 41-bet.
7. Ezhova L.S., Dyakonova A.A. Zamonaviy korxonaning HR brendini shakllantirish // Zamonaviy iqtisodiyotning dolzarb masalalari, 2019. 205-212. - Bilan. 206.
8. Dabirian A, Berthon P, Kietzmann J. IT olomoni jalb qilish: Axborot iqtisodiyotida ish beruvchi brendi// Biznes va sanoat marketingi jurnali – 2019. – Jil.34(7) – bet. 1403-1409. – 1406-bet.
9. Bindhya, MS, Xarikumar, PN Ish beruvchi brendi - iste'dodlarni saqlab qolishning eng issiq strategiyasi // Ilmiy va texnologiya tadqiqotlari xalqaro jurnali, 2020. – 9(2). – p. 3842-3846. – p. 3842.
10. Kashyap, V., Chaudhary, R. Ish beruvchining brend imidjini va ish bilan bog'liqligini bog'lash: tashkilotni identifikatsiyalash va tashkilotga ishonchni vositachilar sifatida modellashtirish // Janubiy Osiyo Inson resurslarini boshqarish jurnali. – 2019. – bet. 177-201. – 181-bet.
11. Kashyap, V., Chaudhary, R. Ish beruvchining brend imidjini va ish bilan bog'liqligini bog'lash: tashkilotni identifikatsiyalash va tashkilotga ishonchni vositachilar sifatida modellashtirish // Janubiy Osiyo Inson resurslarini boshqarish jurnali. – 2019. – bet. 177-201. – 181-bet.
12. <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42627>
13. <https://dspace.spbu.ru/>



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## OLIV TA'LIM MUASSASALARIDA “KPI” DAN FOYDALANISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

**Adizov Baxtiyor Ismatovich**

PhD, Buxoro davlat universiteti, Marketing va menejment kafedrası,

[b.i.adizov@buxdu.uz](mailto:b.i.adizov@buxdu.uz)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a43](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a43)

**Annotatsiya:** Ushbu maqola oliy ta'lim muassasalarida KPI dan foydalanishning o'ziga xos xususiyatlariga bag'ishlangan. KPI- bu kompaniyalar o'z maqsadlariga qanchalik yaxshi erishayotganini va strategiyasini amalga oshirishni o'lchash uchun foydalanadigan o'ziga xos ko'rsatkichlar. Bugungi kunda oliy ta'lim muassasalari o'z faoliyati samaradorligini oshirish zarurati bilan bir qatorda talabalar, o'qituvchilar, tadqiqotchilar va boshqaruv organlariga qo'yilayotgan talablarning ortib borishi kuzatilmoqda. Shu nuqtai nazardan, asosiy faoliyat ko'rsatkichlaridan (KPI) foydalanish ta'lim muassasalarini boshqarishda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi

**Kalit so'zlar:** Faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari, strategik maqsadlar, samaradorlik, boshqaruv.

## ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «КПИ» В ВУЗАХ

**Адизов Бахтиёр Исмамович**

PhD, Бухарский государственный университет,

кафедра Маркетинга и менеджмента

**Аннотация.** Данная статья посвящена особенностям использования KPI в высших учебных заведениях. KPI — это конкретные индикаторы, которые компании используют для измерения того, насколько хорошо они достигают своих целей и реализуют свою стратегию. Сегодня, помимо необходимости повышения эффективности деятельности высших учебных заведений, наблюдается рост требований, предъявляемых к студентам, преподавателям, исследователям и органам управления. В этом контексте использование ключевых показателей эффективности (КПЭ) является важным инструментом управления образовательными учреждениями.

**Ключевые слова:** Ключевые показатели эффективности, стратегические цели, эффективность, управление.

## SPECIFIC CHARACTERISTICS OF USING "KPI" IN HEI

**Adizov Bakhtiyor Ismatovich**

PhD, Bukhara State University,

Department of Marketing and Management

**Abstract:** This article is dedicated to the specific features of using KPI in higher education institutions. KPIs are specific indicators that companies use to measure how well they are achieving their goals and implementing their strategy. Today, in addition to the

need to improve the efficiency of higher education institutions, there is an increase in demands placed on students, teachers, researchers and management bodies. In this context, the use of key performance indicators (KPIs) is an important tool in the management of educational institutions.

**Keywords:** Key performance indicators, strategic goals, efficiency, management.

### **Kirish**

Zamonaviy oliy ta’lim jadal texnologik taraqqiyot, mehnat bozori ehtiyojlari va ijtimoiy-iqtisodiy o’zgaruvchilar kabi global muammolarga duch kelmoqda. KPI kontseptsiyasi oliy ta’lim muassasalariga ushbu muammolarga samarali moslashish va maqsadlariga erishishda yordam beradi. Ta’lim sifatini baholash va monitoring qilish oliy ta’lim muassasalari oldidagi muhim vazifalardan hisoblanadi. KPI tizimidan foydalanish ta’lim sifatini tezkor o’lchash va yaxshilash, shuningdek, ta’lim dasturlari va pedagogik xodimlarning samaradorligini baholash imkonini beradi.

Oliy ta’lim muassasalari cheklangan moliyaviy resurslar va ulardan maqbul foydalanish zaruriyatiga duch kelmoqda. KPIlardan foydalanish moliyani samarali boshqarish, ortiqcha sarf-xarajatlarni aniqlash va kuchlarni ustuvor yo’nalishlarga qaratish imkonini beradi.

Oliy ta’lim muassasalari o’rtasidagi keskin raqobat sharoitida raqobatdosh ustunlikka ega bo’lish ham muhim ahamiyatga ega. KPI tizimidan foydalanish rivojlanishning asosiy jihatlarini aniqlash va ularga e’tibor qaratish imkonini beradi, bu esa universitetning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

Oliy ta’limda KPI dan foydalanish samaraliroq boshqaruvga, aloqalarni yaxshilashga va jarayonlarning shaffofligini ta’minlaydi. Bu samarali qarorlar qabul qilishni qo’llab-quvvatlashga yordam beradi va muassasani barcha manfaatdor tomonlar uchun ochiqroq qiladi.

Ushbu omillarni hisobga olgan holda, KPI sohasidagi tadqiqotlar va oliy o’quv yurtlarini rivojlantirish amaliy foyda keltirishi va ta’limning yanada rivojlanishiga hissa qo’shishi mumkin.

### **Mavzuga oid adabiyotlar tahlili**

Oliy ta’lim muassasalarida KPI dan foydalanishning o’ziga xos xususiyatlarini ko’plab xorij, MDH malakatlari va mahalliy olimlar o’z ilmiy ishlarida turli yondashuvlarga asosan yoritib kelmoqdalar.

KPI asosidagi boshqaruv tizimlari xorijda u yoki bu shaklda bir necha o’n yillar davomida qo’llanilgan. Piter Druker haqli ravishda KPI orqali maqsadlarga erishish samaradorligini baholash tizimining asoschisi hisoblanadi. "Maqsadlar bo’yicha boshqarish" texnikasi 1960 va 1970 yillarda paydo bo’lgan, AQShda "maqsadlar bo’yicha boshqarish" deb nomlangan. Ushbu texnikaning asosiy g’oyasi Piter Drucker tomonidan taklif qilingan. Ma'lumki, o’sha paytda mavjud bo’lgan boshqaruv yondashuvlari darhol takomillashtirishni talab qilgan. Ushbu texnikadan foydalangan holda, har bir xodimning shaxsiy yutuqlari baholanadi, bunda xodimning ma'lum bir vaqt

davomida, odatda bir yil davomida bajargan ishining natijalariga e'tibor qaratiladi.

Biroq, eng ko'p qo'llaniladigan kontsepsiya 1990-yilda Garvard Iqtisodiyot maktabi professorlari Devid Norton va Robert Kaplan tomonidan taklif qilingan BSC (Balanced Scorecard) hisoblanadi. Ushbu yondashuvning mohiyati strategik maqsadlarni ajratish, kompaniyaning operatsion maqsadlari va vazifalari bilan aloqalarni o'rnatish va asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI) yordamida ushbu maqsadlarga erishishni nazorat qilishdir. Yagona boshqaruv kontsepsiyasining asosi BSC hisoblanadi va KPI faqat uning natijasidir.

Oliy ta'lim muassasasining deyarli har bir KPI ko'rsatkichlari ilmiy va pedagogik xodimlar faoliyatining o'ziga xos turiga bo'linishi mumkin. Shunday qilib, oliy o'quv yurtlarining KPIga ularning faoliyatining ilmiy tadqiqot faoliyatini rejalashtirish bevosita ta'sir qiladi, buning natijasida shaxsiy maqsadlarga erishiladi. Shu bilan birga, ma'muriy va boshqaruv xodimlari ilmiy va pedagogik xodimlarning faoliyatini amalga oshirish bilan bog'liq xavflarni boshqarish bo'yicha vazifalarni bajarishlari shart, chunki ular oliy ta'lim muassasalarining KPIlari uchun mas'uldirlar.

Shuningdek, M.V.Polevaya tomonidan o'tkazilgan tadqiqotga ko'ra, xodimlarning samaradorligini baholash va rag'batlantirish tizimlari ta'lim muassasasining strategik maqsadlari bilan bog'liq bo'lishi kerak, bunga yakuniy asosiy ko'rsatkichlar tizimidan foydalanish orqali erishiladi.

Shu bilan birga, Ignatiev V.P., Pavlov G.N. va Fedorov S.F. universitetda samarali shartnomalardan foydalangan holda ish haqi tizimini joriy etish va qo'llash bo'yicha besh yillik tajribaga asoslangan. M.K. Ammosov "NEFU ilmiy va pedagogik xodimlarini rag'batlantirish tizimi majburlashsiz, moliyaviy vositalar yordamida universitetning strategik rivojlanish rejasida belgilangan asosiy ko'rsatkichlarga erishishga imkon beradi" degan xulosaga kelishgan.

KPI mohiyatiga ko'ra, maqsadlarga erishish ko'rsatkichlari, shuningdek, biznes jarayonlari va har bir xodimning mehnati samaradorligining xususiyatlari bo'lib, strategik xaritaga kiritilgan har bir vazifa uchun hal qilish samaradorligini o'lchaydigan asosiy ko'rsatkichlar aniqlanadi.

### **Tadqiqot metodologiyasi**

Tadqiqotni o'tkazish uchun sohaga oid mavjud adabiyotlarni tahlil qilish, hisobotlari va ma'lumotlarini o'rganish, shuningdek, ilmiy abstraktsiyalash, guruhlashtirish, qiyosiy va dinamik tahlil tadqiqot usullaridan foydalanildi.

### **Tahlil va tadqiqot natijalari tahlili**

Zamonaviy ta'limda oliy ta'lim muassasalarini rivojlantirishga xizmat qiluvchi samarali boshqaruv tizimi muhim ahamiyat kasb etmoqda. Menejmentda keng qo'llaniladigan vositalardan biri bu KPI sanaladi. Bu ko'rsatkichlar ta'lim muassasalari faoliyatini baholash va ularning uzoq muddatli strategiyasini belgilashda muhim o'rin tutadi.

KPI (Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari) - bu tashkilotda yoki muayyan faoliyat sohasidagi taraqqiyot va maqsadlarga erishishni o'lchash uchun

ishlatiladigan ko'rsatkichdir. Oliy ta'limda KPilar o'quv jarayonining sifati va samaradorligini, o'qituvchilar va talabalarga qo'yilgan vazifalarning bajarilishini, shuningdek, o'quv va ilmiy maqsadlarga erishishni baholash uchun hisobga olinadi.

KPIni aniqlashdan oldin erishish kerak bo'lgan maqsad va vazifalarni aniq shakllantirish kerak. KPI to'g'ridan-to'g'ri ushbu maqsadlardan kelib chiqishi va oliy ta'lim muassasasining umumiy strategik rejalari bilan bog'lanishi kerak. KPilar oliy ta'lim muassasasining maqsad va strategiyasi bilan bevosita bog'liq bo'lishi kerak. Ular ushbu maqsadlarga erishishdagi hissani o'lchashga yordam berishlari va amalga oshirilgan tadbirlar va dasturlarning samaradorligini baholashga yordam berishlari kerak.

Ishlab chiqarish sanoatida	<ul style="list-style-type: none"><li>• KPilar ishlab chiqarish samaradorligini, masalan, nuqsonlar darajasi, ishlab chiqarish quvvati, vaqtni kechiktirish va uskunadan foydalanish samaradorligini o'lchash uchun ishlatilishi mumkin.</li></ul>
Savdo va marketing sohasida	<ul style="list-style-type: none"><li>• KPilar savdo hajmi, konvertatsiya, yangi mijozlar soni, o'rtacha hisob, reklama kampaniyalari bo'yicha ROI va mijozlar ehtiyojini qondirishni o'z ichiga olishi mumkin.</li></ul>
Xodimlarni boshqarishda	<ul style="list-style-type: none"><li>• KPilar mahsuldorlikni, xodimlarni ushlab turish stavkalarini, xodimlarni o'qitish va rivojlantirishni, ishdan bo'shatish darajasini va xodimlarning qoniqishini o'lchashi mumkin.</li></ul>
Moliyaviy menejmentda	<ul style="list-style-type: none"><li>• KPilar aylanma va foyda, aktivlar aylanmasi, likvidlik, qarz darajalari, ROI va ROEni o'z ichiga olishi mumkin.</li></ul>
Loyiha boshqaruvida	<ul style="list-style-type: none"><li>• KPilar loyihaning bajarilishini o'z vaqtida, byudjet, bajarilgan ish sifati, mijozlar ehtiyojini qondirish darajasi va xavf darajasi bo'yicha baholashi mumkin.</li></ul>

### 1-rasm. KPI larni boshqaruvning turli sohalarida qo'llash

Oliy ta'lim muassasalarini boshqarishda KPIdan foydalanish strategik maqsadlarni amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar va ko'rsatkichlarni



belgilash, harakatlar va jarayonlar samaradorligini baholash, natijalarni tahlil qilish va asoslangan qarorlar qabul qilishga yordam beradi. Shuningdek, u universitet boshqaruvining manfaatdor tomonlar, jumladan, talabalar, o‘qituvchilar, ma‘muriyat va moliya organlari oldida ochiqligini oshirishga yordam beradi.

Shuni ta‘kidlash kerak-ki, KPI tizimini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun ma‘lumotlarni to‘plash va tahlil qilish, ko‘rsatkichlarni yetarli darajada aniqlash va ularni doimiy monitoring qilish kerak. Bundan tashqari, xodimlar va manfaatdor tomonlar o‘rtasida KPilar bo‘yicha aniq aloqani ta‘minlash, ulardan samarali foydalanish va universitet maqsadlariga erishishda ishtirok etishni ta‘minlash kerak.

Oliy ta‘lim muassasalarini boshqarishda KPIdan foydalanish universitetni yanada samarali rivojlantirish, ta‘lim sifatini oshirish va bitiruvchilarni zamonaviy mehnat bozori talablariga tayyorlashga xizmat qilmoqda. U strategik menejmentning ajralmas qismi bo‘lib, universitet faoliyatining turli jihatlarini bo‘yicha samaradorligini kuzatish va baholash imkonini beradi.

**1-jadval**

**Oliy ta‘lim muassasalarini boshqarishda KPIni qo‘llash sohalari**

<b>№</b>	<b>Qo‘llash sohalari</b>	<b>Tavsifi</b>
1.	Ta‘lim natijalari	Oliy ta‘limning asosiy jihati sifatli ta‘lim berish va talabalarni kelajakdagi kasb-hunarga muvaffaqiyatli tayyorlashdir. Ushbu sohadagi KPilar bitiruv stavkalari, ishga joylashish muvaffaqiyati, talabalarning qoniqishi, akademik ko‘rsatkichlar va o‘quv natijalari bilan bog‘liq boshqa ko‘rsatkichlarni o‘z ichiga olishi mumkin.
2.	O‘qitish sifati	Ta‘lim sifati ta‘lim jarayonining muvaffaqiyatida hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Ushbu sohadagi KPI fakultet samaradorligi, talabalar rivojlanishi, talabalarning ta‘lim sifatidan qoniqishi va professor-o‘qituvchilar faoliyati bilan bog‘liq boshqa ko‘rsatkichlarni o‘z ichiga olishi mumkin.
3.	Moliyaviy menejment	Nazorat va moliyaviy resurslardan samarali foydalanish universitetni muvaffaqiyatli boshqarishning asosiy jihati hisoblanadi. Ushbu sohadagi KPilar byudjet balansi, universitet rentabelligi, moliyaviy resurslardan foydalanish samaradorligi, tashqi moliyaviy manbalarga bog‘liqlik va universitetning moliyaviy barqarorligini tavsiflovchi boshqa ko‘rsatkichlarni o‘z ichiga olishi mumkin.
4.	Tadqiqot va innovatsiyalar	Oliy ta‘limning o‘ziga xos belgisi tadqiqot va ilmiy rivojlanish va innovatsiyalarga qo‘shgan hissasidir. Ushbu sohadagi KPilar ilmiy nashrlar hajmi, grantlar va moliyalashtirishni jalb qilish, ilmiy ishlanmalarni tijoratlashtirish va tadqiqot faoliyati bilan bog‘liq boshqa ko‘rsatkichlarni o‘z ichiga olishi mumkin.
5.	Talabalar va bitiruvchilarning ishtiroki darajasi	Talabalar va bitiruvchilarni universitetning ilmiy va ijtimoiy hayotiga jalb qilish muhim jihatdir. Ushbu sohadagi KPilar talabalar va bitiruvchilarning darsdan tashqari va ijtimoiy tadbirlarda ishtirok etish darajasini, o‘quvchilarning ta‘lim jarayonidan qoniqish darajasini va yetakchilik qobiliyatlarini rivojlantirish imkoniyatlarini o‘z ichiga olishi mumkin.

Oliy ta’limning asosiy KPI mezonlarini aniqlash muassasaning aniq maqsad va strategiyalariga bog’liq. Biroq, qo’llanilishi mumkin bo’lgan ba’zi quyidagi umumiy mezonlar mavjud:

- o’quvchilarning faoliyati, ularning o’quv jarayonidagi faolligi, ta’lim dasturlarini muvaffaqiyatli yakunlashi, ko’nikma va malakalarning shakllanish darajasi, baholari va reytinglari bilan bog’liq ko’rsatkichlar;

- bitiruvchilarning muvaffaqiyatli ishga joylashishi, olgan ta’limining mehnat bozori talablariga muvofiqligi, ish haqi darajasi va o’qishni tugatgandan so’ng kasbiy yutuqlari bilan bog’liq ko’rsatkichlar;

- o’quvchilarning qoniqish darajasini o’qitish sifati, ta’lim sharoitlari, qo’llab-quvvatlash va ularning ehtiyojlari va qiziqishlarini amalga oshirish imkoniyatidan o’lchash;

- ilmiy nashrlarni baholash, grantlar va moliyalashtirishni jalb qilish, talabalarning ilmiy tadqiqotlarga jalb qilish darajasi, ilmiy ishlanmalar va innovatsion faoliyatni tijoratlantirish;

- oliy ta’lim muassasasining xalqaro miqyosdagi faoliyati, jumladan, xalqaro hamkorlikning soni va sifati, xalqaro loyihalarda ishtiroki, chet ellik talaba va o’qituvchilarni jalb etish, universitetning xorijdagi obro’-e’tibori bilan bog’liq mezonlar;

- moliyaviy barqarorlik va moliyaviy resurslardan foydalanish samaradorligi, shu jumladan byudjet balansi, rentabellik, ortiqcha xarajatlar va moliyaviy muammolarning oldini olish bilan bog’liq mezonlar;

- barqaror rivojlanish, energiyani tejash, ijtimoiy mas’uliyat va ijtimoiy va madaniy tashabbuslarga jalb qilish bo’yicha chora-tadbirlarni qabul qilish bilan bog’liq mezonlar.

Ta’lim muassasasining strategik maqsadlaridan kelib chiqqan holda KPI mezonlarini tanlash, shuningdek, har bir universitetning xususiyatlari va ustuvorliklarini hisobga olish muhimdir. KPIlar o’lchanadigan, aniq va erishish mumkin bo’lgan hamda oliy ta’lim oldiga qo’yilgan maqsad va vazifalarga mos bo’lishi kerak. Ulardan ta’lim muassasasi faoliyatini va uning maqsadlariga erishishini nazorat qilish, baholash va yaxshilash uchun foydalanish kerak.

KPIlar oliy ta’limning strategik maqsadlariga erishishda muhim rol o’ynaydi. Ular strategik maqsadlar bilan bog’liq bo’lgan asosiy samaradorlik ko’rsatkichlarini aniqlash va o’lchash va ularning amalga oshirilishini doimiy ravishda nazorat qilish imkonini beradi. KPIlar oliy ta’lim muassasasining strategik rejalarini aks ettiruvchi aniq maqsadlarni belgilashga yordam beradi. Ular kuch va resurslarni to’g’ri natijalarga erishishga yo’naltiradi, bu ularga qanchalik yaxshi erishilayotganini o’lchash imkonini beradi.

KPIlar shuningdek, erishilayotgan natijalarni o’lchash va ma’lumotlarni tahlil qilish tizimini ta’minlaydi. Ular rahbariyatga strategik harakatlar qanchalik samarali ekanligini va maqsadlarga erishish uchun qanday o’zgartirishlarni kiritish lozimligini ko’rish imkonini beradi. KPI yana muammoli sohalarni aniqlashga va ustuvorliklarni belgilashga yordam beradi.

KPIlar shaffoflikni yaratadi va natijalarga erishish uchun javobgarlikni mas’uliyatni oshiradi. Ular oliy o’quv yurtining ish faoliyatini kuzatishga va uni belgilangan maqsadlar bilan solishtirishga yordam beradi. Har bir KPI egasi strategik maqsadlarga erishishda o’z hissasi va rollari haqida ko’proq xabardor bo’lishi mumkin.

Oliy ta’limda strategik maqsadlarni boshqarish va ularga erishishda KPI ni PEST tahlili yordamida baholash mumkin. PEST tahlili - bu strategik maqsadlarga erishishga ta’sir qilishi mumkin bo’lgan siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va texnologik omillarni o’rganishga yordam beradigan usul.

**2-jadval**

**KPI ni PEST tahlili yordamida baholash**

<p><b><i>Siyosiy omillar.</i></b> Siyosatdagi o’zgarishlar, shu jumladan ta’lim qonunchiligi, moliyalashtirish va tartibga solish bilan bog’liq o’zgarishlar boshqaruv va strategik maqsadlarga erishishga ta’sir qilishi mumkin. KPIlar siyosatni amalga oshirish va ta’lim dasturlari samaradorligini baholash uchun ishlatilishi mumkin.</p>	<p><b><i>Ijtimoiy omillar.</i></b> Ijtimoiy o’zgarishlar, jumladan, talabalarning ehtiyojlari, mehnat bozori ehtiyojlari va xalqaro raqobat konteksti ham strategik maqsadlarga ta’sir qilishi mumkin. KPIlar ta’lim dasturlari va xizmatlarining joriy talaba va bozor talablariga muvofiqligini baholashga yordam beradi.</p>
<p><b><i>Iqtisodiy omillar.</i></b> Iqtisodiy vaziyat, shu jumladan muassasaning moliyaviy holati va mablag’larning mavjudligi strategik maqsadlarga erishishga ta’sir qilishi mumkin. KPI natijalarga erishish uchun resurslar va moliyaviy investitsiyalardan foydalanish samaradorligini baholashga yordam beradi.</p>	<p><b><i>Texnologik omillar.</i></b> Texnologiyani rivojlantirish va raqamlashtirish zamonaviy oliy ta’lim uchun muhim ahamiyatga ega. KPI ta’lim jarayonida texnologiyalar va raqamli vositalardan foydalanish samaradorligini baholashda, shuningdek, masofaviy va onlayn ta’limda yuqori natijalarga erishishda yordam berishi mumkin.</p>

KPIlarni PEST tahlili bilan birgalikda qo’llash oliy ta’lim muassasalariga o’z strategiyasini baholash va takomillashtirish hamda o’zgaruvchan sharoit va talablarda strategik maqsadlariga erishish imkonini beradi.

KPIlar oliy ta’limda doimiy takomillashishga va innovatsiyalarni boshqarish imkonini taqdim etib, muvaffaqiyatli natijalarni aniqlash hamda boshqa sohalarga qo’llash imkonini beradi. Bu esa ta’lim muassasasining strategik maqsadlarga muvofiq rivojlanishi va yuksalishiga xizmat qiladi. Bundan tashqari, KPIlar tashkilotga strategik rejalashtirish va maqsadlarni amalga oshirishda izchillikni namoyish etishga yordam beradi. Ular o’zini va boshqa oliy o’quv yurtlari bilan ishlashni baholash va qiyoslash uchun o’lchanadigan standartlarni taqdim etadi.

### **Xulosa va takliflar**

Shunday qilib, tez o'zgarib borayotgan dunyo va raqobatbardosh ta'lim bozorida universitetlar o'z faoliyatini samarali boshqarishi va barqaror rivojlanishi kerak. Faoliyatning asosiy ko'rsatkichlari - KPI ta'lim muassasalari faoliyatini o'lchash va boshqarishning asosiy vositasidir. Oliy ta'lim muassasalarini boshqarishda amaliy KPIlarni ishlab chiqish va qo'llash ularning raqobatbardoshligini, ta'lim standartlari darajasi va ta'lim sifatini sezilarli darajada oshirishi mumkin.

KPIlar oliy ta'lim muassasasiga o'z harakatlarini strategik maqsadlarga muvofiqlashtirish imkonini beradi. Ular rivojlanishning asosiy yo'nalishlarini aniqlashga yordam beradi va ishning ustuvor yo'nalishlarini yuzaga chiqaradi. Bu menejmentga asoslangan qarorlar qabul qilishga, resurslardan foydalanishni optimallashtirishga va kuchlarni eng muhim vazifalarga jo'naltishga yordam beradi. KPIlar talabalar, o'qituvchilar, ota-onalar, ish beruvchilar va umuman jamiyat kabi turli manfaatdor tomonlarning fikrlari va ehtiyojlarini hisobga olishga imkon beradi. Talabalarning qoniqish darajasi, bitiruvchilarning bandligi natijalari va boshqa ko'rsatkichlar bilan bog'liq ko'rsatkichlarni o'lchash muassasaga manfaatdor tomonlarning ehtiyojlariga moslashishga va sifatli ta'lim berishga yordam beradi.

Oliy ta'limning strategik maqsadlariga erishishda KPIning umumiy roli shundan iboratki, ular strategik rejani amalga oshirishdagi muvaffaqiyatlarni baholash uchun o'lchanadigan ko'rsatkichlar tizimini taqdim etadi. Ular rahbarlarga fikr-mulohazalarini olish, asoslangan qarorlar qabul qilish va strategik maqsadlarga muvofiq oliy ta'lim muassasasi faoliyatini yaxshilashga yordam beradi. KPIlar, shuningdek, universitet boshqaruvining shaffofligi, mas'uliyati va samaradorligini oshirishga yordam beradi.

KPIlarni aniqlash va ulardan foydalanish oliy ta'lim muassasasiga o'zining strategik maqsadlarini aniq belgilash va ularning amalga oshirilishini o'lchash imkonini beradi. Yaxshi ishlab chiqilgan KPIlarni yaratish va ulardan foydalanish boshqaruv xodimlariga strategik maqsadlarga erishish uchun alohida e'tibor talab qiladigan asosiy yo'nalishlarni aniqlashga yordam beradi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. Marr, B. (2012). *Key Performance Indicators (KPI): The 75 measures every manager needs to know*. Pearson UK.
2. Khamidov, O. K., & Kahhorov, O. S. (2020). Prospects of monitoring graduates' employment in digital technologies. *Scientific reports of Bukhara State University*, 4(5), 268-273.
3. Ismatovich, A. B. (2022, October). Models of improving the competitiveness of graduates of higher education institutions in the conditions of the knowledge economy. In *International Conference on Research Identity, Value and Ethics* (pp. 75-79).

4. Khamidov, O. K., & Kakhkhorov, O. S. (2020). The specific areas of strategic management of higher educational institutions. *Scientific Reports of Bukhara State University*, 3(4), 280-289.
5. Ling, J. L. S. (2023). The Effectiveness of Implementing KPI in Education Sector: An Empirical Evaluation of The Secondary Sector in Malaysia. *Journal of Marketing Management and Consumer Behavior*, 4(3).
6. Ismatovich, A. B. (2022, October). Characteristics and influencing factors of competitiveness of graduates of higher education institutions. In *International Conference on Research Identity, Value and Ethics* (pp. 54-58).
7. Petrov, P., & Kamenova-Timareva, M. (2013). A Key Performance Indicators a Framework for Higher Education Institutions. *Vanguard Scientific Instruments in Management*, 19.
8. Qahhorov, O. S., & Adizov, B. I. (2019). Competitiveness of graduates of higher education institutions: concepts, ideas, views. *Society and Governance*, (1), 83.
9. Аверина, М. Н., Акбашева, Д. М., Бессонова, Н. С., Голайдо, И. М., Головкин, И. И., Замараева, А. И., ... & Чурюканова, Е. О. (2021). Инновационное развитие: потенциал науки, бизнеса, образования.
10. Адизов, Б. (2022). Ўзбекистонда олий таълим муассасалари битирувчилари рақобатбардошлигини ошириш жараёнларини эконометрик моделлаштириш ва прогнозлаш. *Economics and education*, 23(4), 269-278.
11. Аралбаева, Г. Г., Волкова, Е. Н., Доскач, К. Н., Дулов, М. И., Дунамалян, Р. А., Кокшарова, Е. А., ... & Цаклиотис, Г. (2020). Инновационное развитие: потенциал науки и современного образования.
12. Хамидов, О. Х., Гушко, С. В., Маманазаров, А. Б., Кулишов, В. В., & Маманазаров, И. А. (2020). Современная парадигма образования в условиях цифровой и SMART-экономики. *Современное образование (Узбекистан)*, (4 (89)), 3-9.





# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## DAVLAT XIZMATCHILARI FAOLIYATI SAMARADORLIGINI BAHOLASHDA LOYIHA BOSHQARUVI STANDARTLARI

**Isaqova Zebo Murodovna**

f.f.n., Davlat boshqaruvi akademiyasi tadqiqotchisi

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a44](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a44)

**Annotatsiya.** Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarishda loyiha boshqaruvi standartlaridan foydalanish istiqbollari tahlil qilingan. Davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy yondashuvlari muhokama qilindi. Davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy yo‘nalishi, nazariya va xalqaro amaliyot o‘rganildi and tadqiq qilindi.

**Kalit so‘zlar:** Inson resurslari, loyiha boshqaruvi, davlat xizmatchilari, samaradorlik, istiqbol, yondashuv, yo‘nalish, standart.

## СТАНДАРТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

**Исакова Зебо Мурадовна**

к.ф.н., научный сотрудник

Академии государственного управления

**Аннотация.** В данной статье анализируются перспективы использования стандартов управления проектами в управлении человеческими ресурсами. Обсуждались современные подходы к оценке деятельности государственных служащих. Изучены и исследованы основные направления, теория и международная практика повышения эффективности работы государственных служащих.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, проектное управление, государственные служащие, эффективность, перспектива, подход, направление, стандарт.

## PROJECT MANAGEMENT STANDARDS IN EVALUATING THE EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS

**Isakova Zebo Muradovna**

researcher of the Academy of Public Administration

**Abstract.** This article analyzes the prospects of using project management standards in human resource management. Modern approaches to evaluating the performance of civil servants were discussed. The main direction, theory and international practice of improving the efficiency of civil servants were studied and researched.

**Keywords:** human resources, project management, civil servants, efficiency, perspective, approach, direction, standard.

## **Kirish**

Davlat xizmatiga loyihaviy boshqaruvni joriy etishga oid ilg'or xorijiy mamlakatlar tajribasini o'rganar ekanmiz, barcha mamlakatlar uchun umumiy bo'lgan bir qator parametrlarni ajratib ko'rsatish mumkin. Xususan, davlat xizmatchisining maqomi muayyan huquqiy hujjatlarda mustahkamlangan. Davlat xizmatiga qabul qilishning asosiy sharti oliy ma'lumot va maxsus ixtisoslashtirilgan tayyorgarlikning mavjudligi hisoblanadi. Shuningdek, davlat xizmatchisi mansab o'sishi jarayonida kasbiy mahoratini oshirish maqsadida turli qayta tayyorlash kurslarida, shuningdek malaka oshirish kurslarida, stajirovkalarda va hokazolarda qatnashishi shart.

O'zbekistonda davlat xizmatchisining shu va boshqa vakolatlari aks etgan “Davlat fuqarolik xizmati to'g'risida”gi qonun Prezidentimiz tomonidan 2022 yili avgust oyida imzolandi. Qonun bilan davlat organlarida fuqarolik xizmatini o'tash tartibi, sohadagi davlat boshqaruvi, davlat fuqarolik xizmatchilarining huquqiy maqomi belgilandi. Lekin sohaga oid ba'zi muammolar hanuz yechimini kutmoqda. Xususan, davlat xizmatchilarining malakasi muammosi va loyihalarni boshqarish sohasidagi mutaxassislarning yetishmasligi rasmiy darajada bir necha bor e'tirof etilgan.

Bu davlat xizmatchilari – kasbiy faoliyatni amalga oshirish jarayonida ham, rivojlanish darajasida ham boshqarishga qodir bo'lgan mutaxassislarni kasbiy tayyorgarligi uchun nafaqat sohaga, balki umumiy malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mezonlarni aniqlash hamda davlat organlarining, shuningdek, loyiha boshqaruvi standartlarini ularning strategiyasi va biznes jarayonlariga kiritishga tayyorligini aniqlash bo'yicha ishlarni davom ettirish zarurligini anglatadi.

**Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili.** Davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligi tahlili R.Kaplan, K.Nomden, A.Matei, G.Kameliya va boshqalar tadqiqot ishlarida keltirilgan.

H.Palchyk davlat boshqaruvi tizimida samaradorlikni baholash nafaqat ma'lum ko'rsatkichlar qiymatlarini o'lchashga, balki har bir davlat xizmatchisining turli darajadagi umumiy faoliyat bilan muvofiqligini ta'minlashga qaratilgan inson resurslarini boshqarishning yagona siyosatini shakllantirishga qaratilgan boshqaruv strategiyasi ekanligini ta'kidlagan [1].

Tadqiqotchi Jianxiong Zhangning ta'kidlashicha, davlat xizmatchilari faoliyatini baholash amaliyotida xarajat, mazmun, sub'yektivlik, indeks, ko'rib chiqish tartibi yoki rag'batlantirish funksiyasi va boshqalar bilan bog'liq ko'plab muammolar mavjud [2].

I.V.Abakumov davlat xizmatchilari faoliyatini baholashda va xodimlarning ishbilarmonlik fazilatlarini kompleksini tahlil qilishda ularning shaxsiy ma'lumotlariga katta rol yuklagan. Davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy yo'nalishi, nazariya va xalqaro amaliyot ko'rsatganidek, davlat organlari faoliyatining asosiy ustuvor yo'nalishlariga e'tibor bergan holda mansabdor shaxslarga o'z vazifalarini bajarish va

belgilangan maqsadlarga erishish darajasini aks ettiruvchi ob’ektiv va keng qamrovli ko’rsatkichlar tizimini yaratishdir [3].

Davlat xizmatlarini ko’rsatishda tashkiliy majburiyat va samaradorlik muammolari o’rtasidagi munosabatlarni, shuningdek, fuqarolar va hukumat o’rtasidagi o’zaro munosabatlarning hissiy jihatini tadqiqotchilar S.B.Yang va M.E.Guy ishlarida o’z aksini topgan. Ular fikricha, davlat boshqaruvi nazariyalari va tamoyillari milliy madaniyatni hisobga olgan holda qurilishi kerak, chunki qiyosiy tadqiqotlar madaniyatlar bo’yicha umumlashtirish chegaralarini ochib beradi [4].

A.V. Raksnis va D.Žilinskienė davlat boshqaruvi modellari evolyutsiyasi kontekstida davlat sektori marketing tamoyillarini qo’llash rivojlanishini tahlil qilgan. Ular o’z tadqiqotida davlat boshqaruvining an’anaviy modeli kontekstida davlat sektori marketingi yechimlarini qo’llash imkoniyatlari ko’rib chiqqan, davlat boshqaruvi va boshqaruvining yangi modullari evolyutsiyasi bosqichida sektor marketingi, davlat boshqaruvining yangi modelida marketingni qo’llash uchun muhim bo’lgan o’zgarishlar va omillar, shuningdek, davlat boshqaruvi marketingidan foydalanish imkoniyatlarini aniqlagan [5].

A.Musagulova o’z tadqiqotida moderatsiya tahlilidan foydalangan holda davlat xizmatining yuqori va past motivatsiyasi ishga jalb qilish va ish samaradorligi o’rtasidagi ijobiy va salbiy munosabatlarini tahlil qilgan [6].

T.V.Somanathan, G.Natarajan esa davlat xizmatlari samaradorligini baholashning tahliliy asosi sifatida quyidagi to’rtta mezon – konstitutsiyaviy tuzumni saqlash, qonun ustuvorligini xolisona amalga oshirish, saylangan hukumatlar irodasini ro’yobga chiqarish va iqtisodiy taraqqiyotga ko’maklashishni belgilangan [7].

Tahlil etilgan adabiyotlardan ko’rinadiki, zamonaviy sharoitda davlat organlarining maqsad va vazifalariga erishishda davlat xizmatchilarining faol ishtirokisiz davlat xizmatining samarali faoliyat yuritishi mumkin emas. Davlat xizmatchilarining faoliyati ko’p jihatdan ularning xizmat vazifalarini sifatli bajarishdan manfaatdorligi, tashabbuskorlik ko’rsatishi, kasb mahorati va bilimlaridan foydalana olishiga bog’liq. Yangi yondashuvni joriy etish zarurati mavjud voqeliklardan kelib chiqadi. Integral usuldan foydalanish davlat xizmatchisi faoliyatining ahamiyatini baholashga imkon beradi, shuningdek, kadrlar almashinuvini oqilona rag’batlantiradi va kasbiy mahorat, ko’nikma va malaka darajasini oshiradi

### **Tadqiqot metodologiyasi**

Tadqiqot ishida suhbat, anketa, intervyu va qiyosiy tahlil qilish metodidan foydalanilgan. Tadqiqotda olingan ilmiy natijalarning ishonchliligi tadqiqotda qo’llanilgan yondashuv, usul va nazariy ma’lumotlarning rasmiy manbalardan olinganligi, keltirilgan tahlillar va olib borilgan hisob-kitoblarning matematik-statistika va ekonometrika usullari yordamida asoslanganligi, xulosa, taklif va tavsiyalarning amaliyotga joriy etilganligi,

olingan natijalarning vakolatli tashkilotlar tomonidan tasdiqlanganligi bilan izohlanadi.

Loyiha boshqaruvi standartlariga ko'ra, loyiha jamoasi a'zolari har bir loyiha natijalariga ko'ra baholanishi kerak. Biroq, ushbu baholash jarayonini keng qamrovli tashkil etish juda ko'p mehnat talab qiladi. Shu sababli, boshqaruvchilar qobiliyatini baholashda tashkilotlar odatda cheklangan ko'rsatkichlardan foydalanadilar. Quyida mana shunday ko'rsatkichlardan ba'zi birlari keltirilgan:

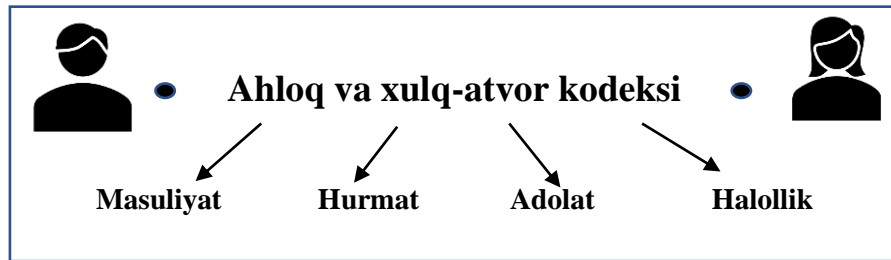
**1-jadval**

**Loyiha boshqaruvchi faoliyatini baholovchi ko'rsatkichlar**

<b>Samarali rahbarni tavsiflovchi umumiy ko'rsatkichlar [8, 466]</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Energiya va tashabbus;</li><li>• Yetakchi sifatida o'ziga ishonch;</li><li>• Strategik rejalashtirish;</li><li>• Muloqot ko'nikmalari;</li><li>• Muzokaralar olib borish qobiliyati .</li></ul>
<b>Murakkab kompleks loyihalar boshqaruvchilari uchun ko'rsatkichlar [9, 295]</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Donolik;</li><li>• Harakat va natijaga yo'naltirilgan;</li><li>• Innovatsion jamoalarni shakllantirish va ularga rahbarlik qilish qobiliyati;</li><li>• Maqsadlilik va jasorat;</li><li>• Boshqalarga ta'sir o'tkazish qobiliyati.</li></ul>
<b>Miqdoriy ko'rsatkichlar [10]</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Umumiy va o'rtacha ish tajribasi;</li><li>• Ta'lim darajasi;</li><li>• To'g'ri keladigan foyda hajmi;</li><li>• yoshi, ish staji, ish haqi</li></ul>

**Natijalar va muhokama**

Davlat xizmatining lavozimlariga qo'yiladigan malaka talablari bo'yicha shuni aytish mumkinki, loyiha faoliyati sohasidagi bilim yoki ko'nikmalarga ixtisoslashtirilgan talablar hozirgi vaqtda davlat xizmatchilarining mehnat reglamentining aksariyat qismida deyarli yo'q. To'g'ri, mahalliy hokimliklar rahbarlari o'rinbosarlari faoliyati samaradorligi hamda maqsadli vazifalarga erishilishining asosiy mezonlar orqali baholash tizimini joriy etilmoqda va samaradorlik ko'rsatkichlari tasdiqlangan [11]. Lekin mazkur ko'rsatkichlar kompetensiya asosida ishlab chiqilmagan va ularga axloqiy tamoyillar integratsiya qilinmagan. Holbuki, Loyihalarni boshqarish instituti (PMI, AQSh) axloq va kasbiy xulq-atvor kodeksi loyiha boshqaruvchilari uchun eng muhim deb topilgan to'rtta qiymatga asoslanadi (1-rasm):



**1-rasm. Loyiha boshqaruvi standartlarida ahloq va xulq-atvor<sup>94</sup>**

Kasb-hunarga oid tamoyillar strategiya, qaror qabul qilish va muammolarni hal qilish uchun asosiy ko'rsatmalar bo'lib xizmat qiladi. Professional standartlar va metodologiyalar ko'pincha prinsiplarga asoslanadi. Ba'zi kasblarda printsiplar qonun yoki qoidalar bo'lib xizmat qiladi va shuning uchun tabiatan ko'rsatmalar beradi. Loyihani boshqarish tamoyillari tabiatan ko'rsatma emas. Ular loyihalarda ishtirok etayotgan odamlarning xatti-harakatlarini boshqarish uchun mo'ljallangan. Ular keng asosga ega, shuning uchun shaxslar va tashkilotlarning printsiplarga muvofiqligini saqlab qolishning ko'plab usullari mavjud. Printsiplar axloqni aks ettirishi mumkin, lekin bu majburiy sanalmaydi. Axloq kodeksi axloq bilan bog'liq. Kasbning axloq kodeksi axloqiy xulq-atvorga bo'lgan umidlarni aniqlash uchun shaxs yoki kasb tomonidan qabul qilinishi mumkin.

Ushbu holatda davlat xizmatchisining ahloqi uning faoliyati samaradorligiga ta'sirini ham e'tiborga olish maqsadga muvofiq sanaladi. Samaradorlik ko'rsatkichlarini aniqlashda loyiha standartlarining davlat idorasi strategiyasiga qanchalik mos kelishini baholash ayniqsa muhimdir. Loyihalarni baholash uchun ularni ishga tushirish, davom ettirish yoki to'xtatib turish to'g'risida qaror qabul qilishda turli mezonlar guruhlarini hisobga olinishi mumkin. Bular loyihaning aktivlar qiymatiga ta'sirini baholashga, loyihalarning tashkilot strategiyasiga, moliyaviy mezonlarga va loyihalarning tavakkalchiligini baholash mezonlariga muvofiqligini tavsiflovchi mezonlar bo'lishi mumkin.

Quyidagi mezonlar strategik hisoblanadi:

- Davlat idorasi maqsadlariga muvofiqligi - loyihaning davlat tashkilotining aniq maqsadlari bilan qanchalik bog'liqligini ko'rsatadi (turli darajadagi maqsadlarni hisobga olish mumkin: missiya, strategik, funktsional maqsadlar va hatto individual taktik maqsadlar). Ushbu ko'rsatkichni maqsadlar soni va ularning ahamiyati orqali baholash mumkin.
- Ta'sir - loyiha boshqaruvi standartlarining tashkilot maqsadlariga erishishga qanchalik ta'sir qilishini ko'rsatadi. Ta'sir darajasi maqsadga mos keladigan asosiy ishlash ko'rsatkichi qiymatining o'zgarishi bilan

<sup>94</sup> Muallif ishlanmasi

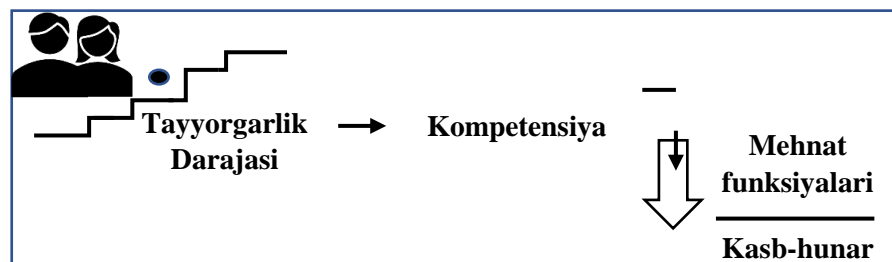


belgilanadi. Agar bunday maqsad va ko'rsatkichlar bir nechta bo'lsa, o'rtacha ko'rsatkich olinadi.

- Zaruriyat – davlat xizmati jarayonida hal qilingan muammoning oqibatlari idora faoliyati uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lgan vaqtni belgilaydi [12, 117].

Mezonlarning ikkinchi guruhi moliya sektoriga tegishli. Moliyaviy baholash uchun an'anaviy ko'rsatkichlar, masalan, aktiv qiymatining o'zgarishi, to'lov muddati, sof joriy qiymat, jami investitsion portfeldagi investitsiyalar ulushi va boshqalardan foydalanish mumkin [13, 21]. Investitsion loyihalarning barcha ishtirokchilari uchun uni amalga oshirishning moliyaviy oqibatlarini hisobga olgan holda loyihaning tijorat samaradorligi ko'rsatkichlarining ham muhim omillardan sanaladi [14, 87]. Va nihoyat, uchinchi guruh - xavf mezonlari. J. Kendall va S. Rollins cheklangan (yoki tanqidiy) resurslarning risklariga e'tibor berishni tavsiya qiladilar [15].

Davlat xizmatchisi tayyorgarlik darajasi uning kompetensiyalarini belgilab berib, uning mehnat funksiyalarini qay darajada samarali bajarishi o'zlashtirgan bilim, malaka va ko'nikmalarga bog'liq bo'ladi (2-rasm).



**2-rasm. Tayyorgarlik darajasi mazmuni<sup>95</sup>**

Davlat xizmatchilarini baholashning ajralmas usuli, har qanday baholash tizimi kabi, ma'lum talablar to'plamiga ega. Har bir faoliyatni baholashning asosi monitoring - ma'lumotlarni umumlashtirish va to'plash, kuzatish va suhbatlar o'tkazish va boshqalar. Xodimlarning ishbilarmonlik fazilatlarini baholashda ularning shaxsiy ma'lumotlariga ortiqcha e'tibor qaratmaslik kerak, chunki bu ma'lum bir xodimning haqiqiy malakasi va mavjud salohiyati to'g'risida to'liq tasavvurga ega bo'lishga imkon bermaydi, bu esa oxir-oqibat kadrlarni baholash va tanlashda sub'ektivlikni keltirib chiqaradi. Davlat xizmatchisining shaxsiy fazilatlarini to'g'risida haqiqiy tasavvurga ega bo'lish imkonini beradigan baholash usuli talab qilinadi, ularning asoslari kasbiy mahorat, malaka, natijalarga e'tibor berish, mahsuldorlik, halollik, rostgo'ylik va boshqalar kabi bo'lishi kerak.

Davlat xizmatchilari faoliyatini baholash jarayonida har tomonlama yo'naltirilganlik ko'proq “mezonlarning barqarorligi” tamoyiliga asoslanadi,

<sup>95</sup> Muallif ishlanmasi

bu esa, o'z navbatida, davlat organi va uning kadrlar xizmatining vazifalaridan kelib chiqadi. Davlat xizmatchisining kasbiy faoliyati samaradorligini uning rasmiy maqomidan kelib chiqib baholash zarur. Turli toifa va guruhlardagi lavozimlarni egallab turgan davlat xizmatchilari faoliyatining turli turlarini tahlil qilib, davlat xizmatchilari faoliyatini baholashda turlicha yondashuvlardan foydalanish zarur degan xulosaga kelish mumkin. Davlat xizmatchilarni baholashning eng keng tarqalgan parametrlari:

- ishbilarmonlik va shaxsiy fazilatlar;
- yetakchilik uslubi;
- turli vaziyatlardagi xatti-harakatlarning xususiyatlari;
- ijro sifat funktsiyalari;
- foydalaniladigan boshqaruv vositalarining xususiyatlari;
- rahbarlik qilayotgan jamoalarning ishlash ko'rsatkichlari;
- jamoadagi axloqiy muhit.

Shunday qilib, ish faoliyatini baholash xodimlarning bevosita faoliyati natijalariga - muayyan masalalar bo'yicha tahliliy materiallarni tayyorlashga, tashkiliy topshiriqlarni bajarishga, shuningdek, kasbiy tajriba va shaxsiy tayyorgarlik darajasiga nisbatan amalga oshiriladi.

Davlat xizmati maqsadlarini ta'minlovchi davlat xizmatchisi kim? Xizmatchilar to'g'risida batafsil tushuncha hosil qilish maqsadida, ularni jamiyatning turli tashkilotlarida (davlat organlari, muassasalarida) band bo'lgan boshqa shaxslardan farqlash lozim [16]:

- Lavozimga egalik - xizmatchilar turli tashkilotlarda (davlat, mahalliy, nodavlat, tijorat, notijorat, jamoat, diniy) ma'lum bir lavozimlarni egallaydilar;
- Aqliy faoliyat - bevosita moddiy boyliklarni yaratmaydi;
- Boshqaruv funktsiyalari (turli huquq subyektlarining faoliyatini tartibga solish) - xizmatchilar hokimiyat faoliyatini (tashkillashtirish, farmoyish berish, rahbarlik, nazorat) amalga oshiradilar hamda tegishli tashkiliy-farmoyish berish va ma'muriy-xo'jalik vakolatlariga ega bo'ladi; ular davlat va jamoat majburlov choralarini qo'llashlari mumkin;
- Budjetdan maosh - xizmatchilar o'z vakolatlarini, funktsiyalarini, qoida bo'yicha ma'lum bir haq evaziga amalga oshiradilar.

O'zbekiston Respublikasida davlat xizmatchisi – bu davlat-xizmat munosabatlarining bir tomonini tashkil etuvchi, 18 yoshga to'lgan, davlat tilini bilgan, ma'lum bir bilimga ega bo'lgan O'zbekiston Respublikasining fuqarosidir [17].

So'nggi o'n yil ichida davlat xizmatchilari faoliyatini har tomonlama baholashga professional hamjamiyatda katta qiziqish kuzatildi. Integral usul davlat xizmatchisi faoliyatining ahamiyatini baholashga imkon beradi, shuningdek, kadrlar almashinuvini oqilona amalga oshirishga, kasbiy mahorat, mahorat va malaka darajasini oshirishga yordam beradi.

Shuningdek, davlat xizmatchilari motivatsiyasiga ta'sir etuvchi omillar sifatida ish hajmi va ish haqini ko'rib chiqadigan bo'lsak, 2016-yildan boshlab

to 2022-yilgacha bu ko'rsatkich yillar kesimida o'sib borganini ko'rishimiz mumkin (2-jadval). Namuna sifatida AKT sohasida faoliyat yuritayotgan yuridik shaxslarda ishlovchi xodimlar soni O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy saytida (stat.uz) mavjud bo'lgan ochiq ma'lumotlardan foydalanilgan.

**2-jadval**

**Davlat xizmatchilari motivatsiyasiga ta'sir etuvchi omillar tahlili**

<b>Yillar</b>	<b>Ish hajmi</b>	<b>Ishchilar soni</b>	<b>Ish haqi (UZS)</b>
<b>2016</b>	6 306,8	34 478	1808300,1
<b>2017</b>	8 196,7	37 958	2172227
<b>2018</b>	10 332,6	40 248	2827567,204
<b>2019</b>	10 891,7	47 697	3351262,528
<b>2020</b>	13 852,3	50 157	3879791,638
<b>2021</b>	17 755,1	53 782	4843189,642
<b>2022</b>	24 508,1	60 462	6676579,895

	<b>Ish hajmi</b>	<b>Ishchilar soni</b>	<b>Ish haqi</b>
<b>Ish hajmi</b>	1		
<b>Ishchilar soni</b>	0,94656997	1	
<b>Ish haqi</b>	0,99523675	0,968662598	1

Korrelyatsion tahlil natijasida shuni ko'rishimiz mumkinki, har uch ko'rsatkich o'rtasida kuchli ijobiy bog'liqlik bor, xususan, ish hajmi va ish haqi orasidagi deyarli chiziqli (juda kuchli to'g'ridan-to'g'ri) bog'lanish mavjud.

O'zbekistonda davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligi baholashga oid bir qancha huquqiy-meyoriy hujjatlar qabul qilingan. Ularga binoan, bugungi kunga kelib, davlat xizmati xodimlarini baholash metodologiyasi aksariyat miqdoriy ko'rsatkichlarga asoslanadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 24-avgustdagi “Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o'rinbosarlarining ularga yuklangan vazifalarni bajarishda shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida” PQ-5230-son qaroriga asosan tasdiqlangan “Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o'rinbosarlari faoliyatining eng muhim samaradorlik ko'rsatkichlarini ishlab chiqish, monitoring qilish va baholash tartibi to'g'risida” nizomiga asosan quyidagicha baholanadi [18]:

$$USK = (SK1 + SK2 + \dots + SKn)/N$$

Bu yerda, USK – umumiy samaradorlik ko'rsatkichi, SK — samaradorlik ko'rsatkichlari, N — samaradorlik ko'rsatkichlari soni. Ya'ni tegishli

o‘rinbosarning samaradorlik ko‘rsatkichlarining har biri uchun olingan foizlarni qo‘shish yo‘li bilan o‘rtacha arifmetik ko‘rsatkichlari orqali hisoblab chiqariladi. Bunda hokimlikning umumiy samaradorlik ko‘rsatkichi, berilgan topshiriqning ahamiyatliligi, zarurligi e‘tiborga olinmagan. Xuddi shunday holat Prezident huzuridagi Davlat xizmatlarini rivojlantirish agentligi direktorining “Davlat xizmatchilari faoliyatini eng muhim ko‘rsatkichlar bo‘yicha baholash metodikasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi buyrug‘ida ham uchraydi (ro‘yxat raqami 2022-yil 28-dekabr, 3407-son).

Tasdiqlangan metodika davlat xizmatchilari faoliyatini rag‘batlantirish va martabasini oshirish maqsadida ularning faoliyati samaradorligini baholash tartibini belgilaydi. Davlat organi har bir lavozim bo‘yicha aniq, o‘lchanadigan, erishish mumkin bo‘lgan va tezkor bo‘lishi kerak bo‘lgan eng muhim samaradorlik ko‘rsatkichlarini tasdiqlaydi.

Shuni aytish kerakki, tashkilotning har bir bo‘linmasi uchun umumiy va individual KPIning vazni har bir bo‘linmaning funktsiyalari va faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda tashkilot rahbariyati tomonidan belgilanadi va tasdiqlanadi. Loyiha boshqaruvi standartlari va davlat xizmatchisi faoliyatining o‘ziga xosligini e‘tiborga olgan holda samaradorlikni bekgilashda quyidagi baholash sohalarini kiritish tavsiya etiladi:

1. Nazorat ostidagi soha yoki aniq maqsadli guruhiga ta'siri samarasi;
2. Kontrol-nazorat faoliyatini amalga oshirish;
3. Kontrol-nazorat faoliyatining samaradorligi;
4. Faoliyatni rejalashtirish, dastur-maqsadli rejalashtirish, shu jumladan riskga asoslangan modelni joriy etishni hisobga olgan holda rejalashtirish;
5. Fuqarolar va tashkilotlarni xabardor qilish, ular bilan o'zaro hamkorlik qilish va faoliyat natijalarining oshkoraligini ta'minlash;
6. Qo'llab-quvvatlovchi texnologik jarayonlarni amalga oshirish;
7. Ish intizomi.

Xodimning samaradorlik ko‘rsatkichini hisoblash uchun hisoblash formulasi quyida keltirilgan.

$$XSK = \frac{BIH - BIQ}{RIH - BIQ}$$

Bu yerda: BIH – haqiqatda tugallangan qiymat; RIH – ishning rejalashtirilgan qiymati; BIQ – bajarilgan ishning minimal qiymati.

### **Xulosa va takliflar**

Xulosa sifatida shuni qayd etish mumkinki, davlat xizmatchilari faoliyatining samaradorligi - bu rejalashtirilgan natija va kutilgan ijtimoiy samaraga erishish darajasi nuqtai nazaridan davlat xizmatchilarining kasbiy faoliyatining muvaffaqiyatining o‘ziga xos xususiyati, shuningdek erishilgan faoliyat natijalarining uni amalga oshirish uchun sarflangan mablag‘lar nisbati sanaladi. Davlat xizmatchilarining faoliyatini baholash davlat xizmatchilari

erishgan faoliyat natijalarini normativ hujjatlarda belgilangan va rejalashtirish bosqichida ko'rsatilgan natijalar bilan taqqoslash jarayoni sanaladi. Ushbu bosqichda davlat xizmatining lavozimlariga qo'yiladigan talablarning muvofiqligi va davlat xizmatchilari faoliyatiga baho beriladi, davlat xizmatchilari faoliyatini baholashning shakl va usullarining kengligi va xilma-xilligi ushbu sohadagi muammolarni yanada chuqurroq o'rganish imkonini beradi. Davlat xizmatchisining samaradorligini baholash murakkab xarakterga ega bo'lib, xodimlarni rag'batlantirish va ularni rivojlanish jarayoniga jalb qilish vositasidir. Samaradorlikni baholash, shuningdek:

- davlat boshqaruviga xos individual xususiyatlarni hisobga oladi;
- boshqaruv organlari faoliyati samaradorligini oshirish vositasi sifatida ishlaydi;
- turli sifat menejmenti modellari o'rtasida tanlash imkonini beradi;
- turli davlat xizmati tashkilotlarining sifatini qiyosiy tahlil qilishga yordam beradi;
- faktlar va dalillarga asoslangan holda tashkilotni rivojlantirish bo'yicha izchil va konsensusga yo'naltirilgan harakatlar uchun vosita bo'lib xizmat qiladi;
- umumiy qabul qilingan va keng qo'llaniladigan mezonlar asosida davlat xizmatiga oid maqsadlar, strategiyalar va manfaatlarni birlashtiradi;
- boshqa tashkilotlardan muvaffaqiyatli amaliy tajriba va sifatni yaxshilash usullarini olish imkoniyatini beradi;
- rivojlanish darajasini va ajoyib innovatsion natijalarni raqamlarda baholash imkonini beradi;
- sifatni ta'minlash va yaxshilash bo'yicha turli tashabbuslarni birlashtirishga qodir.

Ehtimol, kollektivistik va individualistik me'yorlarning differentsial ta'siri tufayli, natijalar hissiyotlarning haqiqiy ifodasi tashkiliy majburiyat va ish samaradorligi o'rtasidagi munosabatlarni mustahkamlaydi. Bu boradagi ichki va xorijiy tajriba va ishlanmalar davlat xizmatchilari faoliyati samaradorligini aniqlashning yangi vositalari va mexanizmlarini yaratishga olib kelishi mumkin.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati**

1. Henadzi Palchyk. The system of certification and performance evaluation of civil servants// International Journal of Civil Service Reform and Practice - Vol. 5 No. 2 (2020): 14th issue – p.1-4
2. Jianxiong Zhang Performance Evaluation of Civil Servants from the Perspective of Service-Oriented Government Technology for Education and Learning pp 663–669



3. Абакумов Игорь Валентинович. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих. – Актуальные вопросы экономики и управления – Т. 9. № 7, 2014 – с.5-10.
4. Seung-Bum Yang, Mary E. Guy. Comparing public servants' behavior. – Public Administration. Jun2023, Vol. 101 Issue 2, p406-421. 16p.
5. Rakšnys, Adomas Vincas; Žilinskienė, Deimantė. The development and challenges creating marketing for the public sector in the context of the evolution of public governance models. – Regional formation & development studies. 2021, vol. 33 issue 1, p90-98. 9p.
6. Mussagulova, Assel. Predictors of work engagement: Drawing on job demands–resources theory and public service motivation. – Australian Journal of Public Administration. Jun2021, Vol. 80 Issue 2, p217-238. – 22p.
7. T. V. Somanathan, Gulzar Natarajan. Civil Service Effectiveness: An Assessment - Pages 65–С5.N18
8. Тернер Дж.Р. Руководство по проектно-ориентированному управлению / Под общ. ред. В.И. Воропаева. — М.: Издательский дом Гребенникова, 2007. — 552 с
9. Добкинс Д. Менеджеры комплексных проектов (часть 2) // Управление проектами и программами. — 2007. — №4. — С. 284–297
10. Количественные методы измерения компетентности. Сайт: [www.management.com.ua](http://www.management.com.ua). Дата входа на сайт 10.12.2023г
11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «Mahalliy ijroiya hokimiyati organlari rahbarlari o‘rinbosarlarining ularga yuklangan vazifalarni bajarishda shaxsiy mas’uliyatini kuchaytirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida» qarori <https://lex.uz/docs/-5598091>
12. Cleland D., Ireland L. (2002). Project Management: Strategic Design and Implementation. McGraw-Hill, NY. 46.
13. Домбкинс Д. Менеджеры комплексных проектов (часть 1) // Управление проектами и программами. — 2007. — №3. — С. 210–219. 50.
14. Волков И., Грачева М. Проектный анализ: продвинутый курс: Учеб. пособ. — М.: Инфра-М, 2004. — 495 с.
15. <https://azkurs.org/yuridik-kollejlari.html?page=30>
16. Xojiev E. T. Davlat xizmati : o‘quv qo‘llanma / E. T. Xojiev, G. S. Ismailova, M. A. Raximova. – Toshkent: Baktria press, 2015. - 172 b.- 47-b.
17. <https://lex.uz/en/docs/-5598091>



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## RELATIONSHIP BETWEEN FINANCIAL MOTIVATIONAL MECHANISMS AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT FOOD INDUSTRY ENTERPRISES

**Kurbonova Dilafuz Anvarjon kizi**

Management Development Institute of Singapore in Tashkent,

Leading lecturer

Westminster International University in Tashkent,

independent researcher

e-mail: [dkurbonova@mdis.uz](mailto:dkurbonova@mdis.uz)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a45](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a45)

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the relationship between financial motivational mechanisms and employee performance at food industry enterprises. The study examines statistics for the period from 2000 to 2021, including information on investment costs and benefits received, expressed in millions of soums. Based on quantitative analysis, the article evaluates the correlation between the level of investment in employee motivation and employee performance, and also calculates return on investment (ROI).

The results of the correlation analysis showed a strong positive relationship, indicating that an increase in investment in financial incentives is closely related to an increase in the benefits received by the enterprise. However, the observed decline in ROI in recent years highlights the need for a better understanding of motivation mechanisms and their impact on performance.

**Keywords:** food industry enterprises, financial motivational mechanisms, return on investment (ROI), non-financial methods of motivation, financial motivation, investment.

## OZIQ-OVQAT SANOATI KORXONALARIDA MOLIVAVIY MOTIVATSIYA MEXANIZMLARI VA XODIMLARNING SAMARADORLIGI O'RTASIDAGI BOG'LIQLIK

**Qurbonova Dilafuz Anvarjon qizi**

Toshkentdagi Singapur menejmentni rivojlantirish instituti,

yetakchi o'qituvchi

Toshkentdagi Xalqaro Westminster universiteti,

mustaqil tadqiqotchi

**Annotatsiya.** Maqola oziq-ovqat sanoati korxonalarida moliyaviy motivatsiya mexanizmlari va xodimlarning samaradorligi o'rtasidagi munosabatlarni tahlil qilishga bag'ishlangan. Tadqiqotda 2000-yildan 2021-yilgacha bo'lgan davrdagi statistik ma'lumotlar, jumladan, investitsiya xarajatlari va olingan foyda to'g'risidagi million so'mlarda ifodalangan ma'lumotlar o'rganiladi. Miqdoriy tahlilga asoslanib, maqolada xodimlarni rag'batlantirishga investitsiyalar darajasi va xodimlarning samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlik baholanadi, shuningdek investitsiyalar rentabelligi (ROI) hisoblab chiqiladi. Korrelyatsiya tahlili natijalari kuchli ijobiy munosabatlarni ko'rsatdi, bu

moliyaviy rag'batlantirishga investitsiyalarning ko'payishi korxonada tomonidan olinadigan foydaning ko'payishi bilan chambarchas bog'liqligini ifodalaydi. Biroq, so'nggi yillarda ROIning kuzatilgan pasayishi motivatsiya mexanizmlari va ularning ishlashga ta'sirini yaxshiroq tushunish zarurligini ta'kidlaydi.

**Kalit so'zlar:** oziq-ovqat sanoati korxonalari, moliyaviy motivatsiya mexanizmlari, investitsiyalar rentabelligi (ROI), rag'batlantirishning moliyaviy bo'lmagan usullari, moliyaviy motivatsiya, investitsiyalar.

---

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ФИНАНСОВЫХ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

**Курбонова Дилафруз Анварджон кизи**

Сингапурский институт развития менеджмента в Ташкенте,  
ведущий преподаватель  
Международный Вестминстерский университет в Ташкенте,  
независимый исследователь

**Аннотация.** Статья посвящена анализу взаимосвязи механизмов финансовой мотивации и эффективности работы сотрудников предприятий пищевой промышленности. В исследовании рассматривается статистика за период с 2000 по 2021 годы, в том числе информация об инвестиционных затратах и полученных выгодах, выраженная в миллионах сумов. На основе количественного анализа в статье оценивается корреляция между уровнем инвестиций в мотивацию сотрудников и производительностью сотрудников, а также рассчитывается рентабельность инвестиций (ROI).

Результаты корреляционного анализа показали сильную положительную связь, свидетельствующую о том, что увеличение инвестиций в финансовые стимулы тесно связано с увеличением выгод, получаемых предприятием. Однако наблюдаемое снижение рентабельности инвестиций в последние годы подчеркивает необходимость лучшего понимания механизмов мотивации и их влияния на производительность.

**Ключевые слова:** предприятия пищевой промышленности, финансовые механизмы мотивации, рентабельность инвестиций (ROI), нефинансовые методы мотивации, финансовая мотивация, инвестиции.

### **Introduction**

In the modern economic paradigm, food industry enterprises are faced with increasing competition and dynamic market conditions that require not only flexibility in management, but also a high degree of involvement and motivation on the part of employees. Motivating staff, especially through financial incentives, has long been recognized as a critical factor in human resource management, contributing to increased efficiency and productivity.

The purpose of this article is to analyze the relationship between financial motivational tools and employee performance using the example of food industry enterprises. The study is based on an analysis of data on investment costs and benefits received in millions of soums over the period from 2000 to 2021. In addition to quantitative indicators, theoretical aspects

of motivation and performance are also discussed, and comparisons are made with non-financial methods of motivation [1].

The relevance of the topic is due to the need to optimize costs and increase operational efficiency at food industry enterprises, which directly affects their competitiveness and sustainability in the market. With this in mind, understanding how financial investment in people correlates with their performance and overall organizational performance is key [2].

This article will examine the historical dynamics of investment costs and financial results, and also evaluate return on investment (ROI) in the context of incentive policies. Through the analysis of correlations and trends, we will try to identify potential patterns and offer recommendations for improving financial motivational mechanisms to increase productivity.

### **Literature review**

When we study the theoretical foundations of motivation, A. Maslow's "Pyramid of Needs" [3] appears as the main source. This theory proves that motivation is based on growing and developing needs.

T.Peter, R.Waterman directs business leaders to respect the value of subordinates, to consider them as the main source of productivity [4].

In the studies of Lovcheva M. [5], motivation is the main function of management and the main means of directing work.

Employee motivation is one of the most difficult issues; it was considered even before the understanding of management as a science and has not lost its importance even today as human needs are constantly changing. At the same time, people are the most valuable resource because they can always improve. Finding an effective way to manage people in the food industry is the key to success. Often employees can be motivated to work actively with effective morale incentives. In this case, recognizing the value of an individual employee will be more effective than a material reward, because according to psychologists, the effect of increasing income will have a positive effect only for three months. Then the person continues to act in a familiar mode.

When forming a motivation system, it is necessary to develop a clear and well-functioning mechanism of its influence on employees. In order to conduct an effective motivational policy in the organization, it is necessary to form a motivational mechanism that takes into account various factors.

The mechanism of employee motivation is a set of measures that show the influence of the subject on the management object. Motives are a set that forms a complex mechanism of motivation, including needs, claims, incentives, and evaluation of relationships. Depending on the policy of the country and the mentality of the nation, based on the direction of production of the enterprise, the mechanism of motivating employees differs.

For example, in Japan, employee motivation is based on the following principles: the more seniority, the higher the position and salary. This means that career growth is directly related to the length of service in the company. Professional skills, qualifications, personal qualities of the employee are

important. In addition, moving to a new workplace "cancels" the seniority at the previous workplace, and only "own" employees can have a management position [5].

American companies are creating non-standard employee incentive systems. For example, IBM and AT&T corporations chose the path of "family motivation". The average age of most of the company's employees is under forty, and most of them are married and have children. Therefore, the administration allows working on a flexible schedule, helps to choose nannies and house assistants, organizes corporate kindergartens and family vacations.

Economic methods of motivation include remuneration for work, disability benefits, employee insurance, overtime pay, compensation for filling vacancies, payment equal to the received income, material incentives for employees.

According to V.V. Nikitina's opinion, motivation should not be divided into parts, because its tangible and intangible components always form a single complex, the practical application of which will immediately bring positive results to the company. In addition, the experience of the best leaders of the West shows that not those who set tasks for their subordinates and achieve them by any means, but those who can interest, turn on, and inspire employees to fulfill the company's tasks are successful [6].

Scanlon and Rucker's system of employee profit participation is widely used in manufacturing enterprises [7].

Scanlon's system is that according to the plan, the share of wages is taken into account in the cost of production volume, and if the share of wages turns out to be less than in reality, then the amount of savings is divided between them. For example, the company is 25% and the employees are 75%. Part of the amount intended for employees is sent to the reserve fund, the rest is distributed among the team based on their contribution to the production process.

Rucker's system is that workers receive a bonus in the amount of one dollar of wages for each increase in "net" production.

### **Methodology**

The following methods were used in the article:

Using the Pearson correlation coefficient to estimate the linear relationship between the costs of an investment and the benefits received.

Calculate and analyze return on investment on an annual basis to evaluate the effectiveness of financial investments.

Using graphical techniques to visualize trends in costs, benefits, and ROI over time.

Also, as a result of the analysis, the effect of financial, non-economic and psychological methods on production efficiency, staff dissatisfaction, and product quality was studied in the case of "M" company.

At all stages of the analysis, the economic and financial data and analysis results of the "M" company were used as a basis.



**Analysis and results**

**Table 1.**

**Motivation methods and results**

<b>Motivation methods</b>	<b>Financial motivation</b>	<b>Non-financial motivation</b>	<b>Psychological motivation</b>
<b>Increase in productivity</b>	15%	10%	8%
<b>Reduced staff turnover</b>	5%	7%	6%
<b>Improving product quality</b>	10%	15%	12%
<b>Increased staff satisfaction</b>	3%	20%	25%
<b>Reduced absence from work</b>	2%	5%	10%

Table 1 shows:

the percentage increase in labor productivity after the implementation of each incentive method.

reflects a decrease in the percentage of employees leaving their jobs.

an improvement in the quality of products produced, which may be the result of increased attentiveness and responsibility of employees.

reflects how incentives affect overall job satisfaction among employees.

how various incentive methods can help reduce employee absenteeism.

The Pearson correlation coefficient is a commonly used measure for the strength and direction of a linear relationship between two continuous variables (Table 2).

Before we proceed with the calculation, it's important to note that the data seems to reflect an annual financial report in millions of soums over the years from 2000 to 2021. The investment costs and benefits received are likely financial figures related to a specific organization or sector within the food industry, which could be used to infer the efficiency of investments.

The Pearson correlation coefficient between investment costs and benefits received over the years 2000 to 2021 is approximately 0.88. This indicates a strong positive correlation, suggesting that as investment costs increase, the benefits received also tend to increase. It's important to note that while this correlation is strong, it does not imply causation, and other factors could also be influencing the benefits received.

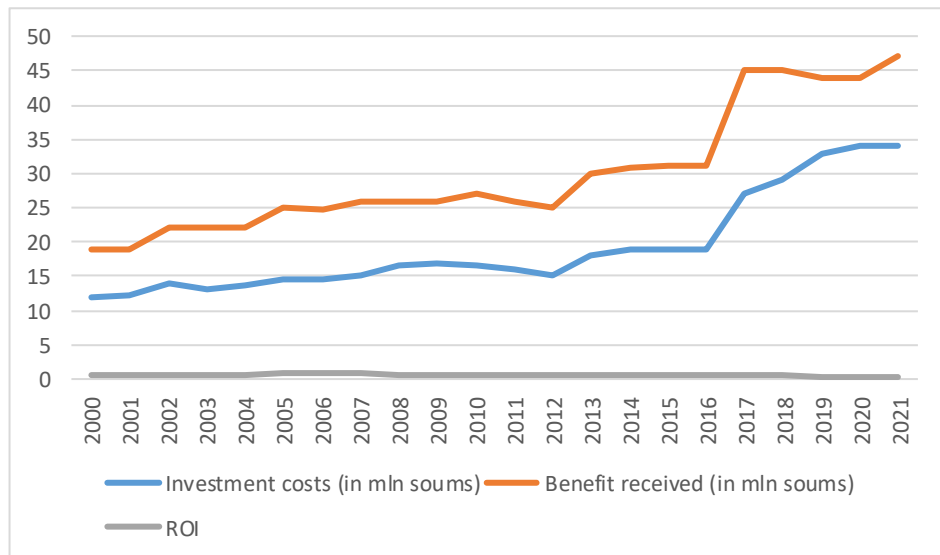
**Table 2.**

**ROI in 2000-2021 in company “M”**

	<b>Investment costs (in mln soums)</b>	<b>Benefit received (in mln soums)</b>	<b>ROI</b>
<b>2000</b>	12	19	0,58333333
<b>2001</b>	12,2	19	0,55737705
<b>2002</b>	14	22	0,57142857
<b>2003</b>	13	22	0,69230769
<b>2004</b>	13,7	22	0,60583942
<b>2005</b>	14,4	25	0,73611111
<b>2006</b>	14,6	24,8	0,69863014
<b>2007</b>	15	26	0,73333333
<b>2008</b>	16,7	26	0,55688623
<b>2009</b>	16,8	26	0,54761905
<b>2010</b>	16,7	27	0,61676647
<b>2011</b>	16	26	0,625
<b>2012</b>	15	25	0,66666667
<b>2013</b>	18	30	0,66666667
<b>2014</b>	19	30,7	0,61578947
<b>2015</b>	19	31	0,63157895
<b>2016</b>	19	31	0,63157895
<b>2017</b>	27	45	0,66666667
<b>2018</b>	29	45	0,55172414
<b>2019</b>	33	44	0,33333333
<b>2020</b>	33,9	44	0,2979351
<b>2021</b>	34	47	0,38235294

A correlation of 0.88 is considered very strong, which means that there is a very strong linear relationship between investment costs and benefits received in the data provided.

The average Return on Investment (ROI) across the given period from 2000 to 2021 is approximately 0.589, or 58.95%. This suggests that on average, for each unit of currency invested, there is a return of about 58.95% over the initial investment.



**Figure 1. The average Return on Investment (ROI) in 2000-2021**

From the plotted data, we can observe several trends:

They show a general upward trend over the years, with a more noticeable increase in the latter years.

This also trends upward but with a slight plateau or decrease in the most recent years.

The ROI fluctuates year over year and does not necessarily follow a clear trend like investment costs and benefits received. Notably, the ROI takes a dip in the most recent years despite the increase in investment, indicating that the additional investment is not generating proportional benefits.

### **Conclusion and recommendation**

Based on the analysis of data on financial costs and benefits at food industry enterprises for the period from 2000 to 2021, a strong positive correlation was identified between the amount of investment and the benefits received, which indicates the importance of investment investments for the financial results of enterprises. Return on investment (ROI) showed fluctuations, suggesting the influence of additional factors such as market conditions, management performance and strategic planning.

However, the observed decrease in ROI in recent years requires additional analysis and may indicate a need to reconsider investment strategies. This highlights the importance of a holistic approach to employee motivation, including not only financial incentives, but also factors such as corporate culture, career opportunities and working conditions.

Based on the analysis, the following recommendations are offered:

Businesses should develop comprehensive incentive programs that combine financial and non-financial incentives to improve employee engagement and performance.

Regular analysis of internal processes and structures can help identify bottlenecks and optimize costs while maintaining or increasing benefits.

With constant market changes, businesses need to constantly monitor market trends and take timely measures to adapt their investment strategies.

Strategic planning must focus on the long term, taking into account potential changes in market conditions and consumer needs.

Businesses should invest in training and development of employees, which not only increases their competencies, but also helps to increase loyalty and reduce staff turnover.

Development and implementation of a reporting and analytics system to evaluate the effectiveness of investments and incentive programs.

### **References**

1. Dale H. Schunk, Maria K. DiBenedetto. (2020). Motivation and social cognitive theory//Contemporary Educational Psychology//Volume 60, 2020, <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>.

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X19304370>)

2. David W. Shwalb, Barbara J. Shwalb, Delwyn L. Harnisch, Martin L. Maehr, Kiyoshi Akabane. (1992). Personal investment in Japan and the U.S.A.: A study of worker motivation//International Journal of Intercultural Relations//Volume 16, Issue 1, Pages 107-123, [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(92\)90008-I](https://doi.org/10.1016/0147-1767(92)90008-I).

(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/014717679290008I>)

3. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370-96.

4. Peters T., Waterman R. (1982). “In search of excellence, lessons from America’s best-run companies,” Harper & Row, New York.

5. Lovcheva M. (2003). Increasing the productivity of management personnel based on improving the mechanism of motivation: On the example of machine-building enterprises. // Abstract of the thesis for the degree of candidate of economic sciences. Moscow - 2003.

6. Lovcheva M. (2017). Main directions of improving the certification system for managers and specialists of the building complex Proceedings of the 22nd International Scientific and Practical Conference "Actual problems of management, pp. 160–165.

7. Cooper, C. L., Dyck, B., & Frohlich, N. (1992). Improving the Effectiveness of Gainsharing: The Role of Fairness and Participation. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 471–490. <https://doi.org/10.2307/2393453>



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТГА ЎТИШ ДАВРИДА ЛИДЕРЛАРНИ БОШҚАРИШ ОРҚАЛИ МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИНИ ОШИРИШ

**Тагаев Бехзод Эргашевич**

ЎЗМУ и.ф.д., доц.

“Минтақавий иқтисодиёт ва менеджмент” кафедраси мудири

[1btagaev@gmail.com](mailto:1btagaev@gmail.com)

**Абдуллаева Хилола Насим қизи**

"O'ZLITINEFTEGAZ" АЖ

Молиявий-иқтисодий таҳлил ва прогнозлаш бўлими бош

мутахассис

[boboqulova.xilola@gmail.com](mailto:boboqulova.xilola@gmail.com)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a46](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a46)

**Аннотация.** Глобал ўзгаришлар рақамли технологияларни яратиш ва тарқатишда иштирок этиш учун ҳам, улардан кундалик ҳаётда фойдаланиш учун ҳам зарур бўлган тубдан янги кўникма ва малакаларни шакллантиришни талаб қилади. Рақамли иқтисодиёти мамлакатлар ва инсонлар ҳаётинга секин асталик билан сингиб борар экан, ҳар бир жараёнга ўз таъсирини ўтказмай қолмайди. Шу нуқтаи назардан, инсон ресурсларини бошқариш жараёнларини ҳам ўз таъсир доирасига қамраб олади. Инсон ресурсларини ривожланиши бевосита уларнинг меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатади. Кундан кунга янги билимлар вужудга келаётган шароитда лидерларни бошқариш актуал масала бўлиб қолмоқда. Сабаби лидер ҳар томонлама замон талабига мос бўлса, қўл остидаги ходимларининг меҳнат унумдорлиги ошади ва бу ташкилот фаолиятига таъсир кўрсатади. Ривожланаётган давлатлар ҳозирги кунда асосий эътиборни лидерларни шакллантириш орқали самарадорликни оширишга урғу бермоқда. Лидер бу гуруҳда асосий рол ўйнайдиган, унинг аъзолари учун авторитет ва ҳаракат вектори бўлган шахсдир.

Ушбу мақола рақамли иқтисодиётга ўтаётган шароитда лидерларни бошқариш орқали меҳнат унумдорлигини ошириш мумкинлиги моҳиятини очиқ беради ва тўртта та йирик корхонада ўтказилган тадқиқот натижаси шундан иборатки, рақамли иқтисодиёт даврида лидерларни тўлақонли бошқариш ва меҳнат унумдорлигини ошириш учун сўровнома ўтказиши ва натижага биноан лидерлар ва ходимларни бозор талабига биноан ихтисослаштириб ўқитиш ва малакасини ошириш, кареърада кўтарилиш ва ҳаттоки HR стратегиясини тузиши мумкинлиги аниқланди.

**Калит сўзлар:** Рақамли иқтисодиёт, меҳнат унумдорлиги, лидер.



## ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПУТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЛИДЕРАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ПЕРЕХОДА

Тагаев Бехзод Эргашевич

НУУз, Заведующий кафедрой «Региональная экономика и управление»

Абдуллаева Хилола Насим кизи

АО «УЗЛИТИНЕФТЕГАЗ»

Главный специалист отдела финансово-экономического анализа и прогнозирования

**Аннотация.** Глобальные изменения требуют формирования принципиально новых навыков и компетенций, необходимых как для участия в создании и распространении цифровых технологий, так и для использования их в повседневной жизни. По мере того, как цифровая экономика медленно проникает в жизнь стран и людей, она не преминет повлиять на каждый процесс. В этом контексте в сферу его влияния входят процессы управления человеческими ресурсами. Развитие человеческих ресурсов напрямую влияет на производительность их труда. В условиях, когда с каждым днем появляются новые знания, управление лидерами остается актуальной проблемой. Причина в том, что если руководитель во всех аспектах отвечает требованиям времени, производительность труда его подчиненных повысится, и это отразится на деятельности организации. Развивающиеся страны сейчас фокусируются на повышении производительности за счет развивающихся лидеров. Лидер – это человек, который играет ключевую роль в группе, является вектором власти и действия для ее членов.

В данной статье раскрывается суть того, как повысить производительность труда за счет управления лидерами в условиях цифровой экономики, а результатом исследования, проведенного на четырех крупных предприятиях, является то, что они проводят опрос для полноценного управления лидерами и повышения производительности труда в эпоху цифровой экономики. , и в результате, руководители и сотрудники специализируются в соответствии с потребностями рынка, было установлено, что обучение и развитие, карьерный рост и даже формирование HR-стратегии.

**Ключевые слова:** Цифровая экономика, производительность труда, лидер.

---

## IMPROVING LABOR PRODUCTIVITY BY MANAGING LEADERS DURING THE DIGITAL TRANSITION

Tagaev Bekhzod Ergashevich

NUUz, Head of the "Regional Economy and Management" department

Abdullaeva Khilola Nasim kizi

"O'ZLITINEFTEGAZ" JSC

Chief specialist of the department of financial and economic analysis and forecasting

**Abstract.** Global changes require the formation of radically new skills and competencies needed both to participate in the creation and distribution of digital technologies and to use them in everyday life. As the digital economy slowly penetrates into the lives of countries and people, it will not fail to influence every process. In this context, human resource management processes are included in its sphere of influence. The development of human resources directly affects their labor productivity. In the conditions where new knowledge is emerging day by day, management of leaders remains

an actual issue. The reason is that if the leader meets the demands of the times in every aspect, the work productivity of his subordinates will increase and this will affect the organization's activities. Developing countries are now focusing on increasing productivity by developing leaders. A leader is a person who plays a key role in a group, is a vector of authority and action for its members.

This article reveals the essence of how to improve labor productivity by managing leaders in the digital economy, and the result of a study conducted in four large enterprises is that they conduct a survey to fully manage leaders and improve labor productivity in the era of digital economy, and according to the result, leaders and employees are specialized according to the market demand. It was found that training and development, career advancement and even forming an HR strategy.

**Keywords:** Digital economy, labor productivity, leader.

### **Кириш**

Рақамли инқилоб ҳаётимизни ва жамиятимизни мисли кўринмас даражада ўзгартириб юборди. Ўз навбатида рақамли иқтисодиёти бутун дунёни деярли қамраб олиб, мамлакатлар ва инсонларни трансформация жараёнига бевосита ва билвосита жалб қилмоқда. Глобал ўзгаришлар рақамли технологияларни яратиш ва тарқатишда иштирок этиш учун ҳам, улардан кундалик ҳаётда фойдаланиш учун ҳам зарур бўлган тубдан янги кўникма ва малакаларни шакллантиришни талаб қилади. Рақамли иқтисодиёти мамлакатлар ва инсонлар ҳаётинга секин асталик билан сингиб борар экан, ҳар бир жараёнга ўз таъсирини ўтказмай қолмайди. Шу нуқтаи назардан, инсон ресурсларини бошқариш жараёнларини ҳам ўз таъсир доирасига қамраб олади.

Инсон ресурсларини ривожланиши бевосита уларнинг меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатади. Кундан кунга янги билимлар вужудга келаётган шароитда лидерларни бошқариш актуал масала бўлиб қолмоқда. Сабаби лидер ҳар томонлама замон талабига мос бўлса, қўл остидаги ходимларининг меҳнат унумдорлиги ошади ва бу ташкилот фаолиятига таъсир кўрсатади. Ривожланаётган давлатлар ҳозирги кунда асосий эътиборни лидерларни шакллантириш орқали самарадорликни оширишга урғу бермоқда.

### **Мавзуга оид адабиётлар шарҳи**

Рақамли иқтисодиёт бу- электрон бизнес ва электрон тижорат билан боғлиқ рақамли технологиялар ҳамда улар томонидан ишлаб чиқилган ва сотиладиган рақамли товарлар ва хизматларга асосланган иқтисодиётдир.<sup>96</sup>

И.ф.д., Россия фанлар академиясининг мухбир аъзоси Владимир Иванов шундай дейди: «Рақамли иқтисодиёт- бу бизнинг ҳақиқатимизнинг тўлдирилган виртуал муҳитдир»<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup><https://old.mininnovation.uz/>

<sup>97</sup> <https://ria.ru/20170616/1496663946.html>

Рақамли иқтисодиёт иқтисодиётнинг барча йўналишларида катта ўзгаришларга сабабчи бўлади, ушбу ўзгаришларни тўғри жорий қилиш эса иқтидорли ва лидерларнинг таъсири катта аҳамиятга эга бўлади.

Меҳнат унумдорлиги вақт бирлиги ичида ходимнинг ишлаб чиқарган маҳсулот миқдори ҳисобланади. Меҳнат унумдорлиги классик мактаб номоёндалари томонидан биринчи маротаба ўргана бошланган. У.Петти меҳнат унумдорлигини даромад олишнинг манбаи сифатида қараган. (Меҳнат иқтисодиёти назария ва амалиёт дарслик, н.д.) Меҳнат унумдорлигилигини ошириш орқали ташкилот ва корхоналар соф фойдани оширишга ҳаракат қилишади.

А.Смитнинг меҳнат унумдорлигининг асосий модули асосан меҳнат тақсимотига асосланади. Унинг фикрича, бир хил ишчи кучидан фойдаланган ҳолда меҳнат унумдорлигини ошириш фақат меҳнат тақсимотига асосланади. У уч хил омилга асосланади: (Смит 2009)

(1) Вазифани бажараётган индивидуал ишчининг маҳорати

(2) Шахсий вазифаларни ўзгартиришда вақтни беҳуда сарфлашнинг олдини олиш

(3) Шахсий иш босқичларини осонлаштирадиган, иш вақтини қисқартирадиган ва қўшимча равишда ишчиларга кўплаб ишчиларнинг ишини бажаришга имкон берадиган машиналардан фойдаланиш.

К. Маркс меҳнат унумдорлигини қуйидагича таърифлаган:

Меҳнат унумдорлигини ошириш деганда маҳсулот ишлаб чиқариш учун зарур бўлган жамиятнинг иш вақтини қисқартирадиган меҳнат жараёнининг ўзгаришига айтилади. Шунинг учун кўпроқ амалий қийматни ишлаб чиқариш учун камроқ меҳнат талаб этилади. (Маркс 1867)

Асосан, турли ёндашувларни таҳлил қилиш ёндашувлар хилма-хиллигини учта гуруҳга ажратади.

(1) Ходимлар билан ишлаш

(2) Объектлар ва операциялар

(3) Етакчилик ва ташкилот

Худди шундай, айтиш мумкинки, Карл Маркс ва Анри Файол фақат ишлаб чиқариш муҳитининг бир жиҳати билан шуғулланган, бошқа олимларнинг ёндашувлари эса ишлаб чиқариш жараёнининг фақат бир жиҳати билан чекланмаган.

Лидер бу гуруҳда асосий рол ўйнайдиган, унинг аъзолари учун авторитет ва ҳаракат вектори бўлган шахсдир.

Лидер ва лидерлик бутун дунё бўйлаб тадқиқот объектига айланди ва турли соҳа вакиллари ўртасида турлича назарий ёндашувлар пайдо бўлди (Басс, 2008). Тадқиқотчи олимлар лидерликни хулқ-атвор ёки хусусият, ахборотни алмашинуви маркази ёки муносабатлар назарида таҳлил қилишади. Лидерлик сифат кўрсаткичлари хулқ-атвор ва муносабат йўналишида психолог ва сотсиологлар томонидан ўрганилган ва миқдор кўрсаткичлари иқтисодчилар томонидан меҳнат

унумдорлигига таъсир ўтказиш доирасида тадқиқотлар олиб борилган. Ҳозирги кунгача лидер ва лидерликга доир тадқиқотлар кескин баҳс ва мунозараларга сабаб бўлмоқда.

Ривожланаётган тадқиқотлар етакчилик жараёнига урғу бермоқда ва етакчиликни аниқлашнинг янги усуллари ишлаб чиқишдан кўра умумий мақсад йўлида шахс орқали бир гуруҳ шахсларга таъсир қилиш жараёнини ўрганиш актуал бўлмоқда. Шу тариқа лидер ва лидерликга оид ёндашувлар пайдо бўлди:

1. Расмий лидерлик
2. Рухий етакчилик
3. Хизматчининг етакчилиги,
4. Мослашувчан етакчилик,
5. Издошлар
6. Дискурсив етакчилик, (Гасиорек & Эбесу Хуббард, 2017)

Лидерлик хусусияти рақамли иқтисодиёт даврида кенг муҳокама қилиниб унинг меҳнат унумдорлигига таъсири ҳозирги давргача ўрганилиб келинмоқда.

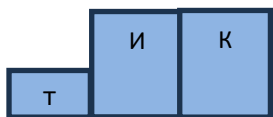
Замонавий ва рақамли иқтисодиёт ривожлана бошлаган сари ишлаб чиқариш жараёнига қўл меҳнати ва инсон фактори аралашуви камайиб бормоқда. Шу мақсадда инсон капиталини ривожлантириш натижасида меҳнат унумдорлигини оширишга қаратилган бир қанча изаланишлар олиб борилмоқда. Инсон капиталига лидер ва етакчи раҳбарларни тайёрлаш менат унумдорлигига қанчалик таъсир кўрсатишини ўрганиш актуаллигини ёқотмади. Катз ва Мумфорд илмий ишларининг давоми сифатида лидер ва меҳнат унумдорлигини бир-бирига боғликлигини куриб чиқамиз

### **Методология**

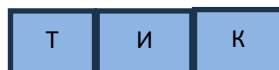
Лидерликнинг кўникмаларга асосланган ёндашуви - бу раҳбарларнинг ваколатларини таъкидлайдиган етакчига йўналтирилган истиқболдир. У Катзнинг (Катз, н.д.) уч малакали ёндашув ҳақидаги дастлабки ишида ва Мумфорд ва унинг ҳамкасбларининг (Мумфорд эт ал., 2000а) сўнгги ишларида ифодаланган ушбу йўналиш етакчилик маҳорат модели деб номланади. Уч маҳоратли ёндашувда самарали етакчилик учта асосий шахсий қобилиятга боғлиқ: техник, инсоний ва концептуал. Гарчи учта кўникма ҳам етакчилар учун муҳим бўлса-да, ҳар бир маҳоратнинг аҳамияти бошқарув даражалари орасида фарқ қилади. Пастки бошқарув даражаларида техник ва инсоний кўникмалар энг муҳим ҳисобланади. Ўрта менежерлар учун учта турли кўникмалар бир хил даражада муҳимдир. Юқори бошқарув даражаларида концептуал ва инсоний кўникмалар энг муҳим ҳисобланади ва техник кўникмалар камроқ аҳамиятга эга (**Катз, н.д.**). Раҳбарлар қобилиятлари бошқарув даражасига мос келса, уларнинг иш фаолияти самаралироқ бўлади. Рақамли иқтисодиёт даврида ҳар бир бошқарув бўғини раҳбарлари ва

етакчилари ўз малакалари ва қобилиятлари доирасида хизмат вазибаларини бажаришса ишчи ходимларлар фаолияти унумдорлиги ва самараси ҳам ўсиб боради.

**Юқори поғонали лидер**



**Ўрта поғонали лидер**



**Қуйи поғонали лидер**



\*Т- Техник

\*И- Инсоний

\*К- Концептуал

### **1-расм. Ташкилот бошқарув бўғинларида зарур бўлган бошқарув қобилиятлари <sup>98</sup>**

1-расмда бошқарувнинг ҳар уч даражасида ҳам инсоний маҳорат муҳимлигини кўрсатади. Гарчи қуйи даражадаги лидерлар кўпроқ ходимлар билан мулоқот қилишлари мумкин бўлса-да, ўрта ва юқори даражадаги лидерлар учун ҳам инсоний кўникмалар бир хил даражада муҳимдир.

Тадқиқотнинг асосий мақсади самарали ишлашнинг асосий элементларини тушунишдир. Тадқиқот давомида қуйидаги саволлар юзага келди: Нима сабабдан баъзи раҳбарлар муаммони яхши ҳал қила олади, бошқалари эса йўқ? Юқори самарали раҳбарлар қандай аниқ кўникмаларни намойиш этадилар? Раҳбарларнинг индивидуал хусусиятлари, мартаба тажрибаси ва атроф-муҳит таъсири уларнинг иш фаолиятига қандай таъсир қилади? Умуман олганда, тадқиқотчилар ҳақиқий ташкилотда намунали иш самарадорлигини яратадиган этакчилик омилларини аниқлашни хоҳлашди.

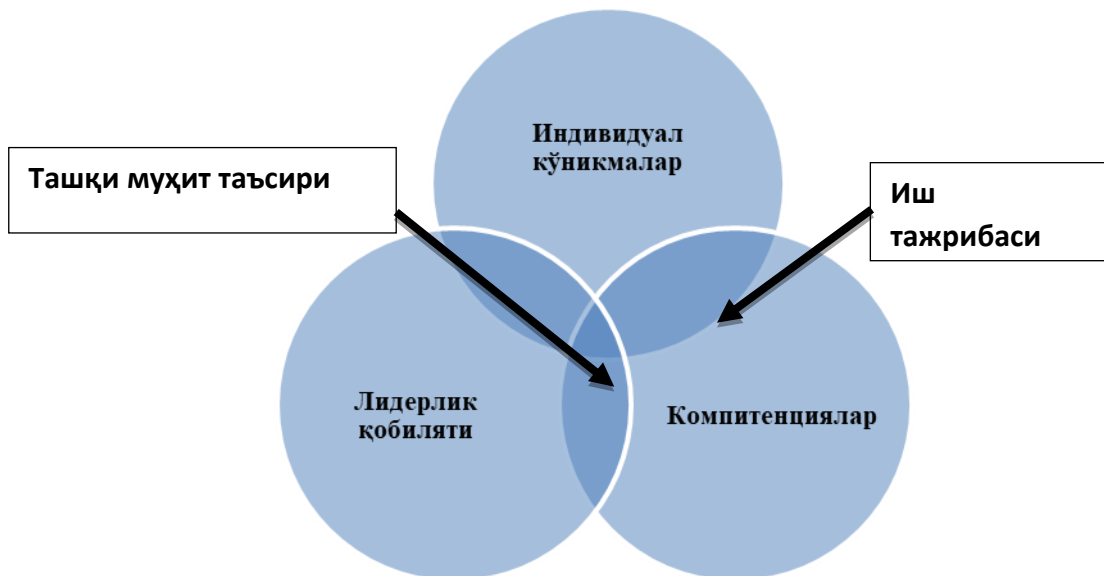
Лойиҳанинг кенг қамровли натижаларига асосланиб, Мумфорд ва унинг ҳамкасблари маҳоратга асосланган этакчилик моделини ишлаб чиқдилар. Модел қобилият модели сифатида тавсифланади, чунки у раҳбарнинг билим ва кўникмалари (яъни қобилиятлари) ва раҳбарнинг фаолияти ўртасидаги муносабатни ўрганади (Мумфорд эт ал., 2000б). Этакчилик қобилиятлари вақт ўтиши билан таълим ва тажриба орқали ривожланиши мумкин. Раҳбарлик фақат иқтидорли кишилар учун мўлжалланганлигини назарда тутувчи "буюк одам" ёндашувидан фарқли ўлароқ, кўникма ёндашуви кўпчилиكنинг этакчилик салоҳиятига эга эканлигини кўрсатади. Агар одамлар ўз

<sup>98</sup> Катз назарияси асосида муаллифнинг шахсий ёндашуви.



тажрибаларидан ўрганишга қодир бўлса, улар этакчиликка эга бўлишлари мумкин.

Мумфорд гуруҳининг маҳоратга асосланган модели беш компонентдан иборат: ваколатлар, индивидуал хусусиятлар, этакчилик натижалари, мартаба тажрибаси ва атроф-муҳит таъсири. Ушбу компонентларнинг учтасини тадқиқотимиз давомида муаллиф томонидан шахсий ёндашуви тасвирлайдиган моделнинг бир қисми 2-расмда келтирилган.



2-расм. Кўникмалар моделининг учта компоненти <sup>99</sup>

Кўникмалар модели муайян атроф-муҳит таъсирининг инвентаризациясини таъминламайди. Бунинг ўрнига, у ушбу омилларнинг мавжудлигини тан олади ва улар ҳақиқатан ҳам раҳбарнинг фаолиятига таъсир қилиши мумкин бўлган омиллар эканлигини аниқлатади. Бошқача қилиб айтганда, атроф-муҳит таъсири кўникмалар моделининг бир қисмидир, лекин одатда раҳбарнинг назорати остида бўлмайди ва у прогнозга асосланган бўлади.

Кўникмалар модели ва меҳнат унумдорлиги ўртасидаги боғлиқликни аниқлаш учун меҳнат унумдорлиги формуласидан фойдаланилади. Лидер ва жамоа меҳнат унумдорлигини аниқлаш қуйидаги формулалар орқали аниқланади:

$$MU_{\text{лидер}} = \frac{\text{Ходимнинг Ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар ҳажми}}{\text{ходимлар ўртача сони}}$$

Ушбу формулада лидернинг яқка тартибдаги меҳнат унумдорлигини ўлчаш мумкинлиги ва ҳамда, лидернинг меҳнат унумдорлиги жамоа учун ҳам юқори меҳнат унумдорлигига таъсир этиб, унумдорликни ошириши кўзда тутилган. Лидернинг меҳнат унумдорлиги жамоасига ўз таъсирини тўғридан-тўғри кўрсатади, ҳамда

<sup>99</sup> Мумфорд модели асосида муаллифнинг шахсий ёндашуви.

илмий янгилик сифатида лидернинг жамоага таъсири натижасида жамоа меҳнат унумдорлигини ўлчашни таклфи этаман ва у қуйидаги кўринишда бўлади:

$MU_{\text{жамоа}} = \text{Ялпи меҳнат унумдорлиги-лидер меҳнат унумдорлиги}$

Бизга маълумки, лидернинг иш билармонлиги, маҳорати, қобилияти, жамоада ишни ходимлар малакаси, тажрибасидан келиб чиқган ҳолда тўғри тақсимлай олиши, вазифани (маҳсулотни) ўз муддатида (ёки муддатидан аввал) сифатли равшда бажаришига олиб келади. Бундай вазиятлар эса, меҳнат унумдорлигини ўсиб боришига бевосита ва билвосита таъсир ўтказиши.

### **Таҳлил ва натижалар**

Кўпгина сўровномалар биз биламиз-ки, шахснинг етакчилик қобилиятларини баҳолайди. Интернетда тезкор қидирув ушбу анкеталарнинг кўп қисмини бизга тақдим этади. Уларнинг деярли барчаси одамларга етакчилик қобилиятларини ҳис қилиш учун ўқитиш ва ривожлантиришда фойдаланиш учун мўлжалланган. Сўровлар натижасида одамларга тушунишга ёрдам бериш учун йиллар давомида ишлатилган лидерлар ўзининг етакчилик услубини яхшилайдилар, аммо кўпчилик сўровномалар тадқиқотда фойдаланилмайди, чунки улар ишончилиги ва асослилиги учун синовдан ўтказилмаган. Шунга қарамай, улар ўз-ўзига ёрдам воситалари сифатида фойдалидир, чунки улар одамларга етакчилик қобилиятлари ҳақида аниқ маълумот беради.

Етакчилик қобилиятлари қандай ўлчанишини ва лидер маҳоратини қандай бўлиши мумкинлигини тушунишга ёрдам берадиган малакалар инвентаризацияси тақдим этилади. Инвентаризациядаги баллар лидернинг етакчилик қобилиятингиз ҳақида тушунча беради. Лидер учта кўникмада ҳам кучли бўлиши мумкин ёки баъзи қобилиятларда бошқаларга қараганда кучлироқ бўлиши мумкин. Анкета лидерга ўз маҳорати профили ҳақида маълумот беради. Агар лидер бир маҳоратда кучлироқ ва бошқасида заифроқ бўлса, бу унга келажакда қаерда яхшиланишни хоҳлаётганини аниқлашга ёрдам беради.

Ходимларнинг кўникмалари ва айнан қайси поғонада лидер эканликларини аниқлаш учун раҳбар лидерлар учун сўровнома ўтказилди.

Сўровнома 4 та корхона ва жами 75 та раҳбар лидерлари катнашди ва қуйидаги натижаларни кўришимиз мумкин.



**3-расм. Кўникмалар тахлили сўровнома натижалари тахлили тадқиқотчи томонидан таҳлил қилинган.**

Юқоридаги натижалардан кўриниб турибдики инсон идеал эмас қайсидир қобилияти доим устун бўлади ва шу қобилият уни лидер сифатида танилишига ёрдам беради. Масалан 29 нафар сўровнома қатнашчиси когнитив ва техник билимлари юқори ва шу орқали ўз қўл остидагиларни бошқара олади, лекин инсоний билимлари нисбатан пастроқ ёки 12 нафар респондент ўрта бўғин ходимларга раҳбар бўла олади(1-расм) ёки у норасмий лидер сифатида эътибор қозонган, сабаби унинг инсоний фазилатлари юқори бошқа қобилиятлари эса паст натижани кўрсатди. 30 рақамли респондент юқори даражадаги лидер ва уни барча ходимлар лидер сифатида тан олганлигини бир томонлама сўровнома орқали кўришимиз мумкин. 4 та суровномада қатнашган лидерлар фаолият доирасида раҳбар була олмаслиги ва уларнинг қобилиятлари нормадан ҳам паст эканлиги аниқланди. 2-расмда берилганидек назарий жиҳатдан, лидер етакчи бўлиши учун унда лидерлик қобилиятлари тўлиқ шаклланган бўлиши керак. Аслидачи, ташкилот аъзоси сифатида барча раҳбарлар ўз ходимлари учун лидер бўлиши кераклигини ва улар бошқарув услуби орқали бир-биридан ажралиб туришини кузатишимиз мумкин. Лидерларнинг қайси сифатлари юқориликка қараб, ходим меҳнат унумдорлигига таъсир ўтказиши мумкин. Х ходимларни қаттиққўл Инсоний фазилатлардан кўра тажриба ва техник билимлари юқори бўлган раҳбарларгина бошқара олади ва фаолиятда силжишга олиб келади. У ходималар учун эса аксинча, инсоний билимлари ва тажрибаси кучли бўлган раҳбарлар керак. Ўртадаги балансни ушлаш эса ташкилот ва корхона раҳбарига боғлиқ.

Лидерларнинг қарорлари, хатти-харакати меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатади. Ушбу таъсир доирасини кўриш учун 2021 ва 2022 йил оралиғидаги меҳнат унумдорлигини кўрамиз:

3 тоифа лидер ва унинг меҳнат унумдорлиги

№	Кўрсаткичлар	1 тоифали лидер		2 тоифали лидер		3 тоифали лидер	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021
1	Маҳсулот, иш ёки хизматлар ишлаб чиқариш таннарни, млн.сум	7704,6	11177,1	6493,7	7082,5	6538,8	7538,9
2	Бир ходим учун маҳсулот, иш ёки хизматлар ишлаб чиқариш таннарни, млн.сум	0,32	0,45	0,17	0,18	0,18	0,20
3	Ташкилот уммий ходимлар сони	24301	24575	38894	39156	36743	38126
4	Ташкилот ўртача ходимлар сони	2025,1	2047,9	3241,2	3263,0	3061,9	3177,2
5	Маҳсулот, иш ёки хизматлар ишлаб чиқариш таннарининг ўсиш суръатлари (жорий йилдан олдингисига) %	123,07	145,07	102,01	109,07	110,09	115,29
6	Сотилган маҳсулот, иш ёки хизматлар жорий йилнинг олдингисига нисбатан, млн.сум	3227,10	3472,50	317,30	588,80	874,00	1000,10
7	Меҳнат унумдорлиги (жорий нархларда)	0,16	0,22	0,05	0,06	0,06	0,06
8	Меҳнат унумдорлиги(жорий йилдан олдингисига %)	4,32%	6,55%	0,25%	0,39%	0,35%	0,41%

1-жадвалда меҳнат унумдорлиги 2021 йилга нисбатан ўсиш суръати фоизларда кўрсатилган. Тадқиқот ва сўровнома натижасига кўра 3 тоифа лидерлар яъни юқори, ўрта ва қуйи поғона лидерларнинг шахсий ва жамоа кўрсаткичлари кўрсатилган. Лидер №1 юқори поғонадаги бошқарувчи ва хар томонлама ўртак бўла оладиган раҳбар ва унинг МУи 1 йилда 2,23 фоизга кўтарилган. Лидер №2 ўрта поғона бошқарувчи ва унинг МУи 0,14 фоизни ташкил қилди. Қуйи поғона лидер кўрсаткичи 0,06 фоизни ташкил қилди. 1-жадвалдан кўриниб турибдики сўровнома натижалари бевосита меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатади.

## **Мунозара**

Инсон ресурсларида кўникмаларни тахлил қилишнинг рақамли иқтисодиёт давридаги афзалликлари:

1. Кўникмалардаги раҳбарларга эътибор бериш: ишчи кучи ичидаги бўшлиқларни аниқлаш қобилиятига эга бўлиш, бўшлиқларни камайтириш мақсадида стратегия ишлаб чиқишда ёрдам бериши мумкин. Бу бутун компанияга ижобий таъсир кўрсатиши мумкин, чунки ишчи кучи доимий равишда яхшиланади ва мустаҳкамланади.

2. Аниқ тасаввурни тақдим этади: Кўникмалар инвентаризациясидан фойдаланганда, HR мутахассиси самарали бўлиб қолиши учун ишчи кучи қандай ривожланиши кераклиги ҳақида аниқ тасаввурни тақдим этиши мумкин. Бу ёллаш ва сақлаб қолиш учун тўғри ва муваффақиятли стратегик режалаштиришга ҳисса қўшиши мумкин.

3. Келажак учун режа: малакалар инвентаризацияси маълумотларга асосланган ахборотларни тақдим этиши мумкин. Кўникма бўшлиғини тўлдириш ёки компанияни кенгайтиришни режалаштириш, маълумотларга асосланган қарорлар ушбу режаларнинг самарадорлигини ошириши мумкин.

4. Рақобат устунлигини сақлаб қолиш: малакалар инвентарини ишлаб чиқиш ва ундан турли HR режалаштириш стратегияларида фойдаланиш компанияга рақобатдош устунлигини сақлаб қолишга ёрдам беради. Бунга иқтидорли ходимларни сақлаб қолиш ва соҳада мутахассисларни ёллаш киради.

5. Ташкилотнинг қобилиятини тушуниш: Кўникмалар инвентаризациясидан фойдаланиш кадрлар бўлимига ташкилотнинг янги лойиҳаларни амалга ошириш қобилияти ҳақида аниқ ҳисоб-китобларни тақдим этишга ёрдам беради. Бу мижозларнинг умидларини бошқаришга ҳисса қўшиши мумкин, бу эса профессионал муносабатларни яхшилаши мумкин.

Мухнат унумдорлигига лидерлик қобилиятлари таъсири борлигини ҳам 1-жадвал орқали кўришимиз мумкин. Лидер нафақат кучли билим эгаси балки лидерлик қобилиятларига ҳам эга бўлиши ҳам керак эканлигини кўрдик.

## **Хулоса ва таклифлар**

Лидерларни бошқариш орқали юқори меҳнат унумдорлигига эришиш учун қуйидаги таклифларни берамиз:

Лидерлик қобилиятларини ўзи лидернинг хусусиятини тўлақонли очиб бермайди. Шунинг учун Лидерларнинг малакалари бўйича алоҳида сўровнома ўтказган холда уларни 2 типга:

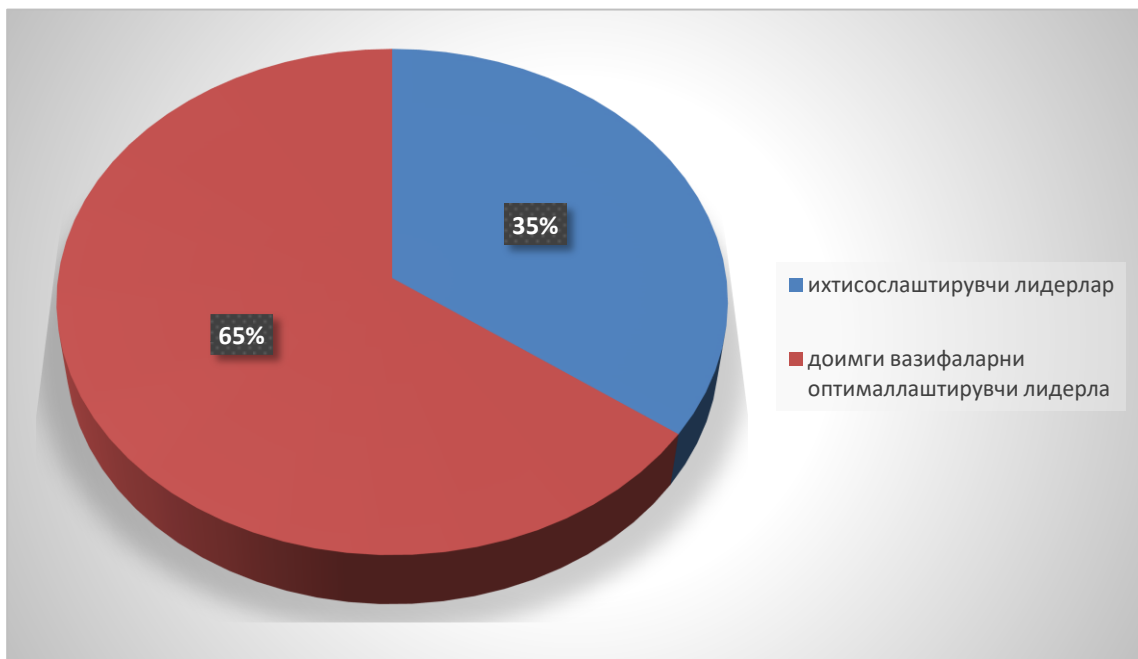
1. Янгиликларга доим тайёр ва асосан стратегик вазифалар билан банд бўлган лидерлар;

2. Таваккалчилик сифати камроқ, аммо ўз ишининг малакалари лидерлари.



Лидерларни бундай типажга ажратишимиз оператив ишлаш оладиган ходимлар улушини чиқаришга ёрдам беради.

Лидерларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш учун соҳада актуал ва керакли бўлган йўналишларга ўқитиш ва ривожлантириш керак. Тадқиқот натижасида лидерларни уч гуруҳга яъни юқори, ўрта ва қуйи бошқарув қобилиятига эга бўлган раҳбарлар бор эканлигини аниқладик. Таклиф сифатида ҳар бир гуруҳнинг 35 фоиз вакилини (бозор талабидан келиб чиқиб, талабдаги йўналишга ихтисослаштириш) ўз фаолият юритадиган соҳанинг замонавий ва керакли бўлган йўналишида ўқитишдир. Айнан 35 фоиз лидерлар ўрганиб келган билимларини издошларга ўргатадилар ва шу орқали меҳнат унумдорлиги ҳам ошади. 65 фоиз лидерлар эса соҳанинг оптимал ва доим актуал бўлган вазифалари билан шуғулланади, бунинг сабаби янги билимлар тез эскирган ҳолатда тизимда катта ёқотишларсиз ўзгартириш кирита олишдир.



Рақамли иқтисодиётга ўтиш даврида ходимлар малакаси ва уларни қўллаш олишини аниқлаш билан биргаликда ходимларни бошқара олиш қобилияти ва унинг ичида таъсир ўтказиш қўникмаларини баҳолаш муҳим ҳисобланади. Қўникмаларни баҳолаш бевосита меҳнат унумдорлигига боғлиқдир. Яъни баҳолаш орқали лидернинг бошқарувчилик ва таъсир ўтказиш доираси, кучли ва заиф томонларини аниқлаймиз. Аммо бунинг ўзи етарли эмас.

Қўникмаларни инвентаризацияси орқали бир қатор муаммоларни ечиш мумкин. Масалан: кадрларни ривожлантириш, карера масалалари ва қўнимсизлик ёки ходим етишмовчилиги. Бу муаммоларни ҳал қилиш учун эса HR стратегияни ўзгартириш керак. Бизнинг сўровнама

натижамизда эса ҳамма ўз ўрнида эканлигини аниқладик, аммо бу етарли эмас. Сабаб стратегияда жиддий ўзгаришлар бўлади ва бу ходимларнинг фаолиятига таъсир кўрсатади. Сўровнома натижаларни юқори аниқликда кўрсатади агар жавоблар ҳаққоний белгиланган бўлса ва ушбу усул бир томонлама йўналишга эга усул ҳисобланади. Тадқиқот шуни кўрсаттики, агар раҳбар лидерни тадқиқотчи яхши билмаса ноаниқликлар келиб чиқади, буни олдини олиш учун издошлар ўртасида ҳам кичик сўровнома ўтказиш керак. Шу тариқа раҳбар ходимлар ўртасида адолат принципини таъмилайди ва ҳаққоний натижалар орқали стратегияни рақамли иқтисодиёт шароитига мос равишда янгилайди. Лидер ва издош ўртасида ҳам алоқалар мустаҳкамланади.

Лидер-издош сўровномасини Кўникмалар инвентари билан биргаликда ўтказиш ва рақамли иқтисодиёт шароитида кадрлар стратегиясини шу тизим орқали ўзгартиришни таклиф қиламан. Ушбу усул бевосита меҳнат унумдорлиги оширишга, меҳнат тақсимотини самарали амалга ошириш ёрдам беради.

#### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Bass, B. M. (2008). (2008). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research (4th ed.): Vol. NY: Free Press.*
2. Forester. (n.d.). *Microelectronics Revolution.*
3. Gasiorek, J., & Ebesu Hubbard, A. (2017). Perspectives on perspective-taking in communication research. *Review of Communication*, 87–105.
4. Katz, R. (n.d.). *Skills of an Effective Administrator.*
5. Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000a). *LEADERSHIP SKILLS FOR A CHANGING WORLD: SOLVING COMPLEX SOCIAL PROBLEMS.*
6. Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000b). *LEADERSHIP SKILLS FOR A CHANGING WORLD: SOLVING COMPLEX SOCIAL PROBLEMS.*



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ДАННЫХ

**Тула Нодирбек Баходир угли**

PhD, заместитель декана ТФ РЭУ им. Г.В.Плеханова

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a47](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a47)

**Аннотация.** Статья рассматривает потенциал использования демографических данных в контексте управления человеческими ресурсами. Основное внимание уделяется тому, как компании могут оптимизировать свои кадровые решения, прогнозировать потребности в кадрах, формировать корпоративную культуру и стратегически планировать свою деятельность на основе глубокого анализа предоставляемых данных. В заключении акцентируется внимание на том, что успешное использование данных о населении требует компетентного и осознанного подхода, и при правильном применении может стать ключевым стратегическим инструментом для укрепления потенциала организации.

**Ключевые слова:** управление, перепись населения, демографическая аналитика, оптимизация корпоративных ресурсов, прогнозирование, демографические данные, адаптация, интеграция, компетенции и навыки будущего.

## DEMOGRAFIK MA'LUMOTLAR ASOSIDA INSON RESURSLARINI SAMARALI BOSHQARISH

**Tula Nodirbek Bahodir o'g'li**

PhD, G.V.Plexanov nomidagi

Rossiya iqtisodiyot universiteti

**Annotatsiya.** Maqolada inson resurslarini boshqarish kontekstida demografik ma'lumotlardan foydalanish imkoniyatlari ko'rib chiqiladi. Asosiy e'tibor kompaniyalarning kadrlar bo'yicha qarorlarini optimallashtirish, iste'dod ehtiyojlarini prognozlash, korporativ madaniyatni shakllantirish va taqdim etilgan ma'lumotlarni chuqur tahlil qilish asosida o'z faoliyatini strategik rejalashtirishga qaratilgan. Xulosa shuni ta'kidlaydiki, aholi to'g'risidagi ma'lumotlardan muvaffaqiyatli foydalanish malakali va xabardor yondashuvni talab qiladi va to'g'ri qo'llanilsa, tashkilot salohiyatini mustahkamlashning asosiy strategik vositasi bo'lishi mumkin.

**Kalit so'zlar:** menejment, aholini ro'yxatga olish, demografik tahlil, korporativ resurslarni optimallashtirish, prognozlash, demografik ma'lumotlar, moslashish, integratsiya, kelajakning malakalari va ko'nikmalari.

## EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT BASED ON DEMOGRAPHIC DATA

**Tula Nodirbek Bakhodir ugli**

PhD, Russian Economic University

named after. G.V. Plekhanov

**Abstract.** The article examines the potential of using demographic data in the context of human resource management. The focus is on how companies can optimize their staffing decisions, forecast talent needs, shape corporate culture and strategically plan their operations based on in-depth analysis of the data provided. The conclusion emphasizes that the successful use of population data requires a competent and informed approach, and if used correctly, can be a key strategic tool for strengthening organizational capacity.

**Keywords:** management, population census, demographic analytics, enterprise resource optimization, forecasting, demographic data, adaptation, integration, competencies and skills of the future.

## **Введение**

В эпоху цифровизации и глобализации управление человеческими ресурсами стало одной из ключевых задач для государственных и корпоративных структур. Успех любой компании в значительной степени зависит от ее сотрудников. Привлечение, удержание и развитие талантливых профессионалов стали ключевыми задачами HR. В этих условиях демографические данные становятся мощным инструментом для создания персонализированных и эффективных HR-стратегий. Демографический анализ – это не просто способ учета численности населения, это мощный инструмент для анализа, прогнозирования и эффективного управления человеческими ресурсами. Одним из методов получения демографических данных, является перепись населения с помощью цифровых технологий. В современном мире, где технологии меняют традиционные подходы к решению многих задач, цифровая перепись населения открывает новые горизонты для управления человеческими ресурсами. Эта перепись не только переопределяет понимание того, сколько и где живут люди, но также предоставляет богатый массив данных о демографической структуре, социально-экономическом статусе, образовании и многих других параметрах[1].

## **Анализ использованного материала**

В зарубежной литературе этот вопрос довольно многогранно описывается, например в статье «The use of demographic data in human resource management: A review of the literature» by David F. Day and Michael J. Martin (2023) авторы статьи, исследователи из Университета Хьюстона, утверждают, что демографических данные могут быть использованы для улучшения различных аспектов HR-менеджмента. В статье «The ethical challenges of using demographic data in human resource management» by David B. Greenbaum (2022) авторы провели исследование, основанное на вероятностной выборке из 6000 сотрудников из шести европейских стран, которое анализирует, как управление человеческими ресурсами с целью развития организационной этики влияет на доброжелательный, принципиальный и этический климат, существующий внутри организаций, а также исследует возможную сдерживающую роль, которую играют восприятие сотрудниками корпоративной культуры.

Суть управления человеческими ресурсами – это не только подбор и расстановка кадров, но и способность прогнозировать, планировать и оптимизировать использование человеческого капитала с учетом стратегических задач организации или государства. «The impact of demographic diversity on human resource management outcomes» by David A. Thomas and Joyce S. Ely (2021)

### **Методология исследования**

В данном исследовании использован корреляционно-регрессионный метод, который позволяет качественно оценить зависимость уровня заработной платы от количества безработных в Республике Узбекистан. В исследовании, использованы научные работы отечественных и зарубежных ученых исследовавших демографический анализ.

### **Анализ и результаты исследования**

Демографический анализ рассматривался как метод сбора статистической информации о численности и распределении населения. Однако в эпоху цифровизации он превратился в многофункциональный инструмент, способный дать ответы на многие вопросы. Какие профессии и специализации станут востребованными в ближайшие десятилетия? В каких регионах будет наблюдаться дефицит рабочей силы? Каковы демографические тренды и как они повлияют на экономику и социальную сферу? Важность такого анализа трудно переоценить. Поэтому понимание текущего состояния человеческих ресурсов и прогнозирование их развития позволяют государственным органам выстраивать долгосрочную стратегию развития, а компаниям – адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям.[2]

Однако сбор и анализ такого объема данных представляет собой сложную задачу. Традиционные методы, такие как бумажные анкеты или устные опросы, уступают место цифровым технологиям. Электронные формы, мобильные приложения, интеграция с другими базами данных – все это делает процесс переписи более точным, быстрым и удобным для участников.

Применение результатов цифрового анализа демографических данных о населении для управления человеческими ресурсами может стать революционным этапом в развитии современных организаций и государств. С одной стороны, это позволит более эффективно распределять ресурсы, находить оптимальные решения в вопросах образования, трудоустройства, социальной поддержки. С другой стороны, внедрение такого подхода требует комплексного подхода, включая разработку технологий, создание нормативной базы, обучение специалистов и информирование населения.[3]

Благодаря цифровой переписи, можно точно определить, какие профессии востребованы в различных регионах, какие навыки наиболее важны и какие образовательные программы нуждаются в доработке.



Таким образом, учебные заведения и бизнес могут быстро адаптироваться к изменяющимся реалиям.

С помощью анализа данных переписи можно прогнозировать демографические изменения, что позволяет государству заблаговременно планировать свою социальную и экономическую политику. Например, выявление тенденций старения населения может стать сигналом к увеличению инвестиций в здравоохранение.

Демографические данные дают возможность выявить регионы, нуждающиеся в дополнительной поддержке или инвестициях. Анализируя данные по отдельным регионам, государственные органы могут выявлять так называемые «узкие места» и направлять инвестиции и ресурсы туда, где они наиболее нужны. Это способствует более сбалансированному и гармоничному развитию страны в целом.

Для бизнеса информация о демографии, образовании и навыках населения позволяет оптимизировать процесс подбора и обучения персонала, прогнозировать потребность в кадрах и адаптировать бизнес-модели под реалии рынка. Как было отмечено выше, успех любой компании в значительной степени зависит от ее человеческих ресурсов. В этом контексте кадровое планирование и управление персоналом становятся ключевыми аспектами деятельности предприятия. Сбор и анализ данных о населении с помощью цифровых технологий предоставляет ценную информацию, которая может стать отправной точкой для эффективного управления корпоративными ресурсами.[4]

Данные о населении позволяют выявлять глобальные и локальные тренды рынка труда. Определение направлений, в которых происходит наибольший рост или сокращение рабочих мест, позволяет компаниям прогнозировать свои потребности в кадрах. Также, учитывая структуру населения по возрасту, образованию и профессиональным навыкам, компании могут прогнозировать доступность определенных категорий работников в будущем.[5] Это особенно актуально для профессий, требующих специфической квалификации. Кроме того, опираясь на анализ данных переписи о навыках и образовании населения, компании могут разрабатывать целевые обучающие программы, обеспечивающие повышение квалификации сотрудников в соответствии с текущими и будущими потребностями бизнеса.

Как известно, рынок труда определяет заработную плату и в этой связи рассмотрим среднемесячную номинальную численную заработную плату в Республике Узбекистан.



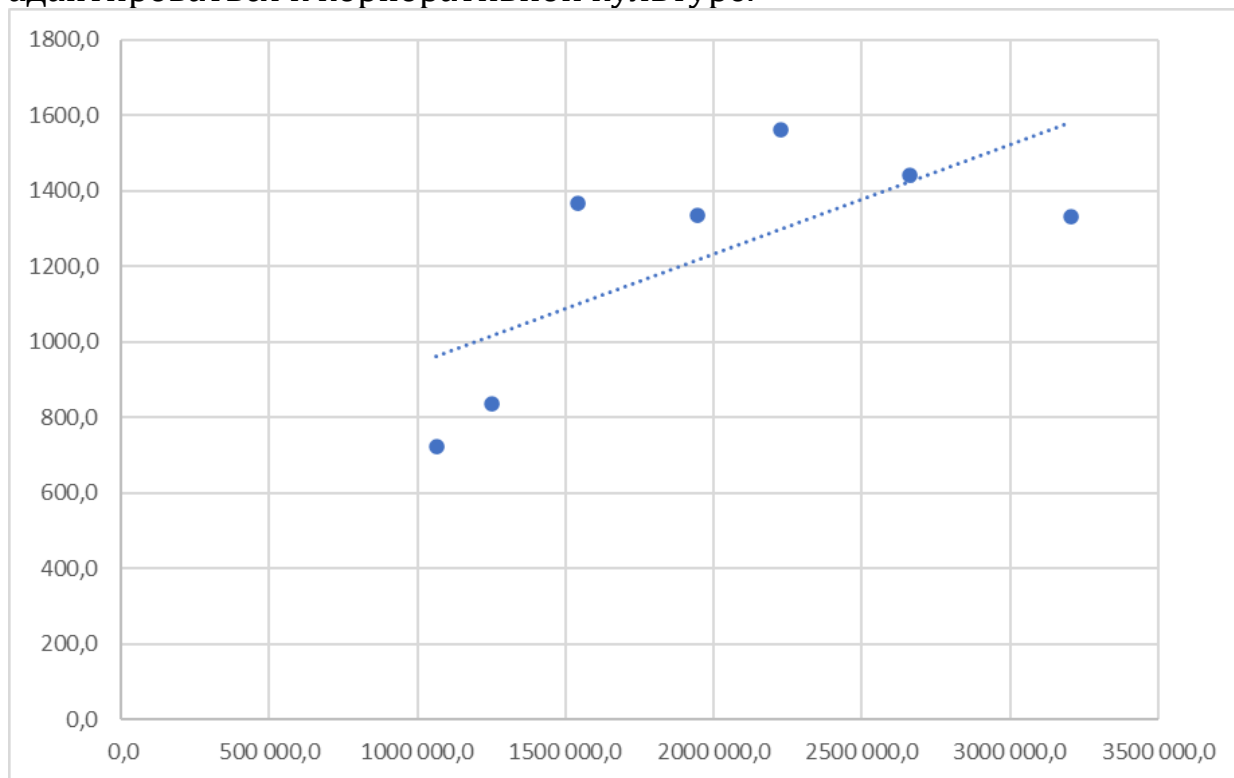
**Рисунок 1. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Республике Узбекистан за 2016-2022 гг. (сум).<sup>100</sup>**

На рисунке 1 видно, стабильное увеличение заработной платы каждый год. Что свидетельствует о росте экономики, инфляции, повышении минимальной заработной платы и улучшении экономических условий в стране. Но при этом необходимо учитывать инфляцию при анализе номинальных зарплат. Если инфляция высока, реальная покупательная способность увеличившейся номинальной заработной платы может не возрасти в такой же степени. Вместе с тем сравнение роста средней заработной платы с ростом валового внутреннего продукта (ВВП) может показать, насколько равномерно растут доходы населения по сравнению с ростом экономики. Необходимо также учитывать уровень безработицы и качество рабочих мест при анализе этих данных. Если заработная плата растет, но количество рабочих мест не увеличивается или даже сокращается, это может указывать на проблемы в экономике. В этой связи проведем корреляционно-регрессионный анализ влияния средней заработной платы с ростом валового внутреннего продукта и безработицей.

Как видно из рисунка, растет не только зарплата у населения, но и количество безработных. Но на наш взгляд рост абсолютного значения безработных связан в первую очередь с демографической ситуацией в стране, т.е. ростом числа людей, вступающих на рынок труда без опыта работы. Поэтому выявление регионов с высоким уровнем профессионалов может стать основой для программ наставничества, где

<sup>100</sup> Данные Статистического агентства Республики Узбекистан

опытные специалисты помогают молодым кадрам развиваться и адаптироваться к корпоративной культуре.



**Рисунок 2. Зависимость среднемесячной зарплаты от численности безработных<sup>101</sup>**

Понимание демографических особенностей региона, где расположена компания или ее филиалы, позволяет создавать оптимальную корпоративную среду, отражающую особенности и ценности сотрудников. Учитывая социальные и культурные предпочтения населения, можно разработать системы мотивации и поощрения, которые будут наиболее эффективными для конкретного коллектива.

В современной динамичной экономической среде принятие обоснованных решений становится ключевым фактором успешности организации. Человеческий капитал при этом выступает одним из главных активов, определяющих способность компании адаптироваться и конкурировать. Именно поэтому управление человеческими ресурсами должно быть основано на точных, актуальных и комплексных данных.

Таким образом, демографические данные становятся не просто базой данных, но и стратегическим инструментом, способным усилить потенциал страны или организации и обеспечить их устойчивое развитие в будущем. Передовые компании, которые умеют использовать этот инструмент максимально эффективно, несомненно,

<sup>101</sup> Составлено автором по данным Статистического агентства Республики Узбекистан

получат конкурентное преимущество на рынке и смогут выстраивать долгосрочные и взаимовыгодные отношения со своими сотрудниками. Использование демографических данных в HR позволяет компаниям быть гибкими, адаптивными и успешными в меняющемся мире. Правильное и ответственное применение этой информации может стать ключом к достижению долгосрочных реформ и бизнес-целей.

### **Список использованной литературы**

1. Абдурахманов К.Х. «Цифровая трансформация и управление человеческими ресурсами: возможности и вызовы». Москва: Издательство Экономика, 2019.
2. Тула Н.Б. Совершенствование методологии переписи и учета занятости населения. Монография. Vneshinvestprom Т.: 2021.
3. Латуха, М.О. «Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики». Москва: Издательство РГГУ, 2018.
4. Бочаров, В.В. «Управление человеческими ресурсами: Современные концепции, российская практика». СПб.: Питер, 2017.
5. Зинова, А.А., & Капусткина, Е.А. «Цифровая трансформация как фактор повышения эффективности управления человеческими ресурсами». Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2019.
6. Armstrong, M. «Handbook of Human Resource Management Practice». Kogan Page Publishers, 2012.
7. Becker, G.S., & Becker, G.N. «Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education». The University of Chicago Press, 2009.
8. The use of demographic data in human resource management: A review of the literature» by David F. Day and Michael J. Martin 2023.
9. The impact of demographic diversity on human resource management outcomes" by David A. Thomas and Joyce S. Ely 2021
10. CIPD. «Digital transformation and HR». Chartered Institute of Personnel and Development, 2018.
11. World Bank. «World Development Report: Digital Dividends». World Bank Publications, 2016.



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## TACIT KNOWLEDGE SHARING AND ENTREPRENEURIAL ORIENTATION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF MICRO BUSINESSES IN MALAYSIA

**Rohana Ngah**

PhD, Associate Professor, Faculty of Business and Management  
Universiti Teknologi MARA, Malaysia,  
[rohanangah@uitm.edu.my](mailto:rohanangah@uitm.edu.my)

**Goyipnazarov Sanjar Bakhodirovich**

DSc., Associate Professor, Tashkent State University of Economics  
[s.goyipnazarov@tsue.uz](mailto:s.goyipnazarov@tsue.uz)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a48](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a48)

**Abstract.** Micro enterprises formed the majority of business establishments in Malaysia and contributed significantly to the nation's economy. Most knowledge-sharing studies focus on large, medium, and small enterprises as they are seen as more important. Very little researches dedicate to microenterprises, although it is crucial to the economy. The partial-least square analysis of one hundred and six micro-enterprises found that tacit knowledge sharing has a more substantial impact on organizational performance through entrepreneurial orientation. Tacit knowledge sharing is widely used in microenterprises and has a significant influence on organizational performance in Malaysia. Limitations and implications for future studies are discussed.

**Keywords:** Tacit Knowledge Sharing, Entrepreneurial Orientation, Organizational Performance, Microenterprises.

### Introduction

Microenterprises constitute more than 94% of total Small and Medium Enterprises in Malaysia (SME Corp, 2020). In supporting the national economy, the participation of homegrown companies is essential to the development of the nation (Khaw, 2019). Microenterprises are companies with fewer than five employees (SMECorp, 2020). Despite the considerable prevalence of micro-establishment in some countries, many perform poorly with low productivity (Eslave, Haltiwanger, and Pinzon, 2018). However, the economic history of countries like Japan, Taiwan, and South Korea showed that supporting and weeding microenterprises would lead to more productive companies and turned them over to high-performing companies. Resource-Based Theory promotes that internal resources, either tangible or intangible, are a direct source of competitive advantage for the company (Davis & Simpson, 2017). Therefore, the companies should focus on their internal resources, especially knowledge that resides in the organization, to create



their competitive advantage. Tacit knowledge sharing occurs when members of the organization share their experiences (Mayfield, 2010). Much of the literature focuses on the tacit knowledge held by individuals rather than collective tacit knowledge. As tacit knowledge is valuable depending on the content of the knowledge, sharing one's knowledge with another could increase or add value to the knowledge itself (Leonard & Sensiper, 1998). Tacit knowledge sharing (TKS) is considered the main contribution to innovation in the organization (Wipawayangkool & Teng, 2016). Studies have shown that tacit knowledge sharing is widely practiced in small and medium enterprises, especially microenterprises (Nghah & Ibrahim, 2011; Nghah et al. 2018). On top of that, entrepreneurial orientation is deemed an essential element to improve organizational performance (Rezaie & Ortt, 2018). Entrepreneurial orientation (EO) comprises three main elements: proactiveness, risk-taking, and innovativeness (Covin & Lumpkin, 2011). There is broad empirical evidence supporting a positive relationship between EO and firm performance (Lomberg et al., 2016). Camisón, Puig-Denia, Forés, Fabra, Muñoz & Martínez (2016) denote that tacit knowledge sharing and entrepreneurial orientation as internal resources and capabilities are crucial for sustainable competitive advantage. The main goal of the company is to improve its organizational performance. Therefore, organizational resources and capabilities should be in place to increase productivity and profitability (Lo, Wang, Wah, & Ramayah, 2016; Lo, Mohamad, Ramayah, & Wang, 2015).

Therefore, the main objective of this study was to determine the influence of tacit knowledge sharing on Microenterprises' performance under the mediation of entrepreneurial orientation. Specifically, the study aimed at determining the:

(1) influence of tacit knowledge sharing on organizational performance, (2) influence of entrepreneurial orientation on organizational performance, and (3) mediating effect of entrepreneurial orientation on the relationship between tacit knowledge sharing and Microenterprises' performance.

The findings would assist microenterprises in realizing the impact of their internal resources and capabilities for their advantage.

### **Methods used in the research (Materials and Methods)**

A quantitative research design was used in this study to determine the relationship between an independent variable (tacit knowledge sharing), mediating variable (entrepreneurial orientation), and dependent variable (organizational performance) of microenterprises (Morgan, 2014). The items used to measure the constructs were adopted from prior research work such as Choi and Lee (2002) for tacit knowledge sharing, Covin and Wales (2012) for entrepreneurial orientation, and organizational performance measurement was adopted from Gold et al. (2001). All items were measured using a five-point Likert-type scale with anchors from "strongly disagree" to "strongly agree". The questionnaire included items worded with proper negation and a shuffle of the items to reduce the monotony of questions

measuring the same construct. A survey methodology approach was taken to test the relationships in the research model. Face-to-face surveys have become an essential research tool for data collection. This method is considered the best because the researcher would be able to answer questions from respondents.

Partial Least Square (PLS) was used in this study. PLS is a second-generation multivariate technique (Hair et al., 2012), which can simultaneously evaluate the measurement and structural models with minimal error variance (Hair et al., 2013). A common method variance needs to be examined in tackling multicollinearity as the data was collected via self-reported questionnaires. Both the predictor and criterion variables are obtained from the same person (Podsakoff et al., 2003, Amin et al., 2016). According to Podsakoff and Todor (1985), self-reported measures from the sample samples will raise an issue of same-source bias or general method variance. Thus, there are few remedies to address this issue, and Harman's single factor test was used in this study. All the principal constructs were entered into a principal component factor analysis (Podsakoff and Organ, 1986). Evidence method bias exists when a single factor emerges from the factor analysis, or one general factor accounts for the majority of the covariance among the measures (Podsakoff et al., 2003). In this study, the result showed that the total variance extracted by one factor is 43.04%, and it is less than the recommended threshold of 50%, which confirms that common method bias is not a problem in this data.

**Results and Analysis**

*Respondent profile.* A quantitative survey approach was administered, and one hundred and six questionnaires were collected from microenterprises business owners.

**Table 1**

<b>Companies' profile</b>			
<b>Variable</b>	<b>Category</b>	<b>Frequency</b>	<b>%</b>
<b>Company Status</b>	Sole-Proprietor	52	49.1
	Family-owned	16	15.1
	Partnership	28	26.4
	Others	10	9.4
<b>Business Establishment</b>	< 2 years	23	21.7
	2 – 4 years	39	36.8
	5 – 8 years	22	20.8
	8 – 10 years	8	7.5
	10 years	14	13.2
<b>Annual Sales Turn-over</b>	< RM200,000	58	54.7
	200,001 – 300,000	26	24.5
	300,001 – 500,000	9	8.5
	500,001 – 1 mil	6	5.7
	1.1 mil – 3 mil	1	0.9
	>3 mil	6	5.7

The majority of microenterprises are sole-proprietor (49.1%), family-owned about 15%, and partnership is 26.4%. Most micro-enterprises have been in the business for between 2 – 4 years (36.8%). A total of 54.7% of companies recorded an annual sales turnover of less than RM200k. Table 1 shows the company's profile.

### Measurement Model

The *measurement model* or *outer model* presents the outer model results to examine the loadings, reliability, and validity of the measures used to represent each construct (Chin, 2010). The approach of PLS threshold values is suggested by Hair, Ringle, and Sarstedt (2011). Table 2 shows the measurement model. According to Hair et al. (2016), there are three steps for evaluating the measurement model: individual item reliabilities, convergent validity, and discriminant validity. In assessing the measurement model, convergent validity, which is the degree to which multiple items measuring the same concept agree, was tested. Hair et al. (2017) suggested that the factor loadings, composite reliability, and average variance extracted were used to assess convergence validity.

### Convergence Validity

Convergent validity is the degree to which multiple items to measure the same concept agree (Hair et al., 2017). As suggested by Hair et al. (2017), we used the factor loadings, composite reliability (CR), and the average extracted (AVE) to access convergent validity. The recommended values for loadings are set at > 0.5, the AVE should be > 0.5 and the CR should be > 0.7. Few items have been deleted due to low loadings. The loadings for all items exceeded the recommended value of 0.5 (Hair et al., 2017) therefore are significant.

**Table 2**

### Convergent Validity Analysis

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE*
Entrepreneurial Orientation	0.862	0.906	0.708
Organizational Performance	0.906	0.929	0.724
Tacit Knowledge Sharing	0.944	0.951	0.548

\*Average Variance Extracted

The Cronbach's alpha and composite reliability values as in Table 2, which depict the degree to which the construct indicators indicate the latent, exceeded the recommended value of 0.7 (Hair et al., 2010). The average variance extracted, which reflects the overall amount of variance in the indicators accounted for by the latent construct, also exceeded the recommended value of 0.5 (Hair et al., 2010). Therefore, the measures of all the variables/constructs have good levels of convergent validity.

### Discriminant Analysis

Discriminant validity assessment is a prerequisite to analyze

relationships between variables (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015). Besides, discriminant analysis is the degree to which items differentiate among constructs or measure distinct concepts (Hair et al., 2017). For this study, the Heterotrait-monotrait (HTMT) ratio of correlation was used to assess the discriminant validity, which is considered superior to other methods (Henseler et al., 2015). HTMT is recommended as it can achieve higher specificity and sensitivity compared to the cross-loading criterion. HTMT values close to 1 indicates a lack of discriminant validity. Some authors suggest a threshold of 0.85 (Kline 2011), whereas others propose a value of 0.90 (Teo et al. 2008). If the value of the HTMT is higher than this threshold, there is a lack of discriminant validity. Table 3 shows the result of HTMT. All the values were lower than the threshold. Thus it demonstrated adequate discriminant validity.

**Table 3**

**Discriminant validity of constructs**

<b>Variable</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Entrepreneurial Orientation</b>			
<b>Organizational Performance</b>	0.727		
<b>Tacit Knowledge Sharing</b>	0.882	0.624	

### **Structural Model**

In Partial Least Square, few steps need to be taken to validate the structural model. Firstly, to assess the collinearity issues. All the inner VIF value for the independent variable is less than 5 and 3.3 which indicate collinearity is not a concern (Hair et al., 2017). The next step is to assess the significance and relevance of the structural model relationships. Table 4 shows that all path coefficients are significant with a p-value < 0.000.

Figure 1 presents the structural model of this study, and Table 4 presents the structural model results. The most commonly used to evaluate the structural model is the coefficient of determination ( $R^2$  value). This coefficient measures the model's predictive accuracy and is calculated as the squared correlation between a specific endogenous construct's actual and predicted values (Hair et al., 2014). Using bootstrapping technique with a re-sampling of 500, the path estimates and t-statistics were calculated for the hypothesized relationships. The effect size ( $f^2$ ) evaluation was carried out to assess the relative impact of a predictor construct on an endogenous construct (Cohen, 1988). The results indicate that both tacit knowledge sharing (0.0795) and entrepreneurial orientation (0.490) contributed 44.5% ( $R^2$ ) variance explained in organizational performance. These findings are also supported by the  $Q^2$  value (Geisser, 1974; Stone, 1974) of the predictive relevance. After running the blindfolding procedure (Henseler et al., 2009) with an omission distance D 7, the  $Q^2$  value of organizational performance (0.305), which is well above zero, indicating the predictive relevance of the PLS path model.

The analysis found that tacit knowledge sharing ( $\beta = 0.799$ ,  $p < 0.000$ ) was positively related to entrepreneurial orientation. On the other hand, tacit knowledge sharing was not significantly related to organizational performance ( $\beta = 0.207$ ,  $p = 0.135$ ).

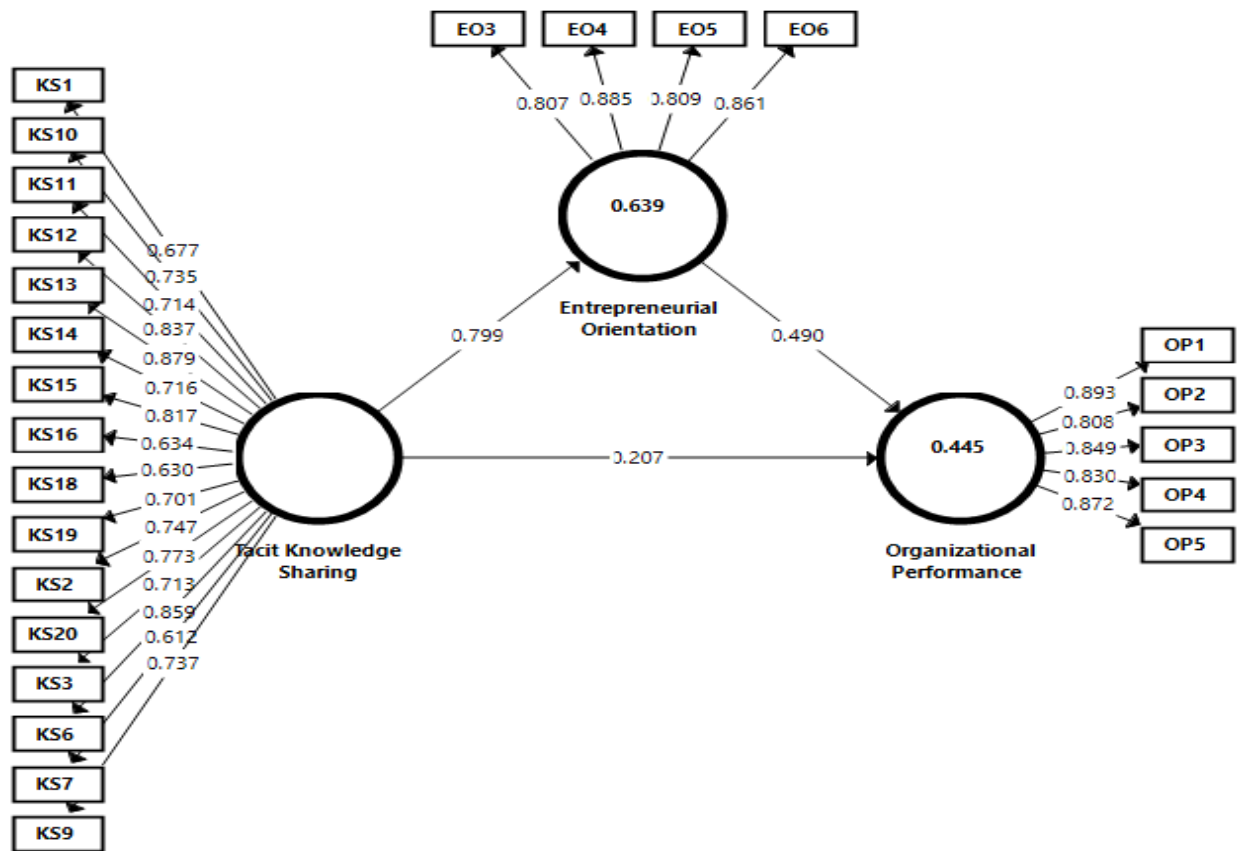


Figure 1: The Structural Model

The bootstrapping procedure was used to test the mediating effect of entrepreneurial orientation and showed that the indirect effect ( $\beta = 0.392$ ,  $p < 0.000$ ) was significant, indicating a mediating effect.

Table 4

The Relationship of Variable

Denomination	$\beta$	SD	T Statistics	P Values
Entrepreneurial orientation -> Organizational Performance	0.490	0.141	3.485	0.001
Tacit Knowledge Sharing -> Entrepreneurial Orientation	0.799	0.042	19.074	0.000
Tacit Knowledge Sharing -> Organizational Performance	0.207	0.138	1.496	0.135
Tacit Knowledge Sharing -> Entrepreneurial Orientation -> Organizational Performance	0.392	0.115	3.397	0.001



## Discussion

The objective of this study was to examine the effect of tacit knowledge sharing on organizational performance with entrepreneurial orientation as a mediating variable of microenterprises. The first objective is to investigate the TKS and OP of microenterprises which showed a significant positive result. This result is supported by a previous study by Ngah et al. (2018) and Muthuvello et al. (2017). This study found that entrepreneurial orientation significantly influences organizational performance (Jeong et al., 2019). Besides, tacit knowledge sharing had a significant relationship to entrepreneurial orientation; therefore, the second objective is achieved. This finding is similar to a previous study by Baskaran (2018) that examined the relationship between knowledge management and entrepreneurial orientation in Indonesia. Finally, entrepreneurial orientation showed a significant effect on the relationship between tacit knowledge sharing and organizational performance. The finding is supported by a similar study by Zbierowski, (2018). This is perhaps that micro-enterprises do use tacit knowledge sharing to create the flow of knowledge in the organization; however, the effect on organizational performance is not that encouraging. It is interesting to note that entrepreneurial orientation plays a vital role in facilitating tacit knowledge sharing impact on organizational performance.

## Conclusion and suggestion

This study had presented entrepreneurial orientation as a mediator between tacit knowledge sharing and organizational performance of microenterprises. Tacit knowledge sharing is routine practice in microenterprises, and it is said as the main activity for innovation. Entrepreneurial orientation of risk-taking, proactiveness, and innovativeness is another crucial element to help micro-enterprises increase productivity and performance. Microenterprises should focus on making their tacit knowledge sharing more effective, especially in creating innovation of its products or services. Being small is an advantage of microenterprises in regulating their internal activities and capabilities to its advantage. This study is not without limitations. The interview should be carried out to understand the standard knowledge sharing practices and investigate how entrepreneurial orientation can be further strengthened in a micro-enterprises environment. Future studies should address areas like innovation competencies, innovation intelligence in microenterprises. The findings can assist policymakers and government agencies set an approach to assist microenterprises by providing more impactful training and development.

## References

1. [Alvarez-Torres, F.J., Lopez-Torres, G.C. & Schiuma, G. \(2019\). Linking entrepreneurial orientation to SMEs' performance: Implications for entrepreneurship universities. \*Management Decision\*, 57\(12\), 3364-3386. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1234>](#)

2. Baskaran, S. (2018). Mediation Effect of Knowledge Management Enablers on the Relationship between Organizational Characteristics and Entrepreneurial Orientation. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 1(20), 1-32.

3. Covin, J.G. & Wales, W.J. (2012). The Measurement of Entrepreneurial Orientation, *Entrepreneurship Theory And Practice*, 677 -702. DOI: 10.1111/j.1540-6520.2010.00432.x

4. Davis, P.J. & Simpson, E. (2017). Resource-Based Theory, Competition and Staff Differentiation in Africa: Leveraging Employees as A Source of Sustained Competitive Advantage. *American Journal of Management*, 17(1), 19-33.

5. Camisón, C., Puig-Denia, A., Forés, B., Fabra, M. E., Muñoz, A., & Martínez, M.C. (2016). The Importance of Internal Resources and Capabilities and Destination Resources to Explain Firm Competitive Position in the Spanish Tourism Industry. *Int. J. Tourism Res.*, 18: 341–356. doi: 10.1002/jtr.2053.

6. Choi, B & Lee, H. (2003). An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance. *Information & Management*, 40, 403-417.

7. Gold, A.H., Malhotra, A., Segars, A.H. (2001). Knowledge management: An Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18 (1) 185-214

8. Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage, Thousand Oaks

9. Hair, JF, Jr, Hult, GTM, Ringle, C, & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Incorporated: SAGE Publications

10. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd Ed., Sage: Thousand Oaks.



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## TOʻG VA TOʻGOLDI ҲУДУДЛАРИНИ МИНТАҚАЛАШ ҲУДУДИЙ РИВОЖЛАНИШНИ ТАРТИБГА СОЛИШ ВОСИТАСИ СИФАТИДА

**Абдулхаева Гулшан Махмудовна**

Тошкент давлат иқтисодиёт университети

Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси доценти, PhD

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a49](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a49)

**Аннотация.** Мақолада ҳудудий ривожланишни тартибга солиш воситаси сифатида минтақалаштиришдан фойдаланиш бўйича хорижий амалиёт муҳокама қилинади. Маълумки, ҳудудларни минтақалаштириш тартиби доимо мақсадли бўлиб, ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг кўплаб муаммоларини ҳал этишга хизмат қилади. Шунингдек, тоғ ва тоғолди ҳудудлари ривожланишининг нотекислигини камайтириш муаммосини ҳал қилишда ҳудуднинг ички ресурслари билан таъминланишини ҳисобга олиш зарурлиги асосланган, муаммоли ресурсларни минтақалаштириш мақсадга мувофиқлиги таъкидланган ва уни амалга ошириш методологиясини таклиф этилган.

**Калит сўзлар:** ҳудуд, иқлим, ресурс, саноат, демографик, меҳнат, молия, инфратузилма, инвестиция.

## РЕГИОНАЛЬНЫЕ ГОРЫ И ГОРНЫЕ РАЙОНЫ КАК СРЕДСТВО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

**Абдулхаева Гулшан Махмудовна**

Ташкентский государственный экономический университет

PhD, Доцент кафедры Управления человеческими ресурсами

**Аннотация.** В статье рассматривается зарубежная практика использования регионализации как средства регулирования территориального развития. Известно, что порядок регионализации регионов всегда целенаправлен и служит решению многих проблем социально-экономического развития регионов. Также при решении проблемы снижения неравномерности развития горных и предгорных регионов обосновывается необходимость учета обеспеченности внутренними ресурсами региона, подчеркивается целесообразность районирования проблемных ресурсов, а также предложена методика его реализации.

**Ключевые слова:** территория, климат, ресурс, промышленность, демография, труд, финансы, инфраструктура, инвестиции.

## REGIONAL MOUNTAIN AND MOUNTAIN AREAS AS A MEANS OF REGULATING TERRITORIAL DEVELOPMENT

**Abdulkhaeva Gulshan Makhmudovna**

Tashkent State University of Economics

PhD, Associate Professor of Human Resource Management

**Abstract.** The article discusses the foreign practice of using regionalization as a means of regulating territorial development. It is known that the order of regionalization of regions is always purposeful and serves to solve many problems of socio-economic development of regions. Also, in solving the problem of reducing the unevenness of the development of mountain and sub-mountain regions, the need to take into account the supply of internal resources of the region is based, the feasibility of regionalization of problematic resources is emphasized, and the methodology of its implementation is proposed.

**Keywords:** territory, climate, resource, industry, demographic, labor, finance, infrastructure, investment.

### **Кириш**

«Ўзбекистон — 2030» стратегиясида [1] белгиланганлигидек, барқарор иқтисодий ўсиш орқали аҳоли фаровонлигини таъминлаш устувор вазифалардан бири ҳисобланади. Шунингдек, ҳар қандай минтақанинг ривожланиши кўп мақсадли ва кўп ўлчовли жараёндир.

Тоғ ва тоғолди ҳудудларини минтақалаш ҳар бир мамлакат миллий иқтисодиёти тармоқ ва соҳаларини ривожлантириш, шунингдек, ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал этишда ниҳоятда муҳим аҳамият касб этишини кўрсатибгина қолмай, соҳадаги илмий-амалий тадқиқотлар долзарблигидан ҳам далолат беради.

Ривожланиш учун етарли ресурслар билан таъминланмаган кўплаб ҳудудларининг мавжудлиги кенг қўламли ижтимоий-иқтисодий муаммоларнинг кескинлашувига сабаб бўлади. Ҳудудларни барқарор, мувозанатли ривожлантириш ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари фаолияти самарадорлигини ошириш учун янги имкониятлар очадиган ҳудудий ривожланишни тартибга солиш воситаларини излашга олиб келади.

Тоғ ва тоғолди ҳудудларидан оқилона фойдаланиш ва уни муҳофаза қилиш шунингдек, ягона ер фондидан мамлакат ва унинг ҳудудларини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш манфаатлари йўлида фойдаланиш самарадорлигини таъминлашдан иборат. Ҳудудни минтақалаштириш маълум бир ҳудудларнинг барқарор ривожланишини, объектларни жойлаштириш учун ер участкаларини оқилона таъминлашни, шу билан бирга иқтисодий тармоқларининг иқтисодий самарадорлигини таъминлайди.

### **Муаммони шаклланиши**

Нотекис ривожланиш замонавий ижтимоий-иқтисодий маконнинг энг долзарб муаммоларидан биридир. У турли хил параметрлардаги фарқларда намоён бўлади: геосиёсий вазият, иқлим шароити, саноат ва қишлоқ хўжалигининг ривожланиш даражаси, ресурсларнинг асосий турлари билан таъминлаш даражаси, аҳолининг ҳаёт даражаси ва сифати шулар жумласидандир. Таъкидлаш жоизки, нотекис ривожланиш ҳудудларни ривожлантиришнинг объектив хусусияти

ҳисобланади ва у ижтимоий-иқтисодий маконнинг турли даражаларида ўзини намоён қилади.

Бугунги кунда Ўзбекистон Республикаси жами ер майдонларининг 43,6 фоизи (2022 й), жумладан, қишлоқ хўжалигига яроқли ерларнинг 55,3 фоизи, шунингдек, яйловларнинг 55,6 фоизи тоғ ва тоғолди ҳудудларида жойлашган. Ушбу ҳудудларда республика аҳолисининг 37 фоизи, шу жумладан, қишлоқ аҳолисининг 46 фоиздан кўпроғи истеъқомат қилмоқда. Меҳнат ресурсларининг 40 фоизга<sup>102</sup> яқини айнан шу ҳудудий бирлик улушига тўғри келсада, бу ҳудудларни минтақалаштиришда иқтисодий йўналишида махсус тадқиқот объекти сифатида тадқиқ этилмаган.

Шунингдек, таъкидлаб ўтиш керакки, тоғ ва тоғолди ҳудудларини минтақалашда агро-иқтисодий ва агро-био-иқлим, меҳнат ва инвестицион салоҳият ҳамда ишлаб чиқариш ва экспорт имкониятларидан меъёрий-ҳуқуқий, ташкилий-иқтисодий, технологик-инновацион ҳамда илмий-амалий характердаги база тўлиқ шакллантирилмаган, мавжудлари эса замон талабларига мос ҳолда такомиллаштирилмаган. Шу боис тоғ ва тоғолди ҳудудларнинг ушбу имкониятлардан мақсадли, оқилона ва самарали фойдаланилмасдан келинмоқда. Маълумки, ушбу ҳудудлар инсон фаолияти ёки табиий жараёнлар таъсирида экологик мувозанатлари бузилишига жуда мойил. Бу эса, атмосфера ва иқлим ўзгаришига кескин таъсир қилади. Иқлим ўзгаришлари, табиий ресурслар ва ижтимоий-иқтисодий фаолиятнинг аҳамияти мазкур ҳудудлар қишлоқ хўжалигини ривожлантиришда муҳим ҳисобланади. Тоғ ва тоғолди ҳудудлари имкониятларини ривожлантириш зарурияти ва аҳамияти, унда ҳудуд иқтисодиёти, инфратузилмаси, ижтимоий-иқтисодий, демографик, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш усуллари, экологик тоза маҳсулотлар етиштириш имкониятлари турли илмий асосланган ечимлар ишлаб чиқилишини талаб этади.

Минтақалаштириш ҳудудни маълум бир хусусият ёки муайян белгиларига кўра зоналарга бўлишни ўз ичига олади. Минтақалаштириш мақсадларининг хилма-хиллиги минтақалаштириш мезонлари ва параметрларининг кенг тўпламидан фойдаланиш асосида ҳудудни ажратишнинг турли хил вариантларини белгилайди: табиий ва иқлим шароитига кўра [2; 3; 4], ҳудудий ва тармоқ тузилиши [5], ресурсларнинг мавжудлиги даражаси, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси [6; 7; 8], аҳолининг яшаш шароитлари [9] ва бошқалар. Илмий адабиётларда таклиф қилинган минтақалаштириш вариантлари ҳам доимий, ҳам танланган, битта ёки кўп мезонли, бир ёки бир неча босқичда амалга оширилади. Шу билан бирга, мақсадли

---

<sup>102</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф ҳисоб-китоби



йўналтиришлардаги фарқларга, зоналарни ажратиш параметрларига, текширилган ҳудуд даражасига қарамай, қайд этилган тадқиқодчи олимлар минтақалаштиришни ҳудудий ривожланиш муаммоларини ҳал қилиш воситаси деб билишади.

Таъкидлаш жоизки, ҳудудни минтақавий ривожланишни тартибга солиш воситаси сифатида минтақалаштириш амалий характерга эга. Хорижий мамлакатларда минтақалаштириш, минтақавий тенгсизлик муаммосини ҳал қилишга қаратилганлигини ҳудудий ривожланишни тартибга солишнинг хорижий амалиётини таҳлил қилиш, аниқлашга имкон берди. Бундан ташқари, Европа Иттифоқи мамлакатларида ҳудудларни турли мезонларга кўра зоналарга бўлиш минтақавий сиёсатга табақалаштирилган ёндашишга имкон беради [10]. Мисол учун, Германияда минтақалаштириш тузилмавий жиҳатдан заиф ҳудудларнинг салоҳиятини ошириш ва мамлакатнинг ғарбий ва шарқий қисмлари, шаҳар ва қишлоқ жойлари ўртасидаги турмуш даражасидаги фарқларни камайтириш орқали мамлакатнинг барқарор ривожланишига эришишга қаратилган<sup>103</sup>. 2016 йилда Франциянинг ҳудудий тузилишидаги ўзгаришларнинг натижаси 13 минтақадан иборат янги ҳудудий тармоқ бўлди. Франция ҳудудини минтақалаштиришга янги ёндашувни қўллашнинг мақсадга мувофиқлиги ҳудудларнинг рақобатбардошлигини ошириш ва уларнинг иқтисодий ўсиши, ҳудудий тенгсизлик муаммосини ҳал қилиш, шунингдек, давлат органлари томонидан ўз вазифаларини амалга ошириш самарадорлигига қаратилган [11]. Чехия Республикасида мамлакат ҳудудини учта ҳудудга бўлиш таклиф этилади: иқтисодий ривожланган минтақалар, иқтисодий барқарор минтақалар ва иқтисодий жиҳатдан қолоқ минтақалар. Чехия Республикасини минтақалаштиришнинг асосий мақсади ҳудудлараро фарқларни камайтириш, минтақаларни ижтимоий-иқтисодий ривожланиш нуқтаи назаридан яқинлаштириш ва ҳар бир минтақа тури учун ўз ривожланиш вариантларини ишлаб чиқиш орқали уларнинг рақобатбардошлигини оширишдир. Кўшма Штатлардаги минтақалаштириш даражани тенглаштириш учун мамлакат ижтимоий-иқтисодий маконини ривожлантириш минтақавий ривожланишни тартибга солишга қаратилган. У табақалаштирилган принципга асосланади. Бу белгиланган зоналарнинг ҳар бири учун энг самарали бўлган минтақавий сиёсат ва тартибга солиш чораларини ишлаб чиқишга тўғри келади<sup>104</sup>. Минтақалараро тафовутларни камайтириш Японияда минтақавий ривожланишнинг устувор йўналишларидан биридир. У ерларнинг миллий тузилмасини яратиш ва уларда ишлаб

---

<sup>103</sup> Federal Office for Building and Regional Planning. Spatial Development and Spatial Planning in Germany. Bonn, 2001. 73 p

<sup>104</sup> United States Regional Economic Analysis Project. URL: <https://united-states.reaproject.org>

чиқариш тармоқлари, ижтимоий инфратузилма объектлари ва аҳолини мутаносиб тақсимлаш орқали амалга оширилади [11].

Шуни таъкидлаш керакки, кўриб чиқилган ҳудудий минтақалаштириш тажрибаси амалий аҳамиятга эга. Ундан минтақалаштиришни услубий асослаш учун (зоналарни ажратиш мезонлари, ҳудудларнинг асосий афзалликлари ва муаммоларини акс эттириш, маълум бир ҳудудий зона учун минтақавий сиёсатнинг ўзига хос турини асослаш ва танлаш, вазифаларни белгилаш, ривожланишнинг устувор йўналишларини аниқлаш ҳар бир ҳудудий зона ва мақсадларга эришиш воситалари учун) минтақанинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишини тартибга солиш воситаларидан бири сифатида стратегик режалаштириш ҳужжатларини ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкин.

Ҳудудларни минтақалаштириш амалиётини таҳлил қилиш ҳудудий зоналарни ажратиш бўйича таклиф этилаётган вариантлар аниқ мақсадли йўналишга эга эканлигини тасдиқлаш имконини берди. Бу минтақавий ҳокимият органлари томонидан минтақалаштиришдан республика субъектларини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш воситаси сифатида, шу жумладан минтақанинг мувозанатли, барқарор ривожланишини таъминлаш, ички потенциални амалга ошириш учун қулай шарт-шароитларни яратиш ва ҳудудларнинг рақобатбардошлигини ошириш, минтақалараро фарқларни камайтириш каби вазифаларни ҳал қилишда фойдаланиш мақсадга мувофиқлигини тасдиқлайди.

#### **Тадқиқот методологияси**

Тадқиқот жараёнида илмий мушоҳада, умумлаштирувчи кўрсаткичлар, жадвал ва чизмалар каби усуллардан кенг фойдаланилди.

Тоғ ва тоғолди ҳудудларини минтақалаштиришда муаммоли-ресурс ёндашуви алгоритми келтирилди.

#### **Таҳлил ва натижалар**

Республикамиз озиқ-овқат мустақиллигини мустаҳкамлаш, аҳолини озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлашни барқарорлаштиришда мамлакатимизнинг тоғ ва тоғолди ҳудудларига кирувчи 9 та вилояти 67 та (42,1 фоиз) туманининг ўрни ва аҳамияти катта ҳисобланади. Бу ҳудудларда республикамизда етиштирилаётган ялпи қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг 46,5 фоизи, жумладан, чорвачилик маҳсулотларининг 45,6 ва деҳқончилик маҳсулотларининг 47,2 фоизга яқини яратилмоқда. Республика тоғ ва тоғолди ҳудудларида етиштирилаётган ялпи қишлоқ хўжалиги маҳсулотининг 54,0 фоизини деҳқончилик маҳсулотлари, 46,0 фоизини чорвачилик маҳсулотлари ташкил этмоқда<sup>105</sup>.

<sup>105</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф ҳисоб-китоби

Тоғ ва тоғолди ҳудудларида аҳоли жон бошига республиканинг ўртача кўрсаткичидан дон 3,0 фоиз, картошка 1,5 марта, сабзавот 1,3 марта, мева 1,4 марта, узум 1,8 марта, гўшт ва сут 1,3 марта кўп етиштирилмоқда. 2022 йил ҳолатига кўра<sup>106</sup> республика бўйича аҳоли жон бошига етиштирилаётган доннинг 76 килограмми (38%), картошканинг 48 килограмми (55%), сабзавотнинг 138 килограмми (46,5%), меванинг 41,5 килограмми (51%), узумнинг 32 килограмми (66,7%), гўштнинг 33 килограмми (45%), сутнинг – 137 килограмми (43%) ва асалнинг 16 килограмми (42,1%) тоғ ва тоғолди ҳудудлари қишлоқ хўжалиги ҳиссасига тўғри келмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг бошқа ҳудудларига нисбатан ҳароратли кунлар сонининг кўплиги, салмоқли улушга эга тоғ ва тоғолди ҳудудлари билан ажралиб турувчи вилоятлардан бири Сурхондарё воҳаси ҳисобланади.<sup>107</sup>

Тоғ ва тоғолди ҳудудлари умумий ер майдони вилоятдаги жами 20,1 млн. гектар ер майдонининг 18,1 млн.гектарини ёки 90,0 фоизини ташкил этади<sup>108</sup>. Вилоятнинг 14 та маъмурий туманларидан 10 таси (71,4 фоизи) тоғ ва тоғолди ҳудудлари тоифасига киради.

Воҳа тоғ ва тоғолди ҳудудлари катта ер фонди ва қулай табиий иқлим шароити билан бирга салмоқли қишлоқ хўжалиги ерларига ҳам эга. Вилоят ҳудудида мавжуд суғориладиган қишлоқ хўжалиги ерларининг 76,0 фоизи, пичанзор ва яйловларнинг 98,0 фоизи, ўрмонзорларнинг 82,0 фоизи тоғ ва тоғолди ҳудудларида мужассамлашган<sup>109</sup>. Вилоят тоғ ва тоғоди ҳудудларига кирувчи туманларда қишлоқ хўжалигига яроқли ерларнинг 92,2 фоизи, шунингдек, пичанзор ва яйловларнинг 97,9 фоизи фермер ва деҳқон (шахсий томорқа) хўжаликлари ҳамда бошқа қишлоқ хўжалиги корхоналари тасарруфида ҳисобланади (1-жадвал).

Вилоят тоғ ва тоғолди ҳудудлари табиий шароитларининг бутун мажмуи – рельефи, иқлими, тупроқ қоплами, ер усти ва ер ости сувлари қишлоқ хўжалигига бевосита таъсир қилади. Ушбу таъсир кенг қамровли ва хилма-хилдир.

Тоғ ва тоғолди ҳудудлари қишлоқ хўжалигининг ҳозирги ҳолатини тавсифловчи омиллардан бири бу ушбу ҳудудлардаги аҳоли ва меҳнат ресурслари сони ҳамда малакали кадрларнинг мавжудлиги ҳисобланади. Чунки, тармоқ диверсикациялашуви меҳнат миграцияси даражасини пасайтирса, малакали ишчи-кадрларнинг мавжудлиги

---

<sup>106</sup>. Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси маълумотлари асосида муаллиф ҳисоб-китоби

<sup>107</sup> Abdulkhaeva.G. Main Directions For Development of Sewerage Regions of Mountainous and Bounded Territo.// International Journal of Research in Management & Business Studies. IJRMBS 2019. P.55- 58. (Global Impact Factor 0.705)

<sup>108</sup> Ўзбекистон Республикаси ер ресурслари, геодезия, картография ва давлат кадастри давлат қўмитаси “Ўзбекистон Республикаси ер фонди”. Тошкент – 2022.

<sup>109,47</sup> Ўзбекистон Республикаси Ер ресурслари, геодезия, картография ва Давлат кадастри Давлат Қўмитаси. Тошкент – 2018 й.

соҳада илм-фан ва ақлий меҳнат сиғими юқори бўлган иш ўринларини яратишга имкон беради, қишлоқ хўжалигида агротехник тадбирлар ҳамда жараёнларни автоматлаштириш ва механизациялаштириш даражасини ошириб, қишлоқда юқори қийматли иш ўринларини яратишга хизмат қилади.

**1-жадвал**

**Сурхондарё вилояти тоғ ва тоғолди ҳудудлари бўйича қишлоқ хўжалиги корхоналари ва ташкилотлари фойдаланадиган ерлар, 2010-2022 й<sup>110</sup>.**

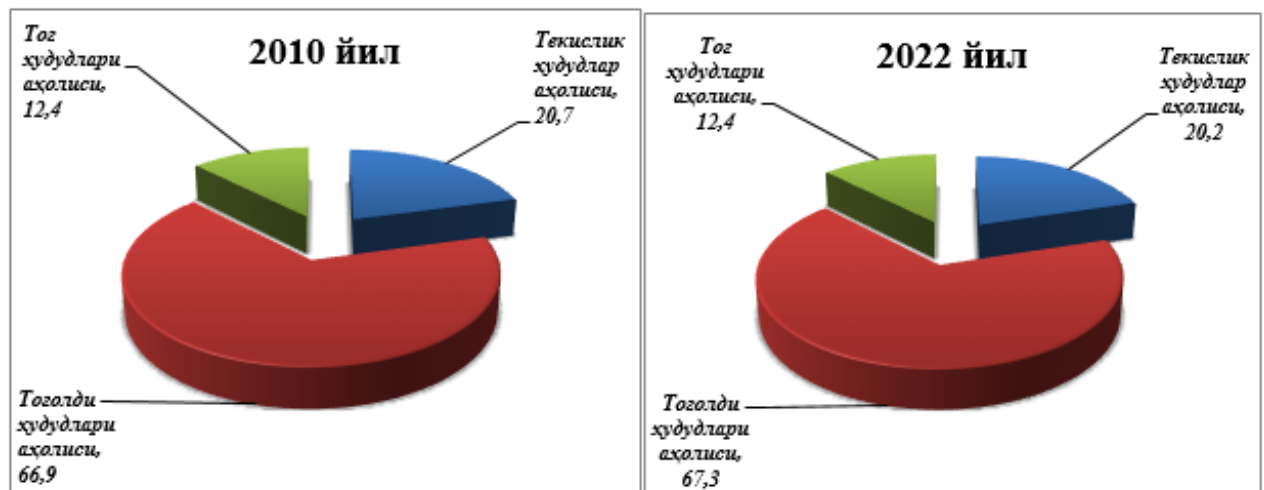
№		2010 й.		2018 й.		2022 й.	
		СВ	СВТТХ	СВ	СВТТХ	СВ	СВТТХ
1.	Умумий ер майдони, минг га	1415,1	1288,6	1358,4	1232,9	1357,1	1232,1
	Жамигага нисбатан, фоизда		91,1		90,8		90,8
2.	Экин майдони	279,8	218	277,1	216,3	276,4	215,6
	Жамига нисбатан, фоизда		77,9		78,1		78
3.	Кўп йиллик дарахтзорлар	31,4	28,6	32,6	29,2	33,1	29,8
	Жамига нисбатан, фоизда		91		89,8		89,9
4.	Пичанзор ва яйловлар	697,5	683,4	691,2	648,2	690,4	676,1
	Жамига нисбатан, фоизда		98		93,8		97,9
5.	Қишлоқ хўжалик ер турлари	1007,3	928,5	1001,1	922,7	1000,2	921,8
	Жамига нисбатан, фоизда		92,2		92,2		92,2
6.	Томорқа ерлари ва боғдорчилик, сабзавот уюшма ерлари	58,3	47,3	58,8	47,6	58,8	47,6
	Жамига нисбатан, фоизда		81,2		80,9		81,4
7.	Ўрмонзорлар	29,4	24,2	29,1	23,9	29,1	24,3
	Жамига нисбатан, фоизда		82,4		82,2		83,6
8.	Бошқа ерлар	273,8	242,2	268	237,5	268	237,5
	Жамига нисбатан, фоизда		88,5		88,6		88,6

Изоҳ: СВ – Сурхондарё вилояти бўйича жами. СВТТХ – Сурхондарё вилояти тоғ ва тоғолди ҳудудлари

Маълумки, меҳнат ресурсларининг шаклланиши аҳолининг умумий ва табиий ўсиш даражаси билан узвий боғлиқ бўлиб, ўзига хос менталитет, урбанизация даражасининг пастлиги кузатилиши ҳисобига тоғ ва тоғолди ҳудудлари аҳолиси текислик ҳудудлари аҳолисига нисбатан барқарор равишда ўсиб бориш тенденциясини намоён этмоқда. Таҳлиллар кўрсатишича, 2022 йилда вилоят тоғ ва тоғолди ҳудудлари бўйича жами аҳолининг 67,3 фоизи тоғолди ҳудудларида, 12,4 фоизи тоғли ҳудудларда истиқомат қилаётган бўлиб, охириги ўн йил

<sup>110</sup>Ўзбекистон Республикаси Ер ресурслари, геодезия, картография ва давлат кадастри давлат қўмитаси. Тошкент - 2010й.

мобайнида тоғолди ҳудудларида яшаётган аҳоли сонининг юқори ўсиш тенденцияси кузатилмоқда.



**1-расм. Сурхондарё вилояти тоғ ва тоғолди ҳудудларининг асосий демографик кўрсаткичлари, фоизда**

Вилоятга нисбатан тоғ ва тоғолди ҳудудлари аҳолиси 79,8 фоизни, шундан шаҳар аҳолиси 24,2 фоизни, қишлоқ аҳолиси эса 55,6 фоизни ташкил этгани. Тадқиқотлар 2010-2022 йиллар мобайнида тоғ ва тоғолди ҳудудларида меҳнат ресурсларининг 121,6 фоизга, иқтисодий фаол аҳолининг эса 130,0 фоизга ошганлигини ҳамда бу тенденциянинг яқин келажакда юқори суратларда сақланиб қолиниши боис, бу ҳолат тоғ ва тоғолди ҳудудлари қишлоқ хўжалиги тармоқ тузилишини шакллантиришда инobatга олиниши лозим, деб ҳисоблаймиз.

Тоғ ва тоғолди ҳудудлари миллий иқтисодиётнинг ҳудудий ўзига хос таркибий қисми бўлиб, ушбу ҳудудга хос хусусият ва имкониятлари билан ажралиб туради. Ушбу ҳудудларни минтақалаш ҳар доим мақсадга ёки муаммога йўналтирилган ҳолда белгиланса мақсадларга мувофиқ бўлган бўлар эди. Шу билан бирга, ҳудудларни тақсимлашда муаммоли ёндашувдан фойдаланишнинг мақсадга мувофиқлиги куйидаги сабабларга боғлиқ:

- ҳудудий ривожланиш муаммоларининг ўхшашлиги асосида табақалаштирилган минтақавий сиёсатни амалга ошириш, ҳудудларни гуруҳлаш ва зоналарни ажратиш имконияти минтақавий ривожланишни тартибга солиш амалиётида ҳар бир турдаги ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш муаммоларини ҳал қилиш учун мос усул ва воситаларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

- ресурслардан самаралироқ фойдаланиш, минтақавий ривожланишни тартибга солишда катта миқдордаги ресурсларни, айниқса молиявий маблағларни талаб қилади, бу амалда тоғ ва тоғолди ҳудудларини ҳудудий муаммоларни ҳал қилишга йўналтирилган, ҳудудларни ўхшашлик принципига кўра гуруҳлашни ўз ичига олган минтақалаштириш энг муаммоли ҳудудларни аниқлашга имкон беради.



Аммо шуни таъкидлаш керакки, ресурслар минтақанинг ижтимоий-иқтисодий жараёнлари ва ривожланиш тенденцияларини белгиловчи асосий омиллардан биридир. Минтақавий ресурсларнинг (табiiй, иқлимий, демографик, меҳнат, молиявий, инфратузилма, инвестицион, ишлаб чиқариш, инновация) миқдорий ва сифат хусусиятлари ички салоҳиятни шакллантиради ва тоғ ва тоғолди ҳудудларининг рақобатбардошлиги ва ижтимоий-иқтисодий жозибадорлик даражасини белгилайди.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, биз тоғ ва тоғолди ҳудудларини минтақалаштиришда муаммоли-ресурс ёндашувидан фойдаланишни мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз. Бундан ташқари, муаммо-ресурс ёндашувининг афзаллиги ҳудуднинг ресурслар билан таъминланишини унинг ижтимоий-иқтисодий муаммолари билан таққослаш орқали ҳудуднинг ички потенциалидан фойдаланиш самарадорлиги даражасини баҳолаш мумкин. Ушбу ҳолатлар ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш муаммолари ва уларнинг ресурслар билан таъминланиш даражасини аниқлаш асосида ҳудудларни гуруҳлаш, бир хил зоналарни аниқлаш ва ҳудудларни ривожлантиришни тартибга солиш воситаларини жорий этиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқишга имкон берадиган минтақалаштириш методологиясини ишлаб чиқиш учун асос бўлди. Алгоритм усули икки босқични кетма-кет амалга оширишни ўз ичига олади (2-расм).

Биринчи босқичда ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий муаммолари ва улар учун мавжуд бўлган ички ресурсларни баҳолаш амалга оширилади. Тоғ ва тоғолди ҳудудларини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш муаммоларини аниқлаш қуйидаги параметрлар бўйича амалга оширилиши таклиф этилади: тоғ ва тоғолди ҳудудлари аҳолисининг ўртача иш ҳақи (ҳаёт даражаси), рўйхатга олинган ишсизлик даражаси (меҳнат бозори), чакана савдо айланмаси ва аҳолига пуллик хизматлар ҳажми (истеъмол бозори), саноат ишлаб чиқариши ва қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари (моддий ишлаб чиқариш тармоқлари) ҳажми, асосий капиталга инвестициялар ҳажми (инвестиция фаолияти), корхоналар ва якка тартибдаги тадбиркорлар сони (иқтисодий фаолият). Ҳудудларнинг ички ресурсларини баҳолаш учун қуйидаги кўрсаткичлар танланди: қишлоқ хўжалиги ерларининг ер майдони, ўрмонлар майдони ва сув ресурслари ҳажми (табiiй ресурсларнинг мавжудлиги даражаси тўғрисида тушунча беради), аҳоли, табiiй ва миграция ўсиш коэффициентлари (ижтимоий-демографик ресурслар), меҳнатга лаёқатли аҳолининг умумий аҳоли сонидаги улуши (меҳнат ресурслари), аҳолини шифокорлар билан таъминлаш, болаларни мактабгача таълим муассасаларидаги ўринлар билан таъминлаш (ижтимоий инфратузилма ресурслари), ўз даромадларининг умумий

миқдордаги улуши маҳаллий бюджет даромадлари (молиявий ресурслар), асосий воситалар мавжудлиги (ишлаб чиқариш ресурслари).



2-расм. Тоғ ва тоғолди худудларини минтақалаштиришда муаммоли-ресурс ёндашуви алгоритми<sup>111</sup>

Иккинчи босқичда ажратилган ҳудудий зоналарнинг ҳар бири учун ҳозирги ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси ва ички ресурслар билан таъминлаш даражасидан келиб чиққан ҳолда ҳудудий ривожланишни тартибга солиш воситаларини жорий этиш ва улардан фойдаланиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилади.

Ҳудудий ривожланишни тартибга солиш усуллари ва воситаларини асослашга бундай табақалаштирилган ёндашув ҳудудий ривожланишнинг ўзига хос хусусиятларини аниқроқ кўриб чиқишга ва ҳар бир ҳудудни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш муаммоларини самарали ҳал қилишга қодир бўлган давлат томонидан тартибга солишнинг бундай воситаларидан фойдаланишга имкон беради деб тахмин қилинади.

<sup>111</sup> Муаллиф тадқиқотлари асосида.

### **Хулоса ва таклифлар**

Хулоса қилиб шуни таъкидлаймизки, минтақавий ривожланишни тартибга солишнинг маҳаллий ва хорижий амалиёти ҳудудларни минтақалаштириш самарали таъсир воситаларидан бири эканлигини кўрсатади, бу нафақат ҳудудий ривожланишнинг ижтимоий-иқтисодий муаммоларини ҳал қилишда табақалаштирилган ёндашувни амалга ошириш имконини беради, балки, турли даражадаги ҳокимият органлари фаолиятини мувофиқлаштиришни такомиллаштириш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Мамлакат озиқ-овқат хавфсизлигини таъминлашда ҳудудлар тармоқ салоҳиятидан, хусусан тоғ ва тоғолди ҳудудларини минтақалашда қишлоқ хўжалиги имкониятларидан оқилона ва самарали фойдаланиш муҳим аҳамиятга эга. Тоғ ва тоғолди ҳудудлари қишлоқ хўжалигининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда унинг барқарорлигини таъминлаш мамлакат озиқ-овқат хавфсизлигини мустаҳкамлаш билан бирга, соҳа экспорт салоҳиятини ошириш ва қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари импорти таркиби ва географиясини диверсификациялаш ҳамда аҳоли бандлиги даражаси ва даромадини ошириш омилларидан бири, деб ҳисоблаймиз. Шу боис, тоғ ва тоғолди ҳудудларини минтақалашдаги ҳудудий ривожланиш муаммолари доирасидаги фундаментал, амалий ва инновацион тадқиқотларни фаоллаштириш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз.

Шунингдек, тоғ ва тоғолди ҳудудларини минтақалаш ҳудудий ривожланишидаги аҳамиятини инобатга олган ҳолда давлат томонидан қўллаб-қувватлашнинг устувор йўналишлари ишлаб чиқиши ва қабул қилиниши лозим. Бунинг натижасида ушбу ҳудудларда макроиқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларни юқори даражага олиб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги «Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида»ги ПФ-158-сон Фармони.

2. Бурцева Е.И. Эколого-экономическое районирование территории Республики Саха (Якутия) // Вестн. Северо-Вост. фед. ун-та им. М.К. Аммосова. 2005. Т. 2. № 1. С. 111–119.

3. Пивненко В.Н. Влияние районирования северных регионов России на формирование и реализацию социальной политики: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2011. 26 с.

4. Вишневский Д.С., Демьяненко А.Н. Макроэкономическое зонирование как метод стратегического анализа: Дальний Восток России // Пространственная экономика. 2010. № 4. С. 6–31.

5. Шитова О.А. Экономическое зонирование как предпосылка совершенствования территориального развития // Управление

экономическими системами. 2012.№7(43). URL:  
<http://uecs.ru/marketing/item/1454-2012-07-20-06-10-45> (дата  
обращения 30.08.2018).

6. Анисимова Е.И. Разработка региональной программы развития в условиях районирования национальной экономики: автореф. дис. канд. экон. наук. М., 2008. 26 с.

7. Прудников С.П. Устойчивое развитие сельских территорий на основе принципа территориальноэкономического зонирования // Вестн. Брян. гос. ун-та. 2015. № 3. С. 325–328.

8. Пивненко В.Н. Влияние районирования северных регионов России на формирование и реализацию социальной политики: автореф. дис. канд. экон. наук. М., 2011. 26 с.

9. Якубов А.Х. Цели, критерии и методические подходы к оптимизации сельских поселений в муниципальном районе // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2009. № 26 (164). Экономика. Вып. 22. С. 104–109.

10. Kutscherauer A. *Regional disparities in regional development of the Czech Republic – their occurrence, identification and elimination*. Ostrava, 2010. 120 p.

11. Antunez K., Brigitte Baccaini B., Guerois M., Ysebaert R. Disparities and territorial discontinuities in France with its new regions: A multiscalar and multidimensional interpretation. *Economics and statistics*, 2017, vol. 497–498, pp. 19–41.

12. Ono K. Challenges for a balanced and sustainable development in Japan. *Informationen zur Raumentwicklung*, 2008, h. 8, pp. 507–514.



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ ЧЕРЕЗ АГРОТУРИЗМ В САМАРКАНДЕ

**Анваров Нодир Аллаёрович**

Докторант в Научно-исследовательском  
институте развития туризма

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a50](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a50)

**Аннотация.** Сельские районы Самарканда, обладающие богатым историческим и культурным наследием, сталкиваются с проблемами в сфере экономического и социального развития. Как инновационная форма туризма, агротуризм является многообещающим инструментом содействия устойчивому развитию сельских территорий. В этом кратком изложении представлен обзор основных аспектов развития сельских районов Самарканда с точки зрения агротуризма.

Наконец, в статье рассматриваются проблемы и перспективы развития агротуризма в Самарканде и предлагаются практические рекомендации для государственных и частных заинтересованных сторон, а также академического сообщества по содействию устойчивому развитию сельских районов посредством агротуризма в этом регионе.

**Ключевые слова:** Агротуризм, развития, культура, экономика, сельский районы, повышение, эффективность, привлекательность, новое решение.

## SAMARQANDDA AGROTURIZM ORQALI QISHLOQ HUDUDLARINI RIVOJLANTIRISH

**Anvarov Nodir Allayorovich**

Turizmni rivojlantirish ilmiy-tadqiqot instituti doktoranti

**Аннотация.** Boy tarixiy va madaniy merosga ega Samarqandning qishloq hududlari iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish sohasida muammolarga duch kelmoqda. Turizmning innovatsion shakli sifatida agroturizm qishloqning barqaror rivojlanishini rag'batlantirishning istiqbolli vositasi hisoblanadi. Ushbu qisqacha ma'lumot agroturizm nuqtai nazaridan Samarqand qishloqlarini rivojlantirishning asosiy jihatlari haqida umumiy ma'lumot beradi.

Nihoyat, maqolada Samarqandda agroturizmni rivojlantirishning muammolari va istiqbollari ko'rib chiqiladi hamda davlat va xususiy manfaatdor tomonlar, shuningdek, akademik hamjamiyat uchun mintaqada agroturizm orqali qishloqni barqaror rivojlantirishga ko'maklashish bo'yicha amaliy tavsiyalar taqdim etiladi.

**Калит so'zlar:** Agroturizm, taraqqiyot, madaniyat, iqtisodiyot, qishloq, yuksalish, samaradorlik, jozibadorlik, yangi yechim.



## DEVELOPMENT OF RURAL TERRITORIES THROUGH AGRO TOURISM IN SAMARKAND

**Anvarov Nodir Allayorovich**

PhD student at the Research Institute for Tourism Development

**Abstract.** Rural areas of Samarkand, which have a rich historical and cultural heritage, face problems in the field of economic and social development. As an innovative form of tourism, agritourism is a promising tool for promoting sustainable rural development. This brief provides an overview of the main aspects of rural development in Samarkand from an agritourism perspective.

Finally, the article examines the challenges and prospects for agritourism development in Samarkand and offers practical recommendations for public and private stakeholders, as well as the academic community, to promote sustainable rural development through agritourism in the region.

**Keywords:** Agritourism, development, culture, economy, rural areas, increase, efficiency, attractiveness, new solution.

### Введение

Сельские районы Самарканда, богатые историей и культурой, играют важную роль в облике этого великолепного региона. Однако, несмотря на свое богатство, сельские районы Самарканда сталкиваются с проблемами, связанными с экономическим спадом, миграцией населения и общими трудностями, характерными для многих сельских территорий. В этом контексте агротуризм как инновационная и устойчивая форма туризма представляет собой многообещающее решение для преобразования сельских территорий и содействия их устойчивому развитию.

Агротуризм — это симбиоз сельского хозяйства и туризма, предлагающий туристам уникальную возможность погрузиться в аутентичную сельскую жизнь, пообщаться с местными жителями и оценить традиционные методы ведения сельского хозяйства. В условиях Самарканда с его уникальным историческим и культурным наследием агротуризм может стать важным инструментом сохранения и популяризации традиций и обычаев, а также создания новых источников дохода для местных жителей.

Целью данного исследования является углубленный анализ влияния агротуризма на развитие сельских территорий Самарканда. В исследовании рассматриваются различные аспекты: от экономических и социально-культурных выгод для местного населения до инфраструктурных и технологических инноваций, способствующих созданию устойчивой и привлекательной среды для туристов. Посредством всестороннего обзора литературы, анкетирования и интервью с местными жителями, туристами и предпринимателями данное исследование направлено на выявление потенциала агротуризма в Самарканде и предложение конкретных мер по его эффективной реализации для устойчивого развития сельских районов.

Анализируется роль агротуризма в создании новых источников дохода для местных жителей и создании рабочих мест, тем самым способствуя снижению сезонности рынка труда. Подчеркнуто влияние агротуризма на сохранение традиций и культурного наследия региона посредством популяризации уникального опыта, и ремесел. В резюме также обсуждаются образовательные и учебные программы, направленные на укрепление связей между сельскими сообществами и туристами.

**Таблица 1**

**Факторы развития агротуризма в сельских территориях Самарканда <sup>112</sup>**

№	Фактор Развития	Описание	Влияние на агротуризм в Самарканде
1	Экономический эффект	Измерение влияния агротуризма на экономику сельских районов: доходы, занятость, местные предприятия.	Способствует созданию новых источников дохода и рабочих мест, снижает сезонность трудового рынка.
2	Социокультурное влияние	Оценка воздействия агротуризма на сохранение традиций, культурного наследия и социальной структуры сельских общин.	Поддерживает традиции, способствует обмену культурным опытом между туристами и местным населением.
3	Инфраструктурные потребности	Анализ необходимости развития инфраструктуры для поддержки агротуризма: гостиницы, дорожная сеть, образовательные учреждения.	Требует инвестиций в создание и обновление инфраструктуры, чтобы сделать регион привлекательным для туристов.
4	Технологические инновации	Рассмотрение применения современных технологий в сельском хозяйстве и агротуризме: цифровой маркетинг, умные системы управления фермой и т.д.	Повышает конкурентоспособность, обеспечивает эффективность сельскохозяйственных процессов и привлекает технологически ориентированных туристов.

<sup>112</sup> Авторская разработка

Аспекты развития инфраструктуры, в том числе создание сельскохозяйственных кооперативов и развитие сельских гостиниц, рассматриваются в контексте улучшения жизни местного населения и привлечения инвестиций в регион. Особое внимание будет уделено использованию современных технологий в агротуризме, от цифрового маркетинга до сельскохозяйственных инноваций, для повышения конкурентоспособности и привлечения внимания туристов.

В данной таблице представлен общий обзор факторов, которые могут повлиять на развитие агротуризма в сельской местности Самарканда.

Формулы анализа развития сельских территорий посредством агротуризма могут быть разнообразными и зависеть от конкретных параметров и факторов, которые требуется оценить. Вот несколько примеров формул, которые можно использовать в анализе:<sup>113</sup>

1. Экономический эффект:

- Индекс экономического воздействия агротуризма (ЭВА):

$$\text{ЭВА} = \left( \frac{\text{Доходы от агротуризма}}{\text{Общие доходы сельской территории}} \right) \times 100$$

2. Социокультурное влияние:

- Индекс сохранения культурного наследия (ИСКН):

$$\text{ИСКН} = \left( \frac{\text{Сохраненные традиции и культурные объекты}}{\text{Всего традиций и культурных объектов}} \right) \times 100$$

3. Инфраструктурные потребности:

- Индекс инфраструктурной готовности (ИИГ):

$$\text{ИИГ} = \left( \frac{\text{Объекты инфраструктуры для туристов}}{\text{Общее количество объектов инфраструктуры}} \right) \times 100$$

4. Технологические инновации:

- Индекс технологической интеграции (ИТИ):

$$\text{ИТИ} = \left( \frac{\text{Применение современных технологий в агротуризме}}{\text{Общее количество сельскохозяйственных предприятий}} \right) \times 100$$

5. Образовательные программы:

- Индекс образовательного развития (ИОР):

$$\text{ИОР} = \left( \frac{\text{Количество образовательных программ}}{\text{Общее количество образовательных учреждений}} \right) \times 100$$

6. Социальная устойчивость:

- Индекс социальной стабильности (ИСС):

$$\text{ИСС} = \left( \frac{\text{Уровень удовлетворенности жителей сельских территорий}}{\text{Общий уровень удовлетворенности}} \right) \times 100$$

Эти формулы являются примерами и могут быть настроены в зависимости от конкретных данных и целей вашего анализа. Они внесут

<sup>113</sup> Авторская разработка

вклад в количественную оценку различных аспектов развития сельских районов посредством агротуризма в Самаркандской области.

### **Материалы и методы**

Материалы и методы исследования важны для обеспечения научной обоснованности и надежности результатов. Вот общий обзор того, как организовать раздел «Материалы и методы» для исследования развития сельских территорий посредством агротуризма в Самаркандской области:

#### **1. Место учебы:**

- Определение территории: Выберите конкретные территории Самаркандской области для проведения исследования. Обосновать выбор этих территорий исходя из их потенциала для развития агротуризма.

#### **2. Сбор данных:**

##### **2.1. Первичные данные:**

- Контрольный опрос:

- Разработка анкет для опроса жителей, туристов и предпринимателей сельской местности.

- Включите вопросы о современном состоянии сельского хозяйства, туристических интересах и мнениях о возможном развитии агротуризма.

- Интервью:

- Провести структурированные интервью с представителями местных органов власти, агропромышленных компаний и туристических организаций.

##### **2.2. Вторичные данные:**

- Литературный обзор:

- Анализировать научные статьи, исследования и публикации, связанные с агротуризмом, развитием сельских территорий и туризмом Самаркандской области.

- Статистические данные:

- Используйте статистику местных и национальных властей для получения информации о сельском хозяйстве, занятости и других экономических показателях.

#### **3. Анализ данных:**

- Статистический анализ:

- Применять статистические методы для обработки количественных данных, таких как средние значения и стандартные отклонения.

- Используйте графики и таблицы для визуализации данных.

- Анализ содержания:

- Анализируйте текстовые данные из анкет и интервью, используя методы контент-анализа, чтобы выявить ключевые темы и тенденции.

#### **4. Методы исследования:**

- Качественные методы:
  - Для более детального понимания взглядов и опыта участников возможны глубинные интервью и фокус-группы.
- Количественные методы:
  - Используйте опросы и статистический анализ для количественной оценки различных аспектов развития агротуризма.
  - Сравнительный анализ:
    - Сравните данные между различными областями, чтобы выявить различия и общие тенденции.

#### 5. Этические соображения:

- Декларация о согласии участников:
  - Обеспечить получение информированного согласия от всех участников исследования.
- Анонимность и конфиденциальность:
  - Гарантия анонимности и конфиденциальности данные участников исследования.

Эти методы и материалы могут быть адаптированы к конкретным условиям и требованиям вашего исследования развития сельских территорий посредством агротуризма в Самаркандской области.

#### **Анализ и результаты**

Раздел «Анализ и результаты» вашего исследования развития сельских территорий посредством агротуризма в Самаркандской области должен содержать интерпретацию данных, полученных с помощью проведенных методов исследования. Вот общий организационный план этого раздела:

1. Анализ данных:
  - 1.1. Экономический анализ:
    - Доходы от агротуризма:
      - Оцените средний доход от агротуризма в каждом из исследуемых районов.
      - Сравните их с общими доходами сельской местности.
    - 1.2. Социокультурный анализ:
      - Сохранение культурного наследия:
        - Проанализировать результаты Индекса сохранения культурного наследия (ССИ).
          - Определить, в какой степени агротуризм успешно влияет на сохранение культурных традиций и достопримечательностей.
        - 1.3. Анализ инфраструктуры:
          - Подготовка инфраструктуры:
            - Изучите Индекс готовности инфраструктуры (IRI).
            - Выделить ключевые аспекты инфраструктуры, которые нуждаются в улучшении.
          - 1.4. Технологический анализ:
            - Технологическая интеграция:



- Анализ результатов Индекса технологической интеграции (ТИИ).
  - Определить технологии, успешно используемые в агротуризме.
- 1.5. Образовательный анализ:
- Разработка образовательных программ:
  - Рассмотрим результаты Индекса развития образования (EDI).
  - Определить эффективность образовательных программ в условиях агротуризма.

- 1.6. Социальный анализ:
- Стабильность и взаимодействие:
  - Проанализируйте индекс социальной стабильности (SSI).
  - Сделать выводы о социальной устойчивости и взаимодействии между сообществами.

2. Результаты и выводы:
- Сводка результатов:
  - Обобщите свои данные в общую статистику, такую как средние значения, проценты и т. д.
  - Сравнительный анализ:
  - Сравните результаты между округами, выделив ключевые различия и общие тенденции.
  - Выводы:
  - Сформулировать основные выводы о влиянии агротуризма на развитие сельских территорий Самаркандской области.

3. Обсуждение результатов:
- Контекст поиска:
  - Обсудите, насколько ваши результаты соответствуют целям исследования и литературе.
  - Ограничения исследования:
  - Опишите ограничения, с которыми вы столкнулись во время исследования.
  - Практические рекомендации:
  - Предложить практические рекомендации по развитию агротуризма в сельской местности каждого района.

4. Графики и таблицы:
- Визуализация данных:
  - Вставляйте графики, диаграммы и таблицы для визуализации результатов.

Этот обзор содержит основные шаги для анализа и представления результатов.

### **Обсуждение**

В свете современных вызовов и потребностей развития сельских территорий, агротуризм в Самарканде представляет собой не только возможность привлечения туристов, но и средство устойчивого развития региона.

Обсуждение подчеркивает, что развитие агротуризма в Самарканде представляет собой важное направление для устойчивого развития сельских территорий, привлечения туристов и поддержания культурного наследия региона. Эффективное внедрение агротуризма требует комплексного подхода и сотрудничества между государственными органами, местным населением и предпринимателями. Важно сохранить баланс между экономической выгодой и сохранением уникальной природы и культуры Самарканда для будущих поколений.

Обсуждение подчеркивает комплексный характер развития агротуризма в Самарканде и важность сбалансированного подхода для достижения устойчивых результатов.

### **Заключение**

В результате изучения развития сельских территорий посредством агротуризма в Самаркандской области выявлен ряд ключевых аспектов, влияющих на потенциал и эффективность реализации агротуристических инициатив. На основании данных анализа, обсуждения результатов и оценки результатов делается заключение.

#### **1. Экономический эффект:**

- Установлено, что агротуризм оказывает положительное влияние на экономику региона, помогая увеличить доходы сельских жителей и создать новые рабочие места.

#### **2. Социокультурное влияние:**

- Агротуризм стал средством сохранения и передачи традиций и культурного наследия, а также укрепления самобытности сельских сообществ.

#### **3. Требования к инфраструктуре:**

- Определены основные потребности в развитии туристической инфраструктуры, в частности в улучшении гостиничного сервиса и транспортного сообщения.

#### **4. Технические инновации:**

- Была подчеркнута важность интеграции современных технологий в сельское хозяйство для повышения производительности и привлечения внимания туристов.

#### **5. Образовательные программы:**

- Установлено, что образовательные программы в рамках агротуризма способствуют образованию местного населения и создают уникальные образовательные возможности для туристов.

#### **6. Социальная устойчивость:**

- Сделан вывод, что агротуризм способствует укреплению социальных связей и сближению различных сообществ, тем самым повышая взаимопонимание.

Подводя итог, результаты исследования подчеркивают важность развития агротуризма в Самаркандской области как стратегического направления содействия экономическому, социально-культурному и технологическому развитию сельских территорий. Рекомендации и выводы составляют основу для разработки и реализации конкретных программ и мероприятий по поддержке агротуризма, тем самым способствуя устойчивому развитию региона.

### **Список литературы**

1. Указ Президента № УП-4861 «О мерах по обеспечению ускоренного развития туристской отрасли Республики Узбекистан» от 2 декабря 2016 года.
2. O'zbekiston Respublikasida turizm sohasini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risidagi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni (13.08.2019).
3. Smith, J. (2019). "Agrotourism: A Sustainable Approach to Rural Development." *Journal of Sustainable Tourism*, 25(3), 123-145.
4. Brown, A., & Jones, B. (2020). "The Economic Impact of Agrotourism on Rural Communities." *International Journal of Agricultural Economics*, 15(2), 67-89.
5. Johnson, M., & White, K. (2018). "Cultural Preservation through Agrotourism: Case Studies from Central Asia." *Cultural Heritage Management*, 12(4), 210-230.
6. Department of Agriculture, Region of Samarkand. (2021). *Annual Report on Agricultural Development*.
7. United Nations World Tourism Organization. (2017). *Agrotourism: Integrating Agriculture and Tourism for Sustainable Development*.
8. Garcia, R., & Martinez, A. (2016). "Technological Innovations in Agrotourism: A Case Study of Successful Practices in Europe." *Journal of Agricultural Innovation*, 8(1), 45-62.
9. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)
10. [www.e-qaror.gov.uz](http://www.e-qaror.gov.uz)
11. <https://buddha.by/termez-buddiiskoe-nasledie-uzbekistana>
12. <http://uzbek-travel.com/tours/religion/zoroastrian-and-buddhist-heritage-of-uzbekistan/>
13. [www.biznes-daily.uz](http://www.biznes-daily.uz)
14. <https://uzbektourism.uz>
15. <https://www.salamstandard.org>
16. <https://sof.uz/news/show/20277>



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## СТИМУЛЫ ДЛЯ РАЗВИТИЯ УСТОЙЧИВОЙ ЭКОНОМИКИ

**Карабаева Гулнора Шарафитдиновна**

PhD, доцент кафедры экономика труда и управление  
Ташкентского филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова

e-mail: [karabaeva.guln@mail.ru](mailto:karabaeva.guln@mail.ru)

ORCID: 0000-0002-3169-6704

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a51](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a51)

**Аннотация.** В статье рассмотрены основные аспекты развития малого бизнеса в условиях трансформации экономики. Автор акцентирует внимание на деятельность предприятий и утверждает, что инновационные подходы помогут предпринимателю и менеджеру направить весь потенциал для решения задач предприятия. Определены основные направления совершенствования бизнеса в соответствии со Стратегией «Узбекистан – 2030» для достижения устойчивого роста экономики.

**Ключевые слова:** производство, предприятие, организация, стратегия, ресурсы, экономический рост.

## IQTISODIYOTNI BAQAROR RIVOJLANISHINI RAG'BATLANTIRISH

**Karabaeva Gulnora Sharafitdinovna**

PhD, Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv kafedrasida dotsenti  
G. V. Plekhanov nomidagi RIU Toshkent filiali

**Annotatsiya.** Maqolada iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida kichik biznesni rivojlantirishning asosiy jihatlari ko'rib chiqilgan. Muallif korxonalar faoliyatiga e'tibor qaratgan va innovatsion yondashuvlar tadbirkor va menejerga korxonaga muammolarini hal qilish uchun o'z imkoniyatlarini to'liq yo'naltirishga yordam beradi, deb ta'kidlagan. Barqaror iqtisodiy o'sishga erishish uchun "O'zbekiston – 2030" strategiyasiga muvofiq tadbirkorlik faoliyatini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari belgilab berilgan.

**Kalit so'zlar:** ishlab chiqarish, korxonaga, tashkilot, strategiya, resurslar, iqtisodiy o'sish.

## INCENTIVES FOR SUSTAINABLE ECONOMY DEVELOPMENT

**Karabaeva Gulnora Sharafitdinovna**

PhD, Associate Professor, Department  
of Labor Economics and Management

Tashkent branch of RUE named after G.V. Plekhanov

**Abstract.** The article discusses the main aspects of small business development in the context of economic transformation. The author focuses on the activities of enterprises and argues that innovative approaches will help the entrepreneur and manager direct their full potential to solve the problems of the enterprise. The main directions for business

improvement have been identified in accordance with the Strategy “Uzbekistan – 2030” to achieve sustainable economic growth.

**Keywords:** production, enterprise, organization, strategy, resources, economic growth.

### **Введение**

Узбекистан, следуя по пути государственной независимости и свободного развития, успешно проводит реформы, направленные на рост национальной экономики и выход в мировое сообщество, шаг за шагом преодолевая многие трудности. По мнению МВФ, экономика Узбекистана продемонстрировала исключительную устойчивость к возникшим в последнее время глобальным вызовам. Геополитические потрясения повлекли за собой приток мигрантов и существенное увеличение объема поступающих в экономику страны денежных переводов в 2022 году, что способствовало росту внутреннего спроса и привело к росту реального ВВП на уровне 5,7 процента в 2023 году [1]. Реализуя политику открытости, государство стремится вывести общество на уровень высокоразвитой страны, пробудить в людях инициативность и новаторские стремления, всегда достигать цели и не останавливаться на достигнутом.

Ш.М.Мирзиёев во время открытого диалога с предпринимателями заявил, чтобы малые предприниматели «встали на ноги» и расширили свою деятельность, будут внедряться совершенно новые подходы. Будет создана целостная экосистема по обучению представителей данного сектора предпринимательству, разработке для них проектов, финансированию деятельности, поиску бизнес-партнёров и рынка сбыта продукции [2].

Поскольку мы хотим достичь экономического и социального прогресса, занять передовые позиции в области науки и техники, необходимо добиться прогресса во всех областях, будь то производство или образование, медицина или искусство, управление или дипломатия. К сожалению, все это не достигается само по себе и сразу. Точно так же, как «от слова «холва» во рту сладко не станет», не имея должного понимания ситуации на работе, не имея умения видеть перспективу и стратегического мышления, сама экономика не обеспечит того изобилия и благополучия, которое необходимо для всех нас в жизни. Поэтому построить легко, как бывает в наших мечтах, особую райскую страну невозможно.

Целью исследования является анализ развития предприятий и организаций в условиях перехода к цифровой экономике и определение ведущих задач для достижения устойчивого роста.

### **Обзор литературных источников**

Тематика устойчивой экономики и развития бизнес-перспективы всегда занимали важное место в исследованиях многих зарубежных и



отечественных ученых. Библиотечные фонды имеют много литературных источников в этой сфере, но сегодня, в условиях неопределенности геополитической направленности некоторых стран, вопросы достижения экономической устойчивости особенно актуальны.

Проблемы обеспечения и измерения социально-экономической эффективности отражены в трудах ряда зарубежных авторов: Х. Майера, Л. Вальраса, М. Ротбарда, Д. Норта, Х. Уэрта де Сото и др.

Анализируя работы российских экономистов, мы выделили самые интересные концепции. Так, Е.В. Романовская считает, что составленный предпринимателем бизнес-план содействует нахождению необходимого и более подходящего источника финансирования для будущего бизнеса [3].

М.А. Белецкий говорит, что для успешного устойчивого развития бизнеса в конкурентной среде необходимо интегрировать принципы устойчивости в стратегическое планирование компании [4].

Т.С. Соболев пишет, что улучшение качества жизни населения, являясь стратегической задачей развития страны, требует создания условий для развития предпринимательской деятельности, определения наиболее целесообразных направлений развития бизнеса и выявления новых рынков сбыта [5].

Изучением тенденции развития малого бизнеса в Узбекистане занимались отечественные ученые: Г.Ш.Абдурахманова, Н.К. Зокирова Ш.Ж.Эргашходжаева, Б.К.Гойибназаров и др.

Н.К. Зокирова отмечает, что процессы цифровой трансформации являются одним из эффективных механизмов и современным драйвером развития как экономики страны, так и отдельных ее отраслей, что требует комплексного внедрения цифровых технологий в процессы производства и управления. Применение цифровых платформ революционизирует промышленное производство [6].

Абдукаримов Ф. Б. А. утверждает, что в условиях цифровой экономики малый бизнес является важным фактором создания многоуровневой экономики, формирования класса средних собственников, являющегося основой социальной стабильности общества, создания конкурентной среды, достижение устойчивого экономического роста [7].

Благодаря многоплановым реформам в Узбекистане произошли определенные сдвиги, прогнозирующие дальнейший экономический рост, делает вывод в своих исследованиях Н.А. Камилова [8].

### **Методологические аспекты**

Методологией данного исследования являются экономические реформы в сфере малого и среднего бизнеса, разработка и обоснование основных направлений совершенствования развития предприятий и организаций в республике. В соответствии с этим, исследование должно

помочь определить эффективные методы поиска путей обеспечения устойчивого экономического роста.

Устойчивое развитие - комплекс мер, нацеленных на удовлетворение текущих потребностей человека при сохранении окружающей среды и ресурсов, то есть без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Устойчивое развитие возможно при равновесии трех основных составляющих: экономический рост, социальная ответственность и экологический баланс.

Наше исследование базируется на общих положениях экономической теории и теории рыночной экономики, основано как на отечественных, так и зарубежных исследованиях, посвященных развитию бизнеса и предпринимательства для достижения устойчивого экономического роста. В процессе исследования использовались аналитические и статистические методы, а также системный подход к анализу рассматриваемых в работе проблем.

### **Анализ и результаты**

Производство рождает потребности, которые не только безграничны, но они и чрезмерно разнообразны и постоянно меняются, возрастают. А ресурсы ограничены и дефицитны.

Однако возросший экономический потенциал общества позволяет преодолеть ограниченность ресурсов по отношению к прошлым потребностям, то есть границы ресурсов подвижны. Так, нефть стала рассматриваться как ресурс почти 200 лет назад, а уран на 50 лет позже. Хотя эти оба источника энергии были частью природы многие миллионы лет до этого. Поэтому ограниченность экономических ресурсов имеет часто относительный характер. Понятие ограниченности ресурсов объясняется тем, что при данном уровне развития производства увеличение одного вида ресурса и их совокупности в целом предельно. Следовательно, чтобы правильно использовать все ресурсы, необходимо правильно составить план по их использованию.

Экономический рост происходит в условиях непрерывного воспроизводства рабочей силы, средств производства, природных ресурсов и производственных отношений. Предприятия и организации сегодня сами заинтересованы в повышении эффективности используемых ресурсов. В сегодняшних условиях для большинства предприятий характерна реактивная форма управления. Единых рецептов управления в экономике, как правило нет, так как каждое предприятие и отрасль имеют свою специфику, технологию, оборудование и другие особенности, связанные с характером выпускаемой продукции.

В Стратегии «Узбекистан - 2030» предусмотрены мероприятия по совершенствованию экономического положения страны. Так,

предусмотрено эффективное использование местной сырьевой базы и развитие основанной на передовых технологиях промышленности; доведение доли промышленной технологической продукции с 25 процентов до 32 процентов [9].

Руководством республики определено развитие «драйверных» отраслей промышленности и полное задействование промышленного потенциала регионов посредством доведения объема добавленной стоимости в промышленности до 45 миллиардов долларов и создание 2,5 миллиона высокодоходных рабочих мест. Производство крупными предприятиями импортозамещающей продукции и расширение кооперационных связей с территориальными предприятиями, внедрение системы активного стимулирования предприятий, налаживших промышленную кооперацию. Создание в каждом районе современных технологических промышленных зон.

Нам удалось существенно отойти от прошлого одностороннего направления развития нашей экономики, где главным приоритетом было производство только сырья. Мы развиваем все сферы экономики, расширяем производство и рынки сбыта, учимся создавать новые машины и технологии, налаживаем выгодное сотрудничество со многими зарубежными странами. Однако важно и то, что мы до сих пор преодолеваем научно-технологический барьер. То есть мы не можем твердо внушить себе важность приобретения современных методов управления экономикой в условиях цифровой экономики. В результате большинство руководителей предприятий заняты повседневной управленческой работой, заботами о закупке сырья и оборудования, поиске средств. В конце концов, они не занимаются важной работой, такой как стратегическое планирование, финансовый менеджмент, рыночные связи, которые важны для рыночной экономики, или уделяют этим областям очень мало внимания.

Было время, когда многие говорили, что частная собственность и бизнес - это чуждая концепция нашей экономике. Но на практике оказалось не так. Мы избегали частной собственности, как будто это было что-то нечестивое. Бизнес, предпринимательство, частный капитал и многие другие подобные инвестиционные концепции пугали людей как зло, присущее нашему обществу. Однако бизнесмены и предприниматели первыми усвоили практический опыт зарубежных стран и поняли необходимость инновационного подхода к любой деловой деятельности, и никогда не приступали к какому-либо важному делу без продуманной стратегии.

Предприятия малого бизнеса играют очень важную роль в развитии национальной экономики. То есть они являются связующим мостом при переходе от одной экономической системы к другой. Как известно, предприимчивые люди скорее воспринимают изменения и адаптируются к новым требованиям. Чтобы легко выйти из такой

ситуации, участники малого бизнеса действуют оперативно, правильно оценив ситуацию и могут быстро организовать производство и обслуживание на рынке, даже если это будет на короткий период. В результате правильной оценки таких ситуаций, работы по четкому плану и достижения успеха в мире бизнеса предприятия и фирмы получают максимальную прибыль. На этой основе создается основа для превращения в крупное предприятие. В то же время оно служит восстановлению экономики, ее росту, переходу от одной экономической системы к другой. В целом малый бизнес и частное предпринимательство играют все большую роль в обеспечении экономического роста, создании новых рабочих мест, решении проблемы занятости, повышении доходов и благосостояния населения.

В перспективе ставится задача расширения возможностей продвижения малого и среднего бизнеса на международные рынки, развития микрофинансирования, поддержки инноваций и стартапов, а также внедрения в практику новых инструментов развития кооперации с крупным бизнесом. Запланировано производство 850 видов инновационной продукции в «драйверных» направлениях отраслей экономики.

Региональный аспект развития малого бизнеса сегодня очень важен. Именно в регионах сосредоточены основные производительные силы, природные богатства, земельно-водные и другие ресурсы, не говоря уже о том, что более 60% населения республики ныне проживает в сельской местности. Поэтому регионы, с имеющимися там земельными угодьями, полезными ископаемыми, водными артериями, следует рассматривать в качестве не только территориально-обособленной единицы, но и плацдарма или, образно говоря, своеобразного полигона для мобилизации человеческого фактора, активизации бизнеса, для проявления предпринимательской инициативы, а также приложения к делу каждым своих умственных и физических способностей [10].

Думаем, не стоит расхваливать результаты экономической деятельности, они говорят сами за себя. Посмотрим динамику действующих предприятий и организаций с 2001 года по регионам Узбекистана (табл. 1).

В 2023 году в Узбекистане насчитывали 592371 предприятий и организаций, что на 11,9% больше, чем в аналогичный период 2022 года, когда на территории республики работало 528929 таких организаций. В 2001 году, например, в Узбекистане действовало всего 118749 предприятий и организаций. Т.е. за 22 года в стране количество предприятий и организаций увеличилось почти в пять раз.

Таблица 1

Количество действующих предприятий и организаций по регионам, ед. [11]

Регионы	2001г	2010г	2020г	2021г	2022г	2023г
Республика Узбекистан	118749	200951	398133	475197	528929	592371
Республика Каракалпакстан	4841	9835	18404	21968	23721	26692
Андижанская	13237	18070	30740	36726	40474	44658
Бухарская	6560	12360	23459	28233	31160	33686
Джизакская	3927	7243	17190	20993	22714	25847
Кашкадарьинская	9318	15627	25259	30180	36168	41612
Навоийская	3823	7024	17067	20133	22711	25179
Наманганская	8494	13207	25909	30882	33422	36914
Самаркандская	11153	15161	31354	38946	46667	54163
Сурхандарьинская	7117	12367	19220	25367	28291	31427
Сырдарьинская	3406	6496	13169	15425	15920	17259
Ташкентская	9332	16981	38523	46173	50296	55472
Ферганская	11138	16879	35379	42241	46622	52746
Хорезмская	6488	10527	18614	21979	25160	28904
г. Ташкент	19915	39174	83846	95951	105603	117812

Среди регионов страны большее количество предприятий расположено в столице- городе Ташкенте, Самаркандской и Ташкентской областях, это- 117812, 54163 и 55472 единиц соответственно. Такая тенденция, на наш взгляд, связана не только ростом интереса людей к бизнесу, стремлением многих открыть собственное дело, активизацией уже существующего предпринимательского корпуса и т.д., но и с заметным изменением общего мировоззрения и отношения к бизнесу, поддержкой этой сферы как отечественными, так и зарубежными финансовыми институтами, местными органами власти [12]. Конечно, немаловажное значение в этом имело доступность всех ресурсов, а также развитие инфраструктуры региона.

В соответствии с постановлением Президента «О дополнительных мерах по широкому вовлечению населения в малый и средний бизнес» от 15 ноября этого года на 2024 – 2026 годы АКБ «Банк развития бизнеса» определены задачи по доведению доли в кредитном портфеле с 28 до 43 процентов путем увеличения остатка кредитов, выделяемых субъектам малого предпринимательства, в 1,7 раза, налаживанию и расширению деятельности 150 тысяч субъектов малого предпринимательства, привлечению ресурсов международных финансовых институтов и зарубежных правительственных финансовых



организаций в размере до 800 миллионов долларов США для финансирования проектов малого бизнеса и выпуску в обращение облигаций (евробондов) на международных рынках капитала в размере 300 миллионов долларов США [13].

### **Заключение**

Проводимые реформы в республике направлены на развитие производства, обеспечение занятости и высокого уровня жизни населения. Мы знаем, что отдаленные районы больше страдают от недостатка рабочих мест, отсталой инфраструктуры, затруднений в организации и обеспечении бесперебойной работы предприятий. Проводя реформы в данном направлении, власти должны руководствоваться прежде всего особенностями каждого региона в отдельности, и проживающего там населения тоже. Следовательно, для устойчивого развития бизнеса в стране необходимо предпринять следующие шаги:

- создание центров малого бизнеса;
- организация льготного финансирования бизнес-проектов;
- долевое участие в перспективных проектах;
- развитие кооперационных связей между инициаторами проектов и крупными государственными предприятиями;
- смягчение требований для займа и зарубежных специалистов и другое.

Благодаря новым возможностям возможно организовать дополнительные услуги на 1 млрд долларов, производство новой продукции - на 5 млрд долларов, 350 тысяч новых рабочих мест. Всё это даст толчок к улучшению экономических показателей в текущем периоде и позволит к 2030 году достичь устойчивого роста экономики.

### **Список использованной литературы**

1. Сайт МВФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.imf.org/ru/News/Articles/2023/12/21/pr23472-uzbekistan-imf-staff-concludes-staff-visit>.

2. Ш.М. Мирзиёев. Поднять на еще более высокий уровень развитие предпринимательства – наша приоритетная задача. Выступление Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на встрече с предпринимателями в формате открытого диалога [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/6561>.

3. Романовская Елена Вадимовна, Андрияшина Наталия Сергеевна, Назаркина Елена Сергеевна. Роль бизнес-планирования в выборе источников инвестирования // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2022. №3 (61). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-biznes-planirovaniya-v-vybore-istochnikov-investirovaniya>.

4. Белецкий М. А. Инновационные стратегии управления устойчивым развитием в конкурентной бизнес-среде // концепции развития и эффективного использования научного потенциала общества. – 2023. – С. 45-50.

5. Соболев Татьяна Сергеевна Современный уровень и качество жизни населения России // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2018. №2 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-uroven-i-kachestvo-zhizni-naseleniya-rossii>.

6. Н.К. Зокирова. Эпоха цифровой экономики: тенденции, технологии и стратегические вызовы // «BiznesDailyБиржа», №99 от 14 декабря 2023 г.-С.7

7. Абдукаримов Ф. Б. А., Мирзаева Ш. Н. МАЛЫЙ БИЗНЕС-КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА //Gospodarka i Innowacje. – 2023. – Т. 36. – С. 657-667.

8. Камилова Н. А. Экономическая Трансформация Узбекистана //Journal of Discoveries in Applied and Natural Science. – 2023. – Т. 1. – №. 2. – С. 5-10.

9. Указ Президента Республики Узбекистан от 11 сентября 2023 года № УП-158 о «Стратегии «Узбекистан - 2030» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://lex.uz/ru/docs/6600404>.

10. Карабаева Гулнора Шарафитдиновна. (2023). Стимулы развития малого бизнеса для повышения качества жизни населения. Qo‘qon universiteti xabarnomasi, 1(1), 21–24. <https://doi.org/10.54613/ku.v6i6.240>.

11. Сайт Агентства по статистике при Президенте Республики Узбекистан [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/usreo>.

12. Карабаева, Г. Ш. Трансформация малого бизнеса в современных условиях / Г. Ш. Карабаева // Актуальные проблемы экономической деятельности и образования в современных условиях: сборник XVIII Международной научно-практической конференции, Оренбург, 12 апреля 2023 года / Оренбургский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова. – Волгоград: Общество с ограниченной ответственностью "Сфера", 2023. – С. 64-69. – EDN VFFKJE.

13. Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по широкому вовлечению населения в малый и средний бизнес» 15 ноября 2023 г. № ПП-366 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://lex.uz/uz/pdfs/6663040>



# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕКТАМИ НЕДВИЖИМОСТИ

**Матризаева Диларом Юсупбаевна**

PhD по экономическим наукам, доцент

Ташкентский государственный экономический университет

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a52](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a52)

**Аннотация.** В статье рассматривается один из видов управленческой деятельности на рынке недвижимости, а именно экономическое управление недвижимостью. Экономическое управление анализируется как процесс формирования доходов и расходов, возникающих при строительстве и эксплуатации вверенного объекта и оказывает большое влияние на эффективность деятельности объекта в целом. Однако в настоящее время для развития данного направления управления недвижимостью существует множество проблем как теоретического, так и практического плана.

**Ключевые слова:** рынок недвижимости, предпринимательство, экономическое управление, управление недвижимостью, функции управления недвижимостью.

## KO'CHMAS MULK BOSHQARUV SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA IQTISODIY BOSHQARUVNING ROLI

**Matrizaeva Dilarom Yusupbayevna**

Iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

**Annotatsiya.** Maqolada ko'chmas mulk bozoridagi boshqaruv faoliyati turlaridan biri, ya'ni ko'chmas mulkni iqtisodiy boshqarish ko'rib chiqiladi. Iqtisodiyotni boshqarish ishonib topshirilgan obyektни qurish va ishlatish jarayonida yuzaga keladigan daromadlar va xarajatlarni shakllantirish jarayoni sifatida tahlil qilinadi va umuman obyektning samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatadi. Biroq, hozirgi vaqtda mulkni boshqarishning ushbu sohasini rivojlantirish uchun ham nazariy, ham amaliy muammolar ko'p.

**Kalit so'zlar:** ko'chmas mulk bozori, tadbirkorlik, iqtisodiy boshqaruv, ko'chmas mulkni boshqarish, ko'chmas mulkni boshqarish funksiyalari

## THE ROLE OF ECONOMIC MANAGEMENT IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF REAL ESTATE MANAGEMENT

**Matrizaeva Dilarom Yusupbayevna**

PhD, associate professor

Tashkent State University of Economics

**Abstract.** The article considers one of the types of management activities in the real estate market, namely economic management of real estate. Economic management is analyzed as the process of generating income and expenses arising from the construction

and operation of the entrusted facility and has a great impact on the efficiency of the facility as a whole. However, currently, there are many problems for the development of this area of real estate management, both theoretical and practical.

**Keywords:** real estate market, entrepreneurship, economic management, real estate management, real estate management functions.

### **Введение**

Недвижимость является значимым сектором экономики, имеющим большое влияние на общую экономическую активность. Операции с недвижимостью, такие как покупка, продажа, аренда или управление объектами, имеют большую стоимость и требуют осуществления соответствующих управленческих решений. В связи с этим, эффективное управление объектами недвижимости является важной задачей для собственников, инвесторов, управляющих компаний и государственных органов.

Стоит отметить, что недвижимость представляет собой ресурс, который можно оптимизировать и использовать более эффективно. Экономическое управление в данной сфере предоставляет инструменты анализа и принятия соответствующих решений для повышения доходности, улучшения качества объектов недвижимости и управления рисками. Таким образом, статья позволит исследовать роль экономического управления в повышении эффективности использования и управления объектами недвижимости.

### **Анализ тематической литературы**

В сфере управления недвижимостью и видам предоставляемых в нем услуг, данное направление является относительно новой областью в Республике Узбекистан. Среди научных работ зарубежных ученых, связанных с управлением недвижимостью, можно выделить: Э. Дж.Мак-Лин, Н.Ордуэй, Дж.Фридман, Г.Харрисон, Дж. Эккерт, Дональд Дж. Трамп, А.Цукерман, Дж. Д. Блевинс, Г.Б.Эддред и другие.

Некоторые вопросы по управлению в сфере недвижимости в Узбекистане нашли решение в трудах наших ученых М.А.Икрамова, М.Мирахмедова, В.У.Ёдгорова, Д.Я.Бутунова, Т.А.Хасанова, Ш.А.Исамухамедовой, Б.Ю.Ходиева, Б.Б.Беркинова и Р.И.Нуриббетова

Вышеупомянутые зарубежные и узбекские ученые провели множество исследований в области рынка недвижимости, а именно с позиции управления и оценки. В то же время внедрение различных подходов управления недвижимостью на национальном рынке недвижимости и совершенствование профессионального управления не рассматривались как объект независимых исследований. Это определяет актуальность данного диссертационного исследования.

### **Методология научного исследования**

Теоретической базой научного исследования послужили теоретико-методические подходы к определению экономического управления в

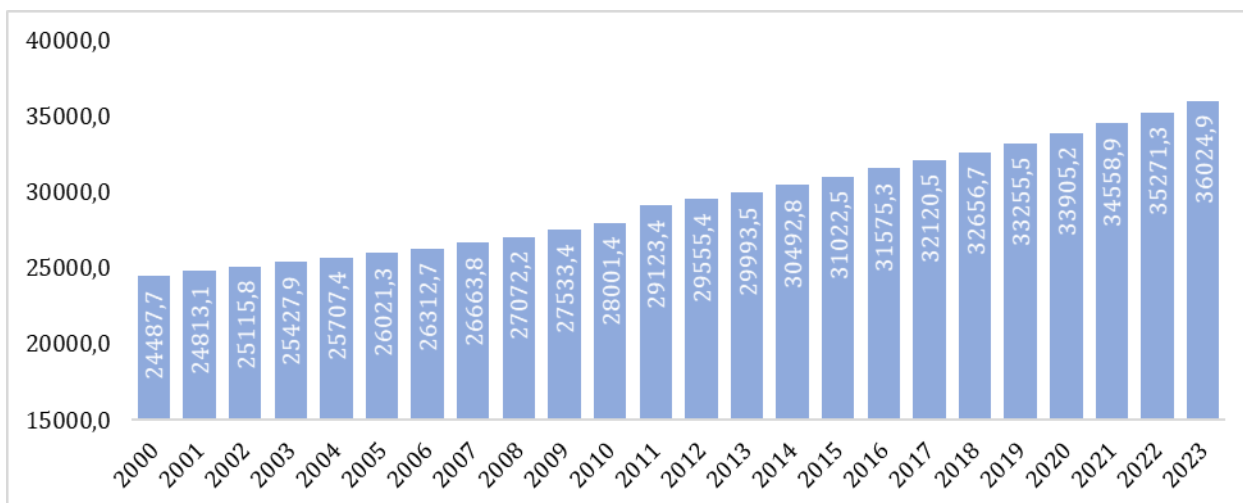
сфере недвижимости и методологии применения различных подходов при операциях на рынке недвижимости, обоснованные в научных трудах отечественных и зарубежных ученых.

Исследование прикладных аспектов стратегии экономического управления недвижимостью проведено с использованием эмпирических и теоретических методов познания таких, как наблюдение, сравнение, анализ, классификация, аналитической и статистической группировки.

### **Анализ и результаты**

Жилищное строительство большое влияние оказывает на рост численности населения страны и процессы урбанизации. Известно, что население Узбекистана неуклонно растет на протяжении последних 60 лет. Прирост населения до 90-х годов прошлого века составлял в среднем 3,4% в год и затем снизился до 1,7% в год (рисунок 1) в основном в результате эмиграции и снижения рождаемости. Тем не менее, учитывая эту тенденцию, можно ожидать, что к 2030 году население страны увеличится еще на 6 млн. жителей. Такой рост населения вызывает потребность в большем количестве жилья, земли под строительство и сопутствующих инфраструктурных услугах.

Рост численности населения спровоцировал рост жилищного строительства в Республике Узбекистан. Анализ состояния жилищного строительства в Республике Узбекистан свидетельствуют о том, что, за последние несколько лет происходит бурный рост строительной отрасли в связи с чем активизировалось строительство объектов социальной сферы. По данным на 2022 год наибольшее количество строительных организаций находится в Ташкенте (19,7%) по сравнению со всей страной, также столице принадлежит самая большая доля объема строительных работ (27,8%), которая выполняется крупными застройщиками. Но стоит отметить, что и у некрупных организаций наблюдаются тенденции роста строительных работ в 2022 году (56,7%) это на 2,3% больше, чем в предыдущем периоде.



**Рис. 1. Динамика численности постоянного населения Узбекистана**



Строительный рынок Узбекистана довольно сильно сегментирован и неоднороден, так как данная отрасль прежде всего базируется на особенностях экономики, географического положения и социального развития страны. Активизация жилищного строительства дало основной толчок, который помог восстановиться после периода пандемии, также стали выходить на прежние уровни коммерческое и промышленное строительство. Рынок недвижимости является весьма перспективным так как в последнее время он стал привлекательным для многих инвесторов. Цифры по производству строительных материалов, а также объем вводимых в эксплуатацию площадей говорит, что в стране происходит строительный бум.

Статистические данные позволяют нам рассмотреть, как менялась динамика строительных работ по Республике Узбекистан, на рисунке 2 видно, что за последние 10 лет произошел значительный рост, а это в свою очередь свидетельствует об активизации строительной деятельности.

Высокий спрос на жилье во-многом вызван наличием высокой доли молодежи в возрастной структуре населения и, соответственно, высокой доли молодых семей. Динамика урбанизации страны привела к ускорению темпов роста жилищного строительства в городах, и начиная с 2010 года площадь жилищного фонда в городах превышает площадь жилья в сельской местности.



**Рис. 2. Динамика роста строительных работ по Узбекистану**

Согласно статистическим данным с 2009 года, доля городского населения стала превышать долю сельского населения. Однако общий уровень урбанизации в Узбекистане по-прежнему ниже, чем в других странах с переходной экономикой. Процесс урбанизации тщательно контролируется правительством Узбекистана, которое считает одним из

приоритетных направлений развитие сельских районов, и особенно улучшение жилищных условий. Даже в крупных городах индивидуальные жилые дома это существенная часть жилой застройки, в то время как доля многоквартирных домов составляет по стране около 30%.

С ростом объёмов строительства управление недвижимостью приобретает немалую актуальность. Необходимость профессионального и эффективного управления недвижимостью – реальность современных отношений. В этой связи требуется внедрение комплексной системы анализа управления недвижимостью.

Концепция подобного подхода в мировой практике названа сервейингом. Сервейинг представляет собой систему взаимосвязанных изысканий и экспертиз, сконцентрированных на получение максимального интереса с объекта. При этом интерес может быть, как стратегический, социальный, политический, так экономический. Для установления базовых подходов сервейинга следует досконально рассмотреть, как, собственно, развивается недвижимость в течение всего экономического цикла, периоды физической и экономической жизни.

Срок экономической жизни определяет период времени, в течение которого объект может быть использован как источник прибыли, и заканчивается, когда производимые улучшения перестают вносить вклад в стоимость объекта. Типичный срок физической жизни – период реального существования объекта недвижимости в функционально пригодном состоянии до его сноса. Сроки жизни недвижимости носят объективный характер, который можно регулировать, но нельзя аннулировать.

Недвижимость обладает высокой экономической ценностью, так как предназначена для долговременного пользования и не потребляется в процессе эксплуатации. Как правило, недвижимость отличается конструктивной сложностью, и содержание ее в надлежащем состоянии требует значительных затрат.

Жилая недвижимость может подвергаться анализу как прямой и косвенный источник прибыли. Жилой объект недвижимости как объект купли-продажи станет прямым источником дохода, а жилищное строительство как источник косвенного дохода, который активизирует развитие проектного бизнеса, производство строительных материалов, содействует строительству недвижимости, риэлторской и оценочной деятельности. Следует отметить, что в разные периоды жизненного цикла развития недвижимости трансформируются её доходность и стоимость. В течение продолжительного срока эксплуатации объекты лишаются потребительских качеств. Снижение полезности недвижимости приводит к уменьшению потребительской стоимости.

Для продления срока экономического цикла достаточно проводить в предназначенное время текущие и капитальные ремонты.

Если увязать техническую надежность и время эксплуатации объекта, то мы получим потенциал объекта недвижимости. Потенциал объекта можно формировать, развивать и эксплуатировать, а также получить возможность различного применения недвижимости с учетом изменений внешней среды. Принимая во внимание, что потенциал рассматривается только с положительной стороны для объекта, все значения принимаются по модулю в абсолютном измерении. Кроме того, время устанавливается с момента утверждения проекта строительства с привязкой к участку земли. Следует обратить внимание, как и любая вещь, здание не может быть вечным. Поэтому потенциал этого объекта стремится к нулю при стремлении времени к бесконечности.

Приведенная формула применима к потенциалу, но с учетом не только дохода, но расходов и прибыли здания. В формуле: Д – доход от вида эксплуатации объекта; Р – расходы в целом на объект.

$$\Pi = \frac{\sum(D|+|P|)}{t \rightarrow \infty} \quad (1)$$

Нельзя утверждать, что потенциал таким образом можно полностью высчитать. Приведённая формула показывает логическую зависимость, а не математическую функцию. Для полноты раскрытия потенциала необходимо применить инструменты математики – теорию вероятности, а из технических наук – теорию надёжности для сложных систем. Здание как совокупность элементов с общей целью относится к сложным системам. В общем если система имеет меньше отказов и период между ними продолжительнее, то общий потенциал повышается, но с учётом времени отказов будет больше и объект приходит в негодность, вследствие чего его потенциал резко снизится.

Приведенная формула показывает, что при любых полученных доходах потенциал с течением времени все равно придет к нулю, а значит, и к уничтожению объекта. Единственный способ продлить сроки эксплуатации объекта – увеличить абсолютное значение в числителе формулы (доходы объекта, расходы на объект и прибыль с объекта).

При достижении максимального эффекта от объекта, можно поменять его функциональное назначение или провести реконструкцию с перепрофилированием, что приведёт к новому отсчету времени. Существует еще один аспект динамики – возможность изменения вида использования объекта недвижимости на различных этапах жизненного цикла. Это означает, что прежние факторы влияния прекращают свое действие и появляются новые.

В этом случае стоимость использования переходит на другую “динамическую траекторию” с изменившимися параметрами. Этот вывод можно сформулировать и по-другому: и потребительная стоимость, и общая стоимость, и стоимость в использовании изменяются под воздействием одного и того же фактора – времени, однако проявляется это воздействие для каждого из видов стоимости по-разному. Время отсчитывают только для данного функционального назначения. При реновации потенциал резко увеличивается, т.е. прибыль с одного функционального назначения объекта перемещается на другое.

### **Заключение**

Важно выделить, что любой вид стоимости является многоаспектным, установить его количественно можно только на основе сервейинга. Сервейинг включает несколько основных видов экспертиз: технические, экономические, правовые, экологические и рекомендованные демографические.

К экономической экспертизе причисляют все виды анализа, взаимосвязанные со стоимостной оценкой факторов воздействия. Экономическое обследование включает анализ и определительные характеристики совокупности рынков, связанных с анализируемым имуществом, анализ рынка объектов-аналогов, показатели которого прилагаются при сравнительном подходе к оценке стоимости, поиск размера затрат по видам производственных мероприятий, степень налогообложения и виды рисков.

Все сказанное выше вынуждает констатировать, что недвижимость (и тем более ее совокупность) является сложной системой, испытывающей воздействие различных факторов в течение всего периода жизненного цикла. Поиск ценового эквивалента в данном эпизоде становится допустимым только в результате использования системного анализа недвижимости, а именно, сервейинга.

Таким образом можем сказать, что, экономическое управление недвижимостью – это осуществление комплекса операций по улучшению, строительству, ремонту и эксплуатации зданий, сооружений, земельных участков в целях наиболее эффективного использования объекта в интересах собственника недвижимости, проводимое в условиях повышения качества управления и системы обслуживания с ориентацией на конкретного потребителя, при обеспечении минимальных издержек.

### **Список литературы**

1. Асылбаев А.Б. Сервейинг как модель результативного управления недвижимостью / А.Б. Асылбаев // Вестник. КРСУ. 2014. Т. 14. № 11. С.98–101

2. Асаул А.Н. Экономика и управление недвижимостью: учебник для вузов / А.Н. Асаул, Г.В. Кумсков, М.Т. Касимова, А.Б. Асылбаев, К.Н. Ниязалиева. Бишкек: Айат, 2012

3. Грабовый П.Г. Сервейинг и профессиональный девелопмент недвижимости: аспекты экономики, организации и управления в строительстве: монография / под общ. ред. проф. П.Г. Грабового, проф. С.А. Баронина. Москва, 2021.

4. Асаул А. Н., Гордеев Д. А., Ушакова Е. И. Развитие рынка жилой недвижимости как самоорганизующейся системы. – 2008.

5. Макарова Е. Е. Повышение эффективности управления недвижимостью в условиях цифровой экономики // Наука Красноярья. – 2019. – Т. 8. – №. 5. – С. 50-59.

6. Мирджалилова Д. Ш. Тенденции и текущее состояние рынка услуг по управлению объектами недвижимости в Узбекистане // Бюллетень науки и практики. – 2019. – Т. 5. – №. 6. – С. 312-317.

7. Матризаева Д. Ю., Мирджалилова Д. Ш. Опыт развитых стран по применению сервейинга в сфере управления недвижимостью // Gospodarka i Innowacje. – 2022. – Т. 22. – С. 371-376.

8. Mirdjalilova D. S., Yusupdjanova N. U., Asadova M. S. Digitalization of the republic of Uzbekistan: current state and development trends // ISJ Theoretical & Applied Science. – 2021. – Т. 10. – №. 102. – С. 819-824.

9. Shuxratovna, A. N., Shuxratovna, M. D., & Sa’dullayevna, A. M. (2023). Issues of Forming a Digital Real Estate Management Base. American Journal of Public Diplomacy and International Studies, 1(1), 60-63.

10. Shuxratovna, A. N., Shuxratovna, M. D., & Sa’dullayevna, A. M. (2023). Issues of Forming a Digital Real Estate Management Base. American Journal of Public Diplomacy and International Studies, 1(1), 60-63.





# MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



## ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ РЫНКА МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В УЗБЕКИСТАНЕ

**Шомиев Голиб Уктамович**

К.Э.Н, доцент

e-mail: [gholib@yandex.ru](mailto:gholib@yandex.ru)

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a53](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a53)

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросам формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг, синтезе многочисленных зарубежных работ по теории и практике формирования человеческого капитала и его рол в развитии экономики, классифицирован рынок медицинских услуг с учетом человеческого капитала, проведен анализ развития рынка медицинских услуг.

**Ключевые слова.** Здравоохранение, рынок медицинских услуг, человеческий капитал, оказание медицинских услуг.

## O'ZBEKISTONDA TIBBIY XIZMATLAR BOZORI RIVOJLANISH SHAROITIDA INSON KAPITATINI SHAKLLANISHI

**Shomiyev G'olib O'ktamovich**

i.f.n., dotsent

**Annotatsiya.** Ushbu maqola tibbiy xizmatlar sohasida inson kapitalini shakllantirishga bag'ishlangan bo'lib, inson kapitalini shakllantirish nazariyasi va amaliyoti va uning iqtisodiy rivojlanishdagi roli bo'yicha ko'plab xorijiy ishlarning sintezi, tibbiy xizmatlar bozorini hisobga olgan holda tasniflanadi, inson kapitali, tibbiy xizmatlar bozorining rivojlanishi tahlili olib borilmoqda.

**Kalit so'zlar.** Sog'liqni saqlash, tibbiy xizmatlar bozori, inson kapitali, tibbiy xizmatlar ko'rsatish.

## FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT OF THE MARKET OF MEDICAL SERVICES IN UZBEKISTAN

**Shomiev Golib Uktamovich**

PhD, Associate Professor

**Abstract.** This article is devoted to the formation of human capital in the field of medical services, a synthesis of numerous foreign works on the theory and practice of the formation of human capital and its role in economic development, the medical services market is classified taking into account human capital, and an analysis of the development of the medical services market is carried out.

**Keywords.** Healthcare, medical services market, human capital, provision of medical services.

## **Введение**

«Реформирование сферы здравоохранения является одним из важных направлений государственной политики. В нашей стране уделяется особое внимание дальнейшему совершенствованию системы здравоохранения, стимулированию труда медицинских работников, широкому внедрению современных технологий и методов лечения. Когда речь идет о сфере здравоохранения, мы должны помнить одну истину: медицинские работники — это стражи нашего здоровья. Народ должен доверять им, а они — завоевать доверие народа<sup>114</sup>. «А также нужно улучшить качество и расширить охват населения медицинскими услугами в целях укрепления генофонда нации»<sup>115</sup>.

Сфера медицинских услуг является важнейшей составляющей системы социальной защиты граждан государства. Развитие сферы медицинских услуг предусматривает реализацию ряда социально-экономических и медицинских мероприятий, цель которых заключается в сохранении и повышении уровня качества жизни каждого гражданина, формировании положительного вклада в развитие общественного воспроизводства, обеспечении доступности уровня медицинского обслуживания для населения<sup>116</sup>.

Осуществление справедливой социальной политики, повышение качества оказываемых населению медицинских услуг, развитие человеческого капитала является четвертым ключевым направлением экономики на ближайшие пять лет и заложены в Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы.

## **Анализ литературы по теме**

Раскрытие экономической сущности понятия медицинской услуги обуславливает проведение сущностного анализа данного концепта.

Лисицын Ю.П., давая характеристику медицинской услуге как деятельности, необходимой потребителю, представляющей для него определенную ценность, полагает, что услугу необходимо оплачивать по ценам, которые соответствуют её ресурсному обеспечению, качеству и затратам труда<sup>117</sup>.

По мнению А.В. Решетникова, медицинские услуги представляют собой такие профессиональные действия, которые способствуют

---

<sup>114</sup> Доклад Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева 5 января 2017 года. "Медработники должны завоевать доверие народа". <https://uznews.uz/ru/article/3473/>

<sup>115</sup> Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису от 28 декабря 2018 года. <https://uza.uz/ru/posts/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeevas-28-12-2018>

<sup>116</sup> Рожков Дмитрий Викторович. Совершенствование государственного регулирования развития сферы медицинских услуг (на материалах Пермского края). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Стр-12

<sup>117</sup> Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение. Учебник. – М.: ГЭОТАРМедиа, 2010. – 512 с

сохранению и поддержанию того уровня здоровья, который является оптимальным для человека<sup>118</sup>.

А.В. Тихомирова определяет медицинскую услугу как комплекс профессиональных действий производителя услуг, а именно медицинского персонала, который направлен на удовлетворение потребностей потребителя услуг, то есть пациента. Но при этом, по утверждению А.В. Тихомировой, должна быть объективная необходимость медицинского вмешательства, а также должно быть получено разрешение от самого пациента на осуществление каких-либо медицинских действий<sup>119</sup>.

Д. И. Степанов относит медицинские услуги к «чистым услугам», в результате предоставления которых отсутствует имущественный фактор. Более того, Д. И. Степанов одновременно относит к услугам и небольшие ремонтные работы, связанные с незначительным материальным результатом, подчеркивая, что не достижение эффекта по этому виду услуг не влияет на выполнение договорных обязательств<sup>120</sup>.

По мнению А.Р.Ильясова, медицинские услуги - отрасль, охватывающая людей и организации, которые оказывают населению медицинскую помощь: частнопрактикующих врачей и групповые врачебные практики, поликлиники, амбулатории, диагностические центры, больницы и т.п.

По мнению Д.М.Рожкова, экономическая сущность оказания медицинской услуги заключается в профессиональном оказании сертифицированного, возмездного вида полезной деятельности, осуществляемой медицинскими работниками с целью сохранения и приумножения здоровья пациента путем его диагностики, лечения и реабилитации<sup>121</sup>.

По мнению ученых Узбекистана как Х.П.Абулкосимова и М.Х.Абулкосимова, «медицинская услуга это – комплекс мер участников, источников и организаций оказывающих услуг с целью обеспечения умственного, физического и социального здоровья населения»<sup>122</sup>.

М.Х.Саидов и И.И.Насриев считает что, медицинские услуги «это - одноразовая или комплексная амбулаторная или стационарная медицинская услуга оказываемая со стороны медицинского

---

<sup>118</sup> 157. Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум для СПО / А. В. Решетников, Н. Г. Шамшурина, В. И. Шамшурин; под общ. ред. А. В. Решетникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М : Издательство Юрайт, 2019. — 328 с.

<sup>119</sup> Косолапова, Н. Е. Медицинская услуга: правовые аспекты / Н. Е. Косолапова // Социальные аспекты здоровья населения. – 2014. – № 2(36).

<sup>120</sup> Степанов, Д. И. Услуги как объект гражданских прав / Д. И. Степанов // Российская юстиция. – 2000. – № 2. – С. 19–22.

<sup>121</sup> Диссертация. Рожков Дмитрий Викторович. Совершенствование государственного регулирования развития сферы медицинских услуг (на материалах Пермского края). 17стр

<sup>122</sup> Абдулкосимов Х.П. Абулкосимов М.Х. Иқтисодийта оид атама ва тушунчаларнинг изоҳли луғати – Т.: «Abumatbuot-konsalting», 2017.-Б549

учреждения, а также обеспечение медикаментами, диагностика, лечение и реабилитация в рамках медицинского страхования»<sup>123</sup>.

В энциклопедии З.Солихужаева и И.Аляви, здравоохранение «это – социальное, экономическое и медицинских мероприятий направленных на обеспечение и защите населения»<sup>124</sup>.

По мнению Х.Э.Рустамовой и Н.К.Стожаровой, Ш.А.Абдурашидовой, Нурматовой медицинские услуги – это система научных и практических знаний по здравоохранению и профилактике, а также обеспечения общественного здравоохранения<sup>125</sup>.

### Методология исследования

В ходе написания данной статьи использованы методы статистического, сравнительного, экономико-математического анализа.

### Анализ и результаты

Рынок медицинских услуг в Узбекистане претерпевает за последние годы существенные изменения.



Рис1. Динамика оказания медицинских услуг в Узбекистане<sup>126</sup>

В 2019 году на сектор здравоохранения составил 12,1 трлн.сумов (1,27 млрд. долларов США) - это на 30,5% больше, чем в предыдущий

<sup>123</sup> Саидов М.Х, Насриев И.И., Тохиров З.Т., Улугов Ш.Х. Ижтимоий химоя: атамалар изохли лугати.-Т.: Алишер навоий номидаги «Ўзбекистон Миллий кутубхонаси нашриёти», 2007.-Б335.

<sup>124</sup> Солихўжаев З., Аляви А., Мавлонов И., Қўшниева Ж., Эгамқулов М. Тиббиёт энциклопедияси.-Т.: «Шарқ», 2016.-Б441.

<sup>125</sup> Рустамов Х.Э., Стожарова Н.К., Абдурашидова Ш.А., Нурматова К.Ч. Тиббиёт тарихи.-Т.: «Ўзқитобсавдо» нашриёти, 2020.-Б5

<sup>126</sup> www.stat.uz

год, и ожидается, что эта цифра будет расти при совокупном годовом росте на 19,1% в местной валюте и на 9,0% в долларах США, что к 2022 году составил 27,96 трлн.сум (3,49 млрд. долларов США).

В 2021 году объем оказанных медицинских услуг по Республике составил 4032 млрд.сум в текущих ценах, 15,4 раза больше чем 2010 год. По прогнозным данным этот показатель достигнет до 4644,06 млрд.сум в 2025 году, ежегодный средний прирост составляет 3,5% (Рис1).

Анализ оказанных услуг по основным видам экономической деятельности в 2022 году показывает, что в общем объеме оказанных услуг доля торговли занимает – 26,2%, транспортные услуги – 24,4%, финансовые услуги – 20,8%, услуги связи и информатизации – 6,3%, услуги в сфере образования – 3,9%, услуги, связанные с недвижимым имуществом – 2,7%, услуги проживания и питания – 2,5%, индивидуальные услуги – 2,3%, услуги в области архитектуры, инженерных изысканий, технических испытаний и анализа – 2,2%, услуги аренды и проката – 1,9%, услуги по ремонту компьютеров и бытовых товаров – 1,5%.

Доля медицинских услуг составляет всего лишь 1,5% от общего объема оказанных услуг. Это говорит о том, что сильно отстает сфера оказания медицинских услуг по сравнению другими сферами услуг как торговля, финансовые услуги, услуги связи и информатизации. Эта обусловлено в основном невысоким уровнем человеческого капитала в сфере рынка медицинских услуг.

Таким образом, принимая во внимание вышесказанное, отметим, что сущность оказания медицинской услуги заключается в следующем:

С медицинской точки зрения, под медицинской услугой понимается медицинское вмешательство или комплекс медицинских вмешательств, направленных на профилактику, диагностику и лечение заболеваний, медицинскую реабилитацию и имеющих самостоятельное законченное качественное и количественное значение.

С медико-социальной точки зрения, медицинская услуга – это вид медицинской помощи, оказываемый медицинскими работниками учреждениями здравоохранения населению.

С медико-экономической точки зрения, медицинская услуга – это совокупность необходимых, достаточных, добросовестных, целесообразных профессиональных действий медицинского работника, направленных на удовлетворение потребностей пациента.

С медико-финансовой точки зрения, медицинская услуга – мероприятие или комплекс мероприятий, проводимых при заболеваниях или при непосредственной угрозе их развития, направленных на предупреждение заболевания и восстановление здоровья, имеющих самостоятельное, законченное значение и определенную стоимость.



С медико-демографической точки зрения, медицинская услуга — это оказываемая помощь для формирования капитала здоровья, увеличение численности трудоспособного населения и сохранения генофонда нации.

С медико-институциональной точки зрения, характеризуя сущность медицинских услуг, следует учитывать их комплексный характер. Речь идет о том, что, помимо оказания медицинской помощи, могут оказываться и различные дополнительные услуги, которые имеют не медицинский характер. Они же, в свою очередь, способствуют не только повышению качества предоставляемых услуг, но и повышению конкурентоспособности медицинского учреждения.

С экономической точки зрения, услуги здравоохранения – не обычный товар, производство и потребление которого определяются соотношением платежеспособного спроса и предложения. Это сознательное благо должно быть предоставлено человеку во что бы то ни стало, независимо от того, богат он или беден, способен он его оплатить или нет: ведь если это благо не предоставляется, рано или поздно прекращается всякое производство, поскольку в современных условиях эпидемии и всяческие другие напасти способны уничтожить все человечество.

Такое определение медицинских услуг позволяет оценить качественные и количественные показатели медицинских услуг, в частности медико-экономическую, социальную, финансовую эффективность оказываемых медицинских услуг, а также способствует формированию человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг.

Таким образом, медицинские услуги, оказываемые пациентам в различных медицинских структурах, также стали неотъемлемой частью рыночных отношений, что и способствовало формированию и развитию рынка медицинских услуг. Рынок медицинских услуг является частью рынка здравоохранения, а также совокупность медицинских технологий, медицинской техники, методов организации медицинской деятельности в условиях конкурентной экономики.

Рынок медицинских товаров и услуг – это сегмент рынка, предоставляющий медицинские товары и услуги для сохранения и улучшения здоровья населения. Приоритетное место в структуре рынка здравоохранения занимает рынок медицинских услуг, который можно определить, с одной стороны, в виде совокупности существующих медицинских технологий, медицинских изделий, практики организации медицинской деятельности, разнообразия фармакологических препаратов, воспроизводимых и востребованных в условиях

конкуренции в экономике, а с другой – совокупностью существующих и вероятных производителей.

Сущность рынка медицинских услуг, как экономическая категория заключается в совокупности экономических отношений, которые возникают в процессе продажи и покупки товара (или услуги). Рынок также характеризуется наличием пространственной локализации соединения спроса и предложения товара или услуги.

Рассматривая сферу медицинских услуг Узбекистана, нам представляется целесообразным выделить сегменты рынка медицинских услуг. Рынок медицинских услуг представляет развитую систему отношений товарного и нетоварного обмена, представляющую собой взаимосвязь отдельных, скоординированных рынков, состоящих, на наш взгляд, из следующих классификаций.

**Таблица 1**

**Классификация рынка медицинских услуг<sup>127</sup>**

№	Классификационные признаки	Классификация
1	Сегменты рынка медицинских услуг	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рынок медицинских услуг;</li> <li>- лечебные, профилактические и диагностические услуги;</li> <li>- санитарно-эпидемиологические услуги;</li> <li>- судебно-медицинская экспертиза;</li> <li>- услуги медицинских лабораторий;</li> <li>- услуги скорой медицинской помощи;</li> <li>- услуги по реабилитации инвалидов санаторно-курортные услуги;</li> <li>- лечебная физкультура и массаж.</li> <li>- рынка лекарственных материалов, препаратов и гигиенических средств;</li> <li>- рынка медицинского оборудования и инструментария;</li> <li>- рынка труда медицинских работников;</li> <li>- рынка научно-технических разработок и интеллектуальных достижений;</li> <li>- рынка ценных бумаг в сфере здравоохранения.</li> </ul>
2	Субъекты рынка	<ul style="list-style-type: none"> <li>- производитель, продавец медицинских товаров и услуг (медицинское учреждение, медицинский работник);</li> <li>- покупатель (пациент, работодатель, государство);</li> <li>- посредник (страховые медицинские организации (СМО)).</li> </ul>

<sup>127</sup> Разработано на основе авторских исследований.

3	В зависимости от позиционирования медицинского учреждения на рынке можно выделить	<ul style="list-style-type: none"> <li>- узко-профильные,</li> <li>- средне-профильные</li> <li>- многопрофильные учреждения.</li> </ul>
4	Сегментация рынка медицинских услуг осуществляется обычно по четырем принципам:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- географический;</li> <li>- демографический;</li> <li>- психографический;</li> <li>- поведенческий.</li> </ul>
5	Географическая сегментация осуществляется по различным географическим зонам, чаще по административному признаку	<ul style="list-style-type: none"> <li>- областям;</li> <li>- городам;</li> <li>- районам;</li> <li>- махаллям</li> </ul>
6	По демографическому признаку рынок разделяется	<ul style="list-style-type: none"> <li>- по половозрастным группам.</li> </ul>
7	Психографический принцип сегментации основан на принадлежности потребителей к определенному общественному классу:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- пациенты топ -сегмента стремятся получить медицинские услуги наивысшего качества независимо от цены;</li> <li>- пациенты среднего сегмента стремятся получить услуги с наилучшим значением критерия «цена/качество»;</li> <li>- пациентам нижнего сегмента обычно доступны лишь самые дешевые услуги.</li> </ul>
8	Наиболее специфической является сегментация рынка медицинских услуг с учетом поведенческих особенностей пациентов, в зависимости от трех основных факторов:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- клинического состояния и диагноза,</li> <li>- цели посещения медицинского учреждения и тех медицинских технологий, в которых нуждается пациент.</li> </ul>
9	В зависимости от клинического состояния выделяют группы пациентов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- по диагнозам или по профилю заболеваний – терапевтические, педиатрические, хирургические, кардиологические и т.п.</li> </ul>

10	Объекты рынка медицинских услуг	<ul style="list-style-type: none"> <li>- лечебные;</li> <li>- профилактические;</li> <li>- диагностические;</li> <li>- экспертные;</li> <li>- реабилитационные;</li> <li>- комбинированные;</li> <li>- статистические;</li> <li>- организационные.</li> </ul>
11	Цели посещения медицинских учреждений можно разделить	<ul style="list-style-type: none"> <li>- на лечебно--диагностические (выявление и лечение заболеваний), диагностические (выявление заболеваний), лечебные (например, посещение процедурных кабинетов), экспертно-диагностические (например, получение справки о здоровье, экспертиза состояния трудоспособности), профилактические (например, вакцинация, медико-генетическая экспертиза).</li> </ul>
12	Функции рынка медицинских услуг	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационная функция: через меняющиеся цены рынок дает участникам производства объективную информацию о необходимом для населения количестве и качестве услуг (товаров), поставляемых на рынок.</li> <li>- Посредническая функция: производители должны обмениваться результатами своего труда. Без рынка невозможно определить взаимовыгодность обмена.</li> <li>- Ценообразующая функция: на рынок поступают товары и услуги одного назначения, но различающиеся по затратам на их производство. Рынок признает лишь общественно необходимые затраты, только если их согласен оплатить потребитель.</li> <li>- Регулирующая функция: через конкуренцию рынок регулирует снижение затрат на единицу оказываемых услуг, повышение их качества, поощряет научно-технический прогресс.</li> <li>- Функция санирования: через механизм конкурентной борьбы происходит очищение рынка от экономически неустойчивых, хозяйственно нежизнеспособных единиц и дается «зеленый свет» эффективным организациям.</li> <li>- Стимулирующая функция: побуждение производителей к созданию новой продукции, к созданию необходимых товаров с наименьшими затратами и получением достаточной прибыли. Очень важна для развития экономики.</li> <li>- Функция экономичности: предполагает сокращение издержек обращения в сфере потребления (затрат покупателей на покупку товаров) и соразмерности</li> </ul>

<b>13</b>	Основные условия развития медицинских услуг	<ul style="list-style-type: none"><li>– многообразие форм собственности и видов хозяйствования;</li><li>– неограниченное число участников, свободный доступ на рынок;</li><li>– равный доступ всех медицинских учреждений и коммерческих организаций к имеющимся ресурсам;</li><li>– наличие у каждого участника рынка полного объема информации о рынке медицинских услуг;</li><li>– использование свободной (равновесной, рыночной) цены в соответствии с законом равновесия спроса и предложения.</li></ul>
<b>14</b>	Специфические черты рынка медицинских услуг:	<ul style="list-style-type: none"><li>– выраженная сезонность спроса; территориальные особенности спроса (определяемые демографическими особенностями и заболеваемостью населения); высокая изменчивость рыночной конъюнктуры; особенности оказания медицинской услуги, которые обусловлены<ul style="list-style-type: none"><li>– личным контактом медицинского работника и пациента, что, с одной стороны,</li><li>– может вести к «форсированию» спроса, а с другой стороны, снижать его при</li><li>– наличии неудовлетворенности потребителя;</li></ul></li><li>– сложная структура спроса на услуги здравоохранения, обусловленная индивидуальными особенностями пациентов; «асимметричность» информации на рынке медицинских услуг.</li></ul>

### **Заключение и рекомендации**

Таким образом, принимая во внимание вышесказанное, автор заключается в следующем:

- формировать человеческого капитала на основе этих классификаций;
- разработать эффективный организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала в сфере оказания медицинских услуг;
  - обеспечить контроля качества медицинских услуг;
  - разработать стандартов качества медицинского обслуживания;
  - выделить средств на медицинский тренинг для формирования высокого медицинского капитала;
- провести периодический маркетинг информации о качестве медицинских услуг;
- формировать ценообразование медицинских услуг;
- совершенствовать характер отношений между субъектами здравоохранения;



- изменить системы финансирования здравоохранения (появление новых источников финансирования, новых вариантов оплаты медицинских услуг);
- усилить роль государства в формировании человеческого капитала;
- совершенствовать форм собственности медицинских организаций и развитие коммерческого сектора в здравоохранении.

**Список использованной литературы:**

1. Доклад Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева 5 января 2017 года. "Медработники должны завоевать доверие народа". <https://uznews.uz/ru/article/3473/>
2. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису от 28 декабря 2018 года. <https://uza.uz/ru/posts/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeevas-28-12-2018>
3. Рожков Дмитрий Викторович. Совершенствование государственного регулирования развития сферы медицинских услуг (на материалах Пермского края). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Стр-12
4. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение. Учебник. – М.: ГЭОТАРМедиа, 2010. – 512 с
5. 157. Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум для СПО / А. В. Решетников, Н. Г. Шамшурина, В. И. Шамшурин; под общ. ред. А. В. Решетникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М : Издательство Юрайт, 2019. — 328 с.
6. Косолапова, Н. Е. Медицинская услуга: правовые аспекты / Н. Е. Косолапова // Социальные аспекты здоровья населения. – 2014. – № 2(36).
7. Степанов, Д. И. Услуги как объект гражданских прав / Д. И. Степанов // Российская юстиция. – 2000. – № 2. – С. 19–22.
8. Диссертация. Рожков Дмитрий Викторович. Совершенствование государственного регулирования развития сферы медицинских услуг (на материалах Пермского края). 17стр
9. Абдулқосимов Ҳ.П. Абулқосимов М.Ҳ. Иқтисодиётга оид атама ва тушунчаларнинг изоҳли луғати – Т.: «Abumatbuot-konsalting», 2017.-Б549
10. Саидов М.Ҳ, Насриев И.И., Тоҳиров З.Т., Улуғов Ш.Х. Ижтимоий ҳимоя: атамалар изоҳли луғати.-Т.: Алишер навоий номидаги «Ўзбекистон Миллий кутубхонаси нашриёти», 2007.-Б335.
11. Солихўжаев З., Аляви А., Мавлонов И., Қўшниев Ж., Эгамқулов М. Тиббиёт энциклопедияси.-Т.: «Шарқ», 2016.-Б441.
12. Рустамов Х.Э., Стожарова Н.К., Абдурашидова Ш.А., Нурматова К.Ч. Тиббиёт тарихи.-Т.: «Ўзкитобсавдо» нашриёти, 2020.-Б5

# Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz