



**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

2025 yil 1-son

Volume 4, Issue 1, 2025



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



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2025

**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	<i>Сунъий интеллектнинг меҳнат бозори ва иш билан бандликка бўлган таъсири</i>	5-16
I.A.Bakiyeva	<i>Барқарор иқтисодий ўсишни таъминлашда меҳнат унумдорлигини ошириш масалалари</i>	17-26
S.P.Qurbonov	<i>Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining aholi unumli bandligini oshirishdagi ahamiyati</i>	27-36
O.Q.Xatamov T.T.Xalikov	<i>Raqamli texnologiyalar assosida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarni bandligini ta'minlash mexanizmlarni takomillashtirish.....</i>	37-47
N.R.Saidov	<i>Ish o'rinlari barqarorligini ta'minlash: muammolar va istiqbollar</i>	48-55
F.O'.Masharipov	<i>Малакали кадрлар тайёрлаш мақсадида касбий таълимда халқаро таълим дастурларини жорий этиш</i>	56-70
S.Sh.Matkarimova	<i>Yoshlarga xorijiy tillarni o'qitish orqali mehnat bozorida malakali kadrlar tayyorlash: muammolar va yechimlar</i>	71-80
T.M.Bobojonov	<i>Yashil iqtisodiyotning ahamiyati va bandlik imkoniyatlari</i>	81-94

INSON KAPITALI

Ye.R.Kim	<i>Подходы к оценке состояния человеческого капитала в стране</i>	95-107
-----------------	---	--------

INSON TARAQQIYOTI

B.B.Mardonov J.S.Pardayev	<i>Таълим хизматларининг мохияти, ижтимоий-иқтисодий аҳамияти</i>	108-116
R.Z.Muxammadiyev	<i>Ўзбекистонда давлат тиббий суғуртаси: ютуқ ва камчиликлар</i>	117-126
Y.X.Turdiyeva	<i>Финансовая поддержка государственно-частного партнерства: новый взгляд на дошкольное образование</i>	127-133

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

G'.R.Adashov	<i>Роль показателя совокупного дохода в сокращении бедности в Узбекистане</i>	134-141
---------------------	---	---------

MIGRATSIYA

K.M.Habibullayev	<i>Yuqori malakali mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojni baholash ko'rsatkichlari</i>	142-155
-------------------------	--	---------

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

O'X.Abdukarimov	<i>Ўзбекистон давлат фуқаролик хизмати тизимида инсон ресурсларини ривожлантириш: миллий тажриба ва замонавий тенденциялар</i>	156-165
------------------------	--	---------

S.S.Abdullayev	<i>Раҳбар ходимларнинг бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолашга бўлган илмий ёндашувлар</i>	166-178
-----------------------	--	---------

M.G'.Abdurazzoqov	<i>Strategik boshqaruvning mazmuni va uning ishlab chiqarish korxonalaridagi ahamiyati</i>	179-186
--------------------------	--	---------

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

M.X.Saidova	<i>Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar tajribasi asosida biznes rivojlanish jarayonlarini statistik va ekonometrik tahlil qilish</i>	187-193
--------------------	---	---------

X.F.To'xtayeva	<i>Analysis of the transformation of employment in the tourist services market of Uzbekistan and the state of its regulation</i>	194-204
-----------------------	--	---------

Sh.S.Qorriyeva	<i>O'zbekistonda yashil moliyalashtirishni rivojlantirishning xorij tajribasi</i>	205-219
-----------------------	---	---------

O.R.Meyliyev K.X.Gofurova	<i>Raqamli transformatsiya bilan yashil moliyalashtirishning uyg'unligi</i>	220-231
--------------------------------------	---	---------

A.N.Kaxorova	<i>Sanoat tarmoqlarining tarkibiy tuzilishini takomillashtirishning nazariy asoslari</i>	232-239
---------------------	--	---------

N.O.Jumaniyazov M.Y.Umarov R.B.Otamurodov	<i>Fundamental issues of modern finance in the context of a green economy</i>	240-247
--	---	---------

M.T.Kurbonbekova Z.A.Xamidova S.B.Xujaxonova	<i>Qoraqolpog'iston Respublikasida milliy turizmni rivojlantirishda hunarmandchilikni o'rni (hunarmandchilikni rivojlantirish misolida)</i>	248-254
---	---	---------

U.U.Raxmatullayev	<i>O'zbekiston mintaqaviy iqtisodiyotida qayta tiklanuvchi energiya manbalarini rivojlantirishdagi muammolar</i>	255-264
--------------------------	--	---------

N.Sh.Dexkanova Y.F.Najmiddinov	<i>Sanoat korxonalarida energiya intensivligi va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	265-276
---	--	---------



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ISH O'RINLARI BARQARORLIGINI TA'MINLASH: MUAMMOLAR VA ISTIQBOLLAR

Saidov Nurali Raximovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Mehnat iqtisodiyoti kafedrasida katta o'qituvchisi

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a148

Annotatsiya. Ushbu maqolada ish o'rinlari barqarorligini ta'minlash masalalari tahlil qilingan. So'rovnoma natijalari asosida ish beruvchilarning bandlikka ta'siri va ular duch kelayotgan muammolar yoritib berilgan. Ish o'rinlarini barqarorli uchun zarur bo'lgan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqilgan

Tayanch so'zlar: ish o'ri, barqaror bandlik, ish bilan ta'minlash, mehnat bozori, ish beruvchilar

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СТАБИЛЬНОСТИ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Саидов Нурали Рахимович

Ташкентский государственный экономический университет

Старший преподаватель кафедры Экономики труда

Аннотация. В данной статье анализируются вопросы обеспечения стабильности рабочих мест. На основе результатов опроса рассмотрено влияние работодателей на занятость и проблемы, с которыми они сталкиваются. Разработаны выводы и рекомендации, необходимые для обеспечения устойчивости рабочих мест

Ключевые слова: рабочее место, стабильная занятость, трудоустройство, рынок труда, работодатели

ENSURING JOB STABILITY: PROBLEMS AND PROSPECTS

Saidov Nurali Rakhimovich

Tashkent State University of Economics

Senior Lecturer, Department of Labor Economics

Abstract. This article analyzes the issues of ensuring job stability. Based on survey results, the impact of employers on employment and the challenges they face are examined. Conclusions and recommendations necessary for ensuring job stability have been developed

Keywords: job position, stable employment, job provision, labor market, employers

Kirish

Mehnat bozori har qanday jamiyat iqtisodiy barqarorligining asosiy ustunlaridan biri hisoblanadi. Ish o‘rinlarining barqaror bo‘lishi nafaqat aholi daromadlarining barqarorligiga, balki ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga ham ta‘sir qiladi. Xususan, doimiy ish o‘rinlariga ega bo‘lish mehnat unumdorligini oshirish, hayot sifatini yaxshilash va kambag‘allik darajasini pasaytirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bois, ish o‘rinlarining barqarorligini ta‘minlash davlat siyosati va xususiy sektor strategiyalarining ajralmas qismiga aylanib bormoqda.

O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasiga muvofiq yangi ish o‘rinlarini yaratish, ish o‘rinlarining barqarorligini ta‘minlash, munosib mehnat sharoitlarini yaratib berish, sohaga yo‘naltirilayotgan investisiyalardan samarali foydalanish va mehnat bozori raqobatbardoshligini tashkil qilish kabilar bo‘yicha keng qamrovli dasturiy chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. “Mamlakatimizda yangi ish o‘rinlarini ko‘paytirish, aholi daromadlarini oshirib borish va shu asosda 2026 yil yakuniga qadar hududlarda kambag‘allikni kamida 2 barovargacha qisqartirish”⁵ vazifasi belgilangan

So‘nggi yillarda iqtisodiyotdagi o‘zgarishlar mehnat bozoriga sezilarli ta‘sir ko‘rsatmoqda. Raqamli texnologiyalarning rivojlanishi, ish sharoitlarining o‘zgarishi va pandemiyadan keyingi transformatsiyalar natijasida yangi bandlik shakllari shakllanmoqda. Masofaviy ish usullari keng tarqalmoqda, bu esa an‘anaviy ish joylari barqarorligiga ta‘sir ko‘rsatmoqda. Shu bilan birga, ish beruvchilar o‘z faoliyatlarini yangi talab va sharoitlarga moslashtirishga majbur bo‘lib, malakali kadrlar yetishmovchiligi va mehnat bozori muvozanatini saqlash kabi muammolarga duch kelmoqdalar.

Mazkur maqolada ish o‘rinlari barqarorligini ta‘minlash muammolari va istiqbollari o‘rganilib, ushbu jarayonga ta‘sir etuvchi asosiy omillar tahlil qilinadi. Tadqiqot doirasida so‘rovnoma natijalari asosida ish beruvchilarning bandlik jarayoniga ta‘siri, duch kelayotgan muammolari va ularni bartaraf etish yo‘llari ko‘rib chiqiladi. Bundan tashqari, mehnat bozorining joriy tendensiyalari va kelajakda barqaror bandlikni ta‘minlash bo‘yicha samarali strategiyalar muhokama qilinadi.

Maqolaning maqsadi – ish o‘rinlarining barqarorligini mustahkamlashga ta‘sir etuvchi omillarni aniqlash, mavjud muammolarni baholash va ularga yechim sifatida ilg‘or yondashuvlarni tavsiya etishdan iborat.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Ish o‘rinlari bo‘yicha bir necha iqtisodchi olimlar o‘z fikr va mulohazalarini bildirishgan.

Iqtisodchi olim akademik Q. Abduraxmonovning tarifiga ko‘ra “ish o‘rni bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo‘lib, unda barcha asosiy va yordamchi

⁵ O‘zR Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son “2022-2026 yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmoni

texnologik uskunalar, moslamalar, asboblar, ish mebellari, maxsus qurilmalar joylashgan bo‘lib, ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo‘ljallangan [1]

Professor A.Sh. Nazarovning tarifiga ko‘ra ish o‘rni ishlab chiqarish hududining bitta ish bajaruvchiga yoki bir guruh ishchilarga ajratib berilgan hamda mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko‘rsatish uchun kerakli bo‘lgan mehnat qurollari va mehnat predmetlari bilan yetarli ta‘minlangan maydonga ataladi. [2]

Buyuk britaniyalik olim Mixail Pittning fikricha korxonalar va tashkilotlar o‘z faoliyatida HR menejeri tizimini yaratish orqali xodimlarining barqaror ish bilan bandligini ta‘minlashi mumkin. [3]

Bizning fikrimizcha ish o‘rinlari asosiy kapitalga kiritilgan investitsiyalar, ya‘ni qurilish ishlariga qilingan xarajatlar, asbob-uskuna xarajatlari, transport vositalari, jihoz va xo‘jalik inventarini sotib olish hamda boshqa xarajatlar asosida yaratiladi.

Yaratilgan ish o‘rni – kiritilgan investitsiya, biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish mahsulidir.

Barqaror ish o‘rni bu - Ishga yollanuvchilarni uzoq muddatli ish va mehnat munosabatlari bilan ta‘minlaydigan makon hisoblanadi. [4]

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu maqsadga erishish uchun so‘rovnoma natijalarini yig‘ish va tahlil qilish hamda taqqoslash usullaridan foydalanildi. Bundan tashqari, ish beruvchilar va mutaxassislar bilan intervyular o‘tkazilib, ekspert fikrlari umumlashtirildi. Ish o‘rinlari barqarorligini ta‘minlashga ta‘sir etuvchi omillarni o‘rganishda deskriptiv va taqqoslash tahlillari qo‘llanildi. Ushbu metodlar maqolaning tahlil va natijalar qismida qo‘llanilib, quyida xulosa qilishimizga yordam bergan.

Tahlil va natijalar

Xususiyl sektorning xam samarali va ham oqilona rivojlantirish tashkilot va korxonalarining unumdor faoliyatini olib borishga, bu esa kelajakda ulardagi ish joylarining yo‘qotilishi oldini olishga katta xizmat qiladi. Xususiyl sektorning rivojlantirib borish uchun tadbirkorlarda uchrayotgan muammolarni aniqlash hamda ularga innovatsion yechimlar topish lozim.

Ish beruvchilarning faoliyatida yuzaga kelayotgan muammolarni aniqlashning samarali usullaridan biri tadbirkorlar, ya‘ni ish beruvchilarning fikrlarini tinglashdir. Kengroq ma‘lumotga ega bo‘lish va chuqur tahlil qilish maqsadida ish beruvchilar uchun onlayn so‘rovnoma o‘tkazildi.

O‘tkazilgan onlayn so‘rovnomada 160 nafar ish beruvchi ishtirok etdi va berilgan savollarga o‘zlarining ovozlari berishdi (1-jadval)

Ish beruvchilarda so‘nggi yillarda ish o‘rnini (shtat birlik) qisqartirganligi sabablari (ishtirokchilar fikri)⁶

No	Ish o‘rni qisqarishi sabablari	Ushbu sababni belgilagan Ishtirokchilar soni
1	Faoliyatimiz turi o‘zgardi	17
2	Soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlar o‘zgarishi bizga ta‘sir qildi	18
3	Faoliyatda raqobatchilarimiz soni oshdi	29
4	Bizning tovar va xizmatlarimizga talab kamaydi	20
5	Korxonamiz barqaror daromad qila olmadi	46
6	Xomashyo va mahsulotlarimiz importida muammolar	10
7	Eksportda buyurtmalar hajmi qisqardi	15
8	Moliyaviy muammolar yuzaga keldi (kreditni to‘lash, qarz mablag‘lari, aylanma mablag‘lar kam, ish haqi to‘lash)	23
9	Yangi texnika xaridi sababli inson omiliga talab kamaydi (avtomatlashtirildi)	17
10	Energetik muammolar (elektr energiyasi, gaz va boshqalarda uzilishlar)	10
11	Boshqa sabablar	23
Qaysi lavozimdagi (kasb egasi) ish o‘rnini (shtat birlikni) qisqartirgansiz?		
1.	Sotuvchi (operator)	17
2.	Buxgalter	15

Jadval ma‘lumotlaridan ko‘rish mumkinki 46 ta ovoz bilan eng ko‘p “Korxonamiz barqaror daromad qila olmadi” deya ish beruvchilar javob berishgan. Shuningdek, quyidagilarni muhim sabab sifatida tanlash mumkin:

- faoliyatda raqobatchilarning soni oshishi;
- korxonalar barqaror daromad qila olmagan;
- moliyaviy muammolar yuzaga kelgan (ish haqi to‘lash, kredit olish, aylanma mablag‘lar kamayishi va boshqalar);

So‘rovnoma ishtirokchilarining asosiy ko‘rsatkichlari quyidagicha:

• **Ta‘lim darajasi:** Ish beruvchilarning 57,1%i oliy, 25%i o‘rta-maxsus, 14,3%i o‘rta va 3,6%i to‘liqsiz oliy ma‘lumotga ega.

• **Korxonalar va tashkilot shakli:** Ishtirokchi korxonalarining 63,6%i mas‘uliyati cheklangan jamiyat (MChJ), 17,9%i oilaviy korxonalar, 10,7%i xususiy korxonalar, 1,7%i aksiyadorlik jamiyati va 7,1%i boshqa shakllarda faoliyat yuritadi.

⁶ <https://forms.yandex.ru/u/6245a27c9c8253b233379f4e/>

• **Iqtisodiy faoliyat turlari:** Korxonalarining 25%i qishloq, baliq va o‘rmon xo‘jaligi, 25%i savdo, 15,6%i ovqatlanish va yashash, 12,5%i qurilish, 9,4%i aloqa va axborot, 6,3%i saqlash va tashish, 3,1%i sanoat hamda 3,1%i sog‘liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar sohasida faoliyat olib boradi.

• **Korxonada ochilishidagi moliyaviy manbalar:** Dastlabki bosqichda ish beruvchilarning 57%i o‘z mablag‘lari, 55,6%i kredit mablag‘lari, 7,7%i qarz mablag‘lari va 6,3%i mahalliy investor mablag‘laridan foydalangan.

• **Faoliyatni kengaytirish va barqarorlikni ta‘minlash:** Ish beruvchilarning 45,5%i qo‘shimcha mablag‘ jalb qilmagan, 30,3%i tijorat banklari kreditlarini, 15,2%i qarz mablag‘larini, 6,1%i mahalliy investorlar va 3%i xorijiy investorlar mablag‘larini jalb qilgan.

• **Ish o‘rinlari qisqarishi:** So‘nggi yillarda 160 nafar ish beruvchilarning 40%i ish o‘rinlarini qisqartirgan, 60%i esa bunday qisqartirishga yo‘l qo‘ymagan. Ish o‘rinlari qisqarishining sabablarini ish beruvchilar turlicha izohlashgan.

Muammolardan kelib chiqqan holda ish o‘rni sonini oshirish va mavjudlarini saqlab qolish bo‘yicha ish beruvchilarning takliflari ko‘rib chiqildi (2-jadval);

2-jadval

Ish o‘rni sonini oshirish va mavjudlarini saqlab qolish bo‘yicha ish beruvchilar fikri⁷

№	Ish o‘rni sonini oshirish bo‘yicha takliflar	Ushbu taklifni belgilagan Ishtirokchilar soni
1.	Hududlarda biznes treninglar o‘tkazish	51
2.	Biznes yuritish muhitini yaxshilash	63
3.	Soliq stavkalarini optimallashtirish	32
4.	Energetik (elektr energiyasi, gaz va b.) barqarorligini ta‘minlash	10
5.	Xorijiy investitsiyalarni jalb qilishni kengaytirish	26
6.	Boshqalar	10

Jadval ma‘lumotlaridan ko‘rish mumkinki tadbirkorlar tomonidan yuqoridagi ko‘plab takliflar belgilanshan. Eng ko‘p 63 nafar ish beruvchilar “Biznes yuritish muhitini yaxshilash”ni birinchi galdagi vazifa sifatida bilishadi. Shuningdek Hududlarda biznes treninglar o‘tkazish zarur ekanligi ovoz berish natijalaridan ko‘rishimiz mumkin.

2016-2022 yillarda mavjud ish o‘rinlarini qisqartirmasdan saqlab qolgan ish beruvchilarning fikri o‘rganildi (3-jadval) Ular tomonidan sabablar baholandi.

⁷ <https://forms.yandex.ru/u/6245a27c9c8253b233379f4e/>

Ish beruvchilarda so‘nggi yillarda ish o‘rnini (shtat birlik) saqlab qolish sabablari (ishtirokchilar fikri)⁸

№	Omillar	Ushbu sababni baholagan Ishtirokchilar soni
1	Bizning tovar va xizmatlarimizga talab barqaror edi	46
2	Moliyaviy muammolar mavjud emas edi (kredit olish, aylanma mablag‘lar)	18
3	Zamonaviy texnika (texnologiya)dan foydalanmoqdamiz	5
4	Faoliyat turi kengaytirildi	11
5	Biznes yuritishimizda ijobiy muhiti yaratildi (faoliyatga to‘siqlar va asossiz aralashuvlar kamaydi)	17
6	Eksport hajmi oshirildi	11
7	Xomashyo yetarlicha topildi	29
8	Energetik muammolar mavjud emasligi (elektr energiyasi, gaz va boshqalarda uzilishlar)	11
9	Faoliyatda raqobatchilarning kamligi sababli	23
10	Zamonaviy biznes treninglarida malakamizni oshirib bordik	24
11	Zamonaviy biznesga oid yangiliklarni doimiy kuzatib boraman	11
12	Boshqa sabablar	5

Jadvaldan ko‘rish mumkinki, ish beruvchilarimiz ish o‘rinlarini qisqartirmaslikning sabablaridan asosiysi sifatida tovar va xizmatlarimizga talab barqaror edi deya takidlashgan.

Shuningdek, ma‘lumotlarimizdan eng ko‘p belgilangan muhim omil sifatida quyidagilarni tanlab olish mumkin bo‘ladi:

- xizmatlarga va tovarlarga talab uzluksiz bo‘lgan
- turli xil pulli muammolar bo‘lmagan (ya‘ni aylanma pullar va kredit olish)
- eng zamonaviy hisoblanadigan texnika hamda texnologiyalardan foydalanilgan
- zarur bo‘ladigan xomashyolar yetarlicha topilgan
- hozirgi davrga mos tushadigan biznes treninglarda malaka oshirib borilgan

Ish beruvchilarning zamonaviy biznes treninglarda malaka oshirish uchun qancha pul sarflashga tayyorligi aniqlandi (4-jadval)

⁸ <https://forms.yandex.ru/u/6245a27c9c8253b233379f4e/>

Ish beruvchilarning zamonaviy daromadni oshirishga qaratilgan biznes treningda ishtirok etish bo‘yicha fikrlari⁹

№	Malaka oshirish uchun belgilangan mablag‘	Ish beruvchilar ovozi (%da)
1	qiziqaman, lekin vaqtim yo‘q	17.9
2	bepul tashkil etilsa, vaqt topaman	17.9
3	500 ming so‘m	10.7
4	1 mln. so‘m	21.4
5	2 mln. so‘m	7.1
6	3 mln. so‘m	3.6
7	4 mln. so‘m	0.0
8	5 mln. so‘m	3.6
9	6 mln. so‘m	0.0
10	7 mln. so‘m	0.0
11	8 mln. so‘m	0.0
12	9 mln. so‘m	0.0
13	10 mln. so‘m	0.0
14	malaka oshirishga zarurat yo‘q	7.1
15	malaka oshirganman	10.7

Jadval ma’lumotlaridan ko‘rish mumkinki tadbirkorlar ko‘proq qismi malaka oshirish uchun o‘rtacha 1 mln. so‘m mablag‘ to‘lashni ma’qul ko‘rishadi.

Yuqoridagi so‘rovnoma natijalari va undagi masalalar tadbirkorlik faoliyatini yanada samarali rivojlantirish uchun ko‘mak zarur ekanligi bildiradi. Faoliyat yuritishni boshlagan har qanday korxonalar va tashkilotning barqaror daromad olishi undagi ish o‘rni qisqarishi oldini olishini bemalol aytishimiz mumkin.

Xulosa va takliflar

Xulosa qilib quyidagilarni aytish mumkin:

- Ish beruvchilarning iqtisodiy holati va mehnat bozorida o‘zgarishlar ish o‘rinlarining barqarorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi;

- Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi bilan yangi bandlik shakllariga o‘tish zarurati ortib bormoqda;

- ish o‘rinlarining barqarorligi ko‘p jihatdan mehnat bozori sharoitlari va ish beruvchilarning strategiyalariga bog‘liq;

- mehnat bozorining real ehtiyojlariga mos keluvchi dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish muhim ahamiyat kasb etadi

Ish o‘rinlari barqarorligini ta’minlash uchun kompleks va uzoq muddatli strategiyalarni ishlab chiqish lozim. Yuqoridagilardan kelib chiqib quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

⁹ <https://forms.yandex.ru/u/6245a27c9c8253b233379f4e/>

- ish beruvchilarni barqaror ish o‘rinlari yaratishga rag‘batlantirish mexanizmlarini ishlab chiqish kerak
- davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish asosida ish o‘rinlari sonini oshirish lozim
- investitsiyalardan samarali foydalanish va barqaror ish o‘rinlarini yaratish maqsadida Respublika miqyosida so‘nggi 10 yillik istiqbolli loyihalarni ishlab chiqish kerak;
- ish beruvchilar uchun zamonaviy kasbiy ta‘lim va qayta tayyorlash dasturlarini ishlab chiqish va joriy etish lozim

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. – 282 б.
2. И.Бакиева. Меҳнатни ташкил этиш ва бошқариш. Ўқув кўлланма. -Т.: Иқтисодиёт. 2019. - 220 б
3. <https://www.researchgate.net/publication/243460259>
4. Saidov N.R. Aholini barqaror ish o‘rinlari bilan ta‘minlashni takomillashtirish. Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati, URL: <https://www.interaktiv.oak.uz/avtoreferat/3a014815f01.file> Toshkent – 2024
5. <https://forms.yandex.ru/u/6245a27c9c8253b233379f4e/> – Иш ўринларини яратиш ва барқарорлигини сақлаб қолишга қаратилган сўровнома

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz