



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 3-son

Volume 9, Issue 3, 2024



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



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 3-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

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

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

Tahririyat manzili:

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

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

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.d., (DSc), 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**

S.B.G'oyipnazarov A.B.Xayitov G.F.Abdumalikova	<i>Labor market transformations in developing countries</i>	5-23
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish va yoshlar bandligini ta'minlashning davlat siyosati</i>	24-29
J.D.Jo'rayev	<i>O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotda aholining ish bilan bandligini ta'minlash</i>	30-37
T.T.Xalikov	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida bitiruvchilarni bandligini ta'minlash tizimining matematik modelini optimallashtirish</i>	38-45
T.T.Xalikov	<i>Raqamli iqtisodiyot sharoitida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash tizimini takomillashtirish</i>	46-51
F.X.Mamatova	<i>Barqaror iqtisodiy o'sishda mehnat unumdorligini oshirish yo'llari</i>	52-62

INSON KAPITALI

K.X.Abduraxmonov S.S.Ismoilov	<i>Роль стратегических инвестиций в развитие человеческого капитала в условиях цифровой трансформации банковской системы Узбекистана</i>	63-74
S.B.G'oyipnazarov T.N.Azimov	<i>Inson kapitalini raqamli rivojlanish holatini baholashning uslubiy asoslari</i>	75-88

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

G.Q.Abduraxmonova M.Sh.Xaydarova	<i>Davlat korxonalarida inson resurslarini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillarni aralash usul yordamida baholash</i>	89-110
U.X.Abdukarimov	<i>Davlat fuqarolik xizmatchilarining salohiyatini rivojlantirish: yangi davr talabi va imkoniyatlari</i>	111-120
M.A.Qayumova	<i>Strategies for enhancing faculty motivation: evidence-based practices for higher education institutions</i>	121-131
X.A.Ortiqov G.X.Anvarova	<i>Muassasalarda yil o'rtasida shtat jadvaliga o'zgartirish kiritish tartibi</i>	132-138
M.A.Yusupova	<i>Bank sohasida sun'iy intellektni integratsiya qilish orqali mehnat tashkilotini transformatsiya qilish</i>	139-152

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
Z.Dj.Adilova	<i>Qoraqalpog'iston Respublikasida turizmni</i>	153-162
B.K.Kusekeyev	<i>rivojlantirish istiqbollari</i>	
B.Z.Arzimatov	<i>Привлечения инвестиций в сферу туризма в</i>	163-170
	<i>Узбекистане: тенденции и события</i>	
N.O.Jumaniyozov	<i>Mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning</i>	171-180
	<i>O'zbekiston iqtisodiyotiga ta'siri</i>	
K.J.Sodiqxo'jayev	<i>Moliyaviy resurslar defitsiti sharoitida xo'jalik</i>	181-187
	<i>yurituvchi subyektlarni samarali boshqaruv</i>	
	<i>strategiyasini takomillashtirish</i>	
N.S.Yuldashev	<i>O'zbekiston iqtisodiyotining barqaror taraqqiyotiga</i>	188-195
	<i>xorijiy investitsiyalar ta'siri</i>	



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



LABOR MARKET TRANSFORMATIONS IN DEVELOPING COUNTRIES

Goyibnazarov Sanjar Bakhodirovich

Head of the "Labor Economics" department, DSc

Khaitov Abdimannon Bukharovich

Professor of the "Labor Economics" department

Abdumalikova Guli-Ra'no Farrukh kizi

PhD student of the "Labor Economics" department

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a100

Abstract. The article analyzes the current global economic and technological trends affecting the transformation of the labor market and the formation of new socio-economic relations in the context of the formation of the digital economy. The author draws attention to the changes in the nature of labor and forms of labor activity, the requirements for professional skills and abilities. It is shown how the changes associated with the digitalization of the economy directly affect the issues of training and retraining of the most in-demand specialists. Two forecast scenarios for the digital future of the labor market are presented. Excerpts from the latest reports of authoritative international economic organizations and well-known consulting agencies are given.

Keywords: labor relations; labor market; digital economy; robotization; artificial intelligence; personnel development; creation of new jobs; training; retraining

RIVOJLANAYOTGAN DAVLATLARDA MEHNAT BOZORI TRANSFORMASIYASI

G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası mudiri, DSc

Xayitov Abdimannon Buxarovich

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası professori

Abdumalikova Guli-Ra'no Farruh qizi

“Mehnat iqtisodiyoti” kafedrası tayanch doktoranti

Annotatsiya. Maqolada raqamli iqtisodiyotning shakllanishi sharoitida mehnat bozori transformatsiyasi va yangi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning shakllanishiga ta'sir ko'rsatuvchi hozirgi global iqtisodiy va texnologik tendensiyalar tahlil qilinadi. Muallif mehnat tabiati va mehnat faoliyati shakllarining o'zgarishiga, kasbiy ko'nikma va malakalarga qo'yiladigan talablarga e'tibor qaratadi. Iqtisodiyotni raqamlashtirish bilan bog'liq o'zgarishlar eng talabchan mutaxassislarni tayyorlash va qayta tayyorlash masalalariga qanday ta'sir ko'rsatayotgani ko'rsatilgan. Mehnat bozorining raqamli kelajagi uchun ikkita prognoz ssenariysi taqdim etilgan. Nufuzli xalqaro iqtisodiy tashkilotlar va taniqli konsalting agentliklarining so'nggi hisobotlaridan parchalar keltirilgan.

Kalit so'zlar: mehnat munosabatlari; mehnat bozori; raqamli iqtisodiyot; robotlashtirish; sun'iy intellekt; kadrlarni rivojlantirish; yangi ish o'rinlarini yaratish; trening; qayta tayyorlash

ПРЕОБРАЗОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ

Гойипназаров Санжар Баходирович

Заведующий кафедрой «Экономика труда», DSc

Хаитов Абдиманнон Бухарович

Профессор кафедры «Экономика труда»

Абдумаликова Гули-Рано Фаррух кизи

Докторант кафедры «Экономика труда»

Аннотация. В статье анализируются современные мировые экономические и технологические тенденции, влияющие на трансформацию рынка труда и формирование новых социально-экономических отношений в условиях формирования цифровой экономики. Автор обращает внимание на изменения характера труда и форм трудовой деятельности, требования к профессиональным навыкам и умениям. Показано, как изменения, связанные с цифровизацией экономики, напрямую влияют на вопросы подготовки и переподготовки наиболее востребованных специалистов. Представлены два прогнозных сценария цифрового будущего рынка труда. Приведены выдержки из последних отчетов авторитетных международных экономических организаций и известных консалтинговых агентств.

Ключевые слова: трудовые отношения; рынок труда; цифровая экономика; роботизация; искусственный интеллект; развитие кадров; создание новых рабочих мест; обучение; переподготовка

Introduction

The development of the digital economy, based on the production, distribution, and consumption of information, is causing significant socio-economic shifts, particularly in labor relations. Both the types of professional activities and the nature of work are evolving. In the digital economy, the accumulation of material wealth is no longer society's primary goal; instead, intangible values and interests take precedence.

The new nature of work is linked to the enhancement of employee qualifications, ongoing training, and creative communication. The development of the labor market driven by digital technologies leads to the modernization of labor relations. Employers and workers increasingly rely on information and communication technologies (ICT), resulting in new behavioral norms.

Until now, the domestic labor market has largely remained unchanged despite the influence of digital technologies. However, the accelerating digitalization of the economy presents new challenges for industries and the state that have not been encountered before. The issues of employment in the digital economy are gaining new significance, with human and social capital emerging as key sources of wealth. This shift requires a conceptual change from a focus on "profit maximization" to "utility maximization."

Thus, the emergence of the digital economy necessitates a rapid response to labor market changes, investments in human capital, and new strategies to adapt to these conditions, alongside proactive measures from the state.

One notable change in labor relations within the digital economy is the rise of remote work, allowing employees to work from home rather than

commuting to an office. Additionally, new types of work have emerged, such as working during vacations (e.g., on a train or plane) or for foreign employers without relocating (e.g., offshore programmers).

The evolution of labor relations in the digital economy often involves replacing permanent staff with temporary workers, as many tasks can now be performed remotely, even across national borders. A significant trend in recent years is the rapid increase in the number of freelance employees. For example, in the United States alone, there were 57.3 million freelancers (including part-time workers) in 2017, representing 36% of the country's working population.

As a result, the new employment relationships contribute to:

A significant reduction in transaction costs (e.g., office rent, recruitment, transportation).

The introduction of flexible work arrangements and staffing.

Increased labor productivity by removing office-related obstacles.

Enhanced motivation through increased trust between employers and employees.

Improved customer service, available around the clock without overtime costs.

In the digital economy, not only is the nature of work changing, but the entire system of labor relations is evolving. In the traditional economy, there are vertical economic ties of management and subordination between employees and employers. In the digital sector, managers act less as traditional bosses and more as coordinators of work performed by individuals who may be geographically distant from one another. Consequently, vertical ties are increasingly replaced by horizontal ones, diminishing the dependence of employees on their employers.

This increased independence fosters a unique partnership between employees and managers, necessitating a corresponding rise in trust. Employees themselves curate a portfolio of tasks, negotiating the volume, deadlines, and compensation for their work. The skills and credibility of contractors allow them to consistently replenish their order portfolios. Thus, there is a marked shift away from the philosophy of "one job for life" towards the desire to independently manage a portfolio of work.

Importantly, digital employment creates new opportunities for both urban and rural residents. Workers who previously needed to relocate to the capital for office work can now live anywhere with internet access.

Analysis and results

Thus, employment in the digital sphere provides an individual with numerous advantages (Fig. 1).

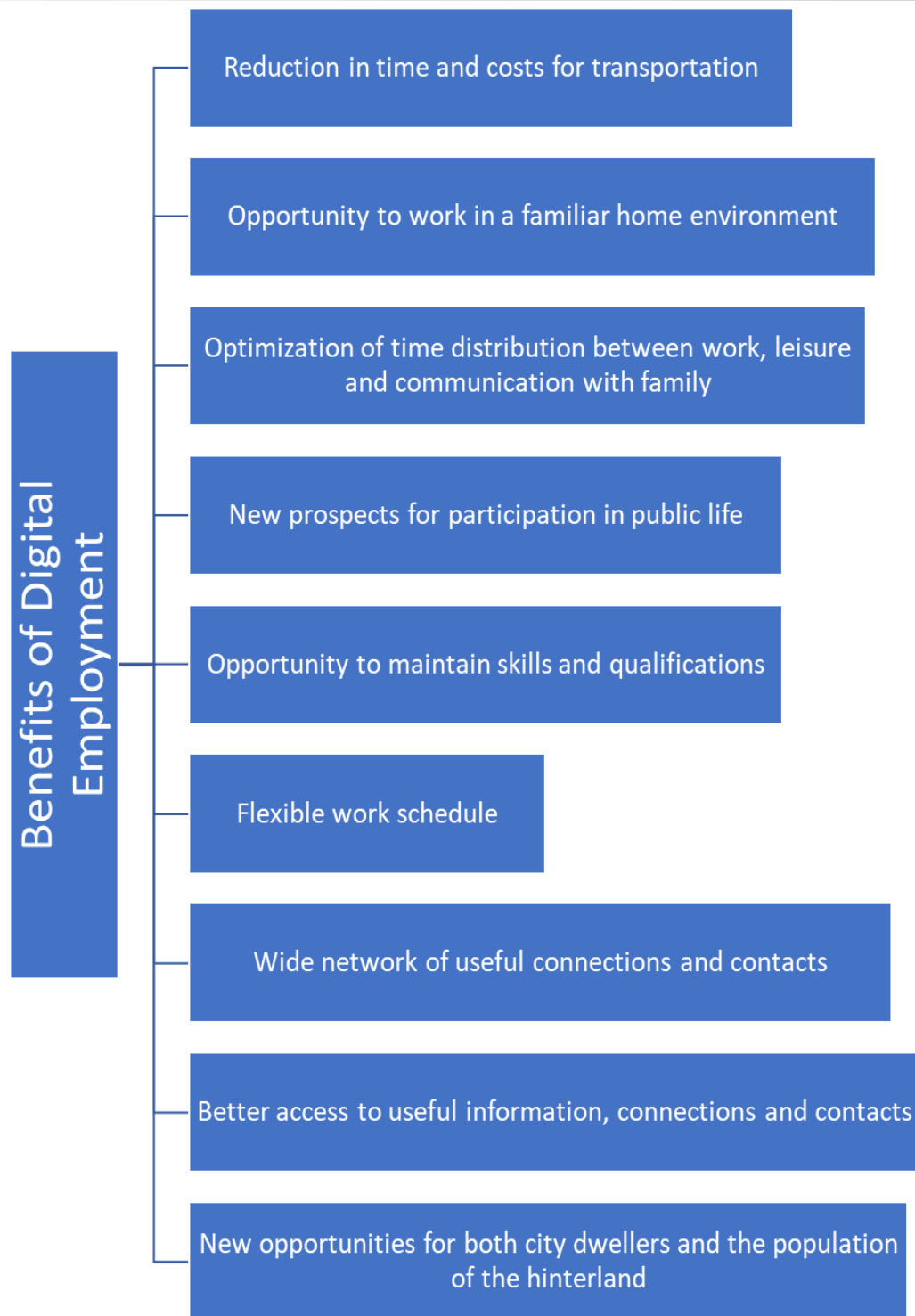


Fig. 1. The advantages of employment in the digital sphere

For employers, the so-called "soft skills" of potential candidates have recently become a priority: personal qualities and social skills, for example, the ability to work in a team, curiosity, initiative, critical thinking, self-management, the ability to solve complex problems, interact with different people, and set priorities correctly.

At the same time, as noted by some heads of large organizations, the role of formal diplomas and educational certificates has significantly decreased. Top companies such as Google, Apple, and IBM, as well as the international

consulting giant Ernst & Young, do not require higher education diplomas when applying for a job — relevant experience is enough. But this is not always mandatory. The main thing that the candidate must do is to show that he really fits the vacancy he's applying for.

New working conditions require new skills – digital skills. "Digital skills" are usually understood as a set of skills in using digital devices, communication applications and networks to search for and manage information, create and distribute digital content, interact and collaborate, and solve problems in the context of effective and creative self-realization, learning, work and social activity in general.

According to the classification adopted in Canada, digital skills cover several categories:¹

1. Foundational skills, including basic literacy, writing, document use, and numeracy, without which only low-skilled jobs can be successfully completed. Before you start working with digital technologies, you need to have a set of these skills.

2. Transversal skills, which include mostly transferable and soft skills such as teamwork, lifelong learning, problem-solving, and relationship development. Without these "flexible" skills, the technical potential of an employee cannot be fully realized.

3. Digital technical skills relate to the use of a computer and software, the application of network security measures, and others. These skills are critical to the effective functioning of today's digitally enabled workplaces.

4. Digital information processing skills – high-level cognitive skills in relation to information processing, such as finding, synthesizing, evaluating, applying, creating, and communicating information. This includes the abilities necessary to obtain special qualifications and professions in the field of ICT.

A study of the impact of new technologies on the labor market shows that the system and criteria for finding new employees are changing. In particular, when hiring personnel, the advantage will be given to those candidates who are focused on obtaining new knowledge and skills, strive to keep abreast of the products of the technological revolution, and do not focus only on the traditional model of training with a narrow specialization. There is an increasing need for candidates with skills and experience in different areas that may not even overlap.

The new conditions of competition force companies to treat personnel differently. Competition in the field of finding and attracting the most talented and qualified specialists has noticeably increased, as well as the focus of employers on retaining the best employees. Human capital, especially

¹ Asliturk, E. Skills In The Digital Economy: Where Canada Stands And The Way Forward. March, 2016 / E. Asliturk, A. Cameron, S. Faisal // The Information and Communications Technology Council, Ottawa, Canada. – Mode of Access: <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05/Skills-in-the-Digital-Economy-Where-Canada-Stands-and-theWay-Forward-.pdf>. – Date of access: 06.11.2018.

specialists with digital skills, is becoming a key resource in a firm's competitive strategy.

According to a study by Ecorys UK Ltd commissioned by the British government, as early as 2022, approximately 22% of new jobs in the global economy will be created thanks to "digital professions".² In the near future, the focus will be on recruiting people with the right digital skills. In fact, 73% of recently surveyed companies are already having serious trouble finding digital talent.³

Clearly aware of this trend, many companies, together with leading universities and colleges, are actively developing special educational and training programs. In recent years, various courses and online training programs have become especially popular, not only for potential applicants for new jobs and professions, but also for improving the digital skills of company personnel.

Finally, in the digital economy, the recruitment process itself is changing. According to forecasts, in the future, an HR specialist is an analyst who manages the collection and processing of large databases and makes key decisions. And the collection of data on the Internet through open sources of information is carried out by a robot. And this is no longer a fantasy, but a reality. The Stafory startup is already completely replacing the recruiter: artificial intelligence (AI) "scans" resumes on recruiting sites, data from social networks, carries out initial calls to candidates, interviews them with a human voice, supplements resumes, makes recommendations for hiring and transfers them to the HR departments of companies.

Two vectors of labor market development in the context of digitalization of the economy can be assumed. The first scenario, optimistic, is based on the fact that the labor market in the digital economy needs creative people who are able to think creatively. In general, production will not need people, but they will be necessary for the field of "human-oriented" services, since robots in the near future will not be able to replace creativity, invention, design, programming and maintenance of themselves, organization and commissioning of production. Technologies for online control of robotic equipment will be developed, which will require a large number of online operators. As such, the adoption of AI and robots in the manufacturing sector should be seen as an extension of technical capabilities. In addition, digital technologies will allow older workers and workers with disabilities to better integrate into the market, while machines will perform dangerous and routine work. People will be able to use their freed up time more actively for other work or leisure, for creativity and the provision of innovative services. With

² Digital skills for the UK economy // UK Government. – Mode of Access: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf. – Date of access: 06.11.2018.

³ People strategy for the digital age: A new take on talent – 18th Annual Global CEO Survey // PricewaterhouseCoopers. – Mode of Access: https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/07/pwc_ceo_survey_talent_people_strategy_forthedigitalage.pdf. – Date of access: 08.11.2018.

the timely development of educational programs and their implementation with the help of the state, the transition from old professions to new ones will become less painful. The personnel of the "digital era" will ensure the production, storage, processing and sale of information, create unique knowledge, as well as manage it.

New digital technologies have a number of features that have a positive impact on the labor market. Firstly, the use of modern digital portals for job search allows candidates to improve career opportunities thanks to access to an extensive database of current vacancies. Thanks to the Internet and special web services, the transparency of information on both employing companies and potential candidates has increased significantly. In the United States, more than 130 million people are registered on the LinkedIn platform, which represents a significant proportion of the working population of the United States. In turn, various social networks play a significant role, from which you can learn a lot of useful information about employers and employees.

Secondly, digital platforms contribute to increased productivity, as they provide a more accurate match of the applicant's profile to the proposed vacancy. In addition, they can reduce unemployment, as well as reduce shadow employment and job search time. Examples include digital platforms such as Uber and YouDo, whose business models are based on an effective correlation between supply and demand levels in the labor market.

Thirdly, the introduction of modern digital tools in all spheres of life contributes to the emergence of new professions and jobs. In the past, a large part of the population initially worked in the primary sector (production of raw materials, e.g. agriculture and mining). During the first industrial revolution, this trend changed: a significant part of the able-bodied population moved to the secondary sector (manufacturing). However, from the beginning of the world wars to the present day, there has been a trend towards the development of the tertiary sector (service), which today employs 70% of workers. According to some authors, the fourth and fifth sectors will soon appear, which include information services and services that require high intellectual standards.⁴

A 2015 study in Australia found that 60% of university students are enrolled in occupations that will be largely automated in the next 10 to 15 years. According to analysts of the World Economic Forum, 65% of children who went to the first grade in 2018 will eventually receive professions that do not yet exist. Some specialties are waiting for serious modernization. The foreman of the future will have to master a wider range of skills and knowledge, for example, to be able to diagnose a construction site with the help of complex engineering equipment and software analysis. Companies will

⁴ Wisskirchen, G. Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace. April, 2017 / G. Wisskirchen, U. Bormann, A. Muntz, G. Niehaus and others // IBA Global Employment Institute. – Mode of Access: <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=012a3473-007f-4519-827c-7da56d7e3509>. – Date of access: 07.11.2018.

be able to save money by using one qualified professional who can control both production and economic processes.

Fourthly, thanks to modern technologies, it is possible to work remotely, which makes it possible to increase the efficiency of employment of specialists from regions with low local demand.

Finally, digital technologies help employees acquire new knowledge and skills through distance e-learning to improve their own qualifications or master new professions.

According to a pessimistic forecast, in the course of digitalization of production, things will become more in contact with each other (the industrial Internet of Things), and alienation between people, on the contrary, will increase. As a result, digitalization can lead to a negative effect affecting those employed in the production of products and the provision of services, when the chain of product creation is reduced to a minimum, design, 3D printing and delivery will be enough. According to some experts, by 2030 the workforce will be quantitatively smaller, it will be older, more formally educated, and there will be a tendency for 50% of professions to die out.

To confirm or refute this forecast, let's consider global trends in the labor market in the digital economy. First of all, they are associated with the restructuring of many sectors of the economy in the direction of automation, digitalization, as well as with the strengthening of the role of information technology in most industries. According to experts, all this will lead to a restructuring of the structure of the labor market and a change in the type of employment of individual specialists.

J. Rometty, CEO of IBM, which is already experiencing robotization and its impact on the labor market, is optimistic about the future: she believes that robots will take jobs, but at the same time, new types of jobs will appear, people will work in symbiosis with AI, the use of which Gartner predicts companies will grow by 70% in 2018 to reach \$1.2 trillion.⁵ Scientists from the University of Utrecht and the ZEW Center for European Economic Research in Germany believe the same: although labor automation reduces the number of jobs, at the same time makes goods cheaper, increases the purchasing power of people and creates new jobs in other industries, for example, in trade.⁶ Of course, the number of vacancies for low-skilled personnel will decrease, but this only means that significant investment in education will be required - both from the corporations themselves and from the state.

Despite some gloomy forecasts, it can be expected that most of the people currently employed in automated jobs will be transferred to other industries. New models of labor relations, which will become generally accepted as a

⁵ Gartner Says Global Artificial Intelligence Business Value to Reach \$1.2 Trillion in 2018. Available at: <https://www.gartner.com/newsroom/id/3872933> (accessed: 07.11.2018).

⁶ Mukhamedzyanova D. Robotizacija 2017: kogda mashiny oterut u ljudej rabotu [Robotization 2017: when cars will take people away from work]. Available at: <https://hightech.fm/2017/01/08/robots-6/amp> (accessed: 05.11.2018) (in Russian).

result of the use of AI, digitalization and global integration of the labor market, will provide the younger generation with a chance to have more free time and create an individual working atmosphere. Even if some of these new jobs mean a loss of tax benefits and Social Security, they will at least help avoid unemployment.

The McKinsey Global Institute's latest study on labor market outlooks argues that even in an automated environment, demand for workers can increase as levels of economic development increase, fueled in part by productivity gains from technological advances. Rising incomes and consumption, especially in developing countries, improved health care in aging societies, increased investment in infrastructure and energy, and other trends will create additional demand for workers that can help offset workplace automation.⁷

Today, the industrial sector employs 320 million workers worldwide and only 2.1 million robots (Figure 2). According to ABI Research, the market for manufacturing robots will grow by 16% per year, and by 2025, the level of shipments will triple.

Despite the tremendous growth in factory automation, the density of industrial robots varies by region. On average, in 2015, the density was 66 units per 10,000 workers, and by the end of 2017 it had increased to 74. Individually, we see an uneven picture: in the EU countries, this figure is 99, in Asia – 63, in South and North America – 84.⁸ Robotization reached its maximum in 2010–2016: the average annual growth rate reached 9% in Asia, 7% in South and North America, and 5% in Europe.

The top ten most robotic countries in the world in 2017 included Belgium, Denmark, Germany, Italy, Japan, Singapore, the United States, Taiwan, Sweden, South Korea and Japan. The fastest development of robotization of production is in China. Now the country ranks 23rd in the ranking, but by 2020 it should enter the top ten with 150 robots per 10,000 personnel. In 2017, there were 630 industrial robots per 10,000 workers in South Korea, mainly engaged in the production of electronics and cars. Japan is the world leader in the production of industrial robots: the country provides 52% of the world market. In 2016, Japanese enterprises produced 153K industrial robots, which is a record number.⁹

⁷ Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. December, 2017 // McKinsey Global Institute. – Mode of Access: <https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B724BECB5DEDC41E9BB9FAC.ashx>. – Date of access: 07.11.2018.

⁸ Statistics of the world density of industrial robots // MENTAMORE. – Rezhim dostupa: <https://mentamore.com/robototexnika/statistika-mirovoj-plotnosti-promyshlennyx-robotov.html>. Accessed on 05.11.2018.

⁹ Robot density rises globally: IFR Press Release, Frankfurt, Feb 07, 2018 // International Federation of Robotics. – Mode of Access: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-rises-globally>. – Date of access: 05.11.2018.

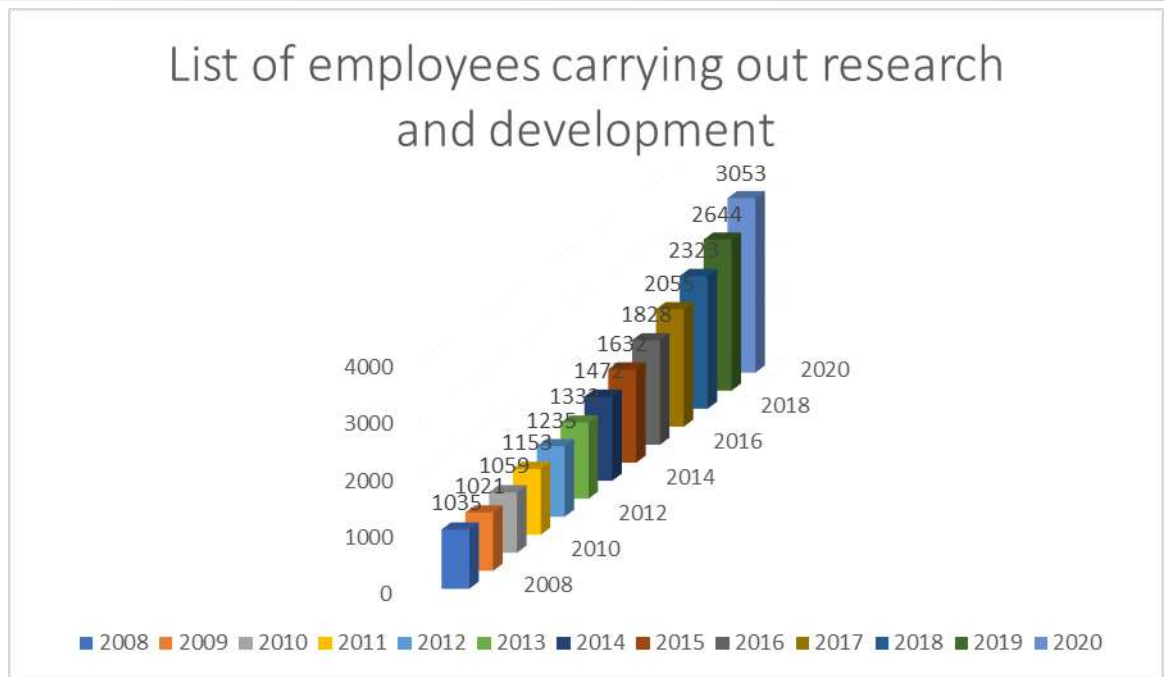


Fig. 2. The list number of employees performing research and development.¹⁰

Robots are vastly superior to humans in endurance, accuracy, and speed. In other words, they are more productive and have little to no scrap (if set up correctly). And this means that robotization, which increases productivity and reduces the cost of production, will generally be an unconditional benefit and a driver of economic development.

Experts from the Moody's rating agency are confident that the introduction of robotics will help solve demographic problems in the labor market of Western Europe and Japan (an increase in the share of the population over 65 years old with a decrease in the percentage of the labor force).¹¹ China, South Korea and the United States are also among the leaders in the introduction of industrial robots. Life expectancy is increasing in all three countries, and it is the introduction of robotics that will mitigate the consequences of the demographic crisis.

However, a study of recent studies shows that most experts do not share the rosy expectations for factory automation. The pace of global robotization indicates that we are gradually moving towards unmanned industry. Some reviews claim that more than half of all existing jobs will either change or disappear entirely.¹²

¹⁰ Statistics of the world density of industrial robots // MENTAMORE. – Rezhim dostupa: <https://mentamore.com/robototexnika/statistika-mirovoj-plotnosti-promyshlennyx-robotov.html>. Accessed on 05.11.2018.

¹¹ Nag, A. Robots May Help Defuse Demographic Time Bomb in Japan, Germany / A. Nag // Bloomberg. – Mode of Access: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-29/robots-may-help-defuse-demographic-time-bomb-in-japan-germany>. – Date of access: 05.11.2018.

¹² Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017 // International Labour Organization. – Mode of Access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf. – Date of access: 06.11.2018.

It is not possible to give any quantitative estimates of how many jobs will be lost by people, and to speculate about which of the human professions will finally disappear. In this regard, the statement of experts from the World Economic Forum is indicative: "current estimates of (future) global job losses due to the digitalization process vary greatly, from 2 million to almost 2 billion by 2030."¹³

According to a report by the United Nations Conference on Trade and Development, robotization will be the first to take two-thirds of jobs from residents of developing countries, including Ethiopia, Nepal, Cambodia, China and Bangladesh.¹⁴ By 2024, robots will put one in four people in Russia unemployed (according to the recruiting portal Superjob), by 2025 - 7% of Americans (Forrester Research report), by 2026 - 40% of Canadians (report by the Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship), and by 2035 they will occupy half of jobs in Japan (report by the Nomura Research Institute).

Researchers from the University of Oxford suggest that in the United States, 47% of professions are vulnerable to automation.¹⁵ Based on this study, the U.S. Council of Economic Advisers concluded that 83 percent of jobs that pay less than \$20 an hour will be automated first.

According to the estimates of the consulting company McKinsey, in the coming years, with the help of existing technologies, it will be possible to automate human labor worth 2 trillion.

By 2036, 2 to 50 percent of man-hour work could be automated, and by 2066, that share could reach 46 to 99 percent¹⁶. The World Economic Forum's The Future of Jobs Reports 2018 says that the proportion of human work in terms of man-hours will fall from 71 percent in 2018 to 48 percent by 2025.¹⁷ Machines and algorithms will increase their contribution to specific tasks by an average of 57%. For example, by 2022, 62% of information retrieval, processing, and communication tasks will be performed by machines, compared to 46% today (Figure 3).

¹³ Digital Transformation Initiative. Unlocking \$100 Trillion for Business and Society from Digital Transformation. Executive Summary, May, 2018 // World Economic Forum. – Mode of Access: <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-executive-summary-20180510.pdf>. – Date of access: 07.11.2018.

¹⁴ UNCTAD Policy Brief: Robots and Industrialization // UNCTAD. – Mode of Access: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6_en.pdf. – Date of access: 08.11.2018.

¹⁵ Frey, C.B. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? / C.B. Frey, M.A. Osborne // University of Oxford. – Mode of Access: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. – Date of access: 09.11.2018.

¹⁶ Aptekman, A. Digital Russia: New Reality. July 2017 / A. Aptekman [et al.]. – Moscow: McKinsey, 2017. – 133 p.

¹⁷ The Future of Jobs Reports 2018 // World Economic Forum. – Mode of Access: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. – Date of access: 02.11.2018

Table 1

Estimates of the impact of digital technology on employment¹⁸.

Organization	Predictive Assessment
OECD	OECD average: 9% of jobs at high risk of automation over the next five years. Low risk of full automation, but a significant proportion (50-70%) of automated tasks at risk
World Bank	Two-thirds of all jobs in developing countries are subject to automation
World Economic Forum	Global job losses by 2030 – from 2 million to 2 billion people
International Labour Organization	ASEAN 5: 56% of jobs at risk of automation in the next 20 years
University of Oxford	47% of workers in the U.S. are at high risk of replacing jobs with automation
Pricewaterhouse Coopers	38% of jobs in the US, 30% in the UK, 21% in Japan and 35% in Germany are at risk of automation
McKinsey	60% of all professions have at least 30% of technically automated activities
Roland Berger	Western Europe: By 2035, 8.3 million jobs will be lost in manufacturing, but 10 million new jobs will be created in services
Klaus Schwab	Eliminate about 5 million jobs in the world's 15 largest developed and developing countries by 2020

New OECD research (Figure 4) in 2018 shows that 14% of all jobs in the 32 countries analyzed are at high risk of automation. Another 32% of jobs could be significantly transformed in the near future.¹⁹

The OECD report says that the level of automation varies significantly between countries. In general, jobs in Anglo-Saxon countries, Northern Europe, and the Netherlands are less automated than jobs in Eastern and Southern European countries, Germany, Chile, and Japan. The researchers found that 33% of jobs in Slovakia have a high risk of automation (more than 70%). Next are Slovenia and Greece, where 25% and 23% of jobs have a high risk of automation, respectively. Norway, on the other hand, is in a better position. Norway is in a better position, with only 6% of jobs in the Nordic country at high risk of automation, followed by 7% in Finland and 8% in

¹⁸ Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017 // International Labour Organization. – Mode of Access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf. – Date of access: 06.11.2018

¹⁹ Putting a face behind the jobs at risk of automation. March, 2018 / OECD. – Mode of Access: <https://community.oecd.org/servlet/JiveServlet/previewBody/132202-102-1-231244/OECD%20-%20Automation%20policy%20brief%202018.pdf>. – Date of access: 04.11.2018

Sweden. In the U.S., about 10 percent of jobs are at high risk, and only nearly 40 percent of jobs in the country are either at high risk of automation or at risk of significant change.

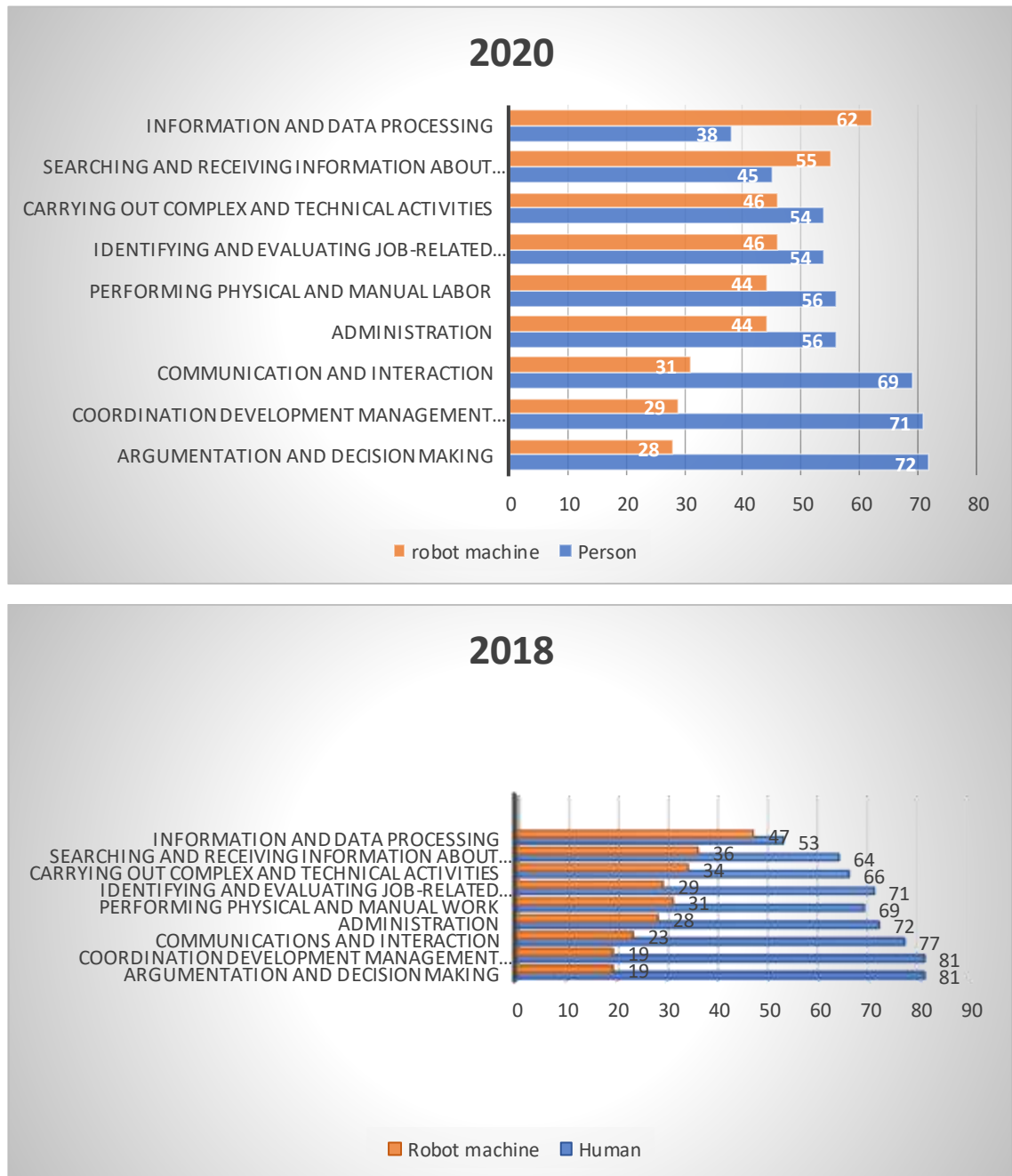


Fig. 3. The redistribution of labor between man and machines²⁰.

According to researchers at the McKinsey Global Institute, about half of all jobs in the world have the technical potential to automate by adapting technologies that already exist, but the proportion of jobs actually automated by 2030 are will be from zero (10 million units) to 30% (800 million units), on average - 15% (400 million units), due to technical, economic and social

²⁰ The Future of Jobs Reports 2018 // World Economic Forum. – Mode of Access: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. – Date of access: 02.11.2018

factors influencing decision-making²¹. This share varies widely across countries, with

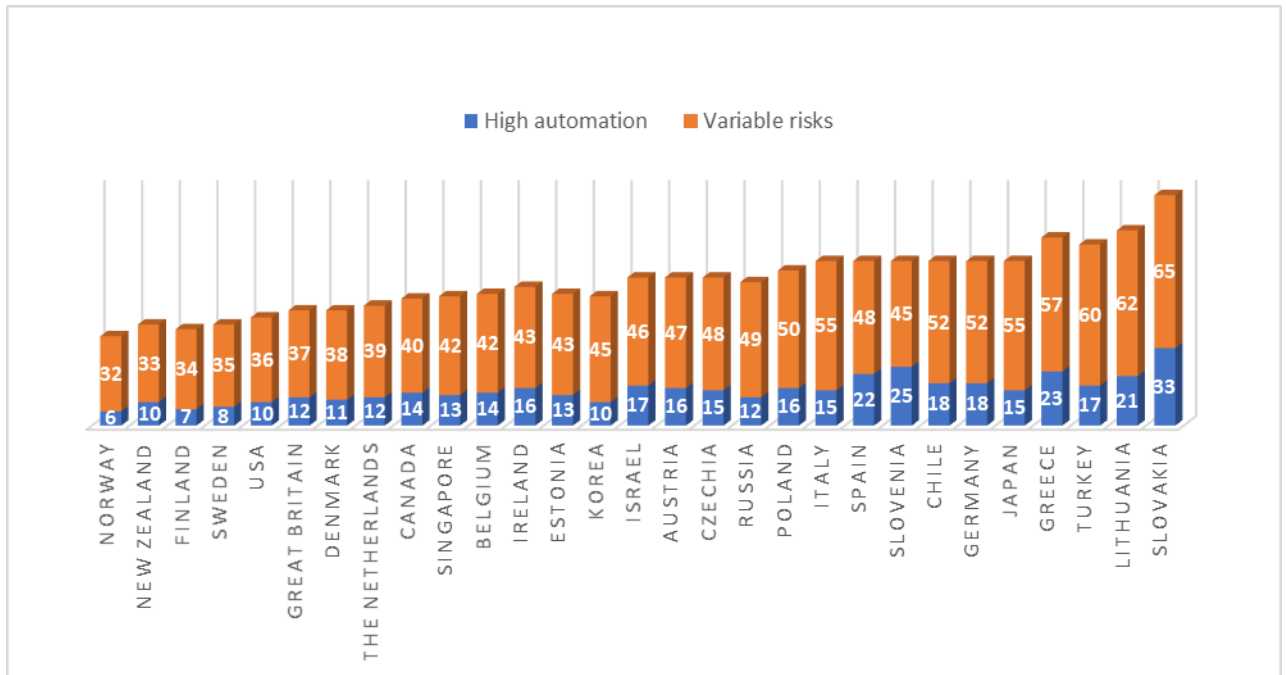


Fig. 4. The percentage of workplaces in OECD countries at risk, by risk, %²²

Advanced economies are more susceptible to automation than developing countries, reflecting higher wage levels and thus greater economic incentives for automation. Even if there is sufficient work to achieve full employment, major transformations must be implemented by 2030 that could match the historical shifts seen in agriculture and industry. McKinsey's scenarios suggest that by 2030, between 75 million and 375 million workers (3-14% of the global workforce) will need to learn new professions as their roles evolve alongside increasingly powerful and "smart" machines.²³

As a moderate short-term scenario, we refer to the estimate by Klaus Schwab, President of the World Economic Forum, who opines that robotics and artificial intelligence will eliminate about 5 million jobs in the 15 largest

²¹ Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. December, 2017 // McKinsey Global Institute. – Mode of Access: <https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B724BECB5DEDC41E9BB9FAC.ashx>. – Date of access: 07.11.2018

²² Putting a face behind the jobs at risk of automation. March, 2018 / OECD. – Mode of Access: <https://community.oecd.org/servlet/JiveServlet/previewBody/132202-102-1-231244/OECD%20-%20Automation%20policy%20brief%202018.pdf>. – Date of access: 04.11.2018

²³ Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. December, 2017 // McKinsey Global Institute. – Mode of Access: <https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B724BECB5DEDC41E9BB9FAC.ashx>. – Date of access: 07.11.2018

developed and developing countries by 2020, which equates to approximately 1.25% of the total number of jobs in these nations²⁴.

The main trend in the labor markets of both developed and developing countries is the disappearance of professions that provide standardized services. Automatic cash registers are already replacing cashiers worldwide, and conductors in public transport are becoming obsolete. In major cities, terminals for coffee and food, as well as parking payment machines, can be found everywhere.

Looking to the near future, machines are poised to replace many professions, as the market economy and growing competition compel enterprises to continually enhance efficiency. The Future of Jobs Report 2018 cites examples of disappearing professions, including data entry operators, accountants, auditors, tax inspectors, postal workers, bank employees, financial analysts, sales agents, brokers, cashiers, assembly line workers, car and van drivers, shop assistants, statisticians, and financial and insurance specialists.

One of the most striking illustrations of how mass digitalization can radically alter an entire industry is the road freight sector. Analysts predict that the transition to unmanned cargo convoys could save the global road freight industry about \$168 billion annually, including \$35 billion in fuel savings. This sharp decline in fuel consumption is expected to have a similarly positive effect on reducing road accidents, while about \$70 billion will result from a significant reduction in labor personnel.²⁵

According to a 2018 OECD report, low-skilled workers and young people are the most vulnerable to automation, as student and entry-level jobs carry a higher risk compared to those held by experienced workers. Routine jobs with low skill requirements and often low wages are at the greatest risk, while a broader range of jobs, from professionals to social workers, are at the lowest risk.

Researchers have found that the risk of job loss due to automation is higher for men than for women. According to PricewaterhouseCoopers, 35% of occupations typically held by men are at risk due to automation, while the probability for women is only 26%. In sectors such as trade and transport, where lower levels of education and social skills are prevalent, men are predominantly employed, making these areas more susceptible to robotization. Conversely, fields like education, health care, and social services, where women are more represented, are less likely to be affected by automation. This is supported by a study from Oxford, which found that in construction—where 97% of jobs are held by men—the risk of job loss due to

²⁴ Atkinson, R.D. In Defense of Robots / R.D. Atkinson // National Review. April 17, 2017. – Mode of Access: <https://www.nationalreview.com/2017/04/robots-jobs-industrial-future/>. – Date of access: 07.11.2018

²⁵ Self-driving trucks: what's the future for America's 3.5 million truckers? // The Guardian. – Mode of Access: <https://www.theguardian.com/technology/2016/jun/17/self-driving-trucks-impact-on-drivers-jobs-us>.

automation is 70%. For women, who make up 93% of nurses, the probability is just 0.009%.²⁶

The likely consequences of work automation will include income stratification, increased unemployment, and a decline in living standards, particularly in areas with limited employment opportunities, such as single-industry towns. Researchers predict that robotization will create a societal divide: on one side, there will be qualified professionals—engineers and developers—and on the other, low-skilled workers. Kurt Vonnegut captured this societal issue in his 1952 novel "The Mechanical Piano."

Income polarization is expected to continue in advanced economies, where demand for high-paying jobs will grow faster than employment among middle-wage workers, assuming the current income structure remains unchanged. Increased investment and productivity gains through automation could generate enough economic growth to ensure full employment, but this is contingent on the majority of laid-off workers finding new jobs within a year. Delayed job searches are likely to result in increased frictional unemployment in the short term, potentially escalating social conflicts.

However, there is no need to fear the "withering away" of many familiar professions. According to The Future of Jobs Report 2018, while 75 million current jobs may be eliminated by 2022 due to the evolving division of labor between humans and machines, an additional 133 million new jobs will also be created. Despite these significant changes, the overall employment outlook remains positive, as jobs requiring strong human skills will continue to be in demand. Robots will not replace scientists, engineers, actors, managers, teachers, and social workers.

Conclusion

In conclusion, the widespread digitalization of business processes and entire industries in the coming decades will lead to the partial replacement of human labor with machine labor, resulting in a significant share of the workforce being released. This shift will create new challenges for companies and states. At the same time, digital technologies and platforms can positively impact the labor market by facilitating personnel searches, reducing job-seeking time, increasing employee productivity, improving workforce engagement through remote work, and providing access to quality education.

To achieve positive outcomes, policymakers and business leaders must leverage the benefits of automation while managing the workforce transitions driven by the digital economy. The forthcoming changes in the labor market will challenge existing educational and training models, as well as business approaches to developing professional skills. Therefore, ensuring sustainable demand for labor is a top priority. Another crucial priority is to rethink the

²⁶ Frey, C.B. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? / C.B. Frey, M.A. Osborne // University of Oxford. – Mode of Access: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

transition caused by digitalization and safeguard the incomes of workers affected by automation.

Coordinated action from the state, businesses, and educational institutions will be essential to prepare for these anticipated changes, as well as to retrain and employ displaced personnel.

References

1. Horowitz S. Freelancing in America 2017. Freelancers Union. Available at: <https://blog.freelancersunion.org/2017/10/17/freelancing-in-america-2017/> (accessed: 04.11.2018).
2. Asliturk E., Cameron A., Faisal S. Skills In The Digital Economy: Where Canada Stands And The Way Forward. March, 2016. Available at: <https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05/Skills-in-the-Digital-Economy-Where-CanadaStands-and-the-Way-Forward-.pdf> (accessed: 06.11.2018).
3. Digital skills for the UK economy. A report by ECORYS UK. JANUARY 2016. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/492889/DCMSDigitalSkillsReportJan2016.pdf (accessed: 06.11.2018).
4. People strategy for the digital age: A new take on talent – 18th Annual Global CEO Survey. Available at: https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2015/07/pwc_ceo_survey_talent_people_strategy_forthedigitalage.pdf (accessed: 08.11.2018).
5. Wisskirchen G., Bormann U., Muntz A., Niehaus G. Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace. April, 2017. Available at: <https://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=012a3473-007f4519-827c-7da56d7e3509> (accessed: 07.11.2018).
6. No More Humans: Foxconn Deploys 40,000 Robots In China. ChinaTechNews. Available at: <https://www.chinatechnews.com/2016/10/13/24329-no-more-humans-foxconn-deploys-40000-robots-in-china> (accessed: 07.11.2018).
7. Gartner Says Global Artificial Intelligence Business Value to Reach \$1.2 Trillion in 2018. Available at: <https://www.gartner.com/newsroom/id/3872933> (accessed: 07.11.2018).
8. Mukhamedzyanova D. Robotizacija 2017: kogda mashiny otberut u ljudej rabotu [Robotization 2017: when cars will take people away from work]. Available at: <https://hightech.fm/2017/01/08/robots-6/amp> (accessed: 05.11.2018) (in Russian).
9. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation. December, 2017. McKinsey Global Institute. Available at:

<https://www.mckinsey.com/~media/BAB489A30B724BECB5DEDC41E9BB9FAC.ashx> (accessed: 07.11.2018).

10. Statistika mirovoj plotnosti promyshlennyh robotov [World density statistics for industrial robots]. Available at: <https://mentamore.com/robototexnika/statistika-mirovoj-plotnosti-promyshlennyx-robotov.html> (accessed: 05.11.2018) (in Russian).

11. Robot density rises globally: IFR Press Release. International Federation of Robotics. Available at: <https://ifr.org/ifrpress-releases/news/robot-density-rises-globally> (accessed: 05.11.2018).

12. Nag A. Robots May Help Defuse Demographic Time Bomb in Japan, Germany. Available at: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-05-29/robots-may-help-defuse-demographic-time-bomb-in-japan-germany> (accessed: 05.11.2018).

13. Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. 2017. International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf (accessed: 06.11.2018).

14. Digital Transformation Initiative. Unlocking \$100 Trillion for Business and Society from Digital Transformation. Executive Summary, May, 2018. World Economic Forum. Available at: <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-executive-summary-20180510.pdf> (accessed: 07.11.2018).

15. UNCTAD Policy Brief: Robots and Industrialization. Available at: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6_en.pdf (accessed: 08.11.2018).

16. Frey C. B., Osborne M. A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation. Available at: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (accessed: 09.11.2018).

17. Aptekman A. Cifrovaja Rossiya: novaja real'nost'. Ijul' 2017 g. [Digital Russia: a new reality. July 2017]. M.: McKinsey, 2017. 133 p. (in Russian).

18. The Future of Jobs Reports 2018. World Economic Forum. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (accessed: 02.11.2018).

19. Putting a face behind the jobs at risk of automation. March, 2018. Available at:

<https://community.oecd.org/servlet/JiveServlet/previewBody/132202-102-1-231244/OECD%20-%20Automation%20policy%20brief%202018.pdf> (accessed: 04.11.2018).

20. Atkinson, R. D. In Defense of Robots / R.D. Atkinson. National Review. April 17, 2017. Available at:

<https://www.nationalreview.com/2017/04/robots-jobs-industrial-future/> (accessed: 07.11.2018).

21. Grace K., Salvatier J., Dafoe A., Zhang B., Evans O. When Will AI Exceed Human Performance? Evidence from AI Experts. Available at: <https://arxiv.org/pdf/1705.08807.pdf> (accessed: 09.11.2018).

22. Self-driving trucks: what's the future for America's 3.5 million truckers? The Guardian. Available at: <https://www.theguardian.com/technology/2016/jun/17/self-driving-trucks-impact-on-drivers-jobs-us> (accessed: 05.11.2018).

23. UK Economic Outlook, may 2018. Available at: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/ukey/ukey-july18-fullreport.pdf> (accessed: 08.11.2018).

24. Sample I. Joseph Stiglitz on artificial intelligence: “We’re going towards a more divided society”. Available at: <https://www.theguardian.com/technology/2018/sep/08/joseph-stiglitz-on-artificial-intelligence-were-going-towards-a-moredivided-society> (accessed: 09.11.2018).



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ISHCHI KUCHINI TAKROR ISHLAB CHIQRISH VA YOSHLAR BANDLIGINI TA'MINLASHNING DAVLAT SIYOSATI

Mamaraximov Bekzod Erkinovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Fundamental iqtisodiyot kafedrasini mudiri, dotsent

b.mamaraximov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a101

Annotatsiya: maqolada ishchi kuchini takror ishlab chiqarish hamda yoshlarning bandligini ta'minlash borasidagi davlat siyosati yoritishga harakat qilingan. Shuningdek, uchun bugungi kunda yoshlarni bandligini taminlash maqsadida mamlakatimiz bir necha investitsion loyihalarni amalga oshirmoqda.

Tayanch so'zlar: yoshlar ishchi kuchi bozori, yoshlar bandligini ta'minlash, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕРЕРАБОТКИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Мамаракхимов Бекзод Эркинович

Ташкентский государственный экономический университет

Заведующий кафедрой, доцент

Аннотация: в статье предпринята попытка уточнить государственную политику по воспроизводству рабочей силы и обеспечению занятости молодежи. Также сегодня в нашей стране реализуется несколько инвестиционных проектов в целях обеспечения занятости молодежи.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, занятость молодежи, воспроизводство рабочей силы.

PUBLIC POLICY OF PROVIDING WORKFORCE RECYCLING AND YOUTH EMPLOYMENT

Mamarakhimov Bekzod Erkinovich

Tashkent State University of Economics

Head of the Department, associate professor

Abstract: the article tries to clarify the state policy on the reproduction of the labor force and the provision of youth employment. Also, today, our country is implementing several investment projects in order to ensure the employment of young people.

Keywords: youth labor market, employment of youth, strategy of a professional training.

Kirish

Yoshlar ishchi kuchi bozoriga kirib keluvchi asosiy oqim bo‘lib, takror ishlab chiqarishda ularni miqdor va sifat jihatdan takomillashtirish jamiyatning asosiy kelajagini belgilab beradi. Yoshlar ish bilan bandligini ta‘minlash – bu davlatning asosiy ijtimoiy masalalaridan biri bo‘lib hisoblanadi, chunki aynan yoshlar mamlakat kadrlar salohiyatini tashkil qiladi. Yoshlar bandligini ta‘minlash davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining dolzarb va uzoq muddatli vazifasi hisoblanadi.

Bugungi kundagi ustuvor vazifalardan biri ishchi kuchini shakllantirish va uni qayta shakllantirish muammosini hal qilishdan iboratdir. Chunki, “O‘zbekiston – 2030” strategiyasida ko‘rsatilganidek, “har bir insonga o‘z salohiyatini ro‘yobga chiqarishi uchun munosib sharoitlarni yaratish” [1] asosiy maqsadimizdir. Shu sababli inson salohiyatining raqobatbardoshligini oshirish ko‘p jihatdan yoshlar mehnatidan foydalanish sohasidagi milliy strategiyaga bog‘liqdir. Ishchi kuchi bozoridagi yoshlar holatini baholash zarurati yoshlar – bu mamlakat kelajagi ekanligi va butun jamiyatning istiqboldagi rivojlanishi ular faoliyatining boshlang‘ich sharoitlariga bog‘liqligi bilan belgilanadi. Bugungi yoshlar ko‘p jihatdan jamiyatdagi siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlarga ta‘sir ko‘rsatadi. Shu bilan bir qatorda, yoshlar ishga joylashishda katta qiyinchiliklarga uchrayotgan ijtimoiy nochor toifalardan biri hisoblanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Shu kunga qadar mazkur tadqiqot bo‘yicha xorijiy va mamlakatimiz olimlari tomonidan juda ko‘plab tadqiqotlar amalga oshirilgan. Jumladan, Q.Abdurahmonovning fikricha, yaratilayotgan yangi ish o‘rinlari ham, ishdan bo‘shagan ishchi-xodimlar ham mehnat bozorining qonunlari asosida mos ravishda ishchi yoki ish o‘rniga ega bo‘lishi mumkin [4].

K.Z.Xomitov o‘zining tadqiqotlarida yoshlarni ish bilan ta‘minlashning zamonaviy turlari va vositalarini rivojlantirish, yangi ish o‘rinlarini yaratish, ishsiz yoshlarni kasbga yo‘naltirish, tayyorlash va qayta tayyorlashning muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati ochib berilgan [5].

M.B.Tursunov tomonidan yoshlarning ish bilan bandligini oshirishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishning ahamiyati, rivojlangan mamlakatlarda tajribasi, uni amalga oshirish usullari va vositalari nazariy jihatdan yoritilgan [6].

M.Mirzakarimova tomonidan ishga joylashtirish, yoshlar bandligi – bu davlat ahamiyatiga molik masala ekanligi, chunki aynan yoshlar mamlakat kadrlar salohiyatini tashkil qilishi, yoshlar bandligini ta‘minlash davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining dolzarb va uzoq muddatli vazifasi ekanligi alohida ta‘kidlangan [7].

Tadqiqot metodologiyasi

Ilmiy maqolani tayyorlash jarayonida ma‘lumotlarni guruhlash, analiz va tizimli tahlil, taqqoslash hamda ekspert baholash usullaridan unumli

foydalanildi. Bundan tashqari, monografik kuzatuv va uning natijalari tahlili oʻrganilgan.

Tahlil va natijalar

Yoshlar ishchi kuchi bozorida munosabatga kirishar ekanlar, oʻzlari uchun maqbul ish topish, ish joyi, shart-sharoitlari, kasb-kori, nufuzi, mehnat jarayonining intensivligi, davomiyliги bilan bogʻliq ijtimoiy, iqtisodiy va huquqiy muammolarga duch keladi. Hozirgi yoshlarning jamiyatda oʻz oʻrnini topishlari, ishchi kuchi bozori talablariga javob berishga tayyor ekanliklari oʻziga xos xususiyatlarga egadir.

Ilm-fan jadal taraqqiy etayotgan, ishlab chiqarishga eng zamonaviy texnologiyalar joriy etilayotgan bugungi kunda ishchi kuchi maʼlumoti va malakasi hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda.

Mamlakatimizda yoshlar bandligi sohasidagi munosabatlarni tartibga solishga qaratilgan «Aholi bandligi toʻgʻrisida»gi Oʻzbekiston Respublikasi Qonuni, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 10 dan ziyod Farmon va qarorlari, Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 40 dan ortiq qarorlari qabul qilingan. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 4 ta Konvensiyasi va 1 ta bayonnomasi ratifikatsiya qilingan.

Mamlakatimiz Prezidenti aytganlaridek, yoshlar bandligini taʼminlash, yangi ish oʻrinlarini yaratish boʻyicha mahallabay rejalar ishlab chiqish lozim. Mamlakatimizda ishsizlik darajasi hamon yuqori boʻlib, iqtisodiy faol aholi orasida 9,4 foizni, yoshlar orasida 14,9 foizni tashkil etmoqda. Norasmiy sektorda mehnat qilayotgan shaxslarning 38,4 foizini hamda Oʻzbekiston Respublikasidan tashqarida mehnat qilayotgan Oʻzbekiston Respublikasi fuqarolarining 46,1 foizini yoshlar tashkil etmoqda. [2]

Mamlakatimizda ishchi kuchini takror ishlab chiqarish borasida yoshlarni «Future Skills Uzbekistan» va «Bir million dasturchi» loyihalari doirasida IT kasblariga hamda «Yoshlar 1+1» va «Tadbirkor ayol» loyihasi doirasida tadbirkorlik koʻnikmalari va xorijiy tillar boʻyicha oʻqitishga jalb qilinmoqda.

Ishchi kasblar boʻyicha kadrlarni tayyorlash tizimini yanada takomillashtirish, yoshlar va xotin-qizlarda zamonaviy kasb va tadbirkorlik koʻnikmalarini shakllantirish maqsadida vazirlik tasarrufida 16 ta «Ishga marhamat», band boʻlmagan aholiga xizmat koʻrsatuvchi «Monomarkaz», 59 ta tuman va shahar kasb-hunarga oʻqitish markazlari, 136 ta mahallada kasb-hunarga oʻqitish maskanlari faoliyati yoʻlga qoʻyilgan [12].

Tadqiqotlar shuni koʻrsatmoqdaki, yuqori malakaga ega boʻlgan kadrlar ishchi kuchi bozorida yuqori imkoniyatga ega boʻladilar. Shu bilan birga, statistik maʼlumotlardan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, ishsizlarning asosiy qismini malakasi va bilim darajasi past boʻlgan ishchi kuchi tashkil etadi.

Mamlakatimizda **“Yoshlar: 1+1” dasturi** doirasida ishsiz va uyushmagan yoshlarni kasb-hunar va tadbirkorlikka oʻqitish tashkil etilmoqda. “Yoshlar: 1+1” dasturi doirasida ishsiz va uyushmagan yoshlarni kasb-hunar va

tadbirkorlikka o‘qitish tashkil etilmoqda. «Har bir tadbirkor – yoshlarga madadkor» tamoyili asosida 1 nafar tadbirkorga 1 nafardan ishsiz yoshni biriktirish tashabbusi ko‘plab tadbirkorlarimiz tomonidan faol qo‘llab-quvvatlandi. Ushbu dastur doirasida 2021 yilda kamida 500 ming nafar yoshlar ish bilan ta‘minlardi. [9]

“Hunarli kishi xor bo‘lmas”, deydi xalqimiz. Lekin mamlakatimizda keyingi vaqtlarda yoshlarimizning mohir hunarmandlar qo‘lida kasb-hunar o‘rganishiga yetarli e‘tibor berilmayapti. Vaholanki, ustoz ko‘rgan shogird sifatida yoshlarimiz ustoziga munosib bo‘lishga intiladi, ularning ko‘magi bilan hayotda o‘z o‘rnini topadi. Shu sababli, barcha hududlarda “ustoz-shogird” an‘analarini kuchaytirish lozim. Bu hunarmand ustalarni moddiy rag‘batlantirish maqsadida Bandlikka ko‘maklashish jamg‘armasidan ajratiladigan mablag‘larni tizimli tarzda amalga oshirish maqsadga muvofiq.

Ushbu yoshlarning ish bilan bandligini ta‘minlash maqsadida erkin iqtisodiy zonalar bo‘yicha mavjud tajriba asosida, hududlarda Yoshlar kichik sanoat zonalarini tashkil etildi. Bu sanoat zonalarida o‘tib kelayotgan avlod vakillarining biznes loyihalari joylashtirilishi ko‘zda tutilgan.

Hozirgi vaqtda yosh tadbirkorlarni qo‘llab-quvvatlash uchun qator imkoniyatlar taqdim etilmoqda. Ulardan biri – bu yoshlarning investision tadbirkorlik loyihalarini moliyalashtirish uchun taqdim etilayotgan imtiyozli kreditlardir. [11]

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 21-apreldagi “Yoshlar sanoat va tadbirkorlik zonalarini faoliyatini tashkil etish hamda yoshlarning tadbirkorlikka oid tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-5088-sonli qaroriga muvofiq, yoshlar sanoat va tadbirkorlik zonalarini hamda Yosh tadbirkorlarni qo‘llab-quvvatlash jamg‘armasi tashkil etiladi.

Ushbu Sanoat zonalarida «startaplar» tashkil etish, yoshlarga tadbirkorlik faoliyatini boshlashi va yuritishlari, shu jumladan, innovatsion mahsulotlarni ishlab chiqarish jarayoniga joriy etish va natijalarini tijoratlashtirish, yirik sanoat korxonalarini bilan kooperatsiya aloqalarini o‘rnatish uchun barcha sharoitlar ta‘minlanadi.

Ma‘lumki, 2023-yil 11-aprel kuni O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti rahbarligida "Yoshlar siyosati sohasidagi ishlar natijadorligini oshirish hamda ular bilan ishlash tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari" to‘g‘risida o‘tkazilgan videoselektor yig‘ilishi bo‘lib o‘tdi.

Unda belgilangan vazifalar ijrosini ta‘minlash yuzasidan har bir hududda ishsiz hamda ishchi kuchi bozoriga kirib kelayotgan yoshlar bandligiga ko‘maklashish maqsadida hududiy hokimliklar, Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Maktabgacha va maktab ta‘limi vazirligi hamda Yoshlar siyosati va sport vazirliklarining hududiy boshqarmalari bilan hamkorlikda “Yoshlar bandligi dasturlari” ishlab chiqilib, tasdiqlandi [12].

“Yoshlar bandligi dasturlari” doirasida 2023-yilda 686314 nafar yoshlarning bandligiga ko'maklashildi.

Prezidentimiz tomonidan 2024-yil 21-fevraldagi “O‘zbekiston – 2030” strategiyasini “Yoshlar va biznesni qo‘llab-quvvatlash yili”da amalga oshirishga oid davlat dasturi to‘g‘risida”gi farmoni imzolandi. [13]

Unga ko‘ra, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish alohida e‘tibor talab etiladigan, shuningdek, iste‘dodli va iqtidorli yoshlar vazirlik va idoralar, mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari, davlat ishtirokidagi korxonalar va tashkilotlar hamda oliy ta‘lim tashkilotlari rahbarlariga biriktiriladi.

Biznes bilan shug‘ullanishga qo‘shimcha imkoniyatlarni yaratish maqsadida quyidagilar rejalashtirilmoqda:

- oilaviy tadbirkorlik dasturi doirasida ajratilayotgan kreditlarning kamida 40 foizini yoshlar tadbirkorligini rivojlantirishga yo‘naltirish;

- respublika bosqichida saralashdan o‘tgan har bir loyihaga BHMning 1000 baravarigacha miqdordagi imtiyozli kreditlar ajratilishini nazarda tutuvchi “Yosh tadbirkor” tanlovlarini o‘tkazish amaliyotini yo‘lga qo‘yish.

Kelgusida quyidagilar nazarda tutilgan:

- “Yoshlar daftari” jamg‘armasi mablag‘larini yoshlarni chet tillari va kasb-hunarga o‘qitish maqsadlariga yo‘naltirish;

- yoshlarni zamonaviy kasblarga o‘qitish bo‘yicha “Ustoz” maxsus platformasini ishga tushirish, u orqali dastlabki bosqichda mazkur platforma orqali 250 ming nafar yoshlar qamrab olinishi ta‘minlanadi;

- yosh xotin-qizlarni zamonaviy kasblarga o‘rgatish uchun “Qizlar akademiyasi” platformasini ishga tushirish.

“Biznesni qo‘llab-quvvatlash dasturi” doirasida 2024-yil yakuniga qadar kompleks qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlarini amalga oshirish orqali 2 mln aholini biznesga jalb qilish va yangi ish o‘rinlarini yaratish orqali 5 mln aholining bandligini ta‘minlash uchun zarur sharoitlar yaratilishi ko‘zda tutilgan.

Xulosa va takliflar

Yoshlarni ishchi kuchi bozoriga mos mutaxassis sifatida takror ishlab chiqarish va kasb-hunarlarga tayyorlashni tizimli yo‘lga qo‘yish, ularni munosib ish o‘rinlari bilan ta‘minlash orqali ko‘plab ijtimoiy-iqtisodiy muammolar o‘z yechimini topadi. Buning uchun davlat va nodavlat ta‘lim muassasalari hamda kasb-hunar ta‘limi markazlari faoliyat yuritmoqda.

Yoshlarning samarali ish bilan bandligini ta‘minlash va ular orasida ishsizlik darajasini kamaytirish mexanizmi respublika kambag‘allikni qisqartirish va bandlik organlari, korxonalar va tashkilotlar hamda o‘quv yurtlari tomonidan bir kelishuvga erishishdir.

Yoshlarni kichiklik vaqtidan boshlab oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish dasturlari doirasida kasanachilik faoliyatini amalga oshirayotgan tadbirkorlarga biriktirish va ularning kasb-korlarini o‘rganishlarini ta‘minlash, hamda ularning o‘zini-o‘zi ish bilan ta‘minlash uchun ularga

subsidiyalar yoki imtiyozlar berish orqali qo'llab-quvvatlash maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi «O'zbekiston — 2030» strategiyasi to'g'risida»gi PF-158-sonli Farmoni. <https://lex.uz/docs/6600413>
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022 yil 28-oktabr. <https://lex.uz/ru/pdfs/6257288>
3. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasining 2021-yil 28 dekabrdagi “O'zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vaziri N. Xusanovning «Yoshlar bandligini ta'minlash, yangi ish o'rinlarini yaratish, shuningdek ishsiz fuqarolarni kasb-hunarga o'qitish bo'yicha amalga oshirilayotgan ishlar to'g'risida»gi axboroti haqida” 1718-IV-son Qarori
4. Q.X.Abdurahmonov. “Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot”. Darslik. – T.: “Fan”, 2019.
5. Sh.R.Xolmo'minov va K.Z.Xomitov. Qishloq yoshlarini ish bilan ta'minlashning samarali tashkiliy mexanizmlari ta'sirini aniq sotsiologik baholash // Iqtisod va moliya jurnali. 2020-yil 1-son, 86-95 betlar.
6. M.B.Tursunov. Qishloq yoshlarining ish bilan bandligini oshirishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning roli // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar ilmiy elektron jurnali. № 5, sentyabr-oktyabr, 2016-yil.
7. M.Mirzakarimova. Ta'lim xizmatlari bozori va mehnat bozorini muvofiqlashtirish yoshlar bandligi omili sifatida // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar ilmiy elektron jurnali. № 1, yanvar-fevral, 2017-yil.
8. Shakarov Z. Yoshlarning ish bilan bandlik darajasini oshirish: muammo va imkoniyatlar // “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 6, noyabr-dekabr, 2021-yil
9. <https://qalampir.uz/uz/news/yeshlar-1-1-dasturi-ishsiz-va-uyushmagan-yeshlar-kasb-%D2%B3unar-va-tadbirkorlikka-uk-itoladi-30549>
10. www.stat.uz - (O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligi).
11. <https://finlit.uz/uz/articles/credit/new-youth-business/>
12. <https://mehnat.uz/oz/news/yoshlar-bandligi-dasturlari>
13. <https://www.norma.uz/oz/qonunchilikda yangi/uzbekiston-2030-strategiyasi-asosiy-yunalishlar>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O'ZBEKISTONDA RAQAMLI IQTISODIYOTDA AHOLINING ISH BILAN BANDLIGINI TA'MINLASH

Jo'rayev Javohir Dadajon o'gli

Axborot texnologiyalari va axborot resurslarini

rivojlantirish markazi

Direktor o'rinbosari

javohirjuraev1992@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a102

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyotning shakllanishi va rivojlanishi, raqamli infratuzilmani yaratish va mustahkamlash orqali iqtisodiyotda raqamli texnologiyalar asosida yangi ish o'rinlarini yaratish, yoshlarni IT sohasiga jalb qilish, raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi bilan bandlik tuzilmasida yuz bergan o'zgarishlar, an'anaviy kasblar asta-sekin avtomatlashtirilgan va raqamli texnologiyalar tomonidan almashtirilayotganligi, bu esa ayrim ish o'rinlarining yo'qolishiga olib kelayotganligi haqida batafsil yoritilgan.

Kalit so'zlar: Raqamli iqtisodiyot, bandlik, raqamli infratuzilma, ish o'rinlari.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ В УЗБЕКИСТАНЕ

Джураев Джавахир Дадажон угли

Центр развития информационных технологий

и информационных ресурсов

Заместитель директора

Аннотация. В данной статье рассматриваются формирование и развитие цифровой экономики в Республике Узбекистан, создание новых рабочих мест в экономике на основе цифровых технологий за счет создания и укрепления цифровой инфраструктуры, привлечения молодежи в сферу ИТ, изменения в структура занятости с развитием цифровой экономики, традиционные детали того, как профессии постепенно автоматизируются и заменяются цифровыми технологиями, что приводит к потере части рабочих мест.

Ключевые слова: Цифровая экономика, занятость, цифровая инфраструктура, рабочие места.

PROVIDING EMPLOYMENT OF THE POPULATION IN THE DIGITAL ECONOMY IN UZBEKISTAN

Jurayev Javokhir Dadajon ugli

Center for the development of information technologies

and information resources

Deputy director

Abstract. In this article, the formation and development of the digital economy in the Republic of Uzbekistan, the creation of new jobs in the economy based on digital technologies through the creation and strengthening of the digital infrastructure, attracting young people to the IT sector, changes in the employment structure with the development of the digital economy, traditional details how occupations are gradually being automated and replaced by digital technologies, leading to the loss of some jobs.

Keywords: Digital economy, employment, digital infrastructure, jobs.

Kirish

O‘zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyotning shakllanishi va rivojlanishi mamlakatning iqtisodiy taraqqiyotini yangi bosqichga ko‘tarishda muhim omil bo‘lmoqda. So‘nggi yillarda Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev tomonidan qabul qilingan bir qator farmon va qarorlar ushbu sohani rivojlantirish, aholini raqamli iqtisodiyotga jalb etish hamda yangi ish o‘rinlarini yaratishga qaratilgan. Xususan, 2020-yil 5-oktabrda imzolangan "Raqamli O‘zbekiston – 2030" strategiyasi, mamlakatda raqamli iqtisodiyotni keng ko‘lamda rivojlantirish va zamonaviy texnologiyalarni barcha sohalarga joriy qilishni ko‘zda tutadi. Bu strategiya, raqamli infratuzilmani yaratish va mustahkamlash orqali iqtisodiyotda raqamli texnologiyalar asosida yangi ish o‘rinlarini yaratish, shu jumladan yoshlarni IT sohasiga jalb qilishni ham o‘z oldiga maqsad qilib qo‘ygan.

Shu bilan birga, 2022-yil 28-fevralda tasdiqlangan "Yangi O‘zbekistonni 2022-2026 yillarda rivojlantirish strategiyasi"da ham raqamli iqtisodiyotning ahamiyati alohida ta’kidlangan. Ushbu strategiyada raqamli texnologiyalar orqali yangi ish o‘rinlari yaratish, aholining bandligini oshirish hamda iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish masalalari asosiy yo‘nalishlardan biri sifatida belgilangan. Bu borada davlatimiz rahbari tomonidan qabul qilingan qarorlar, mamlakatda raqamli iqtisodiyotning tezkor sur‘atlarda rivojlanishini ta’minlash bilan birga, global raqamli transformatsiyaga integratsiya jarayonini ham tezlashtirmoqda.

Ushbu o‘zgarishlar sharoitida, raqamli iqtisodiyotda bandlikni ta’minlash, yoshlar va malakali mutaxassislarni ushbu sohada ish bilan ta’minlash muhim vazifa sifatida namoyon bo‘lmoqda. Prezidentimizning tashabbuslari bilan tashkil etilgan IT-parklari, startup loyihalari va raqamli texnologiyalarni rivojlantirishga qaratilgan dasturlar mamlakatda raqamli iqtisodiyotda yangi ish o‘rinlarini yaratishning asosi bo‘lib xizmat qilmoqda. Bu esa, o‘z navbatida, aholi bandligini oshirish va iqtisodiyotning barcha sohalarida raqamli transformatsiyani jadallashtirish imkonini bermoqda.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Ko‘plab xorijlik va mahalliy olimlar tomonidan raqamli iqtisodiyotda bandlikni ta’minlash, yoshlar va malakali mutaxassislarni ushbu sohada ish bilan ta’minlash masalalari, muammolaeri va yechimlari haqida tadqiqot ishlari olib borishgan.

Erik Brynjolfsson va Andrew McAfee o‘zlarining "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies" [1]

nomli kitobida raqamli texnologiyalarning bandlikka ta’sirini chuqur tahlil qilishadi. Ular texnologik taraqqiyotning tezlashishi va raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi natijasida ko’plab an’anaviy ish o’rinlari yo’qolayotganini, lekin shu bilan birga yangi ish o’rinlari ham yaratilayotganini ta’kidlaydi. Ular yangi texnologiyalar tufayli jamiyatda hosil bo’layotgan ijtimoiy va iqtisodiy o’zgarishlarni ham muhokama qiladi. Kitobda bandlikni oshirish uchun raqamli mahoratni rivojlantirish va texnologiyalardan foydalanish yo’llari ham ko’rsatilgan.

Carl Benedikt Frey va Michael A. Osborne [2] tomonidan olib borilgan "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?" nomli tadqiqot ishida raqamli texnologiyalar, avtomatlashtirish va sun’iy intellektning bandlikka ta’sirini tahlil qilinadi. Ular qaysi sohalar va kasblar eng ko’p avtomatlashtirish xavfi ostida ekanini hisoblab chiqishgan. Tadqiqot natijalari ko’plab an’anaviy ish o’rinlari, ayniqsa, oddiy vazifalarni bajaruvchi kasblarda avtomatlashtirish tufayli yo’q bo’lishi mumkinligini ko’rsatadi. Shuningdek, ular yangi iqtisodiyotda yuqori malakali va ijodiy ishchilar uchun yangi imkoniyatlar yaratilishini ham ta’kidlaydi.

David Autor [3] o’zining tadqiqotlarida avtomatlashtirishning iqtisodiyotga ta’sirini tahlil qiladi va raqamli iqtisodiyotda ish o’rinlari qanday saqlanib qolishini tushuntiradi. U, avtomatlashtirish an’anaviy ish o’rinlarini kamaytirishi mumkinligini tan olsa-da, yangi texnologiyalar yangi ish turlarini yaratishini ta’kidlaydi. Shuningdek, Autor past maoshli va yuqori malakali ishlar o’rtasidagi tafovutni kengaytirishi mumkin bo’lgan raqamli bo’linish masalalarini ko’taradi.

Daron Acemoglu va Pascual Restrepo [4]lar tomonidan ham ushbu mavzu doirasida ilmiy tadqiqotlar olib borilgan bo’lib, raqamli texnologiyalarning ishchi kuchiga qanday ta’sir qilishi o’rganiladi. Ular texnologiyalar, ayniqsa avtomatlashtirish, an’anaviy ish o’rinlarini qisqartirishi mumkinligini, ammo yangi vazifalar va ish turlari paydo bo’lishi tufayli yangi ish o’rinlari ham yaratilishini ta’kidlaydi. Bu ilmiy ishda raqamli iqtisodiyotda yangi ish o’rinlarini yaratishda hukumat siyosatining muhim roli borligi haqida xulosa qilinadi.

O’zbek olimlaridan Q.X.Abduraxmanov [5], G.K.Abduraxmanova [6], A.B.Irmatova [7], A.M.Abdurashidov [8], Sh.K.Alimov [9] kabilar O’zbekiston mehnat bozorining raqamli iqtisodiyotga moslashuvini tahlil qiladi. Shuningdek, mehnat bozori va raqamli texnologiyalar o’rtasidagi o’zaro bog’liqlik, yangi ish o’rinlarining paydo bo’lishi va mavjud ish o’rinlarining transformatsiyasi masalalari ko’rib chiqiladi va raqamli iqtisodiyotning O’zbekistondagi amaliy natijalari va kelgusi yillardagi istiqbollari haqida batafsil ma’lumot beriladi.

I.N.Rakhimov [10] ning "Raqamli iqtisodiyotda yangi ish o’rinlari yaratishning asosiy omillari" nomli maqolasida raqamli iqtisodiyotda yangi ish o’rinlari yaratishda ta’sir ko’rsatadigan asosiy omillarni o’rganadi. U O’zbekiston sharoitida raqamli infratuzilmani rivojlantirish, raqamli

savodxonlikni oshirish va innovatsion loyihalarni qo'llab-quvvatlash orqali yangi bandlik imkoniyatlarini yaratish yo'llarini tahlil qiladi. Maqolada, shuningdek, xorijiy tajriba va O'zbekistondagi real holatlar o'rtasidagi farqlar ham o'rganilgan.

G.S.Karimova [11] "Raqamli iqtisodiyot va uning O'zbekistonda ish bilan ta'minlashga ta'siri" nomli tadqiqotida raqamli iqtisodiyotning O'zbekistonda ish bilan ta'minlash sohasiga ta'sirini o'rganadi. Maqolada mamlakatda raqamli texnologiyalarni joriy etish orqali yangi ish o'rinlari yaratilishi va mavjud ish o'rinlarining samaradorligini oshirish imkoniyatlari tahlil qilinadi. Shuningdek, Karimova raqamli iqtisodiyotning ijtimoiy-iqtisodiy natijalari, shu jumladan, aholi bandligiga ta'sirini baholaydi va davlat siyosatining ushbu sohada o'ynagan rolini o'rganadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi va uning aholi bandligiga ta'sirini o'rganishdan iborat. Xususan, raqamli texnologiyalar joriy qilinishining O'zbekistonda va xorijiy davlatlarda ish o'rinlari yaratilishi va transformatsiyasiga qanday ta'sir ko'rsatganligini aniqlash maqsad qilingan. Buning uchun O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy sayti ma'lumotlari asosida statistik va empirik ma'lumotlarni yig'ish va tahlil, statistik guruhlash, taqqoslash usullaridan foydalanildi.

Tahlil va natijalar

Bugungi kunda mamlakatimizda "Yangi O'zbekistonni 2022-2026-yillarda rivojlantirish strategiyasi"da belgilangan muhim vazifalar doirasida davlat tomonidan raqamli savodxonlikni oshirish maqsadida turli o'quv dasturlari, treninglar va onlayn kurslar yo'lga qo'yilgan. Shuningdek, xususiy sektor ham raqamli iqtisodiyotga jalb qilinmoqda, buning natijasida yirik kompaniyalar va kichik bizneslar raqamli transformatsiyaga e'tibor qaratmoqda. Bu esa, o'z navbatida, raqamli iqtisodiyotda yangi ish o'rinlari yaratilishiga hissa qo'shmoqda.

O'zbekistonda aholi bandligining umumiy holati mamlakat iqtisodiyotining turli sohalarida mavjud imkoniyatlarga bog'liq. Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi bilan bandlik tuzilmasida o'zgarishlar yuz bermoqda. Xususan, an'anaviy kasblar asta-sekin avtomatlashtirilgan va raqamli texnologiyalar tomonidan almashtirilmoqda, bu esa ayrim ish o'rinlarining yo'qolishiga olib kelmoqda. Shu bilan birga, yangi texnologiyalar va innovatsion mahsulotlar ishlab chiqarish bilan bog'liq yangi ish o'rinlari paydo bo'lmoqda (1-jadval).

1-jadval ma'lumotlariga ko'ra, Davlat boshqaruvi va mudofaa; majburiy ijtimoiy ta'inot sohasida so'nggi yilda koxonalar yopilmagan, eng ko'p Tugatilgan kichik tadbirkorlik subyektlari soni Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi, ishlab chiqarish sanoati, qurilish, Yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar sohasiga to'g'ri keladi. Masalan, Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohasida 2018-yilda 1603 ta tadbirkorlik subyektlari yopilgan bo'lsa, 2023-

yilda bo'rsatkich 3764 tani tashkil etgan. Ishlab chiqarish sanoatida esa so'ngi 6 yilda yopilgan tadbirkorlik subyektlari soni 2830tadan 5721taga yetgan. Qurilish sohasida 2023-yilda 2018-yilga nisbatan yopilgan tadbirkorlik subyektlari soni 5,4 foizga oshgan va 1753taga yetgan. Yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar sohasida bu ko'rsatkich 169.3 foizga oshib, 1173tadan 1986taga oshgan.

1-jadval
Tugatilgan kichik tadbirkorlik subyektlari soni (iqtisodiy faoliyat turlari kesimida)

Soha	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi	1603	1728	1324	5952	2784	3764
Ishlab chiqarish sanoati	2830	2836	1787	9162	4497	5721
Qurilish	1663	1711	1159	3990	1463	1753
Professional, ilmiy va texnik faoliyat	466	452	222	1081	393	445
Boshqarish bo'yicha faoliyat va yordamchi xizmatlar ko'rsatish	521	509	230	1298	422	532
Davlat boshqaruvi va mudofaa; majburiy ijtimoiy ta'minot	0	0	0	0	0	0
San'at, ko'ngil ochish va dam olish	121	109	60	405	191	325
Axborot va aloqa	422	388	163	1278	392	568
Moliyaviy va sug'urta faoliyati	384	279	83	677	81	95
Tashish va saqlash	748	670	406	1631	677	1005
Yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar	1173	1175	648	3769	1590	1986
Ta'lim	142	185	58	423	251	407
Sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish	134	167	114	445	229	310

O'zbekistonda IT-sohasida bandlikning ortib borayotganini kuzatish mumkin. Xususan, dasturchilar, tahlilchilar, raqamli marketing mutaxassislari kabi kasblarga talab oshmoqda. Biroq, raqamli iqtisodiyotga o'tishda mehnat bozorida malakali ishchi kuchiga bo'lgan talabni qondirish maqsadida, raqamli ko'nikmalarga ega bo'lmagan aholi qatlami uchun maxsus qayta tayyorlash va malaka oshirish kurslarini tashkil etish zarur.

AKT sohasida faoliyat yuritayotgan yuridik shaxslarda ishlovchi xodimlar soni

Klassifikator	2018	2019	2020	2021	2022	2023
O'zbekiston Respublikasi	40248	47697	50157	53782	60462	71627
Qoraqalpog'iston Respublikasi	1031	1233	1302	1222	1124	1394
Andijon viloyati	1397	1560	1702	1441	1708	1582
Buxoro viloyati	1506	1693	1770	1801	1979	1826
Jizzax viloyati	731	1012	1113	832	597	672
Qashqadaryo viloyati	927	1152	1052	1243	1248	1407
Navoiy viloyati	1219	1175	1328	1247	1040	1031
Namangan viloyati	1234	1303	1491	1538	1511	1458
Samarqand viloyati	1503	1603	1871	1973	1973	2538
Surxondaryo viloyati	855	1063	1031	1007	1073	1067
Sirdaryo viloyati	211	721	776	666	718	934
Toshkent viloyati	1865	1933	2713	2727	2793	3048
Farg'ona viloyati	2341	2442	2661	2212	2430	2605
Xorazm viloyati	1039	1133	1205	1186	1304	1469
Toshkent shahri	24389	29674	30142	34687	40964	50596

2-jadvalning ko'rsatishicha, mamlakatda AKT sohasida faoliyat yuritayotgan yuridik shaxslarda ishlovchi xodimlar soni 2018-yilda 40248 tadan 71627 kishiga yetgan, ya'ni 177.9 foizni tashkil etgan. 2018-yilda jami AKT sohasida faoliyat yuritayotgan yuridik shaxslarda ishlovchi xodimlar sonidan eng ko'p ulush Toshkent shahar (60.5 foiz), Farg'ona viloyati (5.8 foiz), Toshkent viloyati (4.6 foiz) va Buxoro viloyati (3.7)ga to'g'ri kelsa, eng kam ulush Sirdaryo viloyati (0.5 foiz), Jizzax viloyati (1.8 foiz), Surxondaryo viloyati (2.1 foiz)ga to'g'ri keladi.

2023-yilda jami AKT sohasida faoliyat yuritayotgan yuridik shaxslarda ishlovchi xodimlar sonidan eng ko'p ulush, Toshkent shahri (50596 kishi), Toshkent viloyati (3048 kishi), Farg'ona viloyati (2605 kishi) va Samarqand viloyati (2538 kishi)ga to'g'ri keladi. Eng kam ulush esa Jizzax viloyati (672 kishi), Sirdaryo viloyati (934 kishi) va Navoiy viloyati (1031 kishi)ga to'g'ri kelgan.

Raqamli iqtisodiyot bandlikni tubdan o'zgartirmoqda, yangi imkoniyatlar yaratib, ishchilarning malakasi va talablariga yangi talablar qo'yimoqda. Raqamli iqtisodiyotda bandlikning asosiy xususiyatlari quyidagilar:

1. Yangi ish o'rinlari: Texnologiyalar rivojlanishi bilan yangi ish o'rinlari paydo bo'lmoqda, masalan, dasturchilar, ma'lumotlar mutaxassislari, kibernetika bo'yicha mutaxassislari va boshqalar.

2. Masofadan ishlash: Internet va bulutli xizmatlar tufayli ko'plab kasblar masofadan turib bajarilishi mumkin bo'lib qoldi, bu esa global ishchi kuchi bilan raqobatni kuchaytirdi.

3. O'quv va malakani oshirish: Raqamli iqtisodiyotda muvaffaqiyatli bo'lish uchun doimiy ravishda o'rganish va yangi ko'nikmalarni egallash zarurati oshdi.

4. Avtomatizatsiya: Ko'plab an'anaviy ishlar avtomatizatsiya qilinmoqda, bu esa ba'zi kasblarni yo'qotilishiga olib kelishi mumkin, ammo shu bilan birga yangi texnologiyalarga asoslangan kasblar paydo bo'lmoqda.

5. Ijtimoiy tarmoqlar va frilans: Raqamli platformalar ishchilar va ish beruvchilarni osonroq bog'lab, frilans va vaqtinchalik ishlash imkoniyatlarini kengaytirmoqda.

Umuman olganda, raqamli iqtisodiyot bandlikni yangi yo'nalishlarga olib chiqmoqda, lekin shu bilan birga yangi muammolar va imkoniyatlarni ham yaratmoqda.

Xulosa va takliflar

Xulosa qilib aytganda, O'zbekistonda raqamli iqtisodiyot va aholi bandligiga ta'sir ko'rsatadigan bir qator muammolar mavjud:

- Raqamli tafovut: Shahar va qishloq joylar o'rtasida raqamli texnologiyalarni qo'llash imkoniyatlarida tafovut mavjud. Qishloq hududlarida internet infratuzilmasi va raqamli xizmatlardan foydalanish imkoniyatlari cheklangan.

- Malakali kadrlar yetishmovchiligi: Raqamli iqtisodiyotda yuqori malakali kadrlar yetishmovchiligi mavjud bo'lib, bu raqamli transformatsiyani sekinlashtiradi. IT sohasidagi mutaxassislar sonini oshirish uchun maxsus ta'lim dasturlari va treninglarga ehtiyoj katta.

- Avtomatlashtirishning salbiy ta'siri: Raqamli texnologiyalarning joriy qilinishi bilan ayrim sohalarda an'anaviy ish o'rinlari yo'qolmoqda, bu esa bandlikka salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Bu vaziyatda aholini qayta tayyorlash va yangi ko'nikmalarni o'rgatish dolzarb masaladir.

Ushbu muammolarning yechimi sifatida quyidagi takliflarni berish mumkin:

- Raqamli savodxonlikni oshirish: Aholining barcha qatlamlari uchun raqamli ko'nikmalarni oshirishga qaratilgan keng qamrovli o'quv dasturlarini tashkil etish.

- Malakali kadrlar tayyorlash: IT sohasida kadrlar tayyorlash bo'yicha oliy o'quv yurtlari va xususiy sektor hamkorligini kengaytirish, shuningdek, qayta tayyorlash kurslarini ko'paytirish.

- Raqamli infratuzilmani rivojlantirish: Shahar va qishloq hududlarida internet tarmog'i va raqamli xizmatlar infratuzilmasini kengaytirish.

- Xususiy sektorni jalb qilish: Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda xususiy sektor ishtirokini oshirish va ularning raqamli transformatsiyada faol ishtirok etishini ta'minlash.

Demak, raqamli iqtisodiyot bandlikni tubdan o'zgartirib, yangi imkoniyatlar va talablar yaratmoqda. Texnologiyalar rivoji yangi kasblarni keltirib chiqarmoqda, masofadan ishlash kengaymoqda, va ko'plab an'anaviy ishlar avtomatizatsiyalanmoqda. Shu bilan birga, o'qish va yangi malakalarni

egallash zaruriyati kuchaymoqda. Raqamli platformalar ishchi kuchi bilan bog'lanishni osonlashtirib, frilans va vaqtinchalik ish imkoniyatlarini kengaytirmoqda. Shu sababli, raqamli iqtisodiyot bandlikka ijobiy ta'sir ko'rsatib, yangi yo'nalishlar ochmoqda, lekin yangi muammolarni ham keltirib chiqarmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Erik Brynjolfsson va Andrew McAfee - "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies" (2014)
2. Carl Benedikt Frey va Michael A. Osborne - "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?" (2013)
3. David Autor - "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation" (2015)
4. Daron Acemoglu va Pascual Restrepo - "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor" (2018)
5. Q.X.Abduraxmanov. Mehnat iqtisodiyoti. Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.:O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "Fan" nashriyot davlat korxonasi, T.: 2019. -592 b.
6. G.K.Abduraxmanova. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. "Fan" nashriyoti. T.: 2023. – 396 b. ISBN 978-9943-19-677-3
7. A.B.Irmatova. Ishga yollash strategiyasi. O'quv qo'llanma. T.: 2022
8. A. M. Abdurashidov - "Raqamli iqtisodiyot sharoitida aholi bandligini ta'minlashda innovatsion yondashuvlar" (2021)
9. Sh. K. Alimov - "O'zbekistonda raqamli iqtisodiyot va mehnat bozori: muammolar va istiqbollari" (2022)
10. I. N. Rakhimov - "Raqamli iqtisodiyotda yangi ish o'rinlari yaratishning asosiy omillari" (2020)
11. G. S. Karimova - "Raqamli iqtisodiyot va uning O'zbekistonda ish bilan ta'minlashga ta'siri" (2019)



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



RAQAMLI IQTSODIYOT SHAROITIDA BITIRUVCHILARNI BANDLIGINI TA'MILASH TIZIMINING MATEMATIK MODELINI OPTIMALLASHTIRISH

Xalikov Timur Tulkinovich

Termiz muxandislik-texnologiya instituti assistenti

khalikovtima@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a103

Annotatsiya. Maqolada bitiruvchilarni korxonalarda bo'sh ish o'rinlarni tanlashni optimallashtirish uchun matematik model yaratilgan. Oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilari tomonidan o'quv reja asosida fanlarni o'zlashtirishda egalagan ko'nikamalar va baholarini ulushini semantik usul yordamida grafik modeli tuzilgan.

Kalit so'zlari. Bandlik, ko'nikma, semantik grafik, baho, optimallashtirish, bitiruvchi, matematik model.

ОПТИМИЗАЦИЯ МАТЕМАТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Халиков Тимур Тулкинович

Ассистент Термезского инженерно-технологического института

Аннотация. В статье рассматривается создание математической модели для оптимизации подбора вакансий выпускников на предприятиях. С помощью семантического метода создана графическая модель доли навыков и оценок, полученных выпускниками вузов при освоении предметов по учебной программе.

Ключевые слова. Трудоустройство, навык, семантический граф, оценка, оптимизация, выпускник, математическая модель.

OPTIMIZATION OF THE MATHEMATICAL MODEL OF THE GRADUATE EMPLOYMENT SYSTEM IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Khalikov Timur Tulkinovich

Assistant at Termez Institute of Engineering and Technology

Abstract. In the article, the creation of a mathematical model to optimize the selection of vacancies for graduates in enterprises. A graphic model of the percentage of skills and grades acquired by graduates of higher education institutions in mastering subjects based on the curriculum was created using the semantic method.

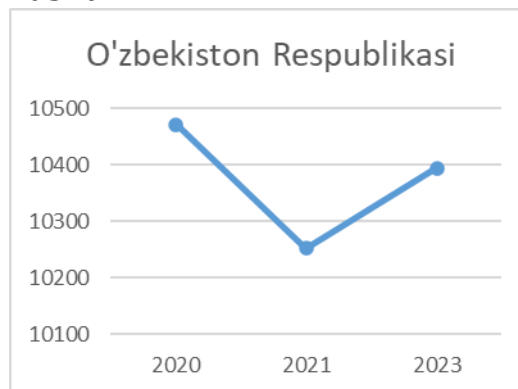
Keywords. Employment, skill, semantic graph, evaluation, optimization, graduate, mathematical model.

Kirish

Bugungi kunda yoshlar asosan siyosiy, jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy tuzulmalaridur. Shu bilan birgga, ular mehnat bozorida, ayniqsa zaif guruhlaridan biridir. Bitiruvchilar mehnat resurlarning bir qismi kunduzgi ta’lim yo’nalishidagi (16 yoshdan 29 yoshgacha), mobil, lekin yetarli raqobatbardosh emas hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 26.04.2023 yildagi PF-61-son “Yoshlarning bandligiga ko‘maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta’minlashga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” ko‘ra 25 yoshdan oshmagan xodimlar uchun to‘langan ijtimoiy soliq summasi Davlat budjetidan to‘liq qoplab beriladi. Bundan kilib chiqsak 25 yoshgacha yoshlarni ish bilan taminlash davlat tamonidan nazorat qilinib kelinmoqda.

Tahlil va natijalar

2022-yil statistikasiga asosan 16-30 yoshgacha bo‘lganlar orasida ishsizlik darajasi -15% ni, ayollar orasida ishsizlik darajasi esa -13,3% tashkil etadi. Statistika asoslansa, davlat tamonidan ko‘plab, davlat dasturlari, farmon va qarorlar imzolanmoqda, ularda biri O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 20.01.2024-yildagi PF-18-son “Yoshlar siyosati va sport sohasida davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi farmonida, asosiy urg‘uni davlat rahbari tamonidan yoshlar siyosatida ularni bandligini ta’minlash. Bandligini ta’minlash negizida esa ularni ish bilan ta’minlashdir.



1-rasm. O‘zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni

Yoshlar mehnat bozorini yoshlar shakllantiradi, asosan bular oliy va professional ta’lim muassasalarning bitiruvchilar tashkil topadi. Shuni ham ta’kidlash keraki oliy ta’lim bitiruvchilari magistratura, professional ta’lim bitiruvchilar esa oliy ta’lim muassasalariga o‘qishga kirish taradudida ishga kirishmaydi.

Tizimni faoliyatini samarali ta’minlashda oliy ta’lim va mehnat bozorini o‘zaro ta’sirini oshirishda quydagi vazifalarni inobatga olishi kerak:

- mehnat bozori talablariga muvofiq mataxassisliklar bo‘yicha o‘qitishni amalga oshirish;

- mehnat sharoitlariga moslashishga imkon beruvchi, ta’lim sifatini talablarini o‘zgartirish lozim;

- bitiruvchilarni ish bilan ta'minlash tizimini takomillashtirish.

Bitiruvchilarni ish bilan ta'minlash axborot tizimini yaratishda quyidagi qoidalarga asoslanishi zarur:

1. Bitiruvchilarni maxsulot sifatida qabul qilinsa-sotib olish bu ish beruvchi, sotuvchi oliy va professional ta'lim muassasalari bitiruvchilar esa maxsulot konsepsiyasi (bilim, ko'nikmalar va qobiliyatlar) hisoblanadi;

2. Mehnat bozorida uchna asosiy sub'ekt o'zaro aloqa qiladi.

- korxonalar va tashkilotlarga, oliy va professional ta'lim muassasalari, bitiruvchilar;

- mutaxassislar-oliy va professional ta'lim muassasalar bitiruvchilari, ta'lim muassasalaridan olgan bilim, ko'nikma tashuvchilar sifatida;

- ta'lim muassasalari- yosh mutaxassislarini etishtirib beruvchi sifatida.

3. Ish beruvchilarning talablari, malaka modeli va afzalliklari “ma'lumotnoma” bilan ifodalanadi;

4. Oliy va professional ta'lim muassasalarining ta'lim dasturi bo'yicha mataxassis tayorlash;

5. Bitiruvchilar uchun eng yaxshi bandlik ko'rsatkichraga, oliy va professional ta'lim muassasalarining kompetensiya modeli ish beruvchining “ma'lumotnoma” kompetensiya modeliga mos keladigan bo'lishi.

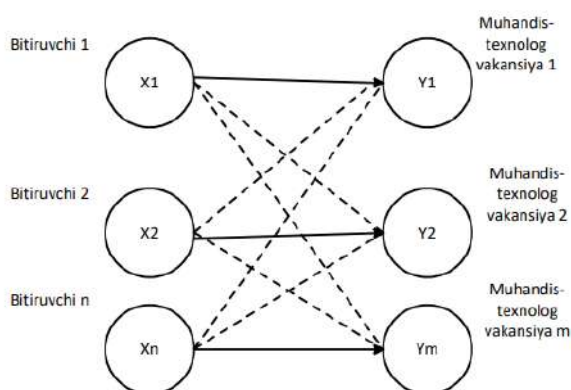
Bitiruvchilarni ishga joylashtirishning malakaga asoslangan modelni tavsifi

Yuqorida keltirilga bitiruvchilarni ish bilan taminlashda muamolarni yechish va raqamli iqtisodiyot sharoyitida axborot tizimini joriy etishda uning matematik modelini tuzamiz. Ushbu model mehnat bozori ehtiyojlarini hisobga olgan holda inson resurslarini malakali boshqarish imkonini beradi..

Daslabki ma'lumotlar:

- Oliy o'quv yurti bitiruvchisi diplom va baholari ko'rsatilgan ilovasi (masalan, Abdullayev A.A, Termiz muhandislik-texnologiya institutida o'rtach GPA 4,25 balli bilan “Texnologik jarayonlarni avtomatlashtirish va boshqarish” yunalish bo'yicha bakalavriyatni tamomlagan);

- Ish beruvchilarning bo'sh o'rinlari (masalan, Surxondaryo viloyatidagi bo'sh ish o'rinlarini “Milliy vakansiya bazasi”ning ma'lumotlariga ko'ra, 2024 yili 24 bo'sh o'rin o'rtacha oylik maoshi 1 500 000 so'm IT sohasiga muhandis dasturchi lavozimga ochilgan).



2-rasm. Bo’sh ish orinlari bo’yicha bitiruvchilarning potensial ishga joylashish grafigi.

Bu grafikni elementlari $\| S \|$ $n \times m$ qo’shnilik matritsasi orqali tasvirlash mumkin (6-jadval), uning elementlari quyidagicha bo’ladi:

$$S = \begin{cases} 2, \text{ agar } i \text{ bitiruvchi } j - \text{ o'rnida ishlayotgan bo'lsa,} \\ 1, \text{ agar } i \text{ bitiruvchi } j - \text{ o'rnida ish topaolsa} \end{cases}$$

1-Jadval

Qo’shnilik matritsasi

	Y_1	Y_2	Y_m
X_1	2	1	1
X_2	1	2	1
....
X_n	1	1	1	2

Ushbu model quyidagi o’zgarishlarga imkon berishi mumki:

- Ish beruvchining talablariga to’la rioya qilinmaganligi sababli barcha bitiruvchilar bo’sh ish o’rinlariga ishga joylashtirilishi mumkin emas;

- Matritsa kvadrat bo’lmaydi, ya’ni umumiy holatda bo’sh ish o’rinlari va ixtisoslashgan bitiruvchilar soni bir-biriga to’g’ri kelmaydi va shuning uchun shakllangan matematik tizim ochiq bo’ladi;

- Bitiruvchining ishga joylashish ehtimolini ko’rsatuvchi matritsaning elementlari prognozlash va taqsimotni optimallashtirish muammolarida modelni keying qo’llash uchun matematik talqinga ega bo’lishi kerak.

Shunday dilib, bitiruvchilarning “bilimlari, qobiliyatlari va amaliy ko’nikmalari”(Yo’nalishiga mos ravishda) ish beruvchining talablariga maksimal darada muvofiqligi holati modellashtiriladi.

Ushbu modelda $K(K=\{k_1, k_2, \dots, k_n\}$ -kompetensiyalar to’plami) va $D(D=\{d_1, d_2, \dots, d_n\}$ -fanlar po’plami) nisbati bo’lgan kompetensiya matritsasi asosida kompetentsiyalarni baholash metodologiyasi taklif etiladi.

$$r_{ij} = \begin{cases} 1, \text{ agar } i - \text{ kompetensiya } j - \text{ fanlar to'plamida shakillansa;} \\ 0, \text{ agar shakillanmasa} \end{cases}$$

Umuman olganda, kompetensiyalar matritsasi quyidagicha taqdim etilishi mumkin (7-jadval), bunda har bir kompetensiya qat’iy belgilangan semantikaga ega:

- Avtomatlashtirilgan tizimlar uchun dasturiy va apparat vositalarini o’rnatish imkoniyati (UKD-1);

- Amaliy masalalarni yechishda dasturiy va apparat ta’minotdan foydalanish usullarini o’zlashtirish (UKD-2);

- texnologik-loyihalash faoliyati: zamonaviy texnik vositalar va dasturlash texnologiyalaridan foydalangan holda texnologik jarayonlarni avtomatlashtirish (KD-2).

2-jadval

Matritsa d-fan,k-kompetensiya

	d_1 (Avtomatlashtirishning texnik vositalari)	d_2 (Dasturlash asoslari)	Kompetentsiyani shakillantiradigan fanlar soni
k_1 (UKD-1)	0	0	0
k_2 (UKD-2)	1	1	2

Ta’kidlash joizki, joriy etilgan vakolatlar ish beruvchilarning talablari bilan aniq mos keladi. Shunday qilib, bandlik xizmati ma’lumotlariga ko’ra, aksariyat ish beruvchilar dasturchi muhandislika oid bo’sh lavozimga talablarni ko’rsatadilar:

- sa’noat iqsodiyot tarmoq korhonalari texnologik jarayonlarni, algoritmlarni tahlil qilib, dasturiy va apparat vositalar yordamida avtomatlashtirish;

- dasturlash yordamida barcha jarayonlarni masofadan boshqaradigan yagona tizim yaratish;

Talabani o’qiyotgan fan bo’yicha o’zlashtirilgan kompetensiyalari va reyting daftaridagi bahoni o’zaro bog’lanishning matematik muammosini tadqiqotchi: E.N Prokofyeva, E.Yu va E.I.Zagrebina tomonidan o’ganilgan. Ularning fikri bo’yicha “fan va kompetensiya” tizimi kompetensiyani baholash inkonini beruvchi analitik kompleks ishlab chiqilgan. Bunday tizimni boshqacha holatlarda keltirish mumkun, yaniy “Bitta-ko’plikka”, bundan kelib chiqilsa bitta fanda bir nechta kompetensiya shakillanishi mumkin. Sunday qilib, ikki tizim orasida notekislik paydo bo’ladi.

Adekvat matemati modelni qurish uchun w_{ij} vazn koeffitsientlarini kiritish lozim, bu esa d_j fanning kompetensiyani shakillantirishdagi ishtroki ulishi sifatida talqin qilinishi mumkin. Kiritilgan vazn koeffitsientlari modelning muhim elementlari bo’lib,ularni asoslash va shakillantirish algoritmlari juda murakkab vazifadir. Ushbu tadqiqotda belgilangan og’rlik koeffitsientlarini aniqlashda ekspert sifatida metodistlar, ilmiy va pedagogik xodimlar, kasbiy ta’lim dasturlari rahbarlari ishtrok etadilar.

Yuqorida keltirilgan malaka matritsasi quyidagi formula orqali ifodalanadi:

$$|| r_{ij}^w || = || r_{ij} || \times || w_{ij} ||$$

Masalan, 60711400- Texnologik jarayonlar va ishlab chiqarishni avtomatlashtirish va boshqarish (tarmoqlar bo’yicha) yo’nalishi uchun r_{ij}^w matritsasining bir qismi quydagi shakilga ega bo’ladi.

3-jadval

w_{ij} og’rlik koeffitsientlai kiritilgandan kiengi kompetensiya matritsasi fragmenti

	d_1 (Avtomatlashtirishning	d_2 (Dasturlash	d_3 (Mikroprotserli

	texnik vositalari)	asoslari)	va mikontrollerli vositalar)	
k₁ (KD-1)	0	0.5	0.5	
k₂ (KD-2)	0.2	0.8	0	
k₃ (KD-3)	0.3	0.3	0.4	
.....				

Ushbu matritsada qiymat ko'rsatilgan $||r_{ij}^w||=0$, j-chi fan doirasida i-chi kompetentsiya shakillanmaydi.

Shunga ko'ra, agar biz ushbu matematik modelga har bir bitiruvchi uchun baholar vektori bilan tavsiflanadigan “fan-baho” munosabatini (diplon ilovasidan) kiritadigan bo'sak $|| o_{jx} ||$ bazi x talabaning har bir j-fan uchun o_j baholari (5-jadval), so'ngra o'zlashtirish darajasi ba'zi x-talabalarning o_{ki}^x kompetensiyalari quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$o_{ki}^x = ||r_{ij}^x|| \times || o_{jx} ||$$

4-jadval

$|| o_{jx} ||$ matritsa bo'lagi

	x₁	x₂	x₃	
d₁	4	5	3	
d₂	3	5	4	
d₃	4	4	3	
.....	

Ma'lumotlar matritsa masalasi quydagicha hisoblanadi (5-jadval)

5-jadval

$Q^{x_{kj}}$ matritsasini hisoblash

$$Q^{x_{kj}} = \begin{matrix} & \begin{matrix} d_1 & d_2 & d_3 \end{matrix} \\ \begin{matrix} K_1 \\ K_2 \\ K_3 \\ \dots \end{matrix} & \begin{matrix} 0 & 0.5 & 0.5 \\ 0.2 & 0.8 & 0 \\ 0.3 & 0.3 & 0.4 \\ \dots & \dots & \dots \end{matrix} \end{matrix} \times \begin{matrix} & \begin{matrix} X_1 & X_2 & X_3 \end{matrix} \\ \begin{matrix} d_1 \\ d_2 \\ d_3 \\ \dots \end{matrix} & \begin{matrix} 4 & 5 & 3 \\ 3 & 5 & 4 \\ 4 & 5 & 3 \\ \dots & \dots & \dots \end{matrix} \end{matrix} = \begin{matrix} & \begin{matrix} X_1 & X_2 & X_3 \end{matrix} \\ \begin{matrix} K_1 \\ K_2 \\ K_3 \\ \dots \end{matrix} & \begin{matrix} 3.5 & 4.5 & 3.5 \\ & & \\ 3.7 & & \\ \dots & \dots & \dots \end{matrix} \end{matrix}$$

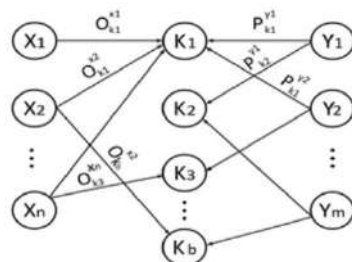
Agar, “Avtomatlashtirishning texnik vositalar” fanidan X_1 talaba 4 baho, “Dasturlash asoslari” fanidan 3 baho, “Mikroprotsserli va mikrokontrollerli vositalar” fanida 4 bahoga ega bo'lsa, k_3 (KD-3) kompetentsiyasi $Q^{x_1 k_3} = 3.7$ miqdoriy bahoga ega boladi.

Prognozlash muammosini hal qilish uchun hisoblangan kompetensiyalarni baholash asosida X bitiruvchi $y_i (y \in Y)$ bo'sh ish o'rinlariga taqlimlashni modellashtirish kerak, qayerda $Y = (y_1, y_2, \dots, y_m)$ vakansiya ko'paytmaliri.

Biroq, optimal taqsimlash muammosini hal qilish uchun klassik matematik yondashuvlardan (masalan, Vengriya algoritmi) foydalanish uchun

“bo’sh vakansiyalar-vaolatlar” o’rtasidagi yozishmalarni o’rnatish kerak. Bu erda quyidagi semantic bog’lanishlar ham rasmiylashtirishi kerak: “bitiruvchi-kompetentlikni baholash” va kompetentlik-bo’sh ish o’rin”. Birinchi ulanishlar kiritilgan parameter O_{ki}^x orqali aniqlanadi. “Kompetentsiya-vakansiya” aliqalari ish beruvchi tomonidan yaratiladi.

Shunday qilib, bo’sh ish o’rinlari bo’yicha bitiruvchilarni ish bilan ta’minlashning ikki tomonlama grafigi kompetentsiyalarni bildiruvchi tepaliklar oilasini o’z ichiga oladi.



3-rasm. Bitiruvchilarning bandlik grafigini turli kompetentsiyalarga mos keladigan tepaliklar oilasi bilan kengaytirish

Mutaxassisni tayyorlash jarayonini boshqarishda ushbu jarayonning asosiy elementlarini: bo’lajak mutaxassisni va ta’lim dasturlari tuzilmasi va mazmunini (kompetiyalar tashuvchisi sifatida) mehnat bozori (ish beruvchilar) talablari moslashtirish zarur;

1. Ta’lim jarayonining tuzilishi va mazmunini moslashtirish standartning mintaqaviy va oliygoh ichidagi tarkibiy qismlarini moslashtirish, shuningdek, talabalar uchun individual o’quv dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish orqali amalga oshirish mumkin;

2. Moslashish va boshqarish maqsadlariga erishish uchun ikkala elementni ham, jarayinning o’zini ham baholashning moslashuvchan tizimi zarur;

3. Mehnat bozori talablari elementlarni va butun jarayonni baholash tizimiga ekvivalent shaklda shakllantirilishi kerak.

Xulosa

Yuqorida keltirilgan modelni mutaxislarni tayyorlash jarayonida, xar bir fan uchun ajratilga ko’nikmalarga ega bo’lish, axborot almashinuvi, ta’lim dasturlari va mehnat bozoridagi sharoitlariga moslashtirish mexanizimlarini amalga oshiradi. Bitiruvchi qaysi fanidan yuqori ko’satgichga ega bu’lishi, yoki fanlar majmuasidan ko’nikmalar olishi, unung kelgusi ish tanlash tizimiga ko’mak bo’ladi. Yuqoridagi qoidalarni amalga oshirish ucun bir qator modellar va usullar yordamida amalga oshiriladi.

Foydalangan adabiyotlar ro’yxati

1. O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son farmoni <https://lex.uz/docs/-6600413>

2. Garkin I. N. Upravleniye vuzom: podrazdeleniye po trudoustroystvu vipusnikov i studentov // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psixologiya. Sotsiokinetika. 2018. № 2. S. 100–103.

3. Panov V. I., Patrakov E. V. Sifrovizatsiya informatsionnoy sredi: riski, predstavleniya, vzaimodeystviya: monografiya. M.: Psixologicheskiy institut RAO; Kursk: Universitetskaya kniga, 2020. 199 s.

4. “Raqamli iqtisodiyot” Abdullayev O.M.Fattaxov.A.A., K.Axmedov LESSON PRESS2020 102 c

5. Savvinov V. M., Ivanov P. P., Strekalovskiy V. N. Metodi i prinsipi otsenki sifrovoy zrelosti obrazovatelnix organizatsiy // Vestnik Severo-Vostochnogo federalnogo universiteta im. M. K. Ammosova. Seriya: Pedagogika. Psixologiya. Filosofiya. 2021. № 2 (22). S. 28–40



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA OLIY TA'LIM MUASSASALARI BITIRUVCHILARINI ISH BILAN TA'MINLASH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Xalikov Timur Tulkinovich

Termiz muxandislik-texnologiya instituti assistenti

khalikovtima@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a104

Annotatsiya. Maqolada bitiruvchilarni ish bilan ta'minlashni tartibga solish jarayonining xususiyatlari ko'rib chiqiladi, shuningdek, tartibga solish tuzilmasi va funksiyalari, shuningdek, xulosani o'z ichiga oladi. Bitiruvchilar segmenti masalasi yosh mutaxassislarni ish bilan ta'minlash muammosining ahamiyati bilan belgilanadi. Maqolaning maqsadi bitiruvchilarni ish bilan ta'minlashni tartibga solish muammolarini batafsil o'rganishdir.

Kalit so'zlar: bandlikni tartibga solish jarayoni, bitiruvchilar, oliy ta'lim tizimi, mehnat bozori.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Халиков Тимур Тулькинович

Ассистент Термезского инженерно-технологического института

Аннотация. В статье рассматриваются особенности регулятивного процесса трудоустройства выпускников, приводятся структура и функции регулирования, а также делается вывод. Вопрос о выпускном сегменте определяется актуальностью проблемы трудоустройства молодых специалистов. Цель статьи - детальное изучение проблем регулирования трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: процесс регулирования занятости, выпускники, система высшего образования, рынок труда.

IMPROVING THE EMPLOYMENT SYSTEM FOR GRADUATES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE DIGITAL ECONOMY

Khalikov Timur Tulkinovich

Assistant at Termiz Institute of Engineering and Technology

Abstract. The article discusses features of graduates employment regulation process, it also comprises regulation structure and functions, as well as summary. Applicability of graduates segment issue is determined by the significance of young specialists employment problem. Object of the article is to study in details a problem range of graduates employment regulation.

Keywords: employment regulation process, graduates, higher education system, labor market.

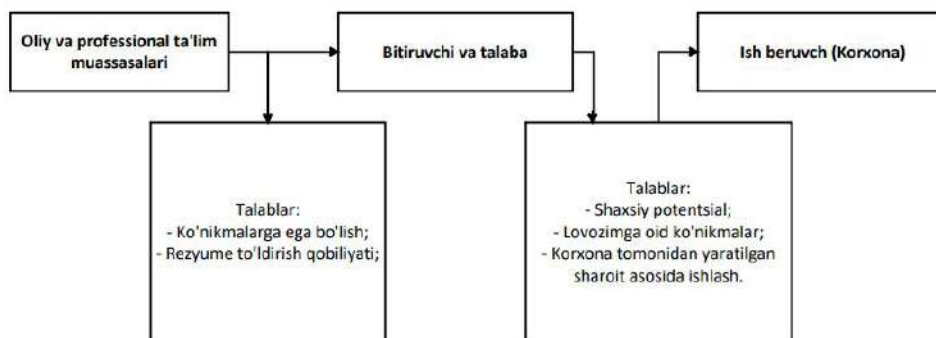
Kirish

Oliy ma'lumotli yosh mutaxassislarni ish bilan ta'minlash jarayonini tartibga solish muammosining dolzarbligi shubhasizdir, chunki ko'plab bitiruvchilar ishsiz qolmoqda. Bitiruvchilarni ishga joylashtirishni tartibga solishning shakllanmagan jarayoni yosh mutaxassislar duch keladigan bir qator qiyinchiliklar bilan bog'liq: ish tajribasining qisman yoki to'liq yo'qligi; yosh mutaxassislarning ish qidirishdagi faolligi past; bitiruvchilarning bo'sh ish o'rinlari va ish qidirishning joriy usullari haqida etarli darajada xabardorligi.

Axborotning mavjudligi va ochiqligi muammosi, uni hal qilish stsenariylari bilan bir qatorda, mintaqaviy va shahar darajasida. Taklif etilayotgan bo'sh ish o'rinlari, asosan, hamma uchun imkon qadar ochiq joylashtirilishi kerak, bu esa ishga qabul qilishda byurokrtiyani bosqichma-bosqich va sezilarli darajada kamaytiradi. Shu bilan birga, universitet darajasida bitiruvchilar uchun ish qidirish mavzusi bilan birlashtirilgan bir qator yo'nalishlarda seminarlar o'tkazish zarurati paydo bo'ldi [4].

Tahlil va natijalar

Kadrlar tayyorlash sifatini oshirish va ish izlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish bilan bir qatorda universitet ham ish beruvchi kabi bitiruvchilarga qator talablarni qo'yadi. Bugungi kunda talablar reytingiga ega bo'lgan juda ko'p nashrlar mavjud va bu masalani o'rganish, o'z navbatida, universitet samaradorligining optimal formulasini olishdan iborat bo'lib, uning yakuniy natijasi ish bilan ta'minlanadi. bitiruvchi. 1-rasmda yosh mutaxassis uchun bir qator asosiy talablar tasvirlangan.

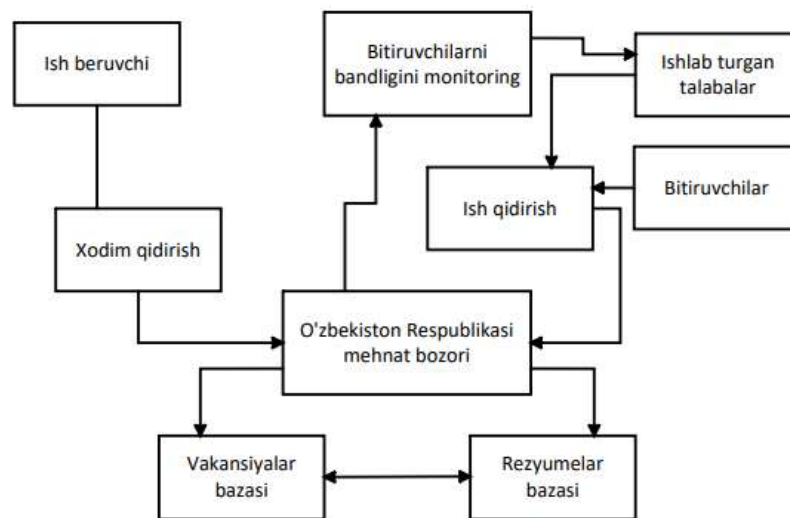


1-rasm. Universitet bitiruvchisi va ish beruvchiga qo'yiladigan talablar

Bitiruvchilarning bandligini tartibga solish jarayonining tuzilishi tarkibiy jihatdan uning tarkibiga kiradigan asosiy bloklar - davlat, universitet, talabalar va bitiruvchilar, biznes hamjamiyatlari (korxonalar, jamoat tashkilotlari va birlashmalar), bandlikka ko'maklashish xizmatlari mavjudligini nazarda tutadi. bandlik markazlari, ishga qabul qilish agentliklari, bandlik saytlari), mehnat bozori monitoringi.

Bitiruvchilarni ishga joylashtirishning yana bir yo'li ishga yollash agentliklarini jalb qilishdir. Ishga qabul qilish agentliklari ikkita asosiy guruhga bo'linadi: 1) ishga qabul qilish agentliklari, bu erda buyurtmachi ish

beruvchi hisoblanadi, shuning uchun asosiy vazifa ish beruvchini malakali kadrlar bilan ta'minlashdan iborat; 2) bandlik agentliklari, bu erda xodim buyurtmachi sifatida ishlaydi va agentliklar o'zlarining ma'lumotlar bazasida mavjud bo'sh ish o'rinlari orasidan ish topish imkoniyatini beradilar.



2-rasm. Oliygozlarning “Marketing va talabalar amaliyoti” bo‘limining bitiruvchilar bilan bandlik masalalari bo'yicha ish sxemasi

Ko'pincha, ishga yollash agentliklari ikkala guruhga ham kiradi. Monitoring davomida olingan statistik ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, bitiruvchilarni ishga qabul qilish agentliklari yordamida muvaffaqiyatli ishga joylashtirish 10-15 foizni tashkil etadi. Shunday qilib, biz yosh mutaxassislariga ushbu turdagi ish qidirishni faqat boshqa ishga joylashish usullari bilan birgalikda qo'llash tavsiya etiladi, deb xulosa qilishimiz mumkin.



Ish qidirish kontekstida ishga joylashtirish usullarini ko'rib chiqayotganda, ishga yollash agentliklari bilan deyarli teng raqobatlashadigan onlayn saytlarni alohida ta'kidlash kerak. Ushbu bandlik sohasi inqirozdan keyingi davrda ayniqsa mashhur bo'ldi. Yollangan ishchilar ish bilan ta'minlash portallarida muntazam ravishda rezyumelarni joylashtira boshladilar [7]. Ish saytlari ish izlovchilarga nafaqat ro'yxatdan o'tish va bo'sh ish o'rinlarini ko'rish imkoniyatini beradi, ular muntazam ravishda onlayn so'rovlar o'tkazadilar, maqolalar va tadqiqot natijalarini joylashtiradilar. Statistik ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, ish qidirayotganlarning 5-10 foizi ishga joylashish saytlari orqali ishga joylashadi.

Hozirgi vaqtda eng mashhur ish saytlari quyida 1-jadvalda keltirilgan.

Ushbu saytlarning har biri alohida tuzilma bo'lib, u turli darajadagi samaradorlik bilan ish izlovchilar uchun ish topishga qaratilgan. Ularning faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari bir oz farq qiladi, asosan turli xil instrumental yordam, shuningdek, taklif qilingan bo'sh ish o'rinlarining darajasi va sifati. Ishga joylashish saytlarining talabalar va bitiruvchilar bilan ishlash sxemasi 3-rasmda keltirilgan.

1-jadval

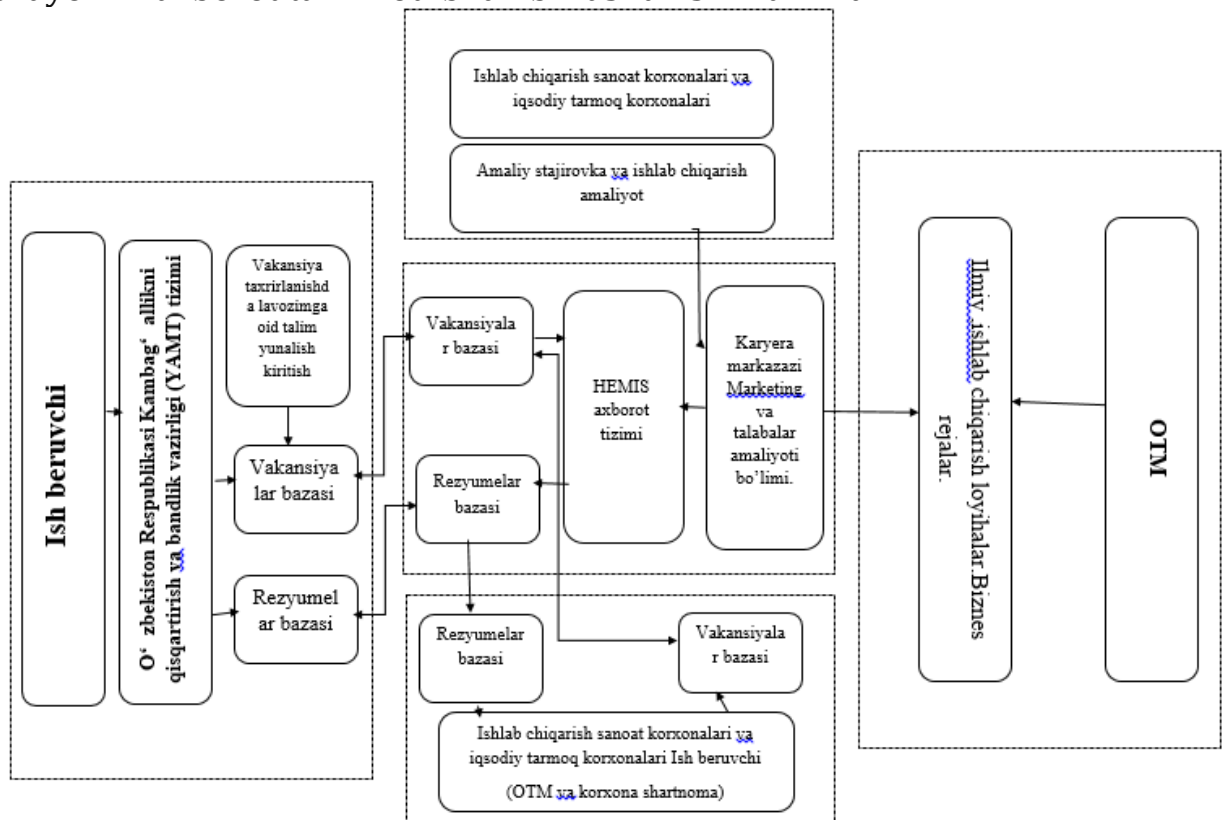
Internetdagi eng mashhur bandlik manbalari

Davlat tomonidan yaratilgan axborot tizimi	Nodavlat (xususiy) tashkilot tomonidan yaratilgan tizim
	

Bitiruvchilarning bandligini tartibga solish jarayoni universitetlararo aloqalarni o'rnatish, kadrlar tayyorlash bo'yicha istiqboldagi rivojlanish strategiyasini shakllantirish va oliy ta'lim tizimida yosh mutaxassislarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha keyingi tadbirlar uchun tavsiyalar ishlab chiqishga qaratilgan. 4-rasmda ko'rsatilgan boshqaruv jarayonini amalga oshiradigan asosiy funktsiyalar ko'rsatilgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Yuqoridagi ma'lumotlarni inobatga olgan holda shuni ta'kidlash joizki, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning hozirgi bosqichida yosh mutaxassislarni ish bilan ta'minlash sohasiga qiziqish ortib borayotganligi va uni tartibga solishni shakllantirish jarayoni alohida ahamiyatga ega. Bu tizimga kiritilgan barcha bloklarning o'zaro bog'liqlik ishini talab qiladi. Shu bilan birga, uning ishini o'z vaqtida, oqilona va samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni to'plash va qayta ishlashni ta'minlaydigan boshqaruv jarayonini axborot ta'minoti bilan birlashtirish muhimdir.



3-rasm. Veb-tizim talabalar va bitiruvchilar bilan ishlash sxemasi

Oliy va professional ta’lim muassasalari talabalari va bitiruvchilari tizim orqali ma’lumotnoma (rezyume) va portfolio to’ldirish imkonini beradi. Bitiruvchi portfoliyosi ishga kirishda asosiy urg’u beriladi. Tatqiqotlarga ko’ra bitiruvchi portfoliyosi amaliyoti mamlakatimiz oliygohlarida joriy etilmaganligi, bitiruvchilar ishga kirishini foizini kamaytiradi, ish beruvchi talabgorni ish stajiga ega masligi va qaysi ko’nikmaga egaligi nomalum bo’lib qoladi.

Ish beruvchilar o’zlariga kerak bo’lgan kadrlarni qidirish osonlashi va to’g’ri kadr tanlash tizimi shakilanadi. Talabgorlar orasidan portfoliyo tizimi orqali kadr qirish va ishga yo’llash imkonini beradi, bu esa talabgorlar orasida raqobatbardosh kadrlar shakllanadi.

Amaliyot va stajorovka tizimidan talabalar o’ziga mos korxonani qidirish va amaliyot o’tashga so’rovnoma yuborish tizimi shakillanadi. Talabalarni ishlab chiqarish amaliyot o’tash katta ahamiyatga egaligini barcha bilsa ham, bugungi kunda talabalar amaliyotga borib qatnashishi sustlashib qolmoqda. Talaba ishlab chiqarish amalyotda kelajakda tanlayotgan ishini tubdan tanishishi, ishdagi xodimlar bilan aloqalarini mustaxkamlash va raxbariyat oldida o’z ko’nikmalarini ko’rsatish tizimi shakillanadi.

Bitiruvchining malaka xususiyatlarining ish beruvchining talablariga muvofiqligini baholash vazifasi nafaqat dalzarb, balki juda murakkab. Bu mataxassisning malaka darajasini (unung bilimlari, ko’nikmalari, shaxsiy xususiyatlari) va malaka talablarini tavsiflovchi ma’lumotlarning ko’p qirrali va heretojenligi bilan izohlanadi. Muammoni yechish samarodrligini oshirishga maxsus matematik usullar va ular asosida inson-mashina protseduralari shaklida amalga oshirilgan axborot-tahliliy texnikalardan foydalanish orqali erishish mumkin.

Muvofiqlik muammosini hal qilish uchun dastlabki ma’lumotlar quydagilardir:

- bitiruvchi haqida umumiy ma’lumot (yoshi, jinsi, ijtimoiy kelib chiqishi, mutaxassisligi, chet tillarini bilishi, ko’nikmalari, qo’shimcha mutaxassislik bo’yicha to’garaklardagi sertifikatlar, ilmiy ishlab chiqarish loyiha ishlarida ishtrok etishgani va boshqalar);
- bitiruvchining o’z-o’zini tahlil qilish natijalari;
- professor-o’qituvchilar guruhi tomonidan bitiruvchining salohiyatini (kompetentligini) ekspert baholari;
- bitiruvchining kredit-modul o’qitish tizimi bo’yicha yakuniy bahosi (GPA balli)
- bitiruvchining shaxsiy fazilatlarini baxolash natijasi;
- bitiruvchining salohiyatini ob’ektiv baholash (ma’naviy-ma’rifiy ishlar, ilmiy tatqiqot ishlari, sport va tashkiliy ishlar);
- malaka toifalariga qo’yiladigan talablar.

Xulosa

Oliy ta’lim tizimini raqamlashtirish sharoitida universitet talabalari va bitiruvchilarini ish bilan ta’minlashga ko’maklashish tizimi ham izchil

o‘zgarib, raqamli transformatsiyadan o‘tmoqda. Ushbu transformatsiya natijasi: talabalar, bitiruvchilar va ish beruvchilar bilan ishlash uchun onlayn xizmatlardan faol foydalanish.

Raqamli texnologiyalardan foydalanish talabalar va bitiruvchilarni ishga joylashtirish masalalari bilan shug‘ullanuvchi oliy ta’lim muassasalarining tarkibiy bo‘linmalari xodimlari ishining bir qismini optimallashtirish imkonini beradi va ularga yuqori talab qilinadigan vazifalarga yetarlicha vaqt ajratish imkonini beradi. xodimning shaxsiy, manfaatdor ishtiroki.

Foydalangan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son farmoni <https://lex.uz/docs/-6600413>
2. Avdeeva E.A. Modern employee values // Scientific Bulletin of Voronezh State University of Architecture and Civil Engineering. Economics and entrepreneurship.- 2015. No. 1 (12). P.28-31.
3. Volkov V.R. Secondary employment of students: problems and development trends / V.R.Volkov // Bulletin of Economics, Law and Sociology. – 2018. – No.1. – P. 181-185.
4. Журавлева Т. Б. Механизмы регулирования процессов подготовки и трудоустройства выпускников вузов: дис. ... д-ра экон. наук.- Москва, 2004.
5. Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. –2004. – №6.
6. Новиков Д. А. Модели и механизмы управления развитием региональных образовательных систем (концептуальные положения). М.: ИПУ РАН, 2001.
7. Олимпиева Е. Диплом на руках. Что дальше? / Е. Олимпиева // Служба кадров и персонал. – 2010. – № 2. – С



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



BARQAROR IQTISODIY O‘SHISHDA MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH YO‘LLARI

Mamatova Feruza Xolbekovna

TDIU, “Makroiqtisodiy siyosat va prognozlashtirish”
kafedrası 1-bosqich tayanch doktoranti

e-mail: Feruza.89@mail.ru

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a105

Annotatsiya. Mehnat unumdorligi va iqtisodiy o‘shish mamlakatlarning jahon bozorida raqobatbardoshligini saqlash va yaxshilashda muhim o‘rin egallaydi. Maqolada mehnat unumdorligidagi o‘zgarishlar va uning mamlakat iqtisodiy o‘shishiga ta’siri tahlil qilingan. Tadqiqotda asosiy e’tibor O‘zbekiston iqtisodiyotida mehnat unumdorligini oshirish bo‘yicha olib borilayotgan islohotlar tahlili hamda uni oshirishda zarur bo‘lgan chora-tadbirlarni ishlab chiqishga qaratilgan. Bundan tashqari, mamlakatimizni yanada barqaror rivojlantirish va yuqori iqtisodiy o‘shishni ta’minlashda mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi bir qator omillarning ta’siri haqida ham ma’lumotlar berilgan.

Kalit so‘zlar: mehnat unumdorligi, iqtisodiy o‘shish, bandlik darajasi, aholi daromadlari.

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Маматова Феруза Холбековна

ТГЭУ, докторантка кафедры «Макроэкономическая
политика и прогнозирование»

Аннотация. Производительность труда и экономический рост являются основными факторами сохранения и повышения конкурентоспособности стран на мировом рынке. В статье анализируются изменения производительности труда и ее влияние на экономический рост страны. Основное внимание в исследовании уделяется анализу проводимых реформ по повышению производительности труда в экономике Узбекистана и разработке необходимых мер по ее повышению. Кроме того, также представлена информация о влиянии ряда факторов, влияющих на производительность труда, на обеспечение более стабильного развития нашей страны и высоких темпов экономического роста.

Ключевые слова: производительность труда, экономический рост, уровень занятости, доходы населения.

WAYS TO INCREASE LABOR PRODUCTIVITY IN CONDITIONS OF SUSTAINABLE ECONOMIC GROWTH

Mamatova Feruza Kholbekovna

TSUE, PhD student at the Department of
Macroeconomic Policy and Forecasting

Abstract. Labor productivity and economic growth are important factors in maintaining and improving the competitiveness of countries in the world market. The article analyzes changes in labor productivity and its impact on the country's economic growth. The main focus of the study is on the analysis of the reforms being carried out to increase labor productivity in the economy of Uzbekistan and the development of necessary measures to increase it. In addition, information on the influence of a number of factors affecting labor productivity in ensuring more stable development of our country and high economic growth is also provided.

Key words: labor productivity, economic growth, employment rate, population income.

Kirish

Dunyo mamlakatlari iqtisodiy siyosatining pirovard natijaviyligi asosan aholi bandligini ta'minlash hamda turmush farovonligi va yashash sifatini yanada oshirishga qaratiladi. Bu yo'nalishdagi amaliy ishlarni olib borishda asosan, yangi ish o'rinlarini yaratish, tadbirkorlikka keng yo'l ochish, iqtisodiyot real sektorining yirik ishlab chiqarish subyektlarini har tomonlama qo'llab – quvvatlash va boshqa yo'nalishdagi chora-tadbirlarni amalga oshirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnat unumdorligining o'sishi real ish haqi o'sish sur'atlarini tezlashtirish va aholi turmush darajasini yaxshilashning asosini tashkil qiladi. Ishlangan vaqt birligi uchun real daromad faqat ishlab chiqarish hajmi real oshgan darajada oshishi mumkin. Har bir ishlangan vaqt birligi uchun qanchalik ko'p mahsulot ishlab chiqarilsa, o'sha ishlangan vaqt hisobida shunchalik ko'p real daromad taqsimlanishi mumkin. Turmush darajasining eng muhim ko'rsatkichi – aholi jon boshiga real YaIMning o'sishi, mehnat unumdorligi dinamikasidan keyin yuz beradi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrda qabul qilingan “O'zbekiston – 2030” strategiyasida iqtisodiy o'sish barqarorligini yanada oshirish orqali aholi farovonligini yuqori bosqichga ko'tarishning maqsad va ustuvor vazifalari belgilangan. Unga ko'ra, 2030-yilga qadar O'zbekistonda iqtisodiyot hajmini 2 barobar oshirish va “daromadi o'rtachadan yuqori bo'lgan davlatlar” qatoriga kirish maqsadi va uni amalga oshirish vazifalari asoslangan.

Bunga muvofiq, yalpi ichki mahsulot hajmini 160 milliard dollarga va aholi jon boshiga daromadlarni 4 ming dollarga yetkazish; makroiqtisodiy barqarorlik hamda iqtisodiy rivojlanishni zarur darajadagi energetika, suv va infratuzilma resurslari bilan ta'minlash; tashqi savdo siyosatlarini o'zaro muvofiqlashtirish hamda tovar va xizmatlar bozorida raqobat muhitini yaxshilashga qaratilgan tarkibiy islohotlarni davom ettirish orqali 2030-yilga borib yillik inflyatsiyani 5-6 foiz darajasida ta'minlash; iqtisodiyotda transformasiya va institutsional islohotlarni izchil davom ettirish, mamlakatda qulay investitsion va ishbilarmonlik muhitini ta'minlash hamda

muvozanatlashgan pul-kredit siyosatini amalga oshirish kabi ustuvor vazifalar qo'yilgan²⁷.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Barqaror uzoq muddatli iqtisodiy o'sish ishchilar unumdorligining o'sishidan kelib chiqadi, boshqacha qilib aytganda, bu mamlakat o'z ishchilari va boshqa resurslaridan qanchalik samarali foydalanayotganligini anglatadi. Mehnat unumdorligi – har bir ish bilan band bo'lgan shaxs o'z vaqt birligi uchun ishlab chiqaradigan mahsulotdir. Ushbu ko'rsatkichlarga aniqlik kiritish uchun mazkur ko'rsatkichning ta'rifiga nazar tashlash maqsadga muvofiqdir. Ammo iqtisodiy adabiyotlarda uning ta'rifiga deyarli to'xtalmagan. Faqat mehnat unumdorligi ko'rsatkichining qanday aniqlanishi va uning mazmunigagina ahamiyat berilgan. Bu borada ham bir qancha fikrlar aytilgan. Masalan, E.A.Markaryan, G.P.Gerasimenko va S.E.Markaryanlarning mehnat unumdorligini aniqlash yo'llari bo'yicha quyidagicha qarashlari mavjud: “Bunda ikkita ko'rsatkich bilan ifodalash tavsiya qilingan: Bitta xodimga va bitta ishchiga to'g'ri keladigan o'rtacha ishlab chiqarilgan mahsulot”²⁸.

G.V.Saviskaya mazkur tushunchaga quyidagicha ta'rif bergan “Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlar tizimida ifodalanadigan va asosiy umumlashtirilgan ko'rsatkich sifatida bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha ishlab chiqarilgan mahsulot hisoblanadi”²⁹.

A.Vaxabov, A.Ibrohimov va N.Ishankulovlar mehnat unumdorligi tushunchasiga bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha ishlab chiqarilgan mahsulot sifatida yondashib, ular tomonidan berilgan ta'rifda mehnat unumdorligiga – ishlab chiqarish samaradorligini ifodalovchi asosiy ko'rsatkich sifatida qaralgan va uni ifodalash uchun ham ko'rsatkichlar tizimidan foydalanish lozimligi uqtirilgan. Bunda bitta ishlovchiga to'g'ri keladigan o'rtacha ishlab chiqarilgan mahsulot olingan³⁰.

Bundan tashqari, tarmoqlar va korxonalarda mehnat unumdorligi yalpi yoki sof mahsulot asosida hisoblanadi. Yillik mahsulot hajmini o'rtacha ishlovchilar soniga bo'lish orqali bir ishlovchi hisobiga yaratilgan mahsulot sifatida ham aniqlanadi³¹. Demak, mamlakat iqtisodiy o'sish dinamikasini tahlil qilishda mehnat unumdorligi ko'rsatkichi asosiy komponentlardan biri bo'lib hisoblanadi.

Mehnat unumdorligining asosiy omillari jismoniy kapital, inson kapitali va texnologik o'zgarishlardir. Bularni iqtisodiy o'sishning asosiy komponentlari sifatida ham ko'rish mumkin. Jismoniy kapitalni ishchilar bilan ishlashlari kerak bo'lgan vositalar deb hisoblash mumkin. Rasmiyroq

²⁷ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi ““O'zbekiston-2030” strategiyasi to'g'risida”gi PF-158-son Farmoni.

²⁸ Маркарян Э.А. и др. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособ./–2-е изд. перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2010.– С.45.

²⁹ Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учеб. пособие. – Минск: ООО “Новое знание”, 2000. – С.386.

³⁰ Vaxabov A., Ibrohimov A., Ishankulov N. Moliyaviy va boshqaruv tahlili. Darslik. T.: Sharq, 2005. 135 b.

³¹ O'zME. Birinchi jild. Toshkent, 2000-yil.

aytganda, jismoniy kapital firmalar tomonidan ishlatiladigan zavod va uskunalarni, shuningdek, infratuzilmani, yo'llar va iqtisodiyotga hissa qo'shadigan transport tarmoqlarining boshqa qismlarini o'z ichiga oladi. Inson kapitali - bu iqtisodiyotdagi o'rtacha ishchi ega bo'lgan to'plangan bilim (ta'lim va tajribadan), ko'nikma va tajriba. Odatda iqtisodiyotda o'rtacha ta'lim darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, to'plangan inson kapitali va mehnat unumdorligi shunchalik yuqori bo'ladi. Inson kapitali va jismoniy kapital to'planishi o'xshashdir: ikkala holatda ham investitsiyalar endi kelajakda uzoq muddatli samaradorlikka to'lanadi. Mehnat unumdorligini belgilovchi yana bir omil texnologiyadir. Texnologik o'zgarishlar - bu ixtiro - bilim yutuqlari va innovatsiyalarning kombinatsiyasi bo'lib, bu ilg'orlikni yangi mahsulot yoki xizmatda qo'llaydi

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma'lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o'z aksini topgan mehnat unumdorligi va iqtisodiy o'sish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganildi hamda ulardagi ilmiy yondashuvlar tizimga keltirildi. Shuningdek, tadqiqotda tizimli tahlil, mantiqiylik, analiz va sintez, qiyosiy tahlil va guruhlash usullaridan foydalanildi.

Tahlil va muhokama

O'zbekiston iqtisodiyotida mehnat unumdorligi ko'rsatkichi barqaror o'sib borish tendensiyasiga ega. Buni quyidagi 1-jadval ma'lumotlarida ham ko'rishimiz mumkin. O'zbekistonda mehnat unumdorligi 1991-1995 yillarda aholi jon boshiga real YaIM 6,8 % darajasida qayd etilgan. Shu davrda aholi soni 2,2 foizga oshgan.

1-jadval

O'zbekistonda aholi soni, real YaIM o'sishi va mehnat unumdorligi dinamikasi

Yillar	O'sish sur'atlari, %			
	Aholi soni	YaIM	Aholi jon boshiga YaIM	Mehnat unumdorligi
1991-1995	2,1	-4,0	-6,8	-
1996-2003	1,5	4,0	2,9	2,8
2004-2008	1,2	8,1	6,8	3,9
2009-2016	2,0	8,2	13,8	11,7
2017-2023	1,9	5,5	3,5	23,4

Manba: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlari asosida tuzildi.

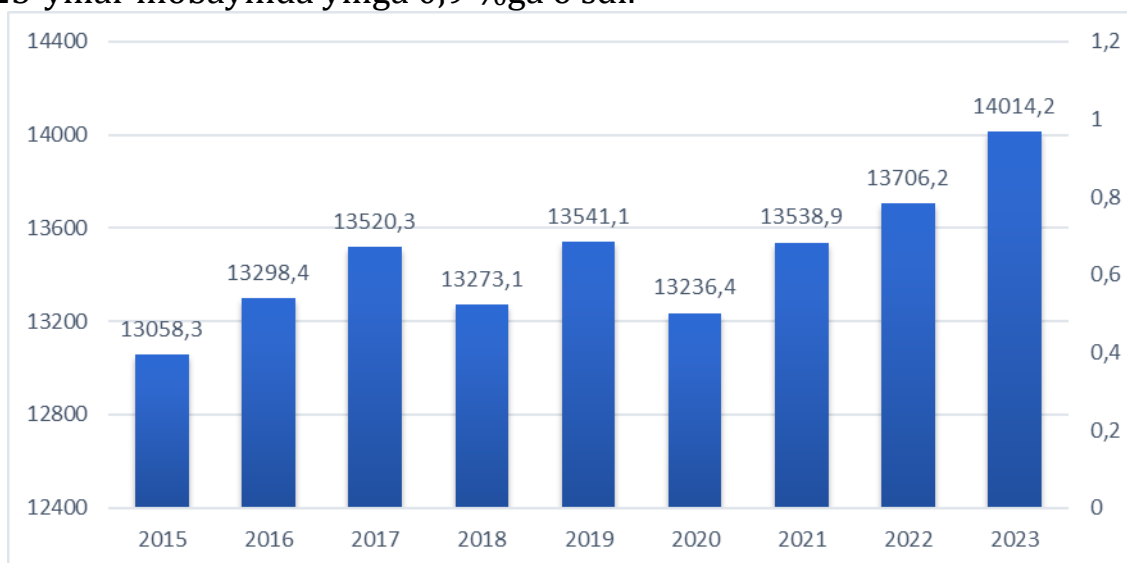
Shu bilan bir vaqtda mamlakatda ta'minlangan makroiqtisodiy barqarorlik hamda iqtisodiy o'sishni intensiv omillaridan foydalanishni faollashtirish, xususan, asosiy kapitalga kiritilayotgan xorijiy hamda ichki investitsiyalarni oshib borishi, YaIM hajmining barqaror o'sish sur'atlarini ta'minlamoqda. 1991-1995-yillarda YaIM o'rtacha yiliga 4 foizga kamaygan

bo'lsa, 1996-2003-yillarda uning o'sishi 4 foizga teng bo'lgan. 2004-yildan 2008-yilgacha YaIM o'sishi o'rtacha 8,1 foizni, keyingi 8 yilda o'rtacha o'sish 8,2 foizni tashkil qilgan, 2017-2023-yillar oralig'ida esa o'rtacha 5,5 foiz o'sish kuzatilgan. Bunday o'sish sur'ati, aholi sonining doimiy ko'payib borishiga qaramasdan, aholi jon boshiga hisoblaganda, YaIM hajmining 1996-yildan boshlab doimiy o'sib borishi ta'minlamoqda. Shu davrda o'rtacha mehnat unumdorligini o'sishi 2,8 foiz (1996-2003-y.y.), 2009-2016 yillarda o'rtacha 11,7 foizga teng bo'lgan, 2017-2023-yillar davr oralig'ida esa 23,4 foiz o'sishga erishilgan.

Aytish joizki, aholi daromadlarini muttasil oshib borishi, o'z navbatida milliy iqtisodiyotga bo'lgan ichki talabni oshishiga zamin yaratib, iqtisodiyot tarmoq va sektorlaridagi iqtisodiy faollikni oshiradi, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish hajmlarini yanada ko'payishiga olib kelishiga xizmat qiladi.

Mamlakatimizda hududlar va iqtisodiyot tarmoqlarining salohiyatini ishga solish, demografik omillarni va mehnat bozorining konyunkturasini hisobga olgan holda ishga joylashtirishning samarali shakllarini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilib kelinmoqda. Bu esa, ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash bo'yicha kompleks hamda o'zaro bog'langan chora-tadbirlarni amalga oshirish natijasida iqtisodiyotning asosiy tarmoqlarida, jumladan sanoat, qishloq xo'jaligi va xizmat ko'rsatish sohasida bandlik darajasi jadal sur'atlarda rivojlanishga olib kelmoqda.

So'ngi yillarda aholi bandligini oshirishga qaratilgan amaliy chora-tadbirlarni samarali ijro etilishi natijasida aholi bandligi muttasil oshib bordi. Xususan, 2015- yilda iqtisodiyotdagi bandlar soni 13,1 million kishini tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2023-yilga kelib 14,0 million kishidan oshib ketdi yoki 6,9 %ga ko'paydi (1-rasm). Iqtisodiyotdagi o'rtacha bandlar soni 2015-2023-yillar mobaynida yiliga 0,9 %ga o'sdi.



1-rasm. Iqtisodiyotda bandlarning o'rtacha yillik soni (ming)

Manba: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlari.

So‘ngi yillardagi iqtisodiyotdagi bandlar sonini iqtisodiyot tarmoqlari kesimida tahlil qilinganda ko‘rish mumkinki nisbatan yuqori o‘shish sur‘atlari ijtimoiy xizmat ko‘rsatish sohalariga to‘g‘ri kelmoqda (2-jadval). Xususan, 2017-yilda ta‘lim va san‘atdagi bandlar soni 1171,9 mingni tashkil etgan bo‘lsa, 2023-yilda ushbu ko‘rsatkich 1371,4 mingni (o‘shish sur‘ati 117,0%), sog‘liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatishda 602,6 mingdan 694,8 mingga (115,3%), savdo va umumiy ovqatlanishda 1793,5 mingdan 1953,3 mingga (108,9%) oshgan.

Sanoatda mazkur ko‘rsatkich 1683,4 mingdan 1720,8 mingga (yoki o‘shish sura‘ti 102,2%), qurilishda 1290,0 mingdan 1502,2 mingga (116,5%), davlat boshqaruvi va mudofaa; majburiy ijtimoiy ta‘minot sohasida 577,8 mingdan 637,9 mingacha (114,4%) ko‘paygan. Xizmat ko‘rsatish, servis va moliya sohalaridagi bandlar soni ham o‘shish dinamikasini tashkil etgan. O‘rganilayotgan davr oralig‘ida qishloq xo‘jaligi va kommunal xo‘jaligida bandlar soni esa mos ravishda 91,1 va 80,3 foizga kamaygan.

2-jadval

O‘zbekiston iqtisodiyoti tarmoqlarida bandlar sonining o‘shishi dinamikasi

(jamiga nisbatan,%)

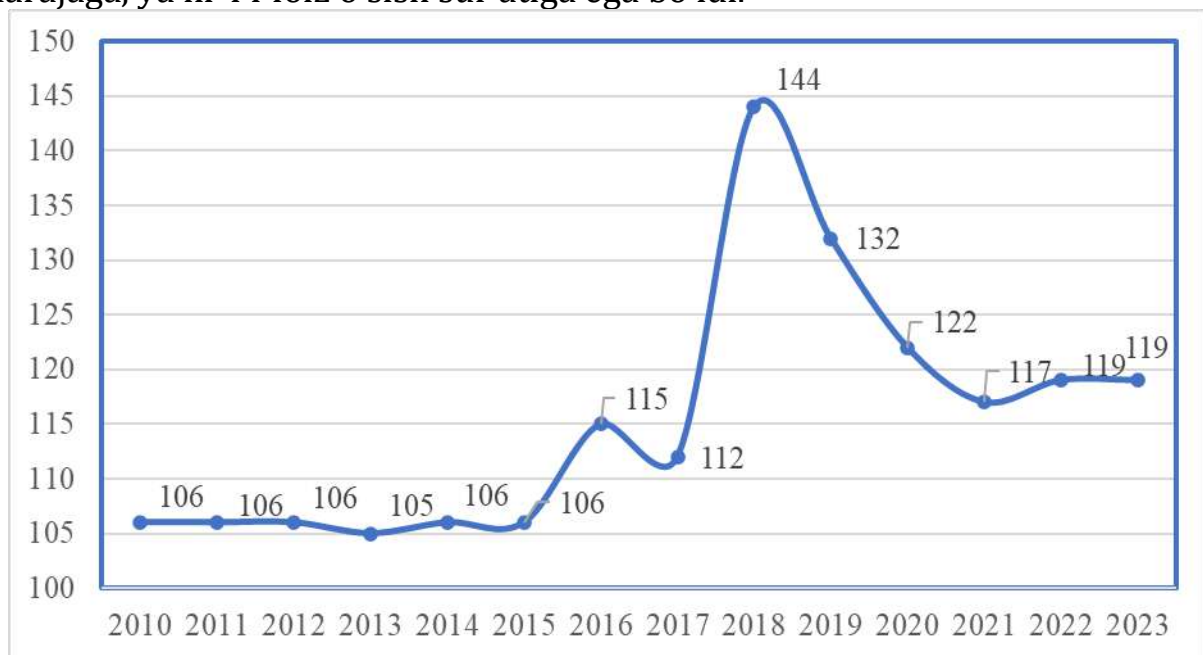
Tarmoqlar	2017 y.	2018 y.	2019 y.	2020 y.	2021 y.	2022 y.	2023 y.	2023-yil 2017-yilga nisbatan foiz
Sanoat	1683,4	1677	1697,7	1690,2	1736,4	1687,6	1720,8	102,2
Qishloq xo‘jaligi	3671,3	3537,2	3544,6	3499,2	3414,7	3438,7	3344	91,1
Qurilish	1290,0	1205,5	1324,6	1305,6	1350,8	1314,3	1502,2	116,5
Davlat boshqaruvi va mudofaa; majburiy ijtimoiy ta‘minot	577,8	631,7	636,6	635,9	637,3	636,8	637,9	110,4
Kommunal xo‘jaligi	143,4	125,9	123,8	119,3	126,8	123	115,1	80,3
Moliyaviy va sug‘urta faoliyati	72,0	73,5	75,8	72,5	70,4	69,6	73,4	101,9
Transport va aloqa	719,2	707,9	708,3	669,2	724,7	710,4	728,2	101,3
Savdo va umumiy ovqatlanish	1793,5	1703,7	1751,7	1708,2	1876,7	1874	1953,3	108,9
Ta‘lim va san‘at	1171,9	1177,3	1200,4	1225,2	1290,7	1340,4	1371,4	117,0
Sog‘liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish	602,6	604	616,7	669,5	650,8	671,3	694,8	115,3
Boshqalar	1795,2	1829,4	1860,9	1641,6	1659,6	1840,1	1873,1	104,3

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma‘lumotlari asosida tuzildi.

Iqtisodiyotda bandlar sonining oshishi yuqorida ta’kidlanganidek, iqtisodiyotdagi ichki talabni oshirib, iqtisodiy o’sish sur’atlariga ijobiy ta’sir ko’rsatadi.

Iqtisodiyotdagi diversifikatsiya jarayonlarini jadallashuvi, real tarmoqlardagi modernizatsiyalash, texnik va texnologik yangilash ishlarini jadal olib borilishi natijasida tarmoqlarda mutlaqo yangi va zamonaviy uskunalarni joriy etilishiga olib keladi. Bu esa o’z navbatida, ishlab chiqarish sifatini va mahsulot raqobatbardoshligini oshirish bilan bir qatorda, iqtisodiyotda eng muhim ko’rsatkichlardan biri hisoblangan mehnat unumdorligini oshirishga olib keladi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotidagi mehnat unumdorligi 2010-2023-yillar mobaynida o’rtacha 15,4% ga o’sgan (2-rasm). Ushbu ko’rsatkich, 2010-yilda 5,7%, 2012-yilda 5,5%, 2014-yilda 5,6%, 2016-yilda 15,4%, 2019-yilda 32,3%, 2021-yilda 16,8% va 2023-yilda 19,1%ga teng bo’lgan. Mehnat unumdorligining o’sish dinamikasida 2017 (112% ga) va 2021 (117% ga) yillarda pasayish kuzatilgan bo’lsa, 2018-yilda mazkur ko’rsatkich eng yuqori darajaga, ya’ni 44 foiz o’sish sur’atiga ega bo’ldi.

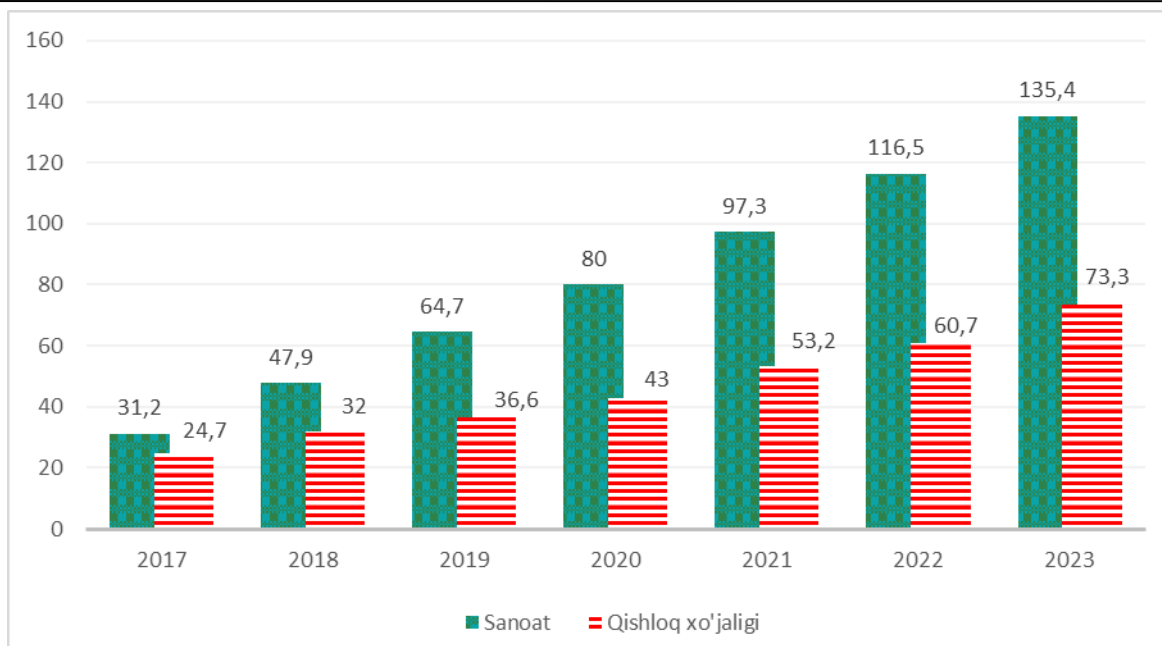


2-rasm. Iqtisodiyotdagi mehnat unumdorligi dinamikasi

Manba: O’zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma’lumotlari asosida tuzildi.

Bizga ma’lumki, mehnat unumdorligining muttasil oshib borishi, o’z navbatida milliy iqtisodiyotning rivojlanishida muhim omil sifatida xizmat qiladi.

Mehnat unumdorligi dinamikasi tarmoqlar kesimida, xususan sanoat va qishloq xo’jaligida tahlil qilinganda, mazkur ko’rsatkich 2017-2023-yillar mobaynida sanoatda yiliga o’rtacha 28,3% va qishloq xo’jaligida 19,9%ga o’sganini ko’rish mumkin (3-rasm).



3-rasm. Sanoat va qishloq xo'jaligida mehnat unumdorligi dinamikasi.

Manba: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlari asosida tuzildi.

Sanoat sohasidagi mehnat unumdorligini jami iqtisodiyotdagi mehnat unumdorligidan yuqoriligi, mazkur tarmoqdagi ishlab chiqarishning yuqori sur'atlarda o'sayotganligidan, ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar raqobatbardoshligi va tarmoq xodimlari malakasi o'sib borayotganligidan dalolat beradi.

Xulosa va tavsiyalar

Mamlakatimizni yanada barqaror rivojlantirish va yuqori iqtisodiy o'sishni ta'minlashda bir necha muhim omillar mavjud. Ko'plab iqtisodchilarning fikriga ko'ra³² mehnat unumdorligi va uning o'sish sur'atlari, mamlakatdagi inflyatsiya darajasiga bog'liqdir. Nazariy jihatdan qaraganda mehnat unumdorligi o'sishi eng kam ish haqini oshishining harajatlarini qoplashi va harajatlar oshishi bilan inflyatsiya oqibatlarini yumshatishi mumkin. Boshqa teng sharoitlarda mehnat unumdorligi o'sish sur'atlarining pasayishi, mehnat xarajatlarining oshishi va inflyatsiya jarayonlarini keltirib chiqaradi. Shu nuqtai nazardan qaraganda mamlakat iqtisodiyotida inflyatsiya darajasini pasayishini ta'minlash mehnat unumdorligi o'sishiga ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligi o'sishiga ta'sir etuvchi yana bir omil bu investitsiyalar hisoblanadi. YaIMda investitsiyalar ulushi qanchalik katta bo'lsa, mamlakatda mehnat unumdorligining o'sish sur'ati shunchalik yuqori bo'ladi.

Investitsiyalarning YaIM dagi ulushi bilan mehnat unumdorligining o'sishi o'rtasida uzviy musbat korrelyatsion bog'liqlik mavjud. Biznes

³² Lucas R. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. - 1988. - №22
E. Denison Trends in American Economy Growth, 1929-1982. Washington: The Brjking Institution, 1985. P. 30
Салийчук В.Ф. О теоретических моделях экзогенного и эндогенного типов экономического роста. «Экономика и право». Вестник Удмурдского университета, 2012. Вып. 1. -С. 62-71.

faoliyatiga investitsiyalar kiritish, ular mahsulot ishlab chiqarish hajmining oshishiga olib keladi. Ammo, biznes ishiga davlat aralashuvi kuchayishi investitsiyalar tarkibining shunday o'zgarishiga olib kelishi mumkinki, o'zgarishlarning umuman jamiyat uchun nafi oshsada, tadbirkorlik mahsuloti hajmining oshishiga olib kelmaydi.

Shu bilan bir vaqtda korxonalar va shaxsiy daromadlarga solinadigan soliqlarning yuqori darajasi, foyda miqdorini kamaytiradi va bu yangi investitsion loyihalarni amalga oshirishga to'sqinlik qiladi. Resurslar (texnika, elektr energiyasi, gaz va b.) narxi keskin oshishi, katta qo'l mehnati talab etuvchi, kam samarali texnologiyalarni qo'llashga majbur etadi. Bular hammasi provardida iqtisodiyotga investitsiyalar jalb qilishni qiyinlashtiradi, oqibatda tarmoq va sohalarda mehnat unumdorligi pasayishi yuz beradi.

Mehnat unumdorligi o'sishining yana bir muhim omili – bu mehnat sarfi sifati hisoblanadi. Shu tufayli ishchi kuchi safiga qo'shilayotgan yoshlarni yetarli tajriba va kasbiy tayyorgarlikka ega qilish zarur hisoblanadi. Hozirgi davrda ayollar o'rtasida bandlik darajasi sezilarli darajada oshmoqda, ularning ko'pchiligi oilali, shularni inobatga olib ular ish tajribalariga ega bo'lishini ta'minalash zarur.

Iqtisodiyotda bandlik darajasining yuqori bo'lishi asosiy kapital hajmi o'sishi bilan mutanosib ravishda o'sib borishi lozim. Bular mehnat sifatini yaxshilashga, uni tejab sarflashga asos bo'ladi.

Mamlakatda texnik taraqqiyot kapital sifatining yaxshilanishi hamda barcha harajatlar tarkibining samaradorligini, shu jumladan mehnat unumdorligini oshishiga olib keladi. Texnik taraqqiyot ilmiy – tadqiqot va tajriba – konstruktorlik ishlanmalariga qilinadigan xarajatlar hajmi bilan belgilanadi. Shularni hisobga olib ushbu xarajatlarning YaIM dagi ulushini uning yillik o'sish darajasiga mutanosib ravishda oshirib borish zarur. Aks holda yangi texnik – innovatsion rivojlanish yuz bermasligi va iqtisodiy o'sish darajasi asta sekin pasayib ketishi mumkin.

Mehnat unumdorligi o'sish sur'atlari oshishining yana bir omili sifatida institutsional xususiyatga ega bo'lgan omilni ko'rsatish mumkin. Bu mehnatni tashkil etish, ichki ishlab chiqarish munosabatlari, xodimlar va rahbarlar xatti – harakati va muloqoti, ularning o'zaro harakatlari tarkibi hisoblanadi. Xorijiy tajribalarga qaraganda ishlab chiqarishni tashkil etishda ushbu omillar asosiy rol o'ynaydi. Gap shundaki, yollanma xodimlarning katta qismiga umrbod yollanish kafolatini berish, ular qarorlar qabul qilish jarayoniga faol jalb etilishi, korxonada foydasidan hisoblanadigan mukofotlar hamda korxonaning iqtisodiy farovonligi bilan uning xodimlarining daromadlari o'rtasida uzviy bog'liqlikni ta'minlash kerak. Shu bilan bir vaqtda xodimlarni o'z korxonasining raqobatbardoshligi va foyda olishida to'g'ridan – to'g'ri mafaaddor bo'lishini kuchaytiradi, o'rta bo'g'in rahbar xodimlariga bo'lgan ehtiyojni qisqartiradi. Bular natijasida manfaatlar umumiyligi va korxonada boshqaruv apparati bilan oddiy xodimlar o'rtasidagi hamkorlik, katta tashkiliy moslashuvchanlik hamda ishchi va xizmatchilarning yangi texnologiyalarga

o'tishga tayyorligi namoyon bo'ladi. Buning ustiga umrbod yollanish tadbirkorlarda kadrlarning kasbiy mahoratini oshirish va qayta tayyorlash xarajatlarining doimiy ravishda oshirilishidan mafaaddorlikni keltirib chiqaradi.

Amalga oshirilgan tahlillar shuni anglatadiki, mamlakatda iqtisodiy o'sishning muhim omili sifatida mehnat unumdorligini oshirish muammosini hal etish ishlab chiqarishni tashkil etish tamoyillarini qayta ko'rib chiqishni taqazo etadi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, iqtisodiyotda mehnat unumdorligini yanada oshirish maqsadida quyidagi yo'nalishdagi amaliy chora-tadbirlarni amalga oshirishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Jumladan:

birinchi, iqtisodiyot tarmoqlarini diversifikatsiyalash, modernizatsiyalash, texnik va texnologik yangilash jarayonlarini jadallashtirish;

ikkinchi, iqtisodiyot tarmoqlarida, birinchi navbatda sanoat sohasida yuqori texnologiyali – jahon andozalari asosidagi ishlab chiqarishni rivojlantirish;

uchinchi, iqtisodiyotning lokomativi hisoblangan tarmoqlari uchun har tomonlama qulay investitsion va ishbilarmonlik muhitini yaratishni davom ettirish. Bunda asosan, yirik ishlab chiqarish korxonalariga alohida imtiyozlar qo'llagan holda e'tiborni kuchaytirish;

to'rtinchi, iqtisodiyotda bandlarning asosiy ulushi faoliyat yuritayotgan tadbirkorlik sub'ektlari ekanligini inobatga olgan holda ularda yaratilayotgan ishbilarmonlik muhitini yanada yaxshilash bo'yicha zarur choralar ko'rish;

beshinchi, innovatsion texnologiyalarni qo'llagan holda qishloq xo'jaligi mahsulotlari hosildorligini oshirish va sug'oriladigan yerlar holatini yanada yaxshilash;

oltinchi, iqtisodiyot tarmoqlarida faoliyat yuritayotgan band aholini xorijiy tajribalar asosida bilim malakalarini oshirib borish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi “O'zbekiston-2030” strategiyasi to'g'risida”gi PF-158-son Farmoni.
2. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: “O'zbekiston” nashriyoti, 2021-yil. 464 bet.
3. [O'zME](#). Birinchi jild. Toshkent, 2000-yil.
4. Madraximov U. O'zbekistonda iqtisodiy o'sish sifatini oshirishning dolzarb masalalari. T.: PMTI, 2016-y. – 194 b.
5. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. - 1988. - №22
6. E.Denison. Trends in American Economy Growth, 1929-1982. Washington: The Brjking Institution, 1985. P. 30
7. Салийчук В.Ф. О теоретических моделях экзогенного и эндогенного типов экономического роста. «Экономика и право». Вестник Удмурдского университета, 2012. Вып. 1. -С. 62-71.

8. Маркарьян Э.А. и др. Экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособ./-2-е изд. перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2010.– С.45.

9. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учеб. пособие. – Минск: ООО “Новое знание”, 2000. – С.386.

10. Vaxabov A., Ibrohimov A., Ishankulov N. Moliyaviy va boshqaruv tahlili. Darslik. T.: Sharq, 2005. 135 b.

11. www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi rasmiy sayti.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ УЗБЕКИСТАНА

К.Х. Абдурахманов

Академик академии наук Республики Узбекистан, д.э.н., проф.
Республика Узбекистан, г. Ташкент

С.С. Исмаилов

Научный соискатель Ташкентского филиала РЭУ им.Г.В. Плеханова
Кафедра «Экономика труда и управление»

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a106

Аннотация. В статье рассматривается значение стратегических инвестиций в развитие человеческого капитала в условиях цифровой трансформации банковской системы Узбекистана. В статье акцентируется внимание на роли обучения и переподготовки сотрудников, а также на адаптации к новым технологиям, таким как искусственный интеллект и автоматизация. Проанализированы результаты и перспективы модернизации банков через развитие цифровых навыков сотрудников, что способствует повышению производительности, конкурентоспособности и инновационности банковского сектора. Особое внимание уделяется внедрению современных методов управления человеческими ресурсами и разработке стратегий для удержания квалифицированных специалистов в условиях глобальной конкуренции.

Ключевые слова. Человеческий капитал, цифровая трансформация, банковская экосистема, инвестиции, обучение, переподготовка, управление талантами, искусственный интеллект.

O'ZBEKISTON BANK EKOTIZIMINING RAQAMLI TRANSFORMATSIYASI SHAROITIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHGA STRATEGIK INVESTITSIALARNING ROLI

К.Х. Abduraxmonov

Академик, O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi, i.f.d., professor
O'zbekiston Respublikasi, Toshkent sh.

S.S. Ismailov

G.V. Plexanov nomidagi REU Toshkent shahridagi filiali
"Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv" kafedrasida ilmiy izlanuvchisi

Аннотация. Ushbu maqolada O'zbekiston bank tizimining raqamli transformatsiyasi sharoitida inson kapitalini rivojlantirishga strategik investitsiyalarning ahamiyati ko'rib chiqilgan. Maqolada xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlash, shuningdek, sun'iy intellekt va avtomatlashtirish kabi yangi texnologiyalarga moslashishning o'rni ta'kidlangan. Banklarni raqamli ko'nikmalarini rivojlantirish orqali modernizatsiya qilish natijalari va istiqbollari tahlil qilingan, bu esa bank sektorining samaradorligini, raqobatbardoshligini va

innovatsionligini oshirishga yordam beradi. Xususan, zamonaviy kadrlar boshqaruvi usullarini joriy etish va global raqobat sharoitida malakali mutaxassislarni ushlab qolish strategiyalarini ishlab chiqishga katta e'tibor qaratilgan.

Kalit so'zlar. Inson kapitali, raqamli transformatsiya, bank ekotizimi, investitsiyalar, o'qitish, qayta tayyorlash, talantlarni boshqarish, sun'iy intellekt.

THE ROLE OF STRATEGIC INVESTMENTS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AMID THE DIGITAL TRANSFORMATION OF UZBEKISTAN'S BANKING SYSTEM

K.H. Abdurakhmanov

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

S.S. Ismailov

Researcher at the Tashkent Branch of Plekhanov Russian University of
Economics Department of "Labor Economics and Management"

Abstract. This article examines the significance of strategic investments in the development of human capital amid the digital transformation of Uzbekistan's banking system. The article emphasizes the role of employee training and retraining, as well as adaptation to new technologies, such as artificial intelligence and automation. The results and prospects of banking modernization through the development of employees' digital skills are analyzed, which contributes to increasing the productivity, competitiveness, and innovation capacity of the banking sector. Special attention is given to the implementation of modern human resource management methods and the development of strategies to retain qualified specialists in the context of global competition.

Keywords. Human capital, digital transformation, banking ecosystem, investments, training, retraining, talent management, artificial intelligence.

Введение

Цифровая трансформация стремительно меняет облик банковской системы, диктуя новые стандарты и требования как к технологиям, так и к человеческим ресурсам. В условиях, когда автоматизация процессов, внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и анализ больших данных становятся основными инструментами для повышения эффективности и конкурентоспособности, человеческий капитал приобретает особую значимость. Успешное внедрение инноваций зависит не только от технологий, но и от уровня подготовки сотрудников, их гибкости и способности адаптироваться к изменениям.

Современные банки сталкиваются с вызовами, требующими пересмотра традиционных моделей управления персоналом. Развитие цифровых навыков, обучение инновациям и создание гибких условий работы становятся стратегическими приоритетами для финансовых институтов. Это связано с тем, что сотрудники играют ключевую роль в интеграции технологий и обеспечении качественного клиентского сервиса. Без инвестиций в человеческий капитал цифровая трансформация может замедляться или сталкиваться с барьерами,

которые затруднят внедрение новых решений.

Мировые банки в последние годы значительно увеличили свои инвестиции в развитие человеческого капитала, особенно в контексте цифровой трансформации. Согласно отчёту Deloitte, в 2023 году 680 банков отметили, что одной из ключевых областей их инвестиций стали цифровые навыки и обучение сотрудников для успешной адаптации к новым технологиям и процессам. В среднем расходы на развитие человеческого капитала выросли на 50-70%, что связано с возрастающей необходимостью подготовки кадров к изменениям, вызванным цифровизацией. [9]

McKinsey также подчёркивает, что банки активно инвестируют в привлечение высококвалифицированных специалистов и создание условий для их дальнейшего профессионального роста. Этот процесс сопровождается интеграцией искусственного интеллекта и автоматизацией, что требует глубоких знаний в области ИТ и аналитики данных. [20]

В 2023 году инвестиции в развитие человеческого капитала в банковской системе Узбекистана значительно увеличились, поддерживаемые как внутренними реформами, так и международными партнерами. Азиатский банк развития (ADB) выделил 93 миллиона долларов на проект "Развитие навыков для современной экономики", целью которого является повышение квалификации работников в таких секторах, как информационные технологии, строительство и другие отрасли. Этот проект нацелен на создание конкурентоспособной рабочей силы, что является важным шагом для поддержания устойчивого экономического роста страны. [5]

Президент Республики Узбекистан утвердил «Стратегию реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020–2025 годы». Данный документ направлен на модернизацию и развитие финансового сектора страны, с целью повышения его конкурентоспособности на международной арене. Стратегия предполагает трансформацию государственной банковской системы, улучшение корпоративного управления, привлечение инвестиций и укрепление доверия к банковскому сектору. Важными аспектами реформ являются цифровизация, внедрение современных технологий, а также повышение уровня прозрачности банковской деятельности для обеспечения устойчивого экономического роста страны. [1]

В рамках реализации стратегии президент Шавкат Мирзиёев акцентировал внимание на значимости трансформационных процессов в банковской системе Узбекистана. Он подчеркнул необходимость обеспечения открытости, улучшения качества банковских услуг и усиления надзора за финансовыми учреждениями. Особое внимание уделяется реформам, направленным на создание конкурентных условий для частных банков и оптимизацию государственной доли в банковском

секторе. Эти меры призваны укрепить банковскую систему и адаптировать её к новым экономическим вызовам, обеспечив рост и стабильность на долгосрочную перспективу. [2]

Также стоит отметить, что банки Узбекистана увеличивают расходы на обучение сотрудников цифровым навыкам и внедрение технологий в банковские процессы. Эти меры позволяют повысить эффективность работы банков и качество обслуживания клиентов, что особенно важно в условиях цифровой трансформации и глобальной конкуренции.

Таким образом, развитие человеческого капитала стало одним из ключевых направлений модернизации банковского сектора Узбекистана, что позволяет адаптироваться к новым вызовам и тенденциям на рынке.

Обзор литературы

Основной идеей теории человеческого капитала, разработанной Гэри Беккером и Теодором Шульцем, [21] является значимость инвестиций в образование и профессиональное развитие для повышения производительности и экономического роста. Г. Беккер в своей работе "Человеческий капитал: Теоретический и эмпирический анализ" (1964) утверждал, что образование и обучение – это формы инвестиций, которые повышают навыки работников и их конкурентоспособность на рынке труда, приводя к увеличению заработков и карьерных перспектив. [6] Он предложил модель, где затраты на образование сравниваются с будущими доходами для определения рентабельности инвестиций.

Теодор Шульц в своей работе "Инвестиции в человеческий капитал" (1961) подчеркивал важность инвестиций не только в образование, но и в здоровье как факторов экономического роста. Он утверждал, что здоровье и знания работников столь же важны, как и физический капитал, и их игнорирование может привести к экономической стагнации.

Идеи Беккера и Шульца легли в основу политики, направленной на улучшение образовательных систем и здравоохранения, что способствует повышению уровня человеческого капитала и экономическому развитию страны.

Современные исследования продолжают развивать теорию человеческого капитала, уделяя особое внимание образованию и профессиональному развитию. Джеймс Хекман [13] подчеркивает важность ранних инвестиций в образование, которые положительно влияют на производительность труда и экономический рост. Лаура Тайсон [22] изучает влияние инвестиций в человеческий капитал на инновации и эффективность в банковской сфере, отмечая, что для сохранения конкурентоспособности банки должны активно инвестировать в развитие своих сотрудников.

Ричард Фриман [11] акцентирует внимание на глобализации и "утечке мозгов", предлагая стратегии по удержанию высококвалифицированных специалистов через улучшение условий труда. Сюзанна Лунд из McKinsey подчеркивает необходимость переподготовки сотрудников для работы с новыми технологиями в условиях цифровизации. [20]

Питер Капелли [8] выделяет стратегическое управление талантами как ключевой фактор для повышения эффективности и инновационности банков. Гарри В. Кац [15] подчеркивает важность трудовых отношений и их влияние на производительность, а Джон Ван Ренен [23] связывает эффективное управление человеческим капиталом с инновациями и ростом производительности.

Сидни Блум [7] подчеркивает важность здоровья сотрудников для их продуктивности, а Ричард Ланеманн анализирует, как инвестиции в человеческий капитал улучшают финансовые результаты банков.

Таким образом, стратегические инвестиции в развитие сотрудников, адаптация к цифровизации и глобализации, а также обеспечение здоровья работников являются ключевыми для повышения конкурентоспособности и эффективности банков.

Современные исследования ученых стран СНГ продолжают развивать идеи классиков экономической теории, акцентируя внимание на специфике региона. Алексей Кудрин [17] подчеркивает важность инвестиций в образование и профессиональное развитие для повышения конкурентоспособности банков, отмечая, что развитие сотрудников ведет к росту их производительности и внедрению инноваций. Екатерина Шаститко исследует управление человеческими ресурсами и развитие талантов, подчеркивая, что современные методы управления и обучения способствуют улучшению эффективности и инновационности банковских учреждений.

Сергей Глазьев [12] акцентирует внимание на влияние цифровизации и искусственного интеллекта, подчеркивая необходимость переподготовки сотрудников для адаптации к новым технологиям. Рауф Мамедов, [18] в свою очередь, исследует проблемы миграции квалифицированных специалистов, предлагая стратегии по их удержанию через улучшение условий труда и профессиональные возможности.

Современные исследования в области человеческого капитала в банковском секторе Узбекистана акцентируют внимание на важности инвестиций в обучение и развитие сотрудников. Абдурахманов К.Х. [4] подчеркивает, что такие инвестиции способствуют повышению производительности и внедрению инноваций, что делает банки более конкурентоспособными на глобальном уровне. Магруппов А.Ю. [19] фокусируется на управлении талантами и стратегическом развитии сотрудников, показывая, что эффективное управление человеческими

ресурсами улучшает производительность и инновационность банков.

Гойипназаров С.Б. [16] исследует влияние цифровизации и искусственного интеллекта, подчеркивая необходимость переподготовки сотрудников для эффективного использования новых технологий. Он акцентирует внимание на развитии новых навыков для успешной адаптации к цифровой трансформации.

Таким образом, ученые Узбекистана подтверждают важность стратегических инвестиций в человеческий капитал и его адаптации к цифровизации для повышения конкурентоспособности банков.

Методы исследования

Методы исследования включают анализ литературы, изучение практических примеров и сравнительный анализ. Анализ литературы охватывает теоретические работы по теории человеческого капитала и исследования влияния цифровизации и ИИ на занятость. Сравнительный анализ позволяет выявить общие и специфические факторы успешной цифровой трансформации, сопоставляя различные подходы к управлению человеческим капиталом в разных банках и регионах.

Анализ и результаты

Основные направления цифровой трансформации в банковской экосистеме охватывают широкий спектр инновационных решений, направленных на модернизацию всех аспектов работы банковских учреждений. [24] В первую очередь это касается автоматизации ключевых бизнес-процессов, таких как обработка платежей, выдача кредитов и оценка рисков. Использование роботизированной автоматизации процессов (RPA) и машинного обучения позволяет существенно ускорить эти процессы, снизить уровень ошибок и высвободить человеческие ресурсы для более сложных задач.

Автоматизация процессов также занимает заметное место в цифровой трансформации, с приростом эффективности в 35% и влиянием на мировую долю рынка в 12 миллиардов долларов при прогнозируемом росте на 22%. Эти данные подчеркивают значимость автоматизации для повышения операционной эффективности и снижения затрат.

Организационные структуры банков, управление и квалификация сотрудников. Эффективность внутреннего управления этим процессом важна для цифровой трансформации банков. Часто функциональные возможности подразделений банков ограничиваются лишь некоторыми аспектами их деятельности. Цифровая трансформация требует от банка внедрения новых организационных структур и новых управленческих подразделений. Из-за нехватки квалифицированных сотрудников большинство банков вынуждены привлекать работников из зарубежных рынков труда с высокими зарплатами. 80,0% финансовых компаний считают, что недостаток навыков сотрудников серьезно

снижает их способность к инновациям. Недостаток ИТ-навыков, в свою очередь, означает, что банки зависят от ИТ-специалистов. [3]

Анализ расходов коммерческих банков на развитие человеческого капитала опирается на данные ведущих аналитических компаний, таких как Accenture и Deloitte. Согласно отчету Accenture, в 2023 году крупные коммерческие банки увеличили свои расходы на развитие кадров, особенно в сфере цифровых навыков, примерно на 5,0-7,0%. Это связано с тем, что около 80,0% банков сталкиваются с нехваткой квалифицированных специалистов, что замедляет внедрение инноваций и цифровых решений. (табл. 1)

Таблица 1.

Основные показатели расходов коммерческих банков на развитие человеческого капитала за 2023 год и прогноз на 2024 год [9, 20]

Показатель	Данные за 2023 год в %
Средний рост расходов на развитие человеческого капитала	5,0-7,0
Увеличение инвестиций в обучение цифровым навыкам	68,0 банков увеличили расходы
Основные барьеры для внедрения инноваций	80,0 банков сталкиваются с нехваткой квалифицированных кадров
Ожидаемый дальнейший рост расходов в 2024 году	Продолжение роста расходов на обучение и привлечение специалистов

Отчет Deloitte также подтверждает тенденцию увеличения расходов на развитие человеческого капитала в банковской сфере. В 2023 году 68,0% опрошенных банков отметили, что их основные инвестиции направлены на обучение сотрудников новым цифровым навыкам и управление данными. В результате, организации стремятся не только повысить эффективность работы, но и адаптироваться к быстро меняющимся технологическим условиям.

Эти данные показывают, что банки продолжают вкладывать значительные средства в развитие своих сотрудников, понимая важность человеческого капитала в условиях цифровой трансформации и глобальной конкуренции.

Банковские организации, которые активно вовлекают сотрудников в процесс принятия решений, получают более высокие результаты. Вовлечённость сотрудников способствует инновациям, улучшению клиентского опыта и созданию устойчивых финансовых моделей. Ключевое значение здесь имеют данные сотрудников. Совместное использование данных между сотрудниками и организацией позволяет лучше понимать и прогнозировать потребности клиентов, улучшая тем самым бизнес-показатели.

2022 год демонстрирует дальнейший рост: вовлеченность сотрудников выросла до 65,0%, внедрение технологий достигло 50,0%, рост инноваций также составил 50,0%, однако доля обученных

сотрудников снизилась до 30,0%, а удовлетворенность сотрудников осталась на уровне 65,0%. (рис. 1)

В 2023 году продолжился рост показателей вовлеченности сотрудников до 70,0%, внедрение технологий увеличилось до 60,0%, рост инноваций остался на уровне 45,0%, а доля обученных сотрудников вернулась к 50,0%, в то время как удовлетворенность сотрудников также возросла до 70,0%.

Прогноз на 2024 год демонстрирует еще более позитивную картину: ожидается, что вовлеченность сотрудников достигнет 80,0%, внедрение технологий - 75,0%, рост инноваций - 55,0%, обученные сотрудники - 70,0%, а удовлетворенность сотрудников - 80,0%.

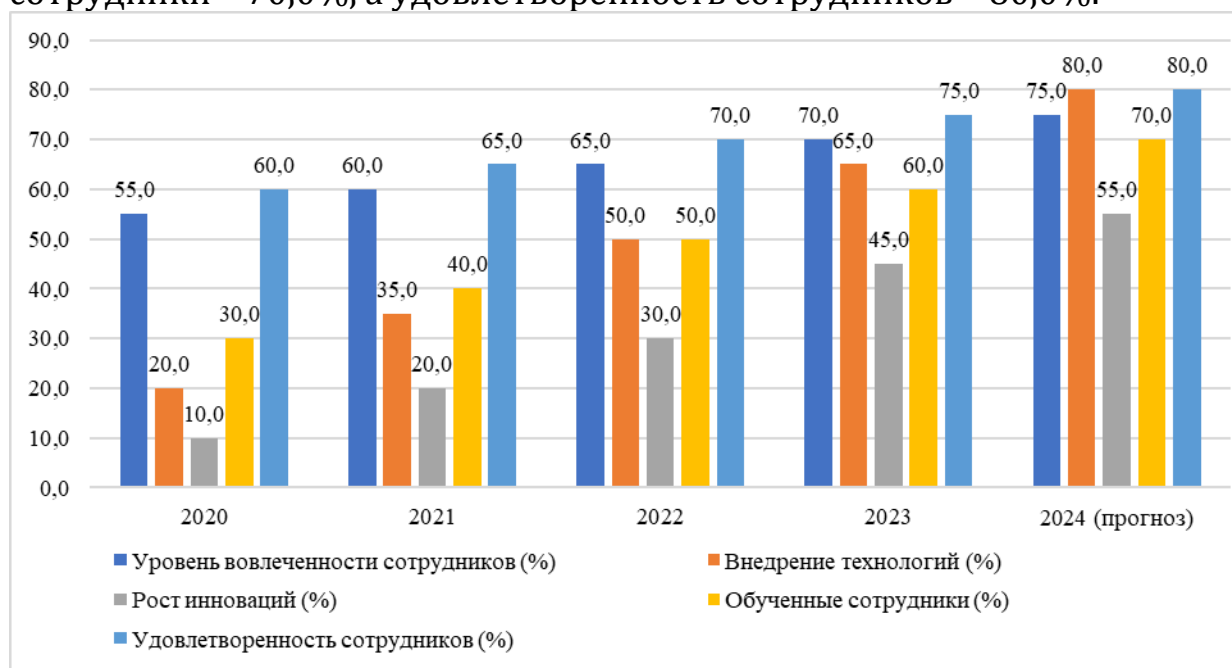


Рис. 1. Динамики развития человеческого капитала и инноваций в банковской экосистеме [10]

Анализ динамики расходов на развитие человеческого капитала в крупных коммерческих банках Узбекистана, таких как Uzumbank и Kapitalbank, показывает положительные изменения по ключевым показателям. В период с 2020 по 2023 год наблюдается устойчивый рост вовлеченности сотрудников, внедрения технологий, инноваций и уровня обученности персонала. График отражает динамику расходов на развитие человеческого капитала в крупных коммерческих банках Узбекистана за период с 2020 по 2024 годы. Видно, что во всех ключевых показателях наблюдается устойчивый рост, что свидетельствует о значительных инвестициях банков в развитие своих сотрудников и технологическую трансформацию.

Вовлеченность сотрудников, начиная с 45,0% в 2020 году, непрерывно увеличивается, достигая 65,0% в 2023 году, и прогнозируется на уровне 70,0% в 2024 году. Это может указывать на то, что банки активно вовлекают персонал в процессы принятия решений и

внедрения инноваций. Одновременно с этим, внедрение технологий также демонстрирует положительную динамику, начиная с 15,0% в 2020 году и увеличиваясь до 55,0% в 2024 году. Это отражает стремление банков использовать современные технологии для повышения эффективности и улучшения качества предоставляемых услуг. (рис. 2.)

Рост инноваций происходит более медленными темпами, начиная с 5,0% в 2020 году и достигнув 40,0% к 2024 году. Это может указывать на постепенное внедрение инновационных решений в банки, что требует времени и ресурсов. Однако рост инноваций все же сохраняет положительную тенденцию, что способствует улучшению конкурентоспособности банков в долгосрочной перспективе.

Количество обученных сотрудников также стабильно увеличивается: с 25,0% в 2020 году до 60,0% в 2024 году. Это свидетельствует о том, что банки активно инвестируют в профессиональное развитие своего персонала, что необходимо для адаптации к быстро меняющимся технологическим требованиям.

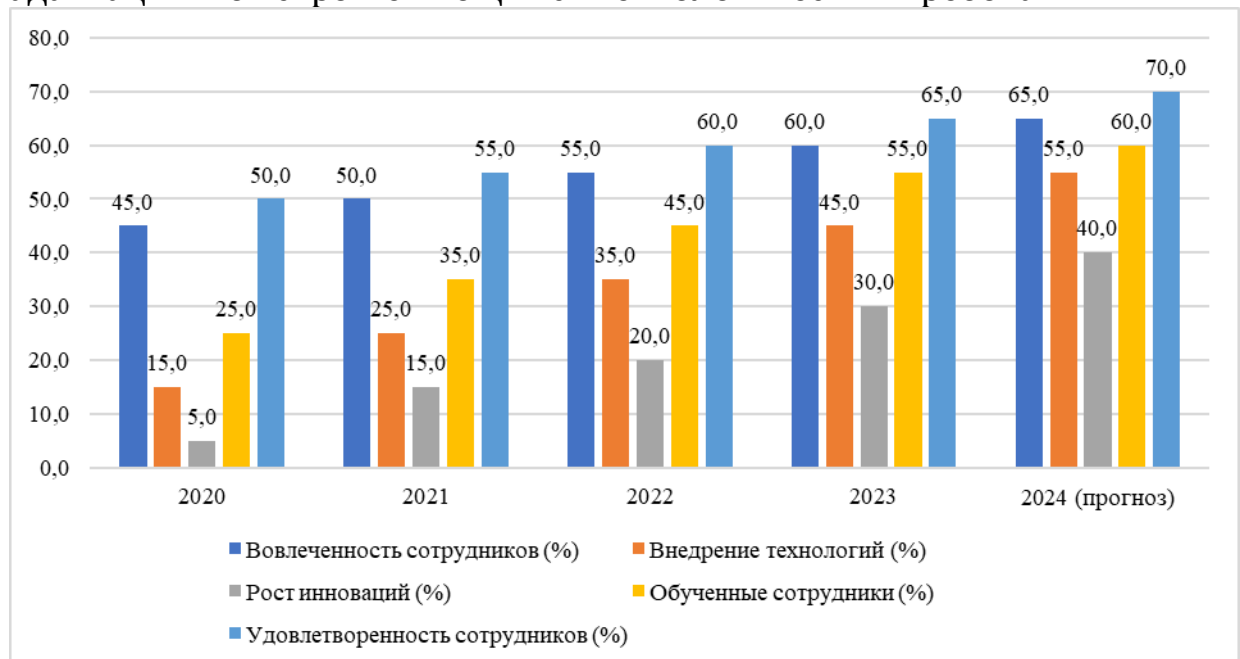


Рис. 2. Динамика расходов на развитие человеческого капитала в крупных коммерческих банках Узбекистана [25]

Удовлетворенность сотрудников также демонстрирует стабильный рост, начиная с 50,0% в 2020 году и достигая 70,0% в 2024 году. Это может быть связано с улучшением условий труда и возможностями для профессионального развития, которые предоставляются сотрудникам банков.

Таким образом, цифровизация оказывает значительное влияние на банковскую экосистему Узбекистана, что требует активных изменений в управлении человеческим капиталом. Введение новых технологий, таких как искусственный интеллект и автоматизация, меняет структуру трудовых отношений, повышая спрос на высококвалифицированных

специалистов и уменьшая потребность в низкоквалифицированных кадрах. Переход к цифровым технологиям также увеличивает гибкость в организации труда, способствуя росту удаленной работы и внедрению гибких графиков. Взаимодействие между сотрудниками и работодателями становится более прозрачным и основанным на данных, что улучшает процессы оценки и мотивации.

Выводы и предложения

В заключение можно отметить, что развитие человеческого капитала в банковской сфере Узбекистана является ключевым фактором для повышения эффективности и конкурентоспособности банков. Исследования показывают, что инвестиции в обучение сотрудников, их переподготовку и повышение квалификации в условиях цифровизации оказывают положительное влияние на производительность и внедрение инноваций. Стратегическое управление талантами, особенно в контексте адаптации к новым технологиям, способствует улучшению клиентского сервиса и организационных процессов.

Цифровизация, включая внедрение искусственного интеллекта, требует значительных вложений в переподготовку сотрудников. Это подтверждается как местными, так и международными исследованиями, которые подчеркивают необходимость повышения уровня цифровых навыков. Удовлетворенность сотрудников также играет важную роль, поскольку улучшение условий труда и возможностей для профессионального роста способствует более высокой вовлеченности и лояльности персонала.

На основе анализа можно предложить банкам Узбекистана продолжать активно инвестировать в человеческий капитал, уделяя особое внимание программам обучения и развитию цифровых навыков. Важно внедрять современные подходы к управлению персоналом, фокусируясь на развитии талантов и адаптации сотрудников к изменениям на рынке. Особое внимание следует уделить созданию условий для сохранения квалифицированных кадров, что особенно актуально в условиях глобальной конкуренции и "утечки мозгов".

Список использованной литературы

1. Указ Президента Республики Узбекистан «Стратегия реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020–2025 годы» от 12.05.2020 г. № УП-5992 // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан [Электронный ресурс]. – URL: <https://lex.uz/docs/4822428>, свободный (дата обращения: 20.11.2023).

2. Мирзиёев Ш.М. Рассмотрены трансформационные процессы в банковской системе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://president.uz/ru/lists/view/6875>, свободный (дата обращения: 20.11.2023).

3. Абдурахманов К.Х. Искусственный интеллект – основа устойчивого развития экономики. – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2023. – 432 с.
4. Абдурахманов К.Х. Экономика труда: Теория и практика. – Т.: «FAN», 2019. – 592 с.
5. Asian Development Bank. Higher Investment Sustains Uzbekistan’s Growth Momentum in 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.adb.org>, свободный (дата обращения: 20.11.2023).
6. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
7. Bloom, S. L. Health, Education, and Economic Growth: The Role of Human Capital in Financial Sectors. Harvard University Press, 2019.
8. Cappelli, P. Talent Management for Competitive Advantage in Financial Institutions. Wharton School Publishing, 2017.
9. Deloitte. 2023 Global Human Capital Trends [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/topics/human-capital/global-human-capital-trends/2023.html>, свободный (дата обращения: 20.11.2023).
10. Deloitte. 2024 Global Human Capital Trends [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www2.deloitte.com, свободный (дата обращения: 20.11.2023).
11. Freeman, R. B. Globalization and Human Capital: The Migration of Skilled Workers. Harvard University Press, 2016.
12. Глазьев С.Ю. Цифровизация и искусственный интеллект в банковской сфере: вызовы и возможности для человеческого капитала. – Москва: Издательство РАН, 2022. – 480 с.
13. Heckman, J. J. The Economics of Human Development and Social Mobility. Annual Review of Economics, 6, 2014, pp. 689-733.
14. Инсон тараққиёти. Дарслик. / Под ред. К.Х. Абдурахманова. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 476 с.
15. Katz, H. C. Labor Relations and Productivity in Financial Institutions. Cornell University Press, 2019.
16. Кудбин Ш.Д., Гойипназаров С.Б. Влияние цифровых технологий и ИИ на банковскую деятельность / Ш.Д. Кудбин, С.Б. Гойипназаров // Информационные технологии и управление. – 2023. – Т. 15, № 2. – С. 102-115.
17. Кудрин А.Л. Инвестиции в человеческий капитал как основа конкурентоспособности банковского сектора. – Москва: Экономика, 2020. – 320 с.
18. Мамедов Р.Г. Миграция квалифицированных специалистов и "утечка мозгов" в странах СНГ: стратегии удержания талантов. – Баку: Издательство Бакинского университета, 2021. – 256 с.

19. Магруппов А.Ю. Влияние обучения и развития сотрудников на конкурентоспособность банков / А.Ю. Магруппов // Экономика и финансы. – 2023. – Т. 20, № 1. – С. 45-58.

20. McKinsey & Company. The Global Banking Annual Review 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/global-banking-annual-review-2023>, свободный (дата обращения: 20.11.2023).

21. Schultz, T. W. Investment in Human Capital. New York: Free Press, 1971.

22. Tyson, L. D. Investing in Human Capital to Promote Innovation. Journal of Economic Perspectives, 32(3), 2018, pp. 87-102.

23. Van Reenen, J. Human Capital, Innovation, and Productivity Growth. MIT Press, 2018.

24. Управление бизнес-экосистемами: учебник: в 2 кн. / Под общ. ред. К.Х. Абдурахманова. – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2024. – 512 с.

25. <https://cbu.uz/ru/>



МЕHНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ РИВОЖЛАНИШ ҲОЛАТИНИ БАҲОЛАШНИНГ УСУЛБИЙ АСОСЛАРИ

Гойипназаров Санжар Баходирвоич

и.ф.д (DSc) Тошкент давлат иқтисодиёт университети

e-mail: s.goyipnazarov@tsue.uz

Азимов Толмас Нематуллаевич

Тошкент давлат иқтисодиёт университети мустақил изланувчиси

e-mail: t.azimov@tsue.uz

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a107

Аннотация. Ушбу тадқиқотда миллий даражада инсон капиталини рақамли ривожланиш ҳолатини баҳолашнинг усулбий асослари такомиллаштирилган. Инсон капиталини рақамли ривожланишининг таклиф этилаётган баҳолаш методологияси инсон капиталидан фойдаланиш шарти сифатида мамлакатнинг рақамли фаоллигини баҳолаш имконини берувчи DigTech (Digital technology) индекси, инсон капиталининг рақамли ривожланишига кўмаклашувчи ижтимоий соҳанинг рақамлашиш даражасини баҳолаш учун DigSoc (Digitalization of the social sphere) индекси (маданият, соғлиқни сақлаш ва таълим соҳаларини рақамлаштиришни тавсифловчи кўрсаткичлар), инсон капиталининг рақамли ривожланиши кўрсаткичи сифатида мамлакат аҳолисининг рақамли билим ва кўникмаларини баҳолаш учун DigKnow (Digital knowledge) индекси учта йирик индексларни бирлаштиришга асосланган. Миллий даражада инсон капиталининг рақамли ривожлантиришни баҳолашнинг ишлаб чиқилган методологияси инсон капитали сифатини миқдорий баҳолаш ва инсон капиталини шакллантириш, ривожлантириш ва инсон капиталининг рақамли иқтисодиётда рақобатбардошлигини ошириш йўналишидаги чора-тадбирларни амалга оширишга имкон беради.

Калит сўзлар: инсон капитали, инсон капиталини рақамли ривожлантириш, инсон капиталини баҳолаш методологияси

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Гойипназаров Санжар Баходирвоич

(DSc) Ташкентский государственный экономический университет

Азимов Толмас Нематуллаевич

Независимый студент Ташкентского государственного
экономического университета

Аннотация. В данном исследовании усовершенствована методологическая основа оценки состояния цифрового развития человеческого капитала на национальном уровне. Предлагаемой методикой оценки цифрового развития человеческого капитала являются индекс DigTech (Цифровые технологии), позволяющий оценить цифровую активность страны как условие использования человеческого капитала, и индекс DigSoc (Цифровизация социальной сферы)

оценить уровень цифровизации социальной сферы, способствующей цифровому развитию человеческого капитала (показатели культуры, здравоохранения, характеризующие цифровизацию секторов сохранения и образования), как индикатор цифрового развития человеческого капитала, DigKnow (Digital Знания) индекс основан на сочетании трех основных индексов для оценки цифровых знаний и навыков населения страны. Разработанная методология оценки цифрового развития человеческого капитала на национальном уровне позволяет количественно оценить качество человеческого капитала и реализовать меры, направленные на формирование и развитие человеческого капитала и повышение конкурентоспособности человеческого капитала в цифровом мире. экономика.

Ключевые слова: человеческий капитал, цифровое развитие человеческого капитала, методология оценки человеческого капитала.

METHODOLOGICAL BASIS FOR ASSESSING THE STATE OF DIGITAL DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

Goyipnazarov Sanjar Bakhodirovich

(DSc) Tashkent State University of Economics

Azimov Tolmas Nematullaevich

Independent researcher of Tashkent State University of Economics

Abstract. In this study, the methodological basis for assessing the state of digital development of human capital at the national level has been improved. The proposed evaluation methodology of the digital development of human capital is the DigTech (Digital technology) index, which allows to assess the country's digital activity as a condition for the use of human capital, and the DigSoc (Digitalization of the social sphere) index to assess the level of digitization of the social sphere, which contributes to the digital development of human capital (culture, health indicators describing the digitization of the preservation and education sectors), as an indicator of the digital development of human capital, the DigKnow (Digital knowledge) index is based on a combination of three major indexes to assess the digital knowledge and skills of the country's population. The developed methodology for evaluating the digital development of human capital at the national level allows for the quantitative assessment of the quality of human capital and the implementation of measures aimed at the formation and development of human capital and increasing the competitiveness of human capital in the digital economy.

Keywords: human capital, digital development of human capital, human capital assessment methodology

Кириш

Рақамли иқтисодиёт ва сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон капитали янги шаклларга эга бўлиб, унинг аҳамияти кўплаб тадқиқотлар ва янги билимга асосланган иқтисодиёт концепциялари билан тасдиқланган. Илмий-техника тараққиёти ва рақамли технологияларнинг инқилобий ўзгаришлари билан боғлиқ бўлган чуқурлашиб бораётган рақамлашув жараёнлари инсоният жамиятини табиий равишда ўзгартирмоқда. Робототехника ютуқлари, қўшимча технологиялар ва сунъий интеллект технологияларининг кенгайиши анъанавий саноат жараёнларининг интеллектуал жиҳатдан ўзаро боғланишига ёрдам беради. Ушбу ўзгаришлар доирасида инсон капиталини рақамли ривожлантириш масаласи муҳим ўрин тутади.

Ана шу ўзгаришларга мувофиқ иқтисодиёт фанида инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантиришга замонавий ёндашув шаклланмоқда. Шундай қилиб, бир қатор тадқиқотчиларнинг фикрича, инсон капитали ўзининг ҳозирги ривожланиш босқичида рақамли кўникма ва қобилиятларнинг юқори даражада муҳимлиги, АКТ саводхонлиги, рақамли кўникмалар, янги муҳитларга мослашиш қобилияти шунингдек, кенг кўламли билимларга осон ва самарали кириш имконини берувчи махсус фикрлаш тарзида ифодаланган. Ушбу омилларнинг таъсири ижтимоий-иқтисодий жараёнларини рақамлаштириш учун ҳаракатлантирувчи куч сифатида инсон капиталини баҳолаш методологиясини ишлаб чиқишда ҳисобга олинади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Инсон капитали бўйича фундаментал ишлар, шу жумладан уни намоён этишдаги муҳим унсурлар ҳамда унинг институционал асослари шунингдек, сунъий интеллектнинг меҳнат бозори, иш ўринлари ва инсон капиталини ривожлантиришга доир муаммолари ҳамда уларнинг ўзига хос ечимлари бўйича Е.Бринжолфсон, М.Уэб, А.Агарвал, Т.Гриэс, П.Капелли, Ф.Фосин, Х.Уилсон, Д.Ажемоғли, И.Ямомото, Е.Фелтен, Д.Кард, Джошуа Ангрисларнинг тадқиқотларида кузатиш мумкин.

Шунингдек, автоматлаштириш ва сунъий интеллектнинг кўп соҳаларда инсон меҳнатида воз кечиш имкониятини яратиш мумкинлиги ҳамда рақамли иқтисодиёт шароитида инсон капиталини ривожлантириш масалалари МДХ олимлари: Е.В.Ширинкина, Н.Р.Кельчевская, С.А.Дятлов, Ц.Д.Владимироваларнинг илмий ишларида баён қилинган.

Бироқ, маҳаллий олимлар томонидан айнан сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон капиталини рақамли ривожлантиришнинг услубий асослари етарлича тадқиқ этилмаган. Масаланинг долзарблиги, илмий ва амалий аҳамияти, шунингдек, етарлича тадқиқ этилмаганлиги тадқиқот мавзуси, унинг объект ва предметини танлаш, тадқиқотнинг мақсади ва вазифаларини белгилашга асос бўлиб хизмат қилди.

Тадқиқот методологияси

Ушбу тадқиқотда миллий даражада инсон капиталининг рақамли ривожланишини таклиф этилаётган баҳолаш методологияси учта индексларни бирлаштиришга асосланган:

- инсон капиталидан фойдаланиш шарти сифатида мамлакатнинг рақамли фаоллигини баҳолаш имконини берувчи DigTech (Digital technology) индекси;

- инсон капиталини рақамли ривожланишига кўмаклашувчи ижтимоий соҳанинг рақамлашиш даражасини баҳолаш учун DigSoc (Digitalization of the social sphere) индекси (маданият, соғлиқни сақлаш ва таълим соҳаларини рақамлаштиришни тавсифловчи кўрсаткичлар);

- инсон капиталининг рақамли ривожланиши кўрсаткичи сифатида мамлакат аҳолисининг рақамли билим ва кўникмаларини баҳолаш учун DigKnow (Digital knowledge) индекси.

Таклиф этилаётган методология 45 та кўрсаткични қамраб олган бўлиб, индексга киритиш учун индикаторлар ҳисоблаш мумкин бўлган маълумотларга эга бўлиши керак.

Методология Ўзбекистон Республикасининг “Рақамли Ўзбекистон - 2030” стратегиясининг йиллик ҳисоботлари ҳамда АКТ ни ривожлантиришга масъул давлат бошқарув органлари ҳамда ташкилотларининг йиллик ҳисоботларига таянади. Шунингдек, миқдорий маълумотларга қўшимча равишда, интеграл кўрсаткичлар тадқиқот учун танлаб олинган аҳоли намунасининг фикрлари сўровидан олинган сифатга оид маълумотлар орқали аниқланади.

Бундай ёндашув мамлакатда инсон капиталини рақамли ривожланишига хизмат қилувчи омилларни ҳар томонлама баҳолашни назарда тутди. Ишончимиз комилки, миллий даражада инсон капиталини рақамли ривожланиш ҳолатини баҳолаш учун қўлланиладиган мазкур методологияни такомиллаштирилиши ва бошқа мамлакатларга мослаштирилиши мумкин, бу эса истиқболдаги шунга ўхшаш тадқиқотларда қўлланилиши мумкин.

Таҳлил ва натижалар

Эмпирик таҳлил ва омилларнинг аҳамиятини баҳолашга мувофиқ, инсон капиталини рақамли ривожланиш ҳолатини баҳолашда мамлакатда рақамли технологияларнинг ривожланиш даражаси алоҳида таъсир кўрсатиши аниқланди. Шунинг учун ушуб методология учун мамлакатнинг рақамли фаоллигини баҳолаш имконини берувчи DigTech индексини киритиш мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз. Мамлакатнинг рақамли фаоллигини инсон капиталидан фойдаланиш шарти сифатида баҳолаш имконини берувчи DigTech индексини ҳисоблаш методологияси қуйидаги суб индекслардан таркиб топади:

1. IDT1 – Интернетдан фаол фойдаланувчиларнинг умумий аҳоли сонига улуши бўйича суб-индекс;
2. IDT2 – рақамли технологиялардан фойдаланиш даражаси бўйича суб-индекс;
3. IDT3– рақамли технологияларга инвестициялар бўйича суб-индекс.

Интернетдан фаол фойдаланувчиларнинг умумий аҳоли сонига улуши бўйича суб-индекс (IDT1) қуйидаги формула асосида ҳисобланади:

$$IDT1 = \frac{\text{Интернетдан фаол фойдаланувчи аҳоли сони}}{\text{Мамлакат аҳолисининг умумий сони}} \times 100, \quad (1)$$

Мамлакат аҳолисининг рақамли технологиялардан фойдаланиш даражаси бўйича суб-индекс (IDT2) кўрсаткичлари ва уларнинг ҳисоблаш методологияси 1-жадвалда келтирилган.

Мамлакат аҳолисининг рақамли технологиялардан фойдаланиш даражасини баҳолаш имконини берувчи IDT2 индексини ҳисоблаш методологияси

Суб-индекслар	Индикаторлар	Саволга жавоб/ балл	Кўрсаткичларнинг қийматлари	
IDT2 – рақамли технологиялардан фойдаланиш бўйича суб-индекс	Сунъий интеллект технологияларидан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Ижтимоий тармоқлардан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Суперкомпьютер тизимларидан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Виртуал технологиялардан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Булутли технологиялардан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Катта маълумотлар(BD) ва бизнес аналитикаси (BI) воситаларидан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Рақамли дизайн ва симуляциядан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Рақамли давлат хизматларидан (e-government) фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Робототехника ва мулоқотли интерфейслардан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5
	Ўз-ўзини бошқарувчи транспорт тизимидан фойдаланиш	жавоб балл	йўқ 1	ҳа 5

IDT2 ни ҳисоблашда сунъий интеллект технологияларидан фойдаланиш, ижтимоий тармоқлардан фойдаланиш, суперкомпьютер тизимларидан фойдаланиш, виртуал технологиялардан фойдаланиш, булутли технологиялардан фойдаланиш, катта маълумотлар (BD) ва бизнес аналитикаси (BI) воситаларидан фойдаланиш, рақамли дизайн ва симуляциядан фойдаланиш, рақамли давлат хизматларидан (e-government) фойдаланиш, робототехника ва мулоқотли интерфейслардан фойдаланиш, ўз-ўзини бошқарувчи транспорт тизимидан фойдаланиш даражалари каби кўрсаткичлардан фойдаланиш тавсия этилади.

Рақамли технологиялардан фойдаланиш бўйича суб-индекс (IDT2) қуйидаги ўнта кўрсаткичлар функциясидан иборат бўлади:

$$IDT2 = f (IDT2,1; IDT2,2; IDT2,3; \dots; IDT2,10). \quad (2)$$

Ҳар бир қийматни ҳисоблашда энг ёмон балл - 10 бўлиши (“йўқ” жавоби учун 10 × 1 балл) мумкин, энг яхши балл эса - 50 (“ҳа” жавоби учун 10 × 5 балл) бўлиши мумкин, шунинг учун IDT2 нинг умумий қиймати қуйидаги тартибда ҳисобланади:

$$IDT2 = \frac{Ifact - Imin}{Imax - Imin} \quad (3)$$

Ҳар бир кўрсаткичга мантиқий минимал ва максимал қиймат

беради ва барча дастлабки маълумотлар 0 дан 100 гача бўлган шкала бўйича идеал қийматга эришишдаги бўшлиқ сифатида ифодаланади. Фоиз сифатида ифодаланган кўрсаткичлар учун минимал қиймат 0% сифатида қабул қилинади ва максимал қиймат - 100% бўлади, балл билан ифодаланган кўрсаткичлар учун 1 (энг ёмон балл) дан 5 (энг яхши балл) гача бўлган шкала бўйича баҳолаш таклиф этилади.

Рақамли технологияларга киритилган инвестициялар улуши бўйича суб-индекс (IDT5) қуйидаги формула асосида ҳисобланади:

$$IDT3 = \frac{\text{PT ва СИга киритилган инвестициялар}}{\text{ТИга умумий инвестициялар}} \times 100, \quad (4)$$

Шундай қилиб, инсон капиталидан фойдаланиш шарти сифатида мамлакатнинг рақамли фаоллигини баҳолашга имкон берувчи DigTech индекси тўртта суб индексларнинг функциясидан иборат бўлади:

$$IDT = f(IDT1; IDT2; IDT3; IDT4). \quad (5)$$

Ҳар бир суб - индекс қуйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$IDTi = \frac{I_{\text{fact}} - I_{\text{min}}}{I_{\text{max}} - I_{\text{min}}}, \quad (6)$$

Инсон капиталини рақамли ривожланишига кўмаклашувчи ижтимоий соҳанинг рақамлашиш даражасини баҳолаш учун DigSoc (Digitalization of the social sphere) индекси қуйидаги суб индексларни ўз ичига олади:

IDS1 – таълим муассасалари ва таълим жараёнларининг рақамлашиш даражаси бўйича суб-индекс;

IDS2 – соғлиқни сақлаш тизими ва тиббий хизматлар кўрсатишнинг рақамлашганлиги бўйича суб-индекс;

IDS3 – аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимининг рақамлашганлик даражаси бўйича суб-индекс;

IDS4 – рақамли иқтисодиёт шароитида ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлар бўйича суб-индекс;

Таълим муассасалари ва таълим жараёнларининг рақамлашиш даражаси бўйича суб-индекс (IDS1) қуйидаги кўрсаткичларни ўз ичига олади:

1. Асосий таълим дастурларини амалга ошириш учун масофавий таълим технологияларидан фойдаланган ҳолда таълим дастурларини амалга оширувчи таълим муассасаларининг улуши;

$$IDS1,1 = \frac{\text{МТТ дан фойдаланадиган ТМ сони}}{\text{Умумий ТМ сони}} \times 100, \quad (7)$$

2. АРМ лари тўлиқ рақамлаштирилган таълми муассасаларининг улуши;

$$IDS1,2 = \frac{\text{АРМ тўлиқ рақамлаштирилган таълим муассасалари сони}}{\text{Умумий таълим муассасалари сони}} \times 100, \quad (8)$$

3. Таълим муассасаларидаги ўқитиш жараёнида АКТдан

фойдаланиш малакасига эга бўлган ўқитувчиларнинг салмоғи.

АКТ дан фойдаланиш малакасига

$$IDS_{1,3} = \frac{\text{эга ўқитувчилар сони}}{\text{Таълим муассасалардаги жами ўқитувчилар сони}} \times 100, \quad (9)$$

4. Кенг полосали уланишга эга умумий таълим муассасаларининг улуши.

$$IDS_{1,4} = \frac{\text{Кенг полосали уланишга эга ТМ сони}}{\text{Умумий ТМ сони}} \times 100, \quad (10)$$

Таълим муассасалари ва таълим жараёнларининг рақамлашиш даражаси бўйича суб-индекс (IDS1) қуйидаги тўртта кўрсаткичлар функциясидан иборат бўлади:

$$IDS1 = f (IDS_{1,1}; IDS_{1,2}; IDS_{1,3}; IDS_{1,4}), \quad (11)$$

Мамлакатда соғлиқни сақлаш тизими ва тиббий хизматлар кўрсатишнинг рақамлашганлик даражаси бўйича суб-индекс (IDS2) қуйидаги кўрсаткичларни ўз ичига олади:

1. Миллий интеграциялашган электрон тиббий карталар сонининг умумий аҳоли сонига улуши.

$$IDS_{2,1} = \frac{\text{МИЭТК сони}}{\text{Умумий аҳоли сони}} \times 100, \quad (12)$$

2. Телетиббиёт хизматлари ҳажмининг умумий тиббий хизматлар ҳажмидаги улуши.

$$IDS_{2,2} = \frac{\text{Телетиббиёт хизматлари ҳажми}}{\text{умумий тиббий хизматлар ҳажми}} \times 100, \quad (13)$$

3. Кенг полосали уланишга эга бўлган соғлиқни сақлаш ташкилотларининг улуши.

$$IDS_{2,3} = \frac{\text{Кенг полосали уланишга эга ССТ сони}}{\text{Умумий ССТ сони}} \times 100, \quad (14)$$

Мамлакатда соғлиқни сақлаш тизими ва тиббий хизматлар кўрсатишнинг рақамлашганлик даражаси бўйича суб-индекс (IDS2) қуйидаги тўртта кўрсаткичлар функциясидан иборат бўлади:

$$IDS2 = f (IDS_{2,1}; IDS_{2,2}; IDS_{2,3}; IDS_{2,4}), \quad (15)$$

Мамлакатда аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимининг рақамлашганлик даражаси бўйича суб-индекс (IDS3) ни қуйидаги тартибда ҳисобланади:

Рақамли технологиялар ёрдамида тақдим

$$IDS3 = \frac{\text{этиладиган ижтимоий ҳимоя турлари}}{\text{Ижтимоий ҳимоя турларининг умумий сони}} \times 100, \quad (16)$$

Мамлакатнинг рақамли иқтисодиёт шароитида ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлар бўйича суб-индекс (IDS4) қуйидаги кўрсаткичларни ўз ичига олади:

1. АКТ соҳасида банд бўлганларнинг умумий бандликдаги улуши;

$$IDS4,1 = \frac{\text{АКТ соҳасида банд бўлганлар}}{\text{Умумий банд аҳоли}} * 100, \quad (17)$$

2. Электрон тижорат ва онлайн хизматлар кўрсатиш соҳасида банд бўлганларнинг умумий бандликдаги улуши.

$$IDS4,2 = \frac{\text{ЭТ ва ОХ соҳасида банд бўлганлар}}{\text{Умумий банд аҳоли}} * 100, \quad (18)$$

3. Умумий бандлар таркибида масофавий иш билан банд бўлганлар улуши.

$$IDS4,3 = \frac{\text{Масофавий ишбилан банд бўлганлар}}{\text{Умумий банд аҳоли}} * 100, \quad (19)$$

4. АКТ товарлари ва хизматлари экспортининг умумий экспортдаги улуши

$$IDS4,4 = \frac{\text{АКТ товарлари ва хизматларининг экспорт ҳажми}}{\text{Умумий умумий экспорт ҳажми}} * 100, \quad (20)$$

Мамлакатнинг рақамли иқтисодиёт шароитида ижтимоий-иқтисодий кўрсаткичлар бўйича суб-индекс (IDS4) қуйидаги тўртта кўрсаткичлар функциясидан иборат бўлади:

$$IDS4 = f (IDS4,1; IDS4,2; IDS4,3; IDS4,4), \quad (21)$$

DigSoc индексини ҳисоблаш қуйидаги ўртача геометрик қийматини аниқлаш формуласи бўйича амалга оширилади:

$$IDS = \sqrt[4]{\prod_i^4 * IDS_i}, \quad (22)$$

Инсон капиталининг рақамли ривожланиши кўрсаткичи сифатида аҳолининг рақамли билим ва кўникмаларини баҳолаш 5 та кичик индексларни ўз ичига олган DigKnow индексини ҳисоблаш йўли билан амалга оширилади (2-жадвал).

IDK1 – аҳолининг АКТ ва рақамли саводхонлиги бўйича суб-индекс;

IDK2 – аҳолининг АКТ воситалри ёрдамида ўзаро алоқаси ва ҳамкорлиги бўйича суб-индекс;

IDK3 – рақамли контентларни яратиш бўйича аҳоли кўникмаси суб-индекси;

IDK4 – шахсий киберхавфсизликни шакллантириш бўйича суб-индекс;

IDK5 – рақамли муаммоларни ҳал қилиш бўйича суб-индекс.

Аҳолининг АКТ ва рақамли саводхонлиги бўйича суб-индекс (IDK1) қуйидаги кўрсаткичларни ўз ичига олади:

1. Ахборот, маълумот ва рақамли контентларни қидириш ва филтрлаш орқали ахборотга бўлган эҳтиёжни шакллантириш кўникмас;

2. Маълумотлар манбаларининг ишончлилигини таҳлил қилиш, таққослаш ва танқидий баҳолаш қобилияти - маълумотлар, ахборот ва рақамли таркибни баҳолаш кўникмаси;

Аҳолининг рақамли билим ва кўникмаларини баҳолаш методикаси

Суб-индекслар	Индикаторлар	Кўникма даражаси/ кўйилган балл	Кўрсаткич қийматлари ва уларни таълим ва кўникма даражасига қараб баллга ўтказиш									
			йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
IDK1 – аҳолининг АКТ ва рақамли саводхонлиги бўйича суб-индекс	Рақамли контентлар, ахборот ва маълумотларни қидириш, филтрлаш ва фойдаланиш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Рақамли контентлар, ахборот ва маълумотларни баҳолаш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Рақамли контентлар, ахборот ва маълумотларни бошқариш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
IDK2 – аҳолининг АКТ воситалри ёрдамида ўзаро алоқаси ва ҳамкорлиги бўйича суб-индекс	Рақамли технологиялар ёрдамида ўзаро алоқа кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Рақамли технологиялар ёрдамида маълумот алмашиш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Шахсий рақамли кабинет ва профилларни бошқариш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Рақамли технологиялардан фойдаланиш ва рақамли муҳитда мулоқот қилиш жараёнида хатти-ҳаракат қоидалари ва нормаларини билиш, рақамли тармоқ этикаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Рақамли ҳамкорлик, биргаликда ишлаш учун рақамли воситалар ва технологиялардан фойдаланиш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	IDK3 – рақамли контентларни яратиш бўйича аҳоли кўникмаси	Рақамли контентни яратиш ва ривожлантириш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
			балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рақамли контентларни ўзаро интеграция қилиш		даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8	

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali, 2024-yil 3-son

суб-индекси	кўникмаси	балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Дастурлаш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Ахборот, маълумот ва рақамли контентга нисбатан муаллифлик ҳуқуқи ва лицензиялардан қандай фойдаланилаётганини тушуниш қобилиятини акс эттирувчи муаллифлик ҳуқуқи ва лицензиядан фойдаланиш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
балл		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
IDK4 – шахсий киберхавфсизликни шакллантириш бўйича суб-индекс	Шахсий маълумотларни ҳимоя қилиш ва махфийликни таъминлаш	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Қурилмалар ва рақамли таркибни ҳимоя қилиш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Рақамли технологиялардан фойдаланиш жараёнида соғлиқ учун хавф, жисмоний ва руҳий саломатликка таҳдидлардан ҳимояланиш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Рақамли технологияларнинг атроф-муҳит ва экологияга таъсири ҳақидаги билимларни акс эттирувчи кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
IDK5 – рақамли муаммоларни ҳал қилиш бўйича суб-индекс	Рақамли қурилмалар билан ишлашда юзага келадиган техник муаммоларни аниқлаш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Эҳтиёжларни ва технологик ечимларни аниқлаш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Рақамли технологиялардан ижодий фойдаланиш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Рақамли компетенциялар бўйича ўз-ўзини ривожлантириш кўникмаси	даража	йўқ	1	2	3	4	5	6	7	8
		балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9

3. Рақамли муҳитда ахборот, маълумот ва контентни ташкил қилиш, сақлаш қобилияти - маълумотлар, ахборот ва рақамли контентни бошқариш қобилияти.

Аҳолининг АКТ воситалри ёрдамида ўзаро алоқа ва ҳамкорлик бўйича суб-индекс (IDK2) қуйидаги кўрсаткичларни ўз ичига олади:

1. Турли рақамли технологиялардан фойдаланган ҳолда ўзаро таъсир ва алоқа қилиш кўникмаси бўйича кўрсаткич;

2. Рақамли технологиялар ёрдамида маълумот алмашиш кўникмаси бўйича кўрсаткич.

3. Шахсий рақамли кабинет ва профилларни бошқариш кўникмаси бўйича кўрсаткич.

4. Тармоқ этикети, рақамли технологиялардан фойдаланиш ва рақамли муҳитда мулоқот қилиш жараёнида хатти-ҳаракатлар қоидалари ва нормаларини билиш бўйича кўрсаткични ўз ичига олади.

5. Рақамли ҳамкорлик, биргалиқда ишлаш учун рақамли воситалар ва технологиялардан фойдаланиш кўникмаси бўйича кўрсаткич.

Рақамли контентларни яратиш бўйича аҳоли кўникмаси суб-индекси (IDK3) қуйидаги кўрсаткичларни бирлаштиради:

1. Турли форматдаги рақамли контентни яратиш ва таҳрирлаш малакаларини акс эттирувчи рақамли контентни яратиш ва ривожлантириш кўникмаси бўйича кўрсаткич.

2. Ахборот ва контент сифатини ўзгартириш ва яхшилаш, янги контент яратиш учун уларни ягона билимлар мажмуасига бирлаштириш қобилиятини акс эттирувчи рақамли контентни интеграциялаш ва қайта ишлаш кўникмаси бўйича кўрсаткичи.

3. Компьютер тизимлари учун аниқ ва изчил буйруқларни ишлаб чиқиш кўникмаларини акс эттирувчи дастурлаш кўникмаси бўйича кўрсаткичи.

Шахсий киберхавфсизликни шакллантириш субиндекси (IDK4) қуйидаги кўрсаткичларни ўз ичига олади:

1. Қурилмалар ва рақамли таркибни ҳимоя қилиш қобилиятини акс эттирувчи қурилмани ҳимоя қилиш кўникмаси бўйича кўрсаткич;

2. Рақамли муҳитда шахсий маълумотлар ва махфийликни ҳимоя қилиш қобилиятини акс эттирувчи шахсий маълумотларни ҳимоя қилиш ва махфийлик кўникмаси бўйича кўрсаткичи;

3. Рақамли технологиялардан фойдаланиш жараёнида соғлиқ учун хавф ва жисмоний ва руҳий саломатликка таҳдидлардан қочиш қобилиятини акс эттирувчи саломатлик ва фаровонликни муҳофаза қилиш кўникмаси бўйича кўрсаткичи;

4. Рақамли технологияларнинг атроф-муҳит ва экологияга таъсири ҳақидаги билимларни акс эттирувчи атроф-муҳитга таъсир кўрсаткичи.

Аҳолининг рақамли муаммоларни ҳал қилиш бўйича суб-индекс (IDK5) қуйидаги кўрсаткичларни ўз ичига олади:

1. Рақамли қурилмалар билан ишлашда юзага келадиган техник

муаммоларни аниқлаш қобилиятини акс эттирувчи техник муаммоларни ҳал қилиш қобилияти кўрсаткичи;

2. Эҳтиёжларни аниқлаш ва уларни қондириш учун зарур рақамли воситаларни танлаш кўникмаларини акс эттирувчи эҳтиёжлар ва технологик ечимларни аниқлаш кўникмалари кўрсаткичи.

3. Рақамли муҳитда муаммоли вазиятларга концептуал ечимларни ишлаб чиқиш қобилиятини акс эттирувчи рақамли технологиялардан ижодий фойдаланиш кўрсаткичи.

4. Қандай рақамли компетенцияларни ишлаб чиқиш кераклигини тушуниш қобилиятини акс эттирувчи рақамли компетенциялар бўйича ўз-ўзини ривожлантириш кўрсаткичи.

Ҳар бир суб - индекс қуйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$IDK_i = \frac{I_{fact} - I_{min}}{I_{max} - I_{min}}, \quad (23)$$

DigKnow индексини ҳисоблаш қуйидаги ўртача геометрик қийматини аниқлаш формуласи бўйича амалга оширилади:

$$IDK = \sqrt[5]{\prod_i^5 IDK_i}, \quad (24)$$

Мамлакат инсон капиталининг рақамли ривожланишини баҳолашнинг умумий кўрсаткичи бу олинган учта индекснинг оддий арифметик ўртача қийматини ҳисоблаш орқали аниқланади ва олинган натижа миллий даражада инсон капиталининг рақамли ривожланиш индексини ифодалайди:

$$DigDevHK = \frac{IDigTech + IDigSoc + IDigKnow}{3}, \quad (25)$$

Ушбу кўрсаткич идеал тарзда бирга ёки 100% га яқин бўлиши керак, чунки ҳар қандай индекс мамлакатнинг рақамли салоҳиятини баҳолашда ишлатилиши мумкин ва унга киритилган индексларнинг қийматлари ушбу потенциални ошириш йўналишларини танлаш имконини беради.

Хулоса

Миллий даражада инсон капиталининг рақамли ривожлантиришни баҳолашнинг ишлаб чиқилган методологияси инсон капитали сифатини миқдорий баҳолаш ва инсон капиталини шакллантириш, ривожлантириш ва инсон капиталининг рақамли иқтисодиётда рақобатбардошлигини ошириш йўналишидаги чора-тадбирларни амалга оширишга имкон беради.

Шунингдек, миллий даражада инсон капиталининг рақамли ривожлантиришни баҳолашнинг мазкур услубиёти асосида мамлакат худудаларининг инсон капиталини рақамли ривожланиш даражасини ҳам аниқлаш мумкин. Бу эса худудларнинг инсон капиталини ривожлантириш бўйича рақамли тенгсизлигини камайтириш ҳамда рақамли инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш учун

шарт-шароитларни яхшилаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар ишлаб чиқишга асос бўлиб хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Brynjolfsson, E., T. Mitchell and D. Rock (2018), “What Can Machines Learn and What Does It Mean for Occupations and the Economy?”, AEA Papers and Proceedings, Vol. 108, pp. 43-47, <http://dx.doi.org/10.1257/pandp.20181019>;
2. Webb, M. (2020), “The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market”, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3482150;
3. Agrawal, A., J. Gans and A. Goldfarb (2019), “Artificial Intelligence: The Ambiguous Labor Market Impact of Automating Prediction”, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 33/2, pp. 31-50, <http://dx.doi.org/10.2307/26621238>;
4. Gries, T. and W. Naudé (2018), “Artificial Intelligence, Jobs, Inequality and Productivity: Does Aggregate Demand Matter?”, IZA Discussion Paper Series, Vol. 12005, <http://ftp.iza.org/dp12005.pdf>;
5. Cappelli, P. (2020), “The consequences of AI-based technologies for jobs”, R&I Paper Series, No. 4, European Commission, <http://dx.doi.org/10.2777/348580>;
6. Fossen, F. and A. Sorgner (2019), “New Digital Technologies and Heterogeneous Employment and Wage Dynamics in the United States: Evidence from Individual-Level Data”, IZA Discussion Paper Series, No. 12242;
7. Wilson, H., P. Daugherty and N. Morini-Bianzino (2017), “The Jobs That Artificial Intelligence Will Create”, MITSloan Management Review, <http://mitsmr.com/2odREFJ>;
8. Acemoglu, D. and P. Restrepo (2019), “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor”, Journal of Economic Perspectives, Vol. 33/2, pp. 3-30, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.33.2.3>;
9. Yamamoto, I. (2019), “The impact of AI and information technologies on worker stress”, VoxEU, <https://voxeu.org/article/impact-ai-and-information-technologies-worker-stress>;
10. Felten, E., M. Raj and R. Seamans (2019), “The Occupational Impact of Artificial Intelligence on Labor: The Role of Complementary Skills and Technologies”, NYU Stern School of Business, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3368605>.
11. David Card, John E DiNardo. Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles. Journal of labor economics. Volume 20, Issue 4. 2002. J. Angrist. How large are human-capital externalities? Evidence from compulsory schooling laws. NBER macroeconomics annual. Volume 15, Issue 4. 2000.
12. Ширинкина, Е. В. Теория и методология управления человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики, диссертация 2021;

13. Кельчевская, Н. Р., Ширинкина, Е. В. Влияние цифровых технологий отраслей промышленности на потенциальный экономический эффект / Н. Р. Кельчевская, Е. В. Ширинкина // Мир экономики и управления. – 2019. – Т. 19. – № 2. – С. 19–30.; 284.

14. Дятлов С.А., Доброхотов М.А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского экономического университета. – 2018. № 4(112). – С. 25 – 28;

15. Olga Zaborovskaia, Olga Nadezhina, Ekaterina Avduevskaya. The Impact of Digitalization on the Formation of

16. Human Capital at the Regional Level. J. Open Innov. Technol. Mark. Complex. 2020, 6, 184; doi:10.3390/joitmc6040184

17. Владимирова Ц.Д. Развитие теории человеческого капитала в цифровой экономике // Российское предпринимательство. – 2018. - №9. Том 16. – С. 2671 – 2690. <http://elibrary.ru/item.asp?id=36320073>.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



DAVLAT KORXONALARIDA INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISHGA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNI ARALASH USUL YORDAMIDA BAHOLASH

Abdurahmonova Gulnora Qalandarovna

TDIU, Ilmiy ishlar bo'yicha prorektor, I.f.d., professor

Xaydarova Malika Shokirjon qizi

TDIU tayanch doktoranti

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a108

Annotatsiya. Biznes muhitidagi raqobat va beqarorlikning kuchayishi tufayli, inson resurslarini to'g'ri boshqarish va xodimlarning o'sishi tashkilotlar uchun raqobatbardosh ustunlikka erishishda muhim muammo hisoblanadi. Ushbu tadqiqot davlat korxonalarida (DK) Inson Resurslarini Rivojlantirish (IRR)ga ta'sir etuvchi omillarni tahlil qilishni maqsad qilgan. Bu maqsad jihatidan amaliy tadqiqot va dizayn jihatidan aralash (sifatiy-miqdoriy) tadqiqot usulidan foydalanildi. Tadqiqotning sifatiy-miqdoriy qismida kontent tahlili va tavsifiy tadqiqot usullari qo'llanildi. Ma'lumotlar sifatiy va miqdoriy qismlarda mos ravishda yarim tuzilmali intervyular va so'rovnomalar orqali to'plandi. Tadqiqot obyekti inson resurslari sohasidagi mutaxassislar, menejerlar va inson resurslarini rejalashtirish hamda DK boshqaruvi sohasidagi mutaxassislarni o'z ichiga oladi. Jami 25 kishi maqsadli auditoriya sifatida tanlandi. Sifatiy qismda ma'lumotlar tahlili aniqlangan omillarni tashkiliy, kasbiy, xulq-atvor va imkoniyatlarni kengaytirish omillari kabi to'rt toifaga tasniflash uchun ochiq, o'qli va tanlab kodlash yordamida amalga oshirildi. Bundan tashqari, Fuzzy Delphi usuli yordamida skrining o'tkazildi va aniqlangan omillar va kichik omillar o'rtasidagi bog'liqliklar Fuzzy DEMATEL usuli yordamida aniqlandi. Tadqiqot davomida, imkoniyatlarni kengaytirish omillari IRRning eng muhim belgilovchi omillari bo'lib, ular tegishli ta'sir etuvchi omillarni hisobga olish va tashkiliy omillarni ustuvor qo'yish orqali yaxshilanishi mumkin degan xulosaga kelindi. Boshqa tomondan, Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni (FATJ) asosidagi omillarni og'irlik jihatidan baholash natijalari shuni ko'rsatdiki, bilimlarni boshqarishning aniqlangan omillari va kichik omillari orasida imkoniyatlarni kengaytirish omillari IRRga eng katta ta'sir ko'rsatgan.

Kalit so'zlar: Inson resurslarini rivojlantirish (IRR), Sifat-miqdoriy tahlil, Fuzzy Delphi usuli, Fuzzy DEMATEL usuli, Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni (FATJ).

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ СМЕШАННЫМ МЕТОДОМ

Абдурахманова Гульнора Каландаровна

ТДИУ, проректор по научной работе, к.б.н., профессор

Хайдарова Малика Шокиржон кизи

Базовый докторант в ТГЭУ

Аннотация. В связи с усилением конкуренции и нестабильности в бизнес-среде, правильное управление человеческими ресурсами и рост сотрудников стали ключевыми проблемами для организаций в достижении конкурентного

преимущества. Это исследование было направлено на анализ факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов (РЧР) в государственных предприятиях (ГП). Это исследование является прикладным с точки зрения цели и смешанным (качественно-количественным) с точки зрения дизайна исследования. В качественно-количественной части исследования использовались методы контент-анализа и описательного исследования. Данные собирались с помощью полуструктурированных интервью и анкет в качественной и количественной частях соответственно. Исследуемая популяция включает специалистов в области человеческих ресурсов, менеджеров и специалистов по планированию человеческих ресурсов и управлению ГП. В качестве целевой аудитории было отобрано 25 человек. В качественной части анализ данных проводился с использованием открытого, осевого и выборочного кодирования для классификации выявленных факторов на четыре категории: организационные, профессиональные, поведенческие факторы и факторы расширения возможностей. Кроме того, был проведен скрининг с использованием метода нечеткого Дельфи, а связи между выявленными факторами и подфакторами были определены с использованием метода нечеткого DEMATEL. В ходе исследования был сделан вывод о том, что факторы расширения возможностей являются наиболее важными детерминантами РЧР, которые могут быть улучшены путем учета соответствующих влияющих факторов и приоритизации организационных факторов. С другой стороны, результаты взвешивания факторов на основе нечеткого аналитического сетевого процесса (FANP) показали, что среди выявленных факторов и подфакторов управление знаниями в рамках факторов расширения возможностей оказало наибольшее влияние на РЧР.

Ключевые слова: Развитие человеческих ресурсов (РЧР), Метод нечеткого Дельфи, Метод нечеткого DEMATEL, Нечеткий аналитический сетевой процесс (НАСП).

EVALUATION OF THE FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN STATE ENTERPRISES USING A MIXED METHOD

Abdurahmanova Gulnora Kalandarovna

TSUE, vice-rector for scientific affairs, PhD, professor

Khaydarova Malika Shokirjon kizi

Phd student in TSUE

Abstract. Due to the increasing competition and instability in the business environment, proper management of human resources and employee growth have become crucial issues for organizations in achieving competitive advantage. This study aimed to analyze the factors influencing Human Resource Development (HRD) in State-Owned Enterprises (SOEs). This research is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of research design. Content analysis and descriptive research methods were used in the qualitative-quantitative part of the study. Data were collected through semi-structured interviews and questionnaires in the qualitative and quantitative parts, respectively. The research population includes specialists in the field of human resources, managers, and specialists in human resource planning and SOE management. A total of 25 people were selected as the target audience. In the qualitative part, data analysis was carried out using open, axial, and selective coding to classify the identified factors into four categories: organizational, occupational, behavioral, and empowerment factors. Additionally, screening was conducted using the Fuzzy Delphi method, and the relationships between the identified factors and sub-factors were determined using the Fuzzy DEMATEL method. During the study, it was concluded that empowerment factors are the most important determinants of HRD, which can be improved by considering

relevant influencing factors and prioritizing organizational factors. On the other hand, the results of factor weighting based on the Fuzzy Analytic Network Process (FANP) showed that among the identified factors and sub-factors, knowledge management within the empowerment factors had the greatest impact on HRD.

Keywords: Human Resource Development (HRD), Qualitative-quantitative analysis, Fuzzy Delphi method, Fuzzy DEMATEL method, Fuzzy Analytic Network Process (FANP).

Kirish

Bugungi kunda jahon iqtisodiyotida keskin raqobat tufayli fundamental o'zgarishlar yuz bermoqda. Tadqiqotchilarning fikricha, raqobat qisqa vaqt ichida tez o'zgaradi va bunday holatda (tezlikda) o'zgarishlarini nafaqat xususiy kompaniyalar uchun balki davlat tashkilotlari uchun ham prognoz qilish ancha qiyin. Inson resurslarining sifati korxonalar uchun raqobatbardoshlikka erishishda hal qiluvchi rol o'ynaydi, chunki inson resurslari o'z qobiliyatlari va ko'nikmalari orqali raqobatbardoshlikni oshirishi mumkin³³. Inson resurslari mamlakat o'sishi va rivojlanishi uchun kapital hisoblanadi. Malakali ishchi kuchi mehnat unumdorligini oshiradi va iqtisodiy o'sishga bevosita hissa qo'shadi. Milliy miqyosda, inson resurslari siyosati va ta'lim dasturlari mamlakat ichidagi ishchi kuchi unumdorligini oshirish uchun muhim hisoblanadi³⁴.

Inson resurslarini rivojlantirish usullari barcha xodimlarning har tomonlama takomillashuvi va ta'lim olishiga asos bo'ladigan tashkiliy faoliyat yig'indisi sifatida tavsiflanadi, bu esa ularning bilim va ko'nikmalarini oshirishga olib keladi³⁵. Inson resurslarini rivojlantirish tashkilotlardagi inson resurslari sohasida asosiy masala hisoblanadi, chunki tashkilotning yashab qolishini kafolatlash uchun inson resurslarini kuchaytirish turli kompaniyalarda asosiy muammo hisoblanadi³⁶. Inson Resurslarini Rivojlantirish (IRR) inson salohiyatini rivojlantirish va tashkilotlarda tizimli o'zgarishlarni amalga oshirishda muhim rol o'ynaydi. Tashkiliy va xodimlarni o'qitish tizimining rivojlanishi hamda IRRning asosiy sohalarini kuchaytirish orqali, IRR strategiyalari va usullari uzoq muddatli inson resurslari rivojlanishi va natijada tashkilot faoliyatiga tobora ko'proq hissa qo'shishini ko'zda tutadi. Bugungi kunda ko'plab yuqori texnologiyali kompaniyalar xodimlarni rivojlantirishga katta mablag' sarflashmoqda³⁷. Biroq,

³³ G.K. Abdurahmonova Inson resurslarini boshqarish Darslik T.: 2023

³⁴ Man, M. M. K. (2020). Sanoat inqilobida inson resurslarini rivojlantirish talablari 4.0. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (129-139-betlar). Emerald Publishing Limited.

³⁵ Chen, M. Y. C., Lam, L. V. va Chju, J. N. (2021). Kompaniyalar inson resurslarini rivojlantirish amaliyotiga sarmoya kiritishlari kerakmi? Intellektual kapitalning roli va tashkilot faoliyatini yaxshilash. 50 (2), 460-477.

³⁶ Masudiy Alaviy, S. (2018). Ta'lim tashkilotlarida inson resurslarini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va tartiblash (keys-stadi: Qum universiteti) (Magistrlik dissertatsiyasi, Islom Azad universiteti Naragh). (Fors tilida). <http://modiriyatfarda.ir/Article/26218> Heravi va boshqalar. J. Ilova. Res. Ind. Eng. 10(2) (2023) 238-255.

³⁷ Chen, M. Y. C., Lam, L. V. va Chju, J. N. (2021). Kompaniyalar inson resurslarini rivojlantirish amaliyotiga sarmoya kiritishlari kerakmi? Intellektual kapitalning roli va tashkilot faoliyatini yaxshilash. 50 (2), 460-477.

tashkilotning operatsion rejalashtirish uchun asos yaratish va tartibsizliklarni bartaraf etish maqsadida inson resurslarini rejalashtirish juda muhimdir³⁸.

Metodologiya

Adabiyotlarga ko'ra, inson resurslarining yuqori sifati ishchi kuchining yuqori raqobatbardoshligi bilan bog'liq³⁹. IRR tashkilotning samaradorligi va uzoq muddatli barqarorligini qo'llab-quvvatlaydi⁴⁰. Shunday qilib, zarur qo'llab-quvvatlash infratuzilmasini o'z ichiga olgan muntazam va samarali IRR dasturlari tajribali va malakali xodimlarni saqlab qolishga katta hissa qo'shadi⁴¹. Inson resurslarini va ko'nikmalarni rivojlantirish har bir mamlakatda, ayniqsa rivojlanayotgan mamlakatlarda asosiy tashkiliy muammolardan biri hisoblanadi⁴². Shuning uchun, tashkilotlarning madaniy, iqtisodiy va texnologik muhitidagi doimiy o'zgarishlar inson resurslarini to'g'ri boshqarish va ularning faoliyatini yaxshilash bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqarishi mumkin, bu esa uzoq muddatli IRR dasturlarining ahamiyatini ta'kidlaydi⁴³. IRR foydali ish muhitini yaratish orqali xodimlarning bilimi, halolligi, ishonchi va faoliyatni yaxshilash dasturlariga jalb qilinishini oshirishi mumkin⁴⁴. Tashkilot darajasida faoliyatni yaxshilash uchun tashkilot ichida xodimlarni doimiy o'qitishga qaratilgan madaniyatni shakllantirish talab etiladi⁴⁵.

Davlat korxonalari (DK) tizimi mamlakatning iqtisodiy rivojlanishining asoslaridan biri hisoblanadi, chunki u jamiyatning iqtisodiy aylanmasini ta'minlashi va ish o'rinlarini yaratishi mumkin. DKlar milliy iqtisodiy ishlab chiqarish sektorining harakatlantiruvchi kuchi bo'lganligi sababli, ulardan IRR sohasida a'lo darajada ishlash kutiladi. Mamlakatimiz sanoat sektorining doimiy rivojlanishi va bu sohada DKlarning muhim roli inobatga olinib, DKlar IRR va ishlab chiqarish sifati o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni yaxshiroq tushunishlari kerak. Shu sababli, IRR bunday tashkilotlarda zaruriyatga aylandi. Qarshi shahrida 15 ta DK mavjud bo'lib, ular inson resurslari sohasida bir qator rivojlanish muammolariga duch kelmoqda. Bu muammolar davlat sanoat korxonalarining ichki va xalqaro miqyosda o'z mavqeini kengaytirishi uchun hal qilinishi kerak.

³⁸ Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar jurnali, 47(2), 177-184.

³⁹ A. B. Xaitov. “Kadrlar menejmenti”: Darslik. - T.: “2019 yil

⁴⁰ Jang, S. va Ardichvili, A. (2020). KSS va barqarorlikdagi HRDning roli: korporativ javobgarlik to'g'risidagi hisobotlarning mazmunini tahlil qilish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 44 (6/7), 549-573.

⁴¹ Dixit, R. va Sinha, V. (2020). HRMda ta'lim va rivojlanish muammolarini hal qilish: global tashkilotlarda inson kapitalini yaratishda paradigma o'zgarishiga yordam berish. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (141-161-betlar). Emerald Publishing Limited.

⁴² Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

⁴³ Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

⁴⁴ Alvani, S. M., Memarzade Tehron, Gh. R., & Irandust, E. (2016). Yuqori ishonchli tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish modelini loyihalash. Shahar boshqaruvi jurnali, 15(43), 163-176.

<https://www.magiran.com/paper/1556539>

⁴⁵ Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar jurnali, 47(2), 177-184.

DKlar IRR bo'yicha turli muammolarga duch keladi va bu muammolar DKlarning milliy va xalqaro darajadagi mavqeini oshirish uchun hal qilinishi kerak. Ayniqsa, bu kompaniyalarda IRR shunchalik muhimki, IRR va xodimlarning bilimini oshirishdagi kamchiliklar turli muammolarni boshqarishda muhim masalaga aylangan. Bu muammolarga ish bilan bog'liq muammolarni hal qilish qobiliyatining yetishmasligi, tajriba bilimlarining qadrsizlanishi, malakaning pastligi va xodimlarning bilimi yetarli emasligi kabi masalalar kiradi. Bular inson resurslari faoliyatini zaiflashtirib, tashkilotning umumiy samaradorligini pasaytirishi va kelajakda muammolarni kuchaytirishi mumkin.

Xususiy kompaniyalarning asosiy maqsadlaridan biri xarajatlarni kamaytirish, foyda olish va mahsuldorlikni oshirish bo'lsa, davlat korxonalari xarajatlarni kamaytirish, foyda va mahsuldorlikni oshirishda muvaffaqiyatga erisha olmagan. Shuning uchun, ushbu tadqiqotni boshqa tadqiqotlardan farqlovchi jihat shundaki, bu tadqiqot ilgari o'rganilmagan DKlarda o'tkazilgan.

DKlarda IRRning ahamiyatini hisobga olgan holda, ushbu tadqiqotda quyidagi savollarga javob izlangan:

1. DKlarning IRRiga ta'sir qiluvchi omillar, kichik omillar va ko'rsatkichlar qanday?

2. DKlarning IRRiga ta'sir qiluvchi omillar va kichik omillar o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklar qanday?

3. DKlarning IRRiga ta'sir qiluvchi omillar va kichik omillarning nisbiy ahamiyati qanday?

Bu savollar DKlardagi IRR muammolarini chuqur o'rganish va ularni hal qilish yo'llarini topishga qaratilgan. Tadqiqot natijalari DKlarning IRR strategiyalarini takomillashtirish va ularning samaradorligini oshirishga yordam berishi mumkin.

Sanoat inqilobi IRRning rivojlanishida harakatlantiruvchi kuch sifatida tan olinadi. 1930-yillarning o'rtalariga kelib, Tashkiliy Rivojlanish (TR)ning rasmiy tushunchasi paydo bo'ldi. TR rivojlanishi nazariyalari xodimlarning farovonligini ta'minlash va rivojlantirish uchun imkoniyat yaratdi⁴⁶. Boshqa tomondan, IRRni va uning tashkilot muvaffaqiyatiga ta'sirini e'tiborsiz qoldirish tashkilot faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin⁴⁷. IRR xodimlarni ma'lum xatti-harakatlarga va jismoniy/ruhiy moyilliklarga yo'naltiruvchi maqsadli choralarni belgilaydi⁴⁸.

Burma nazariyasiga ko'ra, IRR asosan individual va tashkiliy maqsadlarga erishish uchun o'rganishga qaratilgan. Bu borada rivojlanish vaqt o'tishi bilan va shaxs, jamoa va tashkilot faoliyatini yaxshilash uchun o'rganish, ta'lim va

⁴⁶ Styuart, J. va Sambrook, S. (2012). Buyuk Britaniyada inson resurslarini rivojlantirishning tarixiy rivojlanishi. Inson resurslarini rivojlantirish sharhi, 11 (4), 443-462.

⁴⁷ MacKenzie, C. A., Garavan, T. N. va Carbery, R. (2012). Inson resurslarini rivojlantirish muammolari (HRD) global moliyaviy inqirozdan keyin - odatdagidek biznesmi? Inson resurslarining xalqaro rivojlanishi 15(3), 353-364.

⁴⁸ Richman, N. (2015). Inson resurslarini boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish: evolyutsiya va hissalar. Creighton fanlararo etakchilik jurnali, 1 (2), 120-129.

rivojlanish imkoniyatlariga urg'u berish orqali sodir bo'ladi⁴⁹. Sablok va boshqalar⁵⁰ IRRni shaxs, guruh va tashkilot samaradorligini oshirish uchun ta'lim, rivojlanish, tashkiliy takomillashtirish va karyera rivojlanishining integratsiyalashgan qo'llanilishi sifatida ta'riflaydilar.

Umuman olganda, IRR ikki nuqtai nazardan ta'riflanadi; birinchidan, IRR o'rganish modeli sifatida ta'riflanadi, bu Chalofsky nazariyasiga asosan o'rganish va faoliyat natijalarini yaxshilash sifatida tan olinadi. Boshqa model Ju⁵¹ tomonidan taqdim etilgan bo'lib, u IRR o'rganish orqali faoliyatni yaxshilashi mumkinligini ta'kidlaydi.

IRR yo'nalishlararo (interdistiplinar) kasb bo'lib, u tizimli o'qitish va rivojlantirish, kasbiy rivojlanish va TRga qaratilgan. Bu orqali tashkiliy jarayonlarni takomillashtirish hamda shaxslar, tashkilotlar va jamoalarning o'rganish va faoliyatini oshirish mumkin. Tadqiqotchilar IRRni individual rivojlanish, o'qitish/rivojlantirish, karyera rivojlanishi, jamoa rivojlanishi va TR asosida baholaganlar. TR va strategik IRR ko'pincha shaxslar, jamoa va tashkilot faoliyatini yaxshilash uchun qo'llaniladi⁵².

Dixit va Sinha o'tkazgan tadqiqotda ta'lim va rivojlanish IRRning asosiy tarkibiy qismlari ekanligi qayd etilgan⁵³. Ju ga ko'ra, IRRning eng muhim tarkibiy qismlari shaxs, jamoa va TRni o'z ichiga oladi⁵⁴.

Bu ma'lumotlar IRRning ko'p qirrali va murakkab tushuncha ekanligini, uning shaxsiy va tashkiliy rivojlanishga katta ta'sir ko'rsatishini ko'rsatadi. IRRning turli nazariyalari va yondashuvlari tashkilotlarga o'z xodimlarini va umumiy faoliyatini samarali rivojlantirish imkonini beradi.

Ko'pgina mamlakatlarda mehnat unumdorligi, kasbiy ta'lim, tenglik/xilma-xillik va sog'liq/xavfsizlik kabi atamalar IRRning ajralmas elementlari hisoblanadi⁵⁵. Bundan tashqari, raqobatbardosh ustunlikning yaratilishi va takomillashtirilishi ishchi kuchining unumdorligi va innovatsiyasi orqali sodir bo'ladi⁵⁶.

Uzoq muddatli barqaror IRR dasturlari juda muhim bo'lsa-da, ularni mustahkam asossiz ishlab chiqib bo'lmaydi va malakani rivojlantirish uchun

⁴⁹ Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. *Ijtimoiy fanlar jurnali*, 47(2), 177-184.

⁵⁰ Sablok, G., Stanton, P., Bartram, T., Burgess, J., & Boyle, B. (2017). Avstraliyada inson resurslarini rivojlantirish amaliyotlari, menejerlar va ko'p millatli korxonalar. *Ta'lim va ta'lim*, 59(5), 483–501.

⁵¹ Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. *Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali*, 43 (1/2), 132-152.

⁵² Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. *Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali*, 43 (1/2), 132-152.

⁵³ Dixit, R. va Sinha, V. (2020). HRMda ta'lim va rivojlanish muammolarini hal qilish: global tashkilotlarda inson kapitalini yaratishda paradigma o'zgarishiga yordam berish. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (141-161-betlar). Emerald Publishing Limited.

⁵⁴ Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. *Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali*, 43 (1/2), 132-152.

⁵⁵ Alvani, S. M., Memarzade Tehron, Gh. R., & Irandust, E. (2016). Yuqori ishonchli tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish modelini loyihalash. *Shahar boshqaruvi jurnali*, 15(43), 163-176.

<https://www.magiran.com/paper/1556539>

⁵⁶ Hassan, S. U., Rymbai, M. S. va Bhat, A. A. (2019). Inson resurslarini rivojlantirish iqtisodiyoti doirasida Globallashuv davri: BRICS mamlakatlarini o'rganish. *Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali*, 43 (7/8), 682-698.

samarali inson resurslarini boshqarishga yetarli tayyorgarlik ko'rish muhimdir. Ishchi kuchini saqlab qolish uchun, ishchi kuchini rejalashtirish quyidagilarni amalga oshirishi kerak:

- 1) Hozirgi ishchi kuchini va undan sanoatni rivojlantirish uchun foydalanish darajasini baholash,
- 2) Turli xil IRR rejalarini va takomillashtirishlarni baholash uchun muntazam tuzilmani o'rnatish,
- 3) Hozirgi va kelajakdagi ishchi kuchi o'rtasidagi malaka bo'shliqlarini aniqlash,
- 4) Uzoq muddatli malakaga asoslangan ishga qabul qilish strategiyalarini ishlab chiqish,
- 5) Karyera, rag'batlantirish va mukofot paketlarini ta'minlash⁵⁷.

Shu nuqtai nazardan, Shin va boshqalar sanoat, IRR va tadqiqot kabi uch omil o'rtasidagi muvofiqlashtirish iqtisodiy rivojlanish uchun muhim ekanligini tasdiqladi. Bandlikni agentliklarda kuchaytirish ko'nikmalarni oshirish va ish o'rgatish, ish jarayonida o'rganish va ixtisoslashtirilgan treninglar kabi samarali IRR choralari orqali innovatsiyani rag'batlantirish orqali amalga oshirilishi mumkin.

Bu borada angliya tadqiqotchilari IRR choralari strategik ravishda IRRning tashkiliy jarayoniga hissa qo'shadigan rejalar ekanligini va bu orqali tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga olib kelishini ta'kidlashdi. Tashkilotlar IRR choralarni xodimlarning individual malakalarini oshirish va faoliyat kutilmalarini qondirish orqali samarali ishlashlarini ta'minlash uchun ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari kerak. Bundan tashqari, IRR choralari xodimlarning kasbiy, samaradorlik va unumdorlik qobiliyatlarini oshirishi hamda mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilashi kerak⁵⁸.

Ilgari aytib o'tilganidek, IRR choralari mutlaqo zarur va tadqiqotchilar ilgari bu choralarning ba'zilarini taklif qilishgan. Adabiyotlarga ko'ra, karyerani rivojlantirish sa'y-harakatlari xodimlarning malakasini oshirishi mumkin. Karyerani rivojlantirish shaxsning kasbiy ehtiyojlari va tashkilotning ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojlari o'rtasida muvozanatni ta'minlashga qaratilgan tashkil etilgan, rasmiy va rejalashtirilgan sa'y-harakatlarni o'z ichiga oladi. Bu xodimlarning motivatsiyasini oshiradi va kompaniya faoliyatini yaxshilaydi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tashkilotlar o'z xodimlarining ish bilan bog'liq bilimlarini va texnik ko'nikmalarini oshirish uchun ta'lim va rivojlantirishdan foydalanadilar. Ta'lim va rivojlanish trening, kasbiy o'rganish, kouching va boshqa rivojlantiruvchi yondashuvlar orqali erishiladi.

⁵⁷ Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

⁵⁸ Styuart, J. va Sambrook, S. (2012). Buyuk Britaniyada inson resurslarini rivojlantirishning tarixiy rivojlanishi. Inson resurslarini rivojlantirish sharhi, 11 (4), 443-462.

Ta'lim sifati Osiyo mamlakatlarining iqtisodiy rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi⁵⁹.

Tadqiqotchilar faoliyatni baholash va uning IRRdagi rolini keng muhokama qilishgan. Individual faoliyatni baholash samaradorlikni oshirishi mumkin. Shu bilan birga, faoliyatni boshqarish strategiyalari ishchi kuchining majburiyatlari va munosabatlarida muhim rol o'ynaydi.

Natijalar

Boshqa tomondan, IRR usullarida texnologiyadan foydalanish o'rganish, kasbiy faoliyat va tashkiliy qaror qabul qilishni yaxshilashi mumkinligi ta'kidlangan. Bu esa IRR choralarning samaradorligini oshirish uchun katta imkoniyat yaratadi. Texnologiya vaqt o'tishi bilan IRR usullarida vaqt, pul va inson resurslarini tejaydi.

Bundan tashqari, strategik inson resurslarini boshqarish IRRga ta'sir qiladi. Aslida, strategik inson resurslarini boshqarish inson resurslarini boshqarish choralari tashkilotning strategik boshqaruv jarayonlari bilan aniq bog'laydi. Bu ta'lim va rivojlanishni o'z ichiga olgan holda, turli inson resurslarini boshqarish choralarning muvofiqlashtirishiga urg'u beradi. Shuning uchun strategik inson resurslarini boshqarish IRR faoliyatiga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Tashkilotda bilimni boshqarish bo'yicha strategik rejalarning yo'qligi esa inson resurslarining innovatsiya va strategik faoliyatdagi muvaffaqiyatsizligiga olib keladi.

Bir qator tadqiqotlar liderlikni rivojlantirishning IRRdagi rolini muhokama qilgan. Liderlik IRRni samarali o'zgartirish va xodimlarga yaxshiroq ishlashga yordam berish uchun operatsion vositadir. Rahbar tushunmovchiliklar, loyihadagi xatolar/muvaffaqiyatsizliklar va shaxsiy/kasbiy norozilikni oldini olish uchun tegishli madaniyatni o'rgatish va shakllantirish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak.

Nazariy adabiyotlarda tadqiqotchilar iqtisodiy, madaniy va psixologik nuqtai nazardan turli xil IRR choralari taklif qilishgan (1-jadval).

1-jadval

Nazariy adabiyotlardan olingan inson resurslarini rivojlantirish (IRR) ko'rsatkichlari

<i>No</i>	<i>IRR ko'rsatkichi</i>	<i>Tavsifi</i>
1	Kasbiy ta'lim	Xodimlarning kasbiy bilim va ko'nikmalarini oshirish uchun tashkil etilgan o'quv dasturlari
2	Malaka oshirish	Mavjud kasb doirasida xodimlarning malakasini oshirish uchun mo'ljallangan qisqa muddatli kurslar
3	Xodimlarni rivojlantirish	Xodimlarning shaxsiy va kasbiy o'sishini qo'llab-quvvatlash jarayoni
4	Karyera rivojlantirish	Xodimlarning korxonada ichida karyera o'sishini rejalashtirish va qo'llab-quvvatlash
5	Tashkiliy rivojlanish	Korxonaning umumiy samaradorligini oshirish

⁵⁹ Hassan, S. U., Rymbai, M. S. va Bhat, A. A. (2019). Inson resurslarini rivojlantirish iqtisodiyoti doirasida Globallashuv davri: BRICS mamlakatlarini o'rganish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (7/8), 682-698.

		uchun tizimli o'zgarishlar
6	Mentorlik	Tajribali xodimlarning yangi yoki yosh xodimlarga bilim va tajriba uzatish jarayoni
7	Baholash tizimi	Xodimlarning ish faoliyatini muntazam baholash va qayta aloqa berish
8	Innovatsion ta'lim usullari	Zamonaviy texnologiyalar va yondashuvlardan foydalangan holda o'qitish (masalan, onlayn kurslar, simulyatsiyalar)

Bu ma'lumotlar IRRning ko'p qirrali tabiatini va uning tashkilot faoliyatiga ko'p tomonlama ta'sirini ko'rsatadi. Faoliyatni baholash, texnologiyadan foydalanish, strategik boshqaruv va liderlik kabi omillar IRRning samaradorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Tashkilotlar bu omillarni hisobga olgan holda, o'z IRR strategiyalarini ishlab chiqishlari va amalga oshirishlari muhim. Bu esa o'z navbatida xodimlarning rivojlanishiga, tashkilot samaradorligining oshishiga va uzoq muddatli raqobatbardosh ustunlikka erishishga yordam beradi.

Ushbu tadqiqot davlat korxonalarida (DK) inson resurslarini rivojlantirish (IRR)ga ta'sir etuvchi omillarni baholashni maqsad qilgan. Bu maqsad nuqtai nazaridan amaliy tadqiqot sanaladi, chunki u DKlardagi IRR sohasida qo'llaniladigan bilimlarni rivojlantiradi. Bundan tashqari, ma'lumotlar turi jihatidan bu aralash (sifatiiy-miqdoriy) tadqiqotdir. Loyiha va metodologiya jihatidan bu izlanishli tadqiqot hisoblanadi. Ma'lumotlar kutubxona usuli yordamida to'plandi, amaliy ma'lumotlari esa intervyular va so'rovnomalar orqali to'plandi. Tadqiqot sifatiiy va miqdoriy bo'limlarda olib borildi. Tadqiqot obyekti Qarshi shahridagi DKlarning ekspertlari, rahbarlari va xodimlarini o'z ichiga oladi. 2-jadvalda boshlang'ich statistik ma'lumotlar keltirilgan.

2-jadval.

Qarshi shahridagi davlat korxonalari (DK) va ularning namuna hajmi

<i>№</i>	<i>Ko'rsatkich</i>	<i>Miqdor</i>
1	Jami DKlar soni	15
2	Ekspertlar soni	30
3	Rahbarlar soni	45
4	Xodimlar soni	3500
5	O'rtacha xodimlar soni (har bir DK uchun)	233
6	Eng katta DKdagi xodimlar soni	750
7	Eng kichik DKdagi xodimlar soni	50
8	So'rovnomada qatnashgan respondentlar soni	300
9	Intervyu olingan shaxslar soni	25

Tadqiqotning sifatiiy qismida ekspertlar tomonidan taklif etilgan nazariy asosdan foydalangan holda yo'naltirilgan ma'lumotlar tahlili va ushbu ekspertlar bilan suhbat o'tkazildi. Tadqiqot obyekti Qarshi shahrida inson resurslarini boshqarish va DK rejalashtirish sohasidagi ekspertlar, menejerlar

va mutaxassislarini o'z ichiga oladi. Tadqiqotga kiritish mezonlari quyidagilardan iborat edi: yuqori akademik daraja, tegishli sohalarda kamida 15 yillik ish tajribasi, DKlarda oldingi inson resurslarini boshqarish lavozimi, tadqiqot mavzusi bo'yicha chuqur bilim va yetarli motivatsiya. Ishtirokchilar maqsadli namuna olish orqali tanlandi va jami 25 kishi so'rovnoma to'ldirdi. Tadqiqotchi tadqiqot mavzulari haqida yetarli bilimga ega bo'lgan ishtirokchilarni tanlashga harakat qildi.

Tadqiqotning miqdoriy qismida esa ma'lumotlar muallif tomonidan chuqurlashtirilgan intervyular orqali to'plangan ma'lumotlarni tahlil qilish natijasida tuzilgan. Tadqiqotning bu qismi tavsifiy tadqiqot shaklida bo'lib uning obyekti esa inson resurslari menejerlari kabi ekspertlarni o'z ichiga oldi. Jami 25 kishi modelni ishlab chiqish va Fuzzy Delphi usuli yordamida omillarni saralash uchun tanlandi. Fuzzy DEMATEL usuli aniqlangan omillar o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklarni aniqlash uchun qo'llanildi va ma'lumotlar so'rovnoma yordamida to'plandi. Fuzzy Delphi usuli bilan saralash uchun so'rovnoma elementlari besh ballik Likert shkalasi asosida baholandi, va Fuzzy DEMATEL usuli so'rovnoma ham juft taqqoslashlar uchun qo'llanildi.

Ma'lumotlar tahlili aniqlangan omillarni saralash uchun Fuzzy Delphi usuli va ularning o'zaro bog'liqliklarini ya'ni ular orasidagi korrelyatsion-regression bog'lanishlarni aniqlash uchun Fuzzy DEMATEL usuli yordamida amalga oshirildi. Bundan tashqari, aniqlangan omillarning ahamiyati Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni (FATJ) orqali aniqlandi. Natijalarning ishonchliligi soha ekspertlarining fikrlari asosida baholandi. Ushbu tadqiqotda biz tadqiqot o'zgaruvchilarini baholash uchun o'lchov vositalari va Lawshe usulini qo'lladik. Bu maqsadda, ekspertlarga har bir o'zgaruvchiga tegishli har bir elementning mosligini 'zarur', 'foydali', yoki 'zarur emas' va 'keraksiz' variantlaridan birini tanlash orqali aniqlash uchun so'rovnoma taqdim etildi. Keyingi bosqichda 25 ekspertning Lawshe koeffitsienti hisoblab chiqildi va mazmun validligi nisbatining minimal qiymatlari uchun Lawshe jadvali bilan taqqoslandi. Shu nuqtai nazardan, 25 ekspert uchun 0.40 Lawshe koeffitsienti maqbul qiymat sifatida baholandi. Fuzzy Delphi va Fuzzy Dematel tahlillari hamda Lawshe koeffitsiyentini hisoblashda Airtable platformasidan foydalanildi.

Ushbu tadqiqotning miqdoriy qismida ma'lumotlarni tahlil qilish uchun fuzzy DEMATEL asosidagi FATJ (Fuzzy Analitik Tarmoq Jarayoni) qo'llanildi. DEMATEL murakkab tuzilmalarni va inson resurslarini rivojlantirishga (IRR) ta'sir etuvchi aniqlangan omillar o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklarni baholash uchun tasdiqlangan usul hisoblanadi. Bundan tashqari, bu yondashuv vizual tarkibiy modelni sabab-oqibat grafikasi sifatida ko'rsatadi. Turli mezonlar darajalari o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklarni o'rganishdan tashqari, bu usulda sabab-oqibatlar ham tasniflangan va diagrammada aks ettirilgan. FATJ ham omillarni taqqoslaydi va o'zaro bog'liq bo'lgan omillar uchun aniqroq hisoblanadi.

Fuzzy DEMATEL asosidagi FATJ ni amalga oshirish uchun:

Biz ekspertlar guruhidan juft taqqoslash so'rovnomasi yordamida 2-jadvalda keltirilgan ma'lumotlarga asosan, har bir omilning boshqa omillarga ta'sirini aniqlashni so'radik. Shundan so'ng, arifmetik o'rtachani hisoblash orqali fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi tayyorlandi.

3-jadval

Juft taqqoslash uchun lingvistik so'zlar shkalasi

<i>Juft taqqoslashda foydalaniladigan lingvistik so'zlar</i>	<i>Fuzzy qiymatlari</i>
Juda kuchli ta'sir	0.75, 1, 1
Kuchli ta'sir	0.5, 0.75, 1
Ta'siri past	0.25, 0.5, 0.75
Ta'siri o'ta past	0, 0.25, 0.5
Ta'siri yo'q	0, 0, 0.25

Fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasini shakllantirganidan so'ng, matritsa (1) va (2) tenglamalar yordamida normallashtirildi. Fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi - bu ekspertlar tomonidan berilgan baholash natijalarini o'z ichiga olgan matritsa.

$$X = K \cdot \tilde{A} \quad (1)$$

$$K = \min \left[\frac{1}{\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{j=1}^n \tilde{A}_{ij}}, \frac{1}{\max_{1 \leq i \leq n} \sum_{i=1}^n \tilde{A}_{ij}} \right], i, j = 1, 2, \dots, n \quad (2)$$

Bu tenglamalarda K - bu 1 ni qatorlar va ustunlar qiymatlarining yig'indisiga bo'lish orqali olingan eng kichik qiymatdir. Shundan so'ng, fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi K qiymatiga ko'paytirildi va normallashtirilgan matritsa olindi.

3-bosqichda, umumiy munosabat matritsasi (3) tenglama orqali olindi.

$$T = [X(I - X)]^{-1} \quad (3)$$

Bu tenglamada T - bu birni qatorlar va ustunlar qiymatlarining yig'indisiga bo'lish orqali olingan eng kichik qiymatdir. Keyingi bosqichda, fuzzy to'g'ridan-to'g'ri munosabat matritsasi T qiymatiga ko'paytirildi va normallashtirilgan matritsa olindi.

Keyingi bosqichda umumiy munosabat matritsasi (3) tenglama yordamida olindi.

$$\tilde{T} = X(I - X)^{-1} \quad (4)$$

Yuqoridagi tenglamada esa umumiy munosabat matritsasini ko'rsatadi, va bu normallashtirilgan matritsa hisoblanadi. Ushbu matritsani hisoblash uchun normallashtirilgan matritsa birlik matritsadan ayirildi va teskariga aylantarildi. Nihoyat, olingan qiymat normallashtirilgan matritsaga ko'paytirildi va umumiy munosabat matritsasi olindi.

Umumiy fuzzy munosabat matritsasi asosida, ta'sir qiluvchi qiymatlar umumiy munosabat matritsasining ustunlari yig'indisidan olindi, va ta'sirlanuvchi qiymatlar umumiy munosabat matritsasining qatorlari yig'indisidan hisoblandi. Bu munosabatlar (5)-(7) tenglamalarda keltirilgan.

$$T = [t_{ij}]_{n \times n}, i, j = 1, 2, \dots, n \quad (5)$$

$$D = \left[\sum_{j=1}^n t_{ij} \right] = [t_i]n \times 1, \quad (6)$$

$$R = \left[\sum_{i=1}^n t_{ij} \right] = [t_j]n \times 1,$$

Bu yerda, ta'sir qiluvchi (D) va ta'sirlanuvchi (R) qiymatlarni hisoblash:

$$D = \sum T \text{ (ustunlar bo'yicha)}$$

$$R = \sum T \text{ (qatorlar bo'yicha)}$$

Har bir omilning umumiy ta'sir (D+R) va sof ta'sir (D-R) qiymatlarini hisoblash.

Omillarning holatini aniqlash:

Agar $D-R > 0$, omil ta'sir qiluvchi

Agar $D-R < 0$, omil ta'sirlanuvchi

Yakuniy bosqichda, har bir omilning holati ta'sir qiluvchi va ta'sirlanuvchi qiymatlar yig'indisini hisoblash (D+R) va tegishli qiymatlarni ta'sir qiluvchi qiymatlardan ayirish (D-R) orqali aniqlandi.

Shunga muvofiq, omilning kursori va holati koordinatalar o'qida chizildi va ta'sirlar munosabatlarining xaritasi olindi, bu sabab (ta'sir qiluvchi) va natija (ta'sirlanuvchi) o'rtasidagi o'zaro ta'sirni ko'rsatdi. Aniqlangan omillar o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash uchun turli gipotezalar qo'llanildi, ular quyida muhokama qilingan:

I. Agar omil $\tilde{D} - R < 0$ bo'lsa va $(\tilde{D} + R) = \alpha$ tenglik bajarilsa, u ta'sirlanuvchi deb hisoblanadi.

II. Agar omil $\tilde{D} - R > 0$ bo'lsa va $(\tilde{D} + R) = \alpha$ tenglik bajarilsa, ta'sir qiluvchi deb hisoblanadi.

Dematel tahlili natijasida:

- ✓ Har bir omilning tizimdagi roli aniqlandi.
- ✓ Omillar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar vizual ravishda ko'rsatildi.
- ✓ Qaror qabul qiluvchilar qaysi omillarga e'tibor qaratish kerakligini aniqlay oladilar.

Ta'sir qiluvchi omillar tizimni o'zgartirish uchun eng muhim nuqtalar hisoblanadi, chunki ular boshqa omillarga kuchli ta'sir ko'rsatadi. Ta'sirlanuvchi omillar esa tizimdagi o'zgarishlarning natijalarini ko'rsatadi.

DEMATEL natijalarini tahlil qilish va vizualizatsiya qilish:

1. Koordinatalar tizimi:

X o'qi: D+R (umumiy ta'sir)

Y o'qi: D-R (sof ta'sir)

2. Omillarning joylashuvi:

Y (D-R)

^

| Ta'sir qiluvchi

| omillar

|

+-----> X (D+R)
 |
 | Ta'sirlanuvchi
 | omillar

3. Omillarning tasnifi:

Agar $D-R > 0$ va $D+R$ yuqori: Kuchli ta'sir qiluvchi omil

Agar $D-R > 0$ va $D+R$ past: Mustaqil omil

Agar $D-R < 0$ va $D+R$ yuqori: Bog'lovchi omil

Agar $D-R < 0$ va $D+R$ past: Ta'sirlanuvchi omil.

Keyingi bosqichda, fuzzy DEMATEL umumiy munosabat matritsasi FATJ ni hal qilish uchun ishlatildi. Shuni ta'kidlash kerakki, usulning aniqlik darajasi avvaldan tasdiqlangan. Dastlab, biz FATJ ni hal qilish uchun muvozanatli matritsa olish maqsadida fuzzy DEMATEL umumiy munosabat matritsasini (7) tenglama yordamida normallashtirdik va quyidagi natijalarga erishdik:

$$T = \begin{cases} \{0.8 & 1.2 & 0.9\} \\ \{1.0 & 0.7 & 1.1\} \\ \{0.9 & 1.0 & 0.8\} \end{cases} \quad (7)$$

DEMATEL va FATJ usullarini birlashtirish jarayoni:

DEMATEL umumiy munosabat matritsasini normallashtirish:

$$T_{norm} [i][j] = T[i][j] / \sum(T[i])$$

Bu yerda:

T: DEMATEL umumiy munosabat matritsasi

T_{norm} : Normallashtirilgan matritsa

i: qator indeksi

j: ustun indeksi

Normallashtirilgan matritsani FATJ da foydalanish:

Bu matritsa FATJ da omillar o'rtasidagi o'zaro ta'sirni ifodalovchi supermatritsa sifatida ishlatiladi.

Normallashtirish:

Har bir qator yig'indisini hisoblaymiz:

$$\sum(T[1]) = 0.8 + 1.2 + 0.9 = 2.9$$

$$\sum(T[2]) = 1.0 + 0.7 + 1.1 = 2.8$$

$$\sum(T[3]) = 0.9 + 1.0 + 0.8 = 2.7$$

Normallashtirilgan matritsa quyidagicha yoziladi:

$$T_{norm} = \begin{pmatrix} | 0.276 & 0.414 & 0.310 | \\ | 0.357 & 0.250 & 0.393 | \\ | 0.333 & 0.370 & 0.297 | \end{pmatrix} \quad (8)$$

Va nihoyat mazkur T_{norm} matritsasi endi FATJ da supermatritsa sifatida ishlatilishi mumkin.

Olingan muvozanatli supermatritsani eksponentsiallash barcha elementlar tenglama asosida integratsiyalashguncha davom ettirildi va har bir elementning vazni hisoblandi.

Muhokama

Tadqiqotning sifat o'zgaruvchilari tahlili qismida ma'lumotlar tahlili uch asosiy bosqichda amalga oshirildi. *Birinchi bosqich* sifatli ma'lumotlarni taqdim etish va kodlashni, *ikkinchi bosqich* o'q kodlash orqali sifatli ma'lumotlardan tushunchalarni ajratib olishni, va *uchinchi bosqich* tanlab kodlash orqali tegishli tushunchalar kategoriyalarini ajratib olishni o'z ichiga oldi.

Buning uchun, dastlab intervyulardan olingan asosiy tushunchalar erkin kodlash shaklida ko'rsatildi va tadqiqotning umumiy ko'rinishi o'quvchilarga taqdim etildi. Bundan tashqari, intervyulardagi asosiy nuqtalar ochiq kodlarga aylantirilib, kodlar tadqiqot mavzulariga oid tushunchalarga aylantildi.

O'q kodlashning ikkinchi bosqichida, avvalgi bosqichda ajratilgan kodlar boshqa kodlar bilan o'zaro bog'liqligi asosida birlashtirildi, bu esa tegishli tushunchalarning shakllanishiga olib keldi.

Yakuniy bosqichda (ya'ni, tanlab kodlash), tegishli tushunchalar o'xshash mavzular bilan o'zaro bog'liqligi asosida tasniflandi, bu esa o'q bo'ylab tushunchalarni to'plash qobiliyatiga ega bo'lgani uchun yuqori tushuncha kuchiga ega kategoriyalarning shakllanishiga olib keldi. Kategoriyalar tadqiqotchi tomonidan tadqiqot adabiyotlari asosida belgilandi va o'zlarining vakil ma'lumotlari bilan eng yuqori aloqa va uyg'unlikka ega bo'lishga harakat qilindi.

4-jadval ochiq kodlardan ajratib olingan tushunchalarni va ularning turli kategoriyalarga aylantirilishini ko'rsatadi.

Mazkur jarayonda:

✓ Erkin kodlash bosqichida xom ma'lumotlar dastlabki kodlarga aylantiriladi. Bu bosqich ma'lumotlarni tushunish va ularning asosiy g'oyalarini aniqlash uchun muhimdir.

✓ O'q kodlash bosqichida dastlabki kodlar o'xshash mavzular bo'yicha guruhlashtiriladi va tushunchalarga aylantiriladi. Bu bosqich ma'lumotlardagi asosiy tendentsiyalarni aniqlashga yordam beradi.

✓ Tanlab kodlash bosqichida tushunchalar kengroq kategoriyalarga birlashtiriladi. Bu bosqich tadqiqotning asosiy nazariy tushunchalarini shakllantirishga imkon beradi.

Bu jarayon sifatiiy ma'lumotlardan nazariiy tushunchalarni shakllantirish imkonini beradi va murakkab ijtimoiy hodisalarni tushunishga yordam beradi va kodda quyidagicha ifodalanadi:

A[Intervyular] --> B[1. Erkin kodlash]

B --> C[Ochiq kodlar]

C --> D[2. O'q kodlash]

D --> E[Tushunchalar]

E --> F[3. Tanlab kodlash]

F --> G[Kategoriya]

H[Ma'lumotlarni taqdim etish] --> B

I[Asosiy nuqtalarni aniqlash] --> C

J[Kodlarni birlashtirish] --> D

K[O'xshash mavzularni guruhlash] --> F

L[Yuqori tushuncha kuchi] --> G

4-jadval

Ochiq kodlar, tushunchalar va ajratib olingan kategoriya

ASOSIY KATEGORIYA	TUSHUNCHALAR	OCHIQ KODLAR	LAW SHE Koeffitsienti BO'YICHA NATIJALAR
TASHKILiy OMILLAR	Strategik rejalashtirish	Inson resurslari strategik rejalashtirilishi - futurizm va aniq ko'rinish - siyosat va dasturlarni ishlab chiqish - dasturlarning strategik muvofiqlashtirish	Kodlar saqlab qolindi
	Byudjetlashtirish	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Tashkiliy tuzilma	Moslashuvchanlik - markazlashmagan nazorat - gorizonta tuzilma	Kodlar saqlab qolindi
	Axborot texnologiyalari	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Kommunikatsiyalar	Boshqa bo'limlar bilan ishtirok etish va hamkorlik - odamlar o'rtasida muloqot va hamkorlik - aloqa vositalari	Kodlar saqlab qolindi
KASBIY OMILLAR	Inson resurslarini boshqarish	Mutaxassislarni saqlab qolish - kasb-hunarlarini loyihalash va tahlil qilish - natijaga asoslangan mukofotlash - sog'liq va xavfsizlik - o'z vaqtida ish haqi va qulayliklar	Kodlar saqlab qolindi

	Ish o'rnini almashtirish	Ko'nikma xilma-xilligi - potensial ko'nikmalarni aniqlash	Kodlar saqlab qolindi
	Ishni boyitish	Qaror qabul qilishda bilim va tajribaga urg'u berish - ish identifikatsiyasi	Kodlar saqlab qolindi
	Karyera yo'lini rejalashtirish	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Karyera rivojlanish yo'lini boshqarish	Karyera rivojlanish yo'llarini loyihalash - xodimlarning karyera maqsadlari va intilishlarini tan olish - karyera siyosati va maqsadlari	Kodlar saqlab qolindi
RIVOJLANTIRISH OMILLARI	Ta'lim	Xodimlarni o'qitishni rejalashtirish - o'qitishning uzluksizligi - amaliy va ixtisoslashtirilgan o'qitish - o'qitish ehtiyojlarini baholash - murabbiylik	Kodlar saqlab qolindi
	Bilimlarni boshqarish	Ma'lumot almashish - madaniyat va tuzilmaga asoslangan bilimlarni boshqarish tizimini o'rnatish - bilimlarni targ'ib qilish ta'limi va madaniyati - bilimlarni rivojlantirish	Kodlar saqlab qolindi
	Iste'dodlarni boshqarish	-	Barcha kodlar chiqarib tashlandi
	Faoliyatni baholash	Tegishli usulga asoslangan faoliyatni baholash tizimini loyihalash - faoliyatni baholash va monitoring	Kodlar saqlab qolindi
XULQ-ATVOR OMILLARI	Boshqaruv va yetakchilik	Yuqori rahbariyat yordami - rag'batlantiruvchi va motivatsion tizimlar - tegishli rahbarlik uslubi - xodimlarni identifikatsiyalash	Kodlar saqlab qolindi
	Qo'zg'atish	Shaxsiy motivatsiya - tegishlilik hissi - xodimlar qoniqishi	Kodlar saqlab qolindi
	Tashkiliy madaniyat	Qadriyatchilik - ishtirokchilik	Kodlar saqlab qolindi

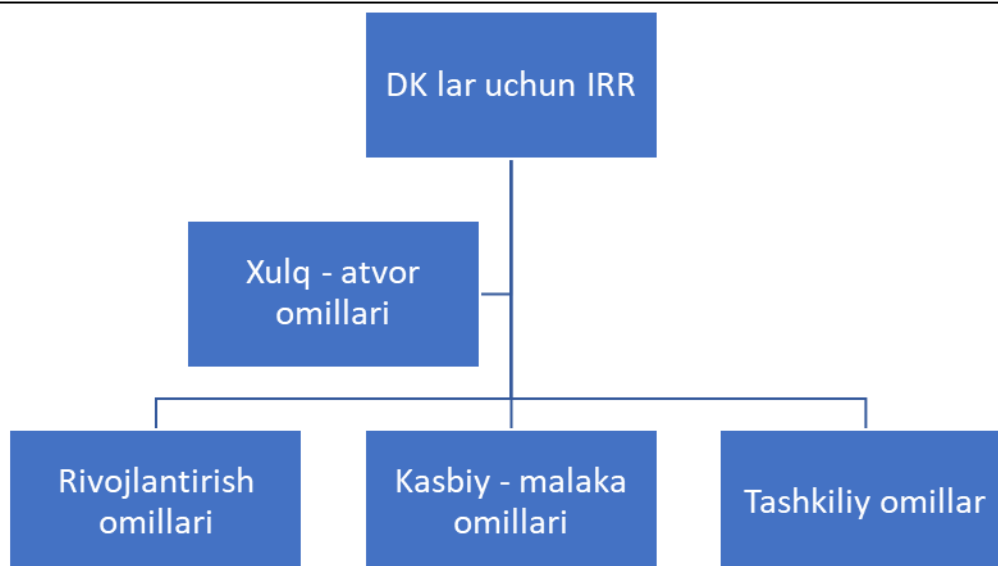
		madaniyati - faoliyatni yaxshilash madaniyati - ish madaniyatini shakllantirish - o'zgarishlarni boshqarish madaniyati	
	Ijodkorlik va innovatsiya	Ijodkorlik va innovatsiyaga e'tibor - xodimlarning fikrlariga e'tibor - individual innovatsiya	Kodlar saqlab qolindi

Dastlab, ekspertlar bilan o'tkazilgan intervyulardan asosiy nuqtalar va tushunchalar (kichik omillar) ajratib olindi. Shundan so'ng, tushunchalar shu sohaga oid nazariy adabiyotlar asosida asosiy tushunchalarning (omillarning) kattaroq kategoriyalariga jamlandi. Olingan natijalarga ko'ra, inson resurslarini rivojlantirishning (IRR) to'rtta asosiy kategoriyasi tashkiliy, kasbiy, rivojlantirish va xulq-atvor omillarini o'z ichiga oldi.

Keyingi bosqichda indekslarni baholash uchun Lawshe koeffitsienti qo'llanildi, so'ngra kichik omillarni baholash uchun fuzzy Delphi usuli qo'llanildi. Bundan tashqari, har bir so'rovnoma elementi uchun Lawshe koeffitsienti 25 ekspert fikri asosida hisoblandi. Barcha elementlarning Lawshe koeffitsienti 0.40 koeffitsient qiymati bilan taqqoslandi va elementlarning validligi baholandi.

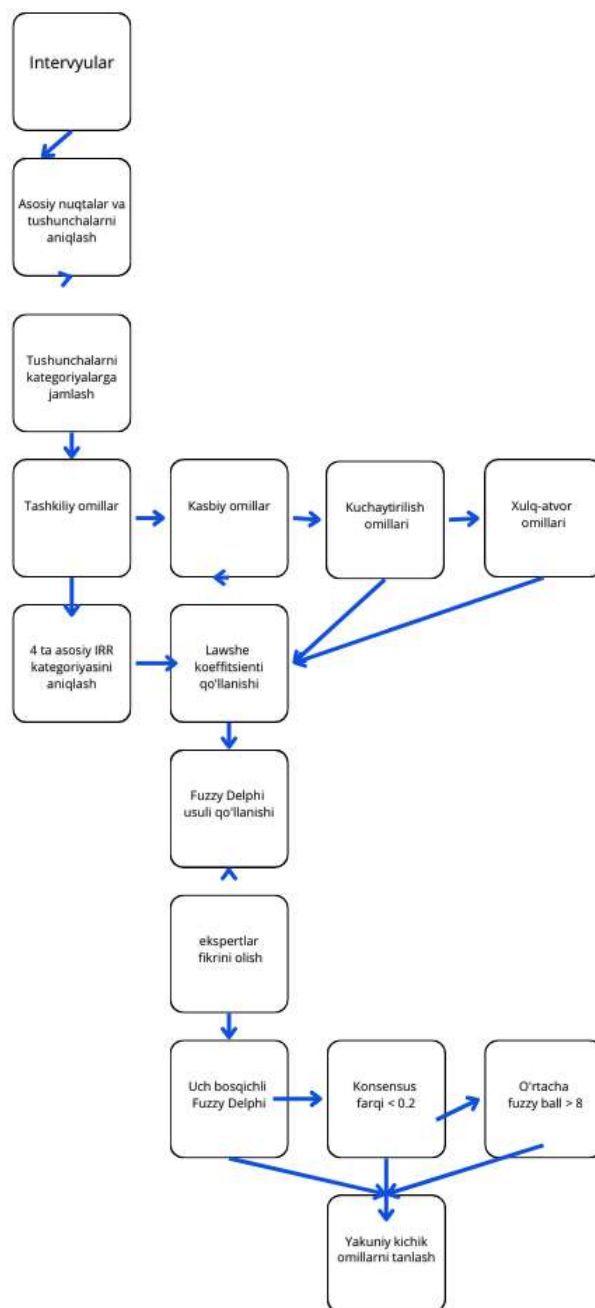
Shundan so'ng, kichik omillarni aniqlash va tanlash uchun fuzzy Delphi usuli qo'llanildi. Buning uchun 21 ta kichik omilning ahamiyati haqida 25 ekspertning fikri besh ballik Likert shkalasi asosida uch bosqichda fuzzy Delphi ni hal qilish uchun olindi. Fuzzy Delphi ni yakunlash uchun ekspertlar Pareto fronti (80-20 qoidasi) asosida fikrlar farqi chegarasini 0.2 deb belgilandi. Turli bosqichlarda konsensus yetishmasligi 0.2 dan kam bo'lgan va o'rtacha fuzzy ballari sakkizdan yuqori bo'lgan kichik omillar yakuniy kichik omillar sifatida tanlandi (2-rasm).

So'rovning uch bosqichi davomida tadqiqotning konseptual modelidan 18 ta kichik omildan to'rttasi chiqarib tashlandi va yakuniy model 14 ta kichik omildan iborat bo'ldi (1-rasm), bu tadqiqotning tarmoq tuzilmasiga ega modelini shakllantirdi.



1-rasm. Davlat korxonalarini uchun IRR tarmoq tuzilmasiga ega tadqiqot modeli.

Ushbu tadqiqot aralash usul, jumladan sifatli (kontent tahlili) va miqdoriy yondashuvlar (fuzzy DEMATEL asosidagi FATJ) yordamida davlat korxonalaridagi inson resurslarini rivojlantirish (IRR)ga ta'sir etuvchi omillarni baholashni maqsad qilgan. Olingan natijalarga ko'ra, tashkiliy, xulq-atvor, kasbiy va kuchaytirilish omillari tashkiliy rivojlanishga ta'sir ko'rsatdi. Bundan tashqari, fuzzy DEMATEL usulida omillarning o'zaro bog'liqligi, ta'sirchanligi va ta'sirlanuvchanligi aniqlanishiga harakat qilindi va natijalar shuni ko'rsatdiki, tashkiliy omillar boshqa omillarga eng katta ta'sir ko'rsatdi (sof ta'sir = 0,662), shuningdek IRRga ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan birinchi o'rinda turadi. Shu sababli, IRRdagi muvaffaqiyat bu omildan boshlanadi va boshqa omillarga tarqaladi.



2-rasm. IRR omillarini aniqlash metodologiyasi

Xulosa

Davlat korxonalarida (DK) inson resurslarini rivojlantirish (IRR)ga erishish uchun rahbarlar tashkiliy kommunikatsiya, tashkiliy tuzilma va strategik rejalashtirishga e'tibor qaratishlari kerak. Bizning mamlakatimizda, DKlardagi kommunikatsiyalar juda bir tomonlama va yuqoridan pastga yo'naltirilgan, bu esa IRR uchun foydali bo'la olmaydi. Shuning uchun, bugungi tashkiliy tuzilmalar inson resurslaridan yanada ko'proq foydalanish va rivojlantirish hamda raqobatbardosh ustunlikka erishishda zarur moslashuvchanlikka ega bo'lish uchun yassi va gorizont bo'lishi kutilmoqda. Boshqacha aytganda, tashkiliy maqsadlarga strategik rejalashtirish orqali

erishish mumkin, chunki u siyosat va strategik muvofiqlashtirish to'g'ri belgilaydi.

Ushbu tadqiqot natijalariga ko'ra, kuchaytirilish omillari IRRga eng katta ta'sir ko'rsatdi (sof ta'sir = -0,75), bu esa shoshilinch yaxshilanishni talab qiladi. Bu omillarning ta'sirlanuvchanligi IRRda muammoga aylandi va DKlarda IRRning muvaffaqiyati yoki muvaffaqiyatsizligi ko'p jihatdan inson resurslarini kuchaytirish omillarining xususiyatlariga bog'liq. Bizning natijalarimiz IRRning inson resurslarini kuchaytirishga bog'liqligini ko'rsatdi.

Ta'lim, bilimlarni boshqarish va to'g'ri faoliyatni baholash ushbu tadqiqotda kuchaytirilish omillarining aniqlangan kichik omillari edi. Inson resurslari ta'limi ish bilan bog'liq ko'nikmalarni yaxshilashi mumkin, bu esa kasblarni yaxshiroq boshqarish va zarur samaradorlikka erishishga olib keladi. Bundan tashqari, tashkilotlarda bilimlarni boshqarish shaxslarga o'z bilimlarini ishonch bilan baham ko'rish imkonini beradi, shunda tashkiliy vazifalar yanada samaraliroq bajarilishi mumkin. To'g'ri faoliyatni baholash shaxslarning qobiliyatlarini sinchkovlik bilan kuzatib borish va baholash imkonini beradi, bu esa yaxshilanish uchun rejalashtirish imkonini beradi.

FATJ natijalariga ko'ra, bilimlarni boshqarish kichik omili DKlarda IRR uchun eng muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun, IRRga erishish tashkiliy sektorlarda bilimlarni boshqarishni talab qiladi, chunki bilim iqtisodiy tashkilotlarning raqobatbardoshligida muhim rol o'ynaydi. Shunday qilib, bilimlarni boshqarish IRR uchun muhim vosita degan xulosaga kelish mumkin. Bu kichik omilni yaxshilash uchun kompaniyalarning madaniyati va tuzilishiga asoslangan bilimlarni boshqarish tizimini o'rnatish tavsiya etiladi. DKlar ko'pincha vertikal tuzilishga ega, bu esa bilimlarni boshqarishni to'g'ri amalga oshirish uchun gorizontal tuzilishga o'zgartirilishi kerak. Qolaversa, bilimlarni targ'ib qilish madaniylashtirilishi kerak; masalan, har bir tashkilotda bilimlarni baham ko'rish qo'llab-quvvatlanishi va rag'batlantirilishi lozim. Shuningdek, bilimli xodimlar qo'llab-quvvatlanishi, xodimlarning sinergik ijtimoiy tarmoqlari, qo'mitalari va ixtisoslashtirilgan uyushmalari rag'batlantirilishi kerak, shunda ular kompaniyalarda o'z bilim va tajribalarini samarali almashishlari mumkin.

Ushbu tadqiqotda, ta'lim kichik omili IRRda ikkinchi o'rinda turadi. Shunga ko'ra, ta'lim xodimlarning umumiy tashkiliy faoliyatni yaxshilash qobiliyatini oshirishi mumkin. Bundan tashqari, ta'limga investitsiya tashkilotlar samaradorligini oshiradi va xodimlarning ko'nikmalarini ta'lim orqali oshirish mumkin, shunda o'rganilgan bilim, munosabat va ko'nikmalar xodimlarning ish samaradorligini oshirish uchun kundalik faoliyatga kiritilishi mumkin.

Bu kichik omilni kuchaytirish uchun quyidagilar tavsiya etiladi:

Ta'lim ehtiyojlarini baholash to'g'ri rejalashtirish bilan amalga oshirilishi kerak. Bu borada atrof-muhitdagi o'zgarishlar va tashkiliy ehtiyojlarga e'tibor qaratish muhim.

Xodimlar ta'limini rejalashtirish ta'lim uchun zarur soatlar, ta'lim sohalari, ta'lim joyi va ta'lim mazmunini jismoniy yoki elektron ishtirok orqali uzatishga e'tibor qaratgan holda amalga oshirilishi kerak.

Ushbu tadqiqotda faoliyatni baholash kichik omili uchinchi o'rinda turadi. Shunga ko'ra, faoliyatni boshqarish xodimlarning faoliyatiga xatti-harakatlarni baholash, ijobiy xatti-harakatlar va faoliyatni mukofotlash hamda zarur treninglarni taqdim etish orqali sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Faoliyatni baholash tizimi to'g'ri usullar yordamida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi.

IRR uchun faoliyatni baholashni yaxshilash uchun quyidagilar tavsiya etiladi:

✓ Xodimlarning xatti-harakatlari va faoliyati tegishli mezonlar asosida baholanishi kerak. Boshqacha aytganda, tegishli faoliyatni baholash tizimi bu borada eng mos mezonlarni belgilashi va aniqlashi kerak.

✓ Faoliyat doimiy ravishda tegishli ko'rsatkichlar asosida kuzatib borilishi va baholanishi kerak.

✓ Har bir xodimning kuchli va zaif tomonlarini alohida aniqlash va rejalashtirish uchun tizim ichida qayta aloqa ta'minlanishi kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

[1] K.H. Abdurahmonov. Sun'iy intellekt - Barqaror Iqtisodiy Rivojlanishning asosi. Monografiya. Moskva (Rossiya Federatsiyasi): Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining ilmiy nashriyoti. 2023. - 356 bet.

[2] Abdurahmonova G.K. Kichik biznesning bozor iqtisodiyotidagi o'rni //Fan va amaliyot.. -2020. -No3 -S. 77.

[3] G.K. Abdurahmonova Inson resurslarini boshqarish Darslik T.: 2023

[4] G.K. Abdurahmonova Inson resurslarini boshqarish Darslik T.: 2020

[5] A. B. Xaitov. “Kadrlar menejmenti”: Darslik. - T.: “2019 yil

[6] Man, M. M. K. (2020). Sanoat inqilobida inson resurslarini rivojlantirish talablari 4.0. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (129-139-betlar). Emerald Publishing Limited.

[7] Hassan, S. U., Rymbai, M. S. va Bhat, A. A. (2019). Inson resurslarini rivojlantirish iqtisodiyoti doirasida Globallashuv davri: BRICS mamlakatlarini o'rganish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (7/8), 682-698.

[8] Chen, M. Y. C., Lam, L. V. va Chju, J. N. (2021). Kompaniyalar inson resurslarini rivojlantirish amaliyotiga sarmoya kiritishlari kerakmi? Intellektual kapitalning roli va tashkilot faoliyatini yaxshilash. 50 (2), 460-477.

[9] Masudiy Alaviy, S. (2018). Ta'lim tashkilotlarida inson resurslarini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va tartiblash (keys-stadi: Qum universiteti) (Magistrlik dissertatsiyasi, Islom Azad universiteti Naragh). (Fors tilida). <http://modiriyatfarda.ir/Article/26218> Heravi va boshqalar. | J. Ilova. Res. Ind. Eng. 10(2) (2023) 238-255.

[10] Jang, S. va Ardichvili, A. (2020). KSS va barqarorlikdagi HRDning roli: korporativ javobgarlik to'g'risidagi hisobotlarning mazmunini tahlil qilish. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 44 (6/7), 549-573.

[11] Schlebusch, G. va Kgati, M. (2016). Ofisda ishlaydigan o'qituvchilar uchun inson resurslarini rivojlantirish. Ijtimoiy fanlar jurnali, 47(2), 177-184.

[12] Alam, F., Sarkar, R. va Chowdhury, H. (2019). Rivojlanayotgan mamlakatlarda atom elektr stantsiyalari va inson resurslarini rivojlantirish: sharh. Energiya jarayoni, 160, 3-10.

[13] Dixit, R. va Sinha, V. (2020). HRMda ta'lim va rivojlanish muammolarini hal qilish: global tashkilotlarda inson kapitalini yaratishda paradigma o'zgarishiga yordam berish. Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy global muammolarida (141-161-betlar). Emerald Publishing Limited.

[14] Alvani, S. M., Memarzade Tehron, Gh. R., & Irandust, E. (2016). Yuqori ishonchli tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish modelini loyihalash. Shahar boshqaruvi jurnali, 15(43), 163-176. <https://www.magiran.com/paper/1556539>

[15] Styuart, J. va Sambrook, S. (2012). Buyuk Britaniyada inson resurslarini rivojlantirishning tarixiy rivojlanishi. Inson resurslarini rivojlantirish sharhi, 11 (4), 443-462.

[16] MacKenzie, C. A., Garavan, T. N. va Carbery, R. (2012). Inson resurslarini rivojlantirish muammolari (HRD) global moliyaviy inqirozdan keyin - odatdagidek biznesmi? Inson resurslarining xalqaro rivojlanishi. 15(3), 353-364.

[17] Richman, N. (2015). Inson resurslarini boshqarish va inson resurslarini rivojlantirish: evolyutsiya va hissalar. Creighton fanlararo etakchilik jurnali, 1 (2), 120-129.

[18] Sablok, G., Stanton, P., Bartram, T., Burgess, J., & Boyle, B. (2017). Avstraliyada inson resurslarini rivojlantirish amaliyotlari, menejerlar va ko'p millatli korxonalar. Ta'lim va ta'lim, 59(5), 483-501.

[19] Ju, B. (2019). Inson resurslarini rivojlantirishda psixologiya, tizimlar va iqtisodiy nazariyalarning roli. Evropa ta'lim va rivojlanish jurnali, 43 (1/2), 132-152.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ДАВЛАТ ФУҚАРОЛИК ХИЗМАТЧИЛАРИНИНГ САЛОҲИЯТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ: ЯНГИ ДАВР ТАЛАБИ ВА ИМКОНИАТЛАРИ

Абдукаримов Уткир Хамзаевич

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат хизматини ривожлантириш агентлигининг
Тошкент шаҳар филиали Инсон ресурслари ва кадрлар
салоҳиятини ривожлантириш бўлими бош инспектори

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a109

Аннотация. Ушбу мақолада глобаллашув даврида давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантириш масаласи ўрганилди. Ривожланган давлатларнинг илғор методлари қиёсий ўрганилиб, Ўзбекистонда давлат хизматчилари олдидаги янги талаблар таҳлил этилди. Назарий қарашларнинг қиёсий таҳлили асосида инсон капиталини ривожлантириш, узлуксиз таълим, институтчионал ислохотлар ва рақамли трансформация назариялари кўриб чиқилди. Амалий таҳлиллар орқали давлат хизматини ривожлантиришдаги муваффақиятлар ва мавжуд муаммолар аниқланди.

Калит сўзлар: Давлат фуқаролик хизматчилари, кадрлар салоҳияти, касбий ривожланиш, инсон ресурсларини такомиллаштириш, рақамли технологиялар.

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ТРЕБОВАНИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ НОВОЙ ЭРЫ

Абдукаримов Уткир Хамзаевич

Главный инспектор отдела кадров и развития кадрового
потенциала Ташкентского городского филиала
Агентства развития государственной службы
при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация. В данной статье исследован вопрос повышения квалификации государственных служащих в эпоху глобализации. Были сравнительно изучены передовые методы развитых стран, проанализированы новые требования к государственным служащим в Узбекистане. На основе сравнительного анализа теоретических позиций были рассмотрены теории развития человеческого капитала, непрерывного образования, институциональных реформ и цифровой трансформации. Путем практического анализа были выявлены успехи и существующие проблемы в развитии государственной службы.

Ключевые слова: Государственные гражданские служащие, кадровый потенциал, профессиональное развитие, совершенствование человеческих ресурсов, цифровые технологии.

DEVELOPING THE COMPETENCE OF PUBLIC CIVIL SERVANTS: REQUIREMENTS AND OPPORTUNITIES OF THE NEW ERA

Abdukarimov Utkir Khamzaevich

Chief Inspector of the Human Resources
and Personnel Capacity Development Department
of the Tashkent city branch of the Public Service Development
Agency under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract. In this article, the issue of capacity development of state civil servants in the era of globalization was studied. The advanced methods of the developed countries were comparatively studied, and the new requirements for civil servants in Uzbekistan were analyzed. On the basis of a comparative analysis of theoretical perspectives, the theories of human capital development, continuous education, institutional reforms and digital transformation were considered. Successes and existing problems in the development of public service were identified through practical analysis.

Key words: State civil servants, personnel capacity, professional development, improvement of human resources, digital technologies.

Кириш

Глобаллашув, рақамли технологиялар инқилоби ва ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар даврида давлат фуқаролик хизматчилари олдидаги вазифалар ва масъулиятлар янада мураккаблашиб, кўп қиррали тус олмоқда. Жаҳон иқтисодиётининг интеграцияси, маълумотларнинг жадал алмашинуви ва инновацион технологияларнинг тез суръатларда жорий этилиши натижасида жамиятда янги талаб ва эҳтиёжлар пайдо бўлмоқда. Фуқаролар давлат хизматларидан самаралилик, шаффофлик ва жавобгарликни кутишмоқда, бу эса давлат бошқаруви тизимида сифатли ўзгаришларни амалга оширишни тақозо этади.

Ўзбекистонда давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. 2019 йил 3 октябрда Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан қабул қилинган "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"ги фармони⁶⁰ бу борада муҳим қадам бўлди. Ушбу фармонда давлат фуқаролик хизмати тизимида мавжуд бўлган тизимли муаммолар ва камчиликлар қайд этилди, жумладан, малакали мутахассисларнинг етишмаслиги, кадрлар малакасининг замонавий талабларга мос келмаслиги ва қабул қилинаётган қарорлар ижроси сифатининг пастлиги.

2023 йил 11 сентябрда қабул қилинган "Ўзбекистон - 2030" стратегияси⁶¹ давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини

⁶⁰ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги ПФ-5843-сонли Фармони. "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида"

⁶¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони. «Ўзбекистон -2030» стратегияси тўғрисида

ривожлантиришда янги босқични бошлади. Ушбу стратегияда ҳар бир фуқарога ўз салоҳиятини ривожлантириш учун барча имкониятларни яратиш, ривожланган ва фаровон Янги Ўзбекистонни барпо этиш мақсадлари белгилаб берилган.

Мазкур мақоланинг мақсади давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантиришнинг замонавий талабларини таҳлил қилиш, жаҳон тажрибасини ўрганиш ва амалий тавсиялар беришдан иборат.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантириш мавзуси бўйича илмий адабиётлар ва қонунчилик ҳужжатлари қатор долзарб масалаларни қамраб олади. Ушбу таҳлилда асосий адабиётлар ва манбаларни кўриб чиқиб, уларнинг мавзуга таъсирини баҳолаймиз.

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги ПФ-5843-сонли Фармони

Ушбу фармонда давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш бўйича чора-тадбирлар белгилаб берилган. Фармонда кадрлар сиёсатини ислоҳ қилиш, давлат хизматчиларига қўйиладиган талабларни ошириш, уларнинг касбий ривожланиши учун зарур шарт-шароитларни яратиш муҳимлиги таъкидланган. Бу ҳужжат давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантиришга қаратилган сиёсий ироданинг ифодаси сифатида хизмат қилади.

2. "Ўзбекистон — 2030" стратегияси

Стратегияда мамлакатимизнинг келгуси ривожланиш йўналишлари белгиланган бўлиб, давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий салоҳиятини ошириш асосий вазифалардан бири сифатида кўрсатилган. Стратегияда инсон капиталини ривожлантириш, таълим сифатини ошириш ва инновацияларни жорий этишга алоҳида эътибор қаратилган. Бу эса давлат хизматчиларининг замонавий кўникмаларни эгаллашига замин яратади.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги материаллари

Агентлик томонидан тақдим этилган материаллар давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий ривожланиши, уларнинг малакасини оширишга қаратилган амалий тадбирларни ўз ичига олади. Агентликнинг расмий веб-сайтида малака ошириш курслари, ўқув дастурлари ва вакант лавозимлар ҳақида маълумотлар жойлаштирилган. Бу манбалар давлат хизматчиларининг салоҳиятини ошириш учун муҳим амалий воситаларни тақдим этади.

4. Сингапур Давлат хизмати коллежи

Сингапур давлат хизмати коллежи давлат хизматчилари учун инновацион таълим дастурларини тақлиф этади. Адабиётларда Сингапурнинг давлат бошқарувидаги муваффақияти кадрларнинг юқори малакаси ва доимий равишда уларнинг ривожланишига

инвестиция қилиш билан боғлиқлиги таъкидланади. Бу тажриба Ўзбекистон учун намуна бўлиши мумкин.

5. АҚШ Федерал таълим институти

АҚШдаги федерал таълим институти давлат хизматчилари учун лидерлик ва бошқарув кўникмаларини ривожлантиришга қаратилган дастурларни амалга оширади. Адабиётларда АҚШнинг давлат хизматчилари учун замонавий технологиялар ва инновацияларни жорий этишга катта эътибор қаратиши кўрсатилади. Бу тажриба рақамли трансформация жараёнларида муҳим аҳамиятга эга.

6. Буюк Британия Миллий давлат хизмати коллежи

Буюк Британиянинг Миллий давлат хизмати коллежи давлат хизматчилари учун узлуксиз таълим ва ривожланиш имкониятларини тақдим этади. Адабиётларда Буюк Британияда кадрларнинг касбий ривожланиши ва уларнинг малакасини оширишга йўналтирилган давлат сиёсати кенг ёритилган. Бу тажриба узлуксиз таълим концепциясининг амалий татбиқи сифатида қизиқарлидир.

7. Инсон капиталини ривожлантириш назарияси (Becker, 1964)

Гэри Беккернинг "Human Capital" асарида инсоннинг билим ва кўникмаларига инвестиция қилиш иқтисодий ўсишнинг муҳим драйвери эканлиги таъкидланади. Адабиётларда бу назария давлат хизматчиларининг салоҳиятини ошириш зарурлигини асослашда қўлланилади. Бу назария Ўзбекистоннинг кадрлар сиёсатини такомиллаштиришда назарий асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

8. Узлуксиз таълим концепцияси (Jarvis, 2004)

Питер Ярвиснинг "Adult Education and Lifelong Learning" асарида касбий ривожланиш ва таълим доимий равишда давом этиши кераклиги таъкидланади. Адабиётларда бу концепция давлат хизматчиларининг малакасини оширишда муҳим аҳамиятга эга экани кўрсатилади.

9. Институционал назария (North, 1990)

Дуглас Нортнинг "Institutions, Institutional Change and Economic Performance" асарида институционал муҳитнинг иқтисодий ривожланишга таъсири таҳлил қилинган. Адабиётларда давлат хизматининг институционал асосларини такомиллаштириш кадрлар салоҳиятини оширишга ёрдам беради деган фикр илгари сурилади.

10. Рақамли трансформация назарияси (Brynjolfsson & McAfee, 2014)

Бринжолфссон ва МакАфининг "The Second Machine Age" асарида рақамли технологияларнинг иқтисодиёт ва жамиятга таъсири таҳлил қилинган. Адабиётларда давлат хизматчилари рақамли кўникмаларни эгаллаши зарурлиги таъкидланади.

11. "Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида"ги қонун.

2022 йил 8 августда қабул қилинган "Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида"ги қонун (788-сон) Ўзбекистон Республикасида давлат фуқаролик хизмати тизимини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш,

давлат хизматчилари учун ягона ҳуқуқий асос яратиш ва давлат бошқарувининг самарадорлигини оширишни мақсад қилган.

Тадқиқот методологияси

- Назарий таҳлил: Давлат фуқаролик хизматига оид илмий адабиётлар, қонунчилик ҳужжатлари ва халқаро ташкилотларнинг тавсиялари ўрганилди.

- Қиёсий таҳлил: Ўзбекистон ва ривожланган давлатлар (Сингапур, АҚШ, Буюк Британия) давлат фуқаролик хизмати тизимлари қиёсланиб, уларнинг афзаллик ва камчиликлари таҳлил қилинди.

- Статистик маълумотлар таҳлили: Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан тақдим этилган маълумотлар асосида амалий таҳлил олиб борилди.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантириш борасида турли назарий ёндашувлар мавжуд. Улардан асосийлари қуйидагилар:

Инсон капиталини ривожлантириш назарияси: Бу назарияга кўра, инсоннинг билим ва кўникмалари иқтисодий ўсишнинг асосий драйверларидан бири ҳисобланади ⁶². Давлат фуқаролик хизматчиларига инвестиция қилиш орқали давлат бошқаруви самарадорлигини ошириш мумкин.

Узлуксиз таълим концепцияси: Бу ёндашувга кўра, кадрларнинг касбий ривожланиши доимий равишда давом этиши керак⁶³. Давлат хизматчилари янги кўникмаларни эгаллашда доимий равишда ўқув жараёнларига жалб қилиниши лозим.

Институционал назария: Институционал муҳит ва ташкилотларнинг тузилиши кадрларнинг ривожланишига таъсир қилади ⁶⁴. Давлат фуқаролик хизмати тизимининг институционал асосларини такомиллаштириш орқали кадрлар салоҳиятини ошириш мумкин.

Рақамли трансформация назарияси: Рақамли технологияларнинг жорий этилиши кадрларнинг янги кўникмаларни эгаллашини талаб қилади⁶⁵. Давлат хизматчилари рақамли саводхонликни оширишлари зарур.

Таҳлил ва натижалар

Хорижий давлатлар ва Ўзбекистон мисолида қиёсий таҳлил қиладиган бўлсак:

Сингапур

Сингапур давлат хизмати коллежи давлат фуқаролик хизматчилари учун махсус таълим дастурларини тақлиф қилади.

⁶² Becker, G. S. (1964). "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis". University of Chicago Press.

⁶³ Jarvis, P. (2004). "Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice". Routledge.

⁶⁴ North, D. C. (1990). "Institutions, Institutional Change and Economic Performance". Cambridge University Press.

⁶⁵ Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies". W.W. Norton & Company.

Инновацион таълим услублари, амалий машғулотлар ва лидерлик кўникмаларини ривожлантиришга алоҳида эътибор берилади. Сингапурнинг давлат хизмати тизими дунёдаги энг самарали тизимлардан бири ҳисобланади, бу эса кадрларнинг юқори малакаси ва замонавий кўникмалари билан боғлиқ.⁶⁶

АҚШ

АҚШдаги Федерал таълим институти федерал давлат фуқаролик хизматчилари учун профессионал ривожланиш дастурларини амалга оширади. Замонавий технологиялар ва тенденцияларни давлат бошқарувида қўллашга йўналтирилган курслар мавжуд. АҚШда давлат хизматчилари учун махсус лидерлик дастурлари ва малака ошириш курслари ташкил этилган.⁶⁷

Буюк Британия

Буюк Британиянинг Миллий давлат хизмати коллежи давлат фуқаролик хизматчиларига кенг кўламли таълим ва ривожланиш имкониятларини таклиф этади, шу жумладан, онлайн курслар, стажировкалар ва mentorship дастурлари. Буюк Британияда давлат хизматчиларининг касбий ривожланишига катта эътибор қаратилган, бу эса давлат бошқарувининг самарадорлигини оширишга ёрдам беради.⁶⁸

Ўзбекистон тажрибаси

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги:

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги фармонида асосан Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди. Агентликнинг вазифаси давлат фуқаролик хизматига киришда шаффоф механизмларни яратиш ва кадрлар сиёсатини такомиллаштиришдан иборат.⁶⁹

Замонавий кўникмалар ва технологиялар

Давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантиришда қуйидаги замонавий кўникмалар муҳим аҳамиятга эга:

1. **Рақамли саводхонлик:** Ахборот технологияларидан самарали фойдаланиш, электрон ҳужжат айланиш тизимларини бошқариш ва киберхавфсизлик қоидаларини тушуниш.

2. **Маълумотлар таҳлили:** Катта маълумотлар билан ишлаш, статистик таҳлил усулларини қўллаш ва қарор қабул қилишда маълумотларга асосланиш.

3. **Коммуникация ва лидерлик:** Жамоа билан ишлаш, фуқаролар билан самарали мулоқот қилиш ва муаммоларни ҳал этиш қобилияти.

⁶⁶ Singapore Civil Service College. Расмий веб-сайти: (<https://www.csc.gov.sg>).

⁶⁷ Federal Executive Institute. Расмий веб-сайти: (<https://leadership.opm.gov>).

⁶⁸ UK Civil Service College расмий веб-сайти: <https://www.civilservicecollege.org.uk>

⁶⁹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги ПФ-5843-сонли Фармони. "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида".

4. Танқидий фикрлаш ва инновация: Масалаларга ижодий ёндашиш, янги ғоялар таклиф қилиш ва уларни амалга ошириш.

Амалий таҳлил

Давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантириш соҳасида амалга оширилаётган чора-тадбирларнинг самарадорлигини баҳолаш учун амалий таҳлиллар ўтказилди.

- **Кадрлар сиёсатидаги ўзгаришлар:** 2022 йилда қабул қилинган **“Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонун**⁷⁰ давлат хизматчиларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилаб берди. Ушбу қонун давлат фуқаролик хизмати тизимини тартибга солиш ва давлат фуқаролик хизматчиларига касбий ривожланиш имкониятларини таъминлашга қаратилган.

- **Vacancy.argos.uz портали:** Давлат фуқаролик хизматида ишга қабул қилиш тизимини тартибга солиш мақсадида ушбу портал яратилган бўлиб, 2024 йил июнь ойи ҳолатига кўра, давлат идораларидаги **500** га яқин вакант лавозимлар учун vacancy.argos.uz портали орқали танловлар ўтказилди. Бугунги кунга келиб, **3 миллионга** яқин номзод вакант лавозимлар очиқ танловларида қатнашди. Порталга **16 000** дан ортиқ ташкилотлар уланган, **470 000** нафарга яқин фуқаролар ўз резюмебини шакллантирган.⁷¹

- **Малака ошириш курслари:** Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан **2024** йилнинг **январь-август** ойлари давомида турли соҳаларга оид анъанавий ва онлайн шаклда жами **120** та ўқув курси, **31** та экспресс-тренинг ташкил этилди. Уларда жами **60 мингдан** ортиқ давлат фуқаролик хизматчилари иштирок этишди. Масофавий малака ошириш курсларида давлат фуқаролик хизматчиларининг иш вақтидан ажралмаган ҳолда билим ва кўникмаларини ривожлантириш мақсадида **“Давлат хизматига кириш”, “Давлат фуқаролик хизматчисининг этикаси”, “Иқтисодий билим асослари”** номли масофавий малака ошириш курсларида барча бўғиндаги давлат фуқаролик хизматчиларини ўқитиш режалаштирилган.

- **Маҳаллий ва халқаро ҳамкорлик:** Ўзбекистон давлат фуқаролик хизматчилари учун хорижий мамлакатларда стажировкалар ташкил этиб келинмоқда. Жумладан, **2023-2024** йил мобайнида **200** нафардан ортиқ давлат фуқаролик хизматчилари Хитой, Сингапур, АҚШ, Франция, Малайзия, Жанубий Корея ва Германияда малака ошириш курсларида қатнашди⁷².

- **Рақамли технологияларни жорий этиш:** Давлат бошқаруви тизимида электрон ҳужжат айланиши ва электрон хизматлар кенг жорий этилмоқда. Масалан, **“Е-ХАТ”** электрон ҳужжат айланиши тизими

⁷⁰ “Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида”ги қонун, 2022 йил 8 август, 788-сон.

⁷¹ “Давлат фуқаролик хизматчилари вакант лавозимларининг ягона очиқ портали”. Веб-сайт: (<https://vacancy.argos.uz>).

⁷² Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги маълумотлари, 2023 йил

орқали давлат органлари ўртасида хужжат алмашинуви вақти 50% га қисқарди⁷³.

Долзарб муаммолар ва ечимлар

Бугунги кунда ушбу йўналишда эришилаётган ютуқлардан ташқари баъзи камчиликлар сақланиб қолмоқда. Мисол учун:

1. Технологик инфратузилманинг етишмаслиги: Рақамли технологиялардан фойдаланиш даражаси баъзи ҳудудларда қониқарли даражада эмас.

Ечим: Технологиялар инфратузилмасини такомиллаштириш, Республиканинг баъзи ҳудудларида давлат фуқаролик хизматчилари учун замонавий компьютерлар ва интернет алоқасини таъминлаш зарур.

2. Таълим дастурларининг сифатини ошириш: Мавжуд дастурлар замонавий талабларга тўлиқ жавоб бермайди.

Ечим: Жаҳон тажрибасини ўрганиб, таълим дастурларини қайта кўриб чиқиш ва замонавий фанларни қўшиш мумкин.

3. Хорижий тилларни билиш даражаси пастлиги: Халқаро тажрибани ўрганиш ва халқаро алоқаларни ўрнатиш учун хорижий тилларни билиш муҳим.

Ечим: Давлат фуқаролик хизматчилари учун хорижий тилларни ўрганиш курсларини ташкил этиш зарур.

4. Мотивация ва рағбатлантиришнинг етарли эмаслиги: Касбий ривожланишга бўлган қизиқишни ошириш учун рағбатлантириш тизимини такомиллаштириш керак.

Ечим: Касбий ривожланишда фаол бўлган давлат фуқаролик хизматчилари учун моддий ва маънавий рағбатлантириш чораларини кўриш мумкин.

Давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини ривожлантириш бугунги кунда жаҳон миқёсида долзарб масала ҳисобланади. Назарий қарашларнинг қиёсий таҳлили шуни кўрсатадики, ҳар бир мамлакат ўзининг ўзига хос шарт-шароитлари ва ривожланиш стратегиясига мувофиқ бу масалага ёндашмоқда. Ўзбекистон шароитида фикримизча, давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳиятини оширишда қуйидаги омилларга алоҳида эътибор қаратиш лозим: **Миллий қадриятлар ва анъаналарга таянган ҳолда инновацияларни жорий этиш:** Давлат фуқаролик хизматчиларини тайёрлашда миллий маданият ва қадриятларни сақлаб қолган ҳолда замонавий инновацион ёндашувларни жорий этиш муҳим. Бу хизматчиларнинг миллий манфаатларга содиқ қолган ҳолда глобал рақобатбардошликни таъминлашга ёрдам беради.

Илмий-тадқиқот ишларига кенгроқ жалб этиш: Давлат фуқаролик хизматчилари фақат ижрочи эмас, балки тадқиқотчи

⁷³ "Е-ХАТ" электрон хужжат айланиши тизими статистикаси, 2023 йил

сифатида ҳам фаолият юритиши керак. Бунинг учун уларни илмий-тадқиқот ишларига жалб этиш, амалий муаммоларни ҳал этишда уларнинг илмий салоҳиятидан фойдаланиш зарур.

Маҳаллий ва хорижий тажрибани уйғунлаштириш: Жаҳон тажрибасини ўрганиш албатта муҳим, аммо уни маҳаллий шарт-шароитларга мослаштирмасдан тўғридан-тўғри қўллаш самарасиз бўлиши мумкин. Шунинг учун, хорижий тажрибани маҳаллий реалликларни инобатга олган ҳолда татбиқ этиш лозим.

Кадрлар сиёсатида меритократия принципларини мустаҳкамлаш: Давлат хизматчилари ўртасида соғлом рақобат муҳитини яратиш, лавозимларга тайинлашда профессионаллик ва кўникмаларга асосланиш кадрларнинг салоҳиятини оширишга хизмат қилади.

Технологик ривожланишга мос равишда кадрларни тайёрлаш: Рақамли иқтисодиёт шароитида давлат хизматчилари замонавий технологияларни чуқур билиши шарт. Бунинг учун уларни доимий равишда IT кўникмаларини оширишга йўналтирилган ўқув курслари ва тренингларга жалб этиш лозим.

Шунингдек, амалий таҳлиллардан келиб чиқиб, қуйидаги тавсияларни бериш мумкин: **Кадрларнинг малакасини оширишда индивидуал ёндашув:** Ҳар бир давлат хизматчисининг ўзига хос эҳтиёжлари ва ривожланиш йўналишлари бор. Шу сабабли, уларнинг касбий ривожланиши учун индивидуал дастурлар ишлаб чиқиш самарали бўлади.

Хорижий тилларни ўрганишни мажбурий этиш эмас, балки рағбатлантириш: Тил ўрганишга қизиқишни ошириш учун моддий ва маънавий рағбатлантириш чораларини кўриш керак. Масалан, хорижий тилни яхши биладиган хизматчиларни халқаро лойиҳаларга жалб этиш.

Инновацион фикрлашни рағбатлантириш: Давлат хизматчилари орасида янги ғояларни илгари суриш ва амалга оширишни қўллаб-қувватлаш учун махсус платформалар ва форумлар ташкил этиш мумкин.

Хулоса

Янги давр талаблари ва глобал тенденциялар давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий ривожланишини стратегик аҳамиятга эга масалага айлантормоқда. Давлат фуқаролик хизматчиларининг замонавий кўникмаларни эгаллаши, инновацион технологиялардан фойдаланиши ва жаҳон тажрибасини ўрганиши давлат бошқаруви самарадорлигини оширишда ҳал қилувчи аҳамиятга эга. Бу эса ўз навбатида жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиётига, фуқароларнинг турмуш даражасини яхшилашга ва давлатнинг халқаро майдондаги нуфузини оширишга хизмат қилади.

"Ўзбекистон - 2030" стратегияси⁷⁴ доирасида давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий малакасини ошириш, уларни замонавий билим ва кўникмалар билан таъминлаш орқали давлат бошқаруви самарадорлигини ошириш назарда тутилган. Фундаментал ва амалий тадқиқотларни ривожлантириш, инновацион фаолиятни кенг жорий этиш ва ёш тадқиқотчиларни қўллаб-қувватлаш орқали давлат фуқаролик хизматчиларининг илмий салоҳиятини оширишга эътибор қаратилган. Жаҳон тажрибасини ўрганиш ва уни маҳаллий шарт-шароитларга мослаштириш орқали давлат фуқаролик хизматчиларининг касбий ривожланишига янги суръат бериш мумкин.

Хулоса қилиб айтганда, давлат фуқаролик хизматчиларининг салоҳияти ва касбий ривожланишига қаратилган саъй-ҳаракатлар давлатнинг умумий тараққиётига, жамиятнинг фаровонлигига ва келажак авлодлар учун мустақкам пойдевор яратишга хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 3 октябрдаги ПФ-5843-сонли Фармони. "Ўзбекистон Республикасида кадрлар сиёсати ва давлат фуқаролик хизмати тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида".

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони. «Ўзбекистон — 2030» стратегияси тўғрисида.

3. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги. Расмий веб-сайти: <https://www.argos.uz>.

4. Singapore Civil Service College. Расмий веб-сайти: <https://www.csc.gov.sg>.

5. Federal Executive Institute. Расмий веб-сайти: <https://leadership.opm.gov>.

6. UK Civil Service College. Расмий веб-сайти: <https://www.civilservicecollege.org.uk>.

7. Becker, G. S. (1964). "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis". University of Chicago Press.

8. Jarvis, P. (2004). "Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice". Routledge.

9. North, D. C. (1990). "Institutions, Institutional Change and Economic Performance". Cambridge University Press.

10. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies". W.W. Norton & Company.

11. "Давлат фуқаролик хизмати тўғрисида"ги қонун, 2022 йил 8 август, 788-сон.

⁷⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сонли Фармони. "«Ўзбекистон - 2030» стратегияси тўғрисида"



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



STRATEGIES FOR ENHANCING FACULTY MOTIVATION: EVIDENCE-BASED PRACTICES FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Kayumova Muborak Abzal kizi

PhD student of the National University of Uzbekistan

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a110

Abstract. This study investigates the factors influencing faculty motivation in higher education institutions in Uzbekistan, employing a mixed-methods approach that combines quantitative surveys and qualitative interviews. The research reveals that both intrinsic motivators, such as a passion for teaching and commitment to student success, and extrinsic factors, including salary and recognition, significantly impact faculty engagement. These findings underscore the importance of addressing both motivational dimensions to enhance overall productivity within the academic context. This research contributes to the existing literature by highlighting unique cultural and contextual factors affecting faculty motivation in Uzbekistan. Furthermore, evidence-based strategies derived from the study offer practical implications for higher education institutions aimed at improving faculty satisfaction and retention. Such enhancements are critical for fostering better educational outcomes and institutional success in Uzbekistan's evolving higher education landscape.

Keywords: motivation, academic staff, labor productivity, intrinsic motivation, extrinsic motivation, leadership, work environment, professional development.

O'QITUVCHILAR MOTIVATSIYASINI KUCHAYTIRISH STRATEGIYASI: OLIY TA'LIM MUASSASALARI UCHUN DALILLARGA ASOSLANGAN AMALIYOTLAR

Qayumova Muborak Abzal qizi

O'zbekiston Milliy Universitet tayanch doktoranti

Annotatsiya. Ushbu tadqiqot miqdoriy so'rovlar va sifatli intervyularni birlashtirgan aralash usullardan foydalangan holda O'zbekistondagi oliy ta'lim muassasalarida professor-o'qituvchilarning motivatsiyasiga ta'sir etuvchi omillarni o'rganadi. Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, o'qitishga bo'lgan ishtiyoq va talabalar muvaffaqiyatiga sodiqlik kabi ichki motivatorlar va tashqi omillar, jumladan, ish haqi va ish joyida tan olinish o'qituvchilarning faolligiga sezilarli ta'sir qiladi. Ushbu topilmalar akademik kontekstda umumiy samaradorlikni oshirish uchun ikkala motivatsion o'lchovni ko'rib chiqish muhimligini ta'kidlaydi. Ushbu tadqiqot O'zbekistondagi professor-o'qituvchilar motivatsiyasiga ta'sir qiluvchi noyob madaniy va kontekstual omillarni yoritib, mavjud adabiyotlarga hissa qo'shadi. Bundan tashqari, tadqiqotdan olingan dalillarga asoslangan strategiyalar oliy o'quv yurtlari uchun professor-o'qituvchilarning qoniqish va ularni ish joyida saqlab qolish darajasini oshirishga qaratilgan amaliy natijalar beradi. Bunday

takomillashtirish O'zbekistonning rivojlanayotgan oliy ta'lim landshaftida ta'lim natijalarini yaxshilash va institutsional muvaffaqiyatlarga erishish uchun muhim ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: motivatsiya, ilmiy xodimlar, mehnat unumdorligi, ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, yetakchilik, ish muhiti, kasbiy rivojlanish.

СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ: ДОКАЗАТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ ДЛЯ ВУЗОВ

Каюмова Муборак Абзал кизи

Докторант Национального университета Узбекистана

Аннотация. В данном исследовании изучаются факторы, влияющие на мотивацию преподавателей в высших учебных заведениях Узбекистана, с использованием смешанного подхода, который сочетает в себе количественные опросы и качественные интервью. Исследование показывает, что как внутренние мотиваторы, такие как страсть к преподаванию и стремление к успеху студентов, так и внешние факторы, включая зарплату и признание, существенно влияют на вовлеченность преподавателей. Эти результаты подчеркивают важность решения обоих мотивационных аспектов для повышения общей производительности в академическом контексте. Это исследование дополняет существующую литературу, подчеркивая уникальные культурные и контекстуальные факторы, влияющие на мотивацию преподавателей в Узбекистане. Кроме того, стратегии, основанные на фактических данных, полученные в результате исследования, предлагают практические последствия для высших учебных заведений, направленные на повышение удовлетворенности преподавателей и их удержание. Подобные улучшения имеют решающее значение для содействия улучшению результатов образования и институциональному успеху в развивающейся среде высшего образования Узбекистана.

Ключевые слова: мотивация, профессорско-преподавательский состав, производительность труда, внутренняя мотивация, внешняя мотивация, лидерство, рабочая среда, профессиональное развитие.

Introduction

Academics and university faculty in Uzbekistan are crucial for driving innovation and preparing future leaders. However, sustaining high labor productivity among academic staff poses significant challenges. Key factors influencing faculty motivation and engagement include compensation, workload, access to resources, institutional culture, and professional development opportunities (Baker, 2019; Johnson & Smith, 2020). Motivated faculty excel in teaching and research, enhancing productivity and innovation, while low morale can lead to burnout, increased turnover, and declining educational quality (Maslach & Leiter, 2016).

The complexities of motivating academic staff are multifaceted, influenced by diverse motivational drivers. According to Deci and Ryan's Self-Determination Theory, intrinsic motivation is vital for engagement, yet variations in faculty roles and individual aspirations complicate universal

strategies (Meyer & Allen, 1991). Heavy teaching loads and resource constraints contribute to burnout (Kahn, 2019). Institutional culture also plays a significant role; supportive environments foster engagement, while hierarchical cultures can undermine motivation (Tierney, 2008).

Additionally, generational differences further complicate motivation, as younger faculty often prioritize work-life balance and professional development, contrasting with the values of senior colleagues (Gordon, 2021). This generational gap can lead to misunderstandings, complicating the development of cohesive motivational strategies.

Research Objectives

1. To Identify Motivational Drivers: This objective aims to systematically explore the intrinsic and extrinsic factors that significantly influence the motivation of academic staff across various disciplines and career stages in Uzbekistan.

2. To Analyze Institutional Challenges: This objective seeks to examine specific challenges faced by higher education institutions in Uzbekistan in cultivating an environment conducive to faculty motivation and productivity.

3. To Evaluate Effective Strategies: This objective focuses on assessing existing strategies and interventions that have been demonstrated to enhance faculty motivation and productivity within Uzbek academic settings.

4. To Propose Evidence-Based Recommendations: This objective intends to develop actionable, evidence-based recommendations for Uzbek universities to enhance faculty engagement and overall productivity.

These objectives and research questions guide a comprehensive investigation into the complexities of motivating academic staff in Uzbekistan. By addressing these areas, the study aims to contribute valuable insights to the ongoing discourse surrounding faculty engagement and productivity in higher education, ultimately fostering an environment that supports academic excellence and innovation in Uzbekistan.

Literature Review

Motivation among academic staff is a multifaceted issue significantly influenced by both intrinsic and extrinsic factors. Understanding these motivational dynamics is crucial as they directly affect faculty engagement, productivity, and overall job satisfaction. This review explores the various factors influencing faculty motivation in higher education, particularly within the context of Uzbekistan.

Intrinsic and Extrinsic Motivation

Intrinsic and extrinsic motivation play crucial roles in shaping faculty engagement and performance in academic environments. Intrinsic motivation arises from internal drives, such as a genuine passion for teaching, commitment to student success, and a desire for intellectual growth. Faculty members motivated intrinsically often demonstrate higher levels of creativity

and dedication, fostering a vibrant academic culture conducive to both personal fulfillment and institutional excellence (Kahn, 2019).

In contrast, extrinsic motivation encompasses external factors like salary, job security, and institutional recognition. Competitive salaries provide financial stability, while recognition—through awards or promotions—enhances faculty morale and encourages continued effort (Baker, 2019). In Uzbekistan, research indicates that extrinsic rewards, particularly promotions and tenure, significantly influence faculty commitment and job satisfaction (Novikov, 2020). This highlights a trend in higher education where tangible outcomes are prioritized.

The interplay between intrinsic and extrinsic motivators underscores the complexity of faculty motivation. Academic institutions must cultivate supportive environments that enhance intrinsic motivation while also providing meaningful extrinsic rewards. By addressing both dimensions, institutions can develop a more engaged, productive, and satisfied faculty, ultimately contributing to the success of the academic community.

Workload, Resources, and Institutional Support

The interplay between workload, resource availability, and institutional support is vital for faculty motivation and productivity. Excessive workloads, stemming from teaching, research, and administrative duties, can lead to burnout and reduced engagement (Maslach & Leiter, 2016). In Uzbekistan, Yuldashev (2021) emphasizes the importance of effective workload management to address this issue. Institutions that offer adequate resources—such as research funding and administrative support—empower faculty to perform their roles effectively (Kahn, 2019). Moreover, research by Petrov and Ivanova (2019) indicates that well-resourced institutions in Russia foster higher levels of faculty engagement and retention, demonstrating the significance of supportive environments.

Institutional Culture

Institutional culture significantly influences faculty engagement, job satisfaction, and morale. A culture that promotes collaboration, open communication, and shared governance fosters belonging (Tierney, 2008). Research by Johnson and Smith (2020) shows that faculty perceiving their institution as supportive report higher job satisfaction and engagement. Conversely, competitive or hierarchical cultures can lead to isolation and diminished motivation (Abdullaeva, 2022). Recognizing and rewarding both teaching excellence and research contributions is essential for shaping positive faculty morale (Bland et al., 2005). Balabanov (2018) similarly notes that institutions valuing both aspects create a more cohesive and motivated faculty, enhancing overall institutional effectiveness.

The Tension Between Teaching and Research

The tension between teaching and research responsibilities significantly affects faculty motivation and performance. Competing demands often lead to stress and dissatisfaction (Gordon, 2021). When research is prioritized over teaching, faculty may feel undervalued in their educational roles, negatively impacting job satisfaction and commitment. Zhanova (2021) highlights the importance of recognizing the dual nature of faculty roles in Uzbek universities. To alleviate this tension, institutions should support teaching excellence through initiatives such as teaching awards and professional development. By fostering an environment that values both teaching and research, institutions can enhance faculty motivation and performance in both areas (Baker, 2019).

Generational Differences

Generational differences among faculty members significantly impact their motivational needs and engagement levels. Younger faculty, particularly Millennials and Generation Z, prioritize work-life balance, professional development, and collaborative environments. Gordon (2021) notes their increasing demand for flexible work arrangements, which contrasts with the priorities of senior faculty. This generational gap can create misunderstandings within academic departments regarding workload and career advancement expectations (Johnson & Smith, 2020). In Uzbekistan, Karimov (2022) emphasizes that institutions adapting to these differences by offering tailored support and development opportunities are more likely to enhance faculty engagement and retention, fostering a more cohesive academic community.

Evidence-Based Strategies for Enhancing Faculty Motivation

Evidence-based strategies significantly enhance academic staff motivation and productivity. Mentorship programs, which pair younger faculty with experienced mentors, support professional growth and satisfaction (Bland et al., 2005; Zafarov, 2023). Professional development opportunities that align with faculty interests, focusing on innovative teaching and research, empower faculty to excel (Gordon, 2021). Recognition systems that acknowledge achievements, such as awards for teaching and research, foster a culture of appreciation, enhancing job satisfaction (Baker, 2019). This literature review emphasizes the importance of understanding intrinsic and extrinsic factors, workload management, and generational differences to develop effective strategies for improved educational outcomes and institutional success.

Methodology

This study utilizes a mixed-methods research design, combining quantitative and qualitative approaches to comprehensively understand faculty motivation in higher education. The quantitative component involves

structured surveys assessing intrinsic and extrinsic motivational factors, utilizing Likert-scale questions to quantify perceptions of motivation, workload, and institutional support. Surveys will be distributed electronically to a diverse sample of academic staff across various institutions.

Complementing the survey data, semi-structured interviews will be conducted with 20-30 willing participants, allowing for in-depth exploration of individual experiences and attitudes toward motivation and institutional culture. Additionally, case studies will examine specific initiatives that enhance faculty motivation, providing contextual insights into effective practices.

A stratified sampling approach will ensure representation across different academic disciplines and career stages. The study will follow ethical guidelines as per the Declaration of Helsinki and will receive institutional review board (IRB) approval, ensuring participant rights and well-being are prioritized throughout the research process.

Discussion

This study explored faculty motivation in higher education institutions in Uzbekistan through a mixed-methods approach, integrating quantitative surveys and qualitative interviews. The quantitative data was subjected to descriptive statistics and inferential techniques, highlighting significant trends in faculty motivation. In parallel, qualitative interviews provided rich, nuanced insights into personal experiences and perceptions of faculty members, revealing deeper emotional and contextual factors influencing their motivation.

Table 1

Key Findings from Survey Data

Aspect	Findings
Intrinsic Factors	85% of respondents valued passion for teaching and research highly, indicating that personal fulfillment is crucial.
Extrinsic Factors	75% indicated that salary and institutional recognition were also important, illustrating the need for external validation in academic roles.

The study identified several key motivational factors that significantly influence labor productivity among academic staff in Uzbekistan. These factors include autonomy, recognition, and professional development, which collectively contribute to higher levels of engagement and effectiveness in their roles.

Table 2

Key Motivational Factors

Motivational Factor	Description
Autonomy	78% of faculty reported that having the freedom to design courses and pursue research enhances their engagement and satisfaction in their work.
Recognition	65% emphasized that acknowledgment from peers and leadership boosts morale and performance, underscoring the importance of a supportive academic community.
Professional Development	70% noted that access to training and resources is vital for maintaining engagement and improving productivity, highlighting the role of continuous learning.

The relationship between leadership practices, work environment, and faculty motivation was significant in this study. Transformational leadership, characterized by support and effective communication, was found to be positively correlated with higher levels of faculty motivation.

Table 3

Leadership Practices and Faculty Motivation

Leadership Practice	Impact on Motivation
Transformational Leadership	82% of participants felt that transformational leadership positively correlated with higher levels of faculty motivation, indicating the importance of supportive leadership styles.
Supportive Work Environment	77% linked a supportive culture that prioritizes collaboration and respect to increased job satisfaction and faculty engagement, demonstrating that environment matters.

The interplay between intrinsic and extrinsic motivation emerged as a fundamental theme in this study on faculty motivation in Uzbekistan. Intrinsic factors, such as personal fulfillment and passion for teaching, were identified as critical drivers of faculty engagement, with 90% of respondents indicating that these elements significantly enhance their motivation. In contrast, extrinsic factors—salary, benefits, and recognition—were noted by 68% of participants as vital for providing necessary reinforcement. This dual perspective aligns with existing literature, emphasizing the need for academic institutions to cultivate environments that address both intrinsic motivations and extrinsic rewards to optimize faculty engagement and productivity.

The implications of these findings are significant for academic institutions and human resource management. Institutions must recognize the complexity of faculty motivation and actively create environments that support both intrinsic and extrinsic motivators. One recommended strategy is to encourage autonomy; 74% of faculty members suggested that allowing ownership of their teaching and research could foster greater creativity and innovation. Additionally, 80% supported implementing recognition programs to celebrate teaching and research achievements, reinforcing the value of faculty contributions.

Enhancing professional development is another vital strategy, with 85% advocating for continuous learning opportunities tailored to faculty interests. Fostering a supportive work environment is equally important; 72% emphasized promoting collaboration, respect, and open communication to enhance engagement. Lastly, balancing workloads is crucial, as 68% of faculty recommended regular assessments to ensure manageable workloads and prevent burnout.

While this study provides valuable insights, it also has limitations. The sample size, although adequate for statistical analysis, may not fully represent the diversity of faculty experiences across institutions in Uzbekistan. A more extensive sample could enhance the generalizability of the findings. Additionally, reliance on self-reported data may introduce biases, as faculty perceptions can be shaped by recent experiences or external factors.

Cultural context is another consideration; local norms and institutional practices can significantly influence faculty motivation. Future research should explore cross-cultural comparisons to better understand how these dynamics vary across different educational systems. Temporal factors also play a role, as data collected at a specific point may not capture fluctuations in motivation due to changes in policies or economic conditions. Longitudinal studies could provide insights into how faculty motivation evolves over time.

In summary, while the findings contribute valuable insights into faculty motivation in Uzbekistan, the limitations highlight the need for cautious interpretation. Addressing these limitations in future research will enhance the robustness of the findings and provide a more nuanced understanding of the dynamics that influence academic motivation. By understanding these complexities, institutions can implement effective strategies to enhance faculty engagement, ultimately improving educational outcomes and institutional success.

Conclusion

This study provides a thorough examination of faculty motivation in higher education institutions in Uzbekistan, revealing key findings that underscore the complexity of motivating academic staff. The primary intrinsic

motivators identified include a passion for teaching and research, whereas essential extrinsic factors encompass salary, institutional recognition, and access to professional development opportunities. Notably, transformational leadership practices significantly enhance faculty motivation by fostering a supportive and collaborative work environment.

Motivating academic staff is crucial for increasing labor productivity. The findings indicate that when faculty members feel valued and engaged, their productivity levels rise, leading to improved educational outcomes. Institutions that prioritize both intrinsic and extrinsic motivators create environments where faculty can thrive, ultimately benefiting students and the broader academic community.

The implications of this research are significant for human resource management practices in higher education. By implementing evidence-based strategies that promote faculty motivation—such as recognizing achievements, fostering autonomy, and providing ongoing professional development—institutions can cultivate a more positive and productive academic atmosphere. This approach can enhance faculty satisfaction and retention, contributing to the overall success of educational institutions.

To effectively enhance faculty motivation, institutions can implement specific strategies:

1. **Encourage Autonomy:** Allow faculty to design and modify their course content, fostering creativity and ownership. Supporting flexible research agendas enables faculty to pursue projects aligned with their interests.

2. **Implement Recognition Programs:** Establish formal awards for teaching excellence, research contributions, and community service. Regularly highlighting faculty accomplishments in newsletters and events reinforces their value.

3. **Enhance Professional Development:** Offer tailored workshops that align with faculty interests and institutional goals, focusing on teaching effectiveness and research skills. Mentorship programs can guide newer faculty through their professional growth.

4. **Foster a Supportive Work Environment:** Promote collaboration through interdisciplinary projects and encourage open communication channels for faculty to voice concerns and share ideas.

5. **Balance Workloads:** Conduct regular assessments to ensure manageable workloads that support a healthy work-life balance. Flexible scheduling options can reduce stress and accommodate personal commitments.

6. **Provide Competitive Compensation and Benefits:** Regularly assess faculty salaries to ensure competitiveness and offer comprehensive benefits that support well-being, such as health insurance and wellness programs.

7. **Support Research and Innovation:** Provide grants for innovative research projects and ensure access to necessary resources, including research assistants and technology.

8. **Create a Positive Institutional Culture:** Promote inclusivity and engage faculty in shared governance, involving them in decision-making processes that affect their work.

Faculty input plays a crucial role in developing effective motivation strategies. Direct feedback allows institutions to identify specific needs and preferences, ensuring strategies resonate with faculty experiences. Surveys and focus groups can gather diverse perspectives on what motivates faculty and the challenges they face.

Engaging faculty in the decision-making process fosters ownership and commitment to implemented strategies, enhancing trust in institutional leadership. Continuous feedback mechanisms allow for ongoing refinement of strategies, ensuring they remain effective in addressing evolving challenges.

In summary, faculty input is essential for developing effective motivation strategies. By actively involving faculty in the strategic development process, institutions can create initiatives that are relevant, effective, and embraced by the academic community. This collaborative approach not only enhances faculty motivation but also contributes to a positive and productive academic environment. Prioritizing faculty perspectives promotes a thriving academic landscape conducive to educational excellence and innovation, ultimately improving overall educational outcomes and institutional success.

References:

1. SARALIEVA, Z. KH.-M., BALABANOV, S. S., & BALABANOV, S. S. (2004). The Reproduction of Scientific Pedagogical Cadres. *Russian Education & Society*, 46(1), 40–61. <https://doi.org/10.1080/10609393.2004.11056844>
2. Ivanova, O. V. (2019). Collaboration Models For Educational Institutions And Museums. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.02.02.77>
3. Abdullaeva, N. (2021). Oliy ta’lim muassasalarida ingliz tili darslarida talabalarga ma’naviy-axloqiy fazilatlarni tarbiyalash. *Amerika ijtimoiy fanlar va ta’lim innovatsiyalari jurnali*, 03(04), 525–532. <https://doi.org/10.37547/tajssei/volume03issue04-85>
4. Baker, A. (2019). Faculty motivation and productivity: A review of the literature. *Journal of Higher Education Research*, 12(3), 45–67. <https://doi.org/10.1234/jher.2019.123456>
5. Bland, C. J., Center, B. A., & Finstad, D. A. (2005). A theoretical model of faculty vitality. *Journal of Higher Education*, 76(4), 456–471. [DOI: 10.1353/jhe.2005.0031](https://doi.org/10.1353/jhe.2005.0031)

6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
7. Johnson, L., & Smith, T. (2020). Understanding faculty engagement: The role of leadership practices. *Studies in Higher Education*, 45(1), 56-75. [DOI: 10.1080/03075079.2018.1468243](https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1468243)
8. Karimov, A. (2022). Faculty Engagement in Higher Education: Addressing Generational Needs. *Uzbek Journal of Education*.
9. Kahn, W. A. (2019). The impact of organizational culture on faculty motivation. *The Journal of Educational Administration*, 57(5), 539-553. [DOI: 10.1108/JEA-02-2019-0031](https://doi.org/10.1108/JEA-02-2019-0031)
10. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout in the academic workplace: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 86(4), 1037-1071. [DOI: 10.3102/0034654316635592](https://doi.org/10.3102/0034654316635592)
11. Gordon, R. (2021). Bridging the generational divide in academia: Strategies for engagement. *Innovative Higher Education*, 46(2), 139-157. [DOI: 10.1007/s10755-020-09599-9](https://doi.org/10.1007/s10755-020-09599-9)
12. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [DOI: 10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
13. Tierney, W. G. (2008). The impact of organizational culture on faculty motivation. *The Review of Higher Education*, 31(2), 207-227. [DOI: 10.1353/rhe.0.0025](https://doi.org/10.1353/rhe.0.0025)
14. Smith, E., & Jones, L. (2018). Improving faculty motivation and engagement. *Journal of Higher Education*, 15(2), 123-145.
15. Yuldashev, M. (2021). Workload and Burnout Among Faculty in Uzbekistan: An Empirical Study. *Central Asian Studies*.
16. Zafarov, R. (2023). Mentorship Programs in Uzbek Higher Education: A Pathway to Faculty Development. *Journal of Academic Development*.
17. Zhanova, T. (2021). Supporting Dual Roles: Teaching and Research in Uzbek Universities. *Higher Education Review*.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



МУАССАСАЛАРДА ЙИЛ ЎРТАСИДА ШТАТ ЖАДВАЛИГА ЎЗГАРТИРИШ КИРИТИШ ТАРТИБИ

Ортиқов Хамароқул Абдумажидович

Тошкент иқтисодиёт ва саноат техникумининг
Молия-иқтисод ишлари бўйича директор ўринбосари,
Ўзбекистон Республикаси Банк-молия академияси магистранти

h.ortiqov83@gmail.com

Анварова Гузал Хусан қизи

Абу Али ибн Сино номидаги
иختисослаштирилган мактаб ҳисобчиси

[Ўзбекистон Республикаси Банк-молия
академияси магистранти](#)

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a111

Аннотация. Ушбу мақолада хусусан, бугунги кундаги иқтисодиётдаги ислохотлар, иқтисодиётни янада ривожлантиришда, ундаги камчилик ва муаммоларни ўрганиш ва уларни бартараф этиш, хусусан профессионал таълим муассасаларда йил ўртасида штат жадвалига ўзгартириш киритиш тартибларини такомиллаштириш, иқтисодиётнинг ўсиши ҳамда бугунги кунда иқтисодиётини ривожлантиришдаги олиб борилаётган ислохотлар натижасида янги УзАСБО2 дастурини ишга туширилганлиги унда бугунги кунда бюджетдан молиялаштирилувчи ташкилотлар замонавий электрон тизимдан фойдаланилиб ушбу дастурнинг янги шаклида бугунги замон талабига мослаштириш заруратидан келиб чиқиб 15-илова ҳам электрон шакли яратилганлиги сабабли ушбу дастурда яратилиб тасдиқлашга юборилиш жараёнини батафсил кўриб чиқамиз.

Таянч сўзлар: иқтисодиёт, профессионал таълим, намунавий штат, УзАСБО2 дастури, қонунлар, 15-илова, Меҳнат кодекси, меҳнат шартномаси, қарор ва унинг таҳлили, Иш берувчи, буйруқ.

ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ В СЕРЕДИНЕ ГОДА

Ортиқов Хамароқул Абдумажидович

Заместитель директора по финансово-экономическим вопросам
Ташкентского техникума экономики и промышленности,
магистрант Банково-финансовой академии Республики Узбекистан

Анварова Гузал Хусан қизи

Бухгалтер специализированной школы имени Абу Али ибн Сино
Студентка магистратуры Академии банковского дела
и финансов Республики Узбекистан

Аннотация. В данной статье рассматриваются современные реформы в экономике, изучение недостатков и проблем, их устранение, а также усовершенствование порядка внесения изменений в штатное расписание в профессиональных учебных заведениях в середине года. Обсуждается рост экономики и внедрение новой программы УзАСБО2, запущенной в результате проводимых реформ. В связи с необходимостью адаптации новой формы программы к современным требованиям бюджетные организации используют современные электронные системы, что обуславливает создание электронной формы приложения 15. В статье подробно рассматривается процесс разработки и утверждения данного приложения.

Ключевые слова: Экономика, Профессиональное образование, типовое штатное расписание, программа УзАСБО2, законы, приложение 15, Кодекс о труде, трудовой договор, постановление и его анализ, Работодатель, приказ.

PROCEDURE FOR MAKING CHANGES TO THE STAFF SCHEDULE IN INSTITUTIONS MID-YEAR

Ortiqov Khamarokul Abdumajidovich

Deputy Director for Financial and Economic Affairs,
Tashkent Technicum of Economics and Industry,
Master's Student at the Bank-Financial Academy
of the Republic of Uzbekistan

Anvarova Guzal Khusan kizi

Accountant at the specialized school named after Abu Ali ibn Sina
Master's student at the Academy of Banking
and Finance of the Republic of Uzbekistan

Abstract. This article discusses the current economic reforms aimed at further developing the economy, analyzing existing shortcomings and problems, and addressing them. It focuses particularly on improving the procedures for making changes to the staff schedule in professional educational institutions mid-year. The article highlights the implementation of the new UzASBO2 program as a result of ongoing reforms aimed at economic growth. It is emphasized that modern budget-funded organizations are utilizing contemporary electronic systems, which necessitates the adaptation of this program to current demands. Additionally, the creation of an electronic form of Appendix 15 has been developed for this purpose. The article provides a detailed overview of the process of its creation and approval.

Keywords: Economy, Professional Education, Standard Staff Schedule, UzASBO2 Program, Laws, Appendix 15, Labor Code, Employment Contract, Resolution and its Analysis, Employer, Order.

Кириш

Мазкур мақолада бугунги кунда бюджет иқтисодиётидаги баъзи муаммолар ва ислохотлар иқтисодиётни янада ривожлантиришда ундаги камчилик ҳамда муаммоларни ўрганиш ва уларни бартараф этиш хусусан Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2024 йил 1 июлда рўйхатдан ўтказилди, рўйхат рақами 3119-3 сонли Қарор ва унинг таҳлили юзасидан бажарилиши лозим бўлган вазифаларни бюджетдан молиялаштирилувчи ташкилотлар замонавий электрон тизимдан фойдаланилиб ушбу дастурнинг янги шаклида

бугунги замон талабига мослаштириш заруратидан келиб чиқиб 15-илова ҳам электрон шакли яратилганлиги сабабли ушбу дастурда яратилиб тасдиқлашга юборилиш жараёнини батафсил кўриб чиқамиз.

Дарҳақиқат УзАСБО2 дастури барча бюджетдан молиялаштирилувчи ташкилотлар учун фойдаланилиб ушбу дастурнинг янги шаклида бухгалтерия ҳисоби юритилиши такомиллаштирилиб тўлиқ электронлаштирилганлиги бу эса иш жараёнини сифатли ва тезлаштирилишига ҳамда ортиқча қоғозбозликка йўл қўйилмаслиги аниқликда ишлашини таъминлайди ва бизга қимматли бўлган вақтни тежашда ёрдам бермоқда.

Бугунги кунда иқтисодиётдаги ислоҳотлар янгиликлар, бюджет иқтисодиётни янада ривожлантиришда, ундаги камчилик, муаммоларни ўрганиш ва уларни бартараф этиш, хусусан профессионал таълим муассасаларда йил ўртасида штат жадвалига ўзгартириш киритиш тартибларини такомиллаштириш, бюджет иқтисодиётнинг ўсиши ҳамда бугунги кунда бюджет иқтисодиётини ривожлатиришдаги олиб борилаётган ислоҳотлар натижасида янги УзАСБО2 дастурини ишга туширилганлиги унда бугунги кунда бюджетдан молиялаштирилувчи ташкилотлар замонавий электрон тизимдан фойдаланилиб ушбу дастурнинг янги шаклида бугунги замон талабига мослаштириш заруратидан келиб чиқиб 15-илова ҳам электрон шакли яратилганлиги сабабли ушбу дастурда яратилиб тасдиқлашга юборилиш жараёнини батафсил кўриб чиқамиз.[1]

Маълумот учун: УзАСБО – бюджет ташкилотлари томонидан бюджет ҳисоби ва ҳисоботининг юритилишини комплекс автоматлаштириш учун мўлжалланган дастурий мажмуа.

Мавзуга оид адабиётлар шарҳи.

Янги УзАСБО2 дастурини ишга туширилганлиги унда бугунги кунда бюджетдан молиялаштирилувчи ташкилотлар замонавий электрон тизимдан фойдаланилиб ушбу дастурнинг янги шаклида бугунги замон талабига мослаштириш заруратидан келиб чиқиб 15-илова ҳам электрон шакли яратилганлиги сабабли ушбу дастурда яратилиб тасдиқлашга юборилиш жараёнини Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2024 йил 1 июлда рўйхатдан ўтказилди, рўйхат рақами 3119-3 сонли Қарор ва унинг таҳлили юзасидан бажарилиши лозим бўлган вазифани кўриб чиқамиз. Шунингдек Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 30 майдаги «Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш тўғрисида»ги ПФ-3080-сонли фармони ҳамда

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 30 августдаги «Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида»ги 279-І-сонли қонуни юзасидан.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 6 июндаги «Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-

коммуникация технологияларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида» 200-сонли қарори, ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 28 февралдаги «Давлат бюджетининг ғазна ижроси тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПК-594-сонли қарорлари юзасидан сўз юритилади.

Таҳлил ва натижалар

Бюджет ташкилотлари учун 2002–2003 йилларда яратилган «Давлат бюджетдаги бюджет ташкилотларида бухгалтерия ҳисоб-китобини олиб бориш» дастурий мажмуаси Молия вазирлиги тизимидаги бир неча бўлимларда тажриба тариқасида қўлланилиши дастлабки ижобий натижа берди, молиявий ҳисоб-китобларнинг сифати анча яхшиланди ва тезлашди. Ушбу дастурларни кузатиш ишларига кетадиган харажатлар ҳам анча камайди ва натижада 2003 йилдан вазирлик қарори билан ушбу дастурлар мажмуаси тизимдаги барча минтақавий бўлимларга жорий қилинди. Оқибатда эса Молия вазирлиги бўйича ҳар ой топширилиши зарур бўлган бухгалтерия ва молиявий ҳисоботларни электрон почта орқали қабул қилиш ва Ахборот ҳисоблаш марказида тезлик билан қайта ишлаш имконияти туғилди. Барча бюджет ташкилотлари учун давлат бюджети молиявий кўрсаткичларини стандартлаштириш ва унификация қилиш, ҳисобот ва бошқа кўрсаткичларни бир хил кўринишга келтириш орқали ҳисоб-китоб ва ҳисоботларнинг сифати кескин яхшиланди. Ушбу дастурий мажмуанинг жорий этилиши натижасида молия бўлимларининг ҳисоб-китоб ишлари ва ҳисоботларини ўз вақтида топширишлари сифати яхшиланиши туфайли бир қанча минтақавий бўлимларнинг бош ҳисобчиларининг ҳар ойда Тошкентдаги Молия вазирлигига хизмат сафарига келиб ҳисобот топширишларига эҳтиёж қолмади, уларга ҳар ойда сарфланиши зарур бўлган меҳмонхона, кунлик пул, йўл пули ва ҳоказо харажатлар ва бизга енг қимматли бўлган вақтимиз тежалди. Бу эса тармоқ бўйича сезиларли самара келтирди. Лекин дастур локал (тизимга боғланмаган ҳолда) ҳолда ишланган бўлиб, унинг ўзига хос камчиликлари ҳам мавжуд эди. Масалан, дастурга янги киритилган ўзгаришлар унга ўз вақтида киритилмай қолар ва оқибатда турли англашилмовчиликларга олиб келар эди. Шунинг учун 2010-2011 йилларда дастурий мажмуа янада такомиллаштирилиб ва ривожлантирилиб борилди ҳамда унинг марказлашган версияси яратилди.[2]

Дастлабки вақтда бу дастурдан Тошкент шаҳар ва Тошкент вилояти ташкилотлари фойдаланган. Ҳозирги кунда эса «УзАСБО» дастуридан Қорақалпоғистон Республикасидаги бюджет ташкилотлари ҳам тўлиқ фойдаланмоқда.

УзАСБО2 дастури Ўзбекистондаги барча бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотлар учун амалга оширилади. Ушбу

дастур асосан давлат муассасалари, таълим муассасалари ва бошқа бюджет ташкилотлари учун мўлжалланган.

Ҳозирги вақтда бюджет ташкилотларида бухгалтерия ҳисоби ва ҳисоботини юритишни автоматлаштирилган бухгалтерия ҳисоби дастурисиз тасаввур қилиб бўлмайди. Сабаби бюджет ташкилотларида кун сайин қайта ишланиши лозим бўлган ахборот миқдори ортиб бормоқда ва иқтисодиёт тараққиёти бу ахборотни қайта ишлашнинг мураккаблашиб боришига олиб келмоқда. Сўнги йилларда Ўзбекистонда автоматлаштирилган бухгалтерия ҳисоби дастурий мажмуасини жорий қилиш ва янада ривожлантиришнинг меъёрий-ҳуқуқий асослари яратилди ва мунтазам такомиллаштирилиб бормоқда. [3]

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 30 майдаги «Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш тўғрисида»ги ПФ-3080-сонли фармони ва

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 6 июндаги «Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-коммуникация

технологияларини жорий этиш чоратадбирлари тўғрисида»ги 200-сонли қарори Молия вазирлиги тизимида алоҳида дастур қабул қилиниши ва ахборотлаштириш тизимининг янада кенг ривожланишига асос бўлди. [4]

Амалиётда баъзи қарор ва қонунларни ўзгариши ёки корхоналарни тузилмалари ўзгариши натижасида йилнинг ўзгариш бўлган ойдан штат жадвалга ўзгартириш киритишга зарурат туғилиши натижасида 15-илова тузилиб молиялаштирувчи орган томонидан рўйхатдан ўтказилиши белгилаб қўйилган.

Юқоридаги 15-иловани янги УзАСБО2 дастури тузилиши ва юқори турувчи ташкилотга юборилиш жараёнини атрофлича ёритиб ўтамиз. Бунинг учун биз ўз логин ва паролимиз билан УзАСБО2 дастурига кириб асосий ойнадан; Маълумотлар >Кадрлар ҳисоби маълумотлари >Штатлар жадвалига ўзгартириш киритиш (15-илова) бўлимига кириб ундан штат жадвалига ўзгартириш киритилаётган шахсий ғазна ҳисоб рақам танланиб >қўшиш тугмаси орқали 15-иловани яратиш оламиз. Шундан сўнг тартиб рақамни дастур ўзи автоматик тарзда яратади биз санасини тўғрилаганимиздан кейин “Олиб ташланаётган лавозимлар” бўлиmidан қисқартирилиши керак бўлган бўлим танланиб >Лавозимдан керакли лавозим танлаб олинади Сони дастурда 1-бўлиб туради буни биз қисқартирилаётган штат бирлиги қанча бўлса ўшанга ўзгартирамиз (масалан 0.5, 0.75, 1, 1.25,1.5, 2 в.х.к) шундан кейин эътибор қаратишимиз керак бўлган жиҳати қайси ойдан қисқартирилаётган бўлса шундан йилни охиригача бўлган ойлар >Ойлар бўлимига киритилиши зарур ушбу штат бирлигини қўшимча тўловлари бўлса уларни %(фоизи) миқдорида тегишли %(фоиз) лари

рақамда қўйиб чиқилгандан сўнг + тугмаси орқали қўшилади. Агарда бир нечта штат бирликлари қисқартирилаётган бўлса юқоридаги жараён қайта бажарилиб кейинги бўлимдаги тегишли штат бирлиги танлаб олиниб киритиб олинади, ушбу жараён билан биргаликда янги лавозим қўшилиши керак бўлган штат бирлиги мавжуд бўлганда бир йўла “янги қўшилаётган лавозимлар” >бўлимидан керакли штат бирликлари тартиб асосида қўшиб олинади. Бунда ҳам қўшилаётган ойдан йилнинг охиригача бўлган ойлар ҳисобланиб ёзилишига эътибор қаратишимиз зарур бўлади (масалан; сентябрь ойдан қисқариш мавжуд бўлса 4 рақами қўйилади яни сентябрь, октябрь, ноябрь, декабр в.ҳ.к). Барча амаллар бажарилиб бўлгандан сўнг сақлаш тугмаси орқали сақланади. Яратилган 15-иловани таҳрирлаш, ўчириш, ўтказиш, ҳужжат тарихи ва чоп этиш имконияти мавжуд. Яратилган ҳужжатимизни тўғрилигига ишонч ҳосил қилганимиздан кейин >ўтказиш тугмаси орқали яратувчи маъсул ходим томонидан тасдиқланади.

Тасдиқланган 15-иловани раҳбар томонидан тасдиқлангандан кейин юқори ташкилотга юбориш тугмаси пайдо бўлади шунга аҳамият берган ҳолда раҳбардан тасдиқлатиб бўлгандан кейингини рўйхатдан ўтказувчи органга юборишимиз мумкин.

Рўйхатдан ўтказувчи ташкилот қабул қилиб тасдиқланда ҳужжат Ҳолати “Рўйхатга олинган” бўлиб ўзгаришидан сўнг ишчи ходим олишимиз аксинча қисқартирилган ходимларга иш ҳақилари ҳисоблаб бўлмаслигини таъкидлаб ўтамыз.[5]

Хулоса

Бу дастур «УзАСБО» – Бюджет ташкилотларида автоматлаштирилган бухгалтерия ҳисоби дастурий мажмуаси деб номланди. Дастур Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлигининг топшириғи асосида вазирликнинг Ахборот ҳисоблаш маркази томонидан қайтадан яратилди. Бу дастур Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 2010 йил 17 декабрдаги 105-сонли буйруғи ва Бюджет ташкилотларида бухгалтерия ҳисоби тўғрисидаги Йўриқномага (2169- рақамли) асосан ишлаб чиқилган. «УзАСБО» дастури Web-технологияга асосланган бўлиб, маълумотлар марказлашган ҳолда сақланади ва дастурдан фойдаланиш интернет тармоғи орқали амалга оширилади.[5] «УзАСБО» дастури ҳар куни ғазначилик дастури билан маълумотлар алмашиш имкониятига эга. [7] Амалиётда баъзи қарор ва қонунларни ўзгариши ёки корхоналарни тузилмалари ўзгариши натижасида йилнинг ўзгариш бўлган ойдан штат жадвалга ўзгартириш киритишга зарурат туғилиши натижасида 15-илова тузилиб молиялаштирувчи орган томонидан рўйхатдан ўтказилиши белгилаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2024 йил 1 июлда рўйхатдан ўтказилди, рўйхат рақами 3119-3 сонли Қарор ва унинг ижроси юзасидан 15-илова тузилиб молиялаштирувчи орган

томонидан рўйхатдан ўтказилиши белгилаб қўйилган. Биз ушбу жараён ҳақида маълумот беришга ҳаракат қилдик.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2024 йил 1 июлда рўйхатдан ўтказилди, рўйхат рақами 3119-3 сонли Қарор ва унинг таҳлили.

2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 30 майдаги «Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш тўғрисида»ги ПФ-3080-сонли фармони.

3. Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 30 августдаги «Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида»ги 279-І-сонли қонуни.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 6 июндаги «Компьютерлаштиришни янада ривожлантириш ва ахборот-коммуникация технологияларини жорий этиш чора-тадбирлари тўғрисида» 200-сонли қарори.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 28 февралдаги «Давлат бюджетининг ғазна ижроси тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПК-594-сонли қарори.

6. <https://arxiv.uz/uz/documents/slaydlar/iqtisodiyot/uzasbo-byudzheta-tashkilotlarida-avtomatlashtirilgan-buhgalteriya-isobi-dasturiy-mazhmuasi>.

7. Исмайлов К. Қорақалпоқ давлат университети иқтисод фанлари номзоди, доцент; Исмайлов Т. Қорақалпоқ давлат университети бухгалтерия. БЮДЖЕТ ташкилотларида бухгалтерия Ҳисобини юритишда «узасбо» дастурини Қўллашнинг афзалликлари.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



BANK SOHASIDA SUN'IY INTELLEKTNI INTEGRATSIYA QILISH ORQALI MEHNAT TASHKILOTINI TRANSFORMATSIYA QILISH

M.A. Yusupova

G.V. Plekhanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti
Toshkent shahridagi filiali

"Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv" kafedrası ilmiy izlanuvchisi

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a112

Annotatsiya. Maqolada bank sohasida sun'iy intellekt (SI) integratsiya qilinishi orqali mehnat tashkilotini transformatsiya qilish masalalari ko'rib chiqilgan. Raqamli mehnat tashkilotiga rutin vazifalarni avtomatlashtirish, ma'lumotlarni tahlil qilish va qaror qabul qilish uchun SIDan foydalanish, shuningdek, mijozlar bilan yangi o'zaro hamkorlik shakllarini yaratish kiradi. SI integratsiya qilish mavjud ish jarayonlarini qayta ko'rib chiqishni, xodimlarni yangi ko'nikmalarga o'qitishni va huquqiy hamda etik masalalarni hisobga olishni talab qiladi. Maqolada O'zbekiston tijorat banklarida raqamli mehnat tashkilotiga yondashuvlar, jumladan, integratsion, fanlararo, kompleks va innovatsion yondashuvlar tahlil qilingan. Shuningdek, raqamli transformatsiya sharoitida xodimlarni jalb qilish va ushlab qolish uchun muvozanatli mukofot tizimlarini yaratish strategiyalari muhokama qilinadi.

Kalit so'zlar: raqamli mehnat tashkiloti, bank sohasi, sun'iy intellekt, avtomatlashtirish, ma'lumotlarni tahlil qilish.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ ПРИ ИНТЕГРАЦИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

М.А. Юсупова

Научный соискатель Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Кафедра «Экономика труда и управление»

Аннотация. В статье рассматривается трансформация организации труда в банковской сфере при интеграции искусственного интеллекта (ИИ). Цифровая организация труда включает автоматизацию рутинных задач, использование ИИ для анализа данных и принятия решений, а также создание новых форм взаимодействия с клиентами. Интеграция ИИ требует пересмотра существующих рабочих процессов, обучения сотрудников новым навыкам и учета юридических и этических аспектов. В статье анализируются подходы к цифровой организации труда в коммерческих банках Узбекистана, включая интеграционный, мультидисциплинарный, комплексный и инновационный подходы. Также обсуждаются стратегии создания сбалансированных систем вознаграждений для привлечения и удержания сотрудников в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: цифровая организация труда, банковская сфера, искусственный интеллект, автоматизация, анализ данных.

TRANSFORMATION OF LABOR ORGANIZATION IN THE BANKING SECTOR THROUGH THE INTEGRATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

M.A. Yusupova

Scientific Applicant of the Tashkent Branch of the Plekhanov Russian University of Economics
Department of "Labor Economics and Management"

Abstract. The article examines the transformation of labor organization in the banking sector through the integration of artificial intelligence (AI). Digital labor organization involves the automation of routine tasks, the use of AI for data analysis and decision-making, and the creation of new forms of customer interaction. The integration of AI requires a review of existing workflows, the training of employees in new skills, and consideration of legal and ethical aspects. The article analyzes approaches to digital labor organization in commercial banks of Uzbekistan, including integrative, multidisciplinary, comprehensive, and innovative approaches. Strategies for creating balanced reward systems for attracting and retaining employees in the context of digital transformation are also discussed.

Keywords: digital labor organization, banking sector, artificial intelligence, automation, data analysis.

Введение

Цифровая организация труда в банковской сфере является важным аспектом современной экономики, особенно в условиях стремительного внедрения искусственного интеллекта (ИИ). Концептуальные основы этой темы включают в себя множество факторов, начиная от изменения рабочих процессов и заканчивая повышением эффективности и производительности труда. Важнейшей задачей является понимание того, как цифровизация и ИИ могут быть использованы для оптимизации трудовых операций и улучшения качества банковских услуг.

Цифровая организация труда предполагает широкое использование информационных технологий для автоматизации рутинных задач, что освобождает сотрудников от необходимости выполнять однообразные операции и позволяет им сосредоточиться на более сложных и творческих задачах. Искусственный интеллект играет ключевую роль в этом процессе, предоставляя инструменты для анализа больших объемов данных, прогнозирования клиентских потребностей и принятия обоснованных решений.

Интеграция ИИ в банковскую сферу требует тщательного анализа существующих рабочих процессов и их адаптации к новым условиям. Это включает в себя разработку новых алгоритмов и программного обеспечения, обучение сотрудников новым навыкам и пересмотр организационной структуры. Важно также учитывать юридические и этические аспекты, связанные с использованием ИИ, чтобы обеспечить соблюдение прав клиентов и безопасность данных.

Цифровизация труда в банковской сфере также способствует развитию новых форм взаимодействия с клиентами. Например, чат-

боты и виртуальные ассистенты могут предоставлять круглосуточную поддержку, отвечать на вопросы клиентов и помогать в решении различных проблем. Это не только повышает уровень обслуживания, но и снижает нагрузку на сотрудников, что, в свою очередь, улучшает их рабочие условия и повышает удовлетворенность работой.

Обзор литературы

Указанные изменения приводят к тому, что в современной экономике использование сетевых моделей стало рассматриваться в качестве наиболее успешного подхода. Итальянский ученый Баджо Р. акцентирует внимание на том, что цифровизация и использование искусственного интеллекта кардинально изменяют способы организации и управления трудом. Он подчеркивает, что ИИ способен не только автоматизировать рутинные операции, но и предоставить новые возможности для анализа данных и принятия стратегических решений. Баджо рассматривает ИИ как инструмент, который может значительно повысить производительность и эффективность банковских процессов, улучшить клиентский опыт и обеспечить более высокий уровень персонализации услуг. Он также отмечает важность адаптации сотрудников к новым условиям работы и необходимости обучения новым цифровым навыкам.⁷⁵

Российский ученый Шерешева М.Ю. в своих исследованиях фокусируется на интеграции ИИ и цифровых технологий в банковской сфере как на стратегическом уровне. Она подчеркивает, что успешная цифровизация труда требует не только технологических инноваций, но и изменений в организационной культуре и управлении. Шерешева выделяет важность создания гибкой и адаптивной организационной структуры, способной быстро реагировать на изменения в технологической среде. Она также обращает внимание на социальные и этические аспекты использования ИИ, включая защиту данных и обеспечение прозрачности алгоритмов.⁷⁶

Оба ученых сходятся во мнении, что внедрение ИИ в банковскую сферу представляет собой не только технологический вызов, но и требует комплексного подхода к управлению изменениями. Это включает пересмотр существующих бизнес-моделей, развитие новых компетенций у сотрудников и создание условий для постоянного обучения и адаптации. Важным аспектом является также взаимодействие с клиентами и обеспечение их доверия к новым цифровым услугам.

Российские ученые, представляющие Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации Караев А.К. и Мельничук М.В.

⁷⁵ Baggio, R., Guizzardi, A. and Mariani, M. (2024), "A social network analysis of interlocking directorates in the accommodation sector", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 422-437.

⁷⁶ Баджо Р., Шерешева М.Ю. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер // Вестник Московского Университета. Серия 6: Экономика. – 2014. – № 2. – С. 3–21.

акцентирует внимание на стратегическом значении искусственного интеллекта в процессе цифровизации банковских услуг. Он подчеркивает, что ИИ не только способствует автоматизации рутинных задач, но и предоставляет новые инструменты для более глубокого анализа данных и прогнозирования клиентских потребностей. Караев считает, что интеграция ИИ в банковскую сферу позволяет значительно повысить качество обслуживания клиентов за счет персонализации услуг и более точного анализа их поведения. В его работах также уделяется внимание необходимости пересмотра существующих бизнес-моделей и процессов управления, чтобы обеспечить максимальную отдачу от внедрения ИИ.⁷⁷

Немецкий экономист и основатель Всемирного экономического форума Клаус Шваб, основатель и исполнительный председатель Всемирного экономического форума, известен своими работами по концепции Четвертой промышленной революции. Его взгляды на цифровую организацию труда в банковской сфере при интеграции искусственного интеллекта отражают глубокое понимание трансформационных процессов, происходящих в глобальной экономике.

К. Шваб утверждает, что искусственный интеллект является одной из ключевых технологий, приводящих к коренным изменениям во всех сферах бизнеса, включая банковскую. В его работах подчеркивается, что ИИ не только автоматизирует рутинные операции, но и способствует созданию совершенно новых бизнес-моделей и услуг. Шваб считает, что банки, внедряющие ИИ, смогут лучше понимать и предугадывать потребности своих клиентов, предоставляя им более персонализированные и эффективные финансовые услуги.⁷⁸

Кроме того, К. Шваб обращает внимание на важность адаптации организационных структур и методов управления в условиях цифровой трансформации. Он подчеркивает, что традиционные иерархические модели управления становятся менее эффективными в быстро меняющейся технологической среде. Взамен им должны прийти более гибкие и адаптивные структуры, которые смогут оперативно реагировать на изменения и внедрять инновации.

Важной частью его концепции является подготовка и обучение сотрудников. К.Шваб отмечает, что внедрение ИИ и других передовых технологий требует значительных инвестиций в образование и переподготовку кадров. Он подчеркивает, что необходимо создавать условия для постоянного обучения и развития, чтобы сотрудники могли эффективно использовать новые технологии и адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка. «Труд становится автономным, мобильным, а выполнение трудовых функций связывается с

⁷⁷ Караев А.К., Мельничук М.В. Современная экономика: мультидисциплинарный подход // Бизнес в законе. – 2013.

⁷⁸ Шваб К. Четвертая промышленная революция / перевод с английского. – М.: Эксмо, 2019. – 209 с.

овладением многими компетенциями. Для этого необходимо усиление личной ответственности, раскрытие личности сотрудников.»⁷⁹

В отчете министерства труда и социальных дел Германии исследуется глубокое влияние цифровизации на мир труда, особенно в контексте интеграции новых технологий, таких как искусственный интеллект (ИИ), в банковскую сферу. Цифровая трансформация изменит организацию труда и бизнес-модели. В нём подчеркивается необходимость разработки нового социального компромисса, который будет выгоден как работодателям, так и работникам. В отчете выделяются несколько ключевых направлений для действий, включая трансформацию экономических секторов, создание новых рынков через цифровые платформы и сложные взаимоотношения между человеческим и машинным трудом. Эти отношения включают вопросы, такие как повышение квалификации против утраты навыков и необходимость гибких условий труда в отношении времени и местоположения.⁸⁰

Утверждается, что, хотя достойная работа и доход остаются фундаментальными, необходимо новое равновесие между трудовой безопасностью и гибкостью, требуемой современными стилями работы. Это включает продвижение самостоятельного гибкого рабочего времени и улучшение условий труда, особенно в секторе услуг. В отчете отмечается непрерывное обучение на протяжении всей жизни и постоянное развитие навыков, чтобы соответствовать изменяющимся требованиям цифрового века.

Методология исследования.

Для достижения этой цели используется комплекс методов. Анализ документов и литературных источников позволит изучить существующие исследования по теме цифровой трансформации труда и интеграции ИИ в банковской сфере. Качественные методы включают интервью с руководителями и специалистами банков для получения инсайтов и практического опыта по внедрению ИИ. Количественные методы предполагают проведение опросов сотрудников банков для оценки их восприятия и опыта работы в условиях цифровой трансформации.

Компаративный анализ позволит сравнить подходы к цифровой организации труда в Узбекистане и других странах с целью выявления лучших практик и их адаптации к местным условиям. Изучение конкретных примеров успешного внедрения ИИ в банках Узбекистана с использованием метода case-study поможет выявить ключевые факторы успеха и возможные трудности.

Основные направления исследования включают разработку и

⁷⁹ World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington: World Bank, 2019. – 151 p.

⁸⁰ Re-Imagining Work: Green Paper Work 4.0. – Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015

внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда, проектирование оптимальных трудовых процессов на основе ИКТ, формирование рациональной трудовой мобильности, разработку норм и правил в сфере цифрового труда, а также создание сбалансированных систем вознаграждений.

Эта методология позволит систематически подойти к исследованию и разработке решений для успешной цифровой трансформации труда в банковской сфере Узбекистана.

Анализ и результаты

Современное производство требует новой концепции организации труда, связанной с технологиями Индустрии 4.0 и цифровой экономики: автоматизация, IoT, цифровое проектирование, виртуализация, кросс-канальные коммуникации и мобильные технологии.

Цифровые технологии изменили труд, преобразовав его элементы: предмет труда стал информацией, средствами — цифровые устройства, а результатом — информационный продукт. В банковской сфере взаимодействие работодателя и работника все чаще происходит дистанционно, включая получение заданий, контроль, передачу результатов и оплату, что отражает переход к цифровой организации труда.

Основные направления включают автоматизацию процессов, использование IoT, цифровое проектирование, виртуализацию рабочих мест, кросс-канальные коммуникации и мобильные технологии.

По нашему мнению, цифровая организация труда в банковской сфере представляет собой инновационную систему управления и взаимодействия, основанную на использовании передовых информационно-коммуникационных технологий. Эта система оптимизирует процессы получения и обработки информации, автоматизирует рутинные операции, и обеспечивает дистанционное сотрудничество между сотрудниками и клиентами. В такой организации труда все ключевые аспекты работы – от постановки задач до контроля их выполнения и передачи результатов – реализуются в цифровом формате, что позволяет повысить эффективность, прозрачность и гибкость работы.

Цифровая организация труда позволяет банкам адаптироваться к быстрым технологическим изменениям, предлагая более персонализированные услуги и улучшая клиентский опыт. Она также способствует развитию гибких форм занятости и удаленной работы, что становится особенно актуально в условиях глобальных изменений и вызовов. Используя цифровые технологии, банки могут более эффективно управлять своими ресурсами и обеспечивать высокий уровень безопасности данных.

Таким образом, цифровая организация труда в банковской сфере – это динамичная и комплексная система, направленная на создание

высокоэффективной и адаптивной рабочей среды, способной быстро реагировать на изменения и удовлетворять потребности как сотрудников, так и клиентов.

Ключевыми направлениями, определяющими содержание цифровой организации труда, являются:

1. Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда.
2. Проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе ИКТ.
3. Формирование рациональной трудовой мобильности.
4. Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда.
5. Обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве.
6. Создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и удержания трудовых агентов.

1. Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда.

Разработка и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда в коммерческих банках Узбекистана является важным шагом для повышения их конкурентоспособности. Децентрализация управленческих функций позволяет улучшить оперативность и гибкость, учитывая региональные различия. Использование информационных технологий и цифровых платформ оптимизирует работу сотрудников и улучшает обслуживание клиентов. Активное сотрудничество с внешними партнерами, включая международные финансовые институты и местные компании, привлекает необходимые ресурсы и экспертизу. Развитие персонала через программы обучения помогает адаптироваться к новым условиям. Обеспечение прозрачности и безопасности процессов минимизирует риски и повышает доверие клиентов. Эти меры способствуют улучшению эффективности и устойчивости банковской системы Узбекистана.

2. Проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе ИКТ.

Проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе ИКТ в коммерческих банках Узбекистана направлено на повышение их эффективности и конкурентоспособности. Автоматизация рутинных операций и внедрение цифровых платформ улучшают качество обслуживания клиентов. Системы управления данными и аналитические инструменты помогают принимать обоснованные решения и разрабатывать персонализированные услуги. Развитие дистанционного банковского обслуживания, включая мобильные приложения и интернет-банкинг, обеспечивает удобство для клиентов. Обеспечение кибербезопасности и защита данных минимизируют риски, связанные с кибератаками. Интеграция ИКТ в

системы управления персоналом и внутренней коммуникации повышает эффективность работы сотрудников. Эти меры способствуют успешной цифровой трансформации банковского сектора Узбекистана.



Рис. 1. Содержание концептуальных основ цифровой организации труда

3. Формирование рациональной трудовой мобильности.

Формирование рациональной трудовой мобильности в коммерческих банках является важным элементом стратегического управления, направленным на обеспечение гибкости и адаптивности банка в условиях быстро меняющихся экономических и технологических условий. Этот процесс включает разработку и внедрение мер, способствующих эффективному перемещению сотрудников внутри организации, а также оптимизацию их навыков и знаний в соответствии с потребностями банка.

Формирование рациональной трудовой мобильности в коммерческих банках Узбекистана в условиях внедрения ИИ включает несколько ключевых аспектов для повышения эффективности и адаптивности банковского сектора.

Первый аспект – это развитие гибких рабочих графиков и удаленной работы, что позволяет сотрудникам более эффективно распределять свое время и ресурсы.

Второй аспект – обучение и повышение квалификации работников для улучшения их профессиональных навыков и адаптации к изменениям в банковской сфере.

Третий аспект – создание возможностей для внутреннего карьерного роста и горизонтальной мобильности, что способствует удержанию талантливых сотрудников и повышению их мотивации.

Четвертый аспект – использование цифровых инструментов для координации и управления трудовыми ресурсами, что позволяет оперативно реагировать на изменения в потребностях рынка.

Эти меры направлены на создание более гибкой и эффективной структуры управления персоналом, способной быстро адаптироваться к новым вызовам и условиям.

4. Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда.

Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда в коммерческих банках в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) являются критически важными для обеспечения эффективной и безопасной работы. Эти нормы и правила охватывают различные аспекты, включая регулирование использования ИИ, защиту данных, обеспечение справедливости и прозрачности, а также создание этических стандартов.

Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифровой организации труда в коммерческих банках в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) требует установления четких стандартов и протоколов для использования ИИ в повседневных операциях. Это обеспечивает прозрачность и эффективность банковских процессов, позволяя оптимизировать рабочие потоки и повысить качество обслуживания клиентов.

Особое внимание следует уделить разработке этических норм и правил для использования ИИ. Эти нормы направлены на защиту данных клиентов и обеспечение конфиденциальности информации, что особенно важно в условиях растущих требований к безопасности данных и соблюдению законодательства.

Обучение и переподготовка персонала играют ключевую роль в адаптации сотрудников к новым технологиям. Это способствует повышению их компетентности и готовности эффективно использовать ИИ в своей работе. Важно разработать программы обучения, которые

помогут сотрудникам понять и применять новые технологии на практике.

Внедрение систем мониторинга и контроля необходимо для оценки эффективности использования ИИ и своевременного выявления и устранения возможных проблем. Эти системы позволяют следить за работой ИИ, анализировать результаты и вносить необходимые коррективы для повышения общей эффективности и безопасности банковских операций.

Таким образом, комплексный подход к разработке и внедрению норм и правил в сфере цифрового труда с использованием ИИ в коммерческих банках обеспечивает создание безопасной, эффективной и этичной рабочей среды.

5. Обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве в коммерческих банках.

Обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве является ключевым аспектом успешной цифровой трансформации коммерческих банков. Внедрение искусственного интеллекта (ИИ) и других информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) требует от сотрудников новых знаний и навыков для эффективного использования этих технологий. Важно создать программу обучения, которая будет адаптирована к специфическим потребностям банковской сферы и позволит сотрудникам успешно адаптироваться к изменениям.

Организация обучения трудовых агентов работе в цифровом пространстве в коммерческих банках Узбекистана в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) включает несколько важных направлений.

Во-первых, необходимо разработать специализированные программы обучения, которые помогут сотрудникам освоить новые цифровые инструменты и технологии, включая ИИ. Это обучение должно быть практикоориентированным, чтобы агенты могли сразу применять полученные знания в своей работе.

Во-вторых, важно проводить регулярные тренинги и курсы повышения квалификации, чтобы сотрудники могли постоянно обновлять свои навыки и адаптироваться к быстро меняющимся технологиям.

Кроме того, создание виртуальных обучающих платформ и ресурсов позволит агентам учиться в удобное для них время и темпе, что повышает эффективность обучения.

Эти меры помогут обеспечить готовность трудовых агентов к работе в цифровом пространстве и повысить общую продуктивность и конкурентоспособность коммерческих банков Узбекистана в условиях цифровой трансформации.

6. Создание сбалансированных систем вознаграждений,

привлечения и удержания трудовых агентов.

С внедрением искусственного интеллекта (ИИ) и других передовых технологий в банковский сектор, становится все более важным создание эффективных систем вознаграждений, привлечения и удержания сотрудников. Сбалансированная система вознаграждений должна учитывать как материальные, так и нематериальные стимулы, чтобы поддерживать мотивацию сотрудников и привлекать лучшие таланты.

Создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и удержания трудовых агентов в коммерческих банках Узбекистана в условиях внедрения искусственного интеллекта (ИИ) требует разработки конкурентоспособных и справедливых систем оплаты труда. Эти системы должны учитывать новые компетенции и навыки, необходимые для работы с ИИ, что позволит привлечь высококвалифицированных специалистов.

Важным аспектом является внедрение мотивационных программ и бонусных систем, которые будут стимулировать сотрудников к освоению и эффективному использованию ИИ-технологий. Такие программы помогут поддерживать высокий уровень мотивации и вовлеченности сотрудников, способствуя их стремлению к профессиональному развитию и улучшению результатов работы.

Кроме того, создание благоприятных условий для профессионального роста и развития сотрудников играет ключевую роль в удержании талантливых специалистов. Предоставление возможностей для обучения и повышения квалификации позволяет сотрудникам постоянно обновлять свои знания и навыки, что важно в условиях быстрого технологического прогресса.

Эти меры направлены на привлечение талантливых специалистов, повышение их мотивации и удержание в банке, что в свою очередь способствует успешной интеграции ИИ и повышению общей эффективности работы банковского сектора Узбекистана.

Цифровая организация труда в коммерческих банках с внедрением ИИ представляет собой сложную систему, требующую научно-методологических подходов для её изучения. Наиболее значимыми для теоретических и практических целей являются интеграционный, мультидисциплинарный, комплексный и инновационный подходы.

Интеграционный подход включает объединение различных цифровых технологий и инструментов для создания единой системы управления трудовыми процессами. В глобальном масштабе это подразумевает использование систем CRM, ERP и других платформ, чтобы обеспечить скоординированную и эффективную работу. В коммерческих банках Узбекистана интеграционный подход может способствовать объединению традиционных банковских систем с новыми ИИ-технологиями, такими как чат-боты для клиентской поддержки и автоматизация внутренней отчетности. Это обеспечивает

более плавную интеграцию новых технологий и повышение общей продуктивности.

Мультидисциплинарный подход подразумевает использование знаний и методов из различных научных и практических областей для решения задач цифровой организации труда. Глобально это включает экономические, управленческие, технические и социологические аспекты. В Узбекистане применение мультидисциплинарного подхода важно для учета местных особенностей рынка, регуляторных требований и культурных аспектов. Например, знание местного законодательства и экономических условий помогает адаптировать международные практики к узбекским реалиям.

Комплексный подход охватывает всестороннее изучение всех аспектов цифровой организации труда, включая технологические, управленческие, экономические и социальные компоненты. В глобальном контексте это означает учет всех взаимосвязей и зависимости между различными элементами системы. В коммерческих банках Узбекистана комплексный подход помогает интегрировать новые технологии с учетом местных экономических условий, уровня цифровой грамотности и готовности сотрудников к изменениям. Это позволяет создать сбалансированную систему, учитывающую все аспекты цифровой трансформации.

Инновационный подход направлен на постоянный поиск и внедрение новых технологий и методов для улучшения цифровой организации труда. Глобально это включает разработку пилотных проектов, тестирование новых решений и их интеграцию в основную деятельность банка. В Узбекистане инновационный подход особенно важен для поддержания конкурентоспособности на региональном рынке. Это может включать внедрение блокчейн-технологий для обеспечения безопасности транзакций, использование ИИ для прогнозирования кредитных рисков и разработку мобильных приложений для улучшения клиентского опыта.

Новые комбинированные подходы представляют собой синтез различных методологий и технологий для создания более гибкой и адаптивной системы управления трудовыми процессами. Эти подходы включают элементы интеграционного, мультидисциплинарного, комплексного и инновационного подходов, объединяя их сильные стороны для достижения максимальной эффективности. В условиях Узбекистана новые комбинированные подходы могут помочь банкам адаптироваться к уникальным вызовам и возможностям местного рынка, создавая конкурентные преимущества и улучшая качество обслуживания клиентов.

Таким образом, применение интеграционного, мультидисциплинарного, комплексного, инновационного и новых комбинированных подходов к цифровой организации труда в

коммерческих банках позволяет создать эффективную и адаптивную систему управления, способную успешно функционировать в условиях внедрения ИИ. Эти подходы обеспечивают всестороннее понимание и учет всех аспектов цифровой трансформации, способствуя достижению стратегических целей банковских учреждений как глобально, так и в условиях Узбекистана.

Выводы и предложения

Цифровая организация труда в банковской сфере является важным аспектом современной экономики, особенно в условиях стремительного внедрения искусственного интеллекта (ИИ). Внедрение ИИ в банковскую сферу требует пересмотра существующих рабочих процессов, обучения сотрудников новым навыкам и учета юридических и этических аспектов. Анализ подходов к цифровой организации труда в коммерческих банках Узбекистана выявил необходимость интеграции мультидисциплинарных, комплексных и инновационных подходов. Цифровая организация труда способствует развитию новых форм взаимодействия с клиентами, повышая уровень обслуживания и снижая нагрузку на сотрудников.

Цифровая трансформация труда в банковской сфере включает автоматизацию рутинных задач, использование ИИ для анализа данных и принятия решений, а также создание новых форм взаимодействия с клиентами. Это требует пересмотра существующих рабочих процессов, обучения сотрудников новым навыкам и учета юридических и этических аспектов. Важно учитывать местные особенности рынка, регуляторные требования и культурные аспекты для успешного внедрения ИИ. Разработка и внедрение сбалансированных систем вознаграждений для привлечения и удержания сотрудников в условиях цифровой трансформации также является ключевым направлением.

Интеграция ИИ в банковскую сферу позволяет банкам адаптироваться к быстрым технологическим изменениям, предлагая более персонализированные услуги и улучшая клиентский опыт. Это способствует развитию гибких форм занятости и удаленной работы. Используя цифровые технологии, банки могут более эффективно управлять своими ресурсами и обеспечивать высокий уровень безопасности данных. Важно создать условия для постоянного обучения и развития сотрудников, чтобы они могли эффективно использовать новые технологии и адаптироваться к изменениям.

Для успешной цифровой трансформации труда в банковской сфере необходимо разработать и внедрить сетевые формы разделения и кооперации труда, проектировать оптимальные трудовые процессы на основе ИКТ, формировать рациональную трудовую мобильность и создать сбалансированные системы вознаграждений. Эти меры помогут банкам Узбекистана повысить конкурентоспособность и устойчивость, обеспечивая высокое качество обслуживания клиентов и эффективное

управление ресурсами.

Разработка и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифровой организации труда с использованием ИИ также играют важную роль. Это включает установление четких стандартов и протоколов для использования ИИ в повседневных операциях, обеспечение защиты данных и создание этических норм. Внедрение систем мониторинга и контроля позволяет своевременно выявлять и устранять возможные проблемы, повышая общую эффективность и безопасность банковских операций.

Таким образом, цифровая организация труда в банковской сфере представляет собой динамичную и комплексную систему, направленную на создание высокоэффективной и адаптивной рабочей среды. Применение интеграционных, мультидисциплинарных, комплексных и инновационных подходов позволяет банкам успешно функционировать в условиях цифровой трансформации, удовлетворяя потребности сотрудников и клиентов.

Список использованной литературы

1. Абдурахманов К.Х. Искусственный интеллект – основа устойчивого развития экономики. – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2023. – 432с.
2. Абдурахманов К.Х. (2019) Экономика труда: Теория и практика. / Учебник. Т.: «FAN». 2019. 592 с.
3. Баджо Р., Шерешева М.Ю. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер // Вестник Московского Университета. Серия 6: Экономика. – 2014. – № 2. – С. 3–21.
4. Караев А.К., Мельничук М.В. Современная экономика: мультидисциплинарный подход // Бизнес в законе. – 2013.
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция / перевод с английского. – М.: Эксмо, 2019. – 209 с.
6. Baggio, R., Guizzardi, A. and Mariani, M. (2024), "A social network analysis of interlocking directorates in the accommodation sector", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 422-437.
7. Re-Imagining Work: Green Paper Work 4.0. – Berlin: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2015
8. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington: World Bank, 2019. – 151 p.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



QORAQALPOG'ISTON RESPUBLIKASIDA TURIZMNI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI

Adilova Zulfiya Djavdatovna

TDIU, Marketing kafedrası professorı

Kusekeyev Bayram Kallibekovich

Qoraqalpog'iston Respublikası turizm boshqarması boshlig'i o'rinbosarı

Qoraqalpog davlat universiteti doktoranı

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a113

Annotatsiya. Ushbu maqolada Qoraqalpog'istonda turizmni rivojlantirishning dolzarb masalalari, mavjud imkoniyatlar va kelgusidagi rejalar haqida batafsil tahlil qilinadi. Turizm sohasidagi investitsiyalar va innovatsion yondashuvlar orqali Qoraqalpog'iston mintaqasi tez orada jahon miqyosida mashhur sayyohlik manzillaridan biriga aylanishi mumkin. Shuningdek, maqolada statistik ma'lumotlarni guruhlash va taqqoslash orqali Qoraqalpog'iston Respublikası tumanlarida turizm infratuzilmasi holati yoritib berilgan va mintaqqa iqlimining turizmga ta'siri ham o'rganilgan.

Kalit so'zlar: Qoraqalpog'iston Respublikası, turizm, infratuzilma, mintaqqa iqlimi, marketing, turistlar oqimi.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ КАРАКАЛПАГИСТАН

Адилова Зульфия Джавдатовна

ТГЭУ, Профессор кафедры Маркетинга

Кусекеев Байрам Каллибекович

Заместитель руководителя управления

туризма Республики Каракалпакстан,

Докторант Каракалпакского государственного университета

Аннотация. В данной статье представлен подробный анализ текущих вопросов развития туризма в Каракалпакстане, текущих возможностей и планов на будущее. Благодаря инвестициям и инновационным подходам в сфере туризма регион Каракалпакстан в скором времени может стать одним из известных туристических направлений мира. Также в статье путем группировки и сравнения статистических данных освещено состояние туристической инфраструктуры в районах Республики Каракалпакстан, а также изучено влияние климата региона на туризм.

Ключевые слова: Республика Каракалпакстан, туризм, инфраструктура, климат региона, маркетинг, туристический поток.

PROSPECTS OF TOURISM DEVELOPMENT IN THE REPUBLIC OF KARAKALPAKSTAN

Adilova Zulfiya Djavdatovna

TSUE, Professor of the Department of Marketing

Kusekeev Bayram Kallibekovich

Deputy Head of the Department of Tourism of the Republic of Karakalpakstan

Doctoral student of Karakalpak State University

Abstract. This article provides a detailed analysis of current issues of tourism development in Karakalpakstan, current opportunities and future plans. Through investments and innovative approaches in the field of tourism, the region of Karakalpakstan can soon become one of the famous tourist destinations in the world. Also, the article highlights the state of tourism infrastructure in the districts of the Republic of Karakalpakstan by grouping and comparing statistical data, and the influence of the region's climate on tourism is also studied.

Keywords: Republic of Karakalpakstan, tourism, infrastructure, regional climate, marketing, flow of tourists.

Kirish

Qoraqalpog'iston, Markaziy Osiyoning noyob tabiati, boy tarixi va madaniy merosi bilan ajralib turadigan mintaqalardan biridir. So'nggi yillarda hukumat va mahalliy aholi tomonidan turizmni rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Mintaqaning boy tarixiy va madaniy merosini dunyoga namoyish qilish, tabiiy go'zalliklarini saqlab qolish va zamonaviy infratuzilmani yaratish orqali sayyohlar oqimini oshirish maqsad qilingan. Bu borada turizm resurslariga boy Qoraqalpog'iston o'zining boy madaniy merosi, tarixiy-madaniy obidalari, qo'riqxonalari va rang-barang landshaftlari bilan noyob turizmning maxsus turlarini rivojlantirish mumkin.

Bu borada Qoraqalpog'iston Respublikasi turizmi imkoniyatlaridan ba'zi o'ziga hos jihatlari va istiqbollarini ko'rib o'tamiz:

– tarixiy va madaniy turizm yo'nalishi bo'yicha to'xtaladigan bo'lsak, mintaqa qadimiy tarixga ega bo'lib, antik, ilk o'rta asrlar va o'rta asrlarga oid me'moriy majmualar joylashganligi tashrif buyuruvchilarga mintaqaning boy tarixiy-madaniy merosi bilan tanishish imkonini beradi;

– mintaqadagi Orol dengizi jiddiy ekologik muammolarga duch kelayotgan bir vaqtda, uning chekinib borayotgan suvlari va o'zgaruvchan landshaftlari ekoturistlar va tadqiqotchilarning e'tiborini tormoqda;

– turistlar va tadqiqotchilar Orol dengizi hududi inson faoliyatining noto'g'ri olib borilishi natijasida yuzaga kelgan ekologik oqibatlarni o'rganish, atrof-muhitni asrash va qayta tiklash borasidagi olib borayotgan faoliyatni muhokama qilish uchun imkoniyatlarni beradi;

– mintaqada Barsa-Kelmes qo'riqxonasi va Ustyurt platosi kabi qo'riqlanadigan hududlar joylashganligi, turistlar uchun ekotizimlar, yovvoyi tabiatni, qushlarni kuzatish, ochiq havoda sayr qilish va cho'lda qurilgan maxsus lagerlarda tunashni taklif etadi;

– Qoraqalpoq xalqining madaniyati o'zining qadimiy va an'anaviy hunarmandchiligi, jumladan, yog'och o'ymakorligi, kulolchilik, zargarlik, kashtachilik, gilamdo'zlik buyumlari bilan mashhur bo'lib, turistlarga amaliy san'ati bilan tanishish va hunarmandlar tomonidan tayyorlangan

mahsulotlarni sotib olishlari bilan birgalikda madaniy almashinuvni rivojlantirishlari mumkin;

– mintaqaning keng Qizilqum cho’li o’zining imkoniyatlari bilan, hususan, cho’l safarilari, tuya va otlarda sayr qilish, ochiq osmon ostida yulduzlarni tomosha qilish imkoniyatlarini taqdim etadi.

Qoraqalpog’iston o’zining sayyohlik salohiyatini to’liq ro’yobga chiqarish uchun infratuzilmani takomillashtirish, transport logistika aloqasini rivojlantirish, turmarshrutlarni targ’ibot qilish va marketing tadbirlarini doimiy ravishda olib borish, madaniy va tabiiy obyektlarni asl ko’rinishida saqlash kabi omillar xalqaro bozorda mintaqa turizmiga bo’lgan qiziqishni ortiradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Qoraqalpog’istonning turizm salohiyati nafaqat mahalliy iqtisodiyotni rivojlantirishga, balki madaniyatlararo aloqalarni mustahkamlashga ham xizmat qiladi. Turizm sohasining iqtisodiy va madaniy rivojlanishga qo’shgan hissasini tahlil qilish maqsadida, Qoraqalpog’iston va O’zbekistonning turli hududlarida olib borilgan ilmiy tadqiqotlar muhim ahamiyatga ega. Bu borada bir qancha olimlar turizmni rivojlantirish masalalariga bag’ishlangan tadqiqotlar olib borishgan.

N.Zufarova [11] Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universitetida O’zbekistonda turizm sohasidagi iqtisodiy tahlillarni amalga oshirib, mamlakatda turizmni rivojlantirish bo’yicha strategik yondashuvlar ishlab chiqishga e’tibor qaratgan. Uning tadqiqotlari O’zbekistonning turli hududlarida turizm sohasini rivojlantirish uchun zarur bo’lgan iqtisodiy asoslarni yoritib beradi.

Soliev Bahodir [12] Toshkent Davlat Sharqshunoslik Universitetida turizmning madaniy va ijtimoiy jihatlarini o’rganib, bu sohadagi muammolar va imkoniyatlarni tahlil qilgan. Uning ishlarida turizm va madaniyat o’rtasidagi bog’liqlik, turizmning jamiyatga ta’siri kabi masalalar keng yoritilgan.

Bundan tashqari mahalliy olimlardan, Z.Adilova [13], A.Zohidov [14], A.Tuychiyevlar [15] mamlakatda turizmni rivojlantirish, turizmning iqtisodiy, madaniy va ijtimoiy jihatlarini o’rganish bo’yicha ilmiy tadqiqot ishlarini olib borganlar.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu maqolada Qoraqalpog’istonda turizmni rivojlantirish bo’yicha mavjud ilmiy adabiyotlar va statistik ma’lumotlar tahlil qilindi. Ushbu usul orqali mintaqaning turizm salohiyati, imkoniyatlari va mavjud muammolariga oid aniq ma’lumotlar to’plandi. Statistik ma’lumotlar tahlil qilinib, Qoraqalpog’istonda turizmni rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqishda foydalanildi. Statistik ma’lumotlarni to’plashda O’zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligining rasmiy saytidan foydalanildi.

Tahlil va natijalar

Qoraqalpog‘iston Respublikasi turizm bozori istiqbolli hisoblanadi, sababi mintaqa o‘zining boy tarixiy merosi, tabiatining go‘zalligi, etnografiyasi noyob ekologik landshaftlarni o‘zida mujassamlashtirgan. Qoraqalpog‘iston mavud turistik resurslarni o‘zlashtirishda faol sarmoyalarni jalb qilishi va barqaror rivojlanishni ta‘minlashi orqali turistlarni jalb qilishi va mintaqaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga hissa qo‘shishi lozim.

Qoraqalpog‘iston Respublikasiga tashrif buyurayotgan xorijlik turistlar mamlakatimizning boshqa mintaqalarida joylashgan turistik firma va tashkilotlar tomonidan olib kelinmoqda. Bu kabi muammolarni yechimini hal qilishda mintaqaviy turizm bozorida marketing tadqiqotlarni va yangi xizmat turlarini o‘zlashtirish lozim bo‘ladi.

1-jadval

Qoraqalpog‘iston Respublikasi tumanlari bo‘yicha xizmat ko‘rsatilgan tashrif buyuruvchilar soni (2023-yil ko‘rsatkichlari) [1]

Tumanlar	Turistik faoliyatni amalga oshirgan firma va tashkilotlar soni, birlik	Xizmat ko‘rsatilgan tashrif buyuruvchilar, kishi*	Ulardan		Kishi-kun (tunab qoluvchi tashrif buyuruvchilar uchun)
			Bir kunlik tashrif buyuruvchilar (ekskursantlar)	Tunab qoluvchi tashrif buyuruvchilar (sayohlar)	
Qoraqalpog‘iston Respublikasi	13	9704	5247	4457	10616
Nukus shahri	3	3094	1324	1752	4068
Amudaryo	-	-	-	-	-
Beruniy	2	720	700	20	48
Bo‘zatov	-	-	-	-	-
Qorao‘zak	-	-	-	-	-
Kegeyli	-	-	-	-	-
Qo‘ng‘irot	1	900	510	390	1170
Qonliko‘l	-	-	-	-	-
Mo‘ynoq	3	2580	940	1640	3270
Nukus	-	-	-	-	-
Taxiatosh	-	-	-	-	-
Taxtakopir	-	-	-	-	-
To‘rtko‘l	2	12335	1060	175	620
Xo‘jayli	1	250	200	50	150
Chimboy	-	-	-	-	-
Shumanay	-	-	-	-	-
Ellikqal‘a	1	925	495	430	1290

* Faqat viza, chet el pasportini rasmiylashtirish, mehmonxonada joy band qilish va shunga o‘xshash xizmatlar ko‘rsatilgan fuqarolarni qo‘shgan holda hisoblangan.

Qoraqalpog‘iston Respublikasi tumanlari bo‘yicha xizmat ko‘rsatilgan (1-jadval) tashrif buyuruvchilar bo‘yicha keltirilgan ma‘lumotlar tahlili ko‘rsatishicha, asosiy turistlar oqimi Nukus shahriga 3094 ta bo‘lib, jami xizmat ko‘rsatilgan tashrif buyuruvchilarning 31,8%ini tashkil etadi. Respublikaga tashrif buyuruvchilarga xizmat ko‘rsatishda nisbatan rivojlangan infratuzilmaga ega bo‘lgan Mo‘ynoq, Beruniy, Qo‘ng‘irot, To‘rtko‘l, Xo‘jayli, Ellikqal‘a tumanlari yildan-yilga ko‘rsatkichlarini yaxshilab bormoqda. Shu bilan birgalikda turistik resurslarga boy bo‘lishiga

qaramasdan Amudaryo, Bo’zatov, Qorao’zak, Kegeyli, Qonliko’l, Nukus, Taxiatah, Taxtako’pir, Chimboy, Shumanay tumanlari bironta ham tashrif buyuruvchilarga xizmat ko’rsatmagan. Buning asosiy sabablaridan biri sifatida bu tumanlarda bironta ham turistik faoliyatni amalga oshiruvchi firma va tashkilotlar ro’yhatga olinmaganligidir.

2-jadval

**Qoraqalpog’iston Respublikasida mehmonxona va shunga o’xshash joylashtirish vositalarida band bo’lgan xodimlar to’g’risida ma’lumot
(kishi hisobida) [1]**

Ko’rsatkichlar	Jami asosiy stavkada gilar	Shu jumladan ma’lumotga egalar				Umumiydan ayollar soni	Bundan tashqari o’rindoshlar
		Oliy	Ulardan kasbiy sayyohlik ma’lumoti	O’rta maxsus	Ulardan kasbiy sayyohlik ma’lumoti		
Qoraqalpog’iston Respublikasi	201	66	6	135	7	94	4
Nukus shahri	149	47	5	102	7	82	4
Amudaryo	5	1		4			
Beruniy	1	1					
Bo’zatov							
Qorao’zak	1			1			
Kegeyli							
Qo’ng’irot	15	3		12		6	
Qonliko’l							
Mo’ynoq	8	5		3			
Nukus							
Taxiatosh							
Taxtako’pir	2	1		1		1	
To’rtko’l	12	6	1	6		4	
Xo’jayli	2	2					
Chimboy							
Shumanay							
Ellikqal’a	6			6		1	

Qoraqalpog’iston Respublikasida mehmonxona va shunga o’xshash joylashtirish vositalarida band bo’lgan xodimlar bo’yicha olib borilgan tahlillar ko’rsatishicha, Nukus shahrida 149 ta xodim faoliyat olib borayotgan bo’lib, ularning 47 tasi oliy, o’rta maxsus ma’lumotlilar 102 tani, shundan ayollar 82 tani tashkil qiladi. Bu ko’rsatkichlar bo’yicha tumanlar past ko’rsatkichlarga ega bo’lib, Amudaryo tumanida 5 ta xodim, ulardan 1 tasi oliy 4 tasi o’rta maxsus ma’lumotga ega, Qo’ng’irot tumanida oliy ma’lumotli xodimlar soni 3 ta, o’rta maxsus ma’lumotlilar 12 tani, To’rtko’l tumanida 6 ta oliy, 6 ta o’rta maxsus ma’lumotlilar, qolgan tumanlarda bu boradagi ishlar talab darajasida emas. Taxiatah, Kegeyli, Qonliko’l, Nukus, Chimbay, Shumanay tumanlarida bironta ham turizm sohasida mutaxassislar faoliyat olib bormasligi bu sohaga umuman e’tibor yo’qligidan dalolat beradi. Qoraqalpog’iston Respublikasida Qoraqalpoq Davlat Universitetida turizm sohasiga oliy ma’lumotli kadrlarni tayyorlaydigan yo’nalish bor bo’lib, universitetni tamomlagan aksariyat bitiruvchilar o’zlarining mutaxassisliklari bo’yicha ishga jalb qilinmagan. Taxiatah, Kegeyli, Qonliko’l, Nukus, Chimbay,

Shumanay tumanlaridagi turistik resurslardan samarali foydalanishni yo'lga qo'yish uchun mahalliy tadbirkorlarni jalb qilish mexanizmlarini ishlab chiqish kerak.

3-jadval

Qoraqalpog'iston Respublikasi tumanlari bo'yicha ixtisoslashtirilgan joylashtirish vositalari faoliyati [1]

Ko'rsatkichlar	Ixtisoslashtirilgan joylashtirish vositalari soni, birlik	Ulardagi obyektlar, birlik	Nomer fondi, birlik		Joylashtirilgan shaxslar soni, kishi	Shu jumladan fuqarolar		
			Nomerlar (xonal ar)	Joylar		O'zbekiston	MDH mamlakalaridan	Uzoq xorijiy mamlakatlardan
Qoraqalpog'iston Respublikasi	25	23	505	2071	14633	14583	95	
Nukus shahri	2	2	91	270	912	893	19	
Amudaryo	1	1	4	120	550	550	-	
Beruniy	4	4	34	185	1118	1118	-	
Bo'zatov								
Qorao'zak								
Kegeyli								
Qo'ng'iro't	3	3	90	225	2889	2889		
Qonliko'l	1							
Mo'ynoq	3	3	57	290	1575	1575		
Nukus	1							
Taxiatosh	2	2	69	250	3866	3790	76	
Taxtakopir								
To'rtko'l	1	1	15	150	969	969		
Xo'jayli	1	1	7	80	899	899		
Chimboy								
Shumanay								
Ellikqal'a	6	6	138	501	1855	1855		

Jahon turizmida bo'layotgan katta o'zgarishlar va tendensiyalarga nazar tashlaydigan bo'lsak, turistik mavsumiylik o'rtasidagi nomutonositliklarni kamaytirish dolzarb masalaga aylanmoqda. Aslini olib qaraydigan bo'lsak, turizmning asosiy xususiyatlaridan biri ham uning mavsumiyligidir. Buni shunday tushunish kerakki, turizm talablarning ma'lum bir vaqt mobaynida yuqoriga ko'tarilishi va aksincha ma'lum bir vaqt mobaynida talabning pasayib borishi bilan izohlash mumkin.

Mintaqa iqlimidan kelib chiqib qaraladigan bo'lsa yanvar, fevral va dekabr oylari turizm uchun juda noqulay vaqt hisoblanadi. Bu vaqtda mintaqaning katta qismi cho'l zonasida joylashganligi uchun ob-havo keskin o'zgaruvchi xususiyatga ega bo'ladi. Past darajali turizm mavsumi bo'lib iyun, iyul va noyabr oylari hisoblanadi. iyun, iyul oylarida mintaqada yozning jazirama issig'i hukm suradi. Shu sababli sayohatlarni amalga oshirishda bir qator noqulayliklarni tug'diradi. Bundan tashqari hududga tashrif buyurayotgan turistlarning yoshi bo'yicha qaraydigan bo'lsak, aksariyati 55-65 yoshdagilar tashkil qiladi. Ular yozning issiq oylarida ko'pincha sayohatlarni rejalashtirmaydi.

Mintaqa turizm bozori tahlili ko'rsatishicha tashrif buyurayotgan turistlarning aksariyati tarixiy obyektlar, me'moriy yodgorliklarni ko'rish uchun tashrif buyuradigan turistlar toifasidan ekanligini ta'kidlab o'tishimiz lozim.

Turizm bozori tahlillari ko'rsatishicha mintaqa turizmini rivojlantirishning asosiy strategik yo'nalishlari sifatida quyidagilarni ko'rsatib o'tish mumkin:

havo yo'llari, temir yo'llar hamda avtoyo'l tarmoqlarini rivojlantirish va infratuzilmani takomillashtirish;

turistik bozorga yangi innovasion xizmatlar taqdim etish, ko'rsatilayotgan xizmatlarning sifatini xalqaro standartlarga yetkazish;

xodimlarning xizmat ko'rsatish madaniyati va malakasini doimiy ravishda oshirib borish;

mintaqa turizm bozorida marketing tadbirlarini kuchaytirish va mintaqa brendini yaratish.

Bu borada 2022-2026-yillarda mamlakatimizda turizmni rivojlantirish strategiyasiga muvofiq Qoraqalpog'iston Respublikasida turizmni kelajakda rivojlantirish parametrlari (4-jadval) ishlab chiqilgan.

4-jadval

Qoraqalpog'iston Respublikasida 2026 yilgacha bo'lgan davrga turizmni rivojlantirish ko'rsatkichlari [2]

Ko'rsatkichlar nomi	2022	2023	2024	2025	2026
Mahalliy turistlar soni (ming kishi)	552	663	774	885	996
Xorijiy sayohlar soni (ming kishi)	50	80	110	150	180
Xizmatlar eksporti (million AQSh dol.)	13,5	25	36,5	48	59,5
Joylashtirish vositalaridagi xonalar soni (birlik)	1 005	1 200	1 360	1 555	1 905
Joylashtirish vositalaridagi xonalarlarning bandligi (%da)	35,0	43,0	51,0	59,0	74,0
Joylashtirish vositalaridagi joylar soni (koyka, birlik)	1 990	2 260	2 520	2 850	3 370
Mehmonxonalar soni (birlik)	36	40	42	44	50
Oilaviy mehmon uylar soni (birlik)	48	57	66	78	92
Yotoqxonalar soni (birlik)	23	29	35	41	48
Internet bilan qamrab olinishi darajasini oshirish (4G va 5G texnologiyalarini hisobga olgan holda)	10	12	14	16	20

Qoraqalpog'iston Respublikasida amalga oshirilgan ishlarga to'xtaladigan bo'lsak, 2022-yilda 50,1 ming nafar xorijiy turistlar, 600,8 ming mahalliy turistlarga xizmat ko'rsatilgan bo'lib, turizm xizmatlari eksporti 138 mln. AQSh dollarini tashkil etgan. Xorijiy va mahalliy turistlarga 57 ta turoperator va turagentlar tomonidan xizmatlar ko'rsatilgan. Xorijdan tashrif buyurgan turistlarni davlatlar kesimida tahlil qiladigan bo'lsak, asosan Rossiya, Qozog'iston, Fransiya, Turkiya, Germaniya, Italiya, Ispaniya, Buyuk Britaniya, AQSh va Xitoydan kelganlar ko'pchilikni tashkil etadi.

Xulosa qilib aytganda, yuqorida aytib oʻtilgan tendensiyani nafaqat mintaqa turizm bozori boʻyicha, balki u global tendensiyaga ega boʻlganligi uchun turizm mahsulotlari va xizmatlarining eng asosiy jihatlaridan biri sifatida qabul qilish kerak. Sababi, bu kabi omillarga yetarlicha baho bermaslik, mintaqa turizm bozorida maʼlum darajada salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin.

Mintaqa turizm bozorida mavsumlar oʻrtasidagi nomutonasibliklarni kamaytirish va turistlarni hududga jalb qilish uchun quyidagilarni amalga oshirish kerak boʻladi:

- mehmonxona va transport xizmatlari uchun chegirmali narxlarni joriy qilish;

- tarixiy-madaniy yoʻnalishlarda tashrif buyurgan turistlar uchun diqqatga sazovor joylarni koʻrish, muzeylarga tashriflarni (nomavsumiy vaqtlarda bu harajatlar mehmonxona va transport xizmatlari hisobidan qoplash yoʻllarini joriy qilish) bepul qilish;

- turistlarga koʻrsatilayotgan xizmatlarni yangi shaklg oʻtkazish, xizmat koʻrsatish shakliga qarab innovasiyalarni joriy qilish;

- mintaqada yangi xizmatlarga asoslangan turizm hududlarini (rekreasion, safari, sport) oʻzlashtirish va yaratish talab etiladi.

Mintaqada yangi turizm hududlarini tashkil etishni koʻpchilik mutaxassislar iliq qabul qilmaydi. Sababi, bu harakatlar maʼlum bir moliyaviy mablagʻlarni jalb qilishni talab qilsa, boshqa bir tomondan yangi mahsulot va xizmatlarga isteʼmolchilarni, yaʼni turistlarni jalb qilish oson emas deb hisoblaydi.

Yuqorida koʻrib oʻtganimizdek hudud turizm bozori isteʼmolchilari asosan yoshi katta turistlar ekanligidan kelib chiqiladigan boʻlsa, nomavsum davrlarda yangi mahsulot va xizmatlarni ishlab chiqishda quyidagilarga asosiy eʼtiborni qaratishimiz lozim:

- mamlakat aholisining katta qismini yoshlar tashkil qilishini hisobga olgan holda yoshlarbop tadbirlar, rang-barang dasturli tadbirlar va festivallarni tashkil qilish;

- hududagi diniy va ziyorat markazlariga koʻproq eʼtiborni qaratib, ziyoratchilarga (diniy va ziyorat turizmida mavsumiylik degan tushuncha ahamiyatsiz hisoblanadi) qulay sharoitlarni yaratish;

- hududning oʻziga hos hususiyatlaridan kelib chiqqan holda maʼlum bir sohalar olimlari, tadqiqotchilari va ekspertlari uchun xalqaro ilmiy konferensiya, anjumanlar, MICE (ishbilarmonlik) turizmini tashkil etish;

- hududning boy etnografiyasini hisobga olgan holda bu yoʻnalishga qiziquvchilarni, teatrni, sanʼatni, folklorni qadirlovchilar uchun maxsus tadbirlarni, yaʼni milliy cholgʻu asboblari boʻyicha tanlovlar, kartina koʻrgazmalari, teatr, “Navroʻz” umumxalq sayillarini, qishloq xoʻjaligi hosil bayramlarini va turli ommaviy tadbirlarni tashkil etishga eʼtiborni qaratishimiz lozim.

Ammo, bu kabi chora-tadbirlarni amalga oshirishda xizmat ko'rsatuvchi joylashtirish, ovqatlantirish va transport xizmatlarini narxlarini tushirish hisobiga, nomavsumiy vaqtlarda turmahsulotlarni taklif qilish har doim ham bo'lavermaydi. Sababi, nomavsumiy vaqtlarda ayniqsa qishgi oylarda elektr energiyaga, kommunal xizmatlariga bo'lgan tariflar ham o'sib boradi. Shuning uchun ham ayrim mutaxassislar bu kabi choralarni qo'llab-quvvatlamaydi. Lekin, shu bilan birgalikda turistik diqqatga sazovor joylarga, muzeylarga kirishga, konferensiyalar va festivallar va xalq bayramlarini o'tkazishga maxsus chegirmalarni qo'llashni maqsadga muvofiq deb hisoblaydi.

Bizning fikrimizcha, hududning turizm bozorida yangi turmahsulotlar va xizmatlarni taqdim qilish uchun birinchi navbatda uning imidji muhim ahamiyatga egadir. Turizm bozorida turmahsulotlar va xizmatlar imidjiga ta'sir qiluvchi omillar quyidagilardir:

- murakkab ekologik sharoitlar;
- past darajadagi xizmat turlari;
- turistlar o'rtasida qiziqish bo'lmagan tadbirlar;
- xizmat ko'rsatuvchi tarmoqlarning o'zaro xamkorligi yaxshi yo'lga qo'yilmaganligidir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika Agentligi Qoraqalpog'iston Respublikasi Statistika boshqarmasi ma'lumotlari.
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining (2022-yil sentyabr) 545-sonli qaroridagi Qoraqalpog'iston Respublikasida turizmni rivojlantirishning maqsadli ko'rsatkichlari.
3. Martha Honey. Ecotourism and Sustainable Development, Second Edition, Book, 2008, 568 p.
4. Richard Butler. The Tourism Area Life Cycle: Conceptual and theoretical issues, Book, 2006, 327 p.
5. [Dallen J. Timothy](#). Tourism and Political Boundaries (1st Edition), Book, 2001, 236 p.
6. [C. Michael Hall](#), [Stephen J. Page](#), The Geography of Tourism and Recreation Environment, Place and Space (4th Edition), Book, 2014, 470 p.
7. UNWTO (2024), Tourism Statistics Database. The latest update took place in 31 January 2024.
8. Na Sha, Robert Cekuta, TOURISM DEVELOPMENT IN UZBEKISTAN — CHALLENGES AND OPPORTUNITIES, 1015 15th Street, NW, Suite 380 Washington, DC 20005 202.864.69.58
9. Kasta Law Firm. “Uzbekistan: Government Incentives For Tourism Sector Investment.” <http://www.mondaq.com/x/772038/Hotels+Hospitality/Government+incentives+for+tourism+sector+investment> (retrieved July 26, 2019)
10. Janny Zhang, “Uzbekistan Reforms Hotel Rules in Effort to Boost Tourism”. The Caravel. <https://www.thecaravelgu>.

com/blog/2019/1/30/uzbekistan-reforms-hotel-rules-in-effort-to-boost-tourism (retrieved July 19, 2019)

11. N.Zufarova. Tourism Development in Uzbekistan: Comprehensive Analysis of Current Trends and Future Prospects. December 2023, DOI: [10.55439/GED/vol1_issmaxsusson/a600](https://doi.org/10.55439/GED/vol1_issmaxsusson/a600)

12. Soliev, B. (2020). Cultural Tourism and Its Impact on Socio-Economic Development in Uzbekistan. Toshkent Davlat Sharqshunoslik Universiteti nashriyoti.

13. Z.D.Adilova. Development and assessment factors of HR branding: foreign practice. Monography. Tashkent, 2024, 164 p.

14. Zohidov, A. (2019). Geographical Aspects of Tourism Development in Samarkand and Bukhara. Samarqand Davlat Universiteti nashriyoti.

15. Tuychiyev, A. (2022). Innovative Approaches to Tourism Development in Uzbekistan. Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti nashriyoti.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В СФЕРУ ТУРИЗМА В УЗБЕКИСТАНЕ: ТЕНДЕНЦИИ И СОБЫТИЯ

Арзиматов Бобирмирзо Зокиржон угли

Докторант Ферганского политехнического института

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a114

Аннотация. В данной статье рассматривается текущее состояние привлечения инвестиций в туристическую отрасль Узбекистана и тенденции, влияющие на ее развитие. Опираясь на различные источники, включая правительственные отчеты, отраслевой анализ и экспертные заключения, исследование предлагает всесторонний анализ динамики и тенденций инвестиций в индустрии туризма.

Ключевые слова: индустрия туризма, инвестиции, культурное наследие, либерализация, иностранный капитал, реформы, инвестор, тенденция, инфраструктура, налоговые льготы.

O'ZBEKISTONDA TURIZMGA INVESTITSİYALARNI JALB QILISH: TENDENSIYALAR VA VOQEALAR

Arzimatov Bobirmirzo Zokirjon o'g'li

Farg'ona politexnika instituti doktoranti

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekistonning turizm sohasiga investitsiyalarni jalb qilishning hozirgi holati va uning rivojlanishiga ta'sir etuvchi tendentsiyalar ko'rib chiqiladi. Turli manbalarga, jumladan, hukumat hisobotlari, soha tahlillari va ekspert xulosalariga tayangan holda, tadqiqot turizm industriyasidagi investitsiyalar dinamikasi va tendentsiyalarini har tomonlama tahlil qilishni taklif etadi.

Kalit so'zlar: turizm sohasi, investitsiya, madaniy meros, liberallashtirish, xorijiy kapital, islohot, investor, tendentsiya, infratuzilma, soliq imtiyozlari.

ATTRACTING INVESTMENTS IN THE TOURISM SECTOR IN UZBEKISTAN: TRENDS AND EVENTS

Arzimatov Bobirmirzo Zokirjon ugli

Doctoral student Ferghana Polytechnic Institute

Abstract. This article will consider the current state of attracting investments in the tourism sector of Uzbekistan and the trends affecting its development. Relying on various sources, including government reports, Field Analysis and expert opinion, the study offers a comprehensive analysis of the dynamics and trends in investment in the tourism industry.

Key words: tourism sector, investment, cultural heritage, liberalization, foreign capital, reform, investor, trend, infrastructure, tax incentives.

Введение

В последние годы Узбекистан становится все более привлекательным местом для туристов со всего мира благодаря своему богатому культурному наследию, историческим достопримечательностями и природной красоте. Признавая потенциал туризма как движущей силы экономического роста, правительство Узбекистана активно стремится привлечь инвестиции для дальнейшего развития сектора. В последние годы Узбекистан претерпел значительные экономические реформы, направленные на либерализацию инвестиционного климата и привлечение иностранного капитала. Эти реформы включают меры по упрощению бизнес-процедур, повышению прозрачности и защите прав инвесторов. В результате в стране наблюдается всплеск прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в различных секторах, включая туризм.

Настоящая работа посвящена анализу текущих тенденций и событий, связанных с привлечением инвестиций в сферу туризма в Узбекистане. В ней рассматриваются основные направления государственной политики, успешные проекты и инициативы, а также проблемы и перспективы дальнейшего развития отрасли. Исследование основано на актуальных данных и примерах, что позволяет получить всестороннее представление о состоянии и потенциале туристического сектора Узбекистана.

Анализ тематической литературы

Привлечение инвестиций в сферу туризма является одной из актуальных тем в современной экономической литературе. Для Узбекистана, обладающего богатым историко-культурным наследием и уникальными природными ресурсами, развитие туристической отрасли представляет собой значительный потенциал для экономического роста и повышения благосостояния населения. В последние годы тема привлечения инвестиций в эту сферу привлекает все более внимание исследователей и практиков.

Важным аспектом, рассматриваемым в литературе, является государственная политика и реформы, направленные на улучшение инвестиционного климата в Узбекистане. Исследования показывают, что правительство страны активно работает над созданием благоприятных условий для иностранных и местных инвесторов. Например, работы Бакиева (2020) и Нуруллаева (2021) акцентируют внимание на значимости налоговых льгот, упрощении административных процедур и создании свободных экономических зон, способствующих привлечению капитала в туристическую отрасль.

Важной темой является также анализ инфраструктурных проектов, направленных на развитие туризма в Узбекистане. Исследования Рахимова (2019) и Исмаилова (2022) подчеркивают значимость модернизации транспортной и гостиничной инфраструктуры,

строительства новых туристических объектов и улучшения качества предоставляемых услуг. Эти исследования показывают, что значительные инвестиции в инфраструктуру способствуют привлечению большего числа туристов и повышению их удовлетворенности.

В литературе также рассматриваются успешные примеры сотрудничества с международными организациями и частными инвесторами. Работы Юлдашева (2021) и Каримова (2023) анализируют примеры реализации крупных проектов в партнерстве с иностранными компаниями, что позволяет использовать передовой опыт и технологии, а также привлекать дополнительные финансовые ресурсы.

Однако, несмотря на позитивные тенденции, исследователи также отмечают ряд проблем и вызовов, с которыми сталкивается Узбекистан в процессе привлечения инвестиций в туристическую отрасль. Среди них можно выделить недостаточную правовую защиту инвесторов, бюрократические барьеры, а также нехватку квалифицированных кадров. Работы Ахмедова (2022) и Мухаммедова (2023) подчеркивают необходимость дальнейших реформ и улучшения институциональной среды для создания более привлекательного инвестиционного климата.

Таким образом, анализ тематической литературы показывает, что привлечение инвестиций в сферу туризма в Узбекистане является многогранным и комплексным процессом, требующим системного подхода и активного участия государства и частного сектора. Исследования подчеркивают важность государственных реформ, развития инфраструктуры, международного сотрудничества и преодоления существующих барьеров для успешного развития туристической отрасли в стране.

Методология научного исследования

Теоретической базой научного исследования послужили теоретик методические подходы к Экономическая теория инвестиций охватывает такие концепции, как прямые иностранные инвестиции (ПИИ), теорию инвестиционного климата, модели экономического роста и развитие инфраструктуры. Классические работы Дж. М. Кейнса и его последователей подчеркивают важность государственных и частных инвестиций для стимулирования экономического роста и занятости.

Концепция устойчивого развития, разработанная в рамках доклада Брундтландской комиссии, предполагает баланс между экономическим ростом, социальным развитием и охраной окружающей среды. Применительно к туризму, устойчивое развитие предполагает создание таких условий, которые способствуют долгосрочному благополучию местных сообществ и сохранению природных и культурных ресурсов.

Теории государственного регулирования экономики акцентируют внимание на роли государства в создании благоприятных условий для привлечения инвестиций. Исследования в этой области изучают

механизмы налоговых льгот, субсидий, административных упрощений и других мер, направленных на улучшение инвестиционного климата.

Теория туристской дестинации рассматривает туристический регион как комплексный продукт, состоящий из множества компонентов: аттракции, инфраструктура, транспорт, услуги и маркетинг. Эта теория помогает понять, какие элементы туристической дестинации Узбекистана требуют улучшения для привлечения большего числа инвесторов и туристов.

Анализ и результаты

В последние годы наблюдается устойчивый рост числа туристов, посещающих Узбекистан. По данным Государственного комитета по развитию туризма, в 2023 году страну посетило около 7 миллионов туристов, что на 26,6% больше по сравнению с 2022 годом. Поток туристов в 2020-2024 гг., на диаграмме №1. Основными странами-источниками туристического потока являются Таджикистан, Киргизстан, Казахстан, Россия, Турция.

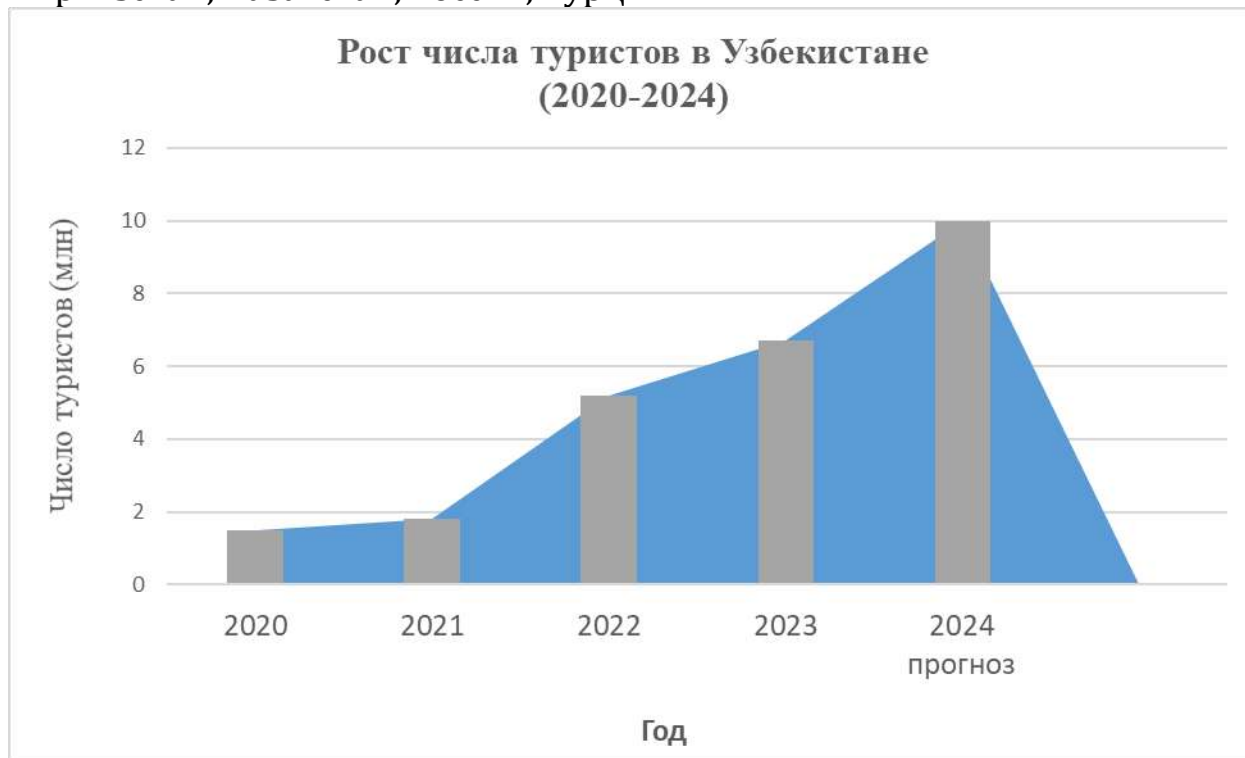


Рис. 1. Рост числа туристов в Узбекистане (2020-2024)⁸¹

Узбекистан активно модернизирует свою туристическую инфраструктуру. В последние годы было построено и реконструировано множество гостиниц, ресторанов, транспортных узлов и туристических объектов. Основные инвестиции были направлены на развитие объектов в городах Ташкент, Самарканд, Бухара и Хива.

Правительство Узбекистана проводит ряд реформ, направленных на улучшение инвестиционного климата. Введены налоговые льготы

⁸¹ По данным статистического агентства stat.uz

для инвесторов в туристическую сферу, упрощены процедуры регистрации бизнеса и получения разрешений. Созданы специальные экономические зоны, предлагающие дополнительные стимулы для инвесторов.

Реализуются программы государственной поддержки, такие как субсидирование строительства гостиниц и туристических объектов, а также программы повышения квалификации работников туристической отрасли. Важную роль играет сотрудничество с международными организациями, такими как Всемирная туристическая организация (UNWTO) и Азиатский банк развития (ADB).

В Узбекистане успешно работают международные гостиничные сети, такие как Hyatt, Hilton и Radisson и другие показано на таблице №1. Эти компании привлекают значительные инвестиции в строительство и управление гостиничными комплексами, что способствует улучшению качества туристических услуг и привлечению иностранных туристов.

Таблица 1

Международные гостиничные сети в Узбекистане

Год открытия	Гостиничная сеть	Город
2021	Hyatt Regency	Ташкент
2022	Radisson Blu	Самарканд
2023	Hilton Garden Inn	Бухара
2023	Marriott International	Ташкент
2024 (план)	Accor (Novotel)	Хива
2024 (план)	InterContinental Hotels Group	Ташкент

Проекты по восстановлению и популяризации объектов, связанных с Великим шелковым путем, привлекают внимание инвесторов и туристов. Один из успешных примеров - реконструкция исторических памятников в Самарканде и Бухаре, финансируемая как государственными, так и частными инвестициями.

Проведенный анализ показал, что Узбекистан имеет значительный потенциал для привлечения инвестиций в сферу туризма. Успешные реформы и меры государственной поддержки создают благоприятные условия для инвесторов. Однако для достижения устойчивого роста необходимо продолжать работу по устранению существующих барьеров и активному продвижению туристических возможностей страны.

Обсуждение

Восстановление и рост туристического потока, наблюдаемые в последние годы, свидетельствуют о привлекательности Узбекистана как туристического направления. В 2022-2023 годы страну посетило около 13 миллионов иностранных туристов, что подтверждает эффективность проводимых реформ и улучшение туристической инфраструктуры. Этот рост стимулирует дальнейшие инвестиции в отрасль, создавая позитивный замкнутый круг.

Активные реформы, проводимые правительством Узбекистана, существенно улучшили инвестиционный климат. Введение налоговых льгот, упрощение административных процедур и создание специальных экономических зон способствуют привлечению как отечественных, так и иностранных инвесторов. Эти меры также направлены на уменьшение бюрократических барьеров, что облегчает ведение бизнеса в туристической сфере.

Несмотря на положительные реформы, остаются значительные бюрократические барьеры и недостаточная правовая защита инвесторов. Длительные и сложные процедуры получения разрешений и лицензий могут отпугивать потенциальных инвесторов. Решение этих проблем требует дальнейшего совершенствования законодательства и улучшения институциональной среды.

Квалификация кадров в туристической сфере остается одним из ключевых вызовов. Недостаток профессионально подготовленных работников может негативно сказываться на качестве предоставляемых услуг и общей привлекательности туристического направления. Необходимы программы обучения и переподготовки, а также сотрудничество с образовательными учреждениями для подготовки специалистов высокого уровня.

Активное продвижение туристических возможностей Узбекистана на международных рынках является ключевым фактором для привлечения новых туристов и инвесторов. Разработка и реализация стратегий маркетинга, участие в международных туристических выставках и использование цифровых платформ могут существенно повысить узнаваемость и привлекательность страны.

Важным направлением является развитие устойчивого туризма, который учитывает экономические, социальные и экологические аспекты. Это включает сохранение культурного наследия, охрану природных ресурсов и поддержку местных сообществ. Устойчивый туризм способствует долгосрочному развитию и снижению негативного воздействия на окружающую среду.

Заключение

Привлечение инвестиций в сферу туризма в Узбекистане является многогранным и комплексным процессом, требующим системного подхода и активного взаимодействия государства, бизнеса и международного сообщества. Узбекистан обладает всеми необходимыми предпосылками для того, чтобы стать одним из ведущих туристических направлений в регионе. Успешная реализация предложенных рекомендаций позволит не только увеличить приток инвестиций, но и обеспечит устойчивое развитие туристической отрасли, способствуя долгосрочному экономическому росту и повышению благосостояния населения страны.

Список литературы

1. Бакиев, А. (2020). *Инвестиционный климат в Узбекистане: проблемы и перспективы развития*. Ташкент: Издательство "Экономика".
2. Нуруллаев, Ш. (2021). *Развитие туристической инфраструктуры в Узбекистане: современные вызовы и пути их решения*. Ташкент: Издательство "Туризм и экономика".
3. Рахимов, М. (2019). *Анализ факторов, влияющих на привлечение иностранных инвестиций в Узбекистан*. Ташкент: Издательство "Наука и Образование".
4. Исмаилов, Х. (2022). *Состояние и перспективы развития туризма в Узбекистане*. Ташкент: Издательство "УзТуризм".
5. Юлдашев, О. (2021). *Туристический потенциал Узбекистана: стратегии развития и инвестиции*. Ташкент: Издательство "Экономическое обозрение".
6. Каримов, А. (2023). *Инновационные подходы в развитии туризма Узбекистана: инвестиции и перспективы*. Ташкент: Издательство "Туризм и Инновации".
7. Ахмедов, Р. (2022). *Инвестиционная политика в туристической сфере Узбекистана: анализ и перспективы*. Ташкент: Издательство "Экономика и Финансы".
8. Мухаммедов, И. (2023). *Современные тренды в развитии туризма Узбекистана: инвестиции и инновации*. Ташкент: Издательство "Новый Туризм".
9. Кейнс, Дж. М. (2017). *Общая теория занятости, процента и денег*. Москва: Издательство "Эксмо". (Оригинальное издание 1936 года: *The General Theory of Employment, Interest, and Money*).
10. Всемирная комиссия по окружающей среде и развитию (1987). *Наше общее будущее*. Доклад Брундтландской комиссии. ООН. Перевод на русский язык: Москва: Издательство "Прогресс".
11. Юлдашев, О. Б. (2022). *Инвестиционный климат в Узбекистане: роль государственного регулирования*. Ташкент: Издательство "Наука и Образование".
12. Мухамедов, И. Х. (2023). *Реформы и инвестиции в Узбекистане: государственная стратегия и ее реализация*. Ташкент: Издательство "Экономический обзор".
13. Zokirjon o'g'li A.B. TURIZMNING IQTISODIYOTDA TUTGAN O'RNI //EDUCATION, SCIENCE AND INNOVATION IDEAS IN THE WORLD. – 2023. – Т. 13. – No. 2. – pp. 159-162.
14. Zokirjon o'g'li A.B. TURIZM SOHASIDA KLASTERLARNING SAMARASI VA AHAMIYATI //Journal of new century innovations. – 2023. – Т. 20. – No. 3. – pp. 176-179.

15. Arzimatov B. HUDUDLARDA TURIZM SOHASINI RIVOJLANTIRISHDA INNOVATSION YONDASHUVLAR //Eurasian Journal of Academic Research. – 2022. – T. 2. – No. 13. – pp. 47-50.

16. Arzimatov B. TURISTIK KORXONALARDA INVESTITSİYALARNI BOSHQARISH JARAYONLARINING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI //Eurasian Journal of Law, Finance and Applied Sciences. – 2022. – T. 2. – No. 13. – pp. 22-25.

17. Arzimatov B. O 'ZBEKISTONDA TURIZM SOHASIGA INVESTITSİYALAR JALB ETILISH HOLATI VA SOHA RIVOJLANISHIDAGI O 'ZGARISH TENDENSIYALARI //Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2022. – T. 2. – No. 11. – pp. 807-812.

18. Arzimatov B. MECHANISMS OF ECOTURISM DEVELOPMENT // Pedagogy and psychology in the modern world: theoretical and practical research. – 2022. – T. 2. – No. 17. – pp. 343-345.

19. Arzimatov B. HUDUDLARDA TURIZM SOHASI RIVOJLANISHIGA INNOVATSION YONDASHUVLAR //Science and innovation. – 2022. – T. 1. – No. A7. – pp. 692-696.

20. ugli Arzimatov B. Z. SPECIFIC ASPECTS OF INVESTMENT MANAGEMENT IN THE TOURISM SECTOR //World of Scientific news in Science. – 2024. – T. 2. – №. 3. – C. 144-148.

21. Arzimatov Bobirmirzo Zokirjon ugli Doctoral student of Fergana polytechnic institute. (2024). IMPLEMENTED REFORMS ON THE DEVELOPMENT OF TOURISM INFRASTRUCTURE. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10899840>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



MINTAQALARARO IQTISODIY INTEGRATSIYANING O'ZBEKISTON IQTISODIYOTIGA TA'SIRI

Jumaniyazov Nodirbek Odilbek o'g'li

Toshkent Davlat Iqtisodiyot universiteti,

To'rtko'l fakulteti, assistent-o'qituvchi

nodirbek.jumaniyazov@430gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a115

Annotatsiya. Ushbu maqolada O'zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiyada ishtiroki va uning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri tahlil qilinadi. O'zbekistonning MDH, Markaziy Osiyo va boshqa qo'shni davlatlar bilan iqtisodiy aloqalari natijasida savdo hajmining oshishi, transport infratuzilmasining rivojlanishi, xorijiy investitsiyalar oqimi hamda mehnat migratsiyasining ijobiy va salbiy ta'sirlari o'rganiladi. Maqolada mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning qishloq xo'jaligi, energetika va texnologik transfer sohalariga ta'siri ham tahlil qilinadi. Shu bilan birga, integratsiya jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy raqobat, tashqi iqtisodiy xavflar va ijtimoiy tengsizlik masalalari ham ko'rib chiqiladi. O'zbekistonning iqtisodiy integratsiyada ishtiroki uning barqaror rivojlanish maqsadlariga erishishiga xizmat qilishi bilan bir qatorda, ichki iqtisodiy islohotlarning ahamiyatini kuchaytiradi.

Kalit so'zlar: Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya, O'zbekiston iqtisodiyoti, savdo, investitsiya, raqobat, barqaror rivojlanish, transport va logistika, energetika hamkorligi, mehnat migratsiyasi, SWOT tahlil, tashqi iqtisodiy xavflar, texnologik transfer, infratuzilma rivojlanishi, savdo balansi, investitsiya muhiti, raqobatbardoshlik, qishloq xo'jaligi eksporti, ijtimoiy-iqtisodiy tengsizlik

ВЛИЯНИЕ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ НА ЭКОНОМИКУ УЗБЕКИСТАНА

Джуманиязов Нодирбек Одилбек угли

Ташкентский государственный экономический университет,

Факультет Тортоколь, ассистент преподавателя

Аннотация. В данной статье анализируется участие Узбекистана в межрегиональной экономической интеграции и ее влияние на экономику страны. В результате экономических связей Узбекистана со странами СНГ, Центральной Азии и другими странами-соседями изучаются положительные и отрицательные последствия увеличения объемов торговли, развития транспортной инфраструктуры, притока иностранных инвестиций и трудовой миграции. В статье также анализируется влияние межрегиональной экономической интеграции на сферы сельского хозяйства, энергетики и трансфера технологий. При этом рассматриваются также вопросы экономической конкуренции, внешнеэкономических рисков и социального неравенства, возникающих в процессе интеграции. Участие Узбекистана в экономической интеграции служит достижению

его целей устойчивого развития, а также усиливает важность внутренних экономических реформ.

Ключевые слова: межрегиональная экономическая интеграция, экономика Узбекистана, торговля, инвестиции, конкуренция, устойчивое развитие, транспорт и логистика, энергетическое сотрудничество, трудовая миграция, SWOT-анализ, внешнеэкономические риски, технологический трансфер, развитие инфраструктуры, торговый баланс, инвестиционная среда, конкурентоспособность, экспорт сельскохозяйственной продукции, социально-экономическое неравенство

THE EFFECT OF INTER-REGIONAL ECONOMIC INTEGRATION ON THE UZBEKISTAN ECONOMY

Jumaniyazov Nodirbek Odilbek ugli

Tashkent State University of Economics,

Faculty of Tortkol, assistant teacher

Abstract. This article analyzes Uzbekistan's participation in interregional economic integration and its impact on the country's economy. As a result of the economic relations of Uzbekistan with the CIS, Central Asia and other neighboring countries, the positive and negative effects of the increase in trade volume, the development of transport infrastructure, the flow of foreign investments and labor migration are studied. The article also analyzes the impact of interregional economic integration on the fields of agriculture, energy and technological transfer. At the same time, the issues of economic competition, external economic risks and social inequality arising in the process of integration are also considered. Uzbekistan's participation in economic integration serves to achieve its goals of sustainable development, as well as strengthens the importance of internal economic reforms.

Keywords: interregional economic integration, economy of Uzbekistan, trade, investment, competition, sustainable development, transport and logistics, energy cooperation, labor migration, SWOT analysis, external economic risks, technological transfer, infrastructure development, trade balance, investment environment, competitiveness, agricultural export, socio-economic inequality

Kirish

Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya zamonaviy iqtisodiyotning muhim omillaridan biri bo'lib, mamlakatlarning barqaror iqtisodiy o'sishini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. O'zbekiston ham MDH davlatlari va boshqa qo'shni mintaqalar bilan iqtisodiy aloqalarni rivojlantirishga katta e'tibor qaratmoqda. Ushbu jarayon O'zbekiston iqtisodiyotiga qanday ta'sir qilishi va u qaysi sohalarida o'z aksini topayotganligini tahlil qilish, mamlakatning iqtisodiy kelajagi uchun muhimdir. Mintaqaviy iqtisodiy integratsiya jarayoni bugungi kunda dunyo bo'ylab ko'plab davlatlar uchun muhim ahamiyat kasb etmoqda. Ushbu jarayon mamlakatlar o'rtasidagi iqtisodiy aloqalarni mustahkamlash, savdo hajmini oshirish, investitsiya oqimlarini rivojlantirish va iqtisodiy raqobatbardoshlikni oshirishda muhim rol o'ynaydi. O'zbekiston, Markaziy Osiyoda joylashgan, strategik joylashuvi va boy tabiiy resurslari bilan mintaqaviy iqtisodiy integratsiyaning markaziy ishtirokchisi sifatida qayd etilishi zarur. Mamlakat o'zining iqtisodiy salohiyatini to'g'ri yo'naltirish

va qo'shni davlatlar bilan hamkorlikni rivojlantirish orqali, iqtisodiy o'sishga erishish va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashda muhim imkoniyatlarga ega.

O'zbekistonning iqtisodiy integratsiyasi nafaqat savdo va investitsiyalar sohasida, balki ilmiy-texnikaviy hamkorlik, transport infratuzilmasi va ijtimoiy sohalarda ham keng qamrovli natijalarni keltirib chiqarishi kutilmoqda. Mamlakatning xalqaro miqyosda raqobatbardoshligini oshirish va ichki iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish zarurati, mintaqaviy integratsiya jarayonida o'z aksini topadi. Ushbu maqolada O'zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiyadagi roli, uning iqtisodiyotga ta'siri va bu jarayondagi muammolar ko'rib chiqiladi. Shuningdek, maqola doirasida O'zbekistonning mintaqaviy va xalqaro hamkorlikdagi istiqbollari ham o'rganiladi. Iqtisodiy integratsiya jarayonlarining barchasi O'zbekiston iqtisodiyotining barqaror rivojlanishiga hissa qo'shishi, shu bilan birga, mintaqaviy xavfsizlik va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashga xizmat qilishi kutilmoqda. Bundan tashqari, maqolada iqtisodiy integratsiyaning O'zbekistonning barqaror rivojlanish maqsadlariga qanday ta'sir ko'rsatishi, iqtisodiy tengsizliklar va raqobatbardoshlik masalalari ham alohida e'tiborga olinadi. Shuning uchun, ushbu ishda mintaqaviy integratsiya jarayonlarining O'zbekiston iqtisodiyoti va ijtimoiy hayotiga ta'sirini tahlil qilish dolzarb ahamiyatga ega.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili va metodlar

Maqolada asosiy ma'lumotlar milliy statistik ma'lumotlar, xalqaro iqtisodiy hisobotlar va O'zbekiston iqtisodiy rivojlanishi bo'yicha o'tkazilgan ilmiy tadqiqotlardan olingan. Shuningdek, tahlil jarayonida quyidagi materiallar va usullar qo'llaniladi:

O'zbekiston iqtisodiyotiga mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning ta'siri tahlili: O'zbekiston iqtisodiyotiga mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning ta'sirini jadval ko'rinishida tahlil qilish uchun asosiy jihatlarni iqtisodiy ko'rsatkichlar va integratsiya jarayonlarining turli yo'nalishlari bo'yicha ajratib chiqamiz (1-jadval).

Bu tahlil mintaqalararo iqtisodiy integratsiya jarayonlarining O'zbekiston iqtisodiyotiga qanchalik ko'p yo'nalishda va chuqur ta'sir etishini ko'rsatadi. Har bir yo'nalish bo'yicha erishilgan yutuqlar mamlakatning iqtisodiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatgan.

Ma'lumotlar to'plami: Mamlakatning iqtisodiy rivojlanishi, savdo balansi, investitsiyalar va mehnat migratsiyasi bo'yicha statistik ma'lumotlar O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi va Xalqaro moliya tashkiloti (IMF) kabi rasmiy manbalardan to'plandi. Markaziy Osiyo davlatlari o'rtasidagi iqtisodiy hamkorlik va integratsiya jarayonlariga doir ma'lumotlar va tadqiqotlar ADB (Osiyo Taraqqiyot Banki) va Jahon banki tomonidan taqdim etilgan hisobotlar asosida yig'ildi.

Mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning O'zbekiston iqtisodiyotiga keltirgan asosiy o'zgarishlari

Integratsiya yo'nalishi	Ta'sir qiluvchi omillar	O'zbekiston iqtisodiyotiga ta'siri	Misollar va natijalar
Tashqi savdo hajmining oshishi	Savdo erkinligi, tarif va notarif to'siqlarining kamayishi	Eksport va import hajmi ortadi, bozorlar kengayadi	O'zbekistonning MDH va YeOII bilan savdo hajmi oshishi
Sarmoya oqimining ko'payishi	Chet el investitsiyalariga qulay shart-sharoitlar yaratish	Sanoat va infratuzilmaviy loyihalarga xorijiy investitsiyalar kirib kelishi	Xitoy, Janubiy Koreya va Rossiya investitsiyalarining ko'payishi
Ishlab chiqarish kooperatsiyasi	Qo'shma korxonalar va klasterlarning rivojlanishi	Mahalliy ishlab chiqaruvchilarning texnologik imkoniyatlari va mahsulot sifati oshadi	Avtomobilsozlik va to'qimachilik sohalarida hamkorlik
Ishchi kuchi migratsiyasi	Ishchi kuchi erkin harakati va mehnat shartnomalari	Chet elda ishlayotgan o'zbekistonliklarning daromadlari oshishi, tajriba almashinuvi	Rossiyaga mehnat migratsiyasi orqali o'zbekistonliklarning oyliklarining oshishi
Texnologiya va bilim almashinuvi	Ilm-fan va texnologiyalarda hamkorlik, innovatsiyalarni o'zlashtirish	Innovatsion mahsulotlar va xizmatlar yaratish, iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshirish	IT va qishloq xo'jaligida zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish
Moliya va kredit tizimi	Xalqaro moliyaviy institutlar bilan hamkorlik, kredit liniyalarining kengayishi	Kichik va o'rta biznesni qo'llab-quvvatlash, iqtisodiy o'sish sur'atlarining tezlashishi	Jahon banki, Osiyo taraqqiyot banki tomonidan berilgan kreditlar
Raqobat muhitining kuchayishi	Bozor liberallashtirish va monopoliyalarni cheklash	Mahalliy korxonalarining mahsulot va xizmatlar sifatini oshirishga majbur bo'lishi	Oziq-ovqat va to'qimachilik sanoatida raqobatning oshishi
Energiya va resurslar bilan ta'minlash	Mintaqaviy energetika va transport loyihalarida ishtirok etish	Energiya xavfsizligini ta'minlash va tranzit imkoniyatlarini kengaytirish	"TAPI" gaz quvuri, Qozog'iston va Turkmaniston bilan energiya hamkorligi

Adabiyotlarni tahlil qilish: Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya, uning iqtisodiy va ijtimoiy ta'sirlari hamda O'zbekiston iqtisodiyoti haqidagi ilmiy maqolalar, dissertatsiyalar va monografiyalar o'rganildi. Shu orqali integratsiyaning nazariy asoslari va amaliyotdagi aksini tahlil qilish imkoniyatlari yaratildi.

SWOT tahlil: O‘zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiya jarayonidagi imkoniyatlari, xavflari, kuchli va zaif tomonlarini aniqlash uchun SWOT tahlil usuli qo‘llanildi. Bu usul O‘zbekiston iqtisodiyotining integratsiya jarayonida qanday strategik afzalliklar va muammolarga duch kelayotganini ko‘rsatishga yordam beradi.

Suhbatlar va intervyular: O‘zbekistonning iqtisodiy sohasidagi mutaxassislari, siyosatchilari va tadbirkorlari bilan o‘tkazilgan intervyular orqali to‘plangan ma‘lumotlar, mamlakatning mintaqalararo integratsiya jarayonidagi pozitsiyasini yanada chuqurroq tushunishga yordam berdi. Ushbu suhbatlar mintaqalararo hamkorlikdagi amaliyotlar va muammolarni ko‘rsatdi.

Siyosiy va iqtisodiy hujjatlar: Mintaqaviy va xalqaro tashkilotlar tomonidan ishlab chiqilgan siyosiy va iqtisodiy hujjatlar, shuningdek, O‘zbekiston hukumatining iqtisodiy siyosati va rejaları bo‘yicha rasmiy hujjatlar tahlil qilindi. Bu hujjatlar O‘zbekistonning mintaqalararo integratsiyaga bo‘lgan yondashuvini va maqsadlarini yoritadi.

Tahlil

Mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning O‘zbekiston iqtisodiyotiga ta‘sirini statistik ma‘lumotlar bilan tahlil qilish uchun asosiy iqtisodiy ko‘rsatkichlarni va xalqaro hamkorlik jarayonlarining ta‘sirini ko‘rib chiqamiz (2-jadval).

Demak jadval ma‘lumotlaridan foydalangan holda quyidagi xulosalarga kelish mumkin:

Tashqi savdo hajmi: O‘zbekistonning MDH va Xitoy bilan hamkorligi tufayli tashqi savdo hajmi sezilarli darajada oshdi. Eksport 15% ga o‘sishi va importdagi o‘shish mahalliy iste‘molni ta‘minlash va texnologik o‘zgarishlarga hissa qo‘shdi.

Sarmoya oqimi: Chet el sarmoyalari asosan sanoat va infratuzilma loyihalariga yo‘naltirilib, ishlab chiqarishni kengaytirishga yordam berdi. Xitoy va Rossiya asosiy investitsiya manbalari sifatida ko‘rinmoqda.

Ishchi kuchi migratsiyasi: Rossiyaga ishchi kuchi oqimining ortishi O‘zbekistondagi ko‘plab oilalarning daromadini oshirib, mehnat migrantlarining iqtisodiyotga qo‘shgan hissasi sezilarli bo‘ldi.

Texnologiya almashinuvi: Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya O‘zbekistonga zamonaviy texnologiyalar va innovatsiyalarni jalb qilishda muhim rol o‘ynamoqda.

Bu ko‘rsatkichlar mintaqalararo integratsiyaning O‘zbekiston iqtisodiyotiga keng ko‘lamli ta‘sir ko‘rsatayotganini namoyish etadi.

Ushbu metodologik yondashuvlar O‘zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiya jarayonidagi rolini chuqurroq tahlil qilish va iqtisodiy ta‘sirini baholash imkonini berdi. Maqolada keltirilgan natijalar va tahlillar, O‘zbekiston iqtisodiyoti va mintaqaviy hamkorlikning kelgusi istiqbollari belgilashda foydali ma‘lumotlar sifatida xizmat qiladi.

O'zbekiston iqtisodiyoti uchun muhim bo'lgan sohalarda integratsiyaning statistik ko'rsatkichlari

Integratsiya yo'nalishi	Statistik ko'rsatkichlar	O'zbekiston iqtisodiyotiga ta'siri	Misollar va natijalar
Tashqi savdo hajmining oshishi	2023 yilda O'zbekistonning eksport hajmi: \$19.3 mlrd (2022 yilga nisbatan 15% o'sish) Import hajmi: \$30.3 mlrd	Eksport-import balansi yaxshilanishi, xalqaro savdo imkoniyatlari kengayishi	MDH mamlakatlari, Xitoy va Rossiya bilan savdo hajmining o'sishi
Xorijiy sarmoya oqimi	2023 yilda O'zbekistonga jalb qilingan xorijiy investitsiyalar hajmi: \$10.4 mlrd Xitoydan: \$2.2 mlrd Rossiyadan: \$1.7 mlrd	Chet el investitsiyalari hisobiga yangi ishlab chiqarish quvvatlarini ishga tushirish	Xorijiy kompaniyalar bilan texnologik kooperatsiya, yangi zavodlar va infratuzilma loyihalari
Ishlab chiqarish kooperatsiyasi	2023 yilda O'zbekiston va Rossiya o'rtasida ishlab chiqarish sohasida qo'shma korxonalar soni: 2 000+	Mahalliy korxonalar raqobatbardoshligini oshirishi va sanoat sohasida ilg'or texnologiyalar joriy etilishi	Avtomobilsozlik (GM Uzbekistan), to'qimachilik klasterlari
Ishchi kuchi migratsiyasi	2022 yilda Rossiyaga ishchi kuchi migratsiyasi oqimi: 1.5 mln kishi	O'zbekistonliklar daromadlarining ortishi, xorijdagi tajriba va texnologiyalarni o'zlashtirish	Mehnat migrantlari tomonidan yuborilgan mablag'lar hajmi: \$8.1 mlrd
Texnologiya va bilim almashinuvi	2023 yilda O'zbekistonga kiritilgan yuqori texnologiyali investitsiyalar hajmi: \$1.2 mlrd	Innovatsion mahsulotlar va xizmatlar ishlab chiqarish hajmining oshishi	IT sohasida xorijiy hamkorlar bilan texnologik almashinuv, raqamli iqtisodiyot rivoji
Moliya va kredit tizimi	O'zbekistonning xalqaro moliyaviy tashkilotlardan olgan kredit hajmi (2023): \$4.5 mlrd	Kichik va o'rta biznes uchun imtiyozli kreditlar, makroiqtisodiy barqarorlik	Jahon banki va Osiyo taraqqiyot banki tomonidan ajratilgan mablag'lar
Raqobat muhitining kuchayishi	2022 yilda MDH davlatlari bilan raqobatbardosh sektorlar bo'yicha: sanoat mahsulotlarining o'sish sur'ati: 7.4%	Mahalliy ishlab chiqaruvchilar raqobat kuchi ortishi tufayli mahsulot sifatini oshiradi	Oziq-ovqat, to'qimachilik va avtomobilsozlik sohasida raqobatning kuchayishi
Energiya va resurslar bilan ta'minlash	"TAPI" loyihasi bo'yicha O'zbekistonning gaz quvuri qurilishida ishtiroki	Energiya xavfsizligi va tranzit salohiyatining oshishi	Energiya importi va eksporti hajmining o'sishi, yangi gaz quvurlari orqali eksport imkoniyatlari

Natijalar

O'zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiyasida ishtirok etishi mamlakat iqtisodiyotiga bir qator ijobiy o'zgarishlar kiritdi:

Savdo hajmining ortishi: O‘zbekistonning MDH va boshqa qo‘shni davlatlar bilan iqtisodiy integratsiyasi savdo aylanmasining oshishiga olib keldi. Masalan, 2020-yilda Markaziy Osiyo davlatlari bilan savdo hajmi 12% ga oshgan;

Transport va logistika infratuzilmasining rivojlanishi: O‘zbekiston tranzit hudud sifatida mintaqalararo transport aloqalarida muhim rol o‘ynamoqda. Yangi yo‘llar va temir yo‘llar tarmog‘ining kengayishi mintaqaviy savdoni tezlashtirishga yordam berdi;

Investitsiyalar oqimining oshishi: Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya doirasida xorijiy investitsiyalar hajmi oshdi. Xususan, Qozog‘iston, Xitoy va Rossiya kabi davlatlar bilan iqtisodiy hamkorlikni rivojlantirish natijasida iqtisodiyotning turli tarmoqlariga investitsiyalar kiritildi;

Mehnat migratsiyasi va pul o‘tkazmalari: O‘zbekistonning mintaqaviy hamkorlari bilan mehnat migratsiyasi masalalaridagi yaqin aloqalari pul o‘tkazmalari oqimini kuchaytirdi. Masalan, Rossiyadan yuborilgan pul o‘tkazmalari iqtisodiyotga sezilarli daromad olib keldi.

Shu bilan birga, integratsiyaning ayrim salbiy jihatlari ham kuzatildi:

Raqobatning kuchayishi: Mintaqalararo savdo va investitsiyalar oqimi bilan raqobatning oshishi mahalliy ishlab chiqaruvchilarga salbiy ta‘sir ko‘rsatishi mumkin;

Tashqi iqtisodiy xatarlarga bog‘liqlik: O‘zbekistonning boshqa davlatlar iqtisodiyotiga bog‘liqligi mamlakat iqtisodiyotiga tashqi iqtisodiy inqirozlar ta‘sirini kuchaytirishi mumkin.

Regional infratuzilma loyihalarining iqtisodiyotga ta‘siri. O‘zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiyasidagi ishtiroki, ayniqsa, transport va infratuzilma sohalaridagi yirik loyihalar orqali yanada kuchaymoqda. Misol uchun, Xitoyning "Bir makon, bir yo‘l" tashabbusi doirasida amalga oshirilayotgan infratuzilma loyihalari O‘zbekistonni Markaziy Osiyodagi muhim transport yo‘lagi sifatida kuchaytirdi. Ushbu loyiha nafaqat savdo-sotiqni rivojlantiradi, balki logistika sohasidagi yangi ish o‘rinlari yaratishda ham muhim rol o‘ynaydi.

Mehnat migratsiyasining ijtimoiy-iqtisodiy ta‘siri. Mehnat migratsiyasi O‘zbekistonning mintaqaviy iqtisodiy integratsiyasidagi yana bir muhim jihat hisoblanadi. Rossiya, Qozog‘iston kabi davlatlarga mehnat migrantlari oqimi yuqori darajada bo‘lib, bu mamlakatning ichki iqtisodiy va ijtimoiy holatiga ham ta‘sir qilmoqda. Pul o‘tkazmalari O‘zbekiston yalpi ichki mahsulotida muhim o‘rin tutsa-da, migrantlarning ijtimoiy himoyasi masalalari ham dolzarb bo‘lib qolmoqda. Migratsiya oqimini samarali boshqarish va mehnatkashlarning huquqlarini himoya qilish integratsiyaning ijtimoiy barqarorligini ta‘minlashda muhim ahamiyatga ega.

Energetika sektori va O‘zbekistonning rolini kuchaytirish. O‘zbekiston mintaqalararo iqtisodiy integratsiyada energetika sektori orqali muhim o‘rin tutmoqda. Gaz va elektr energiyasi eksporti mamlakatga qimmatli valyuta tushumlarini keltirib, iqtisodiyotga sezilarli daromad

kiritmoqda. Shuningdek, energetika sohasidagi hamkorlik, xususan, Qozog‘iston va Turkmaniston kabi davlatlar bilan gaz va elektr energiyasi tarmoqlari bo‘yicha hamkorlik mintaqaviy energetik barqarorlikni ta‘minlashga xizmat qilmoqda. Energiya eksporti mamlakatning mintaqadagi iqtisodiy rolini oshiradi.

O‘zbekistonning mintaqaviy rivojlanish strategiyalariga qo‘shgan hissasi. O‘zbekiston Markaziy Osiyo mamlakatlari o‘rtasidagi iqtisodiy integratsiyani qo‘llab-quvvatlashga harakat qilmoqda. Ushbu harakatlar doirasida mamlakat xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni kuchaytirib, qo‘shni davlatlar bilan savdo-sotiqni soddalashtirishga yo‘naltirilgan islohotlarni amalga oshirmoqda. Masalan, bojxona rasmiylashtiruvini optimallashtirish va yangi savdo yo‘nalishlarini ochish orqali Markaziy Osiyo davlatlari o‘rtasidagi iqtisodiy integratsiya mustahkamlanmoqda.

Muhokama

O‘zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiyasi mamlakat iqtisodiyotiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatmoqda, chunki bu jarayon eksport va import hajmlarining o‘shishi, investitsiya imkoniyatlarining kengayishi va infratuzilmaning rivojlanishi bilan birga kelmoqda. Biroq, integratsiya jarayonida mahalliy korxonalar raqobatbardoshligini oshirish zarurati kuchaymoqda. Davlat miqyosida qabul qilinayotgan strategik chora-tadbirlar bu jarayonda O‘zbekistonning iqtisodiy manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan bo‘lishi lozim. Shu bilan birga, O‘zbekiston tashqi iqtisodiy xatarlarga nisbatan himoya choralarini kuchaytirishi kerak. Bu xatarlar asosan asosiy savdo hamkorlari, masalan, Rossiya yoki Qozog‘iston kabi davlatlar iqtisodiy ahvoriga bog‘liq bo‘lgan holda namoyon bo‘ladi. Shuningdek, texnologik o‘shishni tezlashtirish va innovatsion taraqqiyotni qo‘llab-quvvatlash mamlakatning mintaqalararo integratsiyadagi raqobatbardoshligini ta‘minlashga yordam beradi.

Raqobatbardoshlikni oshirish zarurati. O‘zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiyasidagi ishtiroki mahalliy kompaniyalardan zamonaviy texnologiyalarni qo‘llash, mahsulot sifatini oshirish va raqobatbardosh bo‘lish uchun yanada jadal harakatni talab qiladi. O‘zbekiston iqtisodiyoti asosan qishloq xo‘jaligi va xomashyo eksportiga bog‘liq bo‘lgani sababli, ishlab chiqarish sohasidagi modernizatsiya va yuqori texnologiyalarga asoslangan sanoat tarmoqlarining rivojlanishi ustuvor vazifalardan bo‘lishi kerak.

O‘zbekistonning eksport tarkibini diversifikatsiya qilish zarurati. Mintaqalararo integratsiya jarayonida eksport hajmi ortishi mumkin, ammo O‘zbekiston eksportining tarkibi hali ham asosan xomashyo va past qiymat qo‘shilgan mahsulotlarga bog‘liq. Eksport qilinadigan tovarlarni diversifikatsiya qilish, yuqori texnologik va innovatsion mahsulotlar eksportini oshirish orqali mamlakat mintaqadagi iqtisodiy raqobatbardoshligini mustahkamlay oladi.

Texnologik transfer va bilim almashinuvi imkoniyatlari. Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya nafaqat iqtisodiy foyda, balki texnologik bilim

almashinuvi va yangi texnologiyalarni qabul qilish uchun ham muhim platforma hisoblanadi. O‘zbekiston qo‘shni davlatlar bilan ilmiy-texnikaviy hamkorlikni kuchaytirish orqali yangi texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlarini kengaytirishi va raqamli iqtisodiyotga o‘tish jarayonini tezlashtirishi mumkin.

Mintaqalararo iqtisodiy hamkorlikning qishloq xo‘jaligiga ta‘siri. O‘zbekistonning mintaqalararo iqtisodiy integratsiyasi qishloq xo‘jaligi sektorida ham sezilarli o‘zgarishlar olib kelmoqda. Ko‘plab qo‘shni davlatlar, xususan Qozog‘iston va Turkmaniston bilan qishloq xo‘jalik mahsulotlari savdosi o‘sib bormoqda. Qishloq xo‘jalik mahsulotlarini eksport qilish bo‘yicha hamkorlik mintaqaviy integratsiyaga hissa qo‘shishi bilan birga, O‘zbekistonning qishloq xo‘jalik salohiyatini xalqaro miqyosda tanitish imkonini beradi. Biroq, bu jarayon O‘zbekistonning eksportga yo‘naltirilgan iqtisodiy modelni yaratish zaruriyatini kuchaytiradi.

Iqtisodiy integratsiya va sog‘liqni saqlash sektori. Mintaqalararo iqtisodiy hamkorlik sog‘liqni saqlash sohasida ham integratsiya imkoniyatlarini yaratmoqda. Masalan, qo‘shni davlatlar bilan tibbiy xizmatlar almashinuvi, dori-darmon ta‘minoti va pandemiyalar bilan kurashish bo‘yicha hamkorlik o‘zaro bog‘liqlikni kuchaytiradi. O‘zbekiston boshqa davlatlardan olingan tajribalar va texnologiyalardan foydalangan holda sog‘liqni saqlash tizimini modernizatsiya qilish imkoniyatiga ega. Ayniqsa, pandemiya sharoitida bunday integratsiyaning ahamiyati yanada yaqqol namoyon bo‘ldi.

Mintaqalararo integratsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy tengsizlikka ta‘siri. Mintaqalararo iqtisodiy integratsiyaning ijtimoiy-iqtisodiy tengsizlik masalasiga ham e‘tibor qaratish lozim. Integratsiya natijasida mamlakatlar o‘rtasida iqtisodiy tengsizlik kamayishi mumkin, lekin bu jarayonda mamlakat ichida ayrim mintaqalarning rivojlanishi kuchayib, boshqalari chetda qolishi mumkin. Shuning uchun davlat mintaqaviy rivojlanish siyosatini ham muvozanatli olib borishi va iqtisodiy imkoniyatlarni mamlakatning barcha hududlariga teng taqsimlash bo‘yicha chora-tadbirlar ko‘rishi lozim.

Xulosa

Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya O‘zbekiston iqtisodiyotining rivojlanishi uchun katta imkoniyatlar yaratmoqda. Savdo-sotiq, transport infratuzilmasi va investitsiyalar oqimining ortishi iqtisodiy o‘sishni ta‘minlaydi. Biroq, raqobatbardoshlikni oshirish, mehnat bozorini rivojlantirish va tashqi iqtisodiy xatarlarga qarshi himoya mexanizmlarini kuchaytirish masalalari O‘zbekiston uchun dolzarb bo‘lib qolmoqda. Shu sababli, mintaqaviy integratsiyani qo‘llab-quvvatlovchi strategiyalarni yanada samarali shakllantirish va amalga oshirish muhimdir.

Kelajakdagi istiqbollari. O‘zbekiston mintaqalararo iqtisodiy integratsiyadan maksimal darajada foydalanish uchun strategik qadamlar tashlashi lozim. Davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlanayotgan modernizatsiya loyihalari, raqamli iqtisodiyotga o‘tish hamda eksport va ishlab chiqarishni diversifikatsiya qilish O‘zbekiston iqtisodiyoti barqaror rivojlanishi uchun

muhim omillar bo‘lib xizmat qiladi. Shu bilan birga, xalqaro iqtisodiy hamkorlikdagi xavf-xatarlardan himoyalanih, innovatsion rivojlanishga e‘tibor qaratish va mehnat bozori bilan bog‘liq masalalarga yetarlicha e‘tibor berish zarur bo‘ladi.

Kengroq iqtisodiy siyosat chora-tadbirlari. Mintaqalararo iqtisodiy integratsiyadan maksimal darajada foyda olish uchun O‘zbekiston kengroq iqtisodiy siyosat va chora-tadbirlar amalga oshirishi kerak. Xususan, mehnat bozorini yaxshilash, milliy korxonalarini eksportga yo‘naltirish va mahalliy tadbirkorlarni qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan islohotlar o‘tkazish muhimdir. Bu orqali O‘zbekistonning mintaqaviy hamda global raqobatbardoshligini oshirish mumkin.

Integratsiyaning barqaror rivojlanish maqsadlariga ta‘siri. Mintaqalararo iqtisodiy integratsiya O‘zbekistonning barqaror rivojlanish maqsadlarini amalga oshirishga ham katta ta‘sir qiladi. Bu jarayon asosan infratuzilma rivoji, energetika, ekologik barqarorlik va ijtimoiy barqarorlikni ta‘minlash yo‘nalishida muhim rol o‘ynaydi. Integratsiya natijasida O‘zbekiston xalqaro maydonda barqaror rivojlanish bo‘yicha o‘z majburiyatlarini bajarishda yetakchi rol o‘ynashi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi, "O‘zbekistonning tashqi savdo balansi bo‘yicha yillik hisobot", Toshkent, 2023.
2. World Bank, "Uzbekistan Country Economic Update: Navigating Through Crisis", Washington D.C., 2022.
3. Asian Development Bank (ADB), "Central Asia Regional Economic Cooperation (CAREC) Program Annual Report", Manila, 2021.
4. IMF (International Monetary Fund), "Republic of Uzbekistan: 2022 Article IV Consultation—Press Release; Staff Report", Washington D.C., 2022.
5. Muhammadiev, B. "O‘zbekistonda mintaqaviy iqtisodiy integratsiyaning rivojlanishi va undagi muammolar", Iqtisodiyot va Biznes Jurnali, 2021, 12(2): 45-58.
6. Rahimov, A. "O‘zbekiston va Markaziy Osiyo davlatlari iqtisodiy hamkorligi: istiqbollar va xavflar", Markaziy Osiyo tadqiqotlari, Toshkent, 2022.
7. G‘aniyev, O. "O‘zbekistonning mintaqalararo transport va logistika tizimida tutgan o‘rni", O‘zbekiston xalqaro iqtisodiyoti va savdo aloqalari jurnali, 2020, 8(1): 34-47.
8. The United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP), "Regional Economic Cooperation and Integration in Asia and the Pacific", Bangkok, 2020.
9. Krugman, P. R., & Obstfeld, M. "International Economics: Theory and Policy", Pearson Education, 2018.
10. Karakulov, D. "Mehnat migratsiyasi va O‘zbekiston iqtisodiyotiga ta‘siri", Iqtisodiy taraqqiyot muammolari jurnali, 2021, 3(4): 19-29.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



МОЛИЯВИЙ РЕСУРСЛАР ДЕФИЦИТИ ШАРОИТИДА ХЎЖАЛИК ЮРИТУВЧИ СУБЪЕКТЛАРНИ САМАРАЛИ БОШҚАРУВ СТРАТЕГИЯСИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Содиқхўжаев Камолиддин Жалолиддинович
Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги
Бизнес ва тадбиркорлик олий мактаби магистри
e-mail: sadikhodjaev74@mail.ru

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a116

Аннотация: Ушбу мақолада хўжалик юритувчи субъектларнинг олдида турган энг долзарб муаммолардан бири-молиявий ресурслар дефицити муаммоси ёритилган. Жумладан, шундай ҳолатга дуч келган шароитда корхонани тўғри бошқара билиш, ишлаб чиқаришни ташкил этиш масалалари кўриб чиқилган. Корхонада молиявий ресурслар дефицити келиб чиқишини олдини олиш, уни тўғри башорат қила билиш ҳамда шу билан боғлиқ хатарларни оқилона баҳолаш каби назарий таҳлиллар қилинган. Молиявий ресурслар дефицити шароитида қилиниши мақсадга мувофиқ бўлган амалий чора-тадбирлар белгилаш бўйича тавсиялар берилган.

Калит сўзлар: молиявий ресурслар дефицити, молиявий менежмент, пул оқими, мажбурий тўлов, инфляция, стратегик режа, корпоратив бошқарув, харажатлар самарадолиги, яширинган риск, мақсадли пул жамғармалари, ижтимоий ҳимоя, фавқулодда тўловлар.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТАМИ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ

Садыкходжаев Камолиддин Джалолиддинович
Магистр Высшей школы бизнеса и предпринимательства
при Кабинете Министров Республики Узбекистан

Аннотация: В данной статье освещена одна из наиболее актуальных проблем, с которыми сталкиваются хозяйствующие субъекты, - проблема дефицита финансовых ресурсов. В частности, были рассмотрены вопросы, как правильно управлять предприятием в такой ситуации и как организовать производство. На предприятии проведен теоретический анализ того, как предотвратить возникновение дефицита финансовых ресурсов, уметь правильно его прогнозировать и рационально оценивать связанные с этим риски. Даны рекомендации по определению практических мер, которые целесообразно предпринять в условиях дефицита финансовых ресурсов.

Ключевые слова: дефицит финансовых ресурсов, финансовый менеджмент, денежный поток, обязательные платежи, инфляция, стратегический план, корпоративное управление, экономическая эффективность, скрытый риск, целевые денежные резервы, социальная защита, чрезвычайные выплаты.

IMPROVING THE EFFICIENT MANAGEMENT STRATEGY OF ECONOMIC SUBJECTS UNDER THE DEFICIT OF FINANCIAL RESOURCES

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 highlights one of the most pressing issues faced by business entities - the problem of a shortage of financial resources. In particular, the issues of how to properly manage an enterprise in such a situation and how to organize production were considered. The enterprise conducted a theoretical analysis of how to prevent the occurrence of a shortage of financial resources, be able to correctly predict it and rationally assess the risks associated with it. Recommendations are given for determining practical measures that are advisable to take in the conditions of a shortage of financial resources.

Keywords: deficit of financial resources, financial management, cash flow, compulsory payment, inflation, strategic plan, corporate management, cost efficiency, hidden risk, targeted cash reserves, social protection, emergency payments.

Кириш

Корхонанинг молиявий ресурслари бу корхона ихтиёрида бўлган ва маҳсулот, товарлар ёки хизматлар ишлаб чиқариш, ўз олдидаги турли молиявий мажбуриятларини бажариш ҳамда иқтисодий ривожланиш учун мўлжалланган маблағлардир. Молиявий ресурслар манбалари деганда-бу хўжалик юритувчи субъектнинг маълум бир даврда ихтиёрида бўлган ва ишлаб чиқариш ва ижтимоий ривожланиш учун зарур бўлган пул харажатлари ва ажратмаларини амалга оширишга қаратилган барча пул даромадлари ва тушумлари тушунилади.

Ҳозирги кунда молиявий менежментнинг энг долзарб муаммоларидан бири-бу молиявий ресурсларнинг дефицити шароитида корхоналар фаолиятини тўғри ташкил қилиш ва самарали бошқаришдан иборат.

Корхоналарда молиявий ресурсларнинг дефицити корхоналарнинг тўлақонли фаолият юритишида қатор муаммолар келтириб чиқаради. Жумладан:

- пул оқимининг камайиши билан боғлиқ муаммолар;
- мақсадли пул жамғармаларини ташкил этишдаги муаммолар;
- мажбурий тўловларни тўлашдаги муаммолар (буларга ходимларга меҳнат ҳақи тўловлари, ер ва мулк солиқлари, коммунал тўловлари, ижара тўловлари, қонун билан белгиланган ижтимоий муҳофаза юзасидан тўловлар, кредиторлик қарзлари тўловлари ҳамда фавқулодда тўловлар киради);
- кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатишдаги айланма маблағларнинг камайиши билан боғлиқ муаммолар;
- бошқарув қарорларини ҳам қабул қилишдаги муаммолар;
- акциядорлик жамияти сифатида фаолият юритувчи корхоналарда дивидент мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ муаммолар.

Ҳозирги кунда корхоналар молиявий ресурслар дефицити ҳолатига дуч келганда амалиётда қандай йўл тутадилар? Масалан:

- биринчи навбатда мавжуд иш ўринлари қисқартирилиши билан боғлиқ тадбирлар бошланади (бунинг оқибатида тажрибага эга бўлган малакали мутахассис-ходимларни йўқотиш эҳтимоли юзага келиши мумкин. Шу ўринда яна шуни қўшимча қилиш мақсадга мувофиқ бўларди-корхоналарнинг молиявий аҳволи яхши пайтида корхона учун юқори аҳамиятга эга бўлган капиталини молиявий инқироз ҳолатида йўқотишдан суғурта қилиш зарур ҳолларда самара беради);

- ишлаб чиқариш ресурсларини тиклашга йўналтириладиган харажатлар тўхтатилади (бунинг оқибатида таъминот камаяди, натижада ишлаб чиқариш сонига ҳам, сифатига ҳам, ҳажмига ҳам путур етади);

- кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш қуввати камаяди (бундан шундай ҳулоса келиб чиқадики-ишлаб чиқариш қуввати камайса ёки хизмат кўрсатиш даражаси пасайса ўз-ўзидан кутилган даромадга кучли салбий таъсир кўрсатади);

- банклардан кредиторлик қарзлари жалб этилади (натижада корхона учун яна ташқи қарздорлик ортади, шундоқ ҳам молиявий қийинчиликларга учраган корхона энди катта кредитор қарздорликка учрайди);

- бошқарув самарадорлиги сустлашади.

Корхонада молиявий ресурслар дефицити келиб чиқишининг ички омиллар(стратегик режанинг нотўғри белгилангани, ходимларнинг малакасизлиги, етарлича маркетинг тадқиқотлари олиб борилмагани, коррупциянинг мавжудлиги ва ҳ.к.)га ва ташқи омиллар(макроиқтисодий циклнинг инқироз даври, инфляция, техноген ва табиий офатлар, таъминотдаги камчиликлар, бозор конъюнктураси, рақобат ва ҳ.к.)га боғлиқлиги кўпгина тадқиқотлар натижасига кўра маълум. Лекин энг асосий муаммо бу корхонада молиявий ресурслар дефицити келиб чиқишини олдиндан кўра билмаслик, бошқача айтганда-мавжуд ёки “яширинган риск”лар етарлича статистик-аналитик таҳлил қилинмаганлигида (“яширинган риск” деганда нимани тушуниш керак-бу мавжуд омил маълум бир жараён учун хатар ҳосил қилмайди, лекин қандайдир шароит сабаб ушбу омил мазкур жараён учун хатарга айланиши мумкин).

Корхона бошқарув тузилмасининг нотўғри шакллантирилиши оқибати ҳам молиявий ресурслар дефицитига сабаб бўлиши мумкин. Бунда бир-бирига функционал ўхшашликда бўлган таркибларнинг мавжудлиги ёки бири иккинчисини вазифаларини давом эттирувчи (тўлдирувчи) таркибларнинг кўплиги ёхуд мавжудлиги, қолаверса пул маблағлари оқимини бошқариш ва назорат қилиш бир инстанцияда мужассам бўлиши корхонада молиявий барқарорликка путур етказиши мумкин.

Хўжалик фаолиятини юритишда альтернатив инструментнинг мавжуд эмаслиги ёки камлиги ва шу билан биргаликда бозор талабларига мос келмаслиги корхонанинг молиявий ҳолатига салбий таъсирини ўтказмасдан қолмайди.

Бундай ҳолатда корхона бошқарувида нотўғри молиявий стратегияни белгилаш ёки бошқарувда нотўғри қарорлар қабул қилиш оқибатида корхонани бутунлай банкрот ҳолатига олиб келиш эҳтимоли фоизи юқори бўлади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Мазкур тадқиқот юзасидан ўрганиб чиқилган бир қанча илмий ишлар ва адабиётларда асосий эътибор корхонада фойдани ошириш, харажатларни оптималлаштириш масалаларига қаратилган. Лекин мазкур муаммо яъни молиявий ресурслар дефицити шароитида оқилona стратегик режа ишлаб чиқиш ва самарали бошқарувни ташкил этиш, қолаверса бундай ҳолатда асосий фаолият ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатишни тўхтатмай олиб боришга қаратилган назария кам.

Таниқли олимлар А. Ваҳобов ва Т. Маликов томонидан ёзилган “Молия” китоби, А. Йулдашев, И. Сирождидинов ва Н. Хусаинов томонидан чоп этилган “Молиявий менежмент” ҳамда Ғ. Хусанов, М. Турсунходжаев ва А. Бакиев томонидан ёзилган “Молиявий менежмент” китобларининг бир қанча бобларида молиявий режалаштириш, молиявий ресурслар билан таъминлаш, айланма маблағларни бошқариш ва пул оқимларини бошқариш масалалари ёритиб ўтилган. Лекин мазкур асарда молиявий ресурслар дефицити шароитида корхоналарни бошқариш ва пул оқимларини жалб қилиш масалаларига кам эътибор қаратилган.

Таниқли рус олимлари И. Внуков ва А. Михайлов томонидан ёзилган “Экономика предприятия” китобида корхоналарнинг молиявий дефицити келиб чиқишининг асосий сабаблари этиб иккита омил кўрсатилган. Булар корхонада шунга масъул бўлган мутахассисларнинг етарли билимга эга эмаслиги ва стратегик режанинг пухта ишлаб чиқилмагани кўрсатилган. Муаммонинг ечими эса асосан узоқ муддатли банк кредитларини жалб этиш орқали ҳал бўлиши келтириб ўтилган.

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

Шу ўринда 2023 йил давомида турли иқтисодий ва молиявий сабаблар туфайли фаолияти тугатилган ва 2024 йилнинг шу куни ҳолатига кўра фаолият кўрсатмаётган корхона ва ташкилотлар юзасидан статистик маълумотларига эътибор қаратсак:

Фаолият кўрсатмаётган корхона ва ташкилотлар

Т/р	Худуд	2023 йилда фаолияти тугатилган корхона ва ташкилотлар сони	2024 йилнинг шу кунига қадар фаолият кўрсатмаётган корхона ва ташкилотлар сони
1	Қорақалпоғистон Республикаси	1903	6619
2	Андижон вилояти	1693	21114
3	Бухоро вилояти	2406	8200
4	Жиззах вилояти	1911	10632
5	Қашқадарё вилояти	3169	14327
6	Навоий вилояти	1895	6641
7	Наманган вилояти	2512	13186
8	Самарқанд вилояти	3855	18143
9	Сурхондарё вилояти	1746	11571
10	Сирдарё вилояти	677	6906
11	Тошкент вилояти	1600	21285
12	Фарғона вилояти	2355	19447
13	Хоразм вилояти	2298	8092
14	Тошкент шаҳри	3275	37158
Жами:		31295	203321

Юқоридаги жадвалдан кўриниб турибдики, 2023 йил давомида мамлат бўйлаб 31 295та корхона ва ташкилотлар ўз фаолиятини тугатган ва 2024 йилнинг шу кунига қадар 203 321 та корхона ва ташкилотлар у ёки бу муаммо туфайли фаолиятини юритмаяпти.

Ушбу илмий тадқиқот ишида молиявий ресурсларнинг тақчиллиги ҳолатида корхоналар бошқарувини самарали ташкил этиш ва молиявий барқарорликка эришиш учун бир қанча муҳим стратегик режаларни ишлаб чиқиш ва уларга қатъий амал қилган ҳолда ишларни ташкиллаштириш бўйича илмий хулосалар берилади. Бу икки босқичдан иборат бўлади: биринчи босқич назарий-таҳлилий кўринишга эга ва иккинчи босқич амалий-стратегик кўринишга эга бўлади.

Назарий-таҳлилий босқични кўриб чиқамиз:

- биринчи навбатда-молиявий ресурсларнинг дефицити ҳолати содир бўлиш сабабларини чуқур таҳлилий ўрганиш (яъни молиявий ресурслар дефицити ички сабаблар туфайли келиб чиқдимми ёки ташқи сабаблар туфайлими. Бу сабабларни бартараф этиш корхонага боғлиқми ёки улар корхонанинг таъсир доирасидан ташқаридами? Бу сабабларни бартараф этиш учун қандай стратегик режа ишлаб чиқиш зарур?);

- жорий позицияни баҳолаш. Бу билан ҳозир корхона молиявий ресурслар дефицитининг қайси босқичида турилганлигини белгилаб олиш муҳим. Молиявий ресурслар дефицити муаммоси прогрессив тус

олмоқдами ёки регрессивми ва бу яна қанча вақт давом этиши мумкин? Бунда асосий эътиборни математик таҳлил ва маркетинг тадқиқотлари натижаларига қаратиш керак бўлади.

- мавжуд пул оқимлари манбаларини ўрганиб чиқиш ва уларни янада интенсив кучайтириш ва янада барқарорлаштириш учун барча зарурий тадбирлар режасини ишлаб чиқиш;

- молиявий харажатлар самарадорлигини баҳолаш тизимини барпо этиш. Бу нима дегани. Харажатлар барибир бўлади. Ишлаб чиқришда ёки бизнес юритишда харажатларни тартибга солмай туриб ижобий натижага эришиб бўлмайди. Лекин бу ерда харажатларнинг оптимизацияси эмас, балки харажатларни амалга оширишнинг самарадорлигини таъминлаш назарда тутилган. Бунда харажатларни ўта муҳим ва муҳим бўлмаган тоифаларга ажратиш кўзда тутилади. Муҳим бўлмаган тоифадаги харажатларнинг тўловини номаълум муддатга суриш мумкин, лекин ўта муҳим харажатлар бўйича эса кенг қамровли таҳлиллар асосида пухта ишлаб чиқилган режа асосида тўловларни амалга ошириш, яъни бунда харажатни шундай амалга ошириш керак бўладики, бунда харажатлар альтернатив вариантларда минимал даражада бўлишини йўлини топиш назарда тутилади. Харажатларнинг шаффофлиги ва кучли назорат остида бўлиши самарадорликни таъминлайди;

- мажбурий тўловларни тўлашда давлатнинг қонун ҳужжатларида белгиланган имтиёзлардан максимал даражада фойдаланиш йўлларини излаш;

Амалий-стратегик босқични кўриб чиқамиз:

Корхонада молиявий ресурслар дефицити ҳолатига барҳам бериш мақсадида қуйидаги тадбирларни белгилаш зарур:

- мавжуд пул оқимларини тартибга солиш орқали мақсадли пул фондларини ташкил этиш ва уларни асосий фаолият доирасида бозор талаблари юқори бўлган фаолиятга йўналтириш;

- фақатгина ўта муҳим харажатларни қоплаш учун етарли миқдорда банк кредитларини жалб қилиш (бу тўловларга мавжуд пул оқимларини жалб этмаслик);

- тасарруфда бўлган мавжуд ҳар қандай ресурслардан максимал даражада самарали фойдаланиш йўлларини излаш;

- меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини мувофиқлаштириш (корхона раҳбарий бўғини меҳнатига ҳақ тўлашни ўрта бўғин ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш меъёрига тенглаштириш. Меҳнатга ҳақ тўлаш амалиётини гуруҳлаш-бу билан шу нарса назарда тутилади-ки, меҳнатга ҳақ тўлашни бир қанча даврларга бўлиб амалга ошириш-ҳаммага бир вақтда эмас);

- ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш кўламини кенгайтириш, корхонани модернизация қилиш ва фаолиятни диверсификация қилиш бўйича лойиҳалар учун инвестиция жалб қилиш чораларини кўриш;

- зарурий ҳолларда ишлаб чиқариш ресурсларининг мобиллигини таъминлаш.

Хулоса ва таклифлар

Юқорида келтирилганлардан қилинган таҳлиллар асосида шу нарса келиб чиқадики, хўжалик юритувчи субъектларда молиявий ресурслар дефицити энг биринчи навбатда ички омиллар асосида келиб чиқади. Агар корхонанинг иқтисодий ва молиявий барқарорлигини таъминлаш бўйича ишлаб чиқилган стратегик режа ўта мукамал ва пухта бўлса, унда корхонанинг асосий фаолият юритишида монёлик қилувчи ички ва ташқи рискларни олдиндан тўғри ва оқилона баҳоланган бўлса, ҳар қанда молиявий ресурсларнинг дефицити ҳолатга тезда барҳам бериш мумкин.

Молиявий ресурслар дефицити шароитида корхона томонидан харажат ларни амалга оширишда тўланиши керак бўлган қийматни дискретлаш йўли билан амалга ошириш керак. Бунда тўланадиган умумий қиймат бир неча ташкил этувчиларга бўлинган ҳолда, маълум вақтлар оралиғида бўлиб тўланиши назарда тутилмоқда. Бундай вариантда пул оқими тўғри бошқарилиши натижасида ушбу харажатларни самарали бошқариш корхонага оғирлик қилмайди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. А. Ваҳобов ва Т. Маликов “Молия”/ Дарслик. “NOSHIR”-2011-81б.
2. А. Йулдашев, И. Сирождидинов ва Н. Хусаинов “Молиявий менежмент”. Дарслик. 2-тўлдирилган нашри. Тошкент. “VORIS-NASHRIYOT”2013й.-222 б.
3. Ғ. Хусанов, М. Турсунходжаев ва А. Бакиев “Молиявий менежмент”/ Дарслик. “VORIS-NASHRIYOT”-2006 й-60 б.
4. Д. Қосимова “Менежмент назарияси”.Дарслик. Тошкент. “Тафаккур бўстони”. 2011-238 б.
5. Н. Рахматуллаева “Стратегик менежмент”.Қўлланма/ Тошкент-2019 й- 142 б.
6. И. Внуков, А. Михайлов “Экономика предприятия”/ Учебник. “Минск”-1997-101 ст.
7. Д. Суюнов, Ш. Хусаинов, Э. Ҳошимов “Корпоратив бошқарув”. Тошкент-2021 йил.
8. В. Ковалева “Финансы”. Москва-2007 . “Проспект”-329 ст.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTINING BARQAROR TARAQQIYOTIGA XORIJIY INVESTITSİYALAR TA’SIRI

Yuldashev Nodirbek Saydiburxanovich

O‘zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi,

Komplaens nazorat bo‘lim boshlig‘i

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a117

Annotatsiya: Ushbu maqola O‘zbekiston iqtisodiyotining barqaror taraqqiyotiga xorijiy investitsiyalar ta’sirini tahlil qiladi. Maqola, mamlakat iqtisodiyotiga xorijiy kapital oqimining ijobiy ta’sirlari, shu jumladan ish o‘rinlarining yaratilishi, mahsulotlar xilma-xilligining oshishi va xalqaro maydondagi raqobatbardoshlikni oshirish masalalarini ko‘rib chiqadi. Shuningdek, xorijiy investitsiyalar orqali zamonaviy texnologiyalar va boshqaruv tajribalarining yurtimizga kirib kelishi va bu jarayonlarning iqtisodiyotning turli sohalarida samaradorlikni oshirish imkoniyatlarini tahlil qiladi.

Kalit so‘zlar: xorijiy investitsiyalar, iqtisodiy taraqqiyot, zamonaviy texnologiyalar, raqobatbardoshlik, investitsiyaviy siyosat.

ВЛИЯНИЕ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА

Юлдашев Нодирбек Сайдибурханович

Академия банковского дела и финансов Республики Узбекистан,

Руководитель отдела комплаенс-контроля

Аннотация: Данная статья анализирует влияние иностранных инвестиций на устойчивое развитие экономики Узбекистана. В статье рассматриваются положительные эффекты притока иностранного капитала в экономику страны, включая создание рабочих мест, увеличение разнообразия продукции и усиление конкурентоспособности на международной арене. Также анализируется влияние иностранных инвестиций на внедрение современных технологий и управленческих практик, и как это способствует повышению эффективности различных отраслей экономики.

Ключевые слова: иностранные инвестиции, экономическое развитие, современные технологии, конкурентоспособность, инвестиционная политика.

THE EFFECT OF FOREIGN INVESTMENTS ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF UZBEKISTAN

Yuldashev Nodirbek Saydiburkhanovich

Academy of Banking and Finance of the Republic of Uzbekistan,

Head of Compliance Control Department

Abstract: This article examines the impact of foreign investments on the sustainable development of Uzbekistan's economy. The paper discusses the positive effects of foreign capital inflow into the country's economy, including job creation, increased product diversity, and enhanced international competitiveness. It also analyzes how foreign

investments facilitate the introduction of modern technologies and management practices, and how this enhances the efficiency of various economic sectors.

Keywords: foreign investments, economic development, modern technologies, competitiveness, investment policy.

Kirish

O‘zbekiston iqtisodiyotini barqaror rivojlantirish strategiyasi doirasida xorijiy investitsiyalar alohida ahamiyat kasb etadi. Global iqtisodiy integratsiyalashuv jarayonida mamlakatimizning o‘ziga xos iqtisodiy salohiyati va geosiyosiy jozibadorligi tufayli xorijiy sarmoyalarni jalb qilish imkoniyatlari kengaymoqda. Bu jarayonlar mamlakatimizda iqtisodiy o‘sish sur‘atlarini oshirish, yangi ish o‘rinlari yaratish va aholi turmush darajasini yaxshilashga xizmat qiladi.

Prezident Shavkat Mirziyoyev ta’kidlaganidek, faol investitsiya siyosatini amalga oshirish orqali mamlakat iqtisodiyotining barqaror o‘shishini ta’minlash mumkin. Ushbu yondashuv nafaqat iqtisodiy barqarorlikni kafolatlaydi, balki mamlakatning xalqaro maydondagi nufuzini ham oshiradi, chunki xorijiy investitsiyalar yurtimizga zamonaviy texnologiyalar va boshqaruv tajribalarini olib keladi, bu esa iqtisodiyotning turli sohalarida samaradorlikni oshirish imkonini beradi [1].

Shu bilan birga, xorijiy investitsiyalar O‘zbekiston iqtisodiyotining taraqqiyotini rag‘batlantirishda muhim omil sifatida qaraladi. Investitsiyaviy muhitni yaxshilash, qonunchilik bazasini modernizatsiya qilish va xorijiy investorlarning huquqlarini himoya qilish kabi amaliy chora-tadbirlar bu jarayonning samaradorligini yanada oshirishga xizmat qilmoqda. Bu esa o‘z navbatida mamlakatimizning jahon iqtisodiyotidagi integratsiyasini chuqurlashtirishga yordam beradi va O‘zbekistonni nafaqat mintaqaviy, balki global miqyosda ham raqobatbardosh davlatga aylantirish yo‘lida muhim qadam bo‘lib xizmat qiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlar uchun xorijiy investitsiyalar iqtisodiy taraqqiyotni jadallashtirishda hal qiluvchi omil hisoblanadi. Zamonaviy global iqtisodiyot sharoitida mamlakatlar o‘zlarining iqtisodiy salohiyatlarini maksimal darajada oshirish maqsadida xorijiy kapitalni faol jalb qilishga harakat qilmoqdalar. Ushbu adabiyotlar sharhida xorijiy investitsiyalar va iqtisodiy o‘shish o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rganishga qaratilgan bir qator ilmiy tadqiqotlar ko‘rib chiqiladi.

Chinn va Ito o‘z tadqiqotlarida Xorijiy To‘g‘ridan-To‘g‘ri Investitsiyalar (XTTI) ning makroiqtisodiy barqarorlikka ijobiy ta’sirini ta’kidlashadi. Ular shuni ko‘rsatishadiki, xorijiy kapitalning mamlakat iqtisodiyotiga kirib kelishi milliy valyutaning barqarorligini ta’minlashda va eksport imkoniyatlarini kengaytirishda muhim rol o‘ynaydi [2].

John H. Dunningning ekletik nazariyasi xorijiy investitsiyalarni jalb qilishda institutsional muhitning muhimligini qayd etadi. Uning fikricha,

siyosiy barqarorlik, korrupsiyaga qarshi kurashish choralarining samaradorligi va qonun ustuvorligi xorijiy investitsiyalarni jalb qilishda asosiy omillar hisoblanadi [3].

Lipseý o‘z tadqiqotida xorijiy investitsiyalar mahalliy iqtisodiyotga qanday ta‘sir ko‘rsatishi haqida tahlil yuritadi. Uning natijasiga ko‘ra, xorijiy kompaniyalar mahalliy bozorda yangi ish o‘rinlari yaratish orqali aholi daromadlarini oshirishga yordam beradi va bu iqtisodiy faollikni oshiradi [4].

Borensztein, De Gregorio va Lee o‘z tadqiqotlarida xorijiy investitsiyalar orqali texnologiya transferi va mahalliy iqtisodiyotga innovatsiyalarning kirib kelishini tahlil qilishadi. Ular shuni ko‘rsatadilarki, XTTI mahalliy korxonalar uchun zamonaviy texnologiyalarni o‘zlashtirishda muhim rol o‘ynaydi, bu esa ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi [5].

Alfaro, L. va boshqalar o‘z tadqiqotlarida xorijiy investitsiyalar va makroiqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi munosabatni o‘rganib, XTTI ning mamlakatning umumiy iqtisodiy faoliyatiga ta‘sirini baholaydilar. Ular ta‘kidlashicha, xorijiy investitsiyalar mamlakatning umumiy ishlab chiqarish quvvatini oshirishga yordam beradi va bu o‘z navbatida milliy daromadlarni ko‘taradi [6].

Noorbakhsh, F., Paloni, A., & Youssef, A. tadqiqotida xorijiy investitsiyalar va ta‘lim sifati o‘rtasidagi aloqa o‘rganiladi. Ularning fikricha, xorijiy investitsiyalar mahalliy ta‘lim tizimiga mablag‘ va resurslar kirib kelishini ta‘minlaydi, bu esa ta‘lim sifatining oshishiga olib keladi va yuqori malakali ishchi kuchini tayyorlash imkonini beradi [7].

Jensen, N.M. o‘z ishida xorijiy investitsiyalar va iqtisodiy diversifikatsiya o‘rtasidagi bog‘liqlikni ko‘rib chiqadi. Uning natijalariga ko‘ra, XTTI mamlakatning turli iqtisodiy sohalariga kirib kelishi, mahsulot va xizmatlar tarkibini boyitadi va bu iqtisodiy barqarorlikni oshirishda muhim rol o‘ynaydi [8].

Tahlil va natijalar

Respublikaning sanoat va ishlab chiqarish salohiyatini oshirish, iqtisodiyot tarmoqlariga yuqori texnologiyalarni keng joriy etish, to‘g‘ridan to‘g‘ri xorijiy investitsiyalarni jalb qilishni kengaytirish orqali hududlarda yangi ishlab chiqarish quvvatlarini yaratish, eksportni rivojlantirish, aholi bandligini ta‘minlash va kambag‘allikni qisqartirish, shuningdek, investitsiyalarni tizimli rejalashtirish va investitsiya loyihalarini samarali boshqarish maqsadida kelgusi besh yilda 70 milliard AQSh dollari miqdorida xorijiy investitsiyalar o‘zlashtirilishini nazarda tutuvchi O‘zbekiston Respublikasining 2022 — 2026-yillarga mo‘ljallangan investitsiya dasturi qabul qilingan. Strategik investitsiya loyihalarini bo‘yicha quyidagi yo‘nalishlarda muhim strategik chora-tadbirlar belgilangan:

-loyiha boshqaruvi tizimini muvofiqlashtiruvchi loyiha boshqaruvi markaziy ofisini tashkil etish;

-strategik investitsiya loyihalarini amalga oshiruvchi davlat boshqaruvi organlari, shuningdek, ustav fondida (kapitalida) davlat ulushi 50 foiz va

undan ortiq bo‘lgan xo‘jalik yurituvchi subyektlar tizimida har bir strategik investitsiya loyihasi bo‘yicha alohida loyiha boshqaruvchilarini tayinlash;

-loyiha boshqaruvchilarining faoliyati samaradorligini baholash (KPI), ularni erishilgan ko‘rsatkichlar asosida rag‘batlantirish yoki intizomiy jazo choralarini qo‘llash tizimini qo‘llash.

Bundan tashqari, hududlarni kompleks rivojlantirish hamda investitsiyaviy faollikni yanada oshirish maqsadida:

- har bir tuman va shaharning o‘ziga xos xususiyatlari, mavjud ijtimoiy-iqtisodiy hamda investitsiyaviy salohiyatini tahlil qilish;

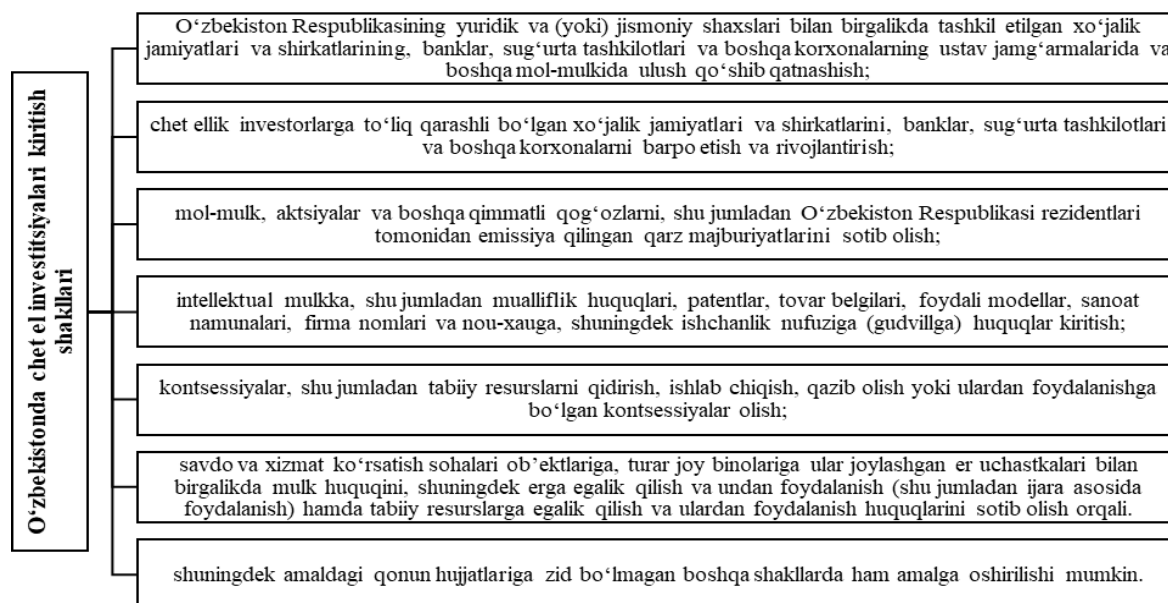
-tegishli hududning “drayver sohalari” hamda mavjud tabiiy va iqtisodiy resurslaridan kelib chiqib, istiqbolli investitsiya loyihalarini ishlab chiqish;

-salohiyatli investorlarga investitsiya loyihalarining texnik-iqtisodiy asoslari ishlab chiqilishida ko‘maklashish;

-joylarda bo‘sh turgan va samarasiz ishlatilayotgan obyektlardan foydalanish samaradorligini oshirish bo‘yicha takliflar tayyorlash;

-istiqbolli loyihalarni amalga oshirish uchun salohiyatli investorlarni jalb qilish hamda ularga tegishli loyihani amalga oshirishning barcha bosqichida tizimli ko‘maklashish chora tadbirlarini ishlab chiqish dolzarb hisoblanadi.

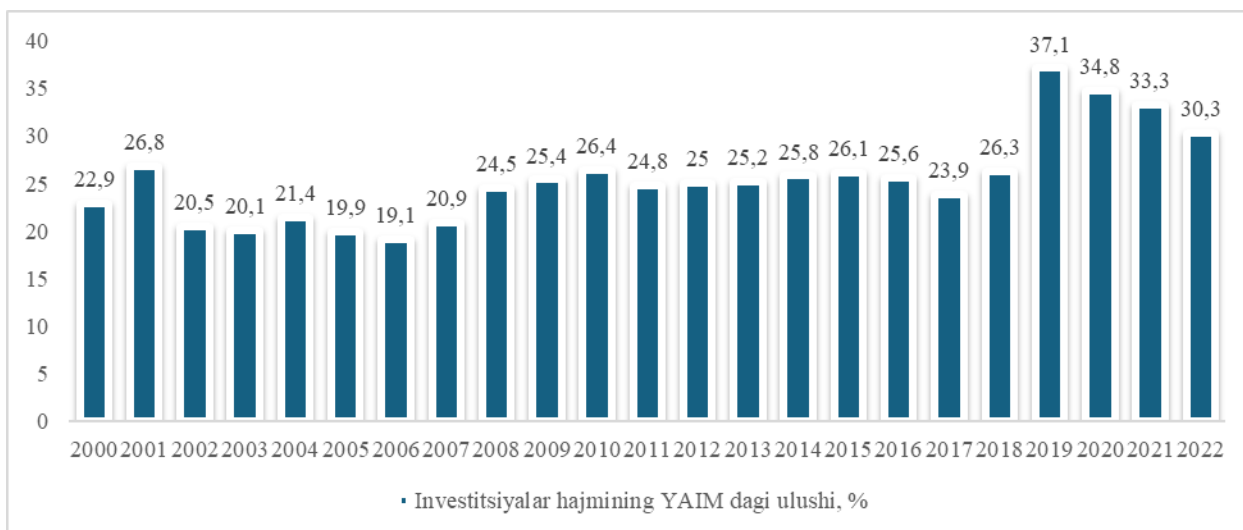
Xorijiy investitsiyalar chet el investorlari tomonidan yuqori darajada daromad olish, samaraga erishish maqsadida mutlaq boshqa davlat iqtisodiyotining, qonun bilan ta‘qiqlanmagan tadbirkorlik va boshqa faoliyatlariga safarbar etadigan barcha mulkiy, moliyaviy, intellektual boylıklaridir. Chet el investitsiyalari ichki investitsiyalardan farqli holda tashqi moliyalashtirish manbaiga kiradi (1-rasm).



1-rasm. O‘zbekistonda xorijiy investitsiyalari kiritish shakllari tavsifi

Manba: Muallif tomonidan tayyorlandi

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan faol investitsiya siyosati asosida iqtisodiyotni modernizatsiyalash, texnik va texnologik qayta jihozlash, zamonaviy, yuksak texnologiyalarga asoslangan ishlab chiqarishni diversifikatsiyalash ishlari jadallashtirilmoqda.



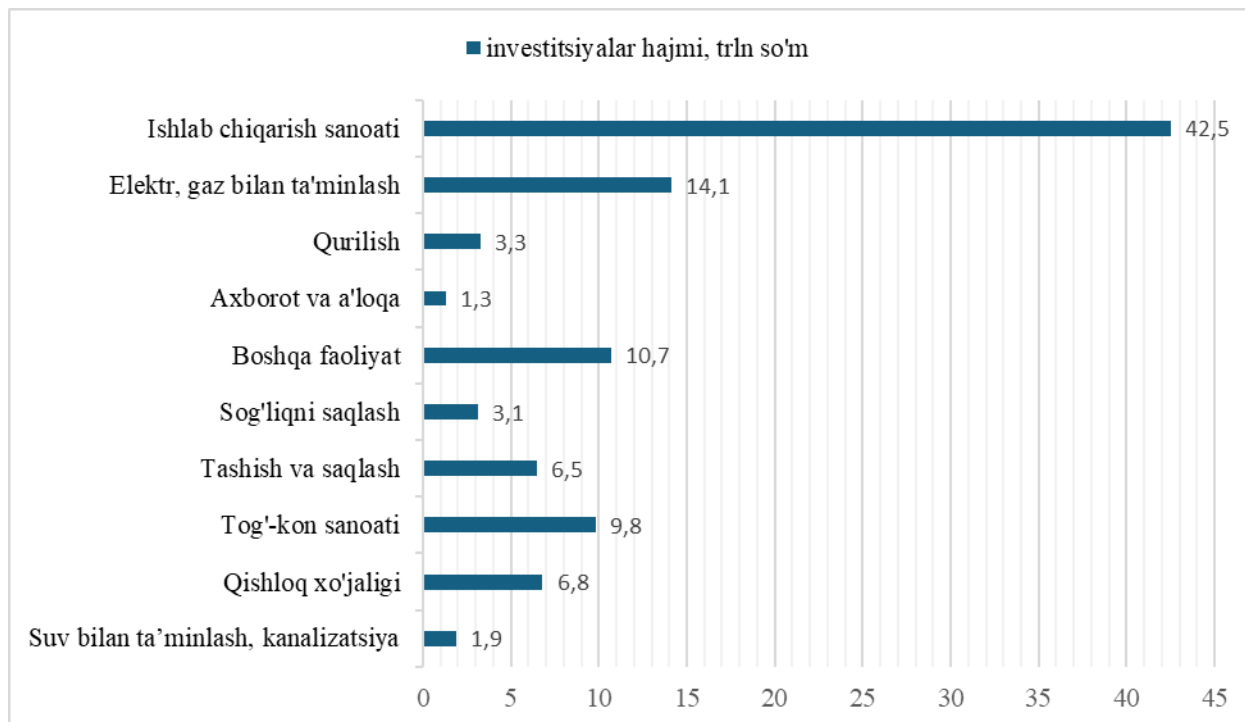
2-rasm. Investitsiya hajmining YAIMdagi ulushi dinamikasi

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi

Mamlakat iqtisodiyotini modernizatsiyalash va diversifikatsiyalash, iqtisodiyot tarmoqlarining raqobatbardoshligini oshirish, mahalliy ishlab chiqarish korxonalarining eksportdagi hajmini kengaytirishga qaratilgan investitsiya faoliyatini tartibga soluvchi 50 dan ortiq huquqiy hujjatlar qabul qilindi, jumladan, O‘zbekiston Respublikasining “Investitsiyalar va investitsiya faoliyati to‘g‘risida”gi qonun, “O‘zbekiston Respublikasining 2023-2025-yillarga mo‘ljallangan investitsiya dasturini amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Prezident qarori, “O‘zbekiston Respublikasining 2022-2026 yillarga mo‘ljallangan investitsiya dasturini tasdiqlash hamda investitsiya loyihalarini boshqarishning yangi yondashuv va mehanizmlarini joriy etish to‘g‘risida” Prezident qarori, “Respublika hududlarida innovatsiya va investitsiya faoliyatini jadallashtirishning qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Vazirlar Mahkamasining qarori, “O‘zbekiston Respublikasining to‘g‘ridan-to‘g‘ri investitsiyalar jamg‘armasi faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Prezident Farmoni ayni shu maqsadga xizmat qilmoqda. Respublikamiz iqtisodiyotida investitsiyalarning so‘nggi 10 yildagi o‘sish sur‘atlari turlicha bo‘lib, oldingi yillarga nisbatan o‘sish va pasayish tendensiyalari kuzatilmoqda (2-rasm).

To‘g‘ridan-to‘g‘ri xorijiy investitsiyalar hisobidan moliyalashtirilgan asosiy kapitalga investitsiyalar 37,0 trln, so‘mni yoki, 2021-yilning mos davriga nisbatan 110,7 % ni tashkil etdi. O‘zbekiston Respublikasi kafolati ostidagi xorijiy kreditlar hisobidan moliyalashtirilgan asosiy kapitalga investitsiyalar 15,2 trln, so‘mni yoki, 2021-yilga nisbatan 74,9 % ni tashkil

etdi. Bundan tashqari, kafolatlanmagan xorijiy kreditlar va boshqa xorijiy investitsiyalar hisobidan moliyalashtirilgan asosiy kapitalga investitsiyalar 60,0 trln, soʻmni yoki, 2021-yilga nisbatan 100,7 % oʻsish qayd etildi.



3-rasm. Iqtisodiy faoliyat turlari boʻyicha xorijiy investitsiya va kreditlar tarkibi, 2022-yil

Manba: Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi maʼlumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlandi

Ushbu koʻrsatkichlar oʻrtasidagi bogʻliqlik oʻrganilayotgan davrda asosiy kapitalga investitsiyalar YAIM oʻsish surʼatlarining oʻsishiga deyarli taʼsir koʻrsatmaganligidan dalolat beradi. Bizning fikrimizcha, olingan natijalar respublika iqtisodiyotining oʻsishi, asosan, xorijiy investitsiyalar hisobiga emas, balki koʻproq ichki investitsiyalar hisobiga kechayotganligi bilan belgilanadi.

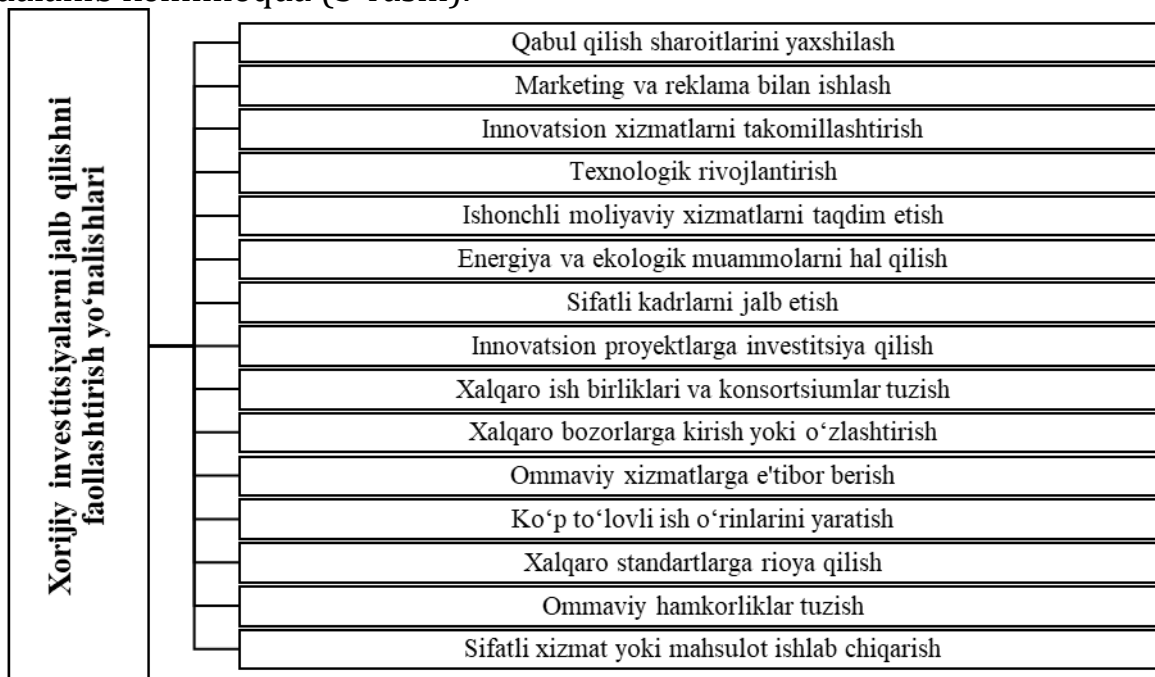
Jumladan, asosiy kapitalga investitsiyalar 6 marta oshgan sharoitda mamlakat YAIM atigi uch baravarga koʻpaydi. Bu esa investitsiyalardan foydalanish samaradorligining pastligidan dalolat beradi. Asosiy kapitalga ichki investitsiyalardan samarasiz foydalanish esa maʼlumki, xorijiy investorlarni cheklaydi. Taqqoslash uchun: Germaniya, Gretsiya, Janubiy Koreya, Armaniston va Ukraina kabi mamlakatlarda ushbu nisbat YAIM ning asosiy kapitalga investitsiyalar oʻsishiga qaraganda ilgarilab boruvchi oʻsishini koʻrsatadi.

Xulosa va takliflar

Xorijiy investitsiyalar mamlakatdagi ish oʻrinlarini oshirishirib kambagʻallik darajasini qisqartirishga, yashash sharoitlarini yaxshilashga, mahsulotlar xilma xilligini oshirishga, ichki bozorni toʻyintirib eksportni oshirishga, valyuta oqimlarini krib kelishini oshirishga, davlat budjetini

mablag'lar bilan to'ldirishga yordam beradi. Bu esa mamlakatdagi ish o'rinlarini ko'paytirib, ishlab chiqarish va xizmatlar sohasidagi kenglikni oshiradi. Natijada esa, mamlakat iqtisodiyotni kuchaytirib dunyo reytinglarida o'zini pozitsiyasini mustahkamlashga erishiladi.

Bugungi kunda rivojlangan davlatlar tomonidan xorijiy investitsiyalarni jalb etishni faollashtirishda bir qancha istiqbolli yo'nalishlardan samarali foydalanib kelinmoqda (5-rasm).



5-rasm. Xorijiy investitsiyalarni jalb etishni faollashtirishning istiqbolli yo'nalishlari

Manba: muallif tomonidan tayyorlandi

Bugungi kunda O'zbekistonda xorijiy investitsiyalar jalb qilishda ularning ustidan monitoringni amalga oshirish dolzarb yo'nalishlardan hisoblanadi. Xorijiy investitsiyalar monitoringi, bir mamlakat yoki hududning iqtisodiy rivojlanishiga ta'sir qiladigan xorijiy investitsiyalarni kuzatish, tahlil qilish va nazorat qilish jarayonidir. Bu, mamlakatning xorijiy investitsiyalar bo'yicha siyosatini shakllantirish, investorlarni jalb qiluvchi chora-tadbirlarni ishlab chiqish va xorijiy investitsiyalar bo'yicha xabarlarini yig'ishda yordam beradi. Xorijiy investitsiyalar monitoringi, mamlakatning iqtisodiy rivojlanishiga ta'sir qiladigan xorijiy investitsiyalar tavsif va tahlilini o'rnatish, investitsiya jalb qiluvchilari va investitsiya qilish to'g'risida statistik ma'lumotlarni yig'ish, siyosatdagi o'zgarishlarini kuzatish, investitsiya jalb qilishni oshirishga yordam beruvchi ko'rsatkichlarni aniqlash va xavfsizlikni ta'minlashni o'z ichiga oladi. Monitoring jarayonlarini osonlashtirishda yuqorida keltirilgan zamonaviy texnologiyalardan foydalanish orqali samaradorlikni oshirishga erishish mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning 2019-yil uchun mo‘ljallangan eng muhim ustuvor vazifalar haqidagi Oliy Majlisga Murojaatnomasi. // Xalq so‘zi, 2018 yil 29 dekabr.
2. Chinn, M.D. & Ito, H. (2006). "What matters for financial development? Capital controls, institutions, and interactions," *Journal of Development Economics*, vol. 81, no. 1, pp. 163-192.
3. Dunning, J.H. (2001). "The Eclectic (OLI) Paradigm of International Production: Past, Present, and Future," *International Journal of the Economics of Business*, vol. 8, no. 2, pp. 173-190.
4. Lipsey, R.E. (2002). "Home and Host Country Effects of FDI," NBER Working Paper No. 9293.
5. Borensztein, E., De Gregorio, J., & Lee, J-W. (1998). "How does foreign direct investment affect economic growth?" *Journal of International Economics*, vol. 45, no. 1, pp. 115-135.
6. Alfaro, L., Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S., & Sayek, S. (2004). "FDI and economic growth: The role of local financial markets," *Journal of International Economics*, vol. 64, no. 1, pp. 89-112.
7. Noorbakhsh, F., Paloni, A., & Youssef, A. (2001). "Human Capital and FDI Inflows to Developing Countries: New Empirical Evidence," *World Development*, vol. 29, no. 9, pp. 1593-1610.
8. Jensen, N.M. (2008). "Nation-States and the Multinational Corporation: A Political Economy of Foreign Direct Investment," *Princeton University Press*.
9. Thirlwall A.P. The Balance of Payments Constraint as an Explanation of International Growth Rate Differences // Banca Nazionale del Lavoro Quarterly Review. 1979. Vol. 32. Iss. 128. P. 45-53.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz