



**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 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



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



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

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

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:

(Community Council members)

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

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

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

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

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Agrar tarmoqni sufgurtalashda mалаkali кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Meʼnat bozorida хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услубиёти</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURSLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



JIZZAX VILOYATIDA KICHIK BIZNES VA TADBIRKORLIKDA MEHNAT MUNOSABATLARINING RIVOJLANISHI HOLATI

Jabborova Zaynab Mamasodiqovna

Jizzax politexnika instituti

Iqtisodiyot va menejment kafedrası katta o'qituvchisi

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a76

Annotatsiya. Ushbu maqolada tadbirkorlik faoliyatida mehnatni tashkil etish u yoki bu xo'jalik faoliyati turi bilan shug'ullanuvchi subyektning nafaqat o'ziga xos xususiyati bilan, balki milliy iqtisodiyotning rivojlanish bosqichi xususiyatlari bilan ham uzviy bog'ligi, mamlakatimizning hozirgi rivojlanish bosqichida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish sharoitida kichik va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirishning ustuvor vazifalari sifatida kichik korxonada xodimlarini samarali mehnat qilish usullariga o'rgatish, mehnat potensialidan foydalanishning ratsional usullariga o'tish, ilg'or mehnat tajribalarini targ'ib qilish, samarali mehnat usullarini joriy etish hisobiga xarajatlarni kamaytirish kabi vazifalar keltirilgan.

Kalit so'zlar: kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, mehnat, mehnat munosabatlari, mehnatni tashkil etish, mehnat me'yorlari.

СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ В ДЖИЗАКСКОЙ ОБЛАСТИ

Джабборова Зайнаб Мамасодиковна

Джизакский политехнический институт

Старший преподаватель Факультет экономики и менеджмент

Аннотация. В данной статье оговоренно о том, что организация труда в предпринимательской деятельности неразрывно связана не только со специфическими особенностями субъекта, занимающегося тем или иным видом экономической деятельности, но и с особенностями этапа развития национальной экономики. Выделены приоритетные задачи по дальнейшему развитию малого и частного предпринимательства в условиях углубления обучения работников малых предприятий эффективным методам труда, перехода к рациональным методам использования трудового потенциала, пропаганды передовых методов труда, снижения затрат за счет внедрения перечисленных методов работы.

Ключевые слова: малый бизнес и частное предпринимательство, труд, трудовые отношения, организация труда, нормы труда.

STATE OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS IN SMALL BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP IN JIZZAKH REGION

Jabborova Zaynab Mamasodikovna

Jizzakh Polytechnic Institute

Senior teacher of Department of Economics and Management

Abstract. This article stipulates that the organization of labor in entrepreneurial activity is inextricably linked not only with the specific characteristics of the entity engaged in one or another type of economic activity, but also with the characteristics of the stage of development of the national economy. Priority tasks have been identified for the further development of small and private entrepreneurship in the context of deepening the training of workers of small enterprises in effective labor methods, transition to rational methods of using labor potential, promoting advanced labor methods, and reducing costs through the introduction of the listed work methods.

Key words: small business and private entrepreneurship, labor, labor relations, labor organization, labor standards, incentives.

Kirish

Mazkur maqola Markaziy Osiyoda bitiruvchilarning ishlashi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish orqali OTM talabalari uchun innovatsion yondashuvlar, tadbirkorlik ko'nikmalari va munosabatlarini rivojlantirish – TRIGGER loyihasi doirasida bajarilgan.

Tadbirkorlik faoliyatida mehnatni tashkil etish u yoki bu xo'jalik faoliyati turi bilan shug'ullanuvchi subyektning nafaqat o'ziga xos xususiyati bilan, balki milliy iqtisodiyotning rivojlanish bosqichi xususiyatlari bilan ham uzviy bog'liq. Mamlakatimizning hozirgi rivojlanish bosqichida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish sharoitida kichik va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirishning ustuvor vazifalari sifatida kichik korxonalar xodimlarini samarali mehnat qilish usullariga o'rgatish, mehnat potensialidan foydalanishning ratsional usullariga o'tish, ilg'or mehnat tajribalarini targ'ib qilish, samarali mehnat usullarini joriy etish hisobiga xarajatlarni kamaytirish kabi vazifalar ustuvor vazifa hisoblanadi. Bularning barchasi kichik korxonalarda mehnatni tashkil etish bilan bog'liq bo'lgan vazifalardir. Shuning uchun ham mehnatni tashkil qilish ko'p qirrali jarayon bo'lib, o'ziga xos tadbirlar tizimi sifatida qaraladi. Bu tadbirlar ishchi kuchidan unumli foydalanish, ishlab chiqarish jarayonida xodimlarni joy-joyiga qo'yish, mehnat me'yorlari va uni rag'batlantirish, ish joyini tashkil etish va qulay mehnat sharoitlarini yaratish kabilarni o'z ichiga oladi. Ushbu tizimning amal qilishi holatida inson nafaqat ishchi sifatida, balki inson sifatida uning individual qobiliyatiga, kasbiy faoliyati xususiyatiga e'tibor qaratiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Mamlakatimizda so'nggi yillarda tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi, mazkur jarayonni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish borasida amalga oshirilayotgan izchil tadbirlar, ular bo'yicha qabul qilinayotgan qator dasturiy yo'nalishlar mazkur sohaning rivojlanishida muhim ahamiyatga ega.

Akademik K.A.Abduraxmonovning fikricha, “Mehnat munosabatlari – xodim va ish beruvchi o'rtasida ish beruvchi zarur mehnat sharoitlarini yaratib bergan holda haq to'lanishi hisobiga xodim tomonidan shaxsan mehnat funksiyasini (shtat ro'yxatiga muvofiq, kasbi, ixtisosligi bo'yicha topshiriladigan aniq ishni) bajarish yuzasidan kelishuv natijasida paydo

bo‘ladigan munosabatlardir. Mehnat munosabatlarining subyektlari xodim va ish beruvchi hisoblanadi. Mehnat munosabatlari ijtimoiy xususiyat kasb etganda, ushbu subyektlar qatoriga davlat ham qo‘shiladi”¹³⁶. Mazkur fikrni davom ettirgan holda B.E.Tagayevning tadqiqotida: “... XMT tasnifiga asosan, ishlab chiqarish birliklarini turi va ish joylarining ish bilan bandlik maqomi bo‘yicha bo‘linishi xalqaro mehnat statistlarining 17-xalqaro konferensiyasida (2003-yil) taklif etilgan bo‘lib, unda xodimlarning rasmiy yoki norasmiy mehnat bilan bandligi mehnat munosabatlarining xususiyatiga ko‘ra tasniflanadi”¹³⁷, deya qayd etilgan. Iqtisodchi olim G.Q.Abdurahmonova ta’kidlaganidek, “Kichik biznes tuzilmalarida Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tomonidan 1999-yilda qabul qilingan Munosib mehnat dasturi tamoyillari – insonning mehnat qilish huquqining kafolatlanishi, xodimni ijtimoiy himoya qilish va ijtimoiy–mehnat munosabatlarini joriy qilishda ijtimoiy sheriklikni yo‘lga qo‘yish hozirgi kun talabidir”¹³⁸.

Iqtisodchi olim G.Q.Abduraxmonovning fikricha¹³⁹, tadbirkorlik tuzilmalarida munosib ish bilan bandlikda ham ish beruvchi, ham yollanma xodim manfaatlariga mos tushadigan ishga yollash va ish rejimining egiluvchan tizimini keng joriy qilish maqsadga muvofiq. Shu munosabat bilan, hududiy organlarning munosib ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi tashkiliy-iqtisodiy vazifalarini hal etish borasidagi tegishli tadbirlarni izchil davom ettirish ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishish imkonini beradi.

Shuningdek, boshqa olimlarning fikricha: “ kichik korxonada va xususiy tadbirkorlik sohasida ijtimoiy-mehnat tizimini isloh qilish va rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlarini belgilashda, hududda (misol uchun viloyat miqyosida) ijtimoiy soha va korxonada nisbati masalasi dolzarbdir. Chunki kichik korxonada ijtimoiy-mehnat munosabatlarining qaror topishi to‘g‘risidagi masalani qamrab chiqishda, hududda ijtimoiy soha va korxonada o‘rtasidagi hamkorlik tamoyili (qishloq, shahar, tuman) aholisi va korxonada ishlovchilarining ijtimoiy himoyasi bir-birini to‘ldirib borishiga imkon yaratadi. Demak, hudud ijtimoiy sohasi va korxonadagi ijtimoiy munosabatlar qanchalik rivojlangan bo‘lsa, ular o‘rtasidagi aloqadorlik mustahkam bo‘lsa, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik shunchalik jadal rivojlanib boradi”¹⁴⁰. MDH davlatlari olimlari qayd etganlaridek, mehnat munosabatlarini takomillashtirish «ijtimoiy faoliyatni ijtimoiy himoya tizimi, qulay ish sharoitlarini yaratish, ishlovchilar ijodiy qobiliyatini rivojlantirish, ularning malaka darajasini oshirish, ijtimoiy hamkorlik va mehnat munosabatlarining

¹³⁶ Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot / darslik. Qayta ishlangan va to‘ldirilgan. 3-nashri. – T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar Akademiyasi «FAN» nashriyoti, 2019-y. 468-b.

¹³⁷ Tagayev B.E. Raqamli iqtisodiyot sharoitida norasmiy mehnat bilan bandlik darajasini kamaytirishning metodologik asoslarini takomillashtirish. I.f.d.dissertatsiyasi. Toshkent 2021. –B.46.

¹³⁸ Abduraxmonova G.Q. Kichik biznesda aholini munosib mehnat tamoyillari asosida ish bilan ta‘minlashni takomillashtirish. I.f.d. diss. avtoreferati. Toshkent. 2016. 5- B.

¹³⁹ Abduraxmonova G.Q. Kichik biznesda aholini munosib mehnat tamoyillari asosida ish bilan ta‘minlashni takomillashtirish.: I.f.d.dissertatsiyasi avtoreferati. -T.:2016. -25 B.

¹⁴⁰Ulug‘muradova N. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida mehnat munosabatlarini takomillashtirishning iqtisodiy mexanizmlari. I.f.f.d.dissertatsiyasi. Toshkent. 2021. 32-33- B.

mazmundorligini shakllantirish, ishlovchilarning madaniy-maishiy va yashash sharoitlarini yaxshilash hamda ijtimoiy xarakterdagi boshqa tadbirlarni amalga oshirish»ni belgilab beradi¹⁴¹.

Shuning bilan birga mamlakatimizda hozirgi vaqtda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini qurish va rivojlantirish bilan bog'liq bo'lib, u iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlarni, shu jumladan, mehnat munosabatlarining zamonaviy shakllari ham o'rganishni taqozo etadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot jarayonida taqqoslash, induksiya va deduktsiya, analiz va sintez, prognozlashtirish kabi usullar qo'llanilgan.

Tahlil va tadqiqot natijalari tahlili

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, iqtisodiyotda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va unga keng yo'l ochib berish aholini bandligini samarali ta'minlash hamda bu orqali aholi farovonligini oshirishning eng muhim omillaridan biri hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PQ-60-son “2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida”, 2017-yil 7-fevraldagi PF-4947-son «O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida»gi farmonlari, 2018-yil 27-iyundagi PQ-3777-son «Har bir oila – tadbirkor» dasturini amalga oshirish to'g'risida», 2019-yil 24-oktabrdagi PQ-4498-son «Oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish davlat dasturlari doirasida amalga oshirilayotgan loyihalarni kreditlash tartibini takomillashtirishning qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida», 2021-yil 21-apreldagi PQ-5087-son “Tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish, ishbilarmonlik muhitini yanada yaxshilash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”, 2023-yil 31-yanvardagi PQ-39-son “Oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish dasturlari doirasida aholining biznes tashabbuslarini qo'llab-quvvatlashni yangi bosqichga olib chiqishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi qarorlari hamda sohaga oid boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalar bunga misol bo'la oladi.

Biznes faoliyatining rivojida mehnatni tashkil etish jonli mehnatdan iborat bo'lib, mehnat jarayonlarini tashkil etish tizimi sifatida quyidagi elementlarni ajratib ko'rsatish mumkin:

1-jadvalda mehnatni tashkil etish jonli mehnatdan iborat bo'lib, mehnat jarayonlarini tashkil etish tizimi sifatida elementlar keltirilgan. Unda mehnat jarayoni shakllanishi xususiyati ishlovchilarni mehnatga jalb etish sharoiti bilan tavsiyalanadi. Bu ko'pchilik kichik korxonalarining umumiy o'ziga xos va asosiy xususiyatidir. Olib borilgan tadqiqotlar natijasi shundan dalolat bermoqdaki, kichik korxonalar rahbarlarining ko'pchiligi (deyarli yarmidan

¹⁴¹ Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник - М.: Из-во «Дело и сервис», 2001. -С. 329-330.

ko‘pi) ishchi kuchini faqat an‘anaviy to‘liq bandlik sharti bilan yollashadi. Ishchilarni mehnatga jalb qilishning usbu shaklining ahamiyati uzoq vaqt davomida o‘zgarimasdan kelmoqda, oqibatda mehnat bozori xarakteri uchun ijobiy holat bo‘lib, uni nisbatan barqaror amal qilayotganidan dalolat beradi.

1-jadval

Tadbirkorlik faoliyatida mehnat jarayonini tashkil etish tizimining tarkibiy elementlari tuzilishi

Ko‘rsatkichlar	Ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni
Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda mehnat jarayonini tashkil etish tizimi	<ul style="list-style-type: none">- Ish vaqti va mehnat qurollaridan foydalanish darajasi bilan belgilanadigan alohida ishchi yoki mehnat jamoasi tomonidan bajariladigan, ma‘lum mazmun, hajm va murakkabligi bilan tavsiflanadigan mehnat tarkibi inson imkoniyatlari, uning kasb-malaka tayyorgarligi bilan taqqoslanishi;- mehnat jarayonida ijrochilarni o‘zaro bog‘liqligi (ya‘ni mehnat kooperatsiyasi), asosiy va yordamchi ishlab chiqarish ishchilari xizmatchilari o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqliq;- mehnatni tashkiliy sharoiti, ya‘ni mehnat va dam olish, mehnat intensivligi, texnik xavfsizlikning mavjudligi, almashish grafigi, ish joyini rejalashtirish, ish joyining estetik holati, ishlab chiqarish holati kabilarsiz mehnat jarayonini amalga oshirib bo‘lmasligi;- kasbiy talablar va ishlovchilarning shaxsiy sifati uning tayyorgarligi o‘z joyida ishlashlari, mehnatga moslashishi, malakasini oshirish kabi talablarni inobatga olib personalni tanlash;- jamoa va alohida ishchini mehnat natijalariga, ijtimoiy-iqtisodiy motivatsiyalashni shakllantirish yo‘li bilan mehnatga qiziqtirishni ta‘minlash.

Inson qobiliyatini ro‘yobga chiqarishida unumli mehnati tadbirkorlik faoliyati tizimlarida mehnat faoliyatini tahlil qilishni asoslaydi. Shu maqsadda kichik biznes, tadbirkorlik asosiy ko‘rsatkichlarining o‘zgarishi salmog‘ini qiyosiy tahlil qilish lozim. Tahlilda¹⁴² tadbirkorlik sohasida erishilgan yutuqlarning omili va manbaalarini hisoblash asosida kichik biznes faoliyati samaradorligini baholash uslubi ham ushbu yondashuvning boshqa bir ko‘rinishini namoyish etadi. Bundan tashqari, tadbirkorlikni rivojlantirishdagi mavjud holat, tashkiliy shart-sharoitlar, KBXT ning YAIMdagi ulushi, ish bilan band aholining o‘zgarishi, mahsulot va xizmatlar ko‘rsatishning eksporti va importi o‘zgarishini ifodalaydi. Mazkur tahlilning ahamiyatli tomoni shundaki, unda iqtisodiyotning tanlab olingan tarmoqlari chuqur o‘rganildi.

¹⁴²Примов Э.Б Проблемы повышения эффективности малого предпринимательства в условиях перехода к рыночной экономике» (на примере Кыргызской Республики): Дисс. ... докт. экон. наук. Ташкент: Институт экономики АН РУз, 2004.

Biznes faoliyati samaradorligini baholashda ijtimoiy so‘rovnomalar o‘tkazib, soha vakillarining fikrlaridan foydalanish ham tadqiqot usullaridan biri hisoblanadi. Mazkur faoliyat samaradorligini baholash emas, balki davlatning ushbu sohadagi iqtisodiy siyosatini maqsadga muvofiqligini o‘rganish zarurdir. Tahlil etishdagi bunday an’anaviy yondashuvlar tadbirkorlikning ichki holati va uning mamlakat iqtisodiyotidagi ulushini baholashga imkon beradi.

Mehnat bozorida aholining ish bilan bandligini oshirish, ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi mutanosiblikka bevosita ta’sir ko‘rsatish, bandlikka ko‘maklashishga muhtojlar va ishsizlar sonining o‘zgarishi orqali aniqlandi. Uni tadqiq etishda mehnat bozorining umumiy qonuniyatlari, tamoyillari va konsepsiyalarini hisobga olish zarur. Bandlikka ko‘maklashish markazlarining ishga joylashtirish bo‘yicha yuqori samarali faoliyatiga qaramasdan, unchalik katta bo‘lmagan qismga ega bo‘sh ish joylari uning yordamida to‘ldiriladi.

Mehnat bozorining o‘rganilganlik darajasi tahlili shundan dalolat beradiki, respublikamizning ko‘pchilik olimlari aholining bandligi masalasini hal etishda kichik ishlab chiqaruvchilarni makroiqtisodiy funksiyasidan kelib chiqadi. Korxonalar darajasida mehnat munosabatlari masalasiga – xususan, kichik korxonalarda ishchi kuchini yollash xususiyatlariga kam e’tibor berilgan, shuni e’tirof etish joizki, kichik korxonalarda mehnat bozorining xususiyatlari bir qator omillar bilan belgilanadi.

Zamonaviy ishlab chiqarishga nazariy yondashuvlar shuni anglatadiki, davlatning tadbirkorlikni iqtisodiy mexanizmlar orqali qo‘llab-quvvatlash siyosati nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini, balki moddiy, texnikaviy, moliyaviy resurslar va inson resurslari samaradorligini ta’minlaydi.

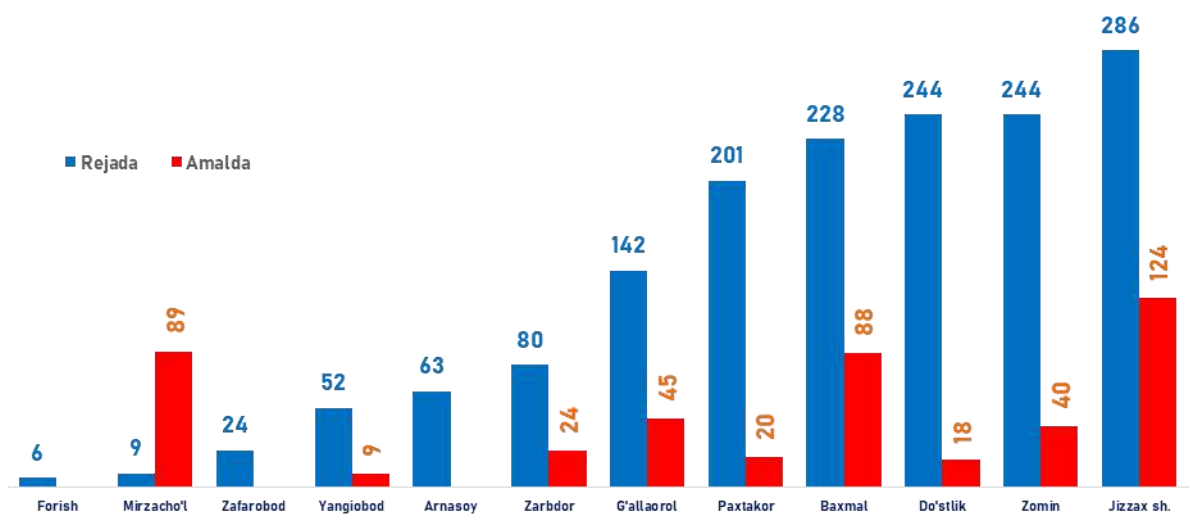
Ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotda aholi ish bilan bandligini ta’minlashning juda qulay va ishonchli manbai bo‘lib hisoblanadi. Tadbirkor o‘z mablag‘larini ishlab chiqarish sohasiga yo‘naltirib, daromadlarini oshirish bilan birga, ish doirasini ham kengaytirib, yangi ish o‘rinlarini yaratadi. Bugungi kunda mazkur faoliyat turi milliy iqtisodiyotning yetakchi sektoriga aylanib bormoqda va uning hissasiga yalpi ichki mahsulotning yarmidan ko‘pi, ish bilan bandlarning 80,0% ga yaqini yoki 10,0 mln.dan ortiq kishini ish bilan ta’minlashiga to‘g‘ri keladi. Bu ko‘rsatkichning viloyatlar kesimida tahlil qilish kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda ish bilan bandlarning salmog‘i barqaror sur‘atlar bilan o‘sib borayotganini ko‘rsatmoqda.

Jizzax viloyati yuqori sur‘atlarda o‘sib borayotgan ishlab chiqarish salohiyatiga, qulay tabiiy-iqtisodiy sharoitga ega. Viloyatda turizmni rivojlantirish va yirik kurort zonasini tashkil etish bo‘yicha keng imkoniyatlar mavjud. Viloyat mehnat resurslari ortiqcha bo‘lgan mintaqalar sirasiga kirib, aholining deyarli yarmi (49,3 %) mehnatga layoqatli yoshda. Aholining umumiy sonida 16 yoshgacha bo‘lgan bolalarning ulushi sezilarli darajada (27,3%) yuqori.

Viloyatda mehnatga layoqatli yoshga har yili o‘rtacha 25,0 ming nafar kishi qo‘shilmoqda. Shuning uchun mehnatga layoqatli aholining bandlik

muammosi alohida ahamiyatga ega. Agarda islohot davri boshlangunga qadar ish bilan band aholining aksariyat qismi (40-50% gacha) qishloq xo‘jaligi sohasiga to‘g‘ri kelgan bo‘lsa, tahlil etilayotgan davrning nihoyasiga kelib, birinchi o‘rinda xizmat ko‘rsatish sohasi hisoblanadi. Bu esa, Jizzax viloyatining ijtimoiy mehnat bilan bandligi va aholi daromtlarining o‘zgarishiga ta‘sir ko‘rsatuvchi o‘ziga xos xususiyatlardan biri hisoblanadi.

2022-2023-yillarda aynan kichik sanoat zonalarida yaratilgan ish o‘rinlari Jizzax shag‘rida 286 ta rejalashtirilgan bo‘lib, 124 tasi haqiqatan bajarilgan, Zomin tumanida esa, 244 ta rejalashtirilgan bo‘lib, 40 ta ish joyi yaratilgan. Bu boradagi ko‘rsatkichlar Zarbdor, Yangiobod, Forish, Mirzacho‘l va Arnasoy tumanlarida esa, bajarilmagan.



1-rasm. Jizzax viloyati bo‘yicha kichik sanoat zonalarida yaratilgan ish o‘rni

Mazkur sohada miqdoriy mezonlar sifatida korxonada band bo‘lgan ishchilar soni, tovar aylanmasi, aktivlar, kapitallar va foyda miqdori hamda boshqa statistik ko‘rsatkichlardan foydalaniladi. Biroq, xorijiy va mamlakatimiz iqtisodiy adabiyotlarida ko‘p hollarda bitta ko‘rsatkichdan – korxonada band bo‘lgan ishchilar sonidan kelib chiqib, kichik va o‘rta korxonalar to‘g‘risida fikr yuritiladi. Albatta, kichik va o‘rta korxonalarining yagona miqdoriy mezon asosida aniqlash qulay va u turli mamlakatlarda kichik va o‘rta korxonalar rivojlanishini taqqoslama tahlil qilish imkonini beradi. Bu borada mahalliy olimlardan M.Eshov : «...kichik va o‘rta korxonalarini yagona miqdoriy mezon asosida aniqlash qulay va u turli mamlakatlarda kichik va o‘rta korxonalar rivojlanishini taqqoslama tahlil qilish imkonini beradi. Ammo, mamlakatlarning o‘ziga xos xususiyatlari, tarmoqlar va faoliyat sohaslarining turli xildaligi yagona miqdoriy mezondan foydalanishi maqsadga muvofiq emasligini ko‘rsatadi».

Mamlakatimizda kichik biznes subyektlarini aniqlashning mezonlari ishchilar soni hisoblanadi, lekin bizningcha, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarini faqat bitta mezon bo'yicha aniqlash bir qator qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Bunda har bir viloyatning iqtisodiy-iqtisodiy rivojlanishi o'ziga xos xususiyatlari, tarmoqlar va faoliyat sohalarining turli xildagi yagona miqdoriy mezonlardan foydalanish ko'rsatkichlaridan foydalanish maqsadga muvofiq.

Shuningdek, mamlakatimizda kichik biznes subyektlarini aniqlashning bir nechta mezonlaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarini aniqlash ikkita miqdoriy mezon asosida amalga oshirilishi lozim: korxonada band bo'lgan ishchilar soni va korxonaning yillik tovar aylanmasi. Demak, sifat mezonlari tariqasida korxonaning egasining mehnat va korxonani boshqarishga munosabati, ishlovchilar bilan aloqasi darajasidan, miqdoriy mezonlar sifatida korxonada band bo'lgan ishchilar soni va yillik tovar aylanmasidan foydalanish maqsadga muvofiqdir.

Xulosa va takliflar

Jizzax viloyati bo'yicha kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda aholi bandligi va mehnat munosabatlarini tahlili qilish natijasida, uning samaradorligini oshirishning quyidagi ustuvor yo'nalishlarini rivojlantirishni taqozo eladi:

- mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnatga ehtiyojini qanoatlantirish va ish bilan ta'minlash turini erkin tanlash imkoniyatini yaratish;

- kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda ilmiy-texnik taraqqiyot hamda mehnat unumdorligi samaradorligini oshirish;

- tadbirkor sifatida yuksak ijtimoiy mas'uliyat va innovatsiyaga moyillikni tarbiyalash;

- kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishining ma'lum darajasida aholining moddiy, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini, imkoni boricha, to'liq qanoatlantirish;

- mehnat shartnomasiga qat'iy rioya qilinishini va uning shartlarini tomonlar noqonuniy bajarmasligi holatlarining oldini olish;

- kichik biznes subyektlari, ayniqsa, oilaviy tadbirkorlik faoliyatini davlat tomonidan iqtisodiy qo'llab-quvvatlash va tushumlarni ko'paytirishda innovatsion shart-sharoitlarga erishish imkoniyatini oshirish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojatnomasini o'rganish va keng jamoatchilik o'rtasida targ'ib etishga bag'ishlangan ilmiy- ommabop qo'llanma. -T.: 2019, -218 b.

2. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot / darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan. 3-nashri. – T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar Akademiyasi «FAN» nashriyoti, 2019-y. 468-b.

3. Tagayev B.E. Raqamli iqtisodiyot sharoitida norasmiy mehnat bilan bandlik darajasini kamaytirishning metodologik asoslarini takomillashtirish. I.f.d.dissertatsiyasi. Toshkent 2021. –B.46.

4. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник - М.: Из-во «Дело и сервис», 2001. -С. 329-330.

5. Z.M.Jabborova. (2023). Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishda mehnat munosabatlarini takomillashtirish. (PhD) dissertatsiya.

6. Примов Э.Б Проблемы повышения эффективности малого предпринимательства в условиях перехода к рыночной экономике» (на примере Кыргызской Республики): Дисс. ... докт. экон. наук. Ташкент: Институт экономики АН РУз, 2004.

7. Abduraxmonova G.Q. Kichik biznesda aholini munosib mehnat tamoyillari asosida ish bilan ta'minlashni takomillashtirish.: I.f.d.dissertatsiyasi avtoreferati. -T.:2016. -25 B.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz