



№ 4

**«INSON KAPITALI VA
IJTIMOIY RIVOJLANISH»**

**«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»**

ISSN: 3030-3672



Volume 4, Issue 4, 2023



Samarqand_2023

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI
SHAROF RASHIDOV NOMIDAGI SAMARQAND
DAVLAT UNIVERSITETI**



IV SON

**Inson kapitali va ijtimoiy rivojlanish jurnali
Journal Human capital and social development
Журнал Человеческий капитал и социальное
развитие**

**«INSON KAPITALI VA IJTIMOYIY RIVOJLANISH»
«HUMAN CAPITAL AND SOCIAL DEVELOPMENT»
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ»
JURNALI**

Bosh muharrir: t.f.d., prof. Xalmuradov Rustam Ibragimovich

Bosh muharrir o‘rinbosari: f-m.f.n., dots. Xushvaqtoy Hakim Abdilhakovich

Kotib: i.f.n., dots., Mohinur Maxmudova Ravshanbekovna

Texnik muharrir: assistent., Rabbimov Muxriddin Musoqul o‘g‘li

TAHRIRIYAT KENGASHI

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. Abdurahmonov Qalandar Xodjayivech

O‘zFA akademigi, i.f.d., prof. G‘ulomov Saidaxror Saidaxmedovich

i.f.d., prof. Нехода Евгения Владимировна (Россия)

i.f.d., prof. Зенченко Светлана Вячеславовна (Россия)

i.f.d., prof. Недоспасова Ольга Павловна (Россия)

i.f.d., prof. Xolmo‘minov Shayzoq Rahmatovich (TDIU)

i.f.d., prof. Pardayev Mamayunus Qarshiboyevich (SamISI)

i.f.d., prof. Muxammedov Murod Muxammedovich (SamISI)

i.f.d., prof. Arabov Nurali Uralovich (SamDU)

i.f.d., prof. Mirzayev Kulmamat Jonuzoqovich (SamISI)

i.f.d., prof. Safarov Baxodirxon Shaxriyorovich (SamDU)

i.f.d., prof. Xomitov Komil Zoitovich (TMU)

i.f.d., prof. Nasimov Dilmurod Abdulloyevich (SamDU)

i.f.n., prof. Aslanova Dilbar Xasanovna (SamISI)

PhD, dots. Djurakulov Shoxrux Davronovich (SamDU)

i.f.n., dots. Yuldashev Shamsiddin Qiyomiddinovich (SamDU)

i.f.n., dots. Nizamov Axtam Numonovich (SamDU)

i.f.n., dots. Bozorov Berdimurod Ulug‘murodovich (SamDU)

i.f.n., dots. Boboqulov Bahromqul Mamatkulovich (SamDU)

i.f.n., dots. Usmanova Dilafruz Karshiyevna (SamDU)

PhD, dots. Nasimov Ikrom Xusanovich (SamDU)

PhD, dots. Ernazarov Ortiq Eshnazarovich (SamDU)

i.f.n., dots. Alibekova Saodat Lapasovna (SamDU)

PhD, dots. Ulug‘murodova Nodira Berdimurodovna (SamDU)

PhD, dots. Sharifov Shuhrat Saidahmadovich (SamDU)

ЦИФРОВИЗАЦИЯ БАНКОВСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Научный руководитель: Порсаев Ганиджан Мухаммедович

к.э.н., доцент

*«Самаркандский государственный университет имени Шарофа
Рашидова»*

Конюхова Валерия Евгеньевна

Студент

*ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени
Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»*

Аннотация: в статье рассматривается проблема цифровизации банков России после введения санкций 2022 года. Тема работы весьма актуальна, так как в настоящее время многие ИТ-продукты ушли из страны, а банковский бизнес продолжает развиваться в новых условиях. В статье рассмотрены основные проблемы, возникшие в данной сфере на фоне введенных ограничений, приведены пути их решения. Изучена деятельность российских банков после введения санкций, проанализирована возможность импортозамещения иностранного ПО и оборудования. Результатами исследования являются обобщение актуальной информации, формирование выводов на основе анализа статистики.

Ключевые слова: цифровизация, импортозамещение, банки, санкции, информационные технологии.

Annotation: the article deals with the problem of digitalization of Russian banks after the introduction of sanctions in 2022. The topic of the work is very relevant, since currently many IT products have left the country, and the banking business continues to develop in new conditions. The article discusses the main problems that have arisen in this area against the background of the restrictions imposed, and provides ways to solve them. The activity of Russian banks after the introduction of sanctions was studied, the possibility of import substitution of foreign software and equipment was analyzed. The results of the study are the generalization of relevant information, the formation of conclusions based on the analysis of statistics.

Keywords: digitalization, import substitution, banks, sanctions, information technologies.

В век цифровизации развитие всех сфер деятельности напрямую зависит от разработки и внедрения новых технологий. Одной из наиболее важных областей является банковская. На ней базируется материальное обеспечение населения страны. Именно поэтому данная область особенно нуждается в цифровизации. Банки России понимают это и используют в своей работе новейшие технологии, упрощающие многие бизнес-процессы.

В 2022 году произошли серьезные изменения, которые затруднили процесс цифровизации в стране. Именно поэтому важно рассмотреть, как развивается банковская сфера в текущих условиях. По данной причине тема работы актуальна.

В начале 2022 года, на фоне ухудшения геополитической обстановки, многие ИТ-гиганты, стартапы и прочие игроки объявили об уходе с российского рынка. В текущих условиях импортозамещение в сфере ИТ является одной из главных задач, которую необходимо решить стране.

Ранее требования государства по импортозамещению игнорировались банками, так как финансовые организации уже имели функциональные и высокопроизводительные информационные системы, привычные продукты. Однако в настоящее время банки находятся в непривычных условиях, к которым им необходимо быстро приспособиться, иначе их развитие станет проблематичным.

Необходимость создания отечественных приложений возникла еще в 2014 году, когда геополитическая ситуация страны также была нестабильна, и были введены санкции. Уже тогда предпринимались действия по разработке программных продуктов, но независимость страны от импорта достигнута не была [1].

Согласно данным опроса TAdviser, в 2022 году российские банки столкнулись с 8 наиболее острыми проблемами, связанными, в первую очередь, с зависимостью от импорта [2].

Первой и одной из наиболее важных проблем является невозможность замещения продуктов Oracle в ближайшей перспективе. Связано это с тем, что большинство банков используют иностранные СУБД (система управления базами данных), в частности, Oracle и Microsoft SQL Server.

По словам ИТ-директора одного из крупных российских банков, большинство финансовых организаций страны имеют отечественные АБС (автоматизированные банковские системы), однако они созданы под Oracle или Microsoft SQL Server. Переход на отечественные СУБД возможен только в том случае, если будут созданы новые АБС и процессинг. Однако в настоящее время такие действия имеют очень высокие риски, на которые ни один банк не пойдет [2].

Больше половины участников опроса нашли решение данной проблеме. Они запретили обновления Oracle, посчитав, что система – очень устойчивая, и она сможет стабильно работать без обновлений несколько лет. По их мнению, в новых условиях замещать данную систему отечественными

продуктами – нецелесообразно, так как это будет ресурсозатратно и, к тому же, с потерей части функционала. В случае, если Oracle полностью перестанет функционировать, российские банки будут совместно инвестировать в разработку АБС на java [2].

По словам Виталия Занина, директора по работе с клиентами «ПрограмБанк», основными импортозависимыми сегментами ИТ являются CRM-системы, ERP-продукты, хранилища данных, управленческие приложения. Россия имеет равноценные отечественные аналоги решений компаний «Террасофт» и SAP. Заменить другие продукты возможно, но для этого потребуется время. Важным аспектом при разработке приложения-аналога является то, на какой платформе оно будет реализовано. Сегмент АБС и регламентированной отчетности санкциями практически не затронут, больше 90% банков уже используют только российские разработки [2].

Второй важной проблемой является острый дефицит серверного и сетевого оборудования. Связано это с тем, что на рынке не существует общей стратегии. Некоторые финансовые организации попытались сделать запасы оборудования, но столкнулись тем, что в стране его очень мало. Другие приняли решение сотрудничать с китайскими компаниями, которые готовы предоставлять свои решения. Третьи проработали схемы поставки оборудования через прокси-компании. В настоящее время стоимость оборудования возросла вдвое, поэтому решения о закупке оборудования во всех банках принимаются еще более обдуманно [2].

Третьей проблемой является отсутствие аналитических систем необходимого класса. Около половины опрошенных ожидают проблемы с аналитическими системами SAS и IBM [2]. Эти решения необходимы при кредитном скоринге для оценки платежеспособности клиента. Данные продукты относительно недорогие, но сложно заменимые, так как на текущий момент российских аналогов SAS пока нет.

Банки выиграли, если до введения санкций приобрели бессрочную лицензию данных продуктов. В случае, если финансовое учреждение имеет срочную лицензию и ему предстоит его обновить, придется либо договариваться с разработчиком, либо взламывать ПО (программное обеспечение), что является нелегкой задачей.

Четвертой острой проблемой является зависимость от иностранных систем виртуализации. Почти во всех крупных банках использовали решения от американских компаний VMware и Citrix. Данные продукты заменимы, однако в таком случае банки теряют часть наиболее важного функционала.

Чтобы получить полнофункциональное решение, надо будет интегрировать системы разных российских вендоров, что может занять до 18 месяцев.

Еще одной сложностью является то, что информационная безопасность (ИБ) построена на иностранном оборудовании. Политика импортозамещения в области ИТ в российских банках началась три года назад. Страна имеет почти все необходимое оборудования, а также широкий набор ПО. Однако переход на них шел очень медленно, в настоящее время он может произойти одномоментно.

Иностранные среды и инструменты разработки – еще одна проблема, с которой столкнулись российские банки. Она касается лишь тех организаций, которые имеют собственные разработки ПО. Банковский бизнес, безусловно, не рухнет без Slack, Jira, Trello или Microsoft Teams, однако это усложнит взаимодействие разработчиков [2].

Следующей трудностью, с которой столкнулись банки, стало ограничение доступа к мобильным платформам. Так, владельцы гаджетов на операционных системах IOS и Android лишились многих банковских приложений. Например, ВТБ, Сбербанк, Промсвязьбанк (ПСБ), «ФК Открытие», Совкомбанк, Новикомбанк [3]. Некоторые финансовые организации лишились системы международных переводов SWIFT.

Наиболее серьезные блокирующие санкции были применены к банкам, входящим в SDN-лист – черный список физических и юридических лиц, с которыми гражданам и постоянным жителям США запрещено вести бизнес. Финансовые организации, входящие в данный лист, получают заморозку их активов в США и запрет на расчеты в долларах с любыми американскими контрагентами. Также запрещается покупка иностранных акций и валют через брокеров данных банковских организаций [4].

Платёжные системы Visa и Mastercard, а также связанные с ними зарубежные платёжные сервисы прекратили свою деятельность на территории страны [5]. Карта «Мир» столкнулась с ограничениями. С 13 апреля использование технологии «Sber Pay» на телефонах с технологией NFC стало недоступно [6].

Попали под наиболее серьезные блокирующие санкции десять российских банков: Сбербанк, Альфа-Банк, ВТБ, Промсвязьбанк, Совкомбанк, Новикомбанк, «ФК Открытие», Транскапиталбанк, Инвестторгбанк, Дальневосточный банк [4]. Данные санкции были введены с целью отключения российских банков от операций на международном

финансовом рынке. Сервисы, касающиеся внутренней работы банка, никак не изменились и продолжают работать в прежнем режиме.

Кредитная деятельность российских банков претерпела незначительные изменения. На новые кредиты были подняты ставки, но уже в конце апреля тарифы скорректировали. Также заемщикам разрешили оформлять кредитные каникулы до 30 сентября 2022 года [4].

Ниже представлена краткая информация об ограничениях, с которыми столкнулись банки России в мае 2022 года.

Таблица 1

Краткая информация о банках России на май 2022 года [4]

| Банк | Блокирующие санкции | Отключение от SWIFT |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Сбербанк | США | да |
| Промсвязьбанк | США, Европа | да |
| «ФК Открытие» | США | да |
| Альфа-Банк | США, Великобритания | нет |
| ВТБ | США, Великобритания | да |
| Газпромбанк | нет | нет |
| Новикомбанк | США | да |
| Банк «Россия» | США, Европа | да |
| Совкомбанк | США | да |
| МКБ | Великобритания | да |
| Россельхозбанк | нет | да |
| УБРиР | нет | нет |
| СМП Банк | нет | нет |
| Индустриальный сберегательный банк | нет | нет |
| ТКБ Банк | США | нет |
| Инвестторгбанк | США | нет |
| Промышленный сберегательный банк | нет | нет |
| Генбанк | нет | нет |
| Черноморский банк развития | нет | нет |
| Дальневосточный банк | США | нет |

Из таблицы 1 видно, что к большинству наиболее крупных и известных банков были применены санкции и ограничения. Финансовыми организациями, которым удалось этого избежать, являются: Газпромбанк, УБРиР, СМП Банк, Индустриальный сберегательный банк, Промышленный

сберегательный банк, Генбанк, Черноморский банк развития и Дальневосточный банк.

Банков, продолжающих работать без ограничений, довольно-таки много. К тому же, даже те организации, которые попали в SDN-лист, ведут свою основную деятельность в прежнем режиме. Так, банк ВТБ заявил, что их бизнес адаптировался и не испытывает каких-либо трудностей [7]. Именно поэтому можно сделать вывод о том, что данная проблема не наносит сильного урона экономике страны.

Восьмой проблемой, с которой столкнулись банки в 2022 году, является отсутствие полнофункциональных офисных пакетов. Все организации, в том числе и банковские, не представляют свою работу без пакета Microsoft. Существуют российские аналоги, но они чуть уже по функционалу. Однако, согласно прогнозам, офисное ПО – одна из первых областей, где произойдет полная замена иностранных приложений на отечественные в случае усугубления ситуации [2].

Российские банки должны максимально быстро заменить импортные технологии и решения на отечественные аналоги там, где это возможно. Для направлений, где замещение в короткий срок провести нельзя, необходим стратегический план антикризисных мер по обеспечению стабильной работы банковской системы России.

Замена прикладных продуктов – задача, которую нужно решить в сжатые сроки. Данные программы требуют постоянной поддержки и модификации, поскольку должны соответствовать требованиям регулятора и удовлетворять растущие запросы бизнеса.

Очевидно, что импортозамещение ИТ-инфраструктуры не может произойти без значительных ресурсозатрат и последствий, что делает небольшие и средние банки наиболее уязвимыми в настоящее время.

Государство активно финансирует финтех и ИТ-сферу. В 2021 году на первичное размещение акций для технологических стартапов обещали компенсацию до 50% затрат. В 2020 году 278 ИТ-компаний получили 4,5 млрд. руб. на льготы и гранты. В текущих условиях программисты, разработчики и в целом ИТ-специалисты могут получить отсрочку от армии и выгодные условия по ипотеке. Компании этого сектора освобождены от выездных проверок, а фонды получают целевые гранты [8].

Ко всему прочему, для решения возникших проблем на базе АБР была создана экспертная группа по взаимодействию с компанией «Ростелеком». Рабочая группа будет работать над разработкой на базе дата-центров

«Ростелекома» аутсорсинговой ИТ-компании, главной задачей которой станет решение проблем ИБ и импортозамещения [1].

Подводя итог, стоит сказать, что банковская сфера столкнулась с некоторыми проблемами на фоне введения санкций, однако это дало большой толчок к развитию банков и ИТ-сферы. На данный момент цифровизация проходит еще активнее, чем до февраля 2022 года, так как главной задачей организаций является импортозамещение ПО и оборудования.

Стоит отметить, что при нормализации геополитической обстановки и отсутствии серьезных экономических потерь, импортозамещение всей технологической основы российского банковского сектора уже неизбежно. Сталкиваясь с трудностями, банки будут стремиться открывать для себя новые возможности, развиваться в ИТ-сфере, тем самым усовершенствуя свою деятельность. От действий финансовых организаций зависит развитие как банковского сектора, так и всей экономики государства в целом. Базой для серьезных изменений банковских технологий должна стать отечественная современная цифровая высокотехнологичная банковская платформа, обеспечивающая поддержку данных преобразований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Эффективная модель импортозамещения для банковского сектора // *bosfera.ru* URL: <https://bosfera.ru/bo/effektivnaya-model-importozameshcheniya-dlya-bankovskogo-sektora>
2. Цифровизация под санкциями 8 проблем, с которыми столкнулись ИТ-службы российских банков // *tadviser.ru* URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Цифровизация_под_санкциями_8_проблем,_с_которыми_столкнулись_ИТ-службы_российских_банков
3. Из App Store и Google Play убрали приложения банков РФ под санкциями // *habr.com* URL: <https://habr.com/ru/news/t/657567/>
4. Какие банки попали под санкции в 2022 году: полный список // *banki.ru* URL: <https://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10965728>
5. Visa и Mastercard приостановили работу в России // *tass.ru* URL: <https://tass.ru/ekonomika/14017269>
6. Перспективы отечественного финтеха после введения санкций // *journal.open-broker.ru* URL: <https://journal.open-broker.ru/research/perspektivy-otechestvennogo-finteha/>
7. В ВТБ рассказали о влиянии санкций на работу банка // *1prime.ru* URL: <https://1prime.ru/banks/20221215/839190635.html>
8. С какими проблемами столкнулся российский финтех и какое будущее его ждет // *forbes.ru* URL: <https://www.forbes.ru/mneniya/464161-s-kakimi-problemami-stolknulsa-rossijskij-finteh-i-kakoe-budusee-ego-zdet>

HUDUDLARDA INDUSTRIAL IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH VA AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINI TA'MINLASHGA TA'SIRI

Bozorov Berdimurod Ulug'murodovich

*Sh.Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti dotsenti, i.f.n.,
magistr_1010@mail.ru*

Qurbonov Sirojiddin Qurbonovich

*Sh.Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti tadqiqotchisi,
s.q.qurbonov@gmail.com*

Annotatsiya. Maqolada hududlarda industrial iqtisodiyotni rivojlantirish va uni aholini ish bilan bandligini ta'minlash holati tahlil qilingan. Ishsizlikni kamaytirish bo'yicha davlat dasturi asosida yangi ish o'rinlari yaratishda subsidiya, mikro kreditlar ajratilishi orqali tadbirkorlik faoliyatiga jalb qilish bo'yicha ilmiy-uslubiy va amaliy takliflar keltirilgan.

Kalit so'zlar: industrial iqtisodiyot, bandlik, subsidiya, mikro kredit, kasbga tayyorlash, kichik loyihalar, mehnat huquqlari, ishsizlik, yoshlar mehnat bozori.

Аннотация. В статье анализируется развитие индустриальной экономики в регионах и занятость населения. На основе государственной программы сокращения безработицы даются научно-методические и практические предложения по привлечению к предпринимательству путем выделения субсидий и микрокредитов для создания новых рабочих мест.

Ключевые слова: индустриальная экономика, занятость, субсидия, микрокредит, профессиональное обучение, малые проекты, трудовые права, безработица, молодежный рынок труда.

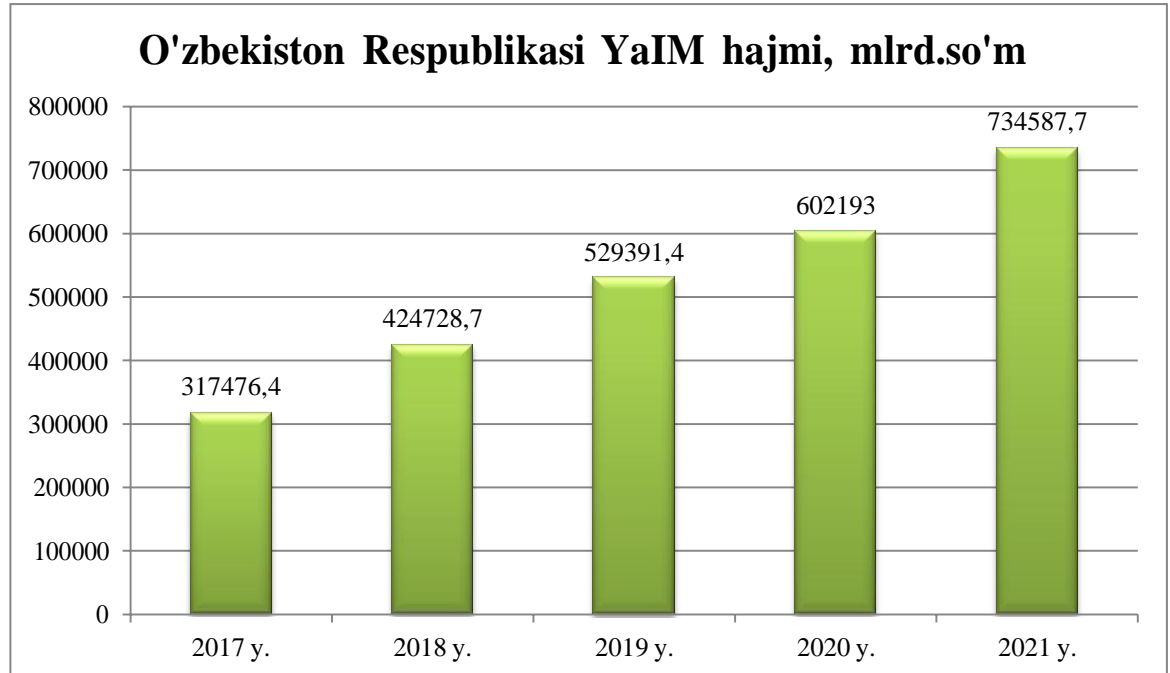
Abstract. The article analyzes the development of the industrial economy in the regions and the employment of the population. On the basis of the state program to reduce unemployment, scientific-methodical and practical suggestions are given for attracting to entrepreneurship through the allocation of subsidies and microcredits for the creation of new jobs.

Key words: industrial economy, employment, subsidy, microcredit, vocational training, small projects, labor rights, unemployment, youth labor market.

2021 yil O'zbekiston Respublikasi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida tub burilish nuqtasi bo'lib, yil davomida iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida va makroiqtisodiy jarayonlarni tartibga solish borasida amalga oshirilgan jiddiy o'zgarishlar yangi shart-sharoitlarga mos siyosatni yuritish va uni sifat jihatdan takomillashtirishni hamda bu yo'nalishda aniq belgilangan chora-tadbirlarning amalga oshirilishini taqozo etdi va bunga imkoniyat yaratdi.

2021 yilda O'zbekistonda aholi jon boshiga YaIM 21 mln so'mni yoki 1983 dollar ekvivalentiga teng bo'ldi (bunda dollarning o'rtacha yillik kursi — 2021

yilda 10610 so‘m etib belgilangan). 2021 yil yakunlari bo‘yicha O‘zbekistonda YaIM hajmi 734,6 trln so‘mni yoki 69 mlrd dollarni tashkil etdi. Bu ko‘rsatkich 2020 yilga (59,885 mlrd dollar) nisbatan 7,4 foizga o‘sgan. Aholi jon boshiga YaIM esa 2020 yilga nisbatan 5,3 foizga o‘sgan(1-rasm).



1-rasm. O‘zbekiston Respublikasi YAImning hajmi, mlrd.so‘m¹

2021 yil davomida mamlakatimiz iqtisodiyoti makroiqtisodiy siyosat shaffofligining oshishi asosida investitsion faollikning kengayishi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik muhiti va tashqi savdo sharoitlarining yaxshilanib borishi, kambag‘allikni qisqartirish va aholi daromadlarini oshirish, yangi ish o‘rinlarini yaratish, aholini ish bilan badligini ta‘minlash, raqobatbardosh bo‘lmagan aholi qatlamlarini ishga jalb etish kabi omillar hisobiga 2020 yilga nisbatan yuqoriroq sur‘atlarda o‘shish darajasiga erishildi.

2021 yilda YaIMning iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha o‘shishi quyidagicha qayd etildi: doimiy narxlarda ishlab chiqarish usulida hisoblangan yalpi ichki mahsulot, o‘tgan yil narxlarida – 7,4%, tarmoqlarning yalpi qo‘shilgan qiymati – 7,5%, qishloq, o‘rmon va baliqchilik xo‘jaligi – 4,0%, sanoat – 8,7%, qurilish – 6,8%, savdo, yashash va ovqatlanish bo‘yicha xizmatlar – 13%, tashish va saqlash, axborot hamda aloqa – 17,2%, boshqa xizmat tarmoqlari – 5,9%, mahsulotlarga sof soliqlar – 6,7% (1-jadval).

1-jadval

¹ O‘zbekiston Respublikasi davlat Statistika qo‘mitasi ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

O‘zbekiston Respublikasining YAIM o‘shish hajmi, (oldingi yilga nisbatan o‘shish), %da²

| Ko‘rsatkichlar | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Doimiy narxlarda ishlab chiqarish usulida hisoblangan yalpi ichki mahsulot, o'tgan yil narxlarida, foiz hisobida | 104,4 | 105,4 | 105,7 | 101,9 | 107,4 |
| Tarmoqlarning yalpi qo'shilgan qiymati | 104,3 | 105,3 | 105,8 | 101,9 | 107,5 |
| Qishloq, o'rmon va baliqchilik xo'jaligi | 101,2 | 100,3 | 103,1 | 102,9 | 104,0 |
| Sanoat | 105,2 | 110,8 | 105,0 | 100,9 | 108,7 |
| Qurilish | 106,0 | 114,3 | 122,9 | 109,5 | 106,8 |
| Savdo, yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar | 102,1 | 105,4 | 107,2 | 101,3 | 113,0 |
| Ulgurji va chakana savdo; motorli transport vositalari va mototsikllarni ta'mirlash | 101,0 | 105,1 | 107,1 | 103,7 | 112,5 |

O‘zbekiston Respublikasining doimiy aholisi soni 2022 yil 1 yanvar holatiga 35,3 mln. kishini tashkil etib, 2017 yilga nisbatan 2,6 mln. kishiga yoki 8,0 foizga o‘sgan. Shundan, mamlakatda 17,5 mln. kishi ayollarni tashkil etib, 17,7 mln. kishi erkaklar hisoblanadi hamda 2017 yilga nisbatan 2021 yilda ayollarning salmog‘i 8,2 foiz, erkaklarning miqdori 7,8 foizga o‘shishi kuzatildi. Jadval ma’lumotlariga e’tibor qilinsa, mamlakat aholisining 2022 yilning 1 yanvar holatiga 49,7 foiz ayollar hamda 50,3 foizi erkaklarni tashkil etgan (2-jadval).

O‘zbekiston Respublikasining 2022 yil 1 yanvar holatiga ko‘ra, shahar joylarda – 17,9 mln. kishi hamda qishloq joylarda – 17,4 mln. kishi istiqomat qiladi. 2017-2021 yillarda shahar aholisi 8,1 foizga, qishloq aholisi esa 7,9 foizga o‘shishi kuzatildi.

O‘zbekistonda so‘nggi ikki yil ichida aholining munosib hayot darajasi va sifatini ta’minlash bo‘yicha muhim islohotlar amalga oshirildi. Ayniqsa, aholi daromadlarining ortishi natijasida ichki iste’mol talabi kengayib borayotgani, pullik xizmatlar hajmi o‘sgani, fuqarolarning uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar bilan ta’minlanish darajasida ham sifat o‘zgarishlari ro‘y bergani e’tiborga molik.

2-jadval

O‘zbekiston Respublikasida doimiy aholi soni (ming kishi)³

² O‘zbekiston Respublikasi davlat Statistika qo‘mitasi ma’lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

| Ko'rsatkichlar | 2017 y. | 2018 y. | 2019 y. | 2020 y. | 2021 y. | 2021 yil 2017 yilga nisbata, %da |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|
| Jami | 32656,7 | 33255,5 | 33905,2 | 34558,9 | 35271,3 | 108,0 |
| ayollar | 16258,8 | 16544,9 | 16859,9 | 17180,5 | 17593,0 | 108,2 |
| erkaklar | 16397,9 | 16710,6 | 17045,3 | 17378,4 | 17678,3 | 107,8 |
| Shahar aholisi | 16532,7 | 16806,7 | 17144,1 | 17510,4 | 17874,1 | 108,1 |
| ayollar | 8264,4 | 8396,3 | 8561,2 | 8741,1 | 9056,2 | 109,6 |
| erkaklar | 8268,3 | 8410,4 | 8582,9 | 8769,3 | 8817,9 | 106,7 |
| Qishloq aholisi | 16124,0 | 16448,8 | 16761,1 | 17048,5 | 17397,2 | 107,9 |
| ayollar | 7994,4 | 8148,6 | 8298,7 | 8439,4 | 8537,2 | 106,8 |
| erkaklar | 8129,6 | 8300,2 | 8462,4 | 8609,1 | 8860,4 | 108,9 |

Shuningdek, 2021 yilda O'zbekiston Respublikasida faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlarda ishlovchi xodimlarning sohalar kesimida taqsimlanish tahlil qilindi. Tahlil natijalariga ko'ra, jami ish bilan band bo'lganlarning 37,6 foizi ta'lim sohasida, 18,7 foizi sanoatda, 16,2 foizi sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar sohasida, 1,2 foizi axborot va aloqa sohasida, 1,3 foizi san'at, ko'ngil ochish va dam olish sohasida, 2,2 foizi bank, sug'urta, lizing, kredit va vositachilik faoliyatida, 2,3 foizi savdo sohasida, 2,5 foizi qurilish hamda 14,1 foizi boshqa faoliyat turlarida band bo'lganlar hisoblanadi (2-rasm).



2-rasm. 2021 yilda O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlarda ishlovchi xodimlarning sohalar kesimida taqsimlanish⁴

³ O'zbekiston Respublikasi davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

⁴ O'zbekiston Respublikasi davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

Shu o'rinda, mamlakat aholisini ish bilan bandligini ta'minlash davlat siyosatining asosiy ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi. Aholi bandligi sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

– ish o'rinlari tashkil etilishini rag'batlantirish va aholi bandligiga ko'maklashish, shu jumladan ish o'rinlarini tashkil etishga doir davlat buyurtmasini hamda ish qidirayotgan shaxslarni va ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga hamda ularning malakasini oshirishga doir davlat buyurtmasini shakllantirish orqali ko'maklashish;

– ishsiz shaxslarni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash va ijtimoiy himoya qilish, ishsizlikni kamaytirish choralari ko'rish, aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirishga ko'maklashish;

– yoshlarni, ayniqsa qishloq joylardagi yoshlarni, umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlari, kasb-hunar maktablari, kasb-hunar kollejlari, texnikumlar, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirishni ta'minlash bo'yicha choralarni amalga oshirish;

– aholi bandligi sohasida zamonaviy kasbiy standartlarni joriy etish, mehnatni normalashtirish hamda mehnatga haq to'lash mexanizmlarini takomillashtirish;

– aholi bandligi sohasida ayollar va erkaklar uchun teng huquqlar hamda imkoniyatlarni ta'minlash;

– ishga joylashtirish jarayonlariga ilg'or axborot texnologiyalarini joriy etish, aholining ishga joylashishiga ko'maklashish bo'yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilmani va raqobat muhitini yaratish;

– O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga O'zbekiston Respublikasidan tashqarida ishga joylashishda ko'maklashish, O'zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish davrida ularning huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilinishini ta'minlash.

Yuqoridagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari aholini ish bilan bandligini ta'minlash va ishsizlikni kamaytirish, kambag'allikni qisqartirishning vazifalari hisoblanadi. Amaldagi mehnat qonunchiligimizga ko'ra, o'n olti yoshdan to pensiya ta'minoti huquqini olish yoshigacha bo'lgan, haq to'lanadigan ishga yoki ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan mashg'ulotga ega bo'lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo'lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o'tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo'lgan, ishga joylashishda ko'mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ushbu organlar tomonidan ish qidirayotgan shaxslar sifatida

ro'yxatga olingan mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta'lim muassasalarida ta'lim olayotganlar mustasno) ishsizlar deb e'tirof etiladi.⁵

Agar ish qidirayotgan shaxsga u ro'yxatga olingan kundan e'tiboran dastlabki o'n kun ichida maqbul keladigan ish taklif etilmagan bo'lsa yoki mahalliy mehnat organi mazkur shaxs ishga joylashtirish uchun yuborilgan tashkilotdan rad javobini olgan bo'lsa, shaxsni ishsiz deb e'tirof etish to'g'risidagi qaror u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatga olingan kundan e'tiboran o'n birinchi kundan kechiktirmay mahalliy mehnat organi tomonidan qabul qilinadi.

Shu bilan birga, aholini ish bilan bandligini ta'minlash va ishsizlikni kamaytirish bo'yicha "2021 yilda yangi ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligiga ko'maklashish bo'yicha davlat dasturi qabul qilingan."⁶ Mazkur dasturga muvofiq ravishda:

a) 2021 yilda 457 127 ta doimiy yangi ish o'rinlarini tashkil etish;

b) 2021 yilda mehnat organlari tomonidan 513 575 nafar fuqaro bandligiga ko'maklashish va ish beruvchilarni rag'batlantirish asosida ish bilan bandligini ta'minlash belgilab qo'yilgan.

Shuningdek, mazkur dasturda bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan 2021 yilda aholi bandligiga ko'maklashish uchun quyidagi miqdorlarda subsidiya, nafaqalar va mikro kreditlar ajratish belgilangan. Unga ko'ra quyidagi mablag'lar ajratilgan:

– subsidiyalar ajratish uchun — 92,3 mlrd so'm;

– ishsizlik nafaqalari to'lab berish uchun — 65,1 mlrd so'm;

– kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish xarajatlarini qoplash uchun — 40,6 mlrd so'm;

– yangi ish o'rinlari tashkil etishni nazarda tutuvchi kichik loyihalarni amalga oshirishga tijorat banklariga ajratiladigan resurslar uchun – 125 mlrd so'm.

Shu bilan birga davlat dasturida quyidagilar belgilab qo'yilgan:

– tarmoq investitsiya loyihalarini amalga oshirish uchun 34 881 ta ish o'ri yaratish;

– hududiy investitsiya loyihalarini amalga oshirish va 206 098 ta ish o'ri yaratish;

– ijtimoiy soha ob'ektlarini ishga tushirish va 6 641 ta ish o'ri yaratish;

– yuridik shaxs tashkil etgan holda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish hisobiga ish o'rinlarini tashkil etish va 121 038 ta ish o'ri yaratish;

⁵ <https://lex.uz/docs/5055690>

⁶ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2021-yilda yangi ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligiga ko'maklashish bo'yicha davlat dasturi to'g'risida"gi 28.04.2021 yildagi PQ-5094-son Qarori. <https://lex.uz/docs/-5394867>

– yuridik shaxs tashkil etmagan holda yakka tartibdagi tadbirkorlikni, shu jumladan hunarmandchilikni rivojlantirish hisobiga ish o‘rinlarini tashkil etish va 88 469 ta ish o‘rni yaratish;

– mehnat organlari tomonidan 513 575 nafar fuqaro bandligiga ko‘maklashish.

Xulosa va takliflar

Aholini ish bilan bandligini ta‘minlash tizimini takomillashtirish bo‘yicha, davlat dasturida vaqtincha, mavsumiy va bir martalik ishlarda band bo‘lgan fuqarolarning mehnat faoliyatini samarali tashkil etish bo‘yicha quyidagilardan iborat yangi tizimni yaratish lozim:

– vaqtincha ishlarda band bo‘lgan fuqarolarga ko‘rsatilayotgan xizmatlar ko‘lamini kengaytirish, shu jumladan ularga vaqtincha ish joylari va ish beruvchilarni qidirishda ko‘maklashish, o‘zini o‘zi band qilib ishlash uchun zarur sharoitlar yaratib berish;

– ish beruvchi jismoniy va yuridik shaxslarga vaqtincha ishlarda band bo‘lgan fuqarolarni yollash bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatish, mehnat va mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonunchilik hujjatlariga rioya etish masalalari bo‘yicha maslahat va uslubiy yordam berish;

– vaqtincha ishlarda band bo‘lgan fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatini muhofaza qilish, ularga mehnat qurollari, shaxsiy himoya vositalari va maxsus kiyimlar bilan ta‘minlash xizmatlarini ko‘rsatish;

– «barcha uchun ish» tamoyili asosida vaqtincha ishlarni tashkil etishda zamonaviy axborot texnologiyalaridan keng foydalanish, ish beruvchilar va ishlovchilarga masofadan turib xizmatlar ko‘rsatishni keng joriy etish;

– vaqtincha ishlarni tashkil etish va muvofiqlashtirish jarayonlariga davlat-xususiy sheriklik shartlari asosida tadbirkorlik sub’ektlarini keng jalb etish, bunda ish izlovchilarni yotoqxona va transport bilan ta‘minlash, tezkor buyurtmalar olish va boshqa qo‘shimcha xizmatlar ko‘rsatishni yo‘lga qo‘yish.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Sh.M.Mirziyoyev. Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi asosida demokratik islohotlar yo‘lini qat‘iy davom ettiramiz. “Xalq so‘zi” gazetasi, 2021 yil 7 noyabr, №238 (8018).

2. O‘zbekiston Respublikasi davlat Statistika qo‘mitasi hisobotlari.

3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2021-yilda yangi ish o‘rinlarini tashkil etish va aholi bandligiga ko‘maklashish bo‘yicha davlat dasturi to‘g‘risida”gi 28.04.2021 yildagi PQ-5094-son Qarori. <https://lex.uz/docs/-5394867>

4. O‘zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi 2021 yil 21 apreldagi O‘RQ-683-sonli Qonuni tahririda — Qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021 y., 03/21/683/0375-son. <https://lex.uz/docs/5055690>

РАҚАМЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАР ОРҚАЛИ БАНК-МОЛИЯ ХИЗМАТЛАРИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Т.Бакаев

Ш.Рашидов номидаги СамДУ доценти
tbakayev@gmail.com

З.Рафиева

Ш.Рашидов номидаги СамДУ магистранти
zrofiyeva@gmail.com

Аннотация. Ўзбекистонда ҳам иқтисодий ислохотларнинг чуқурлашуви, информацион оқимларнинг тезлик билан харақатланаётган бир шароитда банк-молия хизматларининг ривожланишида албатта рақамли технологияларнинг роли тобора ортиб бормоқда. Ушбу мақолада банк-молия хизматларни самарадорлигини оширишнинг асосий кўрсаткичлари ўрганлиган ҳамда унда рақамли технологияларни таъсири таҳлил қилинган

Калит сўзлар: Мобиль технологиялар, рақамли банklar, биометрик технологиялар, блокчаин технологияси, технологик ривожланиш, рақамли иқтисодиёт, банк-молия хизматлари, масофавий банк хизматлари.

Аннотация: Роль цифровых технологий в развитии банковских и финансовых услуг однозначно возрастает в условиях углубления экономических реформ и быстрого движения информационных потоков в Узбекистане. В данной статье рассматриваются основные показатели повышения эффективности банковских и финансовых услуг и анализируется влиянием цифровых технологий.

Ключевые слова: Мобильные технологии, цифровые банки, биометрические технологии, технологии блокчейн, технологическое развитие, цифровая экономика, банковские и финансовые услуги, дистанционное банковское обслуживание

Abstract: The role of digital technologies in the development of banking and financial services is clearly increasing in the context of deepening economic reforms and the rapid movement of information flows in Uzbekistan. This article discusses the main indicators of improving the efficiency of banking and financial services and analyzes the impact of digital technologies

Keywords: Mobile technologies, digital banks, biometric technologies, blockchain technologies, technological development, digital economy, banking and financial services, remote banking.

КИРИШ

Молиявий хизматларни етказиб бериш ва истеъмол қилиш борасида сўнгги йилларда катта ўзгаришлар бўлди. Замонавий ахборот-телекоммуникация технологиялари, мобиль алоқа воситалари ва глобал интернет тармоқларини ривожлантириш, бир томондан, глобал ахборот ресурсларидан фойдаланиш нархини камайтирса, бошқа томондан, янги технологияларни жорий этиш орқали масофавий банк хизматларини

такимлаштириш имкониятини яратди. Технологик ривожланиш натижасида бизнес, банк ва молия тизими муҳотида катта ўзгаришлар рўй бермоқда. Банк хизматлар бозорида ҳам интернет ва мобиль технологияларни қўллаш ҳамда улардан фойдаланиш банкларнинг хизмат кўрсатиш тарихида мисли кўрилмаган ўзгаришларга олиб келмоқда. Кўп сонли электрон каналлар орқали электрон банк хизматларини ривожлантириш миқдорларга қўшимча қулайликларни тақдим этиш имконини берди. Бугунги кунда ривожланган давлатлар банк тизимида кўплаб молиявий хизматларнинг ортиб бориши масофадан банк хизмати кўрсатиш аҳамиятини янада оширди, натижада бутун дунё бўйлаб йирик банклар томонидан банк хизматларининг турли хил вариантлари онлайн режимда тақдим этилмоқда.

Хусусан, Ўзбекистонда ҳам иқтисодий ислохотларнинг чуқурлашуви, информацион оқимларнинг тезлик билан ҳаракатланаётган бир шароитда банк ва миқдор ўртасидаги муносабатларда замонавий ахборот-коммуникация технологияларини кенг жорий этиш, тўловларни реал вақт режимида тезкорлик билан ҳисоб рақамларни бошқариш шу жумладан рақамли технологияларга асосланган масофавий банк хизмати турларини янада кенгайтириш заруратини юзага келтирди. Шундан келиб чиқиб, тижорат банкларида масофавий банк хизматларини ривожлантиришга қаратилган вазифаларни ўзида қамраб олган Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев томонидан қабул қилинган “2022 — 2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги[1] фармони ҳамда 2018 йил 23 мартдаги ПҚ-3620-сон «Банк хизматлари оммабоплигини ошириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори[2] қабул қилинди.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Ушбу мавзу доирасида кўплаб хорижлик олимлар, хусусан, П.Розенштейн-Родан, В.Стаханов, А.Ю.Шарипов, Л.Г.Шернюк ва Л.С.Ананев, Г.П.Журавлева, Е.Г.ЙАсинлар томонидан тадқиқотлар олиб борилган. Иқтисодий адабиётларда «банк инфратузилмаси», «банк-молия хизматлари бозори инфратузилмаси» иборалари кўпроқ банк тизимида бозор муносабатлари механизмларидан фойдаланилгандан кейин учрай бошлади.

Ўз навбатида, мамлакатимиз иқтисодчи олимларининг тадқиқотларида ҳам ушбу муаммони ўрганишга еътибор қаратиб келинмоқда, жумладан, Ш.Р.Ражаббаевнинг илмий тадқиқотларида банк-молия инфратузилмаси ривожланишининг молия бозорига таъсири ёритиб берилган. Шунингдек, иқтисодчи олимлар: Н.Х.Жумаев, А.Қ.Қодиров, О.А.Алиқориев,

Н.Ф.Каримов, Ш.З.Абдуллаева, Т.И.Бобоқулов, Т.Қоралиев, А.Омонов, О.Б.Сатторов, С.А.Абдуллаева, М.Б.Мўминова, М.М.Абдурахмонова, З.Т.Мамадияров ларнинг илмий тадқиқотларида еса мамлакатимизда банк тизими ва уни ривожлантириш истиқболларига бағишланган масалалар ўрганилган.

Юқорида номлари келтирилган олимларнинг банк-молия хизматлари, банк хизматлари, масофавий банк хизматлари доирасида олиб борган илмий-назарий ёндашувлари мавжуд.

Тадқиқот методлари

Илмий мақолани тайёрлаш жараёнида маълумотларни гуруҳлаш, анализ ва синтез, тизимли таҳлил, таққослаш ҳамда эксперт баҳолаш усулларидан ҳам унумли фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

Гарбий Европа банклари ўртасида ўз миқдорларига банк хизматини «уйида» кўрсатиш учун бўлган рақобат 20 аснинг 80-йиллари бошларида алоҳида бир даражага етди. 1982 йилнинг ноябрида Nottingham Building Socity қурилиш жамияти Шотландия ва Британия British Telecom телефон компанияси билан биргаликда 1983 йил ўрталарида фаолиятини бошлаган Homelink тизимини жорий қилди. Кейинчалик шунга ўхшаш тизимларни бошқа молия институтлари ҳам ярата бошладилар. Банк хизматларини фақат телефон орқали кўрсатиш имкониятини биринчи бўлиб инглиз банки First Direct (1989 йил) таклиф қилди. Банк иши тарихида илк марта фақат телефон орқали хизмат кўрсатадиган банкнинг юзага келганлигини алоҳида таъкидлаш жоиз, чунки бу банкнинг бирорта ҳам бўлими йўқ эди. First Direct банки ўз миқдорларига электрон каналлар орқали хизмат кўрсатаётган энг биринчи ҳамда ҳозирда ҳам жуда самарали фаолият юритаётган банклардан биридир. Ундан ташқари филиалсиз фаолият юритувчи банклар (Direct banks) мисол учун, ING Direct, PC Financial (Канада), First Direct (Буюк Британия), HSBS Direct, Internet Bank of America va E-Trade Bank (АҚШ) банклари ҳам ўз хизматларини асосан онлайн тарзда тақдим қила бошлади. 1990 йилларда АҚШда телефон орқали масофадан банк хизматларини амалга оширишга шароит яратилди. Дастлаб North Carolina National Bank 1990 йилда ўз миқдорларига телефон тизими орқали 30 дан ортиқ хизмат ва операцияларни таклиф қилиб, бунинг учун катта миқдордаги Call-центрлар ташкил этди. 1990 йилда тизимга кунлик қўнғироқлар сони қарийб 200 мингтани ташкил этар эди [3].

1-жадвал

Масофавий банк хизматларининг ривожланиш босқичлари[4]

| № | Йиллар | Амалга оширилган тадбирлар |
|---|-----------|---|
| 1 | 1951-1970 | Операцияларни автоматик равишда текшириши учун MICR, Magnetic Ink Character Recognition ва ERMA каби технологиялар билан банк хизматларини автоматлаштириш бўйича тадбирлар амалга оширилди. |
| 2 | 1971-1980 | Банк хизматлари компьютерлар ёрдамида тўлиқ автоматлаштирилди. Экранли терминаллар ёрдамида банк мижозлари ҳисобрақамларига реал вақт режимида кириб, уни бошқара олишлари мумкин бўлди. Шунингдек, «Home Banking» концепцияси бўйича илмий изланишлар ва дастурий тажрибалар олиб борилди. |
| 3 | 1981-2000 | «Home Banking» вужудга келди. «Home Banking» хизматларидан мижозлар ҳафта давомида кечаю-кундуз фойдаланиш имконияти яратилди. Буюк Британияда биринчи бор интернет-банкнинг хизмати таклиф қилинди ва у «Home-link» дея аталди. First Direct банки биринчилардан бўлиб телефон орқали банк хизматларини кўрсата бошлади. |
| 4 | 1991-2000 | АҚШда биринчи онлайн банкнинг хизмати вужудга келди. Биринчи бор онлайн банкнинг bankofamerica.com веб-сайти орқали ишлади ва энди махсус банк дастурларига эҳтиёж йўқ эди, мижозларга банкнинг веб-сайтига кунига 24 соат кириш имкони яратилди. Биринчи соф интернет банки First Security Network Bank пайдо бўлди ва у 1997 йилда тўлиқ виртуал банкка айланди. |
| 5 | 2001-2010 | Онлайн режимда хизматлар тараққий этиши натижасида АҚШда The Federal Financial Institutions Examination Council қонун ва қоидаларни ишлаб чиқди. Бу даврда банк филиаллари бирлашди ҳамда истеъмолчиларнинг банк операцияларини киоск ва онлайн хизматлар орқали бажарила бошланди. Банк операциялари бўйича мобил-банкнинг хизмати ва мобиль иловалар вужудга келди. |
| 6 | 2011-х.в | Онлайн-банкнинг йўналишлари ривожланишда давом этди. Хусусан, мобил-банкнинг хизмати тезкорлик билан оммалашиб борди. Филиалсиз фаолият юритувчи Direct банклар сони кўпайди. Банк ҳисобварақларини масофадан бошқариш каналлари, турлари кўпайиб, тараққий этмоқда. |

АҚШда компанияларнинг 80% дан ортиғи ўз иш фаолиятида Call-центрлардан фойдаланади. Швеция, Норвегия, Финляндия, Дания ва Голландия каби мамлакатларда Call-центрдан фойдаланувчиларининг сони энг кўп эди. Франция, Австрия ва Италия банклари филиаллар очиш орқали чакана мижозларга хизмат кўрсатишнинг анъанавий моделидан воз кечишга шошилмади. Германияда ва Испанияда масофавий банк хизматлари

тизимдан фойдаланиш жадаллашиб бормоқда. Банклар мобил-банкнинг хизматни таклиф қилган бўлсада XXI асрнинг бошида тарқалган кичик мобиль телефонлар экранда ўз молиявий маълумотларини кўришнинг қийинлиги ва аҳоли қизиқишининг камлиги бу хизматнинг ривожланишига тўсиқ бўлди. 2002-йилда Wells Fargo мобил-банкнинг хизматини ишлаб чиқди ва унда фақатгина 2500 мижозлар рўйхатга олинган эди. Лекин, тизимдаги айрим камчиликлар мавжудлиги туфайли, тизимдан фойдаланиш ривожланмади. Кейинчалик мобиль телефонларнинг ҳажми ва имкониятлари ортди, мобилбанкнинг самарадорлиги ҳам ошди. Банклар ҳам мобиль телефонлар учун кўпроқ иловаларни таклиф қилдилар, смартфон фойдаланувчилари мобил-банкнинг хизматининг илғор иловаларидан фойдаланишни қўллаб-қувватлади. Мижозлар банк томонидан такдим этилган янгиланган, қулай навигация, расмлар ва графикалар билан технологик жиҳатдан такомиллаштирилган илғор иловаларни афзал кўришди. Интернет-банкнинг хизмати яхши ривожланиши банклар фаолиятига жуда ҳам ижобий таъсир қилдики, эндиликда тижорат банклари ходимларидан фақатгина талаб қилинадиган нарса кўпроқ виртуал тўловларни назорат қилиш бўлиб қолди холос. Виртуал банклар ўз номи билан фақат интернет тармоғида мавжуд бўлиб, тўловларни барчасини интернет орқали қабул қилиб ўтказувчи жисмоний жиҳатдан мавжуд бўлмаган (офисига эга бўлмаган) тижорат банклари саналади. Унда барча амалга оширилаётган банк амалиётлари махсус дастур асосида назорат қилиб борилади ва тегишли малакали мутахассислар томонидан кузатиб борилади. Виртуал банклар ривожланиши билан бир қаторда йирик молиявий корхоналар ҳамда банклар ҳам илк маротаба ўз мижозларига электрон каналлар орқали хизмат кўрсатишнинг янги шакллари таклиф эта бошладилар. Дунё бўйлаб 600 дан ортиқ банклар тўлиқ ҳажмдаги интернет-хизматини таклиф этишмоқда. Улар электрон пуллар айланиши ҳамда виртуал товар айирбошлашни таъминлашади. Интернет глобал тармоғидан фойдаланувчилар сонининг ортиб бораётгани Европанинг ривожланган мамлакатларида ушбу янги банк хизматларидан фойдаланувчилар сони мамлакат умумий аҳолисининг 60-90% ни ташкил этаётгани кузатилмоқда.

Айни пайтда МДХ мамлакатлари орасида Россия Федерациясида интернетбанкнинг янада кўпроқ тарқалмоқда. Analytic Research Group экспертларининг таҳлилига кўра, Россия бозорининг яқин йилларда ўсиш суръатлари йилига 100 фоиздан кам бўлмайди. Бозорнинг қатъий ўсиши асосан масофавий хизматларнинг ривожланиши ва банк маҳсулотларининг

аҳоли ўртасида тарқалиши каби омилларга боғлиқ бўлади. Ҳозирги кунда Россия банклари масофадан банк хизмати кўрсатиш тизимлари функционаллигини кенгайтириш соҳасида фаол ишламоқда, бозорнинг янги сегментларига чиқишмоқда, лекин тадқиқотларни кўрсатишича, бу банк хизматларининг кўрсатилиши билан фақатгина айрим банклар фаол шуғулланмоқда[5]. Ҳозирги кунда кўпгина ривожланган мамлакатлар банклари анъанавий банк филиалларини ташкил қилиш орқали миждозларга хизмат кўрсатиш моделидан масофадан туриб хизмат кўрсатиш тизимига ўтмоқдалар. Банкларнинг масофадан туриб хизмат кўрсатиш моделига ўтишига қуйидаги факторлар сабаб бўлмоқда:

- рақобатнинг ўсиши;
- вақт омили;
- коммуникация воситаларининг ривожланиб бораётганлиги.

Банкларда масофавий банк хизматларини ривожлантириш стратегиясида айна соҳага киритиладиган сармоя ҳажми ва берилаётган эътибор энг аҳамиятли жиҳатлардандир. «FinTech»га (молиявий технологияларга) сармоя киритиш жаҳон миқёсида 2018 йилда 111,8 млрд. АҚШ долларга етганлиги, шундан, АҚШнинг улуши 47,0 фоизини (52,5 млрд. АҚШ доллар) ташкил этган. Бутун дунёда «FinTech» саноати энг замонавий технологиялар билан тараққий топмоқда. Улар ёрдамида молия бозоридаги ечимини топмаган ҳолатларга оддийгина молиявий ечимлар ишлаб чиқилмоқда [6]. 2018 йилда Амстердамда «Money2020» лойиҳаси бўйича Европанинг йирик «FinTech»чилари молиявий технология олами доирасидаги мавзуларни муҳокама қилиш учун учрашди. Қуйида учрашувдаги энг муҳим 5 та масалага тўхталиб ўтди:

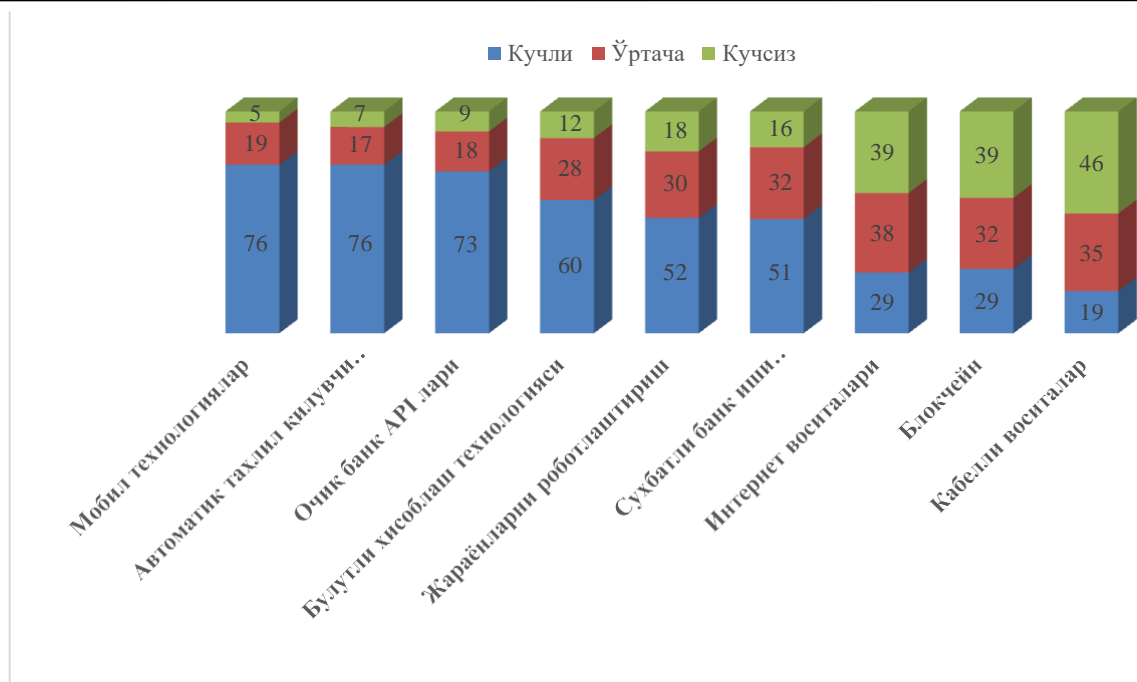
- Мобиль технологиялар. Сўнгги пайтларда мобиль телефонлардан кўплаб одамлар фойдаланаётганлиги, одамлар учун ажралмас техник восита бўлиб қолганлиги сабабли, молиявий хизматлар ҳам ушбу алоқа воситалар доирасида ташкил этилмоқда. «PwC's 2018 Digital Banking Consumer Survey» маълумотларига кўра, одамлар ўз смартфонлари ёрдамида банк хизматларидан фойдаланишни афзал кўраётган одамлар сони ортиб бормоқда. Мобил-банкнинг ёрдамида банк ва миждозлари жисмоний алоқасиз, банк биносига бормасдан пул маблағларини бошқариши мумкин.

- Рақамли банклар. Мобил-банкнингнинг кескин тарзда ривожланиши натижасида филиаллар ва шахобчалар очмасдан фаолият кўрсатувчи рақамли банкларнинг кўпайишига олиб келди. Улар айниқса молиявий битимларни амалга оширишда смартфонлардан фойдаланадиган аҳоли қатлами орасида

жуда машхурдир. Натижада, истеъмолчиларга пул маблағларини масофадан бошқариш имконини берадиган иловаларни тақдим этади. Шунинг таъсирида банк филиалларига ташрифлар йилдан-йилга пасаймоқда.

- Биометрик технологиялар. Рақамли иқтисодиёт асрида молиявий хизматлари саноати кибер-автоматларга нисбатан заифлашаган. Шунинг учун «FinTech» саноати учун хавфсизлик биринчи ўринда туради. Фирибгарликларнинг олдини олишнинг йўлларида бири биометрик технологияларни қўллашдир. Бироқ биометрик аутентификация қилишнинг ягона афзаллиги хавфсизлик эмас. Ушбу технология орқали иловага киришни осонлаштиради ва тезлаштиради.

- Блокчаин технологияси. Блокчаин технологиясидан фойдаланишда тизимнинг шаффофлиги туфайли кўплаб «FinTech startup»лар қилинмоқда. Блокчаиннинг яна бир афзаллиги, молиявий операцияларни автоматлаштирилган ақлли шартномадир. Шунинг учун молиявий институтлар ушбу технологияга катта эътибор қаратилиши кутилмоқда.
- Сунъий интеллект. Аксарият экспертлар сунъий интеллектни яқин келажакда «FinTech»га катта таъсир ўтказишини таъкидламоқда. «FinTech» санаоти сунъий интеллектдан фойдаланишига бир қатор сабаблар мавжуд. Аввало сунъий интеллект маълумотларни таҳлил қилиш каби вазифаларни автоматлаштирган, бу эса анча вақтни тежашга ёрдам беради. Бундан ташқари технология «chatbots» ва маслаҳатчи робротларни яратиш учун, мижозларнинг хатти-ҳаракатларини кузатиш орқали фирибгарликларни аниқлашда ҳам ишлатилади. Банк ходимлари учун овозли ёрдамчилар ишлаб чиқарилмоқда. «OCBC Bank» яқинда Сингапурда «Google» билан ҳамкорликда биринчи сунъий интеллект ёрдамида овозли банкни ишга тушурди. Бу мижозларга кредитлари миқдорини ҳисоблаш, маблағларини бошқариш, банк янгиликларидан хабардор бўлиш, банкнинг яқин филиаллари ва банкоматлари тўғрисида маълумот олиш каби банк хизматларини суҳбатлашиши орқали амалга оширишга ёрдам беради[7]. Хусусан, 2019 йилда дунё миқёсида молиявий хизматларининг энг тез ривожланаётганлари ҳақида сўровнома ўтказилганида мобил технологиялар ва автоматик таҳлил қилувчи воситалар банк тизимида энг катта потенциал таъсирга эга бўлганлиги аниқланди. Интернет воситалари, блокчейн ва кабелли воситаларнинг 2021 йилда банк тизимда қўлланилиши борасидаги таъсири анча паст даражада эканлиги аниқланди.



2-расм. 2021 йилда банк тизимига таъсир кўрсатган рақамли технологиялар [17]

Келажакда банклар ўртасида мижозлар жалб қилиш борасидаги рақобатнинг фаоллашиб бораётганлиги бугунги кундаги ривожланиш тенденциядан ҳам сезилмоқда. Хусусан, банклар ички ва ташқи маълумотлардан, сунъий интеллект, илғор автоматик таҳлил тизимлар имкониятларидан самарали фойдаланиш ва онлайн режимда рискларни баҳолаш рақамли тизимларга эҳтиёжи ортиб бормоқда.

Хулоса ва таклифлар

Ўзбекистон Республикасининг 2035 йилгача ривожланиш Стратегияси концепциясида Ўзбекистонда тўлов тизимини ривожлантиришни икки даврга ажратган бўлиб, биринчи даврни 2020 йилгача бўлган даврни ўз ичига олган ва унда банк хизматларини кўрсатувчи иловалар яратилиши, мижозларни ягона тўлов платформага улаш, ушбу тўлов платформасида мижозларни қўллаб-қувватлаш сервисини ташкил этиш, кардридер ва мобиль POS терминаллар тўлов тизимига жорий қилиш, P2P ҳисоб-китобларини юритиш каби вазифалар белгилаб олинган. Иккинчи давр эса 2025 йилга бўлган даврни ўз ичига олган ва унда товарларни ҳисобга олиш ва сотиш портали, транзакциялар бошқаруви тизими, мобил-банкнинг **криптографик идентификаторлари**, турли хизматларни банкларнинг **рақамли платформаларига интеграциялаш**, B2B, B2C тезкор ўтказмаларини жорий қилиш, очик дастурларни дастурлаш интерфейси, банк бизнесида масофадан идентификация қилиш, сунъий интеллект ва автоматлашган машиналарни

⁷ Манба: © 2019 Efma and EdgeVerve Systems Limited. All rights reserved.

ўрганиш асосида банк маҳсулотлари ва хизматларини тақдим қилиш имкониятлари яратилиши назарда тутилган.

Фикримизча, рақамли иқтисодиётнинг ривожланишини банк молиявий хизматларидаги ривожлантириш мақсадида қуйидаги масалаларни ҳал этиш лозим:

Биринчидан, банклар иқтисодиётнинг локомотиви вазифасини янада ривожлантириб илдамланган ҳаракатга ўтиши ва молиявий хизматларни рақобат устунликлари, ихтисослашуви ва ўсиш нуқталарини инобатга олган ҳолда, шакллантириши ва амалга ошириш керак;

Иккинчидан, банклар тижорат ташкилоти эканлиги, энг аввало, тижорий мақсадни кўзлаши ҳамда бозор механизмлари асосида иш ташкил этилиши лозим.;

Учинчидан, банкларнинг асосий фаолиятидан ташқарида бўлган вазифаларни бажариши каби ҳолатларини олдини олиш зарур.

Натижада, рақамли иқтисодиётни ривожлантириш ва унда банк масофавий хизматларини янада кенгайтириш мамлакатимиз аҳоли турмуш даражасини ошириш, иқтисодиёт тармоқларининг шаффоф фаолиятини йўлга қўйишга ҳамда ахборот технологиялардан кенг фойдаланиш имкониятини оширади

Фойдаланилган адабиётлар

1. 2021-2023 йилларга мўлжалланган Молиявий хизматлар оммабоплигини ошириш миллий стратегияси. https://cbu.uz/oz/press_center/presentations/542766/
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 мартдаги «Банк хизматлари оммабоплигини ошириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПҚ-3620-сонли Қарори.
3. Call-центр для банка: мода или необходимость? // Банковские технологии. – 2003. – №3. – С. 59–60.
4. Мамадияров З.Т. Тижорат банкларида масофавий банк хизматларини ривожлантириши. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертация автореферати – Т.: 2019. – 54 б.
5. <http://www.analyticgroup.ru> сайти маълумотлари.
6. <https://home.kpmg/xx/en/home/media/press-releases/2019/02/globalfintech-investment-hits-record-in-2018.html>.
7. Мамадияров З.Т. Тижорат банкларида масофавий банк хизматларини ривожлантириши. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси – Т.: 2019. – 166 б.

ИНСОН КАПИТАЛИНИ ШАКЛЛАНТИРИШДА ОИЛАДАГИ ТАРБИЯНИНГ ЎРНИ

Ш.К. Юлдашев

*Шароф Рашидов номидаги Самарканд Давлат
университети доценти и.ф.н.*

Л.Н.Халикова

СамИСИ доценти -и.ф.н.

Аннотация: Ушбу мақолада иктисодиётда кадрларни таёрлашда тарбиянинг ўрни ва ахамиятидан келиб чиқган ҳолда жамият олдида масъул бўлиш ватанни севиш ва инсонларга хурмат эхтиромли, имон-эътиқотли килиб тарбиялаш масалалари қуриб чиқилди

Зотан жисмонан бақувват, иродали, сабирли, галабалар учун қурашувчи ва интилувчилар жамият ривожланишида муҳимдир.

Калит сузлар: дунёқараиш, ширинсузлиги, меҳнатсеварлик, билим, меҳру -шавкат, ҳаётга муҳаббат, оила анъаналари, ташаббускорлик

Аннотация: В данной статье, исходя из ценности и важности образования в подготовке кадров в экономике, рассмотрены вопросы ответственности перед обществом, любви к Родине и уважения к людям, воспитания и убеждение в их вере.

В развитии общества важны те, кто физически силен, обладающий волей, терпением, борющийся за победу и стремящийся к победе.

Ключевые слова: мировоззрение, доброжелательность, трудолюбие, знания, щедрость, жизнелюбие, семейные традиции, инициативность

Abstract: In this article, based on the value and importance of education in training personnel in the economy, the issues of responsibility to society, love for the Motherland and respect for people, education and conviction in their faith are considered.

In the development of society, those who are physically strong, who have the will, patience, who fight for victory and strive for victory are important.

Keywords: outlook, benevolence, diligence, knowledge, generosity, love of life, family traditions, initiative

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев 18 декабрь 2018йилда мамалакатимизда замонавий кадрларга эҳтиёжни таъминлаш, билимли ешларни стратегик соҳаларга жалб этиш масалаларига бағишланган йиғилишда дедилар: ”Яқин ва узок истикболдаги иктисодий ривожланиш нуқтаи назаридан бизга қайси соҳа учун қандай мутахассис керак бўлади? Шуни ҳозирдан чуқур уйлашимиз, замон талаби,ислихотлар шиддатига мос кадрлар тарбиялашимиз керак. Келажагимиз, ертанги қунимиз бу масалани бугун қандай ҳал қилишимизга боғлиқ”.

Бунинг тасдики сифатида 2022 йил 14-16 ноябрь кунлари Тошкент шахрида булиб утган кичик ёшдаги болаларни тарбиялаш ва таълим бериш буйича Бутунжахон конференциясида Юртбошимиз узларининг нутқларида бу масаланинг долбзарблиги хакида катъиятлик билан сузладилар: “Азал-азалдан бизнинг юртимизда таълим билан бирга тарбия масаласига бекиёс ахамият бериб келинади”

Абдурахмон Жомийдан сураган эканлар: фарзанд курдик, бир хафта булди, тарбиясини қачон бошласак бўлади деганларида буюк аллома жавоб бериб тарбияда бир хафта кечикибсизлар деб жавоб берган эканлар.

Бола туғилганда ҳамма жониворлар сингари табиат бандаси сифатида дунёга келади. Уни жамият бандасига айлантириш учун инсондан, айниқса ота-онасидан жуда кўп меҳнатни талаб қилади. Баъзилар боласини боқсам катта бўладида деб тарбияга эътибор бермайдилар. Инсон боласини нафақат боқиш, тарбияга эътибор бермаса у инсон қиёфасидаги одам бўлади. Лекин ҳақиқий инсон даражасига кўтарила олмайди. Инсонни тарбия одам қилади, фақат тарбия одам қилади деб баралла айтсак ва ота-она кўнглига жойласак, инсоният тарбиясизлик оқибатида келиб чиқаётган нохуш ходисалардан кўнгилсиз воқеалару, жинояту, инсонга хос бўлмаган ҳайвоний муносабатлардан ҳоли бўлган бўларди.

Зурриятини севиш, нафсини қондириш учун кураш бутун жонли мавжудот учун хос хусусиятдир.

Ҳатто ҳайвонлар ҳам бола туғилганидан уни ялаб,емиш билан таъминлашгача киришади.

Инсон ҳам бу хусусиятдан ҳоли эмас, бола тарбияли бўлса янада сеvimлироқ бўлади: Шерият мулкани султони Алишер Навоий “Одам борки, одамларнинг нақшидур. Одам борки, ҳайвон ундан яхшидур” деганда тарбия одамларни яхшисини яратади, одам бўлишда у асосий кўрсаткич эканлигини таъкидламоқчи.

Болаларда ёмондан ҳазар, яхшига ҳавас қиладиган хусусиятини кўрсатишимиз керак.

Шахсни жамият олдида маъсул бўлиш руҳида ватанни севиш инсонларга ҳурмат-эҳтиромли, имон-эътиқодли қилиб тарбиялашимиз керак.

Ўқишдан тўхтаган фикрлашдан тўхтайтиди.

Оила мустаҳкамлиги, маънавий ва жисмоний баркамол фарзанд жамият мустақиллиги ва маънавий етуқлилиги гаровидир. Давлатнинг қудрати соғлом фикрли, ахлоқ-одобли, халқ, миллат, Ватан тақдири учун жонини тиккан инсонлар қўлида.

Мамлакатимизнинг олиб борилган сиёсатнинг устувор йўналишлари ҳисобланадиган аёлларнинг давлат ва жамият қурилишидаги ролини ошириш, оилани ҳар томонлама мустаҳкамлаш, оилада ва таълим тизимида ёшларни баркамол қилиб тарбиялаш, аҳоли саломатлигини мустаҳкамлаш борасида амалга оширилаётган муҳим ишларнинг негизида ҳам айнан шу ғоя ётибди.

Оилада фарзанд тарбиясида синалган тарбия методларидан биринамунадир. Бобо, буви, ота-она, атрофдаги катта ёшдаги кишиларнинг хатти-ҳаракатлари, юриш-тиришлари, муомаласи, ўзларини тутишлари, жамиятга, табиатга муносабатлари намуна сифатида жуда катта тарбиявий аҳамият касб этади. Болага ақлий ахлоқий, эстетик, диний, меҳнат тарбияси асослари ота-она намунаси асосида сингдириб борилади.

Ота-она фарзанд олдида ўз ақл-заковати, муомаласи, кийиниши, ширинсўзлиги, қатъиятлиги, ёлғон гапирмаслиги, меҳнатсеварлиги, оила юритишда адолатпарварлиги, илмпарварлиги билан намуна бўлмоғи зарур. Бола характериға ота-онанинг ўзаро жанжаллари, оилаға, жамиятға, атроф-муҳитға салбий муносабати, ёлғон сўзлаши, қатъиятсизлиги, кийинишида, рўзғор юритишидаги пала-партишлилиги, меҳнатни севмаслиги тезда ўзининг салбий таъсирини кўрсатади.

Ота-онанинг бир-бириға нисбатан юксак ахлоқий муносабатини кўрган, билган бола келгусида оила қурганда ҳам ўз турмуш ўртоғи билан шундай яшашға тайёр бўлиб боради. Ҳаёт илмида она қиз бола учун, ота эса ўғил бола учун устоз мураббийдир. «Онасини кўриб қизини ол, раҳини кўриб бўзини ол», деб бежиз айтилмайди.

Ота-онанинг, авлод-аждодларнинг ноҳўя хатти ҳаракатларидан, нопок ишларидан фарзанд ҳам азият чекади, шундай одамларнинг фарзанди бўлмаганиға руҳан афсусланади. Баъзи ота-оналар фарзандининг келажагини фақатгина моддий таъминлашдан иборат деб билади. Шунинг учун ҳам турли йўллар билан узоқ авлод-аждодларига етадиган мол-дунё тўплашға ҳаракат қилади, очкўзлик касаллиғиға мубтало бўлади. Инсон жисми-жонидаги касалликларни даволаш мумкин, лекин бу касалликни даволаш жуда мураккаб. У инсонни инсонийликдан маҳрум этади, турли жиноятларға, ноахлоқий хатти-ҳаракатлар содир этишға етаклайди, ел-юрт ичида обрўйсизлантиради. Бундай бойлик фарзандға бахт эмас, бахтсизлик келтиради.

Ота-онадан беҳисоб молу дунё эмас, илму маърифатға интилиш, инсофу диёнатға садоқат, меҳру-шафқат, ҳаётға муҳаббат, халқ миллат, Ватан учун жон фидолик сифатлари мерос бўлиб қолмоғи зарур.

Бола учун ўз миллати, маданияти, дини ахлоқий-маънавий кадриятлари, оила анъаналари, урф-одатларини чуқур билиш ва улардан маънавий озуқа олиш, ғурурланиш тарбиявий ҳарактер касб этади.

Ўтмишда алломалар, авлод-аждодлардан фахрланиш, улар меросини мукаммал ўрганиш, олға сурилган ҳаётий ғоялардан жамиятимиз гуллаб-яшаши йўлида фойдаланиш, давлат рамзлари (Конституция, мадҳия, герб, байроқ, миллий валюта)нинг моҳиятини англаш айнан оилада амалга оширила бошланди. Бу ўринда ота-онанинг билим савияси, мафкуравий етуклик даражаси, дунёқараши, жамиятда тутган ўрни муҳим рол ўйнайди.

Хуллас, баркамол инсонни, яъни аввало оила учун, қолаверса ўзи яшаб турган жамият, халқ учун фидоий шахсни тарбиялаш оиладан бошланади. Шунинг учун мактаб ўқитувчи тарбиячилари, маҳалла, жамоа давлат хўжалиги ҳамда туман раҳбарлари оила равнақига ва айни дамда оила тарбиясига диққат - эътиборини қаратишлари зарур.

Зотан, ҳар бир киши оила ва жамият диалектик бирлик эканини ҳеч қачон унутмаслиги ва уларнинг доимий жипслиги учун қайғуриши, ғамхўрлик қилиши лозим. Бу тушунчани барча зиёлилар ёшлар онги ва тафаккурига сингдиришлари муҳим вазифадир.

«Темур тузиклари»ни ўқир эканмиз. Унда муаллифнинг яхшигина донишманд, адабиётшунос, ҳадис илми билимдони бўлганини гувоҳи бўламиз. Темурнинг таълим- тарбия илмига доир қарашларини қуйидагича: оила ва оилавий тарбия, меҳнат, касб ахлоқий тарбия, ватанпарварлик, дўстлик, инсонпарварлик ва нафосат тарбияси туркумларига бўлиш мумкин.

Алломанинг оила ва оилавий тарбия масалаларига оид қарашларида оила жамият ва мамлакатнинг асоси эканлиги уқтирилган. Оиланинг мустаҳкам бўлишида масъулият оила бошлиғи зиммасида, деб билади соҳибқирон ўғилларим, набираларим ва яқинларимни уйлантирмақ ташвишида келин изламоққа эътибор бердим. Бу ишни давлат юмушлари билан тенг кўрдим. Келин бўлмишнинг насл – насабини, етти пуштини суриштирдим. Хос одамлар орқали соғлик- саломатлигини, жисмоний камолатини аниқладим. Келин бўлмиш насл-насаби, одоб – ахлоқи, соғлом ва бақувватлиги билан барча қусурлардан холи бўлсагина эл юртига катта томоша бериб, келин туширдим дейди.

Амир Темурнинг қуйидаги сўзлари янада ибратли: ўғилларим, набираларим ва яқинларимга бирон томчи шароб қуйиб, хотинларига яқинлашишни ман этдим. Зеро, шаробнинг таъсири бунёдидан келган фарзанд насл-насабнинг бузилишига таъсир этгай, дебон шу покиза йўлни тутдим. Демак

Темур нафосатшуносликни манбаи покизалик, тартиб-интизом оила куч-кудратини юксалтириб, соғлом жамиятга пойдевор бўлишини яхши билган.

Шу билан биргаликда улуг мутафаккир Форобий ҳам соғлом киши ўн иккита ҳислат фазилатни ўзида бирлаштирган бўлиши зарур, дейилади. Аввало тўрт мучали соғ-саломат бўлиши, иккинчидан, нозик фаросатли, учинчидан, у англаган, кўрган, ешитган идрок этган тўла-тўкис саклаб қолиши, тўртинчидан, у зеҳни ўткир, зукко бўлиб, ҳар қандай нарсанинг билинар-билимас аломатларини ва у аломатлари нимани англатишни тез билиб, сезиш зарур. Бешинчидан, у фикрини равшан тушунтира олиш мақсадида, чиройли сўзлар билан ифодалай олиши зарур. Олтинчидан, у (устозлардан таълим олишга, билим, маърифатга ҳавасли бўлиши, еттинчидан, таом ейишда, ичимликда, аёлларга яқинлик қилишда очофат эмас, аксинча, ўзини тия оладиган бўлиши, саккизинчидан, ҳақиқатни, одил ва ҳақгўй одамларни севадиган, ёлғонни ва ёлғончиларни ёмон кўрадиган бўлиши зарур, тўққизинчидан, у ўз кадрини билувчи ва номус-ориятли одам бўлиши, ўнинчидан, бу дунё молларига қизиқмайдиган бўлиши зарур. Ўн биринчидан, адолатпарвар, одил одамларни севадиган, ўн иккинчидан эса, ўзи зарур деб ҳисобланган чора-тадбирларни амалга оширишда катъиятли, саботли, журъатли бўлиши зарур.

Инновацион иқтисодиётни шакллантириш шароитида инсон капиталини самарадорлигини оширишда ракобатбардош кадрларни тайерлаш мақсад қилиб куйган эканмиз, жисмонан бақувват, иродали сабрли галабалар учун курашувчи ва интилувчи инсонларга уз урнини эгаллаши, жамиятимизнинг ривожланишида муҳим аҳамиятга эгадир

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг Кичик ёшдаги болаларни тарбиялаш ва таълим бериш бўйича иккинчи Бутунжаҳон конференцияси очилиш маросимидаги нутқи. «Халқ сўзи» 2022 йил 15 ноябрь*
2. *2022 — 2026 ЙИЛЛАРГА МЎЛЖАЛЛАНГАН ЯНГИ ЎЗБЕКИСТОННИНГ ТАРАҚҚИЁТ СТРАТЕГИЯСИ. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони, 28.01.2022 йилдаги ПФ-60-сон*
3. *Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. «Халқ сўзи» 2020 йил 25 январь.*
4. *Султанов Т. Фан ва маданият ҳомийси. Иқтисод ва ҳисобот. 1996. 12-сон, 76-77 бетлар.*
5. *Иқтисодий таълимотлар тарихи. Тошкент: «Фан» нашриёти, 1997, 47-51 бет.*
6. *Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. Т.: Абдулла Қодирий номидаги халқ мероси нашриёти, 1993, 222-бет.*
7. *Форобий А. Рисолалар. Т.: Фан. 1975. иятли, саботли, журъатли бўлиши зарур.*

ДАВЛАТ ИШ БИЛАН БАНДЛИК СИЁСАТИ – ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ СИЁСАТИНИНГ ТАРКИБИЙ ҚИСМИ СИФАТИДА

Улуғмуратова Нодира

Ш.Рашидов номидаги СамДУ доценти

Болтаев Обиджон

Ш.Рашидов номидаги СамДУ магистри

Аннотация. Ушбу мақолада мамлакатимиз ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг ҳозирги босқичида меҳнат бозоридаги сиёсат давлат томонидан тартибга солиш усуллари ва шакллари ҳамда хўжалик юртишнинг янги шакллари ривожлантириш асосида амалга оширилиши ёритилган. Шу ўринда давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозоридаги давлат сиёсатини амалга оширишининг таркибий қисми бўлиб, уни амалга оширишининг асосий йўналишлари ва вазифаларини белгилаб беради. Давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорида ижобий ижтимоий ва иқтисодий самарага эришишга йўналтирилган.

Калит сўзлар: меҳнат бозори, давлат иш билан бандлик хизмати, иш билан бандликнинг пасив сиёсати, ишсизлик бўйича нафақа, фаол иш билан бандлик сиёсати.

Аннотация. В данной статье объясняется, что на современном этапе социально-экономического развития нашей страны политика на рынке труда реализуется на основе методов и форм государственного регулирования и развития новых форм управления экономикой. Здесь государственная служба занятости является составной частью реализации государственной политики на рынке труда, определяет основные направления и задачи ее реализации. Государственная служба занятости нацелена на достижение положительных социально-экономических результатов на рынке труда.

Ключевые слова. рынок труда, государственная служба занятости, пассивная политика занятости, пособие по безработице, активная политика занятости.

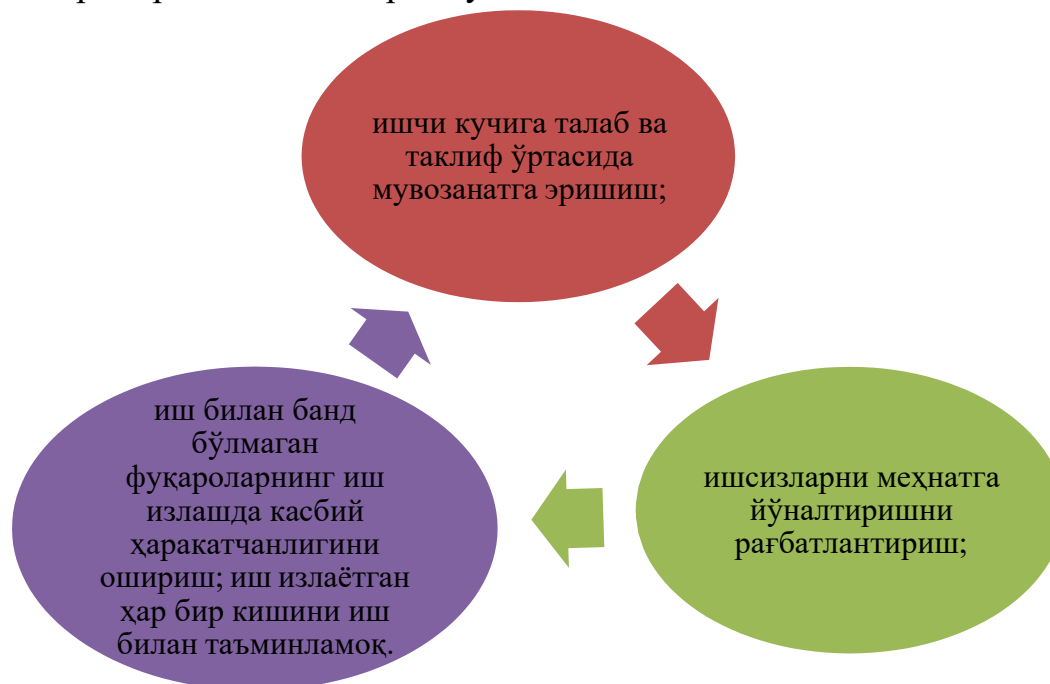
Annotation. This article explains that at the present stage of the socio-economic development of our country, labor market policy is implemented on the basis of methods and forms of state regulation and the development of new forms of economic management. Here, the public employment service is an integral part of the implementation of state policy in the labor market, determines the main directions and tasks of its implementation. The State Employment Service aims to achieve positive socio-economic results in the labor market.

Keywords. labor market, public employment service, passive employment policy, unemployment benefit, active employment policy.

Давлат иш билан бандлик сиёсати мамлакат ривожланиши ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва унинг ривожланиши бўйича иш билан бандлик муаммоларини ечишга йўналтирилган иқтисодиётнинг ўтиш даврига мувофиқ, иш билан бандлик сиёсати иш кучини тармоқлар ва иш билан

бандлик кўриниши бўйича қайта тақсимлашда ижтимоий жиҳатдан мувофик иш билан бандлик даражасини таъминлашга йўналтирилиши зарур.

Шундай экан, меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати қуйидаги мақсадларга эришишни назарда тутди:



1-расм. Меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати

Давлат иш билан бандлик сиёсати доирасида иш билан бандликка кўмаклашиш икки йўналишда, пассив ва фаол иш билан бандлик сиёсати кўринишларида амалга оширилади.

Иш билан бандликнинг пассив сиёсати. Иш билан бандликнинг пассив сиёсати давлат иш билан бандлик хизмати орқали ишсизларга нафақалар тўлаш, ишсизларни касбларга қайта ўқитиш ва жамоат ишларини ташкил этиш каби фаолиятларни ўз ичига олади. Иш билан бандлик сиёсатининг бу варианти давлатнинг амалга оширадиган жорий харажатлари нуқтаи-назаридан бир мунча тежамлидир. Бироқ, иш билан бандликнинг пассив сиёсати иқтисодиётнинг юксалиши даврида меҳнат бозорининг юқори эгилувчанлиги ва ишчи кучининг касбий ҳаракатчанлиги, иқтисодиётнинг истиқболли мустақил иш излаш учун бир мунча кенг шарт-шароитлари мавжуд бўлгандагина ўзини оқлаши мумкин. Қолган ҳолатларда пассив сиёсат ишсизлик узоқ муддат давом этишини қисқартириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини иш билан бандлигини рағбатлантиришни кучайтириш омили бўлиб ҳисобланади.

Ишсизлик бўйича нафақаларнинг миқдорини ва уларни тўлаш шартларини белгилашда бозор иқтисодиётининг ривожланган

мамлакатларида икки хил ёндашиш вужудга келган. Биринчиси, ўзининг ихтиёрисиз ишдан бўшатишган ходимнинг турмуш даражасини кескин тушиб кетишига йўл қўймасликдан иборат. Бу ҳолда ишсизлик бўйича нафақалар олдинги иш ҳақларини ҳисобга олиш билан ҳисоблаб чиқилади. Иккинчи ёндашиш, ҳар хил сабаблар билан умуман ишламаётганлар ёки ишга ёлланишда жиддий қийинчиликларни бошидан кечираётганларда яшаш учун бошқа воситалар мавжудлигини текшириш билан ёки текширмасдан яшаш минимумини таъминлашдан иборатдир.

Ишсизлик бўйича ишсизларга моддий ёрдам кўрсатишда суғурталаш тизимлари асосий тизимлардан бири ҳисобланади. Улар бозор иқтисодиётига эга мамлакатларнинг мутлоқ кўпчилигида мавжуд. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли иш билан таъминлаш тўғрисидаги” Қонун билан иш ҳақининг энг кам миқдори даражасидаги ёки ишлашнинг кейинги йилларида олинган ўртача иш ҳақиға фоизли нисбатда нафақа тўлаш кўзда тутилган.

Ишсизлик бўйича нафақаларни тўлаш, моддий ёки бошқа ёрдамни кўрсатиш учун кўпгина ривожланган мамлакатларда суғурта фондлари ташкил қилинади. Ўзбекистонда бу – республика аҳолини иш билан таъминлаш Давлат жамғармасидир. Бу жамғарма асосан корхоналар ва ходимларнинг ўзлари ҳамда юридик шахсларни ташкил қилмаган тадбиркорларнинг бадаллари ҳисобига шакллантирилади.

Ишсизлик бўйича нафақанинг миқдори ё иш ҳақиға нисбатан фоизларда ёки қатъий миқдорларда белгиланади. Ўртача нафақа ўртача иш ҳақининг 50–60 %ини ташкил қилади. Нафақанинг миқдори иш қидиришда муҳим ундовчи ролни ёки бузғунчи ролни ўйнаш мумкин. Амалиёт шуни кўрсатадики, агар ходим ишсиз бўлиб қолганда ўз даромадининг фақат кичик қисмини йўқотса, у нафақалар тўлаш муддатини тугагини кутган ҳолда, иш қидиришни чўзиб юбориши мумкин.

Давлат иш билан бандлик сиёсатини анча самарали ва мақбул йўналиши – фаол иш билан бандлик сиёсати бўлиб, ишчи кучига талабни ошириш мақсадида давлат иш билан бандлик жамғармаси маблағлари ҳисобига иш жойларини яратиш, корхоналарга қўшимча иш жойларини яратиш мақсадида кредитлар бериш йўли билан иқтисодий барқарорликни таъминлашдан иборат.

Ишчи кучига талабнинг тақчиллиги шароитида меҳнат бозори ҳолатининг таҳлили шуни кўрсатадики, иш билан бандлик хизмати фуқароларни аниқ ишларга тайёрлаши зарур.

Мамлакатимизда иқтисодий ислохотларни амалга ошириш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг ҳозирги шароитида уствор вазифа сифатида иқтисодиётни ривожлантириш шароитларига мувофиқ келадиган аҳолини иш билан бандлик сиёсатининг мақсад ва вазифаларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишдир. Аҳолини иш билан бандлиги замонавий ҳаёт сифатини таъминлаш, инсон капитали ривожланишига шарт-шароитлар яратиш ва меҳнат тақсимотини нисбатан юқори даражага ўтишини таъминлаш билан боғлиқ бўлган меҳнат фаолиятининг турли кўринишларини ва йўналишларини ўз ичига олади. Аҳолини оқилона иш билан бандлигини таъминламасдан туриб ижтимоий барқарорликни таъминлаш, иқтисодий ислохотлар йўлидан янада илгарилаб бориш ва замонавий меҳнат бозорини таъминлаш мумкин эмас. Бунда миллий иқтисодиётимизнинг ўзига хос томонларини ҳисобга олган ҳолда, иш билан бандликнинг фаол йўналишларини рағбатлантириш асосида мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш муҳим аҳамиятга эга, бу эса иш билан бандлик сиёсати инқирозга қарши дастур билан, кўп укладли иқтисодиётни такрор ҳосил бўлиш жараёнини жадаллаштириш, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларни ислоҳ қилиш билан ҳамда меҳнат ресурсларини ривожлантиришнинг умумий стратегияси билан чамбарчас боғлиқ бўлиши лозимлигини ифодалайди.

Мамлакатимиз ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг ҳозирги босқичида меҳнат бозоридаги сиёсат давлат томонидан тартибга солиш усуллари ва шакллари ҳамда хўжалик юритишни янги шаклларини ривожлантириш асосида амалга оширилмоқда. Давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозоридаги давлат сиёсатини амалга оширишнинг таркибий қисми бўлиб, уни амалга оширишнинг асосий йўналишлари ва вазифаларини белгилаб беради. Давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорида ижобий ижтимоий ва иқтисодий самарага эришишга йўналтирилган. Бу бир томондан, кўп сонли ишга жойлаштирилганлар норматив бўйича иш билан бандлик Давлат жамғармасига ажратмалар ажратилиши учун шарт-шароит яратади, иккинчи томондан эса ишсизлик нафақаси олувчилар сони камаяди ва фаол йўналишлар учун шароит яратилади. Бу эса ўз навбатида, уларнинг ишга жойлашиши учун сифат кўрсаткичларини оширади.

Аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсати меҳнат бозори конъюктураси ва унинг ривожланиш истиқболларидан келиб чиққан ҳолда умумдавлат ва ҳудудий иш билан бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва реализациясини амалга оширишда намоён бўлади.

Республикамизда амалга оширилаётган ислохотлар натижасида меҳнат бозорида самарали давлат сиёсатини юритилишида хўжалик юритишнинг янги шакллари ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга. Хўжалик юритишнинг янги шакллари вужудга келиши иқтисодий диверсификациялаш ва ривожланаётган тармоқларни модернизациялаш жараёнлари билан мувофиқликда амалга оширилмоқда.

Меҳнат бозорини тартибга солиш стратегиясини ишлаб чиқиш вақтида, биринчидан, барча жараёнларнинг жамият ва иқтисодийнинг олға томон ривожланиш талаблари, ижобий ўзгаришларни рағбатлантиришга бўйсунуши, жамиятдаги ижтимоий-сиёсий барқарорликни таъминлайдиган чора-тадбирларнинг устуворлигини таъминлашга хизмат қилиши зарур.

Иккинчидан “фаол жамият”ни шакллантиришга эътибор бериш керак. Бунда иқтисодий имкониятлар яратилади ва ҳар бир фуқаронинг қонуний-демократик жамият барпо этишдаги фаоллиги рағбатлантирилади. Шунингдек меҳнат бозоридаги сиёсат жамиятдаги ҳар бир соғлом аъзонинг ўз меҳнати билан эришиладиган фаровонлик учун жавобгарлигини эътироф қилишга асосланган.

Учинчидан, “фаол жамият” ва унга мос келадиган меҳнат бозоридаги фаол сиёсат тенг имкониятлар тамойили билан бирга қўшиб олиб борилиши керак. Унинг асосий моҳияти иш жойига эга бўлиш ва уни сақлаб қолишдаги тенгсизликни барҳам топтириш ёки энг кам ҳолатга келтиришга имкон беради. Бундай тенгсизлик ногиронлик, оилавий шароитлар, малакани етишмаслиги ва ҳоказо сабабларга кўра келиб чиқиши мумкин.

Иқтисодий фанида меҳнат бозорини тартибга солиш шакллари ва усуллари кўпроқ унинг алоҳида элементларини тартибга солишни назарда тутуди, яққол тизимли тартибга солишни амалга ошириш эътиборга олинмайди.

Меҳнат бозоридаги фаол дастурлар иқтисодий ислохотларни амалга ошираётган, замонавий иқтисодий соҳалари ва тармоқларини модернизациялаш ҳамда ишчи кучининг юксак касбий, тармоқ ва минтақавий ҳаракатчанлиги зарур бўган, инсон капитали ривожланаётган шароитларда иш билан бандлик сиёсатининг энг мақбул турларидан бири ҳисобланади.

Меҳнат бозоридаги фаол дастурлар ҳам сушт турларни (жамоат ишлари дастурлари, иш ҳақиға субсидиялар ажратиш), шунингдек фаол турларни ҳам (янги иш жойларини яратиш, қабга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, ишчи кучини меҳнат ресурслари етишмайдиган минтақаларга кучиб бориши учун субсидиялар бериш ва ҳоказолар) ўз ичига олади. Меҳнат бозоридаги фаол

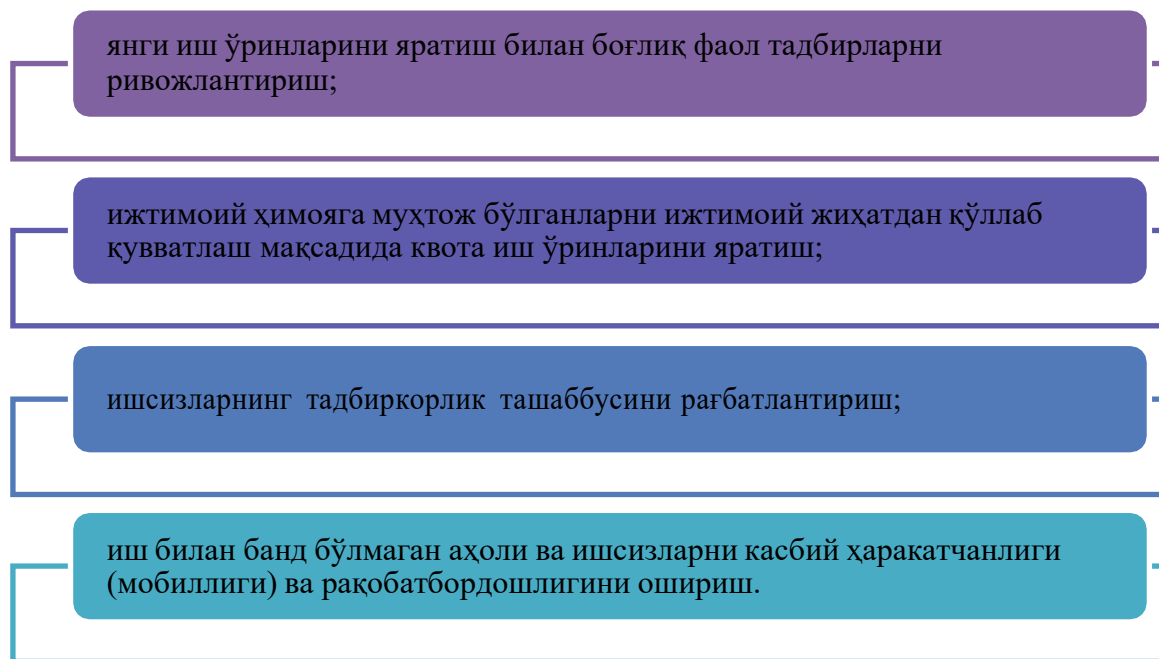
дастурнинг асосий андозаси доирасида ҳам бўш иш ўринларини сақлаб туриш учун зарур бўлган маблағлар ҳажмини пасайтирадиган, янги иш ўринларини яратишга маблағлар сарфини оширадиган тадбирлардан иборатдир. Умуман олганда фаол дастурлар бевосита ишга жойлаштиришга таъсир кўрсатадиган чора-тадбирлар сифатида қаралиши мумкин. Мазкур чора-тадбирлар давлат иш билан бандлик хизмати органларида фаолият самарадорлигини ошириш учун, шунингдек ишсизларга ишсизлик нафақаси олиш рўйхатига киритишда иш жойи излашга қўйиладиган талабларни кучайтиришни ўз ичига олади.

Шу билан бирга фаол дастурлар ишчи кучи таклифига таъсир кўрсатиш омили бўлиши мумкин. У ишга қабул қилишда кам имкониятга эга бўлганлар гуруҳларга ҳам ишчи кучи таклифини пасайтириш ёки бир гуруҳдан бошқасига ўтиб иш билан банд бўлиш имкониятини қайта тақсимлашга имкон туғдиради, бунда мазкур гуруҳларнинг ишчи кучини таклиф қилиш тўғрисида қарор қабул қилишга таъсир кўрсатади.

Шундай экан, давлат иш билан бандлик хизматининг Дастури меҳнат бозорида фаол иш билан бандлик сиёсати доираларини қамраб олиши зарур. Худудий даражада бу худудий иш билан бандлик Дастури сифатида ифодаланади.

Иш билан бандликнинг фаол сиёсати ҳаммадан аввал янги иш жойларини яратиш ва амалда мавжудларини сақлаб қолиш, корхоналар фаолиятини жадаллаштириш, кичик бизнес, ўзини ўзи иш билан банд қилишни ривожлантириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини касбий ўқитиш бўйича ишларни фаоллаштиришда намоён бўлади.

Меҳнат бозорида самарали иш билан бандлик сиёсатини юритиш учун фаол дастурларнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат бўлиши керак:



2-расм. Меҳнат бозорида самарали иш билан бандлик сиёсатини юритиш учун фаол дастурлари

Масалан, Японияда кичик бизнесда иш билан банд бўлганларнинг сони ишлаб чиқариш соҳасида иш билан банд бўлганларнинг умумий сонига 58 %ни ташкил қилади. Агар ўрта бизнес ҳам ҳисобга олинса, бу рақам 80,6 %гача кўпаяди.

Кичик бизнеснинг ҳар хил даражалардаги бюджетлардаги улушининг жаҳон кўрсаткичи 50–60 %. Кичик бизнеснинг савдо корхоналарига Япония экспортининг 50%и, импортнинг эса 40 %и тўғри келади.

Демак, ўз ичига хизматлар соҳасини олувчи кичик бизнесда, аҳоли иш билан бандлигини кўпайтиришнинг жуда катта салоҳияти мавжуд. Агар бошқа мамлакатлар тажрибасига мурожаат қилинса, унда Швецияда ўз бизнесини ташкил қилишни истовчи ишсизлар молиявий ёрдам олишлари мумкин. Субсидиялар 20 ёшгача ва ундан каттароқ бўлган ишсизлар сифатида рўйхатдан ўтган ва ишни топиш имкониятига эга бўлмаган кишиларга тўланади.

Буюк Британияда, шахсий ишини бошлашни истовчи ва ёрдам учун мурожаат қилганлар, 13 ҳафта давомида ишсиз бўлишлари ва бизнесга киритиш учун 1000 фунт стерлингдан кам бўлмаган суммага эга эканлиги ҳақида ҳужжатларга эга бўлишлари керак. Ушбу дастурнинг иштирокчилари бир йил давомида ҳафтасига 40 фунт стерлинг оладилар.

Иш билан бандликнинг фаол сиёсати чораларига ишсизларни ёллашда тадбиркорларга субсидиялар берилиши ҳам киради. Нидерландияда олти ой

давомида ишга эга бўлмаган ишсизларни ишга қабул қилган тадбиркорлар икки йил давомида ушбу шахслар учун ижтимоий суғурта фондларига солиқ тўлашдан озод қилинадилар ва уларга ишсизларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлаш мақсадларига пул ажратиш кафолатланади.

Буюк Британия, Италия, Швецияда давлат идоралари тўлиқ ўрта маълумотга эга бўлмаган 16–18 ёшли ёшларни ишга жойлаштирган ҳолларда корхоналар харажатларининг 80 %игачасини қоплайди. Баъзи бир мамлакатларда ишсизларни ишга ёллаган корхоналар солиқларнинг табақалаштирилган сиёсати билан рағбатлантирилади.

Мустақил иш билан бандликни ўсиши учун зарур шароитлар кўпроқ даражада эркин бозор иқтисодиётини самарали ўсиши шароитларига мос келади. Амалда мустақил иш билан бандликни мавжуд бўлишининг ўзи хусусий секторга боғлиқ, шунинг учун хусусий секторни ўсишига кўмаклашувчи сиёсий ва иқтисодий шароитлар, мустақил иш билан бандликни ривожланишига ҳам ёрдам беради.

Барқарор иқтисодий-ҳуқуқий муҳит хусусий сектор фаолияти ва мустақил иш билан бандликни ўсишининг асосий шarti ҳисобланади. Ҳар қандай кўламдаги инвесторлар, йирик корпорациялардан тортиб тадбиркорлар мустақил фаолият йўлига кираётган яқка шахсларга, улар ўзларининг инвестицион режаларини режалаштиришлари ва амалга оширишлари учун иқтисодий тизимнинг оқилона барқарорлигининг кафолати керак. Иқтисодий тизимнинг барқарорлиги ҳаммадан аввал, қоидага кўра хусусий иқтисодий фаолият йўлига киришни тартибга солувчилар; мулкчилик ҳуқуқлари; хусусий иқтисодий фаолият билан шуғулланишдан олинadиган даромадлар тизими; солиққа тортиш тизими; шартномалар шартларига риоя қилиш каби омиллар билан белгиланади. Барқарорликнинг бошқа муҳим омили – барқарор макроиқтисодий муҳитни сақлаб қолишдир. Молиявий ва кредит-пул сиёсати иқтисодий ўсишни ҳамда ресурсларни давлат ва хусусий секторлар ўртасида самарали тақсимланишини таъминлаши керак. Давлат хусусий секторга киритилиши мумкин бўлган маблағларни сиқиб чиқарилишига йўл қўймаслиги керак.

ХМТнинг таснифига кўра, мустақил иш билан банд бўлганларга тадбиркорлар, ишлаб чиқариш кооперативларининг аъзолари, ёллаш бўйича ишламаётган шахслар, оилавий корхоналарнинг ҳақ олмайдиган меҳнаткашлари киради. Кўпгина мамлакатларда мустақил иш билан банд бўлганларнинг 60дан 80 %гачаси хизмат кўрсатиш соҳасида жамланганлар. Бу ҳаммадан аввал, савдо, умумий овқатланиш ва меҳмонхона хизматини

кўрсатиш соҳаси (30–60%) қолган қисми коммунал, ижтимоий ва шахсий хизматлар ва транспортга тўғри келади. Кейинги йилларда молия, маслаҳат бериш, ахборот каби хизмат турлари фаол юқорида айтиб ўтилган иш билан бандликнинг эгилувчан шаклларида кенг фойдаланишга имкон беради.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириши ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириши чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2017 йил 24 майдаги ПФ-5052-сонли Фармони// <http://www.lex.uz>.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини аниқлаш, шу жумладан, уй хўжалиқларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар ўтказиши, шунингдек, меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириши балансини шакллантириши методикасини такомиллаштириши тўғрисида”ги 1011-сонли Қарори, 2017 йил 22 декабр.

3. Абдураҳмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: «ФАН», 2019. – 592 б.

4. Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириши самарадорлигини ошириши. Монография. – Т.: “Фан ва технология”, 2017.й

5. Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириши самарадорлигини ошириши. Автореф. и.ф.д.. – Т.: АН РУз ТДИУ. 2018. – 272 б.

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА УЗБЕКИСТАНА В ПЕРИОД ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Г.М.Порсаев,

*Самаркандский государственный
университет имени*

Шарофа Рашидова, доцент

Ф.Хасанов

магистрант

***Аннотация.** Основой цифровой трансформации банковской сферы является продуманная цифровая стратегия, разработка и реализация которой во многом зависит от национальной специфики банковского сектора. В статье рассмотрена динамика развития банковского сектора Республики Узбекистан в период цифровой трансформации.*

***Annotasiya.** Bank sektorini raqamli transformatsiya qilishning asosini ishlab chiqish va amalga oshirish ko'p jihatdan bank sektorining milliy xususiyatlariga bog'liq bo'lgan puxta o'ylangan raqamli strategiya tashkil etadi. Maqolada raqamli transformatsiya davrida O'zbekiston Respublikasi bank sektorining rivojlanish dinamikasi ko'rib chiqiladi.*

***Annotation.** The basis for the digital transformation of the banking sector is a well-thought-out digital strategy, the development and implementation of which largely depends on the national specifics of the banking sector. The article considers the dynamics of the development of the banking sector of the Republic of Uzbekistan during the period of digital transformation.*

***Ключевые слова.** Цифровая трансформация, цифровая стратегия, банковский сектор.*

***Kalit so'zlar.** Raqamli transformatsiya, raqamli strategiya, bank sektori.*

***Keywords.** Digital transformation, digital strategy, banking sector.*

Введение. С приобретением независимости Республики Узбекистан государства предприняло важные шаги по трансформации своего банковского сектора. Для этого в 1990 –е годы XX века были приняты важные законы, регулирующие банковскую деятельность [1,2,3]. В 2020 году был принят Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020 — 2025 годы» [5], который стал важным поворотным моментом для банковского сектора Республики Узбекистан. Указ наметил стратегический курс реформирования банковской сферы до 2025 года и имеет огромное значение для либерализации банковского дела в Узбекистане.

Методология исследования. Методологической основой исследования являются анализ и синтез, сравнение и обобщение, с учётом опыта работы авторов исследования в банковском секторе проведен сравнительный анализ и даны авторские оценки процесса цифровизации в банковском секторе.

Основная часть. В последние годы банки Республики Узбекистан активно трансформируют свой бизнес в сторону упрощения обслуживания клиентов, делая акцент на дистанционные каналы обслуживания, такие как банк-клиент или мобильные приложения. Можно наблюдать, как эта активность проявляется у банков в разной степени. Позитивные тенденции в банковском секторе Узбекистана наметились еще в 2016 году.

Банковская система Республики Узбекистан характеризуется высокой концентрацией: 84% всех активов банков по-прежнему принадлежат банкам с госдолей, а 64% принадлежат 5 государственным банкам (Национальный банк, Асака банк, Промстрой банк, Ипотека банк и Агробанк). Доля депозитов банков с государственной долей по отношению к кредитам составляет 32,9%. Для сравнения, в частных банках этот показатель составляет около 96%.

Депозиты физических лиц составляют всего 24% от общего объема депозитов в банковской системе, это составляет около 5% ВВП. Одной из важнейших задач сегодня является привлечение сбережений населения в банковскую и финансовую систему.

В таблице 1. приведены показатели банковской системы Узбекистана по активам и кредитам по состоянию на 01.02.2022 и 01.02.2023 [7].

Анализ динамики банков с государственной долей и частных акционерных коммерческих банков (ЧАКБ) по таким показателям как активы, кредиты и депозиты позволяет сделать следующие выводы.

По банкам с государственной долей прирост активов к 01.02.2023 году по сравнению с 01.02.2022 годом имел положительную тенденцию (Диаграмма 1.). Из 11 банков с государственной долей к указанному периоду только Royntaxt банк пришел с отрицательным показателем. Доля его активов к 01.02.2023 году по сравнению с 01.02.2022 сократилась на 165 млрд. сумов, что составляет - 42%. В процентном соотношении наиболее большой прирост активов показал Agrobank – 38,9%.

Таблица 1.

Показатели банков Узбекистана по активам и кредитам

| № | Наименование банка | Aktiv | | | | Kredit | | | |
|-------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------|--------------------|
| | | 01.02. 2022 | 01.02. 2023 | Farq | Прирост (%) | 01.02. 2022 | 01.02. 2023 | Farq | Прирост (%) |
| Банки с госдолей | | | | | | | | | |
| 1 | Milliy bank | 88204 | 118192 | 29988 | 34 | 73037 | 87370 | 14333 | 19,6 |
| 2 | Sanoat qurilish bank | 55523 | 66162 | 10639 | 19,16 | 42823 | 48959 | 6136 | 14,3 |
| 3 | Agrobank | 39412 | 54742 | 15330 | 38,9 | 32220 | 44733 | 12513 | 38,8 |
| 4 | Asakabank | 48743 | 50078 | 1335 | 2,7 | 37023 | 36662 | -361 | -1,0 |
| 5 | Ipotekabank | 38418 | 45590 | 7172 | 18,67 | 28698 | 32516 | 3818 | 13,3 |
| 6 | Xalq bank | 26934 | 32728 | 5794 | 21,51 | 19303 | 21613 | 2310 | 12,0 |
| 7 | QQ bank | 20601 | 24636 | 4035 | 19,59 | 17630 | 20374 | 2744 | 15,6 |
| 8 | Mikrokredit bank | 13356 | 17601 | 4245 | 31,78 | 10844 | 13208 | 2364 | 21,8 |
| 9 | Aloqa bank | 12472 | 16420 | 3948 | 31,65 | 7731 | 9153 | 1422 | 18,4 |
| 10 | Turon bank | 10778 | 12654 | 1876 | 17,41 | 8104 | 9454 | 1350 | 16,7 |
| 11 | Poytaxt bank | 386 | 221 | -165 | -42,75 | 77 | 72 | -5 | -6,5 |
| ЧАКБ | | 01.02. 2022 | 01.02. 2023 | Farq | Прирост (%) | 01.02. 2022 | 01.02. 2023 | Farq | Прирост (%) |
| 12 | Kapital bank | 14510 | 23196 | 8686 | 59,86 | 8250 | 16185 | 7935 | 96,2 |
| 13 | Hamkorbank | 12351 | 16951 | 4600 | 37,24 | 9409 | 11396 | 1987 | 21,1 |
| 14 | Ipak yuli bank | 9023 | 12986 | 3963 | 43,92 | 6406 | 8263 | 1857 | 29,0 |
| 15 | OFB | 5546 | 11372 | 5826 | 105 | 3661 | 5387 | 1726 | 47,1 |
| 16 | Trast bank | 6664 | 8250 | 1586 | 23,8 | 2698 | 3524 | 826 | 30,6 |
| 17 | Invest bank | 5646 | 7469 | 1823 | 32,29 | 3731 | 4988 | 1257 | 33,7 |
| 18 | Aziya Alyans bank | 3209 | 6272 | 3063 | 95,45 | 1892 | 2212 | 320 | 16,9 |
| 19 | Tenge bank | 3143 | 4154 | 1011 | 132,2 | 1714 | 2288 | 574 | 33,5 |
| 20 | Davr bank | 2609 | 4020 | 1411 | 154,1 | 2178 | 3229 | 1051 | 48,3 |
| 21 | Anor bank | 1517 | 3602 | 2085 | 237,4 | 654 | 2201 | 1547 | 236,5 |
| 22 | TBC bank | 1095 | 2129 | 1034 | 194,4 | 390 | 1618 | 1228 | 314,9 |

Источник: [7]

Неплохие показатели показали следующие банки, прирост активов которых по сравнению с предыдущим годом составил: Milliy bank – 34%, Mikrokredit bank – 31,8% и Aloqa bank – 31,6% (Диаграмма 2.).

По сравнению с банками с государственной долей наилучшие показатели по приросту активов оказались у частных акционерных коммерческих банков (ЧАКБ). Анализ 11 ЧАКБ, среди которых два – цифровых (Anor bank и TBC bank), позволил сделать следующие выводы.

Диаграмма 1.

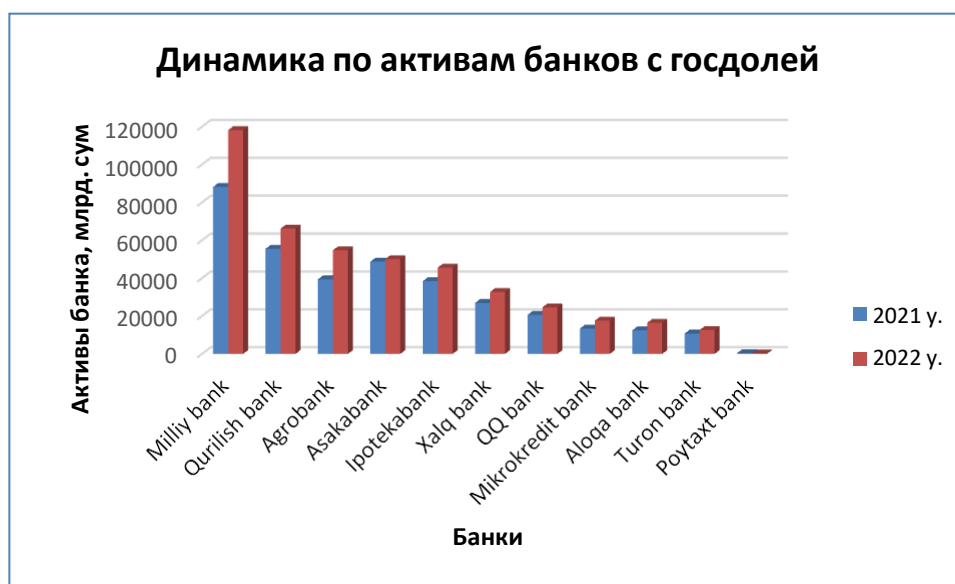
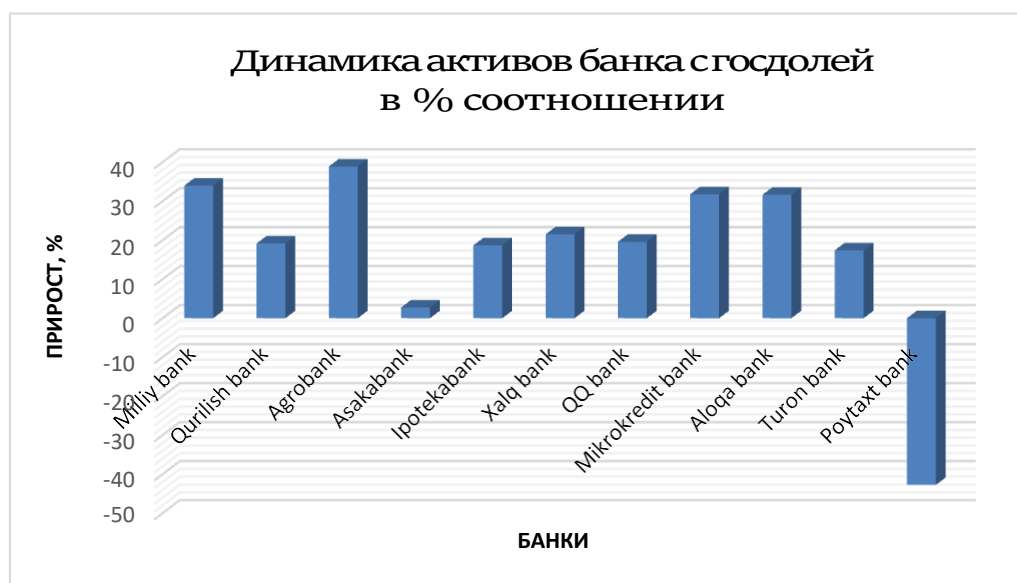


Диаграмма 2.



Средний прирост активов по 11 ЧАКБ составил в среднем – 101,4%, в то время, как средний показатель прироста активов банков с государственной долей составил всего – 17,5%. Наибольшие приросты показали следующие банки:

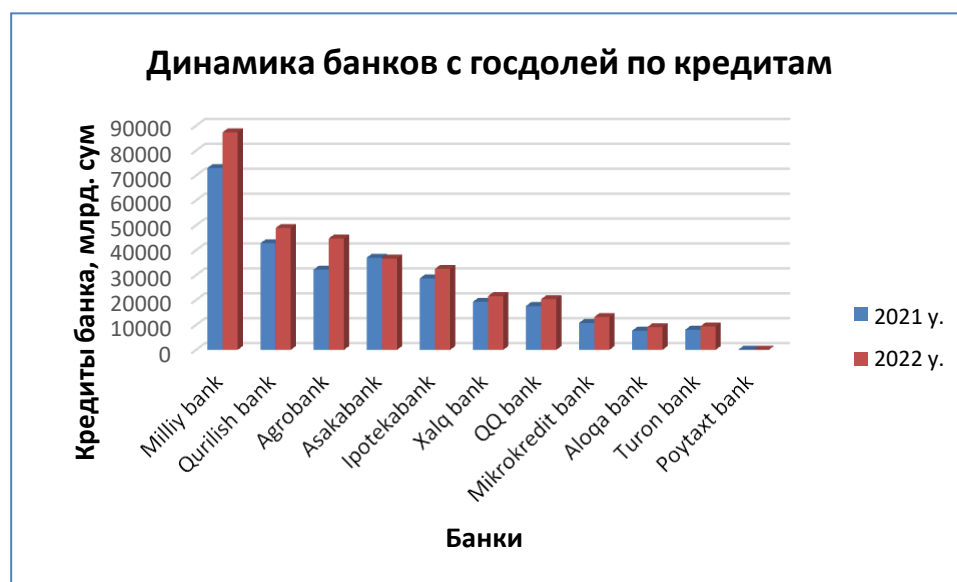
| № | Наименование банка | Прирост депозитов (млрд. сум) | Прирост активов (%) |
|---|--------------------|-------------------------------|---------------------|
| | | | |

| | | | |
|----|-------------------|------|-------|
| 1. | Anor bank | 2085 | 237,4 |
| 2. | TBC bank | 1034 | 194,4 |
| 3. | Davr bank | 1411 | 154,1 |
| 4. | Tenge bank | 1011 | 132,2 |
| 5. | OFB | 5826 | 105 |
| 6. | Aziya Alyans bank | 3063 | 95,4 |

Как видно из таблицы наибольший прирост активов произошёл у цифровых банков - Anor bank и TBC bank. Прирост активов, составивших больше 100% произошёл у Davr bank, Tenge bank и OFB. Наихудшие показатели прироста активов среди ЧАКБ оказались у Invest Finans bank - 32,3% и Trast bank – 23,8%.

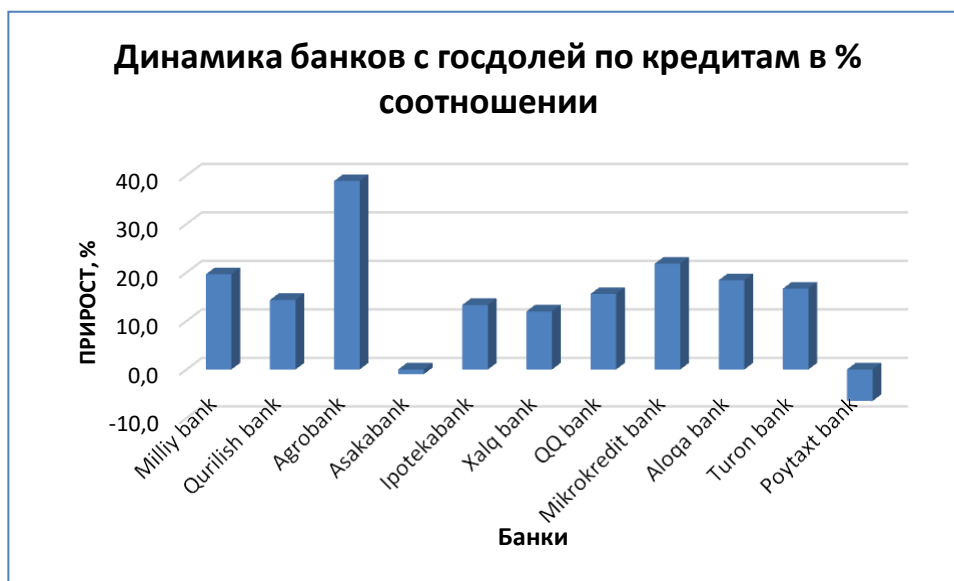
Далее рассмотрим динамику банков по кредитам. Динамика показателей банков с государственной долей по кредитам представлена на следующей диаграмме:

Диаграмма 3.



Средний показатель по кредитам среди банков с государственной долей составил – 14,8%. Наибольший прирост кредитов показал Agro bank – 38,8%, отрицательный прирост показали Poytaxt bank – (-6,5%) и Asaka bank – (-1%). Прирост остальных банков с государственными долями по кредитам не превысил 22% (Диаграмма 4.):

Диаграмма 4.



Как и в случае с активами, показатели по кредитам среди ЧАКБ оказались лучше, чем у банков с государственными долями (Диаграмма 5.):

Диаграмма 5.



Средний показатель прироста кредитов среди ЧАКБ составил 82,5%. Наилучшие показатели показали цифровые банки TBC bank – 315% и Anor bank – 236,6% и Kapital bank – 96,2%. Наименьший положительный прирост кредитов оказался у банков Aziya Alyans banka – 17% и Ipak Yuli bank – 29%.

Показатели остальных ЧАКБ хоть и показали положительный прирост кредитов, однако не превысили 50% (Диаграмма 6.):

Диаграмма 6.



Анализ банков Узбекистана по депозиту приведённых в таблице 2. позволил сделать следующие выводы.

Таблица 2.

Показатели банков Узбекистана по депозиту

| № | Наименование банка | Депозит | | | |
|-------------------------|----------------------|-------------|-------------|-------|-------------|
| | | 01.02. 2022 | 01.02. 2023 | Farq | Прирост (%) |
| Банки с госдолей | | | | | |
| 1 | Milliy bank | 22438 | 37624 | 15186 | 67,68 |
| 2 | Sanoat qurilish bank | 12290 | 14660 | 2370 | 19,28 |
| 3 | Agrobank | 11401 | 12578 | 1177 | 10,32 |
| 4 | Asakabank | 9583 | 13714 | 4131 | 43,11 |
| 5 | Ipotekabank | 11004 | 15821 | 4817 | 43,77 |
| 6 | Xalq bank | 11466 | 14157 | 2691 | 23,47 |
| 7 | QQ bank | 6388 | 8559 | 2171 | 33,99 |
| 8 | Mikrokredit bank | 3215 | 5489 | 2274 | 70,73 |
| 9 | Aloqa bank | 6436 | 7818 | 1382 | 21,47 |
| 10 | Turon bank | 2579 | 3262 | 683 | 26,48 |
| 11 | Poytaxt bank | 246 | 72 | -174 | -70,73 |

| ЧАКБ | | 01.02. 2022 | 01.02. 2023 | Faq | Прирост (%) |
|------|----------------------|----------------|----------------|-------|----------------|
| 12 | Kapital bank | 12175 | 24116 | 11941 | 98,08 |
| 13 | Hamkorbank | 4348 | 6755 | 2407 | 55,36 |
| 14 | Ipak yuli bank | 3914 | 6412 | 2498 | 63,82 |
| 15 | OFB | 3117 | 7021 | 3904 | 125,2 |
| 16 | Trast bank | 5225 | 6257 | 1032 | 19,75 |
| 17 | Invest bank | 4071 | 5801 | 1730 | 42,5 |
| 18 | Aziya Alyans bank | 2294 | 5037 | 2743 | 119,6 |
| 19 | Tenge bank | 487 | 1407 | 920 | 288,9 |
| 20 | Davr bank | 988 | 1809 | 821 | 183,1 |
| 21 | Anor bank | 1085 | 3064 | 1979 | 282,4 |
| 22 | TBC bank | 791 | 1466 | 675 | 185,3 |

Источник: [11]

Из 11 банков с государственной долей 10 банков показали положительный рост депозитов за период с 1.02.2022 г. по 01.02.2023 г. (Таблица 2.). Наибольший прирост показали Mikro kredit bank, объём депозитов которого увеличился на 2274 млрд. сум, что составляет 70,7% и Milliy bank, объём депозитов которого увеличился на 15186 млрд. сум, что составило 67,8%. Средний прирост среди банков с государственной долей за период с 1.02.2022 г. по 01.02.2023 г. составил - 26,3%. Отрицательных прирост объёма депозитов оказалось у Poytaxt banka, за период с 1.02.2022 г. по 01.02.2023 г. Он уменьшился на 174 млрд. сумов, что составляет 70,7% (Диаграмма 8.).

Диаграмма 7.



Среди 11 ЧАКБ анализ выявил следующие результаты. Как и в случае с активами и кредитами, по приросту депозитов у ЧАКБ, по сравнению с банками с государственной долей оказались лучшие показатели. Все 11 ЧАКБ за период с 1.02.2022 г. по 01.02.2023 г. показали положительный прирост (Таблица 2., Диаграмма 8.). Наилучшие показатели показали следующие банки:

| № | Наименование банка | Прирост депозитов (млрд. сум) | Прирост депозитов (%) |
|----|--------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 1. | Tenge bank | 920 | 289 |
| 2. | Anor bank | 1979 | 282,4 |
| 3. | TBC bank | 675 | 185,3 |
| 4. | Davr bank | 821 | 183,1 |
| 5. | OFB | 3904 | 125,2 |
| 6. | Aziya Alyans bank | 2743 | 119,6 |

Наименьший показатель прироста депозитов оказался у Trast bank – 1032 млрд. сум (19,5%).

Средний показатель прироста по депозитам у ЧАКБ составил – 133,1%.

Диаграмма 8.



Лучшие показатели прироста показателей актива, кредита и депозита у ЧАКБ перед банками с государственными долями, говорит о том, что ЧАКБ являются более динамичными, мобильными, более готовыми и

приспособленными к быстрым изменениям в период цифровой трансформации экономики.

В заключение следует отметить, что цифровая трансформация банковского сектора должна быть основана на цифровой стратегии, учитывающая особенности конкретного банка. Необходима дальнейшая правовая поддержка и налоговые преференции для ЧАКБ и цифровых банков для реализации стратегии цифрового реформирования. Это, на наш взгляд позволит повысить как эффективность деятельности банковского сектора, так и рост национальной экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Республики Узбекистан «О банках и банковской деятельности». г. Ташкент, 15 февраля 1991 г., № 205-ХII.
2. Закон Республики Узбекистан «О Центральном банке Республики Узбекистан». г. Ташкент, от 21 декабря 1995 года № 154-I.
3. Закон Республики Узбекистан «О банках и банковской деятельности». г. Ташкент, от 25.04.1996 г. № 216-I.
4. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по стимулированию создания частных коммерческих банков» от 24.04.1997 г. № УП-1749.
5. Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии реформирования банковской системы Республики Узбекистан на 2020 — 2025 годы» от 12.05.2020 г. № УП-5992.
6. Porsayev G.M., Khasanov F. Digital Bank and Current State of Digital Transformation of Banks of the Republic Of Uzbekistan. *International Journal of Formal Education (IJFE)*. Volume: 01, p. 137-147. Issue: 06 | 2022 ISSN: 2720-6874.
7. Порсаев Г.М., Ф.Хасанов трансформация банков в условия перехода на цифровую экономику. Рақамли иқтисодиётни ривожлантириши шароитида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш муаммолари ва истиқболлари. – Самарқанд: СамДУ нашриёти, 2021 й. – 556 б. С.85-87.
8. <https://cbu.uz/ru/statistics/bankstats/262111/>

ХУДУДЛАРДА ЁШЛАР ИШ БИЛАН БАНДЛИКНИ ТАМИНЛАШ ЮЛЛАРИ

Джуракулов Шохрух Давронович

Шароф Рашидов номидаги СамДУ

Инсон ресурсларини бошқариш факултети декани

Хайруллаев Шахрам Юнус ўғли

Шароф Рашидов номидаги СамДУ

Инсон ресурсларини бошқариш факултети магистранти

Аннотация. Ушбу мақолада ёшлар иш билан бандлигини таъминлаш ҳудудлар кесимида таҳлил қилинган. Иш билан бандликни таъминланиши ва ишсизликни бартараф этиш ҳолатлари ҳамда имкониятлари кўрсатиб берилган. Ёшлар иш билан бандлигини таъминлашда янги иш ўринлари, уни давлат ва нодавлат ташкилотлар томонидан қўллаб қувватлаш йўллари таклиф этилган.

Калит сўзлар. Бандлик, ишсизлик меъёри, эркин бозор, даромад, классик назария, инфляция.

Аннотация. В этой статье представлен анализ регионов, обеспечивающих занятость молодежи. Указаны обстоятельства и возможности трудоустройства и ликвидации безработицы. Предложены новые меры по обеспечению занятости молодежи, пути ее поддержки государственными и негосударственными организациями.

Ключевые слова. Занятость, уровень безработицы, свободный рынок, доход, классическая теория, инфляция.

Annotation. This article presents an analysis of the regions that provide youth employment. The circumstances and possibilities of employment and elimination of unemployment are indicated. New measures have been proposed to ensure youth employment, ways to support it by state and non-state organizations.

Key words. Employment, unemployment rate, free market, income, classical theory, inflation

КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида ишга жойлаштириш, ёшлар бандлиги – бу давлат аҳамиятига молик масала, чунки айнан ёшлар мамлакат кадрлар салоҳиятини ташкил қилади. Ёшлар бандлигини таъминлаш давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг долзарб ва узоқ муддатли вазифаси ҳисобланади. Бугунги кунда инсон салоҳиятининг рақобатбардошлигини ошириш кўп жиҳатдан ёшлар меҳнатидан фойдаланиш соҳасидаги миллий стратегияга боғлиқдир. Меҳнат бозоридаги ёшлар аҳволини баҳолаш зарурати ёшлар – бу мамлакат келажаги эканлиги ва бутун жамиятнинг

истикболдаги ривожланиши улар фаолиятининг бошланғич шароитларига боғлиқлиги билан белгиланади. Бугунги ёшлар кўп жихатдан жамиятдаги сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий жараёнларга таъсир кўрсатади. Шу билан бир қаторда, ёшлар ишга жойлашишда катта қийинчиликларга учраётган ижтимоий ночор тоифалардан бири ҳисобланади.

ТАДКИКОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ

Худудларда ёшлар бандлигини таминлаш ва ишсизликни камайтириш буйича мамлакатимиз ва хорижий олимларнинг илмий тадқиқотларини урганиш киесий солиштириш, статистик малумотларни урганиш ва иқтисодий жихатдан таккослаш ҳамда тахлил қилиш, мантикий фикрлаш, илмий, абстракция, малумотни гурухлаш, анализ ва синтез, индукция ва дедукция усулларидан кенг фойдаланилган

Мавзуга оид адабиётлар тахлили

Аҳоли иш билан бандлиги ва ишсизлик тўғрисидаги фан вакиллари сотсиологлар демаграфлар, психологлар ҳамда иқтисодчилар ўрганишади.

А.Пигу фикрича, «ихтиёрий ишсизлик назарияси» тарафдори бўлганлиги сабабли, у ишчиларнинг ўзлари ихтиёрий равишда ўзларини ишсизликка маҳкум этадилар, бозордаги талаб ва таклиф натижасида вужудга келадиган «нормал» иш ҳақи учун ишлашга рози бўлмайдилар, деган хулосага келади.

Ишсизликнинг табиий меъёри” тўғрисидаги назариянинг камчилиги меҳнат бозорида мукамал рақобат бўлиши, иш ҳақининг ўсиши билан бозорда нархларнинг кўтарилишини ҳисобга олмасдан “ишсизликни табиий” даражасини белгилаш мумкин, бу орқали меҳнат бозорида мувозанатли вазият бўлиши шарт эмас, эканлигини таъкидлайди. Янги классиклар илмий мактаби тарафдорлари ишсизликни иложсизликдан сабабли эканлигини ва камбағалликка қарши кураш дастурларини тан олмайдилар. Уларнинг фикрича, ишсизлик кўпинча кўнгилли тусда бўлади ва ишни «еркин танлаш» натижасида юзага келади: ишдан бўшатишган кишилар касблари ва яшаш жойларини алмаштиришни хоҳламайдилар, камайтирилган иш ҳақига розилик бермайдилар. Баъзида ушбу йўналиш намояндалари энг кам иш ҳақи даражасини пасайтириш ва ишсизлик юзасидан бериладиган пенсияларни қисқартириш тарафдори бўлиб чиқадилар, чунки шу йўл орқали аҳолининг иш билан бандлиги ошади, деб ҳисоблайдилар.

Муаллиф ёзади: “ҳозирги вақтда ғарбдаги иқтисодчиларнинг кўпчилиги биз неоклассик синтез деб атаётган нарсаларга эришишга интиломқдалар, яъни улар самарали кредит-пул ва хазина сиёсати йўли билан

Смит ва Маршаллнинг классик макроиктисодиёт даромад даражасини аниқлашни замонавий макроиктисодиёт билан бирлаштиришга, ҳар икки ёндашувдаги барча соғлом нарсаларни бирга қўшиб олиб боришга уринмоқдалар”.

Неоклассик синтезнинг бошқа намояндалари, ҳозирда машҳур бўлиб кетган «Економикс» дарслигининг муаллифлари, Кемпбелл Р. Макконелл ва Стенли Л Брю классик ва неоконсерватив (асосан, монетаристик) назарияни ҳамда Кейнс назариясини у ёки бу масала бўйича қиёслаган ҳолда батафсил ва аниқ баён қилиб берадилар. Яъни “иктисодчиларнинг кўпчилиги кейнсчиликка ҳам, монетаризмга ҳам хос бўлган ишонарликни эътироф қилишга тайёрлигини билдирадилар. Ҳар икки назария фойдали схемалардан иборат булиб, макроиктисодиётни таҳлил қилиш имконини беради”. i Уларнинг фикрича, кейнсчилар, монетаристлар тортишувлари йўналишлардаги иқтисодчи олимларни иқтисодий назариясини фундаментал жиҳатларини таҳлил қилишга олиб келди.

Кейнс назариясининг қоидалари АҚШда 1946 йилда қабул қилинган «Аҳолининг иш билан бандлиги Қонуни»да, иш билан тўлиқ бандлик ва балансли ривожланиш тўғрисидаги 1978 йилги Қонун (Хемфри-Хоукинс қонуни)да ўз ифодасини топди. Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги 1946 йилдаги Қонунда, хусусан, бундай дейилган: «Конгресс федерал ҳукуматнинг доимий сиёсати ва масъулияти барча амалий воситалардан... барча лаёқатли, ишлашни хоҳлайдиган ва иш қидираётган барча кишиларга ишга жойлашиш учун тегишли имкон берадиган шарт-шароитларни яратиш ва қўллаб-қувватлаш мақсадида фойдаланишдан иборат, деб эълон қилади...»

ТАҲЛИЛ ВА ТАВСИЯЛАР

Ўзбекистон аҳолисининг аксарият қисми ёшлардан иборат. Кўпроқ сифатли иш ўринларини яратиш лозим, айниқса, аёллар ва ёшлар учун. Бу мамлакатга аҳоли сонининг ўсишига тайёр бўлиши ва ўзининг улкан мақсадларига – камбағалликни икки баравар камайтириш, шунингдек, 2030-йилга бориб даромадлари ўртачадан юқори бўлган давлатлар қаторига кириш – эришиши учун имконият беради. Бундан ташқари, Ўзбекистон ёшларига иш қидиришда рақобатбардош бўлишлари учун замонавий бозор иқтисодиётида талаб қилинадиган билим ва кўникмалар, меҳнат бозоридаги муносабатларни тартибга солиш бўйича самарали тизимлардан фойдаланиш имконияти ҳамда ўз-ўзини иш билан таъминлаш учун қулай ишбилармонлик муҳити зарур.

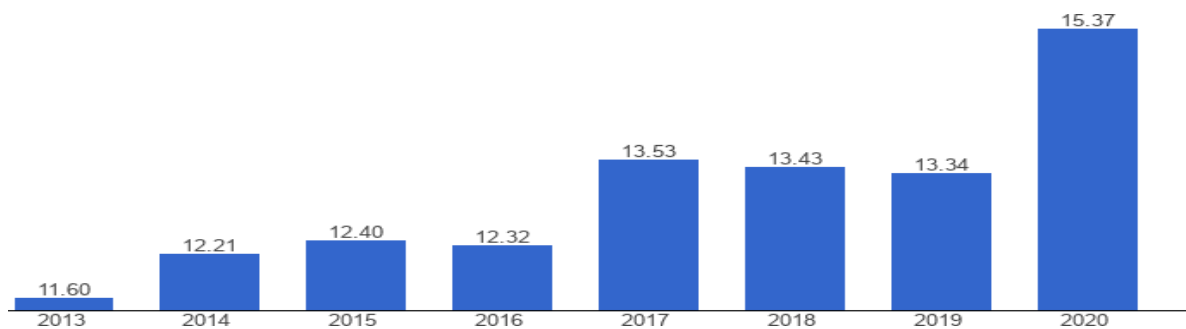
Маълумки, ёшларнинг иқтисодиётдаги иштироки даражасини ошириш дунёнинг кўплаб мамлакатлари учун устувор вазифа саналади. Меҳнат

бозорига кириб келаётган 16 ёшдан 30 ёшгача бўлган ёшлар узок муддатли меҳнат кўникмаларин

и шакллантирадилар, биринчи доимий меҳнат фаолиятига жойлашадилар. Бу ёш тоифасида Ўзбекистонда бандлик даражаси 30,9 фоизни ташкил этади. Аини пайтда бу кўрсаткич Россия Федератсиясида 27 фоиз, европа Иттифоқи худудида эса 32 фоизга тўғри келади.

Мамлакатимизда ишлаб чиқилган бандлик миллий стратегияси доирасида 2030 йилга бориб ёшларни касб-хунарга ўқитишни ҳар йили 200 минг кишига этказишни режалаштирилмоқда. Яратилаётган иш ўринлари эса 300 мингдан ортиқ ёшларни иш билан таъминлашга хизмат қилади.

Авалло, ёшларнинг бандлигини таъминлаш, уларни доимий иш жойига эга бўлишига кўмаклашиш, натижада оилаларга барқарор даромад манбаи яратишдир. Мамлакатда олиб борилаётган ислохотларга қарамай, жойларда ёшларнинг бандлигини таъминлаш борасида жиддий муаммолар мавжуд. Сабаби ёшлар ўртасидаги муаммоларнинг илдизи аксар ҳолларда ишсизликка бориб тақалади.



1 -расм. Ўзбекистонда 1991-2020 йилларда ёшлар ишсизлиги ҳолати

Ўзбекистон бўйича Халқаро валюта жамғармаси маълумотлари асосида 1991-2020 йиллар ёшлар ишсизлиги таҳлил қилинганда, ўша даврдаги ўртача кўрсаткич 14,96 фоизни ташкил этган бўлса, 1991 йилда минимал кўрсаткич 3,93 фоизни, 1999 йилда эса максимал кўрсаткич 26,93 фоизни ташкил этган. 2020 йилдаги охириги кўрсаткич 15,37 фоизни ташкил этади. . Таққослаш учун, 2020-йилда 181 та давлат бўйича дунё бўйича ўртача кўрсаткич 18,98 фоизни ташкил этади (1-расм).

Шу билан бирга, аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтириш бўйича “2021 йилда янги иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича давлат дастури қабул қилинган.[6] Мазкур дастурга мувофиқ равишда:

а) 2021 йилда 457 127 та доимий янги иш ўринларини ташкил этиш;

б) 2021 йилда меҳнат органлари томонидан 513 575 нафар фуқаро бандлигига кўмаклашиш ва иш берувчиларни рағбатлантириш асосида иш билан бандлигини таъминлаш белгилаб қўйилган.

Шунингдек, мазкур дастурда бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан 2021 йилда аҳоли бандлигига кўмаклашиш учун қуйидаги миқдорларда субсидия, нафақалар ва микрокредитлар ажратиш белгиланган. Унга кўра қуйидаги маблағлар ажратилган:

субсидиялар ажратиш учун — 92,3 млрд сўм;

ишсизлик нафақалари тўлаб бериш учун — 65,1 млрд сўм;

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш харажатларини қоплаш учун — 40,6 млрд сўм;

янги иш ўринлари ташкил этишни назарда тутувчи кичик лойиҳаларни амалга ошириш учун тижорат банкларига ажратилган ресурслар учун — 125 млрд сўм .

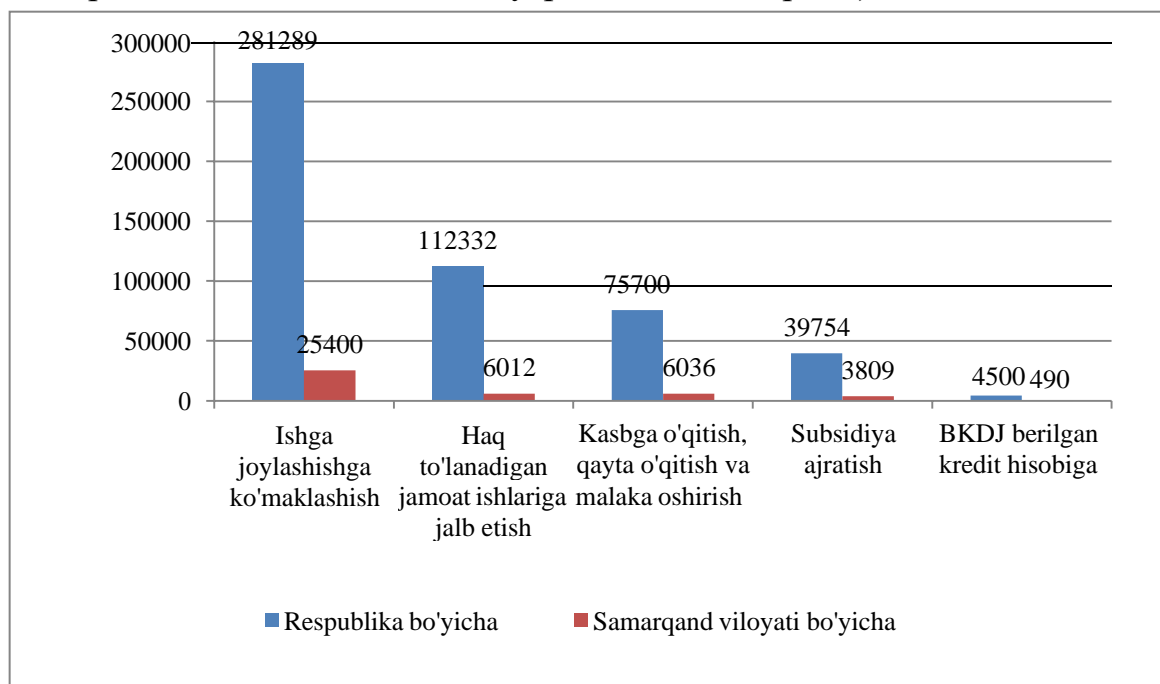
Шу билан бирга давлат дастурида қуйидагилар белгилаб қўйилган: тармоқ инвестиция лойиҳаларини амалга ошириш ва 34 881 та иш ўрни яратиш;

худудий инвестиция лойиҳаларини амалга ошириш ва 206 098 та иш ўрни яратиш;

Ўзбекистон Республикасида 2021 йил давомида 457127 та янги иш ўринлари яратилган, шундан 35969 таси Самарқанд вилоятида ташкил этилган. Шу жумладан, инвестиция лойиҳалари ва ижтимоий инфратузилма ҳисобига 247620 та, шундан Самарқанд вилоятида 18465та ҳамда кичик бизнес ва хусусий. тадбиркорликни ривожлантириш ҳисобига 209507 та, уларнинг 17504таси Самарқанд вилоятига тўғри келади (2.4-расм).

Ўзбекистон Республикасида 2021 йилда аҳоли бандлигига кўмаклашиш ва иш берувчиларни рағбатлантириш бўйича жами бўлиб 513575 та, Самарқанд вилоятида 41747 та янги иш ўринлари яратилган. Шу жумладан, ишга жойлашишга кўмаклашиш орқали республика бўйича 281289та, шундан 25400 таси Самарқанд вилоятида, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб қилиш асосида мамлакатимиз бўйича 112332 та, Самарқанд вилоятида 6012 та, касбга ўқитиш, қайта ўқитиш ва малака ошириш асосида ишга жойлаштирилганлар Ўзбекистон бўйича 75700та, шундан 6036таси Самарқанд вилоятида, субсидия ажратиш орқали яратилган янги иш ўринлари мамлакатимизда 39754та бўлса, шундан 3809 таси Самарқандда

хамда Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасидан бериладиган кредит ҳисобига яратилган янги иш ўринлари 4500 та бўлса, шундан 490таси Самарқанд вилояти ҳиссасига тўғри келади (2.5-расм).



2-расм. 2021 йилда аҳоли бандлигига кўмаклашиш ва иш берувчиларни рағбатлантириш бўйича кўрсатиладиган хизмат турлари Бугунги ривожланган ҳар қандай мамлакат иқтисодиётига назар ташлайдиган бўлсак, уларни янгича фикрлар, тадбиркорлик ғоялари, ҳалол рақобат муҳити чўққига кўтарганлигининг гувоҳи бўламиз. Шундай экан, мамлакатимизда ҳам ёшларнинг тадбиркорликка оид ташаббуслари, стартап-лойиҳалари ва амалий тадқиқотлари натижаларининг рўёбга чиқарилишига кўмаклашиш, ёш тадбиркорлик субъектларининг саноат ва хизмат кўрсатиш соҳаларидаги лойиҳаларини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш муҳим аҳамият касб этади. Буни амалга татбиқ этиш мақсадида Президентнинг 2021 йил 21 апрелдаги “Ёшлар саноат ва тадбиркорлик зоналари фаолиятини ташкил этиш ҳамда ёшларнинг тадбиркорликка оид ташаббусларини қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-5088-сон қарори билан 2021 йил 1 сентябрга қадар 77 та, 2022 йил 1 январга қадар 142 та жами 219 ёшлар саноат зоналарини ишга тушириш ҳамда Ёш тадбиркорларни қўллаб-қувватлаш жамғармасини ташкил этиш белгиланди.

2022- йилнинг 1- январ ҳолатига рўйхатга олинган жами кичик тадбиркорлик (бизнес) субъектларининг сони 43 130 тани ташкил қилди.

2021- йил январ-декабр ойларида ялпи ҳудудий маҳсулотнинг 73,4 фоизи (2020- йилнинг шу даврида 74,2 фоиз) кичик бизнес субъектлари

томонидан ишлаб чиқарилди. 2021- йилнинг январ-декабр ойларида кичик тадбиркорлик (бизнес) субъектлари томонидан:



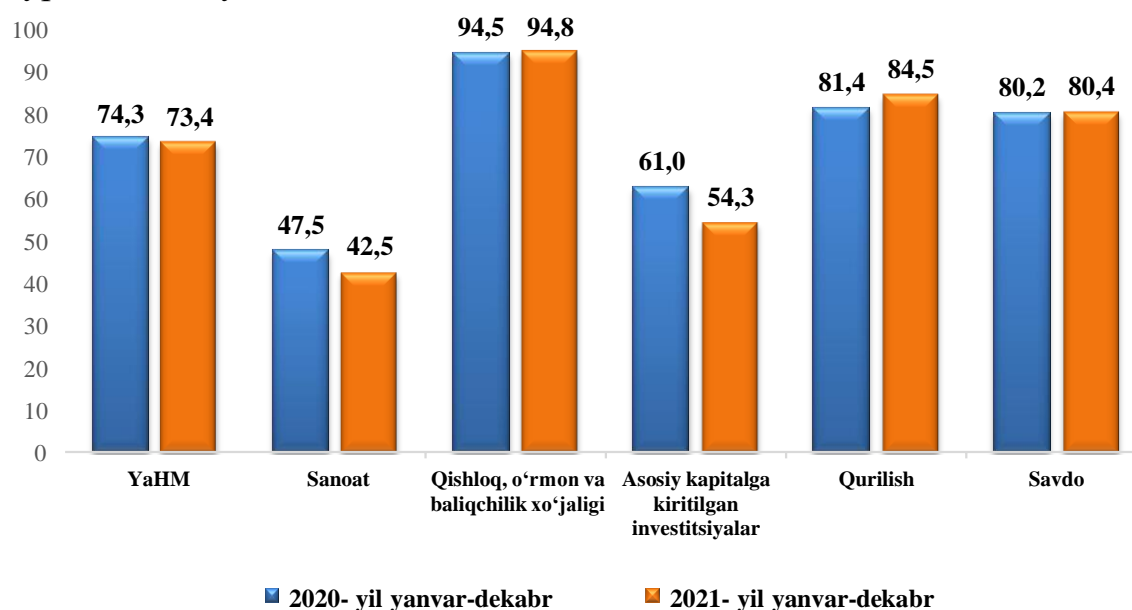
3-расм. Ялпи ҳудудий маҳсулотнинг кичик бизнес субъектлари томонидан ишлаб чиқариш ҳажми Самарқанд вилоятида 2021 йил якунларига кўра, кичик бизнес субъектлари ҳиссасига: саноат ишлаб чиқаришининг 42,5 фоизи, киритилга умумий инвестициялар ҳажмининг 54,3 фоизи, қурилиш ишлари умумий ҳажмининг 84,5 фоизи, хизматлар ҳажмининг 67,9 фоизи, товар айланмасининг 80,4 фоизи, экспорт ҳажмининг 45,6 фоизи, ташилган юкнинг 88,6 фоизи ва ташилган йўловчининг 95,3 фоизи тўғри келган (3-расм).

Самарқанд вилоятида 2021 йил якунларига кўра, кичик бизнес субъектлари ҳиссасига: саноат ишлаб чиқаришининг 42,5 фоизи, киритилга умумий инвестициялар ҳажмининг 54,3 фоизи, қурилиш ишлари умумий ҳажмининг 84,5 фоизи, хизматлар ҳажмининг 67,9 фоизи, товар айланмасининг 80,4 фоизи, экспорт ҳажмининг 45,6 фоизи, ташилган юкнинг 88,6 фоизи ва ташилган йўловчининг 95,3 фоизи тўғри келган (3-расм).

Самарқанд вилояти буйича 2021 йилги (тармоқлар кесимида)

| | Ишлаб чиқарилган маҳсулот (иш, хизмат)лар ҳажми, млрд. сўм | Жами ишлаб чиқарилган маҳсулотлар ҳажмидаги улуши, % да |
|--------------------------------------|--|---|
| Қишлоқ, ўрмон ва балиқчилик хўжалиги | 39 073,1 | 94,8 |
| Саноат | 9 691,0 | 42,5 |
| Қурилиш | 6 109,5 | 84,5 |
| Чакана савдо | 16 893,4 | 80,4 |
| Юк ташиш, млн. тн. | 51,8 | 88,6 |
| Йўловчи ташиш, млн. киши | 422,6 | 95,3 |
| Экспорт, млн. АҚШ долл. | 241 945,7 | 45,6 |
| Импорт, млн. АҚШ долл. | 528 551,3 | 38,0 |

жадвалдан кўриниб турибдики Самарқанд вилоятида 2021 йилда кичик бизнес субъектлари томонидан ишлаб чиқарилан маҳсулотлар (ишлар, хизматлар) ҳажми ҳам сезиралли даражани ташкил этмоқда. Бу борада, қишлоқ, ўрмон ва балиқчилик хўжалигида 39 073,1 млрд. сўм, саноатда 9 691,0 млрд. сўм, қурилишда 6 109,5 млрд. сўм, экспортда 241 945,7 млн. АҚШ долл. ва импортда 528 551,3 млн. АҚШ долл. ташкил этишини кўришимиз мумкин.



4-расм. Ялпи ҳудудий маҳсулот ва иқтисодиёт тармоқлари маҳсулоти (ишлар, хизматлар) умумий ҳажмида кичик тадбиркорлик (бизнес) улушининг ўзгариши (умумий ҳажмга нисбатан фоиз ҳисобида)

ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР

Бизнингча, Ўзбекистонда ёшларнинг бандлик имкониятларини кенгайтириш ва уларни меҳнат бозорида қўллаб-қувватлашга қаратилган мавжуд дастурлардан замон талабидан келиб чиқиб кўриб чиқишлари ҳамда ёшлар бандлигини қўллаб-қувватлаш бўйича ҳукуматнинг бошқа чора-тадбирлари қаторида қуйидагиларни ҳам амалга ошириш лозим:

иш ҳақи ва ёшларни касбга ўқитишни субсидиялаш каби меҳнат бозоридаги қўллаб-қувватлаш чораларини баҳолаш, ислоҳ қилиш ва кенгайтириш;

кўникмаларни ривожлантириш ва бошланғич капитал тақдим этиш орқали ёш тадбиркорлар лойиҳаларини амалга оширишга кўмак кўсатишни кенгайтириш;

уюшган (хавфсиз ва самарали) меҳнат мигратсиясига кўмаклашиш.

Ёшларни иш билан таъминлаш дастурлари, жумладан, амалиёт ўташ, касб-хунарга ўргатиш ва ёшларга учун иш ҳақини субсидиялаш каби чоралар самарадорлигини ошириш мақсадида иш берувчилар билан ҳамкорликни йўлга қўйиш зарур. Шунингдек, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш бўйича ўқув дастурларини меҳнат бозори эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда янгилаш мақсадида иш берувчилар ва таълим муассасалари ўртасидаги ҳамкорликни ривожлантириш лозим.

Мавзуга оид адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: “ФАН”, 2019. – 245 б.

2. Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М.: 2006, с. 343

3. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т.1. - М.: Республика, Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М., 1994, с. 332

4. Халқаро валюта жамғармаси маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган. www.txeглобалесономй.com/Ўзбекистан

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2021-йилда янги иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича давлат дастури тўғрисида”ги 28.04.2021 йилдаги ПҚ-5094-сон Қарори.

6. Самарқанд вилояти Давлат статистика Бош бошқармаси маълумотлари асосида тузилган

МЕХНАТ БОЗОРИНИ ДАВЛАТ ТОМОНИДАН ТАРТИБГА СОЛИШГА ТИЗИМЛИ ЁНДАШУВ

Абдужабборов Собир Бахронович

Ш.Рашидов номидаги СамДУ, доценти

Ражабов Ақобир

Ш.Рашидов номидаги СамДУ 2-курс магистри

Аннотация. Ушбу мақолада меҳнат бозорининг нобарқарорлиги ва ўз-ўзини тартибга солиши тизим сифатида доимий ривожланиши, иш берувчилар ва ишчилар ўртасида муносабатларни, тизимнинг трансформацияси ва касбий ҳаракатчанлигини, уларни талаб қилиши шароитларига кадрлар тайёрлаш тизимини мослаштиришини назарда тутувчи илмий.фикрлар келтириб ўтилган.

Калит сўзлар: ҳудудий меҳнат бозори, иш билан бандлик, ишчи кучининг ёш кесими, ишчи кучининг ижтимоий меҳнат тақсимоти, меҳнат муносабатлари, ишсизлик, меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиши

Аннотация. В данной статье рассмотрены нестабильность рынка труда и непрерывное развитие саморегулирования как системы, взаимоотношения работодателей и работников, трансформация и профессиональная мобильность системы, а также адаптация системы подготовки кадров к условиям приводятся их требования.

Ключевые слова: региональный рынок труда, занятость, возрастная группа рабочей силы, социально-трудовое распределение рабочей силы, трудовые отношения, безработица, государственное регулирование рынка труда

Abstract. This article discusses the instability of the labor market and the continuous development of self-regulation as a system, the relationship between employers and employees, the transformation and professional mobility of the system, as well as the adaptation of the training system to the conditions, their requirements are given.

Keywords: regional labor market, employment, age group of the labor force, social and labor distribution of the labor force, labor relations, unemployment, state regulation of the labor market

Меҳнат бозори ижтимоий-иқтисодий тизим сифатида ўзининг махсус хусусиятлари билан биргаликда яхлитлик ва динамиклик, очиклик ва муқобиллик, импульсивлик ва кўп жиҳатлилик, таркибий тузилиш ва ахборот тизими, эҳспертлик ва ўз-ўзини тартибга солувчи хусусиятларга эга.

Динамиклик меҳнат бозорининг ўзаро шартланган ривожланиш ҳолати ҳақида гувоҳлик беради. Бунда ишчилар бир тармоқ, корхона ва ташкилотлардан бошқасига ўтишлари мумкин ҳамда махсус чекловларсиз улар ўртасида ҳам иш жойларини ўзгартиришлари мумкин.

Яхлитлик хусусияти янги ва энг мураккаб масалаларни ечиш имкониятига эга бўлиб, меҳнат бозори ва унинг инфратузилмаси ривожланишида сифат кўрсаткичларни ифодаловчи элементлар алоҳида аҳамиятга эга.

Худудий меҳнат бозорини очиқ тизим сифатидаги хусусияти – бозор иқтисодиётининг бошқа ижтимоий-иқтисодий тизимлари ва тизимчалари билан ўзаро алоқадорлигини ифодалайди. Масалан, худудий меҳнат бозорининг турли сегментлари (ёшлар меҳнат бозори, хотин-қизлар меҳнат бозори) билан биргаликда минтақа, худудлар, муайян тармоқнинг меҳнат ресурслари ва бошқа бозорлар билан ўзаро алоқадорлиги.

Муқобиллик тадқиқот объектининг алоҳида хусусиятларини, бозор субъектининг махсус ҳуқуқларини тақдим қилинишини назарда тутаяди, унда ички жараёнлар ривожланиши ва ўз-ўзини тартибга солиш механизмларининг мавжудлиги ҳақида гувоҳлик беради. Бу хусусият унинг таркибий элементлари ўзаро боғлиқлигини таъминлаш имконияти сифатида барқарор тизимни ифодалайди ва шу билан бирга мазкур тизимни бошқаришнинг резерв кучлари мавжудлиги ҳақида муносабатларни ифодалайди.

Импульсивлик – конкрет шароитларда муаммолар ечимига йўналтирилган марказий кучларнинг доимий жойини ўзгартиришда юзага келади.

Кўп жиҳатлилик – иш билан бандликнинг турли кўриниши ва меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг турли шакллари назарда тутаяди.

Таркибийлик – ишчи кучининг ёш кесимида ва малака нисбатлари мавжуд тармоқ ва худудларга тегишлилигини назарда тутаяди.

Меҳнат бозорининг инертлиги шуни кўрсатадики, мазкур тизимда мавжуд жараёнлар бир-бирига нисбатан кечикиши мумкин. Масалан, муайян касбларга талаб меҳнат бозорида уларнинг лаҳзалик содир бўлишини юзага келтирмайди. Иш берувчиларнинг талабларига биноан мувофиқликда кадрларни қайта тайёрлаш ва зарурий ихтисосликдаги янги кадрларни тайёрлаш учун муайян вақт ўтиши зарур.

Меҳнат бозорининг нобарқарорлиги ва ўз-ўзини тартибга солиши тизим сифатида доимий ривожланишни, иш берувчилар ва ишчилар ўртасида муносабатларни, тизимнинг трансформацияси ва касбий ҳаракатчанликни, уларни талаб қилиш шароитларига кадрлар тайёрлаш тизимини мослаштиришни назарда тутаяди.

Ахборотга эгалик ижтимоий-иқтисодий тизимда ички ва ташқи ўзгаришларда таъсир кўрсатиш даражасини ошириш мақсадида унинг

таркибий элементлари ёки бошқа тизимлар ўртасида ахборот алмашишини назарда тутди. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини жорий этиш иқтисодиётнинг ахборот секторини интенсив ривожлантириш жараёнини камраб олади. Шунинг учун ҳудудий даражада иқтисодиётни ахборотлаштиришнинг шаклланиш белгиси ҳисобланади.

Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида меҳнат муносабатларининг тадқиқот объекти меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш тизимидан иборат бўлмасдан, балки мазкур жараёнларни бошқариш уларнинг диалектик бирлигида, алоҳида босқичларда амалга оширилиши зарур. Бунда такрор ишлаб чиқариш тизими ҳар қандай унинг алоҳида босқичида мақсад ва вазифаларнинг ўзига хос ечимини тартибга солиш ва бошқариш объекти сифатида меҳнат бозори тавсифи учун муҳим методологик асос ҳисобланади. Шу билан бирга айтиш керакки, ҳар бир алоҳида олинган босқич алоҳида бошқарув функцияларининг алмашиш жараёнида ташкилотни ривожлантириш, тартибга солиш ва назорат қилиш билан боғлиқ даврийликни юзага келтиради.

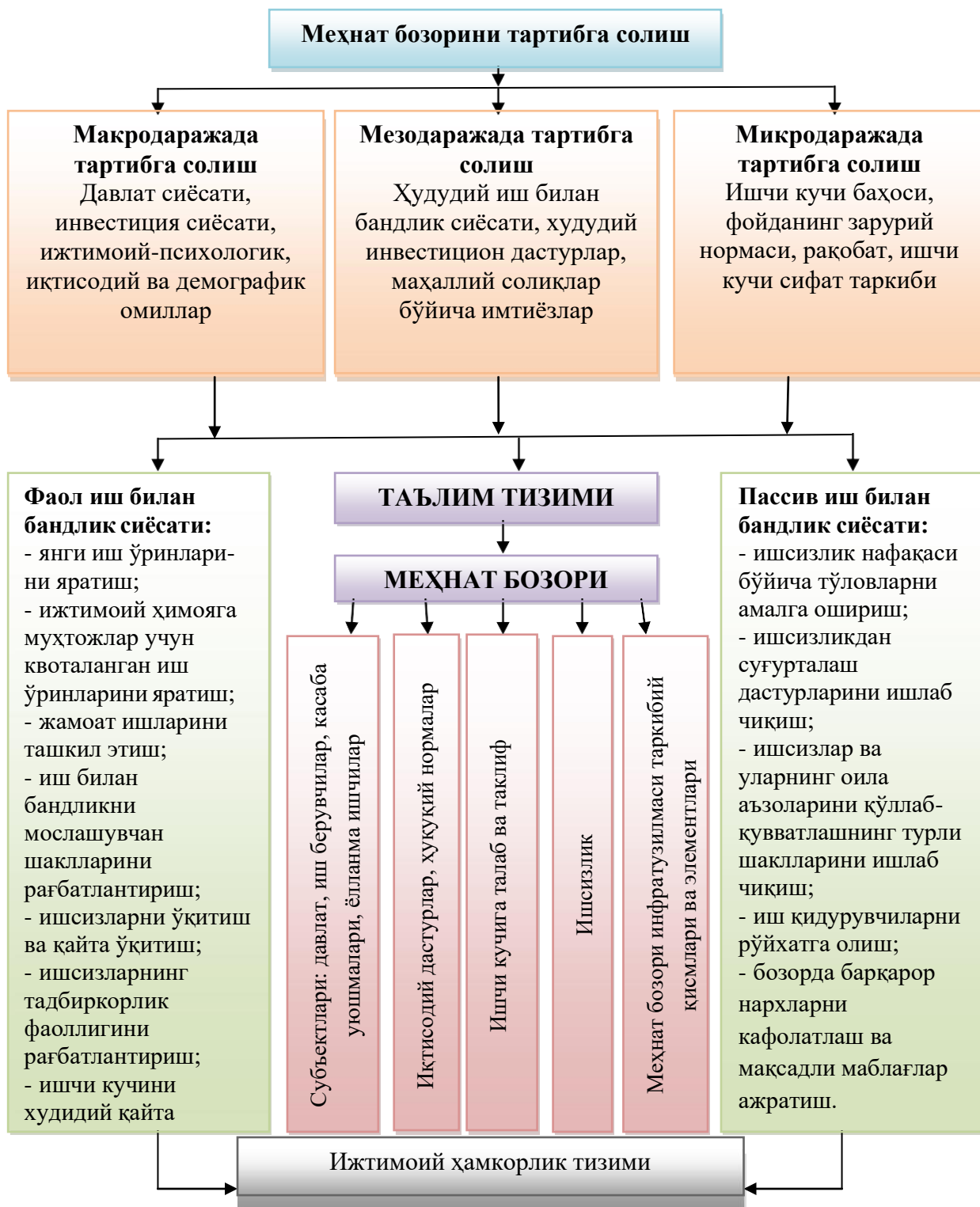
Ишсизлик оқибатларидан аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ҳудудий меҳнат бозорининг ривожланиши билан боғлиқ (тадбиркорлик фаолияти қоидаларини аниқ белгилашда давлатнинг фаол иштироки ва бозор тамойиллари синтезига асосланган) уни тартибга солишнинг янги моделига ўтиш зарурлигини ифодалайди. Ҳозирги ҳолат давлат томонидан ишлаб чиқаришни ривожлантиришни рағбатлантириш, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ва инвестицион фаолликнинг ошишига мос иш билан бандлик янги шакллари вужудга келтириш ва унинг мослашувчанлигини таъминлаш зарур.

Табиийки, бу босқичда давлат ўзининг функцияси сифатида иш ҳақини Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ минимал истеъмол бюджетидан кам ўрнатмаган ҳолда тартибга солиши зарур. Бошқа томондан, мослашувчан иш ўринларини яратиш мақсадида кичик ва хусусий (бозорга тез мослашувчан) бизнесни ривожлантириш зарур.

Мамлакатимизда иқтисодиётни модернизациялаш жараёни унинг таркибий ўзгариши, хўжалик субъектлари сонининг ўсиши, меҳнат бозори субъектлари меҳнат фаолиятининг турличалиги ҳозирги шароитда қабул қилинган ҳудудий меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари миқёсини бевосита кенгайтишига олиб келмоқда.

Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш иерархик (поғонали) тарзда амалга оширилади: макродаражада, мезодаражада ва микродаражада (1-расм).

Меҳнат бозорини тартибга солишда такомиллашган бошқарув қарорларини амалга ошириш кўпроқ билвосита таъсир қилиш усулига мос келади. Бунда бошқарув органлари меҳнат муносабатлари жараёнига тўғридан-тўғри аралашмайди. Улар фақат мамлакат иқтисодий стратегиясига



1-расм. Меҳнат бозорини тартибга солиш тизими

мос бўлган меҳнат бозори субъектлари хўжалик фаолиятларини эркин танлаш учун шарт-шароит яратади. Ушбу усулларнинг авзалликлари шундаки, улар меҳнат бозори ривожланишида мутаносибликни бузмайди ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш соҳасида рўй бераётган асосий нормаларнинг катализатори ҳисобланади. Хулоса қилиб айтганда, ушбу усуллар тизимини иқтисодийнинг турли соҳаларида турли ижтимоий-демографик аҳоли гуруҳлари меҳнатидан бевосита фойдаланиш, ишчи кучини соҳалар ва тармоқлар бўйича тақсимлаш ва қайта тақсимлаш, уларни шакллантиришга ташкилий, ҳуқуқий, иқтисодий усулларнинг йиғиндиси сифатида эътироф этиш мумкин.

Худудий меҳнат бозорини тартибга солишнинг муҳим методологик вазифаси бўлиб, мақсадли дастурий ёндашиш ҳисобланади. Унинг моҳияти шундан иборатки, меҳнат ресурсларини шакллантириш, тақсимлаш, фойдаланиш муаммолари комплекс муаммо ҳисобланади. Шунингдек, аниқ мақсадларни, вазифаларни, дастурларни ва ташкилий тадбирларни тартибга солиш тизимини такомиллаштириш бўйича ечимдан иборат. Мазкур ҳолатда қишлоқда иш ўринларини яратиш бўйича мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш, аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш, ишсизлик кўламини қисқартириш, таклифни мувофиқлаштириш ҳақида гап бормоқда.

Шундай экан, худудий меҳнат бозорига тизимли ёндашув бир вақтда тартибга солиш объекти сифатида ва яхлит тизим сифатида зарур моддий ва молиявий ресурслар билан таъминланган ва вақт ижроси бўйича мувофиқлаштирилган тадбирлар ўртасида ўзаро боғлиқ мақсадга йўналтирилган комплекс мақсадли дастурлардан фойдаланишни назарда тутаяди. Бундай дастурнинг шаклланиши иккита тизимли тамойилга – дастурий ва мақсадли йўналишларга асосланади.

Бизнинг фикримизча, худудий меҳнат бозорининг трансформациялашиши шароитида уни тизимли тартибга солишга стратегик ёндашув қуйидаги ижтимоий-иқтисодий вазифаларни ҳал этишни назарда тутаяди:

– худудий меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг бозор мувозанатига эришиш мақсадида ўрта муддатли ва узоқ муддатли қарорларни ўзаро бир-бирига боғлиқ ҳолда ҳамда бош мақсаддан келиб чиққан ҳолда қисқа муддатли вазифаларни асослаш;

– худудий аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг молиявий имкониятларини баҳолаш, мақсадларнинг аҳамияти ва ижтимоий-иқтисодий самара ва мақсадларнинг аҳамиятига боғлиқ ҳолда ҳам катта бўлмаган, ҳам аҳамиятли харажатларни талаб этувчи йўналишлар бўйича ресурсларни тақсимлаш;

– стратегик ривожланиш ва ижтимоий-иқтисодий муҳит ўзгаришига худудий меҳнат бозорининг мослашиши, бир вақтнинг ўзида иш билан бандликнинг янги имкониятларини аниқлаш ва муносиб иш жойларини яратиш;

– худуд иқтисодиётининг реал секторида хусусий инвестициялар учун узоқ муддатли ижтимоий ва иқтисодий ривожланишнинг устувор йўналишлари бўйича мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш ва реализация қилиш;

– ягона механизм асосида иш билан бандликнинг худудий стратегик ривожланишини бирлаштирган ҳолда иқтисодий тизимда худудий меҳнат бозорини тартибга солишнинг очиқлиги, тизимлилиги ва комплекслилиги даражасини ошириш, зарурий харажатларни эса бюджет томонидан молиялаштириш билан боғлаш;

– иш билан бандлик сиёсати, иқтисодий ўсиш, худудий ривожланиш стратегиялари, бюджет сиёсати, таълим хизматлари бозори соҳасидаги сиёсат, меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг ўзаро мувофиқлигини амалга ошириш, худудий аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари, бошқармалар ва вазирликнинг ваколатлари ва функцияларини самарали тақсимлаш.

Худудий меҳнат бозорини тартибга солишга стратегик ёндашув миллий иқтисодиёт ва унинг худудлари даражасида қабул қилинаётган иқтисодий қарорларнинг эҳтимоллик оқибатларини моделлаштириш ва истиқболлаштириш сценарийсини бажариш имконини беради. Бундай ёндашувни реализация қилишнинг муҳим воситалари бўлиб:

– биринчидан, макро ва мезодаражаларда меҳнат бозорининг муҳим параметрларини ўрта ва узоқ муддатли истиқболлаштириш;

– иккинчидан, геосиёсий, иқтисодий, ижтимоий, демографик, экологик тавсифга эга омилларнинг таъсири остида меҳнат бозорида содир бўлиши мумкин бўлган рискларни стратегик моделлаштириш;

– учинчидан, меҳнат бозорида ижтимоий-иқтисодий сиёсатни худудий даражада амалга ошириш;

– тўртинчидан, тармоқлар, ҳудудлар, иш билан бандлик соҳалари, ижтимоий-касбий гуруҳлар кабиларнинг алоҳида хусусиятларини ҳисобга олувчи дастурий тартибга солиш.

Иқтисодиётнинг трансформациялашиши шароитида ҳудудий меҳнат бозорини тартибга солишга стратегик ёндашув иш билан бандлик соҳаси ривожланишининг истиқболли (замонавий) йўналишларини аниқлаш, меҳнатга талаб шаклланишининг муқобил вариантларини ишлаб чиқиш, инсон ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошишига йўналтирилган ҳудудий меҳнат бозорида ишчи кучи таклифини шакллантирувчи жорий ва стратегик меҳнат салоҳиятини баҳолаш имконини беради.

Аҳолининг иш билан бандлик даражаси ҳар қандай давлат иқтисодиётининг ривожланиш миқёсини ифодаловчи кўрсаткич ҳисобланади. Аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида бозор алоқаларини ривожлантириш янги ва ўхшаш бўлмаган ёндашувни, ҳудудий меҳнат бозори элементларини ўрганишда тизимлилик ва мунтазамликни, бозор категорияларининг услубий базасини янгилашни зарурат этади.

Иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва диверсификациялаш, фаол инвестиция сиёсатини юритиш ҳисобига иқтисодиётнинг замонавий тармоқларини модернизациялаш, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни самарали ривожлантиришни рағбатлантириш асосида ҳар йили минглаб янги иш ўринлари яратилмоқда, бу эса, ўз навбатида ўта долзарб муаммо ҳисобланган аҳоли, хусусан, ёшларнинг бандлигини таъминлаш имконини бермоқда.

Шу билан бирга, реал ҳолатни ҳисобга олсак, иш билан бандлик соҳасидаги мавжуд муаммоларни ҳал этишда ҳалигача эскирган иш шакллари ва услубларидан фойдаланилмоқда, меҳнат бозоридаги ҳақиқий вазиятни бузиб кўрсатиш ҳоллари сақланиб қолмоқда, муҳим ижтимоий масала ҳисобланган таълим муассасалари битирувчиларини ишга жойлаштиришга юзаки ёндашув ҳолатлари учрамоқда. Аҳоли бандлигини таъминлаш масалаларида жойларда маҳаллий ижро ҳокимияти органлари, давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, таълим муассасалари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва кенг жамоатчилик ўртасида ўзаро ҳамкорлик ва жавобгарлик механизмларидан яхши фойдаланилмаяпти. Янги ташкил этилган барқарор иш ўринлари сонининг иқтисодий жиҳатдан нуфуз даражасини пастлиги, бозор талабларига мос келмаслиги ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида мувозанатлиликнинг бузилишига, республикамизнинг айрим ҳудудларида ишсизлик даражасининг ошиб кетишига, ноқонуний

меҳнат миграцияси ва норасмий иш билан бандликнинг ўсишига олиб келмоқда.

Шунинг учун, бизнинг фикримизча, ҳудудий меҳнат бозорида ишчи кучи мобиллиги ва рақобатбардошлигини ошириш ҳамда бандликни таъминлашнинг ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий механизмларини такомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга бўлиб, улар қуйидаги долзарб вазифалар ва чора-тадбирларни ҳал этишни назарда тутди:

1. Ҳудудларда ишсизларни ва ишга жойлашишга муҳтож ўрта ва ўрта махсус маълумотга эга бўлганларни қисқа муддатларда анъанавий ва замонавий ишчи касбларга қайта тайёрлаш тизимини амалиётга жорий этиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш.

Ҳозирги кунда меҳнат бозорида талаб юқори бўлган ишчи-касбларга ўқитиш тизимини такомиллаштириш асосида шаҳар ва туманлар аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларида малакали ўқитувчи (касб уста)ларни моддий рағбатлантириш орқали жалб қилган ҳолда, касб ўргатиш жараёнларини қисқа муддатларда амалга ошириш долзарб вазифалардан бири ҳисобланади. Ушбу ишчи-касбларга ўқитиш жараёни «Устоз-шогирд» тизими асосида қисқа муддатли (1-2 ойлик) ўқув курсларини ташкил этиш ҳамда уларни юқори малакага эга касб усталари томонидан амалий кўникмаларни шакллантиришни рағбатлантиришдан иборат.

Таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларида касбларга ўқитиш, яъний амалий кўникмаларни шакллантириш жараёнида таҳсил олаётганлар учун ишлаб чиқариш соҳасидаги минимал иш ҳақи миқдорида стипендиялар тўлашни ҳам ташкил этиш мақсадга мувофиқдир. Чунки бу ҳолат, бир томондан, таҳсил олаётганларнинг кўпчилиги бирон-бир даромад манбаига эга бўлмаган ишсизлар бўлганлиги сабабли тўланаётган стипендиялар ҳеч бўлмаганда уларнинг ўқишга келиб-кетиш сарф-харажатларини кўтариш имконини берса, иккинчи томондан, стипендия тўланиши қатъий тартиблар асосида ўқитиш жараёнида иштирок этишга мотивацияни ҳамда пировардида меҳнат бозорида рақобатбардош касб эгаси бўлиш масъулиятини ҳам оширади.

Шу билан бирга, ишчи-касбларга ўқитиш жараёни асосан ишчи-касблар бўйича амалий билим ва кўникмаларни шакллантиришга йўналтирилиши ва юқори амалий кўникмаларга эга бўлган ўқитувчилар (касб усталари) томонидан таҳсил олаётганларга қисқа (1-2 ой) муддатларда ўқув курслари ташкил этилиши мақсадли ҳисобланади. Юқори малакали касб усталарини амалиётда ишлаётганлардан мақбул даражадаги иш ҳақини тўлаш эвазига

танлов асосида ишга қабул қилиш муҳим амалий аҳамиятга эгадир. Ундан кейин қисқа муддатли курсларни битирувчи амалий билим ва кўникмаларга эга бўлганларни аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказининг бўш иш ўринлари маълумотлар банки орқали ёки корхона ва ташкилотлар билан тузилган шартномалар асосида ишга жойлаштириш жараёни амалга оширилиши мумкин.

2. Олий таълим муассасалари қошида битирувчиларни касбий мослашуви ва уларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини оширишга йўналтирилган ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича «Карьера марказлари»ни ташкил этиш. Марказ функциялари қуйидагилардан иборат: битувчиларни ишга жойлаштириш мониторингини ўтказиш, ёш мутахассислар учун бўш иш ўринлари тузилмаси ҳақида маълумотлар банкини шакллантириш; битирувчиларни иш билан таъминлаш мақсадида иш берувчилар билан алоқадорликни ташкил этиш; ҳудудий ҳокимият органлари билан ўқув юртлари раҳбарияти ва битирувчиларни ишга жойлаштириш бўйича ўқув юртлари жамғармалари билан алоқаларини ташкил этиш; олий маълумотли мутахассисларга ҳудуд иқтисодиёти тармоқларидаги талабни истиқболлаштириш; олий ўқув юртларига қабул қилинаётган талабаларга меҳнат бозоридаги талабни ўрганиш; янги очилган мутахассисликларга хулоса бериш кабилар.

3. Уюшмаган ёшлар, ишга жойлашишга муҳтож аҳоли ва ишсизларни бир марталик ёки вақтинчалик иш билан таъминлаш самарадорлигини оширишнинг ташкилий-иқтисодий асосларини ишлаб чиқиш.

Ҳозирги кунда аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари фаолияти ишчи кучига талаб (ишга жойлаштириш)ни шакллантириш бўйича фақат юридик шахсларга йўналтирилган ва уларнинг ишсизларни ишга жойлаштириш бўйича иши бир томонлама тавсифга эгадир. Бугунги шароитда бир марталик ёки вақтинчалик ишларга жалб қилиш бўйича жисмоний шахслардан ҳам ишчи кучига буюртмалар кўплаб тушади. Буни «мардикор бозори» мисолида ҳам келтиришимиз мумкин. Шунинг учун марказлар таркибида юридик шахсларга кўрсатиладиган хизматлардан ташқари жисмоний шахслардан буюртмалар (ишчи кучига талаб) асосида фаолиятни амалга ошириш бўйича ихтисослашган бўлим ташкил этилиши керак. Ушбу фаолиятнинг ташкил этилиши, биринчидан, ишга жойлаштириш масалалари бўйича ишнинг бир томонламалигига барҳам берса, иккинчи томондан, норасмий бандликни камайишига имконият яратади. Чунки, марказлар қошида давлат-хусусий шерикчилиги асосида ихтисослашган

бўлимларни ташкил этилиши натижасида бир марталик ва вақтинчалик ёлланувчилар рўйхатдан ўтказилади ҳамда ишга ёлланувчилар оладиган кунлик даромадларидан муайян тартибда солиқ ундириб олинади. Солиқ ундириш жараёни амалда белгиланган солиқ ставкаларида эмас, балки ишга жойлаштириш хизматларидан максимал фойдаланиш учун ёлланувчиларга мақбул бўлган ставкада (дастлаб ишни ташкил этиш жараёнида 3-4%) даромад солиғи ундирилиши белгиланиши мақсадга мувофиқдир.

4. Худудий меҳнат бозорида ишсизларни масофада туриб ишлаш (фрилансинг) тизимини ривожлантиришнинг концептуал асосларини такомиллаштириш.

Бажарилган ишлар ёки кўрсатилган хизматларга тўлов учун асос бўлиб, бажарилган ишларнинг далолатномаси ҳисобланади. Ушбу шартнома тури иш берувчилар томонидан доимий иш ҳажмига ва асосий штатда ходимларга эга бўлмасдан ишларни бажариши учун қулай. Фақатгина зарур ҳолларда кўшимча иш кучи жалб этилади ва иш бажарилгандан сўнг меҳнатига ҳақ тўланади. Корхона учун молиявий хатар даражаси паст бўлади. Бунда асосий хатар шундаки, агарда иш берувчи фрилансерларни мунтазам равишда жалб этмаса, зарур вақтда улар бошқа лойиҳалар устида ишлаши ва буюртмаларни бажара олмаслиги мумкин. Чунки, доимий даромад топиш мақсадида фрилансер ягона иш берувчига боғланиб қолмайди.

Фрилансингни қонуний асосини шакллантириш ва алоҳида иш билан бандлик тури сифатида қабул қилиш, ишсизлик кўрсаткичини пасайтиришга олиб келади. Бу ўз навбатида фрилансинг соҳасида моддий бойликларни яратишнинг самарали моделини яратиш, фрилансерлар биржаларини шакллантириш ва ривожлантириш, худудларда ишсизларни ва асосан ёшларни иш ўринлари билан таъминлаш ва уларнинг рақобатбардошлигини оширишга олиб келади.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ:

1. *«Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2017 йил 24 майдаги ПҚ-3001-сонли Қарори.*

2. *Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодийоти: назарий ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тоъландирилган 3-нашри. – Т.: «ФАН», 2019. – 592 б.*

3. *Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш // Дисс. И.ф.д. – Т.: ТДИУ, 2018. 162-б.*

KORXONADA XODIMLAR MEHNATINI RAG‘BATLANTIRISHNING IJTIMOY-IQTISODIY MOHIYATI

Arabov Nurali Uralovich

Sh.Rashidov nomidagi SamDU i.f.d., professor

Suyunov Suxrob Ochil o‘g‘li

Sh.Rashidov nomidagi SamDU mustaqil tadqiqotchisi

Annotatsiya. Ushbu maqolada korxonalarda xodimlar mehnatini rag‘batlantirish mehnat samaradorligini oshirishning asosiy omillaridan ekanligi, korxonalarda xodimlar mehnatini rag‘batlantirish shakllari moddiy va nomoddiy ko‘rinishlarda amalga oshirilishi va uning natijasida xodim va korxonaga maqsadlarini uyg‘unlashtirishi, xodimlarning jonbozlik ko‘rsatib faoliyat olib borishlari ilmiy nazariy jihatdan ochib berilgan.

Калит сўзлар: mehnatini rag‘batlantirish, mehnatga haq to‘lash tizimi, mehnatni boshqarishning inson omili, motivatsiyalash, mehnat jamoasi, mehnatning alohida sharoitlari.

Аннотация. В данной статье научно доказано, что поощрение труда на предприятиях является одним из основных факторов повышения эффективности труда, формы поощрения труда на предприятиях реализуются в материальной и нематериальной формах, и как следствие, они гармонизируют цели работника и компании, а сотрудники выполняют свою деятельность с энтузиазмом.

Ключевые слова: продвижение труда, система оплаты труда, человеческий фактор управления трудом, мотивация, трудовой коллектив, особые условия труда.

Abstract. This article has scientifically proven that the encouragement of labor at enterprises is one of the main factors for increasing labor efficiency, the forms of labor encouragement at enterprises are implemented in tangible and intangible forms, and as a result, they harmonize the goals of the employee and the company, and employees perform their activities with enthusiasm

Keywords: labor promotion, wage system, human factor of labor management, motivation, labor collective, special working conditions.

O‘zbekiston Respublikasida bozor munosabatlarning samarali joriy etilishi birinchi navbatda, korxonalarda xodimlardan samarali foydalanishga bog‘liq. Mamlakat iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etishda korxonaga xodimlaridan ma‘lum bir maqsadga yo‘naltirishni talab etadi. O‘zbekiston Respublikasidagi korxonalarda xodimlarni ma‘lum maqsadga undash, qiziqishini oshirish, mehnatini rag‘batlantirish, uning ish bilan ta‘minlanganligining barqarorligini, faoliyat olib borayotgan mehnatga yo‘naltirish va undan qoniqish darajasi muhim ahamiyatga ega hisoblanadi. 2022-2026 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlari bo‘yicha Tarqqiyot strategiyasi yo‘nalishlarida korxonalarda xodimlar mehnatini

ragʻbatlantirish va mehnatga haq toʻlash tizimni takomillashtirish asosida aholining real daromadlarini bosqichma-bosqich oshirish nazarda tutilgan.

“Nasib etsa, 2030 yilga borib, Oʻzbekiston jon boshiga hisoblanganda, aholi daromadlari oʻrtacha koʻrsatkichdan yuqori boʻlgan davlatlar qatoridan oʻrin egallaydi”[1].

Bizga maʼlumki, korxonalarda xodimlar mehnatini ragʻbatlantirish mehnat samaradorligini oshirishning asosiy omillaridan hisoblanadi. Korxonalarda xodimlar mehnatini ragʻbatlantirish shakllari moddiy va nomoddiy koʻrinishlarda amalga oshiriladi va uning natijasida xodim va korxonada maqsadlarini uygʻunlashtirish, xodimlarning jonbozlik koʻrsatib faoliyat olib borishlari va boshqa bir qancha ijobiy yutuqlarga erishiladi. Korxonalarda xodimlar mehnatini ragʻbatlantirishni oshirish va mehnatga haq toʻlash tizimini takomillashtirish innovatsion rivojlanish jarayonini boshidan kechirayotgan mamlakatlar singari Oʻzbekistonda ham rivojlantirish bilan bogʻliq echimini topish lozim boʻlgan bir qator muammolar mavjud. Ularning asosiylari sifatida xodimlarning hatti-harakatlarini, rahbariyatning maqsadini, xodimlar mehnati bilan bogʻliq ehtiyojlarini qondirish, mehnat ragʻbatlantirish sohasidagi klassik va zamonaviy nazariyalarni oʻrganish, faoliyat va mehnat faoligi, ish va uning tahlili, xodimlar mehnatini ragʻbatlantirishni tashkil etish, uning asoslari, tashkiliy madaniyatning xodimni ragʻbatlantirishga taʼsiri, xodimlarni mukofotlash, xodimlarni moddiy ragʻbatlantirish, uni boshqarish va mehnatga haq toʻlash tizimini takomillashtirish kabi muammolarni alohida qayd etib oʻtish lozim.

Mehnatni boshqarishning inson omilining faollashuvini taʼminlovchi samarali usullarini qidirib topish mulkchilikning barcha shakllaridagi va faoliyatning barcha sohalaridagi tashkilotlarning asosiy vazifalaridan biri hisoblanadi. Xoʻjalik yuritishning hozirgi usullari xodimlar mehnatini ragʻbatlantirish mexanizmlaridan foydalanish asosida iqtisodiy xatti-harakatning yangi xilini egallashni talab qiladi. Mehnat faoliyatini boshqarishning motivatsion jihatlari bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda keng qoʻllanilmoqda va ulardan rivojlanayotgan tashkilotlarda faol foydalanilmoqda. Har qanday boshqaruv qarorining muvaffaqiyati xodimni shaxsiy va umumiy maqsadlarga erishishga undovchi ragʻbatlantirishning qoʻllanilayotgan modelining samaradorligi bilan bevosita bogʻliq.

Motivatsiyalash – insonni ichki shaxsiy va tashqi omillar yordamida muayyan faoliyatga undash jarayoni. Xodimlar xatti-harakatiga taʼsir koʻrsatgan holda u tashkilotning asosiy maqsadlariga erishishga koʻmaklashadi va personalni

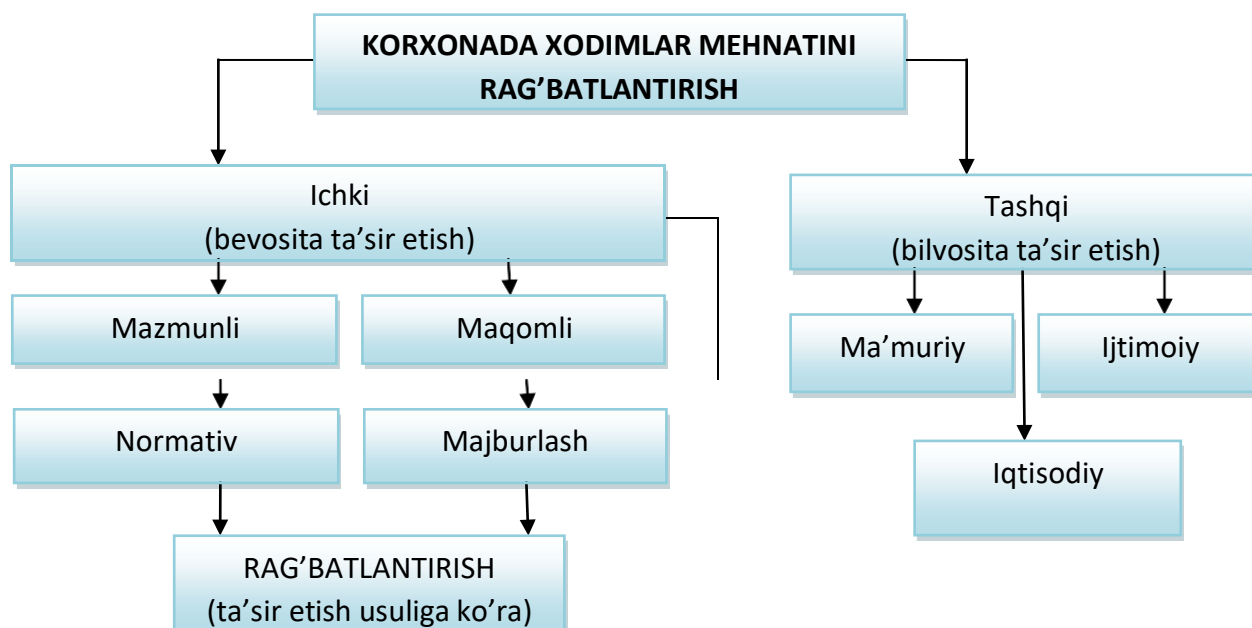
shaxsiy yuksak natijalarga erishish yo‘li bilan mehnatda o‘zini ko‘rsatishga yo‘naltiradi.

Motivatsiyalash – insonning ichki xususiyati, inson fe‘l-atvorining uning qiziqishlari bilan bog‘liq va tashkilotdagi xatti-harakatni belgilab beruvchi tarkibiy qismi. Ushbu ichki xususiyatlarni hisobga olish va ulardan imkon qadar foydalanish rag‘batlardan, ya‘ni insonga uning tashkilotdagi xatti-harakatiga tuzatishlar kirituvchi muayyan ta’sirlardan foydalanish imkonini beradi.

Motivatsiyalashning turli usullari va ularni tasniflashga nisbatan turlicha yondashuvlar mavjud. Ta’sir etish usuliga ko‘ra korxonalarda xodimlar mehnatini rag‘batlantirishning bevosita va bilvosita usullarini ajratish mumkin. Bevosita ta’sir etishga quyidagilar kiradi:

- normativ rag‘batlantirish, ya‘ni insonni g‘oyaviy-ruhiy ta’sir etish (e’tiqod, ishonirish, xabardor qilish va h.k.) orqali muayyan xatti-harakatga undash;
- hokimiyatdan foydalanishga va xodim tomonidan tegishli talablar bajarilmagan hollarda uning ehtiyojlari qondirilishining yomonlashuvi tahdidiga asoslangan majburlash motivatsiyasi.

Ta’sir etish shakliga ko‘ra, korxonalarda xodimlar mehnatini rag‘batlantirish bevosita va bilvosita ta’sirni amalga oshirgan holda ichki va tashqi turlarga bo‘linishi mumkin (1-rasm).



1-rasm. Ta’sir etish usuli va shakliga ko‘ra rag‘batlantirish turlari

Ichki motivatsiya harakatlari erkinligini, bilim va ko‘nikmalardan foydalanish va ularni rivojlantirish imkoniyatini, qiziqarli ishni va rivojlanish va ko‘tarilish

imkoniyatini o'z ichiga oladi. Tashqi motivatsiyalashga moddiy va ma'naviy rag'batlantirishlar (ish haqini oshirish, bonuslar va mukofotlar, xizmat bo'yicha ko'tarish, maqtoqlar, mas'uliyat) jazolash va tanqid qilish kiradi. Tashqi motivatsiyalash omillari bir zumda va kuchli ta'sir ko'rsatadi, lekin ancha davomli va chuqur ta'sirga ega bo'lgan ichki motivatsiyalash omillaridan farqli o'laroq uzoq vaqt ta'sir ko'rsatmasligi mumkin.

Motivatsiyalashning asosiy funksiyalari quyidagilardan iborat:

- harakat qilishga undash;
- faoliyatni yo'naltirish;
- xatti-harakatni nazorat qilish va qo'llab-quvvatlash.

Motivatorlar to'plami turli-tuman bo'lishi mumkin. O'z faoliyatini mehnat jamoalari sharoitida amalga oshiruvchi xodim ehtiyojlarining turli tomonlari quyidagi motivatsiyalash omillari tomonidan hisobga olinishi mumkin: yuqori ish haqi va moddiy rag'batlantirish; jismoniy ish sharoitlari; tarkiblash; ijtimoiy shartnomalar; o'zaro munosabatlar; tan olish; yutuqlarga intilish; hokimiyat va ta'sirchanlik; xilma-xillik va o'zgarishlar; kreativlik; o'zini o'zi takomillashtirish; qiziqarli va foydali ish.

Har bir omilning ta'sirini va ularning o'zaro bog'liqligini aniqlash asoslangan boshqaruv qarorini qabul qilishning muhim shartlaridan biri hisoblanadi.

Motivatsiyalash jarayonini amalga oshirish doirasida ko'plab o'xshash va mas'uliyatli vaziyatlarda xodimlar uzoq vaqt mobaynida o'zini o'zi motivatsiyalagan holda tashqi ta'sirlarsiz harakat qilishi mumkinligini nazarda tutuvchi personalning o'zini o'zi motivatsiyalash ehtimoli ko'rib chiqiladi. Mazkur holatda o'zini o'zi namoyon etish asosiy motivatsiyalovchi omil hisoblanadi. Zarur sharoitlarni yaratishda u ijobiy samara beradi, lekin bunday sharoitlar mavjud bo'lmagan hollarda esa xodim kompaniyani tark etadi. O'zini o'zi motivatsiyalash, odatda, muammolarni hal etishga moyil va o'z harakatlarining natijasiga erishish maqsadini ko'zlovchi xodimlarda shakllanadi.

Motivatsiyalash jarayonida motiv, ya'ni shaxsni ehtiyojlarni qondirishga yo'naltirilgan muayyan xatti-harakatni amalga oshirishga ishki undash markaziy o'rin tutadi. Motiv – inson faolligining anglab etilgan undashni o'zida namoyon etuvshi asosiy sababi. Motiv muayyan harakatlarda amalga oshiriladigan muayyan ehtiyoj tufayli yuzaga keladi.

Ehtiyojlar tug'ma bo'lishi hamda hayot va tarbiya jarayonida yuzaga kelishi mumkin. Intilishlar va kutishlar ehtiyojlarning namoyon bo'lish shakllari sifatida

ishtirok etadi. Bir ehtiyoj asosida turli intilishlar va kutishlar shakllanishi mumkin. Bunda kutishlar muayyan vaziyatga qarab intilishni aniqlashtiradi.

Motiv bevosita rag‘bat bilan bog‘liq. Rag‘bat (lot. stimulus) harakat qilishga undash, undovshi sabab. Rag‘batlantirish – nimagadir qiziqtirish. “Motiv” tushunshasi “rag‘bat” tushunshasiga qaraganda kengroq ma’noga ega. Rag‘bat muayyan harakatlarni amalga oshirishda ehtiyojni qondirishga qodir bo‘lgan ne‘matlar (buyumlar, boylıklar va h.k.)ni o‘zida namoyon etadi. Rag‘batlar personalni mukofotlash tizimi orqali amalga oshiriladi. Rag‘batlar tasnifi 1-jadvalda keltirilgan.

Ehtiyoj bilan rag‘bat o‘rtasida rag‘batni qabul qilish (baholash) va motivni hosil qilish jarayonini tavsiflovshi qator bilvosita bo‘g‘inlar mavjud. Ushbu bo‘g‘inlarga bog‘liq holda insonning muayyan xatti-harakatni amalga oshirishga tayyorligini aks ettiruvshi muayyan maqsad shakllanadi. Tegishli xatti-harakat natijasida sodir bo‘ladigan ehtiyojning qondirilishi motivatsiyalash jarayonini yakunlab beradi. Motivlar va rag‘batlarning o‘zaro bog‘liqligi quyidagi tarzda namoyon etilishi mumkin.

Personalni boshqarishda motivlar va rag‘batlarning o‘zaro bog‘liqligi quyidagi ko‘rsatkichlar orqali yuzaga keladi:

Hayotiy muhim materiallar va ma’naviy boylıklarga bo‘lgan ehtiyojlar: hayotiy o‘z taqdirini belgilash; ijtimoiy o‘zaro hamkorlik; o‘z maqomini belgilash; hayotiy davrni optimallashtirish.

Hayotiy muhim materiallar va ma’naviy boylıklarga bo‘lgan ehtiyojlarni qondirish bo‘yicha motivlar quyidagi turlarga bo‘linadi: unumdorlik; ishning sifati; bandlikni oshirish; malaka va mahoratni oshirish; mas’uliyatni oshirish; lavozimlarni qo‘shib olib borish; bir korxonada ishlash.

1-jadval

Rag‘batlar tarkibi

| Rag‘batlar | | |
|----------------------------|-----------------------|---|
| Ta’sir etish vaqtiga ko’ra | Uzluksiz | Mehnat sharoitlari, ish o’rnini tashkil etish |
| | Diskret | Ish haqi, mukofotlar, rag‘batlantiruvshi xususiyatga ega bo‘lgan ustama haqlari va qo‘shimsha haqlar, mol-mulkdan olinadigan daromad |
| Ta’sir etish davriga ko’ra | Uzoq muddatli | Ish haqi yuqori darajasi, foydalarda real ishtirok etish, ijtimoiy ta’minot |
| | O’rta muddatli | Mehnat sharoitlari, ish haqi, ustama haqlar (kasbiy mahorat, malakani |

| | | oshirish va h.k. ushun) |
|------------------------------------|-----------------------|---|
| | Qisqa muddatli | Bir marta to'lanadigan mukofotlar |
| Ta'sir etish sohasi bo'yisha | Jamoat | Milliy daromadning o'sishi |
| | Jamoaviy | Mehnatga haq to'lash fondini shakllantirish va taqsimlash, foydalarda ishtirok etish |
| | Shaxsiy | Xodimning umumiy daromadi |
| Funksional maqsadi bo'yisha | Nufuzli | Muayyan tizim bo'yisha ish haqi, imtiyozli shartlardagi aksiyalar, foydalarda ishtirok etish |
| | Rag'batlantiruvshi | Ish haqini oshirish, mukofotlar, kasbiy mahorat ushun ustama haqlar |
| Qo'llanish sohasi bo'yisha | Universal | Pulli rag'batlarning barsha turlari |
| | O'ziga xos | Pulsiz rag'batlar |
| Yo'nalishi bo'yisha | Investitsion | Ishlab shiqarishni rivojlantirishga mablag'larni investitsiya qilish natijasi sifatida istiqbolda mehnatga haq to'lash fondi va foydaning oshishi |
| | Investitsion-iste'mol | Dividendlar, mehnatga haq to'lash, kelgusida fondini mehnatga haq to'lash fondi va foydaning oshirilishi bilan ishlab shiqarishni rivojlantirishga investitsiya qilish |
| | Iste'mol | Mehnatga haq to'lash, foydani asosan joriy iste'mol ushun ishlatish |

Hayotiy muhim materiallar va ma'naviy boyliklarga bo'lgan ehtiyojlarni qondirish bo'yisha rag'batlar quyidagilarga bo'linadi: ish haqini oshirish; ish haqiga qo'shimsha haqlar; ish haqiga ustama haqlar; moddiy yordam; bir martalik to'lovlar; mukofotlash tizimi; ijtimoiy paket; foydalarda ishtirok etish tizimi; sotuvlar hajmidan vositashilik haqlari.

Hayotiy o'z taqdirini belgilash (shaxsiy) motivlari quyidagilardan iborat: chaqirish; ko'shirish; o'zini ifodalash; qiziquvshanlik; ijod; ixtiroshilik; ratsionalizatorlik; fan bilan shug'ullanish.

Hayotiy o'z taqdirini belgilash (shaxsiy) rag'batlari quyidagilardan iborat: qiziqishlarga qarab ish bilan ta'minlash; kasbga yo'naltirish; ishni qayta qurish: almashtirish, kengaytirish, boyitish; mehnatning ijodiy xususiyatini oshirish; xodimning shaxsiy xususiyatlari va qobiliyatlarini hisobga olish; ixtisoslashmagan mansabni rivojlantirish; o'qish, bilim ko'nikmalariga ega bo'lish ushun keng imkoniyatlar; novatorlik, ixtirolar, kashfiyotlar ushun mukofotlar; g'oya ushun

mukofotlash dasturlari, firmaning sovg'alari; moslashuvshan ish tartiblari; yangi axborotdan foydalanish; umumiy e'tirof va hurmat.

Ijtimoiy o'zaro hamkorlik motivlari tarkibiga quyidagilar kiradi: muloqot; taqlid qilish; aloqadorlik; birdamlik; qo'llab-quvvatlash; xavfsizlik; do'stlik; o'zaro yordam.

O'z maqomini belgilash rag'batlari: boshqarish va qarorlar qabul qilishda ishtirok etish; rahbarlik ishini taqdim etish; vakolatlarni kengaytirish; shaxsiy qulayliklar: xona, avtomobil, samolyot va h.k.; nufuzli klublar ishida ishtirok etish; muvaffaqiyatda, kapitalda ishtirok etish; biznesda birgalikda ishtirok etish to'g'risida taklif; boshqa tashkilotlar ushuni fakillik funksiyalari; kadrlarni joy-joyiga qo'yish; bo'ysunuvshilar sonini oshirish; xalqaro e'tirof; yilning eng yaxshi xodimi unvonini berish.

Hayotiy davrni optimallashtirish motivlari: ijtimoiy ixchamlik; kasbiy ixchamlik; yosh relaksatsiyasi; maqom bilan bog'liq va ruhiy noqulayliklarni yengib o'tish.

Hayotiy davrni optimallashtirish ushuni rag'batlar: istak va imkoniyatlarga qarb ish bilan ta'minlash; ixtisoslashmagan mansabni rivojlantirish; yoshlar bilan tajribani o'rtoqlashish –murabbiylik; salbiy rag'batlarga barham berish; ruhiy rag'batlantirish; xodimlarning yagona maqomi; ruhiy yordam va sharshoq yozish markazlari; "Oshiq eshiklar" siyosati; mehnatga oid nizolar bo'yisha komissiyalar.

Rag'batlantirish motivatsiyalashdan printsiptial jihatdan farq qiladi. ushbu farqning mohiyati shundan iboratki, rag'batlantirish – uning yordamida motivatsiyalash amalga oshirilishi mumkin bo'lgan vositalardan biri hisoblanadi. Tashkilotda munosabatlarning rivojlanish darajasi qanshalik yuqori bo'lsa, rag'batlantirish insonlarni boshqarish vositasi sifatida shunshalik kam qo'llaniladi. Bunga sabab, tarbiya va o'qitish insonlarni motivatsiyalash usullari sifatida shunga olib keladiki, tashkilot a'zolarining o'zlari, kutib turmasdan yoki tegishli rag'batlantiruvshi ta'sirga umuman ega bo'lmagan holda, zarur harakatlarni amalga oshirib, tashkilotning ishlarida manfaatli tarzda ishtirok etishadi.

Rag'batlantirish xodimni motivatsiyalash usuli sifatida uning xatti-harakatiga motivlardan foydalangan holda, hayot faoliyati sharoitlariga ta'sir etish orqali aniq maqsadga yo'naltirilgan ta'sir ko'rsatishdan iborat. So'zning keng ma'nosida rag'batlantirish – bu talablar yig'indisi va unga mos keluvshi rag'batlantirish va jazolash tizimi. Mehnatni rag'batlantirishga tashqi undash, insonning mehnat sohasidagi xatti-harakatiga ta'sir etuvshi mehnat vaziyatining unsuri sifatida qaraladi. Keng ma'noda rag'batlantirish – bu yaxshilarni rag'batlantirish, yomonlarni jazolash, eng bilimdonlarni xizmat bo'yisha ko'tarish va no'noqlarni

boshqa o'ringa o'tkazish. Rag'batlantirishdan maqsad – insonni shunshaki ishlashga undash emas, balki uni mehnat munosabatlari bilan belgilanganga qaraganda yaxshiroq yoki ko'proq ishlashga undashdan iborat.

Rag'batlarning ta'sirini oshirish maqsadida quyidagi tamoyillarga amal qilish zarur:

- barsha xodimlar tomonidan rag'batlarning qabul qilinishining qulayligi va soddaligi, ularni qo'llashning demokratikligi;
- moddiy va ma'naviy, jamoaviy va shaxsiy rag'batlarning kompleksligi;
- jins-yosh va ijtimoiy-ruhiy xususiyatlarni hisobga olgan holda personalning turli toifalarini rag'batlantirishga nisbatan yondashuvning individualligi;
- rag'batni qabul qilishning quyi shegarasini oshirish hisobidan uning ta'sirshanligining his qilinajakligi;
- rag'batni uni ruhiy qabul qilishning yangi quyi shegarasini shakllantiruvshi oshirish tomonga o'zgartirishning izshilligi; sodir bo'layotgan o'zgarishlarga qarab rag'batlarni qayta ko'rib shiqishning moslashuvshanligi va tezkorligi;
- xodim faoliyatining natijalari bilan uning mehnat jamoasi va umuman firma faoliyatining natijalari o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik;
- tashkilotda amalda bo'lgan rag'batlantirishning xodimlarda adolatlilik hissini shakllantiruvshi tizimi haqidagi axborotning oshiqiligi va holisonaligi.

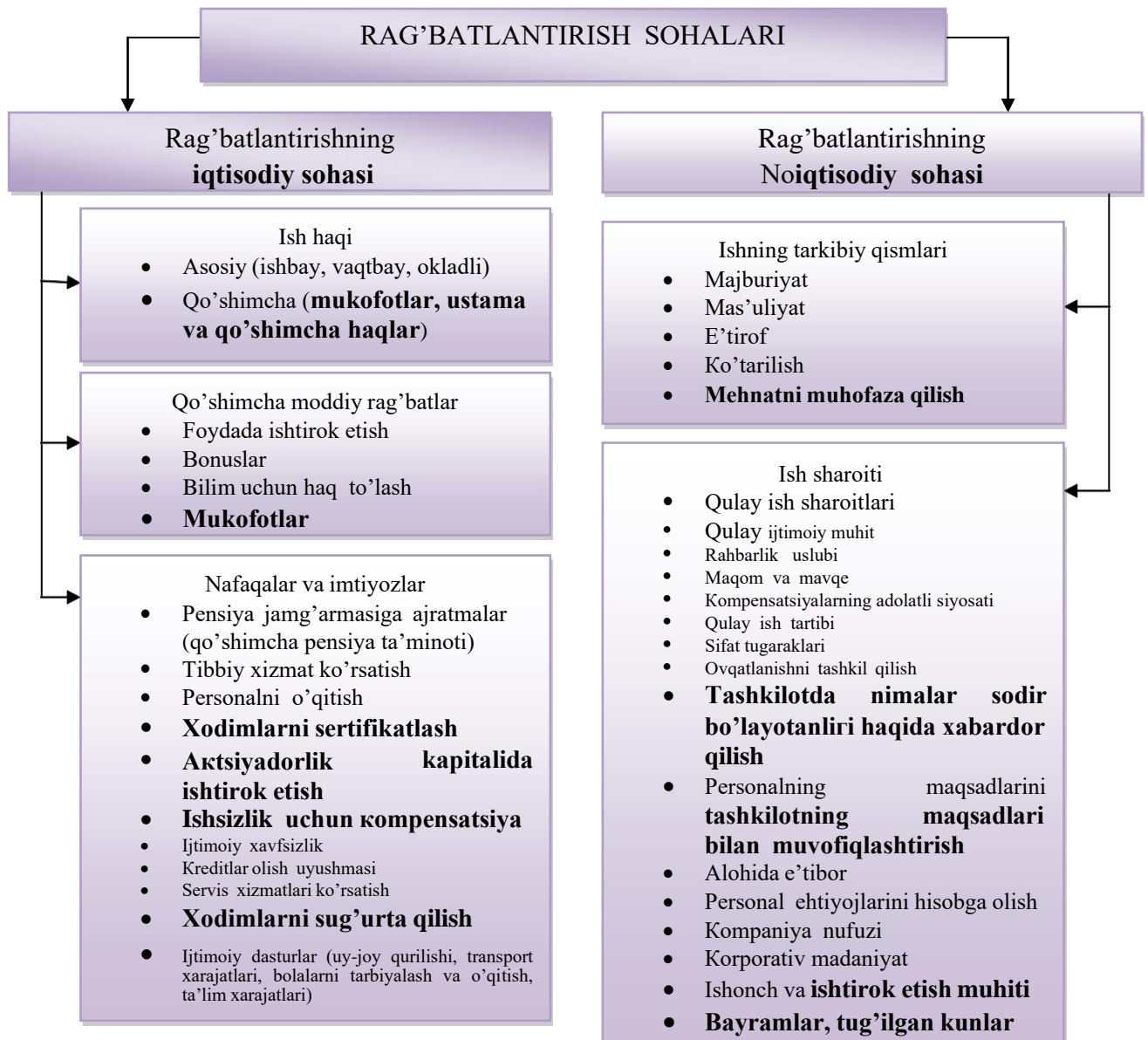
Rag'batlantirish usullari ta'sir etish sohasiga qarab iqtisodiy va noiqtisodiy turlarga bo'linadi. Noiqtisodiy usullar esa, ishning o'ziga taalluqli bo'lgan tashkiliy va ish sharoiti bilan bog'liq ma'naviy turlarga bo'linadi (2-rasm).

Rag'batlantirish turlari turli belgilar bo'yisha tasniflanishi mumkin. Masalan, moddiy rag'batlantirish ahamiyatlilik belgisi bo'yisha asosiy va qo'shimsha turlarga bo'linadi. Asosiy turga quyidagilar kiradi:

- mehnatning alohida sharoitlari ustama haqlari va kompensatsiyani hisobga olgan holda mehnatga haq to'lashning bazaviy darajasi;
- xodimning shaxsiy mehnat ulushi va faoliyatining natijalariga bog'liq bo'lgan mukofotlash qismi;
- kapitalda, foydada va daromadlarda ishtirok etish bilan bog'liq rag'batlantiruvshi qism.

Ish o'rnidagi o'zgarishlar bilan bog'liq mukofotlar: xodimning ish o'rnidagi texnik jihozlash va dekorativ pardozlashning yaxshilanishiga va uning ergonomikasiga (ish o'rnini ko'shirish, alohida xona ajratish, kotibani yollash,

qo'shimsha ofis jihozlari berilishiga) olib keluvshi shora-tadbirlar, shuningdek, xodimga xizmat avtomobilini berish.



2-rasm. Tashkilotda personalni rag'batlantirish sohalari

Bo'sh vaqt bilan rag'batlantirishga xodimga faol va ijodiy ishlash ushun qo'shimsha dam olish kunlari, ta'tillar berish, ta'til vaqtini tanlash imkoniyatini, moslashuvshan ish tartibini, yuqori mehnat unumdorligi hisobidan ish kunining davomiyligini qisqartirish imkoniyatini, tanaffuslarning moslashuvshan tartibini taqdim etish yo'li bilan erishiladi.

Foydalanish imkoniyati bilan mukofotlash: ofisdagi qo'shimsha jihozlari, devoriy ko'rgazmalar, kompaniyaning dam olish uyidan foydalanish, o'z loyihalarini amalga oshirish ushun kompaniyaning jihozlaridan foydalanish.

Ish o'rnini loyihalashtirish: mehnatni taqsimlash, qarorlar qabul qilishda ishtirok etish va jamoada ishlash.

Vakolatlarni o'tkazish: majburiyatlar, javobgarlik va qarorlar qabul qilish vakolatlarining bir qismi tashkiliy tuzilmaning quyi pag'onasiga topshiriladigan jarayon.

Imtiyozlar bilan mukofotlash: majlisda stol atrofidagi eng yaxshi joy, xodimlarga o'zingiz hozir bo'lmagan hollarda sizni namoyon etish imkoniyatini berish, yuqori darajadagi ish natijalari haqidagi davriy hisobotlarda ishtirok etish, avtomobilni qo'yish ushuncha maxsus joy taqdim etish.

Korxonani boshqarishda ishtirok etish: ma'muriyat bilan xodimlar o'rtasida korxonaga kengashining ishi doirasida maslahatlar; xodimlarning kompaniya aksiyalarining egasi sifatida umumiy yig'ilishlarda ishtirok etishi va ovoz berishi; xodimlar vakillarini direktorlar kengashiga saylash.

"Tashlangan shaqiriq muhitini" yaratish: xodimlar natija aynan ularning o'zlariga bog'liq bo'lgan vaziyatni ijobiy qabul qilishadi.

Javobgarlik bilan motivatsiyalash: ayrim xodimlar o'z zimmasiga yuklatilgan mas'uliyat va egallab turgan lavozimining muhimligidan qoniqish hosil qiladi va g'ururlanadi.

Mansabda ko'tarilish va uni rivojlantirish imkoniyati: ayrim xodimlar (ayniqsa yoshlar) ushuncha mansabda o'sish istiqboli ko'pincha moddiy mukofotlashga qaraganda muhimroq.

Ish beruvshi tomonidan personalga ishonish va to'g'ri munosabatda bo'lish o'zaro tushunish va hamkorlik muhitini yaratishga ko'maklashadi.

Tashkilotning ishonshililigiga shubha qilmaslik va uning faoliyati ushuncha g'ururlanish, shuningdek, kasbiy faoliyat bilan shaxsiy hayot o'rtasidagi muvazanatga erishish ruhiy jihatdan qulay ish ko'nikmasini shakllantiradi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. *Sh.M.Mirziyoyev. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi asosida demokratik islohotlar yo'lini qat'iy davom ettiramiz. "Xalq so'zi" gazetasi, 2021 yil 7 noyabr, №238 (8018).*
2. *Abdurahmonov Q.X., V.Imomov. O'zbekistonda mehnat potensialidan samarali foydalanish va uni boshqarish. – T.: "Akademiya", 2008.*
3. *A.B.Xayitov, F.A.Adilova, N.U.Arabov. Personal motivatsiyasi (o'quv qo'llanma). T.: TDIU, 2019.*
4. *Ishga joylashishga muxtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida. 24.05.2007 yil. №106. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilishga oid me'yoriy va uslubiy hujjatlar to'plami. T.: "Mehnat", 2007 yil, 72-bet.*

ТУРИСТИК КЛАСТЕР ШАКЛЛАНИШИНИНГ ИННОВАЦИОН ОМИЛЛАРИ

Баходиров Шохрух Баходир ўғли

Ш.Рашидов номидаги СамДУ тадқиқотчиси

Аннотация. Ушбу мақолада Ўзбекистон иқтисодиётининг кластер ривожланиши учун бир қатор омилларни аниқлаш ва кластерлаш учун қулай шарт-шароитларни яратиш муаммоларига ҳам алоҳида эътибор қаратилган.

Шу билан бирга, туризмни кластер ривожланишининг инновационлигини аниқлаш ва унинг тегишли омилларини ажратиш кўрсатиши учун туризм бизнесида қўлланиладиган инновацияларнинг энг муҳим турларини аниқланган.

Калит сўзлар: туристик кластер, туристик ташкилотлар, маҳсулот инновацияси, мижозларга йўналтирилган инновациялар, маркетинг инновациялари, халқаро туризм ривожланиши.

Аннотация. В данной статье основное внимание уделяется выявлению ряда факторов кластерного развития экономики Узбекистана и созданию благоприятных условий для кластеризации.

При этом были выявлены наиболее важные виды инноваций, используемых в туристическом бизнесе, с целью определения инновационности развития туристического кластера и выделения его значимых факторов.

Ключевые слова. туристический кластер, туристические организации, продуктовые инновации, клиентоориентированные инновации, маркетинговые инновации, развитие международного туризма.

Annotation. This article focuses on identifying a number of factors of cluster development of the economy of Uzbekistan and creating favorable conditions for clustering.

At the same time, the most important types of innovations used in the tourism business were identified in order to determine the innovativeness of the development of the tourism cluster and highlight its significant factors.

Keywords. tourism cluster, tourism organizations, product innovations, customer-oriented innovations, marketing innovations, international tourism development.

Глобаллашув шароитида мамлакатлар ва ҳудудларни, алоҳида тармоқларни ривожлантириш миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлигини оширишнинг устувор вазифаси ҳисобланади. Иқтисодиётни ташкил этишнинг тармоқ ва режалаштириш тамойиллари ўзининг ҳал қилувчи аҳамиятини йўқотмоқда, шу билан бирга миллий иқтисодиёт доирасида мамлакат ёки унинг ҳудуди ривожланишига фаол ва ҳар томонлама таъсир кўрсатадиган инновацион ташкилий-иқтисодий механизмлар ва шакллар, тадбиркорлик субъектларининг инновацион фаоллиги ва мойиллигини

ошириш учун қулай шарт-шароитлар тизимини яратиш орқали такрор ишлаб чиқариш тизимидир. Бугунги кунда айнан кластер ёндашуви ушбу талабларга тўлиқ жавоб беради, бундан ташқари, кластерларни шакллантириш ва ривожлантириш бўйича турли тадбирларни мослашувчан молиялаштиришни таъминлаш учун ҳудудий даражада механизмлар тизими аллақачон шакллантирилган.

Бироқ, бир қатор тармоқлар ва аниқ корхоналарнинг фаолият юритиш амалиёти шуни кўрсатадики, кластер ташаббуслари иқтисодий фаолиятга сезиларли қийинчиликлар билан киритилмоқда. Иқтисодиётнинг туризм соҳасида эса, жиддий лойиҳалар ва бу масалаларнинг муҳим назарий-услубий ишланмалари мавжуд бўлганда ҳам кластерлаш амалда боши берк кўчага кириб қолди. Бу, замонавий кластерлаш тенденцияларини белгилашда биринчи навбатда, кластер тузилмаларини режалаштириш ва шакллантиришда ҳудудий ҳокимият органлари, йирик корхоналар раҳбарлари, компанияларнинг топ менежерлари ташқи ва ички муҳитнинг бир қатор шарт-шароитлари ва омилларини эътибордан четда қолдирганлиги билан боғлиқдир.

Шу билан бирга, туризмни кластер ривожланишининг инновационлигини аниқлаш ва унинг тегишли омилларини ажратиб кўрсатиш учун туризм бизнесида қўлланиладиган инновацияларнинг энг муҳим турларини аниқлаш керак. Ушбу инновацияларнинг аксарияти қуйидагиларни ўз ичига олади:

1. Маҳсулот инновацияси - бу ўз минтақасидаги рақобатчиларда ҳам, бошқа минтақалар ва мамлакатлардаги рақобатчи ташкилотларда ҳам мавжуд бўлмаган инновацион бозор таклифини шакллантирадиган янги туристик маҳсулотни шакллантириш ва кейинчалик жорий этиш. Маҳсулот инновацияси туристик кластерлар мавжудлигининг биринчи босқичида уларни ривожлантиришнинг энг кенг тарқалган вариантдир, чунки бу вазиятда инновация туристик маҳсулотни шакллантириш учун инновацион ишланмалар ва технологиялардан фойдаланишдан иборат эмас, балки бозорнинг янгилиги. таклиф қилинган экскурсия.

2. Инновацион жараён - янги техника ва технологияларни жорий этиш ва кейинчалик қўллаш, туристик ташкилотлар фаолиятини автоматлаштириш асосида туристларга хизмат кўрсатиш жараёнларини такомиллаштириш. Бу ҳолда жараён инновациялари кўпинча маҳсулот инновациялари билан бирлаштирилади, шу билан бирга туристик маҳсулотлар ва хизматларни бозорда жорий этишнинг жозибадорлиги ва самарадорлигини оширади.

Бундай инновацияларнинг классик намунаси туроператорлар ва турагентлар томонидан замонавий автоматлаштирилган бронлаш тизимларидан фойдаланишдир.

3. Бошқарув инновациялари - бу бутун туризм индустрияси ва алоҳида туризм ташкилоти доирасида инновацион органлар тизимини ва бошқарув усулларини шакллантириш. Бундай бошқарув инновациялари кўпинча қуйидагиларни ўз ичига олади: а) ички корпоратив бошқарув тизимлари ва стандартлари; б) корпоратив ўзаро ҳамкорликнинг янги турлари; в) ўз-ўзини тартибга солиш институтини жорий этиш; д) сайёҳлик компанияси фаолиятини ташкил этишнинг янги йўналишлари ва усулларини ишлаб чиқиш; е) бизнесни ривожлантириш стратегиялари ва маркетинг стратегиялари мажмуасини ишлаб чиқиш; ф) туризм соҳаси ходимларига тегишли касбий талабларни қабул қилиш.

4. Мижозларга йўналтирилган инновациялар - мижозлар эҳтиёжларини қондириш, истеъмолчиларнинг содиқлигини шакллантириш, истеъмолчилар олдида туризм ташкилоти имиджини яхшилаш, истеъмолчилар ва туризм ташкилотлари ўртасида янги алоқа каналларини ривожлантириш, индивидуал туризм хизматларини кўрсатишга қаратилган бизнесни ташкил этиш усулларини танлаш. Йирик сайёҳлик ташкилотлари мижозларга чегирмалар ва шахсий саёҳат хизматларини тақдим этиш учун ўз мижозларининг электрон маълумотлар базасини яратадилар.

5. Маркетинг инновациялари - туристик ташкилотда қўлланиладиган маркетинг стратегиялари мажмуасини ишлаб чиқиш, бу қуйидагиларни ўз ичига олади: а) бозорнинг асосий элементлари - талаб ва таклиф билан ишлаш; б) ихтисослаштирилган тизимлар ва тарқатиш каналларини шакллантириш; в) янги туристик маҳсулотни шакллантириш, уни халқаро ва миллий туристик бозорларга олиб чиқиш йўналишидаги фаол иш; д) контрагентлар ва доимий мижозлар учун турли чегирмалар ва имтиёзлар тизимидан фойдаланган ҳолда тегишли нарх стратегияси ва тактикасини ишлаб чиқиш.

6. Логистик инновациялар туристларни етказиб бериш, тарқатиш, етказиб бериш, ҳаракатини ташкил этиш бўйича янги стратегик қарорларни қабул қилишга қаратилган. Бундай инновациялар туристик ташкилотлар ва туризм марказларида интеграциялашган ахборот тизимлари билан боғлиқ бўлган боғловчи рейслар ёрдамида комплекс боғловчи ҳаво транспорти узеллари орқали туристларнинг ҳаракатланиши нуқтаи назаридан принципиал янги ечимларни ишлаб чиқишни назарда тутди. Сўнгги инновацион

тенденциялар ахборот ва интеллектуал логистика деб аталадиган нарса, яъни виртуал маконда ахборот оқимларининг ҳаракати билан боғлиқ.

7. Институционал инновациялар туризм индустриясини, шунингдек, турдош тармоқларни давлат ва бошқа тартибга солиш тизимини ва норматив жиҳатдан мустаҳкамланган қоидаларни шакллантиришга қаратилган. Бундай инновациялар уч турдаги коммуникатив ҳамкорлик асосида шаклланади: а) давлат-хусусий шериклик энг мақбул ва самарали вариант; б) “маъмурият - тадбиркорлар - таълим ва фан вакиллари - маҳаллий ҳамжамият (аҳоли)” ўқи бўйлаб симбиотик ўзаро таъсир; в) тадбиркорлар ва ҳокимият органлари манфаатларининг тафовути билан боғлиқ зиддиятли ва норозилик ўзаро таъсири.

8. Ресурс инновациялари - ҳар хил турдаги ресурслардан (табiiй, тарихий-маданий, инфратузилма, молиявий, моддий, кадрлар, бошқарув ва бошқалар) янги туристик маҳсулотлар ва хизматларни кейинчалик шакллантириш ва илгари суриш, лойиҳалаш, яратиш ва ривожлантириш учун фойдаланиш билан боғлиқ бўлиб, шу билан бирга ихтисослаштирилган туристик ва рекреацион ҳудудлар, туризм ресурслари хавфсизлигини таъминлаш.

9. Ташкилий ва иқтисодий инновациялар ихтисослаштирилган туристик жойлар доирасида туризм бизнесини ташкил этиш ва олиб боришнинг янги ҳудудий ва экстратерриториал шакллари яратишга қаратилган. Ташкилий ва иқтисодий инновациялар инновациялар, концентрация, ихтисослаштириш, мувофиқлаштириш ва хизмат кўрсатиш туризми ишлаб чиқаришини кооперация қилиш орқали рақобатдош устунликларга еришиш имконини беради. Глобаллашувнинг кучайиб бораётган таъсирини, бутун дунёда ва туризм бозоридаги мураккаб геосиёсий вазиятни ҳисобга олган ҳолда, биз ушбу муаммони кўриб чиқишни миллий ва миллий даражада кластерлашнинг бир қатор ташқи омилларини ажратиб кўрсатишдан бошлашимиз керак. Буларга қуйидагилар киради:

1) *геосиёсий омил*, қуйидаги муаммоларни келтириб чиқаради: дунёнинг геосиёсий харитасининг мураккаблашиши; сиёсий беқарорликнинг кучайиши ва Россиянинг жаҳон саҳнасида яққаланиши; бир қатор Ғарб давлатларининг санксиялар босими; Туркия ва Мисрга парвозларни тақиқлаш мақсадида Россия Федерацияси Президентининг Фармонларини нашр этиш; дунёнинг бир қатор давлатлари билан паспорт-виза режимининг мураккаблашиши; туристик саёҳат хавфсизлиги даражасининг пасайиши ва бошқалар;

2) *ташқи иқтисодий омил*, глобал иқтисодий инқирознинг намоён бўлиши, нефт нархининг кескин пасайиши, асосий валюталарнинг беқарор курси, Россия ва хорижий давлатлар йўналиши бўйича сайёҳлик оқимининг сезиларли даражада қисқариши, кадрлар, инфратузилма, моддий, ташқи савдонинг кўпайиши билан боғлиқ. муносабатлардаги муаммолар;

3) *инфратузилма омили*, транспорт, хизмат кўрсатиш, меҳмонхона, муҳандислик, инновация ва бошқа инфратузилманинг суст ривожланиши билан боғлиқ муаммолар мавжудлиги, туризм ва меҳмонхона соҳаларида, ресторан ва бошқа хизматларда интеграция жараёнлари ривожланишининг секинлашиши ва бошқаларни назарда тутган ҳолда;

4) *саноат омили*, халқаро туризмни ривожлантириш билан боғлиқ муҳим муаммолар мажмуасини бирлаштириш: халқаро туризм ривожланишининг асосий кўрсаткичларининг пасайиши; халқаро иқтисодий, сиёсий ва бошқа ташкилотларнинг яхлитлигини сақлаш билан боғлиқ қийинчиликлар, шубҳасиз, туристик расмийчиликларнинг мураккаблашишига таъсир қилади; инсон ресурсларини йўқотиш, ривожланаётган мамлакатлардан мигрантларни хизмат кўрсатиш соҳасига жалб қилиш билан боғлиқ туризм ва бошқа хизматларнинг умумий сифат даражасининг пасайиши;

5) *ижтимоий-маданий омил*, маълум бир мамлакат ёки ҳудуднинг ижтимоий, демографик, маданий, тарихий ва бошқа хусусиятларини туристик кластерлаш жараёнларига бевосита таъсир қилишни назарда тутувчи; кейинги йилларда Осиё ва Африканинг ривожланаётган давлатларидан Ғарбий Европа мамлакатларига миграция оқимлари халқаро туризм характерига алоҳида таъсир кўрсата бошлади.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Алимова М.Т. *Ҳудудий туризм бозорининг ривожланиш хусусиятлари ва тенденциялари (Самарқанд вилояти мисолида)* // И.ф.д. дисс. – Самарқанд: СамИСИ, 2017. 25-26-б.

2. Архипова В.Ф., Девизов А.С. *Об инфраструктуре как определяющем факторе развития туризма в регионе.* URL:<http://www.roman.by/r-78201.html>

3. Сафарова Н.Н. *Миллий иқтисодиёт барқарор ривожланишига туризм соҳаси таъсирини прогнозлаштириш услубиятини такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари фалсафа доктори (PhD) диссертацияси автореферати.* Тошкент 2018 й. -19-21 б.

4. Тухлиев И.С., Ҳайитбоев Р., Сафаров Б.Ш., Турсунова Г.Р. *Туризм асослари. Дарслик. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги.* – Т.: «Fan va technology», 2014. 151-б.

5. Блехцин, И.Я. *Современные тенденции развития туризма / И.Я. Блехцин // Журнал правовых и экономических исследований.* - 2013. - № 4. - С. 211-213.

KICHIK BIZNESNI RIVOJLANTIRISHDA INSON RESURLARIDAN OQILONA FOYDALANISH YO'LLARI

Bozorov Berdimurod Ulug'murodovich Sharof
Rashidov nomidagi dotsenti
Erbo'tayev Azimjon Qahramon o'g'li
Sharof Rashidov nomidagi SamDU magistranti

Annatatsiya Maqolada kirish biznesni rivojlantirishda inson resruslaridan oqilona foydalanish holatlarini tahlil qilish, aholini ish bilan bandligini oshirish soxasida chora tadbirlar, ishchi kuchini samarali taqqoslashga erishish xolatlari bo'yicha ilmiy-uslubiy va amaliy takliflar keltirilgan.

Kalit so'zlar: Mehnat bozori, kichik biznes, bandlik, layoqatli yosh, mehnat resruslari, faol aholi, tadbirkorlik.

Аннотация. Во введении к статье представлены научно-методические и практические предложения по анализу случаев рационального использования человеческих ресурсов в развитии бизнеса, мероприятий по повышению занятости населения, эффективного сопоставления рабочей силы.

Ключевые слова: рынок труда, малый бизнес, занятость, трудоспособный возраст, трудовые ресурсы, активное население, предпринимательство.

KIRISH

Hozirgi vaqtda respublikamiz iqtisodiyotida kichik biznes korxonalarining o'zni va roli tobora oshib bormoqda. Ushbu korxonalarda yaratilayotgan tovarlar va xizmatlarning YaIMdagi ulushi 54,9 foizni tashkil etib, ularda band bo'lgan mehnat-resurslari 74,4 foizni tashkil etadi. Vaholanki, 2019 yilda ushbu sohada band bo'lganlar 76,2 foizni tashkil etgan. Demak, mamlakatimiz mehnat bozorida kichik korxonalar asosiy ish beruvchi subyektlardir. Bunday holat rivojlangan bozor iqtisodiyoti mamlakatlarning deyarli barchasiga xos bo'lgan xususiyatdir. Masalan, AQShda har uch kishining ikkitasi ishlovchilar soni 100 kishidan kam bo'lgan firmalarda ishlashadi. Italiyada esa mehnatga layoqatli aholining 79,0 foizi kichik korxonalarda ishlashadi. Shuning uchun ham kichik biznes korxonalarida personalni yollash mexanizmini ilmiy jihatdan tadqiq etish muhimdir.

Mavzuga oid adabiyotlar taxlili

Tadbirkorlik tushunchasi ilk bor ingliz iqtisodchi olimi Richard Kantilon qo'llagan edi. Uning fikricha tadbirkor tavakkalchilik sharoitida faoliyat yurituvchi kishidir.⁸

Avstraliyalik iqtisodchi Y.Shupeter tadbirkorlikni iqtisodiy imil sifatida ahamiyati bo'yicha yer, capital va mehnat bilan bir qatorga qo'ygan, uning xulosasiga ko'ra, "korxonalar (Unternehmungen) deganda yangi kombinatsiyalarni amalga oshirishni, shuningdek, u kombinatsiyalarni amalga oshiriladigan narsalarni: zavodlar va hokazolarni tushunamiz.

Tadbirkorlar (Unternehmer) deb esa, funksiyasi xuddi shu kombinatsiyalarning amalga oshirish bo'lgan va uning faol unsure sifatida nomoyon bo'ladigan xo'jalik subektlarini ataymiz".⁹

Amerikalik iqtisodchi P.Druker tadbirkorlikka tarif berishda birinchi o'rinda yangilik kiritishni qo'ygan. Uning fikricha, "Yangilik kiritish tadbirkorlikning alohida vositasi bo'lib, bu vosita yordamida ular o'zlarining biznes va xizmatlar sohasidagi rejalarini qulay imkoniyat sifatida amalga oshiradi... Tadbirkorlarning vazifasiga muvofiqiyatga erishish imkoniyatini yaratadigan yangiliklar kiritish manbalarni sobitqadamlik bilan izlash kiradi". U tadbirkorlar deganda, o'zining kichik biznesini ochgan hamda "qandaydir yangi mavjudlardan farq qiladigan narsani yaratadigan, qiymatni o'zgartiradigan va qayta tashkil qilinadigan shaxslarni tushungan".¹⁰

F.Xayek ham tadbirkorning xo'jalik faoliyatini xarakatga keltiruvchi kuch sifatida boshqalar tomonidan payqalmagan daromad topish yo'llarini izlashga ya'ni yangilikka intilish ekanligini ko'rsatgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot metodologiyasi kichik biznesni rivojlantirishda inson resurslarini o'rni xaqida ilmiy asoslari bo'yicha mamlakatimiz hamda xorijiy olimlarning kichik biznes va tadbirkorlik yo'nalishlarida olib borgan ilmiy ishlari natijalari shuningdek O'zbekiston Respublikasi Prezidentining kichik biznes va tadbirkorlikni tashkil etish rivojlantirishga oid farmon va qarorlarni tashkil etadi. Shu bilan birga, xorijiy mamlakatlarda kichik biznesni tashkil etish va uni yuritishning o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish, O'zbekiston da kichik biznesni rivojlantirish uchun foydali jihatlarni amaliyotga Kiritishda kata turtki bo'lishi mumkin.

Shu nuqtaiy nazardan tadqiqotning metadalogik jixatdan mamlakatimizda innovatsion rivojlanish g'oyalari amaliyotga kiritish yo'llarini asoslashda iborat.

Taxlil va natijalar

Mehnat bozori ham, barcha bozorlar kabi talab va taklif asosida shakllanadi. Bunda talab, bo'sh ish o'rinlarini egallashga bo'lgan ehtiyoj, taklif esa – band qilinmagan ishchi kuchining mavjudligi yoki ish o'rnini o'zgartirish istagi sifatida maydonga chiqadi. Bu borada mehnat bozorlarini chuqur o'rganish, ilmiy tadqiqotlar olib borish va unga ta'sir etuvchi omillar tahlilini o'tkazish talab etiladi. Mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatuvchi tashqi va ichki omillarni alohida ko'rsatib o'tish zarur. Aholi bandligini tartibga solish va ishchi kuchini samarali taqsimlashning yangi mexanizmlarini shakllantirishning bozor tamoyillari va ijtimoiy-mehnat munosabatlarining transformatsiyasi mehnat sohasida yangi tendensiyalarni paydo qilmoqda. Bu borada bir qator tadbirlarni:

- mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash, ularning tutgan o'rniga baho berish;
- O'zbekiston Respublikasida davlatning aholini bandligini oshirish sohasidagi chora-tadbirlarini tahlil qilish va ishchi kuchini samarali taqsimlashga erishishga qaratilgan mexanizmini ekonometrik modelini ishlab chiqish;
- O'zbekistonda yoshlar mehnat bozorini tadqiq qilish va uning samaradorligini oshirishga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqishni hamda uni amaliyotga joriy etishni talab etiladi.

Milliy xususiyatlarimizga bog'liq ravishda mahalliy aholining o'troq holda yashashi tufayli, mamlakatimizda hududiy mehnat bozorlarini rivojlantirishga urinish o'ziga xos ahamiyat kasb etadi. Bu borada avvalambor, respublika aholisining yosh tarkibiga ahamiyat qaratish lozim.

O'zbekiston respublikasi mehnat bozori tahlil qilinganda, yangi yaratilgan ish o'rinlari, mehnat resurslarini tarkibi, ishsizlik holatini aniq darajasini bilish imkoniyatini yaratadi.

1-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari yosh tarkibi, ming kishi 11

| Ko'rsatkichlar | 2017 y. | 2018 y. | 2019 y. | 2020 y. | 2021 y. | 2021 yil 2017 yilga nisbatan, %da |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| Mehnat resurslari | 18666,3 | 18829,6 | 18949,0 | 19158,2 | 19345,0 | 103,6 |

| | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| doimiy aholiga nisbatan, foizda | 57,6 | 57,1 | 56,4 | 56,0 | 55,4 | - |
| mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi | 18549,0 | 18712,1 | 18857,6 | 19075,7 | 19258,1 | 103,8 |
| doimiy aholiga nisbatan, foizda | 57,3 | 56,8 | 56,2 | 55,7 | 55,2 | - |
| mehnat resurslariga nisbatan, foizda | 99,4 | 99,4 | 934,0 | 99,6 | 99,6 | - |
| mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar | 117,3 | 117,5 | 91,4 | 82,5 | 86,9 | 74,3 |
| doimiy aholiga nisbatan, foizda | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | - |
| mehnat resurslariga nisbatan, foizda | 0,6 | 0,6 | 0,5 | 0,4 | 0,4 | - |

Taxlillar shuni ko'rsatadiki mamlakatimiz mehnat resurslari 2021 yilda 19,3 mln.kishini tashkil etgan bo'lib, bu ko'rsatkich 2017 yilda 18,7 mln.kishi bo'lgan. 2021 yilda 2017 yilga nisbatan 3,6 foizga o'sishi kuzatilgan. Shu bilan birga, mehnat resurslarining 2021 yilda doimiy aholiga nisbatan ulushi 55,4 foiz bo'lsa, 2017 yilda esa 57,6 foiz bo'lgan.

Mamlakat mehnat resurslarining asosiy qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi tashkil etadi. Mazkur aholi 2022 yil 1 yanvar holatiga ko'ra 19,3 mln.kishi bo'lsa, 2017 yilda 18,6 mln.kishi bo'lgan. Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni 2021 yilda 2017 yilga nisbatan 3,8 foizga o'sgan. mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholining ulushi 2021 yilda doimiy aholiga nisbatan 55,2 foiz bo'lsa, mehnat resurslariga nisbatan 99,6 foizni tashkil etadi. Shuningdek, mamlakatimiz mehnat resurslari tarkibida mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar ham mavjud. 2017 yilda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar 117,3 ming nafar bo'lsa, 2021 yilga kelib ularning soni sezilarli darajada 74,3 foizga

kamaygan. Ushbu yoshdagi ishlovchilar 2021 yilda doimiy aholi soniga nisbatan 0,2 foiz, mehnat rusurklariga nisbatan 0,4 foizni tashkil qiladi.

Quyidagi jadvalda O'zbekiston Respublikasida mehnat resruslari va iqtisodiyot faol, nafaol aholining to'g'risida aks ettirilgan.

2-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnat resruslarining iqtisodiy faol va nafaol aholi bo'yicha taqsimlanishi, ming kishi

| Ko'rsatkichlar | 2017 y. | 2018 y. | 2019 y. | 2020 y. | 2021 y. | 2021 yil 2017 yilga nisbatan, %da |
|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| Jami mehnat resruslari | 18666,3 | 18829,6 | 18949,0 | 19158,2 | 19345,0 | 103,7 |
| shahar | 9949,5 | 10032,5 | 10052,7 | 10471,7 | 10609,2 | 106,6 |
| jamiga nisbatan foizda | 53,3 | 53,3 | 53,1 | 54,7 | 54,8 | - |
| qishloq | 8716,8 | 8797,1 | 8896,3 | 8686,5 | 8735,8 | 100,2 |
| jamiga nisbatan foizda | 46,7 | 46,7 | 46,9 | 45,3 | 45,2 | - |
| iqtisodiy faol aholi | 14357,3 | 14641,7 | 14876,4 | 14797,4 | 14980,7 | 104,3 |
| shahar | 7474,4 | 7682,0 | 7838,2 | 8189,8 | 8406,1 | 112,5 |
| jamiga nisbatan foizda | 52,1 | 52,5 | 52,7 | 55,3 | 56,1 | - |
| qishloq | 6882,9 | 6959,7 | 7038,2 | 6607,6 | 6574,6 | 95,5 |
| jamiga nisbatan foizda | 47,9 | 47,5 | 47,3 | 44,7 | 43,9 | - |
| iqtisodiy nafaol aholi | 4309,0 | 4187,9 | 4072,6 | 4360,8 | 4364,2 | 101,3 |
| shahar | 2475,1 | 2350,5 | 2214,5 | 2281,9 | 2203,0 | 89,0 |
| jamiga nisbatan foizda | 57,4 | 56,1 | 54,4 | 52,3 | 50,5 | - |
| qishloq | 1833,9 | 1837,4 | 1858,1 | 2078,9 | 2161,2 | 117,8 |
| jamiga nisbatan foizda | 42,6 | 43,9 | 45,6 | 47,7 | 49,5 | - |

Jadval ma'lumotlariga ko'ra O'zbekistonda iqtisodiy faol aholi soni 2021 yilda 14980,7 ming kishi bo'lib, 2017 yilda 14357,3 ming kishini tashkil etgan yoki 4,3 foizga o'sgan. Mamlakat iqtisodiy faol aholisining 56,1 foizi shaharlarda, 43,9 foizi qishloq joylarida faoliyat ko'rsatadi. Shaharlarda faoliyat ko'rsatadigan iqtisodiy faol aholi 2021 yilda 2017 yilga nisbatan 12,5 foizga ortgan bo'lsa, qishloqlarda faoliyat ko'rsatadigan iqtisodiy faol aholi 95,5 foizga kamaygan. Iqtisodiy nafaol aholi miqdori ham o'rganilayotgan davrda 1,3 foizga o'sgan bo'lsa, shahardagi iqtisodiy nafaol aholi 89,0 foizgacha kamaygan, aksincha, qishloq joylaridagi iqtisodiy nafaol aholi 17,8 foizga o'sgan. 2021 yilda iqtisodiy nafaol aholining 50,5 foizi shaharlarga to'g'ri kelib, 49,5 foizi qishloq joylariga to'g'ri keladi (2-jadval).

Xulosa va takliflar

Xulosa qilib aytganda, ish bilan band bo'lganlar sonining kamayishi, iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlik tarkibining jiddiy ravishda o'zgarishi, ish bilan norasmiy bandlik ko'lamlarining kengayishida o'z ifodasini topadi. Ushbu jarayonlar shakllanishining qonuniyatlarini aniqlash ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish istiqbollari belgilashda mahalliy miqyosdagi mehnat resurslarini iqtisodiy tarmoqlar o'rtasida taqsimotini to'g'ri tashkil etish, yangi tashkil etiladigan korxonalarini rejalashtirishda aholi soniga nisbatan proporsionallikni ta'minlash aholining ish bilan bandligini tarkibiy jihatdan o'zgartirish dasturlarini ishlab chiqish nihoyatda muhimdir. Keltirilgan vazifalarni amalga oshirilishi o'z navbatida mamlakat aholisi bandligini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. *M. Boltayev va boshqalar. Kichik biznes va tadbirkorlik. – T.: ADIB NASHRIYOTI, 2011*
2. *Shumpeter I. Iqtisodiy rivojlanish nazariyasi. – M.: 1982. C. 170.*
3. *Druker I. Amaliyot va tamoyillar. – M.: 1992. C. 20,30.*
4. *Xayek F. A. Jamiyat ekin. – M.: 1990. C. 76.*
5. *O'zbekiston Respublikasi davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.*

ISH BILAN BANDLIKNING ZAMONAVIY SHAKLLARINI JORIY ETISH BO‘YICHA XORIJ TAJRIBASI

Xayrullayev Shaxram

Samarqand davlat universiteti magistri

Annotatsiya: Ushbu maqolada iqtisodiyot sohalari va tarmoqlari bo‘yicha ishchi kuchining taqsimlanishi, mehnat salohiyatini oshirish, mehnat resurslari sifat tarkibini takomillashtirish, ish bilan bandlik tarkibining o‘zgarishi, uning yangi nostandart shakllarini paydo bo‘lishi, ish kuchi mobilligini oshirish, ish vaqtining davomiyligiga ahamiyat berilgan.

Kalit so‘zlar: ish bilan bandlik fleksibilizatsiyasi, ish bilan bandlikning nostandart shakllari, mustaqil ish bilan bandlik ko‘lami, virtual ish bilan bandlik, masofaviy ish bilan bandlik, norasmiy ish bilan bandlik.

Kirish. Jahonda aholi turmush darajasini oshirishda ish bilan bandlik muhim ahamiyat kasb etgani sababli uning samaradorligini oshirish dolzarb muammolardan biri bo‘lib qolmoqda. Globallashtirish jarayonining jadallashishi ko‘pchilik xodimlarni o‘zlarining ish va shaxsiy hayoti o‘rtasida muvozanatga erishish va integratsiyani ta‘minlashning ahamiyatini oshirmoqda. Statistik ma‘lumotlarga ko‘ra, jahonda 2 milliardga yaqin ishchilar (ish bilan band bo‘lganlarning 61 foizi) norasmiy ish bilan bandlik hisoblanadi va shuning uchun ular mehnat huquqlari hamda ijtimoiy himoyaga ega emaslar. Bunday sharoitda mehnat bozori transformatsiyalashuvi natijasida ish bilan bandlikning zamonaviy shakllarini amalda joriy etish va rasmiylashtirish alohida ahamiyatga ega bo‘lmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida ish bilan bandlikning zamonaviy shakllarini joriy etish mehnat resurslaridan samarali foydalanishning muhim vositasi hisoblanadi. Shunga ko‘ra, iqtisodiyot sohalari va tarmoqlari bo‘yicha ishchi kuchining taqsimlanishi, mehnat salohiyatini oshirish, mehnat resurslari sifat tarkibini takomillashtirish, ish bilan bandlik tarkibining o‘zgarishi, uning yangi nostandart shakllarini paydo bo‘lishi, ish kuchi mobilligini oshirish, ish vaqtining davomiyligi va tabaqalashishi kabi masalalarga alohida e‘tibor berilmoqda.

Mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishining ilmiy-metodologik jihatlari ko‘plab xorijlik olimlar [1], jumladan, A.Smit, J.B.Sey, J.M.Keyns, A.Marshall, L.Mizes, A.Pigu, F.Xayek, M.Fridmen va boshqalar tomonidan tadqiq qilingan. Postindustrial jamiyatni shakllantirish va ish bilan bandlik tarkibidagi o‘zgarishlar D.Bell, Dj.Gelbreyt, P.Draker, M.Kastels, F.Uebster kabi olimlarning asarlarida ochib berilgan[2].

Axborot texnologiyalari ta'sirida ish bilan bandlikni rivojlanishi masalalari M.Falk, M.Vorter, M.Pianta, X.Shmis, D.Vest va boshqa xorijiy olimlarning asarlarida ko'rib chiqilgan[3].

Ish bilan bandlik tarkibidagi o'zgarishlar, uning tuzilishi va shakllari hamda ta'sir qiluvchi omillar Yu.G.Odegov, V.N.Bobkov, R.I.Kapelyushnikov, R.P.Kolosova, G.G.Rudenko, T.O.Razumova va boshqalar asalarida tadqiq etilgan [4].

O'zbekistonda mehnat bozorining faoliyat ko'rsatishi va rivojlanishi, mehnat munosabatlarini tartibga solish, ish bilan bandlikning zamonaviy va nostandart shakllarini tadqiq qilish, inson kapitalini rivojlantirish muammolarini Q.X.Abdurahmonov, B.X.Umurzakov, Z.Ya.Xudoyberdiyev, D.N.Rahimova, N.U.Arabov, N.K.Zokirova, G.K.Abduraxmonova va boshqa olimlar tomonidan tadqiq qilingan[5].

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqot jarayonda iqtisodiy tizimlar va nisbatlarni o'rganishga dialektik va tizimli yondashuv, qiyosiy va solishtirma tahlil, statistik yondashuv, guruhlash usullari qo'llanilgan.

Tahlil va natijalar. Iqtisodiyotning innovasion taraqqiyot yo'liga o'tishi jamiyat hayotining barcha sohalarida yuqori texnologiyalarni ommaviy joriy yetish, ish bilan bandlikning transformasiyalashuviga olib keluvchi yangi mehnatni tashkil etish shakllarining paydo bo'lishi va mehnat bozorida yangi tendensiyalarning paydo bo'lishi bilan tavsiflanadi. Bunda quyidagi eng muhim holatlarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin:

- intellektual kapitalni rivojlantirishga xarajatlarning yo'naltirilishi;
- xo'jalik subyektlarining inson kapitalini rivojlantirishga e'tiborining kuchayishi;
- ishlab chiqarish jarayonini tashkil etish munosabatlarining virtuallashuvi, masofaviy ish bilan bandlikning keng joriy etilishi;
- ish beruvchilar tomonidan xodimlarni baholashda kreativlik, o'rganishga moyillik, innovasion potensial va o'zgaruvchan texnik-iqtisodiy muhitga moslashuvchanlikka urg'u berilishi;
- innovasion rivojlanishga erishish va yaratuvchanlikni targ'ib etish maqsadida xodimlarga qo'shimcha vazifalar va vakolatlarni berish;
- ish beruvchilar tomonidan asosiy e'tibor tashkiliy tuzilmadan ko'ra mehnat resurslarining innovasion harakatlariga qaratilishi.

Ish bilan bandlik sohasidagi o'zgarishlar, xususan, ish bilan bandlikning egiluvchanligini o'zaro bog'liq va bir-birini to'ldiruvchi quyidagi jarayonlar

doirasida tahlil etish lozim: iqtisodiyotning globallashuvi; axborot-kommunikasiya texnologiyalarning rivojlanishi; ishlab chiqarish va mehnatni boshqarishning yangi usullarini joriy etilishi.

Globalashuv natijasida jahon iqtisodiy hamjamiyati bir-biriga bog‘liq alohida mamlakatlar majmuyidan yaxlit iqtisodiy tizim sifatida shakllanmoqda. O‘z o‘rnida alohida mamlakatlar iqtisodiyoti yaxlit jahon xo‘jaligi tizimining tashkiliy elementiga aylanmoqda va ushbu elementlarning iqtisodiy holati yaxlit tizimning rivojlanish darajasiga bevosita bog‘liqdir.

Axborot-kommunikasiya texnologiyalarining rivojlanishi, ishlab chiqarishni tashkil etishning yangi usullarining paydo bo‘lishi ish bilan bandlik tarkibi o‘zgarishiga olib kelmoqda. Iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlarning muhim jihati ishlab chiqarish sektori ulushining kamayib, xizmat ko‘rsatish sohasi ulushining oshib borishi, sanoat ishlab chiqarish turlarining o‘zgarishi, yangilarining paydo bo‘lishi hisoblanadi.

Ish bilan bandlik fleksibilizasiyasining asosini talab omillari tashkil etadi: globallashuv va raqobatning kuchayishi hamda buning natijasida kelib chiqadigan noaniqlik va xarajatlarni kamaytirish zarurati; texnologik taraqqiyot va axborot-kommunikasiya texnologiyalarining keng yoyilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlar (birinchi navbatda, yirik sanoat ulushining qisqarishi, xizmat ko‘rsatish sohasi va kichik biznesning rivojlanishi); mehnatni tashkil etish va boshqarishning yangi shakllarini rivojlanishi.

Bundan tashqari ish bilan bandlikni fleksibilizasiyasi mehnat taklifi omillari (ish kuchining demografik siljishi, oilali ayollarning, talabalar va nafaqa xo‘rlarning mehnat bozorida faolligi) tufayli paydo bo‘lgan hamda mehnat sohasidagi zamonaviy xususiyatlar asosida (intellektual va ijodiy mehnat ulushining oshishi, korxonalar faoliyati natijasi bevosita har bir xodimning faoliyatiga bog‘liqligi, ish o‘rinlarining xususiyatlari o‘zgarib borishi, inson va ijtimoiy kapitalning o‘rni oshib borishi) namoyon bo‘ladi.

Ish bilan bandlik shakllari transformasiyalashuvi natijasida quyidagi shakllarda namoyon bo‘ladi: nostandart, o‘zgaruvchan (moslashuvchan), individuallashtirilgan ish bilan bandlik.

Ish bilan bandlikning nostandart shakllarining xususiyatlarini o‘zgarishida (mehnat shartnomasi, ish vaqti, ish joyi, ish haqi, mehnat faoliyati) namoyon bo‘lmoqda. Nostandart ish bilan bandlik ko‘pgina tadqiqotchilar tomonidan rad etish tamoyiliga asosan ta’rif etiladi, ya’ni nostandart ish bilan bandlik – bu standart ish bilan bandlikning hech bo‘lmaganda birgina belgisi mavjud bo‘lmagan holatidir. Standart ish bilan bandlik belgilari quyidagilar hisoblanadi: 1)

bir ish joyida mehnat faoliyati 2) ishlab chiqarish hududida va ish beruvchiga tegishli bo'lgan mehnat qurollaridan foydalanish 3) kun, hafta, oy, yil davomida aniq vaqt mobaynida mehnat qilish 4) ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi mavjudligi 5) mehnatga oid qonunchilik va mehnat jamoasi qoidalariga binoan tartibga solinishi. Shunday qilib, standart ish bilan bandlik bu to'liq ish kuni davomida muddatsiz shartnoma asosida korxonada yoki tashkilotda ish beruvchi yoki boshqaruvchi menejer nazorati ostidagi mehnat faoliyati hisoblanadi. Muvofiq ravishda nostandart ish bilan bandlik belgilangan standartlardan chetlashish, ya'ni to'liqsiz, vaqtincha, mustaqil, masofaviy, rasmiylashtirilmagan hamda norasmiy ish bilan bandlikni nazarda tutadi. Ishlab chiqarishni tashkil etishning yangi shakl va usullarining joriy etilishi ishlab chiqarish jarayonida xodimning mustaqilligi darajasi oshishini nazarda tutuvchi ish bilan bandlikning individuallashtirishiga olib keladi.

Ish bilan bandlikning individuallashtirishuvi ish haqining individuallashtirishuvin talab etadi. Rivojlangan mamlakatlarda bugungi kunda ish haqi miqdori nafaqat bajarilgan ish hajmi yoki ish vaqti davomiyligiga, balki uning vakolatlari va potensial imkoniyatlariga bog'liqdir. Ushbu yo'nalishda yana bir holat, ya'ni xodimlar mehnat faoliyati bevosita korxonada faoliyati ko'rsatkichlariga bog'lanmoqda. Xodimlarning ish haqi darajasi korxonada daromadi oshishi bilan birga zarar ko'rganda ish haqi darajasi qisqarishiga olib keladi hamda mukofotlarni belgilash tartibi ham ma'lum vaqtda o'zgartirib boriladi.

Ish bilan bandlikning individualligi mustaqil ish bilan bandlik ko'lami kengayishida sodir bo'ladi. Mustaqil ish bilan bandlik sifatida fermerlar hamda erkin kasb egalari (jurnalistlar, san'atkorlar, huquqshunoslar, rassomlar, arxitektorlar va boshqalar) hisoblangan. Axborot-kommunikatsiya texnologiyalarning rivojlanishi ish bilan bandlikning ushbu turi imkoniyatlarini kengaytirmoqda. Kompyuter vositalari narxlarining arzonlashuvi, kompyuter tarmoqlarining rivojlanishi, zamonaviy aloqa vositalarining zamonaviylashuvi xodimning ish beruvchiga bog'liqligini kamaytirmoqda hamda bozorda o'z xizmatlarini mustaqil taklif qilish imkoniyatini oshirmoqda. O'z o'rnida ish beruvchilar ish hajmini korxonada hududidan tashqariga chiqarmoqda.

Ish bilan bandlikning zamonaviy shakllarini amaliyotda qo'llanilishi borasida amalga oshirilgan tadqiqotlarga asosan, ish bilan bandlikning zamonaviy shakllari, ularning xususiyatlari va amaliyotda foydalanish maqbulligi bo'yicha ma'lumotlarni umumlashtirdik (1-jadval).

1-jadval

Ish bilan bandlikning zamonaviy shakllarining xususiyatlari

| Ish bilan bandlik shakli | Xususiyatlari | Amaliyotda foydalanish imkoniyatlari |
|---------------------------------|--|--|
| Virtual ish bilan bandlik | Virtual ish bilan bandlar tarkibiga ish beruvchidan masofada bo'lib, AKTdan foydalangan holda mehnat faoliyatini olib boruvchi xodimlar kiritiladi. Mehnat faoliyati virtual (raqamli) shaklda taqdim etiladigan moddiy ne'matlarda namoyon bo'ladi. | Mehnat faoliyati virtual (raqamli) shaklda taqdim etiladigan moddiy ne'matlarda namoyon bo'lishi e'tiborga olib, axborotni maksimal tarzda muvofiqlashtirilishi va taqsimlanishini ta'minlaydi. Shu bilan birga mehnat resurslarining o'z ustida ishlashi va rivojlanishi imkoniyatlarining cheklanadi. Ish beruvchi tomonidan virtual xodimlarni motivatsiyalash imkoniyatlari cheklanadi. |
| Masofaviy ish bilan bandlik | Mehnat faoliyati ish beruvchidan uzoqda amalga oshiriladi, mehnat munosabatlari egiluvchan shartnomalar asosida rasmiylashtiriladi | Ish o'rnini yaratish, to'liq soatda ishlovchi xodimni ishga yollash xarajatlari qisqartiradi. Shu bilan birga xodimni korxonadan uzoqlashtiradi hamda masofaviy ish bilan band bo'lgan xodimdan o'z ustida ishlashini va o'zini mustaqil ravishda rivojlantirib borishini talab etadi. |
| To'liqsiz ish bilan bandlik | Ushbu guruhga ish jadvali to'liq hajmdan kam bo'lgan xodimlar kiradi. Ish vaqtining qisqarishi ish beruvchining yoki xodimning tashabbusi asosida bo'lishi mumkin. | To'liqsiz ish bilan bandlik ish beruvchi tomonidan ish kuchidan samarali foydalanish imkonini beradi. Ushbu ish bilan bandlik shakli ro'y berishi mumkin bo'lgan inqirozlarga qarshi foydalaniladi. Shu bilan birga yetarli ta'minlanmagan ijtimoiy himoya xodimlarning o'z ustida ishlashiga xohishni pasaytiradi. |
| Ortiqcha ish bilan bandlik | Mehnat shartnomasida belgilangan me'yorlardan ortiqcha mehnat faoliyati. | Ortiqcha ish bilan bandlik mehnatni tashkil etish, vaqtdan unumli foydalanishga bog'liq bo'lib, mehnat potensialidan to'liq foydalanish imkonini cheklaydi. |
| O'zini o'zi band qilish | Ushbu guruhga ish beruvchilar hamda o'zini o'zi band qilgan fuqarolarni kiritish mumkin. | Rivojlangan mamlakatlarga o'zini o'zi band qilishga asosiy e'tibor qaratiladi. Ushbu mehnat faoliyati shaxsning o'zi tomonidan ish bilan bandligini mustaqil ta'minlashi hisoblanadi. |
| Vaqtinchalik ish bilan bandlik | Mehnat munosabatlari cheklangan muddatga o'rnatiladi yoki fuqarolik-huquqiy shartnomalar doirasida muayyan natijaga erishish bilan cheklanadi. | Rag'batlantirish tizimi to'g'ri yo'lga qo'yilganda, vaqtinchalik ish bilan bandlik inson kapitalidan maksimal ravishda foydalanish imkonini beradi. |

| | | |
|----------------------------|---|---|
| Norasmiy ish bilan bandlik | Ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlar og'zaki kelishuv asosida, ya'ni, mehnat shartnomasi rasmiylashtirilmasdan tashkillashtiriladi. | Norasmiy ish bilan bandlikning keng tarqalishi davlatning ish bilan bandlikni tartibga solishdagi ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini pasaytiradi. Norasmiy munosabatlar xodimning mehnatga bo'lgan munosabatini passivlashtiradi yoki salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin. |
| Aralash ish bilan bandlik | An'anaviy va nostandart ish bilan bandlik shakllarining birlashmasini nazarda tutadi | Bugungi kunda ko'pgina xo'jalik subyektlari nostandart ish bilan bandlik shakllarining bir necha shakldan foydalanadi. Ko'pgina hollarda bir shakldan foydalanish boshqa o'zaro to'ldiruvchi shakllarini ham talab etadi. Masalan, masofaviy ish bilan bandlik axborotlashtirish natijasida virtual ish bilan bandlikni shakllantiradi. Ayrim xodimlarning to'liqsiz ish bilan bandligi boshqalarining ortiqcha ish bilan bandligiga sabab bo'ladi. |

Rivojlangan mamlakatlarda egiluvchanlikni ta'minlashning asosiy yo'nalishlaridan biri bo'lib, ishga yollashning turli shakllarini o'z ichiga oluvchi vaqtinchalik ish bilan bandlik hisoblanadi. Statistik ma'lumotlarga ko'ra, 2021 yilda ish bilan bandlar tarkibida vaqtinchalik ish bilan bandlar ulushi Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti (IHRT) a'zo davlatlarida 11,2%, Yevropa hamjamiyati davlatlarida 14,2%ni tashkil etgan. Katta yettilik davlatlarida bu ko'rsatkich nisbatan past (2-jadval).

2-jadval

IHRTga a'zo davlatlarda ish bilan bandlar tarkibida vaqtinchalik ish bilan bandlar ulushi, % [7]

| Yillar | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2015 | 2017 | 2019 | 2021 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Davlatlar | | | | | | | | | | |
| IHRT davlatlari | 8,3 | 10,6 | 9,9 | 9,9 | 10,5 | 11,8 | 11,1 | 11,2 | 11,3 | 11,2 |
| Yevropa hamjamiyati | 7,4 | 10,4 | 11,4 | 13,5 | 14,0 | 13,9 | 13,7 | 14,1 | 14,2 | 14,2 |
| G7 davlatlari | 7,0 | 7,3 | 7,8 | 8,2 | 8,5 | 9,1 | 8,2 | 8,0 | 8,1 | 8,0 |

Ish bilan bandlik ushbu turi turli mamlakatlarda turlicha rivojlanish darajasiga egaligi e'tiborlidir. Masalan, IHRT davlatlari orasida vaqtinchalik ish bilan bandlik Chili, Polsha, Ispaniya, Portugaliyada eng ko'p tarqalgan bo'lib, 20,0 %dan ortiq xodimlar vaqtinchalik ish bilan band. Ushbu davlatlar ichida eng yuqori ko'rsatkich Chilida tashkil etib, umumiy ish bilan bandlarning 28,7 %dan ortig'i

vaqtinchalik ish bilan band hisoblanadi. Sloveniya, Shvesiya, Finlyandiya, Italiya va Daniya davlatlarida ham ushbu ko'rsatkich 13-20 %ni tashkil etadi. Eng quyi ko'rsatkich Yaponiya, Buyuk Britaniya, Latviya, Estoniya va Avstraliyada – 7,0 %dan past ko'rsatkichni tashkil etadi.

1985-2021 yillar mobaynida Yevropa Hamjamiyati davlatlarida vaqtinchalik ish bilan bandlar ulushi ikki barobar oshdi. Yevropa Hamjamiyati turli mamlakatlarida ushbu ko'rsatkich turlicha o'zgargan, masalan, Portugaliya, Italiya, Fransiya, Gollandiya, Yaponiya va asosan Ispaniyada ushbu ko'rsatkich oshgan, o'z o'rnida Latviya, Germaniya, Gresiyada esa pasayish tendensiyasi kuzatilgan.

IHRT davlatlari tajribasining tahlili natijalari shundan dalolat beradiki, ishga qabul qilish va uzoq muddatli mehnat shartnomasiga ega xodimlarni ishdan bo'shatishning qat'iy tartiblari sharoitida doimiy xodimlarni ishdan bo'shatish xarajatlari miqdori yuqoriligi ish beruvchilar tomonidan vaqtinchalik ish bilan bandlikdan foydalanishga bo'lgan qiziqishni oshiradi. Huquqiy me'yorlarda belgilangan tartibda doimiy ish o'rinlarining qat'iy nazorati va vaqtinchalik ish bilan bandlikka nisbatan erkinlashtirilgan me'yorlarning qo'llanilishi Fransiya va Ispaniyada vaqtinchalik ish bilan bandlarning sonini oshishiga olib keldi.

IHRT davlatlarida ayollar erkaklarga nisbatan ko'proq hollarda vaqtinchalik ish bilan band. Masalan, 2021 yilda 16,9 % ayollar va 12,8 % erkaklar vaqtinchalik mehnat shartnomasiga ega bo'lganlar. Yevropa Hamjamiyati davlatlarida bu ko'rsatkich pastroq – 15,2 % ayollar va 13,2 % erkaklar. Ushbu ko'rsatkichga asosan salmoqli ko'rsatkich 14 % farq – Belgiya, Finlyandiya va Yaponiyada ko'zga tashlanadi.

Vaqtinchalik ish bilan bandlikka ega bo'lish yoshga qarab keskin farq qiladi. IHRT davlatlarida 15-24 yoshlilardan 30%dan ortig'i vaqtinchalik ish bilan band, Yevropa Hamjamiyati davlatlarida ushbu ko'rsatkich 40 %dan ortiq. Bu ko'rsatkich yuqori yosh guruhlariga nisbatan 4-5 marta ko'p. Yaqqol misol qilib Ispaniyani ko'rsatish mumkin, yuqorida keltirilgan yosh guruhi o'rtasida vaqtinchalik ish bilan bandlik 60 %dan ortiqni tashkil etadi, Germaniya va Shvesiyada, 55-57 % atrofida. Vaqtinchalik xodimlarning asosiy qismi xizmat ko'rsatish sohasida, birinchi navbatda shaxsiy va ijtimoiy xizmatlarda ish bilan band. Moddiy ishlab chiqarish sohasida vaqtinchalik xodimlarning salmoqli qismi qishloq xo'jaligi va qurilishda band. Vaqtinchalik xodimlarning eng kam qismi kon-metallurgiya sanoati va qayta ishlash sanoatida faoliyat yuritadi. Asosiy sohalar bo'yicha bandlik taqsimoti vaqtinchalik ish bilan bandlarning taqsimotidagi farq to'liqsiz ish bilan bandlarga nisbatan kamroq (3-jadval).

Yevropa davlatlarining ko'pchiligida yollanma mehnat asosida faoliyat yuritayotgan xodimlarning asosiy qismini yoshlar tashkil etadi. Belgiya, Gollandiya, Ispaniyada ularning yarmini 25 yoshgacha bo'lganlar, Buyuk Britaniyada uchdan ikki qismi 30 yoshgacha bo'lganlarni tashkil etadi.

3-jadval

IHRT davlatlarida 2018-2021 yillarda vaqtinchalik va to'liqsiz ish bilan bandlikning sohalar bo'yicha ulushi, % [8]

| Sohalar | Vaqtinchalik ish bilan bandlik | To'liqsiz ish bilan bandlik |
|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Moddiy ishlab chiqarish, jami | 10,24 | 9,12 |
| Xom ashyo sanoati | 7,6 | 4,1 |
| Qayta ishlash sanoati | 8,1 | 6,9 |
| Qurilish | 18,9 | 6,3 |
| Qishloq xo'jaligi | 23,9 | 18,43 |
| Xizmat ko'rsatish, jami | 12,9 | 20,1 |
| Shaxsiy xizmatlar | 20,5 | 29,4 |
| Ijtimoiy xizmatlar | 13,5 | 23,6 |

Qisqa muddatli yollanma mehnatdan foydalanish xodimlar soni egiluvchanligini ta'minlashning tezkor mexanizmlaridan biri hisoblanadi. Bunga yollanma xodimlarning mehnat shartnomasi davomiyligini aytish mumkin. Masalan, Fransiyada mehnat shartnomasining eng qisqa muddatida ikki haftani, Ispaniya va Italiyada har ikki xodimdan biri buyurtmachi firmada bir oydan ortiq faoliyat yuritmaydi. Ayrim davlatlarda yollanma xodimlar uzoq muddat faoliyat yuritishlari mumkin, masalan, Gollandiyada shartnomaning o'rtacha davomiyligi 5 oyni tashkil etgan, Buyuk Britaniyada esa 6-12 oyni tashkil etgan.

Rivojlangan mamlakatlarda ish vaqti egiluvchanligining quyidagi mexanizmlaridan foydalaniladi: to'liqsiz ish bilan bandlik, egiluvchan ish vaqti grafigi, ish vaqtidan tashqari mehnat. 2012-2021 yillarda to'liqsiz ish bilan bandlik ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda keng tarqaldi (4-jadval).

4-jadval

Rivojlangan mamlakatlarda to'liqsiz ish bilan bandlik nisbati, % [9]

| Davlatlar | Yillar | | | | | | |
|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| IHRT mamlakatlari | 16.89 | 17.09 | 16.99 | 16.81 | 16.74 | 16.52 | 16.55 |
| Yevropa hamjamiyati | 17.19 | 17.43 | 17.29 | 17.23 | 16.99 | 16.85 | 16.58 |
| G7 mamlakatlari | 17.72 | 17.96 | 18.04 | 17.85 | 17.85 | 17.59 | 17.62 |

Rivojlangan mamlakatlarda ish vaqtining egiluvchan grafigi asosan o'rtta va yirik korxonalarda foydalaniladi. Ish vaqti egiluvchanligining ish vaqtining boshlanishi va yakunlanishi soatlarining o'zgartirilishi kabi oddiy mexanizmlari ishchi xodimlar sonidan qat'iy nazar barcha turdagi korxonalarda foydalaniladi. Ish vaqti egiluvchanligining umumiy ish vaqtini jamlash va ortiqcha ish vaqtini kompensasiyalashni nazarda tutuvchi murakkab mexanizmlari esa yirik korxonalarda (xodimlar soni 500 kishidan ortiq) foydalaniladi. Ish vaqtini tashkil etishning oddiy mexanizmlarini xodim hamda rahbar o'rtasida kelishuv orqali amalga oshirish mumkin, ammo murakkab mexanizmlardan foydalanish uchun amaldagi ish vaqtini ro'yxatga olib boruvchi maxsus tizim hamda xodimlarni o'rnini bosuvchi personal zaxirasiga ega bo'lishni talab etadi. Shu sababli murakkab mexanizmlardan foydalanish imkoniyati yirik korxonalarda mavjuddir.

Rivojlangan mamlakatlarda ish bilan bandlik egiluvchanligi yuzasidan olib borilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra quyidagi xulosalarni keltirishimiz mumkin:

– birinchidan, rivojlangan davlatlarda ish bilan bandlik egiluvchanligini ta'minlash mexanizmlari va egiluvchan ish bilan bandlik darajasida keskin farq mavjud. Yuqori egiluvchanlik darajasiga ega davlatlar Gollandiya, Buyuk Britaniya, Finlyandiya va Shvesiya hisoblanadi. Janubiy Yevropa mamlakatlari – Italiya, Portugaliya, Gresiya egiluvchanlikning past darajasiga ega. Ushbu davlatlarda ish bilan bandlikning egiluvchanligi asosan ish beruvchilarning manfaatlarini ko'zlaydigan mexanizmlar asosida ta'minlanadi. Belgiya, Avstriya, Germaniya va Fransiyada egiluvchanlik darajasi o'rtacha hisoblanadi;

– ikkinchidan, egiluvchanlikning yuqori darajasi ikki tomonning ham ish beruvchilar va xodimlar manfaatini ko'zda tutadigan mexanizmlar asosida ta'minlanadi;

– uchinchidan, ish bilan bandlik egiluvchanligining yuqori darajasiga ega bo'lgan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatdiki, amaliyotda mehnat bozori subyektlarining ish beruvchilar va xodimlarning manfaatlarini ko'zda tutuvchi mexanizmlaridan foydalanish mumkin. Ish bilan bandlik egiluvchanligi va ijtimoiy himoyalanganlik bir-birini inkor etmaydi. Zamonaviy sharoitda mehnat bozorini tartibga solishda ushbu masala muhim hisoblanadi.

Xorijiy mamlakatlarda ish bilan bandlik egiluvchanligini ta'minlash bo'yicha amalga oshirilgan ishlarni tahlil qilgan holda, mehnat bozorini kelajakda kutilishi mumkin bo'lgan muammolarga javob bera olishini ta'minlash uchun quyidagilar taklif qilamiz:

– ish vaqti egiluvchanligini (qisqa va uzoq muddatli) oshirish va zarur qonuniy asoslarga zamin yaratish;

- ish haqi va mehnat sarflari egiluvchanligini ta'minlash hamda ish haqini belgilashda xodimlarning qobiliyati va sharoitlarini e'tiborga olish;
- xususiy sektorda ish bilan bandlikni qo'llab-quvvatlash;
- mehnat bozorida faol siyosatni o'lg'a surish va ushbu islohotlarning samaradorligini oshirish;
- kadrlar tayyorlash tizimi va ta'lim muassasalarida islohotlarni iqtisodiyot talablaridan kelib chiqqan holda davom ettirish;
- ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish sohasida islohotlarni amalga oshirish, ishsizlik nafaqalarini soliq tizimidagi islohotlar bilan muvofiqligini ta'minlash, shuningdek, ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish tizimini davlat byudjetiga ta'sirini kamaytirish.

Mehnat bozorini boshqarishning xorij tajribasini o'rganishda «himoyalangan egiluvchanlik (flexicurity)» [10] konsepsiyasi muhim o'rin tutadi. Ushbu yo'nalish 1990 yillar boshida paydo bo'lib, xodimlarning faoliyati egiluvchanligi hamda ijtimoiy himoyalanganligini nazarda tutadi. Asosiy maqsad egiluvchanlik hamda ijtimoiy himoya uyg'unligini ta'minlash hamda xodim va ish beruvchining manfaatlari aks ettirilishini nazarda tutadi. «Fleksikyuriti»ning mohiyati - egiluvchan mehnat bozorida davlatning faol siyosat yurgizishi orqali xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlashdir. Ushbu model birinchi bo'lib, Daniyada qo'llana boshlandi. 2000 yilda esa Yevropa Ittifoqi «fleksikyuriti»ni Yevropada ish bilan bandlik siyosatining asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida qabul qildi. Gollandiyalik iqtisodchi olim T.Vilxagen «himoyalangan egiluvchanlik»ni quyidagicha ta'riflaydi: «Bir tomonidan, mehnat bozori, mehnatni tashkil etish hamda mehnat munosabatlari egiluvchanligini oshirish, ikkinchi tomondan xodimlarni, asosan «himoyaga muhtoj» raqobatga dosh bera olmaydigan guruhlarni himoyalanganligini oshirishni maqsad qiluvchi strategiya hamda siyosatdir». Shu bilan birga, ikkita muhim holatni ajratib ko'rsatadi. Birinchidan, «himoyalangan egiluvchanlik» «kuchli» raqobatbardosh xodimlar guruhini ijtimoiy himoyalanganligini oshirish bo'yicha islohotlar nazarda tutilmaydi. Ikkinchidan, «himoyalangan egiluvchanlik» siyosatini amalga oshirish mehnat bozori ishtirokchilarining – davlat, ish beruvchilar (ularning birlashmalari), yollanma xodimlarning (kasaba uyushmalari va nodavlat tashkilotlari orqali) bir maqsadga yo'naltirilgan samarali faoliyati nazarda tutiladi.

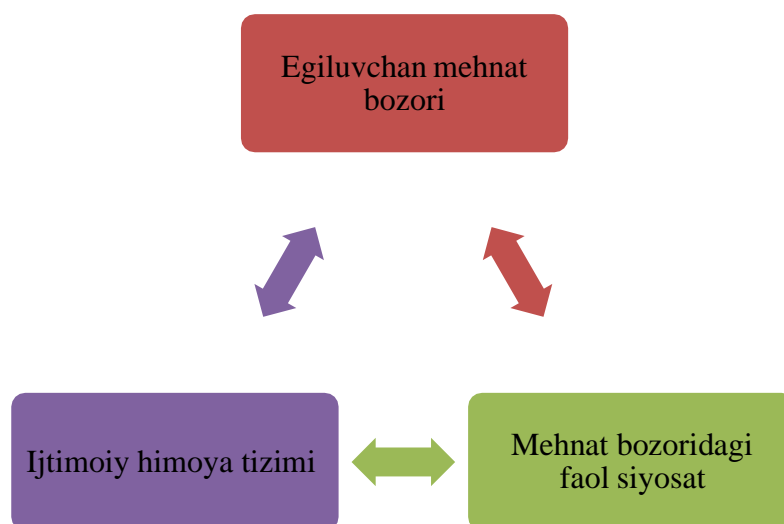
«Himoyalangan egiluvchanlik» konsepsiyasi asosida to'rt element mavjud (1-rasm):

1. Ish beruvchi hamda xodim o'rtasida mehnat jarayonida o'zaro manfaatli egiluvchanlikni ta'minlashga xizmat qiluvchi shartnomaviy munosabatlar hamda ushbu yo'nalishdagi qonunchilik;

2. Mehnat bozorida ishchilarning kasbiy harakatchanligi hamda qisqa muddatda ish bilan band bo'lishini rag'batlantiruvchi faol siyosat;

3. Xodimning butun mehnat faoliyati davrida ta'lim olishi va qayta o'qitishiga xizmat qiluvchi hamda o'zgaruvchan sharoitlarga tezda moslashish imkonini beruvchi tizim;

4. Iqtisodiy nafaol hamda ishsiz aholi guruhlariga ko'maklashuvchi ijtimoiy himoyalash tizimi.



1- **rasm. «Himoyalangan egiluvchanlik»ning uchburchagi**

Manba: Muallif tamonidan ishlab chiqilgan.

«Himoyalangan egiluvchanlik» konsepsiyasi to'liq namoyon bo'lgan davlatlardan biri Daniya hisoblanadi. Ushbu davlatda mehnat bozorini boshqarishning maqsadi bo'lib, uning barcha institutlari egiluvchanligini ta'minlash hisoblanadi. Mehnat qonunchiligida boshqa davlatlarga nisbatan yuqori darajada erkinlik mavjud. Mehnat bozorini boshqarishning o'ziga xos xususiyatlaridan biri bo'lib, ishsizlik nafaqasi darajasi yuqoriligi hisoblanadi. Ishsizning oila a'zolari soni hamda oilaviy sharoitiga qarab, ishsizlik nafaqasi oxirgi ish haqining 63-78 %ni, kam daromadga hamda yolg'iz ishsizlarga 89,0 %, yolg'iz 2 nafar farzandni tarbiyalovchilarga 96,0 % miqdorida tayinlanishi mumkin.

Ishsizlik nafaqasining yuqoriligi mehnat bozorida faol siyosatga yo'naltirilgan byudjet ajratmalarining o'sib borishi bilan birga namoyon bo'ladi. Davlat byudjetidan umumiy ish bilan bandlikka yo'naltirilgan mablag'larda faol

dasturlarga ajratmalar ulushi 1990 yilda 19,0 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2018 yilda 52,0 %ni tashkil etdi. P.Madsenning fikricha, egiluvchan mehnat bozori, ijtimoiy himoyalashning samarali tizimi hamda ish bilan bandlikka ko'maklashishning faol dasturlarini uyg'unligi Daniya mehnat bozorini boshqarish tizimining muvaffaqiyatini ta'minlovchi «Himoyalangan egiluvchanlik»ning oltin uchburchagidir.

«Himoyalangan egiluvchanlik» siyosati samaradorligi Daniya mehnat bozori ko'rsatkichlarida namoyon bo'ladi. Ishsizlik darajasi 1993 yilda 10,1%ni tashkil etib, 2005 yilga kelib 4,8%gacha qisqargan. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi asoratlaridan so'ng ishsizlik darajasi 2010 yilga kelib 7,8 %ni tashkil etdi. Ushbu ko'rsatkich Yevropa Ittifoqi hamda IHRT davlatlari o'rtacha ko'rsatkichidan past hisoblanadi (5-jadval).

5-jadval

Ishsizlik darajasi, umumiy ish kuchiga nisbatan, %da [12]

| Davlatlar | Yillar | | | | | | | | | |
|-----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2005 | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| IHRT | 6,6 | 8,5 | 8,1 | 8,1 | 7,9 | 7,4 | 6,9 | 6,4 | 5,9 | 5,5 |
| YeI-28 | 8,9 | 9,6 | 9,7 | 10,5 | 10,9 | 10,3 | 9,4 | 8,5 | 7,6 | 6,8 |
| Daniya | 4,8 | 7,8 | 7,8 | 7,8 | 7,4 | 6,9 | 6,3 | 6,0 | 5,8 | 5,1 |

Uzoq muddatli ishsizlik darajasi 2016 yilda 25,2 %ni, 2021 yilga kelib 19,4 %ni tashkil etib, YeI davlatlari ichida eng past ko'rsatkichga ega bo'lgan. 2021 yilgi ko'rsatkichlarda ham Daniya eng yuqori ish bilan bandlik ko'rsatkichiga hamda IHRT va YeI davlatlari ichida past ishsizlik ko'rsatkichiga ega bo'lgan (6-jadval).

6-jadval

Uzoq muddatli ishsizlik darajasi, umumiy ishsizlar soniga nisbatan, %da [13]

| Davlatlar | Yillar | | | | | | | | | |
|-----------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2005 | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| IHRT | 31,9 | 30,6 | 32,6 | 33,1 | 34,1 | 34,2 | 32,5 | 31,0 | 29,6 | 27,7 |
| YeI-28 | 39,5 | 42,5 | 44,1 | 46,9 | 49,1 | 48,4 | 46,7 | 45,0 | 43,2 | 40,4 |
| Daniya | 23,4 | 20,2 | 24,4 | 28,0 | 25,5 | 25,2 | 26,9 | 20,7 | 20,9 | 19,4 |

IHRT ish bilan bandlik bo'yicha yillik nashrda keltirilgan mutaxassislarning fikricha, Daniya tajribasini mehnat bozorini tartibga solishning anglo-sakson davlatlari erkin mehnat bozori hamda Janubiy Yevropa davlatlari yuqori darajadagi nazoratga ega mehnat bozorlaridan farqli uchinchi model sifatida tan olish mumkin.

Rivojlangan davlatlar, xususan, Daniyaning mehnat bozorini egiluvchanligi oshib borishi sharoitida uni boshqarish siyosatini takomillashtirish bo'yicha tajribalarini o'rganish orqali quyidagi xulosalarni keltirish mumkin. Ish bilan bandlik egiluvchanligi hamda xodimlarni ijtimoiy himoyalanganligini ta'minlash faqatgina kompleks yondashuv asosida, mehnat bozori egiluvchanligi oshishi bilan zamonaviy talablarga javob beradigan uzluksiz ta'lim, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi rivojlanishi, inson kapitaliga yo'naltirilgan investisiyalar rag'batlantirilishi, xodimlar mobilligini hamda yangi ish o'rinlarini izlash samaradorligini ta'minlovchi mehnat bozori infratuzilmasining mavjudligi hamda ish beruvchilar uchun individual tarzda xodimlarni saralash imkoniyati yaratilganda amalga oshirilishi mumkin. Ushbu yondashuvni hayotga tatbiq etish ijtimoiy siyosat sohasida amalga oshiriladigan islohotlar natijasida mamlakat iqtisodiyotini raqobatbardoshligini oshiruvchi investision soha sifatida qabul qilinishi lozim.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. *Smith A. The Wealth of Nations.* – Aegitas, 2016. – 685 p.;
2. *Bell D. The Winding Passage: Sociological Essays and Journeys.* – Routledge, 2019. – 399 p.;
3. *Routledge, 2020. – 294 p.; Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура.* – Litres, 2019. – 609 c.;
4. *Falk M., Biagi F. The impact of ICT and e-commerce on employment in Europe //Journal of Policy Modeling.* – 2017. – V. 39. – №1. – P. 1-18;
5. *Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко.* – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 387 с.;
6. *Abduraxmonov Q. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri.* T.: "FAN", 2019. – 592 b.;
7. *Manba: OECD. Temporary employment (indicator), 2022. doi: 10.1787/75589b8a-en.*
8. *Manba: OECD «Labour Force Statistics: Employment by activities and status», OECD Employment and Labour Market Statistics (database), 2022*
9. *Manba: OECD Part-time employment rate (indicator), 2022. https://doi.org/10.1787/f2ad596c-en.*
10. *«Flexicurity» atamasi ikkita so'zning birikmasini ifoda etadi, «flexibility» - egiluvchanlik va «security» - himoyalanganlik.*
11. *Manba: OECD (2022), Unemployment rate (indicator),. doi: https://doi.org/10.1787/997c8750-en.*
12. *Manba: OECD (2022 Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en.*

MEHNAT JAMOALARIDA NIZOLARNING KELIB CHIQISH SABABLARINI BARTARAF ETISH YO‘LLARI

Boltayev Burxon

Sh.Rashidov nomidagi SamDU o‘qituvchisi

Axmedov Xudoybergan

Sh.Rashidov nomidagi SamDU 4-kurs talabasi

Annotatsiya. Mehnat jamoalaridagi nizolarni kelib chiqish sabablari va ularni boshqarish ijtimoiy mehnat munosabatlarining amalga oshirilishida nazariy va amaliy jihatdan eng muhim muammolardan biri hisoblanadi. Shuningdek, bu iqtisodiy munosabatlar tizimida murakkab va muammoli eng muhim nazariy tushuncha bo‘lib, jamoalarda mehnat nizolarini kelib chiqish sabablarini oldini olish va uni bartaraf etish, muammoli vaziyatlarni hal qilish bilan bevosita bog‘liqdir.

Калит сўзлар: mehnat nizolari, mehnat jamoalaridagi nizolar, mehnat nizolarini kelib chiqish sabablari, mehnat qonunchiligini qo‘llash, ish beruvchi, mehnat shartnomasi.

Аннотация. Причины конфликтов в трудовых коллективах и управление ими являются одной из важнейших теоретических и практических проблем в реализации общественно-трудовых отношений. Также это важнейшее теоретическое понятие в системе экономических отношений, которое является сложным и проблемным, и имеет прямое отношение к предупреждению и устранению причин возникновения трудовых споров в сообществах, разрешению проблемных ситуаций.

Ключевые слова: трудовые споры, споры в профсоюзах, причины возникновения трудовых споров, применение трудового законодательства, работодатель, трудовой договор.

Abstract. The causes of conflicts in labor collectives and their management are one of the most important theoretical and practical problems in the implementation of social and labor relations. It is also the most important theoretical concept in the system of economic relations, which is complex and problematic, and is directly related to the prevention and elimination of the causes of labor disputes in communities, and the resolution of problematic situations.

Keywords: labor disputes, disputes in trade unions, causes of labor disputes, application of labor legislation, employer, employment contract.

Bozor iqtisodiyotiga asoslangan jamiyatda fikrlarning xilma-xil bo‘lishi, manfaatlar to‘qnashuvi, mehnat qonunchiligini qo‘llash yuzasidan o‘zaro qarama qarshiliklarning vujudga kelishi tabiiy hol hisoblanadi. Mehnat nizolari falsafiy nuqtai nazardan olganda jamiyat hayotidagi ob‘ektiv hodisa va qarama qarshiliklar birligi hamda kurash jarayoni dinamikasini ifodalaydi. Ishlab chiqarish va unga oid ijtimoiy munosabatlar bor ekan, uning bag‘rida ziddiyatlar ham mavjud bo‘lishi muqarrar. Ziddiyatlarning mavjudligi taraqqiyotning ob‘ektiv shartidir.

Bizga ma'lumki, mehnat jamoalaridagi nizolar – amaldagi mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni tadbiq etish yoki yangi mehnat shartlarini belgilash yoxud mavjud shartlarini o'zgartirishga doir masalalar bo'yicha yuzaga keladigan va qonunda o'rnatilgan tartibda hal etiladigan kelishmovchiliklar. Mehnat nizolarini hal etish bilan bog'liq barcha masalalar O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida ifoda etilgan. Mehnat nizolari – ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir¹². Jamoaga doir mehnat nizolari – ish beruvchi va xodimlar jamoalari o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Mehnat jamoalaridagi nizolar amaldagi O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida aniq ta'rif shakllantirilmagan. Shunga qaramasdan, 1995 yilda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi amaldagi mehnat kodeksining 259-moddasida yakka mehnat nizolarining taraflari, mazmuni hamda 281-moddasida jamoalarga doir mehnat nizolarini (ziddiyatlarini) ko'rib chiqish tartibining yoritib berilishi ham mehnat qonunchiligi rivojiga o'z hissasini qo'shganligini e'tirof etishimiz lozim.

Amaldagi mehnat kodeksining 259-moddasiga ko'ra, yakka mehnat nizolari – bu ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Bunday hollarda nizoning xodim manfaatini ifoda etuvchi tarafi bo'lib xodimlarning vakillik organi ishtirok etishi mumkinligi nazarda tutilgan. Aynan shu kodeksning 281-moddasida esa, jamoalarga doir mehnat nizolari tushunchasi yoritib berilganligini guvohi bo'lishimiz mumkin. Unga ko'ra, jamoalarga doir mehnat nizolari (ziddiyatlari) — bu ish beruvchi (ish beruvchilar birlashmasi) va xodimlar jamoalari (xodimlarning vakillik organlari) o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.¹³

Mehnat jamoalaridagi nizolarni kelib chiqish sabablari va ularni boshqarish ijtimoiy mehnat munosabatlarining amalga oshirilishida nazariy va amaliy jihatdan eng muhim muammolardan biri hisoblanadi. Shuningdek, bu iqtisodiy munosabatlar tizimida murakkab va muammoli eng muhim nazariy tushuncha

¹² <https://lex.uz/acts/142859>

¹³ <https://lex.uz/acts/142859>

bo‘lib, jamoalarda mehnat nizolarini kelib chiqish sabablarini oldini olish va uni bartaraf etish, muammoli vaziyatlarni hal qilish bilan bevosita bog‘liqdir.

Innovatsion rivojlanish sharoitida murakkab ushbu vazifalarni bozor talablari nuqtai nazaridan kelib chiqib, mehnat jamoalarida nizolarining kelib chiqish sabablari, ixtiloflar va uning turlari, nizolarni boshqarish usullari, mehnat jamolarining holati, korxonaning rivojlanish tahlili, yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan nizolarni boshqarish holati, unga ta‘sir etuvchi omillar, ularni oldini olish va samarali boshqarish usullarini rivojlantirish yo‘nalishlarini nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilishning zarurligi tadqiqot mavzusining dolzarbligini belgilaydi.

Mehnat jamoalarida nizolarining kelib chiqish sabablari turlicha bo‘ladi. SHundan kelib chiqib, jamoalarda mehnat nizolarini aniqlashning bir necha usullari mavjud. Kartografiya usuli asosiylaridan biridir. Uning mohiyati nizoni tashkil qiluvchilarni grafik tasvirlash, nizoli o‘zaro harakat ishtirokchilari xulqini izchil tahlil qilish, asosiy muammolar, ishtirokchilar ehtiyojlari va xavotirlari, nizo olib keluvchi sabablarni bartaraf qilish usullarini shakllantirishdan iborat.

Mehnat jamoalarida nizolarning oqibatlari vazifaviy bo‘lishi mumkin. Muammo barcha tomonlar uchun qulay bo‘lgan yo‘l bilan hal qilinishi va natijada odamlar muammoni hal qilishga o‘zlarini daxldor ekanliklarini ko‘proq his qiladilar. Bu o‘z navbatida, qarorlarni amalga oshirishdagi qiyinchiliklar: dushmanlik, adolatsizlik, o‘z ixtiyoriga qarshi borish zaruriyatini kamaytiradi yoki butunlay bartaraf qiladi. Nizoning boshqa oqibati shundan iboratki, tomonlar bo‘lg‘usi vaziyatlarda ko‘proq ziddiyatlarga emas, balki hamkorlikka moyil boladilar. Nizoning ehtimol bo‘lgan muhim oqibatlari yana guruhli fikrlash ehtimoli va qo‘l ostidagilar rahbarning g‘oyasiga zid g‘oyani ayta olmaydigan tobelik sindromi pasayishidan iboratdir.

Mehnat jamoalarida nizolar, agar ularni hal qilishning samarali yo‘li topilmasa, quyidagi salbiy oqibatlarga olib kelishlari mumkin:

1. • xodimlar qo‘nimsizligi oshishi va mehnat unumdorligining pasayishi;
2. • kelgusida boshqa guruhlar bilan hamqorlik qilishni istamaslik;
3. • o‘z guruhlariga haddan tashqari sodiqlik va boshqa guruhlar bilan unumsiz raqobat;
4. • muammoni hal qilishdan ko‘ra, nizodagi «g‘alaba»ga kattaroq ahamiyat berish.

1-rasm. Mehnat jamoalarida nizolar salbiy oqibatlari

–

Mehnat jamoalarida nizolarni boshqarish — nizo vujudga keltirgan sabablarni bartaraf qilish (kamaytirish), nizo ishtirokchilari holatiga o‘zgarishlar kiritish, ularning maqsadlarini o‘zgartirish bo‘yicha maqsadga qaratilgan ta’sir ko‘rsatishdir.

Mehnat jamoalarida nizoli vaziyatlarni boshqarishning bir necha usullari mavjud bo‘lib, ular tarkibiy va shaxslararoga bo‘linadi.

Mehnat jamoalarida nizolarni hal qilishning tarkibiy usullari quyidagilardan iborat:

– ishga talablarni tushuntirib berish. Har bir xodim va guruhga ularni qanday natijalar kutayotganligi, axborotlarni kim taqdim etishi va kim olishi vakolatlar va mas’uliyatning tizimi qandayligi tushuntirilishi kerak;

– vakolatlar (vazifalar)ni nizolashuvchi bo‘linmalar orasida tegishli qoidalarga muvofiq to‘la, asoslangan va mustahkamlangan holda taqsimlanishi;

– nizolashuvchi bo‘linmalar uchun maxsus muvofiqlashtiruvchi va integratsiyalovchi mexanizmlardan foydalanish. Vakolatlar iyerarxiyasini o‘rnatish kishilarning o‘zaro hamkorligini tartibga solishga imkon beradi. Mehnat jamoalarida nizolarni boshqarishda xizmat guruhlari (maqsadiy guruhlar, kengashlar), bilimlar, xodimlar o‘rtasida aloqani amalga oshiruvchi xizmatlar muhim rol o‘ynaydi;

– umumtashkiliy majmuaviy maqsadlarni belgilash. Bu maqsadlarni amalga oshirish uchun ikkita yoki ko‘proq xodimlar yoki bo‘limlarning birgalikda harakat qilishi talab etiladi. Masalan, agar savdo bo‘limining uchta sektori bir-birlari bilan nizolashsalar, unda umumiy bo‘lim uchun maqsadlarni shakllantirish kerak. Umuman korxonaga uchun aniq shakllangan maqsadlarni shunday tartibda belgilanishi bo‘lim rahbarlari faqat o‘zlarining bo‘limlarini emas, balki korxonaning maqsadlariga erishish uchun zarur bo‘lgan qarorlarni qabul qilishlariga yordam beradi;

– tashkilot boshqaruvining tashkiliy tuzilmasini o‘zgartirish, bo‘linmalarni nizoni to‘xtatish maqsadida bo‘lish yoki qo‘shib yuborish;

– mukofotlash tizimidan foydalanish. Umumiy tashkiliy maqsadlarga erishishga o‘z ulushini qo‘shayotgan, boshqa guruhlariga yordam berayotgan va muammolarni hal qilishga majmuaviy yondashuvga harakat qilayotgan xodimlar va bo‘linmalar mukofotlanishlari kerak. Shuning bilan bir vaqtda mukofotlash tizimi alohida shaxslar va guruhlarning noma’qul holatini rag‘batlantirmasligi kerak.

Mehnat jamoalarida nizolarni hal qilishning shaxslararo usullariga quyidagilar kiradi:

– bosh tortish usuli. Rahbar ziddiyatlarni vujudga kelishiga, nizoli vaziyatlarga tushib qolmaslik oqibatida kelishmovchiliklarni keltirib chiqaruvchi masalalarni muhokama qilishga kirishmaslikka harakat qiladi;

– silliqlash usuli. Rahbar hamkorlikka murojaat qilib, nizoli vaziyatdan qochishga harakat qiladi. Afsuski, bu usulda ko‘pincha nizo asosida yotgan muammo esdan chiqariladi, u esa qoladi. Tuyg‘u namoyon bo‘lmaydi, ammo yig‘ila boradi. Pirovardida portlash sodir bo‘lishi ehtimoli tug‘iladi;

– ishontirish usuli;

– majbur qilish usuli. Rahbar o‘z nuqtayi nazarini qabul qilinishiga majbur qilish uchun hukmronlikdan foydalanadi.

Quyidagilar ushbu usulning kamchiliklari bo‘ladi:

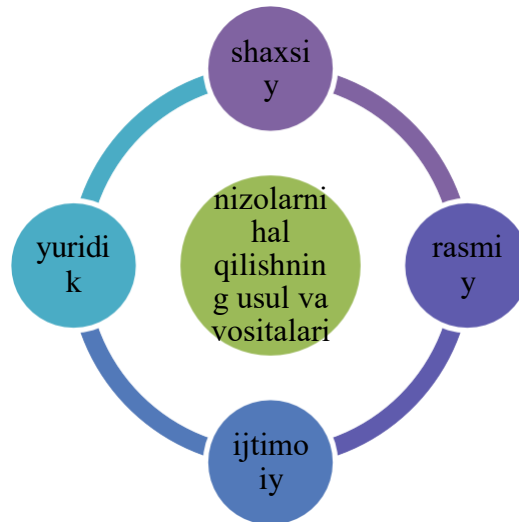
– qo‘li ostidagilarning tashabbusini bo‘g‘ish, faqat bitta nuqtayi nazar taqdim etilganligi sababli barcha muhim omillar ham hisobga olinmasligi ehtimoli vujudga keladi;

– murosaga kelish usuli, ya’ni boshqa nuqtayi nazarning qabul qilinishi. Ushbu usul boshqaruv vaziyatlarida yuqori baholanadi, chunki yomon niyatlilikning oldini oladi va nizoni tez hal qilish imkoniyatini beradi. Ammo muhim muammoni hal qilish munosabati bilan vujudga kelgan nizoning boshlang‘ich bosqichida murosadan foydalanish, muqobillarni qidirib topishga xalaqit berishi mumkin;

– muammoni hal qilish usuli. Bu usuldan foydalanayotgan rahbar nizoli vaziyatni hal qilishning eng yaxshi variantini topishga harakat qiladi. Tadqiqotlar nizoli vaziyatlarni boshqarishga ushbu yondashuvning yuqori samaradorligini tasdiqlaganlar.

Menejer tomonidan nizoli vaziyatlarni hal qilishda tashkilotning qadriyatli mo‘ljallari (xulq me‘yorlari)ga o‘zgarishlarni tashkiliy kiritish yo‘li bo‘yicha borish; turli manfaatlarni hisobga olish mexanizmlarini ishlab chiqish; qarashlardagi yagonalikni ishlab chiqish uchun tadbirlar kiritish (guruhlar bilan muzokaralar olib borish, ishontirish usulidan foydalanish, maslahatlar o‘tkazish, rozi bo‘lish) tavsiya etiladi.

Bunda menejerlarga hech qachon faqat nizoda ishtirok etuvchi bir tomonni o‘rganish bilan cheklanmaslik va buning asosida qarorlar qabul qilmaslik kerak. Mehnat jamaolarida nizolarni hal qilishning usul va vositalari turli bo‘lishi mumkin.



2-rasm. Mehnat jamaolarida nizolarni hal qilishning usul va vositalari

Shunday qilib, mehnat jamoalaridagi nizoli vaziyatlarni boshqarsa bo‘ladi. Ularni bartaraf etishda rahbar va menejerlarning roli kattadir.

Turli-tuman yondashuvlar va aniq axborotlar qarorlar qabul qilishga ta’sir ko‘rsatuvchi muhim omillar bo‘lgan murakkab vaziyatlarda menejerlar vujudga kelayotgan nizolarni o‘z vaqtida aniqlashlari va ularni hal qilishlari, alohida hollarda vujudga kelgan vaziyatlarni rag‘batlantirishlari va ulardan muammolarni hal qilish uchun foydalanishlari kerak.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to‘ldirilgan 3-nashri. – T.: “FAN”, 2019. – 592 b.

2. A.B.Xayitov, F.A.Adilova, N.U.Arabov. Personal motivatsiyasi (o‘quv qo‘llanma). T.: TDIU, 2019.

3. Menejment: darslik / N.K. Yo‘ldoshev, G.E. Zaxidov. — Toshkent: «O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati» nashriyoti, 2018. - 392 b.

4. <http://www.lex.uz>

KRIPTOVALYUTAGA INVESTITSİYALARNING INVESTITSION JOZIBADORLIGINI BAHOLASH.

Xasanov Mashrab Asliddinovich
Sharof Rashidov nomidagi SamDU
2 bosqich magistranti

Annatsiya: Maqolada kriptovalyuta haqidagi nazariy bilimlarni tahlil qilish va tizimlashtirishdir. Hozirgi kunda zamonaviy dunyoda kriptovalyutalarning paydo bo'lish tarixi va rolini, kriptovalyutalarning asosiy investitsiya xususiyatlarini ko'rib chiqildi, shuningdek kriptovalyutalarning asosiy turlarini tavsiflandi. Tadqiqot natijalari kriptovalyutalarning tasnifini ishlab chiqish imkonini va sohalarda qo'llanilishi uchun fikirlar keltirilgan.

Kalit so'zlar: Kriptovalyuta, Bitkoin, Kriptografik vositalar, Blokcheyn, Namecoin, Altkoin, Bitcoin alternative, Litecoin, Token, Ethereum, Nakamoto konsensusi, DPoS, Neuron to'lov tizimi, NER valyutasi, ARMA modeli.

Abstract: The article is an analysis and systematization of theoretical knowledge about cryptocurrency. Today, the history and role of cryptocurrencies in the modern world, the main investment features of cryptocurrencies, and the main types of cryptocurrencies were described. The results of the study allow for the development of the classification of cryptocurrencies and provide ideas for their application in the fields.

Keywords: Cryptocurrency, Bitcoin, Cryptographic Tools, Blockchain, Namecoin, Altcoin, Bitcoin Alternative, Litecoin, Token, Ethereum, Nakamoto Consensus, DPoS, Neuron Payment System, NER Currency, ARMA Model

Kirish

Kompaniyaning barqaror rivojlanishi ko'p jihatdan investitsiyalarga bog'liq. Ushbu kontseptsianing bir nechta modifikatsiyalari mavjud bo'lib, ular iqtisodiy mohiyatini tushunishga bir nechta yondashuvlarni aks ettiradi. Investitsiyalar - daromad olish va boshqa foydali samaraga erishish uchun tadbirkorlik yoki boshqa faoliyat ob'ektlariga qo'yilgan pul mablag'lari, qimmatli qog'ozlar, boshqa mulk, shu jumladan mulkiy huquqlar, pul qiymatiga ega bo'lgan boshqa huquqlar. Ushbu jarayonning bir qismi sifatida resurslar joriy xarajatlardan kelajakdagi daromadga aylanadi. Jismoniy va yuridik shaxslar o'z faoliyati davomida investitsiya faoliyatini amalga oshiradilar. Investitsiya (lotincha investire — kiyinish) — qo'shimcha foyda olish yoki korxonalar, kompaniyaning ishlariga ta'sir ko'rsatish maqsadida qimmatli qog'ozlar olish yo'li bilan yoki bevosita korxonalar (korxonalar) dan biznesga qo'yilgan mablag'dir.

Umuman olganda, kriptovalyuta 2009 yil yanvar oyida Satoshi Nakamoto taxallusi ostida tadqiqotchi tomonidan o'ylab topilgan. Bitkin ochiq kodli loyiha bo'lib, uning valyuta operatsiyalari markazlashtirilgan kliring markazini

yaratmasdan markazlashtirilmagan mahalliy tarmoqda xavfsiz tarzda qayta ishlanishi mumkin.

Markazlashtirilgan boshqaruv har doim kredit kartalari yoki bank o'tkazmalari kabi boshqa raqamli to'lov shakllarining bir qismi bo'lib kelgan. Ochiq kodli shifrlash protokolining tabiati savdogarning firibgarlik xavfini samarali ravishda yo'q qilib, imzolangan shifrlash kalitlaridan foydalanish tufayli to'lovlarni qaytarish yoki ikki marta to'lash kabi an'anaviy kamchiliklarga yo'l qo'ymaydi.

Kriptoalyutalar - bu ma'lum bir shifrlash algoritmi atrofida yaratilgan ochiq va shaxsiy kalitlardan foydalanadigan oldindan hisoblangan fayllar. Kalit har bir kalit juftligi yoki tangaga egalik huquqini shaxsiy kalitga ega bo'lgan shaxsga beradi. Ushbu kalit juftlari qattiq disk egasining standart yashirin katalogida joylashgan "wallet.dat" nomli faylda saqlanadi. Shaxsiy kalitlar dinamik hamyon manzili yordamida foydalanuvchilarga yuboriladi. To'lov manzili ochiq kalit hisoblanadi.

Deyarli har bir kriptokoin tarmoqda cheklangan miqdorga ega. Misol uchun, bitkoinlar soni qat'iy cheklangan va 21 million dona. Kriptoalyutalar muomalasining birinchi bosqichida ularni "yaratish", ya'ni topish mumkin.

Bitkoinlarni "yaratish" jarayoni 2016 yil boshidan boshlab uni qazib olish uchun mukofotni o'z ichiga oladi. 25 BTC (bitkoin) edi, 2018 yil boshida esa. uning miqdori 12,5 BTC. Har bir kriptoalyutaning qiymati talab va taklifga, shuningdek, har bir tanga qazib olish uchun zarur bo'lgan qiyinchilik darajasidagi o'zgarishlarga qarab belgilanadi. 1-jadvalda kriptoalyuta tushunchalarining qiyosiy tavsifi keltirilgan.

1-jadval – Kriptoalyutalar tushunchalarining qiyosiy tavsiflari

| № | Kriptoalyuta tushunchasi | Manba |
|---|---|--|
| 1 | Kriptoalyuta virtual pul bo'lib, fiat pullardan farqli o'laroq, jismoniy ifodaga ega emas. Bunday valyutaning birligi "tanga" bo'lib, ingliz tilida "tanga" degan ma'noni anglatadi. Pul birligining o'ziga xos xususiyati qalbakilashtirishdan himoya qilishdir, chunki ma'lumotlar unda shifrlangan emas takrorlanishi. | Xajiaxmetova E. Sh. Kriptoalyuta XXI asr pulidir [7] |
| 2 | Kriptoalyuta raqamli valyutaning bir turi bo'lib, uni yaratish va boshqarish kriptografik usullarga asoslangan. | "Fan, texnologiya va ta'lim" nashriyoti: Olympus [8] |

| | | |
|---|--|---|
| 3 | Kriptoalyuta kriptografiya yordamida yaratilgan virtual valyutadir. Bu soʻzning toʻliq maʼnosida pul emas. Bu “kvazi-pul” - shifrlash bilan himoyalangan raqamlar toʻplami. Ushbu raqamlarda barcha kerakli maʼlumotlar yashiringan - nominal nomi, egasining “manzili”, roʻyxatga olish sanasi. | “Sibnetinfo” axborot kanali [9] |
| 4 | Kriptoalyuta - raqamli moliyaviy aktivlarning bir turi, raqamli operatsiyalar reestrini yuritish qoidalariga muvofiq ushbu reestr ishtirokchilari tomonidan raqamli operatsiyalarning taqsimlangan reestrda yaratilgan va hisobga olinadi. operatsiyalar | Respublika qonun loyihasi 2018 yil 25 may |

Kriptoalyuta - raqamli operatsiyalar reestrini yuritish qoidalariga muvofiq ushbu reestr ishtirokchilari tomonidan raqamli operatsiyalarning taqsimlangan reestrda yaratilgan va hisobga olinadigan raqamli moliyaviy aktivning bir turi. Raqamli moliyaviy aktiv - shifrlash (kriptografik) vositalar yordamida yaratilgan elektron shakldagi mulk. Ushbu mulkka egalik huquqi raqamli operatsiyalar reestriga raqamli yozuvlarni kiritish orqali tasdiqlanadi. Kriptoalyuta raqamli moliyaviy aktivdir. Raqamli moliyaviy aktivlar Respublikamizda qonuniy toʻlov vositasi emas.

Shunday qilib, biz kriptoalyuta aktiv, degan xulosaga kelishimiz mumkin, xususiyatlari jihatidan u koʻp jihatdan naqd pul va qimmatli qogʻozlarga oʻxshaydi: muddat, likvidlik, aktivdan daromad, xavf darajasi.

Kriptoalyutaning uch turi mavjud: bitkoin, altkoin va token. Bitkoin 2009-yil yanvar oyida ishga tushirilgan va dunyodagi birinchi markazlashmagan kriptoalyuta boʻldi. Ikkinchi valyuta - xuddi shu blokcheynga asoslangan Namecoin faqat 2011 yilda ishga tushirilgan. Bugungi kunda yuzlab kriptoalyutalar va minglab kriptoalyutalar mavjud va birjalarda sotilmoqda, ular u yoki bu sabablarga koʻra oʻz qiymatini yoʻqotgan. Ilgari mavjud boʻlgan barcha kriptoalyutalar barcha foydalanuvchilar aʼzo boʻlgan umumiy tarmoqda (blokcheyn) ishlaydi va markazlashtirilgan boshqaruv mavjud boʻlmagan tarmoqning ishlashini qoʻllab-quvvatlaydigan foydalanuvchilarini ragʻbatlantirish uchun tokenlardan foydalanadi. Biroq kriptoalyutalar bir-biridan ular ishlaydigan blokcheyn qanchalik yangilanganligi yoki original Bitcoin blokcheyniga nisbatan oʻzgartirilganiga qarab farqlanadi. Bitcoin SHA-256 (xavfsiz xesh algoritmi) algoritmiga asoslangan edi. Ushbu virtual yaxshilik muallif tomonidan Satoshi Nakamoto taxallusi ostida yozilgan hujjatda kontseptuallashtirilgan.

Bitkoin hozirda eng qadimiy bo‘lgani uchun eng mustahkam hisoblanadi va ommaviy axborot vositalarining asosiy yoritilishiga sabab bo‘ldi. Bitcoin sifatida talqin qilinishi mumkin

kriptovalyutalarning “oltin standarti”, chunki kripto bozoridagi barcha muqobil narxlar BTC narxi bilan taqqoslanadi.

Bitkoinga muqobil kriptovalyutalar guruhi altkoinlardir. “Altcoin” so‘zi “bitcoin alternative” ning qisqartmasi bo‘lib, bitkoinidan tashqari barcha mavjud kriptovalyutalarni anglatadi. Altcoinlar bitkoinga muqobil deb ataladi, chunki ko‘pchilik altcoinlar bitkoinning kamida bitta komponentini almashtirishga yoki yaxshilashga umid qiladi: tranzaksiya tezligi, tarqatish usuli yoki xesh algoritmi.

Aksariyat yangi valyutalar bozorda uzoq davom etmaydi. Istisnolardan biri Litecoin bo‘lib, u birinchi altkoinlardan biri bo‘lgan va scrypt (moslashuvchan kriptografik kalit hosil qilish funktsiyasi) deb nomlangan boshqa xeshlash algoritmiga ega edi. Litecoin soni taxminan 84 million tangani tashkil qiladi [3]. Biroq, ba’zi altkoinlar Bitcoin taklif qilmaydigan foydali xususiyatlarni sinab ko‘rish orqali innovatsiyalar qilmoqda. Natijalarni 2-jadvalda taqdim etgan holda asosiy altkoinlarning qiyosiy tavsifini keltiramiz:

| № | Altcoin nomi | O‘ziga xoslik |
|---|-----------------------------------|--|
| 1 | chiziqcha | platformani tranzaksiyalarning to‘liq anonimligi bilan ta'minlaydi |
| 2 | BitShares | shaffof moliyaviy xizmatlarning keng spektrini taklif etadi |
| 3 | Ripple (XRP) | butun dunyo bo‘ylab banklar, mijozlar va kriptovalyuta birjalarini bog‘laydi |
| 4 | Qarama-qarshi partiya, Mastercoin | platformasini himoya qilish uchun Bitcoin blokcheynidan foydalaning |

Tokenlar - bu blokcheynda taqsimlangan daftardagi yozuv. Tokenga elektron imzo sxemalaridan foydalanadigan maxsus ilovalar orqali kirishingiz mumkin. Bugungi kunda mavjud tokenlarning asosiy qismi Ethereum-dan Blockchain protokolidan tuzilgan.

Elektron valyutani uchta sinfga bo‘lish mumkin: konvertatsiya qilinadigan tangalar, foydali tokenlar va investitsiya tokenlari. Keling, har bir alohida sinfni tavsiflaylik.

Kriptovalyuta birjalarining fond birjalaridan asosiy farqlovchi xususiyati yuqori volatillikdir (narx o‘zgarishi tendentsiyasini ko‘rsatadigan ko‘rsatkich). Bitkoin misolini ko‘rib chiqing (2-rasm).

Misol uchun, ishlatiladigan Nakamoto konsensusi (PoW "Ish isboti") tarmoq xavfsizligi uning ishtirokchilarining umumiy hisoblash quvvati bilan kafolatlangan tushunchadir. Shu bilan birga, ushbu tizim yuqori quvvat sarfini talab qiladi, bu tizimning aniq kamchiligidir. Umuman olganda, o'ndan ortiq turli xil konsensus algoritmlari mavjud bo'lib, ularning har biri o'zining afzalliklari va kamchiliklariga ega. Asosiy maqsad tarmoqqa hujumlar narxini oshirish va uni himoya qilish foydasini oshirish orqali tizimni imkon qadar xavfsiz qilishdir. Asosiy konsensus algoritmlarini ko'rib chiqing [30]:

1. PoW ("Proof of Work" - c inglizcha "egalik isboti") - konsensus algoritmi bo'lib, unda foydalanuvchilar hisoblash jihatidan murakkab vazifalarni bajarish orqali o'z ishlarini tasdiqlaydilar.

2. PoS ("Proof of Stake" - inglizcha "proof of stake" dan) konsensus algoritmi bo'lib, unda eng yuqori balansga, tanga yoshiga yoki kafil mezon sifatida tanlangan boshqa xususiyatlarga ega foydalanuvchilar zanjirlarda bloklar yaratishi mumkin.

3. PoC ("Tekshiruv punkti isboti" – inglizcha "nazorat punkti isboti") konsensus algoritmi bo'lib, unda foydalanuvchilar blokli nazorat punktini yaratib, tarixni ushbu blokga, so'ngra eng katta mablag' qoldig'iga ega bo'lgan ishtirokchilarga yo'l qo'ymaydi. hamyon operatsiyalari bilan bloklari yaratish. Bu PoW va PoS gibrididir.

4. PoA ("Faoliyat isboti" – inglizcha "faoliyat isboti") konsensus algoritmi bo'lib, bu yerda PoW tipidagi konchilar blok sarlavhasini yaratadilar, so'ngra aktsiyadorlar blokni imzolash uchun tasodifiy tanlanadi va ularning oxirgisi tranzaktsiyalarni o'z ichiga oladi. blokda, imzo qo'yadi va zanjirga qo'yadi. Bu, shuningdek, PoW va PoS gibrididir.

5. DpS ("Delegated Proof of Stake") konsensus algoritmi bo'lib, ishtirokchilar o'z navbatida tranzaktsiyalarni bajaradigan va komissiya oladigan delegatlar uchun ovoz beradi.

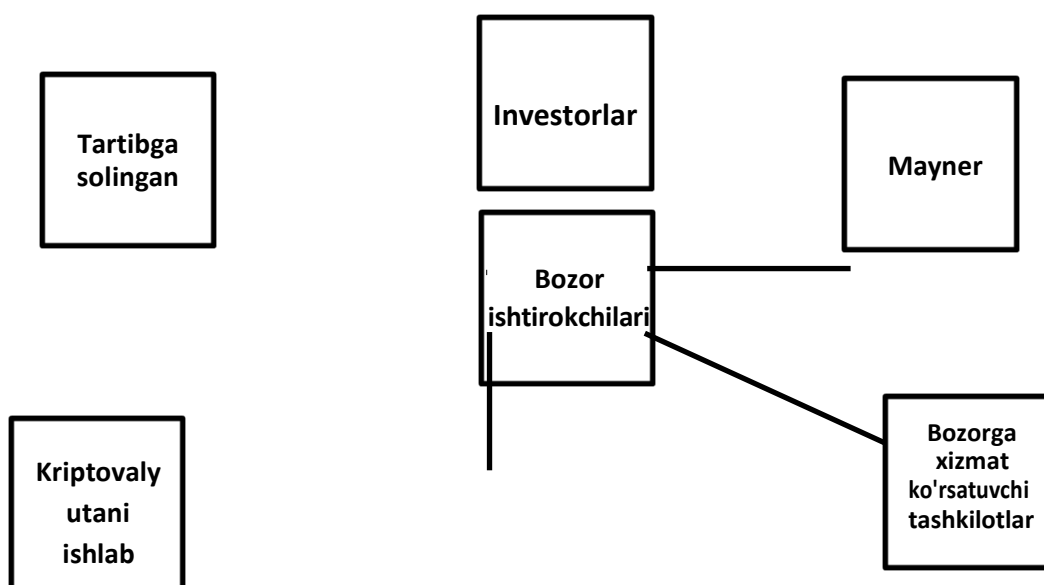
6. PoB ("Konish isboti" - ingliz tilidan "kuyish isboti") - konsensus mexanizmi, eng ko'p tangalarini yo'q qilgan ishtirokchilar zanjirga keyingi blokni yozish uchun eng katta imkoniyatga ega bo'ladilar.

7. PoI ("Proof of Importance" – ingliz tilidan "ahamiyat isboti") – Proof of Stakingning bir turi, bunda xarakteristikasi "muhimlik balansi" deb ataladigan narsa – ingliz tilidan. "muhim balans" - asimptotik ravishda 100% balansga o'sib boradi, chiquvchi operatsiyalar hajmiga mutanosib ravishda sarflanadi. Shuning uchun u ushbu shaklda alohida mexanizm sifatida ko'rib chiqishdan chiqarib tashlanadi.

8. PoC ("Imkoniyatni isbotlash" - inglizcha "imkoniyatni isbotlash" dan) - konsensus mexanizmi bo'lib, konchilar xashlarni keshlash o'rniga ularni hisoblash uchun PoW dan foydalanishlari mumkin, ya'ni usul afzalliklarni qo'shmasdan PoW ning kamchiliklarini meros qilib oladi.

9. DPoS ("Delegated proof of stake") konsensus mexanizmi bo'lib, unda delegatlar bloklar yaratadi va qoidalarni tartibga soladi, shuningdek, tarmoqning nopok ishtirokchilarini chiqarib tashlash qobiliyatiga ega. DPoS eng samarali algoritmdir, chunki ko'proq foydalanuvchilar tranzaksiyalar uchun mukofot oladilar va tarmoqning ishlashi bilan bog'liq muammolar ishonchli shaxslar - delegatlar tomonidan ovoz berish orqali hal qilinadi. Ushbu konsensusga asoslanib, yangi avlod blokcheyn EOS ishlaydi.

Keling, kriptovalyuta bozori ishtirokchilarining tuzilishini tuzamiz Kriptovalyuta bozorining asosiy ishtirokchilari 4-rasmda ko'rsatilgan.



1-rasm – Kriptovalyuta bozori ishtirokchilarining tuzilishi Kriptovalyuta ishlab chiquvchilari kriptovalyutani chiqargan yuridik yoki jismoniy shaxsdir. Ular investorlar oldida huquqlarni amalga oshirish uchun javobgardirlar, lekin faqat ba'zi hollarda, ular shartnoma bilan o'zaro bog'langan. Bozorda ushbu tashkilotlar yaratilayotgan loyihaning investitsion jozibadorligi nuqtai nazaridan baholanadi.

Ishlab chiquvchilarning asosiy maqsadi kapitalni jalb qilish, ham o'zlarini ko'paytirish, ham korxonani umuman rivojlantirishdir. Korporatsiyalar ijodkorlar orasida ustunlik qiladi. Axir, maqom kabi omil investitsiyalarni baholash uchun muhimdir. Albatta, xavf-xatarlar mavjud, qulash mumkin, ammo yirik korporatsiyalar vaqt o'tishi bilan o'zlarini isbotladilar va yuqori rentabellikka ega. Albatta, kripto valyutasini chiqaradigan xususiy tashkilotlar va shaxslarga ishonish

uchun siz yangi narsalarni o'ylab topishingiz kerak. Masalan, blokcheyn texnologiyasidan foydalanadigan va o'z NER valyutasini chiqaradigan yangi Neuron to'lov tizimi.

XULOSA

Kriptovalyuta - bu reestr ishtirokchilari tomonidan raqamli operatsiyalarning taqsimlangan reestrda yaratilgan va hisobga olinadigan raqamli moliyaviy aktivning bir turi. Kriptovalyutalarning asosiy turlari bitkoin, altkoin va tokendir. Kriptovalyuta investitsiya ob'ekti sifatida qaralishi mumkin; Kriptovalyutalarning asosiy sarmoyaviy xususiyatlari quyidagilardan iborat: daromad, xavf, muddat, likvidlik.

Kriptovalyuta bozori moliyaviy bozorning kriptovalyuta sotiladigan qismidir. ARMA modeli bo'yicha prognoz kotirovkalari pasayganini ko'rsatdi. Dinamikada yuqori volatillik tashqi omillar bilan oqlanadi.

Kriptovalyutaga sarmoya kiritish daromad olishning bir usuli hisoblanadi. Biroq, elektron valyuta bilan bog'liq bo'lgan barcha mumkin bo'lgan xavflarni hisobga olish kerak. O'tgan yil davomida biz kriptovalyuta narxining yuqori sakrashlarini ko'rdik. Kriptovalyuta investitsiyalari yuqori foizli daromad keltirishi mumkin, ammo daromad qanchalik yuqori bo'lsa, xavf shunchalik katta bo'ladi.

O'tkazilgan tahlillar kriptovalyuta bozori o'zining eng yuqori cho'qqisiga chiqqan degan taxmini ilgari surishga imkon beradi, bu bugungi kunda yangi kriptovalyutani rivojlantirish foydasiga gapirmaydi. Shu munosabat bilan kompaniya o'z faoliyatini diversifikatsiya qilishga taklif etiladi.

FOYDALANILGAN MANBALAR RO'YXATI

1. *Bozor kapitallashuvi bo'yicha kriptovalyuta [Elektron resurs]. URL: <https://coinmarketcap.com/> (28.05.2018 dan foydalanilgan)*
2. *Litecoin qazib olish uchun mukofot. Litecoin rasmiy veb-sayti [Elektron resurs]. URL: <https://litecoin.org/ru/> (26.05.2018 dan foydalanilgan)*
3. *Bosh sahifa. Dash kripto valyutasining rasmiy veb-sayti [Elektron resurs]. URL: <https://www.dash.org/ru/> (kirish 15.05.2018)*
4. *Texnik hujjatlar. BitShares kripto valyutasining rasmiy veb-sayti [Elektron resurs]. URL: <http://docs.bitshares.org/> (Kirish 20/05/2018)*
5. *Howey testi. Onlayn ta'lim platformasi [Elektron resurs]. URL: <https://ttrcoin.com/chto-takoe-test-hau-howey-test.3230/> (Kirish 15/05/2018)*
6. *Kriptovalyuta tushunchasi. Axborot-tahlil portali [Elektron resurs]. URL: <https://mining-cryptocurrency.ru/chto-takoe-kriptovalyuta/> (Kirish 15/05/2018)*
7. *Melanie Swan. Blokcheyn texnologiyasi va uning amaliy qo'llanilishi. Olympus nashriyoti 2017*
8. *Kriptovalyuta: bu nima, uni qayerdan olish va undan qanday qilib pul ishlash mumkin? Axborot kanali [Elektron resurs]. URL: <http://info.sibnet.ru/article/526936/> (kirish 17/05/2018)*

O‘ZBEKISTON VA YEVIROPA MAMLAKATLARI BILAN IQTISODIY HAMKORLIK, SAVDO, INVESTITSION ALOQALAR VA ISTIQBOLLI REJALAR.

Shodmonova Mavluda Azamatovna

*Samarqand agroinnovatsiyalar
va tadqiqotlar instituti*

*Iqtisodiyot va biznes kafedrası
assistenti +99890-478-78-25*

shodmonovamavluda8@gmail.com

Annotatsiya: O‘zbekiston va YeOII ni mustahkamlashda endilikda sanoat kooperatsiyasi nafaqat ikkimonlama hamkorlik, balki ko‘ptomonlama mintaqaviy hamkorlikni rivojlantirish bo‘yicha amaliy harakatlar boshlangan. Bundan asosiy maqsad har bir a‘zo-davlatni salohiyatidan kelib chiqqan holda, sanoat kooperatsiyasi jarayonini yanada tezlashtirish va ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarni raqobatbardoshligini oshirish, o‘zaro yangi innovatsion texnologiyalar va izlanmalar bo‘yicha almashinuvlarni tizimli yo‘lga qo‘yish, shuningdek, ko‘ptomonlama investitsion loyihalarni amalga oshirishdir.

Kalit so‘zlar: Yevro Osiyo Iqtisodiy Ittifoqi (YeOII), tashqi savdosi aylanmasi, Erkin savdo hududi, YaIM, Integratsiya, Investitsiyalar, Texnologiyalar, BMT, Jahon savdo tashkiloti, Preferensiyalarining bosh tizimi (PBT).

Abstract: In strengthening Uzbekistan and the Republic of Uzbekistan, practical efforts have now begun to develop industrial cooperation not only bilateral cooperation, but also multilateral regional cooperation. The main goal of this is to further accelerate the process of industrial cooperation and increase the competitiveness of manufactured products, based on the potential of each member state, to systematically establish mutual exchanges on new innovative technologies and research, as well as to 'ptomonlama is the implementation of investment projects.

Key words: Euro-Asian Economic Union (EAEU), foreign trade turnover, Free Trade Area, GDP, Integration, Investments, Technologies, UN, World Trade Organization, General System of Preferences (PBT).

KIRISH.

O‘zbekistonning YeOII bilan hamkorlik qilishining sezilarli faollashishi, jumladan, tashkilot huzuridagi kuzatuvchi maqomini olishi har tomonlama mamlakatimizning milliy manfaatlariga javob beradi hamda ijtimoiy-iqtisodiy sohadagi ustuvor va dolzarb vazifalarni amalga oshirishda xizmat qiladi.

O‘zbekistonning YeOII bilan hamkorlik qilishining sezilarli faollashishi, jumladan, tashkilot huzuridagi kuzatuvchi maqomini olishi har tomonlama mamlakatimizning milliy manfaatlariga javob beradi hamda ijtimoiy-iqtisodiy sohadagi ustuvor va dolzarb vazifalarni amalga oshirishda xizmat qiladi. Buni qo‘yidagi omillar orqali ko‘rsatib o‘tish mumkin.

Birinchidan, YOII mintaqada katta iqtisodiy salohiyatga ega va rivojlanib borayotgan tuzilmalar safiga kiradi. Xususan, ittifoq aholisi soni 185 million nafar, a'zo-mamlakatlar hududi dunyo yer maydonining 14 foizini egallaydi. Butun dunyo tabiiy gaz zaxiralarining 20 foizi, uning eksportining 50 foizi, neft zaxiralarining 8 foizi va eksportining – 18 foizi, ko'mir zaxiralarning 22 foizi, jahonda ishlab chiqariladigan elektr energiyasining 5,1 foizi Ittifoqqa a'zo davlatlar hissasiga to'g'ri keladi.

Qayd etish lozimki, **ittifoq iqtisodiyotining muhim tarmoqlari jadallik bilan modernizatsiya qilinib, texnologik va yuqori qiymat qo'shilgan mahsulotlar ishlab chiqarishga qaratilmoqda.** Jumladan, 2019 yilda YeOII'da sanoat ishlab chiqarish hajmi 1,2 trillion dollarini tashkil etdi (2018 yilga nisbatan 2,5% o'sish). Sanoatda qayta ishlash mahsulot hajmi 2018 yilga nisbatan 13,8 foiz o'sish qayd etildi. Shu bilan birga ittifoq davlatlari o'rtasida sanoat mahsulotlarining savdo aylanmasi 2018 yilga nisbatan 34,1 foizga oshdi. Qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqish va qayta ishlash hajmi 2019 yilda 120 milliard dollarni tashkil qildi (2018 yilga nisbatan 3,4% o'sish qayd qilindi). Ittifoq hududida **o'zaro tovar aylanmasi** o'tgan 5 yilda 35 foizga oshib, 2019 yilda 62 milliard dollarga yetdi. YeOII chet davlatlar bilan **tashqi savdosi aylanmasi** 2019 yilda 733,1 milliard dollarni tashkil qildi (eksport 459,3 milliard dollar, import – 273,8 milliard dollar).

Ushbu ijobiy iqtisodiy tendensiyalar o'z **navbatida xorijiy mamlakatlarning YeOII bilan hamkorlikni faollashtirishga qiziqishi ortishiga sabab bo'lmoqda.** Xususan, Yevroosiyo iqtisodiy ittifoqi savdo-iqtisodiy hamkorlik o'rnatish bo'yicha **Erkin savdo hududi (ESH)** to'g'risidagi shartnomalar imzolash orqali uchinchi mamlakatlar bilan ham hamkorlik qiladi.

Bugungi kunga qadar YeOII erkin savdo hududi to'g'risida Vetnam (2016 y.), Singapur (2018 y.), Eron (2018 y.), Serbiya (2019 y.) bilan shartnomalar imzolangan. Shuningdek YeOII va Xitoy o'rtasida savdo-iqtisodiy hamkorlik to'g'risidagi bitim bo'yicha muzokaralar yakunlandi.

YeOII bilan erkin savdo hududi va hamkorlik to'g'risida memorandumlar imzolagan uchinchi mamlakatlarning yalpi ichki mahsuloti 29,6 trillion dollarni (xarid qobiliyati pariteti bo'yicha) yoki jahon yalpi ichki mahsulotining 23,2 foizini tashkil etadi. Ittifoqning tashqi sheriklari yalpi ichki mahsuloti hajmi 43,9 trillion dollardan iborat (xarid qobiliyati pariteti bo'yicha), bu o'z navbatida jahon yalpi ichki mahsulotining 34,3 foiziga to'g'ri keladi.

Ushbu **salohiyat o'z navbatida ittifoqni iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanishiga zamin yaratmoqda.** Xususan, 2021 yil yakunlariga ko'ra YeOII yalpi ichki

mahsuloti, tashkilot tuzilgan 2019 yilga nisbatan 21 foizga oshib, 1,9 trillion dollarni tashkil etdi. Misol uchun Armaniston YaIM 2015 yilda 10,5 milliard dollar bo'lsa, 2021 yilga kelib 13,6 milliard dollarga yetdi (22% o'sgan). Qirg'izistonda esa ushbu davr oralig'ida YaIM 6,6 mlrd. dollardan 8,4 milliard dollarga ko'paygan (21% ga ortgan).

Butun Ittifoqda aholi jon boshiga YaIM 2019-2021 yillarda 16% o'sgan (8913 dollardan 10683 dollarga), asosiy kapitalga kiritilgan investitsiyalar hajmi 19% oshgan, ishsizlik darajasi esa 12% kamaygan.

Ikkinchidan, *YeOII mamlakatlari geografik joylashuvi va tarixiy aloqalar nuqtai-nazardan O'zbekistonning asosiy, tabiiy savdo sheriklaridir.* Shundan kelib chiqqan holda so'nggi yillarda O'zbekiston YeOIIga a'zo-davlatlar bilan hamkorlikni kengaytirib bormoqda. O'z o'rnida O'zbekistonning tanlagan iqtisodiy rivojlanish yo'li xalqaro va mintaqaviy birlashmalar, shu jumladan YeOII bilan samarali hamkorlikni kuchaytirishni taqozo etadi.

Bu, ***bir tomondan,*** ushbu Ittifoqda o'zaro savdo-iqtisodiy aloqalarimiz tobora kengayib borayotgan strategik hamkorlarimiz bo'lgan Rossiya, Qozog'iston va Qirg'iziston davlatlarining a'zo ekanligi, ***ikkinchi tomondan*** – kengroq iqtisodiy makonda mahsulotlarimiz raqobatbardoshligini oshirishga imkoniyat yaratilishi bilan bog'liq.

Misol uchun, 2019-2021 yillarda O'zbekistonning YeOIIga a'zo-davlatlar bilan umumiy tovar ayirboshlash hajmi yiliga 26 foizga oshib, qariyb 10 milliard dollarga yetdi. Bugungi kunda O'zbekistonning YeOII bilan tashqi savdosidagi ulushi deyarli 30%, qishloq xo'jaligi mahsulotlari eksporti hajmi esa 75% dan ortiqni tashkil qiladi. Bundan tashqari, O'zbekiston tashqi savdo yuklarining 80% YeOII davlatlari hududi orqali o'tadi.

Uchinchidan, *eng muhim omillardan biri – bugungi kunda O'zbekiston Respublikasi o'zining tarixiy rivojlanishining muhim bosqichini bosib o'tmoqda.* Oxirgi yillarda mamlakatimiz barqaror iqtisodiy o'sishini ta'minlash maqsadida iqtisodiyotni modernizatsiyalash, investitsiyalar, zamonaviy texnologiyalar va nou-xaularni joriy qilishga mo'ljallangan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilib, yangi istiqbolli bozorlarga chiqish bo'yicha harakatlar olib borilmoqda. O'z navbatida, yuqoridagi vazifalarning YeOII doirasida ustuvor yo'nalishlar sifatida belgilanganligi ushbu tashkilot bilan faol hamkorlik qilishni taqozo etadi.

Xususan YeOII da 2025 yilga qadar O'zbekiston uchun dolzarb bo'lgan qo'yidagi yo'nalishlar bo'yicha umumiy, uyg'unlashgan bozor va makon tashkil qilish, shuningdek, iqtisodiy integratsiyani jadallashtirish rejalashtirilgan.

Birinchidan, ittifoq hududida **energoresurslarning, jumladan gaz, neft va neft mahsulotlarining umumiy bozorini** shakllantirish ko‘zda tutilgan. Bunda YeOII a‘zo davlatlarning energetika kompaniyalari gaz, neft va elektroenergiyani cheklovlersiz, birja auksionlarida shakllangan bozor narxlari bo‘yicha yetkazib berish ko‘zda tutilgan.

Mutaxassislarning fikricha, energoresurslarning umumiy bozori tashkil qilinishi YeOII davlatlari iqtisodiyotining barqaror rivojlanishiga, aholining turmush farovonligini oshirishga, shuningdek, energetik xavfsizlikni mustahkamlashga va jahon bozorida Ittifoq hududida ishlab chiqarilgan tovarlarning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

Ikkinchidan, YeOII hududida yagona transport makonini shakllantirish. Uyg‘unlashgan transport siyosati doirasida quyidagi maqsadlar ko‘zlangan: *1)* umumiy transport-logistika xizmati bozorini shakllantirish; *2)* Yevroosiyo hududidagi transport koridorlarni salohiyatini oshirish va yangi koridorlar tashkil qilish; *3)* transport-logistika infratuzilmasini rivojlantirish bo‘yicha umumiy takliflarni ishlab chiqish va zamonaviy logistika markazlarini yaratish. Transport-logistika sohasini rivojlantirilishi ekspertlarning ta’kidlashicha, YeOII hududida tovar, xizmat, kapital hamda fuqarolarni hech qanday to‘siqlarsiz aylanishiga salmoqli hissa qo‘shadi.

Shu o‘rinda aytish lozimki, ijtimoiy-iqtisodiy o‘sishni barqaror sur‘atlarini ta’minlash, kambag‘allikni qisqartirish hamda iqlim o‘zgarishlariga moslashishga uchun **transport va energetika** sohasini rivojlantirish muhim rol o‘ynaydi. Xususan, Osiyo taraqqiyot bankining ma’lumotlariga ko‘ra, **Osiyo mintaqasidagi rivojlanayotgan davlatlar ushbu maqsadlarga erishishi uchun 2030 yilga qadar 14,7 trillion dollarni elektroenergiya sohasiga, 8,4 trillion dollar transport-logistikani rivojlantirishga yo‘naltirishlari lozim.** O‘z navbatida, YeOII umumiy energetika bozori hamda yagona transport makoniga O‘zbekistonni integratsiyalashuvi nafaqat ushbu sohalardagi hamkorlikni kengaytirishga to‘sqinlik qilayotgan mavjud muammolarni yechishga, shu bilan birga, energoresurslardan keng foydalanish imkoniyatini, hamda investitsiyalar va texnologiyalarni jalb qilishga imkon yaratadi.

Jumladan, O‘zbekistonning barqaror iqtisodiy rivojlanishini ta’minlashda yangi transport marshrutlarini yaratish va transport-logistika sohasini modernizatsiyalash orqali mahsulotlarni yirik tashqi bozorlarga olib chiqish muhim ahamiyat kasb etadi. O‘zbekiston geografik nuqtai nazardan dengiz portlardan uzoqda joylashganligi sababli mahsulotlarni eksport qilishda transport-logistika xarajatlari 10-15 foizni tashkil qiladi, yuk tashuvchilarning yo‘ldagi 40 foiz vaqti

esa bojxonadagi to'siqlarda ketadi. Hisob-kitoblarga ko'ra, **Yevrosiyo mintaqasida yuklar tranzitida uyg'unlashgan tariflarni qo'llash natijasida ishlab chiqaruvchilar va yetkazib beruvchilarni xarajatlari 221 million dollarga qisqaradi, va bu, o'z navbatida, eksport va import mahsulot tannarxi kamayishiga olib keladi.**

Uchinchidan, ittifoq hududida umumiy moliya bozorini tashkil qilish. YeOII'da samarali moliyaviy bozorni shakllantirish maqsadida a'zo davlatlar 2025 yilga kelib: *a)* milliy qonunchilikni va uni qo'llash amaliyotini uyg'unlashtirish; *b)* qimmatli qog'ozlar bozorini tartibga solishni takomillashtirish; *v)* iqtisodiyotning real sektoridagi korxonalarni kreditlash hajmini oshirish; *g)* iqtisodiyotda davlatning rolini kamaytirish kabi vazifalarni bajarish ko'zda tutilgan. Bu, o'z navbatida, iqtisodiy integratsiya jarayonlarini yanada chuqurlashtirib, barqaror rivojlanish uchun qulay shart-sharoit yaratadi.

To'rtinchidan, qishloq xo'jaligi sohasida uyg'unlashgan siyosat yuritilishini ta'minlash. Bugungi kunda YeOII a'zo davlatlari qishloq xo'jaligi sohasidagi turlicha iqtisodiy mexanizmlarni (kreditlash va subsidiyalar taqdim qilish, narxlarni tartibga solish, sug'urta, soliqqa tortish) amalga oshirmoqda. YeOII makonida agrar sohasidagi ma'muriy to'siqlarni olib tashlash, mavjud iqtisodiy mexanizmlarni uyg'unlashtirish, bojxona regulyasiyasini soddalashtirish, veterinariya va fitosanitariya nazoratining yagona qoidalariga amal qilish orqali qishloq xo'jaligi mahsulotlari bilan o'zaro savdo hajmini oshirish hamda boshqa davlatlarga qishloq xo'jaligi mahsulotini eksportini oshirish maqsad qilingan.

Shu bilan birga, Ittifoqda biotexnologiya, organik mahsulotlar va yuqori qo'shilgan qiymatga ega bo'lgan tayyor qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqish, shuningdek, global iqlim o'zgarishiga moslashish va genetik jihatdan modifikatsiyalangan mahsulotlarni yaratish sohasidagi izlanishlar olib borish istiqbolli yo'nalishlar sifatida belgilangan.

Beshinchidan, hududlararo sanoat kooperatsiyasini rivojlantirish va yagona innovatsion makon yaratish. YeOII'da endilikda sanoat kooperatsiyasida nafaqat ikkitomonlama hamkorlik, balki ko'ptomonlama mintaqaviy hamkorlikni rivojlantirish bo'yicha amaliy harakatlar boshlangan. Bundan asosiy maqsad har bir a'zo-davlatni salohiyatidan kelib chiqqan holda, sanoat kooperatsiyasi jarayonini yanada tezlashtirish va ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarni raqobatbardoshligini oshirish, o'zaro yangi innovatsion texnologiyalar va izlanmalar bo'yicha almashinuvlarni tizimli yo'lga qo'yish, shuningdek, ko'ptomonlama investitsion loyihalarni amalga oshirishdir. Hozirgi kunda YeOII doirasida sanoat kooperatsiyasini yanada rivojlantirish maqsadida **“YeOII sanoat kooperatsiyasi**

va texnologiyalar transferi tarmog‘i”ning maxsus raqamli platformasi yaratilgan. Ushbu platforma YeOII a‘zo davlatlar hududida joylashgan korxonalar va mahsulot yetkazib beruvchilar o‘rtasida o‘zaro hamkorlikni yo‘lga qo‘yish, mavjud innovatsion ishlanmalar va texnologiyalar yordamida texnologik ishlab chiqarish zanjirlarini shakllantirish hamda yagona raqamli ekosistema yordamida mahsulotlarni eksport qilishga xizmat qilmoqda.

O‘z o‘rnida aytib o‘tish lozimki, **yangi innovatsion va texnologik kashfiyotlarni yaratish uzoq muddatli ilmiy izlanishlar hamda katta mablag‘larni talab qilishi sababli, ittifoqdosh davlatlar mavjud izlanmalardan hamkorlikda foydalanishdan manfaatdordir.** Xususan, BMTning Yevropa iqtisodiy komissiyasi ma’lumotlariga ko‘ra, davlatlararo sanoat kooperatsiyasi natijasida yangi mahsulot ishlab chiqarish jarayoni 14-20 oy muddatga qisqaradi, ishlab chiqarishni yo‘lga qo‘yish xarajatlari esa 50-70% kamayadi. Ta’kidlab o‘tish lozimki, Yevroosiyo iqtisodiy komissiyasi tomonidan, 2022 yilga qadar YeOII davlatlari hududida amalga oshirilishi rejalashtirilayotgan umumiy qiymati 777 mlrd. dollarlik 622 yirik investitsion loyihalar ishlab chiqilgan.

Yuqorida qayd etib o‘tilgan omillardan ko‘rinib turibdiki, milliy manfaatlardan kelib chiqqan holda, O‘zbekiston va YeOII o‘rtasida iqtisodiy aloqalarni kengaytirish uchun o‘zaro istiqbolli yo‘nalishlar mavjud.

Shu o‘rinda YeOII bilan hamkorlik O‘zbekiston tashqi iqtisodiy faoliyatining mantiqiy davomi ekanligini alohida ta’kidlash lozim. Bugungi kunda mamlakatimiz ijtimoi-iqtisodiy rivojlanishning ustuvor yo‘nalishlari aniq belgilangan, pragmatizm va milliy manfaatlardan kelib chiqqan holda, yaqin va uzoq xoriydagi barcha mamlakatlar hamda tashkilotlar bilan sheriklik aloqalarini mustahkamlamoqda.

Xususan, O‘zbekiston **Jahon savdo tashkilotiga** kirishi bo‘yicha harakatlarni jadallashtirdi, o‘zaro savdo uchun yanada qulay sharoitlar yaratish va tashqi savdo rejimini maqbullashtirish **maqsadida Yevropa Ittifoqi** bilan bilan Kengaytirilgan sheriklik va hamkorlik to‘g‘risidagi bitim bo‘yicha muzokaralar, shuningdek, Preferensiyalarining bosh tizimiga (“PBT+”) qo‘shilishi doirasida yakuniy ishlar olib borilyapti.

O‘z o‘rnida, bugungi kunda O‘zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar samaradorligi, ko‘p jihatdan, jahon xo‘jaligi tizimiga integratsiyalashishga, ayniqsa, **hududiy jihatdan yaqin mamlakatlar bilan savdo-iqtisodiy munosabatlarning rivojlanishiga** bog‘liqdir.

Ta’kidlash lozimki, ushbu omil ayniqsa pandemiya davrida juda dolzarb masalaga aylandi. Pandemiya juda ko‘plab davlatlar iqtisodiyotining barcha

sohalariga salbiy ta'sir ko'rsatdi. Xususan, ta'minot zanjirlari uzilib qoldi, mehnat bozori zarar ko'rdi, qator korxonalar o'z faoliyatini to'xtatdi, transport tashuvlari kamaydi.

Pandemiya saboqlari umumiy sa'y-harakatlarni faollashtirishga undaydi. Ushbu vaziyatda xalqaro ekspertlar mintaqaviy jarayonlar kuchayishi va mintaqaviy tuzilmalar ahamiyati oshishini taxmin qilmoqda. Bunday inqirozli vaziyatlarda ustunlik global savdo munosabatlari zanjiri uzilishi muammosini samaraliroq hal qiladigan, milliy iqtisodiyotlar uchun "yelkadosh" vazifasini o'tab beruvchi ixcham mintaqaviy bozorlarga beriladi.

Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki, endilikda kuzatuvchi davlat maqomini olgan O'zbekistonga YeOIIning a'zolari va hamkor davlatlari bilan muloqotni mustahkamlash, tashkilotning dasturiy va shartnomaviy organlari hujjatlarini amalda tatbiq etilishini yanada chuqurroq o'rganish, a'zo davlatlarning o'zaro hamkorlik mexanizmlari, qaror qabul qilish jarayoni, mavjud me'yoriy-huquqiy baza va uni qo'llash amaliyoti kabi muhim jarayonlar bilan tanishish imkoniyatini yaratildi.

Shu bilan birga, ushbu integratsion tuzilmada kuzatuvchi bo'lish iqtisodiy sohadagi mavjud qonunchiligimizni YeOII talab va qoidalariga muvofiqlashtirish imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 10 yanvardagi "O'zbekiston Respublikasining xalqaro iqtisodiy hamkorligini yanada rivojlantirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-5903-sonli Farmoni <https://lex.uz/ru/docs/-4691756?ONDATE>

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 26 martdagi "Iqtisodiyotni rivojlantirish va kambag'allikni qisqartirishga oid davlat siyosatini tubdan yangilash chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5975-sonli Farmoni // <https://lex.uz/docs/4776669>

3. *Ekonomika truda. V 2 ch. CHast 1 : uchebnik i praktikum dlya bakalavriata i magistratury / I. M. Aliev, N. A. Gorelov, L. O. Ilina. — 3-e izd., pererab. i dop. — M. : Izdatelstvo YUrayt, 2016. — 74 s.*

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 20 dekabrda "Eksportga ko'maklashish va uni rag'batlantirishni kuchaytirish choratadbirlari to'g'risida"gi PQ-4069-sonli Qarori.// [Lex.uz](https://lex.uz). O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 15 dekabrda "Tashqi bozorlarda mahalliy mahsulotlar raqobatdoshligini ta'minlash va eksportini rag'batlantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5286-sonli Farmoni.// [Lex.uz](https://lex.uz). O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi.

6. Vaxabov A.V. *Jahon iqtisodiyoti va xalqaro iqtisodiy munosabatlar: o'quv qo'llanma. - T.: «Voriz-nashriyot», 2014. -320 bet.*

7. www.lex.uz

8. www.stat.uz

RAQAMLI IQTISODIYOTI SHAROITIDA YURTIMIZDA TURIZM SOHASINI RIVOJLANTIRISH

Safarov Bahodirhon Shahriyorovich

Sharof Rashidov nomidagi

SamDU professori

safarobaxodirxon@gmail.com

Rabbimov Muxriddin Musoqul o'g'li

Sharof Rashidov nomidagi

SamDU Tayanch doktoranti

muhriddinrabbimov@gmail.com

Bultakov Islom Usan o'g'li

Sharof Rashidov nomidagi

SamDU 2-bosqich talabasi

Islombultakov59@gmail.com

Anatatsiya: Raqamli iqtisodiyotning drayveri bo'lgan turizm va rekreatsion faoliyat doirasida turizm sektorini raqamli rivojlantirish rolini aniqlashga yondashuvlarni o'zgartirishni yanada o'rganish uchun biz nafaqat turizm mahsulotini shakllantirish va ilgari surish bilan bog'liq iqtisodiy faoliyatni tushunamiz, shuningdek, turizm infratuzilmasi faoliyati bilan bog'liq boshqa sohalarni hamtushunishimiz darkor. Raqamli iqtisodiyot – bu raqamli axborot va tegishli ma'lumotlarni boshqarish usullari asosiy bo'lgan iqtisodiyotning o'ziga xos turi. Raqamli iqtisodiyot ishlab chiqarishning barcha boshqa elementlaridan raqamli axborotning ustun roli bilan tavsiflanadi;

Kalit so'zlar: Raqamli iqtisodiyot, Turizm, Lokomotiv, "Satellit" Tizimi, Yevropa Ittifoqi, Suniy Texnologiyalar, Dunyo Statistikasi, Internet-Texnologiyalar, Raqamli Qurilmalar, 3D va Zamonaviy Texnologiyar;

Annatsion: In order to further explore the changing approaches to defining the role of digital development of the tourism sector within tourism and recreational activities, which are the drivers of the digital economy, we understand not only the economic activities related to the formation and promotion of the tourism product, but also the activities of the tourism infrastructure. we need to understand other related fields. Digital economy is a specific type of economy in which digital information and related information management methods are the main ones. The digital economy is characterized by the dominant role of digital information over all other elements of production;

Keywords: Digital Economy, Tourism, Locomotive, "Satellite" System, European Union, Artificial Technologies, World Statistics, Internet Technologies, Digital Devices, 3D and Modern Technologies;

Yurtimizda turizmni rivojlantirish darajasi – mamlakat, uning hududlari ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi va aholi farovonligini tavsiflovchi parametrlardan biridir. Turizm sohasida ayniqsa innovatsiyalar muhim rol o'ynaydi. Jahon

amaliyoti shuni ko'rsatadiki, turizm rentabelligi va rivojlanish dinamikasi bo'yicha neft va gazni qazib olish va qayta ishlashdan keyin ikkinchi o'rinda turadi. Turizm ko'plab davlatlarning milliy iqtisodiyotlari uchun iqtisodiy faoliyatning eng muhim sohasidir. Bundan tashqari, turizm axborotga boy soha bo'lib, unda axborotni yig'ish, uzatish, tahlil qilish va saqlash sohaning barcha darajalarida qarorlar qabul qilishda muhim rol o'ynashini ta'kidlash lozim. Yurtimizda raqamli iqtisodiyot sharoitida turizm sohasini rivojlantirish va transformatsiya qilish keng amalga oshirilaypti yani turizm sohasida yangi invatsiyalarni kirib kelishi va turizm sohasini tubdan o'zgartirish loyihalari ishlab chiqilaypti desam mubolag'a bo'lmas xusasan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi **“2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida”**gi PF-60-son Farmoniga binoan 2022-2026 yilgacha bo'lgan davrda **“Milliy iqtisodiyotni jadal rivojlantirish va yuqori o'sish sur'atlarini ta'minlash”** nomli ustuvor yo'nalishi 16 ta maqsadni o'z ichiga olgan ¹⁴ . Shuningdek, **«O'zbekiston bo'ylab sayohat qiling»** dasturi doirasida mahalliy sayyohlar sonini 12 million nafardan oshirish hamda respublikaga tashrif buyuradigan xorijiy turistlar sonini 9 million nafargaa yetkazish maqsadida **10** ta asosiy yo'nalish ishlab chiqildi bular quyidagilar:

1. To'siqsiz turizm infratuzilmasini mamlakatning asosiy turizm shaharlarida keng joriy qilish. 2026 yilgacha turizm sohasida band bo'lgan aholi sonini 2 baravar oshirib, 520 ming nafarga etkazish.

2. Turizm va madaniy meros ob'ektlari infratuzilmasini rivojlantirish hamda 8 mingdan ortiq madaniy meros ob'ektlaridan samarali foydalanish bo'yicha davlat dasturini qabul qilish.

3. Zomin, Forish, Baxmal tumanlari va «Aydar-Arnasoy» ko'llar tizimida qo'shimcha turistik zonalar va dam olish maskanlarini barpo etish, 300 million AQSh dollariga teng loyihalarni amalga oshirish, 25 ming ish o'rinini yaratish.

4. Samarqandni «Turizm darvozasi»ga aylantirish orqali kelgusi besh yilda turizm xizmatlari hajmini kamida 10 baravarga oshirish. Turizm sohasida 40 ming kishi bandligini ta'minlash. 2022 yilda «Abadiy shahar» tarixiy majmuasini o'z ichiga olgan Samarqand turizm markazini va zaruriy infratuzilmani tashkil etish.

5. Qoraqalpog'iston Respublikasi va Orol bo'yida ekoturizmni rivojlantirish bo'yicha alohida dasturni amalga oshirish. Bunda, Mo'ynoqning yangi aeroporti imkoniyatlaridan keng foydalanish.

¹⁴ PF-60-сон 28.01.2022. 2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida (lex.uz)

6. Xorazm viloyatida turizm yangi ish o‘rinlarini yaratishda asosiy drayver soha bo‘lishi uchun alohida dastur qabul qilish.

7. Buxoro viloyatida turizmni jadal rivojlantirish bo‘yicha alohida dasturni amalga oshirish.

8. Navoiy viloyatida ziyorat va ekoturizm salohiyatidan samarali foydalanish.

9. Toshkent shahrida turizm infratuzilmasini yanada yaxshilash.

10. Toshkent viloyatida turizm salohiyatini yangi bosqichga olib chiqish bo‘yicha alohida dastur ishlab chiqish.

Shuningdek, davlatimiz rahbarining 2016-yil 2 dekabrda «**O‘zbekiston Respublikasining turizm sohasini jadal rivojlantirishni ta‘minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida**»gi Farmoni sohada uchrayotgan xato va kamchiliklarni bartaraf etib, uni izchil rivojlantirishga qaratilgani bilan ahamiyatlidir¹⁵.

Turizmni axborot bilan ta‘minlash – bu turizm tizimining samarali ishlashini ta‘minlaydigan turizm faoliyati va uni qayta ishlash va tahlil qilish uchun mo‘ljallangan ixtisoslashtirilgan axborot texnologiyalari to‘g‘risidagi ma‘lumotlar majmuasi.

Turizm bugungi kunda dunyo mamlakatlari xizmat ko‘rsatish sohasining eng yirik yo‘nalishlaridan biriga aylanib bormoqda. Uning iqtisodiyotning boshqa sohalaridan ustun jihatlari shu bilan ifodalanadiki, turli taraqqiyot bosqichida bo‘lgan barcha mamlakatlarda ham rivojlantirish imkoniyatlarining mavjudligidir. Buni nafaqat, tarixiy joylar, balki, geografik joylashuv, iqlim va ob-havo sharoiti, ba‘zi hollarda, tabiiy va ijtimoiy-iqtisodiy yoki ekologik muammoli, hatto, ekstremal sharoitdagi hudud hamda xilma-xil uslublarda qurilgan inshootlar ham sayohat ob‘yektiga aylangan holda byudjetga daromad keltirishida ko‘rishimiz mumkin.

Hozirgi kunda turizmning, nafaqat, tarixiy yoki an‘anaviy, balki, yangidan-yangi turlari, shakl hamda ko‘rinishlari vujudga kelmoqdaki, bu yangi tendensiyalar mazkur sohani valyuta kirib keluvchi manba sifatidagina emas, mintaqaviy rivojlanishning asosiy faktorlaridan biri deb qabul qilinishiga olib kelmoqda. Shu sababli, keyingi vaqtda dunyo mamlakatlari qisqa muddatlarda katta daromad keltiruvchi moliyaviy sohalar bilan bir qatorda turizmga ham davlat darajasida katta e‘tibor qaratmoqda.

Mazkur jarayonlarda rivojlangan mamlakatlar turizmning yangi yo‘nalishlari va qirralarini ochgan holda soha uchun yangi qonuniyatlarga asos bo‘luvchi chora-

¹⁵ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 02.12.2016 yildagi PF-4861-son

tadbirlarni amalga oshiruvchi sub'yekt sifatida qatnashsa, rivojlanayotgan mamlakatlarning ba'zilar turizmni iqtisodiyotning "lokomotiv" sohasi, yana boshqalari esa valyuta kirimi manbalaridan biri sifatida rivojlantirish, shuningdek, mamlakatni dunyoga tanituvchi sohalardan biri sifatida qarashi bilan turizm biznesida ishtirok etmoqda.

Bu esa globallashtirish davrida vaqt o'tishi bilan sohaning yangicha ko'rinishlari va sifat ko'rsatkichlari yuzaga kelishiga sabab bo'lib, uni muntazam kuzatib borish, statistikasini yuritish, tahlil qilish va tartibga solish ishlarini amalga oshirish jarayonini tobora qiyinlashtirib bormoqda. Turizm statistikasining mukammal va sifatli bo'lishi, ma'lumotlarning shaffofligi mamlakatga, nafaqat, chet el investorlari, balki, rezidentlarining ham qiziqishini uyg'otadi. Bunda, eng avvalo, turizmni rivojlantirishdagi chigal masalalardan biri xalqaro miqyosda sohaga oid bo'lgan ma'lumotlarni yig'ish va umumlashtirish bo'lib, har qanday holatda - mazkur sohaga yangi kirib kelgan investorlarni jalb etish yoki xalqaro hisob-kitob ishlarini olib borish uchun ham to'liq va ishonchli, doimo ochiq bo'lgan ma'lumotlarni olish zarur bo'lib hisoblanadi.

Ammo, xalqaro miqyosda statistik ma'lumotlarni jamlash jarayonida huquqiy-me'yoriy hujjatlar bilan ishlash dunyo mintaqalari, hattoki, mamlakatlarida turlicha bo'lib, bu sohani rivojlantirish hamda boshqarishni takomillashtirish yo'lidagi eng katta muammolardan biridir. Mazkur muammo o'z yechimini topishi natijasida dunyo bo'yicha, mintaq va turli mamlakatlarda turizm rivojlanishi qonuniyatlari hamda o'zgarishlarini amaliyotga vaqt hamda hudud talqinida tadbiriq etish kabi imkoniyatlarni beradi.

O'zbekistonda aholining qo'shni mamlakatlar bilan yaqin qarindoshchilik aloqalarining yuqoriligi natijasida shunday maqsad bilan yurtimizga kirib kelayotgan sayyohlar soni sezilarli darajada ko'p. Ammo, ularni maqsadiga ko'ra tasniflash jarayonida faqatgina bojxona deklaratsiyasiga asoslanilishi sayyohlarning maqsadiga ko'ra turlarini aniqlash imkonini bermaydi. Natijada, jamlangan axborot "sof" turistik maqsadlarda kirib kelayotgan sayyohlar orasida chuqur tahliliy tasniflash ishlari olib borilishiga imkon bermaydi. Shu o'rinda aytib o'tish kerakki, hozirgi kungacha bu hisoblash usullari shartli bo'lib, barcha mamlakatlar o'z hisoblash tartibiga ega.

Xususan, jahon mamlakatlarining 40 foizi qo'shni mamlakatlardan kirib kelgan ekskursantlar (bir kunga mamlakatga sayohatchi sifatida kirib kelgan shaxs) va mintaq bo'ylab turistlar bilan sayohatni amalga oshirayotgan gid-

ekskursovodlarni sayohatchi sifatida hisoblamaydi¹⁶. O'n foiz mamlakatlar esa ish maqsadida kirib kelganlar - biznes sayohatchilarni bu hisobdan chiqarib tashlaydi. Shu o'rinda aytib o'tish kerakki, keyingi yillarda sayyohlarni hisobga olish tizimida Yevropa Ittifoqining ko'pgina mamlakatlarida nisbatan ancha takomillashgan uslub yo'lga qo'yilgan bo'lib, mazkur usul yordamida mintaqada sayyohlik ishlarini tartibga solish ishlari birmuncha osonlashgan. Tashkillashtirilmagan, ya'ni, sayyohlik firma hamda agentliklari yordamidan foydalanmagan holda sayohat qiluvchi turistlardan kirib keluvchi daromad hisobini olib boruvchi sayyohlik mintaqalariga ega bo'lgan Yevropa mamlakatlarida "satellit" tizimi amal qilib, so'rov bazasiga ega bo'lgan bank tizimi yordamida ular soni hisoblab boriladi.

Bunda har bir tovar yoki xizmatga mos keluvchi maxsus kodlar o'rnatilgan bo'lib, ulardan foydalanib, kartochka (kredit yoki depozit) orqali haqini to'lagan vaqtda sayyoh haqidagi axborot bazaga tushadi va iste'mol hisobi olib boriladi. Mazkur kartochka orqali sayohatchining turar joyi, xizmat yoki tovar turidan foydalangan vaqtda uning qaysi guruhga mansubligiga ko'ra sayohatchining maqsadi aniqlashtiriladi va ma'lumotlar bazasiga tog'ridan-to'g'ri joylanadi. Shuni ham hisobga olish zarurki, mazkur uslub yagona hisobga olish bazasi hamda kommunikatsion barqaror tizimga ega bo'lgan mamlakat yoki mintaqalardagina samarali ish berib, bunda aholining barchasi mazkur hisobga olish tizimiga qamrab olinishi lozim.

Ya'ni, bunda har bir mahsulot uchun iste'mol kodlari o'rnatilib, uning hisobi elektron tarzda yuritilishi, mamlakat aholisi kartochka tizimiga to'liq o'tishi, sayyohlar uchun ham vaqtinchalik to'lov kartochkalari joriy etilishi zarur. Rivojlanayotgan mamlakatlarda mazkur chora-tadbirlarni birdan amalga oshirish imkoniyatining mavjud emasligi, bundan tashqari, sayohatchilar sonini to'g'ri hisoblash maqsadida ularga qo'shimcha talablar qo'yilishi yoki qat'iy nazorat ostiga olinishi bir qator noroziliklarni keltirib chiqarishi mumkin.

Yuqorida keltirilgan fikrlarni hisobga olgan holda shunday xulosaga kelish mumkinki, rivojlanayotgan mamlakatlar bilan bir qatorda rivojlangan mamlakatlarda ham sayyohlik statistikasini to'g'ri yuritish, uni xalqaro miqyosda o'rnatilgan tartibga mos holda olib borishdagi muammolar xalqaro hisob-kitob ishlarini chigallashtirishi, soha rivojlanishiga to'siq bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, mazkur muammolar aynan turlicha hisoblash ishlarini olib borayotgan mamlakatlarning o'ziga birinchi navbatda ta'sir etib, sohaga xorijiy kapitalni jalb etish jarayonini sekinlashtirib yuborishi mumkin. Xalqaro hisob-kitoblar bilan

¹⁶ [Turizm sohasi rivojlanishining ayrim muammolari | Статья в журнале «Молодой ученый» \(moluch.ru\)](#)

birgalikda ish olib borish mamlakatning boshqa rivojlangan mamlakatlarda tajribasidan foydalanish imkonini berib, hududdagi muammo va kamchiliklarni yaqqol tushunib, yechimini topishga imkon beradi.

Bundan tashqari, rivojlanayotgan mamlakatlar, xususan, O'zbekistonda ham hozirda Yevropa Ittifoqida amal qilayotgan "satellit" tizimini yo'lga qo'yish ishlarini boshlash natijasida bir necha yillardan so'ng tizimni to'liq ishga tushirish hamda hozirgi kunda yurtimizda sohaning muammoli jihatlaridan biri bo'lib hisoblangan ichki sayyohlarni hisobga olish tizimini tartibga solish uchun qulay sharoit paydo bo'ladi.

Hozirgi vaqtda texnologiyaning rivojlanishi bilan raqamli ma'lumotlar ko'rinishidagi ma'lumotlar asosiy omil hisoblanadi. Shunday qilib, raqamli iqtisodiyot turli faoliyat sohaslarida korxonalarining raqobatbardoshligini oshirish vositasiga aylanadi.

Bu texnologiya va xizmat sohalari Turizm sanoatini faol joriy etish va ulardan unimli foydalanishga qaratilgan. Ko'pchilik o'z biznes-jarayonlari va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish paradigmasiga moslashtirish uchun qayta loyihalashtirmoqda, bu onlayn sayohatlarni bron qilish tizimi, elektron tijorat va boshqalarni o'z ichiga olishi mumkin. Shunday qilib, bugungi kunda ta'kidlash mumkinki, bugungi kunda turizm sanoati raqamli iqtisodiyotda o'z rivojlanishini davom ettirmoqda, bu esa eng og'ir bozor iqtisodiyotining ushbu sohasiga har qanday o'zgarishlarga nisbatan moslashuvchan bo'lishga imkon beradi, bu esa raqobatbardoshlik darajasini sezilarli darajada oshiradi.

Ushbu sohani raqamlashtirish tufayli har bir kishi ma'lum sayohat joylari to'g'risida mustaqil ravishda ma'lumot izlashi, turli turistik korxonalarni o'zaro bog'lashi va mijozning shaxsiy qidiruv mezonlari bo'yicha eng mos keladiganini tanlashi, kerakli narsani sotib olishi mumkin bo'ladi. Tunu kun istalgan onlayn sayohat, bu esa turistik kompaniya, shuningdek, mijoz tomonidan taqdim etilayotgan xizmatlar sifatiga ta'sir qiladi. Shu bilan birga, o'z sayohatlari uchun o'z marshrutini tuzishni, aviachiptalarni sotib olishni, mehmonxonalarni bron qilishni va hokazolarni afzal ko'radiganlar soni doimiy ravishda o'sib bormoqda va bu yurtimizda turizm sohasi tranfarmatsiyasi rivojlanib bormoqda.

Hammada zamonaviy texnologiyalarini joriy etish yurtimizda turizm xizmatlarini yanada rivojlanishi va boshqa mamlakatlardan ancha ilgarilab ketishga yordam beradi. Masalan, Turi xil chat, bot va shuningdek web-saytlar tashkil etish sayohatchilarga aviachiptalarni sotib olish bo'yicha tavsiya va maslahatlar beradi, foydalanuvchining mavjud byudjetini hisobga olgan holda, kerakli diqatga sazovor hamda yurtimiz mandaniy meroslari haqida ham tavsilib o'tadi. Google

tomonidan taqdim etilgan statistik ma'lumotlarga ko'ra, sayohatni rejalashtirish bosqichida bir kishi Internetda o'rtacha 400 ga yaqin so'rovlarni amalga oshiradi, bu raqamlashtirish davrida sayyohlik kompaniyalariga o'z tanloviga ta'sir qilish va ma'lum bir mehmonxona, kompaniya foydasiga moyillik qilish imkonini beradi va o'z xizmatlarimizni onlayn ko'rsatish bilan turizm bozorida biz tez suratlarda rivojlanishimiz mumkin. Dunyo statistikasi bo'yicha sayohatchilarining 74 foizi onlayn xizmatlarni afzal ko'radi¹⁷. Har yili mobil qurilmalardan foydalanuvchilar tomonidan bunday onlayn so'rovlar soni ortib bormoqda, masalan: avtomobillarni almashish, temir yo'l va aviachiptalarni qidirish, xonalarni bron qilish va boshqalar. Shunday qilib, foydalanuvchilarning asosiy qismi o'z xaridlarini va bandlovlarini mobil qurilmalar orqali ham amalga oshiradi, bu esa o'z navbatida kompaniyalarni mijozga xizmatdan tashqari, xizmat uchun qulay to'lov imkoniyati haqida ma'lumot taqdim etish zarurligiga olib keladi.

Xulosa qilib ayatadigan bo'lsak, raqamli texnologiyalarning Turizm sohasiga kirib kelishi boshqa sohalar bilan integratsiyalashuviga olib keladi bu esa ushbu yo'nalishning innovatsion rivojlanishining muhim ko'rsatkichi bo'lib, intellektual turizm rivojlanishiga olib keladi. Dunyo tajribasiga qaraydigan bo'lsak, internet-texnologiyalar moliyaviy operatsiyalarda, davlat organlari bilan Turizmda zamonaviy reklama texnologiyalarining salmoqli qismi internet texnologiyalaridan foydalanishga asoslangan.

Mustaqilqga erishganimizga 30 yildan ortiq vaqt bo'lgan bo'lsada biz ayni damda turizm sohasining yaxshigina rivojlandi lekin xali ham rivojlangan davlatlar texnologiya va onlayn xizmatlar sohasi yetarlicha orqada qolmoqdamiz.

Yurtimizda turizm sohasidagi kamchiliklar hozirgi kunda quydagi kamchiliklarni ko'rishimiz mumkin:

❖ Turizm sohasida zamonaviy marketingni yetarlicha rivojlanmaganligi. (turistlarning yurtimiz haqida yetarlicha ma'lumotga ega emasligi)

❖ Turistlarga xizmat ko'rsatishda, qulay muhit yaratilmaganligi. (chiroyli oltin rangdagi Metal Cartalar, yangicha interaktiv usulda mijozda samimiy tasurotlar qoldirish)

❖ Yurtimizni dunyo bozoriga tanitish uchun madaniy meroslar obyektlarini jonli efirlarni doimiy tashkil qilinmaganligi;

❖ Yurtimizdagi madaniy meroslarimiz, qadimiy navqiron maskanlarimiz, tarixiy obidalarimiz, necha ming yillik urf odat ananalarimizni bredlarini ishlab chiqilmaganligi;

¹⁷ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi

❖ Turizm sohasida 3D va zamonaviy texnologiyarni yo‘lga qo‘yilmaganligi; (galagramma, chat, bot, saytlar, bulutli(cloud) texnologiyalar va boshqalar)

Mamlakatimizda Turizm sohasi rivojlantirish orqali biz ko‘pgina imkoniyatlarga ega bo‘lamiz:

✓ Yuritimizda turizm sohasidagi marketing rivojlantirish orqali, chetelliklarga o‘zimizning mandaniy meroslarimiz ko‘p va chiroyliligi haqida malumot bera olamiz;

✓ Yurtimizning tabiiy, sifatli, ekologik sof maxsulotlarga ega ekanligini, ko‘rsatishimiz mumkin bo‘ladi;

✓ Yurtimiz haqida, tariximiz, urf odatlarimiz, madaniy merosimiz haqida ma‘lumot berish imkoni mavjud bo‘ladi;

✓ Investitsiya oqimini kiritish mumkin bo‘ladi;

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. *O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi “2022-2026 yillarga “Mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning Taraqqiyot Strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-60-son farmoni.*

2. *O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 2 dekabrda «O‘zbekiston Respublikasining turizm sohasini jadal rivojlantirishni ta‘minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PF-4861-son farmoni.*

3. *Raximov Z.O. Turizm sohasida mehmonxonalar xo‘jaligini rivojlantirishning ijtimoiy sodiy muammolari.// Monografiya. – Samarqand: SamISI, 2021. 212 bet.*

4. *Raximov Z.O., Ibadullaev N.E., Xaitboev R. Turoperenting.// Darslik. – Toshkent «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi», 2021, 396 bet.*

5. *Клейман А. А., Бабанчикова О. А. Совершенствование технологии продаж туристского продукта на основе внедрения инновационных технологий // Вестник Национальной академии туризма: российский научный журнал. № 3(35) июль сентябрь 015. С.20-26.*

6. *Першина Э. С., Дараган С. В. Индустрия туризма в цифровую эпоху//Индустрия туризма: возможности, приоритеты, проблемы и перспективы, 2016, том 9, №2, С.98-107.*

7. *<http://digitalbusinessmodel.ru/page7181064.html> Дата обращения: 23.03.2020)*

8. *Цифровая трансформация в туризме – тренды 2020 ода [Электронный ресурс] // VC.RU: Сайт. – URL:*

9. *[URL:http://digitalbusinessmodel.ru/page7181064.html](http://digitalbusinessmodel.ru/page7181064.html)*

10. *http://www.tourlib.net/books_tourism/aleks24.htm*

11. *http://www.tourlib.net/statti_tourism/yachmeneva4.htm*

12. *<http://www.visit-russia.ru/news/kak-schitat-turistov-v-rossii-prinyata-novaya-metodologiya>*

13. *<http://www.informburo.kz/stati/v-2018-godu>*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Кушатов Р.Х.

*доцент кафедры «Цифровой экономики»
Самаркандского Государственного Университета*

Батиров Ж.А.

*Магистрант кафедры «Цифровой экономики»
Самаркандского Государственного Университета*

Аннотация. В данной статье рассматривается процесс становления понятия «цифровой экономики» в отдельную научную терминологию, в частности в Узбекистане. Определены основные предпосылки развития цифровизации экономики и ее влияние на бизнес-процесс предприятий, которые включают в себя не только установку нового технологического оборудования или приложения, но и правильное внедрение и управление человеческого капитала. В результате, наблюдается рост продуктивности каждого сотрудника и уровень удовлетворенности потребителей, который может быть достигнут посредством использования цифровых передовых технологий в производственном процессе товаров или услуг.

Ключевые слова: Цифровая экономика, организационная модернизация, оптимизация процесса, информация, автоматизация производства, цифровые технологии, цифровизация.

Abstract. This article discusses the process of formation of the concept of "digital economy" in a term of scientific terminology, particularly in Uzbekistan. The main prerequisites for the development of digitalization of the economy and its impact on the business process of enterprises are identified. This approach involves not only the installation of modern hardware or software, but also fundamental changes in management approaches. As a result, there is an increase in the productivity of each employee and the level of customer satisfaction that can be achieved through the use of advanced digital technologies in the production process of goods or services.

Keywords: enterprise modernization, digital economy, process optimization, information, production automation, digital technologies, digitalization.

Середина 70-х годов прошлого столетия ознаменовался бурным развитием наукоемких отраслей, что в свою очередь привело к значительным структурным изменениям общественного производства. В ходе изучения многие ученые начали характеризовать такой прогресс началом «информационной эры». Дальнейшие изучения социально-экономических процессов в предприятиях привело к выделению информационного сектора, а именно анализ, основывающийся на информационных потоках, который

явился более совершенным инструментом, нежели простая констатация расширения сферы услуг.

Предпосылками глобальных изменений стали следующие факторы¹⁸:

- Развитие машина-строительной сферы в середине XX века привело к созданию необходимых условий для использования первых автоматизированных производственных линий;
- Широкая имплементация использования микропроцессов в автоматизации промышленного производства в конце 1970 годов;
- Широкое применение 1980-х годах управленческих информационных систем в промышленном производстве во многих развитых странах, которое сопровождалось от уровня создания благ на уровень управления процессов посредством автоматизации и компьютеризации промышленности;
- Интеграция в единую информационную систему процессов, которые ранее функционировали отдельно в первой половине 1990-х годов.

В результате, вышеуказанные факторы повлияли на формирование и развитие нового понятийного аппарата в социально-экономической сфере как «цифровая экономика». На сегодняшний день под «цифровой экономикой» понимается хозяйственная деятельность, которая представлена в обработанном и готовом к использованию виде. Отличительной чертой обработки цифровых данных является повышенная эффективность и производительность в различных видах производства, технологичной процессов и оборудования при хранении, реализации, доставке и производстве товаров и услуг. Но данное определение не дает полной картины по преимущественным характеристикам и возможным рискам, по этой причине необходимо тщательно разобрать их:

Таблица №1: Преимущества и недостатки использования цифровых технологий в предпринимательской деятельности¹⁹

¹⁸ Введение в «Цифровую» экономику/ А.В. Кешелава, В.Г. Буданов, В.Ю. Румянцев [и др.] ; под общ. ред. А.В. Кешелава. – Москва: ВНИИГеосистем, 2017. – С 28 – 39 с

¹⁹ Meeker M. Internet trends.2017// Code Conference materials. California, 2017. – С 112-140



Изменения «новых правил игры» в мировой экономике дали возможность быстрого перехода на качественный уровень конкурентоспособности рынка, потребительских ожиданий и предпочтений, что в свою очередь, повлияли на темпы технологического развития. Данные качественные перемены требуют соответствующих преобразований (технологичность инфраструктуры) в деятельности предприятий конечным результатом, которого достижение высоких скоростей движения бизнес-процессов, а также сокращение себестоимости производимых товаров и услуг.

Основной проблемой инсталляции и имплементации цифровых технологий в предприятии является, в первую очередь, внутренняя трансформации или «незрелость» организации. Данная проблема заключается не только в капиталоемкости цифровизации процессов (трансформации материально-технической базы), но также в наборе необходимого уровня компетентности персонала организации. Трансформация материально-технической базы включает в себя модернизации используемых производственных площадей, физический и моральный износ основных средств (имеющийся парк оборудования), наличие соответствующей товарно-материальных запасов и т.д. Необходимость в использовании «цифровых» технологий и оборудования обуславливается несколькими причинами: высокое качество выпускаемой продукции;

энергоэффективность; уровень производительности; высокомаржинальность производимых товаров и услуг и т.д.

Качественная трансформации организации должна сопровождаться наличием следующих факторов²⁰:

- Ликвидация или отказ от использования морально устаревшего оборудования, который будет сопровождаться вводом в эксплуатацию современного оборудования с правильной пропорцией «входа и выхода» производимой продукции;
- Вектор развития в направлении модернизации прогрессивных видов машин-оборудований, а именно автоматизация линий через их программное управление;

Выделяют несколько направлений автоматизации, а именно:

- Модернизации оборудования в сторону системного программирования, который будет направлен на многозадачность (параллельное выполнение нескольких функций и задач). Необходимость внедрения является обеспечение рентабельности производства. В данном случае, для обеспечения низкого уровня издержек на обслуживание процесс администрирования осуществляется посредством интернет-технологий;
- Автоматизированная линия – вид автоматизации, который применяется в массовом производстве товаров, требующих строгую последовательность;
- На современной экономике наблюдается широкое применение робототехники в производственных процессах. Одним из основных преимуществ использования робототехники является высокая производительность, низкий уровень издержек, гарантия качества, эластичность в программных изменениях, исключения человеческого фактора в производственных процессах и т.д.

Необходимость использования высокотехнологичного оборудования является одним из основных факторов, но не единственной в трансформации национальной экономики в «цифровую экономик». Человеческий фактор также является немаловажным элементом цифровой трансформации организации, поскольку для успешной «цифровизации» производственных процессов необходимы соответствующие знания. Т.е. успешная

²⁰ Выступление Президента Республики Узбекистан -Шавката Мирзиёева на торжественной церемонии вступления в должность Президента Республики Узбекистан на совместном заседании палат Олий Мажлиса [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.press-service.uz/ru/lists/view/111>

«цифровизация» невозможна без изменения личностных и функциональных (компетенция) качеств сотрудников. В первую очередь, необходимо определить какими качествами должен обладать лидеры (руководящие позиции). К необходимым качествам относятся²¹:

- Умение правильно представлять будущее компании (гибкость и своевременность принятия решений);
- Разработка стратегии обучения сотрудников компании новым требованиям (правила эксплуатации);
- Поэтапное внедрение и ввод в эксплуатацию оборудования (инновация);
- Правильная мотивация (не стимуляция);

Стоит особо отметить, что в современных условиях развития цифровых технологий задачи по управлению бизнес-процессов невозможны без цифровой трансформации. В данной случае это является уникальным инструментом «цифровой революции», при своевременном и правильном использовании которого национальная экономика страны на макроуровне или предприятия - микроуровень может получить преимущественно-конкурентную позицию в предоставлении товаров или услуг для конечного потребителя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Введение в «Цифровую» экономику/ А.В. Кешелава, В.Г. Буданов, В.Ю. Румянцев [и др.] ; под общ. ред. А.В. Кешелава. – Москва: ВНИИГеосистем, 2017. – С 28 – 39 с.*
2. *Meeker M. Internet trends.2017// Code Conference materials. California, 2017. – С 112-140*
3. *Выступление Президента Республики Узбекистан -Шавката Мирзиёева на торжественной церемонии вступления в должность Президента Республики Узбекистан на совместном заседании палат Олий Мажлиса [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.press-service.uz/ru/lists/view/111> (дата обращения: 13.08.2020).*
4. *Цветков В.А. Реализация стратегий новой индустриализации экономики // Вестник Финансового университета, 2016. – Т. 20. – №6 (96). – С. 19–30.*

²¹ Цветков В.А. Реализация стратегий новой индустриализации экономики // Вестник Финансового университета, 2016. – Т. 20. – №6 (96). – С. 19–30.

ҚИШЛОҚ АҲОЛИСИ БАНДЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

Хомитов Комилжон Зоитович,

и.ф.д., профессор, Тошкент молия институти

Mobil: [90-187-49-55](tel:90-187-49-55), E-mail: metro8368@mail.ru

Аннотация: Қишлоқ меҳнат бозорида аҳоли иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайтириш мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида кўп томонлама тадқиқотни талаб қиладиган жараён ҳисобланади. Шунга кўра, ушбу мақолада қишлоқ аҳолиси иш билан бандлигини таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизми элементлари ва воситалари тадқиқ этилган. Уларни такомиллаштириш бўйича тавсиялар таклиф этилган.

Калим сўзлар: қишлоқ меҳнат бозори, иқтисодий фаол аҳоли, ижтимоий, иқтисодий, механизм, ишсизлик, иш билан бандлик, ишчи кучига талаб, ишчи кучи таклифи, иш ўринлари.

Аннотация: Повышения занятость населения на сельском рынке труда и сокращение безработицы, как сложное социально-экономическое явление, требует всесторонних исследований. Исходя из этого, в данной статье рассматриваются элементы и инструменты эффективного социально-экономического механизма для повышения занятости в сельских районах. Предложены рекомендации по их совершенствованию.

Ключевые слова: сельский рынок труда, экономически активное население, социальный, экономический, механизм, безработица, занятость, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, рабочие места.

Annotation: Increasing the employment of the population in the rural labor market and reducing unemployment, as a complex socio-economic phenomenon, requires comprehensive research. Based on this, the article studies the elements and tools of an effective socio-economic mechanism for increasing employment in rural areas. Suggested recommendations for their improvement.

Keywords: rural labor market, economically active population, social, economic, mechanism, unemployment, employment, demand for labor, supply of labor, jobs.

КИРИШ (Introduction)

Қишлоқ аҳолисини иш билан бандлигини ошириш ва ишсизликни камайтириш мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида кўп томонлама тадқиқотни талаб қиладиган жараён ҳисобланади. Уни тадқиқ этишда иш билан таъминлашнинг умумий қонуниятлари, тамойиллари ва концепцияларини ҳисобга олиш, уларга таяниш мақсадга мувофиқдир.

Ҳозир мамлакатда иш билан банд бўлмаган меҳнатга лаёқатли асосий қисми қишлоқ жойларида яшайди ва бу кўрсаткич муттасил ўсиб бориш

тенденциясига эга. Бундай ҳолат қишлоқдаги ноқишлоқ меҳнатнинг тор доирада қўлланиши, янги иш жойларини яратишга йўналтирилган инвестициялар ҳажмини етарли эмаслиги, қишлоқ хўжалиги корхоналаридаги таркибий ўзгаришлар, меҳнат ресурслари сонининг яратилаётган иш жойлари миқдорига нисбатан тезроқ ўсиши, қишлоқда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги номуаносиблик, маҳаллий кадрлар малакаси ва рақобатбардошлигининг пастлиги, бўш иш жойлари ҳақида маълумотга эга эмаслиги билан асосланади.

Шунга кўра, 2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегиясида «Худудларда тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш, ишсизлик ва камбағалликни қисқартириш бўйича мавжуд тузилмалар фаолиятини такомиллаштириш»[3] вазифаларини самарали ҳал этиш долзарб масала ҳисобланади.

Тадқиқот методологияси (Research Methodology)

Тадқиқот жараёнида қишлоқ аҳолиси иш билан бандлиги даражасини ошириш бўйича иқтисодий тизимлар ва нисбатларни ўрганишга диалектик ва тизимли ёндашув, комплекс баҳолаш, қиёсий ва солиштирма таҳлил, статистик ва динамик ёндашув ҳамда гуруҳлаш усулларидан фойдаланилди.

Қишлоқ жойларда аҳолининг ижтимоий зарур иш билан бандликка бўлган эҳтиёжи ва уни амалга ошириш имкониятини режали тартибга солиб бориш лозим. Бундан мақсад инсоннинг фаолият кўрсатиш, шарт-шароитларни яхшилаш ва иқтисодиётнинг самарали ишлашини таъминлашдир. Қишлоқ жойларда иш билан бандликнинг самарадорлиги хусусияти ишловчиларнинг мамлакат иқтисодиётининг тармоқлари бўйича тақсимлаш тузилмасидан иборатдир. Ҳозирги вақтда аҳолининг иш билан бандлиги бўйича иқтисодиётдаги тармоқ тузилиши мавжуд жамият меҳнат потенциалидан фойдаланиш самарадорлиги даражаси пастлигини акс этиради ва тубдан ўзгартиришга муҳтождир [1].

Таҳлил ва натижалар (Analysis and results)

Фан-техника тараққиётининг жадал ривожланиб бориши қишлоқ жойларида иш билан бандликнинг янги турлари ва технологиялари пайдо бўлишига, бу эса қишлоқ меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни худуд ва тармоқ даражасида тартибга солишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмини такомиллаштиришни ҳамда пировардида эса оқилона иш билан бандликни таъминлашни мақсад қилиб қўяди.

Ҳозирги вақтда қишлоқ аҳолисининг иш билан бандлигини таъминлаш концепцияси 2017-2021 йилларда республикамизни ривожлантиришнинг

бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси талабларига мос мақсад ва вазифаларни белигилаб олишдан иборатдир. Бундай ёндашувнинг марказига уни ривожлантиришнинг ижтимоий бозор типигаги давлат учун хос бўлган объектив жараёнларни ҳисобга олувчи иш билан таъминлашнинг шаклланиши қўйилади. Бу ўз навбатида муайян давр мобайнидаги қўйилган мақсадларга эришишнинг реал имкониятлари билан чекланмайди. Иш билан бандлик ижтимоий ривожланишнинг ҳар бир босқичига хос турли кўриниш ва шаклларда намоён бўладиган ўзига хос ҳодисадир.

Иқтисодий ислохотлар жараёнида меҳнат самарадорлигининг ортишига қараб, аҳолининг меҳнат билан бандлик даражаси умуман мамлакат бўйича пасайиш тенденциясига эга. Яқин келгусида республикада иш билан бандликнинг ривожланиш хусусиятлари ана шундай кечади. Бу ерда юқори самарали иқтисодиёт нисбатан камроқ миқдордаги ходимларга эҳтиёж сезади, шу билан бирга аҳолининг ишчи ўринларига бўлган эҳтиёжи ҳам бир оз камаёди, чунки меҳнат билан ижтимоий фойдали бандликнинг бошқа соҳаларига қизиқиш ортади. Бу ҳолат қишлоқ жойларда ҳам ўз аксини топмоқда.

Қишлоқ жойларда аҳолининг ижтимоий зарур иш билан бандликка бўлган эҳтиёжи ва уни амалга ошириш имкониятини режали тартибга солиб бориш лозим. Бундан мақсад инсоннинг фаолият кўрсатиш, шарт-шароитларини яхшилаш ва иқтисодиётнинг самарали ишлашини таъминлашдир [2].

Қишлоқ жойларда иш билан бандликнинг самарадорлиги хусусияти ишловчиларнинг мамлакат иқтисодиётининг тармоқлари бўйича тақсимлаш тузилмасидан иборатдир. Ҳозирги вақтда аҳолининг иш билан бандлиги бўйича иқтисодиётдаги тармоқ тузилиши мавжуд жамият меҳнат потенциалидан фойдаланиш самарадорлиги даражаси пастлигини акс этиради ва тубдан ўзгартиришга муҳтождир.

Қишлоқ жойларда ишчи кучига талаб ва таклифни мувофиқлаштиришнинг **ижтимоий ва иқтисодий механизмлари қуйидаги вазифаларни ўз ичига олади:**

- иш ҳақининг давлат сиёсатини шакллантириш, талаб, таклиф ва ишчи кучининг такрор ишлаб чиқариш баҳосини ҳисобга олган ҳолда, унинг тузатиш механизмларини ишлаб чиқиш;
- иқтисодий фаол аҳолини, асосан қишлоқ ёшларини касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни самарали тизимини ташкил қилиш;

– уй-жой бозорини шакллантириш ва иқтисодиётнинг бошқа тармоқларини ривожлантириш чоралари ҳисобидан ишчи кучи ҳаракатчанлигини ошириш учун шароитларни яратиш;

– ишчи кучига талабни (иш ўринлари таклифини) рағбатлантириш, қишлоқ ҳудудларининг хусусиятларига хос инвестициялар жозибадорлигини ошириш, янги иш ўринларини яратишда тижорат банкларининг имтиёзли кредитларини жорий қилиш ва унинг асосланганлигини таъминлаш;

– қишлоқ жойларида ноқишлоқ хўжалиги иш ўринларини яратиш билан бирга қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини ишлаб чиқариш ва қайта ишлашнинг интенсив омилларидан кенг фойдаланиш;

– энг мақбул демографик сиёсатни, миграцион сиёсатни рағбатлантириш, меҳнат муҳофазаси чораларини шакллантириш орқали ишчи кучи таклифини энг мақбул даражага етказиш.

Юқорида келтирилган иш билан бандликка, ишсизликка таъсир қилувчи мавжуд воситалар, қишлоқ меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмини кенг даражада акс эттиради. Шаҳар ва қишлоқ меҳнат бозорларини тартибга солиш усуллари ва шаклларида муайян ўхшашликлар борлигига қарамасдан қишлоқ меҳнат бозори ўзига хос жиҳатларга эга.

Ҳудудий сиёсат ҳозирги вақтда ривожланган мамлакатлар қишлоқ жойларида аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг муҳим воситаси ҳисобланади, шунга биноан қишлоқда саноат тармоқларини, хизмат кўрсатиш соҳаси ва туризм, халқ ҳунармандчилигини ривожлантириш йўли орқали қишлоқ хўжалигидан бўшаб кетаётган ишчиларга янги иш ўринлари яратилмоқда. Бу билан икки масала ечилиши кўзатишмоқда: **биринчидан**, оқилона иш билан бандликни қўллаб-қувватлаш ва ишсизлик билан курашиш; **иккинчидан**, қишлоқда демографик босимга ва халқ хўжалиги тизимида унинг функцияларини кенгайтишига йўл қўймаслик. Ундан ташқари, илмий-техник тараққиёт ва меҳнат унумдорлигини ошириш таъсирида қишлоқ хўжалигидан сиқиб чиқарилаётган аграр ишчиларни қайта касбга ўқитиш учун миллий ва ҳудудий дастурларда маблағ ажратиш назарда тутилади.

Иш билан бандликнинг мослашувчанлиги муаммосида асосий жиҳат – меҳнат турининг танлаш ихтиёрийлиги ва меҳнатни камроқ вақт ичида ишлаб, дурустгина иш ҳақи олиш имконини берадиган қилиб ташкил этишдир. Ҳозирча бозор воситалари тўлиқ ишлашига эришилмаган экан, давлатнинг муқобил тартибларини ривожлантиришга кўмак беришини кучайтириш зарур.

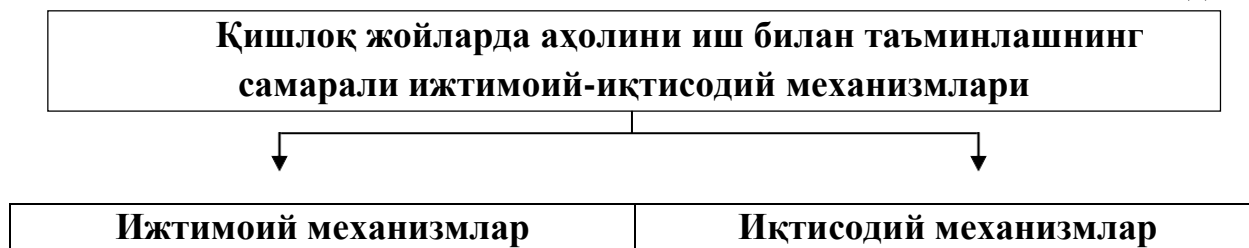
Ҳозирги кунда иш билан бандликнинг **ноъананавий шакллари** – оилавий тадбиркорлик, яқка тартибдаги тадбиркорлик, касаначилик, иш билан бандликнинг замонавий шакллари, хизмат кўрсатиш ва қорамолчилик каби фаолият турлари билан шуғулланиш аҳолини иш билан таъминлашнинг асосий йўллариандир.

Қишлоқ жойларида аҳолининг иш билан бандлик муаммоларини ечишда ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг ҳамма **ҳудудий устуворликларини** жиддий қайта кўриб чиқиш зарур.

Биринчи навбатда ер муносабатлари истиқболлари, мулкчилик ва хўжалик юритиш шакллари, иқтисодий муносабатлар, бошқариш тизими ва бошқа элементлар билан бир қаторда тўлақонли буғин сифатида ушбу муаммони қишлоқларни ҳудудий ривожланиш концепциясига ва истиқболлаштириш тизимига киритишни талаб қилади.

Иккинчидан, қишлоқ хўжалиги, саноат ва бошқа тармоқларни ишлаб чиқариш ҳажми, даромадалар бошқа кўрсаткичлар билан боғлиқ ҳудудий-мақсадли ва тармоқ дастурларига ҳамда мамлакат ҳукумати томонидан тайёрланаётган бюджет режаси ва истиқболдаги стратегик дастурларга иш билан бандликнинг ҳудудий мақсадли кўрсаткичларини киритишни ҳисобга олиш зарур. Бунда қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлашнинг ижтимоий ва иқтисодий механизмларини усуллари ва воситалари ўзгаради.

1-жадвал



| | |
|--|--|
| <p>– қишлоқ меҳнат бозорида паст рақобатбардошликка эга аҳоли гуруҳларини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимини шакллантириш;</p> <p>– ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳолини иш билан бандлигига кўмаклашиш;</p> <p>– ишсизларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш;</p> <p>– ижтимоий ҳимояга муҳтож фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича квотали иш ўринларини шакллантириш;</p> <p>– ижтимоий инфратузилмани ривож-лантириш;</p> <p>– қишлоқ жойларида иш ўринлари тузилиши ва сифати ўзгариши мослашувига кўмаклашиш;</p> <p>– ёллашда бажариладиган ишларга қўйиладиган талабга ишчи кучи сифат таркиби мувофиқлигини таъминлаш;</p> <p>– меҳнат бозорида турғун талаб мавжуд бўлган касбларга ўқитиш ва қайта ўқитиш.</p> <p>– ташқи ва ички меҳнат миграциясини ижтимоий рағбатлантириш.</p> | <p>– қайта ишлаш саноати ва ижтимоий инфратузилма корхоналарида янги иш ўринлари яратган корхоналарга солиқ ва кредитлар бўйича имтиёзлар бериш;</p> <p>– кичик бизнес субъектлари, айниқса оилавий тадбиркорлик фаолиятини давлат томонидан иқтисодий қўллаб-қувватлаш;</p> <p>– кичик бизнес субъектларини имтиёзли кредитлаш бўйича шарт-шароитларни яратиш;</p> <p>– қишлоқ жойларда иш билан бандликни замонавий турларидан унумли фойдаланиш;</p> <p>– қишлоқ хўжалигида интенсив ривожланишни таъминлашга йўналтирилган янги иш ўринларини шакллантириш;</p> <p>– қишлоқ жойларда яқка тартибдаги меҳнат фаолиятини рағбатлантириш;</p> <p>– қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши ва қайта ишлаш саноатининг асосий маҳсулотларини экспорт қилишни қўллаб-қувватлаш;</p> <p>– туман бандликка кўмаклашиш марказлари фаолиятини такомиллаштириш.</p> |
|--|--|

Қишлоқ аҳолисининг иш билан бандлигини таъминлашда ишчи кучига бўлган эҳтиёжни кучайтириш ва ишчи кучи самарали таклифини қўллаб-қувватлашга кўмаклашишда **ижтимоий ва иқтисодий механизмлар** асосий восита ҳисобланади (1-жадвал).

Қишлоқ жойларида аҳолини иш билан таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари элементларининг ўзаро

муносабатларини ўрганиш нафақат мантикий-функционал, балки, энг муҳими мазкур механизмнинг асосий хусусиятларини тўлиқ очишни таъминлайди [4].

Ҳудудий даражада уни ривожлантиришнинг асосий ижтимоий-иқтисодий параметрларининг мувофиқлиги, хусусан, иш билан бандлик сиёсати ва қишлоқ меҳнат бозорининг мақсадлари ҳамда устувор йўналишлари узвий боғлиқ ҳолда мувофиқлиги амалга оширилиши керак. Қишлоқда аҳолини иш билан таъминлаш сиёсатининг устувор йўналишлари, мақсадлари билан қишлоқ хўжалиги, саноат ва бошқа тармоқларда молия-кредит, таркибий, инвестицион ва ташқи иқтисодий сиёсатнинг мувофиқлиги назарда тутилади. Бунда биринчи навбатда, маҳсулотлар сотиб олишнинг ташкилий масалалари ва озиқ-овқат соҳасидаги интервенциялар, қишлоқ хўжалик маҳсулотларини ишлаб чиқарувчиларнинг даромадларини қўллаб-қувватлаш механизми ва озиқ-овқат импортини тартибга солиш назарда тутилади.

Ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш иқтисодий механизми бу вазифаларини қисқа муддатли ёки ўрта муддатли режалаштиришнинг элементига мос равишда тактик маънога эга. Тактик вазифалар стратегик мақсадлар доирасида амалга оширилади.

Кўп ҳолларда бир вазифа бошқаларига боғлиқ бўлмаган ҳолда амалга ошмайди. Шунингдек, меҳнат бозорини тартибга солиш механизми ўзгариб борётган ижтимоий-иқтисодий шароитларга мослашиши, тартибга солишни аниқ услларини танлаш, меҳнат бозори конъюнктурасидан келиб чиққан ҳолда олдиндан мўлжалланган масалаларни ечилишида устуворликни таъминлашдан иборат.

Аҳолини иш билан таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизми ўзининг хусусиятларига кўра ишчи кучига талаб ва таклифни шакллантирувчи элементлар мажмуасидан иборат бўлади. Аҳолини иш билан бандлигини оширишнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизми – бу ишчи кучига талаб ва таклиф нисбатларига муайян таъсир кўрсатувчи, уни мазмунан тўлдирувчи ижтимоий-иқтисодий шакллар ва омилларни ўз ичига олувчи элементлар мужмуасидир.

Қишлоқ жойларида ишчи кучига талабни оширишнинг, яъни янги иш жойларини яратишнинг иқтисодий механизмини тартибга солиш қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш орқали амалга оширилади:

– **инвестицион фаолликни рағбатлантириш.** Имтиёзли кредитлаш тизимидан фойдаланган ҳолда ишлаб чиқаришни ривожлантириш бўйича рағбатлантиришни амалга ошириш; иқтисодиётнинг реал секторини

ривожлантиришга йўналтирилган кредитлар фоиз ставкасини оптимал ўрнатиш ва кредитлаш бўйича маъмурий тўсиқларни бартараф этиш; капитал қуйилмалар манбаси сифатида амортизацион сиёсатни ўтказиш ролини ошириш; амортизацион ажратмалардан инвестицион йўналишда тўлиқ фойдаланишни таъминлаш; хорижий капитал ва аҳоли жамғармаларини инвестицион соҳага жалб қилиш имкониятларини рағбатлантириш;

– **фаол таркибий сиёсатни ва иқтисодий инновацион ривожланишини таъминлаш.** Иш билан бандлик жараёнларини такомиллаштириш талабларини ҳисобга олган ҳолда техник-иқтисодий ривожланишни узоқ муддатли истиқболларини ишлаб чиқиш; давлат кафолатларидан фойдаланган ҳолда иқтисодий уствор йўналишлари доирасида лойиҳаларни имтиёзли кредитлаш; иқтисодий жиҳатдан нуфузли иш ўринларини яратишга кўмаклашувчи инвестицион ва илмий-техникавий давлат дастурларини амалга оширишни фаоллаштириш; рақобатбардошлигини ошириш имкониятига эга молия-саноат гуруҳларида фан сиғими юқори технологиялар асосида инновацион маҳсулотларни ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш; йирик молия-ишлаб чиқариш тузилмаларида молиявий капитални таъминлаш бўйича интеграцияни яратиш;

– **ялпи талабни рағбатлантириш.** Корхоналар томонидан айланма маблағларнинг йўқотилиши ва ишлаб чиқариш қувватининг паст даражаси шароитида давлат буюртмаларини фаоллаштириш асосида ҳам ишлаб чиқарувчиларни, ҳам истеъмолчиларни ҳимоялаш бўйича миллий маҳсулотларимизга ялпини рағбатлантириш; истеъмолчилар талабини рағбатлантириш учун меҳнат баҳосини, яъни реал иш ҳақи миқдорини ошириш зарур. Бунга ишлаб чиқариш фаолиятини кенгайтириш ҳамда ялпи даромадни тақсимлаш жараёнида меҳнатга ҳақ тўлаш улушини ортиши асосида эришиш мумкин. Моддий ишлаб чиқариш соҳасида ишловчилар меҳнат ҳақи билан бюджет соҳасида ишловчиларнинг тариф сеткалари ўртасида мувофиқликни таъминлаш орқали турли тармоқ ишчилари меҳнатига ҳақ тўлашнинг миқдорий фарқини қисқартириш эвазига меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш зарур. Шунингдек, даромадларнинг тақсимланиши бўйича аҳоли ўртасида табақаланишни қисқартириш.

– **худудий сиёсатни такомиллаштириш.** Қайта тақсимлаш жараёнларини оптималлаштириш ва ўз-ўзини ривожлантириш учун шарт-шароитларни яратиш йўли билан дотацияга тушган худудларни қисқартириш зарур. Худудлар ижтимоий-иқтисодий ҳолатини тенглаштиришга ва

самарадорлигини оширишга йўналтирилган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш зарур.

Давлат иш билан бандлик сиёсати республикамиз ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш ва унинг ривожланиши бўйича иш билан бандлик муаммоларини ечишга йўналтирилган иқтисодиётнинг ривожланиш даврига мувофиқ, иш кучини иқтисодиёт соҳалари ва тармоқлари ҳамда иш билан бандлик кўринишлари бўйича қайта тақсимлашда ижтимоий жиҳатдан мувофиқ иш билан бандлик даражасини таъминлашга йўналтирилиши зарур.

Қишлоқ аҳолисининг оқилона иш билан бандлигини таъминлашнинг такомиллаштирилган янги механизми қуйидаги асосий шарт-шароитларнинг таъсирини тартибга солиши лозим: ишчи кучига талабнинг ошиши ва унга таклифнинг камайиши; ёлланма иш кучига меҳнат ҳақини (нархини) энг паст миқдорини аҳоли жон бошига тўғри келадиган минимал истеъмол бюджетидан кам бўлмаган ҳолда белгилаш; меҳнатга қобилиятли ўсмирлар, пенсионерлар, кўп болалик аёллар ва ногиронлар иш билан бандлигини оширишни рағбатлантириш; ишсизларнинг малакаси, рақобат қобилияти ва касбий ҳаракатчанлигини ошириш, меҳнат бозори инфратузилмасининг самарали ривожланишини таъминлаш ва бошқалар.

Шу билан бирга, иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида мамлакатимизда барқарор иқтисодий ўсишни таъминлаш ва шу орқали аҳоли даромадлари ҳамда турмуш даражасини юксалтириш, аҳолини оқилона иш билан бандлик даражасини ошириш кўп жиҳатдан ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириш омилларига боғлиқдир.

Бу ҳолат мамлакатимиз аҳолисининг кўпчилиги истиқомат қиладиган қишлоқ жойларида меҳнат бозорининг таъсирида малакали кадрларга бўлган талабнинг ортиб бориши, иккинчидан, мамлакатнинг барча ҳудудларида иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари – хусусий тадбиркорлик, касаначилик, оилавий бизнес, сервис ва хизмат кўрсатиш соҳаларининг жадал ривожланаётганлиги натижасида ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириш янада муҳим аҳамият касб этмоқда.

Республикамизда замонавий иқтисодиёт тармоқларини модернизациялаш шароитида қишлоқ жойларида ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириш ижтимоий-меҳнат муносабатларини амалга оширилишида назарий ва амалий жиҳатдан энг муҳим муаммолардан бири ҳисобланади. Ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириш қишлоқ меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб ва унинг таклифи сифатини оширишга,

миллий даромад ўсишига ва давлатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишига олиб келади.

Рақобат ишчи кучи сифат белгиларининг шаклланишида катта аҳамиятга.

Ишчи кучининг рақобатбардошлик параметрлари энг аввало иш берувчининг жамият ва минтақа ривожланишининг ижтимоий-иқтисодий таркибининг вужудга келган даражаси билан белгиланади. Рақобатбардошликни баҳолаш учун иш берувчининг талабини аниқлаш лозим. Шунинг учун қишлоқ жойларида ишчи кучи сифат таркибини такомиллаштириш асосида иш жойларининг самарадорлигини ҳам таъминлаш зарур.

Шундай келиб чиққан ҳолда, қишлоқ жойларида кадрлар тайёрлаш сифати, рақобатбардошлигини ошириш куйидаги тадбирларни ўз ичига олиши зарур:

– “Аҳолини иш билан таъминлаш таъминлаш ҳудудий Дастури”ни режалаштириш жараёнида келажакдаги потенциал ишчи кучи таклифи асосида аниқ ва тўлиқ маълумотлар асосида янги иш ўринларини яратиш;

– қишлоқ хўжалиги мутахассисларини тайёрлашда замонавий илм-фан, техника ютуқлари, технологиялардан фойдаланиб, халқаро меъёрлар асосида ишлаб чиқилган илгарилловчи ва комплекс таълим стандартларидан фойдаланиш;

– барча даражадаги малакали кадрлар тайёрлаш сифатини ўлчаш ва баҳолашнинг илмий асосланган тизимини ишлаб чиқиш ва жорий қилиш;

– қишлоқ туманларида юқори малакали кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш, ёшларнинг илмий иқтидорини ҳар томонлама қўллаб-қувватлашнинг ташкилий-иқтисодий механизмининг шакллантириш;

– шахсни касбга йўналтириш ва меҳнат бозори талаблари, имкониятлари ва ундаги ижтимоий-иқтисодий вазиятни ҳисобга олиб, қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлашнинг энг мақбул турини танлашда ёрдам берадиган, шунингдек, иқтидорли ёшларнинг қобилиятларини қўллаб-қувватлайдиган касбга йўналтириш тизимини ривожлантириш;

– тармоқли ва минтақавий иқтисодиёт учун интеграциялашган таълим муассасалари доирасида рақобатбардош кадрлар тайёрлашда таълим, илм-фан ва ишлаб чиқаришнинг салоҳиятидан самарали фойдаланиш;

– қишлоқ жойларда ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг талаб-эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда кадрлар тайёрлаш тизимининг йўналиши ва даражасини шакллантириш;

- ўрта махсус маълумотга эга кадрлар ичидан олий касбий маълумотга эга бўлган мутахассисларни тайёрлашнинг шакл ва усуллари кенгайтириш;
- турли даражадаги ишлайдиган кадрларни ва ишдан бўшаган мутахассисларни қайта тайёрлаш ҳисобига республиканинг рақобатбардош кадрлар салоҳиятини такрор ишлаб чиқариш;
- қишлоқ ҳудудлари учун барча даражадаги кадрларнинг малака тарифларини меҳнат бозори талаблари шаклландиришдан олдин ишлаб чиқиш.

Юқоридаги кўрсатилган вазифаларни амалга ошириш иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларга мос кадрларни тайёрлаш ва уларнинг рақобатбардошлигини оширишга хизмат қилади.

Хулоса ва таклифлар (Conclusion/Recommendations)

Қишлоқ жойларда иш билан бандлик муносабатларини макродаражада ўрганиш меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситаси ҳисобланадики, бунда иш кучига бўлган эҳтиёжни кучайтириш ва ишчи кучи самарали таклифини қўллаб-қувватлашга кўмаклашишда ижтимоий ва иқтисодий механизмлар алоҳида ўрин эгаллайди. Таклиф этилаётган қишлоқ аҳолиси иш билан бандлигини оширишнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмларининг элементлари қишлоқ жойларда иш билан бандлик даражасини ошириш ва ишсизликни йўл қўйиладиган даражасигача қисқартириши имконини беради ҳамда қишлоқ аҳолисининг иш билан бандлик дастурларини ишлаб чиқишда муҳим асос ҳисобланади.

Қишлоқ жойларда аҳоли иш билан бандлигини ошириш қўйидаги самарали иқтисодий ва ижтимоий тадбирларни ўз ичига олади:

- **миллий даражада:** иш ҳақининг ошишига йўналтирилган рақобатни кучсизлантириш мақсадида юқори даромадли фирмаларнинг даромадини ушлаб туриш ва нисбатан кам даромадли корхона ва фирмаларни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган солиқ солишнинг юқори даражасини ўрнатилиши; кичик тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш; янги иш ўринлари сонини кенгайтириш, яъни меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш мақсадида солиқ имтиёзлари ва кредитлар бериш; турмушни моддий ва ўй-жой шароитларини яхшилаш шартлари билан бўш иш жойлари мавжуд бўлган ҳудудларга ишчи кучи ортиқча бўлган ҳудудлардан оиласи билан кўчиб ўтишга субсидия ва кредитларни бериш йўли орқали ишчи кучи касбий ҳаракатчанлигини ошириш; қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши ва қайта ишлаш саноати секторларининг асосий маҳсулотларига давлат буюртмасини белгилаш; рақобатбардош бўлмаган қишлоқ ишчиларини давлат томонидан

кўллаб-қувватлаш; қишлоқ ишсизларининг касбий таълим даражасини ошириш;

– **худудий даражада:** асосан ёлланган ишчиларнинг ҳимоясиз гуруҳлари учун худудий иш билан бандликни фаоллаштириш йўллари излаш мақсадида жамоат ишларини ташкил этиш; ногиронлар, ёшлар ва бошқалар учун янги иш ўринларини яратаётган корхоналарга имтиёзлар бериш; худуд иқтисодиёти тузилмасини ҳисобга олган ҳолда асосан ишни янгидан бошлаган тадбиркорлар, кичик корхоналар учун солиқ ва кредит имтиёзларини бериш; худуд иқтисодиётининг талабларини ҳисобга олган ҳолда инсон капиталига қўйилмаларни тартибга солиш;

– **ички меҳнат бозорида:** корхоналарнинг молиявий ҳолатидан катъий назар, тенг меҳнат хизматига тенг иш ҳақи кафолати; иш берувчилар ва ёлланма ишчилар ўртасида иқтисодий рағбатлар бўйича шартномавий муносабатларни тартибга солиш; меҳнатга ҳақ тўлашнинг умумий тарифини яратиш.

Шундай қилиб, қишлоқ меҳнат бозорини тартибга солишнинг такомиллашган ижтимоий-иқтисодий механизми сифатида - янги технологияларни қўлланиши ва ишлаб чиқаришни қайта ташкиллаштириш билан боғлиқ бўлган самарали иш билан бандликка эришиш, қишлоқ аҳолисининг иш билан бандлик дастурларини ишлаб чиқиш асосида иш билан бандлик даражасини ошириш ва ишсизликни йўл қўйиладиган даражасигача қисқартириш имкониятига эришилади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати (REFERENCES)

1. Смирнов С. Методы оценки государственной политики занятости // Вопросы статистики. - 1998. - № 4. - С. 29-34.

2. Стрельченко Е. А., Овчинников В. Н. Механизм регулирования занятости и его особенности в переходной экономике // Социально-экономические проблемы народонаселения, занятости и перехода к устойчивому развитию России, 1999. Б.123-125.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги «2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси тўғрисида»ги 60-сонли Фармонининг 1-шловаси «2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг Тараққиёт стратегияси» // Lex.uz

4. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини моделлаштириш // Дис. и.ф.д.- Т.: 1998. - 60 б.

O'ZBEKISTONDA RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA MOLIYAVIY XIZMATLAR TRANSFORMATSIYASI.

Bakayev Ziyovuddin Toshbolta o'g'li

Samarqand Davlat Universiteti

Raqamli iqtisodiyot kafedrası mudiri

Rafieva Zarina Husanovna

Samarqand Davlat Universiteti

Raqamli iqtisodiyot kafedrası

2-bosqich magistranti

Annotatsiya. Maqolada raqamli iqtisodiyot rivojlanishining moliyaviy xizmatlardagi ahamiyati, nazariy jihatdan tahlil qilingan. Xususan, O'zbekistonda banklarning transformatsiya jarayonlarini jadallashtirishning huquqiy asoslari va amaliy jarayonlari o'rganilgan.

Kalit so'zlar: bank, raqamli iqtisodiyot, transformatsiya, bank xizmatlari, innovatsiya, masofaviy bank xizmatlari.

Abstract. The article analyzes the theoretical aspects of the importance of the development of the digital economy in the field of financial services. In particular, the legal framework and practical processes were studied to accelerate the transformation of banks in Uzbekistan.

Key words: banking, digital economy, transformation, banking services, innovation, remote banking.

Bugungi kunda respublikamizda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi natijasida, tijorat banklarining yangi innovatsion elektron xizmatlariga talabi yanada ortgan. Aholi o'rtasida bank binosiga bormasdan, birgina telefon, kompyuter yoki boshqa informatsion texnologiyalar orkali ko'plab amaliyotlarni bajarish imkoniyati ommalashgan. SHuningdek, tanlangan tashkilotning mobil ilovasi yoki rasmiy saytiga kirib, kerakli malumotni olish, turli to'lovlarni amalga oshirish, buyurtma berish va shikoyat yoki etirozlar yo'llash mumkin.

Hozirda elektron bazaga jamlangan axborotlarning rakamlashtirilganligi natijasida avvallari ma'lum muddat kutishga to'g'ri keladigan bank amaliyotlarini bir necha soniyada o'tkazish imkonini beruvchi dasturlar, qurilmalar yaratilgan.

Hayotimizga axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining mana shunday shiddat bilan kirib kelishi jaxon xo'jalik aloqalarining globallashtiruvini, tovar va xizmatlar, shu jumladan, moliyaviy xizmatlarni etkazib beruvchilar bozorida raqobatni keskin kuchaytirib yubordi.

Bank tizimida zamon talablariga mos holda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy qilish va shu orqali ko‘plab bank xizmatlarini avtomatlashtirish ishlari jadallashgan.

O‘zbekiston Respublikasining 2020-2025 yillarga mo‘ljallangan bank tizimini isloh qilish strategiyasida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy etish, tijorat banklarining biznes jarayonlarini avtomatlashtirish va masofaviy bank xizmatlari turlarini kengaytirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish maqsadida tijorat banklarini korporativ transformatsiya qilish jarayonida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish sohasida asosiy vazifalar belgilab olingan:

- masofaviy bank xizmatlari, shu jumladan, kontaktsiz to‘lovlar soni va qamrovini kengaytirish;
- avtomatlashtirilgan skoring tizimi, Raqamli identifikatsiyalash va kredit konveyerlaridan keng foydalanish;
- bank ma’lumotlari va tizimlarining axborot xavfsizligini kuchaytirish;
- bank sohasidagi yangi konsepsiya va texnologiyalarni keng joriy etish.

Bu vazifalarni amalga oshirishdan ko‘zlangan maqsad respublikamizda Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish asnosida aholining moliyaviy va xuquqiy savodxonligini oshirish, mamlakatimizning xalqaro maydondagi integratsiyasini jadallashtirishdan iborat.

Ma’lumki, banklarni raqamlashtirish jarayoni bank va mijoz o‘rtasidagi munosabatlarni raqamli axborot-kommunikatsiya texnologiyalari asosida barpo etish hisoblanadi. Bu jarayonda bank mijozlariga moliyaviy xizmatlar qulay, sifatli xamda tezkor ravishda amalga oshirilishi, operatsion xarajatlarni kamayishida muhim ahamiyat kasb etadi.

O‘zbekiston bank tizimida so‘nggi yillarda bank xizmatlarining sifati va ko‘lamini oshirish bo‘yicha qator ishlar amalga oshirildi. Lekin jahonda bo‘layotgan o‘zgarishlar, globallashtirish jarayoni, raqobatbardoshlikni haddan ziyod rivojlanishi, tijorat banklarining transformatsiya jarayonini yanada faollashtirish, mijozlarga ko‘rsatilayotgan bank xizmatlarini yangi bosqichga olib chiqish zaruratini yuzaga keltiradi.

Biz bank sohasida raqamli transformatsiyani rivojlantirish mijozlar ehtiyojlarini sinchkovlik bilan o‘rganish va mavjud imkoniyatlarni tahlil qilish orqali, mijozga yo‘naltirilgan yangi innovatsion strategiyani ishlab chiqish orqali amalga oshirilishi kerak deb hisoblaymiz.

- Tadqiqotni olib borishda statistika va taqqoslash singari tadqiqot

usullaridan foydalanildi.

- Tadqiqot jarayonida olingan natijalarning qisqacha tavsifi:
- Raqamli iqtisodiyot sharoitida tijorat banklarining transformatsiyalashtirish borasidagi ilmiy va xuquqiy asoslari o‘rganildi;
- tijorat banklarining transformatsiyalashuv jarayonining zamonaviy xolati hamda yangi innovatsion moliyaviy xizmatlarni joriy qilish amaliyoti iqtisodiy ko‘rsatkichlar yordamida taxlil qilindi;
- amalga oshirilgan izlanishlar natijasida tijorat banklarining transformatsiya qilish jarayonlarini jadallashtirishda yangi innovatsion bank xizmatlarini tashkil qilish va takomillashtirish yuzasidan xulosa va takliflar ishlab chiqildi.

Respublikamizda so‘nggi 4 yilda bank tizimini transformatsiya qilish hamda rivojlantirish bo‘yicha to‘g‘ridan-to‘g‘ri ta’sirga ega maqbul qaror va farmonlar qabul qilindi:

- ❖ «O‘zbekiston Respublikasining Markaziy banki to‘g‘risida»gi qonun (yangi tahrirda);
- ❖ «Banklar va bank faoliyati to‘g‘risida»gi qonun (yangi tahrirda);
- ❖ «To‘lovlar va to‘lov tizimlari to‘g‘risida»gi qonun;
- ❖ “Valyuta siyosatini liberallashtirish bo‘yicha birinchi navbatdagi chora- tadbirlar to‘g‘risida”gi (PF-5177-son, 02.09.2017);
- ❖ “Respublika bank tizimini yanada rivojlantirish va barqarorligini oshirishchora-tadbirlari to‘g‘risida”gi (PQ-3270-son, 12.09.2017);

“2020-2025 yillarga mo‘ljallangan O‘zbekiston Respublikasining bank tizimini isloh qilish strategiyasi to‘g‘risida” (PF-5992, 12.05.2020) farmonlar. Valyuta bozori liberallashtirilishi hisobiga naqd pul bilan bog‘liq muammolar echildi, bu esa bankomatlar infratuzilmasi hamda zamonaviy to‘lov tizimlarini joriy etishga sharoit yaratdi aholi va tadbirkorlik sub’ektlari uchun bank xizmatlaridan foydalanish imkoniyatlari kengaydi, mijozlar bilan ishlash tizimi o‘zgarmoqda, zamonaviy bank xizmatlari turlari ko‘paytirildi va raqamlashtirilmoqda, banklarni aholiga yanada yaqinlashtirish va qulayliklar yaratish maqsadida bank xizmatlari markazlari tashkil etilmoqda.

Lekin shuni ham ta’kidlash kerakki ayrim respublika tashkilotlari va mahalliy hokimiyat organlari banklarning tadbirkorlik sub’ekti ekanligi to‘g‘risidagi tasavvurni o‘zgartirish yoki fikrni singdirish qiyin bo‘lmoqda.

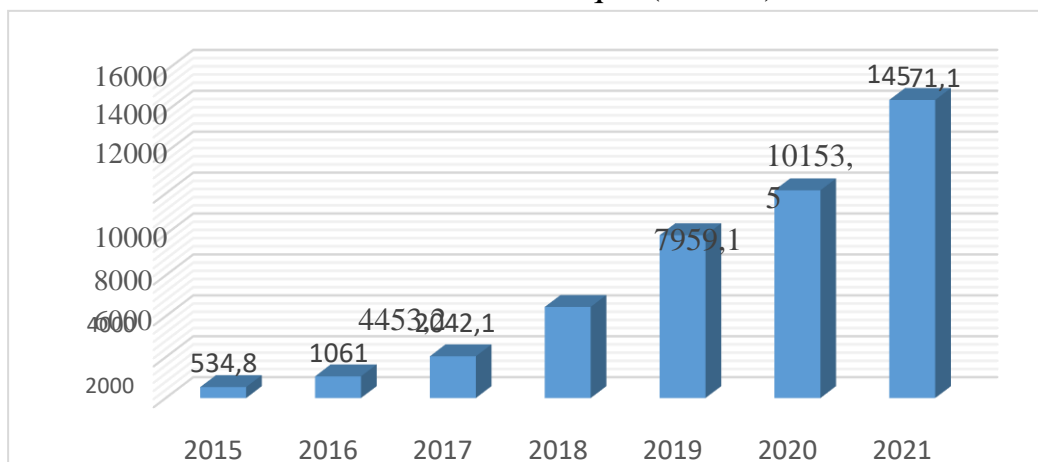
Banklarning asosiy faoliyatidan tashqarida bo‘lgan vazifalarni bajarishi kabi holatlar davom etmoqda. Banklar faoliyatiga aralashuv hali-hanuz davom

etmoqda. Hududlarda banklar va bank tizimidan ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatdagi siyosatni yuritishda kutilmalar yuqoriligicha qolmoqda. Banklarning rivojlanishi uchun mos tijoriy loyihalar moliyalashtirilmadi. Banklar har doim loyihalarni majburiy topshiriqlar bo'lgandan keyin amalda shug'ullanib kelmoqda.

Hozirgi kunda ma'lumotlar sub'ektlar o'rtasida elektron tarzda almashinib, iqtisodiyotning barcha bo'g'inlarida ish jarayonlarining avtomatlashtirilishi bilan hamma ma'lumotlarning elektron bazalarini yaratishga kirishildi. Buxgalteriya hamda boshqaruv tizimlarining elektron integratsiyasi shakllanib, CRM (Customer Relationship Management) mijozlar bilan o'zaro munosabatlarni boshqarish tizimi yaratilmoqda.

Bank tizimida raqamli o'zgartirishlar vositasida bank biznes-modellari optimallashtirilib, bank segmentini rivojlantirish masofaviy bank xizmatlaridan tortib moliyaviy operatsiyalar sohasidagi o'zgarishlar jadallashuviga olib kelmoqda. Bank xizmatlari bozorida talabning ortishi natijasida raqobat ortib borib, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining yangi imkoniyatlaridan foydalanishga zarurati yanada oshdi. Mijozlar uchun moliyaviy xizmatlardan qaerda va qachon foydalanish borasida tanlov imkoniyati paydo bo'ldi. Banklar tomonidan tunu kun rejimida ishlaydigan (24/7) ofislari shu ehtiyojlarni o'rganish natijasidir. Bu ehtiyojlarga mos ravishda moliyaviy bozorda to'lovlarni o'tkazishning elektron tizimi, elektron pullar, masofaviy bank xizmatlari, jumladan, internet orqali taqdim etiluvchi bank maxsulotlari, bank terminallari hamda banklarning avtomatlashtirilgan markazi misol bo'la oladi.

Raqamli moliyaviy texnologiyalarning qo'llanilishi davlat, to'lov xizmatlarini etkazib beruvchilar va mijozlar o'rtasida o'zaro faol xamkorlik imkoniyatini optimallashtirmokda. Bu esa bank xizmatlarining yangi usullarini joriy etish va innovatsion jozibador bank maxsulotlari yaratilishiga olib kelmoqda. SHu o'rinda respublikamizda banklarning masofaviy xizmatlaridan foydalanuvchilar soni keskin oshib bormoqda (1-rasm).



1- rasm. Bank hisobvaraqlariga masofadan xizmat ko'rsatish tizimlaridan foydalanuvchilar soni dinamikasi (ming donada).

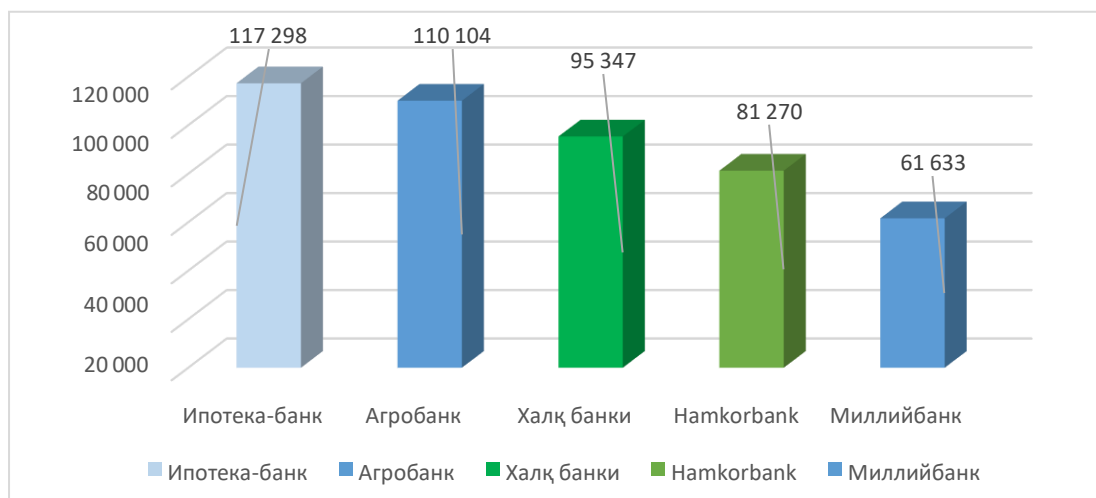
1-rasm ma'lumotlaridan bank hisobvaraqlariga masofadan xizmat ko'rsatish tizimlaridan foydalanuvchilar (mobil ilovalar, internet-banking, sms to'lov) soni 2021 yil 1 yanvar holatiga 14571 094 tani tashkil qiladi. Buning asosiy sababi sifatida bugungi kunda aholi tijorat banklarining mobil ilova dasturlaridan keng foydalanib kelayotganligi bilan izohlanadi.



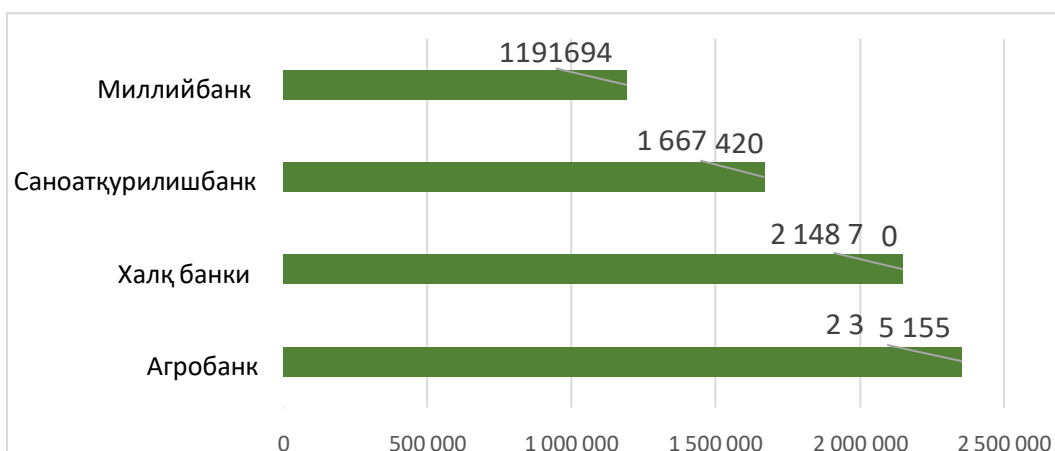
2- rasm. Bank hisobvaraqlariga masofadan xizmat ko'rsatish tizimlaridan foydalanuvchilarning turlari bo'yicha dinamikasi (ming donada).

Aytish joizki, COVID -19 koronavirus pandemiyasi bilan bog'liq karantin davrida jismoniy shaxslarga bank xizmatlarini masofadan ko'rsatish yigirma barobar oshgan. Yuridik shaxslar va yakka tartibdagi tadbirkorlarning masofaviy bank xizmatlaridan foydalanish ko'rsatkichi 2020 yilga nisbatan pasayib 822 518 tani tashkil qilgan.

Banklar kesimida 2021 yil mobaynida masofaviy bank xizmatlaridan foydalanuvchi yuridik shaxslar soni Ipoteka-bankda 117 298 ta, Agrobankda 110 104ta, Xalq banki 95 347 ta, Hamkorbank 81270ta, Milliybank 61 633 taga etgan.



3- rasm. 2021 yil mobaynida banklar kesimida masofaviy bank xizmatlaridanfoydalanuvchi yuridik shaxslar soni haqida ma'lumot.



4- rasm. 2021 yil mobaynida banklar kesimida masofaviy bank xizmatlaridanfoydalanuvchi yuridik shaxslar soni haqida ma'lumot.

Shuningdek, jismoniy shaxslar bo'yicha eng ko'p foydalanuvchilar soni Агробанк– 2355155 ta, Халқ банки – 2148750 ta, Саноатқурилишбанк –1667420 ta, Ipoteka- bank –1300787 ta, Milliybank – 1191694 tani tashkil etgan (4-rasm).

Yuqorida keltirilgan ma'lumotlar tahlili asosida respublikamizda banklarning moliyaviy xizmatlarini masofadan amalga oshirish jarayoni jadal rivojlanib bormoqda deyishga xaqli asosimiz bor.

Xulosa qilib aytganda, respublikamizda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish, bank xizmatlarini masofadan ko'rsatish iqtisodiyotni yangi bosqichga ko'tarish, banklarda transformatsiya jarayonlarini amalga oshirish borasida qator islohotlar amalga oshirilmoqda.

Fikrimizcha, raqamli iqtisodiyotning rivojlanishini bank moliyaviy xizmatlaridagi rivojlantirish maqsadida quyidagi masalalarni hal etish lozim:

- banklar iqtisodiyotning lokomotivi vazifasini yanada rivojlantirib ildamlangan harakatga o'tishi va moliyaviy xizmatlarni raqobat ustunliklari, ixtisoslashuvi va o'sish nuqtalarini inobatga olgan xolda, shakllantirishi va amalga oshirish kerak;

- banklar tijorat tashkiloti ekanligi, eng avvalo, tijoriy maqsadni ko'zlashi hamda bozor mexanizmlari asosida ish tashkil etilishi lozim.;

-banklarning asosiy faoliyatidan tashqarida bo'lgan vazifalarni bajarishi kabi holatlarini oldini olish zarur.

Natijada, raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish va unda bank masofaviy xizmatlarini yanada kengaytirish mamlakatimiz aholi turmush darajasini oshirish, iqtisodiyot tarmoqlarining shaffof faoliyatini yo'lga qo'yishga hamda axborot texnologiyalardan keng foydalanish imkoniyatini oshiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. *O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 - 2025 yillarga mo'ljallangan O'zbekiston Respublikasining bank tizimini isloh qilish Strategiyasito'g'risida'gi PF-5992-sonli farmoni. 12.05.2020.*

<https://lex.uz/docs/4811025>

2. *O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SHavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. //Xalq so'zi 2020 yil 30 dekabr № 276 (7778). 1-4-b.*

3. *Ablyazov T., Asaul V. On competitive potential of organization under conditions of new industrial base formation // SHS Web of Conferences. 2018. Vol. 44. 00003.*

4. *Kouçeev V.A., Svetkov YU.A. Sifrovaya transformatsiya bankovskogo sektora. <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-bankovskogo-sektora>*

5. <http://www.cbu.uz/uz/payment-systems/remote-banking-services/>

6. <https://review.uz/oz/post/raqamli-iqtisodiyot-mamlakatimiz-taraqqiyoti-garovidir>

7.

QISHLOQ MEHNAT BOZORINING SAMARALI RIVOJLANISHINI ASOSIY TAMOYILLARI VA OMILLARI

Sh.D.Djurakulov

SamDU dotsenti

B.Xo‘jaqulov

SamDU 2-kurs magistri

***Annotatsiya.** Ushbu maqolada qishloq mehnat bozorining samarali rivojlanishi va o‘z-o‘zini tartibga solishi tizim sifatida doimiy rivojlanishi, ish beruvchilar va ishchilar o‘rtasida munosabatlarni, tizimning transformatsiyasi va kasbiy harakatchanligini, ularni talab qilish sharoitlariga kadrlar tayyorlash tizimini moslashtirishni nazarda tutuvchi ilmiy fikrlar keltirib o‘tilgan.*

***Kalit so‘zlar:** qishloq mehnat bozori, ish bilan bandlik, qishloq sanoati, ishchi kuchining ijtimoiy mehnat taqsimoti, qishloq aholosi tarlibi, ishsizlik, mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish*

***Abstrac.:** In this article, the effective development of the rural labor market and its continuous development as a system of self-regulation, the relations between employers and workers, the transformation and professional mobility of the system, and the adaptation of the personnel training system to the conditions of their demand are cited.*

***Key words:** rural labor market, employment, rural industry, social division of labor, rural population growth, unemployment, labor market regulation by the state*

Innovatsion rivojlanish sharoitida respublikamizda yuzaga kelgan demografik, ijtimoiy-iqtisodiy vaziyat va qishloq xo‘jaligidagi tarkibiy o‘zgarishlarning keng qamrovi hamda 2009 yil “Qishloq taraqqiyoti va farovonligi yili” deb e‘lon qilinganligi munosabati bilan qabul qilingan Davlat dasturi va undagi vazifalar, xususan, “..qishloqda sanoat ishlab chiqarishi va qurilishni jadal rivojlantirish, meva-sabzavot va chorvachilik mahsulotlarini qayta ishlash bo‘yicha zamonaviy texnika va texnologiyalar bilan jihozlangan ixcham korxonalarining keng tarmog‘ini tashkil etish, xizmat ko‘rsatish va servis sohasini sifat jihatidan yangi darajaga ko‘tarish, shu asosda qishloq aholisi, eng avvalo yoshlar ishga joylashtirilishini, insonlarning daromadlari va farovonligi oshirilishini ta‘minlash” qishloq mehnat bozori samarali rivojlanishining obyektiv zaruriyat ekanligini bildiradi.

Shu bilan birga, respublikamizda mehnatga qobiliyatli aholi katta qismining qishloq joylarida yashashi, qishloq mehnat resurslari malakaviy tayyorgarlik darajasining pastligi, ishchi kuchiga bo‘lgan talabga nisbatan qishloq mehnat resurslari taklifini yuqori saviyada o‘sishi, qishloqda yashirin ishsizlikning yuqori

darajasi, qishloq xo‘jaligi mehnatining mavsumiylikidan kelib chiqadigan doimiy bandlikni past darajasi kabi holatlar QMB samarali rivojlanishi zaruriyatining iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyati yuqoriligini izohlaydi.

Mehnat bozori bozor munosabatlarining ajralmas qismi sifatida qachongina tovar ishlab chiqarishi va muomalasi umumiy va ustuvor shaklda bo‘lsagina vujudga keladi va rivojlanadi. Bu jarayonning zaruriy sharti ishchi kuchining tovarga aylanishi hisoblanadi. Ishchi kuchi, ya’ni ishlovchi qachonki, huquqiy jihatdan erkin shaxs hisoblansa va ishlab chiqarish vositalari hamda hayot kechirish vositalaridan holi bo‘lsagina tovarga aylanadi. Shaxsning fuqarolik erkinligi mehnat faoliyatini amalga oshirish sohasini, uni qo‘llash va ish haqi shartlarini erkin tanlash huquqini ishlovchiga rasman biriktirib qo‘yadi. Erkin subyekt sifatida u shaxsiy mulkiga va o‘zining ishchi kuchiga bo‘lgan huquqiga egadir. “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasining Qonunida ta’kidlanganidek, “O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari unumli va ijodiy mehnatga bo‘lgan o‘z qobiliyatlarini mutlaqo o‘zlari tasarruf etish va qonunchilikda ta’qiqlanmagan har qanday faoliyatni amalga oshirish huquqiga egadirlar. Har qanday mehnatga ma’muriy majburlash yo‘l qo‘yilmaydi... . Kishilarning o‘z hohishlariga ko‘ra mehnat faoliyati bilan band bo‘lmasligi ularni javobgarlikka tortilishlari uchun asos bo‘la olmaydi”. Erkin va ixtiyoriy mehnat, ish beruvchilarning mustaqilligi - respublikamiz bo‘yicha QMBning samarali rivojlanishini asosiy obyektiv shart-sharoitlaridir.

QMBning samarali rivojlanishini asosiy obyektiv iqtisodiy sharti bo‘lib qishloq ishchisining o‘zini ishchi kuchiga bo‘lgan xususiy mulkchiligi hisoblanadi. Bu yerda shuni e’tiborga olish lozimki, ushbu subyektlarning o‘zaro munosabat almashishiga ishtirok etishlariga ularning individual ehtiyojlari natijasida yuzaga kelgan shaxsiy manfaatlari turtki beradi. Bu esa o‘z navbatida qishloq aholisining ijtimoiy-iqtisodiy hayotini takror ishlab chiqarishga bo‘lgan ijtimoiy zaruriy ehtiyojini ifoda qiladi.

QMBning samarali rivojlanishi ishchi kuchi va ish joyiga bo‘lgan talab va taklif o‘rtasidagi oqilona mutanosiblikni o‘rnatishda o‘zaro raqobatga tayyor erkin va teng huquqli ikki hamkorning o‘zaro munosabatlarga kirishishini ko‘zda tutadi. Qishloq ishchisi va uni yollashni istagan tadbirkor yoki davlat muassasasi bu bozorda bir-birlariga qarama-qarshi turadilar va shu darajada ular bir-birlariga bog‘liq va bir-birlariga muhtojdirlar. Ularning o‘zaro muhtojligi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zarurat nuqtai-nazaridan kelib chiqadi.

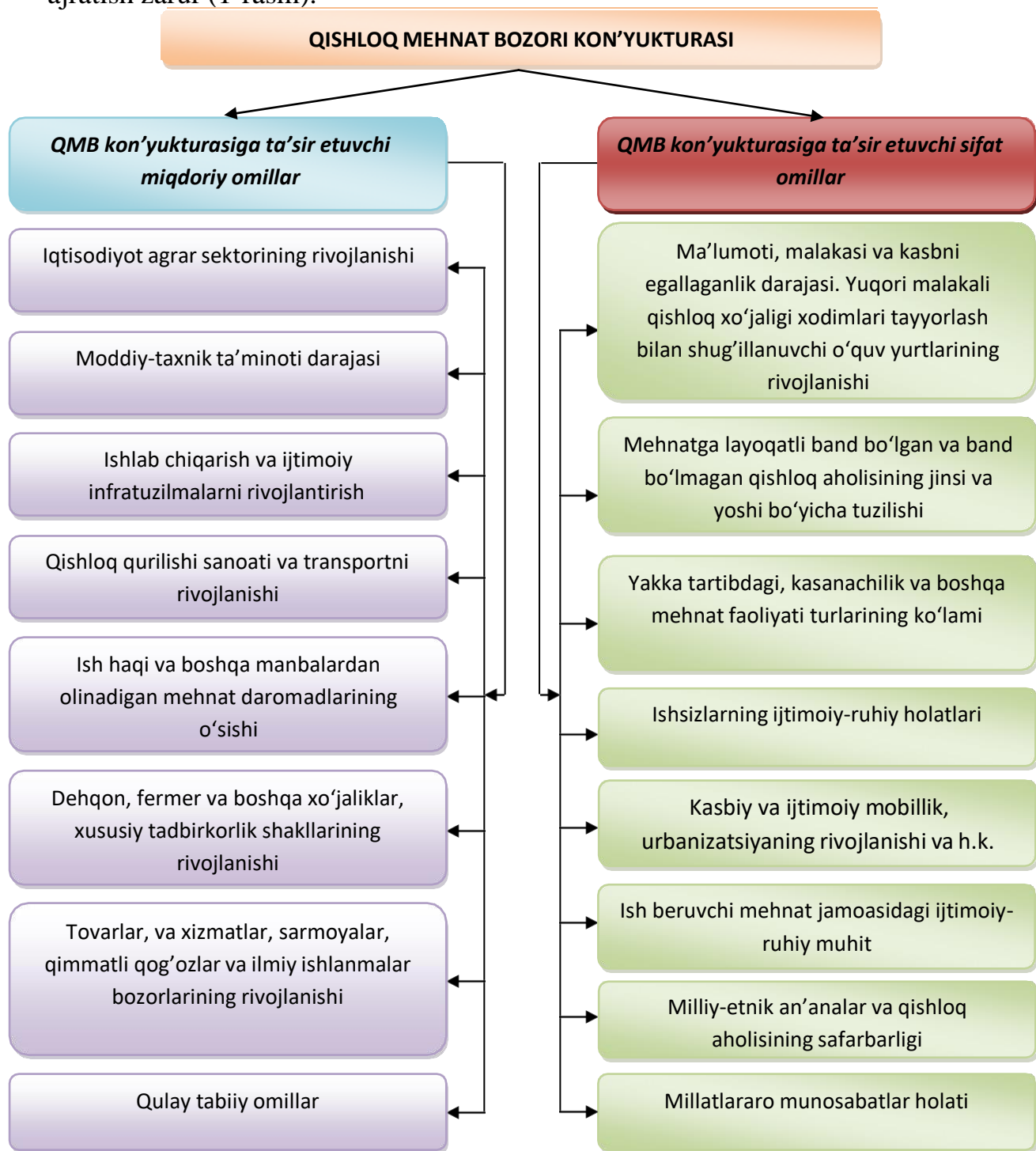
QMB samarali rivojlanishining hal qiluvchi obyektiv iqtisodiy shartlaridan yana biri malakali ishchi kuchiga talab bilan uning taklifi o‘rtasidagi o‘zaro

muvozanatni ta'minlash hisoblanadi. Ammo hozirgi kunda bunday muvozanat saqlanmayapti, ya'ni muvozanatning buzilish hollari mavjuddir. Buning asosiy sababi - malakali, bozor munosabatlari sharoitida aktiv faoliyat ko'rsata oladigan ishchi kuchining yetishmasligi va qishloq joylaridagi ishlab chiqarish sohasida bunday malakali ishchi kuchiga katta ehtiyoj sezgan ish joylarining ko'pligidir. Bundan tashqari O'zbekiston Respublikasining "2007-2020 yillarda xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish dasturi"da belgilangan vazifalarni bajarish natijasida yuzaga keladigan agroservis, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash, ayirboshlash va sotish, qishloq mashinasozligi va qishloq qurilishi, aholiga pullik xizmat ko'rsatish tarmoq va sohalarning vujudga kelishi bilan u yerdagi ish joylarining malakali qishloq ishchilariga bo'lgan ehtiyoji yanada oshadi.

Yuqorida qayd etib o'tilgan asosiy obyektiv shart-sharoitlar QMBning samarali rivojlanishiga, uning faoliyat ko'rsatishida muhim sanalgan quyidagi asosiy tamoyillar to'liq amalga oshirilgan holdagina samarali ta'sir ko'rsatadi: ishchi kuchining erkin taklifi; ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi; ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi erkin va o'zaro manfaatli raqobat; ish haqi va boshqa mehnat daromadlarini erkin harakati; oqilona soliq tizimi orqali ularni tartibga solinishini amalga oshirilishi va boshqalar.

Shu bilan birga QMBning samarali rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar tadqiqoti muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Bular avvalo, ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi pasayishiga bevosita ta'sir etuvchi omillardir. Ishchi kuchiga talabning oshishini ta'minlovchi omillarga: noqishloq xo'jaligi tarmoqlarida yangi ish o'rinlari yaratish; ish joylarini unumli texnika va texnologiyalar bilan ta'minlash; ishlab chiqarishni modernizatsiyalash va qayta ta'mirlash; mavjud qishloq infratuzilmasini takomillashtirish; ichki va tashqi investitsiyalarni jalb etish; qayta ishlash sanoati, xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish va servis, yakka tartibda va kasanachilik mehnati faoliyati ko'lamini kengaytirish va boshqalar kiradi. Aynan shunday vaziyatdagina qishloq joylarida ishchi kuchi taklifini pasaytiruvchi omillar vujudga kelishi uchun shart-sharoitlar yaratiladi, bularga: kichik biznes va xususiy tadbirkorlik hamda xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirish; shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida qoramol boqish bilan shug'ullanadigan kishilar sonini ko'paytirish; mehnatni tashkil etishni bozor uslublarini tatbiq etish; inflyasiya va ishsizlik darajasini kamaytirish; ichki talabni rag'batlantirish; ishchi kuchi harakatchanligi va malakasini oshirish va boshqalar kiradi.

QMB kon'yunkturasiga ta'sir etuvchi omillarni miqdor va sifat nuqtai nazaridan tadqiq qilish maqsadga muvofiq. Respublikamiz QMBda ishchi kuchiga talabning miqdori uning taklifiga nisbatan anchagina kam. Ishchi kuchi taklifining miqdori unga bo'lgan ehtiyojning talablariga to'liq mos kelmaydi. Shuning uchun QMB konyunkturasini ifodalaydigan ikkita o'zaro bog'langan guruhlardagi omillar va obyektiv shart-sharoitlar holatini ta'riflovchi miqdor va sifat ko'rsatkichlarini ajratish zarur (1-rasm).



1-rasm. Qishloq mehnat bozori kon'yunkturasiga ta'sir etuvchi miqdor va sifat omillari chizmasi

Birinchi guruhga quyidagilar kiradi: iqtisodiyot agrar sektorining rivojlanishi; moddiy-texnik ta'minoti darajasi; ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmalarni rivojlanishi; qishloq qurilishi sanoati va transportni rivojlanishi; ish haqi va boshqa manbalardan olinadigan mehnat daromadlarining o'sishi; dehqon, fermer va boshqa xo'jaliklar, xususiy tadbirkorlik shakllarining rivojlanishi; tovarlar va xizmatlar, sarmoyalar, qimmatli qog'ozlar va ilmiy ishlanmalar bozorlarining rivojlanishi; qulay tabiiy omillarning mavjudligi va h.k.

Ikkinchi guruhga quyidagilar kiradi: ma'lumoti, malakasi va kasbni egallaganlik darajasi hamda yuqori malakali qishloq xo'jaligi xodimlari tayyorlash bilan shug'ullanuvchi o'quv yurtlarining rivojlanishi; mehnatga layoqatli band bo'lgan va band bo'lmagan qishloq aholisining jinsi va yoshi bo'yicha tuzilishi; yakka tartibdagi, kasanachilik va boshqa mehnat faoliyati turlarini ko'lam; ishsizlarning ijtimoiy-ruhiy holatlari; ish beruvchi mehnat jamoasidagi ijtimoiy-ruhiy muhit; millatlararo munosabatlar; kasbiy va ijtimoiy mobillik, urbanizasiyaning rivojlanishi; milliy-etnik an'analar va qishloq aholisining safarbarligi va boshqalar.

QMB samarali rivojlanishining asosiy obyektiv shart-sharoitlari va omillarini aniqlash hamda ularni majmuaviy o'rganish uchun quyidagi axborot bazasiga ega bo'lish maqsadga muvofiq. Bu axborot bazasini tayyorlash va uning dinamik manzarasini shakllantirish ilmiy va amaliy jihatdan muhim ahamiyat kasb etadi:

1. Qishloq aholisining tarkibi, tuzilishi, iqtisodiy faol va faol bo'lmagan aholining dinamikasi; bu ma'lumotlar QMBni to'ldiruvchilar tarkibi, tuzilishi, ularning o'zgarish yo'nalishlarini aniqlash imkoniyatini beradi. Istiqbolda kutiladigan o'zgarishlarning qamrovini aniqlashga yordam beradi.

2. Qishloq aholisi bandligining dinamikasi, mulk shakliga, iqtisodiyot tarmoqlariga, kasb-malakasiga ko'ra bandlikning tuzilishi; bu ko'rsatkichlar mehnat bozori talab va taklifi o'zgarishining mulkiy, tarmoq va malakaviy omillarini tahlil qilish imkoniyatini beradi.

3. Qishloqdagi ishsizlikning tavsifi, bunda ishsizlik turlari, kelib chiqish sabablari, bartaraf etish imkoniyatlari tahlili muhim hisoblanadi; bunday tahlil ishsizlikning QMB tarkibiga ta'sirini aniqlashga yordam beradi;

4. Ishchi kuchi oqimining yo'nalishlari va ish vaqtidan foydalanish darajasi ko'rsatkichlari; bu ko'p jihatdan mikrodarajadagi tahlilni taqozo etadi va u orqali QMB rivojlanishining mikrodarajadagi shart-sharoitlarini belgilab olish mumkin bo'ladi.

5. Qishloq ishchi kuchi xarajatlarining tarkibi va dinamikasi; mazkur ko'rsatkichlarning aniqlanishi va tahlili qishloq ishchi kuchi qiymati va bahosiga ta'sir ko'rsatuvchi omillarni o'rganishga, ularning ustuvorlarini belgilab olishga, ish haqi miqdorini tartibga solishda e'tibor berilishi kerak bo'lgan xususiyatlarni belgilash imkonini beradi.

6. Ish beruvchi va ishlovchilar o'rtasidagi mehnat munosabatlari buzilishi sabablarini aniqlash; bu ko'proq ijtimoiy-sosiologik so'rovnomalar va xodimlarni hisobga olish bo'limlari ma'lumotlari vositasida aniqlanadi. Shuningdek, bu mehnat munosabatlarining ijtimoiy shart-sharoitlariga aniqlik kiritishga yordam beradi. Bunda ishlovchilar manfaatini himoya qiluvchi kasaba uyushmalari faoliyatining rolini oshirish chora-tadbirlariga alohida ahamiyat berish maqsadga muvofiq.

7. Qishloq aholisini ish bilan ta'minlash ko'rsatkichlari va bandlik xizmati faoliyatining samaradorligini ifodalovchi jamlangan ko'rsatkichlar dinamikasi. Bu QMB faoliyatiga to'g'ridan to'g'ri institusional vositalar orqali ta'sir ko'rsatishning samaradorligini baholash uchun zarurdir. QMB o'z-o'zicha amal qilmay, balki ishsizlik va bandlik jarayonlariga davlatning faol aralashuvini taqozo etadi.

Hozirgi vaqtda qishloqda malakali ishchi kuchini taklifi na kasbiy va na bir malakaviy tartibda qishloq xo'jaligi mehnatidagi talab dinamikasiga javob beradi. Shuning uchun, iqtisodiyotni modernizatsiyalash va ishlab chiqarishni diversifikatsiyalash sharoitida QMBda ishchi kuchi taklifini sifat jihatidan o'zgartirish hamda uni raqobatbardoshligini oshirish vazifasi kun tartibida turgan asosiy masalalardan biridir.

QMBda ishchi kuchining sifat darajasini va raqobatbardoshligini oshirish uchun: kasbiy ta'lim berish, davlat bandlik xizmati tizimida yoki shu xizmat yo'nalishi bo'yicha boshqa o'quv yurtlarida qayta o'qitish va malakasini oshirish; korxonalar bilan hamkorlikda qayta o'qitish va malakani oshirish ishlarini tashkil etish; ma'lum bir kasbdagi ishlovchilarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish faoliyatini amalga oshirayotgan korxonalarni imtiyozli soliqlarga tortilishini ta'minlash; mavjud ishchi kuchi bozoridagi alohida guruhdagi qishloq aholisining raqobatbardoshligini oshirish uchun maxsus dasturlar ishlab chiqish va shu kabi boshqa chora-tadbirlar tashkil etishni ta'minlash lozim.

QMBda malakali mehnatning bahosi, albatta uni to'la takror ishlab chiqarishi va har tomonlama rag'batlantirish uchun yetarli bo'lmog'i lozim. Ishlovchi malakali mehnat bilan past malakali mehnatga to'lanadigan ish haqi o'rtasidagi farqni yaqqol ko'rmog'i lozim.

Barcha taraflarni qoniqtiradigan normal ish haqini oʻrnatish oʻta murakkab ish. Har tomonlama teng sharoitda mehnat bozorida talab va taklifni bir-biriga toʻgʻri kelishi, ish haqida tenglik darajasi yuzaga kelgan taqdirdagina erishiladi.

Odatda, ish beruvchilar tomonidan ish haqining har qanday oshirilishi ishsizlikni keltirib chiqaradi, deb hisoblanadi. Haqiqatda esa, mehnat bozoriga muayyan bir taʼsir oʻtkazish ish haqini muvozanatdan yuqori oshishiga olib keladi. Masalaning qiyin tomoni ham shundaki, ish haqining muvozanat darajasini aniqlash oʻta mushkuldir.

Ish haqi miqdorining ishchi kuchi qiymati miqdoriga mos kelishi tamoyilidan kelib chiqqan holda ish haqini tashkil etishning nihoyatda muhim jihati - bu albatta turli darajadagi malaka talab etadigan oddiy va murakkab mehnatga mehnat haqini zaruriy mutanosibligini taʼminlashdir.

Maʼlumki, oddiy va murakkab mehnat oʻrtasidagi farq, birinchidan, bajaradigan ishi yanada murakkab mehnatdan iborat boʻlgan yuqori malakali ishchi kuchi mehnatining yuqori qiymatliligi, ikkinchidan, turli murakkablikdagi mehnat orqali vaqt birligi davomida yaratiladigan turli miqdordagi qiymatdan iborat. Mehnatning murakkabligiga bogʻliq boʻlgan ish haqini tabaqalashtirishning zaruriyati qiymat va mos ravishda ishchi kuchi bahosi miqdoridagi farq orqali aniqlanadi. Bunday tabaqalashtirishning imkoniyati ayni bir xil vaqtda sarflangan turli xil murakkablikdagi mehnat turli xil miqdordagi qiymatni shakllantirishi natijasida yuzaga keladi. Moddiy ishlab chiqarishda band boʻlgan xodimlarning murakkab mehnati oddiy mehnatga nisbatan yuqoriroq qiymat yaratadi, zarur boʻlgan ayni bir xil vaqt mobaynida oʻzining vazifasi hisoblangan ishchi kuchini yanada yuqori qiymatini, qoʻshimcha vaqt mobaynida esa ishlab chiqarish vositalari egalari uchun katta qoʻshimcha qiymatni takror ishlab chiqaradi.

Malakali ishchi kuchi bozorida ham turli xil mehnat bahosi bozor munosabatlari sharoitida ham ish haqini tashkil etishning ajralmas qismi boʻlgan tarif setkasi shaklini qabul qiladi. Tarif setkasi maʼlum murakkablikdagi mehnat bahosini, yaʼni muvofiq holdagi kasb va malaka xodimlarining mehnat bahosining oʻlchovidir. Ish haqini tashkil etishda ish haqi va birinchi razryadning minimal tarif setkasi oʻrtasidagi oʻzaro munosabatni qamrab olgan tarif tizimi muhim oʻrin egallaydi.

Yuqorida qayd etilgan QMBning asosiy tarkibiy qismlarini chuqur tadqiq etish uning samarali rivojlanishi jarayonini batafsil ifodalaydi hamda bu sohada hal etilishi lozim boʻlgan asosiy vazifalarni aniqlanishiga imkon beradi: mehnat munosabatlarini rivojlanishi sifati; ishchi kuchiga talabni oʻsishi va uning taklifini kamayishi; QMBda ishchi kuchiga talab va taklifning oqilona muvozanatini

o‘rnatish; mehnatga odilona bahoni o‘rnatish; ish bilan band bo‘lmagan mehnatga layoqatli qishloq aholisining raqobatbardoshligini va malakasini oshirish, qo‘nimsizlikni kamaytirish, ijtimoiy himoyalanganligini ta‘minlash. Bu muammolarni qishloq xo‘jaligi sohalarini zamon talabiga mos ravishda rivojlantirish, o‘quv muassasalarini va bandlik xizmatlari faoliyatini yaxshilash va QMBda ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni samarali tartibga solish va qishloq xo‘jaligi mahsuloti ishlab chiqaruvchilarni qo‘llab-quvvatlash yo‘li bilan muvaffaqiyatli hal etish mumkin.

Respublikamizda QMBni samarali rivojlanishining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati yana quyidagilar bilan tushuntirilishi maqsadga muvofiq:

1. Qishloq aholisining nisbatan yuqori tabiiy o‘sinh sur‘atlari davom etayotgan sharoitda qishloqda suv va yer resurslarining tanqisligi kuchayishi; bu o‘z navbatida demografik, ijtimoiy keskinlikni yanada oshirishi mumkin. QMBni rivojlanishi orqali ishchi kuchining bir qismini shaharga, ya‘ni iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga olish mumkin.

2. QMBni samarali rivojlanishi orqali qishloq ishchi kuchi mobilligi darajasini oshirishga erishish imkoniyati; ishchi kuchi mobilligi bir tarmoq yoki hududdan mehnat unumdorligi yuqori boshqasiga ishchi va xodimlarning tez o‘tishini ta‘minlaydi; bu o‘z navbatida ishlab chiqarish omillari oqimini jadallashtiradi, resurslar aylanishini tezlashtiradi va umumiy holda iqtisodiy foydani ko‘paytiradi.

3. QMBni samarali rivojlanishi aholining ish bilan oqilona bandligiga erishishni ko‘zda tutadi. Ish bilan oqilona bandlik mehnatga layoqatli aholining o‘z kasbi, malakasi va qiziqishlariga ko‘ra ishlashi, uzluksiz malakasini oshirishni bildiradi. Bu ish haqi miqdorining ortib borish tendensiyasini kuchaytiradi, ish vaqtdan samarali foydalanishni ta‘minlaydi va inson kapitali jamg‘arilish jarayonini jadallashtiradi.

4. QMB samarali rivojlanishi malakali va raqobatbardosh ishchi va xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashni hamda bu boradagi maqsadli dasturlarning ishlab chiqilishi va amalga oshirilishini taqozo etadi. Mamlakatimizda, qolaversa dunyo mamlakatlarida keyingi yillarda yuz berayotgan tendensiya va qonuniyatlardan biri shuki, shahar mehnat resurslari QMBni to‘ldirmaydi, balki qishloq mehnat resurslari shahar mehnat bozorini to‘ldiradi va shaharda joylashgan iqtisodiyot tarmoqlariga oqib o‘tadi. Bu aholining ijtimoiy faolligini ta‘minlaydi.

5. QMB samarali rivojlanishi orqali qishloq ayollari ijtimoiy-iqtisodiy faolligining oshirilishiga erishish muhim ahamiyatga ega. Hozirgi vaqtda uy

mehnati, ya'ni kasanachilik faoliyatining rivojlantirilishiga qaratilayotgan chora-tadbirlar, ayniqsa qishloq ayollarining ish bilan bandligini oshirishga muhim turtki bo'ladi. Chunki, an'anaviy ravishda qishloq ayollari jamiyat hayotida va ishlab chiqarish jarayonlarida passiv mavqyeda qolib kelmoqda.

6. QMB samarali rivojlanishi oqibatida hozirda aksariyat hollarda kuzatiladigan ishlovchilar va ish qidiruvchilar o'rtasida yaxshi ish o'rni uchun kurash va raqobat o'rnini ish beruvchilar o'rtasida malakali ishchi va xodimni qo'lga kiritish borasidagi kurash egallaydi. Bu ishga joylashish bilan bog'liq noxush holatlarga barham berishga, ish beruvchilarning ishlovchilar manfaatlarini paymol qilishlarining oldini olishga olib keladi.

7. Mehnat bozorining rivojlanishi mehnatni sug'urtalash munosabatlari shakllanishi va takomillashishiga yordam beradi. Amalda mehnatni sug'urtalash, ish sharoitida sodir bo'ladigan turli xavf-xatarlarni oldini olishning (mehnat xavfsizligi) samarali tizimi yaratilgani yo'q. Tan olish kerakki, bundan hozircha ish beruvchilar ham, davlat ham to'g'ridan to'g'ri, yetarli darajada kuchli manfaatdor emas.

8. Mehnat bozorining rivojlanishi ishchi kuchi eksporti bilan bog'liq munosabatlarni tartibga solishning samarali tizimi yaratilishini ham taqozo etadi. Aslida, ishchi kuchi eksportini rag'batlantirishdan rivojlanayotgan, iqtisodiy o'sishga erishishning ko'pgina omillari (ilg'or texnologiya va kapital) tanqis bo'lgan davlatlar kuchli manfaatdor bo'ladi. Faqat bu yerda yechilishi kerak bo'lgan muammo eksport qilinayotgan ishchi kuchining mehnat va dam olish huquqlari kafolatlanishi, turli diskriminasiyalarning oldi olinishi bilan bog'liq. Mazkur jarayonda davlatning hal qiluvchi roli namoyon bo'lishi lozim.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Abdurahmonov Q.X. *Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri.* – T.: "FAN", 2019. – 592 b.

2. Абдурахманов К.Х. *Управление человеческими ресурсами организации: Учебник / коллектив авторов; под ред. Ю.Г.Одегова, М.В. Полевой, В.С.Половинко.* – Москва: КНОРУС, 2019. – 584 с.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 8 avgustdagi «Kambag'al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o'qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PQ-4742-sonli Qarori.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Nagoya universitetidagi uchrashuvdagi nutqi. 18.12.2019. <https://president.uz/uz/lists/view/3158>

AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI DARAJASINI OSHIRISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI VA OMILLARI

Ulug'muradova Nodira Berdimuratovna

SamDU dotsenti

Abduvohidova Gulshan Akmalovna

SamDU 2-kurs magistri

Annotatsiya. Ushbu maqolada aholining bandlik darajasini oshirishda ish bilan ta'minlashning samarali shakllari va usllarini joriy etish, norasmiy bandlikni metodologik-uslubiy va amaliy yondashuvlarni takomillashtirish asosida qisqartirish, demografik nostandart sharoitlarda aholini qisqa muddatli ish bilan ta'minlash bo'yicha ilmiy fikrlar keltirib o'tilgan.

Kalit so'zlar: aholini ish bilan ta'minlash darajasini oshirish, norasmiy bandlikni qisqartirish, demografik nostandart, mehnatga layoqatli insonlar, mehnat munosabatlari, samarali bandlik.

Abstract. In this article, the introduction of effective forms and methods of providing employment to increase the level of employment of the population, reduction of informal employment based on the improvement of methodological, methodological and practical approaches, and short-term employment of the population in non-standard demographic conditions are cited. .

Key words: increasing the level of employment of the population, reducing informal employment, non-standard demographics, able-bodied people, labor relations, effective employment.

Jahon iqtisodiyotining texnologik rivojlanish darajasi shiddat bilan oshib borishi va demografik o'zgarishlar sharoitida aholi bandligini ta'minlashga alohida e'tibor qaratilmoqda. "Dunyoda ayollar bandligi 2021 yilda 2020 yilga nisbatan 4,2 foizga kamayib, 54 million ishsizlikni, erkaklar kesimida mazkur ko'rsatkichlar mos ravishda 3 foiz va 60 million ish joyini tashkil etmoqda"²². Evropa Ittifoqi mamlakatlarida ²³ pandemiya sharoitida ishsizlik darajasining keskin oshgani munosabati bilan qisqa muddatli ish bilan bandlik darajasini oshirish dasturi doirasida 100 milliard evro ajratildi. Mazkur jarayonda aholini ish bilan ta'minlash darajasini oshirish, norasmiy bandlikni qisqartirish va demografik masalalarni optimal hal etish dolzarb muammo sifatida saqlanib qolmoqda.

Jahonda aholining bandlik darajasini oshirishda ish bilan ta'minlashning samarali shakllari va usllarini joriy etish, norasmiy bandlikni metodologik-uslubiy va amaliy yondashuvlarni takomillashtirish asosida qisqartirish, demografik nostandart sharoitlarda aholini qisqa muddatli ish bilan ta'minlash bo'yicha

²² Безработица в Европе: кто заплатит за карантин. ru.euronews.com

²³ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг маълумотлари. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

maqsadli dasturlarni asoslash kabi yoʻnalishlarda ilmiy-tadqiqotlarga alohida eʼtibor qaratilmoqda. Bu borada aholining ijtimoiy-demografik guruhlari ehtiyojlarini xisobga olish, ish bilan bandlikning innovatsion turlarini kengaytirish, demografik oʻsish va iqtisodiy rivojlanishning oʻzaro aloqadorligini asoslash kabi ilmiy yoʻnalishlar ilmiy asoslarini takomillashtirishga alohida eʼtibor qaratilmoqda.

Yangi Oʻzbekistonda aholining turmush sifatini yaxshilash, doimiy ish bilan bandlikni taʼminlash, yangi ish oʻrinlarini yaratish kabi masalalar ustuvor ahamiyat kasb etmoqda “Hududlarda aholining turmush darajasi va sifatini yaxshilash, xususan kambagʻallikni qisqartirish vazifalari koʻp jihatdan iqtisodiyotning barcha tarmoq va sohalarining raqobatbardoshligini oshirish hamda tadbirkorlikni rivojlantirish uchun fundamental sharoitlarni yaratib berish hisobiga yangi va barqaror ish oʻrinlarini tashkil etish bilan bevosita bogʻliqdir”²⁴. Bu vazifalarni hal etishda mehnatga layoqatli yoshgacha boʻlgan mehnat qilayotganni ijtimoiy ehtiyojmand qatlam vakillari tarkibiga kiritish, iqtisodiyot tarmoqlari, sohaları va ijtimoiy-demografik xususiyat-lari, bandlik jarayoni davomiyligini oshirish, aholini ish bilan bandlik darajasining oshib borishi sharoitida demografik jarayonlarni prognozlashning aniqlik darajasini oshirish kabi yoʻnalishlarda tadqiqot ishlarini chuqurlashtirish maqsadga muvofiqdir.

Bugungi kundagi global pandemiya sharoitida mamlakatlarning oldida turgan eng muhim ustuvor vazifalaridan biri iqtisodiyotda faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni samarali amalga oshirish boʻlib hisoblanadi. Bu esa aholining ish bilan bandligi darajasini yanada oshirish asosida aholining ishsiz qatlamini ish bilan taʼminlash, aholi daromadlarini pandemiyadan oldingi meʼyorlarda saqlab qolish, oʻz ish oʻrinlarini yoʻqotayogan aholi qatlamlarini ish bilan bandlik darajasini yanada oshirish boʻyicha muammolarini hal qilish bilan izohlanadi.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti SHavkat Mirziyovning Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasining 75-sessiyasida soʻzlagan nutqida “qashshoqlikni tugatish va kambagʻallikka qarshi kurashishni Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasi navbatdagi sessiyasining asosiy mavzularidan biri sifatida belgilash hamda ushbu masalalarga bagʻishlangan global sammitni oʻtkazishni taklif etamiz.”²⁵, deb taʼkidlab oʻtganliklari ham ushbu masalaning naqadar muhim ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi. Mazkur sohani rivojlantirish faqatgina iqtisodiy masala boʻlibgina qolmay, balki u

²⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 26 мартдаги “Иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш ва камбағалликни қисқартиришга оид давлат сиёсатини тубдан янгилаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-5975-сонли Фармони//<https://lex.uz/docs/4776669>

²⁵ <http://ngo.uz/uz/uzbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyoevning-birlashgan-millatlar-tashkiloti-bosh-assambleyasining-75-sessiyasidagi-nutqi>.

mamlakatimizdagi demografik vaziyatdan kelib chiqib jamiyatning ijtimoiy-siyosiy hayotida ham asosiy o‘rin egallovchi aholining ish bilan bandligi darajasini yanada oshirishda muhim ahamiyatga ega omil hisoblanadi.

Ish bilan bandlik tushunchasiga nisbatan turli yondashuvlar mavjud bo‘lib, jumladan, rossiyalik iqtisodchi olim A.I.Rofe ushbu tushunchaga quydagicha munosabat bildiradi- “Aholining ish bilan bandligi - bu aholi iqtisodiy faol qismining bandlik holati bo‘lib, u odamlar uchun ish joylari mavjudligi bilan tavsiflanadi, ya’ni amaldagi qonunchilikka zid bo‘lmagan, daromadli mashg‘ulot bilan band bo‘lishidir. Boshqacha qilib aytganda, ish bilan bandlik - bu odamlarga ish haqi, mehnat daromadi keltiradigan ijtimoiy zarur mehnat bilan ta’minlash demakdir.”²⁶

SHuningdek, etuk iqtisodchi olimlardan I.M.Aliev, N.A.Gorelov, L.O.Ilinalar ushbu tushunchaga: “Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq hamda mehnatdan daromad (ish haqi) keltiruvchi ijtimoiy foydali mehnat sifatida namoyon bo‘lishi mumkin”²⁷- deb ta’rif berganlar.

Mazkur ta’riflardan farqli o‘laroq, bizning fikrimizcha, ish bilan bandlik munosabatlari mehnatga layoqatli insonlarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda katnashishini ko‘rsatadigan ijtimoiy- iqtisodiy ko‘rsatkichdir. Aholining ish bilan bandligi mehnat unumdorligining oshishiga va o‘z navbatida, milliy boylarning ham o‘shishiga xizmat qiladi, ayni paytda ishsizlikning salbiy oqibatlar shundaki, u nafaqat ishlab chiqarishning pasayishiga, balki pirovardida qashshoqlikning boshlanishiga ham olib kelishi mumkin.

Bizning fikrimizcha ish bilan bandlik insonning mehnat qilishdagi mutlaq huquqqa ega ekanligini ifoda etadigan qonuniy faoliyati hamdir. SHu bilan birga mehnat resurslari taklifining unga bo‘lgan talabi orqali qondirilishi hamdir. YUqoridagi ta’rifga asosan ish bilan bandlikning rasmiy va norasmiy turlari inobatga olinmagan.

Mahalliy olimlarimiz tomonidan bildirilgan fikrlar, jumladan akademik Q.X.Abdurahmonov tomonidan “Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog‘liq”. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o‘z mehnati bilan o‘ziga munosib hayot kechirishni ta’minlash bilan bir qatorda ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlantirishni ham ifodalaydi.

²⁶ Экономика труда: Конспект лекций: учебное пособие /А.И.Рофе.-Москва.:КНОРУС, 2017. с. 90.

²⁷ Экономика труда. В 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 74 с.

Ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining bir qismi uchun belgilanadi. Bular daromad olish maqsadida tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun ish kuchini taklif qiladigan kishilar guruhi, shuningdek, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham, bevosita pul daromadi keltirmaydigan "aholi guruhi yohud ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish bilan bevosita bog'liq daromad keltiradigan kishilar guruhlaridan tashkil topadi"²⁸-deb ta'kidlanadi.

Bizningcha, iqtisodiyotning norasmiy sektoridagi aholining ish bilan bandligini hisobga olishda belgilangan muddatdagi daromad miqdori va qonuniy jihatdan taqiqlanmagan faoliyat turi sifatida kiritilishi lozim. Chunki belgilangan davr mobaynida norasmiy sektorda ish bilan band bo'lgan shaxslarning oladigan daromadi eng kam oylik ish haqidan yoki iste'mol savotchasi miqdoridan kam bo'lganda ushbu shaxsga nisbatan band bo'lish atamasini qo'llash bizningcha, noo'rin. Bugungi pandemiya sharoitida iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lgan shaxslar mehnat faoliyatini va ularning daromadlarini qonuniylashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur sektorda mehnat faoliyatini olib borayotgan va daromad topayotgan shaxslar uchun boshlang'ich davr uchun imtiyozli darvarlar tashkil etish va keyingi muddatda bosqichma-bosqich ushbu sektor vakillari manfaatlarini hisobga olingan holda rasmiy sektorga o'tkazish chora-tadbirlarini amalda joriy etish lozim.

Dunyo miqyosidagi ayrim mamlakatlarning aholining ish bilan bandligi va demografik rivojlanish ko'rsatkichlarini o'rganadigan bo'lsak, O'zbekiston Respublikasi aholining tabiiy ko'payish koeffitsienti bo'yicha yuqori ko'rsatkiga ega mamlakatlar qatoriga kiradi (1-jadval).

1-jadval

Ayrim dunyo mamlakatlarining aholining ish bilan bandligi va demografik rivojlanish ko'rsatkichlari²⁹

| № | Davlatlar nomi | 2017 yilda aholinin g o'rtacha yillik | 2016 yilda aholining o'rtacha umr ko'rish davomiyligi | Dunyo mamlakatlaridagi aholining migratsion o'sish | Dunyo mamlakatlari bo'yicha umumiy aholi sonida, 65 | 2017 yilda dunyo mamlakatlarida bandlar soni |
|---|----------------|---------------------------------------|---|--|---|--|
|---|----------------|---------------------------------------|---|--|---|--|

²⁸ Q. Abduraхмонов. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darso. Qayta ishlangan va tuzilgan 3-nashri. T.: Ўzbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «FAN» nashriyat davlat korxonasi, T.: 2019. – 262-264 b.

²⁹ Россия и страны мира. 2018 Статистический сборник.– 377 с. Манба: "Россия и страны мира. 2018 Статистический сборник." Маълумотлари асосида муаллиф томонидан тuzилган.

| | | soni (mln.kishi) | gi (yil) | koeffitsienti (har 1000 kishiganisbatan/yil) | va undan yuqori yoshdagilar ningulushi (foizda/yil) | (mln.kishi/jami aholiga nisbatan foizda) |
|---|-------------|----------------------------|--------------------|--|---|--|
| 1 | Rossiya | 146,8 | 71,9 | 1,4/2017 yil | 14,2 /2017 yil | 72,1/49,1 |
| 2 | AQSH | 325,7 | 78,5 | 2,2/2011 yil | 15,2 /2016 yil | 153,3/47,1 |
| 3 | YAponiya | 126,8 | 84,2 | -0,6/2011 yil | 27,1 /2016 yil | 65,3/51,5 |
| 4 | Turkiya | 80,3 | 76,4 | 2,3/2016 yil | 8,2 /2016 yil | 28,2/35,1 |
| 5 | Qozog'iston | 18,0 | 72,9/2017 yil | -1,2/2017 yil | 7,3 /2018 yil | 8,6/47,8 |
| 6 | Tojikiston | 8,8 | 74,9 /2017 yil | -0,4/2017 yil | 3,3 /2018 yil | 2,4/27,3 |
| 7 | O'zbekiston | 32,4 | 73,8 | -0,6/2017 yil | 7,1 /2017 yil | 13,5/41,7 |

O'zbekistondagi tabiiy ko'payish ko'rsatkichi 2016 yilda 17,9 promillega teng bo'lgan bo'lsa, Rossiyada bu ko'rsatkich -0,01 promillega, YAponiyada -2,6 promillega teng bo'lganligini ko'rishimiz mumkin. SHu bilan birga aholining o'rtacha umr ko'rish davomiyligi bo'yicha YAponiya eng yuqori ko'rsatkichga ega bo'lib 84,2 yilga teng, O'zbekiston esa nisbatan past ko'rsatkichga ega bo'lib 73,8 yilga teng. Ushbu jadvaldan yana shuni ko'rish mumkinki, dunyo mamlakatlaridagi aholining migratsion o'sish koeffitsienti Turkiyada 2,3 promillega, AQSHda 2,2, Rossiyada 1,4, Tojikistonda -0,4 promillega, O'zbekiston va YAponiyada -0,6 promillega va Qozog'istonda -1,2 promillega teng bo'lganligini ko'rishimiz mumkin. Tojikiston, O'zbekiston, YAponiya va Qozog'iston davlatlaridagi ko'rsatkich manfiy bo'lib, bu ushbu mamlakatlardan ko'chib ketuvchilar soni ko'p ekanligi bilan izohlanadi.

Dunyo mamlakatlari bo'yicha umumiy aholi sonida 65 va undan yuqori yoshdagilarning ulushi bo'yicha O'zbekiston ijobiy ko'rsatkichga ega bo'lib 7,1 foizni tashkil etmoqda. YAponiyada ushbu ko'rsatkich 27,1 foizga teng. 2017 yilda dunyo mamlakatlari bo'yicha ish bilan band bo'lganlar ulushi ham ushbu jadvalda keltirilgan bo'lib, jami aholiga nisbatan bu ko'rsatkich O'zbekistonda 41,7 foizga

teng, Turkiyada 35,1 foiz, Tojikistonda 27,3 foiz, Rossiyada esa ushbu ko'rsatkich 49,1 foizga teng. Mazkur jadval ma'lumotlarini tahlil qilish natijasida shunday xulosaga kelish mumkinki, O'zbekiston demografik rivojlanish ko'rsatkichlari va bandlik ko'rsatkichlari bo'yicha ham barqaror rivojlanishga ega. Bu esa yaqin 15 yil ichida mehnat resurslariga bo'lgan tanqislikka duch kelmasligi bilan izohlanadi.

O'zbekiston Respublikasining 2020 yil 20 oktyabrdagi O'RQ-642-sonli "Aholi bandligi to'g'risida"gi yangi qonuniga asosan «Bandlik fuqarolarning qonun hujjatlarida taqiqlanmagan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qanoatlantirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir»³⁰ deb ta'rif berilgan.

SHuningdek, fuqarolarga o'zining ishlab chiqarishga va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalanish hamda qonun hujjatlarida taqiqlanmagan, shu jumladan, haq to'lanadigan ishni bajarish bilan bog'liq bo'lmagan har qanday faoliyatni amalga oshirish bo'yicha mutlaq huquq tegishlidir»³¹ deb ta'kidlangan.

YUqoridagi keltirilgan ta'riflardan xulosa qilib shuni aytish mumkinki, bizningcha, inson o'zining mehnat qilish qobiliyati – mehnat resurslarini o'zi tasarruf etishi bilan birga mehnat qilganlik uchun olinadigan mehnat daromadi (ish haqi)ni tasarruf etishda mutlaq huquqqa ega bo'lishi maqsadga muvofiq. Bu esa uning shaxsiy daromadi va shu bilan birga ushbu shaxsiy daromad hisobidan shakllanadigan mulk "shaxsiy mulk" maqomiga ega bo'lishi uning iqtisodiy mazmuniga ko'ra to'la mos keladi, deb hisoblaymiz.

Bizning fikrimizcha, ish bilan bandlik insonning o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish yo'lidagi qonuniy faoliyati va belgilangan (eng kam ish haqidan kam bo'lmagan) mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Ma'lumki, mehnat resurslari bu ishchi kuchiga ega bo'lgan aholi, ammo faqatgina ishchi kuchining o'zi emas. Aksariyat adabiyotlarda bu ikki tushuncha bir o'rinda ishlatiladi. Ammo «Ishchi kuchi, oddiy qilib aytganda, insonning mehnat qobiliyatilari yig'indisi, mehnat resurslari esa shu qobiliyatlarga ega bo'lgan kishilar yig'indisidan iborat».

Mehnat layoqatiga ega bo'lmagan va mehnatga layoqat yoshidan kattalar iqtisodiy faol bo'lmagan aholini tashkil etadi. Lekin bu guruhlar orasida ham ishlash qobiliyatiga ega bo'lganlar mavjud bo'lib, biz ularni iqtisodiy faol aholi tarkibiga kiritishga haqlimiz. Chunki ularni istalgan paytda ijtimoiy ishlab

³⁰ 2020 йил 20 октябрдаги ЎРҚ-642-сонли қарори.

³¹ Ўзбекистон Республикасининг "Аҳоли бандлиги тўғрисида"ги қонуни. 2020 йил 20 октябрь, ЎРҚ-642-сон, 4-модда.

chiqarishga jalb qilish mumkin. Globallashuv sharoitida bunday muammolarni hal etish respublikaning oldida turgan dolzarb masalalardan hisoblanadi.

Buning uchun bozor va ko'chalarda faoliyat ko'rsatayotgan «yashirin tadbirkorlar»ni tegishli tashkilotlar tomonidan rasmiylashtirish, mardikor bozorlarini madaniylashtirilgan tarzda mehnat birjalarining faoliyat sohasidan biriga aylantirish va davlat tomonidan rag'batlantirish talab etiladi. SHuningdek, mulkchilikning turli shakllarini (ayniqsa, nodavlat sektorida) rivojlantirish, ish haqini ko'paytirish orqali ish qidirish va bandlikni oshirishda ochiq mehnat bozori rolini absolyutlashtirish ham yuqoridagi muammolarni hal etishda muhim ahamiyat kasb etadi. Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida ijtimoiy mehnat munosabatlarining turli tuman shakllaridan iborat. Ish bilan bandlik tovar ko'rinishidagi ishchi kuchi mehnat bozorini tark etganda va uni iste'mol qilish boshlanganda vujudga keladi. Bunda Prezidentimizning takliflari bilan joriy etilgan va hozirgi paytda yaxshi natijalar berayotgan «Temir daftarlar», «Xotin qizlar» «YOshlarni ish bilan ta'minlash» bo'yicha ochilgan temir daftarlar samarali natijalar bermoqda.

Bugungi kunda ish bilan bandlik muntazam va moslanuvchan yoki noan'anaviy bandlik shakllariga ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan holda o'rindoshlik tartibida boshqa faoliyat bilan shug'ullanayotgan ishchixodimlar, o'quvchitalabalar, qarilik nafaqasiga chiqib ishlayotganlar hamda uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligi yurituvchilar kabilar kiritiladi. SHu o'rinda bu tushunchaning mazmuniga e'tibor qilsak, u bejizga tadqiqotchilarning jiddiy noroziligiga sabab bo'lmaganligining guvohi bo'lamiz.

Moslanuvchan bandlik ham to'liqsiz, vaqtinchalik va kasanachilik kabi turlarga bo'linadi. Ammo ular mavsumiy va qisman ishsizlik xarakteriga ega. Mavsumiy ishsizlikda ishchi kuchi ma'lum davrda ish bilan band bo'lib, qolgan payt ishsiz qoladi. Qisman ishsizlikda esa u kunning muayyan soatlarida yoki haftaning ayrim kunlarida mehnat qilish imkoniyatiga ega bo'ladi xolos. Ko'rinib turibdiki, har ikkalasida ham bandlik nisbiy bo'lib, buning ortida ishchilar ma'lum vaqt bekor turib qoladilar.

Respublikamiz iqtisodiyotida ish bilan bandlarning 63 foizi moddiy ishlab chiqarishda, 37 foizi esa xizmat ko'rsatish sohaslarida mehnat qilishadi. Moddiy ishlab chiqarish sohalari texnikaviy qurollanish darajasining pastligi, mavjud texnologiyalarning ma'naviy eskirganligi, ishchilar kasb darajasining zamonaviy talablarga javob bermasligi va boshqa omillar bu sohada ish bilan bandlar orasidagi kelib chiqayotgan muammolardan biri desak bo'ladi. Vaholanki, rivojlangan mamlakatlarda buning aksini ko'rishimiz mumkin.

Demak, bozor munosabatlari sharoitida iqtisodiyotda tarkibiy o'zgartirishlarni amalga oshirish, xizmat ko'rsatish va moddiy ishlab chiqarish sohalarini muvofiqlashtirish, mehnat unumdorligining o'sishi, ishchilarning moddiy ishlab chiqarish sohasidan xizmat ko'rsatish sohalariga ko'chib o'tishi orqali samarali bandlikni ta'minlashga imkon beradi.

Bizning fikrimizcha, aholining ish bilan bandligini yanada oshirish birinchi navbatda, unga ta'sir etuvchi omillar samaradarligini oshirishga bog'liq hisoblanadi. Aholining ish bilan bandligini oshirishga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va hisobga olish aholining mehnat bilan bandligini amaliy jihatdan oshirishning eng muhim muammolaridan biridir. Aholining ish bilan bandligini oshirishga tizimli yondashuvni tatbiq etish jarayonida ko'pgina tadqiqotchilar tashqi muhit bilan bog'liqlik mezonlarga ko'ra ikki guruhga - tashqi va ichki guruhlarga ajratadilar. Tashqi guruh omillariga quyidagilar kiritiladi: siyosiy, iqtisodiy, texnologik (innovatsion) va ijtimoiy va boshqalar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 26 martdagi "Iqtisodiyotni rivojlantirish va kambag'allikni qisqartirishga oid davlat siyosatini tubdan yangilash chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5975-sonli Farmoni//<https://lex.uz/docs/4776669>

2. O'zbekiston Respublikasining "Aholi bandligi to'g'risida"gi qonuni. 2020 yil 20 oktyabr, O'RQ-642-son, 4-modda.

3. Q.Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik.

Qaytaishlanganvato'ldirilgan3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «FAN» nashriyot davlat korxonasi, T.: 2019. – 262-264 b.

4. *Ekonomika truda. V 2 ch. CHast 1 : uchebnik i praktikum dlya bakalavriata i magistratury / I. M. Aliev, N. A. Gorelov, L. O. Iina. — 3-e izd., pererab. i dop. — M. : Izdatelstvo YUrayt, 2016. — 74 s.*

5. Xalqaro Mehnat Tashkilotining ma'lumotlari.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf

6. <http://ngo.uz/uz/uzbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyoevning-birlashgan-millatlar-tashkiloti-bosh-assambleyasining-75-sessiyasidagi-nutqi>.

MEHNAT BOZORIDA YOSHLARNING BANDLIGINI OSHIRISH TAMOYILLARI, MEZONLARI VA KO'RSATKICHLARI

Eshburiyev Umarbek Rashidovich

SamDU dotsenti, PhD

Iskandarov Shaxboz Shavkat o'g'li

SamDU 2-kurs magistri

Annotatsiya: Ushbu maqolada Iqtisodiyotni innovatsion rivojlanish sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha izchil ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib borish. Ish bilan bandlikni oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim omillari haqida. Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatining yuritilishi, O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalari haqida xulosa va takliflar keltirilgan.

Kalit so'zlar: Ish bilan ta'minlash, Ijtimoiy himoya,

O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining hozirgi bosqichida yoshlarning ish bilan bandlik muammosi alohida ahamiyat kasb etmoqda. Bu ko'p jihatdan O'zbekiston aholisining tarkibiga ko'ra yoshlar mamlakati qatoriga kirishi bilan izohlanadi.

Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganidek: "Hozirgi vaqtda mamlakatimiz aholisining 56,6 foizini yoki 19,6 millionini 30 yoshgacha bo'lgan yoshlarimiz tashkil etadi.

Yoshlarimiz haqli ravishda Vatanimizning kelajagi uchun javobgarlikni zimmasiga olishga qodir bo'lgan, bugungi va ertangi kunimizning hal etuvchi kuchiga aylanib borayotgani barchamizga g'urur va iftixor bag'ishlaydi"³².

"Aholi bandligini ta'minlash, yoshlar va ishsiz fuqarolarni davlat hisobidan malakali kasb-hunarga o'qitish, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish, ehtiyojmand aholini manzilli qo'llab-quvvatlash orqali 2026 yilgacha kambag'allikni ikki barobar qisqartirish ko'zda tutilmoqda"³³.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat resurslari iqtisodiy o'sishga eng kuchli ta'sir ko'rsatadigan ustuvor omil hisoblanadi. Rivojlangan barcha davlatlar tajribasi inson kapitali taraqqiyotning hal qiluvchi kuchi ekanligidan yaqqol dalolat beradi.

³² Sh.M.Mirziyoyev. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi asosida demokratik islohotlar yo'lini qat'iy davom ettiramiz. "Xalq so'zi" gazetasi, 2021 yil 7 noyabr, №238 (8018).

³³ Sh.M.Mirziyoyev. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi asosida demokratik islohotlar yo'lini qat'iy davom ettiramiz. "Xalq so'zi" gazetasi, 2021 yil 7 noyabr, №238 (8018).

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

– mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'iy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

– kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

– mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

– ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

– ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

– ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

– aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;

– aholini ish bilan ta'minlash muammolariii hal qilishda davlatlararo hamkorlik.

Aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan hududiy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida respublikada har yili bir necha yuz minglab yangi ish o'rinlari barpo etilmoqda.

2021 yil mobaynida respublika 468,1 mingdan ortiq yangi ish o'rnini yaratilgan. Bu ish o'rinlarining 60,3%dan ortig'i qishloq joylarida yaratildi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlariga muvofiq, ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari (oilaviy biznes, uy mehnati, kasanachilik, qoramolchilik, xizmat ko'rsatish) joriy etilishi va ularning rag'batlantirilishi natijasida respublikada yangi ish o'rinlari yaratish jadal ko'rinishga ega bo'ldi.

Mehnat bozorida davlatning amalga oshiradigan siyosatlaridan yana biri ijtimoiy himoya siyosatidir. Unga ko'ra davlat mehnat bozorida raqobatbardosh

bo‘lmagan va ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish bo‘yicha chora-tadbirlar ko‘zda tutadi. Ya’ni, aholini ish bilan ta’minlashga ko‘maklashish maqsadida korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam mikdori belgilanadi.

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar ko‘rsatilgan toifalarining harakterli talablariga muvofiq keluvchi mehnat sharoitlarini ta’minlovchi ish joyi ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib qo‘yilgan) ish joyi hisoblanadi, ya’ni:

– nogironlar uchun – salomatligi va mehnat faoliyatiga nisbatan qo‘yiladigan belgilangan aksil ko‘rsatkichlar hisobga olingan holda xodimga mehnat operatsiyalarini to‘siqsiz bajarish imkonini beruvchi ish joylari;

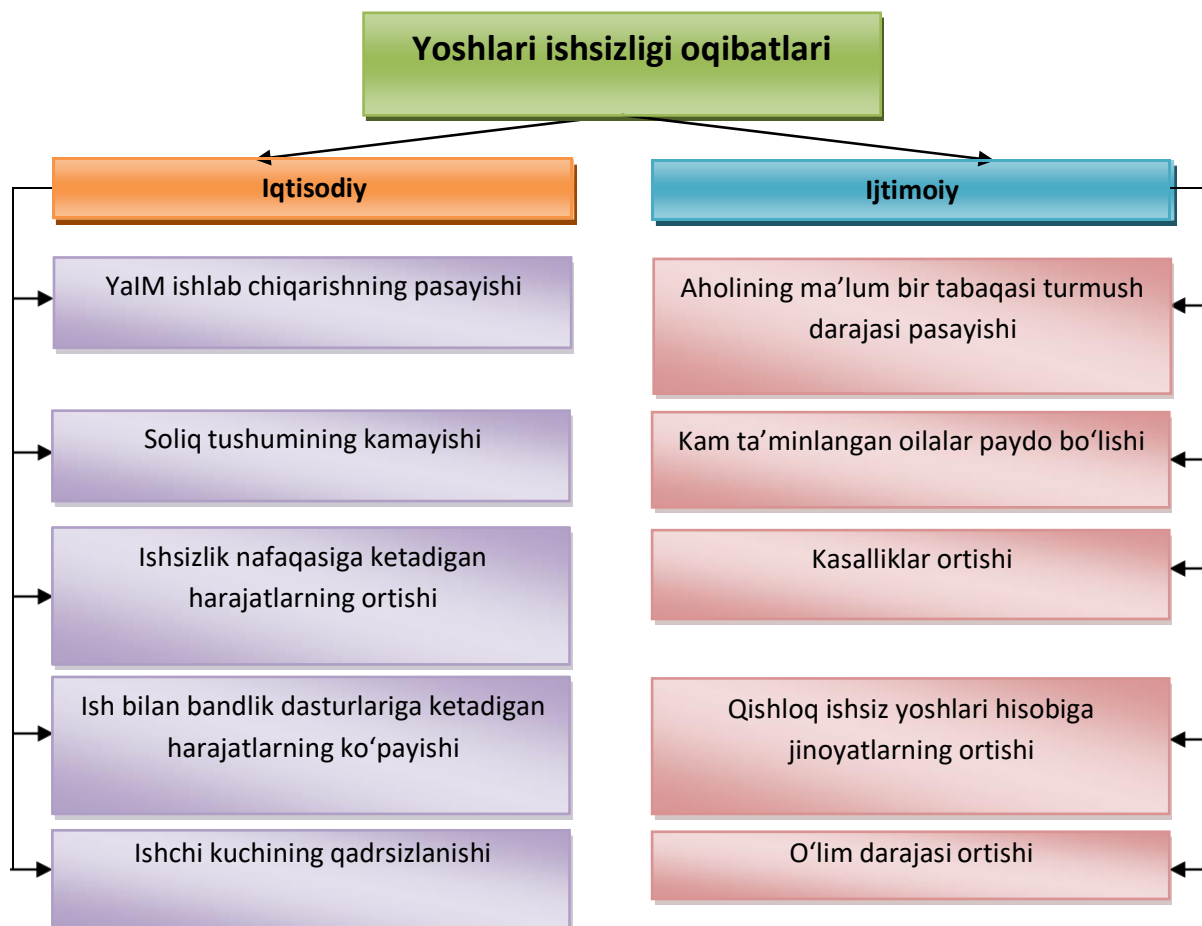
– kasb-xunar ta’limiga ega bo‘lmagan yoshlar uchun, ular umumta’lim muassasalarini tamomlaganlaridan keyin bir yil davomida - shogirdlik ish joylari yoki maxsus kasb-xunar tayyorgarligini talab qilmaydigan ish joylari;

– o‘rta maxsus va kasb-xunar ta’lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, shuningdek harbiy xizmat qo‘shinlaridan bo‘shatilgan shaxslar uchun ular o‘quv yurtlarini tamomlaganlari yoki bo‘shatilganlaridan keyin bir yil davomida ularning kasb-hunar tayyorgarligiga muvofiq keluvchi ish joylari;

– yolg‘iz ota, yolg‘iz onalar hamda ko‘p bolali ota-onalarga bolalarni tarbiyalash va mehnat majburiyatlarini bajarishni birga qo‘shib olib borish imkonini beruvchi o‘zgaruvchan jadvali ish joylari;

– jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo‘sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar uchun – maxsus malakani talab qilmaydigan har qanday ish.

Qonunchilikka ko‘ra, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan yoki ajratilgan mehnat o‘rinlariga joylashtirish ish beruvchi tomonidan tuman (shahar) Bandlikka ko‘maklashish markazining yo‘llanmasi bo‘yicha yoki mustaqil ravishda amalga oshiriladi.



1-rasm. Yoshlari ishsizligini yuzaga keltiruvchi oqibatlar³⁴.

Iqtisodiy inqiroz ta'sirida ishsizlikni ortishi natijasida mehnat bozorida qishloq yoshlari ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida nomunosiblikni yuzaga keltiradi. Bu ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasiga ta'sir ko'rsatib qolmasdan, shuningdek ish bilan band yoshlar o'rtasida yashirin ishsizlikning ortishi hamda uning hududlarning iqtisodiy tarmoqlari bo'yicha tabaqalanishini ko'chayishi kabi iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlariga olib keladi (1-rasm). Shu bilan birga qishloq mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi ortiqcha bo'lganligi yoshlarning mehnat bahosi pasayishida o'z ifodasini topadi.

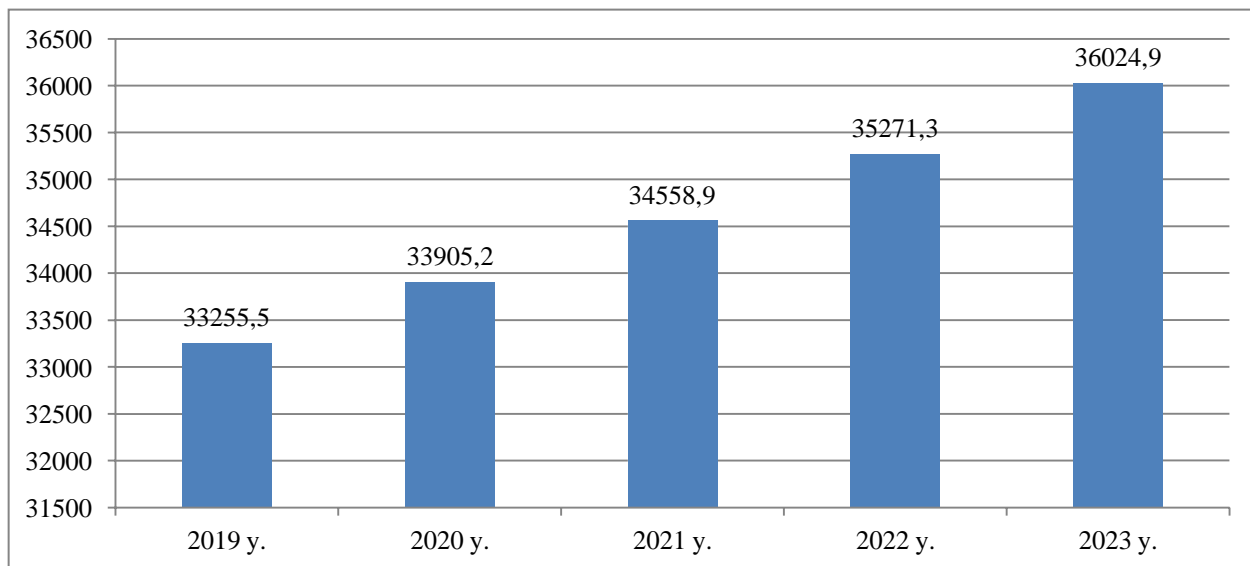
Ijtimoiy yo'qotishlarga aholining ma'lum bir tabaqalari turmush darajasi pasayishi, ular orasida kasalliklar, moddiy jihatdan kam ta'minlangan oilalar ko'payishi va hokazolar kiradi.

Har bir jamiyatda ishsizlik doimo iqtisodiy va ijtimoiy yo'qotish va xatarlar bilan bog'liq bo'ladi. Jamiyatning iqtisodiy yo'qotishlari ishlab chiqarilmagan tovar va ko'rsatilmagan xizmatlar qiymatlari oshishi, davlat byudjetiga soliq

³⁴ Muallifning ishlanmasi asosida tuzilgan

tushimlari qisqarishi, ishsizlik nafaqasiga ketadigan harajatlar ko'payishi bilan izoxlanadi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, aholi ish bilan bandligi va mavjud ishsizlik holatiga ijtimoiy, iqtisodiy tashkiliy va institutsional omillar, demografik omillar bilan birgalikda ta'sir ko'rsatadi. Ular orasida demografik omilning o'zgarib borishi global muammo bo'lib, u ko'p jihatdan jamiyatning holati va rivojlanishini belgilaydi (2-rasm).



2-rasm. O'zbekiston Respublikasining doimiy aholisi soni, 2023 yil 1-yanvar holatiga ko'ra

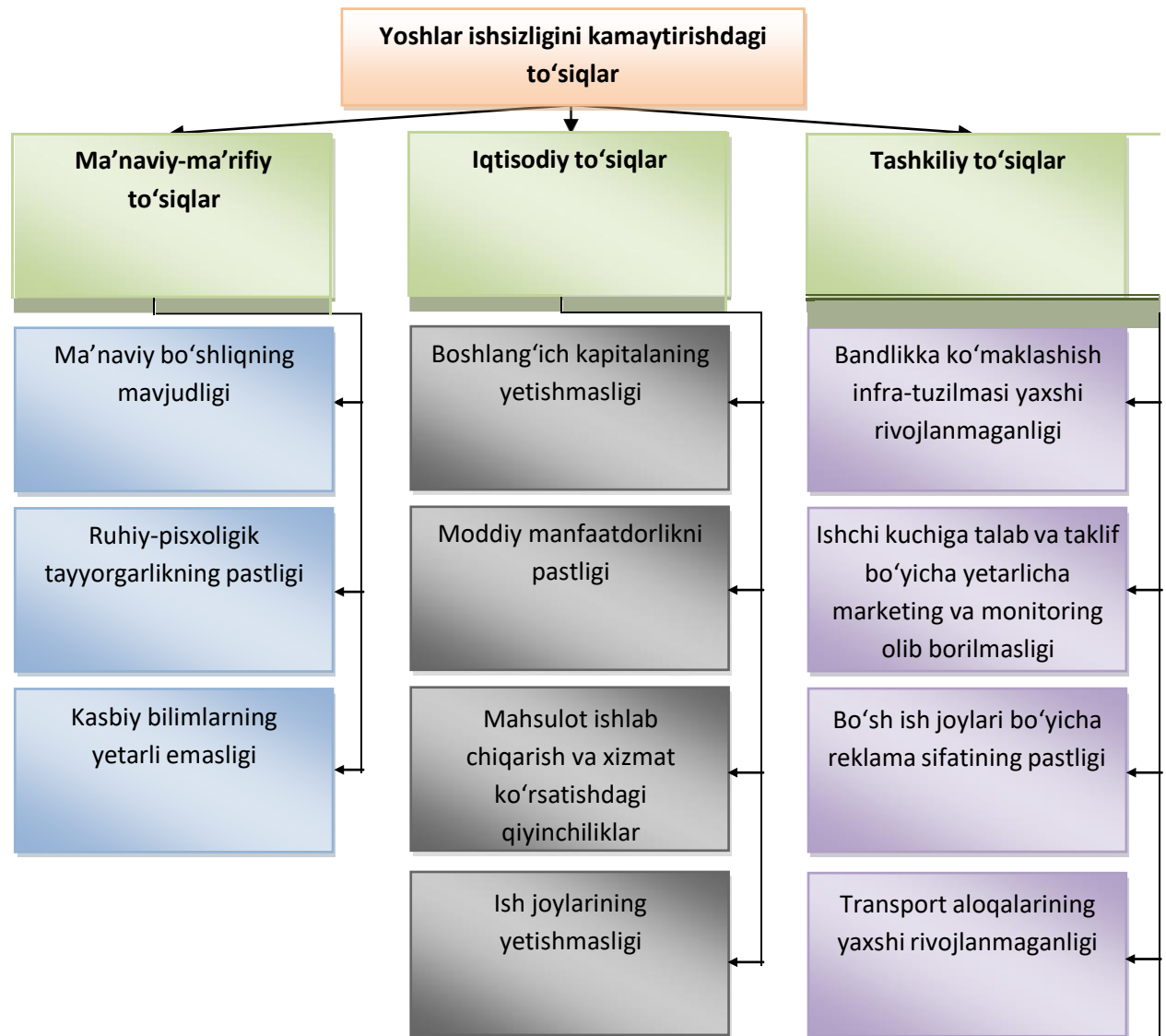
Demografik jarayonlar mamlakat va uning hududlarida aholi soni, uning tabiiy o'sishi, mehnat resurslari hamda iqtisodiy jihatdan faol aholi miqdoriga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi eng muhim omillardan biridir.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida MDH mamlakatlari aholisi soni ancha kamaygan Belarus, Rossiya, Ukraina va Qozog'iston kabi mamlakatlardan farqli o'laroq, O'zbekistonda aholi soni ma'lum darajada oshib bormoqda. Bu o'z navbatida O'zbekistonda aholining tug'ilish darajasi o'sib borayotganligi bilan karakterlanmoqda. O'zbekiston statistika ma'lumotlariga qaraganda oxirgi besh yil ichida aholining yillik o'sish darajasi o'rtacha 2,1% ni tashkil etmoqda. Birgina 2022 yilning o'zida tug'ilgan bolalar soni 932,2 mingtani tashkil etdi. Bu ko'rsatkich o'tgan 2021 yilga nisbatan 27,0 mingdan ortiq bo'lib, tug'ilish koeffitsiyentini 20,9 dan 22,4 promillega oshirdi³⁵.

Aholining bunday o'sishi mamlakatda yangi ish joylarini tez sur'atlar bilan yaratish va yoshlarning ishsizligini kamaytirishdek muhim muammolarni

³⁵ Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qumitasining ma'lumotlari.

yechimini topishni talab etmoqda. Lekin bu borada jiddiy ma'naviy-ma'rifiy, iqtisodiy va tashkiliy to'siqlar mavjud (3-rasm).



3-rasm. Yoshlar ishsizligini kamaytirishdagi to'siqlar³⁶

Ishsizlik katta iqtisodiy, moliyaviy, ijtimoiy va ba'zan psixologik harajatlarga olib keladi. Iqtisodiy harajatlarni barcha iqtisodiy faol aholi band bo'lmasligi oqibatida YaIM da o'z ifodasini topadi. Moliyaviy harajatlarga, birinchidan, ishsizlarga ijtimoiy yordam sifatida ketadigan harajatlarni (nafaqa va moddiy yordamning boshqa turlari, ish bilan bandlik dasturini amalga oshirishga), ikkinchidan, davlat byudjetiga tushmagan soliqlar summasi orqali hisoblanadigan harajatlarni kiradi. 1981 yilda Buyuk Britaniya moliya vazirligi tomonidan olib borilgan hisob-kitoblarga ko'ra, bitta ishsiz uchun qilingan harajat davlatga 3,4

³⁶ Muallifning ishlanmasi asosida tuzilgan

ming funtga tushgan hamda davlatning barcha moliyaviy harajatlari 9,8 mlrd. funtni tashkil etgan³⁷.

Shuningdek, qishloq aholisi sonining doimiy oshib borishi O‘zbekistonda demografik rivojlanishning o‘ziga xos xususiyatidir. Bunda hozirgi kunda mehnat bozorida yoshlarning jami mehnat resurslari tarkibida hissasi oshib borishi tendensiyasining mavjudligi yoshlar ishchi kuchiga talabni oshirish va ishchi kuchi taklifini qisqartirish muammosini yuzaga keltirmoqda.

Mamlakatimiz mehnat qonunchiligiga muvofiq ishga qabul qilish 16 yoshdan yo‘l qo‘yiladi 15 yoshga to‘lgan shaxslar ota-onasidan birining yoki ular o‘rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkin.

Shunga ko‘ra O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi qo‘shilgan xalqaro-huquq hujjatlari va normalariga to‘la-tukis mos keladi. Shuningdek, XMT ning 1973 yilda eng kichik yosh to‘g‘risidagi 138- Konvensiyasida har qanday ish turida yoki yollanib ishlashda eng kichik yosh-14 yosh deb belgilanishi mumkinligi ko‘rsatilgan³⁸.

Bizning fikrimizcha, ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmning muhim vositalaridan biri bo‘lgan o‘smirlarni vaqtincha ishga joylashtirishni tashkil qilish davlat ijroiyo hokimiyati idoralari, bandlik, ta‘lim, sog‘liqni saqlash idoralari, balog‘atga yetganlar ishlari bo‘yicha komissiyalar, yoshlar ishlari bo‘yicha ko‘mitalarning bevosita ishtirokida o‘tkazilishi va ish beruvchilar, hamda kasaba uyushmalar, yoshlar, bolalar va boshqa jamoa tashkilotlari va birlashmalari bilan hamkorlikda amalga oshirilishi kerak.

Bunda balog‘atga yetmaganlar mehnatidan foydalanish uchun bo‘sh ish o‘rinlarining miqdori ish beruvchilardan kelib tushgan bo‘sh ish o‘rinlari va lavozimlarining mavjudligi haqida ma‘lumotlar, hamda yoshlarni maktab va maktablararo o‘quv-ishlab chiqarish kombinalari, sexlar ustaxonalar, KXXning o‘quv-ishlab chiqarish korxonalar, o‘quv yurtlari va yoshlar klublari qoshidagi kichik korxonalar va kooperativlarda ishga joylashtirish imkoniyatlari haqidagi ma‘lumotlar asosida belgilanishi kerak.

Faraz qilamizki, bandlik xizmati idoralari o‘smirlarni ishga joylashtirish bo‘yicha ishlarni doimo ishlab turuvchi va vaqtincha yoshlar va o‘smirlarning mehnat birjalari, vaqtincha yollash korxonalar, boshqa korxonalar va jamoa tashkilotlarining vositachiligida shatnomalar asosida tashkil qilishlari kerak hamda

³⁷ Economic progress Report. – London.:1981

³⁸ Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy konvensiyalari va tavsiyalari. –T.: “Inson huquqlari bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi milliy markazi”, 2008. –B. 60.

bu ishni mustaqil tashkil qilishlari va bevosita tashkilotlar bilan shartnomalarni, shu jumladan vaqtinchalik qo‘shimcha ish o‘rinlarini tashkil qilishga, o‘tishlari kerak.

Shu munosabat bilan ish bilan bandlik xizmatlari o‘smirlarni ishga joylashtirish uchun vaqtinchalik qo‘shimcha ish o‘rinlarini tashkil qilish maqsadida ish beruvchilarga Respublikamiz aholini ish bilan ta‘minlash davlat fondining mintaqaviy qismi mablag‘lari hisobidan maqsadli kompensatsion to‘lovlar ko‘rinishidagi maqsadli moliyaviy yordamni ko‘rsatishlari mumkin.

Bizningcha, hozirgi vaqtda mamlakatimizning ko‘pgina mintaqalarida o‘smirlar va yoshlarning ish bilan bandligini oshirish maqsadlarida ijtimoiy-ishbilarmonlik markazlari (IIM) tashkil qilish kerak. IIMning ish beruvchilar, tadbirkorlar uyushmalari, o‘quv yurtlari bilan yaqin aloqalari yoshlarning ishga doir va kasbiy faolligini oshishiga ko‘maklashadi. Markazlar bozor iqtisodiyoti, marketing va menejment asoslarini o‘qitishni olib borishlari, yoshlar tadbirkorligi, kichik biznes va o‘zini o‘zi ish bilan band qilish sohasida maslahatli texnologik va uslubiy yordam ko‘rsatishga tayyor turgan xorijiy sheriklar bilan faol o‘zaro hamkorlik qilishlari mumkin.

Bunda ijtimoiy bandlikning viloyat (tuman) xizmatlari bilan o‘zaro hamkorlikda amalga oshiriladigan faoliyati asosiy yo‘nalishlar quyidagilardan iborat bo‘lishi kerak:

– yoshlarni tanlagan mutaxassisliklari bo‘yicha (kichik biznes va o‘zini o‘zi band qilish sohasida) o‘qitish va qayta tayyorlash, hamda yuridik yordam ko‘rsatish va iqtisodiy muammolarning turli tumanligi bo‘yicha axborot xizmatlarini taqdim etish;

– biznes rejalarni ishlab chiqish va ekspertiza qilishda yordam ko‘rsatish, amaldagi korxonalarni reklama qilish va tadbirkorlik tizimlarini tashkil qilishda ro‘yxatga olishga ko‘maklashish;

– yoshlar uchun ish o‘rinlarini tashkil qilishga loyihalar tanlovlarini o‘tkazish va yosh shaxslar uchun ish bilan bandlikning egiluvchan shakllarini rivojlantirishga ko‘maklashish, shu jumladan uyda ishlashni tashkil qilish.

Yoshlar ish bilan bandligining davlat siyosati tizimida alohida o‘rin jamoa ishlari dasturlarini tashkil qilishga berilishi kerak. Ma‘lumki, birinchi marta ular 30 yillar boshlarida jahon inqirozi va AQShdagi “buyuk tanazzul” yillarida qo‘llanilgan. Hozir ulardan mahalliy ravishda foydalaniladi va ular, qoidaga ko‘ra ayrim mintaqalarni qamrab oladilar. Shuning bilan birga O‘zbekistonda mehnat bozorini rivojlanishi sharoitlarida yoshlarni, shu jumladan qishloq joylarida yashovchilarni ishga joylashtirish tizimida yetakchi rol o‘ynashlari kerak.

Shu bilan birga, yoshlarni jamoat ishlarini bajarish uchun jalb qilishga qaratilgan dasturlar shunday tashkil qilinishi kerakki, doimiy ishni qidirib topish va malakalarini o'zgartirish uchun yetarli vaqt bo'lsin. Yoshlar uchun majburiy tartibda kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash dasturlari ishlab chiqilsa va tadbiq etilgan bo'lishi kerak.

Bizning fikrimizcha, ommaviy ishsizlikni oldini olish va uning oqibatlarini yumshatish maqsadida eng yaqin vaqtlar ichida yoshlarni kasbiy yo'naltirishning kasb-hunar kollejlari va akademik litseylar bitiruvchilarini mehnat bozorida birlamchi moslashuvining usullari va ko'nikmalariga o'rgatish, ular tomonidan iqtisodiyot va agrobiznes, tadbirkorlik va fermerlik ishini olib borishni bilish masalalarini o'zlashtirilishini hisobga oluvchi maxsus dasturlarni ishlab chiqish va tadbiq etish zarur.

Demak, yoshlar siyosati davlat faoliyatida ustivor yo'nalish bo'lishi va yoshlar ta'lim va birlamchi tayyorgarlikni nafaqat tijorat asosida, balki tekin, ishchi kuchining bozordagi holatini, sohalar va ishlab chiqarishlarning istiqbolli rivojlanishini hisobga olish bilan ko'maklashish zarur. Yoshlarni davlat tomonidan qo'llab quvvatlanish - bu datatsiya emas, balki ijtimoiy kreditdir. Shuning munosabati bilan kasbiy ta'lim va birinchi ish joyini olishni ta'minlovchi har xil dasturlarni qo'llab quvvatlash va rag'batlantirish zarur.

Bizning fikrimizga ko'ra, yoshlar ishsizligini kamaytirishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmi quyidagilar, yoshlarga nisbatan davlat siyosatining asosiy yo'nalishlarini amalga oshirishni asosiy instrumenti bo'lib xizmat qilishi lozim:

- yoshlarning barcha kategoriyalariga ta'lim, mehnat va tibbiy xizmat ko'rsatishga teng huquqli kirishlari uchun sharoitlar yaratish;
- yoshlarni ishga joylashtirish va ratsional ish bilan bandligi kafolatlarini ta'minlash;
- kasbiy yo'naltirish va ishchi kuchini samarali birlamchi tayyorlashga ko'maklashuvchi xizmatlar tarmog'ini yaratish;
- yoshlar mehnatlaridan foydalanuvchi va ular uchun yangi ish o'rinlarini tashkil qiluvchi ish beruvchilar uchun imtiyozli soliqqa tortish, kredit berish, qarzlarni qaytarish va boshqa iqtisodiy rag'batlar tizimini qo'llash;
- etimlar va yosh nogironlarni ijtimoiy himoyalash va shu munosabat bilan sog'liqda chetga chiqishlar hamda hulq me'yorlari buzilishiga ega yoshlarni reabilitatsiyalash bo'yicha maxsus xizmatlarni tashkil qilish;
- ish bilan bandlik tuzilishini, hammadan avval xizmatlar sohasi foydasiga, kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashdan oldin keluvchi, o'zgartirish bo'yicha

tadbirlarni, shu jumladan ishdan bo'shatilish xavfi ostida qolgan yoshlarga nisbatan ishlab chiqish.

Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, keyingi vaqtlarda yoshlar ish bilan bandligini pasayishi ishsizlikning ko'lamlari va darajasini o'sishi, ijtimoiy keskinlikni kuchayishi tendensiyalarini namoyon etishi mumkin. Shu munosabat bilan qishloqda yoshlar ishsizligini va ularni ish bilan band bo'lmasligining salbiy oqibatlarini bartaraf qilishga qodir maqsadga qaratilgan harakatlarni qo'llash zarur. Shuningdek, yoshlar o'rtasida ishsizlikning o'sishi hududda ijtimoiy ziddiyatlarni, xususan, jinoiy holatga katta ta'sir ko'rsatishi mumkin. Masalan, tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, qishloqda ishsizlik darajasini umumiy 1% ga o'sishi yoshlar o'rtasida jinoyatchilik darajasini o'rtacha 0,4%ga oshishiga olib keladi. Bu nafaqat mahsulotni to'liq ishlab chiqarmaganlik natijasida iqtisodiy samaradorlik pasayishiga, balki aholi o'rtasidagi nikohlar va ajralishlarning miqdorini o'zgarishiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatadi hamda har xil kasalliklar va o'sishni pasaytiradi. Bu holat yana jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy salohiyatini pasayishiga olib keladi.

Respublikamizda yoshlarning ish bilan bandlik muammosini hal qilishning zarurligi ko'proq shunday holat bilan asoslanadiki, yaqin kelajakda yoshlarning ham shaharda va ham qishloqda yashovchilarning umumiy sonidagi salmog'i kupayish tendensiyasiga ega bo'ladi.

Ish bilan bandlik характери kishilarning mulkiy maqomiga bog'liq bo'ladi. O'tish davrida mehnat resurslarining ukladlararo erkin taqsimlanishi bo'lib tursada, turli ukladlardagi bandlik darajasi, bandlikning daromad keltirishi va qanchaga tushishi bir xil emas, albatta.

Bu tabiiy ravishda ukladlardagi korxonalar salohiyatiga, ularning bozor bilan ta'minlanishiga umum iqtisodiy vaziyatga bog'liq. Bu ukhad uchun bandlik sharoiti qo'lay bo'lgani holda, boshqasi uchun noqo'lay bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. *Sh.M.Mirziyoyev. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi asosida demokratik islohotlar yo'lini qat'iy davom ettiramiz. "Xalq so'zi" gazetasi, 2021 yil 7 noyabr, №238 (8018).*

2. *Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy konvensiyalari va tavsiyalari. –T.: "Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi milliy markazi", 2008. –B. 60.*

3. *O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qumitasining ma'lumotlari.*

РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ШАРОИТИДА МАСОФАВИЙ ИШ БИЛАН БАНДЛИКНИ ТАШКИЛ ЭТИШ АСОСЛАРИ

Eshburiyev Umarbek Rashidovich

SamDU dotsenti, PhD

Ruziyeva Dilafruz Faxriddinova

SamDU 2-kurs magistri

Аннотация. Ушбу мақолада рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозоридида бевосита ахборот-коммуникация технологияларининг ривожлантирилиши билан боғлиқ бўлган рақамли маълумотлар воситасида товарлар ишлаб чиқариши ва хизматлар кўрсатиши самарадорлигини оширишга йўналтирилган электрон, интернет, тармоқ ва виртуал иқтисодиётни назарда тутувчи илмий фикрлар келтириб ўтилган.

Калим сўзлар: масоваий иш билан бандлик, интернет, тармоқ ва виртуал иқтисодиёт, фрилансер, онлайн биржа.

Аннотация. В данной статье в условиях цифровой экономики научные идеи, относящиеся к электронной, интернет-, сетевой и виртуальной экономике, направленные на повышение эффективности производства товаров и услуг с помощью цифровых данных, непосредственно связаны с развитием информационных и коммуникационных технологий на рынке труда.

Ключевые слова: массовая занятость, интернет, сетевая и виртуальная экономика, фрилансер, онлайн-биржа.

Abstract. In this article, in the context of the digital economy, scientific ideas related to the electronic, Internet, network and virtual economy, aimed at improving the efficiency of the production of goods and services using digital data, are directly related to the development of information and communication technologies in the labor market.

Key words: mass employment, Internet, network and virtual economy, freelancer, online exchange.

Ҳозирги кунда жаҳонда рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши жадал суръатлар билан амалга ошмоқда. Рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши истеъмолчилар талабини тўлиқ қондириш ва иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларида меҳнат унумдорлигини ошириш имконини беради. Электрон тижорат товарлар ва хизматлар реализациясини тезлаштириш асосида инқирозларни олдини олиш имконини беради. Бунда виртуал тўловлар тизими товар айланишини тезлаштиради. Интернет реклама эса ўз навбатида реклама аудиториясини бутун дунё миқёсида кенгайтириш имконини беради.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёев ўз нутқида таъкидлаганларидек, «Бугун «рақамли иқтисодиёт» деган тушунча дунёда энг долзарб масалага айланганини барчамиз кўриб турибмиз»³⁹.

Мамлакатимизда илм-фанни янада раванқ топтириш, ёшларни чуқур билим, юксак маънавият ва маданият эгаси этиб тарбиялаш, рақобатбардош

³⁹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг ўқитувчи ва мураббийлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи. 30.09.2020. <https://president.uz/uz/lists/view/3864>

иктисодиётни шакллантириш борасида бошлаган ишларни жадал давом эттириш ва янги, замонавий босқичга кўтариш мақсадида 2020 йил «Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили»⁴⁰, деб номланди. «Рақамли Ўзбекистон – 2030» дастурини ишлаб чиқиш вазифаси кўйилиб, унга кўра Ўзбекистонни рақамли трансформациялашиш жараёнини жадаллаштириш мақсади белгилаб олинди.

Рақамли иқтисодиётнинг ривожланиши турли даражада иқтисодиётда бошқарув қарорларини қабул қилиш учун зарур бўлган ахборот ҳажмларини кескин ортишига олиб келди. Пировардида персоналнинг билими ва миллий хўжаликда ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиши унинг тараққиёти ва рақобатбардошлиги даражаси ошишини намоён этмоқда. Ривожланган мамлакатлар ва янги индустриал давлатларда рақамли иқтисодиётнинг миллий ялпи ички маҳсулотдаги улуши 7 %га етди⁴¹. Ушбу мамлакатларда рақамли иқтисодиётнинг шаклланиб бориши, уларнинг иқтисодиётида юқори самарадорликни ошишига олиб келмоқда. Жумладан, АҚШ ҳар йили 400 млрд. доллардан кўпроқ «рақамли хизматлар»ни экспорт қилмоқда. Унинг ялпи ички маҳсулотининг 5 %идан кўпроғи Интернет ва ахборот-коммуникация технологиялари билан боғлиқ соҳаларга тўғри келяпти.

«Рақамли иқтисодиёт»да робот техникаси, катта ҳажмли маълумотлар ва сунъий интеллект каби замонавий технологиялар орқали иш жойлари ахборотлаштирилмоқда, ишлаб чиқариш тубдан такомиллашмоқда, бунинг натижасида, меҳнат унумдорлиги кескин ортиши билан бирга, ушбу жараёнлар бутун жаҳон меҳнат бозорига кучли таъсирини кўрсатмоқда.

«Рақамли иқтисодиёт»нинг ривожланиши бевосита ахборот-коммуникация технологияларининг ривожлантирилиши билан белгиланади:

– товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш, шунингдек, кўшимча қийматга эга билим ва ахборот салмоғининг ортиб бориши. Бу эса маҳсулотда илм сиғими, илмий-тадқиқот ва тажриба-конструкторлик ишланмаларига харажатлар кўпайишида ўз ифодасини топади;

– ишлаб чиқариш харажатларининг камайиши ҳисобига рақамли маҳсулот (хизмат) иқтисодий самарадорлигининг ортиши;

– корхоналар, ихтисослашган минтақавий «рақамли кластерлар» инфратузилмалари доирасида битта меҳнат ва бошқа ресурслардан беҳисоб даражада фойдаланиш доираси;

– Интернетда савдо майдончаларининг чегараланмаганлиги туфайли Интернет-савдо, молиявий (фонд, валюта) биржаларнинг жадал ривожланиши;

⁴⁰ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 25.01.2020. <https://uza.uz/oz/politics/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyevning-oliy-25-01-2020>.

⁴¹ «Цифровые дивиденды» Доклад Всемирного банка. – 2016. – 58 б. doi:10.1596/978-1-4648-0671-1.A.

– бозорларда рақобат устунлигини қўлга киритиш учун корхоналар миқёсининг кичрайтирилиши, виртуал фирмалар (киберкорпорациялар)нинг пайдо бўлиши ва бошқалар.

Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш шароитида меҳнат фаолиятини самарали ташкил этиш ва юритишда энг муҳим муаммолардан бири малакали ходимларни жалб қилиш масаласи ҳисобланади. Бугунги кунда жаҳон иқтисодиёти глобаллашувининг жадал суръатлар билан ривожланиши ва Интернет тизимидан кенг миқёсда фойдаланиш имкониятини пайдо бўлиши, ушбу муаммони ҳал этиш имконини бермоқда.

Ахборот технологияларининг ривожланиши билан бугунги кунда иш билан бандликни таъминлашнинг янги йўналишлари пайдо бўлмоқда. Иш берувчилар ихтиёрий равишда ва хоҳишига кўра ходимларни ишга ёллаш имконига эга бўлмоқдалар ва географик жойлашуви ҳамда вақтдаги фарқ аҳамиятга эга эмас. Ходимлар ахборот технологияларидан фойдаланган ҳолда масофадан туриб ўз вазифаларини бажаришга қодир бўлиб, уйдан ташқарига чиқмасдан, ҳар қандай вақтда белгиланган вазифани бажариш имконига эга бўлишмоқда. Иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги «масофадаги муносабатлар» меҳнат фаолиятини замон ва маконда номарказлаштириш жараёнининг таркибий қисми ҳисобланади. Бу эса эгилувчан виртуал меҳнат бозорини шакллантиришга ҳам хизмат қилади⁴².

Масофавий меҳнат бозорлари глобал қиймат занжири яратишга уланиш, бўш иш ўринларини кенгайтириш, шунингдек, масофавий иш билан бандлик орқали муносиб ходимларни этиш орқали 4.0 инқилоб имкониятларини фойдаланиши мумкин⁴³.

Масофада туриб ишлашда анъанавий иш жойи хусусиятида ҳам жиддий ўзгаришлар рўй бермоқда (1-жадвал). Рақамли иқтисодиётда эндиликда ишсизликнинг мазмуни тубдан ўзгармоқда, чунки ҳозирги пайтда рақамли технологиялар орқали иш жойлари эмас, балки меҳнат вазифалари тақсимланмоқда.

1-жадвал

Анъанавий ва виртуал иш жойларининг хусусиятлари⁴⁴

| Хусусиятлар | Анъанавий иш жойлари | Виртуал иш жойлари |
|-----------------|---|------------------------------|
| Амал этиш вақти | Доимий, барча ходимлар учун бир хил, масалан соат 9 дан 18 гача | Ходим учун энг мақбул пайтда |
| Иш ўрнининг | Қоида бўйича, корхонада | Ходим учун энг мақбул |

⁴² Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.

⁴³ Бобков В.Н. Гибкая занятость путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда? //Уровень жизни населения регионов России. – 2018. – №. 3 (209). – С. 7-17.

⁴⁴ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.

| жойлашиши | ташкilot ва муассаса идорасида | жойда |
|--------------------------|--------------------------------|---|
| Амал этиш муддати | Асосан узок муддатли | Асосан қисқа муддатли, шартномада кўрсатилишича |
| Иш берувчи | Асосан битта | Кўпинча бир нечта |
| Меҳнатга ҳақ тўлаш шакли | Вақтбай ва соатбай | Соатбай |

Рақамли технологиялар ходимни юқори малака ва билим билан бирга масъулиятни ўз зиммасига олишни ва меҳнат фаолиятини мустақил равишда амалга оширишни талаб қилмоқда. Эндиликда ходим ўз меҳнат фаолиятини ўзи тартибга солади, меҳнат ҳақи Интернет орқали амалга оширилади. Ходимни меҳнат фаолиятининг ташқи назорати унинг ўзини жалб этмаган ҳолда маълумотлар, ҳисоботлар орқали амалга оширилади.

Шунингдек, рақамли иқтисодиётга ўтиш шароитида иш билан бандлик соҳасида ҳам жиддий ўзгаришлар содир бўлаётганлиги замонавий билим ва малака кўникмаларига эга бўлган мутахассисларга талаб мунтазам равишда ортиб бораётганлигининг исботидир. Бунда ходимларнинг иш жойлари ва меҳнат шароитларида ҳам ўзгаришлар юзага келмоқда. Рақамли иқтисодиётга ўтиш иш билан бандлик таркибининг ўзгариши, ходимлар интеллектуал салоҳиятидан самарали фойдаланиш ҳамда инновацион жараёнлар самарадорлигини оширувчи омиллар таъсир даражасини кенгайтишни юзага келтиради. Бунда ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиши билан боғлиқ иш билан бандликнинг инновацион шакллари: жумладан, масофадан туриб ишлаш, телебандлик, ностандарт иш билан бандликнинг кенгайтиши, Е-бандликнинг ривожланиши, виртуал иш жойлари, фрилансинг кабилар тобора оммалашиб бормоқда. Интеграция жараёнлари ва глобаллашув, меҳнат бозорини ахборотлар билан таъминланиши, ходимларнинг мобиллиги ошиши ва сифат жиҳатидан янги иш ўринларининг пайдо бўлиши иш ўринлари учун ишчи кучи ўртасида ва малакали ишчи кучи учун иш берувчилар ўртасида рақобатнинг кучайишини юзага келтирмоқда.

Умумжаҳон тенденция сифатида мамлакатимизда ҳам инновацион иқтисодиётга мос меҳнат бозорининг инновацион ривожланиш жараёни шаклланиб бормоқда. Мазкур жараён меҳнат бозорида иш билан инновацион бандлик шакллар ва турларини жорий этишнинг ижтимоий-иқтисодий, институционал асосларини такомиллаштириш ва рағбатлантиришнинг ўзига хос механизмини шакллантиришни зарурат этмоқда. Инновацион йўналишда меҳнат бозорининг ривожланиш стратегияси замонавий ижтимоий-иқтисодий ҳодисаларни назарий, услубий ва амалий жиҳатдан таҳлил этиш ҳамда тизимлаштиришни, иш билан бандликни тартибга солиш тизимидан, унинг

анъанавий йўналишларининг сифат кўрсаткичларини ўзгартиришни назарда тутувчи янги талабларни белгилайди.

Қ.Х.Абдурахмоновнинг фикрича, «Иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги «масофадаги муносабатлар» меҳнат фаолиятини замон ва маконда номарказлаштириш жараёнининг таркибий қисми ҳисобланади. Бу эса эгилувчан виртуал меҳнат бозорини шакллантиришга ҳам хизмат қилади»⁴⁵.

«Масофада туриб ишлаш (теле иш) иш берувчига нисбатан масофада туриб, ахборот-коммуникация технологиялари ёрдамида бажариладиган меҳнат фаолиятidir. Иш билан бандлик бундай шаклининг асосий хусусияти иш билан ходим ўртасида виртуал тарзда «масофада туриб иқтисодий муносабатлар» ўрнатилишидир»⁴⁶.

Бизнингча, масофавий иш билан бандлик – иш берувчи ва ходим алоҳида биноларда жойлашган ҳолда ахборот-коммуникация технологиялари орқали ўзаро алоқада бўлувчи иш билан бандлик шаклига айтилади.

Масофавий иш билан бандлик куйидаги турларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

– уй меҳнати. Айрим вазифаларни уй шароитида бажаришни назарда тутуди. Касаначилик бунга мисол бўлади;

– масофавий иш билан бандлик, айрим адабиётларда улар, телебандлар ёки телекоммутерлар сифатида келтирилади. Улар меҳнат фаолиятини масофадан туриб амалга оширади. Иш берувчи ҳамда ходим ўртасида меҳнат шартномаси тузилади;

– мобил масофавий иш билан бандлик. Ушбу масофавий иш билан бандлик шаклида шахсий компьютер ёки Интернет алоқаси бўлмаганда ҳам амалга оширилиши мумкин. Бунга мисол қилиб, савдо агентларини келтириш мумкин;

– фрилансинг, бунда ходим, корхонага ходим сифатида расмийлаштирилмаган ҳолда меҳнат фаолиятини, айрим вазифаларни бажаради.

Масофавий иш билан бандликни самарали ташкил этишда асосий эътиборни Меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш, масофавий иш билан бандлар учун кафолатлар тизимини такомиллаштириш, назорат воситалари ҳамда алоқа ва ахборот хавфсизлигини таъминлаш муҳим аҳамиятга эга.

Уй меҳнатининг шаклланишига эътибор қаратадиган бўлсак, олдинги йилларда уй меҳнати асосан қўл меҳнатига асосланган ва оддий юмушларни бажаришга қаратилган. Иқтисодий тараққиёт ҳамда ахборот технологияларининг жадал ривожланиши уй меҳнатининг шакллари ва сифат хусусиятлари ўзгаришига олиб келди.

⁴⁵ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.

⁴⁶ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.

Уй меҳнати ривожланиши тарихини ўрганадиган бўлсак, янги йўналишни акс эттирувчи уй меҳнатининг моҳияти, мазмуни, ва устунлиги тўғрисидаги фикрлар 1970 йиллардан бошлаб келтирилмоқда. Бунга сабаб, инсонлар фаолиятининг кўпгина қисми – харидлар, банк хизмати, маълумот олиш, иш юзасидан алоқалар бевосита уй ҳудудидан, масофавий тарзда амалга оширилиши бўлган⁴⁷. Бу эса ўз навбатида уй меҳнати алоҳида иш билан бандлик шакли сифатида ўрганишга сабаблардан бири бўлди.

Уй меҳнатида иш билан бандларнинг соҳалар бўйича тақсимотига эътибор қаратадиган бўлсак, асосий улушни савдо ходимлари, менежерлар ташкил этиб, меҳнат вазифаларини асосий иш жойидаги иш вақтидан ташқари, кўшимча шартномаларсиз, уйда бажариш учун олиб келадиган ходимлар ҳисобланган. Ушбу гуруҳнинг асосий қисмини хизмат кўрсатиш соҳаси ходимлари ташкил этган. Шулардан, энг катта улушни ўқитувчилар ташкил этиб, асосий вазифаларини уйда бажариш учун олишган ва бу учун кўшимча мукофотланмаган.

Ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиши билан иш билан бандликнинг янги технологиясининг ўзига хос хусусияти ажралиб чиқа бошлади. Кейинчалик ушбу турдаги иш билан бандлик турига: электрон алоқа воситалари (телефон, Интернет) орқали корхона ва бевосита корхона раҳбари билан алоқага эга бўлган уйда меҳнат қилувчи ходимлар сифатида аниқлик киритилди. Ушбу ходимлар телекоммутерлар (telecommuters) сифатида номланди. Сўнги йилларда айнан ушбу шаклдаги иш билан бандликка асосий эътибор берилиб, ушбу йўналишдаги тадқиқотларга асосий эътибор қаратилмоқда.

Тадқиқотимизда эгилувчан иш билан бандлик шакллари билан бандликнинг фрилансингга кўриб чиқамиз. Фрилансинг Европа Иттифоқи мамлакатларида кенг тарқалган иш билан бандликнинг эгилувчан шакли ҳисобланади. Ушбу шаклдаги иш билан бандлик ЕИ мамлакатларида умумий иш билан бандлардан 16-17 %ни ташкил этади. Норвегия, Эстония, Данияда умумий иш билан бандларда фрилансерлар 9,0 %ни, айрим мамлакатларда (Португалия, Италия) 25,0%, ҳаттоки баъзиларида (Греция, Туркия) 30,0 %ни ташкил этади. Кўпгина ривожланган мамлакатларда (масалан, Австрия, Германия, Голландия ва бошқ.) эгилувчан иш билан бандлик шаклларида фрилансерлар 12-15 %ни ташкил этади⁴⁸.

Меҳнат иқтисодиётида пудрат асосида аниқ бир ишни бажаришга йўналтирилган мустақил иш билан бандлик тури сифатида кўрилади⁴⁹. «Фрилансинг» инглиз тилида «эркин ёллаш» актёр, дизайнер, дастурчи,

⁴⁷ Companies that discontinue remote work and other forms of flexibility undercut productivity and collaboration gains. Flex Strategy Group. – 2018. – 16 p.

⁴⁸ Шевчук А.В. Электронная самозанятость: «ремесленники» и «надомники» информационной эпохи // Свободная мысль - XXI. – 2010. – № 6. – С. 107-120.

⁴⁹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.

журналист ёки эркин фикрловчи шахс сифатида ифода этилади. Бундан ташқари, Фарбда ўз-ўзига ишловчи хусусий шифокорлар ва ҳуқуқшунослар ҳам фрилансер сифатида қабул қилинади. Freelance – сўнгги пайтларда жуда кенг тарқалган йўналишдир.

Республикамизда фрилансерлик ёшлар ўртасида оммалашмоқда. Миллий фриланс биржаларини яратиш бўйича ҳаракатлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистонда фрилансерлар орасида энг кўп тарқалган хизматлар: матн билан ишлаш, маркетинг соҳасидаги ишлар, графика, дизайн, веб сайтларни ишлаб чиқиш ва такомиллаштириб бориш ҳисобланади. Қонуний асос бўлмаганлиги сабабли уларнинг иш фаолиятида муаммолар мавжуд. Миллий фрилансерлик биржаларида (employed.uz, freelance.uz, free-lance.uz, ishkor.uz) ҳаттоки веб сайтлари тўлиқ иш фаолиятида эмас. Шу сабабли кўплаб малакали ёшлар хорижий фрилансинг биржаларида фаолият юритишмоқда. Шу билан бирга бунинг бир қанча сабаблари бор, биринчи навбатда – иш ҳақи, иккинчиси – эркин платформанинг етишмаслиги, учинчиси – ижтимоий кафолатларнинг мавжуд эмаслиги.

Бугуни кунда фаолият юритаётган фрилансерлар қонуний ҳимояга эга бўлмасдан меҳнат фаолияти билан шуғулланишга мажбур. Баъзи ҳолларда иш берувчилар кўпинча фрилансерларга синов ишларини таклиф қилишади (иш сифатини ва касбий маҳоратини текшириш учун синов ишни юборади) ҳамда уларнинг асл мақсади, фақатгина, ғояларни ўғирлашга қаратилган бўлади. Шу сабабли, фрилансинг Ўзбекистонда алоҳида иш фаолияти тури сифатида тан олинмаса, меъёрий-ҳуқуқий асос шакллантирилмаса, ушбу тузилманинг иштирокчилари норасмий иқтисодиётда фаолият юритади.

Ўзбекистонда ҳам Россия ва АҚШ фриланс биржаларида рўйхатга олинган 1500 нафарга яқин фрилансерлар мавжуд. Ҳозир репетиторлик қилиш, талаба ёшларнинг ўқишни даромад келтирадиган бошқа фаолият билан бирга олиб боришлари фрилансерликнинг кўринишидир. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг ҳисоботларига кўра, меҳнат бозоридаги аҳолининг 56 %ини норасмий иш билан бандлар ташкил этади⁵⁰.

Фрилансерлар ўзларининг меҳнат жараёнини мустақил ташкил этадиган шахслардир. Улар қулай бўлган вақтда ва хоҳишига кўра меҳнат фаолиятини амалга оширади. Фрилансер Интернет тармоғидаги махсус биржаларда фаолият юритади. Ушбу биржаларда иш берувчилар ўз буюртмаларини жойлаштиради ва фрилансер шартлар икки томонга ҳам маъқул бўлганда буюртмани бажарадилар. Иш шартлари бўлиб буюртма нархи, бажариш муддати ва сифати назарда тутилади.

⁵⁰ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.

Европа Иттифоқида фрилансерлар фаолиятини ташкил этишнинг икки асосий кўринишини алоҳида ажратиб кўрсатишимиз мумкин. Кам тарқалган биринчи кўриниши (асосан Буюк Британияда) фрилансерларга корхонанинг доимий ходими сифатида ишга қабул қилинади. Бунинг муқобили сифатида мустақил иш билан бандларни ихтисослашган агентликларда рўйхатдан ўтказиб, уларнинг ҳақ-ҳуқуқларини тўлиқ ҳимоя қилиш мумкин⁵¹. Европада фаолият юритувчи фрилансерлар (Эстония, Франция, Германия, Норвегия) ўртасида кенг тарқалган иккинчи усул якка тартибдаги тадбиркор сифатида рўйхатдан ўтказиш ҳисобланади. Ушбу чизмада фрилансинг барча мажбуриятларни бўйнига олган ҳолда тадбиркор сифатида қаралади (рўйхатдан ўтиш, солиқ органида рўйхатдан ўтиш, солиқларни ва бошқа тўловларни тўлаш).

Шундай қилиб, фрилансинг якка тартибдаги тадбиркорликдан алоҳида фаолият сифатида қаралмайди ҳамда унинг алоҳида кўриниши сифатида ҳам белгиланмайди, шу сабабли ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг алоҳида хусусияти белгиланмаган.

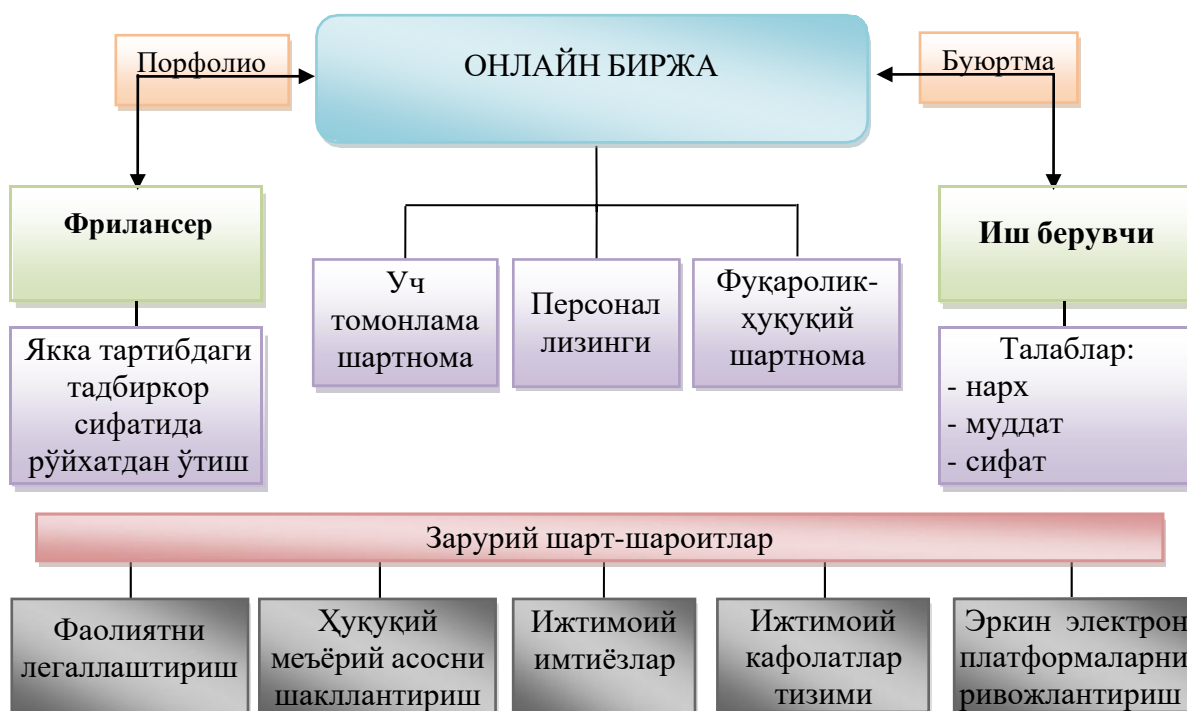
Европа Иттифоқининг айрим мамлакатларида (Греция, Италия, Финляндия, Польша) фрилансерларни ишга муддатли шартнома асосида соатбай иш ҳақи асосида жалб қилиш амалиёти мавжуд. Ўз ўрнида бундай ҳолатда асосий иш ўрнига ишга олиш ва ҳақ тўланадиган таътилларни белгилаш имкони бўлиши бўйича савол пайдо бўлади.

Айрим иш берувчилар таътил учун ҳақ тўласа, қолганларида эса соатбай ҳақ тўлашга кўшиб тўлайди. Фикримизча, фрилансинг муносабатларини тартибга солишнинг ушбу шакли унинг табиатига мос келмайди ва иккала томон учун ҳам ноқулай ҳисобланади.

Фрилансингни тартибга солиш бўйича хорижий давлатлар тажрибасини умумлаштириб, фрилансер билан иш берувчи ўртасидаги муносабатларни бир неча усулда расмийлаштириш мумкин (2-расм):

- фуқаролик-ҳуқуқий шартнома асосида жисмоний шахс сифатида;
- фуқаролик-ҳуқуқий шартнома асосида якка тартибдаги тадбиркор сифатида;
- уч томонлама шартнома асосида фриланс биржалар орқали.

⁵¹ Терещенко, И.В. Фриланс // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 22-24.



2-расм. Меҳнат бозорида фрилансингни шаклланиш модели⁵²

Ривожланган мамлакатлар тажрибасидан маълумки, фрилансинг фаолиятини Меҳнат Кодексига асосан расмийлаштириш ҳам мумкин. Фрилансер ва иш берувчи ўртасида маълум ишларни бажариш Фуқаролик Кодекси бўйича тартибга солиниши ҳам мумкин.

Бажарилган ишлар ёки кўрсатилган хизматларга тўлов учун асос бўлиб, бажарилган ишлар (кўрсатилган хизматлар)нинг далолатномаси ҳисобланади. Ушбу шартнома тури иш берувчилар томонидан доимий иш ҳажмига ва асосий штатда ходимларга эга бўлмасдан ишларни бажариши учун қулай. Фақатгина зарур ҳолларда қўшимча иш кучи жалб этилади ва иш бажарилгандан сўнг меҳнатига ҳақ тўланади. Корхона учун молиявий хатар даражаси паст бўлади.

Бунда асосий хатар шундаки, агарда иш берувчи фрилансерларни мунтазам равишда жалб этмаса, зарур вақтда улар бошқа лойиҳалар устида ишлаши ва буюртмаларни бажара олмаслиги мумкин. Чунки, доимий даромад топиш мақсадида фрилансер ягона иш берувчига боғланиб қолмайди.

Агарда фрилансер учун иш ҳажми доимий бўлмаса, бу ерда баъзи хавф-хатарлар мавжуд бўлади. Албатта, фрилансер талаб қилинадиган соатларни ишлаб бермаса, иш берувчи ҳар қандай ҳолатда ҳам ўртача иш ҳақини тўлашга мажбур бўлади⁵³.

Бу хавф-хатарни камайтириш учун минимал иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда фрилансер учун минимал ставкада иш ҳақи белгиланиши керак.

⁵² Манба: Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

⁵³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Т.:“Адолат”, 2018. – 288 б.

Мазкур ҳолатда қайд этилган иш ҳақи миқдори юқори бўлмайди, ишчи эса барча топшириқларни бажаришга мажбур бўлади.

Бундай шартнома муддатли ёки муддатсиз тузилиши мумкин. Энг муҳими меҳнат шартномасини тузишда масофавий иш билан бандлик тўғрисидаги шартлар белгиланиши лозим.

Айрим ҳолларда ходим корхона ичида бўлиши талаб этилса, фрилансерлар асосий ходим сифатида ҳам ишга олиниши мумкин. Бу ҳолларда фрилансер билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин⁵⁴. Бунда фрилансер ходим сифатида барча ҳақ-ҳуқуқларга эга бўлади. Бу ҳолат иш берувчи ва фрилансер ўртасида муносабатларни ҳуқуқий томондан зиддиятларга олиб келиши мумкин (фрилансер ҳақ-ҳуқуқларга эга бўлади) ҳамда вақт нуқтаи назаридан харажатли ҳисобланади – чунки фрилансер учун бошқа ходимлар сингари тўлиқ ҳужжатлар ва меҳнат дафтарчаси юритилиши лозим.

Бугунги кунда фрилансерларни ёлланма ходим сифатида эмас, ўзи ўзига бошлиқ бўлган эркин ходим сифатида айтиш мумкин. Шу билан бирга, фрилансерларни иш жойидан ташқарида меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи ходимлар деб қарамаслик лозим.

Бизнинг фикримизча, хорижий мамлакатлар тажрибасини ўрганган ҳолда фрилансерларни яқка тартибдаги тадбиркорлар қаторига қўшиб, уларнинг меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос механизмини қўллаш мақсадга мувофиқ. Ушбу механизм солиқ органларида рўйхатдан ўтиш ва солиқ тўлашнинг соддалаштирилган усулини қўллашни назарда тутати. Фрилансер томонидан бажарилган ишга ҳақ олиш учун мижоз бухгалтериясига тўлдирилган бланкада ишлаган иш вақти ва солиқ маълумотларини тақдим этиши лозим. Солиқ маълумотларида иш берувчи қанча миқдорда солиқ ушлаб қолиши лозимлиги белгиланади.

Республикада масофавий иш билан бандликни жорий этиш афзалликлари ва камчиликларни эътиборга олиб хулоса қилишимиз мумкинки, ушбу иш билан бандлик шаклини тартибга солиш мақсадида қонуний асосни яратиш мақсадга мувофиқдир.

Масофавий иш билан бандликни ривожлантириш учун ушбу иш билан бандликни тартибга солувчи ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқилиши ва татбиқ этилиши лозим. Энг аввало, масофавий иш билан бандлик Меҳнат Кодексида ўз аксини топиши керак. Унда масофавий иш билан бандлик субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятлари белгиланиши лозим.

Бизнингча, масофавий иш билан бандликни тартибга солувчи ҳуқуқий меъёрий ҳужжатлар давлат, иш берувчи ва ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солиши, уларнинг манфаатларини ҳимоя қилиб, қуйидагиларни

⁵⁴ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Т.:“Адолат”, 2018. – 288 б.

Ўзида акс эттириши мақсадга мувофиқдир: масофавий иш билан бандларнинг иш ҳақини тартибга солиши ва иш ҳақи тўлови тизимини тартибга солишни; масофавий иш билан бандларнинг манфаатлари ва ҳуқуқларини акс эттириши; иш берувчилар мажбуриятлари ва ҳуқуқларини белгиланиши, масофавий иш билан бандларга нисбатан таъсир этиш воситаларини тартибга солишни; фавқулодда вазиятларда иш берувчилар мажбуриятларини тартибга солиниши; масофавий иш билан бандлар, уларнинг меҳнат фаолияти ва меҳнат натижаларини тартибга солиш механизмларини; касаба уюшмаси билан муносабатларни тартибга солиниши; масофавий иш билан бандлик субъектлари билан муносабатларни тартибга солиш; масофавий иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш меъёрларини; иш берувчи ҳамда ходимларни солиққа тортиш тартибини белгиланиши; масофавий иш билан бандликни ривожлантириш бўйича махсус меҳнат биржалар фаолиятини тартибга солиш; масофавий иш билан бандликда иш берувчилар ҳамда ходимлар манфаатларини таъминловчи давлат кафолатларини акс эттириши мақсадга мувофиқ.

Масофавий иш билан бандликнинг айрим жиҳатлари қонунийлаштирилганда норасмий иш билан бандликни олдини олиб, даромадларини расмийлаштириш ва айниқса яшаш ҳудудида иш ўрни мавжуд бўлмаганда расмий равишда масофавий банд бўлиш, ўз қобилиятларини рўёбга чиқариши ва даромадга эга бўлиш имконини беради.

Тадқиқотларимиз натижаларига кўра иш билан бандликнинг эгилувчан шаклларидан бири бўлган масофавий бандликнинг ривожланиши ва миқёсининг ошиб боришида ахборот технологияларининг ривожланиши муҳим аҳамият касб этишини инобатга олиб қуйидагиларни таъкидлашимиз мумкин:

– масофавий иш билан бандликдаги иш вақти эгилувчанлиги ходимлар учун ҳам мижозлар учун ҳам қулайлик яратади. Шу билан бирга қўшимча харажатларни қисқартириш имконини беради. Бунда нафақат иш ўрнини ҳудуди тежаллади, балки электр энергия харажатлари, назоратга йўналтириладиган административ харажатлар, айрим корхоналарда транспорт харажатлари ва турли субсидияларга (байрамлар, оналик таътиллари) йўналтириладиган ва бошқа шу каби харажатлар миқдори тежалишига олиб келади;

– уй меҳнатини ташкил этиш техник воситалардан ташқари уйда ҳамда бевосита корхона ҳудудида меҳнат фаолиятини олиб борувчи ходимлар фаолиятини бошқарувчи ва тартибга солувчи махсус бошқарув ходимларини ҳам талаб этади, бу эса ўз навбатида ушбу кадрларни ўқитиш ва тайёрлаш учун қўшимча сармоялар йўналтирилишга эътибор қаратиш лозим;

– иш билан бандликнинг замонавий шакллари республика миқёсида баҳолаб бориш ва тегишли хулосалар чиқариш учун уй меҳнатида

бандлар, масофавий иш билан бандлар, мустақил иш билан бандларнинг сонини юритиб бориш мақсадга мувофиқдир;

– яқин келажакда ахборот технологиялари ва инновацион тараққиёт туфайли уй меҳнати, хусусан, масофавий иш билан бандликнинг ривожлантириш истиқболли вазифа эканлигини эътиборга олиб, меҳнат фаолиятини уйда бажарадиган ходимларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, меҳнат шароитларини таъминлаш ва ушбу йўналишдаги ҳуқуқий асосни шакллантириш ва такомиллаштириш лозим.

Электрон алоқа воситаларининг такомиллашуви, ушбу йўналишдаги ва меҳнат ҳамда ижтимоий суғурталаш соҳасидаги қонунчилик ривожланиши, ишлаб чиқариш технологияларининг такомиллашуви масофавий иш билан бандликнинг устунлигини белгилаб бермоқда. Меҳнат фаолияти масофали тарзда ташкил этиладиган ходимлар корхона вазифаларини бажариш учун меҳнат шароитларини яратиш ва трансакцион харажатларни қисқартириш эвазига устунликка эгадир. Ривожланган мамлакатларда компаниялар «масофавий иш билан бандликни ривожлантириш дастури»га эга бўлиб, уни компаниянинг ривожлантириш стратегиясининг муҳим қисми сифатида белгилайди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. *Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг ўқитувчи ва мураббийлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи.* 30.09.2020. <https://president.uz/uz/lists/view/3864>

2. *Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси.* 25.01.2020. <https://uza.uz/uz/politics/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-25-01-2020>.

3. *Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.* – Т.: “Адолат”, 2018. – 288 б.

4. *«Цифровые дивиденды» Доклад Всемирного банка.* – 2016. – 58 б. doi:10.1596/978-1-4648-0671-1.A.

5. *Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри.* – Т.: “FAN”, 2019.

6. *Бобков В.Н. Гибкая занятость путь к хаосу или новая модель устойчивости рынков труда? //Уровень жизни населения регионов России.* – 2018. – №. 3 (209). – С. 7-17.

7. *Шевчук А.В. Электронная самозанятость: «ремесленники» и «надомники» информационной эпохи // Свободная мысль - XXI.* – 2010. – № 6. – С. 107-120.

8. *Companies that discontinue remote work and other forms of flexibility undercut productivity and collaboration gains. Flex Strategy Group.* – 2018. – 16 p.

9. *Терещенко, И.В. Фриланс // Промышленно-торговое право.* – 2011. – № 9. – С. 22-24.

FUNDAMENTALS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE TOURISM FIELD

Mukhriddin Rabbimov

*Doctoral student Samarkand State University
named after Sharof Rashidov, Faculty of
Human Resources Management.
muhriddinrabbimov@gmail.com*

Sobirov Ulugbek

*Master's student Samarkand State University
named after Sharof Rashidov, Faculty of
Human Resources Management.*

Regina Davlatova

*Student Samarkand State University
named after Sharof Rashidov, Faculty of
Human Resources Management.*

Annotatsiya: *Ushbu maqola raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi ko'pgina iqtisodiy faoliyat turlarining, shu jumladan turizmning ishlash modelini tubdan o'zgartish, raqamli transformatsiya milliy xavfsizlik, mahalliy kompaniyalarning jahon miqyosida raqobatbardoshligini oshirish masalalarini hal etishga qaratilgan. Ushbu tadqiqotning ahamiyati shundan iboratki, raqamli iqtisodiyotni shakllantirishning shart-sharoitlari va omillari va turizm faoliyatini axborot bilan ta'minlashning hozirgi ko'rib chiqilishi uning rivojlanishi uchun eng muhim turtki hisoblangan masalalar ko'rib chiqilgan.*

Kalit so'zlar: *turizm industriyasi, raqamli texnologiya, avtomatlashtirish, chatbotlar, virtual olam.*

Annotation: *The development of the digital economy is aimed at radically changing the performance of many types of economic activities, including tourism, digital transformation to address national security, increasing the global competitiveness of local companies. The significance of this study is that the current review of the conditions and factors for the formation of the digital economy and the provision of information on tourism activities are considered as the most important impetus for its development.*

Keywords: *tourism industry, digital technology, automation, chatbots, virtual world.*

INTRODUCTION

Tourism affects all spheres of activity of modern society, including the economic, cultural and social spheres of the state. This has a great stimulating effect on the main sectors of the economy, forcing them to actively restructure, introduce new technologies, actively participate in competition in the world market, and stimulate investments. The tourism industry should be considered a complex

forming industry based on the comprehensive use of the economic, cultural and natural potential of the region.

The development of the digital economy in the field of tourism is a complex process that affects all consumers of services, both households, state bodies, and companies in the field of tourism whose activities are regulated by certain regulatory and legal documents. The introduction of digital technologies into everyday life and the formation of new professional competencies in the tourism industry constitute a problem area that makes the need for deep study and understanding of these processes urgent.

THE MAIN PART

In modern conditions, the behavior of consumers of tourist services is constantly changing, expectations are growing, more and more up-to-date information is required; governments and businesses, in turn, are forced to create new marketing channels, automate business processes, and build ecosystems.

According to the Decree of the President of the Republic of Uzbekistan dated January 28, 2022 “On the development strategy of the new Uzbekistan for 2022-2026” No. and ensuring high growth rates" includes 16 goals. Tourism industry is one of the main sectors of the state economy development, it is highly competitive and at the same time rich in information. It implies an immediate response to changes in consumer behavior. This is especially true for the promotion of tourism services, as it attracts the attention of consumers in the era of mass digitalization, which is a key factor in the success of the marketing strategy.

Digital transformation (English digital transformation, DT or DX) is the process of introducing technology by an organization that combines the management of key technological processes with optimization. Digital transformation is designed to accelerate the growth of trade and business or to improve the production of purely non-commercial organizations (such as universities and other educational institutions). It is the level of personal development of the organization that characterizes the level and success of digital transformation.

Today, the common phrase “digital transformation” is being interpreted more and more as it moves towards a clear definition.

The management level of the enterprise varies depending on the transformation. According to the McKinsey Global Institute Index of Industry Digitization, Europe has achieved 12 speed of its software development and the US has achieved 18 clean. Even within Europe's economy there are differences:

according to the study, Germany is operating at 10 times the speed of its own output, while the UK is on par with the US at 17%.

Digital transformation is a big challenge and opportunity. When undertaking digital transformation, organizations must embrace the cultural changes that can occur as workers and organizations are still adjusting to unfamiliar technologies. Oversight learning by creating failures and experiences for the market with a past barrier to entry for digital transformation.

The decisive factor of digital transformation is its burden. Associating the production of technological products and the resulting socio-economic and infrastructural changes with life allows us to say that the preservation of products is a transition to a new time period.

To date, the tourism industry has paid full attention to the introduction of digital technologies, most business processes have been rebuilt in accordance with the new paradigm of the development of the digital economy. In the conditions of the digital economy, new requirements for the information and communication environment, automated management systems and platforms are being formed. The formation of a single information space is being implemented taking into account the requirements of the society to receive high-quality and accurate information directed to the socio-economic spheres of the state.

Providing information to the tourism industry is a database of tourism activities and a set of specialized information technologies designed to process it and ensure the effective operation of the network.

The use of digitization tools allows the client to independently choose a tourist enterprise and hotel in real time, find the necessary information about the tourist product, compare the prices of services and make a purchase. It is important to use the services around the clock.

The introduction of digital technologies into the tourism industry affects all components of the tourism product by reducing transaction costs and increasing the awareness of users of digital services platforms.

The digitalization potential of regional tourism directly depends on the financial and technological capabilities of a particular entity. In our opinion, some key tools for digital transformation of the tourism industry should be highlighted. The digitalization potential of regional tourism directly depends on the financial and technological capabilities of a specific entity. In our opinion, some key tools for digital transformation of the tourism industry should be highlighted.

As a rule, consumers of tourist services rely on several sources of information when planning and making a purchase, which indicates the need to

combine various communication channels into a single system for continuous and continuous information exchange with the customer.

One of the central platforms for communication with potential consumers is the website. Trends in website design change very quickly, so it is sometimes difficult for web designers to "keep up with fashion". Consumers, in turn, expect the sites of tourist organizations to be as informative, simple and easy to navigate as possible.

The main means of digital transformation of the tourism industry, the technology aimed at increasing the availability of information, are chatbots and the artificial intelligence that forms them. Chatbots allow you to continuously sort data and quickly respond to consumer inquiries without human intervention. A 24/7

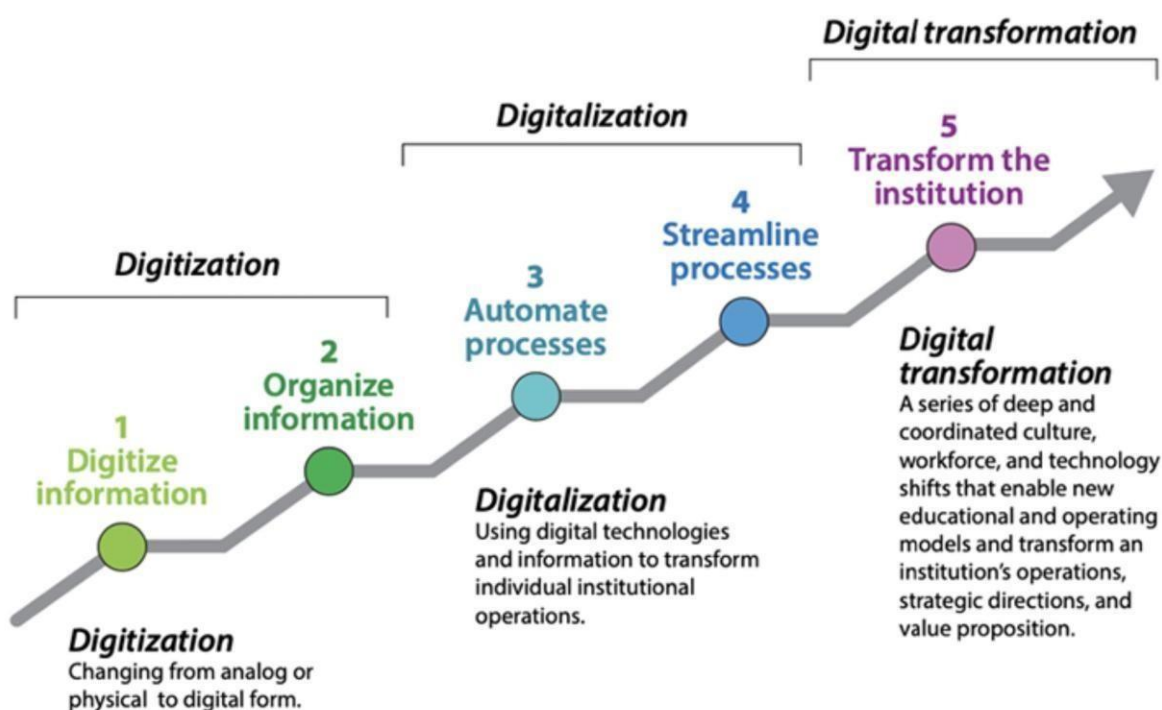


Figure 1. Differentiating Dx from Digitization and Digitalization

travel bot helps consumers save time, organize their journey from start to finish, or offer options to choose from. There is a growing trend to combine the real life experience with the digital one filled with virtual haggat. A consumer with a large amount of travel experience becomes a part of what they are interested in and wants to get more out of it. People are ready to buy impressions, so you need to offer them information combined with emotions and feelings.

Virtual reality makes it possible to create the effect of the presence of a tourist in the place he wants to visit, whether it is a hotel, a museum or a tourist destination. Augmented haggat is a technology similar to virtual haggat that

involves augmenting a person's real perceptual world. Its main advantage is relatively cheap for users. If the tourist's phone or tablet is permanently connected to the Internet and has special software, he will have the opportunity to get more information about his location in real time. The widespread use of smartphones and tablets opens up unlimited opportunities for marketers and managers of tourism enterprises to promote their products and services. Gadgets include several communication channels at the same time, through which you can exchange information with potential and real customers. The main point is that in this case the barriers of geolocation, time of day, age, gender and financial well-being of the user are removed.

CONCLUSION:

Tadgigot results confirm the importance and necessity of introducing digital economy tools into the regional tourism development planning process.

In the context of the widespread introduction of digital technologies, tourism activities are technologically improved, attempts are being made to create a digital ecosystem of the tourism industry that can unite all market participants. The digital economy creates an opportunity to potentially create new forms of tourism businesses. There will also be serious changes in the field of personnel infrastructure. Our social life and tourist activities are becoming more and more technological, forming a new single information space in the field of world tourism, the system of providing information and managing tourism is being developed.

REFERENCES:

1. *Decree No. PF-60 of the President of the Republic of Uzbekistan dated January 28, 2022 "On the new development strategy of Uzbekistan for 2022-2026"*
2. *Decree of the President of the Republic of Uzbekistan dated December 2, 2016 No. PF-4861 "On measures to ensure rapid development of the tourism sector of the Republic of Uzbekistan"*.
3. *Rakhimov Z.O., Ibadullaev N.E., Khaitboev R. Turoperouting.// Textbook.*
4. *Tashkent: "Innovative Development Publishing House", 2021, 396 pages.*
5. *Rakhimov Z.O., Ismailov N.I. The importance of emerging tourism in the developing digital economy./ Bulletin of Karagalpog State University named after Berdak. Nukus 2020 Issue 3 (ISSN 2010-9075). pp. 42-45.*
6. <http://digitalbusinessmodel.ru/page7181064.html>
7. http://www.tourlib.net/books_tourism/aleks24.html
8. http://www.tourlib.net/statti_tourism/yachmeneva4.html
9. <http://www.visit-russia.ru/news/kak-schitat-turistov-v-rossii-prinyata-novaya-metodologi>
10. <http://www.informburo.kz/stati/v-2018-godu>

МЕТОДИКА ВЫЧИСЛЕНИЯ ИНДЕКСА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ С ЦЕЛЬЮ ПРИМЕНЕНИЯ ИМИ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

G.M.Porsaev

*Associate Professor of the Digital Economy Department of Samarkand State
University named after Sharof Rashidov*

L.U.Khakimova

*Master's student at the Digital Economy Department of Samarkand State
University named after Sharof Rashidov*

Аннотация: В статье рассматривается необходимость цифровой трансформации не только отраслевой экономики в целом, особенно промышленности, но и в важность цифровизации предприятий на местах, так как современных условиях конкурентоспособность предприятий определяются уровнем их цифровизации. Это во многом зависит от мотивации сотрудников предприятия использованию современных цифровых технологий. В статье предлагается методика расчёта индекса мотивации сотрудников, с дальнейшим использованием этого индекса для вычисления надбавок к основной заработной плате сотрудника.

Ключевые слова. Цифровая экономика, цифровизация предприятия, уровень цифровизации предприятия, методика уровня цифровизации.

Abstrac:. V state rassmatrivatsya neobhodimost tsifrovoy transformatsii ne tolko otraslevoy ekonomiki v tselom, osobenno promyshlennosti, no i v vajnost tsifrovizatsii predpriyatiy na mestax, tak kak sovremennyx usloviyax konkurentosposobnost predpriyatiy opredlyatsya urovnem ix tsifrovizatsii. Eto vo mnogom zavisit ot motivatsii sotrudnikov predpriyatiya ispolzovaniyu sovremennyx tsifrovyyx tehnologii. V state predlagaetsya metodika raschyota indexa motivatsii sotrudnikov, s dalneyshim ispolzovaniem etogo indexa dlya vychisleniya nadbavok k osnoy zarabotnoy salary sotrudnika.

Key words: Tsifrovaya ekonomika, tsifrovizatsiya predpriyatiya, uroven tsifrovizatsii predpriyatiya, metodika urovnya tsifrovizatsii.

Annotatsiy: Maqolada nafaqat butun tarmoq iqtisodiyotini, xususan, sanoatni raqamli transformatsiya qilish zarurati, balki sohadagi korxonalarni raqamlashtirishning ahamiyati ham muhokama qilinadi, chunki zamonaviy sharoitda korxonalarning raqobatbardoshligi ularning raqamlashtirish darajasi bilan belgilanadi. Bu ko'p jihatdan korxonaxodimlarining zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalanishga bo'lgan motivatsiyasiga bog'liq. Maqolada xodimlarning asosiy ish haqi uchun nafaqalarni hisoblash uchun ushbu indeksdan foydalanish bilan xodimlarning motivatsiyasi indeksini hisoblash metodologiyasi taklif etiladi.

Kalit so'zlar: Raqamli iqtisodiyot, korxonani raqamlashtirish, korxonani raqamlashtirish darajasi, raqamlashtirish darajasi metodologiyasi.

Введение.

Стремительное развитие информационных и коммуникационных технологий, масштабное их применение в различных отраслях человеческой

деятельности привело к кардинальным качественным и структурным изменениям экономик многих стран мира. Появился феномен – «цифровая экономика» и многие страны с развитой экономикой начали активно трансформировать свою экономику в цифровую. Пришло понимание того, что своевременная цифровая трансформация экономики даст колоссальные преимущества в жёсткой конкурентной борьбе за место на рынке.

Особое место при цифровой трансформации экономики занимает цифровизация промышленности. Одна из прорывных технологий цифровой экономики - Индустрия 4.0 предусматривает широкое использование в промышленности современных цифровых технологий, искусственного интеллекта и модернизации на их основе бизнес-процессов производства. По сравнению с традиционными предприятиями цифровая трансформация предприятия позволит сделать его более мобильным, гибким, способным более быстро приспосабливаться и реагировать на быстро меняющуюся ситуацию на рынке. В [18] даётся определение цифровой трансформации как новой стратегии и бизнес-модели предприятия, которые создаются в целях изучения новых возможностей рынков путем создания новой стоимости через цифровое взаимодействие и креативность.

Целью предприятий, осуществляющих цифровизацию своего предприятия является внедрение на рынках таких бизнес-моделей, которые основываются на современных цифровых технологиях и как отмечено в [8]

«за счет этого они формируют новые предложения стоимости продукции и изменяют правила конкуренции по секторам деятельности». Предприятия

из различных секторов промышленности, руководители которых не видят необходимости в цифровизации своего предприятия и своевременной трансформации своей бизнес-модели, рискуют уступить своё место на рынке предприятиям, осуществившим цифровизацию предприятия и бизнес-модели.

Одним из важнейших факторов успешного процесса цифровой трансформации предприятия и бизнес-модели является понимание важности этого процесса со стороны топ-менеджеров и мотивация сотрудников в использовании современных цифровых технологий на своих рабочих местах.

Обзор литературы. Трансформация секторов промышленности в цифровой формат, использование предприятиями современных цифровых технологий окажет существенное положительное воздействие на их конкурентно способность в борьбе свое за место на рынке. Такие современные цифровые технологии как автоматизация производства, большие данные и искусственный интеллект смогут оказать свое

положительное влияние на 50% мировой экономики, а их внедрение автоматизировать свыше 1 миллиарда рабочих мест, с суммарной заработной платой в размере \$14,6 триллиона [9].

К 2030 году за счёт широкого использования искусственного интеллекта мировая экономика привлечет свыше \$13 триллиона, а рост мирового ВВП составит 14% (\$15,7 трлн.), будет автоматизирована профессиональная деятельность 60% всех трудовых специальностей, в сфере IT появятся дополнительно от 30 до 50 млн. рабочих мест [18].

Успешная цифровая трансформация предприятия во многом зависит от готовности руководителей предприятия и его сотрудников к новым реалиям ведения современного ведения бизнеса. В [11] отмечается, что цифровая трансформация предприятия должна идти сверху, и руководитель предприятия должен чётко понимать свою роль в этом процессе и уметь решать проблемы трансформации своего предприятия с помощью цифровых технологий.

Для расчёта уровня готовности предприятия к цифровой трансформации разработаны специальные методики их расчёта.

Одним из широко распространенных индексов является Индекс цифровизации бизнеса BDI (Business Digitalization Index). Методика расчета уровня готовности предприятий на основе индекса BDI заключается в расчете среднего арифметического значения между следующими пятью частными индексами [9,16]:

1. *Каналы передачи и хранения данных.* Этот показатель определяет уровень использования предприятием различных цифровых каналов передачи и хранения информации, таких как облачные технологии, электронная почта, телеграмм-каналы и др.);
2. *Внедрение цифровых технологий.* Показатель определяет уровень внедрения технологий в работу (искусственный интеллект, интернет вещей, 3D-печать и др.):
3. *Информационная безопасность.* Показатель определяет уровень готовности сотрудников предприятия противостоять несанкционированным информационным угрозам и защиты цифровой информации в процессе ведения бизнеса:
4. *Человеческий капитал.* Этот показатель определяет уровень понимания со стороны руководства предприятия важности обучения цифровым технологиям сотрудников предприятия и мотивации их при использовании в своей деятельности цифровых технологий:

5. *Использование интернет-технологий.* Показатель учитывает уровень сотрудников предприятия использованием интернет-технологий (наличие сайта, использование социальных сетей, использование каналов продвижения и др.).

Индекс BDI может принимать значения минимум от нуля процентных пунктов и максимум до 100 процентных пунктов (максимум). Так, например, согласно исследования Deutsche Telekom уровень готовности цифровизации предприятий Германии по расчёту индекса BDI вырос до 59 процентных пунктов из 100 возможных [17]. Расчет уровня готовности к цифровой трансформации крупного бизнеса по методике «The MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting» основывается на оценке клиентского опыта, операционных процессов и бизнес модели [10]. Компания Limendo Business Consulting оценивает готовность предприятий к цифровизации по 7 следующим показателям: видению цифровизации, стратегии цифровизации, интеграции бизнес процессов, новым технологиям, по использованию приоритетных прорывных цифровых технологий (большие данные, искусственный интеллект, блокчейн и др.), интеграция в бизнес-планирование и разработку аналитики. Предприятие войдя на сайт компании, может выбрав ответы из предложенных вопросов по каждому из семи показателей, получить результат об уровне готовности своего предприятия к цифровизации по версии компании [14]. В [1] предлагается методика оценки готовности отраслей экономики к цифровой трансформации, для расчета индекса которой используются выбранные экспертом показатели развития цифровых технологий отрасли, значения которых нормализуются и затем рассчитываются по формуле:

$$S = \frac{\sum_{i=1}^n k_i}{n},$$

где S – текущий подиндекс цифровой готовности;

k_i - показатель, характеризующий текущий подиндекс;

n – число выбранных показателей для расчета S .

В [6] описывается методика оценки цифровизации в промышленности, основанная на принципе, что инвестиции в цифровизацию должны приносить выгоду, где основным принципом принятия решения о инвестиции капитала в цифровую трансформацию промышленности является принцип окупаемости. Расчет годового эффекта от внедрения цифровых технологий в промышленность вычисляется как суммы эффектов от инвестиций в цифровую трансформацию:

$$DC = TC + I \cdot K_n ,$$

где DC – затраты; TC – себестоимость продукта; I – капиталовложения в цифровую трансформацию; K_n – нормативный коэффициент капитальных вложений.

Основная часть. Мотивация сотрудников предприятий Узбекистана для использования современных цифровых технологий

Существующие и хорошо зарекомендовавшие себя оценки готовности бизнеса к цифровизации в основном оценивают уровень цифровизации на уровне секторов экономики страны или крупных компаний. Мало исследованным остаются оценки готовности отдельных небольших и средних производственных предприятий. Результаты многочисленных исследований специалистов в области цифровой трансформации бизнеса показывает, что уровень цифровизации производственных предприятий отстает от многих других секторов экономики – банковского, финансового, государственных, туристических, социальных, IT- услуг и др., которые уже получают ощутимые выгоды от внедрения и использования цифровых технологий.

Специалисты объясняют это сложностью как самих технологических процессов предприятий, так сложностью внедрения и освоения специализированных цифровых технологий именно для таких предприятий. Большое значение имеет цифровая зрелость высшего и среднего звена предприятий, от трансформирующего видения которых зависит дальнейшее движение предприятия в сторону цифровизации и вовлечение в этот процесс своих сотрудников. Как отмечается в [3] цифровая трансформация может дать предприятию следующие преимущества: снижение производственных затрат; гибкость бизнес-процессов; рост прибыли; использование современных инновационных технологий.

Республика Узбекистан находится в тренде происходящей в большинстве стран мире цифровизации экономики. Однако доля цифровой экономики в национальный ВВП пока ещё очень низок – всего 1,8%. Для исправления такого положения, в последние годы в Узбекистане предприняты шаги для улучшения ситуации с цифровой трансформации экономики в целом, так и трансформации предприятий в частности. Так в Указе Президента РУз «Об утверждении стратегии «цифровой Узбекистан-2030» и мерах по ее эффективной реализации» от 05.10.2020 г.» [13] указывается о необходимости введения в органы управления всех министерств и ведомств заместителя руководителя по цифровизации (Chief Digital Officer), отвечающих за реализацию отраслевых программ цифровой

трансформации, с надбавкой к заработной плате 30% их должностного оклада за их успешную реализацию.

По нашему мнению, для успешного выполнения намеченной стратегии, указанной в [13], необходимы дополнительные меры, суть которой заключается в том, что необходимо мотивировать не только руководителей на отраслевом уровне, но и сотрудников предприятий (как руководителей, так и рядовых сотрудников) на местах, для их заинтересованности в скорейшей цифровизации своего предприятия. Исходя из специфики и особенностей ведения бизнеса предприятиями Узбекистана предлагаем следующую методику вычисления индекса мотивации сотрудников предприятия для заинтересованности в использовании современных цифровых технологий в своей деятельности.

Компетентным сотрудником предприятия, ответственным за реализацию цифрового проекта на предприятии, для оценки уровня использования сотрудниками цифровых технологий составляется список цифровых технологий по известным методикам вычисления индексов (BDI и др.), например, системы автоматизации работы предприятия, автоматизации бизнес-процессов, корпоративный портал и мессенджеры, программного обеспечения, предназначенное для автоматизации стратегий взаимодействия с заказчиками (клиентами) - CRM – системы, систем планирования ресурсов предприятия -ERP – системы и др. Каждому показателю, в зависимости от сложности применения и решаемых задач, экспертом или группой экспертов, по согласованию с руководством предприятия присваиваются коэффициенты сложности ω_i – выбираемые из интервала $[0,1]$.

Индекс мотивации сотрудника вычисляется по формуле:

$$I_m = \frac{\sum_{i=1}^n \omega_i \cdot b_i}{\sum_{i=1}^n \omega_i},$$

где ω_i , ($\omega_i [0,1]$) – коэффициент сложности программного приложения используемый сотрудником в своей работе;

b_i , ($b_i [1,5]$) – балльная оценка уровня знания сотрудника по использованию программного продукта (оценивается экспертом);

n – количество выбранных для оценки показателей уровня цифровизации.

Индекс мотивации сотрудника I_m в дальнейшем можно использовать для вычисления заработной платы сотрудника с учетом надбавки, за использование в своей деятельности цифровых технологий. Новая заработная плата с надбавкой вычисляется по следующей формуле:

$$Z_n = Z_t + \frac{(Z_t \cdot I_m)}{f},$$

где Z_n – заработная плата с учётом надбавки;
 Z_t – текущая заработная плата сотрудника;
 f – коэффициент, определяемый руководством, исходя из фонда заработной платы.

Начисление надбавки, остается на усмотрение руководства предприятия и зависит как от финансового состояния предприятия, так и от цифровой зрелости руководства предприятия.

Заключение

Цифровая трансформация предприятия, это веление времени. Она позволяет изменять методы и способы управления, развивает способы коммуникации как внутри предприятия, так и вне её, создает новую корпоративную культуру. Цифровизация предприятия даёт возможность увеличения конкурентоспособности предприятия и ее эффективности.

Исходя из выше сказанного для мотивации руководства предприятия и его сотрудников по реализации процесса цифровизации предприятия предлагаем следующее:

- Государству необходимо давать преференции предприятиям, которые проводят активную деятельность в цифровизации своего предприятия;
- На предприятии ввести должность заместителя руководителя предприятия, отвечающего за реализацию цифровой трансформации;
- Создание независимой группы экспертов, в функции которой будет входить вычисление индекса готовности предприятий к цифровой трансформации по одному из международных индексов, например, BDI.
- Мотивировать сотрудников предприятия для использования цифровых технологий.

Список использованной литературы

1. M. Belloc, P. Guerrieri. *Impact of ICT diffusion and adoption on sectoral industrial performance: evidence from a panel of European countries*//*Econ Polit* (2015) 32:67-84.
2. Porsaev G.M., Khakimova L.U. "Evaluation of the Level of Development of the Digital Economy, International Indices and the Current State of the Level of Development of the Digital Economy in Uzbekistan". *American Journal of Economics and Business Management (AJEBM)*. August, Vol. 5 No. 8 (2022): AJEBM

3. S.N. Gagarina, E.S. Eskova *Motivation of the organization's personnel in the context of digital transformation. International Journal of Humanities and Natural Sciences*, vol. 6-1 (57), 2021.
 4. Бауэр В.П., Подвойский Г.Л., Котова Н.Е. *Стратегии адаптации компаний США к цифровизации сфер производства. Мир новой экономики*. 2018;12(2):78-89.
 5. Бродный, Дж.; Тутак М. *Уровень цифровизации малых, средних и крупных предприятий в странах Центральной и Восточной Европы и его связь с экономическими параметрами. Журнал открытых инноваций: Технология, рынок и сложность*. 2022, 8, 113. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030113>.
 6. Е. А. Истомина *Оценка трендов цифровизации в промышленности. Вестник Челябинского государственного университета*. 2018. № 12 (422). *Экономические науки*. Вып. 63. С. 108—116
 7. Н.Д. Панкратова, Н.И. Недашковская *Гибридный метод многокритериального оценивания альтернатив принятия решения. Кибернетика и системный анализ*, 2014, том 50, №5, с.58-70.
 8. Шваб К. *Четвертая промышленная революция. Пер. с англ. М.: Издательство «Эксмо»; 2017. 208 с.*
- Internet resources**
9. <https://www.academyopen.ru/digital>
 10. https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/07/Digital_Transformation_A_Road-Map_for_Billion-Dollar_Organizations.pdf
 11. https://www.deloitte.com/global/en/issues/digital/ceo-role-in-digital-transformation.html?id=gx:2ps:3gl:4ceos_role_in_digital_transformation
 12. <https://www.hbr.org/2017/07/60-countries-digital-competitiveness-indexed>
 13. <https://www.lex.uz/docs/5031048?ONDATE2=14.07.2021&action=compare>
 14. <https://www.limendo.com/en/top-7-digitalization-index/>
 15. https://www.mpt.gov.by/sites/default/files/spravочно_2_metodika_ocenki_urovnya_cifrovizacii.pdf
 16. <https://www.nafi.ru/en/projects/predprinimatelstvo/indeks-peremen-gotovnost-rossiyskikh-kompaniy-k-tsifrovoy-ekonomike/>
 17. <https://www.telekom.com/en/media/media-information/archive/digitization-index-for-businesses-2021-2022-1003532>
 18. <https://www.trends.rbc.ru/trends/industry/5e740c5b9a79470c22dd13e7>

IMPROVING THE EVALUATION PROCESS IN THE ACTIVITY OF ADMINISTRATIVE BODIES

Mamaziyayev Khasan Zokirovich –

Master of the Department of Digital Economy of the Faculty of Human Resources Management of Samarkand State University named after Sharof Rashidov.

Boynazarova Iroda Mahmud kizi –

Master of the Department of Economic theory of the Faculty of Human Resources Management of Samarkand State University named after Sharof Rashidov.

Valieva Nozima Ghulamjonovna –

2nd year student of the Faculty of Accounting and Auditing of the Samarkand branch of Tashkent State University of Economics.

Abstract - *The article analyzes the economic activity of joint-stock companies that are part of the "Uzyogmoysanoat" association, examines the current corporate management system and the need for its improvement, and develops a proposal for the training, retraining and upgrading of management personnel, as well as the evaluation of the activities of corporate management bodies.*

Keywords - *Charter Capital, State Share, Property, Form Of Property, Personnel Qualification, Modernization, Investment, Efficiency, General Meeting Of Shareholders, Supervisory Board, Executive Body.*

Аннотация - *В статье проведен анализ хозяйственной деятельности акционерных обществ, входящих в объединение «Узэгмойсаноат», рассмотрена действующая система корпоративного управления и необходимость ее совершенствования, а также разработаны предложения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации управленческий персонал, а также оценка деятельности органов корпоративного управления.*

Ключевые слова - *Уставный капитал, Государственная доля, Имущество, Форма собственности, Квалификация персонала, Модернизация, Инвестиции, Эффективность, Общее собрание акционеров, Наблюдательный совет, Исполнительный орган.*

Annotatsiya - *Maqolada “O‘ziyo‘g‘moysanoat” uyushmasi tarkibiga kiruvchi aksiyadorlik jamiyatlarining xo‘jalik faoliyati tahlil qilinib, amaldagi korporativ boshqaruv tizimi va uni takomillashtirish zaruriyati o‘rganilib, kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish bo‘yicha takliflar ishlab*

chiqilgan. boshqaruv xodimlari, shuningdek, korporativ boshqaruv organlari faoliyatini baholash.

***Kalit soʻzlar** - Ustav kapitali, davlat ulushi, mulk, mulk shakli, kadrlar malakasi, modernizatsiya, investitsiya, samaradorlik, aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi, kuzatuv kengashi, ijroiya organi.*

I. INTRODUCTION

Today, in our republic, it is necessary to deepen structural changes, increase its competitiveness due to the modernization and diversification of the leading sectors of the national economy, as well as technical and technological renewal of production, high-tech industrial processing industries, first of all, high-value-added ready-made products based on the deep processing of local raw materials. The need for highly qualified management personnel and specialists to positively solve the issues of qualitatively moving to a new stage aimed at rapid development of product production has increased. Therefore, the introduction of modern management to enterprises and the provision of their management bodies with highly qualified personnel who have mastered modern knowledge, as well as the development and implementation of a management system that actually increases their financial profitability and responsibility, remain among the most important problems.

Currently, it is very difficult to achieve the intended goals without developing and implementing a mechanism of honest evaluation of the results of the management bodies of the joint-stock companies of the modernization processes carried out in the oil industry enterprises of our republic. Fundamental improvement of the evaluation of the results of the management bodies is considered one of the decisive factors of the reform of the economic system.

Currently, according to experts' evaluations and results of empirical studies, the market value of corporations increases by 20-30 percent due to the improvement of corporate management efficiency.

In addition, the formation of an effective corporate management system leads to an increase in the capitalization of the national stock market, the emergence of the possibility of using external sources of financing, and ultimately the development of business activities in the country and their competitiveness.

II. LITERATURE REVIEW

The choice of strategy in the management of corporations and the development of enterprise management, management of investment activities, the creation of scientific and theoretical foundations of corporate management processes, the transformation of property forms, the improvement of corporate

management models, the development of joint-stock enterprises, the expropriation and privatization of property in the conditions of corporate ownership scientific methodological aspects of the development of management of structures, problems of integrated corporate structures and management of enterprises with state participation in the capital of the founders, development of the stock market, the role and importance of the supervisory board in joint-stock companies are covered in the studied literature [1,2,3,4,5,6].

III. RESEARCH METHODOLOGY

The methodological basis of the research was formed as a result of Economic analysis, grouping, comparative analysis, systematic analysis, scientific abstraction, and other methods were widely used in the research process. The practical significance of the research is that the developed proposals allow for the fundamental improvement of the corporate management system and the mechanism for evaluating the activities of its management bodies and for the sustainable development of joint-stock companies.

IV. ANALYSIS AND RESULTS

When making investment decisions, the extent to which corporate governance is established in companies to be invested in, its effectiveness is becoming increasingly important. Similarly, the problem of evaluating the results of the management bodies of joint-stock companies continues.

However, it is necessary to take into account that the implementation of the specified tasks and the improvement of the efficiency of the corporate management system depend on a number of factors. For example, in the following years, 364 insolvent joint-stock companies were liquidated or transformed into another organizational and legal form, a number of joint-stock companies that were operating profitably in previous years, despite attracting large amounts of investment, are now ending the year with a large loss. the prices of goods and kunjara and shelukha products have increased several times and continue to rise, there is a sharp decrease in the professional qualifications of management personnel.

The analysis of the activities of the joint-stock companies that are part of the "Uzyogmoysanoat" association, in particular, the "Kattakurgan yog-moy" joint-stock company, showed that in 2013-2016, 2 billion were spent on modernization of the enterprise, technical re-equipment, and reconstruction of the working workshops. 376 mln. 200,000 soums, 4 mln. 472,000 dollars, 186,300 euros were spent and 15 KAMAZ cars and 15 trailers were purchased to transport technical seeds from cotton ginning factories.

In the first years after modernization, technical re-equipment and reconstruction carried out at the expense of a large amount of money, in the joint-stock company "Kattakurgan yog-moy" there was a slight increase in the amount of product sales, a decrease in the cost of products and an increase in the amount of net profit, but in the last two years, the enterprise ended its activity with a loss.

Table 1

"Kattakurgan yog-moy" joint stock company⁵⁵

| Indicators | Years | | | |
|---|-------------|-------------|------------|-------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Sold out products | 130415359.9 | 188475759.9 | 166139672 | 82334313 |
| Product work release cost | 82590669.7 | 167693812.7 | 170609201 | 91019606 |
| 1000 soums cost of sold products , soums | 633.3 | 889.7 | 1026.9 | 1105.5 |
| Profit before tax (Gross income) | 26558178.7 | 2543398.9 | - 20457731 | - 18632492 |
| Pure benefit | 22464486.9 | 1917742.5 | - 20457731 | - 1 8632492 |
| Main tools | 40426464 | 42941335 | 54333785 | 53539492 |
| Debt debts | 7337665 | 15266768 | 8312912 | 809536 |
| Delayed receivables debts | 0 | 0 | 263152 | 272213 |
| Lending debts | 3453051 | 1256586 | 1396901 | 1444999 |
| Delayed creditor debts | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Solvency ratio | 2.30 | 1.39 | 0.72 | 0.05 |
| Own https://hozir.org/?q=%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D0%B | - 0, 1 4 | 0, 1 0 | 0.27 | 0.23 |

⁵⁵ JSC " Kattakurgan yog-moy " financial reports by the authors based on made up .

| | | | | |
|---|------|------|-------|-------|
| <u>0%D0%BD%D0%BC%D0%B0ci</u> regulation funds with security coefficient | | | | |
| Absolute liquidity coefficient | 0,90 | 0.04 | 0.06 | 0.21 |
| Quick liquidity coefficient | 3,20 | 1.42 | 0.78 | 0.26 |
| Current liquidity coefficient | 1.09 | 1.81 | 1,17 | 0,69 |
| Enterprise finance activity profitability coefficient | 0,25 | 0,01 | -0,11 | -0,18 |
| Assets profitability coefficient | 0.31 | 0.03 | -0.25 | -0.47 |

In 2021, despite the fact that the value of fixed assets increased by 32.4% compared to 2018, the value of sold products was 48081046.9 million. decreased by 8,428,936.3 million soums, and production costs, on the contrary, increased to soums or 10.2 percent (Table 1). As a result, the cost of 1000 soums of sold products increased by 472.2 soums or 74.6%. The analysis of the next four-year economic activity of the joint-stock company "Kattakurgan Oil-Moy" showed that the products sold in 2018 amounted to 130415359.9 mln. amounted to 82334313 soums by 2021. decreased to soums or 36.9 percent. Net profit in 2018 was 22464486.9 million. if it was 18,632,492 million soums in 2021, the joint-stock company ended with a loss of soums. During this period, receivables amounted to 7337665 mln. 809536 million soums. although it decreased to 272,213 million soums, the overdue ones increased to soums, payables 3453051 mln. from soums to 1,444,999 soums or almost 2.5 times less. As a result, the solvency ratio is from 2.30 to 0.05, the absolute liquidity ratio is from 0.90 to 0.21, the quick liquidity ratio is from 3.20 to 0.26, the current liquidity ratio is from 1.09 to 0 to .69, the coefficient of profitability of financial and economic activity of the enterprise

decreased from 0.25 to -0.11, and the coefficient of profitability of assets decreased from 0.31 to -0.25, the joint-stock company lost its solvency and became an insolvent economic entity suffering from its activities.

It can be seen from the given analytical data that the measures implemented in the following years to improve corporate governance and increase its effectiveness did not give the expected result. The reasons for this are the weakness of the raw material base of the oil industry enterprises, the lack of qualification and experience of personnel, the limited economic activity of the enterprise, the unreasonable interference of local state bodies in the economic activity, the most important thing is the direct participation of the state in the management of the joint-stock company and the implementation of management in the administrative-command method.

Therefore, it is necessary to solve the tasks of fundamentally improving the financial condition of the joint-stock company, increasing its attractiveness for investors. This, in turn, makes the issues of the state's participation in the activities of the joint-stock companies that are part of the "Uzyogmoysanoat" association and the formation of effective property owners in them relevant. Similar situations can be observed in other industrial enterprises that are part of the "Uzyogmoysanoat" association.

In 1995 "Kattakurgan yog-moy" state enterprise was transformed into an open joint-stock company. In the next stages of economic reforms, the authorized capital of the joint-stock company was increased, giving priority to the interests of the state. According to the decision of the President of the Republic of Uzbekistan No. PP-29 dated March 14, 2005, 25 percent of the state's share in "Kattakurgan yog-moy" OJ was sold through the State Tender Commission. However, the share of the state was included in the charter fund of the joint-stock company with no state share and 64.9% was issued for various reasons, and the administrative-command method of state management, which did not justify itself in many years of experience, was re-formed.

Therefore, it is necessary to create a system of evaluation of the results of the activities of corporate management bodies and continuous training of management personnel in order to transform joint-stock companies into economic entities with free economic activity through the sale of the state share in the charter fund and to form their effective management.

The primary principle of effective corporate governance is the ability of the supervisory board and the executive body to effectively manage and control the

joint-stock company, as well as having the necessary qualifications, experience and talent.

The low qualifications of existing management staff complicates the personnel problem in our country and prevents the improvement of the efficiency of corporate management.

In 21 out of 23 enterprises within JSC "Uzpakhtayog", a total of 468 managers and engineers and technicians were included in the attestation. 52 of them (11.1%) were interviewed. But the results were not very high. According to the results, 233 people (56%) were found worthy of the position they actually held, and 183 people (44%) were found not worthy of the position they held.

Especially, most managers and engineers and technicians of JSC "Koson oil extract" 100%, "Kattakurgan yog-moy" JSC 75%, "Evrosnar" LLC 69%, "Yangiyol yog-moy" JSC 63% and other enterprises are unfit for their positions. was evaluated as [1].

Therefore, to improve the effectiveness of the corporate management system, first of all, it is necessary to establish a system of training highly qualified professional personnel who have mastered the science of corporate management, and to use their labor effectively, and to develop and implement a suitable evaluation system.

Determining the effectiveness of the activities of the joint-stock company and its management bodies, in turn, creates the need to develop a system for evaluating the results. Summarizing the scientific works and experiments on the evaluation of the effectiveness of corporate management, the following indicators were developed (product production (by types), production costs, commodity products (by types), commodity value, the amount of paid dividends, %, profitability, profitability, turnover efficiency of capital use, efficiency of use of fixed assets and material resources, indicators of efficiency of use of labor resources, indicators based on MHXS (international standards of financial reporting) (return on capital employed (ROCE - Return on Capital Employed), return on equity (ROE - Return On Equity)), shareholders' investments (TSR - Total Shareholders Return) profitability) we suggest to use.

Determining the effectiveness of the activities of the joint-stock company and its management bodies, in turn, creates the need to develop a system for evaluating the results. Summarizing the scientific works and experiences on the evaluation of the effectiveness of corporate governance, we recommend using Table 2 below and the indicators in it when evaluating the results of the activities of the management bodies of joint-stock companies.

Table 2

Indicators of evaluation of activity results of the management bodies of the joint-stock company⁵⁶

| The name of the evaluation indicators | the approved business plan | In reality, the implementation of the business plan | performance, % |
|--|-----------------------------------|--|-----------------------|
| Product production (by types) | | | |
| The value of the product produced | | | |
| Production costs | | | |
| Product (by type) | | | |
| Product value | | | |
| Product cost | | | |
| Gross profit | | | |
| Net profit | | | |
| Dividend | | | |
| Amount of dividend paid, % | | | |
| Profitability indicators | | | |
| Profitability indicators | | | |
| Indicators of working capital utilization efficiency | | | |
| Main tools and material from sources use efficiency indicators | | | |
| Indicators of efficiency of use of labor resources | | | |
| Indicators based on MHSS* | | | |
| Including: | | | |
| Return on Capital Employed (ROCE - Return on Capital Employed) | | | |
| Return On Equity (ROE - Return On Equity) | | | |

⁵⁶Based on research the authors developed by

| | | | |
|---|--|--|--|
| Return on shareholders' investments (TSR - Total Shareholders Return) | | | |
|---|--|--|--|

* ISFR - international standards of financial reporting

Using the system of indicators presented in Table 1, it is possible to evaluate the results of the activities of the joint-stock company's supervisory board, audit commission, internal audit service, executive body. For this, it is appropriate to use the business plan approved by the decision of the general meeting of shareholders as a basis. If the planned indicators are met, the activity of management bodies should be evaluated positively, otherwise negatively, and a mechanism should be introduced to include the issue of canceling the contracts concluded with them on the agenda of the regular or extraordinary general meeting of shareholders. If the indicators in the reporting period (quarterly and annual) are exceeded compared to the business plan, 15% of the net profit obtained should be used for financial incentives of the management staff, otherwise, the losses should be recovered from them in full, and a fine of 15% of the losses should be imposed and the recovery procedure should be introduced. The inclusion of this mechanism in regulatory documents, in particular the law, company charter and labor contract, and its implementation in practice will lead to strengthening the material interests and responsibility of management bodies and their employees, and as a result, to increasing the efficiency of management of joint-stock companies.

V. CONCLUSION/RECOMMENDATIONS

According to the results of the employee attestation of "Uzpakhtayog" joint-stock companies, 233 (56%) were found worthy of the positions they actually held, and 183 (44%) were found not worthy of the positions they held.

Sale of the state share in the authorized capital and transformation of joint-stock companies into economic entities with free economic activity.

Spending the funds received from the sale of the state share on the reform and development of the economic activity of joint-stock companies based on the requirements of the market economy.

Formation and development of specialized special infrastructure institutes of education intended for training, retraining and upgrading of highly qualified personnel.

Summarizing the scientific works and experiences on the evaluation of the effectiveness of corporate management, we recommend using the developed indicators in the evaluation of the activities of the management bodies of the joint-stock company (Table 2).

If the business plan indicators approved by the general meeting of shareholders are met, the activity of the management bodies should be evaluated positively, otherwise negatively, and the mechanism of including the issue of canceling the contracts concluded with them on the agenda of the regular or extraordinary general meeting of shareholders should be introduced.

If the indicators in the reporting period (quarterly and annual) are exceeded compared to the business plan, 15% of the net profit will be used for financial incentives for the management staff, otherwise, the loss will be fully recovered from them and a fine of 15% of the loss will be imposed and the procedure for collection will be introduced. to be specified in regulatory documents.

REFERENCES

[1] Azlarova D.A. Improvement of personnel management in oil industry enterprises. Doctor of Philosophy (PhD) Dissertation in Economics. Tashkent - 2020, p. 57;

[2] Grandmont, Renato; Grant Gavin; and Silva, Flavia. "Beyond the Numbers—Corporate Governance: Implications for Investors." Deutsche Bank;

[3] Erbiste, Bruno. "Corporate Governance in Brazil: Is There a Link Between Corporate Governance and Financial Performance in the Brazilian Market? ABN AMRO Asset Management;

[4] Ivanova E.A., Shishikina L.V. Corporate Management. "Rostov n / D.: Phoenix", 2007;

[5] Kurbonov Kh.A. Corporate Finance T.: Konsauditin-form. 2007, p. 6;

[6] Suyunov D., Hoshimov E. A. Methodological aspects of evaluating the effectiveness of corporate management in joint-stock companies. Scientific electronic journal "Economy and innovative technologies". No. 2, March-April, 2018 2/2018 (No. 00034), www.iqtisodiyot.uz;

[7] Tangirov A. E. Factors to increase competitiveness of desert pasture livestock British View ISSN 2041-3963 Volume 7 Issue 1 2022 DOI 10.5281/zenodo.6777984 Universal impact factor 8.528 SJIF 2022: 4.629. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6766959>;

[8] Tangirov A. E. Disparitation of prices and its solution International journal of trends in business administration ISSN: 2349-4212 2022 year Volume 12, Issue 1 Universal impact factor 7.828 <http://academicjournalonline.org/index.php/ijtba>;

[9] Tangirov A.E. Business execution and strategy: Study guide - Samarkand.: "STAP-SEL" LLC Publishing - printing department, SamISI, 2022.- 236 pages. <http://isbn.natlib.uz/ru-RU/>

САМАРҚАНД ВИЛОЯТИДА ИНКЛЮЗИВ ТУРИЗМНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ОМИЛЛАРИ

Хайдаров Жасур Баходир ўғли

Шароф Рашидов номидаги

*Самарқанд давлат университети таянч
докторанти*

Журакулова Сарвиноз Бахтиёр қизи

Шароф Рашидов номидаги

*Самарқанд давлат университети таянч
докторанти*

Аннотация: Ушбу мақолада инклюзив туризмни ривожлантириш шарт-шароитлари, омиллари, унинг хусусиятлари ва Самарқанд вилоятида инклюзив туризмни ривожлантириш омилларига қаратилган фикрлар келтирилган ҳамда таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калим сўзлар: туризм, хизмат, хизмат кўрсатиш, халқаро туризм, инклюзив туризм, имконияти чекланган фуқаро, туристик субъект, туристик дестинация.

Аннотация: В данной статье представлены взгляды на условия, факторы, особенности развития инклюзивного туризма и факторы развития инклюзивного туризма в Самаркандской области, а также предложения и рекомендации.

Ключевые слова: туризм, услуга, международный туризм, инклюзивный туризм, гражданин с ограниченными возможностями, туристский субъект, туристская дестинация.

Abstract: This article provides views on the conditions, factors, features of the development of inclusive tourism and the factors for the development of inclusive tourism in Samarkand region, as well as proposals and recommendations.

Keywords: tourism, service, service, international tourism, inclusive tourism, citizen with disabilities, tourist subject, tourist destination.

Инклюзив туризм келажакда юқори суръатларда ривожланиши мумкинлиги бўйича жуда кўплаб илмий фикрлар мавжуд. Жумладан, ёши катта аҳолининг кўпайиш тренди кейинги йилларда инклюзив туризмни ривожлантириш эҳтиёжини юзага келтирмоқда. Аммо инклюзив туризмни яратишда энг биринчи навбатда инклюзив турист учун қулай муҳит экотизимни яратиш лозим бўлади. Ушбу тизимни яратишда халқаро стандартлардан кенг фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Умуман олганда, инклюзив туризмни ривожлантиришдан нафақат ногиронлиги бор ёки маълум даражада жисмоний чекланган фуқаролар, балки хориждан келган қочоқлар, маҳаллий урф одатлар ва тилни билмайдиган инсонлар, болалар ва бошқалар ҳам катта қулайликларга эга бўлади. Шу жиҳатдан олганда инклюзив туризмни ривожлантириш бугунги кунда долзарб масала ҳисобланади.

Туристтик субъектлар ўз хизматларини туристлар учун янада “қулай” ва “очиқ” қилишлари учун қуйидагиларни амалга ошириши мақсадга мувофиқ:

туристик субъект вебсайтини янгилаб бориш ҳамда унда имконияти чекланган туристлар учун шароитлар ҳақида батафсил маълумот бериш;

туристларнинг хизмат ҳақидаги фикрларини йиғиш ва ўрганиб бориш, бунда камчиликларни вақтида бартараф этиш рақобат устунлигини таъминлашда муҳим аҳамият касб этади;

турли ирқ ва маданият вакилларини жалб қилиш бўйича тадқиқотлар олиб бориш, уларнинг диди ва тавсияларини ўрганиш орқали янги мижозларни ўзига жалб этиш;

ходимларни туристлар билан муомала жараёнига таёрлаш, айниқса, имконияти чекланган туристларнинг иззат нафсига тегадиган муносабатни вақтида олдини олиш жуда муҳим аҳамиятга эга.

Бундан ташқари, ходимларнинг ҳар қандай туристга кулиб туриши, сўровларга тез чора тадбирларни кўра билиши ҳам туристик корхона фаолиятининг муваффақиятини таъминлайди. Юқорида келтирилган чора тадбирларни амалга оширишда корxonанинг узок муддатли стратегиясини ишлаб чиқиш асосий ролни ўйнайди.

Биз ушбу мақоламизда Инклюзив туризмнинг асосий хусусиятлари куйидагилардан иборат деб ҳисоблаймиз:

– имконияти чекланган инсонларнинг талабига кўра, ўзига мос ҳолда гид экскурсадларнинг мавжуд бўлиши;

– туристик дестинацияларга имконияти чекланган инсонлар учун тегишли инфратузилма мавжудлиги;

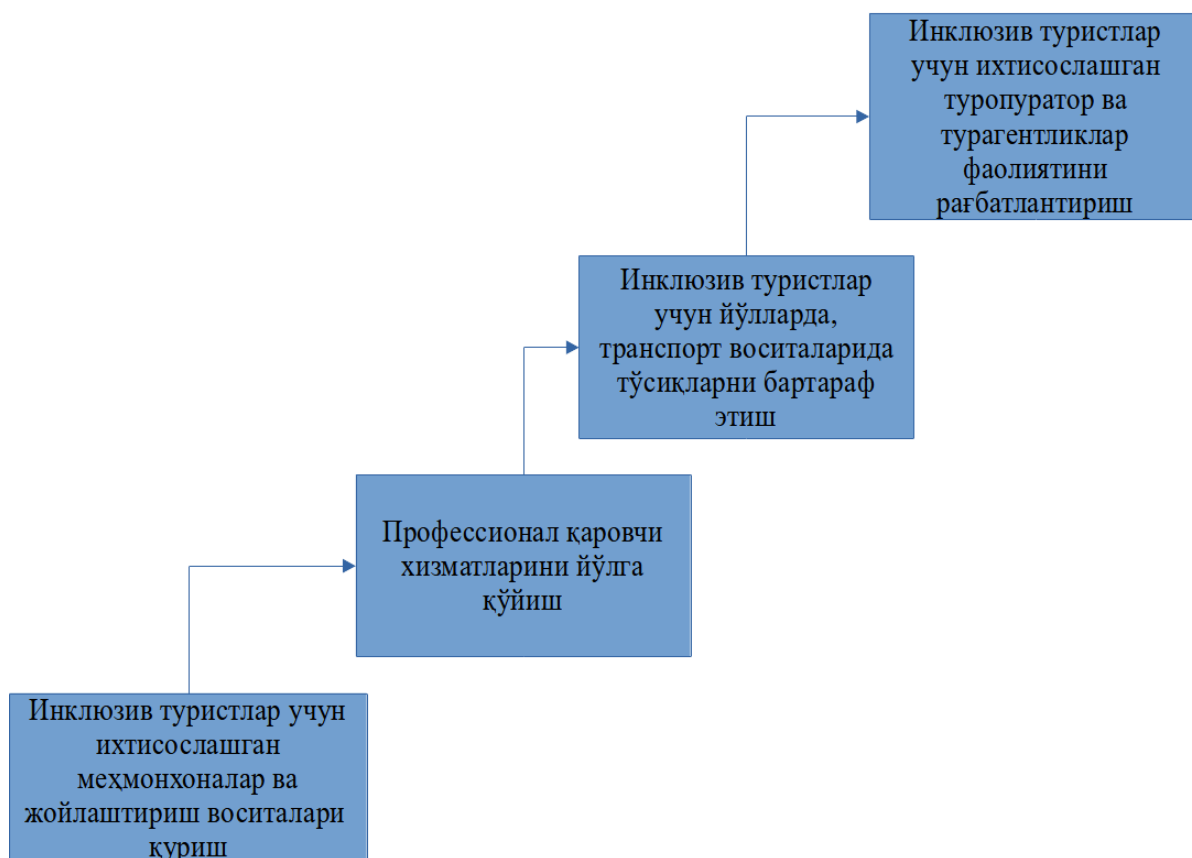
– имконияти чекланган инсонлар учун давлат томонидан қўллаб қувватлаш механизмларни жорий этилиши;

– инклюзив туризмнинг жамиятда ижтимоий тенгликни таъминлаш вазифасини бажариши;

Инклюзив туризмни ривожлантириш омилларини кўриб ўтишда туристларнинг саёҳат мақсадига қараб тоифаларга ажратиш мумкин. Масалан, саёҳат мақсади яқин қариндошларини кўриш бўлган туристлар учун махсус қаровчи хизматлари ёки жойлаштириш хизматларига одатда эҳтиёж пайдо бўлмайди. Чунки улар ўз қариндошларини уйда жойлашган ҳолда уларнинг кўмаги билан саёҳат қилиши мумкин бўлади. Ушбу турдаги инклюзив туризмга туристик дестинация масофаси, транспорт харажатлари, виза харажатлари ва бошқа шу каби дестинацияга етиб олиш харажатлари билан боғлиқ омиллар кучли таъсир кўрсатади. Агар инклюзив туризмнинг саёҳат мақсади бутунлай янги жойларни ўзи учун кашф этиш бўлса, у ҳолда саёҳат харажатлари бир неча баробар ошиб кетиши мумкин. Бу ҳолда инклюзив турист ўзининг жисмоний ҳолатидан келиб чиқиб қаровчи хизматлари, тиббий хизматлар, жойлаштириш ва бошқа хизматларни ўзи молиялаштирилиши талаб этилади. Шундан келиб чиқиб, ушбу турдаги инклюзив туризмда асосий омил туризмнинг молиявий ҳолати ҳисобланади.

Биз тадқиқотимиз давомида Самарқанд вилоятида инклюзив туризмни ривожлантириш омилларининг алгоритминини ишлаб чиқдик (8-расмга қаранг). Бизнинг фикримизча, вилоятда инклюзив туризмни ривожлантириш учун

биринчи навбатда имконияти чекланган инсонлар учун ихтисослашган меҳмонхоналар, ҳостеллар ва бошқа жойлаштириш воситаларини қуриш мақсадга мувофиқ. Кейинги навбатда инклюзив туристлар кўп эҳтиёж сезадиган профессионал қаровчилик хизматларини ҳам йўлга қўйиш зарур. Ушбу хизматларни юқорида айтиб ўтилган ихтисослашган меҳмонхоналар таркибида йўлга қўйиш хизмат кўрсатиш самарадорлигига катта ҳисса қўшади.



8-расм. Самарқанд вилоятида инклюзив туризмни ривожлантириш омиллари алгоритми

Профессионал қаровчилар хизматлари йўлга қўйилгандан сўнг Самарқанд вилоятида имконияти чекланган туристлар учун йўлаклар ва умуман дам олиш масканларини кўпайтириш мақсадга мувофиқ. Шу билан бирга, транспорт воситаларида турли даражада ногиронлиги бор шахслар учун махсус креслолар ва бошқа ускуналарни ўрнатиш ва улар хизматини рақамлаштириш муҳим ҳисобланади. Ниҳоят юқоридаги чора тадбирлар амалга оширилгач инклюзив туристлар учун ихтисослашган туруператор ва турагентликлар фаолиятини кўллаб қувватлаш, дастлабки босқичда ҳатто субсидиялаш зарур. Бунда турагентликлар ва туруператорлар инклюзив туристлар учун инфратузилма имкониятларидан фойдаланган ҳолда имконияти чекланган туристлар учун индивидуал ва жамоавий турпакетлар тузиб сотиш имкониятига эга бўлади.

Самарқанд вилоятида бугунги кунда инклюзив туризмни ривожлантириш билан боғлиқ бир қатор муаммолар бор. Биринчидан, туризм инфратузилмасининг яхши даражада ривожланмаганлиги, меҳмонхоналар, йўлларнинг жаҳон сифат стандартларига тўлиқ жавоб бермаслиги, ҳаво транспорти нархларининг баланд эканлиги ва бошқалар инклюзив туризмни ривожлантиришга тўсқинлик қилмоқда. Бундан ташқари мавжуд хизмат кўрсатиш субъектларида ҳам хизмат кўрсатиш сифати анча паст даражада. Хусусан, имконияти чекланган инсонлар учун шароитлар эса қониқарли даражада эмас. Шу билан бирга, инклюзив туристлар учун зарур бўлган тиббий хизмат кўрсатиш сифатини ҳам ошириш муҳим аҳамият касб этади. Туристлик корхоналар инклюзив туристлар учун турпакетларни тузганда об ҳаво ҳолати, туристларнинг психологик ҳолатини ҳам инобатга олиши зарур. Шу билан бирга, имкон қадар туристлар учун тушуниш осон бўлган белгиларни сайлгоҳларда ўрнатиш, турли танловларни ташкил этиб туриш мақсадга мувофиқ.

Турист сафарининг йўналишини танлаш омиллари мотивация нуқтаи назардан тоифаланиши мумкин. Бизнинг фикримизча, қуйидаги мотивация омилларини ажратиб кўрсатиш мумкин: хавфсизлик, визуал жозибадорлик, меҳмондўстлик, соғлиқни сақлаш тизими, умумий овқатланиш тизими, тарих ва маданият, архитектура, янги тажрибага эга бўлиш, ижтимоийлашиш кабиларни айтиб ўтиш мумкин. Шубҳасиз, туристларнинг диди, ўзига хос характери ва унга таъсир этувчи омиллар туризмни ривожлантиришда муҳим роль ўйнайди. Чунки туристик хизматлар туристнинг эҳтиёжларини қондиргани учун ҳам аҳамиятлидир. Бошқа омилларга нисбатан мазкур характеристикалар бирламчи ҳисобланади. Туристлар турли гуруҳларининг эҳтиёжлари бир-биридан фарқланиши боис, бир хил этиёжларга эга туристларнинг қандайдир конкрет гуруҳига нисбатан қўллаган ҳолда, туризмни ривожлантириш тўғрисида гапириш ўринли бўлади.

Инклюзив туризмга миллий туризм соҳаси нуқтаи назардан таъсир этувчи омиллар гуруҳи қуйидаги графикда ифодаланган (10-расм)



Минтақа инклюзив туризмни ривожлантириш омиллари⁵⁷

Мазкур омиллар гуруҳидан энг муҳими бу минтақа тараққиётини белгиловчи омиллар ҳисобланади. Ушбу омиллар гуруҳи минтақанинг ўзига хос иқлим шароити, маданий тарихий ресурсларнинг жозибадорлиги кабиларни қамраб олади. Иккинчи омиллар гуруҳи: туристик фаолиятга хизмат кўрсатувчи ижтимоий-иқтисодий соҳа тармоқлари булар туристик инфратузилмани шакллантирувчи транспорт, жойлаштириш, гид экскурсовод хизматларини ташкил этишда муҳим рол ўйнайдиган барча турдаги ишлаб чиқариш ва хизматларни қамраб олади. Учинчи омиллар гуруҳи: туризм индустрияси корхоналари эса инклюзив туристлар учун турпакетлар ташкил этувчи туроператорлар ва турагентларни ўз ичига олади. Тўртинчи омиллар гуруҳи: туристик рекреацион ресурслар инклюзив туристларнинг дам олиши ва тикланиши учун яратилган инфратузилма: санаторийлар, пансионатлар, ва бошқа рекреация масканларини ўз ичига олади.

Юқоридагилардан хулоса қилиб айтиш мумкинки, инклюзив туризмни ривожлантиришда биринчи навбатда туристик инфратузилмани имконияти чекланган инсонлар учун халқаро стандартлардан фойдаланган ҳолда мослаштириш, инклюзив турпакетлар тузишга ихтисослашган туроператор ва турагентларнинг ривожланишини рағбатлантириш, туристик корхоналарда ходимларнинг имконияти чекланганлар билан мулоқот қилиш малакасини ошириб бориш, турли фестиваллар, байрамлар ва тадбирлар ташкил этиш ҳамда турпакет нархларининг рақобатбардошлигини таъминлаш бўйича чора тадбирлар кўриш лозим. Бундан ташқари, аҳолининг демографик деградациясини олдини олиш мақсадида тиббиёт хизматларини ҳудудлар кесимида ривожлантириш, айниқса, болаларда тиббий профилактика ҳамда ота оналарнинг бола парвариши бўйича маълумотларини ошириш бўйича кенг қамровли тренинглар ва дарслар ташкил этиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида” ги ЎРҚ-641-сон қонуни. 2020 йил 15 апрел.
2. World Health Organization; World Bank. World Report on Disability; World Health Organization: Geneva, Switzerland, 2011.
3. Белоусова, Н.В. Инклюзивный туризм в системе реабилитационной географии: от теории к практике: монография / Н. В. Белоусова. – К. – Из-во ТАЛКОМ, 2018. 344 с.
4. <https://xs.uz/uzkr/68867>
5. [TUI Group – The world’s number one tourism business](#)

⁵⁷Муаллиф томонидан тузилган.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.

С.Л.Алибекова

доцент кафедры
“Отраслевой экономики”
СамГУ.

З.И.Нормуродова

магистр 1 курса
кафедры Отраслевой
экономики СамГУ.

Аннотация. В статье представлено теоретическое обоснование исследования проблем развития человеческого капитала. Анализируются идеи научных школ развития человеческого капитала, рассматривается процесс развития человеческого капитала в потенциальной и реально функционирующих формах. На основе анализа теорий человеческого развития, экономических концепций человеческого капитала доказывается, что в рамках современных концепций человеческого капитала раскрываются только основные принципы его развития и совершенствования.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, социальное развитие, накопление капитала.

Abstract. The paper presents theoretical basis for the study of human capital development, analyzes the ideas of various scientific schools about human capital development, and considers human capital development in the potential and the existing forms. Having analyzed various economic concepts of human capital the author proves that the modern concepts of human capital reveal only the basic principles of its development and improvement.

Keywords: human capital, human potential, social development, accumulation of capital.

Annotasiya. Maqolada inson kapitalini rivojlantirish muammolarini o'rganishning nazariy asoslari keltirilgan. Inson kapitalini rivojlantirish bo'yicha ilmiy maktablarning g'oyalari tahlil qilinadi, inson kapitalini potentsial va amaldagi shakllarda rivojlantirish jarayoni ko'rib chiqiladi. Inson taraqqiyoti nazariyalari, inson kapitalining iqtisodiy kontseptsiyalari tahlil qilish asosida inson kapitalining zamonaviy kontseptsiyalari doirasida faqat uni rivojlantirish va takomillashtirishning asosiy tamoyillari ochib berilganligi isbotlangan.

Kalit so'zlar: inson kapitali, inson salohiyati, ijtimoiy rivojlanish, kapital to'planishi

Современное общество переходит на инновационный путь социально-экономического развития, основанного на знаниях, и нуждается в высочайшем уровне человеческих производительных сил. Инвестиции в науку, образование, в социальную сферу в современных условиях хозяйствования имеет важнейшее социально-экономическое значение,

способствует расширенному воспроизводству и накоплению человеческих способностей профессиональных компетенций и экономических возможностей населения.

Государственные и частные вложения направляются на качественное совершенствование структуры, содержания и характера человеческого капитала, профессиональных знаний, приобретение навыков, распространение опыта, развития интеллектуально - творческих способностей, укрепления высоких моральных качеств человеческого труда.

Познание сути и содержания процесса устойчивого развития человеческого капитала, разработка механизма его обеспечения в современных условиях хозяйствования становится важным и необходимым. Без понимания закономерностей процесса развития человеческого капитала невозможны концептуализация современной социальной политики, осуществление адекватного социального планирования в сферах занятости, образования, здравоохранения, регулирования трудовых отношений.

Развитие человеческого капитала подчиняется общим законам развития всякого социально-экономического явления. Поэтому можно говорить, что исследование социально-экономических процессов развития человеческого капитала должно осуществляться на основе уточнения существенных характеристик развития человеческого капитала, выявления экономических и социально-экономических проявления данного процесса.

Необходимо констатировать, что развитие человеческого капитала является двойственным процессом. С одной стороны, этот процесс отражает внутренние изменения человеческого капитала в результате инвестиций в потенциальную и экономически задействованную форму. Развитие предлагается рассматривать через призму системных изменений в человеке труда в результате инвестиций в образование, а также в совершенствование потребностей и трудовых способностей индивидов. При этом необходимо подчеркнуть, что социально-экономический процесс развития человеческого капитала отражается прежде всего на культуре трудовых отношений работников.

С другой стороны, развитие человеческого капитала - это изменение экономических функциональных проявлений носителя человеческого капитала. Исследователи - экономисты активно развивают данный тезис. Они подчеркивают, что для более полной и развернутой характеристики развития человеческого капитала как экономического процесса необходимо учитывать принцип функционального подхода.

В ракурсе парадигм человеческого развития формируются современные методологические основы целевого развития человека как носителя человеческого капитала. Данные концепции были впервые разработаны группой экспертов Программы развития ООН в конце 80-х гг. XX в. В рамках данной декларации подчеркивается, что важнейшее право

человека-это право на развитие. Человек является основным субъектом процесса экономического и социального развития общества, потребности человека -основа комплексного развития человека, в том числе и его экономической составляющей.

В новых условиях теория человеческого капитала развивается в расширительном контексте, в рамках концепции человеческого развития. Новые подходы предусматривают толкование развития человека как собственно цель и критерий общественного прогресса. В то же время в рамках данной концепции человеческое развитие характеризуется расширенной интерпретацией процесса комплексного развития человека, в том числе и его трудовой сущности. Здесь человек рассматривается как цель реализации единого сбалансированного взаимоувязанного набора мер финансовой, экономической, социальной и экологической политики государства, социальные результаты которой и порождают многоаспектный процесс развития капитальных, экономически важных характеристик человека.

Экономически активное население в современных условиях выступает производителем всех материальных и духовных благ, носителем стоимости и комплексных трудовых характеристик, определяющих экономические возможности воспроизводственной деятельности индивидуальных, коллективных, общественных целей и интересов, средств научно-технического, экономического, духовного и социального развития, источник основных доходов государства, предприятий и объединений, отдельных индивидов.

Таким образом, развитие экономической составляющей человека в конечном итоге достигается через рост уровня жизни людей, совершенствование потребностей (в том числе и социально-экономических), образовательное развитие и расширение экономических возможностей человека труда. В концепциях человеческого развития убедительно доказано, что потребности человека являются основой его комплексного совершенствования. Развитие человеческого капитала реализуется через рост доходов его носителя и должно проявляется прежде всего в развитии его потребностей в свободе, духовных и экономических ценностях и потребностях. Последние и составляют важнейший показатель развития человеческого капитала. Поэтому человек является основным субъектом процесса экономического и социального развития общества. Развитие экономически активного населения как носителя человеческого капитала отражает рост доходов населения, инвестиций в человека труда, подготовку, переподготовку и использование его в производительном процессе в качестве капитальной стоимости. Ни в одной из современных развитых стран не существует проблем недостаточной насыщенности трудовыми ресурсами. Во всех возрастных группах населения имеет место безработица. Сложность в

поступлении на постоянно имеющиеся вакантные места связана не с отсутствием желающих, а с нехваткой у них образования, умений производственного опыта, интеллектуальных данных и т.д. Можно предположить, что современному уровню развития экономики присуща общая количественная достаточность трудовых ресурсов и в то же время острый дефицит в особых трудовых ресурсах, характеризующихся особенной системой стоимости, носителей высокоразвитого интеллектуально-образовательного человеческого капитала.

В различных экономических теориях значимость экономического развития человеческого капитала определяется положением самого человека как цели развития экономики и как носителя человеческого капитала реализующего экономический успех наций.

Исследователи экономической теории раскрывают развитие человеческого капитала через призму анализа системы инвестиций в человека, стоимостного проявления данных инвестиций в процессе совершенствования воплощенной в человека способности приносить доход, изменения занятости, процессов трудового накопления человеческого капитала. Поэтому развитие человеческого капитала в данном контексте - это развитие форм экономической жизнедеятельности человека, прежде всего компетенций работников в форме профессиональных знаний, трудовых способностей, накопленных умений, навыков, опыта и образования занятого населения. Развитие человеческого капитала осуществляется в рамках системы интеллектуального капитала общества, носителем которого является единый субъект труда.

Таким образом, процесс развития человеческого капитала исследуется различными научными школами: теорией экономической философии и социальной экономики (теории комплексного развития человека, теории развития культурного и социального капитала населения); социально-экономическими концепциями человеческого развития (теории развития образовательного потенциала теории развития потребительского потенциала работников); экономическими концепциями развития человеческого капитала (теории капитала, теории человеческого капитала).

Учитывая вышеизложенное, необходимо сделать вывод о том, что, несмотря на различные подходы к рассмотрению данного процесса, практически все исследователи его связывают с развитием трудовых способностей человека труда. С одной стороны, процесс отражает внутренние изменения человеческого капитала в результате инвестиций в потенциальную и экономически задействованную форму. Развитие предлагается рассматривать через призму системных изменений в человеке труда в результате инвестиций в образование, а также в совершенствование потребностей и трудовых способностей индивидов. В этом контексте реализуется идея экономистов о том, что социально-экономический процесс

развития человеческого капитала отражается прежде всего на культуре трудовых отношений работников. С другой стороны, развитие человеческого капитала - это обновление стоимостного проявления данных инвестиций в процессе совершенствования воплощенной в человека способности приносить доход.

Человеческий потенциал, являясь значимым направлением в области определения и оценки эффективности экономики современного типа, играет решающую роль в конкурентоспособности страны, которая определяется не только общим уровнем производства и потребления, но и ее технологическим и инновационным развитием.

В современном обществе именно человек со своими знаниями, способностями и навыками, является самым ценным ресурсом, гораздо более важным, чем даже природно-ресурсный потенциал страны или накопленное национальное богатство. Именно люди обуславливают темпы экономического роста и научно-технического прогресса.

Узбекистан поставил перед собой цель – построение экономики, основанной на инновациях. Достижение этой цели, должно оказать существенное влияние на развитие человеческого капитала в стране, поскольку инновационный путь развития требует трансформации образа мышления, стереотипов поведения людей. Очевидно, что подобная трансформация в умах требует создания соответствующей среды и, возможно, трансформации самого общества. В связи с рассматриваемой проблематикой важно отметить Указ Президента Республики Узбекистан от 21 сентября 2018 года № УП-5544 «Об утверждении стратегии инновационного развития Республики Узбекистан», который стал существенным толчком дальнейших углубленных фундаментальных и прикладных исследований в области человеческого капитала в Узбекистане.

В качестве основного локомотива трансформации избрана промышленная политика и поддержка частного предпринимательство, предусматривающая создание производство современной, конкурентоспособной, диверсифицированной и способной к дальнейшему самосовершенствованию без прямого вмешательства государства.

Вместе с тем, для реализации стратегической задачи необходим качественно новый подход в механизмах выработки, принятия и реализации государственных и локальных решений, политик на каждом уровне иерархии государственных органов. Данные механизмы должны предусматривать вовлечение в политический процесс представителей бизнес - сектора и гражданского общества, не только делая их единомышленниками, но и предоставляя возможности и свободу для развития, реализации частной инициативы, которая является сутью инновационного развития.

Важным условием динамичного развития Республики Узбекистан является ускоренное внедрение современных инновационных

технологий в отрасли экономики, социальную и иную сферу с широким применением достижений науки и техники.

Значение человеческого капитала как фактора устойчивого инновационного развития на национальном, региональном и транснациональном уровне в условиях глобализации и современного уровня развития цивилизации неуклонно возрастает. Поэтому формируя стратегию экономического роста, необходимо учитывать особенности развития мировой экономики, когда основным условием эффективности экономического роста является опережающее развитие наукоемких и высокотехнологичных производств, в целом – отраслей, генерирующих человеческий капитал.

В современных условиях именно человеческий капитал, а не оборудование становится первостепенной причиной эффективности экономики в целом. Его наращивание не только способствует интеллектуализации трудовой деятельности, но и повышает уровень и качество жизни населения страны.

При этом необходимо отметить, что недостаточно высокий уровень развития человеческого капитала сегодня представляет собой главное препятствие для экономического обновления страны. Повышение уровня знаний, приобретение новых компетенций и навыков в изменяющихся экономических и социальных условиях становится первостепенной задачей в достижении экономического успеха как для отдельных личностей, так и для стран и народов.

Список литературы:

1. Янги Ўзбекистон стратегияси. Т.: Ўзбекистон, 2021.464 б.
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 21.09.2018 года №УП-5544 «Об утверждении стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019-2021 годы».
3. Абдурахманов К.Х. Человеческий капитал – важнейший фактор роста экономики. //BiznesDaily БИРЖА, 1 февраля 2022 г.
4. Быченко Ю.Г. – Развитие человеческого капитала в современном обществе. // Промышленность: экономика, управление, технологии 2013г, №3.
5. Отто О.Э. Влияние человеческого капитала на формирование цифровой экономики в Узбекистане // Молодой ученый №22 (312), 2020
6. Хазраткулова Л. Человеческий потенциал регионов Узбекистана – исследование // Экономическое обозрение №7 (259) 2021
7. Шомиев Г.У. Формирование человеческого капитала как фактор инновационного развития Республики Узбекистан //Иктисодиёт ва инновационтехнологиялар. Илмий-электронные журналы. №2 март-апрель, 2019

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АГРОСЕРВИСА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.

Алибекова С.Л.

*Доцент кафедры
Отраслевой Экономики СамГУ*

Низомова Р. А.

*Магистр 1-курса кафедры
Отраслевой Экономики СамГУ*

Аннотация. В статье представлены результаты исследования по вопросам аграрного сервиса в сельском хозяйстве. Определенно современное состояние развитие сельского хозяйства и расширения уровня агросервисных услуг. Обоснованы факторы, влияющие на развитие агросервиса в стране.

Ключевые слова: агросервис, совершенствование, техническая оснащенность, услуги ресурсообеспечения, факторы развития агросервиса, модернизация и диверсификация агросервиса.

Abstract: The article presents the results of a study on agrarian service in agriculture. Definitely the state of the art is the development of agriculture and the expansion of the level of agro-services. The factors influencing the development of agroservice in the country are substantiated.

Keywords: agro-service, improvement, technical equipment, factors of the development agroservice, modernization and deversification agroservice.

Annotatsiya: Maqolada qishloq xo'jaligida agrar xizmat ko'rsatish bo'yicha tadqiqot natijalari keltirilgan. Qishloq xo'jaligini rivojlantirish, agroxizmat ko'rsatish saviyasini kengaytirish, albatta, ilg'or.Mamlakatimizda agroservisning rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar asoslab berilgan.

Kalit so'zlar: agroservis, takomillashtirish, texnik jihozlar, resurslar bilan ta'minlash xizmatlari, agroservisni rivojlantirish omillari, agroservisni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish.

Сфера агросервиса является одной из важнейших сфер и призвана оказывать сельскохозяйственным предприятиям различные услуги в области технико-технологического обеспечения, обслуживания системы земледелия и животноводства, позволяет создать условия для налаживания необходимой ритмичности и технологичности агропромышленного производства, а также повышения эффективности его организации и функционирования. Без хорошо налаженной сферы агросервиса сельское хозяйство не получает необходимого и достаточного ассортимента услуг, не имеет требуемого доступа к агросервисным ресурсам, а следовательно несет невосполнимые потери в эффективности производства. Поэтому сфера агросервиса должна быть надежным партнером и дополнением аграрного комплекса, служить обеспечению оптимального снабжения сельского хозяйства всей совокупностью услуг в области техники, технологии, организации и ведения производства.

Агросервисные услуги в сельском хозяйстве имеют ряд особенностей, в частности, освобождают производителей сельхозпродукции, фермерских и дехканских хозяйства от задач оказания сервисных услуг и способствуют им заниматься только производственной деятельностью. А также, помогают получить дополнительный доход всем хозяйствующим субъектам, которые пользуются их услугами. В том числе, повышают производительность в сельском хозяйстве, оптимизируют распределение труда, способствуют решению проблем, связанных с трудоустройством сельского населения.

Сфера агросервиса обладает рядом специфических особенностей, состоящих, во-первых, в том, что она включает большое разнообразие услуг и работ, необходимых сельскому хозяйству; во-вторых, потребителями работ и услуг являются не любые пользователи, а только сельскохозяйственные предприятия; в-третьих, объем услуг может расширяться или сокращаться от экономической целесообразности, доступности и возможностей их потребления сельскохозяйственными предприятиями; в-четвертых, возникает необходимость постоянно учитывать экономические интересы и потребности потребителей услуг, работ и ресурсов, а значит, необходимость увязывать интересы и поставщиков и пользователей.

Услуга субъектов агросервиса - это комплекс целесообразной деятельности, формирующийся на основе спроса и предложения потребителей, а также удовлетворения потребностей комплексного характера, основанная современной инновационной технике и технологии, приносящая доход в условиях рыночной экономике.

Агросервисные услуги отличаются весьма большим разнообразием и составом, которые в обобщенном плане можно сгруппировать по следующим направлениям: технические услуги и работы (поставка технических средств, запасных частей, узлов и механизмов и выполнение работ по их установке, монтажу, пуску и обеспечению нормального функционирования); технологические услуги, которые можно свести в основном к выполнению сельскохозяйственных работ или отдельных технологических операций по заказу сельскохозяйственных предприятий (вспашка, опрыскивание, контроль за состоянием растений, поставка семенного и племенного материала, ветеринарное обслуживание и пр.); консультационные (консалтинговые) услуги, которые представляют собой совокупность научных знаний в различных отраслях сельского хозяйства (растениеводство, животноводство, экономика и др.), которые могут давать специально подготовленные для этого службы и специалисты, а также ученые, которые призваны существенно повысить эффективность агропромышленного производства; информационные услуги - это различного рода информация (устная, электронных носителях, на таких бумажных носителях, как журналы, газеты, научные методики и рекомендации и пр.), которая должна обеспечить

постоянный приток научных знаний и опыта в практику сельского хозяйства и обеспечить непрерывный научно-технический прогресс АПК.

Агросервис в условиях рынка должен представлять собой наиболее свободную сферу и инфраструктуру, обеспечивающую ему необходимую гибкость, маневренность и оперативность и создающую условия для быстрого развития.

Сервис в условиях рынка может быть эффективным и доступным для пользователей при широком многообразии форм собственности и хозяйствования и множественности агросервисных услуг. Единообразие и территориальная обособленность агросервиса приводят к монополизму рынка услуг и работ и к разрыву интересов поставщиков и пользователей услуг. Нецелесообразно иметь в условиях рынка в крупном административном регионе (районе, области) одного или очень малое число поставщиков важнейших услуг или работ. Это всегда будет сопровождаться издержками, монополисты станут решать свои проблемы за счет потребителей. Значит, только в условиях конкурентной состязательности многочисленных агросервисных структур между собой за качество и многообразие поставок услуг и лучшее удовлетворение интересов пользователей возможно снижение стоимости услуг (работ), повышение их качества и формирование гарантий надежного и устойчивого партнерства. Основных агросервисных структур, особенно в сфере технического и технологического сервиса, должно быть как можно больше, их организационно-правовые формы и производственные размеры должны быть самыми различными. Основная суть должна сводиться к оказанию многообразия дешевых и доступных пользователям услуг (работ). Поскольку сфера агросервиса является исходной, обеспечивающей отраслю эффективной организации и функционирования аграрного производства, то для избежание стихийности развития и неопределенности взаимоотношений с сельскохозяйственными предприятиями, она должна быть хорошо управляемой и регулируемой с помощью комплекса административно-правовых и экономических мер, рычагов и механизмов. Управляемость говорит о том, что сфера агросервиса должна хорошо вписываться в общую систему аграрной экономической политики государства. Следует отметить, что государство призвано играть определяющую роль в развитии системы и инфраструктуры агросервиса. Во-первых, обеспечить выработку стратегии и политики в области агросервиса; во-вторых, обеспечить создание стимулирующего и регулирующего законодательства в области агросервиса и принятие соответствующих решений Правительства; в-третьих, осуществлять регулирование и управление развитием сферы агросервиса с помощью законодательно-правовых и экономических механизмов, и в первую очередь с помощью программно-целевых методов и средств.

Деятельность агросервисных структур и органов хозяйственного регулирования должна быть направлена на наиболее полное обеспечение

многообразных потребностей пользователей в услугах. В этой связи государство и его органы не должны ограничивать целесообразную хозяйственную деятельность агросервисных предприятий и объединений, а создавать максимум условий для их эффективного хозяйствования. Прежде всего, необходимы гарантии полных прав и самостоятельности агросервисных структур в решении комплекса оперативных хозяйственных проблем, организации и ведении хозяйственной деятельности в соответствии с нормами законодательства страны. Агросервисные предприятия и организации должны иметь прямые договорные долгосрочные и краткосрочные (в зависимости от необходимости) отношения с сельскохозяйственными предприятиями и товаропроизводителями и строго выполнять свои обязательства. Они призваны отслеживать конъюнктуру рынка агроуслуг, учитывать интересы и потребности сельских пользователей и оперативно реагировать на запросы аграрного производства и рынка. Для этого все структуры агросервиса должны хорошо знать и выполнять функции маркетинга услуг (изучать рыночный спрос, создавать необходимые качество услуг, разнообразить ассортимент, повышать надежность и т. п.). Система агросервиса во всех ее формах должна функционировать на принципах самоуправления, самоопределения и самохозяйствования в рамках действующего законодательства. Государство призвано регулировать рынок услуг с помощью методов интервенционного вмешательства. При недостатке услуг, низком их качестве, слабом ассортименте, дороговизне и других нежелательных проявлениях быстро компенсировать создавшиеся элементы дефицита с помощью экономических мер и стимуляторов, включая привлечение иностранных поставщиков услуг. Важно всегда поддерживать некоторый избыток предложения услуг перед спросом.

Общеизвестно, что сельское хозяйство является основной отраслью экономики Узбекистана. Оно составляет около 27% ВВП, обеспечивает занятость более 30% всего населения страны, способствует сокращению бедности. На сегодняшний день более 20 млн га сельскохозяйственных угодий, в том числе 3,2 млн га орошаемой пашни, производят продукты питания для нужд населения и сырье, необходимое для отраслей экономики.

В 2017 году, благодаря возникновению кластерной системы, сельское хозяйство стало развиваться дальше. Эта система только запускается, есть проблемы в некоторых звеньях цепи, но ее дальнейшее совершенствование позволит эффективно использовать производственный потенциал сельского хозяйства Узбекистана.

Дальнейшее темпы роста сельского хозяйства в Узбекистане связано с развитием агросервисных услуг и повышением его эффективности. Также, были поставлены главные задачи перед экономикой Республики скорейшего «интенсивного развития услуг и сервиса в сельской местности».

В условиях либерализации и модернизации экономики Республики Узбекистан, агросервисные услуги имеют следующие особенности:

- сезонность выполнения агросервисных услуг;
- эффективность агросервиса в зависимости от эффективности других отраслей макроэкономики;
- зависимость от природно - климатических условий;
- зависимость от биологических процессов сельского хозяйства;
- объём работ агросервисных услуг зависимости от структуры сельскохозяйственного угодья и возделывания культур;
- объём и стоимость производственной продукции зависимости от результатов агросервисных услуг;
- необходимость постоянной модернизации и диверсификации процесса агросервиса.

Наши исследования показывают что, оказываемые агросервисные услуги дают возможность высокоэффективному развитию отрасли сельского хозяйства в целом по Узбекистану.

Согласно Указу Президента Республики Узбекистан от 23.10.2019 г. N УП-5853 “Об утверждении Стратегии развития сельского хозяйства Республики Узбекистан на 2020-2030 годы”, определены стратегические приоритеты развития сельского хозяйства, предусматривающие переход на цифровую агропродовольственную систему. Стратегия охватывает следующие стратегические приоритеты: Обеспечение продовольственной безопасности населения - один из ключевых пунктов плана национального развития, поскольку затрагивает широкий круг социально-экономических, демографических и экологических факторов. В рамках реализации стратегии будут определены и устранены факторы, сдерживающие обеспечение продовольственной безопасности, в числе которых: сокращение физического доступа к продовольствию; рост цен на некоторые сельскохозяйственные продукты, снижающие их экономическую доступность для домохозяйств; снижение качества рациона питания, а также резкие колебание цен и объемов доступного продовольствия. В рамках мер, направленных на увеличение продуктивности в животноводстве, устойчивую интенсификацию производства мяса рыбы, птицы, молока, были определены основные целевые показатели и индикаторы, достигаемые в разрезе стратегического приоритета - обеспечение продовольственной безопасности населения.

Реализация задач стратегического приоритета “Создание благоприятного агробизнес-климата и цепочек добавленной стоимости”, которая предусматривает достижение эффективности использования имеющейся инфраструктуры по хранению и транспортировке агропродовольственных товаров; обновление и модернизации складских и перерабатывающих мощностей для повышения устойчивой и слаженной работы создаваемых производственно-сбытовых цепочек; содействие

различным формам объединений, группам производителей (кооперативы, ассоциации, кластеры и т.д.) с целью сокращения издержек на производство, переработку, транспортировку, экспорт продукции; совершенствование систем контроля качества производства, нормативно-правовой базы, а также развитие институционального потенциала позволит обеспечить безопасность и качество сельскохозяйственных пищевых продуктов.

Основной задачей направления Стратегии “Снижения роли государства в управлении сферой и повышение инвестиционной привлекательности” является формирование эффективной системы, способствующей привлечению частных инвестиций для модернизации, диверсификации и стабильного роста агропродовольственного сектора. Достижению этих целей будет способствовать создание отлаженного механизма финансирования отечественных инновационных разработок, в котором, как показывает опыт развитых стран, должно участвовать не только государство, но и сами отрасли, предприятия, представители бизнес среды. В осуществлении задач инновационного развития аграрного сектора велика роль банковских, финансовых институтов, налоговых структур, актуальными остаются вопросы совершенствования системы транспортных коммуникаций, применение ИКТ, формирования современных исследовательских, образовательных и консультационных услуг и дальнейшего улучшения качества подготовки специалистов, существуют проблемы сбалансированного развития сельских районов.

Список литературы:

1. Ашурметова Н.А. Современное состояние и стратегия развития аграрного сектора Республики Узбекистан. // Экономические науки №2 (42) 2020г.
2. Климин Д.И. Современное состояние и направление совершенствования агросервиса в Белоруссии. Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии: научно-методический журнал Белорусская государственная сельскохозяйственная академия. №5 2017 г.
3. Мирзаев К.Д. Проблемы и факторы развития агросервисных услуг в Узбекистане. // Экономика и предпринимательство, №1 (ч.2). 2014 г.
4. Мамадалиев А. А. «Концепция комплексного развития агропромышленного комплекса» Книга 1-е издание. 2020год.
5. Ходжаев Ж. Аграрный сектор поддержит новая стратегия. Министр сельского хозяйства Республики Узбекистан Жамшид Ходжаев о Проекте “Стратегия развития сельского хозяйства Республики Узбекистан на период 2019-2030 годы”// Российская газета – Спецвыпуск № 193 (7951)
6. Stat.uz – официальный сайт Государственного комитета РУз по статистике.

ИҚТИСОДИЁТНИ РАҚАМЛАШТИРИШНИНГ МЕҲНАТ БОЗОРИ СУБЪЕКТЛАРИГА ТАЪСИРИ

Бабакулов Бахранкул Маматкулович – Самарқанд давлат университети “Тармоқлар иқтисодиёти” кафедраси доценти

Мирзаходжаев Алишер Ботирович – Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти “Инвестиция ва инновациялар” кафедраси катта ўқитувчиси

Аннотация. Рақамлаштириш шароитида меҳнат бозорининг амал қилиши хусусиятларини аниқлаш долзарб ҳисобланади. Чунки, меҳнат бозорида рақамлаштиришнинг таъсирини аниқлаш, унинг ижобий ва салбий жиҳатларини ёритиши, меҳнат муносабатлари учун хавфни бартараф этиши рақамлаштириши оқибатида вужудга келадиган ишсизликни бартараф этиши имкониятини беради.

Аннотация. В контексте цифровизации важно определить характеристики рынка труда. Это связано с тем, что определение влияния цифровизации на рынок труда, выявление его плюсов и минусов и устранение риска для трудовых отношений дает возможность решить проблему безработицы, вызванной цифровизацией.

Annotation. In the context of digitalization, it is important to determine the characteristics of the labor market. This is because identifying the impact of digitalization on the labor market, highlighting its pros and cons, and eliminating the risk to labor relations provide an opportunity to address the unemployment caused by digitalization.

Калит сўзлар: меҳнат бозори, меҳнат муносабатлари, рақамлаштириши, рақамлаштириши сегменти, ходим, иш берувчи, сунъий интеллект, роботлаштириши., рақамли иқтисодиёт.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые отношения, цифровизация, сегмент цифровизации, сотрудник, работодатель, искусственный интеллект, робототехника, цифровая экономика.

Keywords: labor market, labor relations, digitization segment, employee, employer, artificial intelligence, robotics, digital economy.

Ҳозирги даврда глобал иқтисодиётни ривожланиши характери ижтимоий-иқтисодиёт ҳаётни рақамлаштириш жараёни билан, хусусан, инсониятнинг барча ҳаётий фаолиятига турли-туман ахборот-компьютер техникалари, технологиялар, интернет тармоғи ва бошқа вертуал технологияларни кириб келиши билан чамбарчас боғлиқ. Бу ҳолат ижтимоий-иқтисодий тизимнинг барча соҳалари сингари меҳнат бозорининг амал қилиш тартибига ҳам ўз таъсирини ўтказмоқда. Хусусан, меҳнат бозори бандликнинг масофавий шаклларини кириб келиши унинг имкониятлари, хусусий ва давлат бандлик хизматларини интернет тизими орқали амалга оширилиши, молиявий хизматларни виртуаллашуви ва ҳоказолар таъсирида

жамиятда рўй бераётган ижтимоий-иқтисодий алоқалар ва ўзаро ҳамкорликлар характери ни ўзгартириб бормоқда.

Рақамли иқтисодиётни қарор топиши бу нафақат илмий-техник тараққиёт ёки жамиятнинг табиий эволюцияси натижаси, балки жаҳон иқтисодиётида “етакчи” мамлакатларнинг давлат бошқарув тизимидаги “рақамлаштириш” дастурларини босқичма-босқич амалга ошириши билан боғлиқдир. Етакчи мамлакатлар биринчи навбатда меҳнат бозорини рақамлаштиришга эътиборини қаратишмоқда, чунки иқтисодиётни рақамлаштириш ишчи кучининг миқдорий ва сифатий таркибига қўйилган талабни аниқлаб, унга бўлган талаб ва таклифни тартибга солиб туради. Демак, рақамлаштириш шароитида меҳнат бозори ишчи ва хизматчиларни талаб ва таклифини тартибга солувчи институт бўлиб хизмат қилади.

Ҳозирги вақтда иқтисодиётни рақамлаштиришнинг меҳнат бозорига таъсири масаласида татқиқотчи олимларнинг нуқтаи назари турлича бўлиб, улар ушбу жараённи меҳнат бозори учун ижобий ва салбий оқибатларини ажратиб кўрсатишади.

Меҳнат ва технология, бандлик ва инвестицион фаолликнинг иқтисодий динамикасини тушунтириш нуқтаи назаридан ўзаро боғлиқлиги ва ўзаро таъсирга замонавий иқтисодий назариянинг Кейнсчилик йўналиши намоёндалари кўпроқ эътибор қаратишган. Хусусан, Ж.М.Кейнс ўзининг назариясида янги саноат инқилоби, яъни машиналашган ишлаб чиқаришнинг кенгайиши оқибатида технологик ишсизликни кенг қўллашда авж олишини эътироф этган. Кейнсчилик йўналиши вакиллари бўлмиш К.Шваб, Флориан А.Шмидтлар ўз асарларида ишлаб чиқариш ва меҳнатнинг технологик ўзгаришини ифодалаб берувчи омил ахборот-коммуникация технологиялари эканлигини рақамлашган меҳнат бозори алоҳида рақамли иқтисодиёт сегменти сифатида амал қилиши хусусиятларини очиб беришга эътибор қаратишган .

Меҳнат бозоридаги “рақамли” сегментни баҳолашда меҳнат ҳуқуқларини мавжудлиги, уларга амал қилиниши, иш билан бандларнинг ижтимоий таъминланиши каби ҳолатлар иқтисодиётдаги инновацион ўзгаришлар даврида йўқолиб бориши мумкин. Бундан ташқари, жаҳондаги эксперт агентликлари фикрига кўра, иш ўринларини “рақамлаштириш” натижасида 47% иш ўринларини компьютер дастуралар ва роботлар эгаллайди. Шунингдек, ривожланган мамлакатларда рақамли технологиялар ва роботлаштириш натижасида яқин беш йилда 5 млн. иш ўринлари йўқолиб боради . Фикримизча, бу ҳолат меҳнат бозорида ўзига хос ижтимоий-иқтисодий тангликни келтириб чиқаради. Бундай негатив ҳолатлар жумласига қуйидагиларни киритишимиз мумкин:

- иш ўринларини қисқариши, жонли меҳнатни машиналар, роботлар томонидан сиқиб чиқарилиш;

- интернет-шахс ва интернетсиз-шахс ўртасида рақамли тафовутни кучайиши;
- бандлик, даромадлар бўйича ишчи кучини табақаланишини кучайишини, “рақамли” тенгсизликни кучайиши, рақамли технологияларга кириш ҳуқуқи мезони бўйича ижтимоий ҳолатни табақаланиши;
- автоматлаштириш, роботлаштиришни кучайиши, сунъий интеллект тизимини жорий этилиши натижасида технологик ишсизликни ўсиши;
- ишчи ва хизматчиларни ижтимоий кафолатларни сусайиши ижтимоий ҳимоя тизимини пасайиши;
- меҳнат бозори, ишчи кучига талаб сиғимини пасайиши;
- меҳнат бозорини прогнозлаштириш ва рақамлаштиришни мураккаблашуви ва бошқалар.

Аммо юқорида эътироф этилган салбий ҳолатлар билан биргаликда меҳнат бозорини рақамлаштиришнинг ижобий жиҳатлари ҳам бўлиб, буларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

- меҳнат унумдорлигини ўсиши, иш вақтини қисқариши;
- юқори малакали ва паст малакали ишчи-ходимларнинг иш ҳақи даражасини бир хилда ошиши;
- юқори малакали меҳнатга талаб ўсиши натижасида кадрларнинг квалификацияси ва малака даражаси талабни ошиши;
- меҳнат шароити қулай ва яхши бўлган янги иш ўринларини яратиш, янги касбларни пайдо бўлиши;
- иш ўринларини эгилувчанлигини ўсиши, ностандар шаклларини бандликни кенгайтириши ва унинг асосида меҳнат бозорида трансакцион харажатларни камайтириши;
- ишчиларни янги иш ўрнини қидиришга сарфланадиган вақтни қисқариши ва бошқалар.

Меҳнат бозорини рақамлаштириш натижасида вужудга келадиган ижобий ва салбий ҳолатларни қиёсий таҳлил этиш асосида қуйидагича хулоса қилишимиз мумкинки, меҳнат бозорида пайдо бўладиган ҳар бир салбий ҳолатни бартараф этувчи ижобий ҳолатлар вужудга келади ҳамда, иккинчидан уларни узоқ вақт давомида амал қилиши оқибатида меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи субъектларнинг меҳнат шароити, кўникмаси, турмуш даражаси ҳамда сифати яхшиланиб боради.

Меҳнат бозорида “рақамлаштириш” сегментларини тобора тўлиқроқ амал қилиб бориши оқибатида меҳнат муносабатларининг табиати ҳам ўзгариб, мураккаблашиб боради. Хусусан, меҳнат муносабатлари субъектлари алоҳида шахслар, ишчи ва иш берувчиларнинг ўзаро муносабатларида таваккалчиликни (хавфни) кучайишига сабаб бўлади.

Аксарият иқтисодий адабиётларда хавф, таваккалчиликни билим натижаси ҳақидаги ахборотларни, маълумотларни етишмовчилиги оқибатида

шаклланади деб эътироф этишади. Бизнинг фикримизча, таваккалчилик (хавф) бу хўжалик юритувчи субъектлар, алоҳида шахслар фаолиятида иқтисодий йўқотишларни юзага келиши эҳтимолидир. Иқтисодий йўқотишлар, зарарлар ёки харажатлар субъектнинг ўз олдидаги мақсадидан қанчалик катта фарқ қилса, таваккалчилик (хавф) даражаси ҳам шунчалик юқори бўлади. Меҳнат муносабатларида ходим ва иш берувчиларнинг таваккалчиликлари субъектларнинг ҳатти-харакатларини дастлабки тахмин қилинганидан фарқ қилишга боғлиқ. Субъектларнинг у ёки бу турдаги ҳатти-харакатларининг барқарорлиги ёки мақсадга мувофиқлиги меҳнат соҳасида амал қиладиган институционал дастаклар, яъни меъёрлар, қоидалар, анъаналарга боғлиқ.

Меҳнат бозорини амал қилишида ташқи таваккалчиликка (хавфга);

- сиёсий (яъни амал қиладиган сиёсий тузим тури, амалдаги қонунчилик, жумладан меҳнат қонунчилиги, ижтимоий сиёсат, жамият миқёсида меҳнатни бошқариш, бошқарув назорати субъектлари ёндашуви);
- иқтисодий, (яъни макроиқтисодий ривожланиш ва барқарорлик кўрсаткичлари); иқтисодий сиёсат, (яъни солиқ, бюджет, ташқи, таркибий сиёсат);
- табиий ва иқлимий (яъни экологик нуқтаи назардан меҳнат шароитларининг яхшилиги ёки ёмонлиги);
- ижтимоий (яъни меҳнат фаолиятининг ижтимоий қадрияти, аҳоли турмуш сифати ва даражаси);
- демографик (яъни меҳнат ресурслари миқдори, ишчи кучи сифати);
- бозор (яъни ишчи кучи билан шартнома тузиш шартлари, бандлик даражаси, талаб ва таклиф хусусиятлари, бозор сегментлари) каби турларини киритиш мумкин.

Уларнинг барчаси меҳнат бозори иштирокчиларига, яъни ишчи ва иш берувчиларнинг фаолиятига ўзининг ижобий ёки салбий таъсирини ўтказди.

Ички таваккалчилик корхона, ташкилот ёки фирмалар ўртасидаги меҳнат бозорининг (меҳнат муносабатларининг) фаолияти билан боғлиқ бўлиб, иқтисодий шароитлар ва жараёнларнинг ноаниқлигидан келиб чиқади. Хусусан, хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятида фавқулотда вазиятларнинг мавжудлиги, етказиб беришдаги узилишлар, шартнома шартларини бузилиши, моддий рағбатлантириш тизимининг самарасизлиги, ходимлар бўйича қабул қилинадиган қарорларнинг самарадорлигини ҳаётлиги ва ҳоказолар ички хавф (таваккалчиликни) даражасини ошишига олиб келади.

Рақамлаштириш натижасида меҳнат бозорида вужудга келадиган хавфни (таваккалчиликни) қуйидагиларга бўлиш мумкин: иш берувчиларнинг, ишчининг хавфи ёки таваккалчилиги; кутилаётган ёки кутилмаётган хавф ёки таваккалчилик; аниқ ва яшириш хавф; меҳнат муносабатларининг объектига яъни, меҳнат шароити ва хавфсизлиги,

меҳнатга ҳақ тўлаш ва рағбатлантириш, меҳнатни ташкил этилиши ва тартибга солиниши кабиларга боғлиқ хавфларга ажратиш мумкин. Бизнинг фикримизча, ходимнинг (ишчининг) таваккалчилиги ичида касбий вазифаларини бажариш натижасида соғлигига зарар етказиши билан боғлиқ профессионал хавфлар алоҳида гуруҳни ташкил этади, чунки бундай хавф натижасида ишчи ўзининг меҳнат қилиш қобилиятини буткул йўқотади.

Рақамлаштириш шароитида меҳнат муносабатларида иш берувчиларнинг таваккалчилиги (риски) мутахассис-кадрларни танлаш ва меҳнат шартномаларини тузиш билан белгиланади. Иш берувчи дастлаб ишчи кучи сифати, бўлажак ходимнинг меҳнат салоҳияти тўғрисида маълумотларни тақдим этган ҳужжатларни рақамланиши оқибатида ички меҳнат бозорида хавфлар (таваккалчилик) ортади.

Меҳнат муносабатларини амалга ошириш жараёнида иш берувчи ходимнинг меҳнат унумдорлигини пастлиги, меҳнат мажбуриятларини бажармаслиги, унинг бажарилишини назорат қилишда, айниқса масофавий банд бўлган ходимлар фаолиятини назорат қилишдаги мураккабликлар натижасида таваккалчилик даражаси ортади.

Юқорида эътироф этилган ҳолатлар натижасида иш берувчиларнинг ишчи кучидан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган харажатларни ошишига сабаб бўлади. Оқибатда, чегаравий маҳсулот меҳнати қиймати ўртача меҳнат унумдорлигидан паст бўлади. Иш берувчилар ишчи кучидан фойдаланиш билан боғлиқ таваккалчиликни минималлаштириш учун қуйдаги усуллардан фойдаланишлари мақсадга мувофиқ. 1) Янги техника ва технологияларни ишлаб чиқаришга жорий этиш орқали жонли меҳнат миқдорини камайтириш, кадрлар танловини кучайтириш. 2) Таваккалчиликни трансплантация қилиш, яъни уларни ишчи кучига ёки жамиятга ўтказиш. 3) Таваккалчиликни қайта тақсимлаш, мисол учун иш берувчи томонидан ходимларни мотивациялаш ва рағбатлантириш тизимини рационализациялаш орқали уларнинг оппортунистик хатти-ҳаракатлари хавфи бирмунча даражаси пастроқ, харажатлар хавфига айланади, бир сўз билан айтганда, рақамлашган меҳнат бозори шароитида иш берувчи доимо ишчи кучини танлаш имкониятини кенгайтиришдан, меҳнат бозорида ишчи кучини ортиқча бўлишдан манфаатдордир.

Ходимнинг таваккалчилиги кўпроқ, иш берувчи томонидан шартномада кўрсатилган мажбуриятларни бажармаслик ёки расмий меҳнат муносабатларини узилиш билан боғлиқ, бу ерда иш берувчи меҳнат қонунчилигини бузган ҳолда ёлланувчи ишчи билан боғлиқ харажатларни маълум қисмини жамиятга ёки ишчининг(ходимнинг) ўзига ўтказиши. Мисол

учун, иш берувчи шартномаларни тузишда ходимнинг соғлиғини сақлаш ёки малакасини ошириш билан боғлиқ муоммоларни ҳал этишда ишловчининг даромадини йўналтиришга мажбур бўлади. Бу ҳолат норасмий меҳнат муносабатларида янада яққол намоён бўлади. Ушбу ҳолатда, фикримизча, ходимларнинг ҳуқуқларини бузулиши иш берувчининг нуфузини пасайиши хавфини ошириб, меҳнат муносабатларининг норасмийлигини кучайтиради.

Ҳозирги замон меҳнат бозори шароитида ишсизлик меҳнат ресурсларининг асосий хавфи ҳисобланади. Шу билан бирга, ишчи ходимларнинг хавф-хатари (таваккалчилиги) рақамлаштириш ва ахборот-коммуникация технологиялари таъсири остида ортиб боради. Хусусан ишчи ходимлар компетенциясига қўйилган талабларни ўзгартириш натижасида даромадларни йўқотиш, ёки иш ўринларини йўқотиш хавфи ортиб боради.

Рақамлаштирилаётган меҳнат бозори шароитида иш берувчилар асосий эътиборини рақамли технологияларни ривожланиш даражасига мос келадиган, кўпроқ даромад келтирадиган интеллектуал салоҳияти юқори бўлган ишчи кучини ёллашга ҳаракат қилади. Бу ҳолат нафақат ташқи меҳнат бозорига хос, балки ички меҳнат бозорига хос бўлган хусусият бўлиб бормоқда. Натижада, рақамли меҳнат бозори субъекти шароитида иш берувчи инсон капиталининг бир қатор компонентларига, яъни ишлаб чиқариш шартларига тезда мослашадиган, қайта тайёрланиш қобилияти юқори, яъни ғоялар ижодкорлиги каби компонентларига асосий эътиборни қаратади.

Бу ҳолатдан шуни хулоса қилишимиз мумкинки, меҳнат бозорини рақамлашиб бориши билан ишчи кучининг жамоага мослашувчанлиги, корпаратив кадриятларни бирламчи бўлими, меҳнат вазифаларига содиқлик коммуникатив ва ижтимоий капиталнинг устуворлиги каби жиҳатлари уларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлик устуворлигини таъминлайди.

Инсон капиталининг ўзига хослиги (интеллектуал нуқтаи-назардан) унинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини белгиладиган асосий жиҳат ҳисобланади. Шунингдек, рақамлашаётган иқтисодиёт шароитида иш берувчилар ва ишлашга хошиш билдирувчилар ўртасида норасмий меҳнат муносабатларининг салмоғи ортиб боради. Бундан хулоса қилишимиз мумкинки, меҳнат бозорининг мазкур сегментида давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш кўлами бирмунча камаяди, ҳамда талаб ва таклифнинг ўзаро боғлиқликдаги ҳаракатида меҳнат бозорининг ўзини-ўзи тартибга солиш механизмини роли ортиб боради. Иш қидирувчилар ўртасида рақобатчилик қанчалик юқори бўлса ишсизлик ёки иш жойини йўқотиш

хавфи ҳам шунчалик юқори бўлади. Айниқса, меҳнат бозорининг паст малакали ишчилар сегментида рақобат курашининг юқори бўлиши хавфнинг (таваккалчилик) ҳам юқори бўлишига сабаб бўлади.

Шуни ҳам эътироф этишимиз лозимки, иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ рақамли, ахборот ва компьютер ҳамда коммуникация кўникмаларига эга бўлиш, ишчи-ходимнинг мулоқот қилиш ва ишлаб чиқариш жараёнларига тезда мослашиши, уларни меҳнат бозорида таваккалчилигини (хавфини) камайтиради. Аммо тўлиқ бартараф этмайди.

Ишлаб чиқаришни ташкил этувчиларнинг ишчи кучи сифатига нисбатан турли хил талабларни тоборо ошиб бориши сабабли уни индивидуаллашуви кучаяди. Бу эса иш берувчи ва ишчи ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси билан тартибга солинади. Шунингдек, ишчи ходимнинг хизмат мартабасини ошиши уларнинг меҳнат бозорида асосий ҳаётий стратегиясига айланади.

Меҳнатбозорини индивидуаллашувини кўчайиши ижтимоий-иқтисодий оқибатлари чуқурроқ бўлган хавфларни келтириб чиқаради. Рақамлаштириш шароитида ишжтимоий-иқтисодий хавфлар масофавий меҳнат фаолияти, масофавий бандлик ижтимоий алоқаларни йўқолиши каби ҳолатлар таъсирида ортиб боради. Ёлланма ишчи-ходимларнинг бундай шароит яратади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Рақамли Ўзбекистон - 2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чоратadbирлари тўғрисидаги ПФ-6079 сонли фармони. Lex.uz
2. Шваб К., Четвертая промышленная революция. М. Экемо, 2016. 138с.
3. Одегов Ю.С., Павлова В.В. Новые технологии и их влияние на рынок труда. Уровень жизни населения регионов России. 2018. №2. С60-70.
4. Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда. Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №4-2. С.177-179.
5. Кашепов А.В. Трансформация занятости в цифровой экономике. Вестник Российского нового университета. 2018 №2. С.12-16.

ТУРИСТСКО – РЕКРЕАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УЗБЕКИСТАНА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РАЗВИТИЯ.

Алибекова Саодат Лапасовна –
*к.э.н., доцент кафедры Отраслевой экономики
Самаркандского государственного университета.*

Насимов Икром Хусанович –
*PhD, доцент кафедры Отраслевой экономики
Самаркандского государственного университета.*

Насыров Дильшод Фархадович –
*асс. Самаркандский филиал Тошкентского
Государственного Аграрного Университета*

***Аннотация.** В статье речь идет о рекреационном потенциале горных районов Узбекистана и перспективах развития международного туризма в их пределах.*

***Ключевые слова:** туризм, рекреационный потенциал, экологический туризм, рекреационная система, горы-равнины.*

На сегодня объем мирового туристического рынка составляет почти девять триллионов долларов, а в этой сфере работает каждый десятый, занятый трудом, в мире. Во многих странах данная отрасль играет значительную роль в формировании ВВП, создании дополнительных рабочих мест и обеспечении занятости населения, активизации внешнеторгового баланса.

Кроме того, туризм оказывает огромное влияние на такие ключевые отрасли экономики, как транспорт и связь, строительство, сельское хозяйство и производство товаров народного потребления, выступая своеобразным катализатором социально-экономического развития.

В Узбекистане в этом направлении в последние годы также проводится масштабная работа, а туристической индустрии со стороны главы государства уделяется особое внимание. На реализацию крупных проектов нацелены действия по разработке и совершенствованию нормативно-правовых актов, регулирующих сферу и призванных обеспечить ее устойчивое развитие.

В стране последовательно реализуются комплексные меры по развитию туризма как одной из стратегических отраслей национальной экономики, обеспечивающей ее диверсификацию и ускоренное развитие регионов, создание новых рабочих мест, повышение доходов и качества жизни населения, а также улучшение инвестиционной привлекательности.

Либерализация визового режима, упрощение порядка регистрации иностранных граждан, предоставление льгот и преференций для развития туристской отрасли позволили создать благоприятные условия для эффективного продвижения национального туристского потенциала как на внутреннем, так и на внешних рынках.

В данной статье хотелось осветить о рекреационном туристском потенциале Узбекистана.

Рекреационные потребности общества – это простой и обширный вид возрождения социальных, культурных и социально-трудовых навыков. Рекреационная деятельность – направление деятельности по обеспечению духовного, физического, интеллектуального потенциала человека, потребности в психическом здоровье.

Основные экономические функции туристско – рекреационной отрасли можно отнести к созданию дополнительного требования к новым технологиям для инвестиций и рекреационных целей.

Важность научно обоснованных экономических и географических подходов к развитию туризма и рекреации прослеживается не только на особо охраняемых природных территориях. Любой туристско-рекреационный проект сопряжен с определением ключевых ресурсов и возможностей территории для развития рекреации и туризма (оценкой туристско-рекреационного потенциала), определением потенциальных экономических и географических рисков и проведением соответствующей эколого-географической экспертизы. В основу последней должны быть положены географические принципы, базирующиеся на комплексном подходе, ориентированные на обеспечение устойчивого развития туризма и социально-экономической сферы региона в целом.

Современное состояние развития рекреации и туризма в Узбекистане предопределяет особую значимость экономических подходов и географических исследований для развития как отдельных направлений отдыха и туризма, так и туристско-рекреационных кластеров, разработку комплексных региональных программ.

Важная процедура на стадии инициации проекта – оценка туристско-рекреационного потенциала территории с выделением ключевых ресурсных факторов. Для этого проводится паспортизация ресурсов и последующая их оценка.

Наиболее характерные черты природных условий горных регионов Узбекистана, определяющие особенности природно-географической среды его регионов и высотных зон, вытекает из того, что здесь возможности рекреационного использования горной области очень велики. Здесь в каждом горном регионе представлены почти все ландшафтные зоны земного шара – от типичных сухих субтропиков до вечных льдов и снегов. Проведенные исследования показывают, что основными факторами использования рекреационных ресурсов и развития международного туризма в горных районах Узбекистана являются благоприятные климатические условия: горные и высокогорные зоны с горными лесами и альпийскими лугами, сухим климатом и чистым воздухом, озоном и фитонцидными летучими соединениями, которые очищают воздух от различных болезнетворных

микробов. Продолжительность комфортных температурных условий и солнечного сияния, оптимальная для организма относительная влажность и другие климатические факторы, по которым рекреационные возможности горных регионов Узбекистана не уступают среднеземноморским, создают здесь возможности для организации крупных очагов климатолечения и отдыха.

Сочетание высокогорий и среднегорий с предгорными равнинами и котловинами, преобладание горных ландшафтов издавна привлекали любителей природы, туристов и исследователей. Здесь все еще преобладают мало затронутые человеком естественные ландшафты, близость которых к промышленным центрам (Ташкент, Фергана, Коканд, Джизак, Самарканд и др.) с хорошо развитой системой транспортных связей позволяет в будущем создать крупнейшие рекреационные комплексы в Средней Азии. Следует отметить, что среди Среднеазиатских стран одной из ведущих по уровню развития индустрии туризма является Узбекистан. Эта страна постоянно вызывает огромный интерес за рубежом, благодаря особенностям своей природы и всемирно известными архитектурными, художественными, историческими и религиозными памятниками.

Согласно проведенным исследованиям, территория Узбекистана обладает большим рекреационным потенциалом (свыше 10 %). Особенно горные районы республики располагают неоценимым и малоизученным богатством бальнеопитиевых лечебных минеральных источников и грязей, лечебно – климатическими и спортивно – оздоровительными местностями. В настоящее время в пределах республики выявлено более 300 минеральных источников и более 200 вскрытых скважин – выходов, разведено 30 грязевых и соленых озер. Кроме того, в результате анализа и ландшафтно – рекреационной оценки выявлены сотни тысяч гектаров рекреационных и туристической привлекательности территорий.

В настоящее время рекреационные учреждения размещены на территории республики неравномерно. В основном они сосредоточены в предгорьях Ферганского и Зарафшанского хребтов. Однако, наиболее благоприятны для лечебно-оздоровительного отдыха среднегорья с комфортным летом и мягкой зимой, с сохранившимися лесами (орехоплодовыми, зарослями миндаля, арчевниками, фисташками и т.д.).

Высокогорные районы являются самыми перспективными для спортивно-оздоровительного отдыха, обладающими высокими эстетическими качествами, оригинальным сочетанием компонентов ландшафта, растительности, воды и комфортного лета.

Следует отметить, что большие рекреационно – туристические ресурсы горной части республики не освоены. Основная причина – отсутствие гостиниц, туристических баз, а также слабо развитая транспортная инфраструктура. Вместе с тем, основные города и поселки городского типа

находятся недалеко от рекреационных зон и вполне могут быть использованы для отдыха и туризма.

Надо отметить, что для развития международного туризма в горной части Узбекистана и эффективного использования существующих возможностей в предгорных равнинах, т.е. технической базы – гостиниц, кэмпингов, ресторанов и др., а также историко-культурного наследия, мы предлагаем в использовании рекреационных ресурсов систему туристических маршрутов «**равнины горы**». Не секрет, что в горной части Узбекистана построить гостиницы для международных туристов пока очень сложно. В городах предгорных районов (Самарканд, Джизак, Бухара, Ташкент и др.) для проживания туристов гостиниц достаточно.

По системе туристических маршрутов «равнина - горы» туристические маршруты направлены от равнины, где туристы ознакомятся с историческими памятниками, в горы, где они ознакомятся с экзотическими ландшафтами.

Мы предлагаем следующие туристические маршруты по схеме «горы - равнины», которые в перспективе могут стать маршрутами Международного горного туризма в Узбекистане. Это:

1. **Бассейн реки Зааминсу**, расположенный на северном склоне Туркестанского хребта. В последнее время этот регион своими самобытными природными особенностями, а также близостью древних городов привлекает иностранных туристов.

2. **Самарканд – пещера Аман – Кутан**. Горные массивы, обрамляющие Зарафшанскую долину, имеют большие возможности для развития различных форм туризма.

3. **Самарканд – Плато Кыргктау**. Плато Кыргктау расположено в 50 км к югу от города Самарканда на водораздельной части Зарафшанских гор, на высоте 2200-2300 м, резко отличается от окружающих территорий типичными карстовым ландшафтом.

4. **Бухара – Сармишсай**. В Зарафшанской долине совершенно новым и оригинальным туристическим объектом могут служить наскальные рисунки (петроглифы) Сармишсая, расположенного в южных склонах западной оконечности Туркестанского хребта.

Таким образом, в перспективе рекреационные объекты гор Узбекистана могут приобрести международное значение.

С рекреационным освоением горных регионов и развитием туризма в Узбекистане одновременно следует решить вопросы научного обеспечения развития этого направления, к которым относятся: оценка предстоящих работ, определение устойчивости ландшафтов к рекреационным нагрузкам, определение рекреационной емкости территорий.

Ускоренному развитию туризма также препятствует нехватка средств размещения и объектов инфраструктуры, особенно в туристский сезон,

недостаточная скоординированность системы перевозок пассажиров различными видами транспорта, а также низкая организация информационной поддержки туристов об имеющемся туристском потенциале, неэффективность маркетинговых кампаний по пропаганде внутреннего туризма, особенностей объектов культурного наследия и паломничества в регионах страны.

Использованная литература:

1. *Алибеков Л.А. Эколого – географические проблемы Центральной Азии. / Под редакцией академика РАН и АН Туркменистана Бабаева А.Г.. Самарканд 2010.*
2. *Алибекова С.Л., Алибеков Л.А. О перспективах развития туризма в горных регионах Узбекистана. // Материалы IX Международной научно – практической конференции «Горные территории: приоритетные направления развития». Владикавказ 4-7 декабря 2019 года.*
3. *Тулаков У.Т. Перспективы развития рекреационного туризма в Республике Узбекистан. // Современные инновации № 2 (24), 2018. VIII Международная заочная научно – практическая конференция «Современные инновации в России и за рубежом: прошлое, настоящее и будущее» (19-20 июня 2018 г.).*

MUNDARIJA:

| | |
|--------------|--|
| 1. | Цифровизация банковской деятельности России в современных условиях |
| | Порсаев Ганиджан Конюхова Валерия |
| 2-8 | |
| 2. | Hududlarda industrial iqtisodiyotni rivojlantirish va aholini ish bilan bandligini ta'minlashga ta'siri |
| | Bozorov Berdimurod Ulug'murodovich Qurbonov Sirojiddin Qurbonovich |
| 9-15 | |
| 3. | Рақамли технологиялар орқали банк-молия хизматлари самарадорлигини ошириш йўллари |
| | Т.Бакаев З.Рафиева |
| 16-24 | |
| 4. | Инсон капиталини шакллантиришда оиладаги тарбиянинг ўрни |
| | Ш.К. Юлдашев Л.Н.Халикова |
| 25-29 | |
| 5. | Давлат иш билан бандлик сиёсати – ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида |
| | Улуғмурадова Нодира Болтаев Обиджон |
| 30-39 | |
| 6. | Динамика развития банковского сектора Узбекистана в период цифровой трансформации |
| | Порсаев Ганиджан Ф.Хасанов |
| 40-48 | |
| 7. | Худудларда ёшлар иш билан бандликгини тامينлаш юллари |
| | Джуракулов Шохрух Давронович Хайруллаев Шахрам Юнус ўғли |
| 49-57 | |
| 8. | Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишга тизимли ёндашув |
| | Абдужабборов Собир Бахронович Ражабов Ақобир |
| 58-67 | |

| |
|--|
| 9. Korxonada xodimlar mehnatini rag‘batlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati |
| Arabov Nurali Uralovich Suyunov Suxrob Ochil o‘g‘li |
| 68-77 |
| 10. Туристтик кластер шаклланишининг инновацион омиллари |
| Баходиров Шохрух Баходир ўғли |
| 78-82 |
| 11. Kichik biznesni rivojlantirishda inson resurslaridan oqilona foydalanish yo‘llari |
| Bozorov Berdimurod Ulug‘murodovich Erbo‘tayev Azimjon Qahramon o‘g‘li |
| 83-88 |
| 12. Ish bilan bandlikning zamonaviy shakllarini joriy etish bo‘yicha xorij tajribasi |
| Xayrullayev Shaxram |
| 89-101 |
| 13. Mehnat jamoalarida nizolarning kelib chiqish sabablarini bartaraf etish yo‘llari |
| Boltayev Burxon Ahmedov Xudoybergan |
| 102-107 |
| 14. Kriptovalyutaga investitsiyalarning investitsion jozibadorligini baholash |
| Xasanov Mashrab Asliddinovich |
| 108-114 |
| 15. O‘zbekiston va Yevropa mamlakatlari bilan iqtisodiy hamkorlik, savdo, investitsion aloqalar va istiqbolli rejalar |
| Shodmonova Mavluda Azamatovna |
| 115-121 |
| 16. Raqamli iqtisodiyoti sharoitida yurtimizda turizm sohasini rivojlantirish |
| Safarov Bahodirhon Shahriyorovich Rabbimov Muxriddin Musoqul o‘g‘li Bultakov Islom Usan o‘g‘li |
| 122-129 |
| 17. Основные направления внедрения информационных технологий в современных условиях развития организаций |

| |
|--|
| Кушатов Р.Х. Батиров Ж.А. |
| 130-134 |
| 18. Қишлоқ аҳолиси бандлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш |
| Хомитов Комилжон Зоитович |
| 135-146 |
| 19. O‘zbekistonda raqamli iqtisodiyot sharoitida moliyaviy xizmatlar transformatsiyasi |
| Bakayev Ziyovuddin Toshbolta o‘g‘li Rafieva Zarina Husanovna |
| 147-15 |
| 20. Qishloq mehnat bozorining samarali rivojlanishini asosiy tamoyillari va omillari |
| Sh.D.Djurakulov B.Xo‘jaqulov |
| 154-162 |
| 21. Aholining ish bilan bandligi darajasini oshirishning o‘ziga xos xususiyatlari va omillari. |
| Ulug‘muradova Nodira Berdimuratovna Abduvohidova Gulshan Akmalovna |
| 163-170 |
| 22. Mehnat bozorida yoshlarning bandligini oshirish tamoyillari, mezonlari va ko‘rsatkichlari. |
| Eshburiyev Umarbek Rashidovich Iskandarov Shaxboz Shavkat o‘g‘li |
| 171-180 |
| 23. Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida masofaviy ish bilan bandlekni tashkil etish asoslari. |
| Eshburiyev Umarbek Rashidovich Ruziyeva Dilafruz Faxriddinovna |
| 181-192 |
| 24. Fundamentals of digital transformation of the tourism field |
| Mukhriddin Rabbimov Sobirov Ulugbek Regina Davlatova |
| 193-197 |
| 25. Методика вычисления индекса мотивации сотрудников с целью применения ими современных цифровых технологий в процессе |

| |
|---|
| цифровизации предприятия |
| G.M.Porsaev L.U.Khakimova |
| 198-205 |
| 26. Improving The Evaluation Process In The Activity Of Administrative Bodies |
| Mamaziyayev Khasan Zokirovich Boynazarova Iroda Mahmud qizi Valieva Nozima Ghulamjonovna |
| 206-215 |
| 27. Самарқанд вилоятида инклюзив туризмни ривожлантириш омиллари |
| Ҳайдаров Жасур Баходир ўғли Журакулова Сарвиноз Бахтиёр қизи |
| 216-220 |
| 28. Развитие человеческого капитала в современных условиях |
| С.Л.Алибекова З.И.Нормуродова |
| 221-226 |
| 29. Состояние и перспективы развития агросервиса в Республике Узбекистан |
| Алибекова С.Л. Низомова Р. А. |
| 227-232 |
| 30. Иқтисодий рақамлаштиришнинг меҳнат бозори субъектларига таъсири |
| Бабакулов Бахранкул Маматқулович Мирзаходжаев Алишер Ботирович |
| 233-239 |
| 31. Туристско – рекреационный потенциал Узбекистана и перспективы его развития. |
| Алибекова Саодат Лапасовна Насимов Икром Хусанович Насыров Дильшод Фархадович |
| 240-244 |