



**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 Tadiyevich, 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/>



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 funktsiyalari, 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.

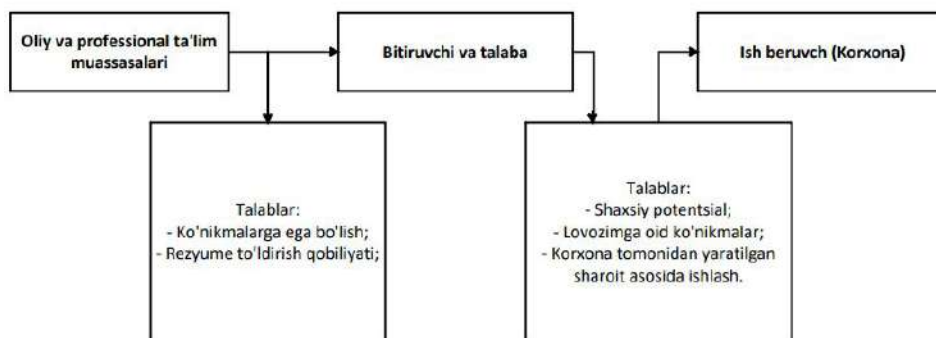
Kirish

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 byurokратиyani 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.

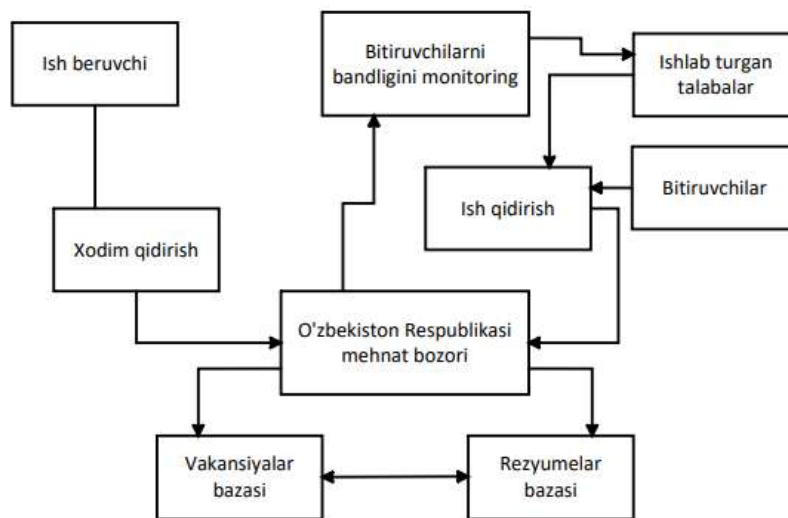


1-rasm. Universitet bitiruvchisi va ish beruvchiga qo'yiladigan talablar

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

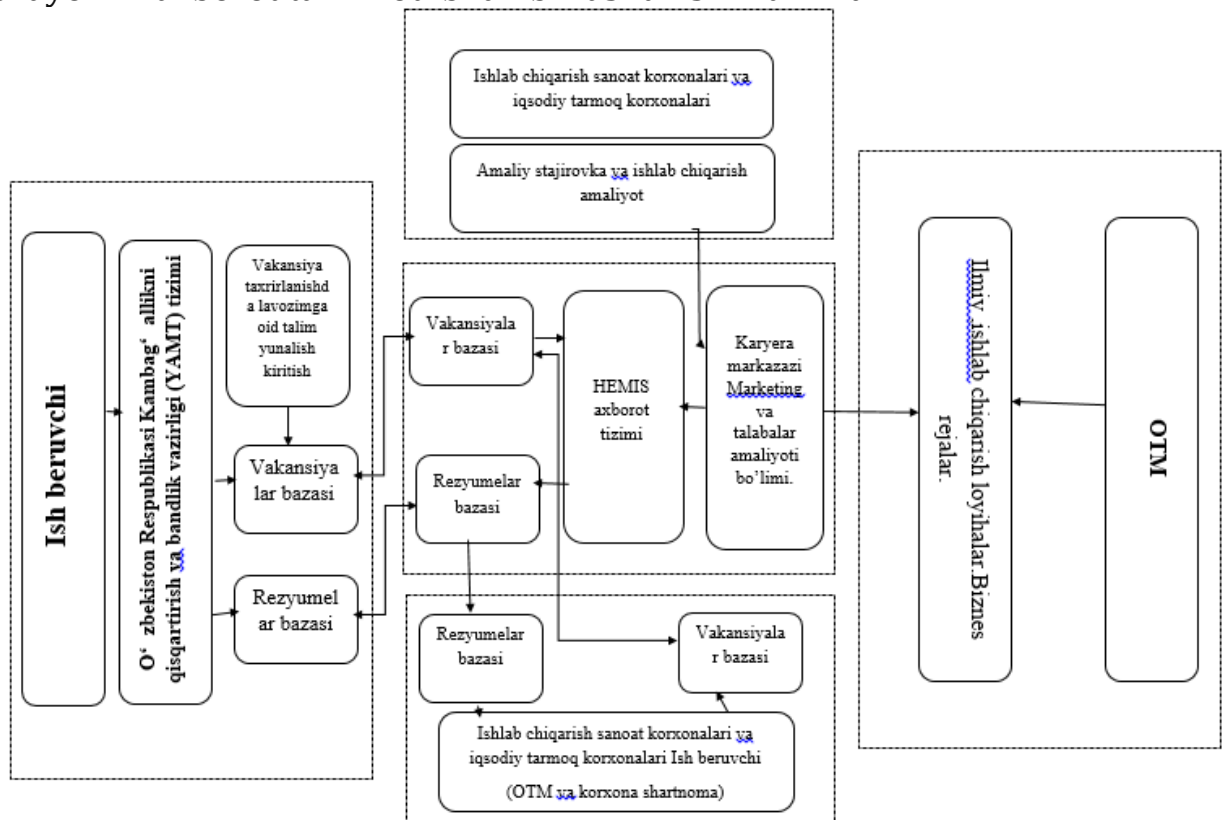
Internetdagi eng mashhur bandlik manbalari

Davlat tomonidan yaratilgan axborot tizimi	Nodavlat (xususiy) tashkilot tomonidan yaratilga 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.

Tadqiqod 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'liq 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



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz