

IFRS” HOMLI
KONFERENCIYA

CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC

TRENDS”

2nd FORUM OF
DEVELOPMENT
STRATEGY:
GLOBAL AND
NATIONAL
ECONOMIC
TRENDS



TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS

ЙУНАЛИШ: ГЛОБАЛ
ИҚТИСОДИЁТНИ
РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ
ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ ВА
ИСТИҚБОЛЛИ ЙУНАЛИШЛАРИ
“Глобал ва миллий
иқтисодий трендлари”

ERENCE

19-20
OCTOBER

ФОРУМ

PARALLEL CONFERENCES

“NEW2AN, ICFNDS
AND ICDSIS”

2nd FORUM OF
DEVELOPMENT
STRATEGY:
GLOBAL AND
NATIONAL
ECONOMIC
TRENDS

NEW2AN, ICFNDS AND ICDSIS”

CONFERENCE
“IFRS”

E
ECONOMIC
IDS”

2nd FORUM OF
DEVELOPMENT
STRATEGY:
GLOBAL AND
NATIONAL

“IFRS”

HOMLI
KONFERENCIYA

МЛМ
ЦМЯ

2nd FORUM
DEVELOPMENT
STRATEGY:

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

2023

ILMIY ELEKTRON JURNAL MAXSUS SON

innovation
education

ФОРУМ

19-20 OCTOBER

PARALLEL CONFERENCES

“NEW2AN, ICFNDS

AND ICDSIS”

РАҚАМЛИ ИҚТИСО
АХБОРОТ ТЕХНОЛ
ВА ТАЪЛИМНИНГ
ИСТИҚБОЛЛИ ЙУН
“NEW2AN, ICFNDS,
номли параллель
конференциялар

- Macroeconomic Stability
- Social Welfare
- Human Capital
- Decent Employment
- World Economy
- Gender Equality
- Industry 4.0
- Sustainable Agriculture



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI 2023-yil Maxsus son

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

laboreconomics.uz

“**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:

+998 (99) 881-86-98.

TOSHKENT-2023

EDITORIAL BOARD | TAHRIRIYAT KENGASHI

Tahririyat Kengashi raisi: (Chairman of the Editorial Board)

Abdurahmanov Qalandar Xodjayeovich, 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 Murodullayev,
i.f.n., dots.

Amirov Lochinbek Fayzullayevich,
i.f.f.d., (PhD), dots.

G‘oyipnazarov Sanjar Baxodirovich,
i.f.f.d., (PhD), dots.

Shakarov Zafar Gafarovich,
i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a‘zolari:
(Community Council members)

Bred Bodenzauzen (AQSh)

Jon Ankor (Buyuk Britaniya)

Odegov Yuriy Gennadevich
(Rossiya Federasiyasi)

Keynz Miller (AQSh)

Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)

Masato Xivatari (Yaponiya)

Gerxard Feldmayer (Germaniya)

Eko Shri Margianti (Indoneziya)

Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)

Rohana Ngah (Malayziya)

Sharifah Zanniyerah (Malayziya)

Teguh Dartanto (Indoneziya)

Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)

Muhammed Xoliq (Pokiston)

Alisher Dedaxonov (Toshkent)



Mas‘ul muxarrir (Editor-in-Chief):

G‘oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin):

Musayev Xurshid Sharifjonovich



MUNDARIJA (CONTENTS)

MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI

| | | |
|---|---|-------|
| Q.X. Abdurahmonov S.B. G'oyipnazarov | Сунъий интеллектни жорий этиш натижасида меҳнат бозоридаги ўзгаришлар | 6–12 |
| R.I. Nurimbetov A.M. Ismailov | O'zbekiston iqtisodiyoti tarmoqlari rivojlanishi va aholi bandligini manfaatdorlik indeksi asosida baholash | 13–21 |
| N.T. Shayusupova S.S. Amirdjanova | Прогнозирование макроэкономических показателей роста экономики и занятости населения республики | 22–29 |
| I.A. Bakiyeva | Тошкент вилоятида ишсизларни замонавий касб-ҳунарга ўқитишни самарали ташкил этиш йўллари | 30–34 |
| S.I. Sotnikova | Наемный труд: институциональные эффекты неравновесной экономики . | 35–41 |
| A.S. Usmanov M.A. Bahridinova | Qashqadaryo viloyatida bandlikning tarmoq tuzilishidagi o'zgarishlar va uning aholi turmush farovonligiga ta'siri | 42–48 |
| X.F. To'xtayeva | Туристтик хизматлар бозорида бандликни тартибга солиш ва бошқариш бўйича илғор хорижий тажрибалар | 49–56 |
| B.Z. Ganiyev | O'zbekiston hududlarida bandlikning iqtisodiy o'sishga nisbatan elastikligi tahlili | 57–61 |

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

| | | |
|------------------------------|---|---------|
| S. Sotnikova N. Sotnikov | Ecology of the employee's career based on the concept of time management . | 62–70 |
| A.N. Turayev B.B. Suvonov | Направления развития анализа затрат труда в хозяйствующих субъектах | 71–76 |
| B.B.Suvonov | Зарубежный опыт анализа показателей затрат труда в хозяйствующих субъектах | 77–82 |
| Z.M. Xasanova | Enhancing economic education and human resources management: a study of innovative approaches in Uzbekistan's higher education institutions | 83–91 |
| R.R. Oqmulloyev | Инсон ресурсларини бошқариш — олий таълим муассасаларининг глобал рақобатбардошликка эришиш омили | 92–102 |
| B.B. Mardonov | Xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar salohiyatini baholash | 103–108 |
| M.Sh. Xaydarova | Использование искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами | 109–123 |

INSON KAPITALI

| | | |
|---|---|---------|
| A. Zikriyoyev D. Khojamqulov M. Raimjanova N. Turayev A. Abdullayev | Human capital development in the context of health and safety regulation: policy analysis in construction industry | 124–138 |
| A. Zikriyoyev M. Farmonova Ch. Keldiyorova D. Nekboyev O. Murodova | Orientation / induction day as a remedy for human capital investment at higher education | 139–150 |
| A.S. Boltayev Y.M. Otaboyev | The impact of health and education expenditure on economic growth in case of Uzbekistan | 151–163 |
| O.A. Eshbayev | Strategic integration of emerging technologies in engineering education: a holistic approach to cultivate human capital for the digital economy | 164–169 |

| | | |
|---|---|---------|
| A.O. Jumanov R.A. Omirzakov | Innovative environmental education in higher education: fostering sustainable mindsets for a greener future | 170–175 |
| I.Sh. Khadjiyeva | School climate quality and education quality: evidence from 15 worst performing nations at PISA 2018 | 176–187 |
| M.O. Kurolov | Leveraging digital healthcare marketing strategies to enhance social welfare through human capital development | 188–192 |
| M. Numanova F. Khakimov | Priorities for the development of national human capital in the economy | 193–198 |
| M.X. Xo‘jayeva | Properties of innovative activity in the education system of Uzbekistan | 198–203 |
| H.T. Yaxshiyev | Mehmonxona hamda restorani biznesi faoliyati tushunchasi va mohiyati | 204–206 |
| X.B. Nasriddinov | O‘quvchilarning kreativ fikrlashini rivojlantirishda ta‘lim metodlaridan foydalanish | 207–210 |
| Sh.Y. Sharobiddinov | Investing in human capital: a comparative analysis of democratic and authoritarian regimes | 211–220 |
| Z.M. Xasanova | Comparative analysis of innovative education management strategies for economic education and green development: lessons from foreign countries | 221–228 |
| S.R. Xolbayeva | Трансформация системы подготовки кадров в целях повышения эффективности функционирования человеческого капитала в экономической системе | 229–238 |
| INSON TARAQQIYOTI | | |
| Sh.U. Jo‘rayeva | Socio-economic significance and analysis of the standard of living of the population | 239–244 |
| N.M. Khazratkulova | The impact of inter-budgetary relations on regional growth and the standard of living of the population of the regions (on the example of the republic of Uzbekistan) | 245–250 |
| KAMBAG‘ALLIKNI QISQARITRISH | | |
| G.Q. Abduraxmonova M.X. Fayziyeva Sh.Q. Xoliyorova | O‘zbekiston davlat ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlashda raqamli rivojlanishning o‘rni | 251–261 |
| GENDER TENGLIK | | |
| G.Q. Abruraxmonova N.U. Khalimjonov | Gender inequality in labour market | 262–268 |
| MUNOSIB MEHNAT | | |
| Sh.X. Raxmatullayeva | Milliy korxonalarda mehnat samaradorligining muhim ko‘rsatkichlarini baholash tizimini imkoniyatlari | 269–275 |
| Z.U. Usmonov | Ko‘zi ojiz shaxslarni ish bilan ta‘minlashning obyektiv zarurligi | 276–283 |
| TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH | | |
| L.F. Amirov | Современные тенденции развития аграрного сектора Республики Узбекистан | 284–293 |
| I. Khotamov A. Kasimov Y. Najmiddinov G. Yuldashev | The current importance of alternative energy and renewable energy in Uzbekistan | 294–317 |
| Z.T. Abdurakhmanova | Factors affecting sustainable agriculture and food production in Uzbekistan | 318–328 |
| J.X. Ishanov | Determination of hydraulically acceptable length of drip irrigation pipe | 329–334 |

| | | |
|--|---|---------|
| U.Sh. Duskobilov | Influence of monetary policy instruments on macroeconomic stability during the transition to inflation targeting in Uzbekistan | 335–342 |
| Sh.D. Ergashkhodjayeva E.Y. Khojiyev | The EU’s generalised system of preferences: impact on foreign trade of domestic products | 343–348 |
| O.A. Eshbayev | Exploring synergies: redefining engineering education management for industry 4.0 in the digital economy era | 349–354 |
| H.B. Haydarov | O‘zbekistonda makroiqtisodiy barqarorlikni ta’minlashda xorijiy investitsiyalarning tutgan o‘rni | 355–361 |
| M.R. Khidirova | Improving the efficiency of corporate governance based on the modeling of agricultural machinery enterprises | 362–369 |
| B.N. Ishniyazov | Analysis of the activities of innovation of the agricultural sector of our country | 370–374 |
| N.N. Ismoilov | Implementing SDGS (sustainable development goals) in small business entities | 375–380 |
| N.S. Karimova | O‘zbekistonda klasterlar faoliyatini tashkil etish mexanizmi | 381–385 |
| M.R. Khayitova | The essence of green loans in a global unstable environment | 386–391 |
| S.B. Maxmudov | Milliy iqtisodiyotda eksport amaliyotiga ta’sir etuvchi omillarni ekonometrik tahlilini baholash | 392–401 |
| Y.F. Najmiddinov | Initial efforts to develop green energy and green growth in Uzbekistan | 402–407 |
| Ch.G. Nosirova | Developing sustainable pathways for textile product exports: a green strategy approach to enhance social welfare | 408–415 |
| N. Khalimjonov P. Allayarov | The gravity trade model for Uzbekistan | 416–424 |
| D. Usmonova | Evaluating the role of marketing strategies in fostering the growth of viticulture enterprises for achieving sustainable agricultural development | 425–431 |
| МАКРОИҚТИСОДИЙОТ | | |
| A. Valiyeva | Assessing the impact of sustainable agricultural practices on legume market dynamics: a comprehensive marketing research analysis | 432–440 |
| V.K. Yarashova | The mutual influence of transport on macroeconomic indicators in Uzbekistan | 441–447 |
| M.S. Yusupov G.T. Ismoilova | Oziq-ovqat mahsulotlari ishlab chiqarish zanjirida agrosanoat klasterlarining ahamiyati va rivojlantirish imkoniyatlari | 448–459 |
| M.T. Abdurahmanova M.M. Ismailova | Қишлоқ хўжалигида ер ресурсларидан самарали фойдаланишнинг хориж тажрибасини такомиллаштириш | 460–465 |
| N.B. Achilova | Сущность и значение национального брендинга стран в условиях глобализации | 466–474 |
| J.N. Bayisbayev | Мамлакатимизнинг тадбиркорлик субъектларини ижтимоий фаолиятини қўллаб-қувватлашдаги иштироки | 475–481 |
| A. Valiyeva | Оценка роли устойчивых методов ведения сельского хозяйства в повышении конкурентоспособности рынков бобовых: глобальный маркетинговый анализ | 482–490 |
| F.R. Bobobekov | Мақроқиқтисодий барқарорлик шароитида факторингга таъсир этувчи омиллар | 491–497 |
| D.B. Xajiyev | Даромадларни қайта тақсимлаш жараёнларини тартибга солишнинг фискал воситалари | 498–504 |



XIZMAT KO'RSATISH SOHASIDA KADRLAR SALOHİYATINI BAHOLASH

Mardonov Baxodir Baxronovich

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
«Raqamli iqtisodiyot» kafedrasida doktoranti,
PhD dotsent,

Annotatsiya. Ushbu maqolada xizmat ko'rsatish sohasi kadrlarining salohiyatini baholash usullari tahlil qilingan. Ularning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati yoritilgan. Mavjud usullarning kamchiliklari ko'rsatilgan. Shuningdek, muallif tomonidan sohada kadrlar salohiyatini baholashning yangicha usuli taklif etilgan hamda ayrim tarmoqdagi kadrlar salohiyati baholangan.

Kalit so'zlar. YaIM, xizmat ko'rsatish sohasi, bandlik, daromad, kadrlar qo'nimsizligi, samaradorlik, ish haqi, salohiyat, ishsizlik, mehnat unumdorlik, xizmatlar hajmi, narx, talab va taklif.

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СФЕРЕ УСЛУГ

Мардонов Баходир Бахронович

Самаркандский институт экономики и сервиса
докторант кафедры «Цифровая экономика»,
доцент,

Аннотация. В данной статье анализируются методы оценки потенциала персонала в сфере услуг. Подчеркнуто и социально-экономическое значение. Указаны недостатки существующих методов. Также автор предложил новый метод оценки потенциала кадров на местах и оценил потенциал кадров в некоторых отраслях.

Ключевые слова. ВВП, сфера услуг, занятость, доходы, безработица, производительность труда, объем услуг, цена, спрос и предложение.

ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE SERVICE SECTOR

Mardonov Bakhodir Bahronovich

Samarkand institute of economics and service
doctoral student of the Department
"Digital economy" associate professor,

Annotation. This article analyzes methods for assessing personnel potential in the service sector. The socio-economic significance is also emphasized. The disadvantages of existing methods are indicated. The author also proposed a new method for assessing the potential of local personnel and assessed the potential of personnel in some industries.

Keywords. GDP, service sector, employment, income, unemployment, labor productivity, volume of services, price, supply and demand.

Kirish:

Yangi O'zbekistonning iqtisodiy salohiyati istiqboli uning nafaqat yer osti yoki yer usti boyliklari bilan, balki birinchi galda keng dunyo qarashli, intellektual salohiyati yuqori, o'z sohasining bilimdoni bo'lgan kadrlari bilan belgilanadi. Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlar o'z taraqqiyotini aynan kadrlar salohiyatini yuksaltirishdan boshlaganliklari bejiz emas. Ular iste'dodli, malakali kadrlar iqtisodiyotni rivojlantirishga olib kelishini e'tirof etadi. Shu sababli dunyoda mehnat salohiyati yuqori kadrlarni tayyorlash muammosi har qachongidan ham dolzarb bo'lib qolmoqda.

2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasida "Jahon miqyosidagi murakkab jarayonlarni va mamlakatimiz bosib o'tgan taraqqiyot natijalarini chuqur tahlil





► **Inson resurslarini boshqarish**

qilgan holda, keyingi yillarda “Inson qadri uchun” tamoyili asosida xalqimizning farovonligini yanada oshirish, iqtisodiyot tarmoqlarini transformatsiya qilish va tadbirkorlikni jadal rivojlantirish, inson huquqlari va manfaatlarini soʻzsiz taʼminlash maqsadida: “...inson qadrini yuksaltirish va erkin fuqarolik jamiyatni yanada rivojlantirish orqali xalqparvar davlat barpo etish....” [1] kabi ustuvor vazifalar belgilab berildi. Mazkur vazifalar ijrosini taʼminlash xizmat koʻrsatish sohasida faoliyat yuritayotgan kadrlar salohiyatiga bogʻliq. Shu bois xizmat koʻrsatish sohasida faoliyat yuritayotgan kadrlar salohiyatini baholash, ularning imkoniyatlaridan unumli foydalanish yoʻllarini izlab topish, bugun kunning eng muhim va dolzarb vazifalardan hisoblanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili:

Kadrlar malakasi va mahorati xizmat koʻrsatish sohasini rivojlantirib, yangi texnologiyalarni kiritishda, yangi xizmat turlarini shakllantirishda va shu orqali yangi ish oʻrinlarni yaratishda muhim rol oʻynaydi. Xalqaro mehnat tashkilotining konsepsiyasida bu borada shunday fikrlar bildirilgan: “malakali mehnat- malakali ish joyini tashkil etadi”[2]. Tadqiqotchi A.D.Vorobyev xizmat koʻrsatish sohasida kadrlar salohiyatini kadrlar qoʻnimsizlik darajasiga qarab baholash usulini taklif etgan[3]. Iqtisodchilar V.P.Graxov, S.A.Moxnachev va V.P.Frolovalar esa kadrlar salohiyatini baholashda uning bir nechta xususiyatlarini oʻzida ifoda etadigan integral usulni qoʻllash yaxshi natija berishi mumkinligini taʼkidlaganlar[4]. N.R.Balinskaya esa tashkilotlarda kadrlar salohiyatini miqdor va sifat koʻrsatkichlar orqali baholash usulini tavsiya qiladi[5]. Xizmatlar sohasida kadrlar salohiyatini baholash boʻyicha tadqiqotchi A.K.Klochkov tomonidan taklif etilgan yondashuv ahamiyatga ega. Uning fikriga koʻra, sohadagi kadrlar faolligini belgilaydigan va bajariladigan ishlari boʻyicha koʻrsatkichlar ishlab chiqishni (yuklamalarni, samaradorlik koʻrsatkichlari) va uni qayd etish boʻyicha varaqalar joriy etishni taklif qilgan[6].

Keyingi yillarda sohadagi kadrlar salohiyatini baholashda asosiy mezon sifatida, belgilangan vaqtda xizmatlarni koʻrsatish tezligi (standartlar asosida aniqlash), xodimlarning mehnat unumdorligi va sogʻligʻi, SWOT tahlili, ishlash qobiliyati, asab tizimi, koʻnikma va moyilliklari hamda oliy maʼlumotli kadrlar bilan taʼminlanganlik darajasini qoʻllash tarafdorlari tobora koʻpayib bormoqda. Masalan, S.A.Mirosedi va A.V.Shedrinoylarning kadrlar salohiyatini baholashda SWOT usulini taqdim etgani eʼtiborga molik[7].

Tadqiqot metodologiyasi:

Xizmat koʻrsatish sohasida kadrlar salohiyatini baholash tizimini takomillashtirishda ilmiy abstraksiyalash, tahlil va sintez, induksiya va deduksiya, statistik guruhlash, monografik tadqiq etish, taqqoslash kabi ilmiy tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Tahlil va natijalar:

Xizmat koʻrsatish sohasida kadrlar salohiyatini quyidagi koʻrsatkichlarning natijalariga qarab baholash maqsadga muvofiq hisoblanadi:

- 1.Kadrlar qoʻnimsizligi;
2. Mehnat samaradorligi;
- 3.Sifatli xizmatlar bilan taʼminlanganlik darajasi (sifatli xizmatlar koʻrsatish darajasi);
- 4.Sohadagi oʻrtacha ish haqining iqtisodiyotdagi oʻrtacha ish haqiga nisbati;
- 5.Asosiy vositalardan foydalanganlik darajasi (asosiy vositalar qaytimi).

Ushbu koʻrsatkichlardan foydalanib, xizmat koʻrsatish sohasida kadrlar salohiyatini baholashning quyidagi tizimini ishlab chiqdik (1-jadval).

1-jadval

Xizmat koʻrsatish sohasida kadrlar salohiyatini baholash tizimi

| № | Kadrlar salohiyatini baholash mezonlari | Baholash (ball) | | |
|---|---|-----------------|-----------------|----------------|
| | | 1 ball | 0,5 ball | 0,25 ball |
| 1 | Kadrlar qoʻnimsizligi | meʼyorda | meʼyordan ziyod | meʼyordan past |
| 2 | Mehnat samaradorligi | meʼyorda | meʼyordan ziyod | meʼyordan past |



| | | | | |
|---|--|----------|-----------------|----------------|
| 3 | Sifatli xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi | me'yorda | me'yordan ziyod | me'yordan past |
| 4 | Sohadagi o'rtacha ish haqining iqtisodiyotdagi o'rtacha ish haqiga nisbati | 1> | 1 ga teng | <1 |
| 5 | Asosiy vositalar qaytimi | 1> | 1 ga teng | <1 |

Agarda kadrlar salohiyatini baholovchi ko'rsatkichlar me'yorda bo'lsa, "1 ball", me'yordan ziyod bo'lsa, "0,5 ball", bordi-yu u me'yordan past bo'lsa "0,25 ball" bilan baholanadi. Taklif etilayotgan tizim bo'yicha beshta ko'rsatkichlardagi ballar jamlanib, 1 va 4 oraliqda kadrlar salohiyati aniqlanadi. Agar natija 1 va 2 oraliqda bo'lsa, xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar "salohiyatli", 2 va 3 oraliqda bo'lsa, kadrlar "o'rta salohiyatli", 3 va 4 oraliqda bo'lsa kadrlar "yuqori salohiyatli", deb baholanadi (2-jadval).

2-jadval**Xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar salohiyatining baholanishi**

| Nº | Kadrlar salohiyati | Ballar qiymati |
|----|--------------------|----------------|
| 1 | Salohiyatli | (1,0-2,0) |
| 2 | O'rta salohiyatli | (2,0-3,0) |
| 3 | Yuqori salohiyatli | (3,0-4,0) |

Ushbu taklif etilgan baholash tizimidan foydalanib, xizmat ko'rsatish sohasidagi, tashish va saqlash, yashash va ovqatlanish, ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish, axborot va aloqa tarmoqlarining kadrlar salohiyati hisoblandi va quyidagi natijalarga erishildi (3-jadval).

3-jadval ma'lumotlari xizmat ko'rsatish sohasining tashish va saqlash, yashash va ovqatlanish, ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish, axborot va aloqa tarmoqlarida kadrlar qo'nimsizlik darajasi me'yordan ortiq bo'lganligi uchun ularning bu ko'rsatkich bo'yicha salohiyati 0,5 ball bilan baholandi. Tashish va saqlash, axborot va aloqa tarmoqlardagi kadrlarning mehnat samaradorlik ko'rsatkichi me'yordan ortiq bo'lganligi uchun ularning salohiyati ham 0,5 ball bilan baholandi. Ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish tarmoqlaridagi kadrlarning mehnat samaradorlik ko'rsatkichi me'yorda bo'lganligi uchun ularning salohiyati 1,0 ball, yashash va ovqatlanish tarmog'idagi kadrlarning mehnat samaradorlik ko'rsatkichi me'yordan past bo'lganligi sabab uning salohiyati 0,25 ball bilan baholandi.

Aholini sifatli xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasiga qarab ham sohaning (tarmoqning) ro'yobga chiqmagan imkoniyatlarini aniqlash mumkin. Shunga muvofiq sohadagi kadrlar salohiyati hisoblandi. Hisob-kitoblar tashish va saqlash, axborot va aloqa tarmoqlaridagi bir nafar oliy ma'lumotli xodimga to'g'ri keladigan aholi soni me'yordan past bo'lganligini ko'rsatdi. Ushbu tarmoqlarning sifatli xizmatlar bilan ta'minlanganlik ko'rsatkichi bo'yicha kadrlar salohiyati 0,25 ball bilan baholandi. Ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish tarmog'idagi bir nafar oliy ma'lumotli xodimga to'g'ri keladigan aholi soni me'yorda bo'lganligi uchun ularning salohiyati 1,0 ball, yashash va ovqatlanish tarmog'idagi bir nafar oliy ma'lumotli xodimga to'g'ri keladigan aholi soni me'yordan ortiq bo'lganligi uchun, ushbu tarmoqning salohiyati 0,5 ball bilan baholandi.

Xizmat ko'rsatish sohasidagi o'rtacha ish haqining iqtisodiyotdagi o'rtacha ish haqiga taqqoslash ham kadrlar salohiyatiga kuchli ta'sir ko'rsatadi. Hisob-kitoblar tashish va saqlash, axborot va aloqa tarmoqlaridagi kadrlarning ushbu ko'rsatkich bo'yicha natijalari me'yorda ekanligini ko'rsatdi. Shu sababli, ushbu sohaning kadrlar salohiyati 1,0 ball bilan baholandi. Ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish, yashash va ovqatlanish tarmoqlarida kadrlarning ushbu ko'rsatkich bo'yicha natijalari me'yordan past bo'lganligi sababli, ularning salohiyati 0,25 ball bilan baholandi.



► Inson resurslarini boshqarish

3-jadval

Xizmat ko'rsatish sohasi ayrim tarmoqlarida kadrlar salohiyatini baholash

| № | Tarmoqlar | | | | | | | | | | | | jami ballar | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|----------|-------------|-------------|------------------------|------------|-------------|-------------|-----------------|------------|-------------|-------------|-------------|---|-------------|-------------|----------|------------------|-------------|-------------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | tashish va saqlash | | jami ballar | | yashash va ovqatlanish | | jami ballar | | ta'lim | | jami ballar | | | sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar | | jami ballar | | axborot va aloqa | | | | | | | |
| | baholash (ball) | | jami ballar | | baholash (ball) | | jami ballar | | baholash (ball) | | jami ballar | | | baholash (ball) | | jami ballar | | baholash (ball) | | | | | | | |
| | 1 | 0,5 | 0,25 | | 1 | 0,5 | 0,25 | | 1 | 0,5 | 0,25 | | 1 | 0,5 | 0,25 | | 1 | 0,5 | 0,25 | | 1 | 0,5 | 0,25 | | |
| 1 | Kadrlar salohiyatini baholash mezonlari | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | 0,5 | - | 0,5 | | - | 0,5 | - | 0,5 | | - | 0,5 | | - | 0,5 | | - | 0,5 | | - | 0,5 | | - | 0,5 | |
| 2 | | 0,5 | - | 0,5 | | - | 0,25 | 0,25 | 1 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | |
| 3 | | - | 0,25 | - | 0,25 | | 0,25 | - | 0,5 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | |
| 4 | | 1 | - | 1 | | - | 0,25 | 0,25 | 1 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | |
| 5 | | - | 0,25 | - | 0,25 | | 0,25 | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | | - | 0,25 | |
| Jami | | 1 | 1 | 0,50 | 2,50 | 1,0 | 0,75 | 1,75 | 3 | 0,5 | 0,25 | 3,75 | 3 | 0,5 | 0,25 | 3,75 | 3 | 0,5 | 0,25 | 3,75 | 1 | 1 | 0,50 | 2,50 | 2,50 |



Xizmat ko'rsatish sohasidagi kadrlarning asosiy vositalardan foydalanish darajasi ham ularning salohiyatini shakllantirishda muhim o'rin tutadi. Ushbu maqsadda asosiy vositalar qaytimi ko'rsatkichini qo'llash tavsiya etiladi. Hisob-kitob natijalariga ko'ra, xizmat ko'rsatish sohasining tashish va saqlash, yashash va ovqatlanish, axborot va aloqa tarmoqlaridagi asosiy vositalar qaytimi me'yordan past ekanligi aniqlandi. Shu sababli ushbu tarmoqdagi kadrlar salohiyati 0,25 ball bilan baholandi. Ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish tarmoqlarida esa ushbu ko'rsatkich natijasi me'yorda bo'lganligi uchun ushbu tarmoqlarning kadrlar salohiyati bu mezon bo'yicha 1,0 bilan ball bilan baholandi.

Xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar salohiyati yuqorida aytib o'tilgan besh ko'rsatkichlar bo'yicha hisoblandi va natijalari quyidagi jadvalda keltirildi (4-jadval).

4-jadval

Xizmat ko'rsatish sohasining ayrim tarmoqlaridagi kadrlar salohiyati

| № | Xizmat ko'rsatish tarmoqlari | Jami ball oraliqlari | | | Calohiyat bahosi |
|---|--|----------------------|-------|-------|--------------------|
| | | [1;2] | [2;3] | [3;4] | |
| 1 | Tashish va saqlash | - | 2,50 | - | O'rta salohiyatli |
| 2 | Yashash va ovqatlanish | 1,75 | - | - | Salohiyatli |
| 3 | Ta'lim | - | - | 3,75 | Yuqori salohiyatli |
| 4 | Sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish | - | - | 3,75 | Yuqori salohiyatli |
| 5 | Axborot va aloqa | - | 2,50 | - | O'rta salohiyatli |

Tashish va saqlash, axborot va aloqa tarmoqlaridagi kadrlarning salohiyati beshta ko'rsatkich bo'yicha baholaganda, u 2,50 ballni tashkil etdi. Yashash va ovqatlanish tarmog'idagi kadrlar salohiyati 1,75 ballni, ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish tarmoqlaridagi kadrlar salohiyati esa 3,75 ballni tashkil etdi. 4-jadvalda xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar salohiyatining baholanish shartlari keltirilgan. Shunga muvofiq tashish va saqlash, axborot va aloqa tarmoqlaridagi kadrlar salohiyati 2,50 ballni tashkil etganligi uchun ularni o'rta salohiyatli, yashash va ovqatlanish tarmog'idagi kadrlar salohiyati 1,75 ballni tashkil etganligi uchun ularni esa salohiyatli, ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlarni ko'rsatish tarmoqlaridagi kadrlar salohiyati 3,75 ballni tashkil etganligi uchun ularning kadrlarini yuqori salohiyatli, deb baholanadi.

Xulosa va takliflar:

Tahlil natijalari O'zbekistonda xizmat ko'rsatish sohasidagi kadrlarni salohiyatli ekanligini ko'rsatmoqda. Demak, O'zbekistonda xizmat ko'rsatish sohasining aholi bandligini oshirishdagi ta'sirini kuchaytirish mexanizmlarini takomillashtirishda kadrlar bilan bog'liq jihatlari mavjud. Xizmat ko'rsatish sohasida kadrlarning malakasi, tajribasi, mahorati, qobiliyati sohada aholi bandligini oshirish mexanizmlarini takomillashtirishda muhim rol o'ynaydi. Soha xodimlarining tajribasi, mahorati, o'z kasbini sevishi ko'proq mijozlarni jalb qiladi, xizmatlarga bo'lgan talabni oshiradi. Bu, o'z navbatida, sohada yangi ish o'rinlarini yaratilishini anglatadi. Xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar salohiyatini baholashda yuqorida ko'rsatilgan usuldan foydalanish tavsiya etiladi. Ushbu usul xizmat ko'rsatish sohasida kadrlar salohiyatini baholashda noaniqliklarga, munozarali holatlar kelib chiqmasligiga, subyektiv yondashmaslikka va boshqa kamchiliklarga barham beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28-yanvardagi «2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risidagi» PF-60-sonli farmoni.
2. Солнцев И. В. Нематериальные активы спортивного клуба: структура и особенности оценки // Вестник Финансового университета. — 2015. — № 1 (85).
3. Воробьев, А. Д. Стратегическое управление персоналом / А. Д. Воробьев, С. Б. Жданов, Ю. А. Кузьмина // Управление персоналом. — 2014. — № 15. — С. 48–53.
4. Грахов В.П., Мохначев С.А., Фролова В.П. Аналитическая система комплексной оценки



► **Inson resurslarini boshqarish**

кадрового потенциала проектной организации. Фундаментальные исследования, 2016. №2. С.145-149.

5.Балынская Н. Р. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Синицына // Вопросы управления. – 2015. – № 2 (14).

6.Клочков А.К. КРП и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов Москва Эксмо 2010. С.142-155.

7.Мироседи С. А., Щедрина, А. В. Методы оценки кадрового потенциала предприятия / Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского государственного технического университета [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.volpi.ru/files/publications/S_A_Mirosedi .





MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz>

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI 2023-yil Maxsus son

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

laboreconomics.uz

Muharrirlar:

Yaxshiyev H.T.

Matxo'jayev A.O.

Musahhih:

Kamilova D.J.

Tehnik muharrir:

Mirzayev J.O'.

Litsenziya AI № 2537 08.02.2022 y. Bosishga ruxsat etildi 19.10.2023.
Qog'oz bichimi 60x84 1/8. Shartli bosma tabog'i 31,6. Raqamli bosma.
Adadi 50 nusxa. №16/10-2023 - sonli buyurtma.

“Zarafshon Foto” MCHJning matbaa bo'limida chop etildi.
100164, Toshkent sh., Mirzo Ulug'bek tumani, Shahriobod ko'chasi, 3-uy.

CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC TRENDS" 19-20 OCTOBER

1st DIRECTION: TRENDS AND PROSPECTIVE DIRECTIONS OF GLOBAL ECONOMIC DEVELOPMENT.

CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC

TRENDS"

19-20 OCTOBER 2023

TASHKENT STATE

UNIVERSITY OF ECONOMICS,

TASHKENT, UZBEKISTAN

FORUM "NEW2AN, ICFENDS and ICDSIS"

CONFERENCE

DEVELOPMENT STRATEGY:

GLOBAL ECONOMIC TRENDS

"IFRS" FORUM

"IFRS" HOMLI KONFERENCIYA

CONFERENCE "GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC

TRENDS"

TASHKENT STATE

UNIVERSITY OF ECONOMICS

ЎНАЛИШ: ГЛОБАЛ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ ВА ИСТИҚБОЛЛИ ЎНАЛИШЛАРИ. "Глобал ва миллий иқтисодиёт трендлари" номли конференция

PARALLEL CONFERENCES

"NEW2AN AND ICDSIS"

AND ICFENDS"



- Conditions for improvement
- Corporate Accounting
- Institutional problems
- Training personnel for the future
- Business environment
- Digital technologies

CONFERENCE

"GLOBAL AND NATIONAL ECONOMIC TRENDS" 19-20 OCTOBER



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

+998 99 881-86-98

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz

FORUM

- Gender Equality
- Industry 4.0
- Sustainable Agricultural Development

- Digital
- Green
- Environ
- Alter
- Artifi