



**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](mailto:ilmiymaktab@gmail.com)

**Jurnal web-sayti:** [www.laboreconomics.uz](http://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**

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

**INSON KAPITALI**

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

**INSON TARAQQIYOTI**

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

**KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH**

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

**MIGRATSIYA**

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

**INSON RESURSLARINI BOSHQARISH**

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

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

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

**TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH**

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>N.Sh.Dexkanova Y.F.Najmiddinov</b>	<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/>



### YUQORI MALAKALI MUTAXASSISLARGA BO‘LGAN EHTIYOJNI BAHOLASH KO‘RSATKICHLARI

**Habibullayev Komiljon Murodulla o‘g‘li**

Toshkent davlat sharqshunoslik  
universiteti tayanch doktoranti

ORCID: 0009-0004-2282-6214

DOI: [https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2\\_iss1/a157](https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a157)

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada yuqori malakali mutaxassislarga bo‘lgan ehtiyojni baholashdagi mezonlar ishlab chiqilgan. Sohalar kesimida malakali migrantlarga bo‘lgan ehtiyoj aniqlangan. Mamlakatlarning demografik ma‘lumotlari asosida bir qancha tahlil usullaridan foydalanilgan. AQSh H-1B viza asosiy homiylari va talab yuqori bo‘lgan sohalari o‘rganilgan. Kanadaga qabul qilingan nomzodlarning ta‘lim darajasi yillar kesimida tahlili keltirilgan.

**Kalit so‘zlar:** Yuqori malakali migrant, sof xorijiy migratsiya, ta‘lim darajasi.

### ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТИ В ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТАХ

**Хабибуллаев Комилжон Муродулла угли**

Докторант Ташкентского государственного  
университета востоковедения

**Аннотация.** В данной статье разработаны критерии оценки потребности в высококвалифицированных специалистах. В разрезе отраслей выявлена потребность в квалифицированных мигрантах. Было использовано несколько методов анализа, основанных на демографических данных стран. Были изучены основные спонсоры и наиболее востребованные области визы США H-1B. Представлен анализ уровня образования кандидатов, принятых в Канаду.

**Ключевые слова:** Высококвалифицированный мигрант, чистая миграция, уровень образования.

### INDICATORS FOR ASSESSING THE NEED FOR HIGHLY QUALIFIED SPECIALISTS

**Khabibullaev Komiljon Murodulla o‘g‘li**

Doctoral student of Tashkent State  
University of Oriental Studies

**Abstract.** This article develops criteria for assessing the need for highly qualified specialists. The need for skilled migrants is identified by industry. Several methods of analysis based on country demographic data were used. The main sponsors and most in-demand areas

of the US H-1B visa were studied. An analysis of the educational level of candidates accepted to Canada is presented.

**Key words:** Highly skilled migrant, net migration, education level.

## **Kirish**

Globalashuv kuchayishi va texnologiyaning jadal rivojlanishi bilan yuqori malakali migrantlarga bo'lgan ehtiyoj butun dunyo bo'ylab muhim muhokama mavzusiga aylandi. Zamonaviy postindustrial jamiyatni rivojlanishida bilim, axborot va intellektual salohiyat muhim ahamiyatga ega. Yuqori texnologiyali iqtisodiy model asosini intellektual kapital tashkil etib, rivojlangan mamlakatlarda milliy farovonlikni aks etadi[1].

Ko'pgina mamlakatlar talab yuqori bo'lgan sohalarda ehtiyoj ortishi natijasida ishchi kuchi tanqisligiga duch kelib, xalqaro mehnat migrantlarini jalb qilish uchun turli siyosatlar amalga oshirishga to'g'ri keldi[2]. Ushbu muammoga yo'naltirilgan siyosatning samaradorligi va xorijiy ishchilarning mehnat bozoriga ta'siri tadqiqodlarning muhim sohalariga aylandi.

## **Mavzuning oid adabiyotlar tahlili**

W.A. Cornelius va boshqalarning[3] ta'kidlashicha yuqori texnologiyali tovar va xizmatlarga asoslangan global iqtisodiyot ehtiyojlarini qondirish uchun butun dunyoda malakali ishchi kuchiga talab keskin ortib boradi. Rivojlangan sanoat jamiyatlari iqtisodiy o'sishi uchun tobora xorijiy olimlar, muhandislar va dasturchilarga qaram bo'lishi kuzatilmoqda.

D. Crown, A. Faggian, va J. Corcoran[4] olib borgan tadqiqotlarida yuqori malakali migratsiya ko'pincha bir yo'nalishli: rivojlanayotgan mamlakatlardan ko'proq rivojlangan iqtisodiyotlarga, bu yerda tug'ilishning pasayishi va aholining keksayishi natijasida yuzaga keladigan malakali mutaxassislar yetishmasligini qoplash uchun chet ellik malakali mutaxassislarga talab yuqori bo'lishini ta'kidlaydilar.

Wade M., va A. Holland[5] rivojlangan mamlakatlarda mutaxassislar uchun global raqobat va aholining keksayishi<sup>17</sup> tufayli yuqori malakali mutaxassislarga ehtiyoj tobora dolzarb bo'lib bormoqda. Aholi tarkibida 65 yosh va undan katta yoshdagilar ortishi tezlashgan ko'plab rivojlangan mamlakatlar xalqaro migratsiyaga tayanib qolishi va ishchi kuchi yetkazib beruvchi mamlakatlar, rivojlangan mamlakatlar iqtisodiyotiga muhim o'rin tutadi deb yozadi Sydney Morning Herald jurnalida.

## **Tadqiqot metodologiyasi**

Mamlakatlarning demografik ma'lumotlarini ta'rifiy va tavsifiy ko'rsatishda deskriptiv tahlil, sof migratsiya va tabiiy o'sishda qiyosiy tahlil, sof migratsiya va

---

<sup>17</sup> Aholining keksayishi 65 yosh va undan katta yoshdagi odamlarning yosh aholiga nisbatan va umumiy aholi soniga nisbatan sezilarli darajada o'sishini anglatadi.



o‘rtacha yoshdagi bog‘liqlikni o‘rganishda tendension tahlil usullaridan foydalanildi.

### **Tahlil va natijalar**

Ehtiyojni baholashda mehnat bozorini tahlil qilish, demografik va iqtisodiy ma’lumotlar asosida amalga oshiriladi.

Yuqori malakali mutaxassislarga ehtiyojni baholashda quyidagi mezonlardan foydalanish mumkin:

1. Mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanati.

Mehnat bozori tarkibi inson resurslariga talab (ish beruvchilar tomonidan) va taklif (ishchilar tomonidan) kontseptsiyasiga asoslanadi. Mehnat bozorini umumiy holatini bo‘sh ish o‘rinlari darajasi va bir vakansiyaga to‘g‘ri keladigan ishsizlar soni ko‘rsatkichlari baholaydi.

2. Iqtisodiy o‘shish va tarmoqlarning rivojlanish istiqbollari.

Yaqin kelajakda texnologiya va yashil iqtisodiyot kabi sohalarda sezilarli o‘shish kutilmoqda. Bu minglab energiya muhandislari va malakali mutaxassislarga bo‘lgan ehtiyoj oshishini anglatadi.

### **1-jadval**

#### **Yuqori malakali mutaxassislarga ehtiyojni baholashda mezonlar**

<b>Mezonlar</b>	<b>Sub-mezonlar</b>	<b>Tavsif</b>
Mehnat bozori talabi va taklifi muvozanati	Malaka bo‘shliqlari; Vakant ish o‘rinlari; Xodimlar almashinuvi	Malakali kadrlar talab va taklifining muvozanatini tahlil qiladi.
Iqtisodiy o‘shish va tarmoqlar rivojlanish istiqbollari	Yangi rivojlanayotgan sohalar; Strategik tarmoqlar; Texnologik va innovatsion o‘zgarishlar	Iqtisodiy o‘shish va yangi texnologiyalar mutaxassislar talabini oshiruvchi omillarni baholaydi.
Ta‘lim va malaka tizimi samaradorligi	Ta‘lim va mehnat bozori o‘rtasidagi moslik; Qayta tayyorlash dasturlari mavjudligi; Bitiruvchilarning ish bilan ta‘minlanishi	Ta‘lim tizimining mehnat bozoriga qanchalik mos kelishini va bitiruvchilarning ishga joylashish darajasini o‘rganadi.
Ish beruvchilarning talablariga moslik	Malaka bo‘shliqlari; Yumshoq va qattiq ko‘nikmalarga talab; Professional talablarning o‘zgarishi	Xodimlar malakasining hozirgi va kelajakdagi ish beruvchilar talablariga mosligini tahlil qiladi.
Texnologik o‘zgarishlar va raqamli iqtisodiyot ta‘siri	Avtomatlashtirish va raqamlashtirish; Doimiy o‘qish zaruriyati	Raqamli transformatsiya va yangi texnologiyalarning kadrlar talabiga ta‘sirini o‘rganadi.
Xalqaro raqobatbardoshlik va benchmarking	Global tendensiyalar; Standartizatsiya; Global mehnat bozorida mobillik	Mahalliy kadrlar salohiyatini global me‘yorlarga nisbatan baholaydi.
Demografik omillar va mehnat kuchi dinamikasi	Yosh tarkibi; Ishsizlik darajasi; Urbanizatsiya va qishloqdagi mehnat kuchi	Aholi tarkibi va mehnat kuchi taqsimoti malakali kadrlar mavjudligiga qanday ta‘sir qilishini tahlil qiladi.



3. Ta’lim va malaka tizimi samaradorligi.

Iqtisodiyotda yuqori malakaga ega mutaxassislariga ehtiyoj yuqori bo’lsa, oliy ma’lumotli va kasbiy malakaga ega bitiruvchilar orasida bandlik darajasi yuqori bo’ladi.

Darhaqiqat, bir guruh tadqiqotchilarning tadqiqot natijalari shuni ko’rsatdiki[6], ma’lum bir sohada ish joyiga bo’lgan talabning 1 foizga oshishi mahorat kurslarda qatnashganlarning ko’payishi va ushbu sohada ilmiy darajaga ega bo’lganlarning 1,3 foizga ko’payishiga olib keladi.

4. Ish beruvchilarning talablariga moslik.

Mehnat bozorining o’zgaruvchan ehtiyojlariga ta’lim tizimi mos kelmasligi mumkin. Zamonaviy texnologiyalar va ish uslublari xodimlardan doimiy ravishda bilim va ko’nikmalarini yangilab turishni talab qiladi. Tibbiyot sohasida yuqori malakali mutaxassislariga bo’lgan ehtiyoj ortib bormoqda, ayniqsa telemeditsina va masofaviy monitoring qilish muhim tarkibiy qismga aylandi.

IT sohasida tobora ko’proq ish beruvchilar xodimlardan bulutli texnologiyalar va kiberxavfsizlik[7] bo’yicha bilim va ko’nikmalarga ega bo’lishni talab qilmoqda. Jumladan, Google kompaniyasi Google Cloud Platform bilan ishlay oladigan mutaxassislarni qidirmoqda va tegishli sertifikatlariga ega bo’lganlarga ehtiyojni sezmoqda.

5. Texnologik jarayon va raqamli iqtisodiyot ta’siri.

Texnologik taraqqiyot, raqamli texnologiyalar va sun’iy intellekt mehnat bozoriga kuchli ta’sir ko’rsatmoqda. Aynan ushbu innovatsion texnologiyalarni boshqarishga katta ehtiyoj paydo bo’lmoqda. Shuning uchun qo’l mehnati talabi o’rniga yangi malakalarga talab shakllanadi.

6. Xalqaro tajriba va raqobatbardoshlik.

Mutaxassislar malakasining xalqaro standartlarga mosligi globallashtirish sharoitida mamlakatning muhim ko’rsatkichidir. Ta’lim darajasi yuqorilagan sari ish bilan ta’minlanish ehtimoli va ushbu malakaga ega xodimlarga mehnat bozorida talab ham shunga mutanosib ravishda ortadi. IHTT[8] mamlakatlarida to’liq shtatda ishlaydigan oliy ma’lumotli xodimlar o’rta ma’lumotdan past bo’lganlarga qaraganda ikki baravar kop maosh oladi[9].

7. Demografik omillar va aholi bandligi

Jahon banki ma’lumotlariga ko’ra[10], dunyo aholisi soni ortib borayotganiga qaramay 2023-yilda aksariyat yuqori hamda yuqori-o’rta daromadli mamlakatlarda aholi soni qisqargan[11]. Ushbu mamlakatlarda aholi sonining qisqarishi fertillik ko’rsatkichi<sup>18</sup> uzoq yillar davomida o’z o’rnini qoplash koeffitsiyenti 2,1 dan pastligi bilan izohlanadi. 2000- yilda dunyoda har bir ayolga 2,7 o’z o’rnini qoplash koeffitsiyenti, bu aholi barqarorligini

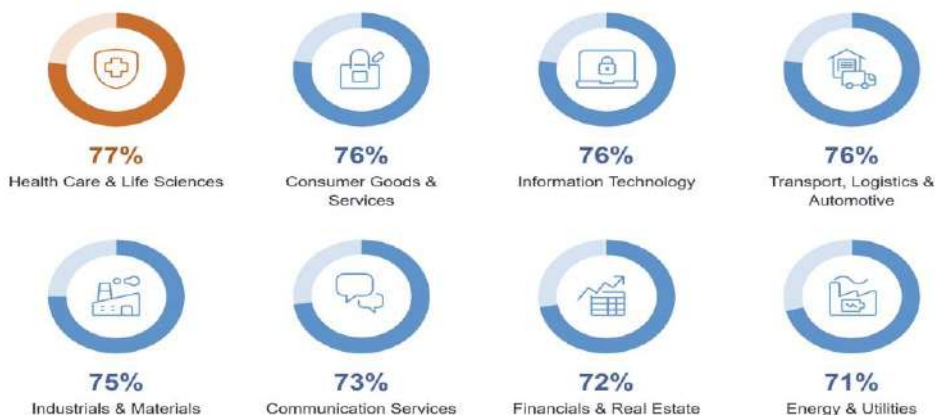
---

<sup>18</sup> fertillik ko’rsatkichi ([total fertility rate](#)) — bu tug’ish yoshidagi har bir ayolga to’g’ri keladigan tug’ilishlar soni hisoblanadi. Agar bu ko’rsatkich 2,1 dan yuqori bo’lsa, keyingi avlod hozirgi avloddan ko’proq (yoki teng) bo’ladi. 2,0 dan past shakllansa, keyingi avlod hozirgisidan kamayib ketadi.

ta'minlaydigan o'z o'rnini qoplash koeffitsiyenti 2,1 dan ancha yuqori. Bugungi kunda fertillik ko'rsatkichi 2,3 darajada[12] va pastlashda davom etmoqda. YaIM bo'yicha yirik 15 mamlakatda tug'ilish darajasi o'z o'rnini qoplash koeffitsiyentidan past[13].

65 yosh va undan katta yoshdagi aholining ulushi yuqori nafaqat Yaponiya, balki Italiya, Finlyandiya, Germaniya va Portugaliya[14] kabi mamlakatlarda ham bu korsatkich keskin oshib bormoqda. Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra[15], 2015 yildan 2050 yilgacha 60 yoshdan oshgan dunyo aholisining ulushi 12 foizdan 22 foizgacha deyarli ikki baravar ko'payadi.

Barcha soha va hududlarda yuqori malakali mutaxassislarga bo'lgan ehtiyoj ortmoqda. ManpowerGroup[16] global kadrlar yechimi bo'yicha faoliyat olib boradigan xalqaro kompaniya tomonidan taqdim etilgan 2023-yil bo'yicha hisobot shuni ko'rsatdiki, Yevropaning 21 ta mamlakatidagi ish beruvchilarning o'rtacha 75 foizi, Finlyandiyada 59 foizdan Germaniya va Gretsiyada 82 foizgacha 2023 yilda kerakli malakaga ega kadrlarni topa olmaganligini aniqlagan.



**1-rasm. Sohalar bo'yicha yuqori malakali mutaxassislarga bo'lgan ehtiyoj[16].**

Sog'liqni saqlash va tabiiy fanlar tarmoqlari yuqori malakali mutaxassislarga ehtiyoj yuqori. Hisobotda keltirilishicha[17], ushbu sohadagi ish beruvchilarning 77 foizi bo'sh ish o'rinlarini to'ldirishda qiyinchiliklarga duch kelayotganliklari to'g'risida xabar berishgan.

Malakaga ega hamshiralarga bo'lgan talab taklifdan oshib ketishda davom etmoqda, bu esa ish yukining taqsimlanishida muammolar keltirib mavjud xodimlar charchashiga olib keladi. Genetik tadqiqotlar, bioinformatika va boshqa ilg'or sohalarda ham mutaxassis topishda kompaniyalar yechim topisholmayapti.

Hozirda axborot texnologiyalari tarmog'i sezilarli darajada yuqori malakali mutaxassislarning yetishmasligini boshdan kechirmoqda: soha ish beruvchilarining 76 foizi bo'sh ish o'rinlarini to'ldirishda qiyinchiliklarga duch kelganliklarini

habar bergan[17]. Kelib chiqqan tanqislik sohadagi turli ixtisosliklarni qamrab olgan.

Dasturiy ta’minot: Python, Java va JavaScript[18] dastur tillarini biladigan mutaxassislarga talab yuqori. Kiberxavfsizlik: kiberhujumlar va xavfsizlik[19] choralarining murakkablashib borayotganligi tufayli kiberxavfsizlik bo’yicha mutaxassislarga ehtiyoj ortib bormoqda. Ma’lumotlarni tahlil qilish, machine learning va sun’iy intellekt[20] sohasida malakali mutaxassislarga bo’lgan talab kun sayin ortib bormoqda. Bulutli hisoblash: AWS, Azure va Google Cloud[21] kabi bulutli platformalar bo’yicha mutaxassislar yuqori talabga ega.

Yuqorida keltirib o’tilgan sohalar bo’yicha yuqori malakali mutaxassislarga bo’lgan talab mavjud mutaxassislar zaxirasidan oshib ketganligi tufayli bunday toifadagi mutaxassislar uchun kuchli ehtiyoj sezilmoqda.

Xalqaro maydonda bir qancha davlatlar yuqori malakali migrantlarni jalb qilish borasidagi faol siyosati bilan ajralib turadi. An’anaviy ravishda ular orasida AQSh, Kanada, Buyuk Britaniya, Avstraliya va Singapur yetakchilik qilmoqda.

Mamlakatning demografik ma’lumotlari migratsiyaga bo’lgan ehtiyoj ko’rsatkichi sifatida xizmat qilishi mumkin.

## 2-jadval

**Mamlakatlar bo’yicha demografik ma’lumotlar, 2023 y.**

No	Mamlakat	Aholi soni, mln.	Aholi o’sish surati yiliga, %	Tabiiy o’sishi <sup>19</sup> 2022-2023	Sof xorijiy migratsiya <sup>20</sup> 2022-2023	Tug’ilish darajasi	Tug’ilganda kutilayotgan umr ko’rish davomiyligi	O’rtacha yosh
1	AQSh[22]	335,0	0,49	504,495	1,138,989	1,784	77,5	39,2
2	Kanada[23]	40,7	3,2	30,524	1,241,347	1,26	82,9	41,6
3	Buyuk Britaniya[24]	68,3	1,0	-16,300	677,300	1,44	81,7	40,5
4	Avstraliya[25]	26,6	1,4	106,000	528,000	1,58	83,2	38,3
5	Yaponiya[26]	124,5	-0,5	-831,872	99,994	1,21	84,1	49,0
6	Singapur[27]	5,9	4,9	139,205	26,998	0,94	83,0	43,0

2-jadvalda keltirilgan 6 ta mamlakatning demografik ma’lumotlarini asosiy jihatlarini ko’rib chiqamiz.

Sof xorijiy migratsiya darajasi yuqori bo’lgan mamlakatlar (Kanada, Avstraliya, AQSh) migratsiyadan iqtisodiy o’sishni ta’minlash vositasi sifatida foydalanadi.

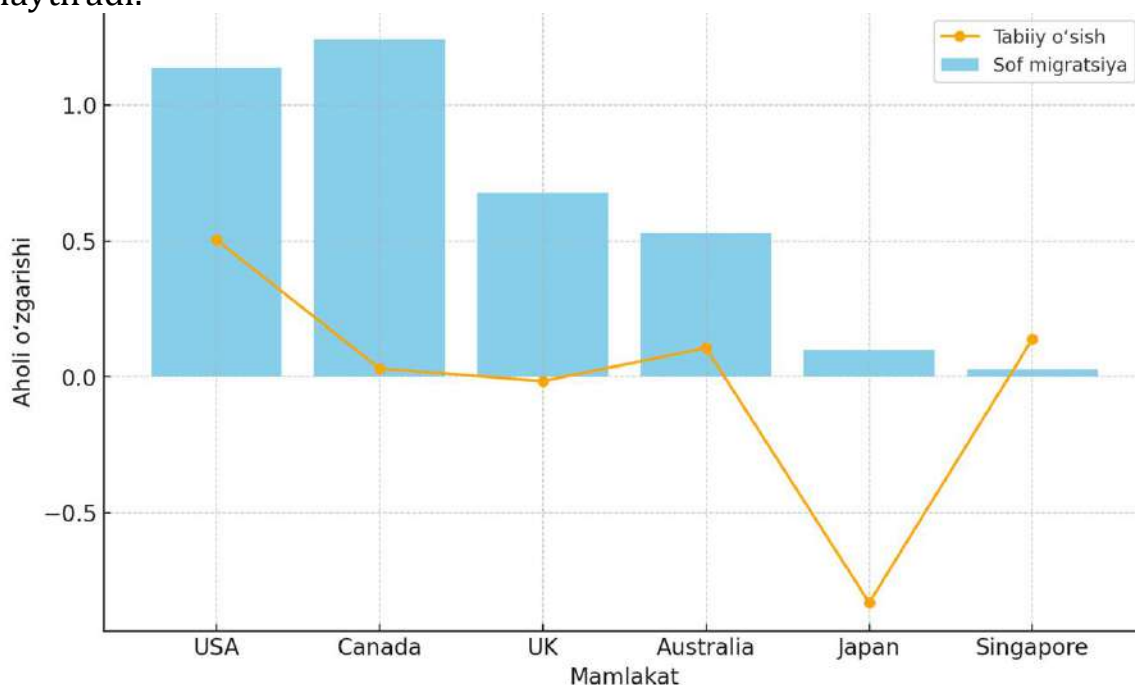
<sup>19</sup> Aholining tabiiy o’sishi – ma’lum bir davrda jami tug’ilganlarning jami o’lganlarga nisbatan absolyut miqdorlari farqi (ushbu farq musbat yoki manfiy miqdor bo’lishi mumkin)

<sup>20</sup> Bir hududga kiradigan shaxslar soni (immigrantlar) va undan chiqadigan shaxslar soni (emigrantlar) o’rtasidagi farq, odatda bir yil ichida hisoblanadi.

Tabiiy o‘shishning pastligi (Kanada, Yaponiya, Buyuk Britaniyada) demografik pasayishni qoplash uchun migrantlarni jalb qilish zarurligini ko‘rsatmoqda.

Tug‘ilish darajasining pastligi (Yaponiya va Buyuk Britaniya) va o‘rtacha yoshning yuqoriligi aholi ulushida 65 yosh va undan kattalar ortib borayotganini ko‘rsatadi, bu esa yosh va yuqori malakali ishchilarga bo‘lgan ehtiyojni oshiradi.

Umr ko‘rish davomiyligi yuqoriligi (Yaponiya, Avstraliya, Kanadada) 65 yosh va undan katta yoshdagi aholi ulushining ko‘payishiga olib keladi, bu esa ijtimoiy tizimlarga yukni oshiradi. Iqtisodiyotning o‘shishiga yordam beradigan va soliq bazasini qo‘llab-quvvatlaydigan malakali migrantlarga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytiradi.

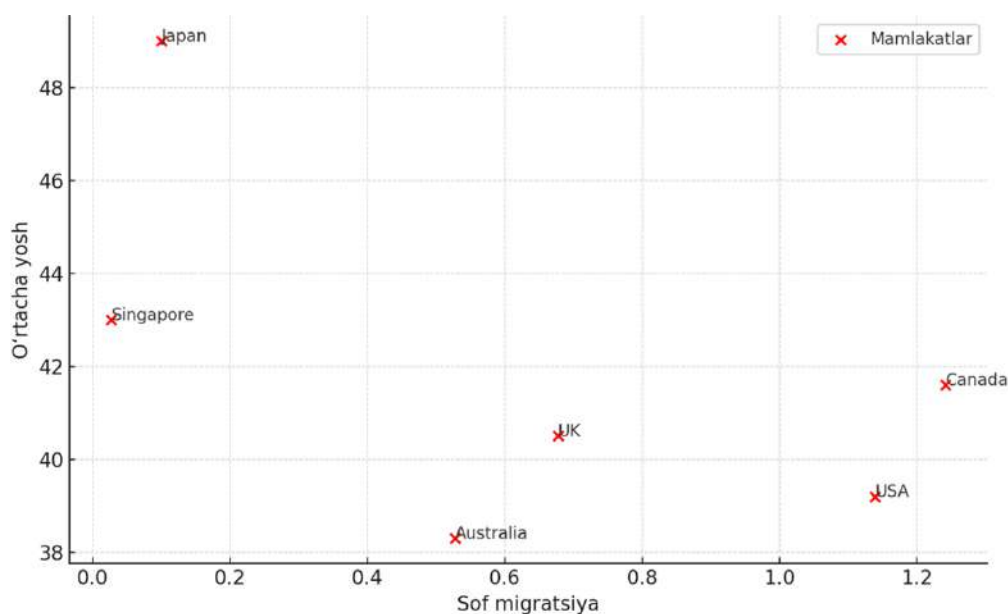


**2-rasm. Sof xorijiy migratsiya va tabiiy o‘shish.**

Grafikda tasvirlanishicha tabiiy o‘shishi past bo‘lgan mamlakatlar (AQSh, Kanada va Avstraliya) migratsiya oqimi orqali o‘shish pastligini bartaraf qilishga urinmoqdalar. Buyuk Britaniya va Yaponiyada migratsiya darajasi nisbatan past va salbiy tabiiy o‘shish kuzatilmoqda, aynan shu ikki xodisa aholi o‘shish suratini sekinlashishi sabablaridan bo‘lishi mumkin.

Migratsiya darajasi yuqori mamlakatlarda (AQSh, Kanada va Avstraliya) qolganlarga nisbatan o‘rtacha yosh pastligi qayd etilgan. Bu hodisa mehnatga layoqatli aholining kirib kelishi bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. Yaponiyada esa aksincha, o‘rtacha yosh yuqoriligi va migratsiya oqimi pastligi qayd etilgan. Bu esa 65 yosh va undan katta yoshdagilarni aks ettiruvchi omil bo‘lishi mumkin.

AQSh yuqori darajada rivojlangan iqtisodiyoti va kuchli texnologik sektori tufayli malakali migrantlarni jalb qilishning eng yirik jozibador markazlaridan biriga aylangan.



**3-rasm. Sof xorijiy migratsiya va o'rtacha yosh.**

AQShning Google, Microsoft va Apple kabi yirik texnologiya kompaniyalari chet eldan mutaxassislarni faol ravishda yollamoqda. Amerika immigratsiya tizimidagi muhim element H-1B vizasi bo'lib, u chet eldan kelgan yuqori malakali ishchilarga AQShda ishlash imkoniyatini beradi. Ushbu turdagi vizalar uchun arizalar soni har yili ajratilgan kvotalarga nisbatan oshib ketadi, bu esa bunday ishchi kuchiga talab yuqori ekanligini ko'rsatadi.

**3-jadval**

**AQSh top 10 ta H-1B viza homiylari[28] (ish beruvchilar). 2023-yil**

	H-1B homiylari	LCA soni	O'rtacha ish haqi (dollarda \$)	Tasdiqlangan H-1B vizalari
1	Amazon.Com Services	13,205	146,280	11,313
2	Cognizant Technology Solutions	13,077	103,099	7,658
3	Ernst Young	11,113	140,955	2,505
4	Google	9,919	169,892	5,465
5	Tata Consultancy Services	8,541	105,398	6,914
6	Microsoft	7,819	165,268	4,793
7	Infosys	7,804	100,729	7,349
8	Apple	4,088	190,077	3,821
9	Meta Platforms	4,083	196,546	3,371
10	Qualcomm	3,716	159,730	1,222

LCA<sup>21</sup> soni bo'yicha yetakchilar:

Amazon- 13,205 ta ariza, 11,313 ta tasdiqlangan vizalar. O'rtacha ish haqi \$146,280. Cognizant- 13,077 ariza, lekin faqat 7,658 tasdiqlangan viza, o'rtacha ish haqi \$ 103,099. Ernst & Young- 11,113 ta ariza, ammo kamroq tasdiqlangan vizalar (2,505) va o'rtacha ish haqi \$140,955. Ushbu kompaniyalar texnologiya va konsalting sohasidagi mutaxassislarga bo'lgan ehtiyoj yuqoriligini aks ettiradi.

O'rtacha ish haqi yuqoriligi:

Meta Platforms eng yuqori o'rtacha ish haqini taklif qiladi — \$196,546, undan keyin Apple - \$190,077 va Google - \$169,892. IT sohasidagi kompaniyalar raqobatbardosh sharoitlarni taklif qilish orqali yuqori malakali migrantlarni faol ravishda jalb qilmoqdalar.

Texnologiya sektori ustunligi:

Top 10 orasida asosiy qismi IT sohasi yirik kompaniyalari: Amazon, Google, Microsoft, Apple, Meta, Qualcomm.

Arizalar soni bo'yicha lider sohalar:

IT va matematika 349,139 ariza va o'rtacha ish haqi \$126,235 bilan ustunlik qilmoqda. Bu texnologiya, dasturiy ta'minotni ishlab chiqish va ma'lumotlarni tahlil qilish bo'yicha mutaxassislarga bo'lgan ehtiyoj yuqoriligi bilan bog'liq.

Huquqshunoslik eng yuqori o'rtacha ish haqini taklif qilmoqda \$192,171, undan keyin sog'liqni saqlash \$181,175 va menejment \$176,529. Bu ushbu sohalarda yuqori malakali mutaxassislarga bo'lgan talabni ko'rsatadi.

**4-jadval**

**AQSh ish beruvchilari tomonidan eng ko'p ariza topshirilgan asosiy sohalar[29]. 2023-yil**

	H-1B homiylari	LCA soni	O'rtacha ish haqi (dollarda \$)
1	IT va matematika	349,139	126,235
2	Arxitektura va muhandislik	49,069	116,869
3	Biznes va moliya	41,249	118,273
4	Menejment (boshqaruv)	28,000	176,529
5	Hayot, fizika va ijtimoiy fanlar	24,267	86,903
6	Ta'lim, o'qitish va kutubxona	18,939	92,610
7	Sog'liqni saqlash	18,526	181,175
8	San'at, dizayn, sport va ommaviy axborot vositalari	5,561	101,404
9	Savdo	2,640	142,598
10	Huquq	2,534	192,171

Kanada aholisining o'sishida immigrantlarning roli muhim hisoblanadi[30]. 2023-yil yakunlari bo'yicha Kanadaning “Express Entry” dasturi e'lon qilingan hisobotiga

<sup>21</sup> LCA (Labor Condition Application): – ishchilar nomidan ish beruvchilar topshiradigan ariza turi.



ko'ra[31], 2023-yilda Express Entry tanlovlari 2022-yilga nisbatan ikki baravar ko'proq ariza taklifnomalarini (ITA) taqdim etdi. Kanada immigratsiya, qochqinlar va fuqarolik vazirligi[32] (IRCC) 2023-yil 11-yanvardan 21-dekabrgacha bo'lgan oraliqda 42 ta Express Entry tanlovida 110 266 ta ITA<sup>22</sup> berdi.

Oldingi yillarda bo'lganidek, ITAlarning aksariyati o'rta maktabdan keyingi ma'lumotga ega bo'lgan nomzodlarga tegishli. Ularning 46 foizi uch yil va undan ko'proq o'rta ta'limdan keyingi diplomga ega, 43 foizi esa magistr darajasi yoki amaliyotni boshlash uchun professional darajaga ega.

2023 yilda qabul qilingan migrantlarning 89 foizi (46% bakalavr darajasi va 43% magistr yoki kasb darajasi) oliy ma'lumotlilarga tegishli. Bu 2021 yilga nisbatan ancha yuqori (73%).

2023 yilda qabul qilingan migrantlarning 89 foizi (46% bakalavr darajasi va 43% magistr yoki kasb darajasi) oliy ma'lumotlilarga tegishli. Bu 2021 yilga nisbatan ancha yuqori (73%).

O'rta ta'limdan past ma'lumotga ega bo'lgan 810 ta va 7,819 shaxslarning ulushi 2021 yilga nisbatan sezilarli darajada kamaydi (mos ravishda 3,404 va 25,476).

### 5-jadval

#### Kanadaga qabul qilingan nomzodlarning ta'lim darajasi[33], 2021-2023 y.

Ta'lim darajasi	2021 sonda	2021 foizda	2022 sonda	2022 foizda	2023 sonda	2023 foizda
O'rta maktab yoki undan past	3,404	3	540	1	810	1
Bir yoki ikki yillik o'rta ma'lumot haqida guvohnoma	25,476	22	4,050	9	7,819	7
Uch yoki undan ko'proq yil o'rta ma'lumotdan keyingi diplom	61,226	54	18,588	40	50,294	46
Magistrlik darajasi yoki amaliyotga kirish professional darajasi	22,215	19	21,278	46	47,529	43
PhD	2,110	2	2,083	4	3,814	3
Umumiy	114,431	100	46,539	100	110,266	100

Ma'lumotlar tahlili shuni ko'rsatdiki, Kanada mehnat bozori talablariga mos ravishda asta sekinlik bilan yuqori malakali migrantlarga ko'proq qiziqish

<sup>22</sup> Kanadada ariza berish taklifi (ITA deb ham ataladi) doimiy yashashga ariza berish uchun rasmiy taklifdir.



bildirmoqda. Ushbu tendentsiya mamlakatning migratsiya siyosatidagi ta’lim darajasining muhimligini ta’kidlaydi.

### **Xulosa va takliflar**

Umuman olganda, har bir mamlakat texnologiya sektorining o’sishi va demografik omillar ya’ni tug’ilishning pasayishi va aholining keksayishi natijasida malakali ishchilarga ehtiyoj ortishiga duch kelmoqda.

Keyingi o’n yillikda mehnat bozoriga kirganlarga nisbatan tark etganlar soni ortib boradi va rivojlangan mamlakatlarda tug’ilish darajasi uzoq muddatda pasayishda davom etadi. BMT va Jahon banki ma’lumotlariga ko’ra 75 ta mamlakatda tug’ilish darajasi kerakli o’z o’rnini qoplash koeffitsiyentidan ancha past.

Ishchi kuchida generativ sun’iy intellekt kabi ilg’or texnologiyalar kirib kelishi bilan kelajak uchun bunday ko’nikmalarga ega kadrlarni topish murakkablashib bormoqda.

Mehnat bozori strukturasi rivojlanishda davom etar ekan, siyosatchilar va soha rahbarlari ham ushbu muammoni o’qitish dasturlari, malakali ishchi kuchini rivojlantirish strategiyalari va eng asosiysi yuqori malakali ishchi kuchiga bo’lgan ehtiyojni qondirish uchun immigratsiya tizimi islohotlarini amalaga oshirishi muhim hisoblanadi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar ro’yxati**

[1] Д. В. Жестерев and А. И. Кабалинский, “Зарубежный опыт привлечения высококвалифицированных специалистов для обеспечения экономического роста и инновационного развития государств и регионов,” *Вестник Российской академии естественных наук*, no. 2, 2015.

[2] OECD. Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.oecd.org/en/topics/migration-policies-returns-and-attracting-talent.htmloecd>

[3] W. A. Cornelius, T. J. Espenshade, and I. Salehyan, “The international migration of the highly skilled: Demand, supply, and development consequences in sending and receiving countries,” *(No Title)*, 2001.

[4] D. Crown, A. Faggian, and J. Corcoran, “Foreign-Born graduates and innovation: Evidence from an Australian skilled visa program☆☆☆,★,★★,” *Res Policy*, vol. 49, no. 9, p. 103945, 2020.

[5] “World population: How many people will exist in 2100? And which countries and cities will be the largest?” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.smh.com.au/national/the-planet-s-population-will-get-to-10-4-billion-then-drop-here-s-when-we-reach-peak-human-20231213-p5er8g.html>

[6] J. G. Conzelmann, S. W. Hemelt, B. J. Hershbein, S. Martin, A. Simon, and K. M. Stange, “Grads on the go: Measuring college-specific labor markets for graduates,” *Journal of Policy Analysis and Management*, 2023.

[7] “Companies report biggest technical skills gaps in cybersecurity, cloud | HR Dive.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.hrdiver.com/news/employee-biggest-technical-skills-gaps-in-cybersecurity-cloud/714273/>

[8] “Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti - Vikipediya.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: [https://uz.wikipedia.org/wiki/Iqtisodiy\\_hamkorlik\\_va\\_taraqqiyot\\_tashkiloti](https://uz.wikipedia.org/wiki/Iqtisodiy_hamkorlik_va_taraqqiyot_tashkiloti)

[9] “Earnings by educational attainment | OECD.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.oecd.org/en/topics/earnings-by-educational-attainment.html>

[10] “Population, total | Data.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL>

[11] “Population | United Nations.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.un.org/en/global-issues/population>

[12] “Fertility rate, total (births per woman) | World Bank Gender Data Portal.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sp-dyn-tfrr-in?view=trend&geos=WLD>

[13] “Global fertility has collapsed, with profound economic consequences.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.economist.com/leaders/2023/06/01/global-fertility-has-collapsed-with-profound-economic-consequences>

[14] “Countries With the Oldest Populations in the World | PRB.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.prb.org/resources/countries-with-the-oldest-populations-in-the-world/>

[15] “Ageing and health.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

[16] “Talent Shortage.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>

[17] H. Kong Spain Puerto Rico, “Global Talent Shortage 2024 Today, 75% of employers report difficulty in filling roles. Talent Shortages Around the World”.

[18] “Рейтинг языков программирования 2023. JavaScript/TypeScript завоевывают мир, Python вошел в топ-3 / Хабр.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://habr.com/ru/articles/730954/>

[19] “Are Cybersecurity Jobs in Demand? | Coursera.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.coursera.org/articles/are-cybersecurity-jobs-in-demand>

[20] “8 Machine Learning Jobs That Are In-Demand in 2024 – Dataquest.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.dataquest.io/blog/machine-learning-jobs-in-demand/>

[21] “Canalys Newsroom - Worldwide cloud service spending to grow by 20% in 2024.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.canalys.com/newsroom/worldwide-cloud-q4-2023>

[22] “Access Denied.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.census.gov/newsroom/press-releases/2023/population-trends-return-to-pre-pandemic-norms.html>

[23] “The Daily — Canada’s population estimates: Strong population growth in 2023.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240327/dq240327c-eng.htm>

[24] “Population estimates for the UK, England, Wales, Scotland and Northern Ireland - Office for National Statistics.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/bulletins/annualmidyearpopulationestimates/mid2023>

[25] “Profile of Australia’s population - Australian Institute of Health and Welfare.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.aihw.gov.au/reports/australias-health/profile-of-australias-population>

[26] “Number of Births in Japan Reaches New Low in 2023 | Nippon.com.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.nippon.com/en/japan-data/h01916/>

[27] “Overall Population.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.population.gov.sg/our-population/population-trends/overall-population/>

[28] “Top 200 H-1B Visa Sponsors 2025 Visa Reports | myvisajobs.com.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.myvisajobs.com/reports/h1b/>

[29] “H-1B Visa Reports by Occupation : 2025 | myvisajobs.com.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: [https://www.myvisajobs.com/reports/h1b/occupation/#google\\_vignette](https://www.myvisajobs.com/reports/h1b/occupation/#google_vignette)

[30] “Government of Canada reduces immigration - Canada.ca.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2024/10/government-of-canada-reduces-immigration.html>

[31] “Express Entry Year-End Report 2023 - Canada.ca.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees->

citizenship/corporate/publications-manuals/express-entry-year-end-report-2023.html#tbl32

[32] “Express Entry Year-End Report 2023 - Canada.ca.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/express-entry-year-end-report-2023.html#tbl1a>

[33] “Express Entry Year-End Report 2023 - Canada.ca.” Accessed: Jan. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/express-entry-year-end-report-2023.html#tbl14>

# Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz