O„ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA‟LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

TOShKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

IQTISODIYOT FAKULTETI

MEHNAT IQTISODIYOTI KAFEDRASI

BARQAROR IQTISODIY O„SISH SHAROITIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHNING USTUVOR YO„NALISHLARI

ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA MATERIALLARI TO„PLAMI

2025-yil 20-noyabr

Toshkent – 2025

UO„K: 334.722(575.1)
KBK 65.9(5O„)09

“Barqaror iqtisodiy o„sish sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning ustuvor yo„nalishlari” mavzusidagi ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to„plami. – T.: TDIU, 2025. – 269 b.

Maqolalar to_plamida O_zbekistonda inson kapitali darajasining barqaror iqtisodiy o_sishga ta‘siri, inson kapitalini rivojlantirishda aholining ish bilan bandligi va real daromadlarini izchil oshirish yo_llari, ta‘lim va ilm-fan sohasida inson kapitali konsepsiyasini amalga oshirish bosqichlari va yo_nalishlari, raqamli iqtisodiyot va sun‘iy intellektni joriy etish sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning dolzarb masalalarini hal etish bo_yicha taklif va tavsiyalar bayoni keltirilgan.

To_plamga oliy o_quv yurtlarida barqaror iqtisodiy o_sish sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning ustuvor yo_nalishlari, mehnat iqtisodiyoti muammolari bo_yicha izlanishlar olib borayotgan professor-o_qituvchilar, tadqiqotchi ilmiy xodimlar, turli mulkchilik shaklidagi korxona va tashkilotlarning yetakchi mutaxassislari, yosh olimlar, doktorantlar, mustaqil tadqiqotchilar, magistr va iqtidorli talabalarning maqolalari kiritilgan.

Maqolalar to_plami oliy ta‘lim muassasalari professor-o_qituvchilari, yosh olimlar, ilmiy xodimlar, tadqiqotchilar va amaliyotchi iqtisodchilar uchun mo_ljallangan.

Mas"ul muharrir: i.f.d., prof. T.Z.Teshabayev

Tahrir hay"ati:
akad. Q.X. Abduraxmonov, prof. S.U. Mexmonov,
prof. G.Q. Abduraxmonova, prof. S.B. G_oyipnazarov,
prof. F.X. Nazarova, prof. A.B. Irmatova,
prof. A.B. Xayitov, prof.v.b. I.A. Bakiyeva,
dots. S.E.Xolmuratov, dots. Sh.X. Raxmatullayeva,
dots. S.P. Qurbonov, dots. S.A. Bozorova,
PhD, dots.v.b. N.R.Saidov, PhD M.O. Xamroqulov,
PhD K.A. Gulmurodov

Taqrizchilar:
i.f.d., prof. Z.Ya. Xudoyberdiyev,
i.f.d. N.X. Raximova.

Mazkur to„plamga kiritilgan ma"ruza tezislari mazmuni, undagi statistik ma"lumotlar va me"yoriy hujjatlar sanasining to„g„riligi hamda tanqidiy fikr-mulohazalarga mualliflarning o„zlari mas"uldirlar.

ISBN 978-9943-7683-6-9

© Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, 2025.

KIRISH

Jahon iqtisodiyoti rivojlanish tendensiyasining ko‗rsatishicha, taraqqiyotning muhim omillaridan biri sifatida bilim, mahorat, malaka, o‗qishini davom ettirishga bo‗lgan qobiliyat va imkoniyat muhim ahamiyat kasb etadi. Jahon banki ma‘lumotlariga ko‗ra, dunyodagi umumiy boyligining 66 foizi inson kapitaliga to‗g‗ri keladi. Inson kapitali iqtisodiy rivojlanishning turli bosqichlarida turlicha baholangan. Iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda milliy boylikdagi inson kapitali ulushi 80 foizgacha bo‗lgan ko‗rsatkichni tashkil etadi. Shu jihatdan, jahonning taraqqiy etgan mamlakatlarida inson kapitalini rivojlantirishga alohida e‘tibor qaratilmoqda.

Yangi O‗zbekistonni barpo etish jarayonida iqtisodiy o‗sish sur‘atlarini ta‘minlash, aholi bandligi va turmush sifatini oshirish, inson kapitalini rivojlantirish masalalariga alohida ahamiyat berilmoqda. Barqaror iqtisodiy o‗sish aholi bandligi va salomatligi, turmush sifati, ta‘lim tizimining rivojlanish darajasi va sifati hamda raqobatbardoshligiga bevosita bog‗liq. Ayniqsa, O‗zbekistonda hozirgi kunda shakllantirilgan inson kapitali iqtisodiyotning yuqori malakali kadrlarga ehtiyojni to‗laqonli qondirishni talab qiladi. Shundan kelib chiqib, barqaror iqtisodiy o‗sish hamda sun‘iy intellekt va raqamli texnologiyalarni rivojlantirish sharoitida inson kapitalini oshirishni rag‗batlantiruvchi mexanizmlarni takomillashtirish maqsadga muvofiq.

Jahon Banki tomonidan dunyo davlatlarining 2022-yil uchun inson kapitali indeksi e‘lon qilindi. Dunyo aholisining 98 foizi istiqomat qiluvchi 173 ta mamlakat ishtirok etgan mazkur reytingga ilk marotaba O‗zbekistonning sog‗liqni saqlash va ta‘lim sohasiga oid ma‘lumotlari kiritildi. Bu reyting natijalariga ko‗ra O‗zbekiston 62 foiz natija bilan 57-o‗rinni egalladi.

O‗zbekistonda iqtisodiy taraqqiyotning yangi bosqichi ko‗p jihatdan inson kapitalini rivojlantirish va undan samarali foydalanish bilan bog‗liq. O‗zbekiston Respublikasining 2030-yilgacha bo‗lgan davrda rivojlanish milliy strategiyasida inson kapitalini rivojlantirish barqaror rivojlanishning asosiy omili sifatida e‘tirof etilgan bo‗lib, uning samaradorligi O‗zbekiston Respublikasining strategik maqsadlarini amalga oshirishning o‗z vaqtida va samarali bo‗lishini belgilab berishi lozim.

Shu bilan birga, bir qator me‘yoriy hujjatlar, konsepsiyalar, dasturlar, tarmoq va hududiy rivojlanish strategiyalarida inson kapitalidan foydalanish samaradorligini oshirish asosida barqaror rivojlanish bilan bog‗liq masalalarga alohida e‘tibor qaratilgan. Umuman, inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirishga alohida e‘tibor qaratgan holda milliy iqtisodiyotning barqaror rivojlanishini ta‘minlash O‗zbekiston Respublikasining strategik maqsadlaridan biridir.

Yangi O‗zbekistonni barpo etish davrida mamlakatimizda inson kapitalini sifat jihatdan yangi bosqichga olib chiqish hamda iqtisodiyotni raqobatbardoshligini ilm-fan va ta‘lim orqali yanada rivojlantirishning tashkiliy va huquqiy asoslari yaratilmoqda. Jumladan, O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28- yanvardagi PF-60-sonli —2022-2026-yillarga mo‗ljallangan Yangi

O‗zbekiston taraqqiyot strategiyasi to‗g‗risida‖gi, 2020-yil 29-oktabrdagi PF-6097-sonli —Ilm-fanni 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‗g‗risida‖gi, 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-sonli —Raqamli O‗zbekiston – 2030‖ strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to‗g‗risida‖gi farmonlari aynan ushbu sohani yanada takomillashtirishga qaratilgan institutsional asoslarni ta‘minlashga xizmat qiladi.

Yuqoridagi fikr-mulohazalardan kelib chiqib, mamlakatda inson kapitalini rivojlantirishning strategik maqsadlari sifatida quyidagilarni keltirib o‗tish o‗rinli deb hisoblaymiz.

O‗zbekistonda inson kapitalini rivojlantirishning milliy xususiyatlarini inobatga olgan holda istiqbol yo‗nalishlarini aniqlash va shu orqali inson kapitali qiymatini shakllantirish hamda uni sifat jihatidan yuqori darajaga olib chiqishga erishish;

inson kapitalini mehnat bozori talablariga mos ravishda rivojlantirish, sog‗lom, kreativ fikrlovchi, yuqori malakali va intellektual salohiyatli kadrlar tayyorlash sifatini oshirish orqali mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan barqaror rivojlantirish uchun shart-sharoit yaratish;

mamlakat aholisi uchun munosib va mahsuldor ish o‗rinlarini yaratish hamda ularning kasbiy va tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish uchun talab qilinadigan ko‗nikmalarni rivojlantirish asosida milliy ishchi kuchining raqobatbardoshligi va mehnat unumdorligini oshirish;

inson kapitalini rivojlantirishga hissa qo‗shadigan nodavlat va notijorat tashkilotlar faoliyatini yo‗lga qo‗yish va ularning davlat bilan o‗zaro aloqalarini tartibga soluvchi qonunchilik bazasini takomillashtirish;

mamlakatni inson kapitaliga investitsiyalarni oshirish orqali global innovatsiyalar indeksi, global raqobatbardoshlik indeksi va inson kapitali rivojlanishining xalqaro reytingida yetakchi o‗rinni egallashini ta‘minlash.

Mazkur to‗plamga O‗zbekistonda inson kapitali darajasining barqaror iqtisodiy o‗sishga ta‘siri, inson kapitalini rivojlantirishda aholining ish bilan bandligi va real daromadlarini izchil oshirish yo‗llari, ta‘lim va ilm-fan sohasida inson kapitali konsepsiyasini amalga oshirish bosqichlari va yo‗nalishlari, raqamli iqtisodiyot va sun‘iy intellektni joriy etish sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning dolzarb masalalarini yorituvchi ilmiy maqolalar kiritilgan bo‘lib, muallaflar sohada mavjud muammolarni hal etish bo‗yicha shaxsiy fikrlari, taklif va tavsiyalarni bayon etganlar.

YALPI MAJLIS

YOSHLAR MEHNAT MIGRATSIYASINI TARTIBGA SOLISHNING USTUVOR YO„NALISHLARI

T.Z. Teshabayev, *TDIU rektori*

Jahon ilmiy adabiyotlarida aholi migratsiyasi —ma‘muriy-hududiy subyektlarning tashqi va ichki chegaralarini kesib o_tishi bilan bog_liq bo_lgan har qanday hududiy harakat deb tushuniladi.

Migratsiya lotincha —migratio‖ so_zidan olingan bo_lib, aholining joyini o_zgartirishi, boshqa joyga ko_chib o_tishi ma‘nosini anglatadi. Ana shu atamadan kelib chiqqan holda migratsiyaning tor va keng ma‘nosi farqlanadi. Tor ma‘noda aholining migratsiyasi – bu ularning doimiy turar joyining o_zgartirilishi bilan yakuniga yetadigan hududiy joyini o_zgartirishidir. Keng ma‘noda aholi migratsiyasi esa kishilarning bir yoki bir nechta ma‘muriy-hududiy birliklardagi turli aholi turar joylari o_rtasida davomiyligi, muntazamligi va maqsadidan qat‘i nazar ko_chib yurishidir.

Xalqaro Mehnat migratsiyasi tavsiyalariga muvofiq, mamlakatda bo_lish muddatiga qarab, fuqarolar quyidagi toifaga ajratiladi:

1. Tashrif buyuruvchilar – uch oydan kam muddatga kelgan shaxslar (masalan, sayyohlar). Bu toifa muhojirlar hisoblanmaydi, ammo amaliyot shuni ko_rsatadiki, mehnat migratsiyasining bir qismi qisqa (uch oydan kam) muddat davomida amalga oshirilishi mumkin, masalan, mavsumiy migratsiya yoki ma‘lum bir qisqa muddatli ishlarni bajarish uchun chet ellik ishchilarni yollash.

2. Migrantlar, shu jumladan:

- qisqa muddatli migrantlar – odatdagi yashash joyidan boshqa mamlakatga 3 oydan kam bo_lmagan va 12 oydan ortiq bo_lmagan muddatga ko_chib yuradigan shaxslar;
- uzoq muddatli muhojirlar – kamida bir yil (12 oy) muddatga odatdagi yashash joyidan boshqa mamlakatga ko_chib o_tadigan shaxslar.

Ma‘lumki, so_nggi yarim asr mobaynida katta iqtisodiy ko_rsatkichlarga erishgan Turkiya, Xitoy, Hindiston, Filippin va hatto industrial rivojlangan Yaponiyada ham migratsion jarayonlar va unda ishtirok etgan fuqarolarning insoniy kechinmalari sotsiologiyasini izchil ilmiy o_rganish orqali katta yutuqlar qo_lga kiritilgan. Ularning tajribasidan bugungi kunda rivojlanib borayotgan boshqa mamlakatlarda ham unumli foydalanilmoqda.

Umuman, mehnat migratsiyasi mahalliy mehnat bozorining inqirozi oqibatida yuzaga keluvchi holatdir. Mehnat bozorining inqiroz holatini tavsiflovchi qator tizimli muammolarni ajratib ko_rsatish mumkin:

- iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida (masalan, qishloq xo_jaligi sektorida) aholining qashshoqligini keltirib chiqaruvchi samarasiz ish bilan ta‘minlash;
- zaif tadbirkorlik faoliyati;
- kelajakda aholining noaniqligi;

- ibtidoiy texnologiyalarga qaytish tendensiyasi, qo‗l mehnati, kam daromadli, ijtimoiy himoyalanmagan faoliyatga yo‗nalish;

- ko‗p mehnat talab etuvchi tarmoqlar yetishmasligini qoplaydigan biznesning ko‗plab turlari rivojlanmaganligi;

- ba‘zi zamonaviy mintaqalarda, asosan, zamonaviy arzon uy-joylar bozorining yetishmasligi sababli zaif hududiy va professional harakatchanlik;

- ishchi kuchining kasbiy va malaka tuzilmasining mehnat bozori ehtiyojlariga mos kelmasligi[1].

Migratsiya jarayonining hozirgi bosqichi oldingilaridan ko‗lami, geografik xususiyatlari, transformatsiyalashuvi va integratsiyalashuvi jihatdan dinamik ko‗rsatkichlari, ijtimoiy-demografik tarkibi bilan farqlanib turadi. Migratsiya oqimlarining yo‗nalishi dunyo miqyosida o‗zgarib bormoqda. Jumladan, O‗zbekiston fuqarolarining migratsiyasi uzoq xorijga ham (AQSh, Yevropa, Arab mamlakatlari, asosan, BAA, Misr, Bahrayn, Quvayt, Saudiya Arabistoni, Janubi-sharqiy Osiyo mamlakatlari, Janubiy Koreya, Tailand, Malayziya), yaqin xorijga ham (masalan, Rossiya, Qozog‗iston) amalga oshirilmoqda.

Pandemiyagacha bo‗lgan sharoitda dunyo bo‗ylab migratsiyada ishtirok etayotganlarning soni keskin oshib borganini kuzatar ekanmiz, pandemiya sharoitidan keyin ham ularning soni yanada ortishi prognoz qilinayotgani bejiz emas. Migratsiya ko‗lami kengayishiga kambag‗allik, ishsizlik, inson huquqlarining poymol qilinishi, kelajakka nisbatan umidsizlik va tushkunlikka tushish, turli xil nizolar, urushlar tufayli notinchlik, qo‗rquv singari omillar sabab bo‗lmoqda.

Hozirgi kunga qadar ilm-fan va amaliyotda yoshlarni kasbga yo‗naltirish, mavjuda va yangi ish o‗rinlarini raqamlashtirish, yoshlar ishtirokidagi malakaviy migratsion jarayonlarni boshqarish uchun samarali vositalar mavjud va shuning uchun kasbiy, malakaviy, malakaviy va hududiy muvozanatni minimallashtirishga imkon beruvchi mehnat bozori yoshlar segmentining tartibga solish va takomillashtirish uchun keng qamrovli konsepsiya zarur.

Bu, o‗z navbatida, mehnat bozori yoshlar segmentini tartibga solish va takomillashtirishni ilmiy o‗rganishga asos bo‗ladi.

Migrantlar o‗z tabiatiga ko‗ra jamiyatning ishbilarmon va harakatchan a‘zolari hisoblanadi. Tarixga nazar tashlasak, migratsiya iqtisodiy o‗sish, millatlarning assimilyatsiyalashuvi va marginal madaniyatlar boyishiga olib kelgan.

Migratsion jarayonlarni tahlil qilishda uning muhim muammolari mavjudligini ham inobatga olish zarur. Xususan, aksariyat hollarda migrantlar ekspluatatsiya qilinib, ularning huquqlari poymol etiladi. Migrantlarning joylashgan mamlakatlari madaniyati va turmush tarziga moslashuvi, integratsiyalashuvi qiyin kechadi. Ularni qabul qilayotgan davlatlar tub aholisini ish joylaridan mahrum etadi. Bu esa, o‗z navbatida, mahalliy aholining

[1] Яковлева Е.А. Тенденции разделения труда в сельском хозяйстве. Теория и практика. Воронеж: ВГУ, 2010. (Yakovleva E.A. Labor division trends in agriculture. Theory and practice. Voronezh: Voronezh State University, 2010.)

migrantlarga nisbatan salbiy munosabatini shakllantiradi. Bu va boshqa ko‗plab sabablarga ko‗ra, migratsiya muammosini har tomonlama, shu jumladan, siyosiy-sotsiologik jihatdan o‗rganish talab qilinadi.

Ijtimoiy jihatdan chuqur ilmiy o‗rganish, bir tomondan, mehnat bozorining yangi infrastrukturasini, ko‗p mehnat talab etuvchi sohalari va ishlab chiqarishning texnologik jarayonini qamrab olsa, boshqa tomondan, iqtisodiyotning an‘anaviy sohalarida bozor munosabatlarini vujudga keltiradi va rivojlantiradi.

So‗nggi yillarda migratsiya faol siyosiy munozaralar markazida bo‗lgan. Aksariyat kishilar muhojirlarni ijobiy qabul qilishadi, ammo noto‗g‗ri tushunchalar va qo‗rquvlar ham mavjud. Masalan, ba‘zilar migrantlar iqtisodiyot uchun og‗ir deb ishonishadi. Tartibga solingan migratsiya doimo o‗z ijobiy tomonlarini namoyon etgan.

Migratsiya jarayonlarini tartibga solishning eng muhim vositasi – bu me‘yoriy-huquqiy hujjatlarni takomillashtirishdir.

2020-yil 15-sentabrda Prezidentimiz tomonidan imzolangan ―Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy etish chora-tadbirlari to‗g‗risida‖gi PQ-4829-sonli qarori ko‗pgina muammolarga yechim topishga yo‗l ochdi.

Xususan, tashqi mehnat migratsiyasi sohasidagi vakolatli organlarning faoliyatini takomillashtirish, xorijda ishlamoqchi bo‗lgan shaxslarni talab yuqori bo‗lgan kasblarga o‗qitish, fuqarolarning chet elda bo‗lish davrida huquqlarini himoya qilish, qaytib kelgan mehnat migrantlarining bandligini ta‘minlash, shuningdek, ularning oila a‘zolarini ijtimoiy qo‗llab-quvvatlash qarorning asosiy maqsadi ekanligini alohida e‘tirof etish mumkin.

Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimining asosiy yo‗nalishlari etib qo‗yidagilar belgilandi:

- O‗zbekiston Respublikasi fuqarolarini chet elga vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun tashkillashtirilgan holda yuborish hajmini oshirish, shu maqsadda vazirlik, idoralar va mahalliy ijroiya hokimiyati organlarining vazifa va vakolatlari doirasini kengaytirish;
- tashqi mehnat migratsiyasi sohasida xalqaro hamkorlikni rivojlantirish, xorijdagi vatandoshlar tashkilotlari va o‗zbek diasporalari bilan aloqalarni mustahkamlash;
- xorijga ishlashga ketishdan oldin O‗zbekiston Respublikasi fuqarolarini kasb-hunarga va xorijiy tillarga o‗qitish amaliyotini samarali yo‗lga qo‗yish, ularga kasbiy malakani tasdiqlovchi xalqaro tan olinadigan sertifikatlarni berish tizimini joriy qilish;
- xorijda murakkab sharoitga tushib qolgan mehnat migrantlarini ijtimoiy va moliyaviy qo‗llab-quvvatlash, ularning hayoti va sog‗lig‗ini sug‗urtalash amaliyotini kengaytirish, ular uchun madaniy-ma‘rifiy tadbirlarni tashkil etish;
- chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan fuqarolarning haq-huquqlarini ta‘minlash va ko‗maklashishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish, ularga qulay shart-sharoitlarni yaratish;
- mehnat migratsiyasidan qaytib kelgan shaxslarni reintegratsiya qilish, shu jumladan ularning bandligini ta‘minlash, kasbiy malakasini oshirish va tadbirkorlik tashabbuslarini rag‗batlantirish.

Qarorga ko_ra xorijda ishlashga ketishdan oldin O_zbekiston fuqarolarini kasb-hunar va xorijiy tillarga o_qitish amaliyotini samarali yo_lga qo_yish, ularga kasbiy malakani tasdiqlovchi xalqaro tan olinadigan sertifikatlarni berish tizimini joriy qilish mazkur tizimning asosiy yo_nalishlaridan biri etib belgilandi.

Bundan tashqari, migratsiya jamiyat hayotining ko_plab sohalariga ta‘sir ko_rsatuvchi murakkab ijtimoiy jarayon sifatida qaraladi, chunki migratsiya insoniyat tarixida muhim rol o_ynagan, ular jamoaviy va mehnat munosabatlarning rivojlanishi, yerlarning rivojlanishi, turli irqlar, madaniyatlar, tillar va xalqlarning shakllanishi bilan bog_liq.

Yoshlar mehnat migratsiyasi hozirgi kunda global xarakter kasb etmoqda va shu bilan birga globallashuvning belgisi hamdir. Ma‘lumki, globallashuv – xalqlarni, davlatlarni birlashtirish jarayoni; xalqlar o_rtasidagi chegaralarning yo_q qilinishi va yagona siyosiy, iqtisodiy va ma‘naviy makon yaratilishiga olib keladi. U umumiy tizimda, jahon bozorida, turli davlatlarning iqtisodiy tizimlarini birlashtiradi, bu madaniyat va xalqlarning turmush tarzi o_zgarishiga yordam beradi. Globallashuv jarayoni butun insoniyatning yangi ixtirolarga, texnologiyalarga, bilimlarga kirishini osonlashtiradi, rivojlanish va ijodga ta‘qiq va cheklovlarni olib tashlaydi, shuning uchun globallashuv tizimli xarakterga ega bo_lib, jamiyatning hamma sohalarini qamrab oladi.

Har xil turdagi migratsiya – iqtisodiy, etnik, mehnat intensivligining ortishi globallashuvning o_ziga xos xususiyati bo_lib, migrantlarning mamlakatlar doimiy aholisidagi ulushi globallashuv jarayonlariga qo_shilish darajasini aks ettiradi. Shu bilan birga, migratsiya jarayonlarining afzalliklari ham, kamchiliklari ham bor, shuning uchun qarama-qarshiliklar va nizolarning manbasiga aylanadi.

Rivojlanayotgan mamlakatlarda aholi sonning tez o_sishi u yerdagi mehnat resurslarining ortiqcha bo_lishiga olib keldi. Zamonaviy ta‘limning rivojlanishi rivjolanayotgan mamlakatlar yoshlarmning rivojlangan mamlakatlar mehnat bozori talablariga moslashishiga zamin yaratadi.

Bir necha o_n yillar davomida barqaror yoshlar migratsiyasi rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozorining segmentatsiyasi va asosan migrantlar band bo_lgan sektorlarning ajralib chiqishiga olib kelmoqda. Bu, birinchi navbatda, rasmiy yoki norasmiy bandlik segmentlaridagi yuqori malakani talab qilmaydigan, og_ir sharoitlar va ish haqi kam, eng kamsitilgan nufuzli ish joylarini o_z ichiga oladi.

Intellektual mehnat resurslarining xalqaro mobilligi jarayonlarining kuchayishi sabablari: rivojlangan davlatlarda tug_ilishning kamayib ketishi va milliy iqtisodiyot zamonaviy sektorining yuqori malakali mutaxassislarga talabi kuchayayotganligi; resipient davlatlar tomonidan tegishli mutaxassislarni import qilish hisobiga ularni o_zlari tayyorlashlari uchun mablag_lari va vaqtlarini tejashga intilishlari; milliy iqtisodiyot raqobatdoshligini ta‘minlash maqsadida ishlab chiqarishlarda texnologik o_zgartirishlarning amalga oshirilishi sababli yuqori malakali milliy mutaxassislar yetishmasligi; transmilliy kompaniyalar faoliyati kengayishi; mehnat resurslari mobilligini ta‘minlash tarmoqlari kengayishi; intellektual sheriklikning (ilmiy-tadqiqot institutlari, universitetlari tibbiyot markazlari va hokazolar o_rtasida) kuchayishi; ta‘lim va malaka standartlarining

unifikatsiyalashtirilishi va diplomlarning o‗zaro tan olinishi; bilim va tajriba uzatilishining virtuallashishi (axborot texnologiyalarining rivojlanishi natijasida mehnat resurslari mobilligini turar joyni o‗zgartirmasdan amalga oshirish imkoniyati yuzaga kelishi).

Yoshlar mehnat migratsiyasining afzalliklari:

1. Migratsiya yoshlarga kelib chiqish joylarida mavjud bo‗lmagan ish imkoniyatlarini taqdim etishi mumkin.

2. Ish qidiruvchilarning chiqishi ortiqcha ishchi kuchi taklifi bilan bog‗liq mahalliy mehnat bozori ichki bosimini yumshatishi mumkin.

3. Migratsiya yosh ayollarga imkoniyat yaratishi va adolatli gender me‘yorlarini kuchaytirishi mumkin.

4. Ta‘lim yoki ish bilan bog‗liq sabablarga ko‗ra migratsiya voyaga yetmaganlar o‗rtasida erta nikohning oldini olish imkonini beradi.

5. Pul o‗tkazmalari oqimi kelib chiqishi mamlakatlarida iqtisodiy o‗sishga va qashshoqlikni kamaytirishga hissa qo‗shishi hamda inson kapitaliga investitsiyalarni jalb qilishi mumkin.

6. Yosh migrantlar o‗z vatanlari uchun texnologiyalarni uzatish, investitsiyalar va venchur kapital manbayi bo‗lishi mumkin.

7. Malakali ishchilarning jismoniy yoki ―virtual‖ qaytishi mahalliy inson kapitali, malakalarni uzatish va xorijiy tarmoq ulanishlarining ko‗payishiga olib keladi.

Yoshlar mehnat migratsiyasining salbiy oqibatlari:

- migratsiya ko‗pincha yuqori malakali ishchilarning yo‗qotilishi va muhim xizmatlar sifati pasayishiga olib keladi.

- yuqori malakali ishchilarning zaxirasi qisqarishi bilan iqtisodiy o‗sish va unumdorlik pasayadi;

- yosh oilalarda farzandlar o‗sishida ruhiy va ijtimoiy kamchiliklar hamda intervallar ta‘siri bola tarbiyasi va sog‗lom rivojlanishiga salbiy ta‘sir etishi mumkin;

- migratsiya yoshlarni, ayniqsa, yosh ayollarni – suiiste‘mol qilish, kamsitish va ekspluatatsiya qilish xavfini oshirishi mumkin.

Shunday qilib, yoshlar migratsiya jarayonlarining globallashuvi, avvalo, davlatlararo bo‗linmalar o‗tkazuvchanligini obyektiv ravishda oshirish va inson resurslarining milliy, transmilliy oqimlari tezligi va intensivligini keskin oshirishdir. Ko‗chib o‗tishning oqibatlari, ko‗rib turganimizdek, turli sohalarda namoyon bo‗ladi va ijobiy ham, salbiy ham bo‗lishi mumkin. Shu munosabat bilan globallashuv davrida mamlakatlar oldida turgan asosiy vazifalardan biri mamlakatlarning farovon rivojlanishi, ularning keyingi iqtisodiy, siyosiy, madaniy va ijtimoiy farovonligini ta‘minlash maqsadida migratsiya jarayonlarini aniq tartibga soluvchi samarali migratsiya siyosatini ishlab chiqishdan iborat.

Shu o‗rinda yoshlar mehnat migratsiyasini tartibga solishda quyidagi taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Raqamli mehnat platformalaridan umumli foydalanishni yo‗lga qo‗yish. Bu yoshlarni on-layn ish bilan bandligi va daromadini xalqaro standartda bo‗lishini ta‘minlaydi.

2. Yoshlar malakasini oshirishda Xalqaro stantdart kasblar tasniflagichi (ISCO) tizimiga moslab kasbga tayyorlash va xalqaro sertifikatlar bilan ta‘minlash bo‗yicha tegishli xalqaro va nodavlat o‗quv markazlarini tashkil etish. Bu yoshlarni ish xorijda o‗z mutaxassiligi bo‗yicha ish topishiga imkon beradi.

3. Oliy ma‘lumotli yosh mehnat migrantlarini resipient (mehnat migrantlarini qabul qilib oluvchi) davlatlardagi mehnat shartnomalarini mufassal tahlil qiluvchi mexanizm ishlab chiqish.

4. Mehnat migrantlari bo‗yicha ma‘lumotlar bankini shakllantirish. Bu bilan ularning kelgusidagi ijtimoiy-iqtisodiy holati bo‗yicha aniq istiqbolli dasturlar ishlab chiqish mumkin. Bu ilmiy asoslangan tavsiyalarni ishlab chiqishga asos sifatida xizmat qiladi.

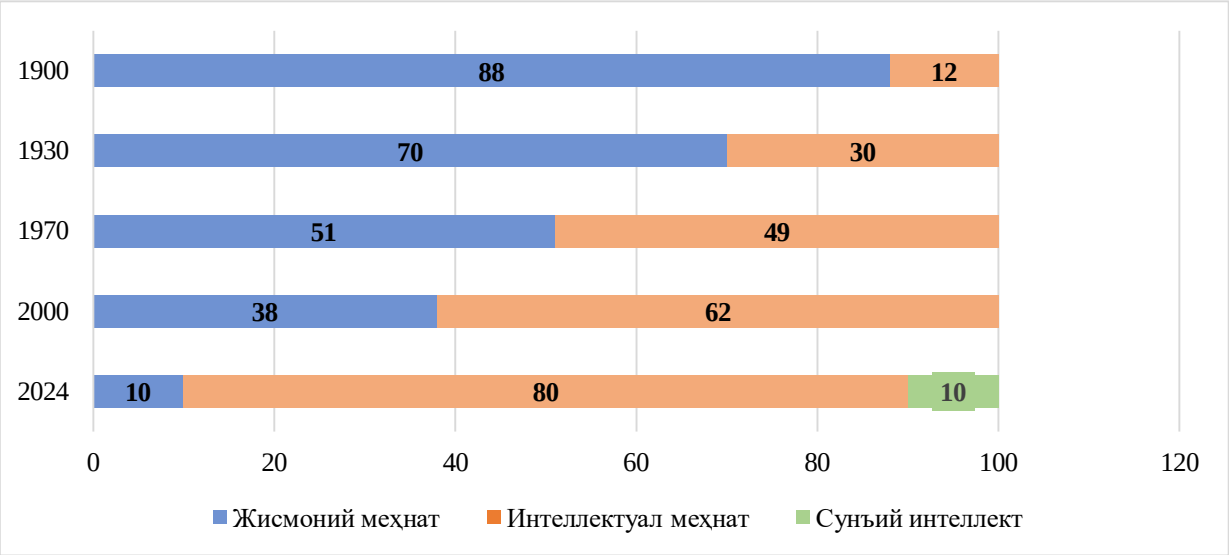
СУНЪИЙ ИНТЕЛЛЛЕКТНИ ЖОРИЙ ЭТИШ ШАРОИТЛАРИДА ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ РИВОЖЛАНТИРИШ

Қ.Х. Абдурахманов, *ЎзФА академиги*
С.Б. Ғойипназаров, *ТДИУ профессори*

Замонавий инновацион иқтисодиѐтдаги сифат ўзгаришлари инсон капиталининг аҳамияти беқиѐс ошганидан далолат беради. Экспертларнинг маълумотларига кўра, сўнгги 120 йил мобайнида жаҳонда ишлаб чиқаришда жисмоний меҳнатнинг салмоғи 90 % дан 10 % га камайган. Яқин йиллар ичида эса ушбу кўрсаткич 5 % га тушиши прогноз қилинмоқда. Алоҳида таъкидлаш лозимки, 2024 йил ҳолатига жаҳон миқѐсида умумий интеллектуал меҳнат таркибида сунъий интеллектнинг улуши 10 фоизни ташкил қилди. Сунъий интеллекнтнинг меҳнат жараѐнларида қўлланилиши асосан 2000 йиллардан жадаллаша бошлади (1-расм). Бу давргача сунъий интеллектнинг айрим элементлари ҳарбий соҳа ва космик тадқиқотларда кўпроқ қўлланилган.

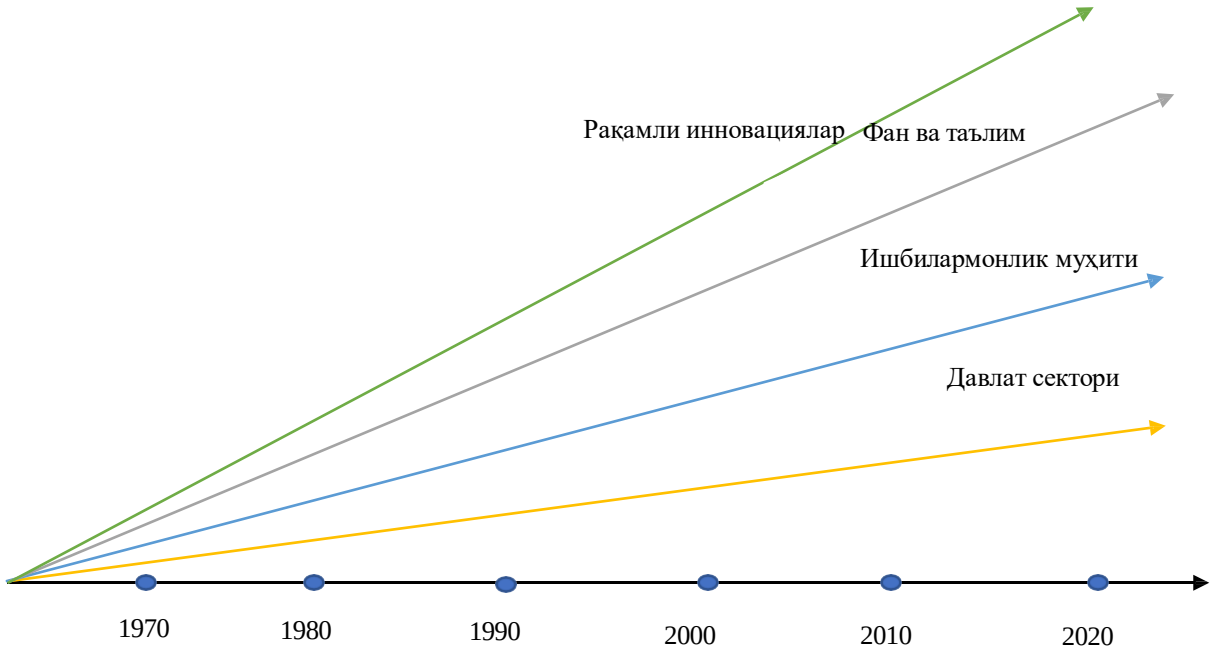
Глобал шароитда таъкидлаш керакки, рақамли технологияларнинг ривожланиши мамлакатларнинг тармоқ ривожланишидаги янги тенденцияларни белгилаб беради, бу эса инсон капитали ривожланишига ҳам таъсир қилади[2]. Шу сабабли, рақамли технологиялар ривожланиши минимал ресурслар билан инсон капиталини тўплаш ва ривожлантириш имкониятлари кўламини кенгайтиради. Шунингдек, ривожланиб бораѐтган рақамли жамиятда иқтисодий субъектлар ўртасидаги муносабатлар ахборот ресурслари ва билим ҳамда унинг элтувчиси бўлгаи инсон капиталига боғлиқ бўлиб қолди.

[2] Klochkova, E. N., & Sadovnikova, N. A. (2019). Transformation of education in the context of digitalization. Open education, 23(4), 13–22. https://doi.org/10.21686/1818-4243-2019-4-13-22



1-расм. Жаҳонда ишлаб чиқаришда жисмоний ва интеллектуал меҳнат ҳамда сунъий интеллектнинг салмоғи динамикаси[3]

Сунъий интеллектни амалиѐтда жорий этилиши даврида инсон капиталининг ривожланиш жараѐнини ҳисобга олган ҳолда, рақамли маконда интеграция жараѐнларини таъминловчи асосий омилларни ажратиб кўрсатиш зарур (2-расм).



2-расм. Йиллар кесимида инсон капиталини ривожлантиришга таъсир қиладиган муҳим омиллар[4]

2-расмда тўртта асосий омиллар кўрсатилган: рқамли инновациялар, илм-фан, ишбилармонлик муҳити ва давлат сектори. Бу омиллар контекстида одамларнинг касбий кўникмалари ва малакаларини рақамлаштиришнинг

[3] Жаҳон банки 2024 йил ҳисоботи. (World Bank Report 2024)
[4] V.V.Kubalova, M.V.Smagina. Development of human capital in the era of digital transformation. The European Proceedings of Social and Behavioral Sciences EpSBS © 2022 Published by European Publisher.

асосий тенденциялари шаклланади. Истиқболдаги касбларга тайѐргарлик кўриш учун кишилар тўғри кўникмаларга муҳтож бўладилар. Таъкидлаш керакки, анъанавий ижтимоий тартибдан рақамли ҳамжамиятга ўтиш учун инсон эга бўлиши керак бўлган ягона кўникмалар тўплами мавжуд эмас. Бироқ ахборот-коммуникация технологиялари (АКТ) ҳамда сунъий интеллект бўйича тизимли билимлар, коммуникатив кўникмалар ва заурур компетенциялар (масалан, ижодий фикрлаш ва жамоада ишлаш) комбинацияси инсон учун бошланғич капитал ҳисобланади. Бундай шароитда самарали меҳнат кўникмаларини ривожлантириш болалик давридаги таълимдан бутун умр давомида таълим олишгача бўлган яхлит ѐндашувни талаб этади. Инсон капиталини ривожлантиришнинг ҳар бир даврида санаб ўтилган омилларнинг таъсир доираси ўзгариб бораверади.

Ишлаб чиқариш жараѐнида рақамли технологиялар ҳамда сунъий интеллектнинг қўлланиши анъанавий кўникма ва тажрибаларга бўлган эҳтиѐжни камайтириб бормоқда. Соҳада тизимли тадқиқотлар олиб борилмаслиги сунъий интеллект ва саноат 4.0 технологиялари учун инсон капиталини қандай даражасини шакллантириш масаласи муҳим аҳамият касб этмоқда. Сунъий интеллект ходимни юқори малака ва билим билан бирга масъулиятни ўз зиммасига олиш ва меҳнат фаолиятини мустақил равишда амалга оширишни талаб қилмоқда. Эндиликда ходим ўз меҳнат фаолиятини ўзи тартибга солади. Ходим меҳнат фаолиятининг ташқи назорати унинг ўзини жалб этмаган ҳолда маълумотлар, ҳисоботлар орқали амалга оширилади.

Сунъий интеллект ходимлар ишининг самарадорлигини оширади, лекин ишчи кучи малакасига талабнинг доимий равишда ошиб бориши ва бу ҳолатнинг ўзгарувчанлиги жамият ва корхоналар олдига бу вазиятга мувофиқ стратегияларни ишлаб чиқиш вазифасини қўяди. Сунъий интеллектни жорий қилиш инсон капиталига қуйидаги йўналишларда ўз талабларини қўяди (1-жадвал).

Юқорида келтирилган фикрлар бугунги кунда инсон капиталини ривожлантиришнинг янги йўналиши, яъни рақамли, ижтимоий ва когнитив кўникмалар ҳамда рақамли иқтисодиѐтнинг —VUCA‖ шароитида ишлай олиш қобилияти билан аниқланадиган инсон капиталини рақамли ривожлантиришга эҳтиѐжни фаоллаштиришга туртки бўлади. Бизнес муҳитида кутилмаган тез ўзгаришларни белгилаш учун —VUCA‖ атамасидан фойдаланилади. —VUCA‖ - беқарорлик шароитларида қарор қабул қилиш тўғри келадиган муҳитдир. Бу рақамли муҳитда инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш жараѐнларига ҳам таъсир кўрсатади. Шу ўрнида когнитив кўникмалар деганда янги биллим ва амалиѐтларни ўрганиш имконини берувчи интеллектуал қобилиятлар тушунилишини таъкидлаб ўтиш жоиз.

1-жадвал

Сунъий интеллект асосида инсон капиталини ривожлантириш учун зарур кўникмалар даражаси[5]

Когнитив кўникмалар	Ижтимоий кўникмалар	Рақамли кўникмалар
Саводхонлик ва математик кўникмалар, шунингдек, юқори даражадаги когнитив кўникмалар (масалан, мантиқий ва креатив фикрлаш)	Ижтимоий-эмоционал кўникмалар ва шахсий хислатлар	АКТ билан ишлаш кўникмалари, платформа ва иловалар билан ишлаш қобилияти
Муаммоларни ҳал қила олиш қобилияти, муаммони ҳал қилиш учун зарур билим	Янги тажриба олишга тайѐрлик, ҳалоллик, экстраверсия, эмоционал интеллект, барқарорлик	Ўрта мактабни тугаллагандан кейинги касбий тайѐргарлик ѐки ўқиш жарѐнида, ѐхуд меҳнат фаолияти жараѐнида олинган рақамли кўникмалар
Вербал саводхонлик, муаммоларни ҳал қилиш, хотира ва фикрлаш тезлиги	Ўзи-ўзини тартибга солиш, муросаларга тайѐрлик, қарор қабул қилиш ва шахслараро мулоқот кўникмалари	Муайян касб бўйича ишлаш учун зарур бўлган рақамли кўникмалар (масалан, рақамли бизнес аналитикаси киберхавсизлик ва маълумотлар хавсизлигини таъминлай олиш)

Инсон капиталини рақамли ривожлантириш тушунчаси бўйича илмий тадқиқотларда етарлича маълумот учрамайди. Лекин айрим тадқиқотлар доирасида рақамли иқтисодиѐтнинг инсон капиталига таъсирини баҳолаш масалалари атрофлича кўриб чиқилган.

Бу концепцияни моҳиятини акс эттириш учун биз ―инсон капиталини рақамли ривожлантириш‖ тушунчасини ифодалашга муаллифлик ѐндашувини шакллантиришга уриниб кўрдик. Бу концепция таърифига ѐндашувимиз қуйидагича: Инсон капиталини рақамли ривожлантириш – рақамли технологиялар ва сунъий интеллект ѐрдамида инсон капиталини баҳолашнинг янги усулларига асосланган ҳолда ижтимоий хизматларни рақамлаштириш ва рақамли компетенцияларни ошириш асосида инсон капиталини ривожлантириш деб талқин қилиш мумкин.

Бизнинг тадқиқотимизга қадар бу концепциянинг таърифига соҳадаги иқтисодчи олим Н.Р.Келчевскаянинг ѐндашувини келтириб ўтиш лозим деб топдик. У инсон капиталининг рақамли ривожланишни рақамлаштириш ва рақамли компетенцияни ошириш йўналишида инсон капиталини ривожлантириш деб талқин қилган. Бизнинг ѐндашувимиз мазмунан Н.Р.Келчевскаянинг таърифига яқин бўлса-да, инсон капиталини рақамли ривожлантиришда сунъий интеллект имкониятлари ҳамда рақамли муҳитда инсон капиталини баҳолаш усулларини ҳам ҳисобга олиш лозимлигини иддао этади.

Инсон капиталини рақамли ривожлантиришнинг муҳим хусусияти тегишли рақамли кўникмалар ва фойдаланувчиларнинг ижтимоий фаоллик

[5] ―Рақамли дивидендлар‖. Жаҳон ривожланиши ҳақидаги маъруза шарҳи. 2016. Жаҳон банки, 2016. 33 бет

даражасини талаб қилувчи рақамли таълимнинг турли шаклларидан фойдаланишдир. Инсон капиталини рақамли ривожлантиришнинг асосий тамойилларидан бири рақамли муҳитда муваффақиятга эришиш учун устувор бўлган кўникмалар гуруҳлари нуқтаи назарини ўзгартиришдир.

Инсон капиталини рақамли ривожлантириш учун бир марта билим олиш ѐки кўникмаларни ривожлантириш етарли эмас, олинган билим ва кўникмаларни мунтазам янгилаб туриш лозим. Бунда инсон капиталининг ҳаѐт давомида таълим олиш ѐки ўрганиш парадигмаси муҳим аҳамият касб этади. Таълим тизими, корхоналар ва кишиларнинг ўзлари инсон капиталининг рақамли ривожланишига тенг ҳисса қўшишлари керак, бу эса ушбу ижтимоий ва меҳнат муносабатлари субъектларининг ўзаро синергик таъсирни таъминлайди.

Мавзу доирасида олиб борилган тадқиқотларимиз давомида инсон капиталини ривожланиш даврларини ҳам ўрганишга эътибор қаратдик. Бунда биз худди саноат ривожланиши босқичлари (Саноат 1.0, ..., 4.0)да бўлгани каби инсон капиталининг ҳам ривожланиш босқичларини алоҳида даврлар нуқтаи назаридан таҳлил қилишга уриниб кўрдик (2-жадвал).

Илмий жиҳатдан инсонга капитал сифатида қараш 1770-1950 йилларда оммалаша бошлаган. Бу даврда инсон капитали алоҳида инсоннинг меҳнатга бўлган қобилияти – таълим ва касб кўникмаларига инвестициялар сифатида баҳоланар эди. Бундай қараш 1950 йилларга қадар амалда бўлган. Бу даврни биз саноат ривожланиши нуқтаи назаридан —Инсон капитали 1.0‖ (ИК 1.0) даври деб аташ мумкин деб ҳисоблаймиз.

Инсон капиталинининг кейинги ривожланиш даври 1960-1975 йиллар оралиғига тўғри келиб, уни биз ИК 2.0 деб аташни маъқул деб ҳисобладик. Бу даврда инсон капитали алоҳида концепция сифатида қабул қилиниб, инвестициялар (соғлиқни сақлаш, касбий таълимга инвестициялар) ва касбий ҳаракатчанликни таъминлаш комбинацияси сифатида қаралар эди. Бунда асосий эътибор кенг миқѐсда инсон капиталини шакллантиришга қаратилган.

1980-2010 йилларда саноатда рақобат кучайиши оқибатида кадрларга эҳтиѐж ҳам орта бошлади. Шу сабабли инсон капитали ҳудудларнинг рақобатдош устунлигининг манбаи, маълум даромад келтирувчи меҳнат унумдорлигини белгиловчи сифатлар мажмуаси сифатида талқин қилина бошлади. Аниқроқ қилиб ифодаласак, инсон капитали сифатини ошириш муҳим аҳамият касб эта бошлади. Бу эса, ИК 3.0 деб номланувчи янги парадигмани вужудга келтирди.

Ниҳоят биз тадқиқотларимиз натижасида инсон капиталини рақамли ривожлантириш концепцияси айнан ИК 4.0 (2010 йилдан кейинги) даврида амалга оширилиши мумкинлигини аниқладик. Бу даврда инсон капитали янги технологиялар ва технологик билимлар контекстида амалга ошириладиган янги сифат ва рақамли компетенцияларга эга бўла бошлади.

2-жадвал

Инсон капиталининг ривожланиш босқичлари[6]

Ривожланиш босқичлари ва даврлари	ИК 1.0 (1770-1930)	ИК 2.0 (1960-1975)	ИК 3.0 (1980-2010)	ИК 4.0 (2010-ҳоз.)
Концептуал ѐндашув	Инсонга капитал сифатида қараш	Инсон капиталини шакллантириш	Инсон капитали сифатини ошириш	Инсон капиталини рақамли ривожлантириш
Иқтисодий даврга мослиги	Классик иқтисодиѐт	Институционал иқтисодиѐт	Ахборот иқтисодиѐти	Рақамли иқтисодиѐт
Элементлари	Инсоннинг меҳнатга бўлган қобилияти – таълим ва касб кўникмаларига инвестициялар	Инсоннинг интеллекти, соғлиғи, билими, сифатли ва унумли меҳнати ҳамда унинг турмуш сифати	Инсоннинг интеллектуал ва бошқарув меҳнати, муносиб меҳнат ва турмуш фаолияти муҳити	Инсоннинг рақамли, ижтимоий ва когнитив кўникмалар, масофавий ишлаш кўникмалари, муносиб меҳнат ва турмуш фаолияти муҳити
Шакллантириш воситалари	Устоз-шогирд муносабатлари	Иш жойида ва ишдан ташқаридаги таълим	Ҳаѐт давомида таълим олиш, ўз салоҳиятини ошириб бориш	Сунъий интеллект ва рақамли таълим платформалари
Даражалари	Алоҳида шахс инсон капитали	Корхона ва алоҳида шахс инсон капитали	Миллий, ҳудудий, корхона ва алоҳида шахс инсон капитали	Минтақавий, миллий, ҳудудий, корхона ва алоҳида шахс инсон капитали

[6] Муаллифлар ишланмаси

Соҳада тадқиқот олиб борган бир гуруҳ олимларнинг тадқиқот натижаларига кўра, инсон капитали 4.0 èки инсон капиталини рақамли ривожлантириш учун зарур кўникмалар когнитив, эмоционал, рақамли ҳамда ижтимоий кўникмалар эканлиги ҳам таъкидлаб ўтилган[7]. Бу тўрт тоифа кўникмалар таркибида ҳам бир нечтадан субкўникмалар мавжуд бўлиб, улар инсон капиталини рақамли ривожлантириш учун асос сифатида хизмат қилади.

Инсон капиталининг рақамли ривожланиши кўп ҳолларда рақамли инсон капитали сифатида ҳам талқин қилинади. Рақамли инсон капитали инсонларнинг янги бозор таклифлари, жорий технологиялар, кўникмалар ва илғор тажрибалар ҳақида тезкор маълумот излаш қобилиятини ривожлантириш орқали афзаллик яратади. Буларнинг барчаси биргаликда фикрлаш ва қарор қабул қилишнинг мослашувчанлигини қўллаб-қувватлайди, бандликнинг анъанавий шаклларига истиқболли алтернативаларни аниқлайди ва баъзан инсон капиталини яхшироқ амалга оширишга èрдам беради. Шундай қилиб, рақамли инсон капитали – меҳнат бозорида амалга ошириладиган ва мижозларга қиймат яратиш жараènида АКТдан интенсив фойдаланиш билан боғлиқ бўлган тегишли билим, кўникма ва кўникмалар захираси деб талқин қилиш мумкин[8].

Инсон капиталининг рақамли ривожланиши рақамли асрда янги ижтимоий алоқаларни, кундалик алоқаларни эгаллаш жараènига асосланади. Шу муносабат билан инсон капиталини рақамли ривожлантириш билан боғлиқ муаммоларни корхоналарда инсон ривожланишининг умумий маданиятидан бутунлай ажратиб кўрсатиш ўринли эмас. Умуман, инсон капиталининг рақамли ривожланиши учун таълим муҳитини ўзгартириш билан боғлиқ вазифалар мажмуасини турли форматларнинг интеграциясини самарали қўллаб-қувватлай олиш даражасида тўғри баҳолаш керак.

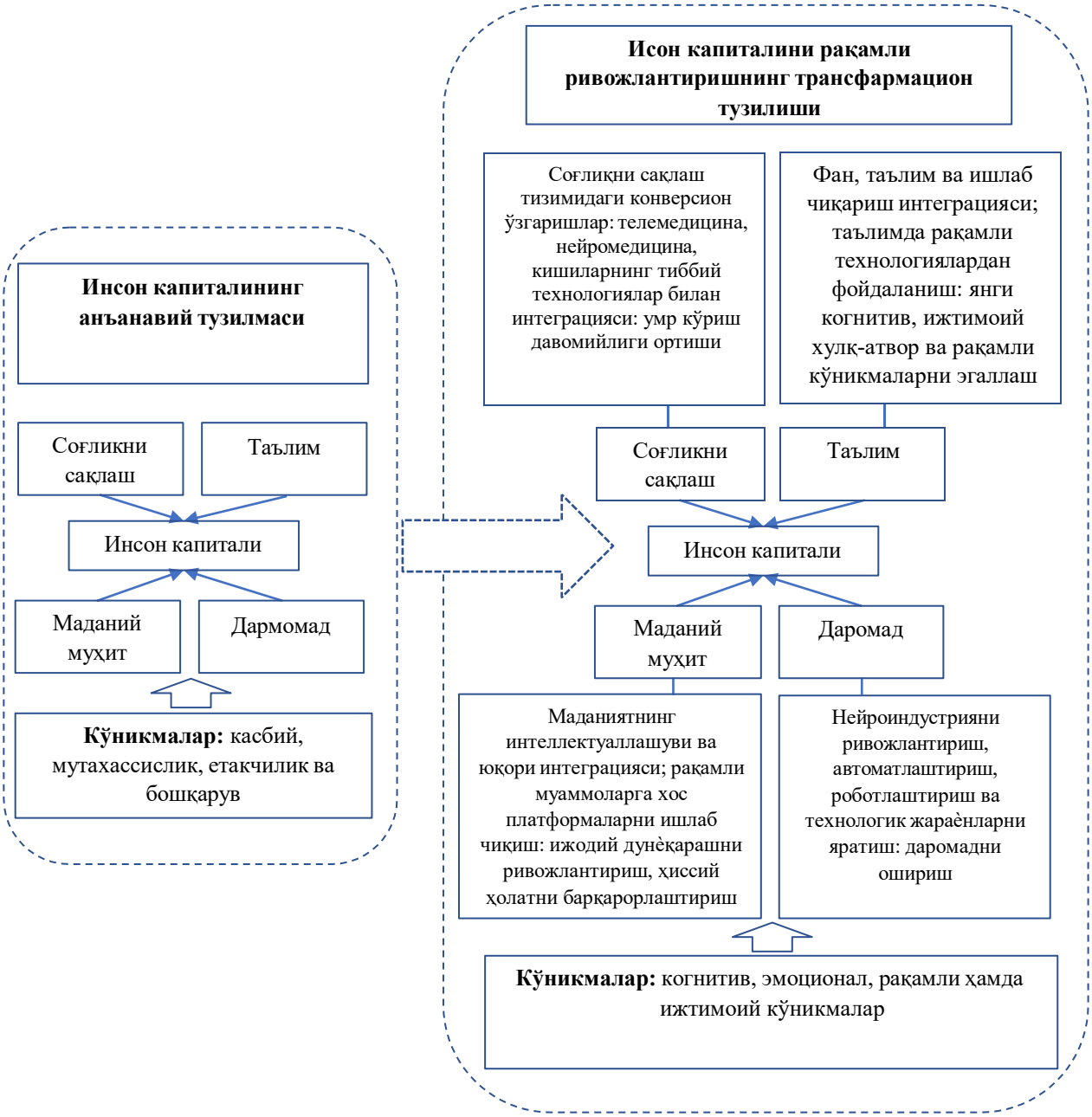
Инсон капиталини рақамли ривожлантириш концепцияси парадигмасида биз рақамли маданиятни ташкилотда ишлаб чиқилган ва ходимларнинг рақамли ривожланиши билан боғлиқ механизмлар, қадриятлар ва амалиètлар тўплами сифатида ҳам тушуниш мумкин.

Шу ўринда биз, анъанавий инсон капитали концепцияси билан инсон капиталини рақамли ривожлантириш концепцияси ўртасидаги фарқни янада аниқроқ изоҳлаш учун сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон капитали тузилиши эволюцияси моделининг асосий трансформацион хусусиятларини ифодалашга харакат қилдик (3-расм).

Инсон капитали таркибини ўзгартириш омиллари орасида рақамли технологиялардан фойдаланган ҳолда соғлиқни сақлаш тизимидаги конверсион ўзгаришлар; фан ва таълимни ишлаб чиқариш билан интеграциялаш жараènлари; нейроиндустрия, автоматлаштириш ва роботлаштиришни ривожлантириш; технологик жараènларни

[7] Sh. Muhammad. Human capital for fourth industrial revolution: Human capital 4.0. DOI:10.4324/9781003195894.
[8] Васина В.Н., Черненко И.М. Цифровой человеческий капитал на российском рынке труда: роль интернета и компьютерных компетенций в формировании заработной платы // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 12. – С. 1427–1444. DOI: 10.18334/et.8.12.113908

креативлаштириш; яшаш шароитларини рақамлаштириш; ҳокимият органлари фаолиятини рақамли мониторинг қилиш имконияти туфайли уларнинг шаффофлигини қайта баҳолаш; маданият, соғлиқни сақлаш ва бошқалар учун рақамли платформаларни ишлаб чиқиш сингари асосий белгиловчи омилларни аниқлаш мумкин.



3-расм. Сунъий интеллектни жорий этиш шароитларида инсон капиталини рақамли ривожлантиришнинг трансформацион хусусиятлари[9]

Соҳада тадқиқот олиб борган олимлар гуруҳи инсон капиталини рақамли ривожлантириш жараёни икки нуқтаи назардан кўриб чиқилиши керак, деган фикрни ёқлайдилар яъни, мавжуд турдаги ишлаб чиқариш

[9] E. A. Stryabkova, J. V. Lyshchikova, N. A. Gerasimova, A. M. Kulik, E. V. Weis. Transformation of the reproduction of human capital in the context of the digital economy. Nexo Revista Cientifica. Vol. 34, No. 01, pp. 477-488/Marzo 2021.

муносабатлари доирасида инсон капиталининг миқдорий ва сифат жиҳатидан янгиланишини назарда тутади[10]. Фикримизча, инсон капиталининг рақамли ривожлантириш инсон капиталининг ташувчиси ва унинг эгаси (корхона, саноат ѐки давлат) томонидан бошқариладиган муносабатларнинг янгиланиши билан боғлиқ бўлади.

Инсон капиталини рақамли ривожлантириш даражасини баҳолашга услубий ѐндашувлар инсонларнинг таълим даражаси ва малакаси, жисмоний шахсларнинг соғлиғини сақлаш шартлари, давлат харажатларини ошириш сингари сифат кўрсаткичларидан фойдаланиш орқали уларнинг ижодий ва тадбиркорлик соҳасида қобилиятларни шакллантириш, билимларни тўплаш даражаси сингари функционал хусусиятларини ҳам ѐритиб беришни назарда тутади.

Соҳада тадқиқот олиб борган олимларнинг фикрича, инсон капиталини рақамли ривожлантириш АКТ инфратузилмаси ва иқтисодий муҳит билан бир қаторда замонавий трансформацион жамият ривожланишининг муҳим омили ҳисобланади[11].

Умуман, инсон капиталини рақамли ривожлантиришнинг аҳамияти аҳоли томонидан янги рақамли ва технологик кўникма ва малакаларни эгаллаш имконияти билан боғлиқ трансформацияларни фаоллаштириш зарурлигини белгилайди, шунингдек, ҳукуматнинг таълим тизимини ислоҳ қилиш ва рақамлаштириш билан боғлиқ асосий устувор йўналишларда илмий тадқиқот ва ишланмалар харажатларини оширишга ундайди. Бу инсон капитали ва технологик ўсиш тафовутидан халос бўлишга олиб келувчи жуда муҳим чора-тадбирлар ҳисобланади.

RAQAMLI TRANSFORMATSIYA DAVRIDA TA‟LIM VA ILM-FAN SOHASIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH STRATEGIYALARI

G.K. Abduraxmanova, *TDIU prorektori*

Bugungi kunda dunyo miqyosida kuzatilayotgan texnologik taraqqiyot va raqamli transformatsiya jarayonlari inson faoliyatining hamma jabhalariga bevosita ta‘sir ko‗rsatmoqda. Xususan, sun‘iy intellekt, robototexnika, Internet of Things (IoT), katta ma‘lumotlar (Big Data), raqamli ekotizimlar va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari jamiyat taraqqiyotining yangi bosqichiga asos yaratmoqda. Ta‘lim va ilm-fan sohasi esa bunday jarayonlarning eng faol ishtirokchisi va asosiy drayveri sifatida namoyon bo‗lmoqda.

Zero, Prezidengimiz Sh.Mirziyoyev ta‘kilab o‘tganidek, —Bizning harakatlarimiz Amir Temur, Mirzo Ulug‘bek, Alisher Navoiy, Bobur Mirzo singari buyuk ajdodlarimizning davlat va xalq birligi, insonparvarlik va adolat ustuvorligi

[10] E.A. Stryabkova, J.V. Lyshchikova, N.A. Gerasimova, A. M. Kulik, E.V. Weis. Transformation of the reproduction of human capital in the context of the digital economy. Nexo Revista Cientifica. Vol. 34, No. 01, pp. 477-488/Marzo 2021.

[11] Kolmykova, T.S., Zelenov, A.V. (2020). Novoye kachestvo chelovecheskogo kapitala v kontekste tsifrovoy transformatsii ekonomicheskogo prostranstva [New quality of human capital in the context of digital transformation of the economic space]. Economics and Management: Problems, Solutions, 1(4), 4 – 8.

haqidagi yuksak g‘oyalariga tayanadi. Shu asosda, xalq hokimiyatini mustahkamlash, parlamentarizmni rivojlantirish va davlat organlari hisobdorligini ta’minlashga qaratilgan keng ko‘lamli chora-tadbirlar amalga oshirildi. Davlat va jamiyat boshqaruvida ochiqlik va adolatga asoslangan, kishilar manfaatiga xizmat qiladigan, xalqparvar qarorlar qabul qilish tizimi shakllantirildi. Eng muhimi, biz ko‘p yillar davomida amal qilib kelingan ―davlat – jamiyat – inson‖ tamoyilini o‘zgartirdik. Mamlakatimizda, avvalo, inson, keyin esa, jamiyat va davlat manfaati hamma harakatlarimizning negiziga qo‘yildi. Hayotimizda ―Davlat – insonlar uchun‖ degan xalqchil g‘oya, izchillik bilan qaror topib bormoqda‖.

Binobarin, raqamli iqtisodiyot yuqori malakali, kreativ fikrlovchi, axborot texnologiyalaridan samarali foydalana oladigan inson kapitalini talab qiladi. Shu sababli ta‘lim tizimi raqamli texnologiyalarga integratsiyalashishi, ilmiy tadqiqotlar esa global raqamli muhitda olib borilishi zarur. Bu jarayonlar inson kapitalining sifatini oshirish, iqtisodiyotning raqobatbardoshligini kuchaytirish va milliy innovatsion tizimni modernizatsiya qilishga xizmat qiladi. Shu nuqtayi nazardan, raqamli transformatsiya sharoitida inson kapitalini rivojlantirish strategiyalarini chuqur o‗rganish alohida ahamiyat kasb etadi.

Raqamli transformatsiya shaxs, jamiyat va davlat miqyosida tub sifat o‗zgarishlarga sabab bo‗lmoqda. Ayniqsa, inson kapitalining mazmuni va tuzilmasi tubdan yangilanmoqda. Endilikda raqobatbardosh kadr quyidagi kompetensiyalar majmuasiga ega bo‗lishi shart:

Raqamli savodxonlik – raqamli vositalardan ongli, xavfsiz va samarali foydalanish qobiliyati. Raqamli transformatsiya davrida raqamli savodxonlik inson kapitalining asosiy tarkibiy qismiga aynalgan. Bu faqat kompyuter va smartfondan foydalana olish ko‗nikmasi emas, balki raqamli muhitni tushunish, internet xavfsizligini ta‘minlash, on-layn platformalarda ishlash, virtual kommunikatsiya vositalaridan foydalanish va digital etikani bilishni ham o‗z ichiga oladi. Raqamli savodxonlik yuqori bo‗lgan shaxs raqamli iqtisodiyotda tez moslasha oladi, yangi texnologiyalarni oson o‗zlashtiradi va o‗z bilimi hamda malakalarini global raqobatga mos ravishda rivojlantira oladi.

Axborotlarni tahlil qilish mahorati – katta hajmdagi ma‘lumotlar bilan ishlash, ularni saralash, solishtirish va xulosa chiqarish. Axborotlar oqimi keskin ortib borayotgan sharoitda katta hajmdagi ma‘lumotlarni anglash, ularni saralash va tahlil qilish qobiliyati muhim ahamiyat kasb etadi. Big Data texnologiyalari, analitik platformalar va raqamli monitoring tizimlari ma‘lumotlarni qayta ishlashda yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Shu bois, zamonaviy mutaxassis ma‘lumotni yig‗ish, vizuallashtirish, tendensiyalarni aniqlash, induktiv va deduktiv tahlil qilish, dalilga asoslangan xulosa chiqarish singari kompetensiyalarga ega bo‗lishi shart. Bu ko‗nikma ilm-fan va ta‘lim sohasida ilmiy tadqiqotlar sifatini oshirishga xizmat qiladi.

Kreativ va innovatsion fikrlash – nostandart yondashuvlar asosida muammolarni hal qilish. Kreativ fikrlash inson kapitali rivojlanishining asosiy mexanizmlaridan biri hisoblanadi. U muammolarga yangi qirradan qarash, alternativ yechimlar taklif qilish, texnologik imkoniyatlardan ijodkorlik bilan

foydalanish qobiliyatini anglatadi. Innovatsion fikrlash esa mavjud tizimni takomillashtirish, yangi bilimlar yaratish, startap g‗oyalarni ilgari surishda muhim rol o‗ynaydi. Raqamli iqtisodiyot sharoitida kreativ va innovatsion yondashuvlar milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshiradi, ta‘lim va ilm-fan sohasida yangi metodikalar, o‗qitish texnologiyalari va tadqiqot usullarini shakllantiradi.

Tanqidiy fikrlash – har qanday axborotni tahlil qilish va faktlarga asoslanib baholash. Tanqidiy fikrlash raqamli muhitdagi turli axborotlar, feyk yangiliklar va manipulyativ ma‘lumotlar ichida to‗g‗ri yo‗l topishda juda muhimdir. Bu kompetensiya ma‘lumotni avtomatik qabul qilmasdan, uning manbayini, ishonchliligini, maqsadini va ta‘sirini tahlil qilishni talab qiladi. Tanqidiy fikrlashga ega inson tahlil qiladi, mantiqiy xulosa chiqaradi, holatlarni chuqur o‗rganadi va qaror qabul qilishda faqat dalillarga tayanadi. Ilm-fan sohasida bu kompetensiya ilmiy ishonchlilik, eksperiment natijalarini baholash va ilmiy xulosalar aniqligini ta‘minlaydi.

Moslashuvchanlik va hayot davomida o‗qish kompetensiyalari. Zamonaviy raqamli jamiyat tez o‗zgarmoqda, bu esa insondan doimiy ravishda yangilanib borishni, o‗z-o‗zini rivojlantirish va qayta tayyorlashga tayyorlikni talab qiladi. Moslashuvchanlik raqamli tendensiyalarni qabul qilish, yangi sharoitlarda ishlay olish, o‗zgaruvchan mehnat bozori talablariga tez javob berish qobiliyatini anglatadi. Life-long learning – umr davomida uzluksiz ta‘lim olishga tayyorlik esa inson kapitalining uzoq muddatli o‗sishiga xizmat qiladi. Bu, ayniqsa, ta‘lim va ilm-fan sohasida juda muhim, chunki yangi texnologiyalar, ilmiy tendensiyalar va o‗qitish metodikalari doim yangilanib bormoqda.

Texnologik jarayonlarni tushunish va ulardan foydalanishga tayyorlik. Raqamli iqtisodiyotda texnologik jarayonlarni anglash va ular bilan samarali ishlash zamonaviy mutaxassisning ajralmas qismiga aylangan. Bu – sun‘iy intellekt, avtomatlashtirish, robototexnika, raqamli platformalar, bulutli texnologiyalar, IoT va boshqa raqamli yechimlarning mohiyatini tushunish, ulardan foydalanish va ular asosida yangi yechimlar yaratishga tayyorlikni anglatadi. Texnologik jarayonlarni chuqur tushungan shaxs innovatsiyalarni tez qabul qiladi, ish samaradorligini oshiradi va tashkilotning raqobatbardoshligini ta‘minlaydi. Ilm-fan sohasida esa bu zamonaviy tadqiqot texnologiyalarini joriy qilishga keng yo‗l ochadi.

Bunday kompetensiyalarni shakllantirish uchun ta‘lim jarayoni faqat bilim berishga emas, balki amaliy ko‗nikmalarni rivojlantirishga, mustaqil fikr yuritish va texnologik madaniyatni shakllantirishga qaratilishi lozim. Bu esa o‗quv jarayonining yanada interaktiv, texnologik va individual yondashuv asosida tashkil etilishini talab qiladi.

Raqamli o‗qitish vositalari, interaktiv platformalar, sun‘iy intellektga asoslangan ta‘lim tizimlari va multimediali resurslarning jadal sur‘atlarda rivojlanib borishi bugungi ta‘lim jarayonini sifat jihatidan yangi bosqichga olib chiqmoqda. Mazkur jarayon an‘anaviy o‗qitish modellari bilan bir qatorda zamonaviy raqamli pedagogik yondashuvlarning keng qo‗llanilishiga imkon yaratmoqda. Endilikda ta‘lim jarayoni faqat o‗quvchi va o‗qituvchi o‗rtasidagi

auditoriya mashg‗ulotlari bilan cheklanib qolmay, balki virtual sinflar, on-layn treninglar, raqamli simulyatorlar, masofaviy ta‘lim platformalari va videodarslar orqali yanada kengaymoqda.

Raqamli ta‘lim muhiti o‗quv jarayonini individuallashtirish, har bir talabaning bilim olish usuli, qiziqishlari va rivojlanish sur‘atini hisobga olgan holda moslashtirilgan o‗quv dasturlarini yaratish imkonini bermoqda. Shuningdek, o‗qituvchilar tomonidan dars jarayonida interaktiv vositalardan foydalanish, o‗quvchilar faoliyatini real vaqt rejimida monitoring qilish, raqamli baholash tizimlari orqali xolis va aniq natijalarga erishish raqamli ta‘limning asosiy afzalliklari qatoriga kiradi.

Zamonaviy raqamli yondashuvlar nafaqat bilim berish jarayonini yangilaydi, balki talabalarda mustaqil o‗rganish ko‗nikmalarini shakllantiradi, ularni ijodiy fikrlashga undaydi va global axborot makoniga moslashtiradi. Natijada raqamli kompetensiyalarga ega, tashabbuskor, innovatsion fikrlay oladigan mutaxassislarni tayyorlash imkoniyati kengayadi.

Masofaviy ta‘lim talaba va o‗qituvchi o‗rtasidagi vaqt va makon cheklovlarini yo‗qotadi. Bu esa ta‘limning ommaviylashishi, har kim uchun teng imkoniyat yaratishiga xizmat qiladi. Shu bilan birga, masofaviy ta‘lim ta‘lim jarayonining moslashuvchanligini oshiradi, o‗quvchi mustaqil o‗rganish ko‗nikmalarini rivojlantiradi.

AI-ta‘lim tizimlari o‗quvchining qiziqishlari, o‗zlashtirish darajasi va o‗quv tezligiga mos tarzda individual o‗quv dasturlarini shakllantiradi. Bu metod ta‘lim samaradorligini oshiradi, o‗qitish jarayonini avtomatlashtiradi va pedagogning vaqtini tejaydi.

Zamonaviy ta‘lim sharoitida o‗qituvchi endi faqat bilim beruvchi emas, balki ―mentor, yo‗naltiruvchi‖, ―raqamli fasilitator‖ vazifasini bajaradi. Pedagog raqamli vositalarni chuqur bilishi, interaktiv metodlardan foydalanishi va talabalarga kreativ muhit yaratib berishi zarur.

Ilmiy izlanishlar jarayoniga raqamli texnologiyalarning kirib kelishi fan taraqqiyotini sezilarli ravishda tezlashtirdi. Xususan, Big Data, sun‘iy intellekt, blokcheyn, raqamli laboratoriyalar ilmiy natijalarning aniqligi va tezligini oshirmoqda.

Zamonaviy ilmiy ekotizimning barqaror rivojlanishi raqamli ilmiy infratuzilmaga tayanadi. Bunda elektron ilmiy kutubxonalar, xalqaro ilmiy ma‘lumotlar platformalari, raqamli laboratoriyalar va simulyatsion markazlar, shuningdek, bulutli hisoblash xizmatlari asosiy o‗rinni egallaydi. Bu raqamli resurslar ilmiy izlanishlarning tezligi va sifatini oshirib, tadqiqotchilar o‗rtasida global axborot almashinuvi, masofaviy hamkorlik va yirik hajmdagi ma‘lumotlar bilan ishlash imkoniyatlarini kengaytiradi.

Zamonaviy ilmiy jarayonlarda muvaffaqiyatga erishish uchun ilmiy kadrlarning raqamli texnologiyalar, analitik usullar va xalqaro hamkorlik kompetensiyalarini muntazam rivojlantirib borishi muhimdir. Data analytics, machine learning, modellash va simulyatsiya, ilmiy axborot xavfsizligi singari

yo‗nalishlarda malaka oshirilishi ilmiy izlanishlar samaradorligini oshirib, olingan natijalar sifatining yanada yuksalishiga xizmat qiladi.

Bilimga asoslangan iqtisodiyot sharoitida inson kapitali iqtisodiy o‗sishning bosh omiliga aylanib, innovatsion rivojlanishning asosiy harakatlantiruvchi kuchi sifatida namoyon bo‗ladi. Innovatsion ekotizimning samaradorligi esa ta‘lim, ilm-fan va biznes tuzilmalari o‗rtasidagi uzluksiz hamkorlik, g‗oyalar ayirboshlanishi va kadrlar salohiyatining uzluksiz rivoji bilan belgilanadi.

Zamonaviy mehnat bozorida innovatsion tafakkur, raqamli ko‗nikmalar va moslashuvchan kompetensiyalarga ega mutaxassislar yuqori qiymatga ega. Shu bois oliy ta‘lim muassasalari nafaqat bilim beruvchi institut, balki innovatsiyalarni yaratish, ilg‗or g‗oyalarni shakllantirish va startaplar uchun intellektual maydon vazifasini bajaruvchi markazlarga aylanishi zarur.

Raqamli transformatsiya jarayonida inson kapitalini rivojlantirish davlat siyosatining eng muhim strategik yo‗nalishlaridan biri hisoblanadi. Shu maqsadda ta‘lim tizimini raqamlashtirish, raqamli ko‗nikmalarni rivojlantirish bo‗yicha dasturlarni kengaytirish, ilmiy tadqiqotlarni qo‗llab-quvvatlash va xalqaro raqamli ilmiy makonga integratsiyani jadallashtirish vazifalari ustuvor ahamiyat kasb etadi. Raqamli infratuzilmalarni modernizatsiya qilish esa bu islohotlarning barqaror amalga oshirilishini ta‘minlaydi.

Ilm-fan va iqtisodiyotning raqamli asosda rivojlanishi zamonaviy internet tarmoqlari, texnoparklar, elektron kutubxonalar va bulutli xizmatlar singari infratuzilmalar barpo etilishini talab etadi. Bunday raqamli muhit innovatsion faoliyatni qo‗llab-quvvatlab, bilim almashinuvi va axborot oqimini tezlashtiradi.

Raqamli transformatsiya sharoitida o‗qituvchilar, ilmiy xodimlar va tadqiqotchilarning raqamli kompetensiyalarini muntazam rivojlantirib borish dolzarb vazifa hisoblanadi. Maxsus malaka oshirish dasturlari mutaxassislarning yangi texnologiyalarni o‗zlashtirishini ta‘minlab, ularning ilmiy va amaliy samaradorligini oshiradi.

Raqamli transformatsiya jarayoni ta‘lim va ilm-fan sohalarining tubdan yangilanishini talab qilayotgan murakkab, ammo istiqbolli bosqichdir. Bu jarayon inson kapitalining mazmunini kengaytirib, jamiyat taraqqiyotida ta‘lim sifati, ilmiy izlanishlarning samaradorligi va innovatsion salohiyatning keskin oshishiga sabab bo‗lmoqda. Texnologiyalar jadal rivojlanayotgan bir sharoitda iqtisodiyotning raqobatbardoshligi, milliy innovatsion tizimning barqarorligi va jamiyatning intellektual salohiyati to‗g‗ridan-to‗g‗ri malakali inson kapitali bilan belgilanadi. Shu bois ta‘lim tizimi zamonaviy raqamli infratuzilma bilan mukammal jihozlangan, pedagoglar raqamli kompetensiyalarga ega, ilmiy tadqiqotlar esa xalqaro raqamli ilmiy makon bilan integratsiyalashgan bo‗lishi zarur.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida ta‘lim va ilm-fan tizimlari yangi pedagogik yondashuvlar, ilg‗or raqamli platformalar, sun‘iy intellekt asosidagi ta‘lim modellarini keng joriy qilish orqali inson kapitalining raqamli kompetensiyalarini yanada rivojlantirishi lozim. Innovatsion faoliyatni qo‗llab-quvvatlash, yosh tadqiqotchilar salohiyatini oshirish, startap madaniyatini rivojlantirish ham inson kapitalining sifat jihatdan yangilanishiga xizmat qiladi.

Shu asosda raqamli iqtisodiyot sharoitida ilm-fan sohasida inson kapitalini rivojlantirish bo‗yicha quyidagi taklif va tavsiyalar ilgari suriladi:

Birinchidan, ilmiy kadrlar uchun raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish bo‗yicha majburiy qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini joriy etish. Bu dasturlar sun‘iy intellekt, katta ma‘lumotlar tahlili, blokcheyn texnologiyalari va ilmiy axborot xavfsizligini qamrab olishi lozim.

Ikkinchidan, universitetlar huzurida raqamli ilmiy laboratoriyalar va simulyatsion markazlar tashkil etish. Bu ilmiy tadqiqotlarning tezligi va aniqligini oshirib, xalqaro ilmiy maydondagi raqobatbardoshlikni kuchaytiradi.

Uchinchidan, ilmiy izlanishlar uchun yagona raqamli platforma yaratish, unda tadqiqotchilar ma‘lumot almashishi, qo‗shma loyihalar yaratishi, ilmiy natijalarni tahlil qilishi va patent jarayonlarini raqamlashtirilgan holda bajara olishi zarur.

To‗rtinchidan, yosh olimlar va startap tadqiqotchilarini qo‗llab-quvvatlovchi grantlar, inkubatsiya markazlari va texnoparklar tarmog‗ini kengaytirish. Bu ilmiy g‗oyalarni amaliyotga tatbiq etish imkoniyatlarini oshiradi.

Beshinchidan, xalqaro ilmiy almashinuvni kuchaytirish maqsadida raqamli hamkorlik platformalarini joriy etish. Bu orqali mahalliy tadqiqotchilar global ilmiy hamjamiyatning faol ishtirokchisiga aylanishi mumkin.

Oltinchidan, fan, ta‘lim va biznes o‗rtasida raqamli innovatsion ekotizimni shakllantirish. Bu ilmiy ishlanmalar natijalarini iqtisodiyotga tezkor tatbiq etish, yangi texnologiyalar yaratish va yuqori malakali kadrlar zaxirasini kengaytirishga xizmat qiladi.

Umuman, raqamli transformatsiya sharoitida inson kapitalini rivojlantirish nafaqat ta‘lim va ilm-fan tizimining modernizatsiyasi, balki mamlakatning barqaror taraqqiyotiga qaratilgan strategik yo‗nalishdir. Raqamli kompetensiyalarga ega, intellektual salohiyati yuqori va innovatsion fikrlovchi inson kapitali raqamli iqtisodiyotning bosh drayveridir.

УЗБЕКИСТАН СЕГОДНЯ: ВНУТРЕННИЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НОВОГО ТИПА – ОБРАЗОВАННОГО, МОБИЛЬНОГО, КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОГО

Н.Х. Рахимова, *д.э.н.*
директор Республиканского ЦИОМ
«Ижтимоий фикр» Республики Узбекистан,

Узбекистан сегодня стремится к модернизации экономики, развитию демократических институтов и укреплению своего места в мировом сообществе, ключевым фактором становится формирование человеческого капитала нового типа — образованного, мобильного, конкурентоспособного. Поэтому представляется вполне логичным, что именно социальная сфера и, прежде всего, система образования, определяют не только текущее благополучие, но и долгосрочные перспективы государства.

Преобразования, происходящие в Узбекистане, отличаются комплексным и последовательным характером. В ходе текущего этапа

трансформаций в стране была проведена реформа судебно-правовой системы, расширено пространство для деятельности гражданского общества, приняты меры по стимулированию частного сектора и развитию предпринимательства. Руководство страны, наряду с экспертным сообществом и широкой общественностью, осознает, что устойчивое развитие невозможно без глубокой модернизации сферы образования, которая служит фундаментом всех реформ.

Вместе с тем, общественные настроения свидетельствуют: население подчеркивает исключительную роль образования в обеспечении равных стартовых возможностей и социальной справедливости. Социологические опросы РЦИОМ «Ижтимоий фикр» последних лет фиксируют устойчивый рост запросов на улучшение качества образовательных услуг, доступность дошкольных и школьных учреждений, обновление учебных программ и расширение перспектив для высшего образования, а тема образования на протяжении последних лет остается ключевым индикатором общественного прогресса и предметом постоянного диалога между государством и гражданами.

Развитие системы образования в Узбекистане на протяжении последних десятилетий постепенно выходит на передний план государственной политики, поскольку именно качество знаний, профессиональная подготовка и социальная зрелость молодого поколения в значительной мере определяют будущее страны.

Сегодня образование рассматривается не только как инструмент социальной мобильности, но и как стратегический ресурс, способный обеспечить модернизацию экономики, укрепление культурной идентичности и успешную интеграцию в глобальное пространство.

Социологические данные подтверждают исключительное значение этой темы для граждан. Так, 64,1 % участников опроса 2024 года отметили, что образование является наиболее значимой сферой, на которую государству следует направлять первоочередные усилия. Более того, абсолютным приоритетом для узбекистанской молодежи стало именно получение общего и специального образования: этот вариант выбрали 45,7 % респондентов. Молодые люди напрямую связывают уровень образования с доступом к более престижной и высокооплачиваемой работе, возможностью профессиональной самореализации и повышением социального статуса – 20,4 % опрошенных указали, что высокий образовательный уровень сам по себе является главным символом социального успеха[12].

Вместе с тем, результаты исследования отражают и существующие барьеры. Так, 31,7 % респондентов назвали главным препятствием финансовые трудности, которые ограничивают доступ к качественным образовательным услугам. Для 31,3 % проблемой становится недостаток времени, а 26,0 % участников опроса указали на дефицит возможностей,

[12] Информационно-аналитическая справка о результатах социологического опроса «Молодежь Узбекистана – 2024», РЦИОМ «Ижтимоий фикр», стр.18

отсутствие нужных контактов и рабочих вакансий. Достаточно тревожным выглядит тот факт, что 23,6 % молодежи не могут устроиться на работу именно из-за недостаточного уровня образования. Эти данные демонстрируют, что запрос на реформирование системы не только высок, но и крайне конкретен: речь идет о расширении доступа, снижении социального неравенства и увязке учебных программ с требованиями рынка труда[13].

На фоне подобных вызовов государственная политика в последние годы демонстрирует последовательность и целеустремленность. За короткий период был достигнут заметный прогресс в сфере дошкольного образования: количество мест в детских садах увеличилось более чем на 2,5 миллиона, охват дошкольными учреждениями достиг 78 %. Поскольку именно раннее образование во многом формирует будущую успешность ребенка, в ближайшие годы планируется ежегодно создавать дополнительно по 20 тысяч мест в детских садах, включая новые формы государственно-частного партнерства[14].

Очевидно, что дошкольный уровень во многом определяет дальнейшую успешность ребенка, поэтому важным направлением становится расширение охвата дошкольным образованием. Поскольку в сельских районах еще сохраняются определенные диспропорции, связанные с инфраструктурными ограничениями, текущая государственная политика направлена на устранение этих препятствий: при строительстве новых дошкольных учреждений учитывается численность населения, а программы государственно-частного партнерства позволяют оперативно создавать дополнительные места и внедрять инновационные методики развития детей. Таким образом формируется прочная основа для будущего образовательного и профессионального роста всех детей[15].

В школьном звене реформы направлены на обновление учебных программ, внедрение цифровых технологий, развитие специализированного образования. В четырнадцати регионах создаются инженерные школы по модели STEM, что в среднесрочной перспективе позволит готовить будущих специалистов в технических и инновационных сферах. В столице и ряде областей открываются новые университеты и филиалы зарубежных вузов, что способствует интеграции Узбекистана в международное образовательное пространство. Учреждена государственная стипендия имени Абдуллы Авлони для студентов педагогических вузов, призванная повысить престиж профессии учителя и стимулировать молодых людей к научным исследованиям[16].

Поддержка молодых педагогов имеет и «гендерную окраску». Традиционно в системе образования Узбекистана преобладают женщины,

---

[13] Там же, стр. 72

[14] Представлены предложения по развитию системы образования. 08.09.2025. https://president.uz/ru/lists/view/8468

[15] В чем секрет успеха «узбекской модели» дошкольного образования? https://mixnews.lv/culture/2023/03/14/v-chem-sekret-uspeha-uzbekskoy-modeli-doshkolnogo-obrazovaniya/

[16] Для будущих учителей введут новую стипендию. 01.10.2024. https://kun.uz/ru/47147420

которые чаще сталкиваются с ограничениями карьерного роста и возможностями заниматься научными исследованиями. Учреждение Государственной стипендии имени Абдуллы Авлони для студентов педагогических вузов, наряду с другими инициативами, открывает новые перспективы для женщин, связывающих свою жизнь с преподаванием. В перспективе это может укрепить кадровый потенциал образовательной сферы и повысить ее престиж, сделав профессию более привлекательной как для женщин, так и для мужчин.

Вместе с тем, особого внимания заслуживает вопрос участия девушек в инженерно-техническом образовании. Несмотря на рост числа специализированных школ и расширение возможностей для получения качественных знаний в области естественных наук, гендерный разрыв в сфере STEM остается заметным. По данным отчета Global Gender Gap Report 2025, более 54,3 % студентов в Узбекистане - девушки, но в STEM их доля составляет – 17,5 %. В сфере информационно-коммуникационных технологий учатся всего 3% студенток, в области естественных наук, математики и статистики — 5%, а в инженерии, производстве и строительстве — 8 %. Девушки реже выбирают подобные направления, что впоследствии сказывается на их представленности в высокотехнологичных отраслях экономики. В этой связи актуальными являются программы по формированию интереса у школьниц к точным наукам и инженерии, а также создание условий для их дальнейшей профессиональной реализации. Подобные меры не только способствуют расширению образовательных горизонтов, но и обеспечивают более сбалансированное участие женщин в модернизации национальной экономики[17].

Показательным свидетельством серьезности намерений стало и кадровое решение сентября 2025 года: Президент Узбекистана Ш.М. Мирзиѐев освободил от должностей всех заместителей министра образования. Этот шаг носит принципиальный характер, поскольку сигнализирует о том, что реформы не могут быть проведены без обновления управленческой команды и повышения персональной ответственности чиновников за конечные результаты работы. Подобная мера была воспринята обществом как подтверждение того, что государство не только декларирует необходимость перемен, но и целенаправленно добивается их системного осуществления[18].

Вместе с тем в системе образования остается ряд нерешенных проблем. Одной из них является кадровый дефицит: быстрый рост числа учебных заведений и учащихся обостряет нехватку квалифицированных преподавателей, особенно в естественно-научных и инженерных дисциплинах. Не всегда удается достичь необходимого качества преподавания, а уровень оплаты труда педагогов по-прежнему не

---

[17] Гранты для девушек в сфере STEM и бизнеса от TBC Bank — новый шаг к преодолению гендерного разрыва в Узбекистане. 31.08.2025. https://podrobno.uz/cat/obchestvo/granty-dlya-devushek-v-sfere-stem-i-biznesa-ot-tbc-bank-novyy-shag-k-preodoleniyu-gendernogo-razryva/

[18] Президент уволил всех заместителей министра высшего образования, науки и инноваций, https://www.gazeta.uz/ru/2025/09/09/departures/

соответствует масштабам возложенных на них задач. Кроме того, несмотря на обновление учебников и внедрение новых методик, сохраняются элементы устаревшей системы, плохо адаптированные к реалиям цифровой эпохи и современного рынка труда[19].

Таким образом, развитие образования в Узбекистане можно охарактеризовать как динамичное, но неоднозначное. С одной стороны, фиксируется серьезный прогресс: рост охвата дошкольным и средним образованием, создание новых школ и университетов, расширение международного сотрудничества. С другой стороны, сохраняются вызовы, связанные с доступностью, качеством и соответствием образовательных программ требованиям времени.

Анализ образовательных процессов в Узбекистане невозможен без учета выраженных региональных различий. Несмотря на общенациональные реформы, уровень охвата и качество обучения заметно варьируются в зависимости от территориальной принадлежности. В крупных городах, прежде всего в Ташкенте, Самарканде, Фергане, сосредоточены ведущие университеты, специализированные школы и ресурсные центры, тогда как в отдаленных районах проблема нехватки педагогов и учебной инфраструктуры остается острой. Поскольку именно региональный фактор во многом определяет доступность образовательных возможностей, разрыв между столичными и периферийными школами зачастую становится источником социального неравенства[20].

В сельских районах с высокой долей населения моложе 18 лет недостаток школьных зданий и педагогических кадров осложняется социально-экономическими условиями. Ограниченные финансовые возможности семей и менее развитый частный сектор создают определенные препятствия для получения качественного образования. В этой ситуации государственная политика активно использует механизмы государственно-частного партнерства: предпринимателям предоставляются льготные кредиты и земельные участки для строительства детских садов и школ. Такая практика способствует расширению охвата детей образовательными учреждениями и постепенному снижению диспропорций[21].

Значительное влияние на образовательные траектории оказывает и миграция. В последние годы рост трудовой миграции привел к тому, что часть детей воспитывается отдельно от родителей. Социологические наблюдения фиксируют, что в таких семьях учащиеся иногда ощущают недостаток психологической поддержки, что может отражаться на учебной мотивации и успеваемости. Вместе с тем, перевод части заработков мигрантов в пользу семей способствует покрытию расходов на образование, включая оплату дополнительных курсов и подготовительных программ.

---

[19] Байджанов И.С. Ключевые проблемы высшего образования в Узбекистане и возможные пути их решения. Ж-л «Наука и образование сегодня», 2025. https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-problemy-vysshego-obrazovaniya-v-uzbekistane-i-vozmozhnye-puti-ih-resheniya

[20] Социальные вопросы: медицина, образование, экология. 09.03.2025. https://uz24.uz/ru/articles/voprosy-25-39

[21] Что изменится в системе образования Узбекистана. 09.09.2025. https://news.mail.ru/politics/67804040/

Таким образом, миграция оказывает комплексное воздействие, сочетая определенные социальные вызовы с расширением материальных возможностей для обучения детей[22].

Особого внимания заслуживает вопрос «утечки мозгов». Молодежь из регионов, получая образование в Ташкенте или за рубежом, не всегда возвращается на родину. Это создает дополнительные риски неравномерного распределения человеческого капитала. Для противодействия данному процессу государство стимулирует развитие региональных вузов, открытие филиалов престижных зарубежных университетов в областных центрах, а также внедрение программ, ориентированных на закрепление молодых специалистов в регионах[23].

Можно констатировать, что региональные различия и миграционные процессы формируют сложную картину, в которой образование выступает одновременно как ресурсом, так и зоной риска. Вместе с тем, именно преодоление территориальных дисбалансов и адаптация образовательной политики к реалиям мобильного общества способны придать реформам устойчивый и долгосрочный характер.

Современные преобразования в Узбекистане во многом опираются на способность государства и общества обеспечить эффективное функционирование рынка труда, поскольку именно трудовая занятость является ключевым каналом реализации человеческого капитала, а качество образования напрямую определяет возможности профессиональной самореализации молодежи.

Таким образом, связь между системой подготовки кадров и состоянием рынка труда становится определяющей для оценки перспектив социально-экономического развития страны.

В условиях рыночной экономики статус и престиж напрямую связываются с профессиональной деятельностью. Для участников исследований именно работа является главным показателем социального успеха, тогда как высокий уровень образования занимает второе место. Такая иерархия ценностей демонстрирует, что для молодежи образование имеет скорее инструментальное значение: оно рассматривается не как цель само по себе, а как средство достижения устойчивого положения на рынке труда. Подобный прагматизм отражает объективные изменения в структуре общества, где усиливается роль материального благополучия и карьерного роста как показателей жизненной успешности[24].

Вопросы занятости молодежи в Узбекистане имеет несколько измерений. Во-первых, сохраняется дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда. Экономика, находящаяся в стадии

---

[22] Информационно - аналитическая справка по результатам опроса общественного мнения «Граждане о миграционных процессах: личный опыт, оценка и отношение», РЦИОМ «Ижтимоий фикр», 2025. Стр. 11

[23] Центральная Азия: почему квалифицированные кадры покидают регион? https://e-cis.info/news/566/107398/?mc_cid=e51557b6d6&mc_eid=d86c4fa045

[24] Информационно-аналитическая справка о результатах социологического опроса «Молодежь Узбекистана – 2024», РЦИОМ «Ижтимоий фикр», стр. 7

модернизации, испытывает острую потребность в специалистах инженерно-технического профиля, в то время как выпускники гуманитарных и социальных направлений сталкиваются с ограниченными перспективами трудоустройства. Во-вторых, усиливается конкуренция за рабочие места, обусловленная как демографическим фактором (на 1 января 2025 года численность молодежи в возрасте от 14 до 30 лет в Узбекистане составила 9,6 млн. человек, или 25,7 % от общего числа жителей страны)[25], так и возвращением части мигрантов, ищущих новые возможности на внутреннем рынке. В-третьих, сохраняется проблема «неформальной занятости», когда молодые люди вовлекаются в виды деятельности, не обеспечивающие социальной защиты и стабильного дохода.

Важным вызовом для узбекистанского общества остается миграция. Часть трудоспособного населения выезжает за рубеж в поисках заработка, что, с одной стороны, снижает давление на внутренний рынок труда, а с другой — приводит к «утечке» молодых и активных кадров. Финансовые переводы мигрантов, с одной стороны, поддерживают домохозяйства, с другой - создают эффект «отложенной интеграции», когда молодежь менее активно вовлекается в экономические процессы внутри страны[26].

Государственная политика последних лет направлена на снижение этих рисков. Программы поддержки предпринимательства, создание индустриальных зон и развитие малого бизнеса позволяют формировать новые рабочие места. Параллельно внедряются меры по профессиональной переподготовке и развитию дуального образования, когда обучение сочетается с практикой на производстве. Особое внимание уделяется цифровой экономике и «зеленым» секторам, которые рассматриваются как перспективные сферы занятости для молодых специалистов[27].

Вместе с тем социологические данные показывают, что барьеры сохраняются. Финансовые трудности в достижении карьерных целей отметили 31,7 % респондентов, еще 31,3 % назвали недостаток времени. Такая статистика свидетельствует о многофакторности проблемы: наряду с объективными условиями (уровень зарплат, доступность вакансий) имеют значение и субъективные обстоятельства — необходимость совмещать учебу с работой, ограниченные ресурсы семьи, психологическое давление.[28]

Таким образом, ситуацию на рынке труда в Узбекистане можно охарактеризовать как динамичную и неоднородную: несмотря на предпринимаемые государством шаги по созданию новых рабочих мест, развитию предпринимательства и поддержке инновационных сфер, все еще

---

[25] Комитет по статистике Республики Узбекистан https://t.me/statistika_ru/1147

[26] Маматханов А.А. «Переводы мигрантов: средство экономического роста?» Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, 2020, https://cyberleninka.ru/article/n/perevody-migrantov-sredstvo-ekonomicheskogo-rosta

[27] «Зеленая» экономика, ИИ, финансы и недра. Президент — о направлениях устойчивого развития Узбекистана. 10.06.2025. https://www.gazeta.uz/ru/2025/06/10/invest-uzbekistan/

[28] Информационно-аналитическая справка о результатах социологического опроса «Молодежь Узбекистана – 2024», РЦИОМ «Ижтимоий фикр», 2024, стр. 35

сохраняются высокая конкуренция, региональные различия и определенное несоответствие между системой образования и запросами экономики.

Перспективы социальной мобильности напрямую зависят от того, насколько эффективно будет решен данный комплекс проблем. Если реформы образования позволят подготовить специалистов, востребованных на рынке труда, а экономическая политика обеспечит достаточное количество рабочих мест, то молодежь получит реальный шанс на профессиональную и социальную самореализацию внутри страны. В противном случае сохранятся риски маргинализации, неформальной занятости и дальнейшего усиления миграционных потоков.

Сегодня рынок труда выступает важнейшим индикатором успешности реформ, поскольку именно через занятость реализуется потенциал человеческого капитала, а эффективность принимаемых мер в этой сфере во многом определяет устойчивость модели развития Узбекистана.

Социологический анализ процессов, происходящих в узбекистанском обществе, позволяет утверждать, что современный Узбекистан вступил в новый этап своего развития, когда внутренние реформы и внешнеполитическая активность обрели более системный и стратегический характер. Усиление роли образования формирует основу для будущих преобразований, а многовекторная дипломатия закрепляет позицию страны как открытого и ответственного партнера на международной арене. Независимость же предстает не только как историческое событие, но и как динамичный социальный ресурс, получивший новое содержание в условиях глобальных перемен.

Вместе с тем направления развития отличают разные приоритеты: расширение возможностей для молодежи сочетается с сохраняющимися региональными особенностями, усиление внешнеполитической активности – с необходимостью гибко адаптироваться к глобальной конкуренции, а рост экономики – с необходимостью обеспечения социальной справедливости и экологической устойчивости.

Эти разноплановые процессы не умаляют достигнутых результатов, поскольку лишь указывают на то, что дальнейший прогресс будет зависеть от способности государства и общества находить баланс между модернизацией и традицией, экономическим ростом и социальным равновесием, национальной идентичностью и глобальной открытостью.

1-SHO„BA. INSON KAPITALI DARAJASINING BARQAROR IQTISODIY O„SISHGA TA‟SIRI

YANGI O„ZBEKISTONNI BARPO ETISH JARAYONIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH

S.B. G„oyipnazarov, *i.f.d., professor,*
Mehnat iqtisodiyoti kafedrasi mudiri,
N. Qurbonova, *magistrant,*
TDIU

Jahon iqtisodiyoti rivojlanish tendensiyasining ko‗rsatishicha, taraqqiyotning muhim omillaridan biri sifatida bilim, mahorat, malaka, o‗qishini davom ettirishga bo‗lgan qobiliyat va imkoniyat alohida ahamiyat kasb etadi. Iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda milliy boylikdagi inson kapitali ulushi 80 foizgacha bo‗lgan ko‗rsatkichni tashkil etadi. Shu jihatdan, jahonning taraqqiy etgan mamlakatlarida inson kapitalini rivojlantirishga alohida e‘tibor qaratilmoqda.

Yangi O‗zbekistonni barpo etish jarayonida iqtisodiy o‗sish sur‘atlarini ta‘minlash, aholi bandligi va turmush sifatini oshirish, inson kapitalini rivojlantirish kabi masalalarga alohida ahamiyat berilmoqda. Iqtisodiy o‗sish aholi bandligi va salomatligi, turmush sifati, ta‘lim tizimining rivojlanish darajasi va sifati hamda raqobatbardoshligiga to‗g‗ridan-to‗g‗ri bog‗liq. Ayniqsa, O‗zbekistonda hozirgi vaqtda shakllantirilgan inson kapitali iqtisodiyotning yuqori malakali kadrlarga bo‗lgan ehtiyojni to‗la qonli qondirmaydi. Shundan kelib chiqib, innovasion iqtisodiyot va raqamli texnologiyalarni rivojlantirish sharoitida inson kapitalini oshirishni rag‗batlantiruvchi mexanizmlarni takomillashtirish maqsadga muvofiq.

Jahon Banki tomonidan dunyo davlatlarining 2020-yil uchun inson kapitali indeksi e‘lon qilindi. Dunyo aholisining 98 foizi istiqomat qiluvchi 173 ta mamlakat ishtirok etgan mazkur reytingga ilk marotaba O‗zbekistonning sog‗liqni saqlash va ta‘lim sohasiga oid ma‘lumotlari kiritildi. Ushbu reyting natijalariga ko‗ra O‗zbekiston 62 foiz natija bilan 57 o‗rinni egalladi.

Jahon banki ma‘lumotlariga ko‗ra, dunyodagi umumiy boyligining 66 foizi inson kapitaliga to‗g‗ri kelmoqda. Inson kapitali iqtisodiy rivojlanishning turli bosqichlarida turlicha baholangan.

Garchi 1960-yillar an‘anaviy ravishda inson kapitali nazariyasini konseptuallashtirishning boshlanishi deb hisoblansa-da, bu nazariyani rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlar A. Smit, U. Petti va A.Marshall kabi klassik iqtisodiy nazariyaning asoschilarining asarlarida shakllantirilgan. V. Petti boylik va uning manbalari tarkibiga yer va u keltiradigan renta, kapital va undan olinadigan foyda (foiz) bilan bir qatorda odamlarning mehnati, malakasi va sog‗lig‗iga bog‗liq ravishda, u yoki bu turdagi daromad keltirishini ko‗rsatgan. Olimning fikriga ko‗ra, inson kapitalining miqdori xodimning butun umri davomidagi ish xaqi kapitalashishi bilan baholanadi.

Yana bir asr o‗tgandan so‗ng Adam Smit va klassik iqtisodiy nazariyaning boshqa vakillari ham inson kapitali konsepsiyasini e‘tirof etdi. Adam Smit 1776 yilda o‗zining ―Xalqlar boyligining mohiyati va sabablari xususidagi tadqiqotlar‖ asarida xalqlarning boyligi asosan ishchilar soni va ular ko‗nikmasining sifati bilan belgilanishini ko‗rsatgan.

Bundan yana yuz yil o‗tgandan so‗ng Alfred Marshall ham inson kapitaliga uzoq muddatli investisiyalar samarasi va bu jarayonda insonning rolini tahlil etdi.

Haqiqatan ham jahonning taraqqiy etgan davlatlari iqtisodiyoti o‗sishi to‗g‗risidagi statistika ma‘lumotlari o‗sishning klassik omillariga asoslangan hisob-kitoblardagi ko‗rsatkichlardan ancha yuqori ekanligini ko‗rsatdi. Iqtisodiyot rivojlanishi va o‗sishi jarayonlarini tahlil etish inson kapitalini zamonaviy iqtisodiyot va jamiyatni rivojlantiradigan asosiy ishlab chiqarish va ijtimoiy omilga aylanganidan dalolat beradi.

Dastlabki paytda inson kapitali deganda odamlarning mehnatga bo‗lgan qobiliyati – ta‘lim va kasb ko‗nikmalariga investisiyalar jamlanmasi tushunilgan. Keyinchalik inson kapitali tushunchasi jiddiy ravishda kengaydi. Jahon banki ekspertlari tomonidan amalga oshirilgan eng so‗nggi hisob-kitoblarda inson kapitaliga iste‘mol xarajatlari – oilaning ovqatlanishi, kiyim–kechagi, turar joyi, ta‘lim olish, sog‗liqni saqlash, madaniyatga va hokazolarga sarflar, shuningdek davlatning bu maqsadlar uchun xarajatlari kiritilgan.

Yuqorida qayd etilganlarni umumlashtiradigan bo‗lsak, inson kapitali tor ma‘noda – bu insonning intellekti, sog‗lig‗i, bilimi, sifatli va unumli mehnati hamda uning turmush sifatidir.

Sohaning yana bir yetuk olimi K. Abduraxmanovning fikricha inson kapitali keng ma‘noda – bu iqtisodiy rivojlanishning intensiv ishlab chiqarish omili, jamiyat va oilani rivojlantirish, mehnat resurslarining bilimli qismi, intellektual va boshqaruv mehnati, yashash va ish joyi muhitidir. Ular inson kapitalini rivojlantirishning ishlab chiqarish omili sifatida samarali va oqilona amal qilishini ta‘minlashi kerak[29].

Amerikalik iqtisodchi I. Ben-Poratning tasniflashiga ko‗ra, inson kapitali bozorda taklif etilayotgan hamda boshqa ashyolar ishlab chiqarish va xizmat ko‗rsatishga kiritilgan kapitalning qismidir[30].

Iqtisodiy nazariyada inson kapitali investisiyalar natijasida shakllantirilgan va inson tomonidan jamlangan bilimlar, ko‗nikmalar va qobiliyati sifatida belgilanadi.

Nazariy jihatdan inson kapitali quyidagi darajalar bilan farqlanadi:

1. Alohida shaxsning inson kapitali uning salomatligi, sog‗lig‗i, qobiliyati, bilimi va ko‗nikmalaridan iboratdir. ―Insonning qiymati‖ uning hayoti bosqichlarida ortib boradi, bu qiymatdan unumdorlikni oshirish maqsadida foydalaniladi, ayni paytda shaxsiy kapital daromadlarini ko‗paytiradi va insonni o‗z qobiliyatini yanada oshirishga shaxsiy investisiyalar kiritishga rag‗batlantiradi.

2. Korxonaning inson kapitalida hozirgi vaqtda savdo belgisi, personal va

[29] К.Х. Абдурахманов. Меҳнат иқтисодиѐти: назария ва амалиѐт. Дарслик. Фан нашриѐти. 2019 йил. 96 бет

[30] Ben-Porath. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. – N.Y.; - L, 1970.- P.49.

yangi texnologiyalar sifatidagi nomoddiy aktivlar alohida rol o‗ynaydi. Bu kapitalga, shuningdek shaxsiy inson kapitali aktivlarini (lisenziyalar, patentlar, mualliflik guvohnomalari), firmaning nomoddiy aktivlarini (tovar belgilari) tash-kiliy kapital, tarkibiy, kapital, brend-kapital va ijtimoiy kapitalini kiritish mumkin.

3. Milliy inson kapitali ijtimoiy, siyosiy kapitalni, milliy intellektual ustuvorliklarni, milliy raqobat ustunliklarini va millatning tabiiy salohiyatini qamrab oladi. Milliy inson kapitali har bir rivojlanayotgan mamlakat milliy boyligining yarmidan ko‗prog‗ini, jahonning taraqqiy etgan davlatlarida esa 70,0-80,0 % dan ortig‗ini tashkil etadi[31].

Inson kapitali nazariyotchilaridan G.Bekker (1962) inson kapitali tushunchasini birinchi bo‗lib mikro darajada qo‗llay boshladi. U korxonadagi inson kapitalini inson ko‗nikmalari, bilim va mahoratining jamlanmasi deb belgilagan. Bunda u xodimlarni maxsus o‗qitish, ularda maxsus bilim va ko‗nikmalar hosil qilishga alohida ahamiyat bergan. Inson kapitalini mehnat resurslari doirasida faoliyatga oid bilim, ko‗nikma va o‗zaro munosabatlarning jamoaviy yig‗indisi deb izohlash mumkin[32]. Bir tomondan, ushbu inson kapitali birgina tashkilot uchun xos bo‗lgan va qiymatga ega bo‗lgan bilim, ko‗nikma hamda munosabatlarni o‗z ichiga oladi. Bu esa, tashkilotning xususiy inson kapitali sifatida izohlanadi. Ikkinchi tomondan esa, umumiy inson kapitali deb ataluvchi bir necha tashkilotlarga mos keladigan ma‘lum bilim, ko‗nikma va munosbatlardan iborat inson kapitali guruhi ham mavjud.

G. Bekker tomonidan inson kapitali nazariyasi ishlab chiqilgandan beri inson kapitalini umumiy va xususiy inson kapitaliga bo‗lish ish joyida o‗qitish bo‗yicha tadqiqotlarda keng tarqalgan muammo bo‗lib kelgan. Odatda, inson kapitali firmaga xos deb hisoblanadi, lekin ba‘zi mualliflar ko‗nikmaga, kasbga va sohaga xos inson kapitali tushunchalaridan ham foydalanganlar (Neal, 1995).

Ingram va Neumann (1999) ishning kuzatilgan mahorat xususiyatlariga asoslangan o‗lchovni taklif qiladi, ammo ularning o‗lchovining maqsadi - umumiy va xususiy inson kapitali o‗rniga ishchilar (past malakali va yuqori malakali) malakalari orqali inson kapitalining turli darajalarini farqlashdir.

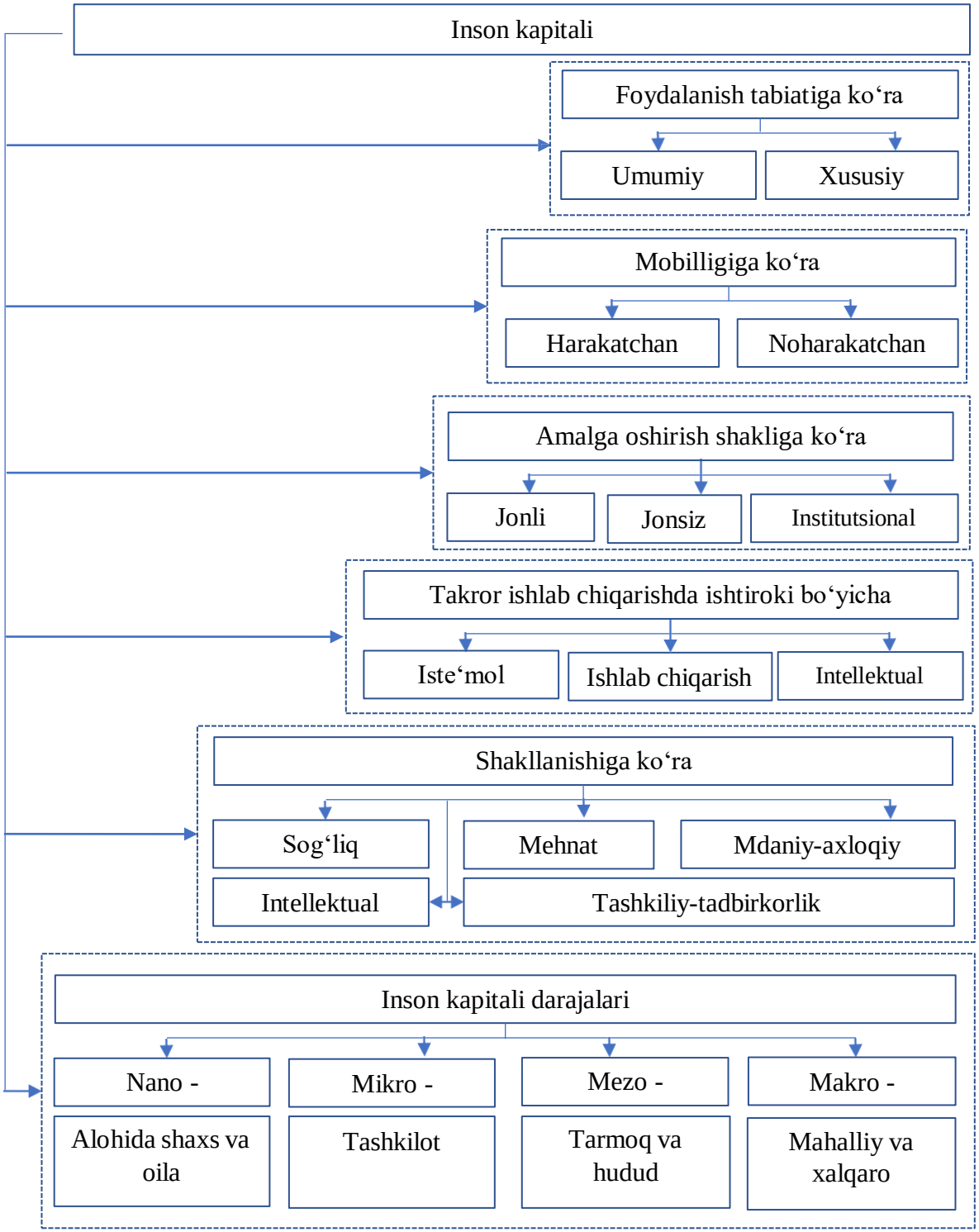
Iqtisodchi olim A.Zelnovaning tadqiqotiga ko‗ra, inson kapitalini rivojlantirish omillari tasnifi murakkab tuzilishga ega bo‗lib, unga nisbatan boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida hisobga olinishi kerak bo‗ladi (1-rasm). Agar mikrodarajada inson kapitalining eng muhim tarkibiy qismi jismoniy va yuridik shaxslar bo‗lsa, makrodarajada inson kapitalini rivojlantirishda asosiy rol ichki iqtisodiyot rivojlanishining ijtimoiy-iqtisodiy maqsadlarga yo‗naltirilgan milliy korporasiyalarni shakllantirish orqali davlat tomonidan ta‘minlanadi.

Tashkilotda to‗plangan bilim, ko‗nikma va munosabatlarning boshqa raqobatchi tashkilotga o‗tish ehtimoliligi darajasi tashkilot inson kapitalining xarakatchanligi deb ataladi.

---

[31] К.Х. Абдурахманов. Меҳнат иқтисодиѐти: назария ва амалиѐт. Дарслик. Фан нашриѐти. 2019 йил. 96 бет

[32] Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009) Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. The Annual Review of Pyschology.



1-rasm. Inson kapitalini rivojlanish omillari tasnifi[33]

Sohada tadqiqot olib borgan olimlar Groysberg Maklin va Norialarning fikricha, agar tashkilotda xodimlarni o_qitish va qayta tayyorlash orqali ortirilgan bilim va ko_nikmalari hamda shakllangangan munosabatlari boshqa tashkilot uchun mos kelmasa, inson kapitali noxarakatchan bo_ladi.

Buning sababi shundaki, tashkilotning inson kapitali uning madaniyati va o_ziga xos ish uslubi bilan bog_liq bilim va ko_nikmalar orqali shakllantiriladi va u

[33] А.В.Зеленова. Управление развитием человеческого капитала в цифровой экономике. Автореферат. 2020

boshqa tashkilotlarga mos kelmaydi. Boshqa so‗z bilan izohlaganda, inson kapitalining bunday xususiyati uning boshqa tashkilotda foyda keltirishi yoki yo‗qligi bilan izohlanadi.

Mashhur hind olimi, iqtisodiyot bo‗yicha Nobel mukofoti laureati Amartiya Senning fikricha, rivojlanish jarayoni faqat moddiy yoki iqtisodiy farovonlikning ortishi emas, balki jamiyatning har bir a‘zosiga tanlov erkinligi yuqoriligini nazarda tutadigan shaxsning imkoniyatlarini kengaytirishdir. Davlat nafaqat iste‘mol tengligini, birinchi navbatda, ta‘lim, sog‗liqni saqlash xizmatlari, shuningdek, siyosiy va fuqarolik huquqlari sohasida teng huquqlilikni ta‘minlashi kerak. Bu inson kapitalining o‗sishiga xizmat qiladi.

Xulosa o‗rnida shuni ta‘kidlash joizki, inson kapitaliga sarmoya kiritib, jamiyat nafaqat mehnat unumdorligini oshirishga erishishi mumkin balki barqaror taraqqiyot omili ham hisoblanadi. Shuning uchun iqtisodiyotni modernizasiya qilish maqsadlariga erishish uchun inson kapitalini rivojlantirish vazifasi davlatning ijtimoiy siyosatining ustuvor yo‗nalishi hisoblanadi. Yangi O‗zbekistonning taraqqiyot strategiyasida ham inson kapitalini rivojlantirish eng asosiy vazifalardan biri sifatida belgilangan.

ИНСОН КАПИТАЛИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ КОНЦЕПЦИЯСИ

А.С. Усмонов, *и.ф.д., профессор,*
ТДИУ ҳузуридаги илмий-тадқиқот маркази сектор мудири
Г.В. Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиали кафедраси

Мақолада инсон капиталини ривожлантириш концепцияси меҳнат унумдорлигини ошириш, иш вақтини қисқартириш, экологик барқарорлик ва ижтимоий инклюзиянинг асосий омили сифатида очиб берилган. Иқтисодиѐт ва тегишли молиявий инфратузилмани инновацион трансформация қилиш зарурлиги кўрсатиб берилди. Инсон капитали барқарор ўсишнинг тизим ҳосил қилувчи элементи сифатида қараладиган яхлит модель таклиф этилади. Иқтисодий назария, экологик иқтисодиѐт ва ижтимоий сиѐсат институтларини бирлаштирувчи фанлараро ѐндашув методологик асос бўлиб хизмат қилади.

Замонавий глобал муаммолар - технологик, экологик, ижтимоий - иқтисодий ривожланишнинг асосий омилларини қайта кўриб чиқишни талаб қилади. Инсон капитали билимлар иқтисодиѐти, инновацион ўсиш ва барқарор ривожланишнинг стратегик ресурси сифатида тобора долзарб аҳамият касб этмоқда. Бироқ, унинг салоҳиятини рўѐбга чиқариш нафақат таълим ва соғлиқни сақлаш, балки институтсионал, экологик ва молиявий муҳитни ҳам ҳисобга олган ҳолда комплекс ѐндашувни талаб қилади.

Концепциянинг методологик асоси илмий тафаккурнинг бир неча йўналишлари синтезига таянади:

• инсон капитали назарияси (Т. Шулс, Г. Беккер)[34] билим, кўникма ва саломатликни иқтисодий активлар сифатида кўриб чиқади;

• Институтсионал иқтисодиѐт (Д.Норт, О.Уилямсон)[35] расмий ва норасмий институтларнинг ролини таҳлил қилади;

• Эндоген ўсиш моделлари (П. Ромер, Л. Жонс)[36] билим ва инновацияларга сармоя киритишнинг аҳамиятини таъкидлайди;

• Экологик иқтисодиѐт (Н. Жоржеску-Рѐген, Х. Дейли)[37] экологик масалаларни кўтаради

Бундай ѐндашув инсон капитали, иқтисодий самарадорлик ва барқарорлик ўртасида узвий боғлиқликни шакллантириш имконини беради.

Инсон капитали сифатини ошириш - таълим, соғлиқни сақлаш, меҳнат маданиятига сармоя киритиш орқали - меҳнат унумдорлигининг ошишига олиб келади. Бу ўсиш, ўз навбатида, қуйидагилар учун объектив шарт-шароитларни яратади:[38]

• Ишлаб чиқариш самарадорлигини сақлаб қолган ҳолда иш вақтини қисқартириш;

• Меҳнатдан қониқишни ошириш;

• "Бўш вақт иқтисодиѐти"ни шакллантириш.

Шундай қилиб, инсон капитали нафақат ўсиш манбаи, балки меҳнатни инсонпарварлаштиришнинг асосига айланади. Инновацион ривожланиш юқори малака, фикрлашнинг мослашувчанлиги, мослашиш қобилияти - инсон капитали тузилмасига киradиган барча хусусиятларни талаб қилади. Ўз навбатида, инновацион иқтисодиѐт:[39]

• юқори малакали меҳнатга талабни юзага келтиради;

• Инсонга сарфланган сармоядан олинадиган даромадни оширади;

• Ижтимоий кўтарилиш ва тенгсизликни бартараф этиш катализаторига айланади.

Ижобий тескари алоқа ҳалқаси пайдо бўлади: инсон капитали даражаси қанчалик юқори бўлса, иқтисодиѐт шунчалик инновацион бўлади ва аксинча.

"Яшил иқтисодиѐт" концепцияси жамият фаровонлигининг асоси сифатида экологик омилларнинг устуворлигини тасдиқлайди. Экологик муҳитнинг аҳоли саломатлигига таъсири аниқ:[40]

• ҳаво, сув ва тупроқнинг ифлосланиши касалланиш даражасига бевосита таъсир кўрсатади;

• экологик ҳалокатлар узоқ муддатли иқтисодий йўқотишларни келтириб чиқаради;

• Саломатлик - бу нафақат индивидуал, балки ижтимоий инвестиция ҳамдир.

---

[34] Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review.
[35] North, D.C. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge University Press
[36] Romer, P.M. (1990). Endogenous Technological Change. Journal of Political Economy.
[37] Daly, H.E., & Farley, J. (2004). Ecological Economics: Principles and Applications.
[38] United Nations. (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development.
[39] Rifkin, J. (1995). The End of Work: The Decline of the Global Labor Force.
[40] Freeman, C., & Soete, L. (1997). The Economics of Industrial Innovation.

Шундай қилиб, экологияга ғамхўрлик инсон капиталини ривожлантириш воситасига айланади, соғлиқни сақлашга юкни камайтиради ва умумий фаровонлик даражасини оширади.

Ушбу концепцияни амалга ошириш учун тегишли институтсионал ва молиявий қўллаб-қувватлаш талаб этилади:[41]

• Таълим ва соғлиқни сақлашни бюджетдан тўлиқ молиялаштириш харажатлар сифатида эмас, балки стратегик инвестициялар сифатида қаралади;

• Молия тизими ресурсларни ижтимоий неъматлар фойдасига қайта тақсимлашни таъминлаши керак;

• Инновацион воситалар - "яшил" облигациялар, ижтимоий фондлар, мақсадли солиқлардан фойдаланиш тизимнинг барқарорлиги ва самарадорлигини оширади.

Ушбу моделдаги давлат сиѐсати маъмуриятчилик сифатида эмас, балки имкониятлар инфратузилмасини фаол ривожлантириш сифатида намоѐн бўлади.

Таклиф этилаѐтган концепция инсон капиталини ривожлантириш, инновацион ўсиш, экологик барқарорлик ва институтсионал трансформация ўртасидаги тизимли боғлиқликни кўрсатади. Асосий хулосалар:

1. Инсон капитали - бу нафақат кўникмалар тўплами, балки саломатлик, экологик хавфсизлик, таълим олиш имконияти ҳамдир.

2. Капитални ривожлантириш асосида меҳнат унумдорлигининг ўсиши меҳнатни инсонпарварлаштириш, иш вақтини қисқартириш имконини беради.

3. Инновацион ва яшил иқтисодиѐт инсон салоҳиятини ривожлантириш муҳити ва натижаси бўлиб хизмат қилади.

4. Таълим ва соғлиқни сақлашни бюджетдан молиялаштириш адолатли ва барқарор ривожланишнинг зарурий шартидир.

Шундай қилиб, инсон капиталини ривожлантириш XXI аср ижтимоий-иқтисодий сиѐсатининг интеграл стратегиясига айланмоқда.

ИНВЕСТИЦИЯЛАР ТИНЧЛИК ВА БАРҚАРОРЛИКНИНГ КАФОЛАТИ

А.Б. Хайитов, *и.ф.н. профессор,*
Меҳнат иқтисодиѐти кафедраси,
ТДИУ

Кейинги йиллар дунѐ минтақаларида ўтказилаѐтган тадбирларнинг аҳамияти унинг қамрови ва миқѐсига кўра баҳо берилаяпти. Жумладан Тошкент шаҳрида 2025 йил 10 июнь куни Тошкент шаҳрида ўтказилган 4 Халқаро инвестиция форуми қатнашган делегация иштирокчиларининг салмоғидан ҳам кўра уларнинг манфаатлари ўзаро якдиллик ва

[41] World Health Organization. (2020). Health, environment and sustainable development.

ҳамжиҳатлиликни яққол кўриш мумкин. Тўғри, кейинги пайтларда глобаллашувнинг турли муаммолари бўйича ўтказилаётган халқаро миқёсда ўтказилаётган тадбирлар (сиёсий, иқтисодий, экологик, ҳудудий) туридан қатъий назар ташқаридан қараганда ўзаро якдиллик ва ҳамжиҳатлилик руҳига асослангандай кўринади, аслида эса аниқ бир мамлакат ёки ўзаро шерик мамлакатлар манфаатига йўналтирилганлиги билиниб қолади.

Бундан фарқли уларок Тошкент шаҳрида ўтказилган Халқаро 4 инвестиция Форумида қатнашган иштирокчиларнинг таркиби, ҳамкор давлатларнинг юқори мартабали вакиллари, халқаро ташкилотлар раҳбарлари, бизнес оламининг йирик намояндаларини қатнашганликлари ўзи ҳам мазкур тадбир якдиллик ва ҳамжиҳатлилик руҳига асосланиб ўтаётганлигидан далолат беради. Халқаро экспертлар ва ОАВ воситалари томонидан юқори даражада баҳоланаётган мазкур форумда 7,5 мингдан ортиқ делегат, жумладан, 100 га яқин давлатдан салкам 3 минг нафар хорижий меҳмон иштирок этди. Яъни қатнашаётган иштирокчиларни салмоғи ва фаоллигини Ҳурматли юртбошимизни таъбири билан айтганда қўйидаги тамойилларга асосланганлигини қайд этиш зарур:

- мамлакатимизга бўлган ҳурмат;
- ўзаро ишонч;
- яқин ҳамкорликнинг чинакам ифодаси.

Мамлакатимизга бўлган ҳурмат. Халқимизда —Ҳурмат қилсанг иззат топасан‖ –деган халқ мақоли бор. Кейинги йилларда мамлакатимизда халқаро алоқалардаги очиқлик, мамлакатлар ўртасидаги муносабатлардаги манфаатлар занжирининг мустаҳкамлиги ва табийлиги (сунъий, ёлғон, ясама эмаслиги), мамлакатлар ҳамкорлигида бир-биридан ҳурмат ва иззатни сўраб олмаслиги, яхши-ёмон кунларда мамлакатлар ўртасида ҳурматга эришиш даражасининг шаклланганлиги ва йиллар давомида бир неча бор синовлардан ўтганлиги ва энг асосийси ўз вақтида, керакли пайтда ҳурмат қилиш даражасининг ҳар икки томон муносабатларининг асоси деб тан олиниши юксак даражадаги ҳурматни шакллантирди.

Ўзаро ишонч. Ўзаро ишонч якдиллик ва ўзаро ҳамкорликнинг энг асосий тамойилларидан биридир. Глобаллашувнинг кескинлашишида айнан ўзаро ишонч муносабатларидаги муаммолар, яъни дунёнинг айрим табиий ва ер ости бойликларига юқори бўлган мамлакатлар атрофидаги нобарқаор геосиёсий вазиятнинг юзага келиши натижасида айрим мамлакатларга нисбатан дунё ҳамжамиятида ўзаро ишончнинг пасайиши ёки заифлашуви, ресурлардаги ўлуш даражасига эга бўлиш жараёнидаги юзага келаётган келишмовчиликлар ва номутоносибликлар натижасида ҳамкор ва ўзаро шерик мамлакатлар ўртасида ўзаро ишонч пасаймоқда. Бундан фарқли уларок, мамлакатимизда ҳозирги кунга келиб, хорижий давлатлар ўртасидаги муносабатларда ўзаро ишончга устуворлик қаратилади. Ушбу устуворлик давлат, халқ ва шахс манфаатига қаратилади.

Яқин ҳамкорликнинг чинакам ифодаси. Азалдан маълумки яқинликни, якдилликни, шериклик маълум вақт, давр, синов ҳамда адолатли етакчи ва

тўғри танланган йўл орқали яқин ҳамкорликнинг чинакам ифодаси шаклланади. Ҳамкорликнинг чинакам ифодасида вақт асосий ролни уйнайди. Нима учун вақт, сабаби, маълум бир вақт ўтиши ҳамкорлар ўртасида манфаатлар йўлидаги номутоносибликлар ва улар эҳтиѐжларидаги оғишлар (ўзини четга олиш, пул, молия, кредит) муносабатлардаги узилишлар давомийлиги ҳамкорликка путур етказади.Ушбу салбий ҳолат, ҳамкорлар ўртасидаги занзирни узилишига олиб келади. Энг ачинарлиси, икки томон иштирокида мазкур жараѐнда қайсидир томон зарар кўрмайди, қайсидир томон зарар кўради. Зарар кўрган томонда эҳтиѐжлар ва манфаатларни қониқмаслиги пировордида ҳамкорликни барбод бўлишига олиб келади.

Тошкентда бўлиб ўтган 4 халқаро инвестиция форумида иштирок этган барча иштирокчилар йиллар давомида чинакам синалган ҳамкорлардир.

Дарҳақиқат, «Ўзбекистон – 2030» стратегиясининг 92-мақсадида Анъанавий шериклар билан ўзаро манфаатли алоқаларни ривожлантириш, халқаро ҳамкорлик географиясини кенгайтириш, глобал ишлаб чиқариш ва етказиб бериш занжирларига қўшилиш билан боғлиқ йўналишларни белгиланиши, ўз навбатида ҳамкор давлатларнинг муаммоларнинг биргаликда ҳал этиш кераклигини тақоза этади. Шу нуқтаи назардан, Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиѐев ҳозирда дунѐ иқтисодиѐти янги давр ва ўзгаришлар остонасида турганини, бу эса ўз навбатида барқарор ривожланиш йўлидан бораѐтган давлатларни келгусида қуйидаги тўртта муҳим йўналишларни ҳамкорликда ишлашга ундади:

- биринчидан, ―яшил‖ иқтисодиѐт моделига ўтиш;
- иккинчидан, рақамли технология ва сунъий интеллект иқтисодиѐтнинг ―драйвери‖га айланаѐтганлиги;
- учинчидан, бугунги шароитда молиявий тизим ва технологиялар кескин ўзгараѐтганлиги;
- ―Тўртинчидан саноат инқилоби‖ ―технологик минераллар‖га талабни бир неча карра кўпайтираѐтганлиги.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиѐев Янги Ўзбекистон – инвестициялар учун катта имкониятлар мамлакати эканлигидан келиб чиқиб, қўйидаги чораларни форум иштирокчилар эътиборига ҳавола этди:

- биринчидан, глобал ишлаб чиқариш занжирларида ҳар бир давлат учун тенг шароитни таъминлайдиган ишончли қоидалар бўлиши шарт ва зарур;

- иккинчидан, мамлакатимизда хорижий сармоядорларга янада қулай муҳит яратиш;

- учинчидан, биз давлат компанияларини хусусийлаштиришда уларни юртимиз фаровонлигига хизмат қилувчи йирик активларга айлантириш йўлини танлаганмиз;

- тўртинчидан, биз транспорт ва логистика соҳасини иқтисодиѐтимизнинг қон томири сифатида кўришимиз;

- бешинчидан, сўнгги йилларда қўшниларимиз билан йўлга қўйилган очиқ ва дўстона сиѐсат натижасида Марказий Осиѐда мутлақо янги ҳамкорлик муҳити шаклланганлиги

- олтинчидан, биз Марказий Осиѐда —Инвестиция ва савдо учун яхлит ҳудуд концепцияси‖ни илгари суришни таклиф қиламиз.

2025 йилда Ўзбекистон 43 млрд долларлик инвестиция ўзлаштиришни режалаштирилиб, асосий эътибор асосий эътибор импортни қисқартириш ва маҳаллийлаштириш даражасини оширишга қаратилади. 2024 йилда иқтисодиѐтга киритилган инвестициялар ҳажми 1,3 баравар кўпайиб, 36 млрд доллардан ошган. Буларнинг ҳисобига йил бошидан буѐн қўшимча 70 трлн сўмлик қиймат берадиган 560 та йирик ва ўрта лойиҳалар ишга туширилган. 2025 йилдан экспортни яна 1 млрд долларга ошириш имконияти пайдо бўлди. Статистика агентлигининг дастлабки маълумотларига кўра, 2024 йилда Ўзбекистон Республикасида асосий капиталга ўзлаштирилган инвестициялар ҳажми 493,7 трлн сўмни ташкил этган. Шундан асосий капиталга ўзлаштирилган жами хорижий инвестиция ва кредитлар улуши 67,6 % га етган.

Ўзлаштирилган жами хорижий инвестиция ва кредитлар ҳажмида энг юқори улушга эга бўлган инвестор давлатлар:

— Хитой – 27,9%;
— Россия – 13,2%;
— Туркия – 6,8%;
— Германия – 5,2%;
— Саудия Арабистони – 5%;
— Нидерландия – 4%.

2025 йил 10 июнда ўтказилган тўртинчи Тошкент халқаро инвестиция форуми бугунги глобал муаммоларнинг мамлакатлар тараққиѐтига бевосита ва билвосита таъсири ҳамда таҳдиди сезиларли даражада намоѐн бўлаѐтган ҳозирги даврда шерик давлатларнинг биргаликдаги ҳамкорликлари йўлидаги келажак истиқболи учун энг адолатли ва барқарор йўлдир.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ АЛЬЯНСЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

А. Кучаров, *д.э.н., профессор,*
А. Юсупджанова, М. Эргашева,
магистранты, ТГЭУ

В условиях цифровизации, нестабильной мировой экономики и растущей конкуренции между странами за инвестиции и таланты, человеческий капитал приобретает всѐ большее стратегическое значение. Страны, способные эффективно инвестировать в развитие знаний, навыков и креативного потенциала своего населения, добиваются устойчивого роста и

социальной стабильности. Международные альянсы, как форма многоуровневого сотрудничества, становятся катализатором этих процессов.

1. Понятие и значение международных альянсов Международный альянс можно определить как устойчивое партнерство между субъектами из разных стран (государства, корпорации, университеты, исследовательские центры), направленное на достижение синергетического эффекта в сферах образования, науки, технологий и бизнеса. В современной практике всѐ чаще встречаются гибридные альянсы: академико-индустриальные, межгосударственные с участием частного сектора, альянсы в рамках международных организаций и платформ. Их основное преимущество — доступ к передовым знаниям и ресурсам, которые невозможно получить в изоляции.

2. Роль альянсов в формировании и развитии человеческого капитала Международные альянсы создают уникальные возможности для роста профессионального потенциала:

● Обмен студентами и преподавателями позволяет не только повышать квалификацию, но и расширять кругозор, формировать глобальное мышление.

● Совместные исследовательские проекты позволяют специалистам участвовать в разработке инновационных решений и изучать лучшие международные практики.

● Корпоративные альянсы с вузами способствуют подготовке кадров с навыками, востребованными на мировом рынке труда.

Особенно актуально это для стран, находящихся в фазе трансформации экономики, таких как Узбекистан. Здесь международные партнѐрства могут сократить разрыв между потребностями рынка труда и возможностями системы образования.[42]

3. Трансфер знаний как стратегический эффект альянсов Одним из ключевых эффектов международного взаимодействия является трансфер знаний — перенос и адаптация лучших практик, методологий, технологий. Это может происходить через:

● Участие в программах двойных дипломов и международных стажировках;

● Создание совместных исследовательских лабораторий;

● Проведение открытых онлайн-курсов с участием иностранных экспертов;

● Применение международных стандартов и аккредитаций в сфере образования и подготовки кадров.[43]

Такой трансфер знаний позволяет странам-участникам не только воспроизводить лучшие практики, но и развивать собственные инновационные подходы, основанные на глобальном опыте. [44]

---

[42] Закон Республики Узбекистан "О науке и научной деятельности" от 29 октября 2019 г.

[43] Министерство высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан. Годовой отчет о международных образовательных программах. — Ташкент, 2024.

[44] Всемирный банк. Модели международного трансфера знаний. — Вашингтон, 2021.

4. Устойчивый рост через развитие человеческого капитала Экономический рост становится устойчивым, когда он базируется не на сырьевых ресурсах, а на знаниях, инновациях и человеческом потенциале. Международные альянсы способствуют формированию:

● Квалифицированной рабочей силы с международными компетенциями;

● Креативных индустрий и стартапов с глобальной ориентацией;

● Инклюзивной и адаптивной системы образования, способной быстро реагировать на вызовы цифровой эпохи.

Примеры таких результатов можно наблюдать в странах Восточной Европы и Юго-Восточной Азии, где участие в международных проектах и образовательных платформах способствовало взрывному росту числа специалистов в ИТ, инженерии, биотехнологиях.

5. Практические примеры альянсов и их вклад в развитие кадров

● Программа Erasmus+ в странах Восточного партнерства — увеличение академической мобильности, рост международных публикаций, повышение конкурентоспособности вузов.

● Южнокорейские инициативы в Центральной Азии (Korea-Uzbekistan Education Cooperation) — создание центров профессионального обучения и IT-академий.

● Сотрудничество TUM (Technical University of Munich) с университетами Казахстана и Узбекистана — внедрение инженерных стандартов и цифровых платформ в образовании.[45]

6. Рекомендации для Узбекистана

1. Формировать системный подход к созданию международных альянсов — от вузов до НИИ и частного сектора.

2. Привлекать зарубежных партнѐров к разработке образовательных стандартов и программ.

3. Создавать стимулы для участия студентов и преподавателей в международных проектах.

4. Развивать национальную платформу для регистрации и сопровождения международных образовательных и исследовательских инициатив.

Таким образом, международные альянсы — это не мода и не временное явление, а стратегический инструмент развития человеческого капитала в условиях глобальной экономики. Их значение для устойчивого экономического роста очевидно, особенно в странах, стремящихся к ускоренной модернизации и выходу на мировой рынок. Для Узбекистана развитие международных альянсов должно стать приоритетным направлением государственной политики в области образования, науки и кадровой подготовки.

[45] ЮНЕСКО. Глобальный доклад по мониторингу образования. — Париж, 2023.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ГЛАВНЫЙ РЕСУРС УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Н.Т. Шаюсупова, *к.э.н., доцент,*
ТГЭУ

Следует отметить, что формирование и развитие трудового потенциала оказывают значительное влияние на устойчивость экономического роста. Это подчеркивает важность подготовки кадров, обладающих профессиональными навыками, востребованными в современных социально-экономических условиях, а также рационального подхода к использованию человеческого капитала. В этом контексте включение факторов, отражающих качественные характеристики рабочей силы в современные модели экономического роста научно обоснованно.

Как подчеркивает Президент нашей страны Ш.М.Мирзиѐев: «Чем больше возможностей мы создадим для народа, тем большей будет отдача всему нашему обществу приоритетной задачей, проводимой в Узбекистане государственной политики мы определили заботу о человеке и обеспечение его интересов. Безусловно, эта политика не ограничивается одним годом и будет последовательно продолжаться. Действительно, самое дорогое наше богатство – это человек, наш народ-созидатель… Повышение качества образования – единственно правильный путь развития Нового Узбекистана»[46].

В этих условиях особую актуальность приобретает образование как основа для формирования и накопления человеческого капитала. Качество и темпы экономического роста все заметнее зависят от уровня профессиональной подготовки, компетенций и потенциала рабочей силы, то есть от степени развития накопленного человеческого капитала.

Развитие трудового потенциала напрямую влияет на устойчивость экономического роста. Это определяет важность формирования рабочей силы, обладающей компетенциями, необходимыми в современных условиях, а также обеспечения ее рационального и эффективного использования. Соответственно, современные экономические модели, анализирующие влияние факторов производства на темпы роста, должны учитывать показатели, отражающие качественную структуру рабочей силы. Все это подчеркивает необходимость проведения комплексной политики, направленной на стимулирование, развитие и эффективное воспроизводство человеческого капитала.

В условиях рыночной экономики в международной научной практике укрепилось представление о том, что человеческий капитал, включающий в себя совокупность знаний, навыков, профессиональных качеств и

---

[46] Мирзиѐев Ш.М. *Послание Президента Республики Узбекистан* Шавката Мирзиѐева *Олий Мажлису и народу Узбекистана от 20 декабря 2022 года.* — URL: https://president.uz/ru/lists/view/5774 (дата обращения: 06.01.2025).

способностей, является основным ресурсом социально-экономического прогресса. Именно человеческий капитал определяет динамику экономического роста и ускоряет научно-техническое развитие. Следовательно, процессы формирования и накопления человеческого капитала считаются неотъемлемыми элементами современной теории экономического роста.

Человеческий капитал – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, которая может производить материальные блага или оказывать услуги. Значимость человеческого капитала в современной экономике трудно переоценить. Сегодня все больше экономические преимущества стали определяться не столько физическим капиталом (материальные и финансовые активы), сколько человеческим (интеллектуальные активы).

В процессе перехода Узбекистана к инновационной модели развития потребность в квалифицированных, гибких и компетентных кадрах возрастает, поскольку именно они обеспечивают устойчивое внедрение технологических новшеств и развитие экономики знаний. Узбекистан вступил в новый этап развития экономики и осознание того, что «человеческий капитал» является важным фактором экономического роста должно способствовать проведению грамотной государственной политики, ориентированной на улучшение качества и уровня жизни населения страны.

Мировой опыт показывает, что наиболее динамично развиваются экономики тех стран, в которых средний уровень образования населения наиболее высокий. Интеллектуальная деятельность, как источник новых знаний и инноваций, становится основой конкурентоспособности. Развитие интеллектуального потенциала определяет возможности достижения устойчивого прогресса. По мнению Питера Дрекера «независимо от того, какими материальными ресурсами обладает система, сами по себе они не приумножаются. Основным двигателем социально-экономического развития страны выступают интеллект людей, населяющих ее».[47]

Следовательно, экономический рост требует опережающего развития образовательной сферы. В современных условиях человеческий капитал формируется не только через интеллектуальные способности, но и через внутреннюю мотивацию к профессиональному росту и творческой самореализации. Его развитие напрямую связано с концепцией непрерывного обучения, предполагающей регулярное обновление и углубление знаний, умений и компетенций, востребованных в профессиональной сфере и обеспечивающих стабильный доход.

Таким образом, в Республике Узбекистан прослеживается устойчивая положительная тенденция в увеличении продолжительности обучения населения. Согласно данным на 2024 год, совокупный показатель ожидаемой продолжительности образования достиг 14,6 лет по сравнению с 10 годами в 2010 году. При этом данный показатель составляет 14,4 года для мужчин и

[47] Peter F.Druker. Management: Tasks, Responcibilities, Practices. Roatledge. Taylor and Francis Group,1974

14,8 года для женщин, что свидетельствует не только о расширении доступа к образовательным услугам, но и о постепенном выравнивании гендерных различий в сфере образования. Учитывая, что формирование капитала образования в некоторых странах может достигать от 12 до 22 лет, ученые считают, что если в течение следующих десятилетий средняя продолжительность обучения в Узбекистане вырастет до уровня стран с высоким уровнем дохода в 17 лет, это поможет значительно повысить валовой внутренний продукт на душу населения к 2050 году[48].

Формирование человеческого капитала тесно связано с параметрами рынка труда. Его особенность заключается в том, что предметом обмена становится трудовой потенциал индивида. Механизмы саморегуляции рынка определяют соотношение занятых и безработных, размеры оплаты труда и профессиональную структуру занятости. Формирование спроса и предложения в данной сфере обусловлено комплексом факторов, включая образовательную политику, государственные меры по стимулированию занятости и особенности социокультурной среды.

Показатели, отраженные в таблице 2.5, свидетельствуют о положительных тенденциях на отечественном рынке труда. За 15 лет значительно расширилась демографическая база трудовых ресурсов: численность трудовых ресурсов увеличилась с 16,7 млн. человек в 2010 году до 19,7 млн. человек в 2023 году. Число занятых за рассматриваемый период стабильно росло, за исключением 2020 года (период пандемии), где этот показатель сократился более чем на 300 тысяч человек. В последующие годы показатели занятости стабилизируются и достигают 14 млн. человек в 2023 году. Показатель занятости населения в Республике Узбекистан продемонстрировал положительную динамику, увеличившись с 66,9 % в 2010 году до 67,9 % в 2023 году. При этом численность занятых в экономике превысила 14 миллионов человек, что сопровождалось устойчивым снижением уровня безработицы — до 4,5 % в 2024 году. Такая тенденция обусловлена реализацией последовательной государственной политики, направленной на повышение экономической активности населения, повышении качества трудовых ресурсов и развитии системы профессионального образования.

Проведенный анализ зависимости экономического роста от ИЧР позволяет утверждать, что повышение уровня человеческого развития оказывает значительное влияние на экономику Узбекистана. Результаты прогноза дают основание для оптимистичного взгляда на будущее, при условии поддержания текущих темпов улучшения ИЧР и реализации эффективной государственной политики в социальной и экономической сферах.

---

[48] ЮНИСЕФ. Поколение 2030: Узбекистан. Инвестирование в детей и молодежь для получения демографических дивидендов. – Ташкент: ЮНИСЕФ Узбекистан, 2018. – 32 с. – URL: https://www.unicef.org/uzbekistan/en/reports/generation-2030-uzbekistan (дата обращения: 24.04.2025)

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Ш.Х. Рахматуллаева, *PhD, доцент,*
кафедра «Экономика труда» ТГЭУ

Люди приобретают полезные навыки и знания, которые являются одной из форм капитала. Этот капитал в значительной части представляет собой продукт обдуманных инвестиций, а его рост может влиять на экономическую систему. Инвестиции в человеческий капитал могут являться основной из причин увеличения производительности труда. Как отмечают теоретики человеческого капитала, расходы, увеличивающие производительные качества и характеристики индивида, «можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем». Применение термина инвестиции к затратам на формирование качественно новой рабочей силы способствовало отходу от восприятия этих расходов как потребительских. Данные затраты были признаны как производительные, так как вложения в человека приносят ощутимый долговременный экономический эффект. К.Макконнелл и С.Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал: расходы на образование – включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте; расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий; расходы на мобильность, благодаря, которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Для последовательного повышения занятости и реальных доходов населения в развитии человеческого капитала необходимо инвестировать в образование и профессиональное обучение, создавать новые рабочие места через развитие экономики (например, в сфере услуг, туризме, технологичных отраслях), а также повышать производительность труда. Важно также внедрять энергосберегающие технологии, развивать инфраструктуру и поддерживать экспортный потенциал.

Пути повышения занятости и доходов через развитие человеческого капитала:

Инвестиции в образование и профессиональное обучение:

-Создание и развитие центров профессионального обучения и краткосрочных курсов для повышения квалификации и переподготовки кадров.

-Улучшение качества образования, чтобы оно соответствовало требованиям современного рынка труда.

Создание новых рабочих мест:

-Стимулирование роста в отраслях с высокой добавленной стоимостью, таких как сфера услуг (включая высокотехнологичные услуги) и индустрия туризма.

-Создание и расширение свободных экономических зон и технопарков, где могут развиваться новые производства и технологии.

Повышение производительности труда:

-Внедрение современных технологий, включая энергосберегающие и информационно-коммуникационные технологии.

-Улучшение производительности в существующих отраслях экономики.

Развитие инфраструктуры:

-Улучшение транспортной и логистической инфраструктуры для снижения издержек и повышения эффективности.

Поддержка экспортного потенциала:

-Либерализация и упрощение экспортной деятельности для диверсификации экономики.

-Поддержка предприятий в расширении их экспортного потенциала.

По мнению Г. Беккера, Л Туроу, Т. Шульца, к инвестициям, развивающим созидательные способности индивидов относятся формальное и неформальное образование, подготовка на производстве, медицинские услуги и исследования в области здравоохранения, расходы на оптимизацию миграции, поиск информации о состоянии экономики. В западной экономической литературе существует несколько подходов относительно основы формирования созидательных способностей человека. Так Г. Беккер, Д. Минцер, Т. Шульц и др., основой созидания человеческого капитала считают человеческую деятельность, в отличии от них Л.Туроу и С. Боулс, А. Аулен рассматривают формирование человеческого капитала в тесной взаимосвязи с человеческим временем. Так Л. Туроу отмечает, что «индивидуумы представляют собой гласный источник ресурсов для инвестиций в человеческий капитал. Они вкладывают человеческое время и финансовые ресурсы. Каждый индивидуум располагает некоторым первоначальным запасам человеческого времени. Это главный актив человеческого капитала, который позволяет приобретать другие человеческие активы». Этой же точки зрения придерживается и С. Боулс, который кроме вещественных и денежных инвестиций учитывает «продолжительность времени, посвященного учащимся этим вложениям». В тоже время сторонники первого направления считают, что человеческий капитал–это производительные способности индивида, используемые для производства товаров и услуг. При этом человеческий капитал рассматривается как определенный запас, который производит трудовые услуги. И этот запас состоит из двух частей. Первая включает качества и способности человека, участвующего в производстве самого человеческого капитала. Вторая – представляет «услуги, которые предлагаются на рынке и являются вложением в производство другие предметов и услуг». К основным видам деятельности Т. Шульц относит: «Школьное образование, обучение на

рабочем месте, укрепление здоровья и т.д. Каждая из них – это инвестиционная деятельность, развивающая человеческий капитал». А затраты, определяющие будущий денежный и материальный доход расцениваются как инвестиции в человеческий капитал. Понятие «время» при этом рассматривается не как вложения в индивида, а в качестве единицы учета деятельности человека. Оригинальный подход к изучению этой проблемы разработал Дж. Кэндрик. Все виды инвестиций он классифицировал следующим образом: вещественные, воплощенные в людях; вещественные, не воплощенные в людях; невещественные, воплощенные в людях; невещественные, не воплощенные в людях. «Вещественный капитал имеет материальную, вещную форму, не вещественный капитал не имеет собственной материальной формы, он воплощается в вещественном капитале, повышая его качество и продуктивность. Обе части совокупного капитала распределяются в свою очередь на капитал, не воплощенный в людях и «человеческий капитал». Вещественный капитал, не воплощенный в людях, охватывает факторы производства, которые включаются в понятие «богатство»: здания, сооружения, земля и прочие естественные ресурсы, машины, оборудование длительного пользования, товарно-материальные запасы. Вещественный капитал, воплощенный в людях, является одним из главных признаков расширительной концепции Дж.Кендрика.

К этому капиталу он относит затраты на формирование человеческого капи тала, т.е. издержки воспитания детей до 14 лет, без учета затрат на их образование. К невещественному человеческому капиталу Дж. Кендрик относит накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и затраты на перемещение рабочей силы, а к невещественному капиталу, не воплощенному в людях – расходы, необходимые для накопления используемых в производстве знаний и практического опыта, включая знания, воплощенные в новых или улучшенных потребительских товарах, средствах производства, производительных процессах и системах. Эти расходы относятся к инвестициям, так как одни способствуют снижению издержек производства и увеличивают производительность труда, другие создают новые или улучшенные потребительские товары, которые служат удовлетворению потребностей. Основными видами инвестиций в человеческий капитал предприятия являются инвестиции в специальную подготовку, физическое состояние и эмоциональное поведение работников. Автор предлагает их расширение с целевой ориентацией на формирование у работника чувства приверженности организации. Приверженность работника к организации можно разложить на следующие составляющие. В первых, член предприятия разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности. Во-вторых, член организации стремится остаться на предприятии и сохраняет это стремление даже тогда, когда это может быть для него невыгодно. В-третьих, член организации готов не только

стараться для нее, но, и если это надо, принести в жертву фирменным интересам свои личные. Приверженность организации – это личная особенность каждого человека. Поэтому организация должна развивать и усиливать это расположение с помощью ряда приемов. Наиболее целесообразными из которых представляются следующие: установление размера заработной платы работникам в соответствии с результатами деятельности предприятия; введение гибкой системы дополнительного поощрения работников и социальных доплат, учитывающих их индивидуальные потребности. Например, долгосрочные кредиты, возможности повышения уровня образования в вузах как внутри страны, так и за рубежом, льготный режим работы. Работники по желанию могут выбрать виды дополнительного поощрения и в соответствии со своими запросами обновлять их. В рыночной экономике сложной является проблема принятия решений об инвестициях. Рациональные инвесторы (государство, фирмы, семьи и индивид) будут вкладывать денежные средства только в том случае, если будут уверены, что риск от проекта будет минимальным и в будущем будет поток дополнительного чистого дохода от капиталовложений. С экономической точки зрения инвестиции будут оправданы, если они будут обладать достаточно высоким уровнем окупаемости. Для определения эффективности человеческого капитала экономисты обращаются к технике анализа —издержки–выгоды‖.

Согласно теории человеческого капитала, заработную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей.

Первая часть – это то, что он получал бы, имея нулевой уровень образования.

Вторая – это доход на образовательные инвестиции:

$Y_n = X_0 + RCn$

Y_n – заработки человека, имеющего n лет образования;

X_0 – заработки человека с нулевым образованием;

Cn – объем инвестиций в течение n лет обучения, т.е. накопленный человеческий капитал;

R – текущая норма отдачи вложений в образование.

Теоретики человеческого капитала исходят из представления о заработной плате как некоей слоистой структуре, где каждый слой связан с известным уровнем образования. Тот пласт заработков, который соответствует данному уровню образования, и есть денежный доход от него. Так, например, экономический эффект от высшего образования будет равен разнице в пожизненных заработках двух лиц – одного, закончившего высшее учебное заведение и другого, получившего среднее образование. В состав издержек образования, помимо прямых расходов на образование экономисты включают «потерянные заработки». Это заработки, которые теряются учащимися из-за того, что в период обучения они лишены возможности работать и получать плату за свой труд. Потерянные заработки составляют

около половины суммарных издержек обучения; в США их доля колеблется в пределах 50-60% общей стоимости высшего и среднего образования. Различают частные и социальные нормы отдачи. Для оценки отдачи от государственных инвестиций в образование необходим учет всех социальных последствий (выгод и издержек) вложений в человека. Частные нормы отдачи показывают ценность образования для его непосредственных носителей. Работники с более высоким уровнем образования имеют и более высокие доходы. При оценке социальных норм отдачи необходимо учитывать разнообразные «экстернальные» эффекты, которые затрагивают не самих обучающихся, а остальных членов общества.

Известно, что повышение образовательного уровня способствует ускорению НТП, улучшению качества жизни, росту благотворительности. Учет всех этих факторов в денежном выражении крайне затруднен, поэтому обычно в состав издержек дополнительно включаются государственные ассигнования на образование, а в состав выгод прирост налоговых поступлений за счет повышения образовательного уровня населения.

В результате социальные нормы отдачи оказываются несколько ниже частных, поскольку образование широко субсидируется государством. В развитых странах эта разница составляет 1-3%. Недоучет внерыночных эффектов сильнее сказывается на точности социальных норм отдачи, поэтому частные нормы принято считать более надежным индикатором эффективности образования даже с точки зрения всего общества в целом, и они могут быть ориентиром и для государственных расходов на образование.

Инвестиции в человеческий капитал содействуют не только повышению доходов индивида, но и способствует росту производительности труда. Сторонники теории человеческого капитала подходят к рассмотрению инвестиций в человека, основываясь на концепции «предельной полезности и «предельной производительности».

Помимо того, что образование превращает человека в более производительного работника, оно развивает в нем предпринимательские эффекты, делает его более умелым организатором. Образование укорачивает временной лаг между открытиями и всеобщим применением, то есть оно сокращает разрыв между теоретическим и практическим уровнем развития технологии. Естественно, что люди с высоким образовательным уровнем быстрее реагируют на изменения в науке и технике, они первые внедряют нововведения в своей производительной и потребительской деятельности. В теории человеческого капитала проблема производственного опыта является одной из самых сложных при изучении процессов формирования рабочей силы.

BARQAROR RIVOJLANISHNING MOHIYATI VA UNDA INSON KAPITALINING O„RNI

Sh.Sh. Asamxodjayeva, *dotsent,*
Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti

Barqaror rivojlanish - bu jamiyatning rivojlanish konsepsiyasi bo_lib, unda insoniyatning hozirgi ehtiyojlarini qondirish keyingi avlodlarga zarar yetkazmasdan amalga oshiriladi. Barqaror rivojlanish — davlat, xalq, millatning ijtimoiy rivojlanshi va ekologik muhitning bir-biri bilan uzviy bog_liqligini ko_rsatuvchi atama bo_lib, mazkur tushuncha dastlab 1987-yilda Birlashgan Millatlar Tashkilotining Atrof-muhit va rivojlanish xalqaro hisobotida taklif qilingan[49].

Jamiyat rivojlanishining amaldagi iqtisodiy modeli barqaror emas: u jamiyatni yanada rivojlantirish uchun yuqori xavf tug_diradi, chunki u faqat iqtisodiy jihatlarni hisobga oladi, ko_pincha ijtimoiy va ekologik jihatlarni e‘tiborsiz qoldiradi. Barqaror rivojlanish konsepsiyasi ma‘lum cheklovlarni nazarda tutadi. Bular mutlaq cheklovlar emas, balki texnologiyalar va jamiyatning hozirgi holati tomonidan atrof-muhit resurslariga va biosferaning inson faoliyati ta‘sirini o_zlashtirish qobiliyatiga qo_yilgan cheklovlardir. Ammo texnologiyalar va jamiyat iqtisodiy o_sishning yangi davriga yo_l ochish uchun ham boshqarilishi, ham takomillashtirilishi zarur. Aholining uzoq muddatli o_sishi keyingi rivojlanish uchun sayyoramizdagi resurslarning yetishmasligiga va natijada og_ir iqtisodiy inqirozga olib kelishi mumkin. Barqaror rivojlanish barchaning asosiy ehtiyojlarini qondirishni va ularning yaxshi hayotga bo_lgan intilishlarini amalga oshirish uchun barcha imkoniyatlarni kengaytirishni talab qiladi. Muhim ehtiyojlarni qondirish nafaqat ko_pchilik kambag_al bo_lgan davlatlar uchun iqtisodiy o_sishning yangi davrini talab qiladi, balki kambag_allar ushbu o_sishni ta‘minlash uchun zarur bo_lgan resurslardan adolatli ulushini olishlariga ishonch hosil qiladi. Bunday tenglikka fuqarolarning qaror qabul qilishda samarali ishtirokini ta‘minlaydigan siyosiy tizimlar va xalqaro qarorlarni qabul qilishda katta demokratiya yordam beradi.

Barqaror global rivojlanish, boyroq bo_lganlardan, masalan, energiyadan foydalanishda sayyoramizning ekologik vositalari doirasida hayot tarzini qabul qilishni talab qiladi. Bundan tashqari, tez o_sib borayotgan aholi resurslarga bosimni oshirishi va turmush darajasining har qanday ko_tarilishini sekinlashtirishi mumkin. Demak, barqaror rivojlanish faqat aholi soni va o_sishi ekotizimning o_zgaruvchan ishlab chiqarish salohiyatiga mos kelganda amalga oshirilishi mumkin.

Oxir-oqibat, barqaror rivojlanish barqaror uyg_unlik holati emas, balki resurslardan foydalanish, investitsiyalar yo_nalishi, texnologik rivojlanish

[49] United Nations General Assembly (1987). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf

yo‗nalishi va institutsional o‗zgarishlar kelajakka va hozirgi ehtiyojlarga mos keladigan o‗zgarish jarayonidir. Albatta bu jarayon oson yoki sodda emzs. Og‗riqli tanlovlar qilish kerak. Shunday qilib, yakuniy tahlilda barqaror rivojlanish siyosiy irodaga tayanishi kerak.

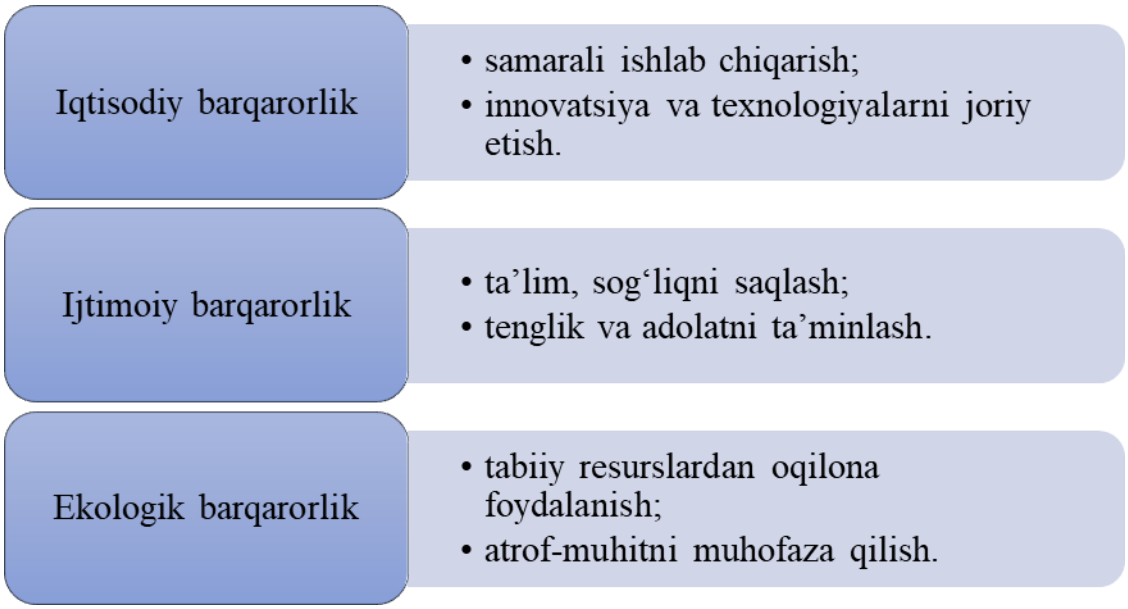
Barqaror rivojlanish - bu resurslardan samarali foydalangan holda o‗sishni rag‗batlantirish strategiyasi. Bu atrof-muhit va insonlarning bevosita va uzoq muddatli farovonligini hisobga oladi.

Barqaror rivojlanishning uchta ustuni bor:

• iqtisodiy - resurslardan samarali va mas‘uliyatli foydalanish uzoq muddatli rentabellik va biznesning hayotiyligini keltirib chiqaradi;

• ekologik - chiqindilar va uglerod izlarini kamaytirish, energiya samaradorligini oshirish esa atrof-muhitga ifloslanish va global isish kabi salbiy ta‘sirlarni bartaraf etishga yordam beradi;

• ijtimoiy – xavfsiz, farovon va sog‗lom jamiyatlarni yaratishni qo‗llab-quvvatlaydi[50].



1-rasm. Barqaror rivojlanishning asosiy yo„nalishlari[51]

Barqaror rivojlanish birinchi navbatda iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanish, siyosiy taraqqiyot, shu bilan birga, bizni o‗rab turgan muhit alohida sohalar emas, balki ular bir-biri bilan uzviy bog‗liq degan fikr yotadi. Ilm-fan, texnikaning rivojlanishi, ya‘ni texnologiyaning qo‗llanilishi, bir tomondan kishilarning farovonligini oshirsa, ikkinchi tomondan tabiiy muhitga salbiy ta‘sir o‗tkazmoqda. Shuningdek, ko‗pgina davlatlar iqtisodiy nochorlik, ijtimoiy qoloqlik, ekologik tanglik sharoitida yashab kelmoqda. Shu ma‘noda, davlat xalq, millatlar o‗z taraqqiyoti yo‗lini tanlashda, yoki shu g‗oyani yaratishda iqtisodiy samaradorlikni ijtimoiy adolat va ekologik oqillik bilan hamohang tarzda ko‗zda tutmoqliklari darkor. Aks

[50] Вахабов А.В., Хажибакиев Ш.Х. Yashil iqtisodiyot: Darslik. - 2020 yil. 14-b.
[51] Muallif ishlanmasi.

holda iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish tabiiy muhitga katta ziyon yetkazishi mumkin. Natijada biz kelajak avlodga taraqqiy etish imkoniga ega bo_lgan ijtimoiy muhitni emas, qurib, cho_lga aylanib borayotgan sahrolarni qoldiramiz.

Barqarorlik kontsepsiyasi olti mezonga asoslanadi: atrof-muhit va tabiiy resurslar, energiya almashinuvi, barqaror harakatchanlik, iqtisodiy o_sish, ijtimoiy birdamlik va hamjihatlik, boshqaruv va fuqarolik [52].

Barqaror rivojlanish konsepsiyasi o_z oldiga bir-biri bilan uzviy bog_liq bo_lgan quyidagi vazifalarni qo_yadi: nochorlikka qarshi kurash, uni tugatish masalalari; yangi ish o_rinlarini yaratish; tabiiy muhitni tiklash va saqlab qolish; sog_liqni saqlash, ayollar va bolalarning hayotiy sharoitini yaxshilash; kishilarning turmush farovonligini yaxshilash va boshqa shu kabilardan iboratdir.

Barqaror rivojlanish maqsadlari barcha mamlakatlar – kambag_al, boy va o_rta rivojlangan mamlakatlar uchun harakatga chaqiruvdir. Ular farovonlikni yaxshilash va sayyoramizni himoya qilishga bag_ishlangan.

Barqaror rivojlanish va inson kapitali — bu ikki tushuncha bir-biri bilan uzviy bog_liq bo_lib, jamiyatning uzoq muddatli iqtisodiy, ijtimoiy va ekologik taraqqiyotini ta‘minlashda inson omilining hal qiluvchi rolini ifodalaydi.

Inson kapitali — bu shaxsning bilim, malaka, tajriba, sog_liq, ijodkorlik va motivatsiya kabi sifatlar majmuasidir.

Inson kapitali jamiyat taraqqiyotining eng muhim resursi hisoblanadi, chunki: u mehnat unumdorligini oshiradi; innovatsiyalarni yaratadi; ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlaydi.

Barqaror rivojlanishga erishish uchun inson kapitalini rivojlantirish asosiy shart hisoblanadi. Quyidagi jihatlar bunga misol bo_ladi:

- ta‘lim sohasi innovatsion fikrlaydigan, malakali kadrlar tayyorlaydi, natijada iqtisodiyot raqobatbardoshligi ortadi;
- sog_liqni saqlash tizimi mehnat unumdorligini oshiradi, uzoq umr va sog_lom avlod bilan ta‘minlaydi;
- ijtimoiy tenglik nuqtai nazaridan jamiyatda adolat va ishonchni kuchaytirish orqali ijtimoiy barqarorlik ta‘minlanadi;
- jamiyatda ekologik madaniyatni targ_ib qilish orqali aholida ekologik mas‘uliyat shakllantiriladi, natijada atrof-muhitni asrashga hissa qo_shiladi.

O_zbekiston Respublikasi 2030-yilgacha mo_ljallangan Barqaror rivojlanish maqsadlari doirasida inson kapitalini rivojlantirishni strategik yo_nalish sifatida belgilagan[53]. Jumladan:

- ta‘lim tizimini modernizatsiya qilish (raqamli ta‘lim, dual ta‘lim tizimi);
- sog_lom avlod dasturlari orqali sog_liqni saqlashni yaxshilash;
- ayollar va yoshlar salohiyatini oshirish;
- ekologik barqarorlik va ―yashil iqtisodiyot‖ni rivojlantirish.

---

[52] J. Bonneta, Patricia Renou-Maissanta. (2019). Typology of sustainable development in Normandy: An appraisal at the intermunicipal level. Environmental Science, Political Science, Economics.

[53] O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining ―2030-yilgacha bo‘lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirishni jadallashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida‖gi qarori.

Xulosa qilib aytganda, barqaror rivojlanish - shaxs va jamiyat hayotini tashkil etishning yangi modeli bo_lib, iqtisodiy, ijtimoiy va ekologik ustunlarga ega. Barqaror rivojlanishning zamonaviy konsepsiyasi atrof-muhitni muhofaza qilish va tabiiy resurslardan samarali foydalanishni ijtimoiy va iqtisodiy muammolar bilan birga hal etishga chaqiradi, mahalliy, milliy, mintaqaviy va global boshqaruvni nazarda tutadi. Barqaror rivojlanish va inson kapitali bir-birini to_ldiruvchi tushunchalardir: inson kapitalisiz barqaror rivojlanish bo_lmaydi, barqaror rivojlanishsiz esa inson kapitali to_liq ro_yobga chiqmaydi.

IQTISODIYOTNI BARQAROR RIVOJLANTIRISHDA INSON KAPITALINING O„RNI VA AHAMIYATIDA

B.U. Bazarov, *i.f.n, dots.*
L.M. Ametova, *talaba,*
Sharof Rashidov nomidagi SamDU

Inson kapitalining ahamiyatini turli usullar yordamida baholash mumkin. Iqtisodchilar odatda inson kapitalini ko_proq ma'lumotga ega bo_lganlarning daromadlari bilan bog_lash orqali belgilaydilar. Tadqiqotlar shuni ko_rsatadiki, har bir qo_shimcha ta'lim yili inson daromadini o_rtacha 10% ga oshiradi. Ta'lim sifati ham muhimdir. Misol uchun, Qo_shma Shtatlardagi ma'lum bir boshlang_ich sinf sinfida malakasiz o_qituvchini o_rta darajadagi mutaxassis bilan almashtirish talabalarga umr bo_yi 250 000 dollargacha daromad olish imkonini beradi. Biroq, kognitiv omillar va qobiliyatlar inson kapitali rivojlanishining yagona ko_rsatkichi emas. Iroda, jasorat va halollik kabi ijtimoiy va hissiy qobiliyatlar iqtisodiy ko_rsatkichlarning yuqori darajasini ta'minlaydi. Salomatlik va farovonlik ham muhim ko_rsatkichdir. Sog_lom odamlar yanada samarali va mehnatga layoqatli bo_ladi.

Inson kapitali kompetentsiyalari asosiy vakolatlarni qo_llash asosida turli xil ijtimoiy ahamiyatga ega vaziyatlarda samarali ishlash qobiliyati va tayyorligi bilan belgilanadi. Inson kapitali sifatini oshirishning asosiy maqsadi nafaqat bilimlarni oshirish, balki aniq operatsion tajribaga ega bo_lishdir.

Inson kapitalini rivojlantirishning ba'zi afzalliklari avloddan-avlodga o_tadigan investitsiyalar bilan chegaralangan emas, balki to_plangan. Masalan, onaning perinatal parvarish bo_yicha bilimini oshirish chaqaloqlikdan boshlab bolaning salomatligini yaxshilashga yordam beradi.

Raqamli iqtisodiyotning asosiy xususiyati raqamli ishlab chiqarish jarayonlari va raqamli xizmatlarning tobora ommalashib borayotganidir. Qiymat yaratuvchilari o_rtasidagi tarmoq o_zaro ta'sirini amalga oshirish innovatsion rivojlanish kontseptsiyasiga muvofiq ishlab chiqilgan. Innovatsion texnologiyalarga asoslangan axborot almashinuvi uning keng qo_llanilishiga asoslangan bo_lib, uning nazariy tavsifi zamonaviy iqtisodchilarning asarlarida ko_plab kompaniyalar o_rtasidagi o_zaro aloqalarni ta'minlaydigan tuzilma sifatida aks ettirilgan.

2030-yilgacha respublikamizni innovatsion rivojlantirish strategiyasi konsepsiyasiga muvofiq mazkur rivojlanish strategiyasining tashkiliy-iqtisodiy asoslari elementlaridan, shuningdek, ushbu elementlar o‗rtasidagi o‗zaro bog‗liqlik va o‗zaro bog‗liqliklardan iborat milliy innovatsion tizimni shakllantirish mexanizmi belgilab berildi.

Hozirgi vaqtda respublika sanoatining zamonaviy tarmoqlari va tarmoqlarida innovatsiyalardan foydalanishga bo‗lgan ehtiyoj ortib bormoqda, bu esa butun mamlakat korxonalarining ishlab chiqarish jarayonlariga zamonaviy innovatsiyalarni integratsiyalash vazifasini qo‗ymoqda.

Inson resurslarini boshqarishning yangi modeli rahbarlik tamoyillari yoki ob'yektlariga asoslangan boshqaruv modelidan maqsadlarga asoslangan boshqaruv modeliga o‗tishni o‗z ichiga oladi. Texnologik rivojlanishning pastligi, moliyalashtirishning yetarli emasligi, strategik va operatsion tavsiflardagi noaniq boshqaruv qarorlari investitsion jozibadorlik va innovatsiyalarni pasaytiradi va kapitalning mamlakatdan chiqib ketishiga yordam beradi.

Shubhasiz, inson kapitalini rivojlantirishdagi eng muhim muammo, garchi ko‗p muhokama qilingan bo‗lsa-da, kichik va o‗rta biznes xodimlarining ko‗pchiligida ish bilan ta'minlanmaganligidir. Amalda, yirik korxonalarda aylanma ko‗rsatkichlari kompaniya hajmining oshishi bilan kamayadi, bu ham inson kapitalining pasayishiga va YaIM o‗sish sur'atlarining cheklanganligiga olib keladi.

Innovatsiyalar va raqamli transformatsiya yetakchiligi tufayli raqobat kuchayib borayotgan global iqtisodiyotda ishchi kuchi yangi imkoniyatlar va yangi muammolarga, shuningdek, texnologiya, chakana o‗yinlar va iste‘molchilar talabidagi tez va uzoq muddatli o‗zgarishlarga duch kelmoqda.

Ishsizlik darajasini pasaytirish va daromadli bandlikka ko‗maklashish barqaror makroiqtisodiy islohotlar negizida barpo etilishiga ishonamiz. Biroq, ushbu yangi global iqtisodiyotda rivojlanishda davom etish va ijtimoiy adolatni ta'minlash, yanada adolatli va farovon jamiyatga aylanish uchun O‗zbekiston barcha kutilayotgan muammolarga moslashishga tayyor bo‗lgan malakali, moslashuvchan va raqobatbardosh kadrlarga muhtoj bo‗ladi.

Barcha yoshlar va kattalarning malakasini oshirish, ularning salohiyatini ro‗yobga chiqarish bo‗yicha ulkan rejalar belgilash, yaxshi natijalarga erishish davr talabidir. Ammo global o‗zgarishlar sur‘ati tezlashgani sari mintaqaviy, milliy va xalqaro mehnat bozorlari ehtiyojlariga javob beradigan raqobatbardosh ishchi kuchiga talab ortib boradi. Bunga islohotlar va jadal iqtisodiy o‗sish, shuningdek, davlat dasturlari orqali erishish mumkin.

Bizningcha, inson-mehnat tizimidagi omillar o‗rtasidagi bog‗liqlik, xususan, hududiy mehnat bozori ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda, kadrlar tayyorlash tuzilmasini tahlil qilishda muhim uslubiy asos bo‗lib xizmat qiladi. Shu munosabat bilan ta‘lim va o‗quvchilar o‗rtasidagi munosabatlar o‗quvchining boshlang‗ich bilimi va tanlagan kasbiga bo‗lgan ishtiyoqi, shuningdek, bitiruvchining egallayotgan kasbiga ish beruvchining bahosi bilan shakllanadi. Shakllanish

jarayonida ishtirok etuvchi omillarning bu bog`lanishdagi ishtiroki muayyan davrni qamrab oluvchi bosqich va jarayonlardan iborat.

Mamlakatimizda har yili yaratilayotgan ish o‗rinlarining asosiy qismi (90 foizi) xususiy sektorga to‗g‗ri kelganligi sababli kadrlar tayyorlashda ularni hisobga olish zarur, deb hisoblaymiz.

Buni yaxshiroq tushunish muhimroqdir. Har bir milliy investorning ongiga xususiy sektor uchun qulay ishbilarmonlik muhitini yaratish, xususiy mulkdorlarning doimiy himoyasini ta‘minlash, tadbirkorlikni rivojlantirishda zamonaviy kasb-hunarlar bo‗yicha tayyorlangan malakali kadrlarga tayanish muhimligini singdirish tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Bugungi kunda globallashgan dunyoda raqobatbardosh har bir ish beruvchi o‗zining eng yaxshi g‗oyalarini aniqlab, o‗z biznesini yangi yo‗nalishlarda baham ko‗rish va yanada kengaytirish, shuningdek, yangi innovatsion texnologiyalarni tadqiq qilish va joriy etish ustida ishlamoqda. Bu xodimlar uchun yanada qulay va innovatsion ish joylarini va potentsial mijozlarga yanada zamonaviy, innovatsion xizmatlar va mahsulotlarni taklif qilishni talab qiladi.

Jahon mehnat bozoridagi ish beruvchilar samaradorlikni oshirish va o‗zgarishlarni amalga oshirish uchun yangi texnologiyalarni o‗zlashtirmoqda. Masalan, ular bugungi kunda ommalashib borayotgan blokcheyn, sun‘iy intellekt (AI), amaliyotda qo‗llanilayotgan zamonaviy robototexnika va analitika kabi so‗nggi innovatsiyalardan foydalangan holda muammolarga texnologik yechim izlamoqda.

Bu mehnat bozorining professional ehtiyojlarini sezilarli darajada o‗zgartiradigan muvaffaqiyatli va raqobatbardosh ish beruvchilarning yondashuvi hisoblanadi. Bugungi kunda ular aqlliroq, chaqqonroq va moslashuvchan bo‗lgan yumshoq ko‗nikmalarga ega bo‗lgan xodimlarga katta ahamiyat berishadi.

Amaldagi talablar bandlikni isloh qilishning samarasiz chora-tadbirlaridan (ishsizlik nafaqalarini to‗lash) aholi bandligiga ko‗maklashishga qaratilgan faol chora-tadbirlar (grantlar, subsidiyalar va imtiyozli kreditlar ajratish) ko‗lamini kengaytirish bo‗yicha ishlarni kuchaytirmoqda.

Shu bois talaba-yoshlarning mehnatga layoqatli ishsiz vakillari, xotin-qizlar, nogironligi bo‗lgan shaxslar va ehtiyojmand oilalarni zamonaviy kasb-hunarlarga, jumladan, tadbirkorlikka o‗rgatish orqali ularning bandligi va daromadliligini ta‘minlash uchun barcha zarur chora-tadbirlar ko‗rilmoqda.

Bizningcha, rasmiy statistik ma‘lumotlar Samarqand viloyatida keyingi yillarda ishsizlik darajasi muntazam ravishda oshib borayotgani, bandlik darajasi esa pasayish tendentsiyasini ko‗rsatayotganini ichki va tashqi mehnat bozorida soha va tarmoqlar bo‗yicha kasbiy mahoratning yetarli darajada ommalashmagani, mavjud ishchi kuchining raqobatbardoshligi yetarli darajada ta‘minlanmagani natijasi sifatida baholash mumkin.

Inson resurslari raqobatbardoshligi turli nuqtai nazardan yoki o‗lchovlardan talqin qilinishi mumkin va ko‗pincha inson resurslari raqobatbardoshligini tahlil qilish darajasiga ko‗ra o‗lchash muhimdir. Tahlilning besh darajasi mavjud: xalqaro, milliy, tarmoqqa xos, korporativ va individual raqobatbardoshlik.

Mamlakat ishchi kuchining xalqaro raqobatbardoshligi uning ta‘lim tizimi, iqtisodiy rivojlanishi va xalqaro mehnat bozoridagi o‗rni bilan belgilanadi. Bu xalqaro ishchi kuchining raqobatbardoshligi darajasiga bog‗liq. Tahlilning ikkinchi darajasi, ya'ni milliy ishchi kuchi raqobatbardoshligi makroiqtisodiy barqarorlik, xalqaro bozorlarga chiqish va tadbirkorlik sektorini tartibga solishning murakkabligi kabi o‗zgaruvchilarni o‗z ichiga oladi. Raqobatbardoshlikni sanoat va sektorlar bo‗yicha ifodalovchi uchinchi tahlil darajasi ishchi kuchining raqobatbardoshligidir.

infratuzilmada; tahlilning to‗rtinchi darajasi korxona darajasida mehnat resurslarining raqobatbardoshligini tushuntiradi, bu korxonaning ichki tahliliga murojaat qilishni talab qiladi; Tahlilning beshinchi darajasi - mehnat resurslarining individual raqobatbardoshligi. Ishsizlik yoki qashshoqlik ta'sirida bo‗lishidan qat'i nazar, u shu erda tugaydi.

Raqobatbardosh ishchi kuchi - bu mehnat faoliyatidan yuqori daromad olishga qodir bo‗lgan va mehnat bozorida doimiy sezilarli o‗zgarish va narxga ega bo‗lgan shaxs.

Bizning fikrimizcha, ishchi kuchi raqobatbardosh bo‗lishi uchun u o‗z ko‗nikmalari, qobiliyatlari va imkoniyatlaridan to‗g‗ri foydalanish orqali o‗ziga xos ehtiyojlarini aks ettirishi kerak. U ish beruvchilar tomonidan sifatli, talabga mos, adolatli va hamyonbop narxda yollanishi kerak. Bu unga zamonaviy kasbiy malaka asosida mehnatini samarali tijoratlashtirish imkonini beradi.

Mamlakatning iqtisodiy rivojlanishi uning samarali faoliyat ko‗rsatishiga bog‗liq. Biroq, samaradorlik qisman inson kapitali deb ataladigan ishchi kuchining malakasiga ham bog‗liq. Inson kapitali unumdorlikni oshirish orqali innovatsiyalar va investitsiyalarni rag‗batlantiradigan bevosita va bilvosita samaradorlikka ta'sir qilishi mumkin.

Mamlakatimizda boshqa rivojlanayotgan davlatlar bilan solishtirganda, zamonaviy, malakasiz ishchi kuchi tegishli tarmoq yoki tarmoq rivojlanishini qo‗llab-quvvatlash uchun yetarli foyda keltirmaydigan holatlar ham uchrab turadi. Bu milliy malaka tizimidagi ba'zi bir kichik kamchiliklar, xususan, keraksiz o‗qitishning samarasizligi bilan bog‗liq.

Mehnat bozoriga kirib kelayotgan tayyor mutaxassislarning bandligini ta‘minlashdagi eng asosiy va xavfli muammo kasbiy tayyorgarlikdan o‗tgan ishchilar soni va mehnat bozori ehtiyojlari (tegishli sohadagi bo‗sh ish o‗rinlari) o‗rtasidagi doimiy nomuvofiqlikdir. Bu yerda asosiy muammo ularni tayyorlashdagi nomuvofiqlikda emas, balki kasb-hunar ta‘limi muassasalari bitiruvchilari o‗rtasida yildan-yilga ishsizlik darajasini oshirish uchun zarur shart-sharoit yaratilayotganidadir.

Oqibatda ham faol, ham nazariy bilimga ega bitiruvchilar ishsiz qolishga majbur bo‗lmoqda. Bugungi kunda Samarqand viloyatida bandlikka ko‗maklashish organlarida ro‗yxatga olingan ishsiz fuqarolar orasida har to‗rtinchisi oliy ma‘lumotli, har ikki nafardan biri o‗rta maxsus kasb-hunar ma‘lumotiga ega.

Samarqand viloyati mehnat bozorida bitiruvchilar va yoshlarning ishsiz qolishining yana bir muhim sababi ularning ta‘lim yo‗nalishi bo‗yicha kasbiy

tajribaga ega emasligidir. Tabiiyki, ish tajribasiga ega bo‗lmagan har bir kishi, agar ular talablarga javob bermasa, rad etiladi va ishdan bo‗shatish to‗g‗risida xabarnomani birinchilar qatorida qisqartiradi.

Aksariyat yoshlar ish beruvchi tomonidan taklif qilingan ish o‗rinlarida ish haqi pastligi sababli o‗z kasbi bo‗yicha ishlashni istamaydi.

Nazariy tadqiqotlar shuni ko‗rsatdiki, yuqori maosh ayniqsa yosh avlod uchun ish izlab, topib, so‗ngra ishga kirishganda muhim ahamiyatga ega.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Ф.А. Дониёрова, *(PhD) и.о. доцент, ТГЭУ*

В современных условиях глобальной конкуренции, цифровизации и нарастающих технологических преобразований человеческий капитал выступает не просто фактором экономического роста, а системообразующим элементом национальной конкурентоспособности и устойчивого развития. Современные теории экономического роста (Т. Шульц, Г. Беккер, Р. Солоу) подтверждают, что именно качество человеческого капитала, выражающееся в уровне образования, профессиональной компетентности, инновационной активности и социально-психологической адаптивности работников, становится ключевым драйвером долгосрочного роста и модернизации экономики.

1. Человеческий капитал как стратегический ресурс устойчивого развития.

Переосмысление роли человеческого капитала в экономике XXI века отражает трансформацию производственных отношений — от индустриальной модели, основанной на материальных активах, к постиндустриальной, где главную роль играют знания, креативность и способность к самообучению.

В этой связи человеческий капитал следует рассматривать как совокупность знаний, навыков, мотиваций, здоровья и социальных связей, которые определяют продуктивную деятельность человека и его вклад в общественное благосостояние.

С точки зрения институциональной экономики, человеческий капитал выступает не только как частное благо, но и как общественное достояние, формирующее интеллектуальный потенциал нации. Устойчивость и эффективность национальной экономической системы напрямую зависят от способности государства и бизнеса инвестировать в развитие человеческих ресурсов, обеспечивая их непрерывное воспроизводство.

2. Стратегическое управление человеческими ресурсами: концептуальные основы.

Современная концепция управления человеческими ресурсами (УЧР) трансформируется из функционального управления персоналом в стратегическую дисциплину, направленную на обеспечение синергии между целями организации и развитием еѐ сотрудников.

Ключевыми направлениями современного стратегического УЧР являются:

- интеграция кадровой политики с корпоративной стратегией и целями устойчивого развития (ESG-подход);
- внедрение инструментов HR-аналитики, Big Data и искусственного интеллекта в процессы подбора, оценки и удержания персонала;
- переход к модели talent management, ориентированной на развитие индивидуальных карьерных траекторий;
- формирование культуры непрерывного обучения (lifelong learning) и повышения квалификации в условиях постоянных технологических сдвигов.

Особое значение приобретает использование цифровых платформ для управления человеческим капиталом.

Цифровизация кадровых процессов способствует снижению транзакционных издержек, повышению прозрачности управления и принятию решений на основе данных (data-driven HR).

3. Развитие образования и профессиональной подготовки как фундамент формирования человеческого капитала.

Система образования выступает ключевым институтом формирования и накопления человеческого капитала. Однако современная экономика предъявляет новые требования к квалификации работников, что требует переосмысления традиционных образовательных моделей. Важнейшими направлениями становятся:

- развитие компетенций XXI века: цифровая грамотность, креативность, критическое мышление, способность к инновациям;
- усиление взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями, внедрение дуальных форм обучения;
- развитие национальных систем квалификаций и профессиональных стандартов;
- внедрение механизмов непрерывного образования и переквалификации (reskilling и upskilling).

Таким образом, образование становится не только сферой услуг, но и инструментом государственной политики, направленным на обеспечение долгосрочной устойчивости экономики знаний.

4. Корпоративная культура, мотивация и инновационное развитие.

Формирование инновационной корпоративной культуры является необходимым условием раскрытия потенциала человеческих ресурсов. Эффективная система мотивации должна базироваться не только на

материальных стимулах, но и на нематериальных факторах: признании, вовлечѐнности, возможностях профессионального и личностного роста.

Ключевую роль играет развитие этического лидерства, основанного на ценностях доверия, социальной ответственности и корпоративной солидарности. В организациях, где формируется культура знаний и инноваций, уровень вовлечѐнности персонала, по данным исследований McKinsey и Deloitte, на 25–30 % выше, чем в традиционных структурах.

Кроме того, современные практики HR-управления включают концепции well-being и work-life balance, направленные на сохранение физического и психического здоровья сотрудников, что напрямую влияет на устойчивость и производительность труда.

5. Государственная политика и институциональные условия развития человеческого капитала.

Формирование эффективной системы воспроизводства человеческого капитала невозможно без активной роли государства. Необходимы комплексные программы, направленные на:

- развитие инфраструктуры образования и здравоохранения;
- стимулирование инновационной активности и научных исследований;
- поддержку социального предпринимательства и молодежной инициативы;
- развитие цифровых навыков у всех возрастных групп.

Государственно-частное партнѐрство становится ключевым инструментом синергии между интересами бизнеса, государства и общества. Примеры успешных моделей — национальные программы цифровой грамотности в Южной Корее, стратегические инициативы «Human Capital Project» Всемирного банка, а также европейские программы «Skills Agenda for Europe».

Таким образом, развитие человеческого капитала и совершенствование управления человеческими ресурсами выступают неразрывными и взаимодополняющими элементами устойчивого экономического роста. Комплексный подход, основанный на инвестициях в образование, инновации, цифровизацию HR-процессов и формирование благоприятной институциональной среды, обеспечивает формирование конкурентос-пособной, адаптивной и социальной экономики будущего.

Человеческий капитал - это стратегический актив, определяющий способность государства и организаций не только реагировать на вызовы современной эпохи, но и формировать новые траектории прогрессивного развития. В этом контексте именно человек, его знания, способности и креативность становятся центральным звеном устойчивого роста и основой долгосрочного благополучия общества.

УСТОЙЧИВОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

С.Р. Холбаева, *PhD.,*
докторант НИЦ «Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана» при ТГЭУ

Осознание того, что экономический рост не является синонимом человеческого развития, приходило с нарастанием социально-политической нестабильности и бедности населения. Практика некоторых развивающихся стран показала, что положение людей может не улучшаться, а даже и ухудшаться и при экономическом росте. В таких странах наблюдается быстрый экономический рост, но при этом сохраняется неравенство, неполная занятость и повсеместная бедность. Тогда как другие страны смогли добиться довольно удовлетворительного уровня благосостояния и экономического развития, несмотря на небольшие доходы.

Переход к устойчивому развитию предполагает достижение сбалансированности между экономическими, социальными и экологическими целями. При этом именно человеческий капитал выступает связующим звеном, обеспечивая инновационные решения в сфере экологии, социальной справедливости и экономического роста.

В контексте устойчивого развития человеческий капитал понимается — как совокупность знаний, навыков, ценностей и социального поведения, способствующих не только росту доходов, но и формированию ответственного отношения к окружающей среде и обществу.

Таким образом, человеческий капитал становится не просто экономическим фактором, а системным элементом устойчивости, обеспечивающим социальную сплочѐнность, инновационную активность и экологическую осознанность.

Устойчивый рост невозможен без постоянного обновления знаний и компетенций. Ключевые направления влияния человеческого капитала на экономику включают:

- инновационное развитие: подготовленные кадры обеспечивают научно-технический прогресс, внедрение цифровых и «зелѐных» технологий;
- рост производительности труда: повышение уровня образования и квалификации работников ведѐт к эффективному использованию ресурсов;
- социальную стабильность: образованное и социально защищѐнное население способствует снижению неравенства и укреплению общественных институтов;
- экологическую ответственность: повышение уровня экологического сознания через систему образования способствует рациональному природопользованию.

Достижение устойчивого развития – это проблема общепланетарного масштаба, но уровень и степень ее решения зависит от усилий каждого

государства. От приверженности каждой страны принципу неразрывности и взаимозависимости экономики и экологии слагается общемировое устойчивое развитие.

В июле 2015 года государства-члены ООН приняли соглашение, которое призвано направить усилия на обеспечение лучшей жизни для людей по всему миру, не нанося ущерба нашей планете, создание равных возможностей для всех и поощрение передовой практики потребления и производства, которая поможет сделать планету чище и более здоровой. Эти Цели известны под названием Общемировые цели устойчивого развития (ЦУТ), которые включают в себя 17 целей (таблица 1).[54]

Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года была разработана для того, чтобы добиться улучшения жизни и будущего всех людей во всем мире. Благодаря этому сегодня в распоряжении мирового сообщества имеются не только принятые Генеральной Ассамблеей и Советом Безопасности резолюции по поддержанию мира, но и «дорожные карты», позволяющие обеспечить уменьшение уязвимости, повышение жизнестойкости и предотвращение вооруженных конфликтов.

Многие из этих целей напрямую или косвенно связаны с развитием человеческого капитала – с улучшением образования, здравоохранения, навыков и качеством жизни людей.

Можно утверждать, что человеческий капитал – это ключевой «мотор» достижения ЦУР: лишь через инклюзивное образование, здравоохранение, развитие навыков и возможностей людей можно обеспечить устойчивый экономический, социальный и экологический рост.

С момента принятия Повестки 2030 Организацией Объединѐнных Наций в 2015 году, Узбекистан предпринял комплексные шаги по интеграции Целей устойчивого развития (ЦУР) в национальные стратегии и программы социально-экономического развития.

Согласно данным Всемирного отчѐта по ЦУР, Узбекистан поднялся с 81-го места в 2019 году до 62-го места в 2025 году среди 167 стран мира.[55] Индекс устойчивого развития страны увеличился с 48,6 балла в 2015 году до 73,1 балла в 2025 году [3].

Уровень бедности в Узбекистане значительно снизился – с 17,5 % населения в 2015 году до 11 % к 2025 году.[56] Расширение системы адресной социальной поддержки через «Единый социальный реестр» позволило более эффективно оказывать помощь малообеспеченным слоям населения.[57]

Благодаря реформам в сельском хозяйстве Узбекистан сократил долю детей до 5 лет с задержкой роста из-за недостаточного питания с 9,6 % до 4,2 %.[58]

---

[54] Веб-сайт Организации Объединенных Наций https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/
[55] Sustainable Development Report 2025. – New York: UNDP, 2025.
[56] Uzbekistan‘s SDG Story: Combating Poverty, Hunger and Inequalities. – 2025.
[57] Министерство занятости и трудовых отношений РУз. Годовой отчѐт 2024. – Ташкент, 2025.
[58] Uzbekistan‘s SDG Story: Combating Poverty, Hunger and Inequalities. – 2025.

Таблица 1

Общемировые цели устойчивого развития[59]

Общемировые цели устойчивого развития
Цель 1. Повсеместная ликвидация нищеты во всех еѐ формах
Цель 2. Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства
Цель 3.Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте
Цель 4.Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех
Цель 5.Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек
Цель 6.Обеспечение наличия и рациональное использование водных ресурсов и санитарии для всех
Цель 7.Обеспечение доступа к недорогостоящим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех
Цель 8.Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех
Цель 9.Создание прочной инфраструктуры, содействие обеспечению всеохватной и устойчивой индустриализации и внедрению инноваций
Цель 10.Снижение уровня неравенства внутри стран и между ними
Цель 11.Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и устойчивости городов и населенных пунктов
Цель 12.Обеспечение рациональных моделей потребления и производства
Цель 13.Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями
Цель 14.Сохранение и рациональное использование океанов, морей и морских ресурсов в интересах устойчивого развития
Цель 15.Защита, восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное управление лесами, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биологического разнообразия
Цель 16.Содействие построению миролюбивых и открытых обществ в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях
Цель 17.Укрепление средств достижения устойчивого развития и активизация работы механизмов глобального партнерства в интересах устойчивого развития

Система здравоохранения претерпела масштабную модернизацию. Материнская смертность сократилась с 36 до 19 на 100 000 живорождений, детская смертность уменьшилась почти вдвое.[60] Внедряются элементы обязательного медицинского страхования, развивается телемедицина и цифровизация услуг.[61] Уровень охвата вакцинацией ключевых инфекций превысил 98 %, а ожидаемая продолжительность жизни достигла 73,5 лет.[62]

[59] Веб-сайт Организации Объединенных Наций https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/

[60] Uzbekistan‘s SDG Story: Combating Poverty, Hunger and Inequalities. – 2025.

[61] Всемирный банк. Human Capital Index 2022: Uzbekistan Country Brief. – Washington DC, 2022.

[62] Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. Социально-экономическое развитие Узбекистана 2024. – Ташкент, 2025.

Реформы в сфере образования стали одним из важнейших направлений устойчивого развития. Охват дошкольным образованием вырос с 27 % в 2015 году до 71 % к 2025 году.[63] Значительно увеличилось число университетов и филиалов зарубежных вузов. Число студентов, обучающихся в высших учебных заведениях, превысило 1,3 млн человек, что в 3,5 раза больше уровня 2016 года.[64]

Узбекистан добился значительных успехов в расширении прав и возможностей женщин. В 2024 году страна вошла в топ-5 государств мира по показателю реформ, направленных на защиту прав женщин, согласно индексу *Women, Business and the Law*.[65]

Доля населения, имеющего доступ к централизованному водоснабжению, выросла с 64 % в 2015 году до 69,7 % в 2022 году.[66] Реализуются национальные программы по рациональному использованию водных ресурсов, модернизации водопроводных систем и строительству очистных сооружений.

Доступ к современным источникам энергии в Узбекистане составляет свыше 97 %.[67] В стране активно развиваются возобновляемые источники: введены в эксплуатацию солнечные электростанции в Навоийской, Бухарской и Самаркандской областях, а доля «зелѐной» энергии к 2025 году достигла 15 %.[68]

Реализуется политика стимулирования занятости и развития предпринимательства. Уровень безработицы снизился с 10,5 % в 2019 году до 8,3 % в 2024 году.[69] ВВП на душу населения вырос с 2 100 долл. США в 2015 году до 3 000 долл. США в 2024 году.[70] Доля обрабатывающей промышленности в ВВП увеличилась с 14,1 % в 2015 году до 20,5 % к 2023 году.[71] Расширено производство строительных материалов, бытовой техники и автокомпонентов. В стране активно развиваются технопарки и инновационные центры — в том числе «Yashnabad» и IT-Park Uzbekistan.

Доходы нижних 40 % населения растут более высокими темпами, чем в среднем по экономике: их доля в совокупных доходах увеличилась с 16,9 % до 22,4 %.[72] Приняты программы социальной инклюзии и регионального развития, направленные на поддержку сельских и отдалѐнных районов. В результате программного строительства жилья общая площадь жилых помещений на душу населения увеличилась с 15,7 м² до 18,2 м².

Узбекистан укрепляет позиции по экологическим целям: снижается энергетическая и углеродная интенсивность ВВП, увеличивается объѐм

---

[63] Uzbekistan‘s SDG Story: Combating Poverty, Hunger and Inequalities. – 2025.
[64] World Bank: Women, Business and the Law 2024. – Washington DC, 2024.
[65] Агентство по делам государственной службы РУз. Отчѐт о реализации гендерной политики 2024..
[66] World Development Indicators 2024. – Washington DC: World Bank, 2024
[67] Министерство энергетики РУз. Отчѐт о внедрении возобновляемых источников энергии 2025.
[68] World Development Indicators 2024. – Washington DC: World Bank, 2024
[69] World Bank: Women, Business and the Law 2024. – Washington DC, 2024.
[70] ПРООН. Экологическая устойчивость и климатическая адаптация в Центральной Азии. – Женева, 2024.
[71] Министерство энергетики РУз. Отчѐт о внедрении возобновляемых источников энергии 2025.
[72] Министерство энергетики РУз. Отчѐт о внедрении возобновляемых источников энергии 2025.

переработки отходов. Принята Стратегия по достижению углеродной нейтральности к 2050 году.[73] Активно развивается международное сотрудничество: реализуются совместные проекты с ООН, ПРООН, Всемирным банком, АБР и ЕС.

За десятилетие реализации Повестки 2030 Узбекистан добился значительных успехов в области устойчивого развития. Страна не только улучшила социально-экономические показатели, но и создала прочную институциональную базу для дальнейшего прогресса. Однако сохраняются вызовы – региональные диспропорции, необходимость повышения качества образования, медицинских услуг и экологической устойчивости.

Специфика перехода любого государства к устойчивому развитию, заключается в приравнивании приоритетов глобального и национального развития по тем целям и критериям, которые обеспечивают выживание всего мирового сообщества. Для преломления «антиустойчивых» тенденций экономике необходимы инновационный тип дальнейшего развития, использование всех имеющихся ресурсов для диверсификации и качественного обновления национального хозяйства. Формирование институциональной среды, обеспечивающей укрепление национальной инновационной системы, активизацию фундаментальных исследований и прикладных разработок за счет не только государственных, но и частных ресурсов, эффективное взаимодействие государства и бизнеса в сфере практической реализации этих разработок.

Человеческий капитал выступает центральным элементом устойчивого экономического развития. Его развитие определяет способность общества адаптироваться к вызовам XXI века – технологическим, экологическим и социальным. Для стран, стремящихся к устойчивому росту, приоритетом должно стать создание условий, при которых каждый человек может реализовать свой потенциал, внося вклад в общее благосостояние. Формирование и эффективное использование человеческого капитала — это не только инструмент повышения конкурентоспособности, но и стратегическая основа устойчивого будущего.

INSON KAPITALI OMILINING DEMOGRAFIK SIYOSATGA TA‟SIRI

M.A. Bahriddinova, *katta ilmiy xodim,*
TDIU huzuridagi —O_zbekiston iqtisodiyotini
rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari‖ ITM

Jahonda mamlakatlar iqtisodiyotini rivojlantirishda inson kapitaliga samarali yondashish muhim rol o‘ynaydi, chunki har bir mamlakatning iqtisodiy taraqqiyoti uning aholisining bilimlari, ko‘nikmalari va yangiliklarga qodirligiga bog‘liq. Inson kapitali, ya'ni yoshlarning ta'limi, professional rivojlanishi va sog‘liqni saqlash tizimining yaxshilanishi, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish,

[73] Министерство экологии РУз. Стратегия углеродной нейтральности 2050. – Ташкент, 2023.

innovasiyalar olib kelish va raqobatbardosh bozorda muvaffaqiyatli bo‘lish uchun muhim manba hisoblanadi. Shu sababli, mamlakatlar o‘zining inson kapitalidan to‘g‘ri va samarali foydalanishga alohida e'tibor qaratayotgan bugungi kunda, busohadagi strategik investisiyalar iqtisodiy o‘sish va barqaror taraqqiyotning asosi bo‘lib xizmat qilmoqda.Shuning uchun, inson kapitalidan samarali foydalanish — bu har bir mamlakatning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlash uchun kalitdir. Agar mamlakat o‘z aholisining qobiliyatlarini to‘liq rivojlantirishga e'tibor qarata olsa, ular nafaqat o‘zlarining maqsadlariga erishish, balki jahon miqyosidagi raqobatga ham barham berish imkoniyatiga ega bo‘ladilar.

Darhaqiqat mamlakatimizda ham inson kapitalini rivojlantirish, undan barcha bosqichlarda samarali foydalanish borasida tizimli islohotlar amalga oshirilmoqda. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabr 158-sonli Farmoni «O‘zbekiston-2030» strategiyasining birinchi ustuvor yo‘nalishida inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan bir qator maqsad va chora-tadbirlar belgilangan.Ushbu yo‘nalishda har bir insonga o‘z salohiyatini ro‘yobga chiqarishi uchun munosib sharoitlar yaratish, ta'lim, tibbiyot va ijtimoiy himoya tizimlarini takomillashtirishga alohida e'tibor qaratilgan.

O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining, 2024-yil 23-sentabrdagi —Kambag‗allikdan farovonlik sari‖ dasturi PQ-330-son qarorining —Barqaror bandlik va yuqori daromad topishga erishish, tadbirkorlar bilan o‗zaro manfaatli hamkorlik o‗rnatish, —drayver‖ loyihalarni amalga oshirish, yer maydonlarini kambag‗al oilalarga ijaraga berish, tadbirkorlikka jalb qilish‖ deb nomlangan ikkinchi bandining birinchi xat boshida —2024-yil yakuniga qadar 500 ming, 2025-yil davomida 1 million nafar aholini kambag‗allikdan chiqarish choralarini ko‗rish yuzasidan kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish‖ shuningdek —Ta‘lim olish va kasb-hunarga o‗rganish imkoniyatini yaratish, maktabgacha ta‘lim bilan qamrovni oshirish, xorijiy tillarga, kasb-hunarga yoki mutaxassislikka o‗qitish, oliy ma‘lumot olishga ko‗maklashish‖ deb nomlangan uchinchi bandining birinchi xat boshida —Kambag‗al oilalarning farzandlarini maktabdan tashqari ta‘lim va sport to‗garaklariga qamrab olish darajasini oshirish‖, ikkinchi xat boshida 2025-yil yakuniga qadar respublikadagi 3-7 yoshli bolalarning maktabgacha ta‘lim bilan qamrov darajasini 80 foizga yetkazish ko‗zda tutilgan.

Inson kapitali mamlakat iqtisodiyotiga, aholi daromadlariga ta‘sirini o‗rganish, iqtisodiy rivojlanish, ta‘lim, sog‗liq va ijtimoiy imkoniyatlar bilan bog‗liq muammolarni tushunishda muhim ahamiyatga ega. Inson kapitali tushunchasini ko‗plab xorijiy va mahalliy olimlar o‗z tadqiqotlarida o‗rganganlar.Jumladan Beckerning 1964-yilda nashr etilgan "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education" asari inson kapitali nazariyasining asosiy asarlaridan biridir.Ushbu asarda Becker ta'lim va sog‗liqni saqlash kabi sohalarga qilingan investitsiyalarni shaxsiy va ijtimoiy daromadlarni oshirishga qaratilgan iqtisodiy faoliyat sifatida tahlil qiladi.Uning fikricha, bunday investitsiyalar shaxslarning ish haqi va mehnat unumdorligini oshirishga hissa qo‗shadi.Beker ta'limni iqtisodiy nuqtai nazardan baholaydi va uni ishchi kuchining mahsuldorligini oshiradigan investisiya sifatida ko‘radi.

Insonning sog‘lom bo‘lishi ham ish unumdorligiga ta'sir qilishini ta'kidlaydi. Inson kapitaliga qilingan investisiyalardan faqat shaxs emas, balki butun jamiyat ham foyda ko‘radi, bilimli aholi jinoyatchilik darajasini pasaytiradi, innovasiyani rivojlantiradi, iqtisodiy o‘sishni tezlashtiradi

Inson kapitalini rivojlantirish, ya'ni ta'lim, sog‘liqni saqlash, kasbiy malaka va umuman odamlarning salohiyatini oshirish iqtisodiy taraqqiyotning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Inson kapitalining rivojlanishi aholi daromadlari, ish bilan bandlik va inflyasiya darajasiga ijobiy ta'sir ko‘rsatadi. Ta'lim va malaka oshirgan ishchilar yuqori mehnat unumdorligini ta'minlab, ish xaqlarini oshiradi, bu esa umumiy iqtisodiy o‘sishga va aholi turmush darajasining yaxshilanishga olib keladi. Shuningdek, inson kapitalini rivojlantirish ishsizlik darajasini kamaytirish, yangi ish o‘rinlarini yaratish va iqtisodiyotda inflyasiyani boshqarishda ham muhim rol o‘ynaydi

Inson kapitalini rivojlantirish mamlakat iqtisodiyotiga bir nechta muhim ko‘rsatkichlar ijobiy ta'sir ko‘rsatadi. Ushbu omillar, iqtisodiy o‘sish, ish bilan bandlik, daromadlar, savdo, hamda inflyasiya darajasi kabi asosiy ko‘rsatkichlarda namoyon bo‘ladi.Inson kapitalini rivojlantirish, ya'ni ta'lim, sog‘liqni saqlash va malaka oshirishga qaratilgan investisiyalar iqtisodiy samaradorlikni oshiradi. Bu esa, ishchilarning yuqori unumdorligi orqali, umumiy ishlab chiqarish va milliy sog‘lom o‘sishni ta'minlaydi. Ta'lim darajasi yuqori bo‘lgan aholi iqtisodiy faollikni oshirib, yangi texnologiyalarni qabul qilishga qodir bo‘ladi, bu esa iqtisodiyotning tez o‘sishiga xizmat qiladi.Inson kapitalini rivojlantirish, odamlarning malakasini oshirish, yangi ko‘nikmalarni o‘rgatish va ularga yangidan-yangi ish o‘rinlarini taqdim etishni nazarda tutadi. Bu ishsizlik darajasini kamaytirishga, ish bilan bandlikni oshirishga va iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashga xizmat qiladi. Malaka oshirgan va ta'limga ega bo‘lgan ishchilarning bozordagi talabga mos keluvchi ishlarda faol ishlashlari ish bilan bandlik darajasini yaxshilaydi.Inson kapitalini rivojlantirish, ta'lim va malakaga investisiya kilish aholi daromadlarini oshirishga olib keladi. Oliy ta'lim va kasbiy tayyorgarlikka ega bo‘lgan odamlar yuqori ish haqlariga ega bo‘lib, ularning xarid qudrati oshadi. Bu, o‘z navbatida, iqtisodiyotning boshqa sohalariga ijobiy ta'sir ko‘rsatib, aholi turmush darajasini yaxshilaydi.Inson kapitalini rivojlantirishning iqtisodiy barqarorlikka qaratilgan ijobiy ta'siri bor. Kasb-xunar va ta'lim darajasi yuqori bo‘lgan aholi, iqtisodiyotning samarali faoliyat ko‘rsatishiga yordam beradi, bu esa narxlar ko‘tarilishini, ya'ni inflyasiya darajasining oshishini nazorat qilishga ko‘maklashadi. Malaka oshirgan ishchilarning ishlab chiqarish unumdorligining oshishi, narxlarning barqarorligini saqlashda muhim ahamiyat kasb etadi.Inson kapitalining rivojlanishi, mamlakatning maxsus va kasbiy bilimlardan foydalanish darajasini oshirishga ham ijobiy ta'sir ko‘rsatadi. Bu omil mamlakatning xalqaro bozorda raqobatbardoshligini kuchaytirib, iqtisodiy barqarorlik va rivojlanishni ta'minlaydi. Yaxshi ta'lim va kasbiy tayyorgarlikka ega bo‘lgan ishchilar mamlakatning global bozordagi rolini mustahkamlashga xizmat qiladi.Inson kapitalini rivojlantirish mamlakatning makroiqtisodiy ko‘rsatkichlariga ijobiy ta'sir

ko‘rsatishi uchun aniq va samarali yo‘nalishlar kerak. Shu bois, inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan bir necha takliflarni ilgari suramiz:

- maktablardan tortib oliy ta'lim muassasalarigacha, ta'limning har bir bosqichi malaka va bilimlarni oshirishga qaratilgan bo‘lishi kerak. Bu, o‘z navbatida, ish bilan bandlikni oshirishga, aholi daromadlarini yaxshilashga va yuqori malakali kadrlar orqali ishlab chiqarish unumdorligini oshirishga yordam beradi. Iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash uchun, davlat va xususiy sektor tarafidan ta'limga investisiya qilish zarur;

- insonning sog‘lig‘ini saqlash va uni yaxshilash uchun qo‘shimcha sarmoyalarni yo‘naltirish, aholi ishga layoqatli va barqaror holda faol ishlashini ta'minlaydi. Sog‘liqni saqlashning yaxshilanishi, ishchi kuchining unumdorligini oshirishga, shuningdek, ishsizlik va iqtisodiy muammolarni kamaytirishga olib keladi. Xususan, aniq profilaktika va davolash dasturlariga yo‘naltirilgan investisiyalar aholining ish faoliyatini uzluksizligini va rivojlanishini ta'minlaydi.

Raqobatbardosh iqtisodiyotni yaratish uchun zamonaviy texnologiyalar va innovasiyalarga e'tibor qaratish zarur. Shuning uchun, innovasion sohalarga ta'lim va kasbiy tayyorgarlik dasturlarini kiritish talab qilinadi. Ishchilarning texnologik bilimlarini oshirish, yuqori texnologik sohalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga va shu orqali iqtisodiy o‘sishni tezlashtirishga olib keladi. Bu, shuningdek, global bozorda mamlakatning raqobatbardoshligini oshiradi.-Inson kapitalini rivojlantirish davlat, xususiy sektor va mahalliy hokimiyatlar o‘rtasida samarali hamkorlikni talab qiladi. Davlat o‘zining siyosatini ishlab chiqarishda mahalliy hokimiyatlar va tashkilotlar bilan hamkorlik qiladi, bu esa inson kapitaliga e'tiborni kengaytirishga, mintaqaviy muammolarni hal qilishga va ijtimoiy barqarorlikni saqlashga xizmat qiladi. Bu usul ish bilan bandlik, daromadlarni va sohaviy o‘sishni mustahkamlashga ko‘maklashadi.Ushbu takliflar inson kapitalini rivojlantirishning makroiqtisodiy ko‘rsatkichlarga, shu jumladan, iqtisodiy o‘sish, ish bilan bandlik, inflyatsiya, savdo va umumiy farovonlikka ijobiy ta'sir ko‘rsatishga yordam beradi.

O„ZBEKISTON IQTISODIYOTINING BARQAROR O„SISHIDA INSON KAPITALINING HISSASI: AMALIY TAHLIL

X.E. Normurodov, *katta o_qituvchi,*
S.A. Abduxalilov, *talaba,*
O_zbekiston milliy universiteti

So_nggi yillarda O_zbekiston iqtisodiy rivojlanishning yangi bosqichiga qadam qo_ydi. Mamlakatda amalga oshirilayotgan modernizatsiya siyosati, sanoatni diversifikatsiya qilish, raqamli iqtisodiyotga o_tish va ijtimoiy sohalarni isloh etish jarayonlari barqaror iqtisodiy o_sishning poydevorini mustahkamlab bermoqda. Shu jarayonda inson kapitali – ya‘ni aholining bilim, malaka, salomatlik va ijodiy salohiyatini ifodalovchi iqtisodiy resurs – o_sishning eng muhim omillaridan biriga aylandi. O_zbekiston mehnat resurslariga boy davlat

bo‗lishiga qaramay, ushbu resurslardan samarali foydalanish darajasi hali ham to‗liq potensialini namoyon etgani yo‗q. Rivojlanayotgan mamlakatlarda kuzatilganidek, inson kapitaliga yo‗naltirilgan investitsiyalar iqtisodiy samaradorlikni sezilarli oshiradi. Jahon banki ma‘lumotlariga ko‗ra, O‗zbekistonda inson kapitali indeksi 0,55 atrofida bo‗lib, bu o‗rta daromadli mamlakatlar o‗rtacha ko‗rsatkichidan pastdir. Bu esa inson kapitaliga yanada ko‗proq e‘tibor qaratish zarurligini ko‗rsatadi.[74] Shuningdek, hukumat tomonidan qabul qilingan ―Yoshlar siyosati strategiyasi 2030‖ hamda ―Ta‘lim tizimini rivojlantirish konsepsiyasi‖ inson kapitali sifatini oshirish, zamonaviy kasb ko‗nikmalarini shakllantirish va ijtimoiy adolatni ta‘minlashga qaratilgan bo‗lib, bu sohada muhim qadam hisoblanadi.[75] Xalqaro ekspertlarning fikriga ko‗ra, O‗zbekistonda ta‘lim tizimi bilan mehnat bozori ehtiyojlari o‗rtasida ma‘lum nomuvofiqlik mavjud. Malakali kadrlar yetishmasligi, zamonaviy texnologiyalarni o‗zlashtira oladigan ishchi kuchining kamligi iqtisodiy o‗sish sur‘atlarini sekinlashtiradi.[76] Bundan tashqari, O‗zbekiston hukumati 2025-yilgacha kambag‗allik darajasini ikki baravar kamaytirish va inson kapitaliga yo‗naltirilgan investitsiyalarni oshirishni maqsad qilgan[77]. Bu chora-tadbirlar iqtisodiy o‗sishning asosiy drayveri sifatida inson kapitalini ilgari surmoqda.

Inson kapitali rivojlanmasdan turib, innovatsion iqtisodiyot barpo etish va barqaror o‗sishga erishish mushkul. Chunki bugungi global iqtisodiy sharoitda nafaqat tabiiy resurslar, balki bilim va intellektual salohiyat iqtisodiy raqobatning asosiy omiliga aylanmoqda. O‗zbekiston uchun bu ayniqsa dolzarb, chunki demografik o‗sish tez, yoshlar ulushi katta, bu esa to‗g‗ri boshqarilsa, ―demografik dividend‖ni yuzaga chiqaradi. Aks holda, bu resurs ishsizlik va past unumdorlik shaklida salbiy ta‘sir ko‗rsatadi. Shu nuqtai nazardan, inson kapitali rivojlanishini chuqur o‗rganish, ta‘lim va sog‗liqni saqlash tizimlariga investitsiyalarni oshirish, zamonaviy kasb-hunar o‗qitish dasturlarini joriy etish hamda mehnat unumdorligini oshirish — O‗zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‗sishini ta‘minlovchi strategik yo‗nalishlardan biri sifatida qaralmoqda. Ushbu mavzuning dolzarbligi shundan iboratki, u nafaqat iqtisodiy nazariyani chuqurlashtiradi, balki mamlakatning amaliy rivojlanish siyosatida ham bevosita ahamiyat kasb etadi. Inson kapitalini samarali rivojlantirish orqali O‗zbekiston nafaqat iqtisodiy o‗sish sur‘atlarini mustahkamlashi, balki ijtimoiy farovonlikni ham yuksaltirishi mumkin.

Inson kapitali atamasi iqtisodiyot va ijtimoiy fanlarda rasmiy ravishda 1960-yillarda paydo bo‗lgan. Uni aynan Gary Becker va Theodore Schultzning ishlari orqali keng joriy etilgan deb hisoblashadi. Ularni fikriga ko‗ra, Inson kapitali — bu

---

[74] World Bank. *Human Capital Country Brief: Uzbekistan, 2024.* https://humancapital.worldbank.org/.../Uzbekistan.pdf

[75] O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori: *―Ta‘lim tizimini rivojlantirish konsepsiyasi to‗g‗risida‖* (2019-yil 8-oktabr, PQ–5847

[76] Uzdaily.uz. *Uzbekistan can boost its economic growth through strategic investments in education, say international experts.* (2024-yil) www.uzdaily.uz/en/uzbekistan-can-boost-its-economic-growth-through-strategic-investments-in-education-say-international-experts/

[77] Kun.uz, 2024-yil 19-oktabr

iqtisodiy rivojlanishning asosiy drayveri[78]. Ta‘lim, malaka oshirish va sog‗liqni rivojlantirishga sarmoya kiritish orqali jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy barqarorligini ta‘minlash mumkin. O‗zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‗sishida inson kapitali eng muhim resurs sifatida qaraladi. Inson kapitali — bu nafaqat ishchi kuchining bilim va malakasi, balki jamiyatning innovatsion va raqobatbardosh salohiyatining asosidir. Bu haqida quyidagi olimlar shunday degan:

Majidovning fikricha, inson kapitali iqtisodiy barqarorlikning asosiy omilidir. U ta‘kidlaydi: ―Mehnat resurslariga sarmoya kelajakdagi ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi‖ O‗zbekistonda malakali ishchi kuchini shakllantirish orqali ishlab chiqarish hajmini oshirish va investitsiyalarni jalb qilish mumkin. Shu tariqa, inson kapitaliga sarmoya kiritish nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy barqarorlikni ham ta‘minlaydi.[79]

Alimardonova inson kapitali va ta‘lim tizimi o‗rtasidagi bog‗liqlikka urg‗u beradi: ―Zamonaviy ta‘lim va malaka mehnat bozoridagi samaradorlikni oshiradi.‖ Bu degani, inson kapitalini rivojlantirish orqali iqtisodiy o‗sishning asosiy drayveri shakllanadi. Ta‘lim tizimini modernizatsiya qilish va malakali kadrlar tayyorlash O‗zbekistonning raqamli va innovatsion iqtisodiyotini mustahkamlaydi.[80]

Khammadomov inson kapitalini innovatsiyalarni rivojlantirish va raqamli transformatsiyaning markazi deb hisoblaydi. ―Ta‘lim iqtisodiy rivojlanishni tezlashtiradi‖ Yuqori malakali kadrlar iqtisodiyotning turli sohalarida yangi texnologiyalarni joriy etadi, raqamli iqtisodiyot va innovatsion yechimlarni ilgari suradi. Shu tariqa, inson kapitali iqtisodiy o‗sishning sifatini va tezligini belgilaydi.

Mukhitdinova inson kapitalining ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatiga e‘tibor qaratadi: ―Ijtimoiy tengsizlikni kamaytirish inson kapitali orqali mumkin.‖ Bu fikr shuni ko‗rsatadiki, inson kapitalini rivojlantirish ijtimoiy barqarorlikni ham ta‘minlaydi. Ta‘lim va malaka oshirish orqali jamiyatdagi farovonlik va tenglik oshadi, bu esa uzoq muddatli barqaror rivojlanish uchun muhimdir.[81]

Samadovning tadqiqotlariga ko‗ra, inson kapitali jamiyat taraqqiyotining strategik drayveri hisoblanadi: ―Ishlab chiqarish, innovatsiya va mehnat unumdorligi inson kapitaliga bog‗liq.‖ O‗zbekiston sharoitida malakali kadrlar ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, innovatsion faoliyatni rag‗batlantiradi va iqtisodiyotning raqobatbardoshligini kuchaytiradi. Inson kapitali shunday resursdirki, u iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlikni birlashtiradi[82]

Tadqiqot natijalaridan shunday xulosaga kelsak bo‗ladiki, yuqoridagi olimlarning fikrlariga ko‗ra, inson kapitali O‗zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‗sishida bir qancha asosiy rollarni bajaradi (1-jadval).

Shu bilan, inson kapitalini rivojlantirish O‗zbekistonning barqaror iqtisodiy o‗sish strategiyasining markaziy elementi sifatida qaraladi. Bu resurs nafaqat

---

[78] www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition

[79] europeanscience.org/index.php/2/article/view/1232

[80] yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/journal/index.php/GED/article/view/5443

[81] globalresearchnetwork.us/index.php/ajebm/article/view/94

[82] economics.pubmedia.id/index.php/jpem/article/view/420

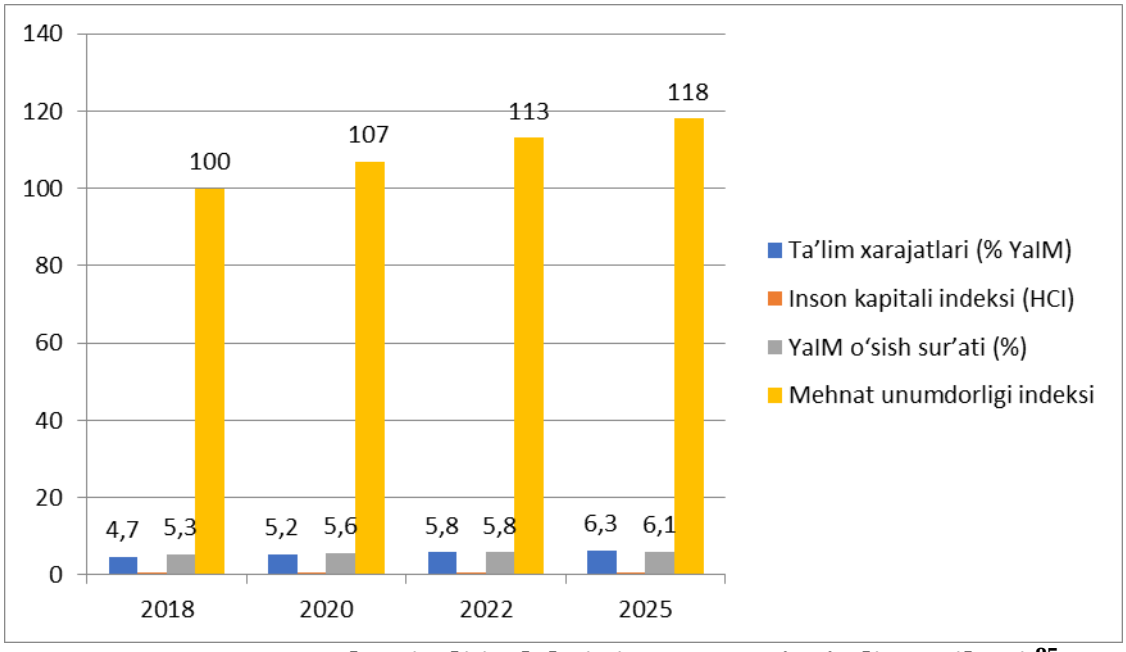
iqtisodiy samaradorlikni oshiradi, balki ijtimoiy adolat va innovatsion rivojlanishning asosiy omili hisoblanadi.

1-jadval

Inson kapitalining O„zbekiston iqtisodiyotini barqaror o„sishidagi asosiy rollari[83]

Yo„nalishlar	Rollar
Iqtisodiy samaradorlikni oshirish	Ishlab chiqarish hajmi va investitsiyalarni jalb qilish.
Innovatsiya va raqamli transformatsiya	Yangi texnologiyalar va iqtisodiy tarmoqlarni rivojlantirish.
Ijtimoiy barqarorlik va tenglik	ta‘lim va malaka oshirish orqali farovonlikni oshirish
Barqaror rivojlanish strategiyasi	Uzoq muddatli iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlash.

O_zbekiston iqtisodiyotida inson kapitalining o_rni so_nggi yillarda keskin oshib bormoqda. Mamlakatda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar, ta‘lim va sog_liqni saqlash tizimini modernizatsiya qilish, raqamli iqtisodiyotga o_tish jarayonlari bevosita inson kapitalining sifat ko_rsatkichlarini yaxshilashga xizmat qilmoqda. Inson kapitaliga qaratilgan sarmoyalar iqtisodiyotning barqaror o_sishiga asosiy turtki bermoqda. Davlat statistika qo_mitasi va Jahon banki ma‘lumotlariga ko_ra, 2018–2025 yillar oralig_ida O_zbekistonda ta‘lim va sog_liqni saqlash sohalariga yo_naltirilgan xarajatlar yalpi ichki mahsulotning 4,7 foizidan 6,3 foizigacha oshgan[84]. Shu davrda inson kapitali indeksi (HCI) 0,56 dan 0,62 gacha ko_tarilgan.



1-rasm. Inson kapitali indeksining o„zgarishi dinamikasi [85]

[83] Muallf ishlanmasi
[84] (World Bank, 2025)
[85] World Bank, 2025; UNDP, 2025

Natijalar shuni ko‗rsatadiki, inson kapitaliga sarmoya kiritish nafaqat iqtisodiy o‗sishning barqarorligini ta‘minlaydi, balki jamiyatdagi ijtimoiy barqarorlikni kuchaytiradi va O‗zbekiston iqtisodiyotining raqamli va innovatsion rivojlanishiga ijobiy ta‘sir ko‗rsatadi. Bu esa, inson kapitali rivojlanishi mehnat unumdorligining oshishiga sezilarli ta‘sir ko‗rsatgan. Oliy ma‘lumotli va kasbiy tayyorgarlikka ega ishchi kuchi ulushi ortgani sababli ishlab chiqarish samaradorligi ham ko‗tarilgan. Masalan, 2025 yilga kelib oliy ma‘lumotli xodimlar ulushi 15 foizdan 32 foizgacha oshdi [86]. Bu jarayon K.K.Majidov tomonidan ilgari surilgan ―mehnat resurslariga sarmoya kelajakdagi ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi‖ degan ilmiy xulosani amalda tasdiqlaydi. S.J.Khammadomov ta‘kidlaganidek, ―ta‘lim iqtisodiy rivojlanishni tezlashtiradi‖. O‗zbekiston sharoitida bu fikr o‗z tasdig‗ini topmoqda, chunki so‗nggi yillarda raqamli texnologiyalarni o‗zlashtirgan yosh kadrlar iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida innovatsion yechimlarni joriy etishmoqda. Bu esa inson kapitalining innovatsiyalar va raqamli iqtisodiyot rivojidagi markaziy o‗rni mavjudligini ko‗rsatadi (Samadov, 2024). Inson kapitali nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy barqarorlikni ta‘minlashda ham muhim ahamiyat kasb etadi. M.Z. Mukhitdinova o‗z tadqiqotlarida ―ijtimoiy tengsizlikni kamaytirish inson kapitali orqali mumkin‖ degan xulosani ilgari surgan. Haqiqatdan ham, inson kapitalining rivojlanishi natijasida O‗zbekistonda kambag‗allik darajasi 11 foizdan 8,5 foizgacha kamaygani kuzatiladi.[87]

G.Alimardonova esa inson kapitali va ta‘lim tizimi o‗rtasidagi bog‗liqlikka e‘tibor qaratgan holda ―zamonaviy ta‘lim mehnat bozoridagi samaradorlikni oshiradi‖ deya ta‘kidlaydi. O‗zbekistonda so‗nggi yillarda ta‘lim tizimining raqamlashtirilishi, malaka oshirish markazlarining tashkil etilishi va xorijiy tajribalarni joriy etish mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar ulushini oshirdi. Umuman olganda, inson kapitali O‗zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‗sishida strategik omil sifatida namoyon bo‗lmoqda. Ta‘lim, sog‗liqni saqlash va innovatsion salohiyatga qaratilgan sarmoyalar mehnat unumdorligini oshiradi, ishlab chiqarish samaradorligini kuchaytiradi va aholining farovonlik darajasini yaxshilaydi.[88] Natijada inson kapitali iqtisodiy o‗sishning sifatini belgilovchi, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy barqarorligini ta‘minlovchi asosiy resurs sifatida e‘tirof etilmoqda.

Tadqiqotdan xulosa shu bo‗ldiki, O‗zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‗sishi inson kapitalining rivojlanishiga bevosita bog‗liq ekanligi tadqiqot natijalari bilan tasdiqlandi. 2018–2025 yillarda ta‘lim va sog‗liqni saqlashga yo‗naltirilgan xarajatlar ortishi, inson kapitali indeksining oshishi va mehnat unumdorligining yaxshilanishi iqtisodiy barqarorlik va innovatsion rivojlanishga sezilarli ta‘sir ko‗rsatgan. Tadqiqot shuni ko‗rsatadiki, inson kapitali nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, balki ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash, tengsizlikni kamaytirish va jamiyatning umumiy farovonligini ta‘minlashda ham muhim resurs hisoblanadi. Shuningdek, malakali kadrlar tayyorlash, zamonaviy ta‘lim tizimini

[86] Davlat statistika qo‗mitasi, 2025
[87] UNDP, 2025
[88] Majidov, 2025; Alimardonova, 2025; Mukhitdinova, 2019

joriy etish va innovatsion texnologiyalarni tatbiq etish iqtisodiy o‗sishning asosiy drayveri sifatida e‘tirof etildi. Bu esa O‗zbekistonning raqamli va innovatsion iqtisodiyotini mustahkamlash uchun inson kapitali strategik resurs ekanligini ko‗rsatadi. Bu borada tadqiqot natijasida bir qator takliflar ishlab chiqildi:

Ta‘lim va malaka oshirish tizimini rivojlantirish:

– kasb-hunar kollejlari va oliy ta‘lim muassasalarida amaliyotga yo‗naltirilgan dasturlarni kengaytirish;

– malakali mutaxassislarni tayyorlash uchun xorijiy tajribani joriy etish;

– ta‘lim sifatini oshirishga sarmoya kiritishni davom ettirish.

Iqtisodiyotning raqamli va innovatsion rivojlanishini rag‗batlantirish:

– startaplar, ilmiy-innovatsion loyihalarni moliyaviy qo‗llab-quvvatlash;

– yuqori malakali kadrlar uchun ilmiy va texnologik grantlar ajratish;

– raqamli ko‗nikmalarni oshirish dasturlarini kengaytirish.

Sog‗liqni saqlash va ijtimoiy barqarorlikni ta‘minlash:

– mehnat resurslarining sog‗lom va samarali bo‗lishini ta‘minlash;

– jamiyatdagi tenglikni oshirish, ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlash;

– ishchi kuchining malakasini oshirish orqali uzoq muddatli iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlash.

– strategik sarmoyalar va monitoring tizimini takomillashtirish:

– inson kapitaliga sarmoya kiritish samaradorligini o‗lchash va monitoring qilish;

– iqtisodiyotning turli sohalarida malakali kadrlar ehtiyojini oldindan aniqlash;

– mahalliy va xalqaro tajribani hisobga olgan holda rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish.

Yuqorida qayd etilgan yo‗nalishlar mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish, raqamli va innovatsion iqtisodiyotga o‗tish hamda ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlashning muhim omillari hisoblanadi. Birinchidan, ta‘lim va malaka oshirish tizimini takomillashtirish orqali mehnat bozorining zamonaviy talablariga javob beruvchi, amaliy ko‗nikmalarga ega mutaxassislarni tayyorlash imkoniyati kengayadi. Xorijiy tajriba va ilg‗or ta‘lim dasturlarini joriy etish ta‘lim sifatini oshiradi va raqobatbardosh kadrlar zaxirasini yaratadi. Ikkinchidan, raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish va innovatsion loyihalarni qo‗llab-quvvatlash natijasida startaplar, ilmiy tadqiqotlar va texnologik yangiliklar uchun qulay muhit shakllanadi. Bu esa mamlakat iqtisodiyotining barqaror o‗sishini ta‘minlab, yangi ish o‗rinlari yaratilishiga xizmat qiladi. Uchinchidan, sog‗lom va ijtimoiy jihatdan barqaror jamiyat mehnat resurslarining samaradorligini oshiradi, ijtimoiy tenglik va farovonlikni mustahkamlaydi. Malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimining rivoji uzoq muddatli iqtisodiy barqarorlikka zamin yaratadi. Nihoyat, strategik sarmoyalar va monitoring tizimini takomillashtirish orqali inson kapitaliga yo‗naltirilgan mablag‗larning samaradorligini baholash, kadrlar ehtiyojini oldindan aniqlash hamda xalqaro tajriba asosida rivojlanish strategiyasini shakllantirish imkoniyati yuzaga keladi. Umuman olganda, ushbu chora-tadbirlarning amalga oshirilishi mamlakatning raqobatbardoshligini oshirish, innovatsion salohiyatni

kuchaytirish va barqaror iqtisodiy o‗sishni ta‘minlashga xizmat qiladi. Inson kapitaliga sarmoya – bu kelajak farovonligiga eng ishonchli sarmoyadir.

BARQAROR IQTISODIY O„SISH SHAROITIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH

Sh.S. Qorriyeva, *katta o‗qituvchi,*
TDIU

Jahon iqtisodiyoti globallashuv, raqamli transformatsiya va ekologik muvozanatni saqlash sharoitida yangi bosqichga o‗tmoqda. Ushbu jarayonda iqtisodiy resurslar tarkibida inson kapitalining ulushi yildan-yilga ortib bormoqda. Inson kapitali — bu insonning bilim, malaka, salomatlik, ijodiy salohiyat va ijtimoiy faoliyat orqali iqtisodiy samaradorlikni ta‘minlovchi resursidir. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko‗rsatadiki, iqtisodiy barqarorlikka erishish uchun moddiy resurslardan ko‗ra, inson kapitalining sifat omillari muhimroq ahamiyat kasb etadi. Shu bois, O‗zbekiston Respublikasining 2030-yilgacha mo‗ljallangan taraqqiyot strategiyasida ham inson kapitalini rivojlantirish ustuvor yo‗nalishlardan biri sifatida belgilangan.

—Inson kapitali‖ tushunchasini ilmiy muomalaga birinchi bo‗lib Teodor Shuls va Gari Bekkerlar kiritgan bo‗lib, ular insonning bilim va malakalarini iqtisodiy qiymatga ega aktiv sifatida baholagan. Ularning fikricha, inson kapitaliga yo‗naltirilgan investitsiyalar — ta‘lim, sog‗liqni saqlash, kasbiy tayyorgarlik va ijtimoiy muhitni yaxshilash — mamlakatning umumiy iqtisodiy samaradorligini oshiradi. Zamonaviy sharoitda inson kapitali nafaqat mehnat unumdorligi ko‗rsatkichi bilan, balki innovatsion faollik, texnologiyalarni o‗zlashtirish qobiliyati va raqamli tafakkur darajasi bilan ham o‗lchanadi.

Barqaror iqtisodiy o‗sish va inson kapitali o‗rtasidagi o‗zaro bog‗liqlikka to‗xtaladigan bo‗lsak, barqaror iqtisodiy o‗sishning mohiyati — bu iqtisodiy tizimning uzoq muddatda o‗sish sur‘atlarini saqlab qolish va resurslardan oqilona foydalanish qobiliyatidir. Bu jarayonda inson kapitali ishlab chiqarish samaradorligi, fan-texnika taraqqiyoti va ijtimoiy barqarorlikni ta‘minlovchi asosiy manba sifatida namoyon bo‗ladi. Masalan, rivojlangan davlatlarda yalpi ichki mahsulotning (YaIM) o‗sishiga inson kapitali omili 50–60 foizgacha hissa qo‗shmoqda.

Inson kapitalini rivojlantirishning asosiy yo‗nalishlari:

- Ta‘lim tizimini modernizatsiya qilish. Innovatsion ta‘lim texnologiyalarini joriy etish, uzluksiz ta‘lim tizimini rivojlantirish va kasb-hunar ta‘limini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish inson salohiyatini oshiradi.
- Sog‗liqni saqlash tizimini mustahkamlash. Sog‗lom inson — mehnat unumdorligining asosi bo‗lib, tibbiyot infratuzilmasiga investitsiyalar inson kapitalining sifat ko‗rsatkichlarini yaxshilaydi.
- Innovatsion muhit va ilmiy salohiyatni kuchaytirish. Fan, texnologiya va tadqiqot sohalarini rivojlantirish inson kapitalining kreativ tarkibini shakllantiradi.

- Ijtimoiy himoya va bandlik siyosatini takomillashtirish. Ijtimoiy adolat, bandlikni ta‘minlash va daromadlar tengsizligini kamaytirish inson kapitalining iqtisodiy faolligini oshiradi.

O‗zbekiston Respublikasi so‗nggi yillarda inson kapitalini rivojlantirish bo‗yicha muhim islohotlarni amalga oshirmoqda. Ushbu islohotlar mamlakatning uzoq muddatli iqtisodiy o‗sish strategiyasida inson omilini ustuvor yo‗nalish sifatida belgilashga qaratilgan bo‗lib, u jamiyatning intellektual, ijtimoiy va innovatsion salohiyatini kuchaytirishga xizmat qilmoqda.

Xususan, ta‘lim sohasida davlat siyosati uzluksiz ta‘lim tizimini modernizatsiya qilish, raqamli pedagogika yondashuvlarini keng joriy etish hamda xalqaro standartlarga mos malakali kadrlar tayyorlashni maqsad qilgan. Oliy ta‘lim muassasalarining mustaqilligi kengaytirilmoqda, ilmiy-tadqiqot faoliyatiga yosh olimlarni jalb etish, amaliy fan va ishlab chiqarish integratsiyasini kuchaytirish bo‗yicha qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

Sog‗liqni saqlash tizimi sohasida esa inson kapitalining jismoniy va ruhiy sog‗lomligini ta‘minlash maqsadida profilaktika, tibbiy xizmatlar sifatini oshirish hamda zamonaviy raqamli tibbiyot texnologiyalarini joriy etish bo‗yicha islohotlar izchil davom etmoqda. Aholining sog‗lom turmush tarzini shakllantirish, tibbiyot infratuzilmasini hududlar kesimida rivojlantirish va tibbiyot xodimlarining kasbiy malakasini oshirishga katta e‘tibor qaratilmoqda.

Shuningdek, mamlakatda innovatsion muhitni rivojlantirish inson kapitalining kreativ tarkibini kuchaytirishga xizmat qilmoqda. Innovatsion rivojlanish agentligi, Yoshlar akademiyasi, ―InnoWeek‖ xalqaro innovatsiyalar haftaligi kabi tashabbuslar yoshlarning ilmiy va texnologik faoliyatini qo‗llab-quvvatlashga qaratilgan. Startaplar uchun grant dasturlari, venchur moliyalashtirish tizimlari va texnoparklar tarmog‗ining kengayishi ilm-fan va ishlab chiqarish o‗rtasida mustahkam aloqani shakllantirmoqda.

Ijtimoiy himoya va bandlik siyosati yo‗nalishida esa aholining mehnat bozoridagi ishtirokini kengaytirish, ayollar va yoshlar bandligini oshirish, kambag‗allikni qisqartirish va inson kapitalidan samarali foydalanishni ta‘minlash choralari ko‗rilmoqda. ―Har bir oila – tadbirkor‖, ―Yoshlar daftari‖ kabi dasturlar aholining iqtisodiy faolligini kuchaytirishga, shu orqali inson kapitalining iqtisodiy faollik komponentini rivojlantirishga xizmat qilmoqda.

Umuman olganda, O‗zbekiston tajribasi shuni ko‗rsatmoqdaki, inson kapitalini rivojlantirishga yo‗naltirilgan siyosat nafaqat ijtimoiy barqarorlikni ta‘minlaydi, balki innovatsion iqtisodiyotga o‗tish jarayonining asosiy drayveri sifatida xizmat qiladi. Kelgusida ushbu yo‗nalishdagi islohotlarning izchil davom ettirilishi mamlakatning global iqtisodiy makondagi raqobatbardoshligini oshiradi, iqtisodiy o‗sishning sifat jihatidan yangi bosqichiga ko‗tarilishiga zamin yaratadi.

Xulosa qilib aytganda, barqaror iqtisodiy o‗sishning asosi — inson kapitalining yuqori sifat darajasidir. Inson kapitaliga qaratilgan har bir investitsiya iqtisodiy samaradorlikni oshiradi, mehnat unumdorligini kuchaytiradi va innovatsion rivojlanish uchun yangi imkoniyatlar yaratadi. O‗zbekiston sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning ustuvor yo‗nalishlari sifatida ta‘lim tizimini

modernizatsiya qilish, sog‗liqni saqlashni kuchaytirish, innovatsion faoliyatni rivojlantirish va ijtimoiy himoya tizimini takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi.

NAVOIY VILOYATI KICHIK SANOAT ZONALARIDA INSON KAPITALINING IQTISODIY O„SISHGA TA‟SIRI

Sh.M. Suyunov,
—Iqtisodiyot va menejment‖ kafedrasi assistenti,
Navoiy davlat konchilik va texnologiyalar universiteti
J.Sh. Muxitdinov
Talaba, NDKTU

Bozor iqtisodiyoti sharoitida inson kapitali mamlakat iqtisodiy taraqqiyotining asosiy omillaridan biri sifatida qaraladi. Inson kapitali deganda, insonning bilim, kasbiy malaka, tajriba, ijodkorlik va salomatligi kabi xususiyatlarini qamrab oluvchi resurslar majmui tushuniladi. So‗nggi yillarda Navoiy viloyatida kichik sanoat zonalari tarmog‗ining rivojlanishi bilan birga, inson kapitalini shakllantirishga qaratilgan davlat siyosati samarali natijalar bermoqda.

Shuningdek, malakali ishchi kuchi hudud iqtisodiyoti rivojida muhim omil bo‗lib xizmat qiladi. Ishchi kuchining bilim va ko‗nikmalar darajasi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi. Shu sababli, hududiy rivojlanishda inson kapitalini rivojlantirish strategik ahamiyatga ega.

O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 18-iyuldagi PQ–3156-sonli qarori bilan hududlarda kichik sanoat zonalarini tashkil etish, ularning infratuzilmasini rivojlantirish va bandlikni oshirishga alohida e‘tibor qaratilgan.[89]

Bu qaror kichik va o‗rta biznes sub‘yektlarini qo‗llab-quvvatlashni ham o‗z ichiga oladi. Bu esa hududlarda yangi ish o‗rinlarini yaratish imkonini beradi. Natijada, mahalliy aholi daromadlari va iqtisodiy faolligi oshadi.

1-jadval

Navoiy viloyati kichik sanoat zonalarida inson kapitali ko„rsatkichlari (2018–2024-yillar)

Ko„rsatkichlar	2018-yil	2020-yil	2022-yil	2024-yil
Kichik sanoat zonalarida band aholining ulushi (%)	6,5	8,9	11,2	14,8
Yuqori malakali ishchilar ulushi (%)	18,4	22,1	26,7	31,0
Ishlab chiqarish samaradorligi indeksi	100	112	128	140

Manba: Muallif ishlanmasi

Navoiy viloyati kichik sanoat zonalarining faoliyat samaradorligini oshirishda inson kapitali hal qiluvchi rol o‗ynaydi. 2018–2024-yillar oralig‗ida bu zonalarda faoliyat yuritayotgan ishchi kuchining kasbiy tayyorgarligi, innovatsion salohiyati va ta‘lim darajasi sezilarli o‗sish ko‗rsatgan.

[89] O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 18-iyuldagi PQ–3156-sonli qarori.

Malakali ishchi kuchining ulushi oshishi korxonalar raqobatbardoshligini kuchaytiradi. Innovatsion salohiyatning ortishi yangi texnologiyalarni joriy etishga yordam beradi. Shu bilan birga, ishchi kuchining samaradorligi iqtisodiy natijalarni sezilarli darajada yaxshilaydi.

Jadvalni tahlil qilganimizda, 2018–2024-yillar davomida band aholining kichik sanoat zonalaridagi ulushi 6,5 foizdan 14,8 foizga oshgan, ya‘ni 2,3 barobariga o‗sgan. Bu hududda kichik sanoat zonalarining soni, yangi korxonalar va ish o‗rinlarining ko‗payishi bilan izohlanadi. Bu ko‗rsatkich inson kapitalidan samarali foydalanilayotganini, aholining iqtisodiy faolligi ortayotganini anglatadi.

Malakali ishchilar ulushi 2018-yildagi 18,4 foizdan 2024-yilda 31 foizга yetgan, ya‘ni 12,6 % punktga o‗sgan. Bu o‗sish ta‘lim tizimi, kasbiy tayyorlov markazlari ва ishlab chiqarishdagi amaliy o‗qitish dasturlarining samaradorligi oshganini ko‗rsatadi. Yuqori malakali kadrlar sonining ortishi ishlab chiqarish jarayonining texnologik darajasini oshirib, innovatsion faoliyatni faollashtirgan.[90]

Samaradorlik indeksi 2018-yilda 100 birlik bo‗lgan bo‗lsa, 2024-yilda 140 birlikni tashkil etmoqda — bu 40 % lik o‗sishini anglatadi. Bu o‗sish inson kapitalining sifat jihatdan yaxshilanishi, mehnat unumdorligining ortishi hamda ishlab chiqarish jarayonlariga yangi texnologiyalarning joriy etilishi bilan bog‗liq.[91]

Navoiy viloyati kichik sanoat zonalarida inson kapitalini rivojlantirish iqtisodiy o‗sishni ta‘minlovchi asosiy omillardan biridir. Shu munosabat bilan quyidagi takliflar ilgari suriladi:

1. Kasbiy ta‘lim tizimini kichik sanoat zonalarining ishlab chiqarish yo‗nalishlariga moslashtirish.
2. Innovatsion faoliyatni rag‗batlantirish va kadrlar salohiyatini oshirish dasturlarini joriy etish.
3. Inson kapitalining sog‗lom turmush madaniyati, texnologik tafakkuri va ijodiy fikrlash qobiliyatlarini rivojlantirish orqali hududiy iqtisodiy o‗sishni jadallashtirish.

INSON KAPITALI VA IJTIMOIY SALOHIYATNING MINTAQAVIY IQTISODIY SIYOSATGA TA‟SIRI

G„.T. Zoirov
QarDU tayanch doktoranti

Mamlakatimizda hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta‘minlash, aholining farovonligini oshirish hamda inson kapitalini yuksaltirish yo‗nalishida izchil islohotlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, —O‗zbekiston–2030‖ strategiyasida har bir fuqaroning salohiyatini to‗liq namoyon etishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, shuningdek, mintaqalarda ijtimoiy sohalarni kompleks

[90] O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma‘lumotlari
[91] O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma‘lumotlari

rivojlantirish ustuvor yo‗nalish sifatida belgilangan.[92] Mazkur yondashuv hududlarning ijtimoiy salohiyatini mustahkamlash va ularning barqaror iqtisodiy o‗sishini ta‘minlashda muhim omil sifatida e‘tirof etilmoqda. Ushbu jarayonlarda mintaqalarning ijtimoiy salohiyati, innovatsion imkoniyatlari hamda inson kapitalining sifat darajasi iqtisodiy siyosatning samaradorligini belgilovchi asosiy mezonlardan biri sifatida xizmat qilmoqda.

Bundan tashqari, global iqtisodiy jarayonlar, migratsiya, raqamli texnologiyalar, ekologik muammolar ham mintaqaviy siyosatning yangi yondashuvlarini talab qilmoqda. Shunday sharoitda mintaqalarda inson kapitalini rivojlantirish bilan bir qatorda, ijtimoiy salohiyatni oshirishga yo‗naltirilgan kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amaliyotga tatbiq etish zarur. Bu esa o‗z navbatida, nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy barqarorlikni ham ta‘minlaydi.

Shuningdek, global iqtisodiy jarayonlar, migratsiya, raqamli texnologiyalar va ekologik muammolar mintaqaviy siyosatda yangi yondashuvlarni talab qilmoqda. Bunday sharoitda nafaqat inson kapitalini rivojlantirish, balki ijtimoiy salohiyatni oshirishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish muhim ahamiyatga ega.

Inson kapitali – bu mintaqaning iqtisodiy rivojlanishini ta‘minlovchi eng muhim strategik resurslardan biridir. Hozirgi davrda ishlab chiqarish jarayonining asosiy omili sifatida nafaqat moddiy resurslar, balki insonning bilim darajasi, kasbiy malakasi va ijodiy salohiyati alohida ahamiyat kasb etmoqda. Inson kapitaliga yo‗naltirilgan sarmoyalar uzoq muddatli iqtisodiy o‗sish uchun barqaror asos yaratadi.[93]

Mintaqalarda iqtisodiy siyosatni takomillashtirish inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishiga bevosita bog‗liq. Jumladan, mehnat bozorini modernizatsiya qilish, bandlikni rag‗batlantirish, zamonaviy kasb-hunar o‗quv markazlarini tashkil etish, oliy ta‘lim muassasalarining ilmiy salohiyatini oshirish orqali inson kapitali sifati yuksaladi. Bu esa o‗z navbatida hududiy iqtisodiy o‗sishni tezlashtiradi.[94]

Ijtimoiy salohiyat – mazkur jamiyat a‘zolarining ijtimoiy faolligini va ularning hayotiy faoliyatining turli sohalarida - mehnat, ijtimoiy-siyosiy, ma‘naviy sohalarda ijobiy ahamiyatga ega natijalarga erishish imkoniyatlarini belgilaydigan obyektiv va subyektiv, moddiy va nomoddiy omillarning o‗ziga xos tizimi.[95]

Hududning ijtimoiy salohiyatini samarali boshqarish, bizning fikrimizcha, mavjud resurslar, xususan inson salohiyatini to‗g‗ri yo‗naltirish, shuningdek, mintaqaviy infratuzilmaviy imkoniyatlarni chuqur tahlil qilishga asoslangan holda amalga oshirilishi lozim. Bu jarayonda fuqarolar, ijtimoiy guruhlar, iqtisodiy

---

[92] O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi ―O‘zbekiston-2030‖ strategiyasi to‘g‘risidagi PF-158-sonli farmoni https://lex.uz/ru/docs/-6600413.

[93] Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. American Economic Review.

[94] Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). Economic Development. Pearson Education.

[95] Нугаев М.А. Теоретико-методологические основы исследования качества социального потенциала региона // Современные проблемы науки и образования. - 2009. - № 1. - Режим доступа: http://science-education.ru/ru/article/view?id=928 (дата обращения: 07.12.2019)

subyektlar, mahalliy hokimiyat organlari va nodavlat notijorat tashkilotlari o‗rtasidagi funksional o‗zaro hamkorlik muhim o‗rin egallaydi.[96]

Bizningcha, inson kapitali va ijtimoiy salohiyatning uyg‗un rivojlanishi mintaqalarda barqaror iqtisodiy o‗sishni ta‘minlovchi asosiy omillardan biridir. Inson kapitaliga yo‗naltirilgan investitsiyalar — ta‘lim, sog‗liqni saqlash, kasbiy malaka oshirish va mehnat unumdorligini kuchaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar — aholining hayot sifati va farovonligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga, ijtimoiy salohiyatning yuksalishi jamiyatda o‗zaro ishonch, fuqarolik mas‘uliyati va ijtimoiy adolatni mustahkamlaydi.

Natijada, mintaqalarda iqtisodiy raqobatbardoshlik, ijtimoiy barqarorlik va aholining farovonligi ortadi, bu esa hududlarning uzoq muddatli va barqaror taraqqiyot strategiyasini shakllantirishga poydevor bo‗ladi. Bugungi globallashuv, raqamli transformatsiya va bilim iqtisodiyoti sharoitida mintaqaviy siyosatni samarali yuritish inson kapitali va ijtimoiy salohiyatni rivojlantirishga bog‗liq. Tadqiqotlar shuni ko‗rsatadiki, ularning sifati mintaqaning innovatsion salohiyati va iqtisodiy raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omillardir.

Shu sababli, mintaqaviy iqtisodiy siyosatni takomillashtirish jarayonida inson kapitali va ijtimoiy salohiyatning uyg‗un rivojlanishi strategik ustuvor yo‗nalish sifatida qabul qilinishi lozim. Shundan kelib chiqqan holda quyidagi amaliy takliflarni ilgari surish mumkin:

Inson kapitaliga investitsiyalarni kuchaytirish. Ta‘lim, sog‗liqni saqlash va ilmiy-innovatsion sohalarga xususiy sektorni jalb qilish, soliq imtiyozlari va grantlar orqali qo‗llab-quvvatlash.

1. Ta‘lim tizimini mintaqa ehtiyojlariga moslashtirish. Oliy ta‘lim, kasb-hunar markazlari va ishlab chiqarish korxonalari hamkorligida amaliy ko‗nikmaga ega, zamonaviy texnologiyalarni egallagan raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash.

2. Ijtimoiy salohiyatni monitoring qilish. Maxsus indikatorlar orqali mintaqaviy siyosatni yo‗naltirish, resurslardan samarali foydalanish va aholining faolligini baholab borish.

3. Ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilmani rivojlantirish. Transport, energetika, axborot-kommunikatsiya tarmoqlari, sog‗liqni saqlash va ta‘lim markazlarini modernizatsiya qilish hamda yashash uchun qulay muhit yaratish.

4. Raqamli ko‗nikmalarni oshirish. Aholi va kadrlarning raqamli savodxonligini kuchaytirish, elektron xizmatlar va onlayn ta‘lim imkoniyatlarini kengaytirish.

5. Barqaror ekologik rivojlanish. Hududlarda ekologik xavfsizlik va resurslardan samarali foydalanishni ta‘minlash orqali iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlikni oshirish.

Ushbu takliflarni bosqichma-bosqich amalga oshirish mintaqalarning iqtisodiy raqobatbardoshligini oshirish, yangi ish o‗rinlarini yaratish, aholining daromad manbalarini kengaytirish va ijtimoiy tenglikni ta‘minlashga xizmat qiladi. Natijada aholining hayot darajasi yaxshilanadi, jamiyatda ijtimoiy barqarorlik va

[96] Erkayeva.G.P., & Zoirov.G‗.T (2025). Ijtimoiy salohiyat – hududiy iqtisodiyotni rivojlantirishning boshqaruv obyekti sifatida. // Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot., 4-son, 497-502-b.

birdamlik mustahkamlanadi. Shu tariqa, inson kapitali va ijtimoiy salohiyatning uyg‗un rivojlanishi nafaqat mintaqaviy, balki milliy miqyosdagi barqaror iqtisodiy taraqqiyotning poydevoriga aylanadi.

Xulosa qilib aytganda, mintaqaviy iqtisodiy siyosatni takomillashtirish inson kapitali va ijtimoiy salohiyatni rivojlantirish bilan uzviy bog‗liqdir. Inson kapitali mintaqaning intellektual qudratini belgilasa, ijtimoiy salohiyat uning ijtimoiy muvozanatini ta‘minlaydi. Shu sababli, har qanday iqtisodiy strategiya inson omilini markazga qo‗ygan holda ishlab chiqilishi zarur.

INSON KAPITALINING SIFAT KO„RSATKICHLARI VA ULARNING BARQAROR IQTISODIY O„SISH HAMDA AHOLI DAROMADLARIGA TA‟SIRI

Sh.F. Eshbayeva, *tayanch doktarant,*
Denov tadbirkorlik va pedogogika instituti

Zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida so‗ngi yillarda inson kapitali ishlab chiqarish omillaridan eng asosiylaridan biriga aylanib bormoqda. Raqamli iqtisodiyot jadal rivojlanib borayotgan bir sharoitda inson kapitalining miqdori emas, balki ularning sifat ko‗rsatkichlari muhim ahamiyat kasb etmoqda. Barqaror iqtisodiy o‗sishga erishish uchun inson kapitalining bilim va malakasi, innovatsion salohiyati, moliyaviy va raqamli savodxonligi qay darajada ekanligi alohida e‘tibor talab qiladi. Shu sababli, inson kapitalining sifat ko‗rsatkichlarini o‗rganish, ularni rivojlantirish va iqtisodiy o‗sishga ta‘sir ko‗rsatish doirasini tahlil qilish iqtisodiy tizimning oldida turgan dolzarb muommolardan biridir. Inson kapitali – ishlab chiqarish samaradorligini, innovatsion faollikni va mamlakatning iqtisodiy o‗sishini ta‘minlovchi, o‗zida shaxslarning bilim, ko‗nikma va intellektual salohiyatini birlashtiruvchi iqtisodiy resursdir.

Jahon miqyosida mamlakatlarning rivojlanish darajasi HCI-Human Capital Index, o‗qish davomiyligi, sog‗lom umr ko‗rish davomiylig va mehnat samaradorligi kabi bir nechta ko‗rsatkichlar yordamida aniqlanadi. Jahon banki ma‘lumotlariga ko‗ra rivojlangan mamlakatlarda HCI ko‗rsatkichi 0,75-0,85 % atrofida bo‗lib, bu ko‗rsatkich aholining umri davomida 75-85% darajada inson kapitali salohiyatini amalga oshirishini ko‗rsatadi.[97] O‗zbekistonda HCI-ko‗rsatkichi 2020-yilda 0,623 ga teng bo‗lgan, Xitoyda ushbu ko‗rsatkich 0,65, Afg‗onistonda 0,40, Azarbayjonda 0,58, Eronda 0,59, Rossiyada 0,68, Tojikistonda 0,50, Germaniyada 0,75, Italiya 0,73, ga tengligini ko‗rishimiz mumkin hamda eng yuqori o‗rinlarni Singapur, Yaponiya va Janubiy Korea davlatlari 0,80 dan yuqori ko‗rsatkich bilan egallamoqda.[98] Bu ko‗rsatkich bilan bog‗liq muommolar asosan Hindistonda ko‗proq uchraydi, chunki aholisining ko‗p qismi boshlang‗ich ta‘limni tugatmagan va so‗gliq tizimi ham aholi o‗rtasida teng taqsimlanmagan.

---

[97] https://data.worldbank.org/?locations=UZ-XN&utm_source=chatgpt.com
[98] https://data.worldbank.org/?locations=UZ-XN&utm_source=chatgpt.com

2024-yil uchun HCI bo‗yicha aniq reytinglar mavjud emas, lekin O‗zbekiston Human Development Index bo‗yicha mamlakatlar ichida 106- o‗rinni egalladi. Ushbu ko‗rsatkich inson kapitali va uni rivojlantirishga qaratilgan omillarni hisobga oladi.[99]

So‗ngi yillarda O‗zbekistonda inson kapitaliga alohida e‘tibor berilmoqda va ko‗plab iqtisodiy islohotlar amalga oshirilyapti. O‗zbekiston Respublikasida 2022-2026-yillarga mo‗ljallangan Taraqqiyot strategiyasining ikkinchi yo‗nalishida ―Inson kapitalini rivojlantirish, ta‘lim sifatini oshirish va sog‗lom turmush tarzini shakllantirish‖ eng ustuvor vazifalardan bittasi ekanligi qayd qilingan.[100] Strategiyaga ko‗ra, 2026-yilgacha oliy ta‘lim qamrovini 50%dan oshirish, aholining umr davomiyligini 75 yoshga yetkazish va yoshlar bandligini oshirish aniq maqsadli ko‗rsatkichlar bilan belgilangan.[101]

Inson kapitali va uning iqtisodiy o‗sishga ta‘sirini o‗rganish maqsadida ko‗plab olimlar tomonidan turli xil ilmiy tatqiqotlar olib borilgan. Bu kategoriya insonning bilim, ko‗nikma, salohiyat va salomatligi orqali ishlab chiqarish jarayonlariga qo‗shadigan hissasini anglatadi. Dastlab inson kapitali tushunchasi XX-asrning ikkinchi yarimlarida to‗liq shakllana boshladi.

Birinchilardan bo‗lib, bu g‗oya T.Schultz (1961) tomonidan asoslab berilgan bo‗lib, inson kapitaliga kiritilgan sarmoya - ya‘ni insonning ta‘lim, sog‗likni saqlash, migratsiya va axborotga yo‗naltirilgan investitsiyalari orqali ularning iqtisodiy rivojlanishidagi eng muhim omillaridan biriga aylanishini asoslab bergan va T.Schultz inson kapitalini resurslar ichidan eng foydalisi va qayta tiklanadigan resusrligini ta‘kidlagan.[102]

J.Mincer(1974) esa T.Schultzdan farqli o‗laroq, inson kapitali nazariyasini qo‗shimcha tarzda ish haqi bilan bog‗laydi va matematik model yordamida ifodalaydi va uning ―daromad funksiyasi‖ modeli mehnat iqtisodiyotida keng qo‗llaniladigan emprik yondashuvga aylanadi.[103]

R.Luras (1988) boshqa olimlarning tahlillaridan kelib chiqgan holda, inson kapitalining ichki va tashqi samarasiga alohida e‘tibor qaratgan va buning natijasida jamiyat uchun o‗sish imkoniyatlarining oshishini aytib o‗tgan.[104]

OECD (2023) – ma‘lumotlariga ko‗ra, inson kapitali- ma‘lum hududda yashayotgan aholining bilim, malakasi, tajriba darajasi bo‗lib, ularning mehnat unumdorligi va iqtisodiy o‗sishini belgilovchi asosiy omildir.[105]

O‗zbekistonlik olimlar tomonidan ham inson kapitali tushunchasiga, uning iqtisodiy o‗sishdagi o‗rniga alohida e‘tibor qaratilgan. A.Vahobov (2019) fikricha, inson kapitaliga sarmoya kiritish - mamlakatning raqobatbardoshligini oshiradi,

---

[99] Kun.uz

[100] O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining ―Yangi O‗zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‗g‗risida‖gi Farmoni, 2022-yil 28-yanvar, PQ–60-son.

[101] O‗zbekiston Respublikasi Prezident Administratsiyasi ma‘lumotlari asosida: Yangi O‗zbekiston taraqqiyot strategiyasi – 2022–2026-yillar uchun harakatlar yo‗nalishlari, www.strategy.uz

[102] Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17.

[103] Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings. Columbia University Press.

[104] Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. Journal of Monetary Economics, 22(1), 3–42.

[105] OECD (2023). Human Capital Index 2023 – Measuring Knowledge, Skills and Health for Economic Development. Paris: OECD Publishing.

barqaror iqtisodiy o‗sishini ta‘minlaydi.[106] B.Ergashev (2021) inson kapitalining iqtisodiy o‗sishga ta‘sirini yanada kuchaytirsh uchun birinchi navbatda, ta‘lim tizimini modernizatsiya qilish, sog‗likni saqlash va aholiga ko‗rsatilayotgan xizmatlar sifatini yaxshilash kerakligini qayt etgan.[107]

Yuqorida keltirilgan olimlarning fikrlaridan kelib chiqib inson kapitalining sifat ko‗rsatkichlari sifatida quyidagilarni ko‗rsatish mumkin:

- Ta‘lim darajasi va bilim sifati. G.Becker (1964)
- Sog‗lik va umr ko‗rish davomiyligi. T.Schultz (1961)
- Mehnat unumdorligi va kasbiy malaka. OECD (2023)
- Innovatsion faollik va ijodkorlik. R.Lucas (1988)
- Ijtimoiy kapital va axloqiy qadriyatlar. Putman (1993)

Ushbu ko‗rsatkichlarning sifatini yaxshilash mamlakatning barqaror iqtisodiy o‗sishini, tovar va mahsulotlarning diversifikatsiyasining ko‗payishini, mamlakatning har bir sohada raqobatbardoshligini oshirishini ta‘minlaydi.

Ushbu maqolada O‗zbekistonda 2020-2024-yillar davomida inson kapitalining sifat ko‗rsatkichlaridan biri bo‗lgan HDI- Human Development Index bilan Yalpi ichki mahsulotning o‗sish sur‘atlari va aholi daromadlarining o‗sish sur‘atlari o‗rtasidagi o‗zaro bog‗liqlik aniqlandi. Bu tatqiqotda korrelyatsion tahlil usuli qo‗llanildi. Quyidagi jadval ma‘lumotlari asosida korrelyatsion tahlil o‗tkazildi (1-jadval)

1-jadval

O„zbekiston Respublikasida 2020-2024- yillar davomida HDI va YaIM o„sish sur‟atlari[108]

Yillar	HDI	YaIM ning o„sish sur‟ati(%)	Aholining umumiy daromadlarining o„sish sur‟ati (%)
2020	0.716	1.6	113,1
2021	0.721	8	124.9
2022	0.727	6	121.6
2023	0.740	6.3	115.4
2024	0.740	6.5	118.5

Korrelyatsion tahlilda quyidagi formula orqali bog‗lanish zichligi aniqlanadi:

$$r = \frac{\overline{yx} - \bar{y} \cdot \bar{x}}{\sqrt{(\overline{y^2} - \bar{y}^2)(\overline{x^2} - \bar{x}^2)}}$$

Bu yerda:

r - korrelyatsiya koeffitsienti;

x_i - HDI qiymatlari

y_i - YAIM o‗sish sur‘atlari;

$\bar{y}, \bar{x}$ - ularning o‗rtacha qiymatlari.

[106] Vahobov, A. (2019). Inson kapitalini rivojlantirishning iqtisodiy mexanizmlari. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.
[107] Ergashev, B. (2021). Inson kapitali va innovatsion rivojlanish: muammolar va yechimlar. —Iqtisod va jamiyat‖ jurnali, №3, 45–52.
[108] Muallif tomonidan to‘plangan ma‘lumotlar asosida tuzildi.

Olingan natijalarga ko‗ra , HDI bilan YAIM o‗sish sur‘ati o‗rtasidagi korrelyatsiya koeffitsenti $r \approx 0{,}47$ ga teng bo‗ldi. r ning qiymati korrelyatsion tahlilda ko‗rsatkichlar o‗rtasida bog‗liklik darajasi qancha darajada kuchli yoki kuchsiz ekanligini ko‗rsatadi. Ko‗rinib turibdiki, bizning tatqiqotda ko‗rsatkichlar o‗rtasida o‗rtacha ijobiy bog‗lik mavjud.

HDI va aholi daromadlarining o‗sish su‘rati o‗rtasida esa korrelyatsiya koeffitsiyenti $r \approx 0{,}13$ ga teng bo‗lib, bu ko‗rsatkich zaif ijobiy bog‗liklikni ko‗rsatadi.

Demak inson kapitali darajasi oshgan sari nafaqat iqtisodiy o‗sish sur‘atlari balki aholi daromadlari ham oshib boraveradi. 2020-2024 yillar davomida HDI ko‗rsatkichlari 0.716 dan 0740 gacha oshgan, YaIM ham pandemiyadan keyin barqaror tiklanish davriga o‗ta boshlagan. Aholi daromadlari ham 113,1 %dan 118,5 %ga oshib borgan. Iqtisodiy o‗sishning tezlashuvi inson kapitali ko‗rsatkichlarining ham yaxshilanishi bilan bir vaqtda sodir bo‗lgan, bu esa iqtisodiy o‗sish va aholi daromadlarining oshishi inson tamoyili bilan uzviy bog‗lik ekanligini isbotlaydi.

Aholining ta‘lim darajasi, malaka va tajribasi, mehnat unumdorligi, salomatlik darajasi va ijtimoiy himoya darajasi ortgan sari iqtisodiy tizimda ishlab chiqarish samaradorligi, uning hajmi va innovatsion salohiyati oshib boraveradi. So‗ngi yillarda yurtimizda amalga oshirilayotgan inson kapitali sifatini oshirishga qaratilgan islohotlar ijobiy natijalarga olib kelmoqda. Shu bilan birgalikda. Inson kapitalining sifatini oshirishda hududlar kesimidagi hamda mehnat bozoridagi tofovutlarni va ta‘lim, sog‗likni saqlash borasidagi mavjud muommolarni hal etish uchun amaliy ishlar olib borilmoqda. O‗zbekiston uchun inson kapitaliga yo‗naltirilgan siyosatni yanada isloh qilish, ta‘lim va sog‗likni saqlash tizimiga yanada ko‗proq investitsiyalarni jalb etish, inson resurslarining sifatini oshirish kelgusi yillarda barqaror iqtisodiy o‗sishga erishishning kafolati bo‗lib xizmat qiladi.

INSON KAPITALINI RIBOJLANTIRISHDA EKOLOGIK ONG VA MADANIYATNI SHAKLLANTIRISH MASALALARI

X.N. Abdullayev,
TDIU mustaqil tadqiqotchisi

So‗nggi o‗n yilliklarda ekologik muammolar va iqlim o‗zgarishi insoniyat taraqqiyotining asosiy tahdidlaridan biriga aylandi. Tabiiy resurslarning cheklanganligi, atrof-muhit ifloslanishi, chiqindilar hajmining ortishi va biologik xilma-xillikning kamayishi global miqyosda ekologik xavfsizlik va barqaror rivojlanish masalalarini kun tartibiga olib chiqmoqda[109]. Bu muammolarni hal etishda texnik va iqtisodiy choralar yetarli emas, balki jamiyatda ekologik ong va

[109] United Nations Environment Programme (2022). Global Environmental Outlook 7. UNEP, Nairobi.

madaniyatni shakllantirish, har bir fuqaroning ekologik mas‘uliyatini oshirish muhim ahamiyat kasb etadi.[110]

Ekologik ong — bu insonning tabiatga, atrof-muhitga, tabiiy resurslarga ongli va mas‘uliyatli munosabati, ekologik muammolarni anglash va ularni hal etishda faol ishtirok etishidir.[111] Ekologik madaniyat esa ekologik ong asosida shakllangan, kundalik hayotda ekologik qadriyatlar va xulq-atvor namunalari majmuasidir. Bu, birinchi navbatda, resurslardan oqilona foydalanish, chiqindilarni kamaytirish, yashil turmush tarzini targ‗ib qilishda namoyon bo‗ladi.[112]

Bugungi kunda ekologik ong va madaniyatni shakllantirish nafaqat davlat siyosati, balki har bir fuqaroning kundalik hayotida ham muhim o‗rin tutadi. Ekologik muammolarni hal etishda jamiyat a‘zolarining ekologik savodxonligi va mas‘uliyati yetarli bo‗lmasa, eng ilg‗or texnologiyalar ham kutilgan natijani bermaydi.[113] Shu sababli, ekologik ong va madaniyatni rivojlantirish barqaror rivojlanishning asosiy shartlaridan biri sifatida qaralmoqda[114].

Ekologik ong va madaniyatni shakllantirishda ta‘lim tizimi, ommaviy axborot vositalari, davlat siyosati, fuqarolik jamiyati institutlari va oilaning o‗rni beqiyosdir.[115] Maktabgacha ta‘limdan boshlab, maktab va oliy ta‘lim muassasalarida ekologik bilimlarni berish, ekologik tarbiyani kuchaytirish, yosh avlodda tabiatga mehr va mas‘uliyat hissini shakllantirish zarur.[116] Ommaviy axborot vositalari va ijtimoiy tarmoqlarda ekologik muammolar, yashil hayot tarzi, ekologik loyihalar va tashabbuslarni keng yoritish aholining ekologik savodxonligini oshirishga xizmat qiladi.[117]

O‗zbekistonda ham so‗nggi yillarda ekologik ong va madaniyatni shakllantirishga alohida e‘tibor qaratilmoqda. ―Yashil makon‖, ―Yashil maktab‖, ―Ekologik marafon‖ kabi loyihalar, maktab va oliy ta‘lim muassasalarida ekologik fanlarning joriy etilishi, ommaviy ekologik tadbirlar va aksiyalar, ekologik volontyorlik harakatlari bu borada muhim ahamiyat kasb etmoqda.[118] Shu bilan birga, aholining ayrim qatlamlarida ekologik savodxonlik pastligi, ekologik qadriyatlarning yetarli darajada shakllanmaganligi, ekologik tarbiya va targ‗ibot ishlarining sustligi kabi muammolar mavjud.[119]

Ekologik ong va madaniyatni shakllantirish masalasi ko‗plab xalqaro va milliy adabiyotlarda keng yoritilgan. UNEP (2011) hisobotida ekologik ong va madaniyatning barqaror rivojlanishdagi o‗rni, ekologik ta‘lim va tarbiyaning ahamiyati alohida ta‘kidlanadi[120]. Ushbu hisobotda ekologik ong va madaniyatni

---

[110] World Bank (2023). World Development Indicators: Environment. Washington, D.C.
[111] Smith, J. (2020). Digital Environmental Education: New Approaches. Oxford University Press.
[112] Nilsson, M. (2021). Sustainable Education in Scandinavia. Stockholm: Nordic Council.
[113] European Commission (2022). Green Digital Skills for Youth. Brussels.
[114] United Nations Environment Programme (2022). Global Environmental Outlook 7. UNEP, Nairobi.
[115] EPA (2022). Environmental Education and Public Awareness. United States Environmental Protection Agency.
[116] O‗zbekiston Respublikasi Prezidenti (2021). Yashil makon davlat dasturi, 30-dekabr 2021-yil.
[117] Ekologiya va atrof-muhitni muhofaza qilish davlat qo‗mitasi (2023). Yillik hisobot, Tashkent.
[118] Qodirov, S. (2022). O‗zbekistonda ekologik ong va madaniyat: muammolar va istiqbollar. Tashkent: Ilm ziyo nashriyoti.
[119] Xudoyberdiyeva, D. (2023). Ekologik madaniyat va innovatsion yondashuvlar. Tashkent: Fan va taraqqiyot nashriyoti.
[120] United Nations Environment Programme (2022). Global Environmental Outlook 7. UNEP, Nairobi.

rivojlantirish orqali jamiyatda ekologik xavfsizlik va barqaror taraqqiyotga erishish mumkinligi asoslab berilgan. ISO 14001 standarti ekologik boshqaruv tizimining asosiy mezonlarini belgilaydi va ekologik ongni oshirish bo‗yicha tavsiyalar beradi.[121] Yevropa Ittifoqining EMAS dasturi esa ekologik ong va madaniyatni korxonalarda joriy etish va ularning ekologik samaradorligini oshirishga qaratilgan.[122] EMAS dasturi orqali korxonalar ekologik madaniyatni oshirish, chiqindilarni kamaytirish va resurslardan samarali foydalanish bo‗yicha aniq natijalarga erishmoqda.[123]

Yaponiya va Skandinaviya mamlakatlarida ekologik madaniyatni shakllantirishda maktabgacha ta‘limdan boshlab ekologik qadriyatlar va yashil turmush tarzi asoslari o‗rgatiladi. Masalan, Shvetsiyada ―Grön Flagg‖ (Yashil Bayroq) dasturi orqali har bir maktabda ekologik loyihalar va amaliy mashg‗ulotlar o‗tkaziladi.[124] AQShda esa EPA tomonidan ishlab chiqilgan ―Environmental Education‖ dasturida ekologik savodxonlikni oshirish uchun raqamli kurslar va ijtimoiy tarmoqlarda ekologik kampaniyalar tashkil etiladi.[125]

O‗zbekiston tajribasiga oid adabiyotlarda ekologik ong va madaniyatni shakllantirish, mavjud muammolar va istiqbollari haqida bir qator ilmiy maqolalar va rasmiy hujjatlar mavjud. Jumladan, O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 30-dekabrdagi PF-46-son Farmoni va ―Yashil makon‖ loyihasi doirasida ekologik ong va madaniyatni oshirish bo‗yicha davlat dasturlari ishlab chiqilgan.[126] Ekologiya va atrof-muhitni muhofaza qilish davlat qo‗mitasi tomonidan e‘lon qilingan yillik hisobotlarda esa ekologik ta‘lim, ekologik volontyorlik va aholining ekologik savodxonligini oshirish bo‗yicha amalga oshirilgan ishlar yoritilgan.[127]

Mahalliy olimlar — S. Qodirov, D. Xudoyberdiyeva va boshqalar tomonidan O‗zbekistonda ekologik ong va madaniyatni shakllantirish, xalqaro tajriba va milliy xususiyatlari tahlil qilingan. Ularning tadqiqotlarida ekologik ong va madaniyatni rivojlantirish uchun ta‘lim, raqamli texnologiyalar, davlat siyosati va fuqarolik jamiyati institutlarining hamkorligi muhimligi ta‘kidlanadi[128].

Zamonaviy jamiyatda ekologik ong va madaniyatni shakllantirishning asosiy omillari sifatida ta‘lim, raqamli texnologiyalar, davlat siyosati va fuqarolik jamiyati institutlari ajralib turadi. Xalqaro tajriba shuni ko‗rsatadiki, ekologik ong va madaniyatni rivojlantirish uchun maktabgacha ta‘limdan boshlab, oliy ta‘lim va umrbod o‗qitish tizimi orqali ekologik qadriyatlar singdirilishi zarur. Masalan, Shvetsiyada har bir maktabda ekologik loyihalar va amaliy mashg‗ulotlar o‗tkaziladi, bu esa yoshlarning ekologik mas‘uliyatini oshiradi. [129] AQShda esa

---

[121] World Bank (2023). World Development Indicators: Environment. Washington, D.C.
[122] Nilsson, M. (2021). Sustainable Education in Scandinavia. Stockholm: Nordic Council.
[123] Nilsson, M. (2021). Sustainable Education in Scandinavia. Stockholm: Nordic Council.
[124] European Commission (2022). Green Digital Skills for Youth. Brussels.
[125] EPA (2022). Environmental Education and Public Awareness. United States Environmental Protection Agency.
[126] O‗zbekiston Respublikasi Prezidenti (2021). Yashil makon davlat dasturi, 30-dekabr 2021-yil.
[127] Ekologiya va atrof-muhitni muhofaza qilish davlat qo‗mitasi (2023). Yillik hisobot, Tashkent.
[128] Qodirov, S. (2022). O‗zbekistonda ekologik ong va madaniyat: muammolar va istiqbollar. Tashkent: Ilm ziyo nashriyoti; Xudoyberdiyeva, D. (2023). Ekologik madaniyat va innovatsion yondashuvlar. Tashkent: Fan va taraqqiyot nashriyoti.
[129] European Commission (2022). Green Digital Skills for Youth. Brussels.

EPA ma‘lumotlariga ko‗ra, ekologik ta‘lim dasturlari aholining ekologik savodxonligini 20% ga oshirgan.[130]

Raqamli texnologiyalar va ijtimoiy tarmoqlarning ommalashuvi ekologik ong va madaniyatni shakllantirishda yangi imkoniyatlar ochmoqda. Onlayn kurslar, mobil ilovalar, ekologik axborot portallari va virtual aksiyalar yoshlar va keng jamoatchilikni ekologik muammolar va yechimlar bilan tanishtirishda samarali vositaga aylandi.[131] Masalan, O‗zbekistonda ―EkoMobil‖ mobil ilovasi orqali chiqindilarni saralash va qayta ishlash bo‗yicha aholiga interaktiv ma‘lumotlar taqdim etilmoqda.[132]

O‗zbekistonda ham so‗nggi yillarda ekologik ong va madaniyatni shakllantirish bo‗yicha muhim qadamlar tashlanmoqda. ―Yashil makon‖, ―Yashil maktab‖, ―Ekologik marafon‖ kabi loyihalar, maktab va oliy ta‘lim muassasalarida ekologik fanlarning joriy etilishi, ommaviy ekologik tadbirlar va aksiyalar, ekologik volontyorlik harakatlari bu borada muhim ahamiyat kasb etmoqda.[133] Ekologik ta‘lim va tarbiyani rivojlantirish, ekologik axborot ochiqligini ta‘minlash, aholining ekologik savodxonligini oshirish bo‗yicha qator dasturlar amalga oshirilmoqda.

Biroq, O‗zbekistonda ekologik ong va madaniyatni shakllantirishda muammolar ham mavjud. Jumladan, aholining ayrim qatlamlarida ekologik savodxonlik pastligi, ekologik qadriyatlarning yetarli darajada shakllanmaganligi, ekologik tarbiya va targ‗ibot ishlarining sustligi, zamonaviy axborot texnologiyalaridan yetarli darajada foydalanilmasligi kabi muammolar mavjud.[134] Bu esa ekologik madaniyatni oshirishda tizimli va kompleks yondashuvni talab etadi.

Kelgusida O‗zbekiston uchun ekologik ong va madaniyatni rivojlantirishda quyidagi yo‗nalishlar muhim ahamiyatga ega: normativ-huquqiy bazani takomillashtirish, malakali kadrlar tayyorlash, zamonaviy texnologiyalar va xalqaro standartlarni joriy etish, korxonalar va tashkilotlarda ekologik madaniyatni shakllantirish[135]. Shuningdek, davlat tomonidan ekologik ong va madaniyatni rag‗batlantirish va nazorat qilish, ekologik axborot ochiqligini ta‘minlash, jamoatchilik ishtirokini kengaytirish zarur.

O‗zbekistonda ham ekologik ong va madaniyatni shakllantirishga alohida e‘tibor qaratilmoqda. 2021-yilda ―Yashil makon‖ umummilliy loyihasi doirasida 125 milliondan ortiq daraxt ekildi, 2023-yilda esa maktab va oliy ta‘lim muassasalarida ekologik fanlar majburiy dars sifatida joriy qilindi.[136] Shu bilan birga, aholining ayrim qatlamlarida ekologik savodxonlik pastligi, ekologik

---

[130] EPA (2022). Environmental Education and Public Awareness. United States Environmental Protection Agency.
[131] Smith, J. (2020). Digital Environmental Education: New Approaches. Oxford University Press.
[132] Ekologiya va atrof-muhitni muhofaza qilish davlat qo‗mitasi (2023). Yillik hisobot, Tashkent.
[133] O‗zbekiston Respublikasi Prezidenti (2021). Yashil makon davlat dasturi, 30-dekabr 2021-yil.
[134] Ekologiya va atrof-muhitni muhofaza qilish davlat qo‗mitasi (2023). Yillik hisobot, Tashkent.
[135] Qodirov, S. (2022). O‗zbekistonda ekologik ong va madaniyat: muammolar va istiqbollar. Tashkent: Ilm ziyo nashriyoti; Xudoyberdiyeva, D. (2023). Ekologik madaniyat va innovatsion yondashuvlar. Tashkent
[136] O‗zbekiston Respublikasi Prezidenti (2021). Yashil makon davlat dasturi, 30-dekabr 2021-yil.

qadriyatlarning yetarli darajada shakllanmaganligi, ekologik tarbiya va targ‗ibot ishlarining sustligi kabi muammolar mavjud.[137]

Shu sababli, O‗zbekistonda ekologik ong va madaniyatni shakllantirishda innovatsion yondashuvlar, zamonaviy ta‘lim texnologiyalari va fuqarolik jamiyati institutlarining faol ishtiroki muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Jamiyatda ekologik ong va madaniyatni shakllantirish — bu uzoq muddatli va tizimli jarayon bo‗lib, barqaror rivojlanish va ekologik xavfsizlikning muhim kafolatidir. Xalqaro tajriba shuni ko‗rsatadiki, ekologik ong va madaniyatni rivojlantirish uchun ta‘lim, raqamli texnologiyalar, davlat siyosati va fuqarolik jamiyati institutlarining hamkorligi muhim ahamiyatga ega. O‗zbekistonda ham so‗nggi yillarda ekologik ong va madaniyatni shakllantirish bo‗yicha muhim qadamlar tashlanmoqda. Biroq, aholining ayrim qatlamlarida ekologik savodxonlik pastligi, ekologik qadriyatlarning yetarli darajada shakllanmaganligi kabi muammolar mavjud.[138] Bu esa ekologik madaniyatni oshirishda tizimli va kompleks yondashuvni talab etadi. Kelgusida O‗zbekiston uchun ekologik ong va madaniyatni rivojlantirishda quyidagi yo‗nalishlar muhim ahamiyatga ega: birinchidan, normativ-huquqiy bazani xalqaro standartlar asosida takomillashtirish; ikkinchidan, malakali kadrlar tayyorlash va ularni doimiy ravishda qayta o‗qitish; uchinchidan, zamonaviy texnologiyalar va axborot tizimlarini joriy etish; to‗rtinchidan, korxonalar va tashkilotlarda ekologik madaniyatni shakllantirish va rag‗batlantirish. Shuningdek, davlat tomonidan ekologik ong va madaniyatni rag‗batlantirish va nazorat qilish, ekologik axborot ochiqligini ta‘minlash, jamoatchilik ishtirokini kengaytirish zarur. Ekologik ong va madaniyat natijalarini ommaviy axborot vositalarida e‘lon qilish, korxonalar faoliyatini ochiq va shaffof yuritish, ekologik mas‘uliyatni oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa qilib aytganda, ekologik ong va madaniyat jamiyatda barqaror rivojlanish va ekologik xavfsizlikni ta‘minlashda muhim vosita bo‗lib, O‗zbekiston uchun ham iqtisodiy va ekologik barqarorlikni ta‘minlashda katta ahamiyat kasb etadi.

ИҚТИСОДИЙ ТАРАҚҚИЁТНИ ТАЪМИНЛАШДА ИНСОН КАПИТАЛИГА ЙЎНАЛТИРИЛГАН ИНВЕСТИЦИЯЛАРНИНГ АҲАМИЯТИ

А.З. Зайниддинов,
ТДИУ мустақил изланувчиси

Инсон капитали иқтисодий ўсиш ва рақобатбардошликни таъминловчи асосий омиллардан биридир. Ривожланган мамлакатларда инсон капитали даражаси иқтисодий ривожланишнинг қуйи босқичларида бўлган мамлакатларга қараганда анча юқори ва унинг даромадлилиги жисмоний

[137] Ekologiya va atrof-muhitni muhofaza qilish davlat qo‗mitasi (2023). Yillik hisobot, Tashkent.
[138] United Nations Environment Programme (2022). Global Environmental Outlook 7. UNEP, Nairobi; European Commission (2022). Green Digital Skills for Youth. Brussels.

капиталга нисбатан ҳам анча юқори. Инсон капитали меҳнат бозорида ишчиларнинг рақобатбардош устунликларини оширади: таълим даражасининг яхшиланиши иқтисодий фаолликни оширади, ишсизлик хавфини ва унинг давомийлигини камайтиради, даромадларни яхшилайди, меҳнат бозорида рақобатбардошликни оширади ва географик ва профессионал мобилликни осонлаштиради.

Замонавий глобал иқтисодиѐт жадал ривожланмоқда, меҳнат ҳаракатчанлиги ўсиб бормоқда ва ишчилар доимий равишда ўз малакаларини оширишлари керак. Ўз навбатида, давлат инсон капиталини ривожлантиришнинг муҳим аҳамиятини тан олиши ва ишчиларни ўз малакаларини ривожлантиришга фаол равишда рағбатлантириши керак. Юқори даражадаги маълумотга эга ишчилар технологик, институционал ва ижтимоий ўзгаришларга муваффақиятлироқ мослашадилар.

Ўзбекистон иқтисодиѐтини инновацион, ижтимоий йўналтирилган иқтисодиѐтга айлантиришда шахснинг ролини қайта кўриб чиқиш асосий масалалардан биридир.

Ҳозирги вақтда инсон капиталини сифатли ривожлантиришга қаратилган ҳукумат ташаббуслари мавжуд. Масалан, олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси ва ―Ўзбекистон - 2030‖ тараққиѐт стратегияларини айтиш мумкин. ―Давлат-хусусий шериклик асосида ва халқаро молия институтларидан жалб қилинадиган маблағлар ҳисобидан 2 миллиард долларлик умумий ўрта таълим ташкилотлари тармоғини кенгайтириш лойиҳаларини амалга ошириш, ѐшларни олий таълим билан қамраб олиш даражасини камида 50 фоизга етказиш‖[139] каби мақсадлар инсон капиталига инвестицияларнинг таълимга йўналтирилган қисмини ташкил этади. Шундай қилиб, давлат иқтисодий сиѐсати векторининг ижтимоий йўналишга ўтиши шароитида инсон капитали муаммолари бўйича назарий ва амалий билимларни чуқурлаштириш зарурати туғилади.

Инсон капитали назарияси ўзининг тарихий илдизларини ўтмишдаги йирик иқтисодчиларнинг асарларига бориб тақалади. Классик сиѐсий иқтисодчилар капитални ишлаб чиқариш воситаси сифатида кўриб, уни бир вақтнинг ўзида тўпланган меҳнат билан боғлашган. Илк классик анъаналарда капитал тушунчаси икки жиҳатни қамраб олган: биринчидан, у мулк, иккинчидан, у даромад манбаи эди. Инсон капитали тушунчаси америкалик олимлар Теодор Шулъц ва Гери Беккер томонидан ўз илмий нашрларида жорий этилган. 1979-йилда иқтисодиѐт бўйича Нобел мукофоти Шулъцга инсон капитали назариясининг асосларини яратгани учун, 1992-йилда эса Беккерга микроиқтисодий таҳлил доирасини инсон хулқ-атвори ва ўзаро таъсирининг турли жиҳатларига кенгайтиргани учун берилди.

Аксарият Ғарб иқтисодчиларининг фикрича: ―инсон капитали - бу инсон эгаллаган ва маълум вақт давомида товарлар ва хизматлар ишлаб

[139] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сон Фармони.

чиқариш учун ишлатиладиган билим ва кўникмалар, шунингдек, мотивация ва энергиядир‖[140].

Инсон капиталига инвестициялар келажакда меҳнат унумдорлигини ошириш учун зарур бўлган харажатлар, шунингдек, инсоннинг малакаси ва қобилиятларининг ошишига олиб келадиган ва натижада шахс, компания ва давлат даромадларининг ошишига таъсир қилувчи харажатлар сифатида тушунилади.

Таълим ва соғлиқни сақлашни ривожлантириш даражаси инсоннинг жисмоний ва интеллектуал ривожланишига, касбий тайёргарлигига ва соғлиғига таъсир қилади. Шундай қилиб, таълим ва касбий тайёргарлик инсон капиталининг ўсишига ҳисса қўшади, соғлиқни сақлаш эса унинг умрини узайтиради. Инсон капиталига инвестицияларнинг қуйидаги турларини ажратиш мумкин: соғлиқни сақлаш харажатлари (тиббий ёрдам, касалликларнинг олдини олиш ва бошқалар учун харажатлар); таълим харажатлари (расмий/норасмий, умумий/ихтисослаштирилган, иш жойида ўқитиш ва бошқалар); меҳнат бозорининг ҳаракатчанлиги учун харажатлар (унумдорлиги паст жойлардан юқори унумдорликка эга жойларга кўчиб ўтиш имконияти); болалар туғилиши ва тарбиясига сарфланадиган харажатлар.

Бундан ташқари, инсон капитали ҳам умумий, ҳам ўзига хос бўлиши мумкин. Умумий кўникмалар ва билимлар қаерда олинганидан қатъи назар қимматлидир, чунки улар турли жойларда қўлланилиши мумкин. Муайян кўникмалар ва билимлар фақат улар олинган жойда қўлланилиши мумкин, шунинг учун улар иш жойини ўзгартирганда ўз қийматини йўқотади.

Инсон капиталини ўлчашнинг турли усуллари мавжуд. Улар инсон капиталини тўплаш жараёнида юзага келган харажатларга ёки унга инвестицияларнинг даромадлилигига урғу бериш билан фарқ қилади. Таълимга инвестиция қилиш жараёни ва ушбу инвестициялардан даромад олиш жараёни турли вақт нуқталарида содир бўлади, шунинг учун таққослаш учун уларни битта вақт нуқтасига келтириш керак. Соф жорий қиймат (NPV) - бу фойда ва харажатларнинг соф жорий оқимларининг дисконтланган қийматлари ўртасидаги фарқ.

Инвестиция рентабеллигининг яна бир мезони ички даромадлилик даражасини ҳисоблаш ва уни муқобил инвестициялардан олинадиган даромад билан таққослашдир. Ички даромадлилик даражаси (r) келажакдаги даромад оқимининг ҳозирги қийматини таълимга инвестицияларга тенглаштириш орқали топилади:

$$\sum_{t=0}^{n} \frac{B_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^{n} \frac{Ct}{(1+r)^t} \qquad (1.1)$$

[140] Капелюшников Р. И. (1981). Современные западные концепции формирования рабочей силы. Москва: Наука, 274 с.

Бу ерда

Bt - t вақтидаги таълимдан олинган даромад,

Ct - t вақтидаги таълим харажатлари,

t - вақт даври.

Инсон капиталининг хусусий даромадлилик даражаси (маълум бир шахс учун инвестицияларнинг даромадлилиги ва харажатлари таққосланади) ва ижтимоий даромадлилик даражаси (бутун жамият учун инвестицияларнинг даромадлилиги ва харажатлари таққосланади) ўртасида фарқ мавжуд.

Албатта, инсон капиталига инвестицияларнинг иқтисодий тараққиѐтдаги аҳамиятини аниқлаш бугунги кунда эконометрик таҳлиллар орқали амалга оширилмоқда. Бунда турли омиллар: таълим даражаси (ўрта, олий, илмий даража); амалий кўникмаси (иш стажи) даражаси; тил билиш даражаси; компьютер саводхонлиги ва интернетдан фойдаланиш даражалари билан белгиланади. Олий таълим учун ўрта таълимга нисбатан тўловларнинг ўсиши тенденцияси барча ривожланаѐтган мамлакатларга хосдир ва Ўзбекистон ҳам бундан мустасно эмас.

Таълимдан олинадиган даромаднинг глобал ўртача даражаси 10% га баҳоланмоқда ва мезон сифатида ишлатилади. Таълимга инвестициялардан олинадиган даромад ҳақидаги эмпирик маълумотлар таълим самарадорлигининг фойдали кўрсаткичларини тақдим этади ва шунингдек, шахсларни ўз инсон капиталига инвестиция қилиш учун рағбатлантирувчи восита бўлиб хизмат қилади. Сўнгги тадқиқотлар шуни кўрсатадики, кўникмалар (қобилиятлар ва ўрганиш натижалари) даромаднинг муҳим белгиловчи омиллари ҳисобланади. Афсуски, шуни таъкидлаш керакки, олий маълумотли аҳолининг улушининг ортиши иқтисодий даромадларнинг пасайишига олиб келади, бу эса ўз навбатида таълим тизимида таълим сифати жиҳатидан фарқланишнинг кучайишига олиб келади.

Шундай қилиб, хулоса ўрнида айтиш мумкинки бизга замонавий Ўзбекистон иқтисодиѐтида таълимга инвестициялар катта даромад келтириши, соғликни сақлаш соҳасига йўналтирилган инвестициялар ушбу даромадларнинг умрини узайтириши ҳақида хулоса чиқариш имконини беради.

Тадқиқот натижалари, хусусан, мактабгача таълим тизимида касбга бўлган қизиқишни эрта ва тўғри аниқлаш, мактаб ва университетларда талабалар учун тил ўқитишни кучайтириш, олийгоҳларда таълим сифатини босқичма-босқич ошириб бориш, олий таълимдан кейинги таълимда илмий тадқиқотларни (аниқса, фундаментал тадқиқотларни) қўллаб-қувватлаш ҳамда сифати ва самарадорлигини таъминлаш, шунингдек, ахборот технологиялари ходимларининг ―катта‖ авлоди учун касбий ривожланиш дастурларини ишлаб чиқиш зарурлигини таъкидлайди.

TASHKILOTDA INSON KAPITALI DARAJASINING BARQAROR IQTISODIY O„SISHGA TA‟SIRI

R.N. Asqarova,
TDIU magistranti

Bugungi kunda jahon iqtisodiyotida inson kapitalining o‗rni tobora ortib bormoqda. Inson kapitali har qanday mamlakatning asosiy boyligi va barqaror iqtisodiy o‗sishining kafolatidir. Tashkilotlar uchun esa bu tushuncha yanada amaliy ahamiyatga ega, chunki raqobatbardosh iqtisodiyot sharoitida inson omilining salohiyati, bilim darajasi, ijodkorligi va moslashuvchanligi bevosita iqtisodiy natijalarga ta‘sir ko‗rsatadi. Hozirgi kunda iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida inson kapitali strategik resurs sifatida qaralmoqda. Tashkilotdagi inson kapitalining darajasi qanchalik yuqori bo‗lsa, u shunchalik barqaror iqtisodiy rivojlanishga erishadi.

Inson kapitali — bu shaxsning bilim, ko‗nikma, tajriba va salomatlik kabi omillar yig‗indisidan iborat bo‗lib, ular orqali u ishlab chiqarish jarayonida yangi qiymat yaratadi. Tashkilot miqyosida inson kapitali nafaqat xodimlarning malakasini, balki ularning motivatsiyasi, innovatsion g‗oyalarga ochiqligi va ijtimoiy mas‘uliyatini ham qamrab oladi. Aynan shu jihatlar tashkilotning iqtisodiy samaradorligi va raqobatbardoshligini belgilaydi. So‗nggi yillarda ko‗plab tadqiqotchilar inson kapitaliga investitsiya kiritishning iqtisodiy foydasi moddiy aktivlarga sarflangan mablag‗lardan ham yuqori ekanligini ta‘kidlamoqda. Sababi, inson kapitaliga yo‗naltirilgan sarmoyalar uzoq muddatli ijobiy natijalar beradi: ishlab chiqarish unumdorligi oshadi, texnologiyalarni o‗zlashtirish tezlashadi, mehnat sifati yaxshilanadi va korxona madaniyati mustahkamlanadi. Shu sababli, har qanday tashkilot inson kapitalini rivojlantirishni o‗z strategiyasining ustuvor yo‗nalishlaridan biri sifatida belgilashi lozim.Tashkilotlarda inson kapitalini rivojlantirish quyidagi yo‗nalishlarda amalga oshiriladi: xodimlarni doimiy o‗qitish va malakasini oshirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, sog‗lom muhit yaratish, motivatsion tizimni takomillashtirish, innovatsion fikrlashni rag‗batlantirish va korporativ qadriyatlarni shakllantirish. Mazkur omillar uyg‗un holda rivojlansa, tashkilot ichida inson kapitalining sifat ko‗rsatkichlari ortadi. Inson kapitalining barqaror iqtisodiy o‗sishga ta‘siri bir necha mexanizmlar orqali namoyon bo‗ladi. Avvalo, malakali kadrlar ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi.

Tajribali xodimlar ishlab chiqarishdagi yo‗qotishlarni kamaytiradi, resurslardan samarali foydalanishni ta‘minlaydi. Ikkinchidan, inson kapitali innovatsiyalar manbai hisoblanadi. Yangi g‗oyalar, texnologiyalar va boshqaruv uslublarining joriy etilishi inson omiliga bevosita bog‗liq. Uchinchidan, inson kapitali ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlaydi, chunki bilimli va mas‘uliyatli xodimlar tashkilotda sog‗lom muhit yaratadi. Bu esa o‗z navbatida iqtisodiy o‗sishga ijobiy ta‘sir ko‗rsatadi.

Tashkilotlarda inson kapitalini baholash tizimlari ham muhim rol o‗ynaydi. Xodimlarning bilim va ko‗nikmalarini aniq baholash, ularning kasbiy

rivojlanishini monitoring qilish orqali rahbariyat inson resurslarini yanada samarali boshqarishi mumkin. Masalan, kompetensiyalar xaritasi yoki xodimlar samaradorligi indekslari orqali tashkilot o‗z inson kapitalining kuchli va zaif tomonlarini aniqlab, ularni rivojlantirish strategiyasini belgilaydi. Bugungi kunda ko‗plab tashkilotlar inson kapitalini rivojlantirishni investitsiya sifatida qabul qilmoqda. Ular uchun xodimni o‗qitish xarajat emas, balki kelajakdagi raqobatbardosh ustunlik manbai hisoblanadi. Masalan, xodimlarning malakasini oshirish orqali mahsulot sifati yaxshilanadi, mijozlar ishonchi ortadi va bu o‗z navbatida foyda darajasining oshishiga olib keladi. Shu bois inson kapitaliga sarmoya kiritish har qanday iqtisodiy siyosatning markazida turishi zarur. Mamlakatimizda ham inson kapitaliga e‘tibor kundan kunga oshib bormoqda. Bu borada mamlakat prezidentining tashabbuslarini ham alohida ta‘kidlash kerak: ―Bu ishlardan asosiy maqsad mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish. Xomashyo va uni qayta ishlash bilan uzoqqa borib bo‗lmaydi. Qolaversa, ishlab chiqarishda qo‗shimcha qiymat olish uchun ham innovatsiyalar kerak. Shu bois ilm-fan taraqqiyotimizning muhim yo‗nalishi, tayanchi bo‗ladi‖.[141]

Dunyo tajribasi va amaliyoti shuni ko‘rsatmoqdaki, aynan inson kapitaliga investitsiya yo‘naltirishni muhim vazifa o‗laroq tanlagan mamlakatlar jadal rivojlanish yo‗lidan ketmoqda. Shuningdek rivojlangan mamlakatlarda ta’limning to‘liq sikliga investitsiya kiritishga, ya’ni, bola 3 yoshdan 22 yoshgacha bo‘lgan davrda uning tarbiyasiga sarmoya sarflashga katta e’tibor beriladi.

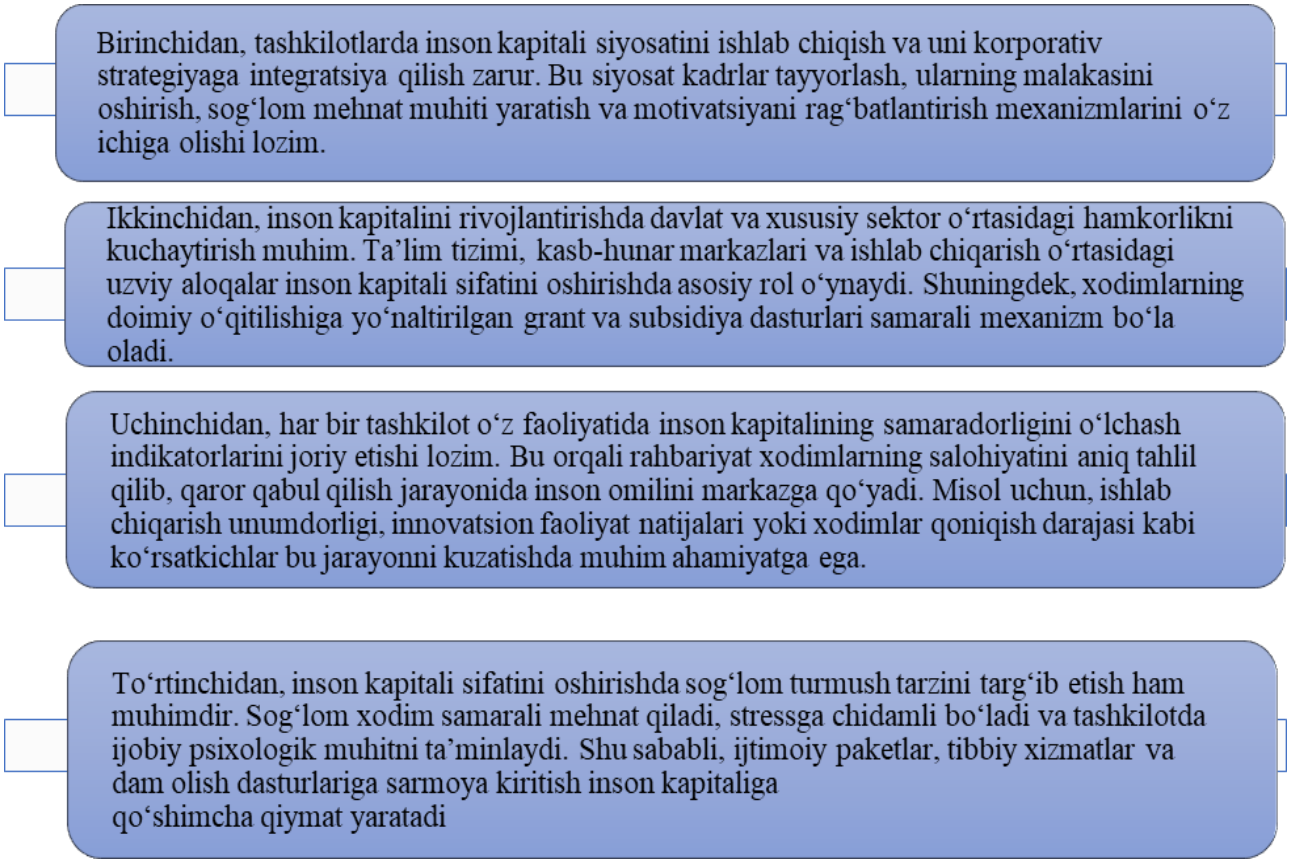
1-jadval

Malakatlar kesimida inson kapitaliga kiritilgan sarmoya

Mamlakat	Ta’limning to‘liq sikliga sarflangan sarmoya (dollar)	Bir xodim yaratadigan qo‘shimcha qiymatning miqdori (dollar)
AQSH	231 000	3.1 mln
Janubiy Koreya	130 000	2.1 mln
O‘zbekiston	19 000	77 ming

Yuqoridagi jadval ma‘lumotlaridan kelib chiqganda bir ishchi kuchini tayyorlash uchun ketgan xarajat AQSH va Yaponiya kabi rivojlangan davlatlarda o‗zini 13-17 karra oqlayotgan bo‗lsa O‗zbekistonda bu ko‗rsatgich 4 barobarni tashkil qiladi.

[141] Sh.M. Mirziyoyev, 2019-yil 28-may kuni ilm-fan va oliy ta‘lim sohasini rivojlantirish bo‗yicha belgilangan vazifalar ijrosiga bag‗ishlangan yig‗ilishdagi nutqi



1- rasm. Tashkilotlarda inson kapitali siyosatini ishlab chiqish strategiyasi

1. Tashkilotlarda xodimlar salohiyatini baholash tizimini joriy etish lozim.
2. Malaka oshirish va qayta tayyorlash dasturlarini muntazam yo_lga qo_yish zarur.
3. Innovatsion faoliyatni rag_batlantiruvchi mexanizmlarni ishlab chiqish kerak.
4. Inson kapitalini rivojlantirishda ta‘lim tizimi va ishlab chiqarish o_rtasida uzviy bog_liqlikni kuchaytirish muhim.

Yuqoridagilardan kelib chiqib aytish mumkinki, inson kapitali tashkilotning eng muhim resursi hisoblanadi. Unga sarmoya kiritish barqaror iqtisodiy o_sishning asosi bo_lib, uzoq muddatli natijalar beradi. Har bir tashkilot o_z rivojlanish strategiyasida inson kapitalining sifat ko_rsatkichlarini oshirishga alohida e‘tibor qaratishi zarur. Bunday yondashuv nafaqat korxonaning raqobatbardoshligini, balki mamlakat miqyosida iqtisodiy barqarorlikni ham ta‘minlaydi. Inson kapitaliga qaratilgan strategik siyosat, ta‘lim tizimini isloh qilish, xodimlarni doimiy rivojlantirishga yo_naltirilgan dasturlarni amalga oshirish iqtisodiyotning innovatsion salohiyatini oshiradi. Shu sababli, har bir tashkilotda inson kapitalining ustuvor ahamiyatini e‘tirof etish va uni rivojlantirish yo_nalishida amaliy choralar ko_rish bugungi kunning dolzarb vazifasidir.

XODIMLAR O„QITISH DASTURLARINING KORXONA STRATEGIK RIVOJLANISHIGA TA‟SIRI

M.U. Ibragimova,
TDIU magistranti,

Hozirgi davr iqtisodiy rivojlanish bosqichida inson kapitalini rivojlantirish, xodimlarni uzluksiz o‗qitish va malakasini oshirish korxonalarning raqobatbardoshligini ta‘minlovchi eng muhim omillardan biri sifatida e‘tirof etilmoqda. Bugungi kunda dunyo bo‗yicha kompaniyalar o‗z faoliyat strategiyasida inson resurslarini rivojlantirishga ustuvor yo‗nalish sifatida qaramoqda. Xususan, Jahon iqtisodiy forumining 2024-yil ma‘lumotlariga ko‗ra, 2030-yilga borib 1 milliarddan ortiq ishchi yangi kasb va ko‗nikmalarni o‗zlashtirishi zarur bo‗ladi[142]. Bu esa xodimlarni o‗qitish dasturlarini kompaniya strategik boshqaruvining ajralmas qismi sifatida shakllantirish zaruratini kuchaytiradi.

O‗zbekiston sharoitida ham bu masala nihoyatda dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. So‗nggi yillarda mamlakatda inson resurslarini boshqarish, xodimlarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash tizimini tubdan takomillashtirish bo‗yicha qator huquqiy-normativ hujjatlar qabul qilindi. Jumladan, O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 19-iyundagi —Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‗naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‗g‗risida‖gi farmonida, kadrlar salohiyatini oshirish, ularni strategik fikrlashga o‗rgatish va doimiy rivojlanish tizimini yo‗lga qo‗yish ustuvor yo‗nalishlardan biri sifatida belgilangan[143]. Bundan tashqari, O‗zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 15-maydagi —Mehnat bozorida talab yuqori bo‗lgan malakali kadrlarni kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to‗g‗risida‖gi qarorida ham o‗qitish dasturlarini ishlab chiqarish ehtiyojlariga moslashtirish, ish beruvchilar bilan hamkorlikda o‗quv jarayonini integratsiya qilish mexanizmlari belgilangan[144].

Bugungi rivojlanayotgan raqamli iqtisodiyotda texnologiya emas, balki uni boshqaradigan inson salohiyati raqobatning mezoniga aylanmoqda. Shu nuqtada xodimlarni muntazam o‗qitish dasturlari korxona o‗sishining eng samarali —kapitali‖ sifatida qaralmoqda. Xalqaro tajriba shuni ko‗rsatadiki, o‗qitish va qayta tayyorlash dasturlariga kiritilgan har bir sarmoya korxona rentabelligiga bir necha barobar foyda sifatida qaytadi. Masalan, McKinsey Global Institute (2023) ma‘lumotlariga ko‗ra, xodimlarning kasbiy malakasini oshirishga sarflangan har

---

[142] World economic forum – Reskilling revolution: Leaders preparing 1 billion people for tomorrow‘s economy (2022)

[143] O‗zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni «Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‗naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‗g‗risida», 2025-yil 19 iyun.

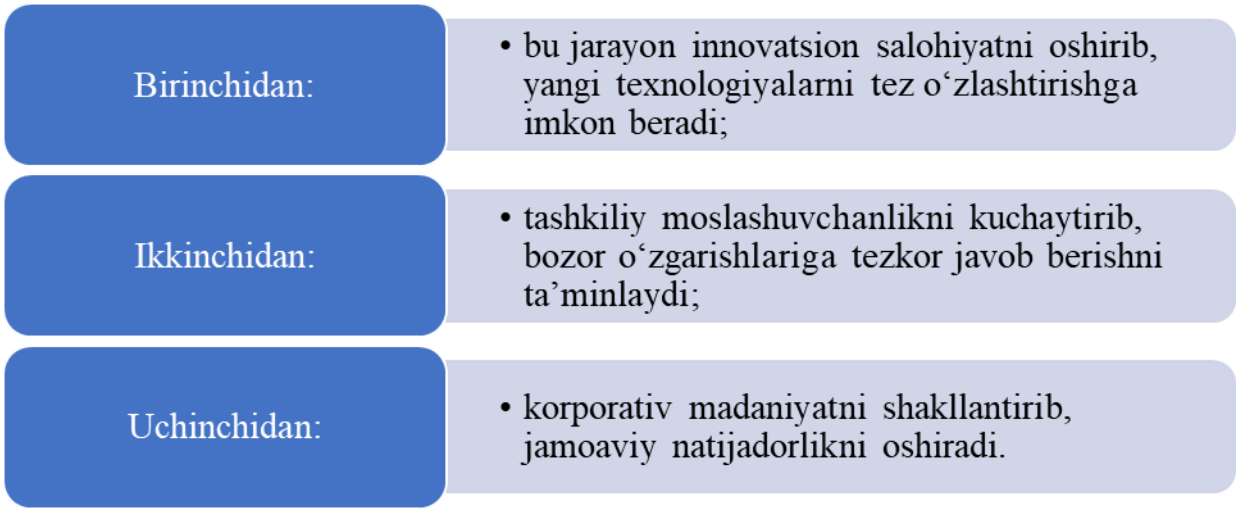
[144] O‗zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi Qarori «Mehnat bozorida talab yuqori bo‗lgan malakali kadrlarni kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to‗g‗risida», 2019-yil 15 may.

bir 1 dollar o‗rtacha 3–5 dollar iqtisodiy samara keltiradi[145]. Shu sababli yirik transmilliy kompaniyalar — Toyota, Siemens, IBM singari korxonalar —uzluksiz o‗qitish tizimi‖ orqali o‗z ishchi kuchini raqobatbardosh va moslashuvchan holda shakllantirmoqda.

O‗zbekiston sharoitida ham inson kapitalini rivojlantirishga oid yondashuvlar so‗nggi yillarda sifat jihatidan yangi bosqichga ko‗tarildi. Mamlakatda xodimlarni o‗qitish va qayta tayyorlash jarayonlari strategik rivojlanish siyosatining ajralmas qismiga aylanmoqda. Mehnat vazirligi ma‘lumotlariga ko‗ra, 2022–2024-yillar davomida —Ishlab chiqarishda malaka oshirish‖ dasturi orqali 30 mingdan ortiq xodim qayta tayyorlangan. Misol tariqasida, —O‗zavtosanoat‖ tizimida xodimlarni o‗qitishga yo‗naltirilgan sarmoya 2019-yildagi 12,4 mlrd so‗mdan 2024-yilda 56,7 mlrd so‗mga yetib, natijada mehnat unumdorligi 18 foizga oshgan. Shuningdek, —O‗zbekneftgaz‖ aksiyadorlik jamiyati tomonidan 2023-yilda yo‗lga qo‗yilgan —Raqamli bilimlar akademiyasi‖ loyihasi doirasida 2,5 mingdan ortiq mutaxassis onlayn va amaliy kurslarda ishtirok etib, kompaniyaning ichki samaradorlik ko‗rsatkichlari 11 foizga yaxshilangan.

Korxona strategiyasida xodimlar o‗qitish dasturlarining o‗rni uch asosiy yo‗nalishda namoyon bo‗ladi (1-rasm).

Jahon banki va Xalqaro mehnat tashkiloti ma‘lumotlariga ko‗ra, o‗qitish dasturlarini muntazam ravishda amalga oshiruvchi korxonalarda mehnat unumdorligi o‗rtacha 1,8 barobar yuqori bo‗ladi, xodimlar aylanishi esa 15–20 foizga kamayadi. Shu bois bugungi kunda O‗zbekiston korxonalari ham —learning organization‖ modeliga o‗tish yo‗lida faol harakat qilmoqda.



1-rasm. Xodimlar o„qitish dasturlari

Xodimlarni o‗qitish texnologiyalarining zamonaviy shakllari sifatida elektron ta‘lim (e-learning), aralash o‗qitish (blended learning), qisqa modulli

[145] McKinsey & Company, Increasing your return on talent: The moves and metrics that matter, 2023.

ta‘lim (microlearning), o‗yinlashtirish (gamifikatsiya) hamda virtual reallik (VR) asosidagi treninglar keng qo‗llanilmoqda. Bunday yondashuvlar o‗qitish xarajatlarini 25–30 foizga kamaytirib, o‗quv samaradorligini oshiradi. Ayniqsa, raqamli texnologiyalar yordamida tashkil etiladigan o‗quv dasturlari xodimlarning individual o‗sishini nazorat qilish, bilim darajasini avtomatik baholash va natijalarni strategik ko‗rsatkichlar bilan bog‗lash imkonini beradi.

Tahlillar shuni ko‗rsatadiki, xodimlarni o‗qitish dasturlariga sarmoya kiritayotgan korxonalarda innovatsion tashabbus ko‗rsatkichlari 30 foizgacha oshmoqda. Bunday dasturlar nafaqat individual kompetensiyalarni rivojlantiradi, balki butun korxonaning strategik raqobatbardoshligini kuchaytiradi. Natijada, o‗qitish dasturlari bugungi kunda ishlab chiqarish samaradorligi, mehnat unumdorligi va korxonaning barqaror rivojlanishida muhim strategik resurs sifatida namoyon bo‗lmoqda.

Hozirgi davr iqtisodiy rivojlanish sharoitida korxonalarda inson kapitalini rivojlantirish ustuvor vazifaga aylangan. Shu bilan birga, amaliyotda bir qator muammolar ham mavjud: xodimlarni muntazam o‗qitish va malakasini oshirish tizimi yetarlicha integratsiyalashmagan, ishlab chiqarish ehtiyojlari bilan o‗quv dasturlari o‗rtasida uyg‗unlik ba‘zan yetishmaydi, shuningdek, zamonaviy raqamli o‗qitish texnologiyalaridan samarali foydalanish darajasi past. Bu holatlar xodimlarning individual rivojlanishini cheklaydi, innovatsion tashabbuslarni sekinlashtiradi va korxonaning raqobatbardoshligini kamaytirishi mumkin.

Shu muammolarga yechim sifatida, korxonalarda uzluksiz o‗qitish va malaka oshirish dasturlari strategik tizim sifatida joriy etilishi zarur. O‗quv jarayonlarini ishlab chiqarish ehtiyojlari bilan uyg‗unlashtirish, elektron va aralash ta‘lim, microlearning, gamifikatsiya hamda virtual reallik asosidagi treninglar orqali individual rivojlanishni nazorat qilish va natijalarni strategik ko‗rsatkichlar bilan bog‗lash muhim hisoblanadi. Bundan tashqari, xodimlarni o‗qitishga sarmoya kiritish, ularni innovatsion faoliyatga jalb qilish va ―learning organization‖ modelini rivojlantirish orqali korxonaning mehnat unumdorligi va barqaror raqobatbardoshligi oshiriladi. Shu tarzda, inson kapitalini rivojlantirishga yo‗naltirilgan siyosat va amaliy chora-tadbirlar korxonaning strategik muvaffaqiyati va uzoq muddatli barqarorligini ta‘minlaydi.

2-SHO„BA. INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHDA AHOLI ISH BILAN BANDLIGI VA REAL DAROMADLARINI IZCHIL OSHIRISH YO„LLARI

WAYS TO DEVELOP HUMAN CAPITAL AND IMPROVE THE LABOR MARKET UNDER THE INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC CHANGES

A.B. Khayitov,
Professor of the Department of Labor Economics,
G.F. Abdumalikova
Assistant of the Department of Labor Economics,
TSUE

Digitalization of the economy and artificial intelligence technologies in the world, including by 2025, the share of the digital economy in the world will be 23 trillion. USA, its share in the world gross domestic product will increase from the current 17.1 percent to 24.3 percent, the number of enterprises using cloud technologies will increase by 58 percent, artificial intelligence - by 86 percent, digital big data - by 80 percent, and its rapid development, a qualitative assessment of the impact of demographic changes on the labor market, determining the greatest impact of these factors on the labor market, remains the most pressing problem today. It is predicted that during this period, more people around the world will choose to live in cities, and the number of children under 5 years of age will exceed the number of children aged 65 and older. In the period from now to 2050, only nine countries are expected to account for half of the world's population growth: India, Nigeria, Pakistan, the Democratic Republic of the Congo, Ethiopia, Tanzania, Indonesia, Egypt, and the United States (by size). The population of sub-Saharan Africa will double, while the population of Europe may decrease.

Today, to determine population growth in Uzbekistan and its impact on the economy, to create sufficient jobs accordingly, and to analyze them and forecast the future labor market, we will certainly need demographic processes. Demographic changes include a number of analyses, such as population data collection, births and deaths, marriages and divorces, which play an important role in the labor market of each country. The reason for this is that from these analyses, we can determine how many workers will be needed in the next few years, and knowing how many workers will leave their jobs and how many people will be born, we can prepare places for how many children in kindergartens, schools, and universities.

Demographic processes in New Uzbekistan and their role in the development of the labor market, new scientific and theoretical views and foundations on the relationship between demographic processes and the labor market, issues of labor market development based on the regulation of demographic processes, the influence of demographic processes on the socio-economic development of the

country and the development of the labor market and criteria for assessing demographic processes, the positive impact of demographic processes on the development of the labor market and foreign experience in its implementation, as well as the possibilities and specific goals of reducing the negative impact of demographic processes on the development of the labor market are defined.

Decrees of the President of the Republic of Uzbekistan dated September 11, 2023 No. UP-158 "On the Strategy "Uzbekistan - 2030," dated February 21, 2024 No. UP-37 "On the State Program for the Implementation of the Strategy "Uzbekistan - 2030" in the "Year of Supporting Youth and Business," dated April 4, 2024 No. UP-59 "On Additional Measures to Improve Labor Migration Processes and Support Persons Temporarily Working Abroad," Resolution of the Council of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan dated April 23, 2024 No. PP-717-IV "On Issues of Further Improving the Direction of the Country's Migration Policy," Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated October 20, 2023 No. 550 "On Systematization of Regulatory Legal Acts in the Field of Registration of Acts of Marriage, Family and Civil Status," Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated April 12, 2018 No. 285 "On Approving the Regulation on the Procedure

Since demographic changes are a part of social development, it is advisable to scientifically study the definitions given by economists on issues of state regulation. For example, according to K.Kh. Abdurakhmanov and N.K. Zakirova, state regulation of demographic changes is defined as follows: "Demographic policy is the purposeful activity of state bodies and social institutions in the field of regulating the processes of population reproduction.[146]". As noted Russian demographers V.G. Glushkovoy and Yu.A. Simagina, "Demographic policy is a system of measures applied by the state to achieve clarity of demographic results and influence the natural movement of the population.[147]. Indeed, the regulation of demographic problems at the state level is one of the most important directions for the development of the country. In state regulation, the main attention is paid to the degree of specific demographic changes in the regions.

A more precise definition was developed by P. I. Kosov and A. B. Berendeeva, according to which "Demographic policy is closely related to social and family policy. Sometimes it is necessary to distinguish them. Social policy encompasses the management of living conditions and the provision of assistance to those in need. Family policy is the activity of the state, political parties, and public organizations aimed at the formation of families, family lifestyle, preserving the long historical path of society's development, the role of the family in society, and strengthening families as a social institution.[148]. The authors I. Kosov and A. B. Berendeeva emphasized that "Demographic policy is closely related to social and family policy." In our opinion, family problems are part of social problems. The connection of these problems lies not in the similarity

[146] Абдураҳмонов Қ.Х ва бошқалар. Демография. Дарслик. – Т.: IQTISODIYOT, 2014.-334-б.

[147] В.Г.Глушковой, Ю.А.Симагина, Демография: учеб. пособие – М.: КРОНУС, 2013 – с.206

[148] П.И.Косов, А.Б.Брендеева, Основы демографии: учеб. пособие – 2-изд. – М.: ИНФРА-М. 2013 – с.213-214

of the problems, but in the uniqueness of the problems.

"As a result of global changes, migration itself stimulates further changes in both host and source societies. Thus, population growth in European countries is mainly due to migrants, as the aging of the local population accelerates due to low birth rates in these countries.‖[149].

—At the heart of all socio-economic relations lies the human being. Changes in the size and quality of the country's population in one direction or another affect all aspects of socio-economic life. A major representative of the direction of economic demography, B.T.S.Urlanis, explaining the relationship between the population and the economy, notes that if economic factors are an important condition for solving demographic processes, then demographic processes, in turn, cannot but influence the course of economic processes.‖[150], - he emphasized.

"Demographic threats in each country have their own characteristics, determined by the level of socio-economic development, the historically formed type of reproduction of the population, and the maturity of the family institution. Many countries are in a state of population decline, degradation of the family institution, and population structure deformation. The aging of the population is becoming a pressing problem. Increasing the share of the population aged 65 and over in the total population. This is most common in countries with low birth rates. Thus, in the Baltic and Scandinavian countries, the share of the population of this age group is 20%, in Italy - 22%, in Monaco - 24%, in Japan - 27%. [151].

The labor market, in a broad sense, is considered as a system of social relations, social norms, and institutions that ensure the relationship between supply and demand for labor resources based on generally accepted human rights and free will. According to this definition, the labor market is an environment in which labor contracts are concluded between individuals seeking work, on the one hand, and employers who have vacancies in enterprises and organizations, on the other. According to the definition of Doctor of Economic Sciences, Professor, Academician K.Kh. Abdurakhmanov, "Labor is a conscious, purposeful, and unforbidden activity of a person to produce (create) material or spiritual goods that can satisfy certain needs and are necessary for him." [152] - are described as.

Demographic data has primary and secondary characteristics. Primary data - initial statistical data, tables, and special indicators collected on demographic processes. Secondary data are scientific analyses and calculations based on primary data.[153]. The population information system consists of two main sources covering the entire population, including censuses and current records of natural movement, as well as additional sources such as sample surveys and population registers.

---

[149] Абдурахманов К. Х,.Зокирова Н К. Основные тенденции и направления внешней миграции Республики Узбекистан. —Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar‖(Economics and Innovative Technologies)ilmiy elektron jurnali. 3/2023,may-iyun(No 00065

[150] Тожиева З.Н. Ўзбекистон аҳолиси: ўсиши ва жойланиши (Монография). –Т.: —Фан ва технология‖, 2010.

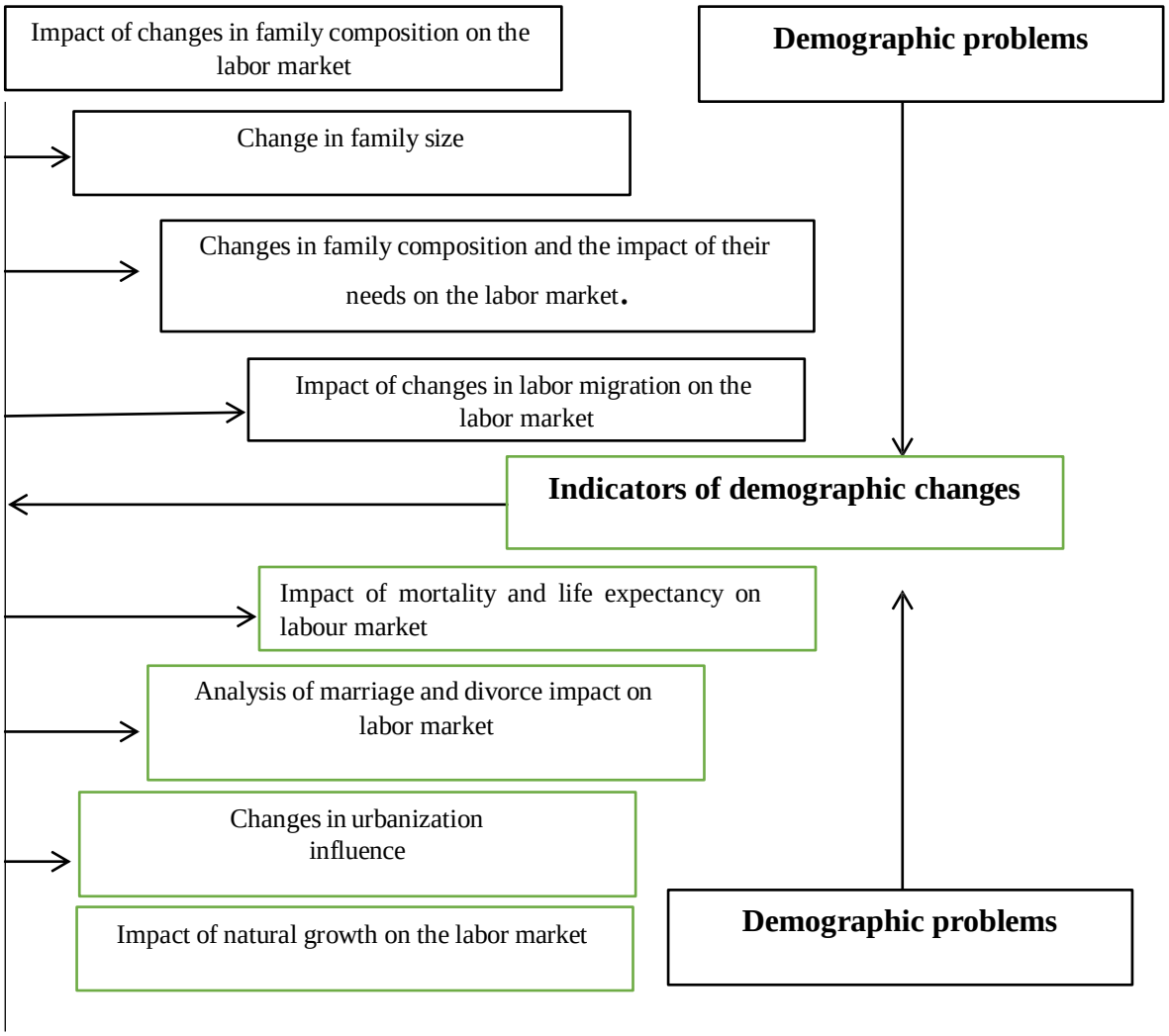
[151] Максакова Л. П. Демографическая безопасность как фактор современной стратегии развития узбекистана. Иқтисод ва молия / Экономика и финансы 2020, 3(135)

[152] Қ.А.Абдураҳмонов. Меҳнат иқтисодиѐти: Назария ва амалиѐт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриѐт давлат корхонаси, Т.: 2019.

[153] Бўриева М .Р. Д ем ограф ия асослари. — Тош кент, 2001. — 16 б.

Demographic coefficients cannot be calculated without data obtained from population censuses and current censuses. It should be noted that the rate of this coefficient is the current record, and the denominator is the population census or calculations based on it. The population census is one of the important sources of information about the population, the process of collecting, processing, and analyzing data on the population and its movement. According to the UN definition, a population census is the process of collecting, summarizing, analyzing, and publishing demographic, economic, and social data on the total population living in a country or a limited part of it at a given time.[154]

The globalization of existing problems, the instability in the process of integration of countries of different levels and categories between regions, is characterized by large differences and proportions in the standard of living and well-being of the population.



Population change: The problem of demography is a global problem. Countries of the world are distinguished by the peculiarities of the demographic problem, which have been formed in these countries for many years, that is,

[154] Основы демографии: Учебное пособие / П .И .Косов, А.Б.Берендеева. - 2-е изд, доп. и перераб. — М.: 2010.

demographic changes and their indicators. In our study, we analyzed the following indicators of demographic changes.

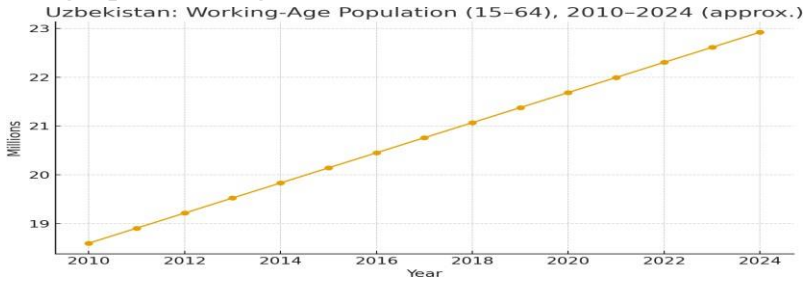


Figure 2. Working-age population 2010-2024[155]

Analysis of the number of the working-age population of working age for 2010-2024 showed that the situation in our country differs in terms of the number and size of the population. This is characterized by the following levels of location and movement of human resources and influences the labor market:

1. An increase in the number of official and informal migration at the mega-level, as a result of which an unstable situation arises in the labor market of the republic.

2. At the macro level.

- increase in the number of unemployed. As a result, the incomes of the population decrease, and the poverty level increases.

- decrease in the number of unemployed. As a result, the population's income will increase, and the poverty level will decrease.

3. At the meso level.

The formation of a stable or unstable situation in the labor market regarding the training of personnel according to the needs of sectors and industries.

Formation of an unbalanced situation in the labor market.

Inactivity of approaches to stimulating the supply and demand for labor in the labor market

4. At the micro level. Development of addressless programs for job creation based on employers' labor supply. Imbalances in the personnel training system of educational institutions without taking into account the needs of employers.

Changes in urbanization processes. In urban areas. The emergence of problems in the socio-economic development of the city of Tashkent and regional, district centers, as well as population growth as a result:

- a sharp increase in the urban population;
- increase in the socio-economic needs of the population in urban areas;
- increase in the income of the population in urban areas;
- rising prices in social infrastructure serving the needs of the population;
- expansion of urban areas at the expense of land resources belonging to rural areas;
- the emergence of discrepancies in the structure of formal and informal employment in the labor market and the resulting formation of a shadow economy;

[155] www.stat.uz

- a sharp increase in prices as a result of high demand for services in the social sphere;

Changes in urbanization processes. In rural areas.

- decrease in the population in rural areas compared to urban areas;
- increase in the level of official and informal labor migration;
- decrease in the standard of living of the population
- rising unemployment rate
- low level of social infrastructure
- increase in the share of affordable jobs

At the same time, the availability of the most valuable and invaluable working-age population in the domestic labor market is very low.

In conclusion, considering that the population of the Syrdarya region alone has not yet reached 1 million people, the population of the Samarkand region exceeds 4 million, and the Fergana and Kashkadarya regions also have a population of 4 million. It is necessary to take into account all programs that take into account demographic changes in the regions, first of all at the mahalla level, then at the level of industries and sectors, as well as at the regional and republican levels.What should be paid attention to when taking into account demographic changes:

- firstly, the level of population growth in the regions. In population growth, the main attention should be paid not to the state of changes over a 1-year or 5-year period, but to the forecast of population growth in the region over the past 10-15 years. If the implementation of this forecast is aimed at determining, first of all, the quantitative indicators of the population of the region, which, in turn, will also inform about the probability of the state of qualitative indicators of the labor potential of the population. Absence or uncertainty of data on population growth or decline in the structure of demographic changes in specific regions. Creates a number of problems for the development of the regions:

- firstly, imbalances in the personnel training system in accordance with the needs of industries and spheres;
- shortage of jobs, increase in employment;
- thirdly, the regions have a low level of domestic lp i product;
- fourth, low or unstable incomes and living standards of the population;
- fifthly, a sharp change in the situation in the labor market, that is, this situation is characterized by low demand and high demand;
- Sixthly, an unstable situation arises in the formal and informal movement of the labor force in the domestic and foreign labor markets. That is, in this case, it will lead to an increase in the supply of labor in the domestic labor market of the country, including in the city of Tashkent, the Republic of Karakalpakstan, districts and cities of the regions.The increase in the supply of labor, for example, in the city of Tashkent, over the past 20 years the area of the city has been expanded several times, and the main indicators in the adopted socio-economic development programs are determined depending on the number of permanent residents. The

number of people seeking temporary or permanent work or residence is completely ignored.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА УЗБЕКИСТАНА

Х.Х. Мамадалиева, *д.э.н., профессор*
Ташкентский филиал РЭУ им. Г,В. Плеханова

Современное мировое экономическое развитие показывает, что в мире нет ни одного государства, перед которым бы не стоял такой вопрос как качественное развитие населения, обеспечение их рабочими местами и создание достойных условий для их труда.

Население Узбекистана по состоянию на начало 2025года составляет 37,543 млн. человек. Темпы роста численности населения за последние годы (2020-2023 гг.) ускорились до 2,1% или в абсолютном выражении примерно на 700-800 тысяч человек ежегодно.[156]

Новые тенденции в воспроизводстве населения Узбекистана оказывают благоприятное качественное воздействие на его возрастную структуру. Наметились устойчивые изменения в половозрастной структуре населения трудоспособного возраста, как основы формирования трудовых ресурсов в стране. В результате общемировой тенденции старения населения, влияющей и на демографические процессы в Узбекистане, численность населения в трудоспособном возрасте старше 30 лет за 10 последних лет возросла на 32,8% с увеличением их доли в структуре трудоспособного населения с 48,9% до 57,5% и соответствующим снижением доли молодежи в возрасте до 30 лет с 51,1% до 42,5%. Постепенно снижается доля мужчин и женщин в трудоспособном возрасте в общей численности населения. Так, за период 2010-2024 годы доля мужчин в трудоспособном возрасте сократилась с 64,84% до 62,0%, а женщин – с 61,9% до 57,5%.[157]

При относительно ускоренном росте населения в трудоспособном возрасте растет и численность трудовых ресурсов, которая за последние десять лет увеличилась на 14,4% и составляет 19142,3 тыс. человек.

Достаточно стабильно высокой остается доля трудоспособного населения в общей численности населения трудоспособного возраста (56 – 58%), которые составляют 99,5% всех трудовых ресурсов.

Позитивной является тенденция опережающего роста численности экономически активного населения. За период 2010-2024 годы численность экономически активного населения возросла в целом по республике на 20,4% и составила почти 15,0 млн. человек. В результате доля экономически активного населения в общей численности трудовых ресурсов за этот период увеличилась с 73,5% до 77,3%.

---

[156] file:///C:/Users. Рынок%20труда%20Узбекистана.pdf
[157] Данные Национального Комитета Узбекистана по статистике

В то же время проблема занятости быстро растущего трудоспособного населения продолжает оставаться наиболее острой из социально-экономических проблем, затрагивающая значительную часть экономически активного населения и семей. Уровень безработицы в Узбекистане в 2024 году снизился до 6,8% к началу года, а к 1 июля 2024 года — до 5,8%. Эти показатели относятся к трудоспособному населению и отражают положительную динамику рынка труда за счѐт создания новых рабочих мест и программ обучения.[158]

Сдвиги в возрастной структуре населения имеют не только демографические, но и экономические последствия, непосредственно влияющие и на качество населения, и на качество жизни. Прежде всего они обеспечили увеличение трудового потенциала республики, что является реальной предпосылкой для ускорения экономического роста.

Но для республики потребуется еще немало усилий для улучшения демографической ситуации и достижения более высоких целей, вытекающих из общей стратегии развития. Демографическая политика страны должна предусматривать более эффективные меры по поддержанию среднедетной семьи, недопущению дальнейшего резкого снижения или чрезмерного роста рождаемости, которая в будущем может негативно сказаться на рынок труда республики.

Проблемы состояния экономики государства и демографического развития отражает миграция населения. Она тесно взаимодействует со всеми социально-экономическими и демографическими особенностями развития государства. Миграция является одним из важных направлений мобильности населения.

В современном мире выезд людей на работу за пределы своего постоянного места жительства, т.е. трудовая миграция, приобрела огромные масштабы. В миграционный процесс вовлечены практически все страны. Глобализация общемировых процессов, неравномерность экономического и демографического развития стран обусловливают рост масштабов трудовой миграции. В данные процессы вовлечен и Узбекистан, ставший одним из активных участником международного рынка труда. В настоящее время в республике внешняя трудовая миграция является основным миграционным потоком. Она во много раз превышает перемещения населения на постоянное место жительства.

Трудовая миграция имеет как положительные, так и негативные последствия: она улучшила социальную и экономическую ситуацию в сельской местности и в городах республики, снизив уровень безработицы, стимулируя рыночные отношения и повышая уровень жизни. В то же время трудовая миграция породила огромное количество негативных последствий – в первую очередь потеря рабочей силы. Государства, куда выезжает

[158] Данные Министерства занятости и сокращении бедности Республики Узбекистан.

основной поток трудовых мигрантов из Узбекистана являются Россия – 71%, Казахстан 12%, Южная Карея-4%, Турция-3%.[159]

Трудовая миграция населения имеет большое значение как для посылающих, так и для принимающих стран. Основным фактором международной миграции рабочей силы являются существенные различия в оплате труда в посылающих и принимающих странах, т.е. возможности получения более высоких заработков.

В странах поставщиках трудовых мигрантов, включая Узбекистан, снижается демографическое давление рынки труда данного государства, имеет экономические эффекты в виде денежных переводов, объем которых в республике неуклонно рос до начало эпидемии коронавируса COVID-19.

В начале пандемии только в России по данным ФМР находилось от 2 до 3 миллионов трудовых мигрантов из Узбекистана, многие из которых лишились рабочих мест и доходов. Сокрашение трудовой миграции отразилось на состоянии рынка труда и на состоянии социально уязвимых слоев населения. Так в 2020 году из-за сокращения рабочих мест в России без работы оказалось около 150 тыс. трудовых мигрантов из Узбекистана. Доля трудовых мигрантов в экономически активном населении составляла в 2020 г. в целом по республике 11,3%, а от населения в трудоспособном возрасте – 8,8%. По данным статистики 2021 года порядка 7,5% граждан Узбекистана жили ниже установленной Всемирным банком черты бедности для стран с доходами ниже среднего. Многие из них и в настоящее время живут рядом с этой чертой и подвергаются высокому риску потери доходов, при котором они могут оказаться за ней. В каждом шестом домохозяйстве страны кто-то из членов семьи работает за границей, преимущественно в России.[160] Процессы трудовой миграции оказывают влияние на совокупные доходы населения, внутренний спрос и устойчивость платежного баланса через канал денежных переводов. За период 2018-2023 гг. около 16% всех совокупных доходов населения приходились на денежные переводы трудовых мигрантов.[161]

Разбалансированность рынка труда и относительно низкая стоимость рабочей силы явились побудительными мотивами поиска работы за пределами республики. По результатам социологического обследования, проведенного Институтом исследования рынка труда при Министерстве занятости и сокращении бедности Республики Узбекистан 55,5% респондентов в 2019 г. и 62,7% респондентов в 2022г. указали на то, что причиной выезда в поисках работы в другую страну является маленькая заработная плата по месту жительства. Это означает повышение фактора низкой оплаты труда в мотивации поиска работы за пределами республики.

---

[159] Данные Агентства внешней трудовой миграции Республики Узбекистан. https://mehnat.uz/ru/subordinate-organizations/position/

[160] Обзор по Узбекистану. Электронный ресурс: www.vsemirnyjbank.org/ru/country/uzbekistan/overview

[161] Обзор рынка труда Узбекистана.Отчѐт Центрального банка Республики Узбекистан за2023г.электронный ресурс file:///C:/Users. Рынок%20труда%20Узбекистана.pdf.

По данным Госкомстата РУз среднемесячная заработная плата в Узбекистане в 2018г. составляла 219 долларов США, это значительно меньше выездных заработков в странах-реципиентах. Средняя заработная плата трудового мигранта из Узбекистана в России, работающего легально, в 2018 г. составляла – 460,3 долл. США, а нелегально – 431,7, в т.ч. в Москве соответственно 555-636 долл. США.

Одной из особенностей современной трудовой миграции является возрастание организованной формы трудоустройства. 71% – опрошенных работали легально, 29% нелегально. Хотя отсутствие легального статуса значительно увеличивает риски иностранного работника, прямого влияния на оплату его труда оно не оказывает. Даже с учетом большей продолжительности рабочей недели у нелегалов, их часовая оплата на 13,9% больше, чем у легально занятых мигрантов.

Нерешенность проблемы эффективной трудозанятости населения и относительно низкий уровень оплаты за аналогичный труд по сравнению с другими странами служат экономическим мотивом высокой внешней трудовой миграции населения страны. Заработки трудовых мигрантов способствуют повышению уровня жизни мигрантских семей, если семья имела одного трудового мигранта за границей, она имеет возможность поддерживать свой уровень жизни. По данным социологического обследования среднамесячная заработная плата трудового мигранта в 2019 году составляла 709,8 долл.США, а в 2022 году она несколько увеличилась и составила 763,0 долл. США. Респонденты заработавшие в среднем 1000 и более долл.США составили 15,3% от всех опрошенных трудовых мигрантов

По результатам исследований прослеживается тенденция увеличения доли мигрантов с высшим образованием и профессиональным образованием на уровне колледжей – это обуславливает рост численности работающих мигрантов на работах требующих высокой квалификации.

За счет выездных заработков было отмечено заметное улучшение материального положения опрошенных – 67,3% респондента ответили, что семья потратила отправленные деньги на текущее потребление, они позволили решить насущные бытовые проблемы, включая образование детей, приобрести собственное жилье, купить ценные вещи и т.д. Сыграть свадьбу детям – 22,9% и только 7,3% – респондента в 2022г. и 9,5% – в 2019г. использовали их для открытия или поддержания собственного бизнеса.[162] Хотя 11,5% респондентов (2022г.)ответили, что ехали на зароботки, чтобы открыт собственный бизнес. К сожалению, инвестиционная активность денежных переводов в республике и по сегодняшний день очень низка.

Также денежные переводы трудовых мигрантов имеют большое значение и для экономики республики. Так в 2021 г. сумма поступлений от

[162] Результаты социологического обследования Института исследования рынка труда при Министерстве занятости и сокращении бедности Республики Узбекистан (2022г). Обследовано 2861 трудовой мигрант проработавший 3 года за границей.

трудовых мигрантов составила 13% ВВП страны, в этот год через систему международных переводов в республику поступило 8,1 млрд. долларов США, это на 34% больше чем в 2020 году на 6 млрд долл. США[163].

Следует отметить, что миграционные потоки в Россию и Казахстан имеют тенденцию к уменьшению. На вопрос: «Если появится возможность, то в какую страну вы бы выбрали чтобы поехать работать?» были получены следующие ответы: В Южную Корею-51,8%, в Турцию – 10,0%. Эта мотивация обусловлена более высокой оплатой труда и большими гарантиями безопасности.

В последние годы и посылающие, и принимающие страны предпринимают достаточно действенные меры по регулированию миграционных процессов. 11 декабря 2020 года Республика Узбекистан официально получила статус государства-наблюдателя при Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС). Экономическая поддержка в рамках интеграции со странами–членами ЕАЭС может послужить стимулом комплексного развития Узбекистана, улучшения доступа к мировым и региональным рынкам, Узбекистан получает доступ к единому рынку труда со свободным передвижением рабочей силы, обеспечит социальную и правовую защиту для трудовых мигрантов из Узбекистана.

В свою очередь это даѐт дополнительный приток в страну денежных поступлений от трудовых мигрантов, который приведет к росту благосостояния населения Узбекистана и смягчить негативные социально-экономические последствия безработицы и неполной занятости.

За последние годы в республике определены новые подходы к трудовой миграции населения и предприняты реальные шаги по упорядочению миграционных процессов. Для модернизации миграционной политики республики было принято ряд Постановлений Президента Республики Узбекистан, Постановлений Кабинета Министров и Министерства занятости и сокращения бедности. Основными направлениями миграционной политики Узбекистана стали – упорядочение и сокращение масштабов неорганизованной трудовой миграции и нелегального трудоустройства, создание стимулов сдерживания оттока квалифицированной рабочей силы из республики, привлечение специалистов извне, усиление социальной и правовой защиты населения в трудовых миграциях, расширение сотрудничества с принимающими странами. Достигнуты соглашения по трудовой миграции с Россией, Казахстаном, Турцией, Японией и ОАЭ. В развитии данной стратегии принят ряд конкретных мер и государственных решений.

В целях оптимизации процессов внешней трудовой миграции и формирования эффективной системы поддержки трудовых мигрантов Узбекистана и членов их семей, усиления гарантий надежной социальной и правовой защиты как на территории страны, так и за ее пределами, за

[163] Данные Агентства внешней трудовой миграции Республики Узбекистан. https://mehnat.uz/ru/subordinate-organizations/position/

последние несколько лет было принято порядка 15 нормативно-правовых актов.[164]

Ратифицировано 13 международных Конвенций по вопросам миграции и прав человека, произошло присоединение к Конвенции о защите прав мигрантов, созданы частные агентства по трудовой миграции. Также введены инстуциональные новшества: создана Республиканская комиссия по вопросам внешней трудовой миграции, Фонд поддержки и защиты прав и интересов мигрантов, Комиссия по разработке механизма сотрудничества с мигрантами в вопросах стимулирования инвестиционного потенциала денежных переводов, открыты представительства Правительства Узбекистана в принимающих странах, созданы центры по предвыездной подготовке мигрантов, введена должность советника Премьер-министра по внешней трудовой миграции

Узбекистан еще не присоединился к Глобальному договору о безопасной, упорядоченной и легальной миграции (ГДМ), однако основные цели и направления модернизации государственной миграционной свидетельствуют о том, что проводимые меры по ее реализации соответствуют принципам и целям ГДМ. Предпринимаются дальнейшие шаги по совершенствованию миграционной политики, особенно в вопросах правовой и социальной зашиты трудовых мигрантов. Прежде всего – это изменение миграционной политики Узбекистана как следствие вступления республики в ЕАЭС. Также для оказания содействия гражданам Республики Узбекистан в реализации их прав на трудовую деятельность за рубежом заключен ряд межправительственных соглашений. Исходя из социально-экономической и демографической ситуации Узбекистана следует вывод, что трудовая миграция из Узбекистанав последующие годы будет сохранять свои масштабы, которые в перспективе в значительной мере будут зависеть от развития национального рынка труда.

KICHIK BIZNES VA TADBIRKORLIK SOHASIDA KASBIY KOMPETENTLIK KO„NIKMALARINI SHAKLLANTIRISH

F.N. Bayboboyeva, *i.f.d. dotsent, TDIU*
G.B. Nabiyeva, *TTESI talabasi*

Zamonaviy ta‘limning asosiy maqsadi jamiyat va davlat uchun har tomonlama rivojlangan, jamiyatga, mehnat faoliyatiga ijtimoiy moslashuvchan, o_z ustida ishlay oladigan shaxsni tayyorlashdan iborat. Shunday ekan bo_lajak iqtisodchilarda innovatsion-tadbirkorlik kompetentligini rivojlantirish texnologiyasini shakllantirish muhim o_rin egallaydi. Bundan kelib chiqib biz eng avvalo tadbirkorlikning tub mohiyatini anglab yetmog_imiz lozim.

[164] Добровольный национальный отчет о внедрении ГДМ.(Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции) в Узбекистане. https://www.mehnat.uz

Undan so_ng esa innovatsiya tushunchasi, kompetentlik tushunchasini ham taxlil etib, o_zaro chambarchas bog_lab bir butun tushuncha sifatida pedagog xodimlar ongiga yetkazish kerak. Ushbu maqolamizda barcha tushunchalarga alohida to_xtab o_tilgan. Tub mohiyati chuqur yoritilgan bo_lib, tadbirkorlik bozor tizimiga xos bo_lgan maxsus iqtisodiy faoliyat ekanligi hamda bu faoliyatni innovatsion kreativlik asosida rivojlantirish to_g_risida yo_l-yo_riqlar berilgan.

Tadbirkorlik bozor tizimiga xos bo_lgan maxsus iqtisodiy faoliyat bo_lib, tovar va xizmatlarni yaratish hamda iste‘molchilarga yetkazib berish orqali foyda topishga qaratilgan biznesning asosiy turi hisoblanadi. Tadbirkorlik mulkiy jihatdan xususiy, jamoaviy va davlat tadbirkorligini, yuritilish uslubi jihatidan oshkora va yashirin tadbirkorlikni, yuritilish sohasi jihatidan industrial, agrar va servis tadbirkorligini va nihoyat faoliyat ko_lami jihatidan kichik va yirik tadbirkorlikni tashkil etadi. Tadbirkorlik bilan shug_ullanuvchi kishilar tadbirkorlar toifasini hosil etadi, ular ierarxiyasida quyi, o_rta, yuqori (elita) va eng yuqori (superelita) tabaqalari mavjud bo_ladi. Mazkur toifa ikki yo_l bilan shakllanadi, birinchidan, tadbirkorlik avloddan-avlodga o_tadi, ikkinchidan, tadbirkorlik qilmaganlar u bilan shug_ullanadi.

O_zbekiston Respublikasida «Tadbirkorlik to_g_risida»gi qonunga ko_ra tadbirkorlarga o_z mol-mulkidan foydalanish erkinligi, mahsulotlarni taqsimlash mustaqilligi, huquqiy tenglik, ixtiyoriy ishga yollash, cheklanmagan daromad olish imkonini kafolatlaydi.

XXI asrda fanning bevosita ishlab chiqaruvchi kuchga aylanishi bilan iqtisodiy ayirboshlashda «innovatsion tadbirkorlik» iqtisodiy kategoriya sifatida real voqelikka aylandi. «Innovatsion tadbirkorlik» tushunchasi mazmuniga ko_ra, ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida mulkchilik va xo_jalik yuritishning turli shakllarida yangilikka asoslangan holda birlamchi maqsadi daromad olishga qaratilgan tashabbuskorlik faoliyati bo_lib, u bozor sharoitida ishlab chiqarish omillarining o_zaro aloqadorligini ta‘minlovchi, xo_jalik yuritish va boshqarishga sarflanadigan innovatsion faoliyat natijalariga qaytadan yo_naltiriladigan bozor iqtisodiyotining muhim dastagidir.

Iqtisodiy adabiyotlarda «salohiyat» kategoriyasi keng ma‘nodagi tushuncha sifatida talqin etiladi, ya‘ni mamlakat, mintaqaning iqtisodiy qudratiga baho berishga aniqlik kiritadi. Tadbirkorlik salohiyatini baholashda «tadbirkorlik qobiliyati», «tadbirkorlik faolligi» hamda «tadbirkorlik faoliyati bilan shug_ullanish imkoniyatlari» muhim ahamiyat kasb etadi. Tadbirkorlik salohiyati murakkab, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy omillar bilan uyg_unlashgan kategoriya bo_lib, unda mamlakat aholisining tadbirkorlik faoliyatiga moyilligi, muntazam shug_ullanishi uchun turli manbalardan foydalanish imkoniyatlarining mavjudligi, bozor muhitining o_zgaruvchan xususiyatlariga tezda moslashish qobiliyati, ya‘ni, aqliy, moddiy, moliyaviy, tashkiliy imkoniyatlardan samarali foydalanish bo_yicha amalga oshirish layoqatiga ega bo_lgan tadbirkorlik faolligidan iboratdir.

Inglizcha —competence‖ tushunchasi lug_aviy jihatdan bevosita —qobiliyat‖ ma‘nosini ifodalaydi. Mazmunan esa —faoliyatda nazariy bilimlardan samarali foydalanish, yuqori darajadagi kasbiy malaka, mahorat va iqtidorni namoyon eta

olish‖ni yoritishga xizmat qiladi. —Kompetentlik‖ tushunchasi ta‘lim sohasiga psixologik izlanishlar natijasida kirib kelgan. Shu sababli kompetentlik —noan‘anaviy vaziyatlar, kutilmagan hollarda mutaxassisning o‗zini qanday tutishi, muloqotga kirishishi, raqiblar bilan o‗zaro munosabatlarda yangi yo‗l tutishi, noaniq vazifalarni bajarishda, ziddiyatlarga to‗la ma‘lumotlardan foydalanishda, izchil rivojlanib boruvchi va murakkab jarayonlarda harakatlanish rejasiga egalik‖ni anglatadi.[165]

Bugungi kunda ijodkorlik, yaratuvchanlik, yangilik yaratishga qaratilgan faoliyat kreativ faoliyat deb tushuniladi. Kreativlik so‗zi (inglizcha —create‖ – yaratuvchanlik, ijodkorlik) so‗zidan olingan bo‗lib, inson shaxsining ijodkorlikka bo‗lgan qobiliyati, ijodkorlik iste‘dod darajasi, individning an‘anaviylik yoki odat tusiga kirgan fikrlash sxemasidan uzoq bo‗lgan, prinsipial yangi g‗oyalarni yaratishga tayyorlikni xarakterlovchi, shuningdek, muammolarni o‗zgacha tarzda bartaraf etish, iqtidorning mustaqil faktori sifatida qabul qilingan ijodiy qobiliyatlaridir.

Amerikalik olim D. Veksler —Kreativlik fikrning shunday turiki, u shaxsga bir muammo yoki masala yuzasidan birdaniga bir nechta yechimlar paydo bo‗lishini taqozo etadi va shablonli, zerikarli fikrlashdan farq qilib, narsa va hodisalar mohiyatidagi o‗zga xoslik, noyoblik sifatlarini anglashga yordam beradi ‖ - deb ta‘rif beradi.[166]

Kreativlik axborotni yodda saqlash va faktlarni yig‗ishga asoslanganligi tufayli an‘anaviy ta‘lim sistemasi har doim ham shaxsning, xususan talabaning kreativlik qobilyatini rivojlantirishga qodir emas. Kundalik hayot tarzi ko‗pincha shaxsning kreativ xususiyatlarining pasayishiga sabab bo‗ladi.[167]

Maxsus yoki kasbiy kompetentlik (kasbiy faoliyatni yuqori darajada tashkil etish) Autokompetentlik (o‗zini ijtimoiy- kasbiy rivojlantira olish) Ekstremal kasbiy

kompetentlik (kutilmagan vaziyatlarda ishlay olish) Ijtimoiy kompetentlik (kasbiy faoliyatni hamkorlikda tashkil etish, ijtimoiy mas‘ullik) Shu tufayli, kreativ qobiliyatlarning rivojlanishi faqat maxsus tashkil qilingan muhit bo‗lishi lozim. Kelajakda ijodiy qobiliyatlardan foydalanish uchun ta‘lim jarayoniga maxsus topshiriqlarni kiritish zarur.

E.P.Torrens fikricha, —kreativlik‖ tushunchasi negizida quyidagi yoritiladi:

- muammoni yoki ilmiy farazlarni ilgari surish;
- farazni tekshirish va o‗zgartirish;
- qaror natijalarini shakllantirish asosida muammoni aniqlash;

---

[165] Drapeau Patti. Sparking student creativity (practical ways to promote innovative thinking and problem soving). – Alexandria – Virginia, USA: ASCD, 2014.

[166] Инновацион таълим технологиялари / Муслимов Н.А., Усмонбоева М.Ҳ., Сайфуров Д.М., Тўраев А.Б. – Т.: —Сано стандарт‖ нашриѐти, 2015. – 81- б.

[167] Сборник кейсов для вузов по дисциплинам гуманитарного и социально- экономического цикла / Учеб.-мет.пособие. – СПб.: Изд-о Санкт- Петербургского университета управления и экономики, 2015. – С. 3.

- muammo yechimini topishda bilim va amaliy harakatlarning - o‗zaro qarama-qarshiligiga nisbatan ta‘sirchanlik. Kreativ fikrlash har bir ijtimoiy sohada yaqqol aks etishi mumkin.[168]

Kasbiy kompetentlik – mutaxassis tomonidan kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo‗lgan bilim, ko‗nikma va malakalarning egallanishi va ularni amalda yuqori darajada qo‗llay olinishi. Kasbiy kompetentlik mutaxassis tomonidan alohida bilim, malakalarning egallanishini emas, balki har bir mustaqil yo‗nalish bo‗yicha integrativ bilimlar va harakatlarning o‗zlashtirilishini nazarda tutadi. Shuningdek, kompetensiya mutaxassislik bilimlarini doimo boyitib borishni, yangi axborotlarni o‗rganishni, muhim ijtimoiy talablarni anglay olishni, yangi ma‘lumotlarni izlab topish, ularni qayta ishlash va o‗z faoliyatida qo‗llay bilishni taqozo etadi. Kasbiy kompetentlik quyidagi holatlarda yaqqol namoyon bo‗ladi:

- murakkab jarayonlarda;
-noaniq vazifalarni bajarishda;
- bir-biriga zid ma‘lumotlardan foydalanishda.

Bo‗lajak iqtisodchilarda tadbirkorlik kompetentligini ularni oliy ta‘lim muassasasida kasbiy tayyorgarlik jarayonida shakllantirish texnologiyasini ishlab chiqish hamda, kasbiy kompetentligini shakllantirish modelini nazariy asoslashda eng avvalo pedagoglarimizda o‗z mutaxassisligi bo‗yicha kasbga yo‗naltirish qobiliyati rivojlantirilgan bo‗lishi lozim deb hisoblaymiz.

АЛОҲИДА ТУМАН (ШАҲАР) ВА МАҲАЛЛАЛАРНИ АҲОЛИНИНГ ЯШАШИ ВА ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИ БИЛАН ШУҒУЛЛАНИШИ УЧУН НАМУНАЛИ ҲУДУДГА АЙЛАНТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

О.Б. Жураев,
Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлиги ҳудудларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишини таҳлил қилиш йиғма бўлими бошлиғи

Ҳудудларда аҳоли яшаши ва тадбиркорлик фаолияти учун қулай муҳит яратиш ва инфратузилмани яхшилаш орқали тадбиркорликни ривожлантиришга катта туртки бериш, юқори қўшилган қийматли маҳсулотлар ишлаб чиқариш ва замонавий хизматлар кўрсатишни йўлга қўйиш, қишлоқ маҳаллаларига шаҳар муҳити ва яшаш шароитларини олиб кириш борасида кенг қамровли ишлар амалга оширилмоқда.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2025 йил 8 октябрдаги —Алоҳида туман (шаҳар) ва маҳаллаларни аҳолининг яшаши ва тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши учун намунали ҳудудга

[168] Drapeau Patti. Sparking student creativity (practical ways to promote innovative thinking and problem soving). – Alexandria – Virginia, USA: ASCD, 2014.

айлантириш чора-тадбирлари тўғрисида‖ги ПҚ-298 сон қарори бу борадаги ишларни жадал амалга ошириш учун яққол мисол бўла олди.

Мазкур қарорга мувофиқ республиканинг 33 та туман (шаҳри) ва 330 та маҳалла —Янги Ўзбекистон қиѐфаси‖ мақоми берилди.

1-жадвал

“Янги Ўзбекистон қиѐфаси” мақоми берилган туман (шаҳар) номи

Қорақалпоғистон Республикаси		**Самарқанд вилояти**	
1.	Қўнғирот тумани	17.	Булунғур тумани
2.	Чимбой тумани	18.	Иштихон тумани
Андижон вилояти		19.	Каттақўрғон тумани
2.	Асака тумани	20.	Пайариқ тумани
3.	Шаҳрихон тумани	**Сурхондарѐ вилояти**	
Бухоро вилояти		21.	Қизириқ тумани
4.	Шофиркон тумани	22.	Музработ тумани
5.	Ғиждувон тумани	23.	Денов тумани
Жиззах вилояти		**Сирдарѐ вилояти**	
6.	Зафаробод тумани	24.	Сардоба тумани
7.	Ғаллаорол тумани	25.	Сирдарѐ тумани
Қашқадарѐ вилояти		**Фарғона вилояти**	
8.	Қамаши тумани	26.	Қува тумани
9.	Яккабоғ тумани	27.	Ёзѐвон тумани
Навоий вилояти		28.	Ўзбекистон тумани
10.	Хатирчи тумани	29.	Марғилон шаҳри
11.	Косонсой тумани	**Тошкент вилояти**	
Хоразм вилояти		30.	Бўка тумани
12.	Янгиариқ тумани	31.	Чирчиқ шаҳри
13.	Шовот тумани	32.	Чиноз тумани
		33.	Янгийўл шаҳри

—Янги Ўзбекистон қиѐфасидаги туман (шаҳар)‖ ва —Янги Ўзбекистон қиѐфасидаги маҳалла‖ мақоми берилган туман (шаҳар) ва маҳаллаларда —Тараққиѐт ва етакчилик маскани‖ дастурининг асосий йўналишлари белгилаб олинди. Хусусан

Янги Ўзбекистон қиѐфасидаги туман (шаҳар) бўйича:

- саноат, хизмат кўрсатиш ва қишлоқ хўжалиги корхоналарини ривожлантириш учун қулай шарт-шароитлар яратиш;
- аҳоли уй-жойлари ҳамда ижтимоий соҳа объектларини яшил тамойиллар асосида қуриш, реконструкция қилиш ва таъмирлаш;
- ичимлик сув ва иссиқлик таъминотида ресурс тежовчи инфратузилмани жадал ривожлантириш;

- ички йўллар, пиѐдалар йўлаклари ва велойўлаклар ҳамда аҳоли гавжум масканларни обод қилиш ѐки ташкил этиш;

- ишсизлик ва камбағалликдан холи ҳудудга айлантириш.

Янги Ўзбекистон қиѐфасидаги маҳалла бўйича:

- маҳалланинг марказини шакллантириш, шу жумладан, болалар ва спорт майдончалари, яшил хиѐбон, пиѐдалар йўлаги ва автошоҳбекат барпо этиш;

- микросаноат, ҳунармандчилик ва хизмат кўрсатиш марказлари, кичик бозор, кичик ишлаб чиқариш корхоналарини ташкил этиш;

- эски боғлар ва узумзорларни янгилаш, аҳоли томорқаларида юқори даромадли экинлар экиш;

- маҳалладаги мактаб ѐки бошқа ижтимоий соҳа объектларидан фойдаланиб, касб-ҳунар ва хорижий тилларни ўргатиш бўйича ўқув курсларини ташкил этиш;

- ишсизлик ва камбағалликдан холи маҳаллага айлантириш.

Шу билан бирга, Янги Ўзбекистон қиѐфасида мақоми берилган туман (шаҳар)да:

а) саноатни янги босқичга олиб чиқишда:

- камида 50 миллион АҚШ доллари эквиваленти миқдорида инвестицияларни жалб қилган ҳолда озиқ-овқат, мебелчилик, қурилиш материаллари, тикувчилик ва бошқа ихтисослашган йўналишларда камида 10 тадан йирик инвестиция лойиҳалари ишга тушириш;

- илгари ўз маҳсулоти билан ташқи бозорларга чиқмаган камида 3-5 тадан корхонани экспорт фаолиятига жалб қилиш;

- хорижий давлатлардан технолог, маркетолог, бренд-менежер каби мутахассисларни жалб қилган ҳолда камида 1 та корхонада миллий бренд маҳсулотлар ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш;

- 10 нафардан тадбиркорлар хорижий давлатларда ўтказиладиган ихтисослашган саноат кўргазмаларига тажриба алмашиш учун юбориш.

- Янги Ўзбекистон қиѐфасидаги маҳалла ва унга туташ бўлган маҳаллалардаги бўш ер майдонларида микросаноат, ҳунармандчилик ва хизмат кўрсатиш марказларини ташкил этиш;

- саноат зоналаридаги бўш ер майдонларида истиқболли инвестиция лойиҳаларини жойлаштириш ҳамда муҳандислик инфратузилмаси мавжуд ҳудудларда янги саноат зоналарини ташкил этиш;

- энергия самарадорлиги юқори технологиялар асосида атроф-муҳитга зарар етказишни камайтиришга қаратилган «яшил» саноат лойиҳаларини амалга ошириш.

б) қишлоқ хўжалигида янги ѐндашувлар орқали қўшимча қиймат занжирини яратишда:

- Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2025 йил 3 февралдаги ПФ-18-сон Фармонига мувофиқ туман ҳокимликлари захирасида мавжуд бўш турган ер майдонлари ҳажмидан келиб чиққан ҳолда камида 200 гектардан

қишлоқ хўжалигига мўлжалланган ер майдонларини электрон онлайн аукцион савдоларига чиқариш.

- камида 50 гектар ер майдонларда саноатлашган боғ плантациялари ташкил этиш;

- аҳоли томорқаларида èмғир ва техник сувлардан фойдаланиш, томчилатиб суғориш ҳамда эски боғларни босқичма-босқич янгилаш;

- ―Uzagrostar xolding‖ компанияси ташаббускорлигида аҳоли томорқалари ва ижарага берилган ер майдонларида тупроқ ва сув таҳлилини ўтказиш, иқлим шароитига мос, юқори ҳосилдорликка эга уруғ ва кўчатлар сотувини йўлга қўйиш;

- аҳоли ва деҳқонларнинг аграр соҳадаги билим ва кўникмаларини ошириш мақсадида хорижий ва маҳаллий агрономларни жалб қилган ҳолда амалий семинарлар ташкил этиш.

в) ―Яшил‖ ва энергия самарадор лойиҳаларни амалга оширишда:

- барча давлат идоралари ва ижтимоий соҳа муассасалари бинолари фақат энергия самарадорлик тамойиллари асосида қуриш ва модернизация қилиш;

- 2027 йил 1 январга қадар давлат идоралари, давлат иштирокидаги корхоналар ва ижтимоий соҳа муассасалари энергия самарадор ускуналар билан тўлиқ жиҳозлаш;

- биттадан ижтимоий соҳа муассасаси биноларини ―Ноль энергия сарфли бинолар‖ концепцияси асосида модернизация қилиш бўйича пилот лойиҳаларни бошлаш.

Умуман олганда, мазкур ишларни амалга ошириш учун 2026 йилда ―Янги Ўзбекистон қиèфасидаги туман (шаҳар)‖нинг ҳар бирини ривожлантириш учун республика бюджетидан 100 миллиард сўмдан жами 2,3 триллион сўм ҳамда ―Янги Ўзбекистон қиèфасидаги маҳалла!ни ривожлантириш учун республика бюджетидан 5 миллиард сўмдан жами 1,7 триллион сўм маблағ ажратиш белгиланди.

Бундан ташқари, Ислом тараққиèт банкининг ―Қишлоқ жойларни барқарор ривожлантириш‖ ҳамда Жаҳон банкининг ―Ўрта шаҳарларни комплекс ривожлантириш‖ лойиҳалари доирасида ―Янги Ўзбекистон қиèфасидаги туман (шаҳар)‖ мақоми берилган туман (шаҳар)ларни ривожлантириш учун 100 миллион АҚШ доллари йўналтириш кўзда тутилмоқда.

Хулоса қилиб айтганда, Янги Ўзбекистон қиèфаси мақоми берилган туман (шаҳар) ва маҳаллаларда амалга ошириладиган чора-тадбирлар натижасида аҳоли турмуш даражаси ва унинг сифатини ошириш ҳамда ҳудудлар ўртасидаги мавжуд иқтисодий номутаносибликларни камайтириш учун хизмат қилади деб ўйлайман.

INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHDA XORIJIY INVESTITSIYALARNING AHAMIYATI

N.M. Mamatkulova, *dotsent,*
Toshkent arxitektura-qurilish universiteti

Globallashuv va raqobat kuchayib borayotgan hozirgi davrda inson kapitalini rivojlantirish har bir mamlakat iqtisodiy taraqqiyotining asosiy omiliga aylanmoqda. Inson kapitali – bu mehnat resurslarining bilim, malaka, sog‗lomlik va innovatsion salohiyatini ifodalovchi tushuncha bo‗lib, u iqtisodiy o‗sishning barqarorligini ta‘minlaydi. Shu nuqtai nazardan, xorijiy investitsiyalar oqimini jalb etish va uni samarali yo‗naltirish aholining bandligini ta‘minlash, daromadlarini oshirish hamda yangi ish o‗rinlarini yaratishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Xorijiy investitsiyalar nafaqat moddiy aktivlar, balki ilg‗or tajriba, boshqaruv texnologiyalari, innovatsion g‗oyalar va mehnat unumdorligini oshiruvchi bilimlarni ham olib kiradi. Bu jarayon inson kapitali sifatini oshirish bilan bevosita bog‗liqdir. Masalan, Jahon banki ma‘lumotlariga ko‗ra, xorijiy investitsiyalarni qabul qiluvchi mamlakatlarda ishlab chiqarish samaradorligi o‗rtacha 10–15 foizga ortadi, chunki investorlarga xizmat ko‗rsatish jarayonida mahalliy ishchi kuchi yangi bilim va tajribani o‗zlashtiradi.[169] Shu sababli, chet el kapitali ishtirokidagi korxonalar inson kapitalining ―amaliy maktabi‖ vazifasini bajaradi.

Xorijiy investitsiyalar asosida tashkil etilgan sanoat zonalari, texnoparklar va servis klasterlari yangi ish o‗rinlarini yaratishda eng samarali yo‗nalishlardan biridir. Masalan, O‗zbekiston Respublikasida 2020–2024 yillar davomida xorijiy investitsiyalar ishtirokida 600 dan ortiq yangi korxona tashkil etilib, ular orqali 150 mingdan ziyod yangi ish o‗rinlari yaratildi.[170]

Bunday korxonalar mahalliy aholining bandligini oshirish bilan birga, ularning kasbiy malakasini ham rivojlantiradi. Xususan, xorijiy investorlar tomonidan amalga oshirilayotgan qo‗shma loyihalarda xalqaro standartlarga muvofiq kasbiy tayyorgarlik tizimi yo‗lga qo‗yiladi. Bu esa bandlikning sifat jihatdan o‗sishiga olib keladi.

Xorijiy investitsiyalar asosida yaratilgan ishlab chiqarishlar odatda yuqori qo‗shimcha qiymatga ega bo‗lgan mahsulotlarni ishlab chiqaradi, bu esa ish haqlarining o‗sishini rag‗batlantiradi. Shu bilan birga, texnologik modernizatsiya natijasida mehnat unumdorligi ortib, real daromadlarning barqaror o‗sishiga zamin yaratiladi.

Hozirgi global iqtisodiyotda inson kapitali sifatining yuqori darajasi xorijiy investitsiyalarni jalb qilishning o‗zi uchun ham muhim shart hisoblanadi. Shu bilan birga, o‗z navbatida xorijiy investitsiyalar inson kapitali sifatini oshiradi. Bu ikki yo‗nalish o‗zaro uzviy bog‗liq bo‗lib, ―inson kapitali – investitsiya – ishlab chiqarish samaradorligi‖ zanjiri iqtisodiy barqarorlikning poydevorini tashkil etadi.

---

[169] World Bank. Foreign Direct Investment and Human Capital Development: Empirical Analysis, 2023.
[170] O‗zbekiston Respublikasi Investitsiyalar, sanoat va savdo vazirligi hisobotlari, 2024-yil.

O‗zbekiston tajribasida so‗nggi yillarda xorijiy investitsiyalarni inson kapitalini rivojlantirishga yo‗naltirish mexanizmlari quyidagi shakllarda namoyon bo‗lmoqda:

– xalqaro grant va kredit dasturlari orqali ta‘lim, sog‗liqni saqlash, raqamli texnologiyalar yo‗nalishida loyiha asosida kadrlar tayyorlash;

– xorijiy universitetlar bilan qo‗shma fakultetlar tashkil etish (masalan, Turin politexnika universiteti, Webster universiteti, Yangi O‗zbekiston universiteti);

– transmilliy kompaniyalar ishtirokidagi trening va stajirovkalar orqali yosh mutaxassislarning malakasini oshirish;

– davlat-xususiy sheriklik asosida ijtimoiy infratuzilma (kasb-hunar maktablari, sog‗liqni saqlash markazlari, startap inkubatorlar) yaratish.

Mazkur mexanizmlar orqali xorijiy investitsiyalar nafaqat ishlab chiqarish quvvatlarini kengaytiradi, balki aholining bilim va malaka salohiyatini oshirishga bevosita hissa qo‗shadi.

O‗zbekistonning viloyatlari kesimida xorijiy investitsiyalarni o‗rganish shuni ko‗rsatadiki, investitsiyalar oqimi ko‗p hollarda iqtisodiy faol markazlarda — Toshkent shahri, Toshkent, Samarqand, Farg‗ona va Navoiy viloyatlarida jamlangan. Shu sababli, hududlar o‗rtasida iqtisodiy faollik tafovuti yuzaga kelmoqda.

Bu muammoni yumshatish uchun quyidagilarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

– xorijiy investorlarga mintaqaviy soliq imtiyozlari berish (masalan, chekka tumanlarda ishlab chiqarish tashkil etganlarga 5 yilgacha soliqdan ozod qilish);

– hududiy investitsiya markazlarini kuchaytirish orqali har bir viloyatda sanoat klasterlarini shakllantirish;

– transport va logistika infratuzilmasini rivojlantirish orqali investitsiyalarni kam rivojlangan hududlarga yo‗naltirish;

– xorijiy investitsiyalar hisobidan ayollar bandligi va yoshlarga mo‗ljallangan xizmat sohalarini kengaytirish.

Jahon tajribasida ham bu yo‗nalish keng qo‗llanilmoqda. Masalan, Polsha, Vyetnam va Malayziya kabi mamlakatlarda xorijiy investorlar uchun maxsus ―regional development zone‖ tizimi joriy etilgan bo‗lib, ular orqali 5–10 yil ichida minglab ish o‗rinlari yaratilgan.[171]

Inson kapitali va xorijiy investitsiyalar o‗rtasidagi o‗zaro aloqadorlikni iqtisodiy nazariyalar ham tasdiqlaydi. G. Becker inson kapitaliga investitsiyalar kiritishning jamiyat daromadiga bevosita ta‘sirini ko‗rsatgan bo‗lsa, P.Romer va R.Lukasning endogen o‗sish modellari xorijiy sarmoyaning texnologik yangilanish orqali inson kapitalini kuchaytirishini asoslab beradi.

Shunday qilib, xorijiy investitsiyalar:

1. Yangi texnologiyalarni olib kiradi, bu esa malakali mehnat kuchiga talabni oshiradi;

---

[171] OECD (2023). Foreign Direct Investment for Regional Development: Lessons from Emerging Economies. Paris: OECD Publishing.

2. Mahalliy ishchi kuchining malakasini oshiradi, natijada ularning ish haqi va real daromadlari o‗sadi;

3. Bilimlar almashinuvi (knowledge transfer) orqali inson kapitalining sifat tarkibini boyitadi;

4. Innovatsion faoliyatni kuchaytiradi, bu esa iqtisodiy tizimning intellektual salohiyatini oshiradi.

Bu sinergetik ta‘sir natijasida mamlakat iqtisodiyoti nafaqat ishlab chiqarish hajmi, balki ijtimoiy farovonlik darajasi jihatidan ham barqaror rivojlanadi.

Yuqoridagi tahlillar shuni ko‗rsatadiki, xorijiy investitsiyalarni inson kapitaliga yo‗naltirish strategiyasi har qanday davlat uchun uzoq muddatli iqtisodiy o‗sishning asosiy garovidir.

O‗zbekiston sharoitida bu yo‗nalishda quyidagi amalga oshiriladigan takliflar dolzarb hisoblanadi:

– investitsiya siyosatini hududiy diversifikatsiya qilish, ya‘ni barcha viloyatlarda bandlik va daromad o‗sishini ta‘minlovchi investitsiya loyihalarini qo‗llab-quvvatlash;

– xorijiy investorlar ishtirokida kasbiy ta‘lim tizimini modernizatsiya qilish hamda ―dual ta‘lim‖ modelini keng joriy etish;

– raqamli iqtisodiyot va ―yashil texnologiyalar‖ga yo‗naltirilgan sarmoyalarni rag‗batlantirish, chunki bu tarmoqlar yangi, intellektual kasblarni yaratadi;

– xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni chuqurlashtirish, jumladan, ILO, UNDP va OECD kabi tuzilmalar orqali mehnat bozorini moslashtirish;

– mahalliy kadrlar uchun xorijda o‗qish dasturlari (stipendiya, stajirovka, almashinuv dasturlari)ni kengaytirish.

Bu takliflarning izchil amalga oshirilishi natijasida mamlakatda inson kapitalining sifati, aholi bandligi va real daromadlar barqaror o‗sishi ta‘minlanadi, xorijiy investitsiyalar esa iqtisodiy taraqqiyotning ijtimoiy yo‗naltirilgan harakatlantiruvchi kuchiga aylanadi.

MAMLAKATDA DEMOGRAFIK JARAYONLARNI RIVOJLANISHIDAGI MUAMMOLAR

K.A. Gulmurodov, *PhD, TDIU*

Zamonaviy demografik muammolar bugungi jamiyatlar va davlatlar uchun muhim ijtimoiy-iqtisodiy masala hisoblanadi. Dunyo aholisining o‗sishi, urbanizatsiya, migratsiya, tug‗ilish darajasining pasayishi va qarilik kabi jarayonlar jamiyatlarning barqaror rivojlanishini shakllantirishda keskin ta‘sir ko‗rsatadi. O‗zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda demografik tendensiyalar nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy va siyosiy barqarorlikni ta‘minlashda muhim rol o‗ynaydi.

Tug‗ilish darajasining pasayishi zamonaviy demografik muammolarning eng dolzarb jihatlaridan biridir. So‗nggi o‗n-yilliklarda O‗zbekistonda tug‗ilish darajasi sekin pasaymoqda. Masalan, 2010-yilda tug‗ilish darajasi 25 promil bo‗lgan

bo_lsa, 2023-yilda bu ko_rsatkich 23,8 promilni tashkil etdi. Shu bilan birga, qarilik jarayoni ham tezlashmoqda. 65 yosh va undan yuqori aholining ulushi 2024-yilda 6,4 foizni tashkil etdi va bu ko_rsatkich har-yili oshib bormoqda. Ushbu tendensiyalar ishchi kuchining kamayishi, pensiya va ijtimoiy himoya tizimiga qo_shimcha yuk bo_lishi kabi iqtisodiy muammolarni keltirib chiqaradi.

Migratsiya ham zamonaviy demografik muammolarning ajralmas qismidir. Ishchi kuchining ichki va tashqi migratsiyasi mintaqaviy ishchi bozorini va hududiy iqtisodiy barqarorlikni shakllantiradi. Masalan, 2023-yilda O_zbekistondan Rossiya va Qozog_istonga ishlash maqsadida chiqqan ishchi migrantlar soni 2,1 millionni tashkil etdi. Shu bilan birga, ichki migratsiya, ya‘ni qishloq hududlaridan shahar hududlariga ko_chish, urbanizatsiya jarayonini tezlashtiradi, shahar infratuzilmasiga bosim keltiradi va ijtimoiy xizmatlar talabini oshiradi.

Urbanizatsiya jarayoni ham demografik muammolarni kuchaytiradi. Shaharlar aholisining tez o_sishi uy-joy, transport, sog_liqni saqlash va ta‘lim xizmatlariga bo_lgan talabni oshiradi. 2023-yilda O_zbekistonda shahar aholisi jami aholining 50,3 foizini tashkil etdi. Bu ko_rsatkich urbanizatsiyaning oshayotganligini va shahar hududlaridagi ijtimoiy-iqtisodiy xizmatlarga talabning ortishini ko_rsatadi. Shu bois, zamonaviy demografik muammolarni hal qilish davlatning siyosiy va ijtimoiy strategiyalariga bog_liq.

Demografik muammolarning iqtisodiy ta‘siri sezilarli. Tug_ilish darajasining pasayishi va ishchi yoshdagi aholi sonining kamayishi iqtisodiy o_sish sur‘atini pasaytiradi, pensiya va ijtimoiy himoya tizimiga qo_shimcha yuk keltiradi. Shu bilan birga, qarilik va surunkali kasalliklar bilan bog_liq xarajatlar sog_liqni saqlash tizimini moliyalashtirishni talab qiladi. Misol uchun, 2023-yilda pensiya va ijtimoiy nafaqalar uchun ajratilgan byudjet mablag_lari 14 foizni tashkil etdi, bu esa demografik muammolarni moliyalashtirish zaruratini ko_rsatadi.

Zamonaviy demografik muammolarga qarshi strategiyalar turli yo_nalishlarda amalga oshiriladi. Oilaviy rejalashtirish, ta‘limni rivojlantirish, ayollarning ishchi kuchidagi ishtirokini oshirish, migratsiya siyosati va urbanizatsiyani boshqarish kabi chora-tadbirlar muhim ahamiyatga ega. Misol uchun, homilador ayollarni prenatal tekshiruvlar bilan qamrab olish, bolalar salomatligini ta‘minlash va ta‘lim imkoniyatlarini kengaytirish orqali demografik xavfsizlikni mustahkamlash mumkin. Shu bilan birga, ishchi kuchini rag_batlantirish va hududiy farqlarni kamaytirish strategiyalari iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlaydi.

Global miqyosda qaraganda, O_zbekistonning demografik muammolari rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlardagi tendensiyalar bilan solishtiriladi. Yevropa davlatlarida qarilik jarayoni kuchli bo_lsa, Afrika davlatlarida tug_ilish darajasi yuqori. Shu sababli, demografik muammolarga qarshi chora-tadbirlar har bir mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari va siyosiy imkoniyatlariga moslashtirilgan bo_lishi kerak.

Zamonaviy demografik muammolarni hal qilishda siyosiy va ijtimoiy yechimlar muhim rol o_ynaydi. Davlatlar oilaviy rejalashtirish, ta‘lim va sog_liqni saqlash tizimini rivojlantirish, ishchi kuchini rag_batlantirish va hududiy farqlarni

kamaytirish kabi strategiyalarni amalga oshiradi. O‗zbekiston misolida, oilaviy rejalashtirish dasturlari orqali homiladorlikni ongli rejalashtirish va bolalar salomatligini ta‘minlash bo‗yicha chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Bu esa demografik xavfsizlikni mustahkamlash, ishchi yoshdagi aholining salomatligini oshirish va kelajakdagi iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlashga yordam beradi.

Migratsiya jarayoni ham zamonaviy demografik muammolarni hal qilishda muhim omil hisoblanadi. Ishchi migratsiyasi orqali hududlar o‗rtasida ishchi kuchini taqsimlash va iqtisodiy barqarorlikni saqlash mumkin. Masalan, qishloq hududlaridan shahar hududlariga migratsiya natijasida ishchi kuchi yetishmovchiligi kamayadi, shahar infratuzilmasiga bosim biroz yengillashadi va iqtisodiy faoliyatni rivojlantirish imkoniyati oshadi. Shu bilan birga, tashqi migratsiya mamlakat iqtisodiyotiga xorijiy pul oqimini oshirish orqali ijtimoiy barqarorlikni ta‘minlashga xizmat qiladi. 2023-yilda O‗zbekistondan ishchi migrantlar yuborilgan mablag‗lar mamlakat yalpi ichki mahsulotiga sezilarli hissa qo‗shdi.

Urbanizatsiyani boshqarish ham demografik muammolarni kamaytirishdagi muhim strategiyalardan biridir. Shaharlar aholisining tez o‗sishi uy-joy, transport, ta‘lim va sog‗liqni saqlash xizmatlariga talabni oshiradi. Shu sababli, shahar infratuzilmasini kengaytirish, transport tizimini rivojlantirish va ijtimoiy xizmatlarni yetarli darajada ta‘minlash urbanizatsiya bilan bog‗liq demografik muammolarni yengillashtiradi.

Demografik muammolarning iqtisodiy ta‘siri sezilarli. Tug‗ilish darajasining pasayishi va ishchi yoshdagi aholi sonining kamayishi iqtisodiy o‗sish sur‘atini pasaytiradi, pensiya va ijtimoiy himoya tizimiga qo‗shimcha yuk keltiradi. Qarilik va surunkali kasalliklar bilan bog‗liq xarajatlar esa sog‗liqni saqlash tizimini moliyalashtirishni talab qiladi. Shu bois, demografik muammolarga qarshi chora-tadbirlar iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan bir-biri bilan uzviy bog‗liq bo‗lishi kerak.

Global miqyosda qaraganda, rivojlangan davlatlar qarilik va ishchi kuchi kamayishi bilan bog‗liq muammolarni oldindan prognozlab, strategik yechimlar ishlab chiqmoqda. Masalan, Yaponiyada pensiya tizimini mustahkamlash, ishchi kuchining malakasini oshirish va texnologiyalar orqali ish samaradorligini oshirish orqali demografik xavfsizlikni ta‘minlash bo‗yicha tizimli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Shu bilan birga, Afrika davlatlarida tug‗ilish darajasi yuqori bo‗lgani sababli ta‘lim va sog‗liqni saqlash tizimini rivojlantirish orqali demografik muammolarni hal qilishga harakat qilinmoqda.

Zamonaviy demografik muammolarni hal qilish strategiyalari nafaqat milliy, balki global barqaror rivojlanish bilan chambarchas bog‗liq. Ayollarning ishchi kuchidagi ishtirokini oshirish, ta‘lim va sog‗liqni saqlash tizimini rivojlantirish, migratsiya va urbanizatsiyani boshqarish orqali jamiyatlarning demografik xavfsizligi mustahkamlanadi. Shu bilan birga, iqtisodiy barqarorlik, ijtimoiy himoya va siyosiy barqarorlik ham ta‘minlanadi.

Zamonaviy demografik muammolar hududiy tafovutlar bilan chambarchas bog‗liq. Shahar va qishloq hududlaridagi demografik tendensiyalar sezilarli farq qiladi. O‗zbekiston misolida, shahar aholisi ishchi kuchining asosiy qismiga

aylanib, iqtisodiy faoliyatni qo‗llab-quvvatlaydi, qishloq hududlarida esa ishchi kuchi yetishmovchiligi va ta‘lim imkoniyatlarining cheklanganligi kuzatiladi. 2023-yilda shahar aholisi jami aholining 50,3 foizini tashkil qilgan bo‗lsa, qishloq aholisi 49,7 foizni tashkil etdi. Bu hududiy tafovutlar demografik xavfsizlikni ta‘minlash, urbanizatsiya va migratsiya jarayonlarini boshqarish borasida maxsus siyosiy va ijtimoiy chora-tadbirlarni talab qiladi.

Iqtisodiy prognozlar shuni ko‗rsatadiki, ayollarning ishchi kuchidagi ulushi va ishchi yoshdagi aholi sonini oshirish mamlakatning yalpi ichki mahsulotiga sezilarli hissa qo‗shadi. Jahon Banki ma‘lumotlariga ko‗ra, ishchi kuchidagi ayollar ulushini 10 foizga oshirish mamlakatning yalpi ichki mahsulotini 3–4 foizga oshirish imkonini beradi. Shu bilan birga, urbanizatsiya va migratsiyani boshqarish orqali ishchi kuchini taqsimlash, shahar va qishloq hududlaridagi iqtisodiy faoliyatni barqarorlashtirish mumkin.

Siyosiy yechimlar ham zamonaviy demografik muammolarni hal qilishda muhim omil hisoblanadi. Parlament va mahalliy kengashlarda ayollar ulushini oshirish, oilaviy rejalashtirish va ijtimoiy himoya dasturlarini rivojlantirish orqali demografik xavfsizlikni mustahkamlash mumkin. O‗zbekiston parlamentida ayollar ulushi 32 foizni tashkil etadi, bu esa qaror qabul qilish jarayonida gender strategiyalarini amalga oshirishga imkon beradi. Shu bilan birga, siyosiy yechimlar hududiy tafovutlarni kamaytirish, migratsiya va urbanizatsiyani samarali boshqarish imkonini beradi.

Global solishtirishlar shuni ko‗rsatadiki, rivojlangan davlatlar qarilik va ishchi kuchi kamayishi bilan bog‗liq muammolarni oldindan prognozlab, tizimli strategiyalar ishlab chiqmoqda. Yaponiyada pensiya tizimini mustahkamlash, ishchi kuchining malakasini oshirish va texnologiyalar orqali ish samaradorligini oshirish orqali demografik xavfsizlikni ta‘minlash bo‗yicha chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Shu bilan birga, Afrika davlatlarida tug‗ilish darajasi yuqori bo‗lgani sababli ta‘lim va sog‗liqni saqlash tizimini rivojlantirish orqali demografik muammolarni hal qilishga harakat qilinmoqda.

Strategik yechimlar turli sohalarda amalga oshiriladi. Ta‘lim tizimini rivojlantirish, oilaviy rejalashtirish, ishchi kuchini rag‗batlantirish, urbanizatsiya va migratsiya jarayonlarini boshqarish, sog‗liqni saqlash va ijtimoiy himoya tizimini takomillashtirish orqali zamonaviy demografik muammolarni kamaytirish mumkin. Shu bilan birga, davlat va jamoatchilik hamkorligi, global tajriba va strategik prognozlar asosida chora-tadbirlarni ishlab chiqish muhimdir.

Demografik xavfsizlikni ta‘minlash nafaqat ishchi kuchi va iqtisodiy barqarorlikni oshirishga yordam beradi, balki oilaviy va reproduktiv qarorlarni ongli qabul qilish, bolalar salomatligi va ta‘lim darajasini oshirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, urbanizatsiya va migratsiyani boshqarish shahar va qishloq hududlaridagi ijtimoiy-iqtisodiy farqlarni kamaytiradi, ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlaydi va davlatning siyosiy barqarorligini oshiradi.

РОЛЬ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ В ФОРМИРОВАНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЗЕЛЕНОЙ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА

М.И. Акбарова,
Преподаватель, ТГЭУ

Республика Узбекистан переживает масштабный экологический кризис, проявляющийся в катастрофическом обмелении Аральского моря, прогрессирующих процессах опустынивания и острой нехватке воды. Засушливые климатические условия охватывают около 70% площади государства, где доминируют пустынные ландшафты. Темпы деградации земель достигают критических показателей — ежеминутно около 9 квадратных метров узбекской территории подвергается опустыниванию. Указанные экологические вызовы непосредственно влияют на экономическое развитие государства, нанося особенно ощутимый урон аграрному сектору — традиционно ключевой отрасли, обеспечивающей рабочими местами значительную часть населения.

Столкнувшись с этими проблемами, национальное правительство запустило амбициозную программу трансформации экономики на экологических принципах. Национальная стратегия развития «зеленой» экономики Республики Узбекистан, рассчитанная на 2019-2030 годы, ориентирована на формирование экологически ориентированных рабочих мест и повышение устойчивости страны к климатическим изменениям.

Концептуальные основы зеленой экономики были заложены в работах Германа Дейли (Herman Daly), который еще в 1970-х годах развивал идеи стационарной экономики и пределов роста. В своей фундаментальной работе "Steady-State Economics" Дейли аргументировал необходимость перехода от экономики роста к экономике развития, что позднее стало основой для концепции зеленой экономики. Его подход подчеркивает важность "качественного развития без количественного роста", что особенно актуально для стран с серьезными экологическими ограничениями.

Пирс и Тернер (Pearce and Turner, 1990) в работе "Economics of Natural Resources and the Environment" развили экономический подход к оценке экологических услуг и природного капитала. Их концепция "зеленого учета" стала основой для понимания экономической ценности экологических ресурсов и необходимости их включения в макроэкономические расчеты занятости и благосостояния.

Эволюция стратегических подходов отражена в последующих программных документах. Постановление № ПП-436 от 02.12.2022 "О мерах по повышению эффективности реформ, направленных на переход Республики Узбекистан на «зеленую» экономику до 2030 года" конкретизировало механизмы реализации зеленой трансформации, включая создание современной системы мониторинга выбросов парниковых газов и

внедрение принципов экологического, социального и корпоративного управления на промышленных предприятиях.

Объявление 2025 года Годом охраны окружающей среды и «зеленой» экономики стало важным политическим сигналом о приоритетности данного направления. Государственная программа по реализации Стратегии «Узбекистан-2030», утвержденная Указом Президента № УП-16 от 30.01.2025, предусматривает комплексную «зеленую трансформацию» отраслей и сфер экономики с особым акцентом на создание новых возможностей для трудоустройства населения.

Макроэкономическая динамика Узбекистана в период реализации стратегии зеленой экономики демонстрирует положительные тренды, создающие благоприятную основу для структурных преобразований в сфере занятости. В 2024 году рост реального ВВП составил 6,5%, превысив показатель 2023 года (6,3%), что свидетельствует об устойчивости экономического развития страны. Номинальный объем ВВП достиг 115 миллиардов долларов, что на 15 миллиардов долларов превышает показатель 2023 года и значительно опережает первоначальные прогнозы достижения отметки в 100 миллиардов долларов.

Таблица 1

Основные макроэкономические показатели Узбекистана[172]

Показатель	2023 г.	2024 г.	2025 г. (прогноз)
ВВП (номинальный)	101 млрд USD	115 млрд USD	120-125 млрд USD
Рост ВВП (реальный)	6,3%	6,5%	5,8-5,9%
Уровень безработицы	6,5%	6,8%	7,5-8,0%
Инвестиции в экономику	28 млрд USD	36 млрд USD	43 млрд USD
Доля МБ в ВВП	51,2%	54,3%	56,0%
Средняя зарплата	4,2 млн сумов	5,35 млн сумов	6,2 млн сумов

Структурные изменения в экономике отражают постепенный переход к более диверсифицированной модели развития. Сектор услуг занимает 43,9% ВВП и обеспечивает более половины всех рабочих мест в стране, что указывает на происходящую трансформацию от преимущественно аграрной к сервисно-индустриальной экономике. Однако производительность труда в сегменте низкоквалифицированных услуг остается низкой, что создает вызовы для качественного улучшения структуры занятости.

Показатели рынка труда демонстрируют противоречивые тенденции. С одной стороны, уровень безработицы в 2024 году составил 6,8%, что можно считать относительно приемлемым показателем для развивающейся экономики. Уровень бедности снизился с 13,4% в 2023 году до 10,9% в 2024 году, что свидетельствует об улучшении социально-экономических условий

[172] Составлено автором на основе данных Национального комитета статистики при Президенте РУз,

жизни населения. Основными факторами снижения бедности стали высокий рост заработной платы, увеличение занятости и рост доходов домохозяйств от сельского хозяйства и бизнеса.

С другой стороны, темпы создания новых рабочих мест остаются недостаточными для удовлетворения потребностей растущего трудоспособного населения. За последние пять лет среднегодовой прирост занятости составил лишь 1,1%, в то время как среднегодовой прирост населения составлял около 2%. Прогнозируется, что чистое ежегодное увеличение численности трудоспособного населения составляет порядка 250 тысяч человек, что требует ускоренного создания новых рабочих мест.

Анализ потенциала создания зеленых рабочих мест в Узбекистане показывает значительные возможности, обусловленные как природными условиями страны, так и активной государственной поддержкой развития соответствующих отраслей. Возобновляемая энергетика представляет наиболее перспективное направление для создания новых рабочих мест. Согласно исследованиям Международного агентства по возобновляемой энергетике, в солнечной энергетике создается как минимум в два раза больше рабочих мест на единицу вырабатываемого электричества по сравнению с угольной и газовой энергетикой.

Узбекистан обладает исключительно благоприятными условиями для развития солнечной энергетики благодаря обильным солнечным ресурсам в течение всего года. До конца 2024 года к узбекистанской энергосети подключены дополнительно 2,6 ГВт возобновляемой генерации и системы хранения энергии на 300 МВт. К 2030 году планируется создать системы хранения энергии общей мощностью 4,2 ГВт, что потребует привлечения значительного количества квалифицированной рабочей силы.

Амбициозные планы по экспорту зеленой энергии открывают перспективы для создания десятков тысяч рабочих мест в долгосрочной перспективе. Соглашение между Узбекистаном, Казахстаном и Азербайджаном об экспорте «зеленой» энергии предусматривает строительство энергетической инфраструктуры для поставок электроэнергии в Европу. По оценкам экспертов, к 2030 году Узбекистан сможет экспортировать до 10-15 млрд кВт/ч электроэнергии в год, что потребует создания соответствующей инфраструктуры и рабочих мест.

Сравнение опыта Узбекистана с международными практиками зеленого перехода выявляет как общие закономерности, так и специфические особенности, обусловленные конкретными экологическими и социально-экономическими условиями страны. Международные исследования подтверждают тезис о более высокой трудоемкости зеленых отраслей по сравнению с традиционной энергетикой на ископаемом топливе, что создает объективные предпосылки для создания новых рабочих мест.

Перспективным представляется сравнительное исследование опыта зеленой трансформации в странах Центральной Азии с целью выявления

региональных особенностей и возможностей для кооперации в области зеленых технологий и создания рабочих мест.

Опыт Узбекистана может стать важным примером для других развивающихся стран, сталкивающихся с аналогичными экологическими вызовами и стремящихся к устойчивому развитию. Однако для достижения поставленных целей необходима политическая воля, общественная поддержка и активное международное сотрудничество, направленные на создание инклюзивной зеленой экономики, работающей на благо всех слоев населения.

ИҚТИСОДИЙ ЎСИШ СИФАТИ ВА АҲОЛИ ДАРОМАДЛАРИНИ ОШИРИШНИНГ ИНКЛЮЗИВ ЙЎНАЛИШЛАРИ

Н.Ҳ. Ҳасанова, *таянч докторант,*
Мирзо Улуғбек номидаги миллий университет

Ўзбекистонда инклюзив ўсиш сиѐсатининг асосий мақсади иқтисодий имкониятларни кенгайтириш, инсон капиталини ривожлантириш, ижтимоий адолат ва барқарор ривожланишни таъминлашдир[173].

Ўзбекистонда инклюзив иқтисодий ўсишнинг қуйидаги йўналишлари ўрганилди:

1. Инклюзив иқтисодий ўсишнинг асосий йўналишларидан бири — иқтисодий сиѐсатни инсон фаровонлиги ва барқарор бандликни таъминлашга йўналтиришдир. Иқтисодий ўсишнинг мақсади нафақат ЯИМ ҳажмини ошириш, балки аҳоли турмуш сифати ва реал даромадларининг ўсишини таъминлашдир[174]. Шу мақсадда меҳнат бозорини диверсификация қилиш, янги иш ўринларини яратиш ва ижтимоий ҳимоя тизимини мустаҳкамлаш вазифалари белгиланган.

2. Хусусий сектор ва кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш орқали инклюзив ўсиш. Мамлакатда инклюзив ўсишни таъминлашда кичик ва ўрта бизнес муҳим драйвер ҳисобланади, шу боисдан, бизнес юритиш шарт-шароитларини енгиллаштириш, лицензия ва рухсат жараѐнларини қисқартириш, кредит ресурсларига тенг имконият яратиш чора-тадбирлари амалга оширилмоқда[175]. Бу орқали иқтисодий фаолиятга аҳолининг кенг қатламларини жалб этиш, хусусан, аѐллар ва ѐшлар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш, иқтисодий тенгликни таъминлаш режалаштирилган.

Аҳолининг иш билан таъминланиши, инсон капиталини ривожлантириш ва реал даромадларни изчил ошириш мақсадида 2010–2024 йиллар

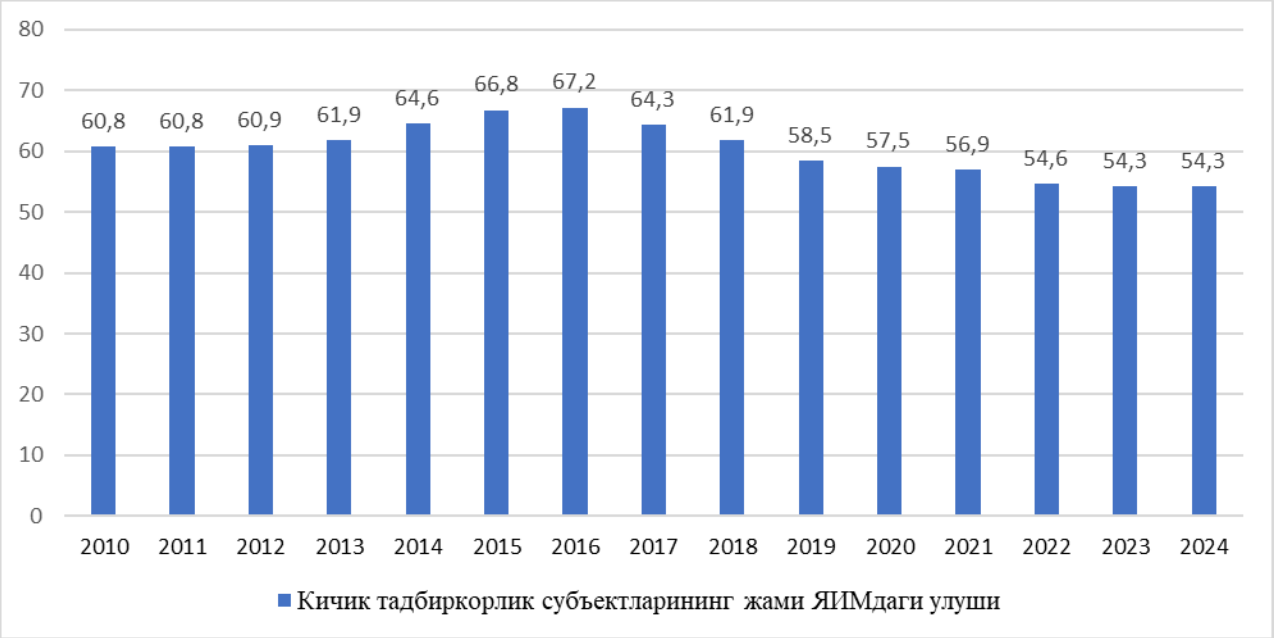
---

[173] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январъдаги ПФ-60-сон —2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиѐт стратегияси‖ тўғрисидаги фармони. lex.uz/docs/5841063

[174] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сон *—Ўзбекистон–2030 стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида‖ги фармони* // lex.uz/docs

[175] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январъдаги ПФ-60-сон —2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиѐт стратегияси‖ тўғрисидаги фармони. lex.uz/docs/5841063

мобайнида Ўзбекистонда кичик тадбиркорлик субъектларининг иқтисодиѐтдаги улушини кўпайтириш чоралари кўрилди. (1- расм).



1-расм. Кичик тадбиркорлик субъектларининг ЯИМдаги улуши %[176]

2010 йилда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ялпи ички маҳсулотдаги улуши тахминан 60,8 фоиз атрофида бўлган бўлса, 2015 йилга келиб бу кўрсаткич 66,8 фоизга, 2020 йилда эса 57,5 фоизга етди. 2024 йилда, ушбу улуш 54,3 фоиз атрофида шаклланди, бу эса пандемиядан кейинги иқтисодий тикланиш ва хизматлар соҳаси улушининг ўсиши билан изоҳланади[177].

Шу билан бирга, давлат томонидан меҳнат ресурсларининг тадбиркорлик ва бошқа фаолиятларини қўллаб-қувватлаш ва ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш, кичик бизнес субъектларини молиявий ва инфратузилмавий жиҳатдан таъминлаш каби чора-тадбирлар асосида соҳадаги ислоҳотларнинг институционал ва ҳуқуқий асоси яратилган[178].

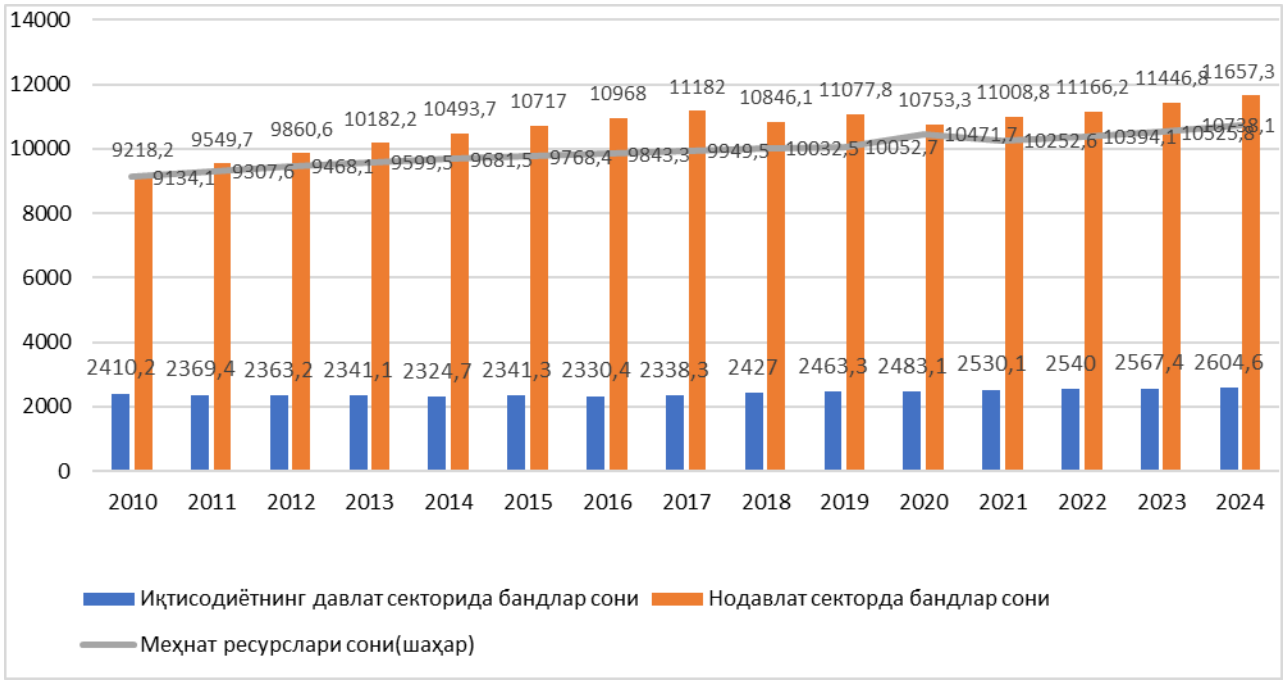
Бунинг натижасида кичик тадбиркорлик мамлакатда янги иш ўринларининг асосий манбаи ва аҳоли даромадларини оширишнинг муҳим омили сифатида намоѐн бўлди. 2010–2024 йиллар мобайнида кичик тадбиркорлик субъектлари томонидан яратилган қўшимча қиймат ҳажми

[176] Ўзбекистон Республикаси Миллий статистика қўмитаси расмий *маълумотлари 2024 й.* https://stat.uz/uz/
[177] Ўзбекистон Республикаси Миллий статистика қўмитаси**.** *Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyati ko_rsatkichlari: statistik to_plam (2010–2024).* — Тошкент: Milliy statistika qo_mitasi nashriyoti, 2024. — 98 б. https://stat.uz/uz
[178] United Nations Development Programme (UNDP). (2024). Human Development Report: Uzbekistan 2024 – Expanding Economic Opportunities and Social Inclusion. Nyu-York: UNDP.

қарийб икки бараварга ўсди, уларнинг экспорт салоҳияти ҳам изчил орта борди[179].

Ўзбекистонда меҳнат бозорининг динамикаси 2010–2024 йилларда иқтисодий ислоҳотларнинг изчил амалга оширилиши билан чамбарчас боғлиқдир. Ушбу даврда бандлик кўрсаткичларининг ўсиши нафақат иқтисодий фаоллик тикланганидан, балки иқтисодиѐтда туб таркибий ўзгаришлар юз берганидан далолат беради. Хусусан, хусусий секторни қўллаб-қувватлаш, кичик ва ўрта бизнес учун институционал шароитларни яхшилаш, фаол инвестиция сиѐсати меҳнат ресурсларининг нодавлат секторга силжишини тезлаштирди.

3. Давлат секторининг улуши пасайиши иқтисодий самарадорликни ошириш мақсадида, хусусий секторни кенгайтириш билан боғлиқ. Иқтисодиѐтда давлат иштирокининг қисқариши давлат харажатларини тежаш ва хусусий секторга кўпроқ сармоялар киритишни рағбатлантиради (2 расм).



2 расм. Иқтисодиѐтнинг давлат, нодавлат секторида банд бўлганлар ва шаҳарлардаги меҳнат ресурслари сони (млн киши)[180]

2-расмга кўра, 2010 йилда умумий бандлар тахминан 10–11 миллион атрофида қайд қилинган. Кейинги йилларда диверсификация ва тадбиркорлик фаоллашиши натижасида бу кўрсаткич ўзгарувчан оқим билан ўсди ва 2022–2024 йилларда 13–14 миллионга етди. Бу умумий иқтисодий

[179] Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2023 йил 25 июлъдаги 350-сон *—Кичик бизнес субъектларини молиявий ва инфратузилмавий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш чора-тадбирлари тўғрисида‖ги қарори.* https://lex.uz/docs/6725311

[180]Ўзбекистон Республикаси Миллий статистика қўмитаси расмий маълумотлари *2024 й.* https://stat.uz/uz/

фаолликнинг тикланиши ва аҳолининг иқтисодий иштирокининг ўсишини кўрсатади.

2010–2024 даврида амалга оширилган ислоҳотлар (хусусийлаштириш, хусусий секторни қўллаб-қувватлаш, КОБни ривожлантириш), давлат иштирокини оптимизация қилиш натижасида нодавлат (хусусий) секторда бандликнинг улуши ортди, давлат секторининг улуши эса сезиларли даражада пасайди. Бошқача айтганда, бандликнинг ўсиши меҳнат бозорининг табиий кенгайишидангина иборат эмас, балки меҳнатнинг янги соҳаларда, жумладан хизматлар ва саноатда концентрациялашуви, тадбиркорлик ташаббусларининг кучайиши ва иқтисодиётнинг диверсификацияси натижасида содир бўлди. Давлат секторининг улушининг пасайиши эса бозор механизмларининг устувор бўлаётгани ва ресурслар тақсимотида самарадорлик мезонларининг кучайиб бораётганини англатади. Шу боис, кўрилган даврда бандлик динамикаси фақат меҳнат ресурслари сони ортишига эмас, балки иқтисодиётнинг сифат жиҳатдан янгиланишига, янги ишчи ўринлари яратишда хусусий секторнинг етакчи ўринга чиқишига ҳам боғлиқ бўлди.

4. Ўзбекистонда инсон капитали – инклюзив ўсишнинг асосий негизи ҳисобланиб, таълим сифатини ошириш, касбий қайта тайёрлаш, инновацион таълим моделларини жорий этиш ҳамда соғлиқни сақлаш тизимини рақамлаштириш орқали аҳоли имкониятларини кенгайтириш чоралари кўрилган[181]. Бу эса иқтисодий фаоллик ва аҳоли даромадларининг барқарор ўсишига шароит яратиб бермоқда.

Сўнгги йилларда инсон капитали – ҳар қандай давлатнинг барқарор ва инклюзив иқтисодий ўсишининг асосий омилларидан бири сифатида инсоннинг билим, малака, соғлиқ ва ижтимоий фаоллигини ўз ичига олиши ва инсон капиталига инвестиция иқтисодий самарадорликни, ишлаб чиқариш ҳажмини ва даромадлар тенглигини оширишнинг асосий шарти[182] эканлигини ҳисобга олиб, инсон капиталини ривожлантириш давлат сиёсатининг устувор йўналишига айланди. Биз бу йўналиш инклюзив ўсишни таъминлашда ҳал қилувчи аҳамиятга эга, чунки аҳолининг барча қатламлари учун таълим, соғлиқни сақлаш ва меҳнат бозори имкониятларидан тенг фойдаланиш шароитини яратади, дейишимиз мумкин.

Республикада таълим тизимини рақамлаштириш, илмий салоҳиятни ошириш ва ёшлар учун тенг имкониятлар яратиш вазифалари, таълим сифатини оширишнинг марказий устувор йўналиши сифатида белгиланган.[183]

Оҳирги ўн йилликда мамлакатимизда таълимга ажратилаётган харажатлар ЯИМнинг 6 фоизигача оширилди[184]. Шу билан бирга, олий таълим муассасалари сони 2016 йилдаги 77 тадан 2024 йилда 210 тадан ошди,

---

[181] Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш агентлиги. *—Инсон капитали ва таълим ислоҳотлари бўйича миллий ҳисобот.*‖ – Тошкент, 2024.

[182] Becker G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.

[183] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги ПФ-**60-сон** —2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистон тараққиёт стратегияси тўғрисида‖ги фармони. lex.uz/docs/5841063

[184] Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги маълумотлари, 2024 йил.

талабалар қамрови эса 9 фоиздан 38 фоизга етди[185]. Бу кўрсаткичлар аҳолининг кенг қатламларини билим орқали иқтисодий жараёнларга жалб этиш имкониятини яратмоқда.

Инсон капиталини самарали шакллантириш учун касбий қайта тайёрлаш тизими муҳим аҳамият касб этади. 2021 йилдан буён амалга оширилаётган дастур доирасида ҳар йили 200 мингдан зиёд фуқаролар янги касбларга ўқитилмоқда. Бу айниқса, аёллар ва ёшлар учун янги иш ўринлари ва тадбиркорлик имкониятларини кенгайтирмоқда.[186]

Бундан ташқари, жаҳон стандартларига мос малака дастурлари жорий қилинмоқда. Натижада меҳнат бозорида рақобатбардош кадрлар сони ортиб, иқтисодий фаоллик кенгаймоқда.[187].

Жаҳон банки ҳисоботларига кўра, соғлом аҳоли меҳнат унумдорлигини ўртача 20–25 фоизга оширади Ўзбекистонда ҳам сўнгги йилларда меҳнат унумдорлиги ўсишининг асосий манбаи сифатида инсон саломатлиги ва таълим даражаси белгиланмоқда[188].

Инсон капиталига инвестициялар нафақат таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаларини, балки илмий-тадқиқот ва инновация секторидаги фаолликни ҳам қамраб олади. 2024 йилда илмий тадқиқотларга сарфланаётган харажатлар ЯИМнинг 0,8 фоизига етди, бу 2017 йилдагидан икки баробар кўп[189].

Инновацион ривожланиш вазирлиги маълумотларига кўра, 2020–2024 йилларда 1 200 дан зиёд илмий стартаплар давлат грантлари орқали қўллаб-қувватланган. Бу лойиҳаларнинг 40 фоизидан ортиғини ёшлар ва аёл тадбиркорлар амалга оширган[190]. Шу тариқа, илмий салоҳиятни кенгайтириш орқали инклюзив ўсишнинг янги моделини шакллантиришда инсон капитали ҳал қилувчи рол ўйнамоқда.

Хулоса қилиб айтганда, инсон капиталига инвестициялар инклюзив иқтисодий ўсишнинг асосий негизи сифатида нафақат иқтисодий самарадорликни, балки ижтимоий тенглик ва аҳоли фаровонлигини таъминлайди. Ўзбекистонда бу йўналишда амалга оширилаётган сиёсат — таълимни модернизация қилиш, соғлиқни сақлаш тизимини такомиллаштириш, илмий салоҳиятни ошириш ва меҳнат бозорини рақамлаштириш − инклюзив ривожланишнинг барқарор моделига асос бўлмоқда.

Ўзбекистонда иқтисодий ўсишнинг сифат кўрсаткичлари яхшиланиб, аҳоли даромадлари ошган, бандлик имкониятлари кенгайган ва норасмий иқтисодиёт қисқарган. Кейинги босқичда эса меҳнат унумдорлигини ошириш, юқори қўшилган қийматли ишлаб чиқаришни кенгайтириш, технология трансфери ва инсон капиталига инвестициялар салмоғини кучайтириш муҳим аҳамият касб этади.

---

[185] Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳисоботи, 2024 йил.

[186] Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ахбороти, 2023 йил.

[187] Asian Development Bank (ADB). *Professional Education for Employment Project – Uzbekistan,* 2022

[188] World Bank. *Human Capital Index Database,* 2023

[189]Инновацион ривожланиш вазирлиги ҳисоботи, 2024 йил.

[190] UNDP Uzbekistan, *Supporting Youth-led Innovation,* 2023.

BARQAROR IQTISODIY O„SISHNI TA‟MINLASHDA GENDER TENGLIGINING ROLI

F.X. Mamatova, *tayanch doktorant,*
Makroiqtisodiy siyosat va prognozlashtirish kafedrasi,
TDIU

So‗nggi yillarda gender tengligi va barqaror iqtisodiy o‗sish o‗rtasidagi o‗zaro bog‗liqlik masalasi jahon iqtisodiyoti nazariyasi va amaliyotida muhim tadqiqot yo‗nalishlaridan biriga aylandi. Bir qator xalqaro tashkilotlar tomonidan olib borilgan ko‗plab tadqiqotlarda gender tengligi iqtisodiy rivojlanishning tarkibiy omili sifatida baholangan[191]. Mazkur yondashuvga ko‗ra, ayollar va erkaklar o‗rtasida teng imkoniyatlarning ta‘minlanishi mehnat resurslaridan samarali foydalanish, innovatsion salohiyatni kuchaytirish va inson kapitalining sifatini oshirish orqali iqtisodiy o‗sishning barqarorligini ta‘minlaydi.

MDH mamlakatlari tajribasi esa post-sotsialistik iqtisodiyotlar sharoitida gender tengligi masalasiga o‗ziga xos yondashuvlarni namoyon etadi. Sobiq Ittifoq davridan meros bo‗lib qolgan ayollar bandligi darajasining yuqoriligi, ta‘lim va sog‗liqni saqlash sohalarida ayollar ulushining sezilarli bo‗lishi MDH hududida gender tengligi indikatorlarini nisbatan barqaror saqlab qolgan. Rossiya Federatsiyasi, Belarus, Qozog‗iston va Ozarbayjon kabi mamlakatlarda gender tengligi masalalari milliy rivojlanish strategiyalariga kiritilgan bo‗lib, ayollar bandligini kengaytirish va ularning iqtisodiyotdagi faolligini oshirishga qaratilgan davlat dasturlari amalga oshirilmoqda. Masalan, Rossiyada gender tengligining iqtisodiy o‗sishga ta‘siri makroiqtisodiy panel tahlil asosida o‗rganilib, ayollar bandligining o‗sishi YaIMning o‗sish sur‘atlariga bevosita ijobiy ta‘sir ko‗rsatishi aniqlangan[192]. Qozog‗istonda esa gender tenglik indikatorlari BMT va Jahon banki metodologiyasi asosida baholanib, ayollarning tadbirkorlik faoliyatini qo‗llab-quvvatlash barqaror iqtisodiy rivojlanishning ustuvor yo‗nalishlaridan biri sifatida belgilangan[193]. Ozarbayjon va Armaniston tajribasida esa ayollar mehnat bozoridagi ishtirokini oshirish uchun mikromoliyalashtirish va oilaviy biznes dasturlari muhim rol o‗ynamoqda.

Mamlakatimizda so‗nggi yillarda gender tengsizligini bartaraf etish, ayollarni ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha sohalarida faol ishtirok etishini ta‘minlash hamda iqtisodiy o‗sishning barqarorligini mustahkamlashga qaratilgan tizimli islohotlar amalga oshirilmoqda. Ushbu yo‗nalishdagi siyosiy, huquqiy va institutsional chora-tadbirlar ijobiy natijalar berib, barqaror rivojlanishning muhim omiliga aylanmoqda. O‗zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev ―2030-yilgacha bo‗lgan barqaror rivojlanish strategiyasi‖da gender tengligini ta‘minlashni

---

[191] 1.BMT (2019). 2019: Year in Review. New York: United Nations Publications. 2. Jahon Banki (2020). Women, Business and the Law 2020. Washington, DC: World Bank. 3.OECD (2021). Social Institutions and Gernder Index (SIGI) 2021. Paris: OECD Publishing. 4.WEF (2022). Global Gender Gap Report 2022. Geneva: World Economic Forum. 5.Xalqaro Mehnat Tashkiloti (2020). ILO Monitor: Covid-19 and the World of Work. Geneva: ILO.

[192] Калабихина И.Э. (2010). Экономико-демографическое развитие России: гендерный аспект. Диссертация на соискание учѐной степени доктора экономических наук. Москва: МГУ.

[193] Qozog‗iston strategiyasi – 2050 (2020). Milliy gender siyosati strategiyasi – 2030. Astana.

alohida ustuvor yo‗nalish sifatida belgilab berdi[194]. Strategiyada yuqori iqtisodiy o‗sish sur‘atlarini saqlab qolishga qaratilgan uzoq muddatli barqaror rivojlanishni rag‗batlantirish chora – tadbirlarining 25-ustuvor maqsadi —Xotin-qizlarni qo‗llab-quvvatlash tizimini kuchaytirish, ularning huquq va qonuniy manfaatlarini ta‘minlash, ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy faolligini oshirish va gender tenglikka erishish‖ hisoblanadi.

Strategiyada gender tenglikni ta‘minlash siyosatini faollashtirish, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish orqali boshqaruv lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushini 30 foizgacha oshirish, xotin-qizlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini ta‘minlash, —Ayollar daftari‖ bilan manzilli ishlashning shaffof mexanizmini yaratish kabi ustuvor vazifalar belgilab berilgan. Demak, O‗zbekiston sharoitida iqtisodiy o‗sishni sifat jihatdan chuqurlashtirish jarayoni nafaqat yalpi makroiqtisodiy ko‗rsatkichlarni oshirishi, balki gender tengligi, inklyuziv rivojlanish va aholining ijtimoiy barqarorligini mustahkamlash bilan uyg‗unlashgandagina uzoq muddatli barqarorlikka erishishi mumkin bo‗ladi.

Mustaqillikning dastlabki yillaridan boshlab O‗zbekiston Respublikasi gender tengligini Konstitutsiyada mustahkamlangan asosiy demokratik tamoyil sifatida belgilab oldi. Mamlakat inson huquqlari bo‗yicha 60 dan ortiq xalqaro bitimlarga, shuningdek, gender tengligi va ayollar huquqlarini himoya qilishga xizmat qiluvchi bir qator xalqaro tashkilotlarga a‘zo bo‗ldi. O‗zbekiston Xotin-qizlar qo‗mitasi mamlakatda gender tengligini ilgari surishda asosiy harakatlantiruvchi kuch hisoblanadi[195].

O‘zbekiston Respublikasida erkaklar va ayollar o‗rtasida teng huquqlarni ta’minlash sohasidagi qonunchilik-huquqiy baza doimiy ravishda takomillashtirilmoqda. Xususan, 2019-yilda —Erkaklar va ayollar uchun teng huquq va imkoniyatlar kafolatlari to‗g‗risida‖gi qonun (2019-yil 2-sentabrdan kuchga kirgan) qabul qilinib, mamlakatda gender tengligi sohasidagi vaziyatni yaxshilashga xizmat qiluvchi muhim voqea bo‗ldi. Ushbu qonun erkaklar va ayollarga mehnat munosabatlarida, uy mehnatini bajarishda hamda ijtimoiy kafolatlarni olishda teng huquq va imkoniyatlarni kafolatlaydi[196].

2025-yil 1-yanvar holatida O‗zbekistonda jami aholi soni 37543,2 ming kishini tashkil qilib, unda ayollarning ulushi 50,3 foiz, ya‘ni 18904,5 ming kishiga yetdi. 16 dan 60 yoshgacha bo‗lgan mehnat yoshidagi 21039,2 ming aholi tarkibida ham ayollar 53,9 foiz ya‘ni, 11340,1 ming kishini tashkil qildi. Bundan ko‗rinib turibdiki, mamlakatda mehnat yoshidagi aholining gender bo‗yicha taqsimoti deyarli tengdir (1-jadval). O‗zbekiston Respublikasida mehnatga layoqatli yoshdagi aholining jinsiy tarkibi nisbatan muvozanatli bo‗lib, ayollar ulushi erkaklar ulushiga deyarli tengdir. Biroq, bandlik darajasida sezilarli gender tafovuti kuzatilmoqda – ayollar orasida bandlik ko‗rsatkichi erkaklarnikiga nisbatan pastroqdir. Har qanday mamlakatning mehnat bozori ma‘lum darajada

---

[194] O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining ——O‗zbekiston — 2030‖ strategiyasi to‗g‗risida‖gi 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-sonli Farmoni.

[195] Osiyo Taraqqiyot Banki. O‗zbekiston bo‗yicha gender holatini baholash. Yangilangan hisobot, 2018-yil.

[196] O‘zbekiston Respublikasining —Ayollar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar kafolatlari to‘g‘risida‖gi Qonuni. 2-sentabr 2019-yil, № ZRU-562.

erkaklar va ayollarning faoliyat sohalari bo‗yicha nomutanosib taqsimlanishiga duch keladi, ya‘ni mehnat bozorida gender segregatsiyasi mavjud. Xalqaro hisob-kitoblarga ko‗ra, ayollar global ishchi kuchining o‗rtacha 42 foizini tashkil etadi. O‗zbekistondagi mehnat bozori ko‗rsatkichlari ham ushbu global tendensiyani aks ettiradi, biroq mamlakatda ayollar ishsizligi darajasi va mehnatga haq to‗lashdagi gender tafovutlar nisbatan chuqurroq namoyon bo‗lmoqda.

1-jadval

Aholining yosh bo„yicha taqsimlanishi (yil boshiga, ming kishi)[197]

Aholi yoshi	2024-yil		2025-yil	
	ayollar	*erkaklar*	*ayollar*	*erkaklar*
Umumiy	18274,8	18525	18638,7	18904,5
Jumladan, (yosh bo‗yicha):				
0-7	3132,5	3378,6	3231,2	3480,6
8-17	3100,87	3316,3	3175,9	3403,5
18-34	4653,9	4979,0	4569,2	4948,5
35-59	5381,6	5274,2	5504,6	5413,8
60 va undan yuqori	1890,9	1576,8	1992,6	1658,1

2024-yil ma‘lumotlariga binoan, mehnat yoshidagi mamlakat aholisining (20746,0 ming kishi) 72,7 foizi, ya‘ni 15097,9 ming kishi iqtisodiyotda faol hisoblanadi. Bundan band aholi soni 14261,9 ming kishini tashkil etsa (ayollar 6092,9, erkaklar 8169,0 ming kishi), 836,0 ming kishi ishsiz hisoblanadi (ishsizlik darajasi 5,5 foiz). E‘tiborlisi shundaki rasman ishsiz aholining 58,4 foizi (488,7 ming kishi) ayollar hisoblanadi. Ya‘ni 2024-yil hisobida ishsizlik darajasi 5,5 foizni tashkil etgan bo‗lsa ayollarda ishsizlik darajasi 7,4 foizni, erkaklarda esa 4,1 foizni tashkil qildi. E‘tiborlisi shundaki, yuqori daromadli mamlakatlarda ayollarning ishsizlik darajasi bo‗yicha gender farq u qadar sezilarli emas (2-jadval).

2-jadval

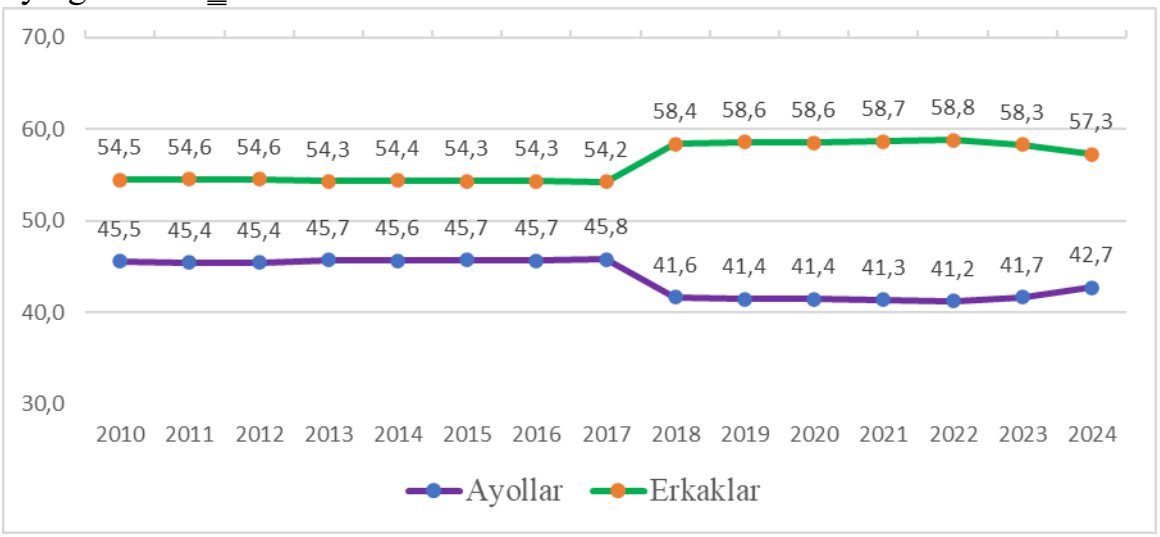
O„zbekiston aholisining umumiy demografik ko„rsatkichlari[198]

№	Ko„rsatkichlar	Jami	Ayollar	Erkaklar
1.	Doimiy aholi soni	36799,8	18274,8	18525,0
2.	Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni	20746,0	11182,1	9563,9
3.	Iqtisodiy faol aholi soni	15097,9	6581,6	8516,3
4.	Band aholi soni	14 261,9	6 092,9	8 169,0
5.	Ishsizlar	836,0	488,7	347,3
6.	Ishsizlik darajasi (%)	5,5	7,4	4,1

1-rasm ma‘lumotlari 2010–2024-yillar mobaynida O‗zbekiston iqtisodiyotida band aholining gender tarkibi sezilarli darajada o‗zgarib borganini ko‗rsatadi. Ushbu o‗zgarishlar mehnat bozori strukturasi, gender rollaridagi transformatsiyalar hamda so‗nggi yillarda amalga oshirilgan iqtisodiy va institutsional islohotlarning

[197] O‗zbekiston Respublikasi Milliy Statistika Qo‗mitasi ma‘lumotlari asosida tuzildi.
[198] O‗zbekiston Respublikasi Milliy Statistika Qo‗mitasi ma‘lumotlari asosida tuzildi.

ta‘siri bilan izohlanadi. Band ayollar ulushi 2010–2017-yillar davomida 45,4–45,8 foiz oralig_ida barqaror bo_lgan. 2018-yilda ayollar bandlik ulushi 45,8 foizdan 41,6 foizga keskin kamaygan, ya‘ni 4,2 foiz punktga pasaygan. Keyingi 5 yillik davomida ushbu tendensiya deyarli o_zgarmagan, faqat 2024-yilga kelib band ayollar ulushining ortishi kuzatilgan (42,7 %). Bu holat O_zbekistonda gender tenglikni ta‘minlashga qaratilgan islohotlarning bosqichma-bosqich natija berayotganini ko_rsatadi.



1-rasm. Iqtisodiyotda band aholi sonida ayollar va erkaklarning ulushi[199].

O_zbekistonda eng yuqori ish haqi moliya va sug_urta, axborot va aloqa, hamda sanoat sohalarida ishlayotgan xodimlarga to_lanadi. Ayni paytda, eng past daromad sog_liqni saqlash, ta‘lim hamda yashash va ovqatlanish xizmatlari sohalarida band bo_lgan xodimlarga to_g_ri keladi. Statistik ma‘lumotlarga ko_ra, ayollar asosan iqtisodiyotning eng kam haq to_lanadigan sohalarida band bo_lgan, erkaklar esa, aksincha, yuqori maosh to_lanadigan tarmoqlarda ko_proq ishlaydi. Boshqa tomondan, ayollar asosan ta‘lim va sog_liqni saqlash tizimlarida ishlagani sababli, ushbu sohalarda ish haqi darajasi pastligicha qolmoqda. Shu bilan birga, aholining iqtisodiy faolligi darajasi o_rganilganda, erkaklar iqtisodiyotning barcha sohalarida ayollarga qaraganda ko_proq darajada band ekani aniqlandi.

Rasmiy statistik ma‘lumotlar tahlili O_zbekistonda gender tengligi sohasida hali to_liq bartaraf etilmagan tizimli muammolar mavjudligini ko_rsatadi. Gender tengligiga erishish yo_lidagi asosiy strukturaviy to_siqlardan biri – jamiyatda ayollarning an‘anaviy ijtimoiy roli haqidagi barqaror stereotiplarning saqlanib qolayotganidir. Bunday qarashlar zamonaviy iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish jarayonlari talablariga mos kelmaydi, chunki ular shaxsiy rivojlanish imkoniyatlarini jinsga ko_ra cheklaydi. Holbuki, jahon amaliyoti shuni ko_rsatadiki, insonlar, ular qaysi jinsga mansubligidan qat‘i nazar, o_zini namoyon eta oladigan, mustaqil qaror qabul qiladigan, yuqori malakali mutaxassis sifatida shakllanishi zarur.

Ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish gender tengligiga erishishning asosiy tarkibiy qismidir. Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida ayollarning ishlab chiqarish

[199] O_zbekiston Respublikasi Milliy Statistika Qo_mitasi ma‘lumotlari asosida tuzildi.

jarayonlarida to‗laqonli ishtiroki nafaqat aholi farovonligini, balki umumiy iqtisodiy o‗sishning sifat jihatdan barqaror bo‗lishini ham ta‘minlaydi. Shu bois, ayol tadbirkorlar uchun moliyaviy xizmatlarni kengaytirish, imtiyozli kreditlar ajratish va bank sektorini genderga sezgir mexanizmlarni joriy etishga rag‗batlantirish ayollarning biznes yuritish imkoniyatlarini sezilarli darajada kengaytiradi hamda ularning iqtisodiy mustaqilligini mustahkamlaydi. Bundan tashqari, bolalar va qariyalar parvarishi infratuzilmasiga investitsiyalar hajmini oshirish ayollarning uy xo‗jaligidagi bepul mehnat yukini kamaytirishga xizmat qiladi. Ayollar uchun sifatli ta‘lim, professional tayyorgarlik va kasbiy rivojlanishi imkoniyatlarini kengaytirish ham gender tafovutlarni qisqartirishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Xususan, STEM (fan, texnologiya, muhandislik va matematika) yo‗nalishlarida ayollar uchun teng sharoitlar yaratish ularga yuqori qo‗shimcha qiymatga ega tarmoqlarda raqobatbardosh bo‗lish imkonini beradi va mehnat bozoridagi kasbiy segregatsiyani kamaytiradi. Gender tengligining samarali ishlashi uchun mustahkam huquqiy baza va kuchli institutsional mexanizmlar zarur. Teng ish haqi tamoyilining amaliyotga tatbiq etilishi, gender asosidagi zo‗ravonlikning oldini olish bo‗yicha qonunchilikni kuchaytirish va ushbu normalarning izchil ijrosini ta‘minlash davlat siyosatining ustuvor yo‗nalishlaridan biridir. Huquqiy himoya kuchaygani sari ayollarning iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy hayotda faollik ko‗rsatish imkoniyatlari kengayadi.

Xulosa qilib aytganda, O‗zbekiston gender tengligini ta‘minlashda sezilarli muvaffaqiyatlarga erishgan bo‗lsa-da, keyingi taraqqiyot bosqichlari kompleks, ko‗p darajali yondashuvni talab qiladi. Taklif etilayotgan choralar tizimining amalga oshirilishi mehnat unumdorligining oshishi, inson kapitalining sifat jihatdan yuksalishi hamda iqtisodiy resurslardan foydalanish samaradorligining ortishiga olib keladi. Natijada gender tengligi nafaqat ijtimoiy adolatning ta‘minlanishi, balki milliy iqtisodiyotning barqaror, raqobatbardosh va uzoq muddatli rivojlanishiga hissa qo‗shuvchi strategik omil sifatida namoyon bo‗ladi.

YASHIL IQTISODIYOT SHAROITIDA YENGIL SANOAT EKSPORTI DIVERSIFIKATSIYASINING IQTISODIY BARQARORLIKKA TA‟SIRI

N.N. Eshqulova,
TISU o‘qituvchisi

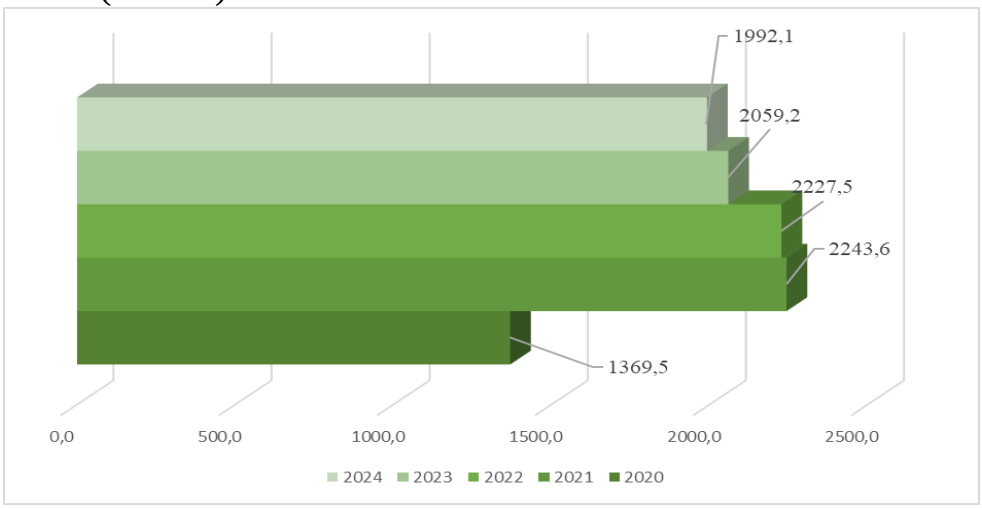
Makroiqtisodiy barqarorlik va iqtisodiy o‗sish tashqi iqtisodiy faoliyat, ayniqsa, sanoat mahsulotlari, jumladan, yengil sanoat eksportiga bevosita bog‗liq. To‗qimachilik va tikuvchilik mahsulotlari xalqaro talabga mos, qo‗shilgan qiymati yuqori bo‗lgani uchun iqtisodiy diversifikatsiyani ta‘minlab, savdo balansini yaxshilashga xizmat qiladi. Bu sohadagi eksport texnologik yangilanish, mahsulot sifati va mehnat unumdorligini oshiradi. Global bozorda bu yo‗nalishda o‗sish tendensiyasi saqlanib qolmoqda. Biroq, past texnologik daraja, logistik cheklovlar, marketing axboroti yetishmasligi va moliyaviy mexanizmlarning sustligi kabi muammolar mavjud. Ularni bartaraf etish uchun texnologik modernizatsiya va

institutsional islohotlar talab etiladi. 2022-yilda Xitoy to_qimachilik mahsulotlari eksporti bo_yicha dunyoda yetakchi bo_lib, 148 mlrd. AQSH dollari hajmida eksport qilgan. Yevropa Ittifoqi 71 mlrd. dollar bilan ikkinchi o_rinda. Xitoyning ulushi global eksportning 41,4 foizini tashkil etadi. Eng yirik importyor Yevropa Ittifoqi bo_lib, import hajmi 78 mlrd. dollarni tashkil etdi. AQSH 39 mlrd. dollar, Vetnam esa 19 mlrd. dollar bilan keyingi o_rinlarda qayd etilgan. To_qimachilik eksporti ko_plab davlatlar uchun muhim daromad manbai sanaladi[200].

Bu borada mamlakatimizda ham ko_plab chora-tadbirlar belgilanib, qator islohotlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, —O_zbekiston — 2030‖ strategiyasida eksport hajmini 2 barobarga oshirish, eksportchi korxonalar sonini ko_paytirish hamda tayyor mahsulotlar ulushini kengaytirishga qaratilgan strategik chora-tadbirlar belgilangan[201].

Xalqaro savdoda yengil sanoat, xususan to_qimachilik mahsulotlari mamlakat iqtisodiy o_sishining muhim omili hisoblanadi. Qo_shilgan qiymati yuqori mahsulotlar ishlab chiqarish va ularni eksport qilish iqtisodiy diversifikatsiyani ta‘minlaydi. Bu yo_nalishda xorijiy va mahalliy olimlar tomonidan ko_plab tadqiqotlar o_tkazilgan.

2024-yilda O_zbekiston Respublikasining eksport hajmi 26,9 mlrd. AQSH dollariga yetib, o_tgan yilga nisbatan 8,4 foizga oshdi. Bu o_sish iqtisodiyotning raqobatbardoshligi, eksport tarkibining diversifikatsiyasi va sanoat tarmoqlarining rivojlanishi bilan bog_liq. Eksportda tovarlar yetakchi bo_lib, umumiy hajmning 73,3 foizini tashkil etdi. Ular orasida —boshqa tovarlar‖ 28 foiz, oziq-ovqat mahsulotlari 8,1 foiz, kimyo sanoati mahsulotlari esa 6,3 foiz ulushga ega bo_ldi. Sanoat mahsulotlari eksporti 4,2 mlrd. dollarni tashkil etib, umumiy eksportda 15,6 foizni egalladi. (1-rasm)



1-rasm. To‘qimachilik yigirilgan ipi, matolar, tayyor buyumlar va shunga o‘xshash mahsulotlar[202] *(2024 yil)*

2024-yilda bu ko_rsatkich 1,99 mlrd. dollarni tashkil etdi. So_nggi o_n yilda O_zbekistonning to_qimachilik mahsulotlari eksport tarkibida sezilarli tarkibiy

[200] Dunyo mamlakatlari statistika portali https://www.statista.com/

[201] O_zbekiston Respublikasi Prezidentining —Raqamli O_zbekiston — 2030 strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to_g‘risida‖ 2020 yil 5 oktyabridagi PF-6079-sonli farmoni

[202] O’zbekiston Respublikasi Statistika qo_mitasi ochiq ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan

o‗zgarishlar yuz berdi. Ilgari eksportda asosiy ulushni paxta xom ashyosi (Kod 52) tashkil qilgan bo‗lsa, hozirgi kunda tayyor mahsulotlar, xususan trikotaj matolar (Kod 60) va trikotaj kiyim-kechaklar (Kod 61) yetakchilik qilmoqda. Trikotaj matolar ulushi 1,57 foizdan 9,37 foizgacha, trikotaj kiyimlar esa 9,57 foizdan 24,77 foizgacha oshdi. (1-jadval)

1-jadval

To„qimachilik mahsulotlari eksporti hajmi (ming AQSH dollari)[203]

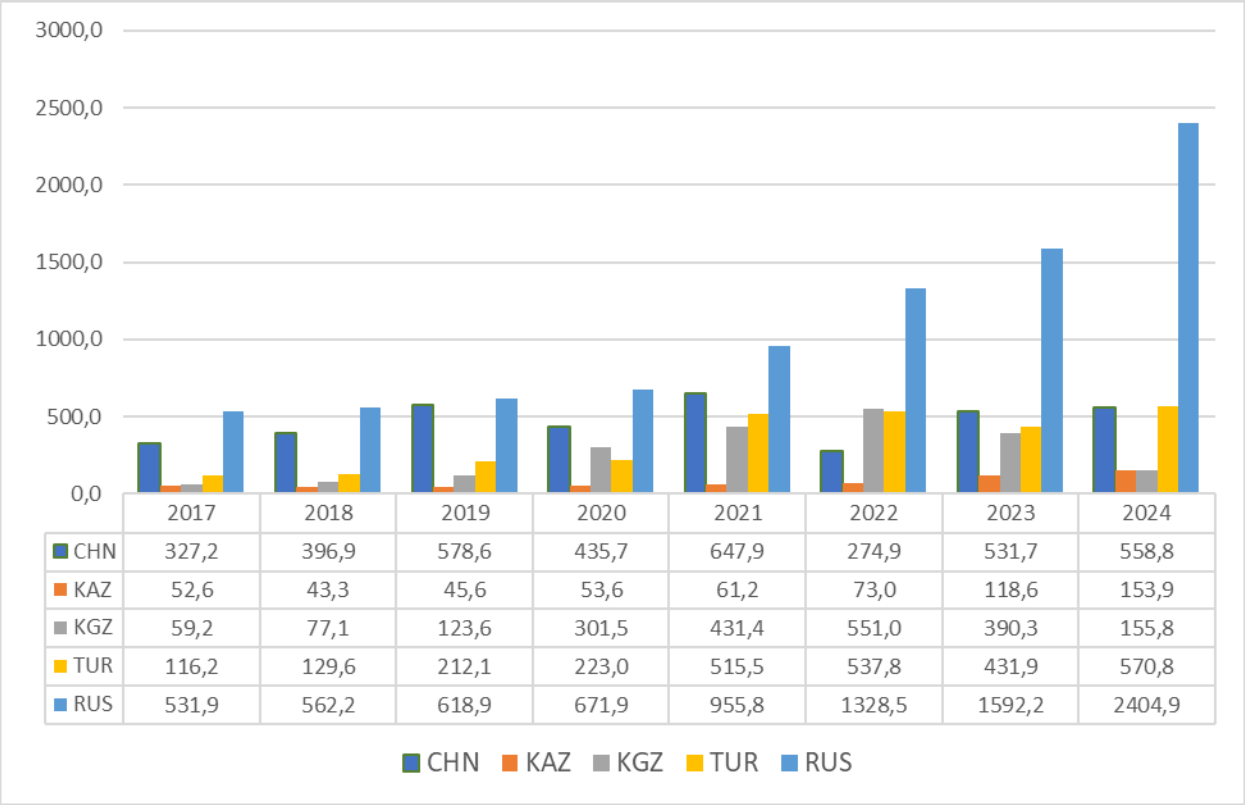
Kod	Klassifikator	2014	2020	2024	2014 yilga nisbatan (barobar)	Jamiga nisbatan ulushi	
						2014	2024
50	Ipak	23582	74927,4	52949,3	2,2	1,19	1,78
52	Paxta (Kalava Ip va boshqa)	1653485	1200084	1391140	0,8	83,22	46,70
54	Kimyoviy iplar	716,8	3053,1	15076,5	21	0,04	0,51
55	Kimyoviy tolalar	6093,2	22275,5	44672,3	7,3	0,31	1,50
56	Vata, kigiz yoki fetr va noto‗qima materiallar; maxsus yigirilgan ip;	22169	30923,4	65690,9	3	1,12	2,21
57	Gilamlar	18878,9	29244,3	25025,4	1,3	0,95	0,84
58	Maxsus gazlamalar;	4004,1	6437,4	7844,5	2	0,20	0,26
59	To‗qimachilik materiallari	323,3	1554,7	2070,5	6,4	0,02	0,07
60	Mashina yoki qo‗lda to‗qilgan trikotaj matolar	31123,8	144477	279224	3,9	1,57	9,37
61	Kiyim-kechak mahsulotlari, mashina yoki qo‗lda to‗qilgan trikotaj	190233	459243	737848	3,9	9,57	24,77
62	Kiyim mahsulotlari, mashinada yoki qo‗lda to‗qilgan trikotajlaridan tashqari	6789,9	47486,4	109246	16	0,34	3,67
63	Boshqa tayyor to‗qimachilik buyumlari;	17833,9	88807,5	223183	12,5	0,90	7,49
64	Poyabzal va shunga o‗xshash mahsulotlar	11156,6	36960,3	21187,8	1,9	0,56	0,71
65	Bosh kiyimlar va ularning qismlari	499,5	3624,6	3774,7	7,5	0,03	0,13
	Jami	**1986889**	**2149099**	**2978933**	**1,5**	**100,00**	**100,00**

2017–2024-yillar davomida O‗zbekistonning to‗qimachilik va tikuv-trikotaj sanoati eksportida nafaqat mahsulot tarkibida, balki uning geografik yo‗nalishlarida ham muhim o‗zgarishlar kuzatildi. Eng jadal Xalqaro savdo statistikasi asosida olib borilgan tahlil natijalari shuni ko‗rsatadiki, mazkur davr mobaynida O‗zbekiston uchun istiqbolli hisoblangan TOP-5 eksport yo‗nalishlari — Rossiya (RUS), Xitoy (CHN), Turkiya (TUR), Qozog‗iston (KAZ) va Qirg‗iziston (KGZ) davlatlari bo‗yicha eksport hajmining dinamikasi sezilarli o‗zgarishga uchragan. o‗sish Rossiya Federatsiyasi bozorida qayd etilgan bo‗lib,

[203] O’zbekiston Respublikasi Statistika qo‗mitasi ochiq ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan

2017-yilda 531,9 mln. AQSH dollarini tashkil etgan to_qimachilik mahsulotlari eksporti 2024-yilga kelib 2 404,9 mln. dollarga yetgan. Bu ko_rsatkich Rossiyaning O_zbekiston eksportidagi yetakchi savdo hamkoriga aylanganini anglatadi. Xitoy (CHN) bozorida esa nisbatan barqaror o_sish tendensiyasi kuzatilgan.

2017-yilda 116,2 mln. AQSH dollarni tashkil etgan O_zbekistonning to_qimachilik eksporti 2024-yilda 570,8 mln. dollarga yetdi. Bu Xitoy bozorining istiqbolliligi va barqaror talab mavjudligini ko_rsatadi. Qozog_iston bilan ham eksport hajmi ortib, 2024-yilda 159,8 mln. dollarga yetgan. Qirg_iziston va Turkiya yo_nalishlarida ham ijobiy dinamika kuzatilmoqda. 2017–2024-yillarda eksport geografiyasi kengayib, O_zbekiston xalqaro bozorlar bilan integratsiyani kuchaytirdi. (2-rasm)



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CHN	327,2	396,9	578,6	435,7	647,9	274,9	531,7	558,8
KAZ	52,6	43,3	45,6	53,6	61,2	73,0	118,6	153,9
KGZ	59,2	77,1	123,6	301,5	431,4	551,0	390,3	155,8
TUR	116,2	129,6	212,1	223,0	515,5	537,8	431,9	570,8
RUS	531,9	562,2	618,9	671,9	955,8	1328,5	1592,2	2404,9

2-rasm To„qimachilik mahsulotlari TOP-5 eksport yo„nalishlari dinamikasi[204]

Eksport strategiyasini takomillashtirish, talab yuqori bo_lgan mahsulotlarga yo_naltirish va yangi bozorlarni o_zlashtirish dolzarbdir. Shu bois to_qimachilik eksporti uchun jahon bozoridagi tendensiyalarni chuqur tahlil qilish muhim hisoblanadi.

To_qimachilik mahsulotlari eksportini rivojlantirishda raqamli texnologiyalar muhim o_rin tutadi. CAD/CAM tizimlari va 3D modeling texnologiyalari mahsulot dizaynini optimallashtirib, ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi. IoT va AI texnologiyalari ishlab chiqarish jarayonlarini nazorat qilish, talabni prognozlash va

[204] O'zbekiston Respublikasi Statistika qo_mitasi ochiq ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tayyorlangan

sifatni yaxshilashga xizmat qiladi. Raqamli marketing va e-commerce platformalari esa yangi bozorlarga chiqish va eksport geografiyasini kengaytirishga imkon beradi. Blokcheyn tizimlari ishlab chiqarishning shaffofligini ta‘minlab, —yashil‖ brend yaratishga yordam beradi, ERP va CRM tizimlari esa eksport jarayonlarini samarali boshqarish orqali raqobatbardoshlikni kuchaytiradi. Raqamli texnologiyalar yengil sanoat eksportini modernizatsiya qilish va xalqaro bozorlarda O‗zbekistonning raqobat ustunligini mustahkamlashda hal qiluvchi omil hisoblanadi. (2-jadval)

2-jadval

To„qimachilik mahsulotlari eksportini rivojlantirishda qanday raqamli texnologiyalar[205]

№	Raqamli texnologiya yo„nalishi	Asosiy mazmuni	Eksportdagi amaliy ahamiyati
1	**CAD/CAM tizimlari**	Mahsulot dizayni va ishlab chiqarishni kompyuter yordamida avtomatlashtirish.	Modellarni tez yaratish, dizayn xatolarini kamaytirish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish.
2	**3D modeling va virtual fitting**	Kiyim modellarini raqamli maketlarda sinovdan o‗tkazish.	Mahsulotni bozorga chiqarish muddatini qisqartiradi, eksport oldidan dizaynni moslashtirish imkonini beradi.
3	**IoT texnologiyalari**	Ishlab chiqarish jarayonini real vaqt rejimida kuzatish.	Energiya tejamkorligini oshirish, nosozliklarni oldindan aniqlash, chiqindilarni kamaytirish.
4	**AI va Big Data**	Bozor tahlili, talab prognozi, sifat nazorati.	Bozorlarni diversifikatsiya qilish, eksport strategiyasini optimallashtirish, raqobatbardoshlikni oshirish.
5	**Raqamli marketing va e-commerce**	Mahsulotlarni onlayn platformalar orqali sotish va targ‗ib qilish.	Yangi bozorlarga chiqish, eksport geografiyasini kengaytirish, to‗g‗ridan-to‗g‗ri savdo hajmini oshirish.
6	**Blokcheyn texnologiyasi**	Ishlab chiqarish zanjirini shaffof qilish va ekologik sertifikatlash.	Xorijiy xaridor ishonchini oshiradi, —yashil‖ eksport brendi yaratadi.
7	**ERP va CRM tizimlari**	Resurslar, mijozlar va ishlab chiqarishni yagona tizimda boshqarish.	Buyurtmalarni samarali boshqarish, mijoz bilan doimiy aloqa, eksport jarayonlarini tezlashtirish.

Bizga ma‘lumki, yengil sanoat, xususan to‗qimachilik mahsulotlari eksporti iqtisodiy o‗sishning muhim omili hisoblanadi. U tashqi bozorlarga chiqish, valyuta tushumlarini oshirish hamda savdo balansini yaxshilash imkonini yaratadi. Eksport faoliyati ishlab chiqarish samaradorligini oshirib, yangi ish o‗rinlari yaratadi va texnologik yangilanishni jadallashtiradi. Shuningdek, iqtisodiy diversifikatsiyani ta‘minlaydi. Shu bois, sanoat mahsulotlarini eksport qilish barqaror va innovatsion iqtisodiy taraqqiyotning muhim strategik yo‗nalishidir.

O‗zbekistonning to‗qimachilik va tikuv sanoati mahsulotlarini xalqaro bozorlarda, ayniqsa Yevroosiyo va Osiyo mintaqalarida ilgari surish uchun bir nechta ustuvor yo‗nalishlar muhim ahamiyatga ega.

[205] Muallif tomonidan tayyorlangan

Birinchidan, Xitoy va Janubiy Koreya kabi yirik bozorlar bilan eksport aloqalarini kengaytirish zarur. Bu orqali nafaqat savdo muvozanatini tiklash, balki logistik xarajatlarni kamaytirish ham mumkin. Ikkinchidan, raqamli va avtomatlashtirilgan texnologiyalar asosida ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, ayniqsa ekologik toza mahsulotlarga e‘tibor qaratish lozim. Uchinchidan, arzon va malakali mehnat kuchidan samarali foydalanish orqali narx ustunligidan foyda olish mumkin. To‗rtinchidan, xalqaro talabga javob beradigan dizayn va sifatlarga ega milliy brendlarni yaratish, eksport marketingi va reklama strategiyalarini kuchaytirish zarur. Beshinchidan, kichik va o‗rta eksportchilarni moliyaviy va texnik jihatdan qo‗llab-quvvatlash, shu jumladan, eksport kreditlari, sug‗urta, bojxona va sertifikatlash jarayonlarini soddalashtirish muhim. Ushbu chora-tadbirlar O‗zbekiston to‗qimachilik sanoatini raqobatbardosh eksportdrayverga aylantirishga xizmat qiladi.

O„ZBEKISTONDA YOSHLAR BANDLIGINI TA‟MINLASHDA FREELANCING IMKONIYATLARI VA TO„SIQLARI

Z.J. Madaminova,
TDIU magistranti

O‗zbekistonning yoshlar bandligini ta‘minlash bugungi kunda iqtisodiy taraqqiyotning muhim omillaridan biriga aylangan. Yoshlar mamlakatning kelajagi bo‗lib, ularning ijtimoiy-iqtisodiy faolligi davlatning rivojlanishiga katta hissa qo‗shadi. Yoshlarga turli kasb-hunar va ta‘lim yo‗nalishlarida imkoniyatlar yaratish, ularni ish bilan ta‘minlash hamda ularning iqtisodiy o‗sishiga hissa qo‗shish jamiyat barqarorligi uchun zarur hisoblanadi. So‗nggi yillarda globallashuv va texnologik yangilanishlar tufayli, ko‗plab yangi imkoniyatlar paydo bo‗lgan bo‗lib, bunlardan biri - freelancing (frilanserlik) sohasidir. Freelancing – bu o‗zining mustaqil ish usulini tanlagan shaxslarning onlayn platformalar orqali turli xizmatlarni taqdim etishidir.

O‗zbekiston yoshlari orasida freelancing keng tarqalmoqda, chunki bu yo‗l ko‗plab yoshlar uchun o‗z vaqtlarini boshqarish, turli mamlakatlarga xizmatlar ko‗rsatish va mustaqil daromad olish imkonini yaratadi. Ammo, freelancingni kengaytirish va rivojlantirishda bir qator to‗siqlar mavjud. Avvalo, o‗zbekistonlik yoshlar uchun nafaqat kasbiy ko‗nikmalarni rivojlantirish, balki rasmiy ish bilan bandlik tizimi va freelancing sohasiga oid huquqiy asoslarning yetarli darajada rivojlanmaganligi ham muammo bo‗lib qolmoqda. Ushbu maqolada, freelancingning o‗zbekiston yoshlar bandligini ta‘minlashdagi ahamiyati, uning imkoniyatlari hamda mavjud to‗siqlari tahlil qilinadi.

O‗zbekistonda Internet infratuzilmasining kengayishi, raqamli savodxonlikning oshishi va xorijiy onlayn-platformalarga kirish imkoniyatlarining kengayishi freelancing faoliyatining rivojlanishi uchun zamin yaratmoqda. Bugungi kunda yoshlar grafik dizayn, dasturlash, tarjima, kontent yaratish, marketing va boshqa sohalarda mustaqil xizmatlar ko‗rsatmoqda.

Freelancing yoshlar uchun quyidagi imkoniyatlarni taqdim etadi:

- Moslashuvchan ish vaqti va joydan mustaqil ishlash imkoniyati;
- Daromad manbalarini diversifikatsiya qilish va xalqaro mijozlar bilan ishlash orqali valyutada daromad olish;
- Professional ko_nikmalarni rivojlantirish va ish tajribasini oshirish;
- Tadbirkorlik salohiyatini rivojlantirish.

Raqamli xizmat ko_rsatish bozorining global hajmi yil sayin ortib bormoqda. Statistika ma'lumotlariga ko_ra, 2023-yilda onlayn freelancing bozorining umumiy hajmi 455 milliard AQSh dollariga yetgan. Bu jarayonda O_zbekiston freelanserlari ham faol ishtirok etmoqda.

Mavjud to_siqlar

Freelancing imkoniyatlariga qaramay, O_zbekistonda bu sohaning rivojlanishiga bir qator to_siqlar mavjud:

1. Huquqiy noaniqlik: O_zbekiston Respublikasining amaldagi Mehnat kodeksida freelanserlik aniq tartibga solinmagan. Bu esa huquqiy himoya va shartnoma madaniyatining sust rivojlanishiga sabab bo_lmoqda.
2. Moliyaviy tizimdagi cheklovlar: Onlayn to_lov tizimlaridan cheklangan foydalanish imkoniyati (PayPal kabi) yosh freelanserlarning daromadlarini olish va boshqarishida muammolar tug_dirmoqda.
3. Raqobatbardoshlikning pastligi: Ingliz tilini bilish darajasi, texnik va kommunikatsion ko_nikmalar yetishmovchiligi global freelancing bozorida raqobat qilish imkoniyatlarini cheklaydi.
4. Madaniy va ijtimoiy stereotiplar: Freelancing ko_pincha ―salbiy kasb‖ yoki ―barqaror bo_lmagan daromad manbai‖ sifatida baholanadi.
5. Internet tezligi va sifatidagi muammolar: Aholining ayrim qatlamlari uchun sifatli Internet xizmatlari hali ham yetarli emas.

Yuqoridagi to_siqlarni bartaraf etish uchun raqamlashtirish strategiyalaridan kelib chiqib quyidagi choralarni ko_rish maqsadga muvofiq:

- freelancerlar uchun alohida huquqiy maqom yaratish va shartnoma asosida ish faoliyatini huquqiy jihatdan mustahkamlash;
- onlayn to_lov tizimlari infratuzilmasini rivojlantirish;
- raqamli ko_nikmalarni oshirish dasturlarini joriy qilish (onlayn kurslar, seminarlar, mentorlik dasturlari);
- freelancing madaniyatini rivojlantirish bo_yicha ijtimoiy kampaniyalar o_tkazish;
- yoshlar uchun maxsus grant va qo_llab-quvvatlash dasturlarini yo_lga qo_yish.

Davlat tomonidan "Yoshlar – kelajagimiz" dasturi va boshqa tashabbuslar doirasida freelancingni qo_llab-quvvatlash imkoniyatlari yaratilmoqda [5].

O_zbekiston sharoitida yoshlar bandligi masalasi dolzarb muammolardan biri bo_lib qolmoqda. An‘anaviy ish o_rinlarining yetarli emasligi va iqtisodiy resurslarning cheklanganligi fonida freelancing, ya‘ni mustaqil onlayn faoliyat, yoshlar uchun yangi bandlik imkoniyatlarini yaratmoqda. Bugungi kunda internet va raqamli texnologiyalarning ommalashuvi yoshlar uchun xalqaro miqyosda

ishlash, o_z salohiyatini namoyon qilish va iqtisodiy mustaqillikka erishish imkonini bermoqda.

Biroq, bu yo_nalishda bir qancha muammolar mavjud: xorijiy tillarni bilmaslik, xalqaro to_lov tizimlariga kirishdagi qiyinchiliklar, huquqiy maqomning yo_qligi, raqamli ko_nikmalarning pastligi hamda jamiyatda onlayn ish faoliyatiga nisbatan mavjud salbiy qarashlar. Ushbu muammolarni bartaraf etish orqali freelancing sohasini kengaytirish, yoshlarning o_z ustida ishlashiga, daromad topishiga va mamlakat iqtisodiyotiga hissa qo_shishiga xizmat qiladi.

Demak, freelancing O_zbekistonda yoshlar bandligini ta‘minlashda muhim vosita sifatida e‘tirof etilishi lozim. U davlat, nodavlat tashkilotlar va jamiyat tomonidan kompleks yondashuv orqali qo_llab-quvvatlansa, katta ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlikka erishish mumkin.Bu sohaga talab ortib borayotgan bir vaqtda, uning rivoji uchun qulay shart-sharoitlar yaratish muhim ahamiyatga ega.

Eng avvalo, IT, grafik dizayn, tarjima, marketing kabi yo_nalishlarda amaliy o_quv kurslari tashkil etilishi kerak. Bu orqali yoshlar zarur bilim va ko_nikmalarga ega bo_lishadi hamda ish topishda qiynalishmaydi.

Shuningdek, xalqaro miqyosda ishlayotgan freelancerlar uchun PayPal, Payoneer, Wise kabi to_lov tizimlaridan foydalanish imkoniyatini soddalashtirish zarur. Bu moliyaviy muhitni yaxshilaydi va daromad olishni osonlashtiradi.

Freelancerlar uchun yuridik maqom yaratish ham muhimdir. Ularni ro_yxatdan o_tkazish, soliq imtiyozlari berish hamda pensiya va tibbiy sug_urta kabi ijtimoiy himoya vositalari bilan ta‘minlash, bu sohaga bo_lgan ishonchni oshiradi. Bundan tashqari, ingliz tilini va raqamli savodxonlikni rivojlantirish zarur. Maktab va oliy ta‘lim dasturlariga zamonaviy kasblarni integratsiya qilish yoshlarni ertangi raqobatbardosh mehnat bozoriga tayyorlaydi.

Nihoyat, OAV va ijtimoiy tarmoqlarda muvaffaqiyatli freelancerlar haqida targ_ibot ishlarini kuchaytirish lozim. Ularning hikoyalari boshqa yoshlarga ilhom beradi va onlayn ishlashga bo_lgan ijobiy qarashni shakllantiradi. Xulosa qilib aytganda, freelancing sohasi uchun zarur shart-sharoitlar yaratilsa, u nafaqat yoshlarning bandligini ta‘minlaydi, balki mamlakat iqtisodiyotiga ham katta hissa qo_shadi**.**

RIVOJLANGAN DAVLATLAR TAJRIBASIDA INSON KAPITALI STRATEGIYALARI VA ULARNING O„ZBEKISTON UCHUN AHAMIYATI

X. F. To„xtayeva
o_qituvchi, TDIU

Inson kapitali mamlakatning iqtisodiy rivojlanishida asosiy strategik resursga aylanib bormoqda. Jahon bankining Human Capital Index 2024 yildagi ma‘lumotlariga ko_ra, inson kapitaliga sarmoya kiritgan davlatlar uzoq muddatda yalpi ichki mahsulotning barqaror o_sishini ta‘minlashda ustunlikka ega bo_ladi. Masalan, Singapur, Koreya Respublikasi va Yaponiyada inson kapitali indeksining

qiymati 0,80–0,93 oralig_ida bo_lib, bu davlatlarda tug_ilgan bola kelajakda o_z salohiyatining 80–93 foizini ro_yobga chiqarishi mumkinligini anglatadi.

Aksincha, inson kapitali past bo_lgan davlatlarda iqtisodiy o_sish sur‘atlari barqaror emas, mehnat unumdorligi sekin, innovatsion salohiyat past bo_ladi. Shu sababli O_zbekiston uchun ham inson kapitalini rivojlantirish iqtisodiy strategiyaning markaziy yo_nalishiga aylangan.

Janubiy Koreya ta‘lim va texnologik taraqqiyot uyg_unligi. Janubiy Koreyaning ―iqtisodiy mo_jiza‖si inson kapitaliga agressiv sarmoya kiritish orqali amalga oshirildi. 1960 yillarda mamlakatda aholining aksariyati qishloq xo_jaligida band bo_lgan, YAIM jon boshiga atigi 158 dollarni tashkil etgan. 2024 yilga kelib bu ko_rsatkich 33 ming dollardan oshdi.

Koreya modelining asosiy jihatlari uzluksiz ta‘lim tizimi: maktabgacha, umumiy, kasbiy va oliy ta‘lim yagona milliy kompetensiya standartiga birlashtirilgan.

STEM yo_nalishiga sarmoya: davlat byudjetining 20% dan ortig_i ta‘lim va ilm-fanga yo_naltiriladi.

Koreya ta‘limni baholash instituti orqali ta‘lim sifatining muntazam monitoringi. Texnoparklar va innovatsion klasterlar: Samsung, LG, Hyundai kabi gigantlar ilm-fan bilan hamkorlikda kadrlar tayyorlaydi.

Koreya Respublikasi OECD ma‘lumotlariga ko_ra, aholining 69% oliy ma‘lumotga ega bo_lgan dunyodagi eng yuqori ko_rsatkichga ega davlatdir.

Singapur innovatsion mehnat bozori modeli inson kapitali bo_yicha dunyoda yetakchi davlatlardan biri bo_lib, Jahon iqtisodiy forumining raqobatbardoshlik indeksida 1–3 o_rinlarni egallab keladi. Modelning ustun tomonlari bu lavozimga tayinlash to_liq bilim, malaka va natija asosida amalga oshiriladi.

SkillsFuture davlat dasturi (2015-yildan): har bir fuqaro doimiy ravishda malaka oshirishi uchun vaucher oladi.

Mehnat bozorining moslashuvchanligini kelajak kasblari bo_yicha 500 dan ortiq qayta tayyorlash kurslari joriy etilgani bilan ifodalash mumkin. Raqamli sektorni rivojlanishini IT, biotexnologiya, moliyaviy texnologiyalar (FinTech) bo_yicha maxsus o_quv markazlari tashkil etilgani bilan ko_rsatib o_tsak bo_ladi. Natijada, 2024 yil holatiga ko_ra Singapurda mehnat unumdorligi Osiyoda eng yuqori – ishlangan bir soat uchun 68 dollar daromad bilan yuqoriga pog_onaladi.

Yaponiya sog_lom jamiyat va uzoq muddatli mehnat resursi, inson kapitalining sog_liq omiliga alohida e‘tibor qaratgan davlat sifatida tanilgan. Umr davomiyligi dunyoda eng yuqori – 84,5 yil. Sog_liqni saqlashning raqamlashtirilgan boshqaruvi quyidagilardir: elektron sog_liq pasportlari, sun‘iy intellekt asosidagi tahlillar. Profilaktik siyosat: 40 yoshdan katta har bir fuqaroga yiliga kamida 1 marotaba bepul tekshiruv. Ish joyidagi salomatlik dasturlari (―Health & Productivity Management‖) - bu choralar mehnat unumdorligining barqaror o_sishiga xizmat qilmoqda. OECD ma‘lumotiga ko_ra, Yaponiyada kasallik tufayli yo_qotilgan ishlab chiqarish samaradorligi yalpi zararining ulushi boshqa davlatlarga nisbatan 2 barobar past.

Germaniya sanoati malakali kadrlar tayyorlashda dual tizimning muvaffaqiyatli modeli bilan mashhur. Dual tizimning xususiyatlari shundan iboratki o‗qish va ishlab chiqarish jarayoni birga olib boriladi: haftaning 3 kuni korxona, 2 kuni kollej. Talabalar real loyihalarda ishtirok etadi, ishlab chiqarish amaliyoti ish haqi bilan ta‘minlanadi. Mehnat bozoriga mos kelmaydigan mutaxassisliklar bo‗lishi mumkin emas. 350 dan ortiq milliy malaka standarti mavjud. Natijada, Germaniyada yoshlar ishsizligi darajasi Yevropada eng past 5-6% atrofida.

O‗zbekiston Respublikasi inson kapitalini rivojlantirish bo‗yicha bir qancha qarorlar va davlat dasturlarini amalga oshirmoqda, jumladan PF- 6097-son Farmon – ―Inson kapitalini rivojlantirish konsepsiyasi‖ YaIDning 8% dan ortig‗i ta‘limga yo‗naltirilmoqda (2024).

Rivojlangan davlatlar tajribasi asosida O‗zbekiston uchun takliflar:

- Ta‘lim tizimini kompetensiyaviy modelga o‗tkazishni jadallashtirish, Koreya modelidagi kabi maktabgacha, umumiy va oliy ta‘lim integratsiyasini kuchaytirish.

STEM yo‗nalishlarini kengaytirish.

- Innovatsion iqtisodiyot uchun kadrlar tayyorlash: texnoparklar va oliy ta‘lim muassasalari o‗rtasida uzviy integratsiya yaratish. Startap ekotizimini rivojlantirish (Singapur tajribasi).

- Kasbiy ta‘limni dual tizimga o‗tkazish. Germaniya modelini moslashtirish orqali sanoat uchun malakali ishchi kuchi tayyorlash.

- Sog‗lom jamiyat konsepsiyasini kuchaytirish. Yaponiyadagi profilaktika dasturlarini milliy sog‗liqni saqlash tizimiga joriy etish. Ish beruvchilar uchun ―Sog‗lom xodim – yuqori mahsuldorlik‖ tamoyillari asosida rag‗bat mexanizmlarini yaratish.

Rivojlangan davlatlarning tajribasi inson kapitali — iqtisodiy barqarorlikning eng muhim drayveri ekanini ko‗rsatadi. Koreya va Singapur innovatsion-ta‘lim modeli orqali, Yaponiya sog‗liqni saqlash va ijtimoiy barqarorlik orqali, Germaniya esa malakali kadrlar tayyorlash orqali yuqori rivojlanishga erishgan.

O‗zbekiston mazkur tajribalarni mahalliy sharoitga moslashtirgan holda, 2030 yilgacha yuqori malakali, sog‗lom, raqobatbardosh inson kapitalini shakllantirish imkoniyatiga ega.

RAQAMLASHTIRISH JARAYONLARIDA ISHSIZLARNI KASBGA TAYYORLASH VA QAYTA TAYYORLASH BO„YICHA DAVLAT SIYOSATI

R.Sh. Sattorov,
TDIU magistranti

Raqamlashtirish jarayonida har bir fuqaroning ish bilan band bo‗lishi muhim ahamiyat kasb etadi. Shuning uchun hozirgi kunda amalga oshirilayotgan islohotlarda har tomonlama fuqarolarning faravonligini ko‗zlab, ish kasb va

tadbirkorlik bilan mashg_ul bo_lishini oldindan maqsad qilib belgilab qo_yilmoqda. Hozirgi kunda o_z vaqtida qabul qilinayotgan me‘yoriy –huquqiy hujjatlar qarorlar, farmonlar, shuningdek qonunlar shu maqsadga samariliroq, tezroq va osonroq erishishimiz uchun uta muhim ahamiyat kasb etadi. Birinchi bor ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil etish to_g_risida O_zbekiston Respublikasi Mehnat Vazirligining 1999 yil 24 apreldagi 2/6-son hay'at qarori tasdiqlangan. Bu qaror 5ta banddan iborat bo_lib, asosan ishsizlarni nogironligi sabab ishini yo_qotgan,korxona qisqarishi yoki bankrotga uchrashi sabab va pensiya yoshi sabab ishini yo_qotgan shaxslarning qayta malakasini oshirish orqali yana ishchi qatlam ro_yxatiga kiritilishini nazarda tutgan. Bunda ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirishda asosan quyidagicha bosqichlarda amalga oshirilgan.

- o‘qitishga bo‘lgan ehtiyojni aniqlash;
- o‘qitish o‘rnini aniqlash;
- o‘qitish va ishga joylashtirish yuzasidan shartnomalar tuzish;
- o‘quv guruhlarini butlash va kasbga tayyorlashga yo‘llash;
- kasbiy ta’lim jarayoni;
- kasbiy ta’lim jarayonini nazorat qilish;
- kasbiy tayyorgarlikdan o‘tgan shaxslarni attestatsiya qilish;
- kasbiy ta’limga doir ishlarni hisobga olish va statistik hisobot.

Bu jarayon Qoraqalpog_iston Respublikasi va viloyatlar kesimida joriy etilgan.

Lekin bu qaror allaqachon 03.12.2021- yilda o_z kuchini yo_qotdi bunga asosiy sabab,11.08.2020 yilda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining —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‖ qarori bilan yangi qonun kuchga kirdi. Bu qonunda eskisidan farqli o‘laroq yangi zamonaviy, global dunyoga mos, O‘zbekistonning kelajak g‘oyasi bilan uyg‘un bo‘lgan shuningdek keng qatlamni ham o‘z ichiga ola oladigan bo‘limlar kiritilgan. Misol tariqasida, Vazirlik doimiy ravishda nodavlat kasb-hunarga o‘qitish muassasalarini jalb qilib, aholini mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan kasblar, tadbirkorlik asoslari va xorijiy tillarga o‘qitishni tashkil etsin. Bunda, xususiy sektor imkoniyatlaridan keng foydalanish maqsadida:

a) nodavlat kasb-hunarga o‘qitish muassasalarini tashkil etayotgan xususiy investorlarga quyidagilar davlat yordami sifatida ko‘rsatiladi:

b) nodavlat kasb-hunarga o‘qitish muassasalarini tashkil etish uchun Vazirlikning —Ishga marhamat‖ monomarkazlari va kasb-hunarga o‘qitish markazlarining, kasb-hunarga o‘qitish muassasalarining binolari yoki ularning bir qismi hamda mahalliy hokimiyat va fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari tavsiyasiga ko‘ra boshqa bo‘sh turgan binolar yoki ularning bir qismi operativ boshqaruvga yoki uzoq muddatli imtiyozli ijaraga beriladi; o‘quv dasturi va o‘qituvchilarni mustaqil tanlash huquqi beriladi;

Ya‘ni bunda shuni ta‘kidlash muhimki, davlat tomonidan alohida ishga marhamat mono markazlar tashkil etilib, kasbga yoki kasb bo‘yicha alohida tilga o‘qitish markazlariga binolarni uzoq muddatda ijaraga berish ko‘zlangan bu qaror orqal shu yo‘nalishdagi tadbirkorlarni faoliyatini keng miqyosda qullab quvvatlash asosiy mezon sifatida kafolatlangan. Bu hozirgi kungacha ha albatta o‘z natijasini berib kelmoqda. Bunda mamlakat bo_yicha ishga joylashishda aholi soni 876 ming bo_lib, ular yil davomida 148 ming nafarga (1,024 million) kamaygan. Mehnatga layoqatli aholi o_rtasida ishsizlik darajasi yil boshiga nisbatan 1 foiz punktga yoki 6,8%dan 5,8%ga kamaygan. 2022-yilda bo_lsa, ishsizlik darajasi 8,9%ni tashkil qilgan va 2,1%ga kamaygan.

Avvalroq yanvar-sentabr oylarida O_zbekistonda o_rtacha oylik ish haqida 5,1 million so_mni tashkil etgan edi.[206] 2025-yil sentyabr holatiga ko_ra 6,1 mln so_mni tashkil etdi.

1-jadval

Kasbga tayyorlangan ishsizlarning ish bilan ta‘minlanganlik holati tahlili[207]

Yillar	Dastur/Loyiha	Kasbga tayyorlan-ganlar soni	Ish bilan taminlangan-lar soni	Izohlar
2021	—Yoshlar daftari‘‘ dasturi	500,000+	300,000+	Yoshlarni kasbga tayyorlash
2022	Kasb-hunar ta'limi va malaka oshirish	1000,000	700,000+	1 million aholi kasb ta‘limi oldi
2022	Ishsizlarni qayta tayyorlash	200,000+	150,000+	
2022	Xususiy sektori qo_llab-quvvatlash		500,000+	Kichik biznes orqali 500 ming ish o_rni yaratildi
2023	Kasb-hunar ta‘limi (maqsad)	1,200,000	1,000,000+	
2023	Ishsizlarni qayta tayyorlash	300,000	250,000+	
2023	Xususiy sektorni qo_llab quvvatlash		200,000	

1-jadvalda 2021-yildan to 2023-ylgacha bo_lgan malumotlar o_rganilgan bo_lib, unda turli dasturlar orqali qancha ishsiz shaxslar kasbga yo_naltirilgani va ish bilan ta‘minlangani ko_rsatilgan. Bu jadvaldan ko_rish mumkinki, kasbiy malakadan o_qib chiqqan shaxslarni 100% hisobda ish bilan band qilish deyarli imkonsiz, shunga qaramasdan, ish bilan taminlanishda samaradorlik ham uncha past emas. Misol tariqasida, ishsiz qatlamni eng ko_p qamrab olgan va o_qitgan dastur —kasb – hunar ta‘limi— dasturi 1200,0 ming odamni o_qitgan va ularning

[206] https://www.spot.uz/oz/2024/11/01/employment/

[207] mehnat.uz va stat.uz malumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan

qariyb 1 milliyoni ish bilan ta‘minlangan. Yoshlar daftari dasturi asosida kasbga o‗qitilganlar 500 mingdan ziyodni tashkil qiladi. Ulardan 300 mingdan ziyodi kasbga ega bo‗lgan. Yana bir samarali dasturlardan biri bu kasb-hunar ta‘limi malaka oshirish dasturidir bunda 1 milliyon ishsiz shaxslar kasbga yo‗naltirilgan dastur asosida o‗qitilgan bo‗lib ularning 700 000 dan ortiq qismi muvofaqqiyatli ravishda kasb egallagan.

Bandlik va kambag‗allikni qisqartirish vazirligining malumotlariga ko‗ra 2024-yilda jami 234 ming nafar ishsizlar 288 ta davlat va 200 dan ortiq nodavlat tashkilotlari asosida 88 ta turli xil kasblarga o‗qitilgan. Bu 2023-yilga nisbatan 161 %ga ko‗p. 2024-yilda 103 ming mafar ishsiz fuqorolar kasbga yo‗naltirilgan markazlarga qabul qilingan bo‗lsa, ularning hammasi ham o‗qishni o‗zlashtirolmagan. Ulardan 7,5 % yoki 7,7 ming nafari o‗qishdan chetlatilgan. Bunda asosam ularning o‗qish jarayonini monitoring qilish uchun ―bandlik xizmati‖ elektron platformasi joriy qilingan. Malumot uchun har yili o‗rtacha 100ga yaqin ishsiz shaxslar kasbga o‗qitilsa ulardan o‗rtacha 60%-65%i bandligi taminlanmoqda.

Bu statistikalar albatta qarorlarning qay darajada samarali ishlayotganini foizlardagi aksidir, yani ishsizlarning yildan yilga juda jadal kamayib borishi mehnatga layoqatli aholining iqtisodiyotda o‗z o‗rnini topishi va shu orqali mamlakat iqtiodiyotiga hissasini qo‗shishini anglatadi. Bunday ulkan natijaga erishish uchun prezident va oliy majlis qarorlari asosida yaratilgan jamiyatning nozik va juda ta‘sirchan qatlamiga yo‗naltirilgan ―yoshlar daftari‖, ―Ayollar daftari‖ va undan tashqari ishsizlarni kasbga tayyorlash va qullab - quvvatlash uchun monomarkazlar asosiy ustun bo‗lib xizmat qilmoqda.

ЎЗБЕКИСТОНДА АҲОЛИНИ ТАДБИРКОРЛИККА ЎҚИТИШНИНГ ТАШКИЛИЙ ВА ИҚТИСОДИЙ ЖИҲАТЛАРИ

И.А. Бакиева, *и.ф.н., профессор*
Меҳнат иқтисодиёти кафедраси, ТДИУ

Ўзбекистонда иқтисодиѐтни модернизация қилиш ва бозор механизмларини чуқурлаштириш жараѐнлари тадбиркорлик фаолиятининг ролини янада оширмоқда. Давлат томонидан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш устувор йўналиш сифатида белгиланиб, бу соҳадаги кадрлар тайѐрлаш масаласи ҳам долзарб аҳамият касб этмоқда.

Аҳолини тадбиркорликка ўқитиш орқали инсон капиталини ривожлантириш, янги иш ўринлари яратиш, камбағалликни қисқартириш ва иқтисодий ўсишни таъминлаш мумкин. Хусусан, 2020–2024 йиллардаги иқтисодий ислоҳотлар дастурига мувофиқ, тадбиркорлик кўникмаларини шакллантириш, аҳолининг бизнес салоҳиятини ошириш ва бозорда рақобатбардош кадрлар тайѐрлаш мамлакатнинг стратегик вазифалардан бирига айланди.

Мавзунинг долзарблиги бир қанча омилларда намоѐн бўлади. Бу омиллар жумласига Аҳолининг тадбиркорлик фаоллигини ошириш зарурати – янги иш ўринларининг 76–80%-и кичик бизнес ҳиссасига тўғри келаѐтганлигини, инсон капиталини ривожлантиришда тадбиркорлик таълими муҳим омил сифатида – янгича фикрлаш, инновацион ѐндашув ва ижодий кўникмаларни шакллантиришини, ―Ёшлар дафтари‖, ―Аѐллар дафтари‖, ―Темир дафтар‖ дастурларининг амалий аҳамияти – аҳолининг кенг қатламларини тадбиркорликка ўқитиш ва фаолиятга жалб қилишни талаб қилинишини, касбий таълим тизимидаги ислоҳотлар – бизнес компетенцияларини ўқитишнинг илмий-услубий асосларини янгилаш талаб этилаѐтганлигини киритиш мумкин.

Аҳолини тадбиркорлдикка ўқитишда тадбиркорлик компетенцияларини шакллантириш талаб этилади. Тадбиркорлик компетенцияси — шахснинг имкониятларни англаш, ресурсларни бошқариш, хатарларни баҳолаш, инновация яратиш ва иқтисодий фойда олишга қаратилган билим, кўникма ва мотивациялар мажмуасидир.[208]

Г.Беккер ва Т.Шульцнинг инсон капитали назариясига кўра, таълим ва малакани яхшилаш иқтисодий самарадорлик ва ишлаб чиқариш унумдорлигига бевосита таъсир қилади. Тадбиркорликка ўқитиш эса:

- бозордаги имкониятларни таниқ,
- малака ва бизнес кўникмаларни ривожлантириш,

[208] https://www.researchgate.net/publication/283680047_Entreprenurial_Behavior_and_Firm_Organizing_Processes

– инновацион ғояларни амалиѐтга татбиқ қилиш имконини беради.

Аҳолини тадбиркорликка ўқитишнинг илмий асосланганлигини ҳисобга олган холда айни пайтда Ўзбекистонда тадбиркорликка ўқитиш қуйидаги тизимлар орқали амалга оширилмоқда:

– касб-ҳунар мактаблари ва коллежлар;

– олий таълим муассасаларида бизнес фанлари;

– ―Бизнес-марказлар‖, ―Ёшлар тадбиркорлиги‖ марказлари;

– Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари;

– хусусий ўқув марказлари.

2022–2024 йилларда 200 дан ортиқ ҳудудий бизнес марказлари фаолият бошлади.

Бундан ташқари республикада қабул қилинаѐтган давлат дастурлари ва ташаббуслар ҳам аҳолининг тадбиркорлик соҳсидаги компетенцияларини оширишга етарлича туртки бўляпти. Улар жумласига ―Ёшлар – келажагимиз‖ жамғармаси орқали тадбиркор ѐшларга ўқув ва грант дастурлари, ―Аѐллар дафтари‖ни қўллаб-қувватлаш — хотин-қизларни бизнесга жалб этиш, Кичик бизнесни қўллаб-қувватлаш жамғармаси, Startup Uzbekistan платформасини мисол тариқасида кўрсатиб ўтиш мумкин.

Бу йўналишдаги чора-тадбирларни амалга оширишда вазирликлар ва тегишли ташкилотларнинг ўзаро ҳамкорлиги йўлга қўйилган. Аҳолини тадбиркорликка ўқитиш Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги, Иқтисодиѐт ва молия вазирлиги, Савдо-саноат палатаси, Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ўртасидаги институционал ҳамкорлик асосида ташкил этилган.

Республикасда аҳолини тадбиркорлик соҳасига тайѐрлашнинг ташқилий механизмлари билан бирга унинг иқтисодий жиҳатлари ҳам диққатга сазовор. Жараѐннинг иқтисодий жиҳатлари деганда биз унинг молиялаштириш манбаларини, иқтисодий самарадорлигини тушунамиз.

Тадбиркорликка ўқитишнинг асосий иқтисодий механизмлари давлат бюджети, халқаро ташкилотлар грантлари (UNDP, ILO, KOICA), хусусий сектор инвестициялари, қисқа муддатли ўқув курслари учун тўловлар, жамғармалар ва субсидиялар орқали амалга оширилмоқда. Ушбу молиялаштириш манбалари орқали 2023 йилда тадбиркорликка ўқитиш дастурларини молиялаштириш учун 1,2 трлн сўм маблағ йўналтирилган.

Тадбиркорликка ўқитишнинг иқтисодий самарадорлигини қуйидаги мезонлар орқали баҳолаш мумкин:

– кичик бизнес улуши ошади,

– ишсизлик даражаси камайади;

– аҳоли даромадлари ошади;

– ҳудудий иқтисодий фаоллик кучайади.

Тадқиқотларга кўра, тадбиркорликка ўқитилган ҳар бир 100 нафар ѐшнинг 18–25 нафари 1 йил ичида ўз бизнесини йўлга қўяди[209].

[209] International Labour Organization (ILO). ―Youth Entrepreneurship Training Assessment‖, 2022

Ўзбекистонда эса сўнгги йилларда мазкур тизим мустахкамланганлигини эътироф этган холда, ушбу йўналишда олиб борилаѐтган чора-тадбирлар ҳали –ҳамон етарли эмаслиги ҳамда соҳада айрим муаммолар сақланиб қолаѐтганлигини кузатиш мумкин, жумладан:

– ўқув дастурлари амалиѐтга кам йўналтирилган, ўқув дастурларининг амалиѐтдан узоқлиги – улар кўпинча реал бизнес муҳитига мос келмайди;

– тренер ва мутахассислар танқис ѐки ўқитувчи-тренерлар малакаси етарли эмас;

– ҳудудлар кесимида тадбиркорликка тайѐрлашда тенгсизлик мавжуд, айниқса, қишлоқ ҳудудларда инфратузилма нотекис ривожланган;

– аҳолининг молиявий саводхонлиги паст даражада — аҳолининг кўпчилиги кредит, солиқ, ҳисоб-китоб масалаларини билмайди;

– Старт-апларни қўллаб-қувватлаш механизмлари заиф;

– аҳолининг айрим қатламларида бизнесга нисбатан психологик тўсиқлар мавжуд.

Бизнингча ушбу муаммоларни ҳал этиш чора тадбирларини ташкилиш, иқтисодий ва рақамли платформаларни жорий қиш билан боғлиқ йўналишларда амалга ошириш зарур.

Ташкилий таклифлар сифатида ўрта махсус, касб-ҳунар ва олий таълим муассасаларида амалиѐтга йўналтирилган стартап лабораторияларини ташкил этиш, хусусий сектор билан ҳамкорликда бизнес инкубаторлари ва акселераторлар ташкил қилиш, тренерлар учун халқаро ўқув сертификат дастурларини жорий этишни йўлга қўйиш тавсия этилади

Иқтисодий чора-тадбирлар сифатида тадбиркорликка ўқитилган шахсларнинг бизнес лойиҳалари учун имтиѐзли кредитлар ажратиш, грант дастурларини кенгайтириш, —Ёш тадбиркор‖, —Аѐл тадбиркор‖ учун махсус солиқ имтиѐзларини белгилаш, тадбиркорлик ўқув марказларини давлат-хусусий шериклик асосида ривожлантириш тавсия этилади.

Ташқилий иқтисодий чора-тадбирларни амалга оширишда албатта ҳозирги кун талабларидан келиб чиқиб, рақамли таълим платформаларини жорий қилишга эътиборни қаратиш лозим. Бунда —Business Learning Uzbekistan‖ онлайн платформаси ва бизнес симулятор дастурларни яратиш, масофавий ўқув курсларини ривожлантириш мақсадга мувофиқ бўлади.

Шундай қилиб, Ўзбекистонда аҳолини тадбиркорликка ўқитиш иқтисодий ислоҳотларнинг энг муҳим йўналишларидан бири сифатида мамлакатнинг инсон капитали ривожига, янги иш ўринлари яратилишига ва аҳолининг даромадларини оширишга бевосита ҳисса қўшмоқда. Муаммолар мавжуд бўлса-да, давлатнинг қўллаб-қувватлаш дастурлари ва таълим тизимидаги ўзгаришлар тадбиркорлик таълими самарадорлигини ошириш имконини бермоқда.

Таълим тизимини модернизация қилиш, молиялаштириш манбаларини диверсификация қилиш ва халқаро тажрибани жорий этиш орқали Ўзбекистон аҳолисини тадбиркорликка ўқитишнинг замонавий ва барқарор модели шаклланиши мумкин.

ФОРМИРОВАНИЕ АКАДЕМИЧЕСКИХ НАВЫКОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Ф.Н. Байбобоева, *DSc*
Б.Б. Абдуллаев, *студент,*
ТГЭУ

Экономика Узбекистана переживает период интенсивного обновления, внедрения передовых технологий и усиления интеграции в мировые экономические и учебные программы. Для соответствия этим тенденциям системе образования необходимо применять новые методики обучения, чтобы готовить выпускников, которые смогут не просто приспосабливаться к динамичным изменениям, но и создавать собственные новаторские концепции, проводить исследования и делать взвешенные выборы. В этой ситуации ключевую роль играют академические способности, являющиеся фундаментом для развития профессионального мастерства молодых кадров. Академические способности представляют собой комплекс навыков, необходимых для эффективной учебы и научной деятельности студентов. К ним относятся умение мыслить критически, обосновывать свои взгляды, анализировать данные, грамотно излагать свои мысли письменно, выступать перед аудиторией, эффективно сотрудничать с другими и организованно подходить к выполнению задач. Профессиональное мастерство же является следствием последовательного совершенствования академических способностей и приобретения специализированных знаний. Таким образом, эти два аспекта тесно связаны друг с другом и оказывают непосредственное влияние на уровень подготовки современного специалиста.

Сегодня, когда экономика претерпевает обновление и углубляется взаимодействие со всем миром, возрастает потребность в специалистах, сочетающих глубокие теоретические основы с опытом анализа экономических явлений, знанием иностранных языков, умением эффективно использовать цифровые технологии и соответствовать общепринятым профессиональным нормам. По мнению академика Р.Х. Абдурахманова, эффективное инвестирование в человеческий капитал – фундаментальный залог стабильного экономического прогресса и инновационного подъема страны.[210] Поэтому создание у обучающихся как научных, так и практических компетенций становится приоритетной задачей системы высшего образования. Важным аспектом образовательных преобразований в Узбекистане служит переход к компетентностному обучению, целью которого является воспитание способности студентов применять полученные знания в условиях реальной работы. Этот принцип закреплен в «Стратегии развития высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года», где акцентируется внимание на необходимости подготовки специалистов нового

[210] Абдурахманов К.Х. *Экономическая модернизация и развитие человеческого капитала в Узбекистане*. – Ташкент: Университет экономики, 2022. – 256 с.

поколения – гибких, способных к анализу и отвечающих мировым требованиям.[211] Соответственно, научные навыки становятся важной частью государственной политики, ориентированной на раскрытие интеллектуального потенциала молодежи.

Дисциплина «Академические навыки и профессиональная компетентность» имеет важное значение в учебном процессе, являясь основой образовательной программы. Она позволяет учащимся понять, как соединены теория и практика, совершенствует их академические навыки, воспитывает культуру общения в научной сфере и учит проводить самостоятельные исследования. Знание основ написания научных работ, умение правильно ссылаться и строить текст помогают развить аналитические способности и подготовиться к участию в международных мероприятиях, публикациям и разработке научных инициатив. По мнению В.А. Болотова, использование компетентностного подхода – это важный метод повышения уровня образования, поскольку он направляет обучение на развитие способности студентов эффективно работать в меняющихся и передовых обстоятельствах.[212] Таким образом, владение академическими навыками становится главным средством для реализации потенциала личности в научной и рабочей деятельности.

В контексте экономики, ориентированной на знания, базой интеллектуальных ресурсов любого сообщества служат полученные в ходе учебы навыки. Они позволяют непрерывно совершенствовать свои знания, критически оценивать поступающую информацию и генерировать новые идеи. В эпоху цифровых технологий и глобализации академические традиции превращаются в ключевой фактор, определяющий востребованность кадров на рынке труда. По мнению О.А. Леонтьевой, повышение уровня академической подготовленности непосредственно связано с возможностями для карьерного роста и приспособления к требованиям международного рынка.[213] Значимую роль в становлении профессионализма играет внедрение в учебный процесс практико-ориентированных подходов, таких как проекты и исследования. Использование разбора реальных ситуаций, задач, требующих поиска решений, и комплексных межпредметных проектов способствует развитию у студентов навыков анализа и общения. Совместная работа над задачами воспитывает способность находить компромиссы, делегировать полномочия, отстаивать свою точку зрения и отвечать за достижение поставленных целей – качеств, необходимых для достижения успеха в карьере.

В рамках модернизации экономики усиливается внимание к вопросам международного сотрудничества в сфере образования. Программы

---

[211] *Стратегия развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года*. – Ташкент: Министерство высшего образования, науки и инноваций РУз, 2020.

[212] Болотов В.А., Сериков В.В. *Компетентностная модель образования: от идеи к образовательной программе*. – Москва: Академия, 2018. – 224 с.

[213] Леонтьева О.А. *Формирование академической компетентности студентов в условиях цифровизации образования* // Вестник высшей школы. – 2021. – №4. – С. 45–52.

академической мобильности, участие в международных грантах, совместные научные исследования создают возможности для обмена опытом и интеграции в мировое образовательное пространство. Эти процессы требуют от студентов развитых академических навыков – умения писать научные тексты на иностранном языке, оформлять отчѐты, выступать на конференциях и вести профессиональный диалог с зарубежными коллегами. Таким образом, академические навыки становятся инструментом углубления международной интеграции не только на уровне государства, но и на уровне личности.

Следует подчеркнуть, что академические навыки тесно связаны с этическими принципами научной деятельности. Осознание норм академической честности, уважение к интеллектуальной собственности, недопустимость плагиата – все это формирует профессиональную этику и культуру исследователя. Современный специалист должен не только обладать знаниями, но и уметь использовать их ответственно, что особенно важно в условиях глобальной конкуренции и цифровизации научной среды.

Развитие академических навыков и профессиональной компетентности является важнейшей задачей высшего образования в эпоху модернизации и международной интеграции. От уровня сформированности этих качеств зависит способность выпускников не только успешно строить карьеру, но и вносить вклад в развитие национальной экономики, науки и культуры. Академические навыки формируют основу профессионального и личностного роста, обеспечивая устойчивое развитие общества, ориентированного на знания, инновации и международное сотрудничество.

GAME MODELING IN ORGANISATIONAL DEVELOPMENT

A. Djumanov, *PhD in Technics,*
Associate professor,
Westminster International University in Tashkent

The aim of this research is to examine the transactions between a corporate leader or the leader, and organization members, employees or the followers, and the outcomes of their economic activity, especially, when a mutual consensus is met within a certain set of organizational development process parameters – motivations/incentives, level of the leader‘s manipulation and other organization‘s cultural parameters.

The people in an organization, i.e. management (leader(s)) and employees (followers), plan and implement organizational change. The success of a change process depends on the management of relationships between the change leader and the followers, and what kind of behavioral climate is established in an organization. Irrelevant settings of a change climate may lead to a failure of any superiorly designed change intervention process as the change agents may ignore change needs and the resistance to change of the organizational members – the

employees as well as the managers. Therefore, a thorough understanding of transactional economics between parties involved in process, anticipating possible problems of the change management, and establishing the most cooperative climate are principal factors of a change intervention success.

Planned change process can be considered as the game where two parties are involved – the leader establishes new rules and motivations to accept these rules, the followers evaluate these rules and incentives and, consequently, prefer a certain behavioral strategy – to reciprocate, cheat/slack or avoid. We assume that participating in a change game, both parties are governed by economic considerations, and they exchange material and emotional values as a result of a certain behavioral preference. In this context, a primary objective of the leader is to achieve the highest economic benefit implementing a change.

Implementing a change, the leader has a dilemma to motivate the followers spending on their monetary and non-monetary incentives and increase the net growth of organizational productivity. How to establish an organizational equilibrium or win-win situation?

A successful altruistic leader weighs up an organization‘s benefits and the followers pay-offs from change implementation to make everyone _satisfied‘ with change outcomes or, in game theory expressions, establish an organizational equilibrium by the means of optimum consensus. The leader establishes certain new work norms and certain incentives to motivate the followers to cooperate in this game honestly accepting new work requirements. Some followers tend to overestimate their own performance level, and accordingly overprice own cost of effort. Thus, some followers in organization may find established change incentives undervalued and behave as _free riders‘ demonstrating solidarity but providing no effort, even cheating to gain some extra incentives. The _free riders‘ problem creates certain problems for followers‘ voluntary cooperation.[214] As followers may have their estimated cost of their own effort and hope for a certain level of incentives, their decision whether or not to cooperate depends on exposed level of incentives or pay-offs. A simplified game of cooperation in change process can be modeled with well-known _prisoner‘s dilemma‘[215] with two available strategies – confess and not confess or, in our case, cooperate and not cooperate.

A similar but related mostly to case of a trade was elaborated by Mark Casson[216]. We will use this approach with some changes to describe the organizational change. We assume that a change costs at the amount of $C > 0$. The change cost may consist of expenses for diagnosing an organization, planning and implementation of the change intervention, i.e. all possible cost borne to implement a change. Implementing a successful change, the leader expects to gain a growth in organizational output, $\Delta y > 0$. As any planned change, this change

[214] Collard, David (1981), Altruism and Economy: A Study in Non-selfish Economics, Martin Robertson & Co. Publications, p.35

[215] Rasmusen, Eric (2001), Games and Information: An Introduction to Game Theory, 3rd edition, Blackwell Publishers

[216] Casson, Mark (1991), The Economics of Business Culture: Game Theory, Transaction Costs, and Economic Performance, Oxford: Claredon Press

implementation also requires the organization members - followers, making an extra effort with the perceived cost of $\varepsilon > 0$. The cost of this effort as a rule, exceeds projected growth $\varepsilon > \Delta y$.

To encourage the followers the leader establishes additional motivation consisting of monetary incentives - α, and non-monetary/intrinsic incentives with the perceived cost of - η, such as promotions, empowerment, recognitions, improved quality of the work life etc. Obviously, $\alpha + \eta > 0$. Nevertheless, negative aspects also exist - diagnosis of an organization reveals the fact that corporate disobedience rate, $0 \leq \chi \leq 1$, is associated with incentives to cheat, $\beta > 0$, and the case of mutual cheating may reduce incentives of the followers to the amount of δ which is usually more than legally offered monetary incentives, i.e. $\delta - \alpha > 0$.

The followers honest cooperating in change process may gain an additional incentive paying an effort with a certain perceived cost if the leader cooperates honestly in the change. The followers they get only material incentive whilst paying an effort and lose the amount of cheating because of the leader‘s cheat/dishonest cooperation, i.e. the leader is reluctant to motivate the followers morally. When the followers cooperate in change honestly, a cooperative leader acquires a performance growth, the followers‘ effort and moral satisfaction and pays material incentives for these gains to motivate the followers for further cooperation. If the followers are honest, a non-cooperative leader, who is inactive in the game or, more precisely, does not transfer planned incentives to the followers, also achieves only a growth of performance. Furthermore, such leader gains additional incentives to cheat since the leader is not over-performing whilst the followers do.

Some followers may prefer the status of ‗free riders‘ gaining both material reward for participation, and additional incentive for cheating the cooperative/honest leader - such behavior can be derived from a behavioral character of the followers - a lower sense of quilt, ζ ($0 \leq \zeta \leq 1$). If the cooperative leader is cheated an expected organizational outcome is reduced at the amount of cheat incentive plus material incentives paid for the followers.

Cheating a non-cooperative leader, the followers do not acquire a moral discomfort but material loss. In this case, a non-cooperative leader will also lose the amount, presumably exceeding expected growth, but retains material incentives not rewarding the followers‘ dishonesty.

Voluntary participation in a change process was a precondition of our game situation, i.e. there is no strict legal enforcement for honest cooperation. If the followers decide not to be involved in the change implementation game they receive a zero pay-off or quit the organization and, consequently, the organizational performance growth is not met. In this situation, a cooperative leader loses the cost of the followers‘ effort while such non-cooperation does not involve such real economic cost.

Individual perceptions of the followers within organization are not homogeneous or their behavior is not perfect collectivistic that they all without exception may not follow a common strategy. To determine the probability of a

choice, game theorists deploy so called _perceived probability‘ or _assigned value‘ coefficients for estimating the probability of a certain strategy choice. In our case, it would be more appropriate to link such probability of choice to the organization‘s disobedience rate, $0 \leq \chi \leq 1$, or as other authors use as a crime rate. It belongs to an individual follower as well as a group of followers. In the former case, disobedience rate can be considered as an approximated probability of randomly sampled individual‘s choice of dishonesty or, in the latter case, as an estimated part of the group members tend to disobey.

It should be noted that in all situations except mutual cheating the leader, despite of his behavior, bears an initial cost of change development. In the light of these discussions, pay-offs matrix of the change implementation game can be obtained as illustrated in Table 1.

Table 1

Change implementation game pay-offs matrix.*

	Strategy	Leader	
		Cooperative	Not cooperative
Followers	Honest cooperation	$\alpha + \eta - \varepsilon; \Delta y + \eta + \varepsilon - \alpha - C$	$\alpha - \varepsilon - \beta; \Delta y - \alpha + \beta - \gamma - C$
	Dishonest cooperation	$\alpha + \beta - \gamma; \Delta y - \alpha - \beta - C$	$\alpha - \delta; \Delta y + \alpha - \delta$
	Non-cooperation / Avoidance	$0; -C - \varepsilon$	$0; -C$

* Pay-offs (Followers; Leader)

To convert this game from _prisoner‘s dilemma‘ to _assurance‘ game the leader has to understand game outcomes, and to manage the inputs. To do this _the change process game‘ has to be analysed from the viewpoint of the followers.

From economic considerations if an overall reward for honest cooperation of the followers is higher than possible incentive for cheating, $\alpha + \tau - \varepsilon > \beta$, the followers preferred strategies can be determined from the following inequality:

$$(1-\chi)(\alpha + \beta - \gamma) > (1-\chi)(\alpha + \tau - \varepsilon) > 0 > \chi(\alpha - \delta) > \chi(\alpha - \varepsilon - \beta) \quad (1)$$

or

_free-rider‘ while the leader is honest > *mutual honest cooperation* > *mutual non-cooperation* > *mutual cheating* > *simpleton*

The above inequality (1) states that if the reward exceeds the cheating incentive, all followers would cooperate in the game honestly or cheat if the leader is cooperative/honest, otherwise the game can stick in a mutual avoidance as the followers, having economic considerations, do not prefer a mutual cheating or being simpletons. However, on the other hand, perceived probability of the leader‘s honesty or say trust in the leader‘s honesty and the guilt factor of individuals may dramatically change preferred strategies of the followers. High trust in the leader may stimulate the followers‘ honest cooperation even if the

leader decides not to cooperate. This is usually true in the first move and the trust may change if the game is repeated with the leader‘s same strategy.

Thus, the change intervention outcome is positive if

$$\begin{cases} \gamma \geq E - \Delta y ; & (2) \\ \Delta y \geq E . & (3) \end{cases}$$

Referring to (3), it is can be stated that

- honest cooperation is preferred instead of non-cooperation if $\chi \leq \frac{(\alpha + \tau - \varepsilon)}{(\tau + \beta)}$; (4)
- a non-cooperation is preferred instead of cheating if the guilt factor is $\gamma \geq \beta + \delta + \frac{(\alpha - \delta)}{(1 - \chi)}$; (5)

It must be noted that an honest cooperation is chosen instead of cheating if the guilt factor improved to $\gamma \geq \delta - \tau + \frac{(\delta - \beta - \varepsilon)}{(1 - \chi)}$.

Let assume that the altruistic leader increasing intensity of manipulations wants to minimize disobedience rate, i.e. improve the followers‘ morale, and as a result to maximise the expected growth rate. The leader‘s extensive manipulations may positively influence the moral climate of an organization reducing disobedience rate of the followers and, consequently, the number of followers deciding to slack lessens, and the organization‘s performance growth approximates a projected level of output. The leader‘s objective function for this case will be to increase the growth reducing disobedience rate, i.e.

$$\omega_1 = \Delta y\,(1 - \chi) - C. \qquad (6)$$

It may happen that the owner(s) of the company but not an employed manager and employees have their own expectations concerning change outcomes and both are reluctant to understand each other‘s objectives. Unlike it, an altruistic leader is recommended to maximize the amount of trade incentives improving the followers‘ morale in order to encourage them in a fair trade. In this case, an altruistic game leader expects the reciprocity of a trade partner offering more incentives[217]. However, the change process is a different game in which an organizational equilibrium is more important.

Also, the leader adopting utilitarianism may try to achieve the growth of both parties‘ incentives as well as the followers‘ effort and a better moral climate in the organization. Therefore, there is an economic rationale for the leader to develop the organizational change objectives reducing expected incentives of the owner(s) and the followers to a common denominator. The leader maximizes common incentive settings with a condition that honest cooperation is economically attractive than cheating. In this case, the objective function is

Organizational Equilibrium Gain = $\boldsymbol{max}_{\mu \to \infty}$ (*Leader‘s incentives* + *Followers‘ incentives*),

Where, $I?$ - the leader‘s manipulation intensity or cost of the leader‘s manipulations.

---

[217] Casson, Mark (1991), The Economics of Business Culture: Game Theory, Transaction Costs, and Economic Performance, Oxford: Claredon Press

In the case of the organizational equilibrium, the leader‘s objective function will be

$$\varpi_e = 2\tau + \varepsilon - \Delta y - \frac{\varepsilon - \Delta y}{\mu}\left[3\varepsilon + 2(\alpha + \tau) - 2(\Delta y + \delta) + C\right], \quad (7)$$

Here we have to note that manipulating the followers the leader does not produce but contrarily consumes financial resources delivering manipulations. In general, such kind of expenses can be projected as the following linear function

$$\xi = \xi_f + \xi_v \mu \quad \mu > 0, \quad (8)$$

and if μ=0 then ξ=0, where ξ_f – fixed cost of manipulations (say fixed cost of the leader‘s remuneration), and ξ_v – variable cost of manipulations per period of time (say cost of activities associated with the leader‘s manipulations).

In this case, the utility function for the case of an organizational equilibrium is

$$\upsilon_e = \varpi_e - \xi. \quad (9)$$

Considering (7), the formulas (8) and (9) can be re-written as

$$\upsilon_e = 2\tau + \varepsilon - \Delta y - \frac{\varepsilon - \Delta y}{\mu}\left[3\varepsilon + 2(\alpha + \tau) - 2(\Delta y + \delta) + C\right] - \xi_f - \xi_v \mu, \quad (10)$$

whereas $\varepsilon - \Delta y > 0$, and $\delta \geq \alpha + \eta \geq \beta \geq \varepsilon \geq \Delta y \geq \alpha \geq \eta \geq 0$.

Following a simple mathematical technique, i.e. equaling the first derivative of (10) to zero, the optimal point of the leader‘s manipulation can be obtained, see the Figure 1.

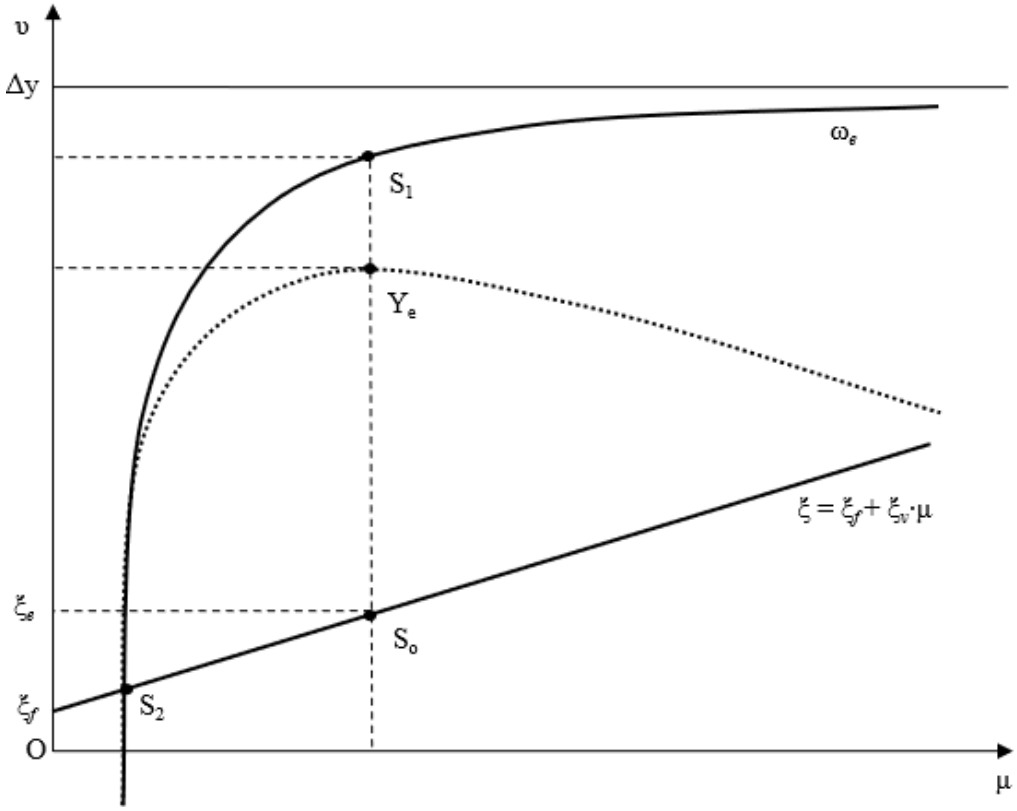


Figure 1. Optimal manipulation under an organizational equilibrium of the altruistic leader

The negative value of the second derivative of (10) proves that υ_e^* is global optimum of the organizational equilibrium in the given space, $\mu \geq 0$.

Maximization of the utility function (7) in behavioral zero-sum game between the leader and the followers can be considered as a duopoly welfare game model with a Stakelberg leader and a Cournot follower[218] - the leader moves first and commits first gaining some net value whilst the followers with continuous strategy space are not involved in cooperative game as they are not aware of the leader's utility function and strategy pay-offs; however, they are inclined towards establishing Pareto optimality perceiving the best response function in terms of disobedience rate.

$$\chi = \begin{cases} 1 & E - \Delta y > \mu \geq 0 \\ (E - \Delta y)/\mu & \mu \geq E - \Delta y > 0. \end{cases} \tag{11}$$

Based on (11), (7a), (8), and (10) the following state parameters of the optimal organizational equilibrium for the game can be found:

$$\mu_e^* = \left\lceil \frac{(\varepsilon - \Delta y)\left[3\varepsilon + 2(\alpha + \tau) - 2(\Delta y + \delta) + C\right]}{\xi_v} \right\rceil^{1/2}. \tag{12}$$

$$\chi_e^* = \left\lfloor \frac{(\varepsilon - \Delta y)\cdot \xi_v}{3\varepsilon + 2(\alpha + \tau) - 2(\Delta y + \delta) + C} \right\rfloor^{1/2}; \tag{13}$$

$$\varpi_e^* = 2\tau + \varepsilon - \Delta y - \left\{(\varepsilon - \Delta y)\left[3\varepsilon + 2(\alpha + \tau) - 2(\Delta y + \delta) + C\right]\cdot \xi_v\right\}^{1/2}; \tag{14}$$

$$\upsilon_e^* = 2\tau + \varepsilon - \Delta y - 2\cdot\left\{(\varepsilon - \Delta y)\left[3\varepsilon + 2(\alpha + \tau) - 2(\Delta y + \delta) + C\right]\cdot \xi_v\right\}^{1/2} - \xi_f. \tag{15}$$

Particularly, such results reveal again the advantage of mutual altruistic cooperation over an egoistic behavior or mutual competition.

The game simulation to research the organizational change process and predict its outcomes in the case of mutual consensus between the leader and followers proved that proactive leadership with maintaining the trust in organization through appropriate reward management can achieve higher than planned net growth in organization due to the improved followers' culture. A clear communication of the change objectives and fulfillment of commitments by the leader during the organizational development process improve the employees' moral and level of their reciprocal honest cooperation minimizing the resistance to change.

Given formulas can be used to forecast to a certain extent the economic and behavioral outcomes of a planned change though as the next stage of research it is advised to organize a game simulation with a group of participants in order to test the suitability of the behavioral assumptions made in the article.

---

[218] Rasmusen, Eric (2001), Games and Information: An Introduction to Game Theory, 3rd edition, Blackwell Publishers

INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH ASOSIDA UNUMLI BANDLIK DARAJASINI OSHIRISHNING ISTIQBOLLI YO„NALISHLARI

***S.P. Qurbonov**, PhD., dotsent, TDIU*
Kambag_allik va mehnat bozori tadqiqotlari instituti doktoranti

Mamlakatimizda inson kapitalini to_laqonli rivojlantirish, ta‘limning sifatini oshirish, mehnat bozorining rivojlanishi tendensiyalarini inobatga olgan holda, aholining keng qatlamlarini talab yuqori bo_lgan kasblarga o_qitish hamda malakali kadrlarni tayyorlashning sifat jihatidan yangi tizimini joriy etish bo_yicha shart-sharoitlar yaratilgan. Biroq, inson kapitalini rivojlantirib borish asosida mamlakatda unumli bandlik darajasini oshirish bo_yicha tizimli muammolar hamon saqlanib qolmoqda.

Ma‘lumki, inson kapitali va unumli bandlik bir-biri bilan uzviy bog_liq tushunchalar hisoblanadi. Inson kapitaliga sarmoya kiritish – bu shunchaki ta‘lim siyosati emas, balki samarali mehnat, yuqori daromad va ijtimoiy barqarorlikni ta‘minlovchi strategik yo_nalishdir.

Unumli bandlik esa inson kapitalining amaliy ifodasi bo_lib, u mamlakatning iqtisodiy o_sishi, kambag_allikni kamaytirish va inklyuziv rivojlanishining asosiy kafolatidir.

Inson kapitali nazariyasining asoschilaridan biri G.Bekker inson kapitali nazariyasining asoschilaridan biri bo_lib, u 1964-yilda chop etilgan mashhur asari —Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education‖ (—Inson kapitali: nazariy va empirik tahlil, ta‘limga alohida e‘tibor bilan‖) orqali bu tushunchani iqtisodiy tahlilning markaziga olib chiqdi. Bekkerga ko_ra, inson kapitali — bu insonning bilim, ko_nikma, salomatlik, tajriba va malakasida mujassam bo_lgan iqtisodiy qadriyatdir. U moddiy kapital (mashina, binolar, texnika) kabi iqtisodiy samara keltiruvchi investitsiya obekti hisoblanadi. Uning fikriga ko_ra, —ta‘lim va sog_liq uchun sarflangan xarajatlar bu shunchaki iste‘mol emas, balki insonning kelajakdagi daromadlarini oshiruvchi sarmoyadir‖.

Shuningdek, G.Bekker inson kapitaliga investitsiya qilishni iqtisodiy o_sishning eng muhim omili deb hisoblagan. U ta‘lim, kasbiy tayyorgarlik, sog_liqni saqlash, migratsiya, va axborot olish xarajatlarini inson kapitaliga yo_naltirilgan investitsiyalar deb izohlaydi.

Amerikalik iqtisodchi, inson kapitali va iqtisodiy o_sish nazariyalarining eng muhim namoyandalaridan biri, 1995-yil Nobel mukofoti sovrindori R.Lukas esa inson kapitalini iqtisodiy o_sishning ichki omili sifatida talqin qiladi. U ilgari surgan modelda o_sish tashqi omillar orqali emas, balki insonlarning bilim va tajribasi orqali shakllanadi.

R.Lukasning inson kapitali haqidagi nazariyasi zamonaviy iqtisodiyotda inson omilining markaziy rolini ilmiy asosda isbotlab berdi. Unga ko_ra, jamiyatning farovonligi bilimga asoslangan bo_lib, inson kapitaliga investitsiya — bu nafaqat shaxsiy foyda, balki butun mamlakat uchun ortib boruvchi ijtimoiy manfaat manbaidir.

Yana bir amerikalik iqtisodchi, iqtisodiy o‗sish manbalarini o‗rganish bo‗yicha yetakchi olimlardan biri E.Denison inson kapitalini iqtisodiy o‗sishning empirik isbotlangan manbai sifatida asoslab bergan birinchi olimlardan biridir. U shaxsiy ta‘lim, sog‗liq va malaka o‗sishini jamiyatning umumiy iqtisodiy yuksalishiga bog‗lagan.

Ma‘lumki, unumli bandlik - bu shunchaki ish bilan bandlik emas, balki inson salohiyatini to‗liq ro‗yobga chiqaruvchi, adolatli daromad va ijtimoiy himoyani ta‘minlovchi mehnat faoliyatini anglatadi.

Unumli bandlikka bizning mualliflik ta‘rifimiz quyidagicha, unumli bandlik – bu qonunchilikda taqiqlanmagan, o‗zining ishlab chiqarish va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalangan holda o‗zi va qaramog‗idagilar uchun milliy kambag‗allik chegarasidan yuqori darajadagi iste‘mol uchun kafolatli mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Inson kapitali va unumli bandlik o‗zaro bir-birini to‗ldiruvchi iqtisodiy kategoriyalardir: Inson kapitali unumli bandlikning sifati va samaradorligini oshiradi; Unumli bandlik esa inson kapitalining qayta tiklanishi, kengayishi va yangilanishi uchun moddiy va ijtimoiy asos yaratadi. Shunday qilib, bu ikki tushuncha o‗rtasida pozitiv o‗zaro mustahkamlovchi mexanizm mavjud bo‗lib, u barqaror iqtisodiy o‗sish, kambag‗allikni qisqartirish va inklyuziv rivojlanishning nazariy poydevorini tashkil etadi.

Inson kapitali nazariyasiga ko‗ra, insonning bilim, malaka, sog‗liq, madaniyat va innovatsion tafakkur darajasi iqtisodiy o‗sishning ichki harakatlantiruvchi kuchidir. Inson kapitali iqtisodiyotda uch asosiy vazifani bajaradi:

Birinchidan, mehnat unumdorligini oshiradi.

Ikkinchidan, innovatsion faoliyatni rivojlantiradi.

Uchinchidan, yangi innovatsion texnologiyalarni o‗zlashtirishni tezlashtiradi.

Unumli bandlik esa inson kapitalining amalda ishlash shakli sifatida namoyon bo‗ladi. Ya‘ni, inson kapitali qanchalik rivojlangan bo‗lsa, mehnat bozori shunchalik samarali bo‗ladi.

So‗nggi yillarda O‗zbekiston mehnat bozorida ijobiy o‗zgarishlar kuzatilmoqda. 2024-yilda mamlakatda iqtisodiy faol aholining soni 20,4 milliondan oshdi, shundan 18 milliondan ortig‗i band aholi sifatida qayd etilgan. Biroq, bandlikning unumlilik darajasi bo‗yicha ko‗rsatkichlar dinamikasi maksimal raqamlardan holi bo‗lib, buni ayrim ish o‗rinlari past daromadliligicha qolayotganligi yoki norasmiy sektorda faoliyat yuritayotganlar ulushida keskin pasayish tendensiyasi kuzatilmayotganligi bilan ifodalash mumkin.

Bu holat inson kapitalining to‗liq ishlamasligiga sabab bo‗lmoqda. Ta‘lim tizimining mehnat bozori ehtiyojlariga yetarlicha moslashmagani, raqamli va texnik ko‗nikmalar yetishmasligi, ayollar va yoshlarning bandlikdagi ulushi pastligi kabi omillar buning asosiy sabablari hisoblanadi.

O‗zbekiston Respublikasi Milliy Statistika qo‗mitasi ma‘lumotlari hamda 2021, 2022, 2023 va 2024 yillardagi o‗tkazilgan ijtimoiy so‗rovnoma natijalarini keng qamrovli tahlili amalga oshirildi.

2021–2024 yillarda O‗zbekistondagi unumli bandlik taqchilligi va uning hududlar kesimidagi ulush o‗zgarishlarini ifoda etadi. Ma‘lumotlar mamlakat mehnat bozorida unumli ish o‗rinlarining o‗sishi va samarasiz mehnatning qisqarishi jarayoni sekin, lekin barqaror kechayotganini ko‗rsatadi. Respublika bo‗yicha 2021 yilda unumsiz band aholi soni 4278,2 ming kishini tashkil etgan bo‗lsa, 2024 yilga kelib 4245,6 ming kishigacha kamaygan, ya‘ni umumiy hisobda 0,4 foizga pasayish kuzatilgan.

1-jadval

2021-2024 yillarda O„zbekistonda unumli bandlik taqchilligi va uning hududlar bo„yicha ulushidagi o„zgarishlar[219]

Hududlar	**2021-yil**	**2022-yil**		**2023-yil**		**2024-yil**	
		ming kishi	2021-yilga nisbatan o‗zgarish, % punkt	ming kishi	2022-yilga nisbatan o‗zgarish, % punkt	ming kishi	2023-yilga nisbatan o‗zgarish, % punkt
Qoraqalpog‗iston Respublikasi	232,8	232,6	-0,1 ▼	235,0	+1,0 ▲	231,7	-1,4 ▼
Andijon	390,4	411,9	+5,2 ▲	409,4	-0,6 ▼	402,2	-1,8 ▼
Buxoro	232,6	228,0	-2,0 ▼	253,2	+9,9 ▲	243,5	-4,0 ▼
Jizzax	176,4	166,1	-6,2 ▼	150,0	-10,7 ▼	144,2	-4,0 ▼
Qashqadaryo	405,2	391,0	-3,6 ▼	364,8	-7,2 ▼	385,5	+5,4 ▲
Navoiy	113,3	112,4	-0,8 ▼	112,2	-0,2 ▼	109,1	-2,8 ▼
Namangan	364,6	377,5	+3,4 ▲	380,2	+0,7 ▲	377,1	-0,8 ▼
Samarqand	443,8	467,7	+5,1 ▲	476,8	+1,9 ▲	462,1	-3,2 ▼
Surxondaryo	331,3	330,0	-0,4 ▼	316,7	-4,2 ▼	324,9	+2,5 ▲
Sirdaryo	106,2	109,2	+2,8 ▲	112,6	+3,0 ▲	113,2	+0,5 ▲
Toshkent	385,6	380,7	-1,3 ▼	370,0	-2,9 ▼	384,2	+3,7 ▲
Farg‗ona	475,5	478,9	+0,7 ▲	460,4	-4,0 ▼	461,8	+0,3 ▲
Xorazm	255,8	239,9	-6,6 ▼	217,9	-10,1▼	216,9	-0,5 ▼
Toshkent sh.	378,1	423,0	+10,6 ▲	434,5	+2,7 ▲	431,4	-0,7 ▼
O„zbekiston Respublikasi	**4278,2**	**4320,7**	**+1,0 ▲**	**4261,4**	**-1,4 ▼**	**4245,6**	-0,4 ▼

▼ - ijobiy tomonga o‗zgargan, ▲ - salbiy tomonga o‗zgargan

Birinchi bosqichda, ya‘ni 2021–2022 yillarda unumli bandlik taqchilligi 1,0 foizga oshgan, bu esa pandemiyadan keyingi iqtisodiy tiklanish jarayonida vaqtinchalik ish o‗rinlari va past unumdor sohalar ulushining ko‗payishi natija bermagani bilan bog‗liq. Biroq 2022–2023 yillarda tendensiya teskarisiga aylanib, ko‗rsatkich 1,4 foizga kamaygan, 2023–2024 yillarda esa pasayish sur‘ati barqarorlashgan (-0,4%). Bu mehnat bozoridagi sifat o‗zgarishlari sekinlashganini, ayniqsa xizmatlar va sanoat sohalarida samarali ish joylari mehnat bozori talablari asosida ortmaganini anglatadi.

[219] O‗zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‗mitasi ma‘lumotlari hamda 2021, 2022, 2023 va 2024 yillardagi o‗tkazilgan ijtimoiy so‗rovnoma ma‘lumotlari asosida muallif ishlanmasi

Hududlar kesimida eng yaxshi salbiy dinamika Buxoro (+9,9%), Samarqand (+1,9%), Sirdaryo (+3,0%) va Toshkent shahri (+2,7%) viloyatlarida kuzatilgan. Bu hududlarda iqtisodiy faollik va yangi ishlab chiqarish loyihalari ham tegishli samara bermaganini anglatadi. Shu bilan birga, Jizzax (-10,7%), Xorazm (-15,0%), va Qashqadaryo (-7,2%) viloyatlarida unumsiz band aholi soni keskin kamaygan, buni hududlarda mehnat bozori tuzilmasining o‗zgarishi va ishsizlikning qisqarishi bilan izohlash mumkin.

Umuman olganda, 2021–2024 yillardagi ma‘lumotlar mamlakatda unumli bandlik darajasi bo‗yicha barqaror ijobiy dinamika bosqichma-bosqich shakllanayotganini ko‗rsatadi. Biroq hududlar o‗rtasidagi tafovutlar hanuz saqlanib turibdi, bu esa mehnat bozorini tarmoqlar bo‗yicha diversifikatsiya qilish, kasbiy qayta tayyorlash dasturlarini kuchaytirish va innovatsion ish o‗rinlarini yaratish zarurligini ko‗rsatadi. Buning uchun inson kapitalini rivojlantirish va globallashuv sharoitidagi raqobatbardoshligini ta‘minlashning zarurati yuzaga kelganligini anglatadi.

O‗zbekiston iqtisodiyotida inson kapitali ishtirokida unumli bandlikni rivojlantirishga to‗sqinlik qilayotgan asosiy omillar quyidagilardir:

Birinchi mavbatda, mavjud malakalar nomuvofiqligi holatlari ko‗zga tashlanayotganligidir. Ayniqsa, mehnat bozori ehtiyojlari bilan ta‘lim tizimi orasidagi uzilishlar mavjudligi saqlanib qolmoqda.

Ikkinchidan, norasmiy bandlik darajasi yuqoriligi ham ish bilan bandlik va aholi mehnat daromadlari monitoringini olib borishga to‗sqinlik qiladi. Zero, ish o‗rinlarining qariyb 40-45 foizi norasmiy sektorda bo‗lib, bu ishchi-xodimlar ijtimoiy himoyasi qamroviga, sog‗lig‗iga va xavfsizligiga putur yetkazishi mumkin.

Uchinchidan, ish haqi va mehnat unumdorligi o‗rtasidagi nomuvofiqlik saqnalib qolayotganligi ham o‗z salbiy ta‘siriga ega. Bugungi kunda iqtisodiy o‗sish sur‘atlari bilan daromad o‗sishi bir-biriga mos emas.

To‗rtinchidan, xodimlar va yoshlar orasida raqamli ko‗nikmalar tanqisligi, ayniqsa innovatsion iqtisodiyot uchun zarur raqamli kompetensiyalarning yetishmasligi ularni unumli bandlik darajasidagi ulushini qisqartirmoqda.

Beshinchidan, ayollar va yoshlar bandligining umumiy bandlik ulushida past ko‗rsatkichlar saqlanib qolayotganligi, pirovardida inklyuziv inson kapitalining to‗liq namoyon bo‗lmasligi holatiga zamin yaratmoqda.

Mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish orqali unumli bandlikni oshirish uchun quyidagi yo‗nalishlar strategik ahamiyat kasb etadi deb hisoblaymiz:

Birinchidan, ta‘lim va kasbiy tayyorlov tizimini xalqaro mehnat bozori talablari asosida to‗liq modernizatsiya qilish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Ta‘lim tizimini mehnat bozori talablariga moslashtirishni ortga surish unumli bandlik taqchilligini ortishiga sabab bo‗lishi mumkin. Kasbiy qayta o‗qitish va malaka oshirish bo‗yicha zamonaviy dasturlar orqali mavjud ishchi kuchini qayta tayyorlash sohalarda mehnat unumdorligini oshiradi. Ish joyida qo‗shimcha o‗qitish va rivojlantirish dasturlari faolligi esa ―Hayot davomida ta‘lim‖ (lifelong

learning) konsepsiyasi talablariga mos bo‗lib, uni keng joriy etish bu jarayonni barqaror qiladi.

Ikkinchidan, innovatsion iqtisodiyot talablari asosida texnologik ish o‗rinlari yaratishni jadallashtirish lozim. Yuqori texnologiyali ishlab chiqarish, IT, logistika va xizmat ko‗rsatish sohalarida yangi, samarali ish o‗rinlarini yaratish — unumli bandlikni yanada kengaytiradi.

Uchinchidan, faol globallashib borayotgan raqamli iqtisodiyot va masofaviy mehnat sohasini iqtisodiy, moliyaviy, tashkiliy, huquqiy va innovatsion mexanizmlarini ishlab chiqish va hayotga tatbiq etish kerak. Raqamli platformalar orqali yangi bandlik shakllarini (freelance, masofaviy ish, startaplar) rivojlantirish mamlakatimiz uchun yangi mehnat segmentlarini ochadi.

To‗rtinchidan, xodimlar ijtimoiy himoya tizimi va mehnat siyosatida adolatlilik tamoyillarini singdirishda ehtiyojlar ortib bormoqda. Har qanday tashkilot yoki korxonada xodimlar unumli bandligini ta‘minlash uchun mehnatga haq to‗lashning shaffof tizimini yaratish, yashash minimumiga asoslangan real ish haqi siyosatini joriy etish juda muhimdir.

Beshinchidan, ayollar va yoshlar uchun inklyuziv imkoniyatlarni unumli bandlik tamoyillari va inson kapitalini rivojlantirish istiqbollari asosida oshirib borish muhimdir. Ayollar, nogironlar va yoshlar uchun kasbiy trening dasturlari, tadbirkorlikni qo‗llab-quvvatlash mexanizmlari va kredit imtiyozlari orqali ularning mehnat bozoridagi ishtirokini kengaytirish zarurati yuzaga kelib ulgurgan.

Umuman olganda, inson kapitalini rivojlantirish unumli bandlikni ta‘minlashning poydevoridir. Ta‘lim, sog‗liq va innovatsiyaga sarmoya kiritish orqali iqtisodiy o‗sishni tezlashtirish, ijtimoiy tenglikni kuchaytirish va barqaror rivojlanishga erishish mumkin. Globallashuv sharoitida inson kapitaliga asoslangan bandlik siyosatini rivojlantirish — bu nafaqat mehnat bozori islohotlari, balki yangi avlod iqtisodiy modelini shakllantirish yo‗lidir.

INSON KAPITALINING IQTISODIY O„SISHDAGI O„RNI: SOLIQ MA‟MURIYATCHILIGI ORQALI

X.B. Zaripov, *PhD., dotsent,*
TDIU

O‗zbekistonda so‗nggi yillarda inson kapitalini rivojlantirish bo‗yicha keng ko‗lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Oliy ta‘lim tizimidagi islohotlar natijasida oliy ta‘lim qamrovi 2017 yilda 8,3 foiz bo‗lgan bo‗lsa, 2024/2025 o‗quv yilga kelib 47,7 foizga yetdi. Bu ko‗rsatkich Markaziy Osiyo mamlakatlari ichida eng yuqori sur‘atda o‗sishdan dalolat beradi.

Xalqaro reytinglarda ham ijobiy o‗zgarishlar kuzatilmoqda: QS World University Rankings ro‗yxatida bir qator O‗zbekiston universitetlari ilk marta paydo bo‗ldi, bu esa milliy oliy ta‘lim tizimining xalqaro raqobatga kirib borayotganini ko‗rsatadi.

Mamlakatimizda jamiyatimiz hayoti tubdan o‘zgarmoqda. Vaholanki, inson kapitali va inson qadriyatlari o‘rtasidagi munosabatlari ham yangi darajaga chiqmoqda. Bu esa o‘z navbatida yangi intellektual salohiyat, g‘oyalar, imkoniyatlar yaratmoqda. Natijada iqtisodiyotimiz rivojlanishida sezilarli ijobiy o‘zgarishlar kuzatila boshladi.

Inson kapitali bu - shaxsning bilim, ko‗nikma, sog‗liq, ijtimoiy moslashuvchanlik kabi iqtisodiy qadriyatlarining yig‗indisidir. Jahon Banki tadqiqotlariga ko‗ra, mamlakatlarning boyligining o‗rtacha 60–70 foizi inson kapitali hissasiga to‗g‗ri keladi. Demak, iqtisodiy o‗sishning barqarorligi ko‗p jihatdan aholining bilim va salohiyatiga bog‗liq.

—O‘zbekiston - 2030‖ strategiyasi doirasida Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasida belgilangan va amalga oshirilishi davom etayotgan inson kapitalini rivojlantirish ustuvor yo‗nalish sifatida belgilanib, ta‘lim, sog‗liqni saqlash, bandlik va ijtimoiy himoya sohalariga katta e‘tibor qaratilmoqda. Bu sohalarga ajratiladigan byudjet mablag‗larining manbai esa, tabiiyki, samarali soliq ma‘muriyatchiligi orqali shakllantiriladi.

Soliq ma‘muriyatchiligi deganda soliqlarni yig‗ish, nazorat qilish, hisob-kitobni yuritish va soliq to‗lovchilar bilan o‗zaro munosabatlarni boshqarishga oid tizim tushuniladi.

U quyidagi yo‗llar bilan inson kapitaliga bevosita ta‘sir ko‗rsatadi:

1. Davlat byudjeti barqarorligini ta‘minlash. Byudjet daromadlarining asosiy manbai soliqlardir. Barqaror soliq ma‘muriyatchiligi natijasida ta‘lim, sog‗liqni saqlash va boshqa ijtimoiy sohalarga investitsiyalar ortadi.

2. Soliq imtiyozlari orqali rag‗batlantirish. Oliy ta‘lim, ilmiy tadqiqotlar, startaplar, tibbiyot va innovatsion texnologiyalarga yo‗naltirilgan korxonalarga soliq imtiyozlari berish inson kapitaliga sarmoya kiritishni kuchaytiradi.

3. Raqamlashtirish orqali samaradorlikni oshirish. Soliq ma‘muriyatchiligida elektron tizimlarning joriy etilishi (masalan: my.soliq.uz, —Soliq mobil ilovasi‖, —ijara.soliq.uz‖, —Online nazorat kassa‖) soliq to‗lovchilar bilan ochiqlikni ta‘minlab, iqtisodiyotda soya sektorini qisqartiradi. Bu esa inson kapitaliga qo‗shimcha moliyaviy resurslarni yo‗naltirish imkonini beradi.

4. Adolatli soliq yuki. Adolatli soliq siyosati aholi daromadlarining oshishiga, ijtimoiy tenglikni mustahkamlashga va bandlik darajasining barqarorligiga xizmat qiladi.

Iqtisodchi Stefanie Stantcheva o‗zining —Hayot davri davomida optimal soliqqa tortish va inson kapitali siyosatlari‖ maqolasida inson kapitali shakllanishi bilan bog‗liq daromadlarning soliqqa tortilishi qanday tartibda bo‗lishi muhim. Yoshga qarab soliq yoki imtiyozlar strukturasini moslashtirish, ya‘ni yoshlarga imtiyoz berish, keyinchalik esa kamaytirish kerak degan fikrni ilgari surgan[220].

James J. Heckman, Lance Lochner, Christopher Taber o‗zlarining —Soliq siyosati va inson kapitalini shakllantirish‖ nomli maqolalarida tuzilma jihatdan soliqlarning (masalan, progressiv daromad solig‗i) inson kapitaliga (ta‘limga,

[220] Stantcheva, S. —Optimal Taxation and Human Capital Policies over the Life Cycle.‖ *Journal of Political Economy* vol. 125, no. 6 (2017). stantcheva.scholars.harvard.edu

malakaga) ta‘siri bor. Soliq va ta‘lim xarajatlari orqali inson kapitaliga bo‗lgan sarmoya va ularning barqaror o‗sishga ta‘siri o‗rganiladi[221], degan fikrni ilgari surganlar.

So‗nggi yillarda O‗zbekiston soliq tizimi tubdan modernizatsiya qilinmoqda. 2020-yildan boshlab yangi Soliq kodeksi amaliyotga joriy etilib, quyidagi natijalarga erishildi:

1. Soliq stavkalari pasaytirildi, bu esa korxonalar rentabelligini oshirdi.
2. Elektron hisob-fakturalar va soliq hisobotlari to‗liq raqamlashtirildi.
3. Soliq organlarining nazorat qiluvchi organdan ko‗makchi xizmat ko‗rsatuvchi organga o‗tishi (ya‘ni: ―Soliqchi – ko‗makchi‖ tamoyili) yo‗lga qo‗yildi.
4. Soliq to‗lovchilar bilan hamkorlik va ochiqlik siyosati kuchaydi.

Ushbu islohotlar natijasida soliq tushumlari barqarorlashdi, byudjet xarajatlarining katta qismi ta‘lim, sog‗liqni saqlash va ijtimoiy himoyaga yo‗naltirilmoqda. Bu esa inson kapitalini rivojlantirish uchun moliyaviy asos yaratmoqda.

Kelgusida soliq ma‘muriyatchiligi quyidagi yo‗nalishlar orqali inson kapitalini yanada kuchaytirishi mumkin:

– ta‘lim va ilm-fan uchun soliq rag‗batlarini kengaytirish. xususiy ta‘lim muassasalariga, ilmiy startap loyihalarga, kasbiy o‗quv markazlariga soliq imtiyozlarini berish;

– sog‗liqni saqlash sektoriga investitsiyalarni rag‗batlantirish. tibbiyot xizmatlari, dori vositalari ishlab chiqarish, tibbiy sug‗urta tizimlarini rivojlantirishga soliq preferensiyalarini joriy etish;

– kichik biznesni qo‗llab-quvvatlash. kichik tadbirkorlik sub‘yektlari uchun soddalashtirilgan soliq tartiblarini joriy etish orqali mehnat bozorida yangi ish o‗rinlarini yaratishga erishish;

– ―yashil iqtisodiyot‖ va raqamli sohalarda inson kapitaliga sarmoya. Atrof-muhitni muhofaza qilish va raqamli innovatsiyalar bilan bog‗liq korxonalarga soliq imtiyozlari berish orqali barqaror o‗sishni ta‘minlash.

Barqaror iqtisodiy o‗sishning asosi bu - inson kapitalidir. Inson kapitalini rivojlantirish esa samarali soliq ma‘muriyatchiligisiz mumkin emas. Chunki soliqlar orqali shakllanadigan davlat byudjeti inson salohiyatiga investitsiya qilishning eng muhim manbaidir.

Shu bois, O‗zbekiston sharoitida soliq siyosati va inson kapitali o‗rtasidagi o‗zaro bog‗liqlikni chuqurlashtirish, soliq tizimini inson resurslarini rivojlantirishga xizmat qiladigan mexanizmga aylantirish zarur. Raqamlashtirilgan, shaffof va adolatli soliq ma‘muriyatchiligi mamlakatning uzoq muddatli barqaror rivojlanishining kafolatidir.

---

[221] Heckman, J. J., Lochner, L., & Taber, C. ―Tax Policy and Human Capital Formation.‖ *NBER Working Paper* 6462, 1998. NBER

СУҒУРТА ТАШКИЛОТЛАРИДА БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИНИ ЮРИТИШДА ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ

М.А. Абдураимова, *PhD, доцент,*
ТДИУ

Республикамизда фаолият юритаѐтган бизнес жараѐнларини халқаро стандартлар асосида тузиш, ривожланган мамлакатлардаги каби бухгалтерия ҳисоби ва аудит тизимининг қай даражада ташкил қилинганига эътибор қаратишни тақозо этади. Аудиторлик текширувлари жараѐнида аудиторлик стандартларининг барча жиҳатлари қамраб олинади. Жумладан, аудитор томонидан тўпланган далиллар қанчалик ишончли бўлса, тузиладиган хулоса ҳам шунчалик муҳим ва аниқ кўрсаткичларга таянилган ҳолда тузилади.

«Аудиторлик текширувини тартибга солишда аудиторлик фаолиятининг халқаро стандартлари муҳим ҳисобланади. Улар аудиторлик текширувини режалаштириш, аудиторлик далилларини тўплаш, аудитда танланган усулни қўллаш, аудиторлик хулосасини тайѐрлаш ва молиявий ҳисоботининг ишончлилиги ҳақида фикр билдириш, аудитни ҳужжатлаштириши ва бошқаларни ўз ичига олади. Шуни айтиб ўтишимиз мумкинки, стандартлар аудитини ўтказиш методологиясини кўриб чиқмайди, аслида методология аудиторлик текшируви ўтказилаѐтган пайтида юзага келади»[222].

Суғурта ташкилотининг бухгалтерия операциялари натижасида шакллантирилган ва молиявий ҳисоботларни тузиш учун тақдим этиладиган маълумотларнинг ишончли ва аниқ бўлиши аудиторлар томонидан ахборотни мустақил баҳолаш учун объектив эҳтиѐж ҳисобланади. Суғурта ташкилоти раҳбари аудитор суғурта фаолияти молиявий ҳисоботларини нотўғри қабул қилиш хавфини камайтиришни таъминлаб беришини ҳисобга олиши лозим.

Айтиш мумкинки, суғурта ташкилотининг молиявий барқарорлиги ва тўлов қобилиятини аниқлаш масаласи, у томонидан амалга оширилган молиявий ва хўжалик операцияларнинг амалдаги қонунчиликка мувофиқлигини аниқлаш вазифаси, суғурта ташкилотларининг молиявий натижаларини ҳисобга олиш ва ҳисоботларида акс эттиришнинг тўғрилиги ва асослигини тасдиқлаш учун суғурта ташкилотлари молиявий ҳисоботининг ишончлилигини таъминлаш мақсадида улар бўйича аудит ташкил қилинган.

Шу билан бир қаторда, «Глобаллашув кенгайиб борган сари, умумий тушуниладиган молиявий маълумотларга эҳтиѐж ортади. Юқори сифатли аудит молиявий ҳисоботларнинг ишончлилигини ошириши ва харажатлар, капитал харажатларини камайтириши мумкин. АХСларни қўллаш халқаро миқѐсда рақобатни кучайтириб, потенциал таъсирни ошишига ѐрдам бериб, иқтисодий тадқиқотлар учун янги йўналишларни аниқлашга асос яратади.

---

[222] Гутцайт Е.М. Аудит и другие науки. – М: ВивидАрт. –2011. – 374с.

Аудит стандартларини халқаро уйғунлаштириш самарали ва глобал иқтисодиѐтнинг ривожланишида фойда келтириши мумкин, бунда фойдаланувчилар ва уларнинг бозори тегишли ва ишончли бухгалтерия маълумотларини олишади»[223].

Шу нарсани алоҳида таъкидлаб ўтишимиз лозимки, ҳозирги кунда иқтисодий жараѐнларнинг ҳар бирини алоҳида ривожлантириш учун улар ўртасида кучли боғланишни ташкил этиб қўйишнинг ўзи микроиқтисодий ўсишни таъминлаб, макродаражага олиб чиқувчи куч ҳисобланади, гапимизнинг тасдиғини эса, илмий тадқиқот натижасида олинган маълумотлар ва таҳлиллар бўйича кўришимиз мумкин. Яъни, суғурта ташкилотларининг молиявий ҳисоботи аудити суғурта хизматлари бозори ривожланишининг ажралмас шартидир шу нуқтаиназардан аудитор томонидан берилган хулоса ҳам суғурта ташкилоти молиявий ҳисоботларининг ажралмас қисми ҳисобланади.

Аудиторлик фаолияти ривожланган жаҳон амалиѐти шуни кўрсатадики, «сифатли аудит нафақат бухгалтерия ҳисоби ва аудит қоидаларини, балки текширилаѐтган шахснинг фаолияти, муаммолари ва хавфларининг ўзига хос хусусиятларини чуқур тушуниши керак»[224].

Суғурталовчиларни текширишда суғурта фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини эътиборсиз қолдириш мумкин эмас, чунки улар махсус суғурта қонунчилиги, суғурта операцияларини ҳисобга олишнинг ўзига хос хусусиятларини ва молиявий ҳисоботларни тузиш, суғурта захираларини ҳисоблаш, суғурта ташкилотларини солиққа тортишнинг мавжуд хусусиятлари ва бошқалар билан олдиндан белгиланган.

А. Аренс ва Дж. Лоббекнинг фикрига кўра, «аудит давомида олинган маълумотларнинг маъносини тўғри талқин қилиш учун мижознинг йўналишига оид тушунчага эга бўлиш муҳимдир»[225]. Аудитор нафақат бухгалтерия ҳисобини тушуниши керак, балки аудиторлик далилларини тўплаш ва талқин қилишда ваколатли бўлиши керак. Аудитор текширув вақтларини ва натижаларини, ҳисоботнинг ҳар бир элементини эътибордан четда қолдирмаслиги керак.

Шу муносабат билан, «Ўзбекистон Республикасида аудиторлик фаолиятини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3946-сонли Қарори 2018 йилнинг 19 сентябрида қабул қилинди. Унга асосан, аудиторлик хизматлари бозорининг ривожланиши учун шароитларни янада яхшилаш ва аудиторлик фаолиятини тартибга солишда халқаро стандартларга мувофиқ замонавий ѐндашувларни жорий этиш мақсадида:

«Аудиторлик фаолияти тўғрисидаги қонун ҳужжатларини такомиллаштириш, шу жумладан халқаро стандартлар асосида, аудиторлик

---

[223] Elina Haapamäki , Jukka Sihvonen. Research on International Standards on Auditing: Literature Synthesis and opportunities for future research. Journal of International Accounting Auditing and Taxation 35 (2019) 37–56p. htt://doi.org/10.1016./j.intaccaudtax. 2019.05.007

[224] Панкова С.В., Панкова Н.И. Международные стандарты аудита: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2008. – 287 с.

[225] Аренс А., Лоббек Дж. Аудит: Пер. с англ./Под ред. Я.В.Соколова. – М .:Финансы и статистика. – 2001. – 560 с.

хизматлари сифатини оширишга ва ишбилармонлар ҳамжамиятининг аудиторлик ташкилотлари иши натижаларига ишончини қўллаб-қувватлашга қаратилган аудиторлик ташкилотлари иши сифатини ташқи назорат қилишнинг таъсирчан тизимини шакллантириш;

èшларни аудиторлик касбига жалб этиш, хусусан, профессионал жамоат бирлашмаларининг тегишли олий таълим муассасалари билан фаол ҳамкорлигини таъминлаш;

аудиторлик ташкилотларининг халқаро аудиторлик тармоқларига жалб этилганлик даражасини ошириш, шу жумладан аудиторлик ташкилотларини, аудиторларни аудитнинг халқаро стандартларини қўллаш масалаларида фаол услубий жиҳатдан қўллаб-қувватлашни ташкил этиш;

аудиторлар республика жамоат бирлашмалари аудитнинг халқаро стандартларини белгиловчи халқаро ташкилотлар билан ўзаро ҳамкорлик қилиш, ушбу стандартларни қўллаш соҳасида жаҳоннинг илғор тажрибасини оммалаштириш бўйича фаолиятини фаоллаштириш масалалари кўриб чиқилди. Шунингдек, ушбу қарорда яна қуйидагилар белгилаб қўйилди:

ҳисобот йили якуни бўйича қуйидаги шартлардан бир вақтнинг ўзида иккитасига жавоб берган тижорат ташкилотлари ҳам ҳар йили мажбурий аудиторлик текширувидан ўтиши лозим:

активларнинг баланс қиймати энг кам иш ҳақининг 100 минг баробар миқдоридан ортиқ бўлса;

маҳсулотларни (ишларни, хизматларни) реализация қилишдан тушум энг кам иш ҳақининг 200 минг баробар миқдоридан ортиқ бўлса;

ходимларнинг ўртача йиллик сони 100 кишидан ортиқ бўлса;

б) аудиторлик ташкилотлари аудиторлик фаолиятини фақат Халқаро бухгалтерлар федерацияси томонидан нашр этиладиган аудитнинг халқаро стандартлари асосида амалга оширади;

в) мажбурий аудиторлик текширувларини ўтказувчи аудиторлик ташкилотлари иши сифатининг ташқи назорати натижалари Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиèт ва молия вазирлигининг веб-сайтида эълон қилинади»[226].

Юқоридагилардан келиб чиқиб, бемалол айтишимиз мумкинки, Ўзбекистонда аудиторлик фаолияти бўйича қонуний ва ҳуқуқий база анчагина ривожлантирилган ва навбатдаги масала суғурта фаолиятида ҳам кучли ҳуқуқий базани шакллантириши лозим бўлади ва шу асосида иқтисодиèт тармоғида фаолият кўрсатилса, мамлакат иқтисодининг барча йўналишлари баравар ривожланади десак муболаға бўлмайди.

Ўзбекистон Республикасида молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартларини қўллаш, бизнесни ривожлантиришда корпоратив бошқарув тизимини йўлга қўйишда аудит ва сифат назоратининг халқаро стандартларини жорий этиш бўйича кўпгина ишлар амалга оширилди. Ўзбекистонда ҳам халқаро стандартларни қўллаш тартиби аудит тизимини

[226] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 19 сентябрдаги ПҚ-3946-сонли —Ўзбекистон Республикасида аудиторлик фаолиятини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида‖ги Қарори

ташкил этишга алоқадор жараèн ҳисобланади. Халқаро аудит амалиèти бўйича текширув натижаларини умумлаштиришдан асосий мақсад суғурта ташкилотларининг даромадлиги, ликвидлиги ва тўловга қобилиятлилик юзасидан аудитор томонидан бериладиган хулосани расмийлаштириш ҳисобланади. Бунинг учун эса, суғурта ташкилотининг молиявий ҳисоботи молиявий ҳисоботнинг халқаро стандартига мувофиқ тузилган бўлиши керак.

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ НЕФТЕСЕРВИСНОЙ КОМПАНИИ АО «МАХСУСЭНЕРГОГАЗ»

У.Ш. Файзиев, *PhD,*
ТГЭУ

В настоящее время в нашей стране, как и во всем мире есть потребность в проведении комплексного анализа предприятий с целью определения их финансового состояния и ее оценки. Так Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 28.07.2015 г. № 207 «О внедрении критериев оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других хозяйствующих субъектов с долей государства» и Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 14.12.2018 г. № 1013 «О мерах по коренному совершенствованию системы финансового оздоровления предприятий с государственным участием» служат своего рода инструментами во исполнении данных действий. Определив свое финансовое состояние, организации могут быть уверены в своем будущем и исправлять все недочеты прошлого. Анализ финансового состояния предприятия играет критически важную роль в комплексной оценке его экономической устойчивости и инвестиционной привлекательности. Цель проведения данного анализа заключается в идентификации динамических тенденций экономического развития предприятия в ретроспективном периоде, детальной диагностике его текущего финансово-экономического положения, научно-обоснованном прогнозировании векторов дальнейшего стратегического развития, а также в количественной и качественной оценке уровня финансовых и операционных рисков, влияющих на его функционирование в условиях рыночной неопределенности.

Для проведения комплексного финансового анализа предприятия автор исследования принял решение использовать уплотненный аналитический баланс, представляющий собой модифицированную форму бухгалтерского баланса, обеспечивающую повышение степени аналитической информативности.

Таким образом, в представленных ниже таблицах отражен один из возможных вариантов формирования уплотненного аналитического баланса-нетто, в котором агрегированы отдельные статьи с целью обеспечения большей наглядности и системности при проведении финансового анализа.

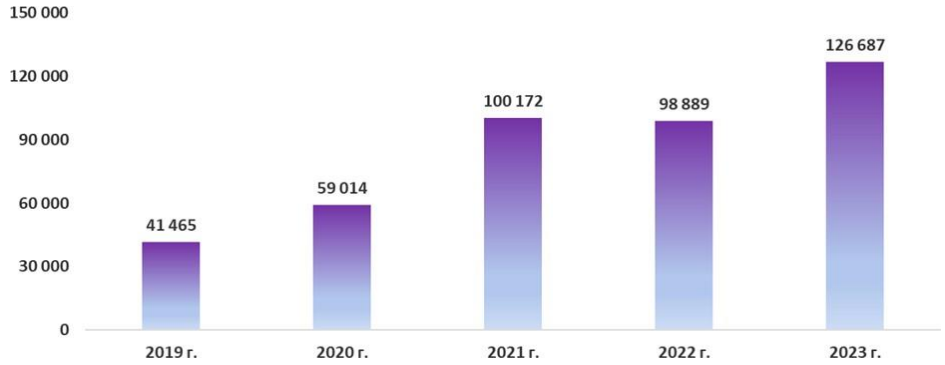


Рис.- 1. Динамика валюты баланса АО «Махсусэнергогаз»[227], млн сум

На протяжении анализируемого периода наблюдается увеличение валюты баланса АО «Махсусэнергогаз». На конец 2023 г валюта баланса выросла относительно конца 2022 г. примерно на 28%, и составила 126 687 млн сум.

Чистая выручка Предприятия за 2023 год составила 226 737 млн сум, и по сравнению с показателем 2022 года увеличилась на 51 713 тыс. сум, или на 30 процентов. В структуре совокупных доходов, полученных от осуществления всех видов деятельности Предприятия, наибольший удельный вес приходился на доходы от основного вида деятельности.

Рис. 2. Чистая выручка и себестоимость АО «Махсусэнергогаз»[228], млн сум

Если рентабельность продаж имеет тенденцию к понижению, то это свидетельствует о снижении конкурентоспособности продукции на рынке, так как говорит о сокращении спроса на продукцию. В нашем случае этот показатель несколько снижен по сравнению с 2022 годом. Так рентабельность продаж в 2023 году на 6,9 пунктов меньше, чем в 2022 году. Это объясняется ростом себестоимости продукции в 2023 году.

[227] Составлено автором
[228] Составлено автором

Таблица 1

Расчет показателей рентабельности АО «Махсусэнергогаз»[229]

Расчет показателей рентабельности АО «Махсусэнергогаз»							
№	**Показатель**	**2022 г.**		**2023 г.**		**Отклонение**	
		Общая рента-бель-ность	**Чистая рента-бельность**	**Общая рента-бель-ность**	**Чистая рента-бель-ность**	**Общая рента-бель-ность**	**Чистая рента-бель-ность**
1	Рентабельность реализации (продаж) ***Крп***	24,8%	6,1%	17,9%	5,2%	*-6,9%*	*-0,9%*
2	Рентабельность активов ***Кра, ROA***	43,7%	10,7%	36,0%	10,5%	*-7,7%*	*-0,2%*
3	Рентабельность собственного (акционерного) капитала ***Крск*, ROE**	154,3%	37,9%	105,1%	30,7%	*-49,2%*	*-7,2%*
4	Рентабельность затрат $К_{рз}$	33,0%	8,1%	21,8%	6,4%	*-11,2%*	*-1,7%*
5	Рентабельность внеоборотных активов $К_{ва}$	354,6%	87,1%	274,3%	80,1%	*-80,3%*	*-7,0%*
6	Рентабельность оборотных активов $К_{оа}$	95,7%	12,2%	41,4%	12,1%	*-54,3%*	*-0,1%*

Для повышения уровня доходности продаж организация должна адаптировать свою стратегию к изменяющимся условиям рыночной конъюнктуры, внимательно отслеживая колебания цен на продукцию и проводя анализ факторов, влияющих на спрос. Важной составляющей является регулярный мониторинг и контроль за динамикой затрат на производство и реализацию продукции, что позволяет выявлять неэффективные элементы в процессе и оптимизировать затраты. Также необходимо осуществлять гибкую и стратегически обоснованную ассортиментную политику, учитывая изменения потребительских предпочтений, сезонные колебания спроса и технологические тренды. Внедрение этих мер обеспечит улучшение конкурентоспособности предприятия и увеличение маржи на продажу, способствуя эффективному использованию ресурсов и максимизации прибыли.

Анализ текущего финансового состояния АО «Махсусэнергогаз» выявил отсутствие долгосрочной задолженности (свыше 12 месяцев), что можно интерпретировать как положительную тенденцию, свидетельствующую о стабильности финансовой структуры предприятия. Отсутствие долговых обязательств на длительный срок уменьшает зависимость от внешних заемных источников и снижает финансовую нагрузку, связанную с

[229] Составлено автором

обслуживанием долгов. Это также указывает на высокую степень финансовой независимости и способность предприятия самостоятельно обеспечивать свои операционные потребности, минимизируя риски, связанные с возможными колебаниями рыночных условий и изменениями в условиях кредитования. Таким образом, данный факт свидетельствует о финансовой устойчивости и стратегической направленности на долгосрочную независимость.

Увеличение краткосрочной дебиторской задолженности (с 27 692 952 тыс. сум. до 58 646 481 тыс. сум.), показывает стабильную структуру пассивов и удовлетворительную работу, проводимую предприятием с потребителями ее продукции.

За отчетный 2023 год на предприятии произошел значительный рост денежных средств (с 42 394 280 тыс. сум до 52 287 441 тыс. сум) – средств предприятия, обладающих абсолютной ликвидностью, что свидетельствует о позитивной динамике финансового положения предприятия. Рост денежных средств является положительной тенденцией, и вместе с тем для повышения эффективности работы предприятия необходимы вложения временно свободных денежных средств вместе с заемными средствами в расширение производства, в разработку новой продукции, в рекламу предприятия, что преследует и настоящий проект.

На конец 2023 года произошел рост валюты баланса, что характеризует повышение активности деятельности предприятия на рынке.

Анализ бухгалтерского баланса АО «Махсусэнергогаз» показал положительную тенденцию в работе, что подтверждается данными формы №2 «Отчет о прибылях и убытках».

Чистая выручка за 2023 год возросла на 51 713 198 тыс. сум (с 175 023 826 тыс. сум до 226 737 024 тыс. сум). Произошел рост себестоимости на 54 563 759 тыс. сум (с 131 569 410 тыс. сум до 186 133 169 тыс. сум). Рост себестоимости происходит на предприятии более быстрыми темпами. Так при росте чистой выручки 30 процентов, себестоимость увеличилась на 41 процент, следовательно, в перспективе АО «Махсусэнергогаз» необходимо уделить повышенное внимание мероприятиям по снижению себестоимости (выбору более дешевых поставщиков, сокращению транспортных затрат, оптимизации форм оплаты труда).

Таким образом, можно сделать вывод, что у предприятия существует значительный потенциал для улучшения своей платежеспособности, повышения ликвидности активов и укрепления финансовой устойчивости при условии применения рационального и стратегически обоснованного подхода к управлению финансовыми ресурсами. Эффективное управление активами, включая оптимизацию оборотного капитала и диверсификацию источников финансирования, может стать основой для повышения операционной гибкости и минимизации финансовых рисков. Внедрение целенаправленных финансовых стратегий позволит повысить внутреннюю

эффективность предприятия и улучшить его позицию на рынке, создавая прочную основу для дальнейшего роста и долгосрочного развития.

TIJORAT BANKLARIGA BEVOSITA TA'SIR QILUVCHI RISKLAR

S.M. Kamoldinov
TDIU o_qituvchisi

Davlatimiz bank sohasida hozirgi sharoitga moslashgan holda o‘z daromadini oshirish, mijozlariga xizmat ko‘rsatishni zamonaviy usullarini qo‘llash va banklarni mahsulotini yangi g‘oyalar asosida ko‘paytirish yo‘lidan bormoqda. Ya'ni raqamli texnologiyalar asosida bank xizmatlarini masofadan turib amalga oshirish choralari ko‘rilmoqda. Ana shunday ishlarni amalga oshirish jarayonida bevosita bank sohasiga ta'sir qiluvchi risklarni hisobga olmaslik bu ko‘zlangan maqsadga erishish imkoniyatini pasaytirib yuboradi.

Bu borada O‘zbekiston Respublikasining Prezidenti shunday ta'kidlaganlar: ―Iqtisodiyotni rivojlantirishda puxta va barqaror bank-moliya tizimi ulkan ahamiyatga ega‖.

Ilg‘or xorijiy mamlakatlar bank tizimida ilg‘or texnologiyalarni keng qo‘llanilishi ular xizmat sifatini oshirishga va xizmatlar darajasini rivojlantirishga muhim hissa qo‘shmoqda. Shuning uchun xalqaro bank tizimida yaratilgan va qo‘llanilib kelayotgan risklarni baholash metodologiyasini takomillashtirish orqali, ularning modellashtirish asoslarini uslubiy jihatdang yoritib berish muhim hisoblanadi. Shu o‘rinda ta'kidlash joizki, O‘zbekiston banklariga ta'sir qiluvchi risklarni baholashda yangi innovasion g‘oyalarni bosqichma-bosqich joriy qilinishiga qaramasdan, ularda daromadlariga ta'sir qiluvchi risklarni baholashning samarali usullaridan foydalanib kelayotgan jahon amaliyoti imkoniyatlaridan amaliyotda etarlicha foydalanmayapti. Bunday holat esa tijorat banklarimizda risklarni baholashni modellashtirishning uslubiy va ilmiy-metodologik asoslarining to‘liq shakllantirilmaganligi, natijada ularga ta'sir qiluvchi risklarni baholashning jahon metodologiyasini O‘zbekiston uchun maqbul shart-sharoitlarda qo‘llashni takomillashtirish masalasi o‘zining samarali echimiga muhtoj ekanligidan dalolat beradi.

Odatiy misollar orasida xodimlar, tashqi shaxslar yoki tashkilotlar tomonidan sodir etilgan firibgarlik, odamlarga, jismoniy aktivlarga yoki atrof-muhitga etkazilgan zarar tufayli xodimlarga, kompaniyalarga va hokazolarga tovon to‘lash hamda texnik nosozliklar, inson resurslari, tasodifiy xatolar, terrorizm yoki tabiiy ofatlar bilan bog‘liq biznesning uzilishi yoki yo‘qotishlari kiradi. Kredit, bozor yoki sug‘urta tavakkalchiligidan farqli o‘laroq, operasion risklar chayqovchilik yoki boshqa daromad keltiruvchi investisiyalar bilan tavsiflanishi mumkinligi ko‘pincha aytiladi (masalan, kredit defolt svoplarini sotuvchilar kredit riskidan o‘z manfaati uchun foydalanadilar). Shunga qaramay, bo‘linish har doim ham aniq emas, chunki ko‘plab kompaniyalar operasion xavf bilan bog‘liq yo‘qotishlardan sug‘urtalangan. Kompaniyaning operasion yo‘qotishlarini taxminan ikkita asosiy

guruhga bo‘lish mumkin. Bu yuqori chastotali va past og‘irlikdagi yo‘qotishlar va past chastotali va yuqori og‘irlikdagi yo‘qotishlardir. Past chastotali va past og‘irlikdagi yo‘qotishlar ko‘pincha ularning ahamiyatsizligi sababli o‘tkazib yuborilishi mumkin, tabiiy sabablarga ko‘ra yuqori chastotali va yuqori jiddiylikdagi yo‘qotishlar mavjud emas. Ko‘pincha e'tibor past chastotali/yuqori zo‘ravonlikdagi yo‘qotishlarga qaratiladi, chunki ular juda oldindan aytib bo‘lmaydigan va to‘liq sug‘urta qilinmaydigan xavflardan kelib chiqadi. Eng yomon holatda, bunday yo‘qotishning kattaligi shunchalik katta bo‘lishi mumkinki, bu kompaniyani jiddiy moliyaviy muammolarga olib keladi yoki hatto kompaniyani bankrotlikka olib keladi. Aynan ushbu holatlarni bank amaliyotida oldini olishda risklarni modellashtirish orqali yuzaga kelishi mumkin bo‘ladigan ehtimoliy yo‘qotishlarni oldini olish imkoniyatlarini oshirish mumkin.

Bank sohasidagi risklarni modellashtirish – bu uni tahlil qilish, strategiya ishlab chiqish hamda uning ta'sir darajasini kamaytiruvchi baholash usullarini qo‘llashni belgilab beradi. Bu uzluksiz va ishonchli vosita bo‘lib, qaror qabul qilishda muhim sanaladi.

Tijorat banklarini risk bilan yuzaga kelgan muammolarini aniqlash, riskni modellashtirish orqali boshqarish tizimini chuqur tahlil etish hamda risklarni baholash bo‘yicha aniq usulni qo‘llash zarur bo‘ladi. Banklardagi eng noqulay risk bu banklarni asosiy daromad manbaiga ta'sir qiluvchi moliyaviy risklarni modellashtirish orqali baholash hisoblanadi. Bank sohasiga ta'sir qiluvchi moliyaviy risklar ikki turga moliyaviy va nomoliyaviy risklarga bo‘linadi. Moliyaviy risk bankning har qanday tashkilot bilan amalga oshirilgan operasiyalaridan yuzaga keladigan moliyaviy yo‘qotishlar hisobiga yuzaga keladi. Ularni modellashtirishda barcha ta'sir qiluvchi omillarni hisobga olish muhimligini belgilab beradi. Moliyaviy riskni modellashtirishda ikkita klassifikasiyaga kredit va bozor riskiga e'tibor qarataish zarur bo‘ladi.

Tijorat banklarini risk bilan yuzaga kelgan muammolarini aniqlash, riskni modellashtirish orqali boshqarish tizimini chuqur tahlil etish hamda risklarni baholash bo‘yicha aniq usulni qo‘llash zarur bo‘ladi. Banklardagi eng noqulay risk bu banklarni asosiy daromad manbaiga ta'sir qiluvchi moliyaviy risklarni modellashtirish orqali baholash hisoblanadi. Bank sohasiga ta'sir qiluvchi moliyaviy risklar ikki turga moliyaviy va nomoliyaviy risklarga bo‘linadi. Moliyaviy risk bankning har qanday tashkilot bilan amalga oshirilgan operasiyalaridan yuzaga keladigan moliyaviy yo‘qotishlar hisobiga yuzaga keladi. Ularni modellashtirishda barcha ta'sir qiluvchi omillarni hisobga olish muhimligini belgilab beradi. Moliyaviy riskni modellashtirishda ikkita klassifikasiyaga kredit va bozor riskiga e'tibor qarataish zarur bo‘ladi.

Ayrim tadqiqotlarda moliyaviy risklarning modellashtirishda ularga ta'sir qiluvchi omillarni belgilashda yuzaga kelishi bank mijozlari, mahsulot etkazib beruvchilar tomonidan kreditlar bo‘yicha turlicha zararlarni paydo bo‘lishi, yoki likvidlik bo‘yicha muammolarni yuzaga kelishi oqibatida, bozor riski bank aksiyalar qiymatining o‘zgarishi, valyuta va tovar bahosining oshishini (tushushi) keltirib o‘tadilar. Moliyaviy risklarni modellashtirishda yuzaga keltiruvchi barcha

omillar bir-biri bilan chambarchas bo‘lib, ular biriga riskni yuzaga kelishi ikkinchisiga ham ta'sir ko‘rsatishini e'tiborga olish zarur.

Yuqorida ko‘rib o‘tilgan nazariy qarashlar asosida tijorat banklari faoliyatiga ta'sir qiluvchi risklarni modellashtirish orqali boshqarish va ularni baholash usullari bo‘yicha mavjud bo‘lgan tizimlarni tahlilini ko‘rib chiqamiz. Har qanday bank faoliyatiga ta'sir qiladigan risklarni modellar orqali oldini olish uchun bank rahbariyati aniq qarorga kelishi zarur bo‘ladi. Buning uchun modelda riskni qabul qilish yoki undan chekinish va undan qochish imkoniyatlarini ko‘rib chiqishi zarur bo‘ladi. Bank faoliyatiga ta'sir qiluvchi risklarni modellashtirishda oldini olish bo‘yicha turlicha strategiyalar ishlab chiqilgan bo‘lib, bank rahbariyati to‘g‘ri yo‘lni tanlashi kerak. Modelda bankning riskka qarshi ichki strategiyasida ichki imkoniyatlardan kelib chiqib uni boshqarish orqali darajasini pasaytirish mumkin bo‘ladi. Modelda risklarni taqsimlash strategiyasida tashqi omillar orqali risklarni kamaytirish yoki taqsimlash zarur bo‘ladi. Bank faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha risklarni modellashtirish orqali boshqarish muhim bo‘lib, ularning har biri bir-biri bilan chambarchas bog‘liq hisoblandi. Modellashtirish orqali risklarni boshqarishdan asosiy maqsad banklarni o‘zoq muddatli to‘lov qobiliyatini oshirish uchun daromadini maksimallashtirish va asosiy fondlarini optimallashtirishdan iborat. Tijorat banklariga ta'sir qiluvchi risklarni modellashtirish standart modellar yoki aniq holatlar asosida baholash modellariga bo‘linadi. Standart modellarga Value-at-Risk - VaR va Capital-at- Risk – CaR larni keltirib o‘tish mumkin.

VaR – modeli keyingi un yillikda risklarni baholashda eng ko‘p qo‘llanilayotgan modellardan biri sifatida qaraladi. Bugungi kunda ushbu usul moliya va bank sohasida hamda kompaniyalarda risklarni baholashda keng qo‘llanilmoqda. VaR usulining risklarni baholashda keng qo‘llanilishini mohiyati shundaki, yo‘qotish ehtimolligi kuzatilayotgan vaqt oralig‘ida aniq hisoblash imkonini beradi.

Yuqorida olingan tahlillar asosida quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Modellashtirishning uslubiy jihatlarini ochib berishda risklarni boshqarishning asosiy omillarini kiritish taklifi ishlab chiqildi.

2. Modellashtirish orqali bank risklarini asosiy boshqarish metodlari sifatida limitlash, diversifikasiyalash, idintifikasiyalash, tahlil va riskni baholash omillaridan foydalanish asoslab berildi.

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ НАСТРОЙКИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

М.В. Городилова, *ст. преподаватель,*
Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова

Никогда еще в истории человеческие знания и технологии не эволюционировали так быстро и стремительно, как в наши дни.

Изучая работы современных исследователей, хотелось бы процитировать профессора Зокирову Н.К.: «… переход к информационному обществу в условиях изменений в коммуникационных технологиях и мотивации трудового поведения людей, предполагает существенные изменения трудовых отношений...Происходит процесс децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, т.е. идет процесс формирования гибкого, виртуального рынка труда…» [230].

Экономика инновационного процесса представляет собой создание инноваций, отражающих уровень инновационного развития производства общества, посредством материальных и интеллектуальных ресурсов, высокий показатель производительности труда является его отличительной характеристикой.

Исследования, проводимые учеными по управлению организацией и мотивацией труда в начале XX века, определили функции управления мотивацией персонала ключевыми, так как при данном взаимовыгодном сотрудничестве обеспечивается достижение целей сотрудников и поставленных целей организации. Среди первых исследователей следует выделить К.Левина, позднее публикуются труды А.Маслоу, К.Роджерса, Г.Олпорта, первым кто формализовал науку организации стал Ф.У.Тейлор. В работе Анри Фаоля «Промышленность и общее управление» озвучена идея справедливого вознаграждения и поощрения трудовой инициативы, американский социолог Элтон Мэйо, проводя исследования на заводе «Вестрн Электрик», делает вывод о зависимости производительности труда рабочих от климата на предприятии, демократического стиля управления, что впоследствии стало началом развития системы управления мотивационными факторами.

---

[230] Зокирова, Н. К. Трансформация форм занятости в инновационном развитии / Н. К. Зокирова, Г. Абдурахманова, Ф. Р. Сагидуллин // International scientific review of the problems and prospects of modern science and education: Collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference, Boston, USA, 20–21 мая 2020 года. – Boston, USA: PROBLEMS OF SCIENCE, 2020. – С. 24-28. – EDN OSMRFX.

Таблица 1

Обзор подходов мотивации и способов стимулирования труда[231]

Е. Н. Ветлужских, 2016 г.	В своей работе предложил оценивающий подход при создании системы мотивации персонала. К общеизвестным факторам, отражающим материальные и нематериальные составляющие мотивации, ввел следующие принципы: вовлеченность персонала в жизнедеятельность предприятия; справедливый уровень компенсации, соответствующий корпоративной культуре; отождествление сотрудниками себя с брендом компании. Связал результативность с материальными поощрениями сотрудников, разделил материальную мотивацию по следующим категориям: высоко результативных сотрудников и руководителей отнес в категорию «человеческий капитал»; результативность профессионалов в среднем значении, в категорию «середнячки»; результативность показателей ниже нормы, отнес в категорию обычные «кадры».[232]
А.В. Ребров, (2009) 2016 г.	В своей работе выявил взаимосвязь между структурой трудовой мотивации работников и итоговыми результатами их труда. Применил тест «Мойтайп», разработанный В.И. Герчиковым (его типологическую модель - ТМГ). Определил влияние условий труда на трудовой процесс, взаимосвязь структуры мотивации с итоговой результативностью показателей персонала на российских предприятиях. Выделил такие ключевые факторы-влияния: 1) степень зависимости оплаты труда работника от измеримых индивидуальных достижений, 2) однообразность (монотонность) труда, 3) профессионализм (квалификация) и его соответствие выполняемым функциям, 4) автономность и самостоятельность в трудовом процессе[233].
А. Я. Кибанов, 2017 г.	Разработал систему мотивации и стимулирования труда персонала в компании. Определил основные элементы; цели; задачи; предложил учитывать: конкретные результаты и достижения компании, трудовую деятельность сотрудников; соотнести стратегию и мотивационную политику с общими целями корпоративной стратегии; обозначить принципы и функции; факторы внешней и внутренней среды влияющие на эффективность системы мотивации. Выявил взаимосвязь развития предприятия и достижения запланированных целей от степени удовлетворения потребностей человека и реализацией его целей (социальных, психологических и т.п.)[234].
Т.Н. Лобанова, 2021 г.	Является автором методики «Трудовые интересы работников», где респонденты должны отреагировать на предложенные 35 вопросов-утверждений, определив значение важности (для себя) по шкале от 1 до 5 балла. Теоретическая основа состоит их 7 групп (проявлений) отражающих трудовые интересы работников: 1) материально-прагматические; 2) профессиональные; 3) карьерные; 4) специализированные; 5) корпоративные; 6) национальные; 7) общегражданские. Данная авторская методика помогает провести диагностику окружающей среды и степень проявленного интереса работника к этой среде[235].

[231] Составлено автором

[232] Ветлужских Е. Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 149 с. Пономарева, О. Я. Инструменты настройки системы мотивации труда персонала: обзор исследований российских ученых и практиков / О. Я. Пономарева, О. Ю. Никитина // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2021. – № 1. – С. 41-53. – DOI 10.25198/2077-7175-2021-1-41. – EDN BROKAN.

[233] Ребров, А. В. Влияние структуры мотивации работников современных российских организаций на результативность их труда : специальность 22.00.08 "Социология управления" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Ребров Алексей Владимирович. – Москва, 2009. – 26 с. – EDN NKUPNX.; Харченко, В. С. Мотивация и мотивационные профили сотрудников современных организаций / В. С. Харченко // Социологическая наука и социальная практика. – 2021. – Т. 9, № 1(33). – С. 156-171. – DOI 10.19181/snsp.2021.9.1.7879. – EDN JESSSG.

[234] Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: монография. – М.: Проспект, 2017. – 857 с.; Пономарева, О. Я. Инструменты настройки системы мотивации труда персонала: обзор исследований российских ученых и практиков / О. Я. Пономарева, О. Ю. Никитина // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2021. – № 1. – С. 41-53. – DOI 10.25198/2077-7175-2021-1-41. – EDN BROKAN.

Авторы содержательных теорий мотиваций просвещали работодателей о потребностях человека, направляющей силе его мотиваций и ожиданий, направлении усилий в достижении разграниченных по важности целей, оказываемом влиянии выбранного типа поведения на конечный результат.

Все чаще в научной литературе исследователи задаются вопросом «… повышения адаптивности развития человеческого потенциала к потребностям инновационного развития…»[236], возникает необходимость в определении наиболее действенных механизмов, стимулирующих трудовую закостенелость, способствуя инновационной активности[237].

Рассмотрим некоторые подходы и методы к построению системы мотивации и стимулированию труда персонала, предлагаемые нашими современниками в период с 2015-2025 гг., (см. таблица1.)

Проведенный анализ подтверждает предположение автора, что рассмотренные методы и подходы к стимулированию трудовой мотивации персонала имеют схожие критерии, что позволяет проводить исследования и интерпретировать полученные результаты как по категориям: экономические; карьерные; профессиональные; корпоративные и т.д., так и по типам мотивации, проявляемыми самими респондентами, такими как: хозяйский тип, инструментальный тип, профессиональный тип и т.д., учитывать в разрабатываемых стратегиях управления наиболее действенные инструменты настройки трудовой мотивации, усиливать слабые стороны уже существующих стратегий и задавать вектор развития на перспективу.

В своем научном исследовании профессор Зокирова Н.К. определила следующие нестандартные формы занятости, которые будут продиктованы инновационным развитием экономики: 1) неформальная занятость, 2) виртуальная занятость, 3) неполная занятость, 4) самозанятость, 5) временная занятость.

«…Традиционные формы трудовой занятости воспринимаются монотонными, и нетворческими и интерес к ним утрачивается. Таким образом, следует подчеркнуть, что трансформация ценностно-трудовых ориентаций и мотиваций занятости, подчинение профессиональной деятельности новым смыслам..., и способа получения денег, достижения материального благополучия занятость для ряда категорий работников стала трансформироваться в способ выражения творческих инициатив, личностного потенциала …»[238].

---

[235] Лобанова, Т. Н. Методика изучения трудовых интересов работников современных организаций / Т. н. Лобанова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2021. – № 2. – С. 314-340. – DOI 10.11621/vsp.2021.02.14. – EDN OYNOEU.

[236] Курегян, С. В. Инновационная экономика и экономика инноваций / С. В. Курегян, О. С. Елкина, С. Е. Елкин // Экономическая наука сегодня. – 2018. – № 8. – С. 100-107. – EDN VWERHZ.

[237] Солодовников, С. Ю. Теоретико-методологические основы исследования взаимосвязи теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений / С. Ю. Солодовников, Т. В. Сергиевич // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. D. Экон. и юрид. науки. – 2016. – № 5. – С. 12–16.

[238] Зокирова, Н. К. Трансформация форм занятости в инновационном развитии / Н. К. Зокирова, Г. Абдурахманова, Ф. Р. Сагидуллин // International scientific review of the problems and prospects of modern

Происходящие трансформации в обществе заставляют работодателей пересматривать систему управления персоналом, учитывая тенденции развития и перехода общества к цифровизации и инновационной экономике, усилению глобализации социально-трудовых отношений, смены ценностно-мотивационных ориентиров работников.

В ближайшей перспективе каждому предприятию рекомендуется внедрить ряд мер, а именно:

- провести оценку карьерных ожиданий сотрудников предприятия, по полученным результатам разработать индивидуальные планы карьерного развития учитывая личные предпочтения работников с целями компании;
- сделать выбор форм и видов обучения по повышению квалификации своего персонала;
- учесть новые тенденции развития при выборе респондентов и привлекать новые кадры уже с необходимыми навыками либо с возможностью освоения новых знаний и навыков на предприятии;
- наладить взаимодействие с образовательными учреждениями для подготовки необходимых кадров по новым направлениям;
- выбрать наиболее подходящие методы трудовой мотивации и способы стимулирования персонала, в соответствии с корпоративной стратегией;
-повысить значение корпоративной культуры в условиях глобализации социально-трудовых отношений.

ОЛИЙ ТАЪЛИМНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА ИНСОН КАПИТАЛИГА ИНВЕСТИЦИЯЛАРНИНГ АҲАМИЯТИ

Д.Э. Султонов, *мустақил изланувчи,*
ТДИУ

Таълим соҳасини ривожланиш даражаси мамлакатнинг иқтисодий ривожланиш даражасига боғлиқ èки аксинча таълимнинг барча жабҳаларининг ривожланганлиги, самарадорлиги мамлакат иқтисодий тараққиètини белгилаб беради. Айниқса, олий таълим соҳасини ривожлантириш масалалари ривожланган ва ривожланаètган давлатлар учун муҳим стратегик соҳа ҳисобланади.

Таълимга йўналтирилаètган харажатлар, жумладан, инсон капиталини ривожланишига йўналтирилган инвестициялар мамлакатнинг ўз технологик ривожланиши ҳамда бошқа давлатлар томонидан ишлаб чиқилган технологияларни тез илғаб олиш ва уни амалиètда қўллаш имкониятини яратиб бериши билан ҳам аҳамиятлидир. Яна шуни таъкидлаш мумкинки, иқтисодий ўсишни таъминлаш учун таълимнинг тури, сифати ва самарадорлиги каби барча жабҳалари таъсир кўрсатади. Таълим босқичларига йўналтирилаètган харажатлар ҳажми нафақат тўғридан тўғри

---

science and education: Collection of scientific articles LXX International correspondence scientific and practical conference, Boston, USA, 20–21 мая 2020 года. – Boston, USA: PROBLEMS OF SCIENCE, 2020. – С. 24-28. – EDN OSMRFX.

иқтисодий ўсиш суръатларига таъсир кўрсатади, балки ривожланиш учун зарур бўладиган таълим салоҳиятини шаклланишига ҳам таъсир кўрсатади. Зеро, бугунги кунда ҳукуматимиз томонидан олий таълимни ривожлантиришнинг муҳим ҳуқуқий асослари яратилган ва ривожлантириш йўналишлари стратегик дастурларда ўз аксини топган. Бу борада Ўзбекистон Республикасининг ―Таълим тўғрисидаги‖ қонуни ва олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси ҳамда ―Ўзбекистон-2030‖ стратегияси тўғрисидаги Президент фармонларини мисол келтириш мумкин. Ушбу давлат дастурларида: ―Олий таълимнинг инвестициявий жозибадорлигини ошириш, хорижий таълим ва илм-фан технологияларини жалб этиш‖[239] масалаларига катта эътибор қаратилган. Бундан ташқари ―Ёшларни олий таълим билан қамраб олиш даражасини камида 50 фоизга етказиш, олий таълим муассасаларида илмий тадқиқотлар натижадорлигини ошириш ва илмий салоҳиятни 70 фоизга етказиш‖[240] каби мақсадлар белгиланган.

Бугунги кунда иккита маҳаллий таълимни молиялаштириш парадигмалари амал қилади. Биринчиси таълим муассасаларини давлат томонидан кафолатланган молиявий қўллаб-қувватлаш бўлиб, у таълимнинг умумжаҳон конституциявий ҳуқуқига таянади. Иккинчиси эса, инсон капитали ва унга инвестиция киритиш парадигмаси, яъни давлат иқтисодиѐтини ривожлантиришда таълим ташкилотлари билан биргаликда ишчи кучини яратиш мақсадида биргаликда молиялаштиришдир. Бунда мамлакат ижтимоий йўналтирилган инновацион ривожланиш шаклига ўтиши сабабли молиявий таъминот йўналишларини яратади, улардан бири Олий таълим муассасаларида таҳсил олаѐтган ва таълим олувчиларнинг инновацион-ижодий салоҳиятини кенгайтирилган такрор яратиш бўйича кафолатланган молиялаштириш бўлиши лозим.

Инсон капиталига инвестицияларнинг энг ѐрқин намунаси таълимга сарфланадиган харажатлардир. Таълимга инвестициялар турли даражаларда амалга оширилиши мумкин: макро даражада (бюджет маблағлари), мезо даражада (бизнес томонидан инвестициялар) ва микро даражада (жисмоний шахслар томонидан инвестициялар). Ўзбекистонда олий таълимга йўналтириладиган инвестициялар ва уларнинг ижобий натижалари қуйидаги жадвалда келтирилган (1-жадвал).

Инсон капиталига инвестиция қилишнинг иккита аниқ самараси мавжуд: истеъмол ва инвестиция. Истеъмол самараси инвестиция жараѐнининг ўзидан келиб чиқадиган фойдалилик билан боғлиқ: таълим (тенгдошлар билан мулоқот қилиш, янги ва қизиқарли билимларга эга бўлиш ва бошқалар); соғлиқ ва жисмоний тайѐргарлик (жамоавий ишнинг ижобий ҳис-туйғулари); ва маданият (эстетик таъсир). Инвестиция таъсири инвестиция жараѐни

[239] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 08.10.2019 йилдаги ПФ-5847-сон Фармони.
[240] Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 11 сентябрдаги ПФ-158-сон Фармони.

тугагандан сўнг шахслар, фирмалар ва давлат оладиган фойда билан боғлиқ: унумдорлик ва даромаднинг ошиши, соғлиқнинг яхшиланиши ва бошқалар.

1-жадвал

Олий таълимда инвестицияларнинг йўналишлари[241]

Иқтисодий ўсиш ва рақобатбардошлик	Инсон капиталига йўналтирилган инвестициялар - билимли, малакали ва инновацион фикрлай оладиган кадрлар тайёрлайди. Натижада, миллий иқтисодиётнинг самарадорлиги ошади, мамлакат халқаро меҳнат бозорида рақобатбардош бўлади.
Инновациялар ва илм-фан тараққиёти	Олий таълим тизимидаги инвестициялар илмий-тадқиқот йўналишида янги ғоялар ва патентлар сонини оширади. Натижада, фан, техника ва ахборот технологиялари соҳаларида илғор ишланмалар яратишга замин яратади.
Ижтимоий барқарорлик ва ҳаёт сифатини ошириш	Билимли ва малакаси юқори бўлган аҳоли қатлами жамиятда фаол фуқаролик позициясини шакллантиради, ижтимоий барқарорликни таъминлайди.
Инсон ресурсларини самарали бошқариш	Таълимга инвестиция киритиш кадрлар сиёсатида узвийликни таъминлайди: талабга мос ва юқори даромадли кадрлар тайёрланади, ишсизлик рискини камайтиради.
Ҳудудий ривожланиш ва тенглик	Олий таълим муассасаларига инвестицияларни ҳудудлар кесимида тўғри тақсимлаш - минтақаларда ҳам инсон капитали салоҳиятини оширади. Бу марказлашган ривожланишнинг олдини олиб, барқарор ҳудудий тараққиётни таъминлайди.

Таълимга инвестициялар инсон капиталига инвестицияларнинг асосий, энг кенг тарқалган ва пухта ўрганилган соҳасидир. ЮНЕСКО маълумотларига кўра, шахслар ўртасидаги даромадлардаги фарқнинг 60% турли таълим даражаларига, 40% эса бошқа барча омилларга (соғлиқ, табиий қобилиятлар, ижтимоий келиб чиқиши) боғлиқ[242]. АҚШнинг расмий статистикаси таълим даражаси ва ишсизлик ўртасидаги боғлиқликни тасдиқлайди. 2015-йилда тўлиқсиз ўрта маълумотга эга ишчилар учун ишсизлик даражаси 8% ни ташкил этган бўлса, АҚШ малака тизимида энг юқори маълумот даражасига эга бўлган докторлик илмий даражасига эга ишчилар учун бу кўрсаткич 1,7% ни ташкил этган[243].

2- жадвал маълумотларига кўра, давлат олий таълим муассасалари сони 2021 йилда 127 тани ташкил этиб, 2025 йилда 12 тага камайиб 115 тани ташкил этган, бу ҳолат бир неча олийгоҳларни бирлаштириш билан изоҳланади. Олий таълим харажатлари йилдан-йилга ўсиш тенденциясига эга бўлса-да, давлат бюджети жами харажатларидаги улуши ўртача 1,7 фоизни ташкил қилмоқда, ялпи ички маҳсулотдаги улуши эса атиги 0,4 фоизга тенг бўлган. Олий таълимга харажатлар таълим муассасаларини қисқартириш эвазига эмас, балки давлат инвестициялари ва бошқа муқобил инвестициялар ҳисобига оширилиши лозим.

---

[241] Муаллиф ишланмаси

[242] Мазин, А. Л. Экономика труда. — М. : «Юнити», 2016. Стр.215

[243] Bureau of Labor Statistic. Earnings and unemployment rates by educational attainment, 2015. — URL : www.bls.gov

2-жадвал

Олий таълимни молиялаштириш кўрсаткичлари (млрд.сўм)[244]

Кўрсаткичлар	**2021й**	**2022й**	**2023й**	**2024й**	**2025й (лойиҳа)**
Жами харажатлар	188257	236692	281097	310900	344600
Таълим муассаса сони	127	127	129	115	115
Олий таълим харажатлари	2736,4	4849,4	4525,1	5517,5	6683,6
Жами харажатлардаги улуши, %	1,4	2,0	1,6	1,8	1,9
ЯИМдаги улуши, %	0,4	0,5	0,4	0,4	-

Шундай қилиб, хулоса ўрнида айтиш мумкинки, Ўзбекистонда олий таълим тизимида инсон капиталига инвестицияларни кўпайтириш мамлакатнинг иқтисодий ривожланиши, инновация салоҳияти ва рақобатбардошлиги учун асосий омил ҳисобланади. Олий таълимга ажратиладиган маблағ улушини ЯИМнинг камида 2–3% гача етказиш, хусусий сектор ва хорижий инвестицияларни жалб қилиш, таълим сифатини ошириш ва илмий салоҳиятни кучайтириш, таълим ва меҳнат бозори интеграциясини кучайтириш, инновацион инфратузилмани ривожлантириш, ҳалқаро ҳамкорликни кучайтириш, таълимда самарадорлик ва ҳисобдорликни ошириш каби вазифаларни амалга ошириш орқали ушбу соҳада юксак марраларни эгаллаш мумкин.

O„ZBEKISTON TA‟LIM TIZIMINING GLOBAL MEHNAT BOZORI TALABLARIGA JAVOB BERA OLISH SALOHIYATINI MEHNAT MIGRATSIYASI VA EKSPORTGA YO„NALTIRILGAN KASBIY TA‟LIM ASOSIDA BAHOLASH

Xalida Zaxir Sadat,
TDIU mustaqil tadqiqotchisi

Zamonaviy dunyoda mehnat migratsiyasi iqtisodiy va ijtimoiy sohalarda eng muhim va ta‘sirli hodisalardan biriga aylangan. Jahon miqyosidagi aloqalarning kengayishi va xalqaro mehnat bozorlarining rivojlanishi, mehnat kuchini eksport qiluvchi davlatlarning ta‘lim tizimlari oldida yangi va murakkab talablarni yuzaga keltirmoqda. O‗zbekiston, yosh aholisi ko‗p bo‗lgan va Markaziy Osiyoda mehnat kuchi eksport qiluvchi muhim mamlakatlardan biri sifatida, keng ko‗lamli migratsiya jarayonlariga ega. Bu jarayon nafaqat shaxslar va oilalar uchun iqtisodiy imkoniyatlar yaratadi, balki ta‘lim tizimidan xalqaro mehnat bozorining talablariga moslashishni talab qiladi.

O‗zbekiston ta‘lim tizimi inson kapitalini rivojlantirishda asosiy rol o‗ynaydi va ishchi kuchini maxsus ko‗nikmalar, chet tillari hamda yumshoq ko‗nikmalar

[244] Иқтисодиѐт ва молия вазирлиги маълумотлари асосида муаллиф ишланмаси. https://www.imv.uz/newsletter/fuqarolar-uchun-budjet-nashrlari

bilan ta‘minlashi lozim. Ta‘lim dasturlarining xalqaro standartlarga mos kelmasligi, ko‗p qirralilik ko‗nikmalarining yetishmasligi va infratuzilmaning kamchiliklari esa asosiy to‗siqlardandir. Ushbu tadqiqot O‗zbekiston ta‘lim tizimining xalqaro mehnat bozorining talablariga, xususan eksportga yo‗naltirilgan ta‘lim va migratsiya qilishga tayyorlash salohiyatini o‗rganishga qaratilgan.

Maqolada mavjud muammolar va imkoniyatlarni tahlil qilib, ta‘lim tizimini takomillashtirish hamda mehnat migratsiyasidan kelib chiqadigan ijobiy imkoniyatlardan samarali foydalanish uchun amaliy va ilmiy tavsiyalar ishlab chiqadi. Bu esa mamlakatning iqtisodiy va ijtimoiy barqarorligiga sezilarli hissa qo‗shishi mumkin.

Ushbu tadqiqot O‗zbekiston ta‘lim tizimining global mehnat bozorining dinamik ehtiyojlariga javob berish salohiyatini har tomonlama baholash uchun sifatli va tahliliy (qualitative-analytical) yondashuv asosida olib borildi. Tadqiqotning nazariy asosini "inson kapitali nazariyasi" hamda "bozorga yo‗naltirilgan ta‘lim modellarining" konseptual yondashuvlari tashkil etdi. Ushbu nazariyalar ta‘lim orqali bandlikni oshirish, malakali kadrlar tayyorlash va iqtisodiy raqobatbardoshlikni kuchaytirishni ta‘minlovchi asosiy omillar sifatida qaraladi.

Ma‘lumotlar yig‗ish bosqichida quyidagi manbalar tahlil qilindi: xalqaro ilmiy maqolalar, O‗zbekiston Respublikasi hukumatining rasmiy hujjatlari, Jahon banki, Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO), UNESCO kabi tashkilotlarning hisobotlari. Shuningdek, qo‗shimcha sifatida ta‘lim va migratsiya sohasi mutaxassislari bilan yarim strukturalashtirilgan intervyular o‗tkazildi.

Xalqaro tajriba tahlilini chuqurlashtirish maqsadida Filippin, Hindiston va Janubiy Koreya kabi eksportga yo‗naltirilgan ta‘lim sohasida muvaffaqiyatga erishgan davlatlarning amaliy tajribasi o‗rganildi. Taqqoslama (komparativ) tahlil orqali O‗zbekiston ta‘lim tizimining kuchli va zaif jihatlari, imkoniyat va tahdidlar SWOT modeli asosida baholandi.

Tadqiqot quyidagi bosqichlarda olib borildi:

1. Milliy ta‘lim siyosati va mehnat migratsiyasi o‗rtasidagi aloqalarni o‗rganish;
2. Xalqaro mehnat bozorida talab etiladigan ko‗nikmalar bilan milliy o‗quv dasturlari o‗rtasidagi farqlarni aniqlash;
3. Ta‘lim tizimining kadr, metodik va infratuzilmaviy imkoniyatlarini tahlil qilish;
4. SWOT tahlil asosida strategik muammolar va istiqbolli yo‗nalishlarni aniqlash.

Mazkur yondashuv orqali tadqiqot nafaqat mavjud holatni baholashga, balki O‗zbekistonning inson kapitalini xalqaro bozorga raqobatbardosh tarzda tayyorlash bo‗yicha strategik qarorlar ishlab chiqishga xizmat qiladi.

O‗zbekiston ta‘lim tizimining xalqaro mehnat bozoriga moslashuvi, eksportga yo‗naltirilgan ta‘lim, mehnat migratsiyasi va global bandlik talablariga integratsiyasi doirasida tuzilgan. Tahlil xalqaro va milliy darajadagi manbalar, nazariy asoslar, mavjud ilmiy qarashlar va amaliy yondashuvlarni qamrab oladi.

1-jadval

Ta‟lim tizimining global mehnat bozori talablariga javob bera olish salohiyatini baholash yo„nalishlari[245]

Yo„nalishlar	Ijobiy tomonlar (kuchli jihatlar)	Salbiy tomonlar (muammolar)
Ta‟lim infratuzilmasi	So_nggi yillarda maktablar, kollejlar va kasb-hunar markazlarini modernizatsiya qilishga qaratilgan davlat investitsiyalari.	Qishloq joylarda zamonaviy texnologiyalarga ega infratuzilmaning yetishmasligi; ta‘limga teng kirish muammosi.
O„quv dasturlari va mazmuni	Global bozor ehtiyojlariga moslashtirishga urinishlar; chet tillariga va texnik ko_nikmalarga e‘tibor ortmoqda.	O_quv dasturlari hanuz nazariy; amaliy va xalqaro talablar bilan mos kelmaydi.
Chet tillari bo„yicha tayyorgarlik	Rus, ingliz va koreys tillarini o_rganishga qiziqish ortib bormoqda; ayrim markazlarda joriy etilgan.	Ko_pchilik bitiruvchilarning chet tilidagi bilim darajasi past; maxsus soha terminologiyasi yetishmaydi.
Migratsiya va qo„llab-quvvatlov siyosati	Ba‘zi davlatlar bilan ishga joylashtirish bo_yicha memorandumlar; tayyorlov markazlari mavjud.	Migratsiyani ta‘lim siyosati bilan bog_laydigan yagona strategiya yo_q; vazirliklar o_rtasida muvofiqlik past.
Xalqaro hamkorliklar	ILO, JICA, KOICA kabi tashkilotlar bilan ayrim loyihalar amalga oshirilgan.	Hamkorliklar cheklangan va tizimli emas; global xususiy sektor bilan bog_lanishlar sust.
Yosh ishchi kuchi	Ishga chiqishga tayyor yoshlar ko_p; moslashuvchanlik yuqori.	Ko_nikmalar xalqaro talabga javob bermaydi; xalqaro sertifikatlar yetarli emas.

1. Inson kapitali nazariyasi va uning ta‘lim-migratsiya munosabatiga ta‘siri

Tadqiqotning nazariy asosida Inson kapitali nazariyasi (Human Capital Theory) joy olgan bo_lib (Becker, 1964; Schultz, 1971), bu yondashuv ta‘limni iqtisodiy o_sish va ishchi kuchining raqobatbardoshligini oshiruvchi omil sifatida talqin qiladi. Ushbu nazariyaga ko_ra, shaxsga investitsiya sifatida qilingan ta‘lim (ayniqsa kasbiy ta‘lim va ko_nikmalarni rivojlantirish) mehnat unumdorligini va daromad olish imkoniyatini oshiradi. Shu nuqtayi nazardan, ta‘lim va migratsiya o_rtasidagi bog_liqlik kuchli: yaxshi tayyorgarlik ko_rgan migrantlar global mehnat bozorida muvaffaqiyatliroq raqobatlasha oladi.

Inson kapitali nazariyasi O_zbekiston ta‘lim tizimining migratsiyaviy oqimlarga tayyorlovdagi roli va chegaralarini tahlil qilishda konseptual asos bo_lib xizmat qiladi.

2. Xalqaro mehnat bozori talablari va ta‘lim tizimining moslashuvi

Jahon banki (World Bank, 2019) va ILO (2022) hisobotlarida keltirilishicha, global mehnat bozori muttasil o_zgarib bormoqda. Ayniqsa, IT, sog_liqni saqlash,

[245] Muallif tomonidan tuzilgan

parvarish, qurilish va logistika sohalarida ko‗nikmalarga bo‗lgan talab ortib bormoqda. Bu esa, ta‘lim tizimlaridan moslashuvchanlik, sektorlar bo‗yicha integratsiya, amaliy mashg‗ulotlar kabi funksiyalarni talab etmoqda.

O‗zbekiston ta‘lim tizimi esa hanuzgacha ko‗p jihatdan nazariy va an‘anaviy asosga tayangan bo‗lib, kasbiy tayyorgarlik, til o‗rgatish va xalqaro sertifikatlashtirish jihatlarida orqada qolmoqda.

Mehnat bozorining globallashuvi sharoitida O‗zbekiston ta‘lim tizimining strukturaviy islohotlarga ehtiyoji mavjud.

3. Eksportga yo‗naltirilgan ta‘lim konsepsiyasi (Edu-export) va xalqaro tajribalar

Ta‘lim eksporti (edu-export) – ya‘ni ta‘lim tizimini mehnat eksporti va iqtisodiy foydaga xizmat qiladigan tizimga aylantirish – Filippin, Hindiston va Janubiy Koreya kabi mamlakatlarda muvaffaqiyatli ishlamoqda. Bu davlatlarda:

- Migrantlar uchun maxsus tayyorgarlik markazlari mavjud;
- Ta‘lim dasturlari bevosita chet eldagi ish beruvchilar bilan moslashtirilgan;
- Xalqaro tan olinadigan sertifikatlar beriladi.

O‗zbekistonda bu modelning ayrim jihatlari (masalan, ―Ishga marhamat‖ monomarkazlari orqali) yo‗lga qo‗yilgan bo‗lsa-da, hali bu yondashuv tizimli ravishda milliy ta‘lim siyosatiga integratsiyalashmagan (Turg‗unov, 2022).

Eksportga yo‗naltirilgan ta‘lim modeli O‗zbekiston uchun muhim istiqbol bo‗lsa-da, uni to‗liq joriy qilish uchun siyosiy va infratuzilmaviy tayyorgarlik talab etiladi.

4. Mehnat migratsiyasiga tayyorlov va til ko‗nikmalari

Chet elda muvaffaqiyatli ishlash uchun zarur bo‗lgan asosiy elementlardan biri – til bilimlari va kasbiy kommunikatsiya. XMT va UNESCO tavsiyalarida, migratsiyaga tayyorlov kurslarida sohaviy leksika (tibbiyot, qurilish, xizmat ko‗rsatish), madaniyatlararo muloqot, ish joyidagi huquqiy savodxonlik asosiy tarkibiy qism sifatida kiritilishi lozimligi ta‘kidlangan.

O‗zbekistonda til o‗rgatish (rus, ingliz, koreys tillari) ayrim markazlarda yo‗lga qo‗yilgan bo‗lsa-da, bu ko‗proq individual tashabbus darajasida bo‗lib, milliy miqyosda muvofiqlashtirilmagan.

Til ko‗nikmalariga asoslangan tayyorlov dasturlarini markazlashgan va standartlashtirilgan shaklda yo‗lga qo‗yish zarur.

5. O‗zbekistonning milliy ta‘lim siyosati: migratsiya bilan uyg‗unlashuv darajasi. O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yildagi qarorlarida mehnat migratsiyasini tartibga solish va kasbga o‗qitishni kuchaytirish bo‗yicha yo‗nalishlar belgilab berilgan (PRQ-4709, 2022). Biroq mavjud siyosatlar ko‗proq reaktiv (muammoga javob tariqasida) bo‗lib, migratsiyani rivojlanish vositasi sifatida ko‗rish tendensiyasi sust.

Ta‘lim siyosatini mehnat migratsiyasi siyosati bilan parallel emas, balki integratsiyalashgan holda olib borish zamonaviy talabdir. Adabiyotlar tahlili shuni ko‗rsatadiki, O‗zbekiston ta‘lim tizimi migratsiyaga tayyorlov borasida hali bosqichma-bosqich rivojlanmoqda. Xalqaro tajriba, nazariy yondashuvlar va mavjud ichki siyosatlar asosida quyidagicha umumiy xulosa chiqarish mumkin,

ya‘ni, O‗zbekiston eksportga yo‗naltirilgan ta‘lim modelini qabul qilish uchun barcha sharoitga ega. Biroq bu uchun siyosiy iroda, standartlashtirilgan dasturlar, til tayyorgarligi va xalqaro sertifikat tizimlarini yaratish zarur.

Yana bir dolzarb jihat – mintaqaviy nomutanosiblikdir. Markaziy shaharlarda mavjud bo‗lgan kasbiy va til tayyorlov markazlari respublikaning barcha hududlari uchun yetarli emas. Bu holat ijtimoiy tengsizlikni kuchaytirib, migratsiyaga tayyorlovga bo‗lgan hududiy imkoniyatlar farqini keltirib chiqarmoqda. Mazkur tafovutni bartaraf etish uchun ta‘lim infratuzilmasining hududlar bo‗yicha qayta taqsimlanishi, har bir viloyatga moslashtirilgan migratsiyaga tayyorlov dasturlari ishlab chiqilishi va resurslar bilan ta‘minlanishi zarur.

Bundan tashqari, ta‘lim va mehnat bozoridagi uzviy bog‗liqlikni kuchaytirishda raqamli texnologiyalar va masofaviy o‗qitish imkoniyatlari muhim vosita sifatida ko‗rilmoqda. Jahon banki va XMT hisobotlari ham shuni ko‗rsatadiki, zamonaviy mehnat bozoriga moslashish uchun nafaqat kasbiy ko‗nikmalar, balki raqamli savodxonlik, IT asoslari va onlayn platformalardan foydalanish qobiliyati ham talab etiladi. Bu jihatdan O‗zbekiston ta‘lim tizimi endi-endi transformatsion bosqichga kirayotgan bo‗lsa-da, bu islohotlar doimiy monitoring, baholash va xalqaro tajribalar bilan sinxronlashtirilgan holda olib borilishi lozim.

Muhokama qilinayotgan boshqa muhim masala – mehnat migratsiyasi natijalarining ikki tomonlama xarakteridir. Bir tomondan, bu – iqtisodiy jihatdan katta foyda, remittanslar oqimi va ishsizlik darajasining pasayishi; ikkinchi tomondan esa, malakali kadrlar oqimi, ekspluatatsiya xavfi va huquqiy noaniqliklar kabi salbiy oqibatlarni ham keltirib chiqaradi. Demakki, migratsiyaga tayyorlov faqat texnik malaka bilan cheklanmasligi, balki migrantlarning huquqiy savodxonligini oshirish, shaxsiy xavfsizlik va madaniy moslashuv bo‗yicha tayyorgarlikni ham o‗z ichiga olishi kerak.

Ushbu tadqiqot O‗zbekiston ta‘lim tizimining xalqaro mehnat bozoriga integratsiyalashuvi, mehnat migratsiyasiga tayyorlov, eksportga yo‗naltirilgan ta‘lim strategiyalari hamda xalqaro tajribalar bilan solishtirma tahlil asosida chuqur o‗rganildi. Olingan natijalar va olib borilgan muhokamalar asosida quyidagi xulosalarga kelindi: avvalo, O‗zbekiston ta‘lim tizimi va mehnat migratsiyasi o‗rtasida institutsional aloqadorlikning zaifligi, strategik integratsiyaning yo‗qligi mavjud bo‗lib, bu ikki soha orasidagi tafovut kadrlar tayyorlash sifati va migratsiyaviy oqimlarning samaradorligiga salbiy ta‘sir ko‗rsatmoqda. Shuningdek, mavjud kasb-hunar ta‘lim muassasalari, til markazlari va qisqa muddatli kurslar hali keng miqyosda eksportga yo‗naltirilgan, xalqaro talablar asosida ishlaydigan tizim darajasiga yetmagan.

Chet el tajribalari shuni ko‗rsatadiki, ta‘lim tizimini migratsiyaviy siyosat bilan uyg‗unlashtirish — bu faqat texnik malaka bilan cheklanmay, balki huquqiy, til, madaniyatlararo muloqot va raqamli savodxonlikni o‗z ichiga olgan kompleks yondashuvni talab etadi. O‗zbekistonda bunday ko‗p komponentli yondashuv hali to‗liq joriy qilinmagan. Ayniqsa, xalqaro mehnat bozori uchun mos kompetensiyalar (sohaviy til, xalqaro sertifikatlar, kasbiy moslashuv) ta‘lim

dasturlarida tizimli asosda o‗z ifodasini topmayapti. Bundan tashqari, mintaqaviy tengsizliklar, resurslar taqsimotidagi nomutanosiblik va infratuzilmaviy cheklovlar ham ushbu tizimni izchil rivojlantirishga to‗sqinlik qilmoqda.

Shu asosda, tadqiqot quyidagi asosiy tavsiyalarni ilgari suradi. Birinchidan, ta‘lim va migratsiya siyosati o‗rtasidagi institutsional bog‗liqlikni kuchaytirish zarur. Buning uchun davlat miqyosida yagona strategik konsepsiya ishlab chiqilishi, tegishli vazirlik va idoralar o‗rtasida barqaror hamkorlik mexanizmlari yo‗lga qo‗yilishi lozim. Ikkinchidan, ta‘lim dasturlari xalqaro mehnat bozorining real ehtiyojlariga moslashtirilmog‗i kerak. Bunda xorijdagi ish beruvchilar bilan hamkorlikda modullar ishlab chiqish, malaka standartlarini moslashtirish va xalqaro tan olingan sertifikatlar tizimini joriy etish muhim.

Uchinchidan, xorijiy til o‗qitish tizimini kuchaytirish, ayniqsa sohaviy til (tibbiy, texnik, xizmat ko‗rsatish) asosida intensiv kurslar tashkil qilish, chet ellik o‗qituvchilarni jalb qilish orqali til tayyorgarligini samarali yo‗lga qo‗yish zarur. To‗rtinchidan, migratsiyaga tayyorlov kurslariga huquqiy savodxonlik, madaniyatlararo kompetensiya va shaxsiy xavfsizlik elementlarini kiritish, bu jarayonni markazlashgan va standartlashtirilgan holda tashkil etish lozim.

Beshinchidan, barcha viloyatlarda teng imkoniyatlarni ta‘minlash maqsadida, migratsiyaga tayyorlov markazlarini mintaqaviy ehtiyojlarga mos holda kengaytirish, qishloq joylar uchun mobil trening markazlari tashkil qilish foydali bo‗ladi. Oltinchidan, raqamli texnologiyalar asosida onlayn platformalar orqali masofaviy ta‘lim imkoniyatlarini yaratish, shu orqali geografik cheklovlarni bartaraf etish mumkin.

Yakuniy xulosa shuki, O‗zbekistonning ta‘lim tizimi mehnat migratsiyasi kontekstida strategik islohotlarga muhtoj bo‗lib, bu islohotlar faqat ichki me‘yoriy-huquqiy hujjatlar darajasida emas, balki xalqaro tajriba, zamonaviy texnologiyalar va real sektor ehtiyojlariga asoslangan holda amalga oshirilishi zarur. Shunday bo‗lsagina, ta‘lim eksportga yo‗naltirilgan milliy iqtisodiy strategiyaning tarkibiy qismiga aylanishi va O‗zbekiston xalqaro mehnat bozorida o‗z o‗rniga ega bo‗lishi mumkin.

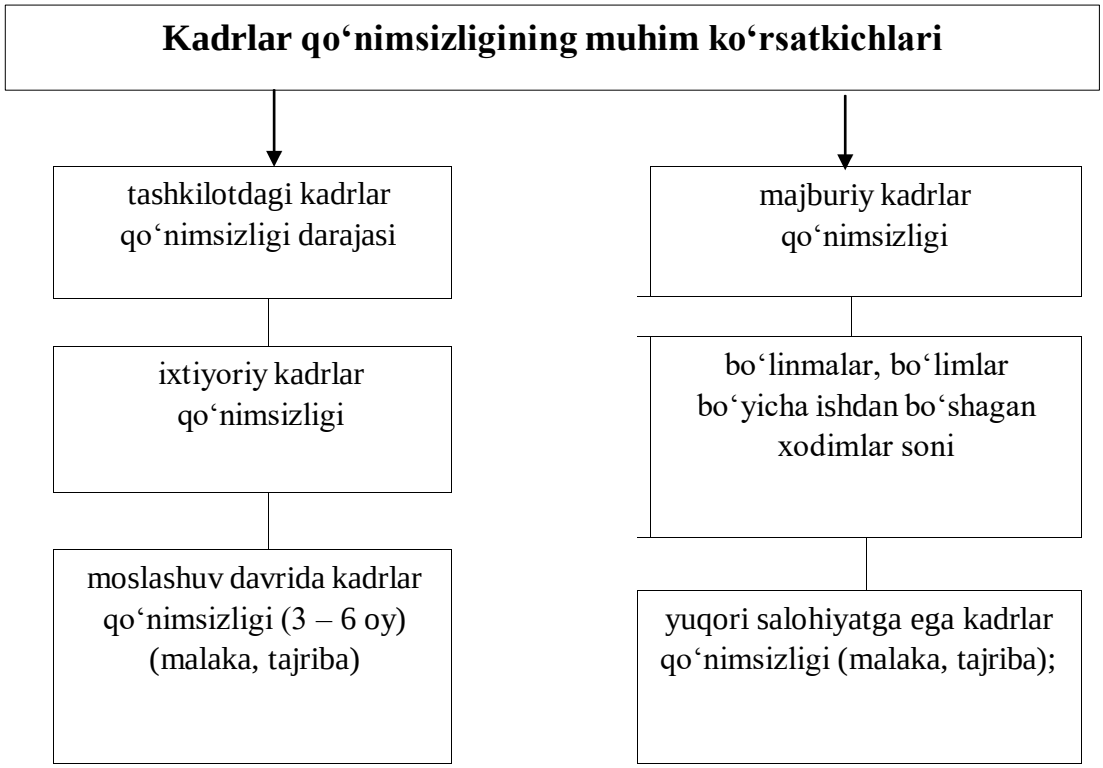
TASHKILOTLARDA KADRLAR QO„NIMSIZLIGINI KAMAYTIRISH YO„LLARI

O.S. Abdujabborov,
TDIU magistri

Kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish va xodimlarni ushlab turish – nafaqat HR-mutaxassisning, balki kompaniyaning barcha bo‘linmalari rahbarlari uchun hamda barcha ish beruvchilar oldida turgan mikro darajadagi muhim muammolardan biridir. Kadrlar qo‘nimsizligiga ta‘sir qiluvchi omillar turlicha: tashqidan tortib - kompaniyaning joylashgan joyini o‘zgartirish, mahsulotlar, xizmatlarni diversifikatsiya qilish, qonunchilikdagi o‘zgarishlardan ichki sabablargacha - yomon boshqaruv, kam ish haqi, tashkiliy muhitning yaxshimasligi.

Kadrlar qo‘nimsizligi haqidagi masalalar kadrlar bo‘limi xodimlari va HR-mutaxassislar o‘rtasidagi «hamkorlik nuqtasi»dir. Kompaniyadagi kadrlar qo‘nimsizligini doimiy ravishda birgalikda tahlil qilish foydali bo‘ladi.

Kadrlar qo‘nimsizligi muammosi ilmiy tahlil qilinganda bir nechta muhim ko‘rsatkichlarni ajratib ko‘rsatish mumkin:



1-rasm. Kadrlar qo‘nimsizligi tahlilida qo„llaniladigan muhim ko‘rsatkichlar

Moslashuv davrida va birinchi ish yili davomida yuqori darajadagi kadrlar qo‘nimsizligi xodimlarni tanlashdagi xatolarni ko‘rsatadi: tanlov mezonlari noto‘g‘ri belgilangan, lavozim talablariga javob bermaydigan xodimlar qabul qilingan, yetarli darajada moslashish amalga oshirilmaganligi kabi sabablar. Ehtimol, insonning motivlari va qadriyatlari kompaniyada qabul qilingan qoidalar va me‘yorlarga mos kelmaydi va rahbariyat bilan munosabatlar yaxshi yo‘lga qo‘yilmagan.

Bu sabablarning barchasi umuman olganda HR-mutaxassisning javobgarligi doirasiga kiradi. Tegishincha, unga quyidagilar zarur:

- tanlash va moslashtirish jarayonini optimallashtirish;
- lavozim profiliga, nomzodlarni baholash usullariga tuzatish kiritish;
- kompaniyaga yangi kelganlarni kiritish dasturlarini kuchaytirish, ularni dastlabki o‘qitish.

Turli sohalarda kadrlar qo‘nimsizligi darajasi juda katta farq qiladi, shuning uchun tegishli tadqiqot o‘tkazish orqali kadrlar qo‘nimsizligiga necha foizgacha

yo‘l qo‘yish mumkinligini tushunish mumkin. Ammo agar kadrlar qo‘nimsizligi 30% ga yetsa, umuman kompaniya faoliyatini chuqur tahlil qilish zarur bo‘ladi: uning strategiyasi, mahsulot va xizmatlar marketingi, xodimlarni boshqarish tizimi, xususan rag‘batlantirish, motivatsiya, imtiyozlar va bonuslar, kadrlar tayyorlash va malakasini oshirish dasturlari, korporativ madaniyat.

Yiliga 1 yoki 2 marta muntazam tahlil o‘tkazgan ma‘qul – davriylik kompaniyangizning o‘ziga xos xususiyatlariga bog‘liq.

Quyidagilarni qo‘shimcha tahlil qilish mumkin:

- ishdan bo‘shatish vaqtida xodimlarning o‘rtacha ish staji.

Agar bunday statistik ma‘lumotlar to‘plansa, 2-3 yildan keyin xodimlarni ushlab qolish va xodimlarni ushlab turish uchun o‘qitish va rivojlanish dasturlariga, lavozim o‘sishiga, ishning mazmuniga va boshqa omillarga bog‘liqligi haqida ishonchli prognoz qilish mumkin.

Haqiqiy keys yodga tushadi. Transport sohasidagi loyihalash institutining geodezist muhandislari olti oy tog‘li hududlarda ekspeditsiyalarda bo‘lishadi. Institutning HR-mutaxassisi avvalgi statistik ma‘lumotlarga ko‘ra sivilizatsiyadan uzoqda bo‘lgan yosh xodimlar yuqori maosh va xizmat safarlariga qaramay, 2 yildan ortiq bu ishda ushlanib qolmasliklarini aniq bilar edi. U ularga barcha sharoitlar haqida ochiq gapirgan, moslashish davrida yuqori sifatli o‘qitish va murabbiylik qilgan, ularni 2 yil ishlashga ruhlantirgan. Bu muddatga kelib u keyingi mutaxassislarni jalb qilgan va shu yo‘l bilan bo‘limning uzluksiz ishlashini ta‘minlagan;

- bo‘limlarda, bo‘linmalarda kadrlar qo‘nimsizligi;

Kompaniyaning alohida bo‘linmalari kadrlar qo‘nimsizligiga ta‘sir qiluvchi o‘ziga xos muammolarga ega bo‘lishi mumkin, shuningdek rahbariyatning shaxsiy vakolatlari ham muhimdir – xodimlarni boshqarish qanchalik to‘g‘ri yo‘lga qo‘yilgan;

- ishdan tashqari ish.

Ish jadvallari va tez-tez ishdan tashqari ish kadrlar qo‘nimsizligiga sabab bo‘lishi mumkin. Ishdan tashqari ishlashni tahlil qilish yuklamani to‘g‘rilashga, mas‘uliyatni qayta taqsimlashga, ish jadvallariga tuzatish kiritishga yordam beradi.

HR-mutaxassisning ishi HR-xizmatning ish rejasi va byudjetning bajarilishi bo‘yicha baholanadi.

Yil oxirida bunday reja va byudjet rahbariyat tomonidan ishlab chiqiladi va tasdiqlanadi, rejalashtirish davri oxirida esa rejalashtirilganlardan qancha vazifalar muvaffaqiyatli bajarilganligi baholanadi.

HR-xizmatning byudjeti tanlash, moslashtirish, xodimlarni o‘qitish xarajatlaridan shakllantiriladi; korporativ tadbirlarni tashkil etish, tashqi provayderlarni jalb qilish, xodimlarni boshqarish uchun mahsulot va xizmatlarni sotib olish. Tegishincha, xarajatlar va ularning samaradorligi byudjetning barcha tarkibiy qismlari bo‘yicha tahlil qilinadi.

Ish rejasi, boshqa narsalar qatori, kadrlar qo‘nimsizligi foizini kamaytirishni maqsad qilib qo‘yishi mumkin. Tegishincha, davr natijalariga ko‘ra unga erishilganmi-yo‘qmi, tushunish mumkin.

Har qanday xodimning faoliyat natijalarini faqat mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda rejalashtirilgan baholash, attestatsiya natijalariga ko‘ra to‘g‘ri baholash mumkin. Bunday baholash uchun HR-mutaxassislar bilan birgalikda nizomlar, uslubiy materiallar va hujjatlar ishlab chiqiladi va kompaniyaning ichki hujjatlari shaklida tasdiqlanadi.

Xulosa sifatida shuni ta‘kidlash mumkinki, zamonaviy boshqaruv konsepsiyasida xodimlarni baholash va attestatsiyadan o‘tkazishning asosiy mazmuni lavozimni pastlatish, jazolash yoki ishdan bo‘shatish emas, balki ularni kompaniyaning maqsadlariga erishish uchun o‘qitish, rivojlantirish va rag‘batlantirishdir. Agar tanlash va moslashtirish jarayoni mos ravishda yo‘lga qo‘yilgan bo‘lsa, ish joyida xodimga qo‘yiladigan lavozim majburiyatlari va talablarning aniq tavsifi mavjud bo‘lsa, o‘qitish va murabbiylik tashkil etilsa, maqsadlar rejalashtirilsa va ularning bajarilishi nazorat qilinsa, attestatsiya o‘tkazish shunday qo‘llab-quvvatlovchi xususiyatga ega bo‘ladi.

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA HR METRIKALARINING ROLI

F.Z. Tolibova,
TDIU magistri

Bugungi transformatsion mehnat bozori sharoitida har bir tashkilotning muvaffaqiyati bevosita inson resurslarini samarali boshqarish darajasiga bog‗liq. Tashkilot faoliyatining asosiy omillaridan biri — bu xodimlarning bilim, ko‗nikma va malakasini to‗g‗ri baholash, ularning samaradorligini o‗lchash hamda natijalarga yo‗naltirilgan boshqaruv tizimini shakllantirishdir. Inson resurslari analitikasi - bu tashkilotning ishchi kuchi sifatini yaxshilash uchun inson resurslari va kapitali to‗g‗risidagi ma‘lumotlarini to‗plash va tahlil qilish va tasarruf etish jarayonidir[246]. Shu nuqtayi nazardan, inson resurslarini boshqarishda HR metrikalar alohida ahamiyat kasb etadi. Ular orqali tashkilot xodimlarining ish samaradorligi, motivatsiya darajasi, kadrlar aylanishi (turnover) va o‗sish ko‗rsatkichlari aniq raqamlar asosida tahlil qilinadi.

So‗nggi yillarda O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining qator farmon va qarorlari ushbu yo‗nalishni chuqur isloh qilishga qaratilgan. Xususan, 2025-yil 19-iyundagi PF–95-son Farmon – ―Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‗naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‗g‗risida‖ – inson resurslarini boshqarishda natijadorlikka yo‗naltirilgan tizimni yaratish, o‗lchovli indikatorlar asosida baholash va tahliliy ma‘lumotlardan foydalanish vazifalarini belgilab beradi[247].

---

[246] S. B. G‘oyibnazarov, I.A.Bakieva Inson resurslari analitikasi, Toshkent-2022, 14-b

[247] PF-95 ―Davlat fuqarolik xizmatini yangi yondashuvlar asosida tashkil etish hamda professional va natijadorlikka yo‘naltirilgan davlat xizmatchilari korpusini shakllantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida‖

Mazkur islohotlar inson resurslarini boshqarishda HR metrikalarning ahamiyatini yanada oshirib, davlat organlari va xususiy sektorda raqamli tahlil asosida qaror qabul qilish, xodimlar faoliyatini o‗lchovli baholash, hamda strategik kadrlar rejalashtirishini samarali tashkil etish zaruratini yuzaga chiqardi. Shuning uchun ushbu mavzuni o‗rganish bugungi kunda dolzarb ahamiyat kasb etib, inson kapitalini rivojlantirish hamda boshqaruv samaradorligini oshirishda muhim ilmiy va amaliy asos bo‗lib xizmat qiladi.

Zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimi samaradorligini aniqlashda HR metrikalar alohida o‗rin tutadi. Ular tashkilotdagi kadrlar siyosatining natijadorligini sonli ko‗rsatkichlar orqali baholash, tahlil qilish va takomillashtirish imkonini beradi. HR metrikalar yordamida xodimlarning ish faoliyati, motivatsiyasi, malakasi, ish haqi, ijtimoiy paketlardan foydalanishi, shuningdek, inson kapitalining tashkilot foydaliligiga ta‘siri o‗lchanadi.

Tahlil uchun quyidagi HR Metrics Checklist jadvali asos qilib olindi. Ushbu jadvalda inson resurslarini boshqarish sohasidagi asosiy metrikalar to‗rtta yo‗nalish bo‗yicha guruhlangan:

1. Davomat va qatnashuv
2. Imtiyozlar
3. Ish haqi va kompensatsiya
4. Xodimlar munosabatlari
5. Ishga qabul qilish (Rekrutment)

1-jadval

HR metrikalari ko„rsatkichlari

DAVOMAT	
Metrikalar	**Izoh**
Yo‗qlik darajasi	(Yo‗qlik kunlari / ish kunlari) × 100
Har bir xodimga to‗g‗ri keladigan rejalashtirilmagan yo‗qlik kunlari	Rejalashtirilmagan yo‗qlik kunlari / xodimlar soni
Yo‗qlik sababi bo‗yicha tahlil	Yo‗qlik sabablariga ko‗ra tahlil: kasallik ta‘tili, oilaviy ta‘til, ishdagi jarohat va boshqalar
To‗langan ta‘til (PTO) dan foydalanish darajasi	(Foydalanilgan ta‘til soatlari / berilgan ta‘til soatlari) × 100
Rejalashtirilmagan yo‗qlikning o‗rtacha qiymati	Rejalashtirilmagan yo‗qlik kunlari × xodimning kunlik o‗rtacha ish haqi / FTE (to‗liq stavkada ishlovchilar ekvivalenti)
IMTIYOZLAR	
Imtiyozlar ulushi	Imtiyozlar xarajati / umumiy kompensatsiya xarajati × 100
Bir xodimga to‗g‗ri keladigan imtiyozlar qiymati	Imtiyozlar xarajati / FTE(to‗liq stavkada ishlovchilar ekvivalenti)
Imtiyoz va ish haqi nisbati	Tashkilot ish haqi uchun sarflagan xarajatga nisbatan imtiyozlarga qancha sarflayotganini ko‗rsatadi
Imtiyozlar xarajatining daromadga nisbati	Umumiy imtiyozlar xarajatini tashkilot daromadlari bilan solishtiradi
Imtiyozlar xarajati ulushi	(Imtiyoz xarajatlari / operatsion xarajatlar) × 100
Imtiyozlardan qoniqish indeksi	Xodimlarning mavjud imtiyozlar paketidan qoniqish darajasini aniqlash uchun so‗rov

	natijalariga asoslanadi
ISH HAQI VA KOMPENSATSIYA	
O_rtacha ish haftasi	Ish soatlari yoki haftalari / o_rtacha xodimlar soni
O_rtacha ish haqi	Umumiy ish haqi / o_rtacha xodimlar soni
Ish haqi taqsimoti	Bo_lim, lavozim yoki daraja bo_yicha ish haqi o_rtachasi
O_rtacha soatlik ish haqi	Umumiy kompensatsiya xarajatlari / ish soatlari
Maosh oshirish darajasi	Asosiy ish haqi oshirilgan xodimlar ulushi (%)
Bonus olish darajasi	Bonus olgan xodimlar soni / bonus olish huquqiga ega xodimlar soni
Ish haqi xarajati ulushi	Umumiy ish haqi xarajatlari / umumiy daromadlar
Ish haqi xarajatining foydalilikka ta‘siri	Ish haqi xarajatlarining tashkilot foydasiga ta‘sirini baholaydi
Ish haqi o_sishi va daromad o_sishi nisbati	Ish haqi o_sishi va daromad o_sishining o_zaro bog_liqligini o_lchaydi
Xodimlar qoniqish darajasi	Xodimlarning ish haqi va mukofot tizimidan qoniqish darajasi so_rov asosida aniqlanadi
XODIMLAR MUNOSABATLARI	
Sanoat mojarolari tufayli yo_qlik darajasi	Ish tashlash yoki noroziliklar sababli yo_qlik kunlari / FTE
Shikoyatlar darajasi	Bir xodimga to_g_ri keladigan shikoyatlar soni
Muammoni hal etish o_rtacha muddati	Shikoyat yoki muammoni hal qilish uchun ketgan vaqt
Shikoyatlar tahlili	Shikoyat sabablari bo_yicha tahlil (masalan, ortiqcha ish, kamsitish, xavfsizlik va boshqalar)
Har bir shikoyatning o_rtacha xarajati	Shikoyat yoki muammolarning tashkilot foydasiga salbiy ta‘sirini o_lchaydi
To_g_ridan-to_g_ri xarajatlar	Sud, sug_urta, yuridik xarajatlar va boshqalar
Bilvosita xarajatlar	Ish vaqtining yo_qotilishi, unumdorlikning kamayishi, ruhiy tushkunlik va boshqalar
Xodimlarning ishga jalb etilish indeksi	Xodimlarning o_z ishiga bo_lgan ishtiroki va sadoqatini o_lchaydi
Xodimlardan qoniqish indeksi	Xodimlarning ish joyi va tashkilotdan qoniqish darajasi so_rov orqali aniqlanadi
ISHGA QABUL QILISH (REKRUTMENT)	
Bir xodimni ishga olish xarajati	Lavozimni to_ldirish uchun sarflangan umumiy mablag_
Yangi xodimni joylashtirish xarajati	Yangi xodimni ish jarayoniga moslashtirish xarajatlari
Ishga qabul qilish sikli davomiyligi	So_rov berilgan kundan boshlab xodim ishni boshlaguncha bo_lgan vaqt
O_z vaqtida yetkazilgan kadrlar ko_rsatkichi	Ishga kirgan kun bilan tashkilot ehtiyoj sanasi orasidagi tafovut
Ishga qabul manbai nisbati	Ichki va tashqi nomzodlar nisbati
Taklifni qabul qilish darajasi	(Qabul qilingan takliflar / berilgan takliflar) × 100
Sof yollash nisbati	Tashqi yollashlar / ishdan bo_shatilganlar
Yangi xodimlar ishdan ketish ulushi	Birinchi yilda ishdan ketgan yangi xodimlar foizi

Jadvalda har bir yo‗nalish bo‗yicha asosiy HR metrikalar va ularning mazmuni keltirilgan bo‗lib, ular tashkilotda kadrlar faoliyatini raqamli tahlil qilishda qo‗llaniladigan asosiy mezonlar sifatida xizmat qiladi (1-jadval).

1-jadvalda keltirilgan HR metrikalar tizimi inson resurslarini boshqarishda strategik qarorlarni qabul qilish uchun zarur bo‗lgan analitik ma‘lumotlarni taqdim etadi. Ushbu metrikalar inson kapitalining turli jihatlarini — xodimlarning ishga qatnashuvi, motivatsiyasi, ishlab chiqarish samaradorligi, imtiyozlardan qoniqish darajasi va moliyaviy natijalarga ta‘sirini — raqamli shaklda ifodalashga xizmat qiladi.

So‗nggi yillarda xalqaro miqyosda olib borilgan tadqiqotlar HR metrikalarining tashkilot samaradorligiga bevosita ta‘sirini isbotlab bermoqda. Masalan, McKinsey & Company hisobotida qayd etilishicha, HR metrikalarni tizimli qo‗llaydigan kompaniyalar o‗rtacha 25 foizgacha yuqori mehnat unumdorligi va 20 foizgacha past kadrlar aylanish darajasiga ega bo‗ladi[248]. Bu shuni ko‗rsatadiki, raqamli tahlil asosida inson resurslarini boshqarish tashkilotning barqaror o‗sishiga xizmat qiladi.

Shuningdek, ADP ma‘lumotlariga ko‗ra, HR metrikalar endilikda faqat hisobot vositasi emas, balki inson kapitaliga kiritilgan sarmoyaning qaytishini (ROI) isbotlovchi strategik mexanizm sifatida qaralmoqda[249]. HR ko‗rsatkichlari yordamida tashkilotlar xodimlar rivojlanishiga sarflangan mablag‗ning real iqtisodiy natijasini aniqlab, ularni moliyaviy rejalashtirish jarayonlariga integratsiya qilmoqda.

Tadqiqot natijalari shuni ko‗rsatadiki, HR metrikalar inson resurslarini boshqarishda strategik qarorlar qabul qilish va tashkilot samaradorligini oshirishda muhim rol o‗ynaydi. Ular xodimlar faoliyati, motivatsiyasi hamda inson kapitalining iqtisodiy ta‘sirini raqamli tahlil qilish imkonini beradi.

Tashkilotlarda HR metrikalarni joriy etish inson resurslarini boshqarish sifatini yangi bosqichga olib chiqadi. Shunga ko‗ra korxona va tashkilotlarga dastavval HR metrikalarni strategik rejalashtirish jarayoniga kiritish va ularni tashkilotning asosiy baholash mezonlaridan biriga aylantirish, bundan tashqari Inson kapitalini boshqarishni moliyaviy natijalar bilan uyg‗unlashtirish, ya‘ni HR tahlillar asosida investitsion qarorlar qabul qilish inson resurslarini samarali boshqarish jarayonlarini yengillashtiradi. Shu munosabat bilan HR mutaxassislarini analitik fikrlashga tayyorlash, ularni ma‘lumotlarga asoslangan boshqaruv tamoyillariga o‗rgatish taklif etiladi.

[248] McKinsey Global Institute, People Analytics as a Driver of Organizational Performance, 2022-yil.

[249] ADP Insights, How to Prove HR ROI to Your Financial Leaders, 2025-yil.

KADRLAR QO„NIMSIZLI MUAMOSINING MEHNAT BOZORIDAGI AHAMIYATI

M.G„. Qaxramonova,
TDIU magistri

Hozirgi zamon iqtisodiyoti sharoitida korxonalar raqobatbardoshligini ta‘minlashda inson resurslari hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda. Xususan, malakali kadrlarni jalb qilish va ularni ushlab qolish har qanday tashkilot rivojining asosiy omillaridan biri sanaladi. Shu bois, tashkilotlarda kadrlar qo‗nimsizligi (ya‘ni, xodimlarning ish joyini tez-tez almashtirishi) muammosi global miqyosda dolzarb tus olgan[250]. Jahon tajribasiga ko‗ra, ayrim mamlakatlarda xodimlarning yillik almashinuvi o‗rtacha 40–50% gacha yetmoqda[251] Holbuki, mutaxassislar mehnat resurslarining yillik tabiiy almashinuv darajasi 5–6% atrofida bo‗lishini normal holat deb hisoblaydilar, buning ortib ketishi kadrlar siyosatida jiddiy muammolar borligidan dalolat beradi[252].

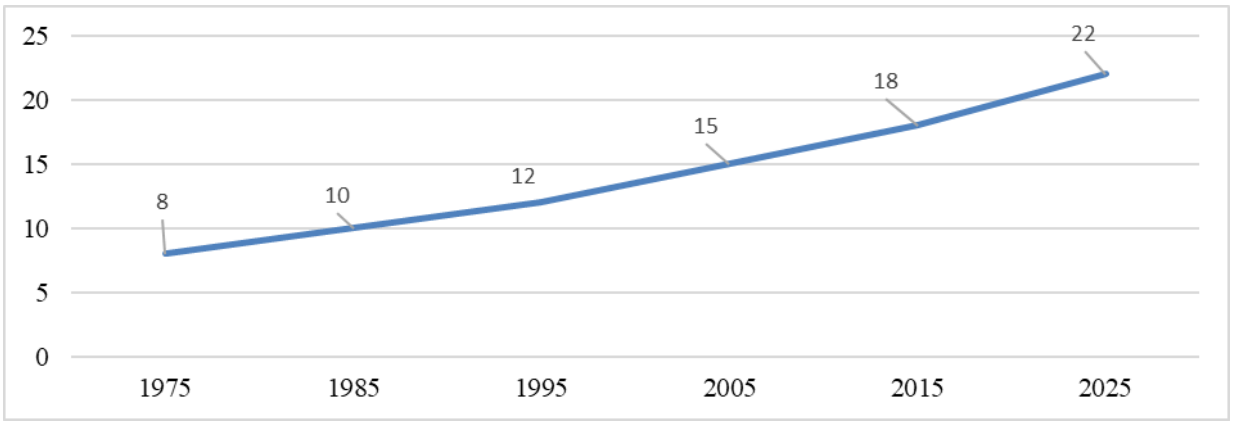
O‗zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy kontekstida ham sezilmoqda. Mamlakatimizda iqtisodiyot modernizatsiyasi va yangilanish jarayonlari, xususan, xususiy sektorning jadal rivojlanishi bilan birga, malakali kadrlarga talab ortib bormoqda. Xodimlar bozori faol va raqobatli tus olayotgan bir sharoitda tashkilotlarda kadrlar qo‗nimsizligi darajasi oshishi kuzatilmoqda. So‗nggi yillarda o‗tkazilgan tadqiqotlarga ko‗ra, O‗zbekiston kompaniyalarida yillik umumiy qo‗nimsizlik darajasi o‗rtacha 20–30% atrofida shakllanayotgani ma‘lum bo‗ldi. Bu ko‗rsatkich yuqori bo‗lib, xorijiy mamlakatlar tajribasi va me‘yoriy nazariyalarga muvofiq, mehnat jamoalarida kadrlar oqimi me‘yoridan ortiq ekanligini ko‗rsatadi. Shu jihatdan mazkur mavzu mamlakatimiz korxonalari uchun ham juda dolzarb va o‗z vaqtida tanlangan hisoblanadi.

Xodimlar qo‗nimsizligi muammosini o‗rganib uning korxona va tashkilotlar mehnat munosabatlari jarayoniga, strategic va moliyaviy natijalariga ta‘sirini, mehnat bozoridagi ahamiyatini tahlil qilish, uning sabablarini aniqlash va xodimlar qo‗nimsizligi darajasini kamaytirish uchun chora-tadbirlar taklifini berish.

Xodimlar qo‗nimsizligi – ma‘lum bir davri ichida tashkilotdagi ishchilar almashinuvi davrining va soning yuqori darajada bo‗lishidir. Ya‘ni, mazkur korxona yoki tashkilotdagi ishchilarning muntazam ravishda yangilanib borishi va ularning o‗rniga yangisi ishga qabul qilinish jarayoni. Olimlarnig olib borayotgan tadqiqotlari natijasi shuni ko‗rsatadiki, xodimlar qo‗nimsizlik darajasi yildan-yilga ortib bormoqda, buni quyidagi 1-rasmda ham ko‗rish mumkin.

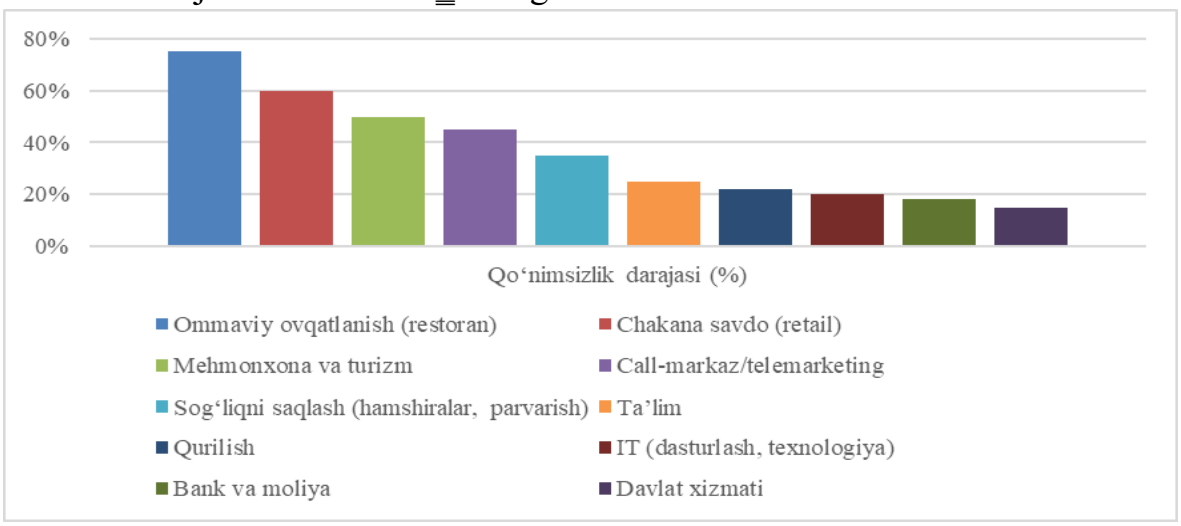
---

[250] applauz.me
[251] applauz.me.
[252] hr-director.ru



1-rasm. Jahon mehnat bozorida so„nggi 50 yil (1975-2025 yillar) ichida xodimlar qo„nimsizligi darajasining o„zgarishi[253]

Lekin bu natijalar umumiy holatda olingan ma‘lumotlarga asoslangan bo_lib, hamma tashkilotlarga ham birdek ta‘luqli deb bo_lmaydi. Quyidagi chizmada jahon miqyosidagi qo_nimsizlik darajasi yuqori bo_lgan sohalar va tarmoqlarning yillik qo_nimsizlik darajasi foizlarda ko_rsatilgan.



2-rasm. Jahon bo„yicha tarmoqlardagi xodimlar qo„nimsizligi darajasi (%)[254]

Mehnat bozorida xodimlar qo_nimsizligi paydo bo_lishida korxonaning o_zi bilan bog_liq bo_lgan ichki omillarning ahamiyati katta.

Xodimlar qo_nimsizlik darajasini kamaytirish uchun koplab usullar mavjud lekin hamma sohada va bir xil darajada samara ko_rsatmasligi mumkin.

[253] bls.gov, inspirus.com tahlili asosida muallif tomonida tuzildi
[254] bls.gov, inspirus.com ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi.

1-jadval

Kadrlar qo„nimsizlik darajasini kamaytirishda rag„bardlantirish va motivatsiya turlarining tahlili

Rag„batlantirish turi	Samara beradi	Tavsiya etilgan tashkilot turi va xodimlar soni
Moliyaviy rag_batlantirish	Qisqa muddatli natijalar, raqobat kuchli joylar	Katta hajmdagi kompaniyalar (500+ xodim), savdo va ishlab chiqarish sohalari
Nokasbiy rag_batlantirish	Ma‘naviy qadriyatlar muhim joylar	O_rta va kichik tashkilotlar (50–300 xodim), xizmat ko_rsatish va ta‘lim sohalari
Kasbiy rivojlanish imkoniyatlari	Kelajakda kareraviy o_sish istagidagi xodimlar uchun	Innovatsion kompaniyalar, IT va ilmiy-tadqiqot tashkilotlari (100–500 xodim)
Mehnat sharoitlarini yaxshilash	Umumiy farovonlik va xavfsizlikni talab qiluvchi joylar	Sanoat, tibbiyot va ishlab chiqarish sektoridagi yirik tashkilotlar (500+ xodim)

Kadrlar qo_nimsizligi natijasida ishlab chiqarish sur‘ati sekinlashadi, qolgan xodimlarga tushadigan ish yuklamasi ortadi, jamoa ruhiyati pasayishi kuzatiladi. Xususan, yuqori qo_nimsizlik tashkilotning ish beruvchi sifatidagi obro_siga ham putur yetkazadi, xodimlar kompaniyani —kadrlar almashinuvchan‖ deb bilsa, yangi malakali mutaxassislarni jalb qilish qiyinlashadi[255]. Shu sababli, yetakchi tadqiqotchilar fikriga ko_ra kadrlar barqarorligini ta‘minlash va iqtidorli xodimlarni saqlab qolish har qanday tashkilotning strategik vazifalaridan biridir. —Xodimlarni tashkilotda ushlab qolish – bu yangi kadrlarni yollash va o_qitish bilan bog_liq katta xarajatlardan qochish imkonini beruvchi strategik investitsiya‖ deb ta‘kidlaydi ayrim manbalar[256].

Kadrlar qo_nimsizligiga ta‘sir qiluvchi asosiy omillar ichki omillar(past ish haqi, yomon boshqaruv, rivojlanish imkoniyatlarining yo_qligi), tashqi omillar(mehnat bozori raqobati, hududiy-ijtimoiy sharoitlar), demografik va psixologik omillar(yosh, jins, oilaviy holat, ruhiy bosim, ijtimoiy moslashuv) bo_lib, ichida ichki omillarning ta‘siri nisbatan yuqoriroq.

Xodimlar qo_nimsizligi darajasini pasaytirish bo_yicha jahon miqyosida ham, O_zbekiston miqyosida ham ko_plab chora-tadbirlar amalga oshirilomoqda, jumladan O_zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ–4883-sonli —Xodimlarni rag_batlantirish, kasbiy rivojlantirish va samarali bandlik bo_yicha kompleks chora-tadbirlar dasturi‖, PF–5847 —Davlat xizmatchilarini ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirish, rag_bat va malaka oshirishni tizimli yo_lga qo_yish to_g_risida‖gi farmonlari amalga joriy qilinib, Davlat sektori xodimlarining ishga qoniqishi va sodiqligi oshmoqda hamda 2018-2022 yilgi nstatistik ma‘lumotlarni tahlil qilsak, yillik qo_nimsizlik darajasi ayrim idoralarda 15%dan 9% gacha pasaydi.

Tadqiqot yakunida O_zbekiston korxonalari uchun kadrlar qo_nimsizligini kamaytirishga qaratilgan quyidagi amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi:

[255] ict.xabar.uz

[256] onlinescientificresearch.com

- Rag‗batlantirish tizimini takomillashtirish.
- Kadrlar oqimini muntazam monitoring qilish
- Mehnat muhitini va sharoitlarini yaxshilash.
- Boshqaruv va yetakchilik uslublarini takomillashtirish.
- Kasbiy o‗sish va rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish.

Kadrlar qo‗nimsizligi muammosi mehnat bozorida har doim mavjud bo‗lgan va uni to‗liq bartaraf qilib bo‗lmaydi, lekin muammoni yuzaga chiqarayotgan sabablarni aniqlab, tahlil qilib, kerakli chora-tadbirlarni ko‗rish orqali ma‘lum daraja qo‗nimsizlikni va uni tashkilot hamda mehnat bozoriga bo‗lgan salbiy ta‘sirini pasaytirishga eriishish mumkin.

INNOVATSION IQTISODIYOT SHAROITIDA INSON KAPITALINING MEHNAT UNUMDORLIGIGA TA‟SIRINI BAHOLASH

B.M. Yuldashbekova,
TDIU magisti

Inson kapitali iqtisodiy o‗sishning asosiy omilidir. Malakali va bilimli ishchi kuchi innovatsiyalar, texnologik yutuqlar va yangi tarmoqlarni rivojlantirishga hissa qo‗shishi mumkin. Inson kapitaliga sarmoya kiritadigan mamlakatlar va tashkilotlar yuqori samaradorlik, raqobatbardoshlik va iqtisodiy farovonlikga erishadi.

Xususan, O‗zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning —2022 — 2026 yillarga mo‗ljallangan Yangi O‗zbekistonning taraqqiyot strategiyasi‖da quyidagilar keltirib o‗tilgan:

IV yo‗nalishi: Adolatli ijtimoiy siyosat yuritish, inson kapitalini rivojlantirish;[257]

37-maqsad: Har bir fuqaroga davlat hisobidan aniq kasb-hunarga o‗qish imkoniyatini yaratish. Kasbga o‗qitish ko‗lamini 2 baravar oshirib, jami 1 million nafar ishsiz fuqaroni kasb-hunarlarga o‗qitish va bu jarayonda nodavlat ta‘lim muassasalarining ishtirokini 30 foizga yetkazish.

39-maqsad: Maktabgacha ta‘lim tizimida ta‘lim sifatini yangi bosqichga olib chiqish.

44-maqsad: Maktablarda ta‘lim sifatini oshirish, pedagog-kadrlarning bilimi va malakasini xalqaro darajaga olib chiqish.

46-maqsad: Oliy ta‘lim bilan qamrov darajasini 50 foizga yetkazish va ta‘lim sifatini oshirish.

56-maqsad: Aholiga ko‗rsatilayotgan tibbiy xizmat sifatini oshirish, budjet mablag‗laridan samarali foydalanish, tibbiy xizmatlarni markazlashtirish va aholini tibbiy sug‗urtalash amaliyotini joriy qilish.

---

[257] O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining —2022 — 2026-yillarga mo‗ljallangan Yangi O‗zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‗g‗risida‖gi PF-60-sonli Farmoni, 28.01.2022 yil/https://lex.uz/docs/5841063

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy mazmuni milliy inson kapitalini raqobatbardoshlilik darajasini oshirib, yurtimizning xalqaro maydondagi nufuzini mustahkamlash, innovatsion jihatdan taraqqiy etishini ta‘minlaydigan inson kapitalini rivojlantirish mazkur strategiyaning asosiy yo_nalishi sifatida ko_rsatilgan.

Haqiqatan ham, inson kapitalini rivojlantirmasdan turib, innovatsion taraqqiyotga erishish mumkin emas.

Inson kapitali rivojlanishining pirovard maqsadi insonning tanlash imkoniyatlarini kengaytirishdir. Taraqqiyot jarayoni insonlarning tanlash imkoniyatlarini kengaytirib borib, ulardagi mavjud imkoniyatlarni oshirib odamlarga to‘laqonli hayot kechirish imkoniyatini beradi va ijodiy imkoniyatlarini to‘liq amaliyotga joriy eta boshlaydi. Insonlar esa bunday rivojlanishdan manfaatdor shaxslardir. Binobarin, inson ana shu manfaat tufayli yuzaga keladigan taraqqiyot va o‘zgarishlar omilidir. Mazkur jarayon barcha insonlarning farovonligi yo‘lida adolatli yo‘sinda kechmog‘i va u har bir kishining faol ishtirok etishiga asoslanmog‘i lozim.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida inson salohiyatidan samarali foydalanish asosan aholining ish bilan bandligini ta’minlashda o‘z ifodasini topadi. Shunday ekan, inson salohiyatini rivojlantirish muammosini o‘rganishdan asosiy maqsad – aholining ish bilan bandligini oshirish orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Bu esa, o‘z navbatida ijtimoiy totuvlik va barqarorlikka erishishning, jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muhim omilidir.

Globallashuv va texnologiyaning jadal rivojlanib borayotgan sharoitda malakali kadrlar uchun raqobat tobora kuchayib bormoqda. Inson kapitalini baholash va boshqarish kompaniyalarga eng samarali xodimlarni jalb qilish, saqlash va rivojlantirishga yordam beradi. Ish jarayonini avtomatlashtirish va raqamlashtirish bilan bir qatorda xodimlarning ko_nikmalari va bilimlariga qo_yiladigan talablar ham o_zgarib bormoqda. Inson kapitalining ta'sirini baholash yangi sharoitlarga muvaffaqiyatli moslashish uchun qanday vakolat va ko_nikmalar zarurligini baholashga imkon beradi.

Inson kapitalining ta'sirini baholash investitsiyalarning samaradorligini aniqlashga va tegishli xatarlarni boshqarishga yordam beradi.

ijtimoiy va iqtisodiy o_zgarishlar, masalan, umr ko_rish davomiyligining oshishi, ayollarning mehnat bozoridagi ulushining oshishi, va ishchilar kutishidagi o_zgarishlar, inson kapitalini boshqarish strategiyalarini doimiy ravishda qayta ko_rib chiqishni talab qiladi.

Shunday qilib, inson kapitalining mehnat unumdorligiga ta'sirini baholash zamonaviy iqtisodiyotda muvaffaqiyatli boshqaruvning asosiy kaliti bo_lib hizmat qilmoqda.

Inson kapitalining mehnat unumdorligiga ta'sirini baholash iqtisodiy dinamikani tushunish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega bo_lgan nozik munosabatlarni ochib beradi. Ko_nikmalar, bilim va salomatlikni o_z ichiga olgan

inson kapitali iqtisodiy taraqqiyotning poydevori bo_lib xizmat qiladi. Tadqiqotlar ta‘lim, kadrlar tayyorlash va sog_liqni saqlash sohalariga yo_naltirilgan investitsiyalar mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishini izchil tasdiqlaydi.

Sifatli ta'lim asosiy omil sifatida namoyon bo_ladi, o_quv dasturlari tanqidiy fikrlash, muammolarni hal qilish va moslashuvchanlikni rivojlantirishga qaratilgan. Butun umr bo_yi ta'lim bo_yicha tashabbuslar texnologik taraqqiyot va o_zgaruvchan ish talablari sharoitida ishchi kuchining raqobatbardoshligini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.

Bundan tashqari, inson kapitali va texnologik innovatsiyalar o_rtasidagi o_zaro bog_liqlikni inkor etib bo_lmaydi. Malakali ishchilar texnologik yutuqlardan foydalanish uchun qulayroq bo_lib, sanoat bo_ylab samaradorlikni oshiradi. Inson kapitaliga investitsiyalar bilan bir qatorda tadqiqot va ishlanmalarni qo_llab-quvvatlovchi siyosat innovatsiyalarga asoslangan o_sish uchun katalizator bo_lib xizmat qiladi.

Biroq, inson kapitalining ta'siri shunchaki ko_nikmalardan tashqariga chiqadi. Salomatlik, farovonlik va ish joyidagi sharoit kabi omillar samaradorlikka sezilarli ta'sir qiladi. Sog_liqni saqlash, xavfsizlik qoidalari va xodimlarning farovonligini oshirish dasturlariga investitsiyalar samarali ishchi kuchini saqlab qolish uchun zarurdir.

Bundan tashqari, ta'lim va imkoniyatlardan foydalanishdagi tengsizliklarni bartaraf etish zarur. Inklyuzivlikni targ_ib qiluvchi va ijtimoiy-iqtisodiy to_siqlarni kamaytiradigan siyosat nafaqat ijtimoiy tenglikni kuchaytiradi, balki foydalanilmagan inson salohiyatini ham ochib beradi va shu orqali samaradorlik o_sishini rag_batlantiradi.

Global nuqtai nazar, samaradorlikni oshirishda bilimlarni uzatish va xalqaro hamkorlik muhimligini ta'kidlaydi. Inson kapitalining chegaralar bo_ylab harakatlanishi g_oyalar va ilg_or tajribalar almashinuvini osonlashtiradi, innovatsiyalar va iqtisodiy rivojlanishni rag_batlantiradi.

Inson kapitalining mehnat unumdorligini oshirishga ta'sirini baholash bo_yicha ba'zi takliflar:

– inson kapitali ko_rsatkichlari (masalan, ta'lim darajasi, malakalarni baholash, o_quv soatlari) va mehnat unumdorligi ko_rsatkichlari (masalan, bir ishchiga to_g_ri keladigan mahsulot, soatiga qo_shilgan qiymat) o_rtasidagi bog_liqlikni o_lchash uchun miqdoriy usullardan foydalaning. Regressiya tahlili kabi statistik usullar bu munosabatlarning kattaligi va ahamiyatini aniqlashga yordam beradi.

– inson kapitalining ta'siri turli sektor va tarmoqlarda farq qilishi mumkinligini tan oling. Baholash usullarini malaka talablari, texnologik yutuqlar va tashkiliy tuzilmalar kabi sektorga xos xususiyatlar va muammolarni hisobga olish uchun moslashtiring.

– samaradorlik darajasi va inson kapitali ko_rsatkichlarini mintaqalar, mamlakatlar yoki tarmoqlar bo_yicha solishtiring, ilg_or tajriba va mahsuldorlik nomutanosibligini keltirib chiqaruvchi omillarni aniqlash. Ushbu qiyosiy

yondashuv siyosat qarorlari haqida ma'lumot berishi va takomillashtirish imkoniyatlarini ko‗rsatishi mumkin.

– miqdoriy tahlilni sifatli tadqiqot usullari bilan to‗ldiring, masalan, amaliy tadqiqotlar, intervyu va fokus-guruhlar. Sifatli tushunchalar inson kapitali unumdorlikka ta'sir qilish mexanizmlarini, jumladan, tashkiliy madaniyat, boshqaruv amaliyoti va ishchi motivatsiyasini chuqurroq tushunish imkonini beradi.

– texnologik o‗zgarishlar, iqtisodiy sharoitlar va tartibga solish muhiti kabi inson kapitali va unumdorlik o‗rtasidagi munosabatlarni buzishi mumkin bo‗lgan tashqi omillarni nazorat qilish. Muvaffaqiyatli tadqiqot loyihalari, jumladan, moslashtirilgan nazorat guruhlari yoki tabiiy tajribalar inson kapitaliga investitsiyalarning sababiy ta'sirini ajratishga yordam beradi.

– ta'lim sifati, malakalar xilma-xilligi va salomatlik natijalari kabi inson kapitalining ko‗p o‗lchovli jihatlarini qamrab oluvchi kompozit ko‗rsatkichlarni ishlab chiqish. Kompozit ko‗rsatkichlar birgina ko‗rsatkichlarga qaraganda, inson kapitalining unumdorlikka ta'sirini to‗liqroq baholashni ta'minlaydi.

– inson kapitalini rivojlantirish tashabbuslarini va ularning samaradorlikka ta'sirini doimiy monitoring qilish va baholash mexanizmlarini yaratish. Muntazam qayta aloqa zanjirlari takroriy o‗rganish, strategiyalarni takomillashtirish va vaqt o‗tishi bilan o‗zgaruvchan sharoitlarga moslashish imkonini beradi.

Miqdoriy tahlil, sifatli tushunchalar va manfaatdor tomonlarning ishtirokini o‗zida mujassam etgan ko‗p qirrali yondashuvni qo‗llash orqali tadqiqotchilar va siyosatchilar inson kapitali va mehnat unumdorligi o‗rtasidagi murakkab munosabatlarni har tomonlama tushunishlari va samaradorlik natijalarini oshirish uchun dalillarga asoslangan strategiyalarni ishlab chiqishlari mumkin.

Oxir oqibat, inson kapitalining to‗liq salohiyatidan foydalanishda dalillarga asoslangan siyosat ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega. Ta'limni rivojlantirish, innovatsiyalarni rag‗batlantirish va inklyuzivlikni qo‗llab-quvvatlashga qaratilgan siyosat barqaror ishlab chiqarish o‗sishini ta'minlash va uzoq muddatli farovonlikni qo‗llab-quvvatlash uchun muhim ahamiyatga ega.

KAMBAG„ALLIKNI QISQARTIRISHDA KASB-HUNARGA O„QITISHNING ROLI

Z.A. Azamatova,
TDIU magistri

Kambag‗allik muammosi insoniyat taraqqiyotining eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy masalalaridan biridir. Jahon banki ma‘lumotlariga ko‗ra, kambag‗allikni qisqartirishning asosiy yo‗llaridan biri – aholini zamonaviy mehnat ko‗nikmalari bilan ta‘minlash, ya‘ni kasb-hunar o‗qitish tizimini takomillashtirishdir. O‗zbekiston Respublikasida ham kambag‗allikni kamaytirish davlat siyosatining ustuvor yo‗nalishlaridan biri sifatida belgilanib, ―Har bir oila – tadbirkor‖,

—Yoshlar – kelajagimiz‖, —Monomarkaz: Ishga marhamat‖ kabi dasturlar orqali fuqarolarni zamonaviy kasb-hunarga o‗qitish tizimi shakllantirilmoqda.

Kasb-hunar ta‘limi kambag‗allikni kamaytirishdagi o‗rniga oid ilmiy qarashlar turlicha yondashuvlarni taklif etadi:

Jumladan, G.Becker inson kapitali nazariyasida ta‘lim va kasbiy tayyorgarlikni iqtisodiy o‗sishning asosiy omili sifatida ko‗rsatadi. Amartya Sen esa kambag‗allikni faqat daromad yetishmasligi emas, balki imkoniyatlarning cheklanganligi deb talqin qiladi, shu bois o‗qitish orqali inson salohiyatini kengaytirish zarurligini ta‘kidlaydi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) ma‘lumotlariga ko‗ra, kasb-hunar ta‘limiga yo‗naltirilgan 1 dollar investitsiya 3–5 dollar ijtimoiy daromad keltiradi.

O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 23-sentyabrdagi —Kambag‗allikni qisqartirish va aholi turmush faravonligini oshirish borasidagi chora-tadbirlarni yangi bosqichga olib chiqish to‗g‗risida‖gi PF-143-son Farmoni qabul qilingan, 2025-yil yakuniga qadar kambag‗allikni qisqartirish 6 foizga tushirilishi, shuningdek 2025-yilda 1 million nafar aholini kambag‗allikdan chiqarish davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining hamda barcha darajadagi davlat organlari va tashkilotlarining birinchi darajali vazifasi etib belgilangan.[258] Bundan tashqari O‗zbekiston Respublikasi Prezidentining «Kambag‗al va ishsiz aholini 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 qarori asosida kambag‗al va ishsizlarni kasb-hunarga va tadbirkorlikka o‗qitishning yangi tizimi joriy qilib, ularni kasb-hunarga o‗qitishda xususiy sektor bilan hamkorlikni yo‗lga qo‗yilgan, kasb-hunarga va tadbirkorlikka o‗qitish jarayonlarini tashkil etish, ehtiyojmand aholi va nogironlar ish bilan bandligini ta‘minlashga oid qo‗shimcha choralar amalga oshirilmoqda.

Kasb-hunar o‗qitish kambag‗allikni kamaytirishning iqtisodiy mexanizmi sifatida:

- ishsizlarni mehnat bozoriga qayta jalb qiladi;
- ularning daromad manbalarini barqarorlashtiradi;
- hududiy iqtisodiy faollikni oshiradi;
- jamiyatda ijtimoiy tenglik va integratsiyani kuchaytiradi.

Tajriba shuni ko‗rsatadiki, zamonaviy kasb-hunar ko‗nikmalariga ega shaxslarning o‗rtacha daromadi kam malakali ishchilarnikidan 2–3 baravar yuqori.

O‗zbekiston so‗nggi yillarda kambag‗allikni qisqartirish bo‗yicha kompleks tizim yaratdi, yani:

- 2024 yilda 200 mingdan ortiq fuqaro —Monomarkaz‖lar orqali zamonaviy kasblarga o‗qitilgan.
- 2025 yilga qadar 300 ming kishini o‗qitish rejalashtirilgan.
- —Mahorat.uz‖ onlayn platformasi orqali masofaviy ta‘lim tizimi yo‗lga qo‗yildi.

[258] https://gov.uz/oz/bv/news/view/25150

Mazkur dasturlar natijasida o‗qitilganlarning 60 foizdan ortig‗i doimiy ishga joylashgan yoki o‗z biznesini yo‗lga qo‗ygan.

Amalga oshirilayotgan chora tadbirlarga qaramay, quyidagi ayrim dolzarb muammolar saqlanib qolmoqda:

- o‗quv dasturlari mehnat bozori talablariga to‗liq mos emas;
- xususiy sektor ishtiroki yetarli emas.
- uzoq hududlarda o‗quv infratuzilmasi cheklangan.
- ayollar va nogironlar uchun o‗qish imkoniyatlari tor.

Bizningcha ushbu muammolarni hal etish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

1. Kasb-hunar o‗qitish tizimini raqamlashtirish. Onlayn platformalar orqali masofaviy o‗qitish imkoniyatlarini kengaytirish.

2. Xususiy sektor bilan hamkorlikni kuchaytirish. Ish beruvchilar ehtiyojiga mos o‗quv modullarini ishlab chiqish.

3. Hududiy markazlarda kasbiy yo‗naltirish xizmatlarini joriy etish. Ayniqsa yoshlar va ayollar uchun.

4. O‗qitishdan keyingi monitoring tizimini yo‗lga qo‗yish. O‗qitilgan fuqarolarning bandlik darajasi va daromad o‗sishini tahlil qilish.

5. —Kasb+startap‖ modeli. O‗qish bilan bir qatorda kichik biznesni boshlashga grantlar berish.

Xulosa sifatida shuni ta‘kidlash mumkinki, ishsizlarni kasb-hunar o‗qitish – kambag‗allikni kamaytirishning asosiy omillaridan biridir. Bu jarayon inson kapitalini rivojlantiradi, iqtisodiy faollikni oshiradi, ijtimoiy tenglikni mustahkamlaydi va barqaror rivojlanish maqsadlariga erishishni ta‘minlaydi. O‗zbekiston tajribasi shuni ko‗rsatadiki, zamonaviy kasb-hunar o‗qitish tizimini davlat, xususiy sektor va xalqaro hamkorlik asosida rivojlantirish orqali kambag‗allikni sezilarli darajada qisqartirish mumkin.

4-SHO„BA. RAQAMLI IQTISODIYOT VA SUN‟IY INTELLEKTNI JORIY ETISH SHAROITIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH YO„LLARI

RAQAMLI IQTISODIYOTNING O„ZBEKISTON MEHNAT BOZORI VA KASB-MALAKA TIZIMIGA TA‟SIRI

S.B. G„oyipnazarov, *i.f.d., professor,*
Mehnat iqtisodiyoti kafedrasi mudiri,
S.M. Kurbanbayeva, *tayanch doktorant,*
Mehnat iqtisodiyoti kafedrasi, TDIU

So‗nggi yillarda raqamli texnologiyalar jadal rivojlanishi natijasida iqtisodiyotning barcha tarmoqlari tubdan o‗zgarish jarayonini boshdan kechirmoqda. Raqamli iqtisodiyot — bu axborot-kommunikatsiya texnologiyalariga asoslangan, ma‘lumotlarni yaratish, qayta ishlash va ulardan samarali foydalanish orqali iqtisodiy faoliyatni tashkil etish tizimidir. Ushbu jarayon ishlab chiqarish, xizmat ko‗rsatish, ta‘lim va boshqaruv sohalarida yangi yondashuvlarni shakllantirib, mehnat bozorida kasblar tarkibi hamda malaka talablarini sezilarli darajada o‗zgartirmoqda. O‗zbekiston ham raqamli iqtisodiyotga o‗tish yo‗lida izchil islohotlarni amalga oshirmoqda. ―Raqamli O‗zbekiston – 2030‖ strategiyasi doirasida davlat boshqaruvi, sanoat, ta‘lim va bandlik sohalarida raqamlashtirish jarayonlari keng joriy etilmoqda. Bu esa mehnat bozorida yangi kasblar va kompetensiyalarni shakllantirishni, mavjud kasblar uchun esa zamonaviy raqamli ko‗nikmalarni egallashni taqozo etadi. Shu nuqtayi nazardan, O‗zbekiston mehnat bozori va kasb-malaka tizimining raqamli iqtisodiyot sharoitida transformatsiyasi masalasini o‗rganish dolzarb ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etadi. Tadqiqotda raqamli texnologiyalar ta‘sirida yuz berayotgan mehnat munosabatlarining o‗zgarishi, yangi kasbiy talablar va malaka standartlari, shuningdek, ta‘lim tizimi oldida turgan asosiy vazifalar tahlil qilinadi.

O‗zbekistonda kasb-hunar ta‘limi sifatini yaxshilash va bozor talablariga mos malakali ishchi kuchini tayyorlash maqsadida qator loyihalar amalga oshirilmoqda. Yangi texnologiyalarni o‗zlashtirish uchun moslashtirilgan ta‘lim dasturlari va onlayn kurslar taklifi kengaymoqda. Shunga qaramay, ta‘lim tizimining iqtisodiy va texnologik o‗zgarishlarga to‗liq moslashuvi hali ham rivojlanish bosqichida. Davlat va xususiy sektor tashabbuslari, xususan, texnologiya va raqamli marketing sohalarida kadrlar tayyorlashga qaratilgan loyihalar soni ortmoqda. Davlat tomonidan kasb-hunar malakalari va ko‗nikmalariga bo‗lgan talab va taklifning uyg‗unlashuvi uchun resurslar ajratilmoqda va yangi imkoniyatlar yaratilmoqda.

1-jadval

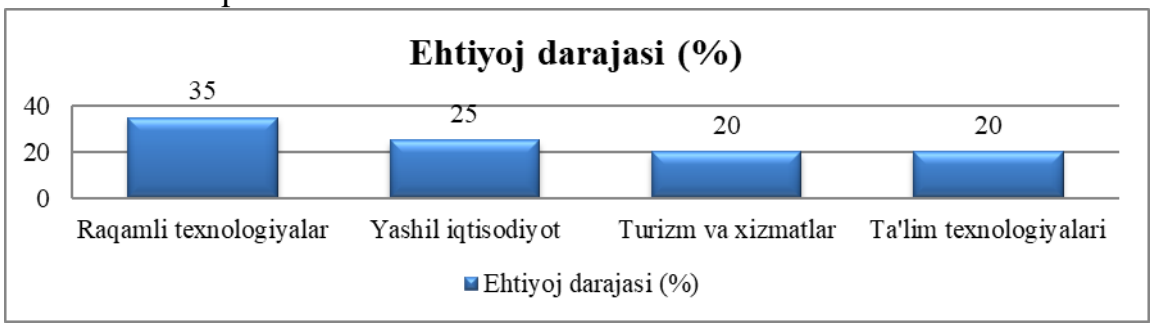
O„zbekiston respublikasi mehnat bozoridagi kasb va malakalarning sohalar kesimida tahlil [259]

Soha	Global tendensiyalar	Moslik darajasi	Kamchiliklar
Energetika	Yashil energiya (quyosh, shamol) texnologiyalari	An‘anaviy (neft, gaz) yo_nalishga urg_u katta	Yashil energiya texnologiyalarini biladigan malakali mutaxassislar yetishmaydi
Qurilish	Energo-tejamkor va ekologik toza binolar qurilishi	Qurilish mutaxassisliklari mavjud, yangi texnologiyalarni o_zlashtirish sust	BIM, "green building" sertifikatlariga ega malakali ishchilar yetarli emas
Transport-logistika	Raqamlashtirilgan logistika, dronlar, IoT monitoring	An‘anaviy logistika yo_nalishida tayyorlanmoqda	IT integratsiyalashgan logistik malakalar yo_q
Sanoat (neft-gaz)	Karbonsiz sanoat, energiya samaradorligi	Yuqori mutaxassislar mavjud, lekin zamonaviy texnologiyalarga e‘tibor sust	ESG tamoyillari bo_yicha malakali kadrlar kam
Ekoturizm	Barqaror turizm, madaniy meros asosida xizmatlar	Turizm bo_yicha kadrlar tayyorlanmoqda, ekoturizm ixtisoslashuvi kam	Ekologik gidlar, ekoturizm menejerlari, iqlim muhofazasi xizmatlariga tayyor kadrlar kam
IT sohalari	Sun‘iy intellekt, kiberxavfsizlik, data science	Xususiy sektor rivojlangan, akademik yo_nalishlar cheklangan	Universitetlarda AI va ML bo_yicha chuqur ta‘lim yo_q
Tog„-konchilik	Avtomatlashtirish, xavfsizlik texnologiyalari	An‘anaviy kadrlar mavjud, zamonaviy uskunalar bo_yicha tayyorlik sust	Dronlar, avtomatlashtirilgan geologik monitoring bo_yicha mutaxassislar yo_q
Mashinasozlik	3D bosma, robototexnika, aqlli ishlab chiqarish	Texnik yo_nalishlar mavjud, lekin innovatsion texnologiyalar integratsiyasi kam	Mechatronika, raqamli dizayn, avtomatlashtirish bo_yicha kadrlar yetarli emas

Jadval tahlili shuni ko_rsatmoqdaki, O_zbekistonda mehnat bozorining zamonaviy ehtiyojlariga mos kasb va malaka tizimini shakllantirish zarurati tobora ortib bormoqda. Yashil iqtisodiyot sohasida, xususan energetika, qurilish va transport tarmoqlarida ekologik jihatdan barqaror va samarali texnologiyalarni qo_llay oladigan yangi malakali kadrlarga talab ortmoqda. Bu yo_nalishda ishchilarning texnik va ekologik kompetensiyalarini oshirish dolzarb masalalardan biridir. Raqamli iqtisodiyot bilan bog_liq tarmoqlarda, xususan axborot texnologiyalari, sanoat, transport va mashinasozlik sohalarida raqamlashtirish

[259] Muallif tomonidan ma‘lumotlar tahlili jarayonida ishlab chiqilgan

jarayonlarini samarali boshqarish bo_yicha bilim va ko_nikmalar yetarli darajada emasligi kuzatilmoqda. Bu esa raqamli transformatsiyani tezlashtirishda mehnat resurslarining sifatiga e‘tibor qaratishni talab etadi. Sun‘iy intellekt va data science ko_nikmalari hozirda barcha sohalarda strategik ahamiyat kasb etib, raqobatbardoshlikning muhim omili sifatida namoyon bo_lmoqda. Biroq ushbu ko_nikmalarning ta‘lim tizimiga keng miqyosda integratsiyalashuvi sekin sur‘atlarda amalga oshayotgani mavjud salohiyatdan to_liq foydalanish imkoniyatlarini cheklab qo_ymoqda. O_zbekistonda hukumat ishsizlikni bartaraf etish va ishchi kuchiga ortib borayotgan talabni qondirish uchun 2024-yilda 5 million ish o_rni yaratishni maqsad qilgan. Yangi ish o_rinlari birinchi navbatda xizmat ko_rsatish (2,5 million ish o_rni), qishloq xo_jaligi (2,1 million ish o_rni), sanoat va investitsiya loyihalari (250 ming ish o_rni), qurilish (140 ming ish o_rni) sohalariga yo_naltirilgan. Bundan tashqari, hukumat mikromoliyalash kabi zamonaviy moliyaviy vositalar orqali 2 million kishiga o_z biznesini ochishga yordam berish orqali tadbirkorlikni rivojlantirishni maqsad qilgan.[260] Mehnat bozoriga kirib kelayotgan yosh aholi soniga javob berishga qaratilgan keng ko_lamli sa'y-harakatlarning bir qismi bu ishchi kuchini qayta shakllantirish va demografik siljishlardir. Xizmat ko_rsatish va qishloq xo_jaligiga e‘tibor mamlakatning joriy iqtisodiy ustuvor yo_nalishlarini aks ettiradi, shu bilan birga kasbiy ta‘lim va kadrlar tayyorlashni takomillashtirishga qaratilgan sa‘y-harakatlar mehnat bozoridagi malaka nomutanosibligini bartaraf etishga qaratilgan. Mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini hisobga olib ish o_rinlarini tashkil etish va kadrlar tayyorlash davlat buyurtmasini shakllantirish tartibi to_g_risidagi nizomni tasdiqlash haqida. Ish o‘rinlarini yaratish bo‘yicha ushbu rejalar rasmiy va norasmiy sektorlarga, jumladan, mamlakatdagi iqtisodiy o‘zgarishlarga mos keladigan yangi kasblar va malaka oshirish imkoniyatlariga sezilarli ta’sir ko‘rsatishi kutilmoqda.



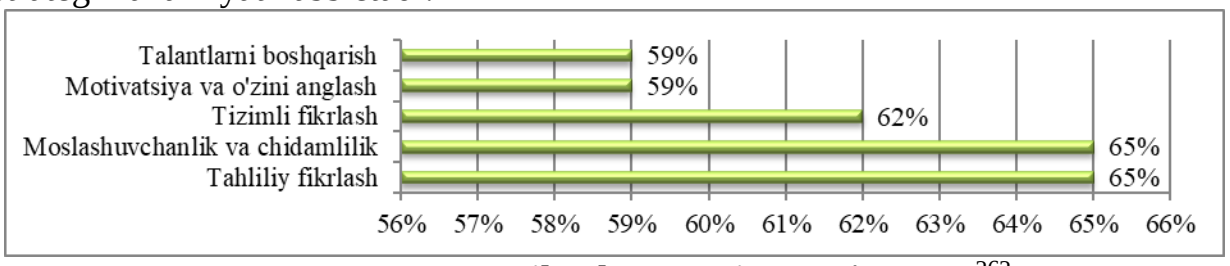
1-rasm. Mehnat bozorida sohalar bo„yicha malaka ehtiyoji.[261]

Grafikda ko_rsatilgandek, O_zbekiston mehnat bozorida talab qilinayotgan malakalar asosan raqamli va yashil iqtisodiyotga oid yo_nalishlarga to_g_ri kelmoqda. Kasb-hunar ta‘limi va oliy ta‘lim tizimining bu yo_nalishlarga

[260] O_zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning 2024-yil 20-yanvardagi Oliy Majlisga Murojaatnomasi hamda 2024-yilgi ―Yil uchun ustuvor vazifalar‖ yig_ilishidagi nutqi

[261] Jahon banki (2022), O_zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi (2023), O_zbekiston Respublikasi Statistika agentligi ma‘lumotlari (2023).

moslashtirilishi, iqtisodiy o‗sish va zamonaviy ish o‗rinlarini yaratish uchun strategik ahamiyat kasb etadi.



2-rasm. 2025-yil uchun asosiy ko„nikmalar[262]

2025-yilda ham, 2030-yilda ham bu ko‗nikma eng yuqori o‗rinda bo‗ladi. Raqamli muhitda muammolarni tahlil qilish va yechim topish biznes uchun zaruriy bo‗lib qoladi. Tez o‗zgaruvchan ish muhitida xodimlar moslashuvchan bo‗lishlari kerak. Bu ko‗nikma texnologik va iqtisodiy o‗zgarishlarga javob berish uchun muhimdir.

O‗zbekiston mehnat bozori sun‘iy intellekt, raqamli transformatsiya va yashil iqtisodiyot kabi yangi global tendensiyalar ta‘sirida sifat jihatidan tub o‗zgarishlarga duch kelmoqda. Yangi kasb va malakalarga bo‗lgan talab ortib borayotgan bir paytda, mahalliy ishchi kuchining malaka darajasi, ta‘lim mazmunining zamonaviy ehtiyojlarga mosligi va OTM bitiruvchilarining bozor realiga tayyorligi yetarli darajada emas. Tashkilotlar transformatsiyaga qarshi eng katta to‗siq sifatida malaka bo‗shliqlarini ko‗rsatmoqda, bu esa ta‘lim tizimi va mehnat bozori o‗rtasida hali ham muvofiqlashtirish mexanizmlari yetarlicha samarali ishlamayotganidan darak beradi. O‗zbekistonning iqtisodiy raqobatbardoshligini oshirish va kelajak mehnat bozori talablariga javob beruvchi kadrlar tayyorlashda kasb va malaka tizimining chuqur isloh qilinishi strategik ahamiyat kasb etadi.

ПУТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

А. Кенжабаев, *д.э.н., профессор,*
Б. Садриддинов, *к.э.н., доцент,*
ВШБиП при КМ Республики Узбекистан,

В Узбекистане определены приоритетные направления и проекты по внедрению технологий искусственного интеллекта (ИИ) в различных отраслях экономики и государственного управления на 2025−2026 годы. Это предусмотрено постановлением Кабинета министров от 10 июля 2025 года[263].

[262] Muallif tomonidan ma‘lumotlar tahlili jarayonida ishlab chiqilgan

[263] Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори, 2025-2026 йилларда сунъий интеллект технологиялари соҳасида устувор лойиҳаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида.

Программа охватывает более 60 проектов, реализация которых запланирована совместно с рядом министерств, ведомств, медицинских и научных учреждений, а также с участием частного сектора. Они сгруппированы по отраслям: здравоохранение, судебная сфера, аэрокосмический мониторинг, транспорт, логистика и общественная безопасность, экология, промышленность, сфера услуг и другие.

Среди других приоритетных проектов:

- разработка программного продукта для выявления нарушений в госзакупках с помощью ИИ;
- автоматическая проверка банковских счетов поставщиков в процессе госрасходов;
- обнаружение изменений на месторождениях полезных ископаемых с помощью радиолокационных спутниковых данных и ИИ;
- система автоматической расшифровки заседаний с определением говорящих на узбекском языке;
- формирование корпуса узбекского языка и разработка национальной языковой модели;
- мобильное приложение с функцией сурдоперевода;
- роботизированный комплекс для оценки доступности инфраструктуры для людей с ограниченными возможностями;
- система прогнозирования погоды на основе ИИ и исторических данных;
- внедрение голосового и текстового чат-бота на портале государственных услуг;
- автоматическая проверка и заполнение данных по загруженным документам на портале госуслуг;
- автоматизация контакт-центра госуслуг с использованием голосовых роботов;
- голосовое управление при заполнении форм на портале госуслуг;
- курсы повышения квалификации по ИИ для сотрудников госорганов и IT-специалистов.

Стоит отметить, что для Университета Инха в Ташкенте будет закуплен высокопроизводительный вычислительный кластер, включающий графические процессоры (GPU), и серверное оборудование для баз больших данных.

В настоящее время отмечается глубокое проникновение ИИ во все сферы жизни, включая медицину, образование и госуправление. Если в начале года аналитики прогнозировали объем сферы ИИ к 2030 году в $15 трлн, то сейчас ожидается уже $20 трлн.

Узбекистан за короткое время запустил более 30 пилотных проектов, связанных с ИИ в сфере госуслуг, общественной безопасности, транспорта и т.д. В 2024 году была утверждена стратегия развития ИИ до 2030 года, а при Министерстве цифровых технологий заработал специальный центр, занимающийся этим направлением.

Стратегия предусматривала достижение за пять лет объема услуг в сфере искусственного интеллекта в $1,5 млрд, в то же время зарубежные эксперты оценивают потенциал Узбекистана в этой области в $10 млрд.[264]

Во всех министерствах и отраслевых организациях заместители руководителей, ответственные за цифровизацию, также будут заведовать внедрением искусственного интеллекта.

В городах и районах появятся советники хокимов по цифровизации и искусственному интеллекту.

Поставлена задача создания во всех госорганах специализированных отделов по внедрению ИИ, которые будут искать решения по повышению эффективности и качества услуг, снижению излишних расходов и бюрократии, сокращению «теневой» экономики.

Говоря об использовании ИИ в управлении проектами, стоит отметить следующие тенденции и имеющиеся возможности использования данного инструмента:

ИИ-ассистенты и секретари (виртуальные помощники). ИИ может автоматизировать рутинные задачи, на подготовку которых уходило немало времени и человеческих ресурсов: написание писем, управление календарем, протоколирование совещаний, составление отчетов, отслеживание сроков исполнения каждой задачи, координацию работы всей команды.

Положительные стороны	снижение нагрузки на проектного менеджера за счет минимизации и ускорения рутинных операций; доступность сотрудников проекта в режиме 24/7
Отрицательные стороны	ограниченность применения в сложных сценариях, а также возможные проблемы с языковыми или контекстными барьерами (если речь идет об региональном или мульти-контентном проекте

Прогнозирование сроков и бюджета с использованием машинного обучения. ИИ помогает анализировать исторические данные проектов, чтобы прогнозировать сроки, требуемые ресурсы и бюджет на этапе планирования проекта. Особенно это важно для новых, нетипичных для данного региона проектов (скоростные платные магистрали, объекты ВИЭ, атомные станции и пр.).

Положительные стороны	учет реального опыта на множестве проектов для составления прогноза; возможность выявления «узких мест» на ранних стадиях, особенно инновационных проектов (заводы GTL, МТО и другие)
Отрицательные стороны	высокая зависимость от качества данных; сложность и высокая стоимость настройки под особенности конкретного бизнеса

[264] https://www.spot.uz/ru/2025/10/21/ai-prospects/

Анализ рисков с помощью ИИ. Системы ИИ анализируют текущие данные проекта, чтобы выявить потенциальные риски (например, задержки или перерасход бюджета) и предложить варианты управления ими.

Положительные стороны	снижение вероятности критических ошибок и возможность создания сценариев для предотвращения рисков
Отрицательные стороны	необходимость учета множества специфических факторов проекта и отсутствие учета человеческого фактора – ИИ не способен учитывать эмоциональные и социальные аспекты

Оптимизация управления ресурсами. ИИ используется для выбора приоритетов и оптимизации распределения ресурсов в проекте – от человеческого капитала до материальных и финансовых ресурсов.

Положительные стороны	уменьшение перерасхода ресурсов, оптимизация загрузки команды, как следствие, повышение эффективности использования бюджета.
Отрицательные стороны	требования к данным, трудности интеграции ИИ в существующие процессы, психологическое сопротивление сотрудников.

Автоматизация отчетности и визуализация данных. ИИ помогает автоматизировать подготовку отчетов, визуализировать данные в реальном времени, выявлять тенденции, строить тренды и предлагать решения.

Положительные стороны	высвобождение времени проектного менеджера за счет автоматизации и ускорения обработки данных, сокращения времени на подготовку отчетов.
Отрицательные стороны	интеграция ИИ с существующими ERP/CRM/BI-системами для получения необходимых данных может быть трудоемкой и дорогостоящей.

Несмотря на очевидный потенциал ИИ решений в области управления проектами, невысокое проникновение технологий свидетельствует о наличие сложностей, которые тормозят внедрение.

К ним относятся:

Отсутствие единой методологии и процессов по управлению проектами в компаниях. Для выработки качественных рекомендаций модель должна обучиться на аналогичных кейсах, но зрелость проектного управления

Отсутствие данных для обучения моделей. Это связано с трудностями в формировании баз знаний по реализованным проектам.

В заключении можно сказать расширение применения технологий искусственного интеллекта является сегодня основным катализатором экономического развития. Искусственный интеллект постепенно меняет роль и значение человеческого капитала в экономике.

SUN‟IY INTELLEKTNI JORIY ETISH SHAROITIDA MEHNAT BOZORIDA INSON KAPITALIGA QO„YILADIGAN YANGI TALABLAR

A.B. Irmatova, *DSc, professor,*
D.I. Iskandarova, *tayanch doktorant,*
Mehnat iqtisodiyoti kafedrasi, TDIU

Hozirgi davrda sun‘iy intellekt (SI) texnologiyalarining keng ko‗lamda joriy etilishi global iqtisodiyotda chuqur tarkibiy o‗zgarishlarni yuzaga keltirmoqda. Xususan, mehnatga bo‗lgan talab, bandlik darajasi, mehnat unumdorligi va yalpi ichki mahsulot kabi asosiy iqtisodiy ko‗rsatkichlarda sezilarli siljishlar kuzatilmoqda. Sun‘iy intellekt tizimlari inson mehnatini yengillashtirish yoki qisman o‗zgartirish orqali ish jarayonlarining mazmunini, kasblar tuzilmasini hamda ish o‗rinlarining shaklini tubdan o‗zgartirmoqda. Ilmiy manbalarda qayd etilishicha, SI asosidagi tizimlar nafaqat odamlarga xos bo‗lgan ko‗plab vazifalarni bajara oladi, balki inson uchun murakkab hisoblangan muammolarni hal etish salohiyatiga ham ega.[265]

So‗nggi yillarda texnologik rivojlanish sur‘atining tezlashuvi, ayniqsa sun‘iy intellekt va avtomatlashtirishning rivojlanishi mehnat bozorining global tuzilmasiga sezilarli ta‘sir o‗tkazmoqda. Dastlab faqat mexanik avtomatlashtirish bilan chegaralangan jarayonlar endilikda o‗z-o‗zini o‗rganuvchi algoritmlar va aqlli tizimlar orqali yanada chuqurlashgan. Bu esa ayrim kasblarning yo‗qolishiga, shu bilan birga, ilgari mavjud bo‗lmagan yangi kasbiy yo‗nalishlarning vujudga kelishiga sabab bo‗lmoqda. Shu bilan bir qatorda, inson kapitalining mazmuni ham o‗zgarib, endilikda zamonaviy iqtisodiyotda muvaffaqiyatli faoliyat yuritish uchun raqamli savodxonlik, ijodkorlik, moslashuvchanlik va o‗zgaruvchan sharoitlarga tez moslasha olish qobiliyati kabi yangi kompetensiyalar muhim o‗rin egallamoqda.[266]

Tadqiqotlar natijalari shuni ko‗rsatadiki, sun‘iy intellekt mehnat bozorida yangi ish o‗rinlari yaratish, ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish va ishchi kuchiga yangi talablar qo‗yish orqali iqtisodiy tizimni qayta shakllantirmoqda. Ayniqsa, raqamlashtirish va avtomatlashtirishning kengayishi natijasida kasbiy malaka va ko‗nikmalarga bo‗lgan talab sifat jihatidan yangilanmoqda.[267]

Bundan tashqari, sun‘iy intellekt texnologiyalari turli tarmoqlarda ilg‗or yechimlarni amaliyotga joriy etish imkonini berib, biznes jarayonlarini samarali boshqarish, xarajatlarni qisqartirish hamda yangi daromad manbalarini shakllantirishga xizmat qilmoqda. Avtomatlashtirish va robototexnika sohalarining rivojlanishi natijasida jismoniy kuch omilining ahamiyati kamayib, buning o‗rnini

---

[265] Zhang C, Lu Y. Study on artificial intelligence: The state of the art and future prospects. J Indus Inf Integ. 2021;23:100224.

[266] Lopez CH, Hernandez LC, Ruiz IR. Artificial Intelligence: Transformation of the Roles of Human Capital. Int J Sci Technol Res . 2021;10(9):57–67.

[267] Corejova, T., Al Kassiri, M., 2016. Knowledge as the key to the global cooperation and its important role among nations. In: 3rd International Conference on Power and Energy Systems (PES 2016), Lee, G. (Ed.), Book Series: Lecture Notes in Earth Sciences-LNES, vol. 4. Bangkok, Thailand, pp. 181-183.

kognitiv salohiyat, ijodkorlik, muammoni hal qilish qobiliyati va hissiy intellekt kabi fazilatlar egallamoqda. Bu holat esa an‘anaviy tarzda erkaklar ustunlik qilgan sohalarda gender tafovutini kamaytirishga, ya‘ni mehnat bozorida teng imkoniyatlar shakllanishiga zamin yaratmoqda.

Shunday qilib, mazkur tadqiqotda sun‘iy intellekt sharoitida mehnat bozorida yuz berayotgan o_zgarishlar hamda inson kapitaliga nisbatan shakllanayotgan yangi talablar ilmiy jihatdan tahlil qilinadi.

So_nggi yillarda sun‘iy intellektning mehnat bozoriga kirib kelishi va natijada inson kapitaliga qo_yilayotgan talablarning o_zgarishi masalasi xorijiy hamda mahalliy tadqiqotchilar e‘tiborida bo_lib kelmoqda. Xususan, E.Brynjolfsson va A.McAfee[268] o_zlarining ―The Second Machine Age‖ asarida sun‘iy intellektning iqtisodiyot va mehnat bozoridagi transformatsion ta‘sirini tahlil qilib, avtomatlashtirish jarayonlari natijasida past malakali ishchi kuchi qisqarishi, biroq yuqori malakali mutaxassislar uchun yangi imkoniyatlar paydo bo_lishini ta‘kidlaydilar.

K.Schwab[269] esa ―To_rtinchi sanoat inqilobi‖ konsepsiyasida sun‘iy intellektning jamiyatdagi roli hamda inson kapitalining raqamli ko_nikmalar bilan boyitilishi zarurligiga urg_u beradi. Uning fikricha, kelajak iqtisodiyotida muvaffaqiyat kaliti inson salohiyati va ilg_or texnologiyalar o_rtasidagi uyg_unlikni ta‘minlashdir.

J.E.Stiglitz[270] texnologik taraqqiyotning daromadlar tafovutini kuchaytirishini ta‘kidlab, bu jarayonni ijobiy yo_nalishda boshqarish uchun ta‘lim tizimi hamda qayta kasbiy tayyorgarlik dasturlarini rivojlantirish muhimligini ilgari suradi.

Mahalliy olimlardan K.X.Abduraxmonov, N.Q.Zokirova[271] va S.B.G_oyipnazarovlarning ilmiy izlanishlari ham sun‘iy intellektning mehnat bozoriga ta‘sirini chuqur yoritib beradi. Akademik K.X.Abduraxmonov va professor N.Q.Zokirova o_z asarlarida inson kapitalini iqtisodiy o_sishning asosiy drayveri sifatida talqin etib, raqamli iqtisodiyot sharoitida kadrlarni zamonaviy bilim va ko_nikmalar bilan qurollantirish ustuvor ahamiyat kasb etishini ta‘kidlaydilar. Ularning fikricha, sun‘iy intellekt va raqamli transformatsiya sharoitida mehnat bozori moslashuvchanligi, ish bilan bandlik barqarorligi hamda ishchi kuchining doimiy malaka yangilanishi dolzarb vazifalardan biridir.

S.B.G_oyipnazarov[272] esa o_z tadqiqotlarida sun‘iy intellektning mehnat bozori elementlariga – xususan, bandlik darajasi, ish haqi va mehnat unumdorligiga ko_rsatayotgan ta‘sirini tahlil qiladi. Uning fikricha, ilg_or texnologiyalarni joriy etish ishlab chiqarish samaradorligini oshirib, yangi ish

---

[268] Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company.

[269] Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum.

[270] Stiglitz, J. E. (2012). The Price of Inequality: How Today‘s Divided Society Endangers Our Future. W.W. Norton & Company.

[271] Abdurahmonov K.X., Zokirova N.K. Sun‘iy intellekt davrida mehnat iqtisodiyoti. Darslik. -T.: ―ILM-MA‘RIFAT‖ mashriyoti, 2025. 356 bet.

[272] S.B.G‘oyipnazarov. Mehnat munosabatlarini takomillashtirishda sun‘iy intellektni joriy etish va inson kapitalini rivojlantirishning metodologik asoslari, Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc) dissertatsiyasi, Toshkent, 2023

o‗rinlari shakllanishiga imkon yaratadi, shu bilan birga, mavjud kasbiy tuzilmani qayta shakllantirishni talab etadi.

1-jadval

Sun‟iy intellekt texnologiyalarining mehnat bozoriga kirib kelish jarayoni[273]

Bosqich	**1-bosqich. Avtomatlashtirish boshlanishi**	**2-bosqich. Kompyuterlashtirish**	**3-bosqich. Raqamli transformatsiya**	**4-bosqich. Sun‟iy intellekt integratsiyasi**
Davr	1950–1980-yillar	1980–2000-yillar	2000–2015-yillar	2015–hozirgi davr
Asosiy xususiyatlar	Oddiy ishlab chiqarish jarayonlarida mashinalar va dastlabki dasturlar qo‗llanildi	Kompyuter texnologiyalari keng joriy etildi, ofis ishlarida avtomatlashtirish boshlandi	Internet, ma‘lumotlar bazasi, bulutli texnologiyalar kengaydi	Mashinali o‗rganish, tabiiy tilni qayta ishlash, avtomatik qaror qabul qilish tizimlari
Mehnat bozoriga ta‟siri	Adminstrativ sohalarda ish joylari qisqarishi, yangi IT mutaxassisliklar paydo bo‗lishi	Adminstrativ sohalarda ish joylari qisqarishi, yangi IT mutaxassisliklar paydo bo‗lishi	Masofaviy ish imkoniyatlari, xizmatlar sektori kengayishi	Yuqori malakali kasblarda ham raqobat kuchayishi, inson kapitaliga sifatli talab ortishi

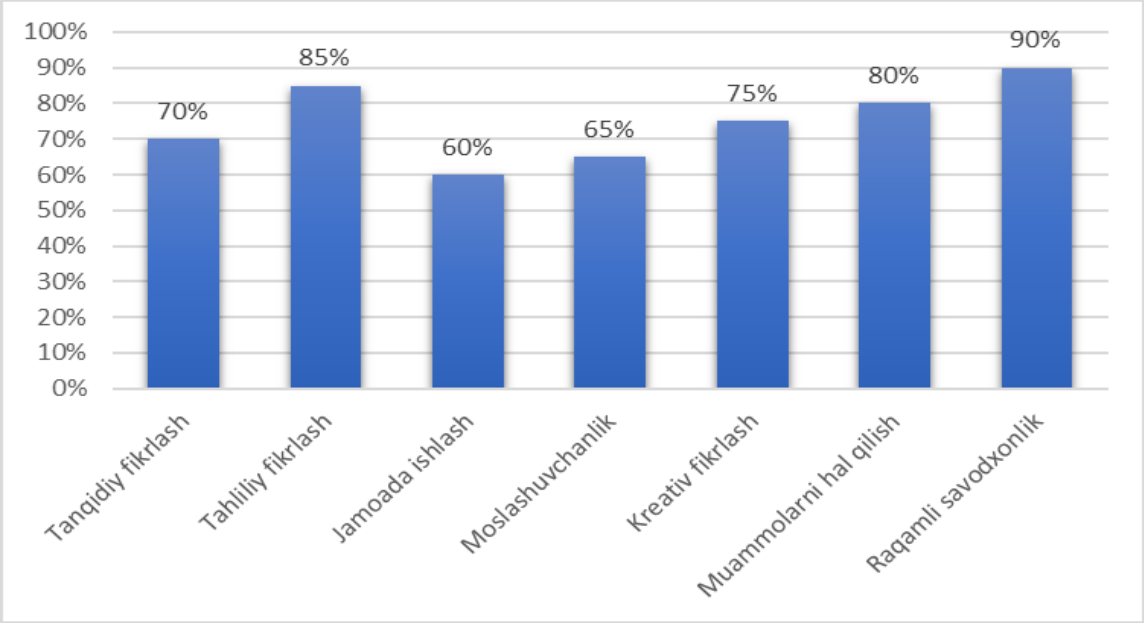
SI texnologiyalarining izchil rivojlanishi mehnat bozoriga ko‗p qirrali va murakkab ta‘sir ko‗rsatmoqda. Bir tomondan, u avtomatlashtirish, qaror qabul qilish jarayonlarini takomillashtirish, ma‘lumotlar tahlili va sun‘iy intellektga asoslangan yangi sohalarda ish o‗rinlari yaratish imkonini bersa, boshqa tomondan esa, bu jarayon ish o‗rinlarining qisqarishi, malaka va kompetensiyalarni yangilash zarurati, hamda mehnat bozori ishtirokchilarining moslashuvchanligini oshirish kabi yangi muammolarni keltirib chiqaradi.

1-jadvalda sun‘iy intellektning mehnat bozoriga kirib kelish evolyutsiyasi bosqichlari yoritilgan. Har bir texnologik bosqich o‗ziga xos tarzda mehnat munosabatlariga ta‘sir etgan: dastlabki bosqichlarda jismoniy mehnat avtomatlashtirilgan bo‗lsa, keyingi davrda aqliy mehnat turlarida ham avtomatlashtirish jarayonlari jadallashgan. Natijada, inson kapitalining doimiy rivojlanishi va yangilanib boruvchi ko‗nikmalarga ega bo‗lish zarurati kuchayib boradi.

1-rasmda sun‘iy intellekt sharoitida raqobatbardosh inson kapitalini shakllantirish uchun zarur bo‗lgan asosiy ko‗nikmalar aks ettirilgan. Jumladan, raqamli savodxonlik, muammolarni hal qilish, tanqidiy fikrlash, moslashuvchanlik va doimiy o‗rganishga tayyorlik bugungi mehnat bozorida eng muhim kompetensiyalar sifatida ajralib turadi. Endilikda an‘anaviy bilimlar yetarli

[273] Muallif ishlanmasi

bo‗lmay, zamonaviy ishchi kuchi o‗z malakasini uzluksiz rivojlantirib borishi mehnat muvaffaqiyatining kalitiga aylanmoqda.



1-rasm. Sun‟iy intellekt rivojlanish sharoitida inson kapitaliga qo„yiladigan yangi talablar[274]

World Economic Forumning —Kelajak kasblari hisoboti‖da (The Future of Jobs Report) 2025-yilgacha eng talabgir kasbiy ko‗nikmalar prognoz qilinib, aynan raqamli savodxonlik, ijodiy fikrlash, muammoni hal etish qobiliyati va tez o‗zgaruvchan muhitga moslashish darajasi eng muhim kompetensiyalar sifatida e‘tirof etilgan.

Xulosa qilib aytganda, sun‘iy intellektning jadal rivojlanishi global mehnat bozorida tub o‗zgarishlarga sabab bo‗lib, inson kapitaliga qo‗yilayotgan talablarni sifat jihatidan yangilamoqda. Zamonaviy texnologiyalar bir tomondan ishlab chiqarish samaradorligini oshirsa, boshqa tomondan kasblarning tarkibini o‗zgartirib, yangi kompetensiyalarni shakllantirish zaruratini tug‗diradi. Natijada, inson kapitali endilikda raqamli savodxonlik, tanqidiy fikrlash, ijodkorlik, moslashuvchanlik va doimiy o‗rganishga tayyorlik kabi ko‗nikmalar bilan boyitilishi lozim. Mehnat bozori ishtirokchilari uchun bu jarayon imkoniyatlar bilan birga muayyan xavf va rivojlanish zaruratini ham yuzaga keltiradi. Shu sababli, davlat siyosati, ta‘lim tizimi va biznes sektori o‗rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish, kadrlar tayyorlashning zamonaviy modelini joriy etish hamda inson kapitalining raqamli transformatsiyaga mos rivojlanishini ta‘minlash muhim strategik vazifalardan biridir.

[274] World Economic Forum (2020), "The Future of Jobs Report 2020", https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020

INSON KAPITALINI BAHOLASHDA SUN‘IY INTELLEKT ALGORITMLARIDAN FOYDALANISH IMKONIYATLARI

N.R. Saidov, *PhD, dotsent,*
TDIU

So‗nggi o‗n yillikda sun‘iy intellekt texnologiyalarining keng joriy etilishi global iqtisodiyotda inson kapitalining rolini tubdan o‗zgartirmoqda. ―World Economic Forum‖ning ―The Future of Jobs 2023‖ hisobotiga ko‗ra, 2025-yilga borib ish o‗rinlarining 43 foizi raqamli ko‗nikmalarni talab qiladi, shu bilan birga 83 millionga yaqin an‘anaviy kasblar qisqaradi, biroq 69 million yangi texnologik kasblar yaratiladi[275]

Bu o‗zgarishlar natijasida inson kapitalini boshqarish va baholash an‘anaviy usullardan sun‘iy intellekt algoritmlariga asoslangan tizimlarga o‗tayotgani kuzatilmoqda. PwC Global AI Study (2023) ma‘lumotlariga ko‗ra, sun‘iy intellekt texnologiyalaridan faol foydalangan kompaniyalar xodim unumdorligini o‗rtacha 30 foizga oshirishga, xarajatlarni esa 20 foizga kamaytirishga erishgan[276]. Bu jarayon inson kapitalining iqtisodiy samaradorligini aniq raqamlar orqali tahlil qilish imkonini beradi.

Inson kapitali endilikda nafaqat bilim va ko‗nikmalar majmuasi, balki raqamli tafakkur, moslashuvchanlik, va innovatsion fikrlash kabi yangi kompetensiyalar bilan belgilanmoqda. Sun‘iy intellekt yordamida xodimlarning malaka darajasi, motivatsiyasi, ish unumdorligi va hatto ijodkorlik salohiyati algoritmik model asosida baholanishi mumkin.

Masalan, Google, IBM, Unilever va Siemens kompaniyalari kadrlarni tanlash va baholash jarayonida machine learning, natural language processing va predictive analytics texnologiyalaridan foydalanmoqda. Bu tizimlar minglab xodimlar haqidagi ma‘lumotlarni real vaqt rejimida tahlil qilib, samaradorlik prognozlarini shakllantiradi.

Shunday qilib, bugungi raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini to‗g‗ri baholash faqat statistik ma‘lumotlar bilan emas, balki sun‘iy intellekt asosidagi tahliliy modellar orqali amalga oshirilmoqda.

World Bank tomonidan ishlab chiqilgan Human Capital Index (HCI) inson kapitalining milliy darajadagi umumiy salohiyatini o‗lchaydi. Ushbu indeksda ta‘lim sifati, sog‗liq darajasi va kutilayotgan mehnat samaradorligi inobatga olinadi. 2023-yilgi natijalarga ko‗ra, Singapur, Finlyandiya va Yaponiya inson kapitali bo‗yicha eng yuqori uchlikni egallagan (1-jadval).

Ushbu 1-jadvaldan ko‗rinadiki, inson kapitalining eng muhim ko‗rsatkichi sifatida ta‘lim va raqamli ko‗nikmalar ajralib turadi. Ayniqsa, yuqori darajadagi raqamli savodxonlik va innovatsion ta‘lim tizimiga ega davlatlarda ish unumdorligi ham sezilarli yuqori.

---

[275] https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

[276] https://www.pwc.com/gx/en/issues/analytics/assets/pwc-ai-analysis-sizing-the-prize-report.pdf

1-jadval

Inson kapitalining asosiy o„lchov ko„rsatkichlari[277]
(2023-yil, tanlab olingan davlatlar bo„yicha)

Davlat	Ta‟lim indeksi	Sog„liq indeksi	Ish unumdorligi (%)	Raqamli ko„nikma darajasi (%)	Umumiy HCI ball
Singapur	0.91	0.88	99	92	0.88
Finlyandiya	0.89	0.86	96	90	0.85
Yaponiya	0.87	0.83	95	88	0.83
AQSh	0.86	0.82	94	89	0.82
Germaniya	0.85	0.84	94	87	0.81
Janubiy Koreya	0.84	0.81	93	85	0.80

Sun‘iy intellekt texnologiyalari rivojlanishi bilan ushbu indikatorlarni real vaqt rejimida tahlil qilish imkoniyati paydo bo_ldi. Endilikda nafaqat makroiqtisodiy, balki mikro darajada korxona yoki xodim kesimida inson kapitalini baholash mumkin bo_lib qoldi.

Masalan, IBM Watson Talent Framework yoki LinkedIn Talent Insights kabi tizimlar algoritmik tahlil orqali xodimning ish samaradorligi, kompetensiya darajasi va rivojlanish potensialini raqamli tarzda aniqlaydi. Bu, o_z navbatida, kompaniya uchun strategik qarorlarni tez va asosli qabul qilish imkonini beradi.

Sun‘iy intellekt algoritmlari joriy etilgan kompaniyalarda xodimlarning samaradorligi va malaka oshishi sezilarli darajada yaxshilanishi kuzatiladi. Quyidagi jadval asosiy natijalarni ko_rsatadi:

2-jadval

Sun‟iy intellekt tizimlari qo„llanilgan kompaniyalarda natijalar[278]

Kompaniya	AI tizimi turi	Samaradorlik oshishi (%)	Malaka oshishi (%)	Ishdan ketish kamayishi (%)
Google	People Analytics + ML	22	30	12
IBM	Watson Talent Framework	25	28	10
Siemens	AI-based Talent Management	21	27	11

Jadvaldan ko_rinib turibdiki, Sun‘iy intellekt tizimlari joriy qilingan kompaniyalarda xodim samaradorligi 18–25% ga oshgan. Bu oshishning asosiy sabablari:

✓ Individual tahlil: Sun‘iy intellekt algoritmlari xodimning ish faoliyati va kompetensiyasini real vaqt rejimida kuzatadi. Masalan, Google People Analytics xodimlarning ishlash vaqtini va topshiriqlarni bajarish sifatini tahlil qiladi.

---

[277] https://databank.worldbank.org/source/human-capital-index

[278] https://www.pwc.com/gx/en/issues/analytics/assets/pwc-ai-analysis-sizing-the-prize-report.pdf

✓ Strategik qarorlar: Tahlil natijalari asosida menejerlar xodimni malakasiga mos vazifalarga yo‗naltiradi, bu samaradorlikni oshiradi.

✓ Resurslarni optimallashtirish**:** Sun‘iy intellekt vazifalarni avtomatlashtiradi, xodimlarni ortiqcha ish yukidan ozod qiladi.

Samaradorlik oshishi nafaqat individual xodimning, balki butun korxonaning samaradorligini 20% atrofida ko‗taradi, bu esa global iqtisodiy raqobatda strategik ustunlik beradi.

Shuningdek jadvaldan ko‗rish mumkinki, malaka oshishi 22–30% ga ko‗tarilgan. Bu quyidagilar orqali amalga oshadi:

➢ Personalizatsiyalangan o‗quv**:** Sun‘iy intellekt algoritmlari xodimning kamchilik va kuchli tomonlarini aniqlab, maxsus o‗quv yo‗nalishlarini tavsiya qiladi.

➢ Tezkor monitoring**:** Xodimning o‗quv jarayoni va amaliyotdagi rivojlanishi real vaqt rejimida kuzatiladi.

➢ Motivatsiya va o‗z-o‗zini rivojlantirish**:** Natijalarni ko‗rish xodimni yanada malakasini oshirishga undaydi.

Malaka oshishi kompaniya ichidagi innovatsion potentsialni 30% gacha oshiradi, bu esa yangi texnologiyalarni joriy etish va raqamli transformatsiyani tezlashtirish imkonini beradi.

Sun‘iy intellekt tizimlari xodimlarning ishga bo‗lgan qiziqishi va moslashuvini prognoz qiladi. Natijalar ko‗rsatadiki, ishdan ketish xavfi 10–15% ga kamaygan:

▪ Predictive Analytics**:** HR Analytics xodimlarning lavozimdan ketish ehtimolini oldindan aniqlaydi va malaka oshirish yoki ko‗chirish tavsiyasini beradi.

▪ Moslashuvchan ish rejimi**:** Sun‘iy intellekt yordamida ish yukini va vazifalarni xodim malakasiga moslashtirish mumkin.

▪ Xodimni qo‗llab-quvvatlash**:** Rivojlanish va motivatsiya natijalari asosida xodimlar o‗zlarini qadrlangan his qiladi, ishdan ketish ehtimoli kamayadi.

Ishdan ketish xavfining kamayishi kompaniya uchun nafaqat moliyaviy foyda, balki bilim va tajriba saqlashda strategik ustunlik beradi.

Samaradorlik va malaka oshishi bilan birga Sun‘iy intellekt tizimlari xodimlar bo‗yicha ma‘lumotlarni raqamli bazaga aylantiradi, bu HR qarorlarini avtomatlashtirish va strategik rejalashtirishga imkon beradi.

Sun‘iy intellekt orqali inson kapitalining barcha ko‗rsatkichlarini integral tarzda baholash mumkin bo‗ladi, bu xalqaro kompaniyalar (Google, IBM, Siemens) tajribasida aniq ko‗rinmoqda.

Sun‘iy intellekt tizimlarini joriy qilish kompaniyalar uchun nafaqat samaradorlikni oshirish, balki inson kapitalini barqaror rivojlantirish vositasi sifatida ham ishlaydi.

Ushbu tadqiqotdan shunday xulosa qilish mumkinki, sun‘iy intellekt algoritmlari inson kapitalini baholash va rivojlantirish jarayonida samarali vosita sifatida ishlatilmoqda. Sun‘iy intellekt tizimlari to‗plagan ma‘lumotlar asosida kadrlarni samarali boshqarish va rivojlantirish osonlashadi.

Shu bilan birga, Sun‘iy intellekt yordamida inson kapitalini baholash jarayoni kompaniya ichidagi resurslarni optimal taqsimlash, xodimlarni individual rivojlantirish va innovatsion salohiyatni oshirish imkonini beradi. Yuqoridagilardan kelib quyidagilar taklif etiladi:

Sun‘iy intellekt tizimlarini Inson resurslarini boshqarish jarayonlariga joriy qilish;

Xodimlar malakasini oshirish dasturlarini shaxsiylashtirish, ya‘ni har bir xodimning bilim va ko_nikmalariga mos trening va o_quv kurslarini ishlab chiqish;

Predictive Analytics vositalaridan keng foydalanish va ular yordamida xodimlarning ishdan ketish ehtimolini aniqlash va ularni rag_batlantirish bo_yicha choralar ko_rish;

Xodimlar haqidagi barcha malaka, ish unumdorligi va tajriba ma‘lumotlarini raqamli tizimda saqlash va muntazam tahlil qilish;

Xalqaro tajribani o_rganish va moslashtirish;

Xodimlarni Sun‘iy intellekt, Big Data, raqamli iqtisodiyot bo_yicha o_qitish orqali kompaniyalarni va davlat tashkilotlarini raqamli transformatsiyaga tayyorlash.

Bu takliflar kompaniyalar raqobatbardoshligini oshiradi va raqamli iqtisodiyot sharoitida barqaror rivojlanishga xizmat qiladi

TASHKILOTDA NIZOLARNI BOSHQARISH UCHUN ZAMONAVIY TEXNOLOGIYALAR

N.I. Akramova, *i.f.n., dotsent*
N.A. Xamdamova, *magistr,*
TDIU

Hozirgi zamon ilm-fani bashiriyat tarixining qaysi bir davrida murojaat qilmasin, ularning barchasida nizolarning mavjud ekanligiga duch keladi. Aniqroq qilib aytganda, nizo jamiyat rivojining doimiy hamrohi bo_lganligiga amin bo_lamiz Aynan afsona va matallarda, o_tgan asrlarda ijod qilgan faylasuflar, tarixchilar va yozuvchilarning fikr-mulohazalari-yu ilmiy qarashlaridagi ko_plab, ba‘zan esa o_ta mulohazali fikrlar jamiyatdagi nizolarning kelib chiqishi sabablari va ularni bartaraf etishyshyo_llari xususida bo_lgan. Qadimda oqsoqollar yoki urug_-qabila boshliqlari nizoni hal qiluvchi kuch sifatida xizmat qilgan. Umuman olganda nizo – bu aniq shaxs yoki guruhlardan iborat bo_lgan ikki undan ortiq tamon o_rtasidagi murosaning mavjud bo_lmasligidir. Har bir tamon nuqtai nazari qabul qilishga intilib, boshqa tamonning shunday harakat bo_lsa ham nizolarning kelib chiqishi mavjud bo_lishi, ularni boshqarish masalalari yuzasidan ko_pgina tadqiqotlar olib borilgan. Ayrim tadqiqotlarda nizolarning —ma‘naviy otasi‖ deb Geraklitni hisoblaydilar. Shuningdek Soqrat va Platonga havola qilishlari ham uchraydi. Gegelga, uning ziddiyatlar to_g_risidagi va qarama-qarshiliklarning kurashi haqidagi ta‘limotiga yetarli darajada tez-tez murojaat qilib turiladi.

Tashkilotda konflikt – bu manfaatlar to‗qnashuvi, maqsadlar uyg‗unlashmasligi yoki kommunikatsiya uzilishi natijasida yuzaga keladigan ijtimoiy-psixologik jarayondir. Ular quyidagi turlarga bo‗linadi:

- shaxsiy nizolar;
- guruhlararo nizolar;
- rahbar-xodimlar o‗rtasidagi nizolar;
- raqamli muhitdagi virtual nizolar.

Konfliktning manbalari sifatida kommunikatsiya yetishmovchiligi, rol va vazifalarning noaniqligi, resurslar cheklanganligi, raqobat va kadrlar motivatsiyasining pasayishi ko‗rsatiladi.

Tashkilotda nizolarni boshqarish boshqaruv psixologiyasi va menejmentning muhim yo‗nalishlaridan biri bo‗lib, u xodimlar o‗rtasidagi muammolarni konstruktiv hal qilish, ijtimoiy-psixologik muhitni tartibga solish va samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi. Robbins (2020) ta‘rifiga ko‗ra, konflikt — bu manfaatlar, qadriyatlar yoki resurslar bo‗yicha qarama-qarshi pozitsiyalar to‗qnashuvi natijasida paydo bo‗ladigan jarayondir. Konfliktning mavjudligi tashkilot uchun salbiy jarayon emas, aksincha u to‗g‗ri boshqarilganda innovatsiya, muammolarni aniqlash va yangicha qarashlarning paydo bo‗lishiga zamin yaratadi. Zamonaviy ilmiy adabiyotlarda konfliktlarga nisbatan funksional yondashuv va disfunksional yondashuv ajratiladi. Funktsional konflikt tashkilotda kreativ fikrlashni rag‗batlantiradi, strategik qarorlar sifatini oshiradi, boshqaruv jarayonining konstruktiv rivojlanishini ta‘minlaydi. Disfunksional konflikt esa mehnat unumdorligini pasaytiradi, stress darajasini oshiradi va xodimlar o‗rtasida ishonchni susaytiradi.

Kelib chiqayotgan o‗zaro ziddiyatning nizoli vaziyatdan kelishuv vaziyatga aylanishi uchun quyidagilar zarur:

- nizoli o‗zaro harakat ishtirokchilari uchun vaziyatning ahamiyatini tushuntirish;

- boshqa qatnashchilarning maqsadga erishuvi yo‗lida muxoliflardan biri ilgari surgan to‗siqni mavjudligi (bu real voqyeyelik emas, subektiv idrok etish ham bo‗lishi mumkin);

- vujudga kelgan to‗sqinlikga hech bo‗lmaganda tomonlardan birining shaxsiy yoki guruhiy chidamining oshirib yuborilganligi.

Nizoli vaziyatda ehtimol tutilgan qatnashchilari – sub‘ektlar yoki muxoliflar, janjal mavzui yoki nizo obekti namoyon bo‗ladi. Nizo subektlari nizoli o‗zaro harakat qilishi uchun to‗sqinlik qiladi. (Masalan, ikki muxandis stonok yaratib, har biri o‗z loyihasini qabul qilishni talab qiladi). Nizo ko‗pincha tajovuz, tahdit, munozara, dushmanlik, urush va hakozolar bilan tenglashtirib, doimo salbiy hodisa sifatida qabul qilinadi, unga imkoni boricha yo‗l qo‗ymaslik yoki tezlik bilan vujudga kelgan vaziyatni hal etish zarur deb hisoblanadi. Nizolar, ya‘ni kelishmovchiliklar indivitlarning o‗zaro bir-biriga ta‘sir ko‗rsatishi, o‗zaro muomilada bo‗lishi jarayonida vujudga kelishi mumkin, shuning uchun ham ular odam qancha umr ko‗rsa shuncha davom etadi. Biroq nizolarning umumiy qabul qilingan, ularning tabiatini jamoatning rivojlanishiga, jamiyat taraqqiyotiga ta‘sir

etishini tushuntirib beradigan nazariya yo‗q. Lekin shunday qatnishchilari bo‗lib, bunday subektlar sifatida ayrim shaxslar, guruhlar, tashkilotlar maydonga chiqishi mumkin. Shuni takidlash kerakki, muxoliflar o‗z nomlaridan harakat qilish imkoniga ega bo‗lishlari, uchunchi shaxslar nomidan maydonga chiqmasliklari, kimningdir manfaatlarini amalga oshirishda vosita bo‗lmasliklari kerak. Bunday hola nizoning aniq ishtirokchilari haqida emas balki vositachilar haqida gap bo‗lishi mumkin. Nizolarni boshqarish – bu nizoni vujudga keltirgan sabablarga barham berish (kamaytirish) sohasida aniq maqsadli ta‘sir ko‗rsatib yoki nizo qatnashchilari xulqatvorini o‗zgartirishga qaratilgan ta‘sir ko‗rsatishdir. Nizolarni boshqarishning yetarli darajada ko‗p usullari mavjud. Ularni yiriklashtirish bir necha guruh tarzida taqdim etish mumkin. Ularning har biri o‗zining tadbiq etilishi sohalariga ega:

-Ichki shaxsiy, ya‘ni alohida shaxsga ta‘sir ko‗rsatish usullari;

- Tarkibiy, ya‘ni tashkiliy nizolarni barham toptirish usullari;

- Shaxslararo usullar yoki nizodagi xulq-atvor uslubi;

- Munozaralar;

- Agressiv javob harakatlari: usullarning bu guruhni bundan oldingi barcha guruhlarning imkoniyatlari tugugan tanglik holatlarida qo‗llash mumkin. Shaxslarga doir ichki usullar o‗zining xulq-atvorini to‗g‗ri tashkil eta bilishdan, o‗z nuqtai nazarini aytishdan, boshqa kishi tomonidan himoya javobi qo‗zg‗amaslikdan iboratdir. Tarkibiy usullar, ya‘ni vakolatlarning taqsimlanishi, mehnatni tashkiletish, qabul qilingan rag‗batlantirish tizimi tufayli vujudga keladigan asosiy tashkiliy nizolarning ta‘sir ko‗rsatish usullaridir. Bunday usullarga: ishga doir talablarni tushuntirish, muvofiqlashtiruvchi va integratsion mexanizmlar, umumtashkiliy maqsadlar, mukofatlash tizimidan foydalanish kiradi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‗rsatadiki, zamonaviy tashkilotlarda nizolarni boshqarish jarayonini samarali tashkil etish bevosita innovatsion texnologiyalarni qo‗llash bilan bog‗liq. Sun‘iy intellekt tizimlari, raqamli kommunikatsiya platformalari, onlayn mediatsiya xizmatlari va VR/AR asosidagi konflikt simulyatsiyalari xodimlar o‗rtasidagi kelishmovchiliklarni erta aniqlash, tahlil qilish va konstruktiv tarzda bartaraf etishda muhim vosita bo‗lib xizmat qiladi. Ayniqsa, emotsional holat monitoringi va konflikt ehtimolini prognozlash imkoniyati tashkilotga strategik ustunlik, barqarorlik hamda mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi. Shu bilan birga, texnologiyalar inson omilini to‗liq almashtira olmaydi. Konfliktlarni boshqarishda psixologik yondashuv, ma‘naviy madaniyat, emotsional intellekt, axloqiy tamoyillar va rahbarning yetakchilik mahorati hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‗ladi. Zamonaviy raqamli vositalar esa mazkur jarayonni qo‗llab-quvvatlaydigan innovatsion mexanizm sifatida samaradorlikni ta‘minlaydi.

Demak, tashkilotlarda nizolarni boshqarishning optimal modeli texnologiyalar va insoniy qadriyatlar uyg‗unligiga asoslanishi, rahbarlar va xodimlar uchun muntazam treninglar tashkil etilishi, raqamli konflikt-menejment tizimlari amaliyotga bosqichma-bosqich integratsiya qilinishi lozim. Mazkur yondashuv tashkilotda ijtimoiy-psixologik muhitni yanada barqarorlashtirish, xodimlar

o‗rtasida o‗zaro ishonch va hamkorlikni kuchaytirish, hamda umumiy faoliyat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

O„ZBEKISTONDA RAQAMLI TRANSFORMATSIYANING BARQAROR IQTISODIY O„SISHGA TA‟SIRI

T.M. Bobojonov,
TDIU tayanch doktoranti

O‗zbekiston so‗nggi yillarda raqamli transformatsiyani milliy rivojlanish strategiyasining markaziy elementi sifatida belgilab, bu yo‗nalishda ―Raqamli O‗zbekiston - 2030‖ strategiyasini qabul qildi. Mazkur hujjat davlat boshqaruvi, ta'lim, sog‘liqni saqlash va iqtisodiy tarmoqlarni raqamlashtirish orqali barqaror o‗sishni ta'minlashni maqsad qiladi. Raqamli soha tez sur'at bilan kengaymoqda: 2023-yilda axborot va kommunikatsiya texnologiyalari (ICT) sektori YaIMga taxminan 2.1% hissasini qo‗shganligi qayd etilgan va 2024-yilning birinchi yarmida bu ko‗rsatkich 2.4% ga yetgani rasmiy statistikada aks etgan. Shu bilan birga, internet va raqamli xizmatlar qamrovi sezilarli darajada oshib, 2024-yilning boshidan oxirigacha aholining onlayn ulushi uy-joy internetidan foydalanish ko‗rsatkichlari hisobida 79% atrofida, umumiy internet foydalanuvchilari esa 2024-yilda 90%dan yuqori darajalarga yetgani qayd etildi; bu raqamlar raqamli xizmatlar orqali iqtisodiy faoliyatni kengaytirish uchun qulay baza yaratadi.

Shu tariqa, O‗zbekistonning raqamli transformatsiyasi texnologik imkoniyatlarni kengaytirish bilan birga mehnat bozorining tuzilishi va inson kapitaliga bo‗lgan talabni tubdan o‗zgartiradi; bu jarayon iqtisodiy samaradorlikni oshirish, ish o‗rinlarini yaratish va ijtimoiy xizmatlarni takomillashtirish uchun yangi imkoniyatlar yaratadi, biroq buning uchun malaka siyosati, infratuzilma investitsiyalari va adolatli inklyuziv siyosatlarni muvofiqlashtirish zarur.

Ushbu tadqiqotda O‗zbekiston Respublikasida raqamli transformatsiyaning barqaror iqtisodiy o‗sishga ta‘sirini baholash uchun tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, statistik modellash va empirik tahlil usullari qo‗llanildi.

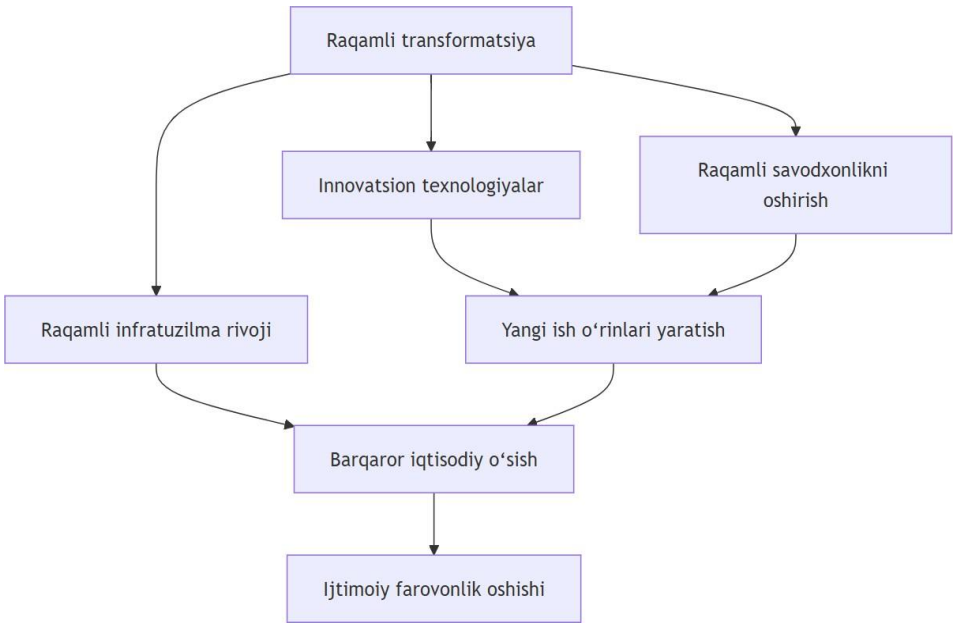
So‗nggi yillarda O‗zbekiston iqtisodiyotida raqamli transformatsiya jarayonlari sezilarli sur‘atlar bilan rivojlanmoqda. 2020–2024-yillar oralig‗ida raqamli iqtisodiyotning yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 2,2 foizdan 4,8 foizgacha oshgan bo‗lib, bu mamlakat iqtisodiy tuzilmasida axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining o‗rni keskin ortganini ko‗rsatadi. Ushbu o‗sishning asosiy omillaridan biri ―Raqamli O‗zbekiston - 2030‖ strategiyasining izchil amalga oshirilayotganidadir. Mazkur strategiya doirasida 2800 dan ortiq davlat xizmatlari raqamlashtirilib, elektron hukumat tizimining imkoniyatlari kengaytirildi. Shu bilan birga, IT Park Uzbekistan rezidentlari soni 2020-yildagi 300 tadan 2024-yilda 1800 taga yetgan, axborot-kommunikatsiya texnologiyalariga yo‗naltirilgan investitsiyalar hajmi esa 3,5 baravar oshgan. Internet tarmog‗iga kirish tezligi 17 Mbit/s dan 45 Mbit/s gacha yaxshilanganligi raqamli xizmatlardan foydalanish darajasini keskin oshirdi.

Raqamli transformatsiyaning ijobiy ta‘siri iqtisodiyotning ayrim sektorlarida yanada yaqqolroq namoyon bo‗lmoqda. Masalan, bank-moliya sohasida 2020–2024-yillar davomida onlayn tranzaksiyalar soni to‗rt baravar oshib, aholining 45 foizdan ortig‗i raqamli to‗lov tizimlaridan foydalana boshlagan. Sog‗liqni saqlash sohasida ―Elektron poliklinika‖ loyihasi doirasida 1,5 million bemorning elektron kartotekasi shakllantirilgan, ta‘lim tizimida esa 250 dan ortiq oliy ta‘lim muassasalari masofaviy o‗qitish tizimlariga ulangan. Davlat boshqaruvi sohasida esa O‗zbekistonning e-Government Development Index (EGDI) bo‗yicha reytingi 2020-yildagi 0,54 ko‗rsatkichdan 2024-yilda 0,71 ko‗rsatkichgacha ko‗tarilib, mamlakat 87-o‗rindan 57-o‗ringa chiqdi.

Olingan natijalar shuni ko‗rsatadiki, raqamli infratuzilmaning rivojlanishi O‗zbekiston iqtisodiyotida barqaror o‗sishning asosiy drayverlaridan biriga aylangan. Raqamli texnologiyalar ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish, mehnat samaradorligini oshirish, yangi ish o‗rinlari yaratish va eksport salohiyatini kengaytirish orqali iqtisodiy o‗sishni jadallashtirmoqda. Ayniqsa IT-xizmatlar eksportining to‗rt baravar oshgani, O‗zbekistonning xalqaro raqamli xizmatlar bozorida asta-sekin raqobatbardosh o‗yinchiga aylanayotganini ko‗rsatadi. Shu bilan birga, ayrim muammolar ham mavjud. Hududlar o‗rtasida raqamli infratuzilma tengsizligi, ayniqsa Qoraqalpog‗iston Respublikasi va Surxondaryo viloyatlarida sezilmoqda. Bundan tashqari, IT sohasidagi mutaxassislar tanqisligi muhim masala bo‗lib qolmoqda 2024-yilda bozor ehtiyoji 60 ming nafar mutaxassis bo‗lgan bo‗lsa, mavjud malakali kadrlar soni 37 ming atrofida. Internet xizmatlarining ayrim hududlarda qimmatligi ham raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishiga to‗siq bo‗lmoqda.

Umuman olganda, raqamli transformatsiya O‗zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‗sishini ta‘minlaydigan strategik yo‗nalish sifatida shakllanmoqda. 2024-yil holatiga ko‗ra, raqamli infratuzilmani rivojlantirish hisobiga mamlakatning yalpi ichki mahsuloti o‗sish sur‘atlari o‗rtacha 6,2 foiz darajasida saqlab qolingan. Bu natija raqamli iqtisodiyotga yo‗naltirilgan islohotlarning iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlashdagi muhim o‗rnini tasdiqlaydi.

Shu bilan birga, ―Raqamli O‗zbekiston - 2030‖ strategiyasi doirasida so‗nggi yillarda 2800 dan ortiq davlat xizmatlari raqamlashtirildi, elektron hukumat tizimi joriy etilishi esa iqtisodiyotda shaffoflik va samaradorlikni oshirdi. Raqamli texnologiyalarni ishlab chiqarish va xizmat ko‗rsatish tarmoqlariga keng joriy etish natijasida mehnat unumdorligi 15–18 foizga oshgani kuzatilmoqda.



1-rasm. Raqamli transformatsiya va barqaror iqtisodiy o„sish o„rtasidagi o„zaro bog„liqlik diagrammasi[279]

1-rasmda O_zbekiston sharoitida raqamli transformatsiyaning barqaror iqtisodiy o_sishga ta‘sir mexanizmini ifodalaydi. Modelda raqamli transformatsiya markaziy o_rinni egallab, iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida modernizatsiya va samaradorlikni oshirish jarayonini harakatga keltiruvchi asosiy omil sifatida ko_rsatilgan.

Raqamli transformatsiya jarayoni natijasida innovatsion texnologiyalar va raqamli infratuzilma rivojlanadi. Bu esa o_z navbatida yangi ish o_rinlarini yaratish va raqobatbardosh mehnat bozorini shakllantirishga xizmat qiladi. Ish o_rinlarining ko_payishi va mehnat samaradorligining oshishi orqali aholi bandligi yaxshilanadi hamda daromadlar o_sadi.

O_zbekiston iqtisodiyotining hozirgi bosqichida raqamli transformatsiya jarayonlari barqaror iqtisodiy o_sishning eng muhim omillaridan biriga aylanmoqda. Tadqiqot natijalari shuni ko_rsatadiki, raqamli texnologiyalarni joriy etish ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, resurslardan oqilona foydalanishni ta‘minlaydi va mehnat bozorida yangi imkoniyatlar yaratadi. Ayniqsa, 2020–2024-yillar davomida raqamli infratuzilmani kengaytirish, elektron hukumat tizimini rivojlantirish va IT sohasida startaplarni qo_llab-quvvatlash bo_yicha amalga oshirilgan islohotlar mamlakat iqtisodiy barqarorligiga ijobiy ta‘sir ko_rsatdi.

Raqamli iqtisodiyotning keng joriy etilishi natijasida ishlab chiqarish jarayonlari avtomatlashtirilmoqda, mehnat unumdorligi ortmoqda va raqamli xizmatlar eksporti hajmi tobora kengaymoqda. Bu esa O_zbekistonning xalqaro raqobatbardoshligini kuchaytirib, milliy iqtisodiyotni modernizatsiya qilishga xizmat qilmoqda.

Shuningdek, raqamli transformatsiya inson kapitalining sifatini oshirishda ham muhim rol o_ynamoqda. Zamonaviy raqamli ko_nikmalarga ega mutaxassislar

[279] Muallif ishlanmasi

mehnat bozorida yuqori talabga ega bo‗lib, bu esa innovatsion ish o‗rinlari sonining ortishiga olib kelmoqda. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalar asosida faoliyat yurituvchi korxonalar sonining ortishi iqtisodiyotda yangi tarmoqlar paydo bo‗lishiga va iqtisodiy diversifikatsiyaning kuchayishiga sabab bo‗lmoqda.

Xulosa qilib aytganda, O‗zbekistonda raqamli transformatsiya nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshiruvchi vosita, balki barqaror, inklyuziv va innovatsion rivojlanishni ta‘minlovchi strategik yo‗nalish sifatida shakllanmoqda. Shu bois, kelgusi yillarda raqamli infratuzilmani yanada rivojlantirish, axborot xavfsizligini mustahkamlash va raqamli inson kapitaliga investitsiyalarni ko‗paytirish mamlakatning uzoq muddatli iqtisodiy o‗sishini ta‘minlashda hal qiluvchi omil bo‗lib xizmat qiladi.

ГЕНЕРАТИВНЫЙ ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ

Ф.Ш. Камолова, *ассистент,*
М.М. Шарипов, *студент,*
ТГЭУ

Стремительное развитие генеративного искусственного интеллекта (ИИ) стало одной из важнейших технологических тенденций последнего десятилетия. В отличие от традиционных цифровых инструментов, которые выполняли строго определѐнные функции, современные модели — такие как ChatGPT, Claude, Gemini и другие — способны генерировать тексты, коды, визуализации, анализировать данные и даже вести осмысленный диалог. Эти возможности кардинально меняют образовательную и профессиональную среду, открывая новые горизонты для самообучения, исследовательской деятельности и коммуникации.

В образовательном контексте генеративный ИИ выступает не просто вспомогательным средством, а полноценным партнѐром в процессе обучения. Он позволяет студентам получать мгновенную обратную связь, уточнять теоретические положения, моделировать профессиональные ситуации, формировать аналитические отчѐты и презентации. Таким образом, ChatGPT и аналогичные системы становятся инструментом развития метакомпетенций — умений учиться, анализировать, формулировать аргументы и критически оценивать источники информации.

Особую значимость генеративный ИИ приобретает в контексте подготовки специалистов экономического и управленческого профиля. Современные рынки труда предъявляют высокие требования к способности быстро работать с большими объѐмами данных, формулировать решения и представлять результаты в структурированном виде. Использование ChatGPT способствует развитию профессионального мышления: способности видеть взаимосвязи, строить логические выводы, прогнозировать последствия

управленческих решений. Благодаря интерактивности и адаптивности ИИ обучающийся может отрабатывать аналитические и коммуникативные навыки в безопасной среде, что повышает уверенность и самостоятельность.

Генеративный искусственный интеллект также становится инструментом повышения качества образования. Преподаватель может применять его для подготовки тестов, создания кейсов, адаптации материалов под разные уровни сложности. Это снижает рутину и освобождает время для индивидуальной работы со студентами. Кроме того, ИИ может помогать в разработке научных проектов, обработке данных и визуализации результатов исследований, что ускоряет процесс подготовки публикаций и отчѐтов.

Тем не менее использование ИИ требует осознанности и соблюдения этических норм. Важно, чтобы студенты понимали границы применимости таких инструментов и сохраняли личную ответственность за содержание создаваемых работ. Академическая добросовестность предполагает открытое декларирование роли ИИ, проверку фактов, ссылку на источники и сохранение авторской позиции. Задача преподавателя — не запрещать использование ChatGPT, а научить пользоваться им корректно и критически, развивая способность отличать достоверную информацию от сгенерированной неточности.

С методологической точки зрения, генеративный ИИ формирует предпосылки для перехода от репродуктивных форм обучения к исследовательско-проектному подходу. Работа с системами искусственного интеллекта стимулирует постановку вопросов, поиск аргументов, анализ альтернатив и выработку самостоятельных решений. Это соответствует современным образовательным стандартам, ориентированным на развитие критического, аналитического и креативного мышления.

Одним из значимых результатов интеграции ИИ в образование становится повышение доступности знаний. Благодаря открытым интерфейсам и многоязычным возможностям ChatGPT обучающийся может получать консультации и рекомендации независимо от времени и места. Это особенно важно для студентов региональных вузов и специалистов, совмещающих работу с обучением. Таким образом, ИИ способствует демократизации образования и сокращению цифрового разрыва.

Положительное влияние генеративного ИИ прослеживается и в профессиональной сфере. Компании используют такие инструменты для аналитики, составления отчѐтов, прогнозирования и внутреннего обучения персонала. При этом важно вырабатывать корпоративные стандарты ответственного использования, обеспечивающие защиту данных и прозрачность алгоритмов. В этом контексте формирование профессиональной этики обращения с ИИ становится необходимым элементом компетентностной модели современного специалиста.

Следовательно, внедрение генеративного искусственного интеллекта в образование и профессиональную практику следует рассматривать не как

угрозу, а как возможность для переосмысления роли человека в цифровой экосистеме знаний. ChatGPT способен усиливать когнитивные способности, развивать культуру анализа и аргументации, а также поддерживать творческое самовыражение. Важно не подменять человеческое мышление алгоритмическими ответами, а использовать технологию как средство его расширения и углубления.

Генеративный искусственный интеллект представляет собой мощный инструмент, который при правильном и этичном применении способствует повышению качества образования, развитию профессионального мышления и укреплению культуры ответственного отношения к информации. Он позволяет формировать у студентов навыки критического анализа, аргументированного письма и самостоятельного поиска решений. Главная задача современного образования — не ограничивать использование ИИ, а направлять его в конструктивное русло, формируя у обучающихся осознанную цифровую грамотность и готовность к взаимодействию с интеллектуальными системами.

РОЛЬ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Б.Ш. Набиев, *главный специалист,*
ВШБиП при КМ Республики Узбекистан

Цифровая экономика в современном мире набирает обороты и становится неотъемлемой частью нашей жизни. Последние годы развития мировой экономики ознаменовались цифровизацией всех сторон жизни общества. Закономерности развития мировой экономики к началу XXI в. привели к активному переходу многих стран на инновационный путь развития. Огромные массивы информации и научных знаний, инновационная активность хозяйствующих субъектов привели к развитию цифровых технологий.

В контексте цифровой трансформации отмечается эволюция корпоративной культуры, обусловленная потребностью в новых навыках и компетенциях. Необходимость постоянного обучения и клиентоориентированности выдвигает на первый план задачу достижения цифровой зрелости. При этом ключевая роль отводится лидерам, способным мотивировать команду и направлять компанию в условиях изменений.[280]

Практика показывает, что, благодаря цифровым технологиям, создается новое качество товаров и услуг, появляются новые бизнес-модели, формируются конкурентные преимущества экономических субъектов, улучшается качество жизни. В современных условиях именно цифровые технологии становятся важнейшим инструментом обеспечения

[280] Popova E. V. Electronic digital signature and information security of small enterprises. Theory and practice of the service: economics, social sphere, technology. 2011. No. 2 (8). Pp. 110-118

экономической безопасности. Цифровые технологии открывают новые возможности для модернизации традиционных производств, управления всеми видами ресурсов, экономии затрат и времени на приобретение товаров и услуг, благодаря созданию новой информационной экосистемы, появлению новых источников роста и др. Цифровые технологии увеличивают шансы на трудоустройство, упрощают процесс выбора и совершения покупок, позволяют быстро узнавать и легко сравнивать цены и уровень сервиса, оценивать ситуацию на рынке, принимать оперативные решения, экономить время, сокращать затраты и др.[281]

Цифровая трансформация, рассматриваемая как комплексное преобразование, требует всестороннего охвата деятельности экономических субъектов, включая бизнесспроцессы, модели, корпоративную культуру и управление. Следовательно, учет специфики организации и отрасли, наряду с мониторингом технологических и рыночных изменений, является критически важным. Ввиду того, что цифровая трансформация влечет за собой радикальные изменения в экономике и создает добавленную стоимость в цифровой сфере, преобразования должны учитывать организационно-экономические особенности бизнеса и территориальные аспекты региона. Таким образом, формируется новый этап в экономической теории, где информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) трансформируют подходы к источникам эффективности. В свою очередь, цифровизация деятельности бизнес-структур и региональных экономик способствует эффективности цифровой трансформации экономики государства в целом. В этой связи, ключевыми факторами, определяющими качество цифровой трансформации, выступают технологическая готовность хозяйствующих субъектов, наличие цифровой инфраструктуры в регионе и качество человеческого капитала.[282]

Прогнозы специалистов говорят, что в ближайшие пять лет 40% компаний исчезнут с рынка. Не зря последние несколько лет идут спекуляции на тему оперативности реагирования бизнеса на изменение условий его развития и даже существования. Хотя этот прогноз распространяется на все виды бизнеса, в первую очередь, поймать «волну цифровизации» должны постараться представители направления высоких технологий. Но для этого требуются соответствующие персонал, оборудование, компетенции, знания. Они весьма специфичны и большинство компаний ими не обладают. Следовательно, необходимо привлечение для успешной цифровой трансформации сторонних специализированных сервисных операторов, которые, вследствие этого, начинают играть ключевую роль в дальнейшем успешном развитии экономики. Достижение такого состояния социально-экономических систем возможно

[281] Oshanina O. The Internet is losing. URL: https:// www.vedomosti.ru/importsubstitution/new_technologies/articles/2023/03/14/966290-internet-neset-poteri (date of reference: 03/27/2025).

[282] Коновалова М.Е., Михайлов А.М., Кузьмина О.Ю. Прогнозирование развития фондовых рынков в условиях становления цифровой экономики //Вестник Самарского государственного экономического университета. 2018. № 4 (162). С. 9–15.

исключительно посредством цифровой трансформации, основными драйверами которой на сегодняшний день являются новые продукты и сервисы, новейшие информационные и управленческие технологии, инновационные бизнес-модели, отраслевые цифровые платформы. При этом цифровая трансформация неразрывно связана с глобальной тенденцией сервисизации экономики, с одной стороны, выступая ее технологической основой, а с другой — порождая новый сегмент сферы услуг — цифровые услуги, который развивается опережающими темпами.

Современные цифровые технологии занимают лидирующее место в развитии науки, техники, экономики и управления во всем мире. Эффективное управление данными как ключевым ресурсом цифровой экономики является залогом успеха в любом виде хозяйственной деятельности, а монопольное обладание определенными данными зачастую оказывается решающим преимуществом в конкурентной борьбе. Так как в современном мире основная деятельность экономических агентов часто связана с применением цифровых технологий, выполнение операций с различного рода данными, нахождение в глобальном цифровом пространстве с одной стороны, дает дополнительные возможности для получения экономического эффекта, с другой стороны, создает определенные риски для дальнейшего развития. Глубокие изменения, вызванные использованием цифровых технологий, значительно расширили масштабы проблем при обеспечении экономической безопасности. Эффективное управление рисками в условиях развития цифрового пространства имеет большое значение для реализации экономических и социальных преимуществ цифровой экономики. Формирование доверия в новых условиях взаимодействия, основой которых являются цифровые технологии — важное условие социально-экономического развития. Взаимодействие власти, бизнеса, общественных организаций в вопросах цифровой безопасности играет ключевую роль в поддержке условий для укрепления основ совместной деятельности в такой ситуации. Несмотря на значительное внимание к проблемам развития цифровой экономики среди множества экспертов, вопросы влияния цифровых технологий на экономическую безопасность разработаны достаточно слабо. Существенные изменения в социально-экономических отношениях, способах производства сопровождаются целым набором особенностей, характерных для цифровой экономики и проявляющихся в следующих моментах:

1. Наличие интеллектуальных активов, которые используются для повышения экономической эффективности.

2. Повышение значимости данных в хозяйственной деятельности.

3. Приоритетной организационной структурой становится сеть, а не иерархия.

4. Основным источником информации и связи является глобальная сеть.

5. Основной задачей управления является обеспечение социально-экономической безопасности.

Движение в сторону более тесного взаимодействия с потребителем можно считать ответной реакцией компаний на изменения в бизнес среде, повышение уровня непредсказуемости рынков и рост уровня рисков.

O„ZBEKISTONDA RAQAMLI TA“LIM TEXNOLOGIYALARINI TAKOMILLASHTIRISH

D.A. Olimxonova,
TDIU huzuridagi ITM mustaqil tadqiqotchisi

Mavzuning dolzarbligi shundan iboratki, oliy ta‘lim tizimini transformatsiya qilishda ilgari texnologiyalar sohasida to_plangan ijtimoiy taraqqiyot natijalari bugungi kunda raqamli sohada jamlanmoqda. Uning hozirgi rivojlanish bosqichi sun‘iy intellekt (SI) dan talabalar va o_qituvchilar uchun kuchli vosita sifatida samarali foydalanish bilan tavsiflanadi.[283] Eng katta iqtisodiy va ijtimoiy yutuqlarga zamonaviy raqamli kommunikatsiya vositalari, sun‘iy intellekt texnologiyalari va ularning tarmoq ilovalaridan faol foydalanilayotgan joylarda erishilmoqda.

Ta‘limni informatsiyalashning asosiy maqsadi — ta‘lim tizimining barcha ishtirokchilarini (talabalar, pedagog kadrlar, texnik xodimlar, boshqaruv va ma‘muriy personal hamda boshqa ishtirokchilarni) raqamli jamiyat shakllanishi sharoitida ijtimoiy va kasbiy faoliyatda samarali ishtirok etishga tayyorlashdan iboratdir.

Ushbu muammo O_zbekiston Respublikasi Prezidentining —O_zbekiston Respublikasida oliy ta‘lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to_g_risida‖gi Farmonida belgilangan chora-tadbirlar doirasida alohida ahamiyat kasb etadi. Unda ta‘lim jarayoniga zamonaviy shakl va metodlarni, kompyuter va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish zarurligi qayd etilgan.[284]

Hozirda dunyo miqyosida masofaviy ta‘lim tizimi ishonchsizlik to_sig_ini yengib o_tib, ta‘lim maydonida o_z o_rnini egalladi. Mamlakatimizda masofaviy ta‘lim nisbatan yangi va kam tarqalgan hodisa hisoblanadi.

Masofaviy ta‘lim shakli bugungi kunda vaqt va makondan qat‘i nazar, uzluksiz o_z-o_zini o_qitish, axborot almashish tizimlarini yaratish imkonini beradi. Bundan tashqari, masofaviy ta‘lim tizimlari barcha insonlarga, ularning ijtimoiy holatidan qat‘i nazar (maktab o_quvchilari, uzoq hududlardagi yoshlar, nogironligi bo_lgan shaxslar, ishsizlar va boshqalar) uchun teng ta‘lim olish va axborotga ega bo_lish imkoniyatini yaratadi. Aynan shu tizim jamiyat ehtiyojlariga eng mos va moslashuvchan tarzda javob bera oladi hamda malakali mutaxassislar tayyorlashning samarali tizimini yaratishga xizmat qiladi.

---

[283] Гулямов С, Шермухамедов А, Б Шермухамедов. Применение искусственного интеллекта в образовании. - Коканд: Вестник Кокандского университета, №9 2023. – 228-232 с.

[284] Указ Президента Республики Узбекистан «Об утверждении Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года», № 06/19/5847г. 09.10.2019 г., Ташкент,

Rivojlangan mamlakatlarning uzluksiz va ko‗p bosqichli ta‘lim tizimini rivojlantirish bo‗yicha tajribasini o‗zlashtirish, respublika ta‘lim tizimida yangi usullar va innovatsion texnologiyalarga o‗tishni talab etadi. Raqamli texnologiyalarni qo‗llash bilan bog‗liq global iqtisodiyot rivojlanish tendensiyalari shuni ko‗rsatadiki, ta‘lim tizimida asosini sun‘iy intellekt texnologiyalari tashkil etadigan yangi muhit shakllanmoqda.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko‗rsatadiki, yangi raqamli va telekommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanishi nafaqat milliy iqtisodiyotlarning raqobatbardoshligini oshiradi, balki samarali tadqiqot va ta‘lim sektorini shakllantirishda hal qiluvchi rol o‗ynaydi.

Ta‘lim har qanday rivojlangan jamiyatda asosiy ijtimoiy institut sifatida yangi avlod fuqarolariga avvalgi avlodlar tomonidan to‗plangan qadriyatlar va tajribani samarali yetkazish orqali kelgusidagi taraqqiyotning asosini yaratadi. Shu sababli zamonaviy ta‘lim tizimlari murakkab va ko‗p darajali tuzilishga ega. Ushbu tizimlarda yirik ijtimoiy guruhlar manfaatlari yo‗lida maxsus vazifalarni bajaruvchi alohida bo‗limlar ajratiladi.

Zamonaviy kadrlar tayyorlash va malaka oshirish tizimi mamlakat iqtisodiyotini modernizatsiya qilish va texnologik rivojlantirish uchun zarur bo‗lgan inson kapitalining o‗sishini ta‘minlashga qaratilgan.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida innovatsiyalar -yangi bilim va ma‘lumotlarni olish, to‗plash va qo‗llash jarayonlarini aks ettiruvchi hodisalar - global iqtisodiyotda iqtisodiy yetakchilikning asosiy manbai va mamlakat raqobatbardoshligining negizidir.

Yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash bo‗yicha strategik maqsadlarni yangi sifat bosqichiga ko‗tarish uchun turli manbalardan shakllanayotgan katta hajmdagi axborotni jamlash, qayta ishlash va saqlash zarur. Shu munosabat bilan masofaviy ta‘lim tizimining rivojlanishi kompleks xususiyatga ega bo‗lishi, ya‘ni ta‘lim jarayonlarining barcha darajalarini qamrab olishi lozim.

Masofaviy ta‘lim o‗quvchiga o‗quv materialining barcha turlarini to‗liq hajmda yetkazuvchi va o‗z-o‗zini o‗qitish imkonini beruvchi raqamli texnologiyalar majmuasidan iborat bo‗lishi kerak.

Bunda sun‘iy intellekt texnologiyalari o‗qishni shaxsiylashtirish, baholashni avtomatlashtirish, intellektual o‗qitish tizimlari va chatbotlarni yaratish, virtual (VR) va kengaytirilgan (AR) haqiqat texnologiyalaridan foydalanish orqali interaktiv ta‘lim muhitlarini tashkil etishda, EdTech raqamli platformalar asosida ta‘lim jarayonini kengaytirishda, pandemiyadan so‗ng onlayn va oflayn formatlarni uyg‗unlashtirishda (Blended Learning) muhim ahamiyat kasb etadi[285].

Masofaviy ta‘lim natijalari davlat ta‘lim dasturlarida belgilangan talablarga muvofiq to‗liq bo‗lishi lozim. Shu sababli o‗quv-uslubiy ishlarni chuqur tashkil etish zarur bo‗lib, bu jarayonga universitetlarning eng tajribali o‗qituvchilari jalb qilinishi kerak.

---

[285] Закирьяева Л. Будущее искусственного интеллекта в высшем образовании: тенденции и трансформация. Ростов-на-дону: Международный научный журнал Вестник науки, №6 т.4.2024.- 45-52с.

Shunday qilib, raqamli iqtisodiyot sharoitida yangi bilim va axborotni olish, to‗plash va ulardan foydalanish jarayonlarini ifodalovchi innovatsiyalar global iqtisodiyotda iqtisodiy yetakchilikning asosiy manbai hamda mamlakat raqobatbardoshligining negizidir. Yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlashda yangi sifat bosqichiga o‗tish uchun turli manbalardan hosil bo‗ladigan katta hajmdagi ma‘lumotlarni jamlash, qayta ishlash va saqlash zarur.

NAVOIY VILOYATI KICHIK SANOAT ZONALARIDA RAQAMLI SAVODXONLIKNI OSHIRISH YO„LLARI

Sh.M. Suyunov,
NDKTU assistenti

Hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida raqamli iqtisodiyot har bir davlatning barqaror rivojlanish strategiyasida ustuvor yo‗nalish sifatida namoyon bo‗lmoqda. Jahon amaliyoti shundan dalolat beradiki, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, balki inson kapitali sifatini ham tubdan o‗zgartiradi.

O‗zbekiston Respublikasida ham raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishga katta e‘tibor qaratilmoqda. Xususan, Prezidentimizning ―Raqamli O‗zbekiston — 2030‖ strategiyasi doirasida barcha sohalarda, jumladan, kichik sanoat zonalarida (KSZ) raqamli transformatsiya jarayonlari amalga oshirilmoqda.

Navoiy viloyati iqtisodiyotida kichik sanoat zonalari muhim o‗rin tutadi. Ular mahalliy xomashyodan foydalangan holda, raqobatbardosh sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish, yangi ish o‗rinlari yaratish va aholi bandligini ta‘minlashda katta ahamiyatga ega. Shu bilan birga, KSZlarda faoliyat yuritayotgan tadbirkorlarning raqamli savodxonlik darajasi hali yetarli emasligi ularning bozor imkoniyatlaridan to‗liq foydalanishini cheklab qo‗yadi.

Raqamli savodxonlik — bu raqamli texnologiyalardan foydalanish orqali iqtisodiy faoliyatni samarali tashkil etish, ma‘lumotlarni qayta ishlash, onlayn xizmatlardan foydalanish va raqamli xavfsizlikni ta‘minlash qobiliyatidir.

Kichik sanoat zonalarida raqamli savodxonlik darajasini oshirish quyidagi ijobiy natijalarni beradi:

- ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish va xarajatlarni qisqartirish;
- marketing va sotuv jarayonlarini onlayn platformalar orqali kengaytirish;
- eksport faoliyatida elektron savdo tizimlaridan foydalanish imkoniyati;
- hisob-kitob, buxgalteriya va soliq jarayonlarida shaffoflikni ta‘minlash.

Navoiy viloyatida 2024-yil holatiga ko‗ra 20 dan ortiq kichik sanoat zonalari faoliyat yuritmoqda. Ular orasida ―Navoiy erkin iqtisodiy zonasi‖, ―Qiziltepa KSZ‖, ―Uchquduq KSZ‖ kabi zonalar faol ishlab chiqarish va innovatsion loyihalar bilan ajralib turadi. Ammo tahlillar shuni ko‗rsatadiki, zonalardagi korxonalarning taxminan 60 foizi raqamli platformalardan samarali foydalanmaydi, 40 foizida esa xodimlar kompyuter va internet bilan ishlash bo‗yicha yetarli malakaga ega emas. Bu holat raqamli infratuzilmaning yetarlicha

rivojlanmagani, internet tezligi pastligi va axborot xavfsizligi bo‗yicha bilimlar kamligi bilan izohlanadi.

Navoiy viloyati kichik sanoat zonalarida raqamli savodxonlikni oshirish quyidagi chora-tadbirlar orqali amalga oshirilishi maqsadga muvofiq:

– tadbirkorlar va xodimlar uchun ―digital skills‖ o‗quv kurslarini tashkil etish. ularda raqamli marketing, onlayn sotuv, buxgalteriya dasturlari, kiberxavfsizlik va crm tizimlardan foydalanish ko‗nikmalari o‗rgatilishi lozim;

– KSZlarda ―raqamli markazlar‖ tashkil etish orqali korxonalarga axborot texnologiyalari bo‗yicha maslahat va amaliy ko‗mak berish;

– oliy ta‘lim muassasalari va kszlar hamkorligida raqamli loyihalarni amalga oshirish, talabalarni ishlab chiqarish amaliyotiga jalb etish;

– raqamli infratuzilmani yaxshilash — yuqori tezlikdagi internet, bulutli xizmatlar va onlayn platforma yaratish;

– davlat tomonidan imtiyozlar tizimini joriy etish, xususan, raqamli transformatsiyaga sarflangan xarajatlarni soliqdan qisman ozod qilish;

Navoiy viloyati kichik sanoat zonalarida raqamli savodxonlikni oshirish iqtisodiy o‗sish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va inson kapitalini rivojlantirishning muhim omili hisoblanadi. Raqamli texnologiyalarning joriy etilishi KSZlarning raqobatbardoshligini kuchaytiradi, yangi innovatsion mahsulotlar ishlab chiqarishga sharoit yaratadi va mahalliy tadbirkorlik muhitini sifat jihatidan yangi bosqichga olib chiqadi.

Shu boisdan, raqamli savodxonlikni oshirish bo‗yicha tizimli ishlarni tashkil etish, ta‘lim va ishlab chiqarish sohalarini o‗zaro integratsiya qilish hamda davlat-xususiy sheriklik asosida raqamli infratuzilmani takomillashtirish — KSZlar faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy garovidir.

INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNING ROLI

M.A. Ibodullayeva
TDIU magistri

Insoniyat rivojlanishining barcha bosqichlari uchun an‘anaviy ravishda ajratilatidigan asosiy ishlab chiqarish omillari - yer, mehnat va kapital iqtisodiyotni raqamli o‗zgartirish davrida, tovarlar, xizmatlar va axborot qiymati shiddat bilan o‗sib borayotgan bir paytda tub o‗zgarishlarni boshidan kechirmoqda. Raqamli iqtisodiyotda davlatlarning asosiy aktivi intellektual inson kapitali bo‗ladi[286]. Demak, hozirgi rivojlanayotgan raqamli iqtisodiyotning asosiy tayanchi - zamonaviy texnologiyalarni puxta biladigan, ularni hayotga tatbiq eta oladigan va mavjud tizimlarni yaxshilay oladigan bilimli inson kapitalidir. Raqamli texnologiyalar esa bu jarayonda inson kapitalini rivojlantirishning asosiy vositasi sifatida xizmat qiladi.

[286] G.Q. Abduraxmanova, S.A. Bozorova Inson kapitali iqtisodiyoti, Toshkent-2022, 137-b

Raqamli texnologiyalar butun dunyo miqyosida mehnat bozorining va inson kapitali tarkibining tubdan transformatsiyasini rag‗batlantirmoqda. Jahon iqtisodiy forumi (WEF) 2023-yilgi «Future of Jobs Report» hisobotida keltirilgan prognozlarga ko‗ra, 2023–2027-yillar mobaynida taxminan 69 million yangi ish o‗rni yaratilishi va 83 million ish o‗rni yo‗qolishi kutilmoqda, shu bilan birga butun ishchi kuchining 23% ga yaqin qismi tuzilma jihatidan o‗zgaradi — bularning barchasi raqamli hamda «yashil» transformatsiyalar ta‘siri ostida sodir bo‗ladi. Bu jarayonlar xodimlardan yangi raqamli kompetensiyalarni talab qiladi va davlat hamda korporativ darajada qayta tayyorlash, uzluksiz ta‘lim va ijtimoiy himoya mexanizmlarini takomillashtirish zaruratini tug‗diradi[287].

Raqamli texnologiyalar inson kapitaliga ikki tomonlama ta‘sir ko‗rsatadi: bir tomondan ular malaka oshirish, bilim almashish va samaradorlikni oshirish imkoniyatlarini yaratadi; boshqa tomondan esa malakasiz xodimlarni mehnat bozoridan chetlashish xavfini kuchaytiradi. Xususan, Deloitte (2024) tadqiqotlari raqamli boshqaruv va avtomatlashtirishni joriy etgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi o‗rtacha 18–22% ga oshganini ko‗rsatadi, bu esa raqamli investitsiyalarning to‗g‗ri yo‗naltirilganda ijtimoiy-iqtisodiy natijalarini mustahkamlashini tasdiqlaydi[288]. Shu bilan birga, raqamli ko‗nikmalarga ega bo‗lgan xodimlar ishga joylashish imkoniyatlari va daromadlari bo‗yicha ancha ustun turadi, bu esa ta‘lim va qayta tayyorlash siyosatini ustuvorlashtirishni talab qiladi.

O‗zbekiston kontekstida ham raqamli transformatsiya milliy siyosatning markaziy elementiga aylanmoqda. Prezident farmoni PF-6079 «Raqamli O‗zbekiston — 2030» strategiyasi mamlakatni raqamli iqtisodiyotga o‗tkazish, davlat xizmatlarini elektronlashtirish va ta‘lim hamda infratuzilmani kengaytirish vazifalarini belgilaydi[289]. Ushbu strategiya doirasida amalga oshirilayotgan choralar, xususan maktablar va ta‘lim muassasalarini keng polosali internet bilan ta‘minlash, IT ta‘limini kengaytirish va startaplar hamda IT Park orqali eksport-yo‗nalishli ish o‗rinlari yaratish maqsadlariga qaratilgan. PF-6079 farmoni milliy darajada raqamli kompetensiyalarni oshirish va inson kapitalining sifatini yaxshilashga xizmat qiluvchi huquqiy-asos hisoblanadi.

Statistik dalillar O‗zbekistonning raqamli o‗sishida sezilarli ko‗rsatkichlar mavjudligini tasdiqlaydi. Davlat statistika qo‗mitasining rasmiy ma‘lumotlariga ko‗ra, 2024-yil yakunida mamlakat bo‗yicha o‗rtacha nominal oylik ish haqi sezilarli darajada oshgan; rasmiy press-relizlarda 2024 yil uchun o‗rtacha nominal ish haqining yillik o‗sishi va hududlar bo‗yicha tafovutlar qayd etilgan[290]. Bu o‗sish raqamli sektor va xizmatlardagi kengayish bilan bog‗liq bo‗lib, ayniqsa IT va eksportga yo‗naltirilgan kompaniyalarda yuqori daromadlar kuzatilmoqda. IT Park Uzbekistan 2023–2024 hisobotlarida esa IT sektorda ish bilan ta‘minlanganlar soni sezilarli darajada oshib, 2024 yil boshiga qadar IT Park rezidentlari va ular orqali band bo‗lgan xodimlar soni o‗n minglabni tashkil etgani

[287] World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum
[288] Deloitte Insights. Global Human Capital Trends 2024.
[289] PF-6079 ―Raqamli O‗zbekiston — 2030‖
[290] O‗zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‗mitasi — o‗rtacha nominal oylik ish haqi (2024).

qayd etilgan — masalan, 2024 yil Q3 holatida IT Park a‘zolari orasida jami 36,300 nafar xodim mavjudligi, shulardan 17,000 nafari eksport yo‗nalishida ishlayotgani ma‘lum qilindi[291]. Bu raqamlar raqamli texnologiyalar joriy etilishi orqali yangi ish o‗rinlari va malakali ishchi kuchini shakllantirishdagi amaliy natijani ko‗rsatadi.

Shu bilan birga, O‗zbekistonning inson kapitali ko‗rsatkichlari — World Bank tomonidan hisoblangan Human Capital Index (HCI) ma‘lumotlariga ko‗ra — hali ham takomillashtirishni talab qiladi: oxirgi hukumat va bank materiallarida ko‗rsatilishicha, HCI qiymati milliy darajada taxminan 0.62 atrofida baholangan, bu esa mamlakat bolalari to‗liq sog‗lom va ta‘lim yoshi bo‗yicha optimal holatda mehnatga kirishsa, ularning kutilgan produktivligi potentsialining taxminan 62% ga teng bo‗lishini anglatadi[292]. Bu ko‗rsatkichni oshirish uchun raqamli ta‘lim, sog‗liqni saqlash va ijtimoiy himoya tizimlarini birgalikda rivojlantirish zarur.

Raqamli texnologiyalarni inson kapitalini rivojlantirishda amaliy qo‗llash mexanizmlari bir necha asosiy yo‗nalishda jamlanadi: birinchidan, raqamli ta‘lim va micro-credential tizimini keng joriy etish — qisqa modul kurslar, onlayn sertifikatlar va ish beruvchilar tomonidan tan olinadigan kredensiallar orqali kadrlarni tez va samarali qayta tayyorlash; ikkinchidan, AI va HR-analytics yordamida mehnat bozorining talabini real-vaqt rejimida prognozlash va ta‘lim resurslarini shu talabga moslashtirish; uchinchidan, e-HR va platforma integratsiyasi orqali xodimlar malakasini monitoring qilish va shaxsiy o‗sish yo‗llarini avtomatlashtirish. Bu usullar korxonalarga raqobatbardosh ish joylarini yaratish, xodimlarni jalb qilish va ushlab qolish hamda samaradorlikni oshirish imkonini beradi. WEF va Deloitte kabi tashkilotlar bu yondashuvlarni global darajada tavsiya qilmoqda va ularning tahlillari raqamli investitsiyalarning mehnat samaradorligini oshirishdagi o‗rnini tasdiqlaydi.

Biroq raqamli transformatsiyaning muammolari ham mavjud. Birinchi navbatda, raqamli bo‗linish (digital divide) — hududlar, yoshlarga va gender bo‗yicha ko‗nikmalar tafovutlari O‗zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda sezilarli; masalan, qishloq joylarda internet va qurilmalar bilan ta‘minlanish darajasi shahar bilan taqqoslaganda pastroq bo‗lishi mumkin, bu esa ta‘lim va bandlikda tengsizliklarni kuchaytiradi. Ikkinchidan, mehnat qonunchiligining platforma va masofaviy ish shakllarini to‗liq qamrab olmasligi ijtimoiy himoya bo‗yicha bo‗shliqlarni tug‗diradi va bu masalalar normativ-huquqiy islohotlar orqali hal qilinishi lozim. Dissertatsiya matnida ham ta‘kidlanganidek, raqamli ish shakllarining huquqiy tartibga solinishi va ijtimoiy himoya mexanizmlarining moslashuvi tadqiqot mavzularining markazida turadi.

Yuqoridagi tahlillar va milliy statistikalar asosida quyidagi amaliy xulosalar va tavsiyalar ishlab chiqildi.

Birinchi, raqamli inson kapitali indeksi kabi mamlakatga xos indikator ishlab chiqilishi - bu indeks raqamli ko‗nikmalar, ta‘lim infratuzilmasi, sog‗liq ko‗rsatkichlari va mehnat bozorining raqamli moslashuvini o‗lchash orqali siyosatlarni aniq yo‗naltirish imkonini beradi;

[291] IT Park Uzbekistan — 2023–2024 hisobotlari va Q3 2024 natijalari.
[292] World Bank. Human Capital Country Brief — Uzbekistan (HCI).

Ikkinchi, sektor-yo‗naltirilgan reskilling dasturlari (tekstildan tortib IT va eksport xizmatlariga qadar) uchun davlat–xususiy sheriklik asosida vaucher va grant mexanizmlarini joriy etish;

Uchinchi, mehnat qonunchiligini yangilash — platforma, frilans va masofaviy ishchilarga ijtimoiy sug‗urta va pensiya huquqlarini ta‘minlash;

To‗rtinchi, regional raqamli kompetensiya markazlari tashkil etish orqali qishloq va hududlarni raqamli bo‗linishdan himoya qilish;

Beshinchi, IT Park va ta‘lim muassasalari hamkorligini kuchaytirish orqali akademik dasturlarni real ish bozoriga moslashtirish.

Ushbu chora-tadbirlar amalga oshirilsa, O‗zbekiston inson kapitalining raqamli jihatdan rivojlanishida sezilarli ijobiy o‗zgarishlarni ko‗radi va xalqaro raqobatbardoshlikni oshiradi. Umuman olganda, raqamli texnologiyalar inson kapitalini rivojlantirishda kuchli katalizator vazifasini bajaradi, ammo ularning ijobiy natijasini kafolatlash uchun integratsiyalashgan siyosat (ta‘lim, mehnat, ijtimoiy himoya va raqamli infratuzilma) zarur. O‗zbekiston amaliy tajribasi, IT Park va PF-6079 kabi strategik hujjatlar yuzasidan olingan natijalar bu yo‗nalishda tezkor choralar ko‗rish imkoniyatlarini ko‗rsatmoqda — asosiysi, raqamli imkoniyatlarni umumiy ijtimoiy maqsadlar bilan uyg‗unlashtirish orqali inson kapitalini sifat jihatdan oshirish va barqaror iqtisodiy o‗sishni ta‘minlashdir.

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INSON KAPITALINING RAQAMLI KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH STRATEGIYALARI

M.A. Mutalova,
TDIU magistri

Raqamli iqtisodiyot bugungi kunda global iqtisodiy tizimning eng tez rivojlanayotgan sohasi sifatida inson kapitalining sifat ko‗rsatkichlarini tubdan o‗zgartirmoqda. OECD ma‘lumotlariga ko‗ra, so‗nggi o‗n yillikda raqamli texnologiyalar yalpi ichki mahsulotning o‗sishiga o‗rtacha 15–20 % gacha hissa qo‗shgan bo‗lib, mehnat bozori va ta‘lim tizimi yangi talablar asosida shakllanmoqda (OECD, Digital Economy Outlook, 2024). Bu jarayonda inson kapitali — ya‘ni shaxsning bilim, malaka va innovatsion salohiyati — iqtisodiy raqobatbardoshlikning markaziy omiliga aylanmoqda. Raqamli transformatsiya jarayonida ―inson kapitali endilikda faqat mehnat resursi emas, balki raqamli texnologiyalarni yaratish va ulardan samarali foydalanishning bosh subyekti sifatida namoyon bo‗lmoqda‖, — deydi iqtisodchi olim J. Schwab (WEF, The Fourth Industrial Revolution, 2018). Uning fikricha, texnologik o‗zgarishlar davrida bilim va raqamli savodxonlik yangi ―iqtisodiy kapital‖ shakliga aylanmoqda. Sun‘iy intellekt, avtomatlashtirish va katta ma‘lumotlar (Big Data) texnologiyalarining keng joriy etilishi yangi kasblar, yangi ko‗nikmalar va yangicha boshqaruv yondashuvlarini talab etmoqda. Shu bois inson kapitalini

rivojlantirish siyosati endilikda raqamli kompetensiyalar — texnik, analitik va kreativ ko‗nikmalarni shakllantirishga qaratilishi zarur.

O‗zbekiston kontekstida bu jarayon —Raqamli O‗zbekiston – 2030‖ dasturida aniq ifodasini topgan:

—Raqamli iqtisodiyotning muvaffaqiyati inson kapitalining raqamli tayyorgarlik darajasiga, aholining raqamli savodxonligi va zamonaviy texnologiyalarni o‗zlashtirish qobiliyatiga bevosita bog‗liq‖.[293]

Ushbu strategiya raqamli ta‘limni rivojlantirish, IT sohasida mutaxassislar tayyorlash va aholining raqamli savodxonligini oshirishni ustuvor yo‗nalish sifatida belgilagan. Shu jihatdan, tadqiqotning maqsadi — raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalining raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish strategiyalarini aniqlash va baholashdir.

Tadqiqotning dolzarbligi shundaki, raqamli savodxonlik va texnologik moslashuv zamonaviy mehnat unumdorligini oshirish, iqtisodiyotning innovatsion salohiyatini kengaytirish va barqaror raqamli taraqqiyotni ta‘minlashning asosiy sharti sifatida qaralmoqda.

So‗nggi yillarda raqamli iqtisodiyot va inson kapitali o‗rtasidagi bog‗liqlik bo‗yicha ilmiy izlanishlar jadal rivojlanmoqda. Tadqiqotlar shuni ko‗rsatadiki, raqamli iqtisodiyot faqat texnologik o‗zgarish emas, balki inson salohiyatining sifat jihatdan yangilanishini talab etuvchi jarayondir. OECD (2023) hisobotida qayd etilishicha, —raqamli iqtisodiyotning barqaror o‗sishi insonlarning texnologiyalarni tushunish, ulardan samarali foydalanish va innovatsion muhitga moslashish qobiliyatiga bevosita bog‗liq‖.[294]

UNESCO (2022) tomonidan ishlab chiqilgan Digital Competence Framework modelida raqamli kompetensiyalar besh asosiy komponentda ko‗rsatiladi: axborot savodxonligi, kommunikatsiya va hamkorlik, raqamli kontent yaratish, xavfsizlik, hamda muammolarni hal etish qobiliyati. Ushbu model inson kapitalining raqamli iqtisodiyotda faol va samarali ishtirok etishi uchun zarur ko‗nikmalar majmuasini ifodalaydi. World Economic Forum (2024)ning Future of Jobs Reportida esa mehnat bozori raqamli texnologiyalar ta‘sirida qanday o‗zgarayotganiga e‘tibor qaratilgan. Hisobotda ta‘kidlanishicha, —sun‘iy intellekt va avtomatlashtirish natijasida yangi ish turlari paydo bo‗lmoqda, biroq mavjud kasblarning 44 foizi qayta shakllanish bosqichida‖ — bu esa doimiy o‗qish va qayta tayyorlanish zaruratini kuchaytiradi.

Mahalliy kontekstda ham olimlar inson kapitalini raqamli transformatsiyaning asosiy omili sifatida ko‗rishadi. Mahmudov A. (2023) o‗z tadqiqotida —raqamli texnologiyalar inson resurslarining faolligini oshirib, innovatsion iqtisodiyotga o‗tish jarayonini tezlashtiradi‖ deya ta‘kidlaydi[295].

Umuman olganda, mavjud ilmiy manbalar shuni ko‗rsatadiki, raqamli iqtisodiyotning muvaffaqiyati inson kapitalining raqamli kompetensiyalar darajasi

---

[293] Raqamli O‗zbekiston – 2030 strategiyasi, 2020-yil

[294] OECD Digital Skills and Human Capital Report, 2023

[295] Mahmudov, A. A. Raqamli transformatsiya sharoitida inson kapitalining iqtisodiy rivojlanishdagi roli. — // —Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar‖ ilmiy jurnali, №4 (82), 2023. — B. 35–41.

bilan bevosita bog‗liqdir. Shuning uchun ta‘lim tizimi, davlat siyosati va biznes muhitining uzviy hamkorligi raqamli ko‗nikmalarni rivojlantirishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

Ushbu tadqiqotda inson kapitalining raqamli iqtisodiyot sharoitida rivojlanish xususiyatlarini tahlil qilishda analitik va taqqoslash (komparativ) metodlaridan foydalanildi. Analitik metod yordamida raqamli kompetensiyalarni shakllantirishning nazariy asoslari, ularning inson kapitali rivojiga ta‘siri hamda iqtisodiy samaradorlik bilan bog‗liqligi o‗rganildi. Shu jarayonda OECD, UNESCO va World Economic Forumning so‗nggi hisobotlaridagi raqamli ko‗nikmalar modeli tahlil qilindi.

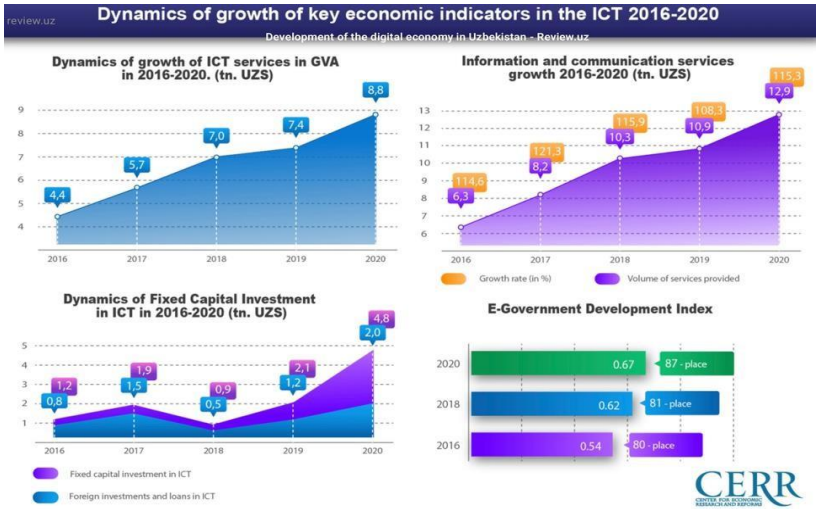
Taqqoslash metodi orqali rivojlangan mamlakatlar — MDH davlatlar sharoitida o‗rganildi. Ularning tajribasini raqamli savodxonlikni ta‘lim tizimiga erta integratsiya qilish va mehnat bozorida raqamli ko‗nikmalarni rivojlantirish darajasi baholandi.

Tahlil natijalari O‗zbekistonda inson kapitalini rivojlantirishda raqamli kompetensiyalarni mustahkamlash bo‗yicha strategik yo‗nalishlarni aniqlashga xizmat qildi.

Raqamli transformatsiya jarayonida tashkilotlarda raqamli trening tizimlari va sun‘iy intellekt (AI) bilan integratsiyalashgan o‗qitish yondashuvlari inson kapitalining raqamli kompetensiyalarini shakllantirishda muhim omilga aylanmoqda. Misol uchun, OECD hisobotida O‗zbekistonda korxonalarning faqat 17 % i xodimlarga formal o‗qitish joriy etganligi qayd etilgan. Bu — raqamli kompetensiyalarni kengaytirish uchun tashkilotlar darajasida hali katta imkoniyatlar borligini ko‗rsatadi. O‗zbekistonda internet-penetratsiya darajasi yuqori: 2025-yil boshida mamlakat aholisi ichida internet foydalanuvchilari 89 % ga teng bo‗lgan. Ammo bu holat avtomatik tarzda xodimlarning yuqori raqamli ko‗nikmalarga ega ekanligini anglatmaydi — masalan, UNESCAP ma‘lumotiga ko‗ra, O‗zbekistonda faqat taxminan 15 % aholi «asosiy raqamli kompetensiyalarga» ega, ikkilik (standard) ko‗nikmalar esa 7-8 % atrofida ekan. Bu tafovut shuni anglatadiki — infratuzilma mavjud, lekin raqamli trening va malaka oshirish jarayoni natijasi sifatida ko‗nikmalar darajasida o‗z aksini topmayapti. Digital skills modeli nuqtai nazaridan adabiyotlarda raqamli kompetensiyalar bir necha komponentga bo‗linadi: axborot savodxonligi, hamkorlik va kommunikatsiya, raqamli kontent yaratish, xavfsizlik, muammolarni hal etish va — eng asosiysi — texnologiyalar bilan ishlash qobiliyati. AI bilan integratsiyalashgan trening tizimlari esa xodimning avvalgi ko‗nikmalarini tahlil qilib, shaxsiy o‗quv yo‗lini taklif qilish orqali bu komponentlarni tizimli rivojlantirish imkonini beradi. O‗zbekistonda raqamli trening tizimlari bilan bog‗liq bir nechta tashabbuslar mavjud. Masalan, UNDP va mahalliy platforma UZUM o‗rtasida raqamli va moliyaviy savodxonlikni oshirish maqsadida hamkorlikda loyiha amalga oshirilmoqda. Bu esa xodimlar, ayniqsa yoshlar va ayollar o‗rtasida raqamli ko‗nikmalarni shakllantirishni rag‗batlantirishga xizmat qiladi.[296]

---

[296] https://www.undp.org/uzbekistan/press-releases/uzum-and-undp-join-forces-boost-digital-skills-uzbekistan



1-rasm. “O„zbekistonda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari rivojlanishining asosiy ko„rsatkichlari (2016–2020)”[297]

Xodimlarga raqamli trening tizimlarini joriy etish, ayniqsa AI asosida moslashtirilgan platformalar orqali, ko_nikmalarni rivojlantirish samaradorligini oshiradi. Raqamli kompetensiyalar modeli tashkilot va davlat strategiyasida to_liq inobatga olinmasa, inson kapitalining raqamli iqtisodiyotga moslashuvi sust kechadi. O_zbekistonda raqamli infratuzilma rivojlangan bo_lsa-da, korxonalar va ta‘lim muassasalari tomonidan raqamli trening va malaka oshirish dasturlari kam joriy etilmoqda va natija jihatidan farqi seziladi.AKT xizmatlari hajmi (GVA):

2016-yildagi 4,4 trln so_mdan 2020-yilda 8,8 trln so_mgacha oshgan — bu 2 baravar o_sishni bildiradi. Har yili barqaror o_sish kuzatilgan bo_lib, 2018-yildan keyin o_sish sur‘atlari yanada tezlashgan. Bu AKT sohasining mamlakat yalpi ichki mahsulotiga qo_shayotgan hissasi ortib borayotganini ko_rsatadi.

Axborot va kommunikatsiya xizmatlari hajmi:

2016-yildan 2020-yilgacha 6,3 trln so_mdan 12,9 trln so_mga oshgan (ya‘ni 2 baravar). Shu davrda xizmatlar hajmining yillik o_sish sur‘ati 114–121 % oralig_ida bo_lgan. Bu raqamli iqtisodiyotning xizmatlar segmenti tez rivojlanayotganini bildiradi.

AKTga asosiy kapital qo_yilmalari (investitsiyalar):

2016–2020-yillarda 1,2 trln so_mdan 4,8 trln so_mgacha oshgan — to_rt baravardan ko_proq o_sish.

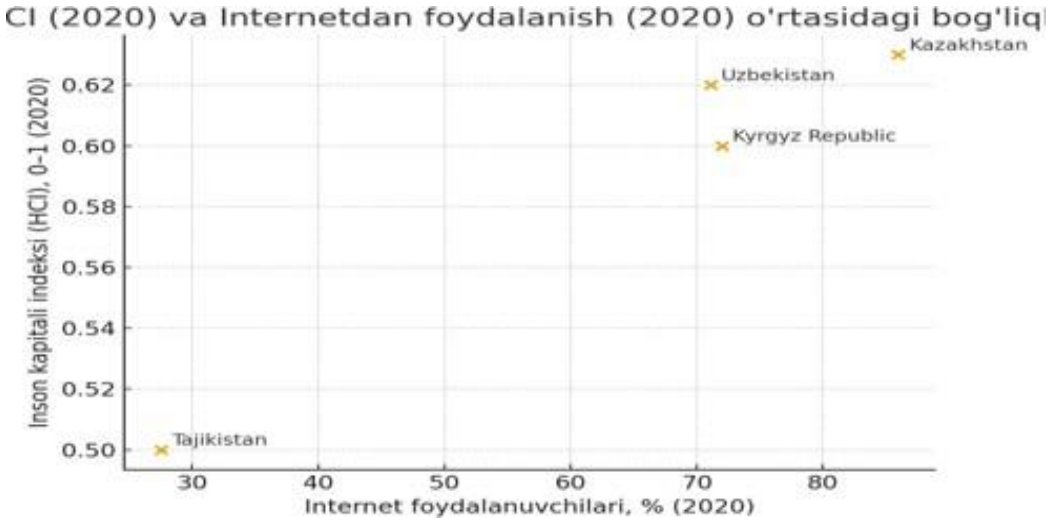
Shuningdek, xorijiy investitsiyalar ham 0,8 trln so_mdan 2,0 trln so_mgacha ko_tarilgan. Bu O_zbekiston AKT infratuzilmasi global investorlar uchun tobora jozibador bo_lib borayotganini anglatadi.

Elektron hukumat rivojlanish indeksi (E-Government Development Index):

2016-yilda indeks 0,54 (80-o_rin), 2018-yilda 0,62 (81-o_rin), 2020-yilda esa 0,67 (87-o_rin).

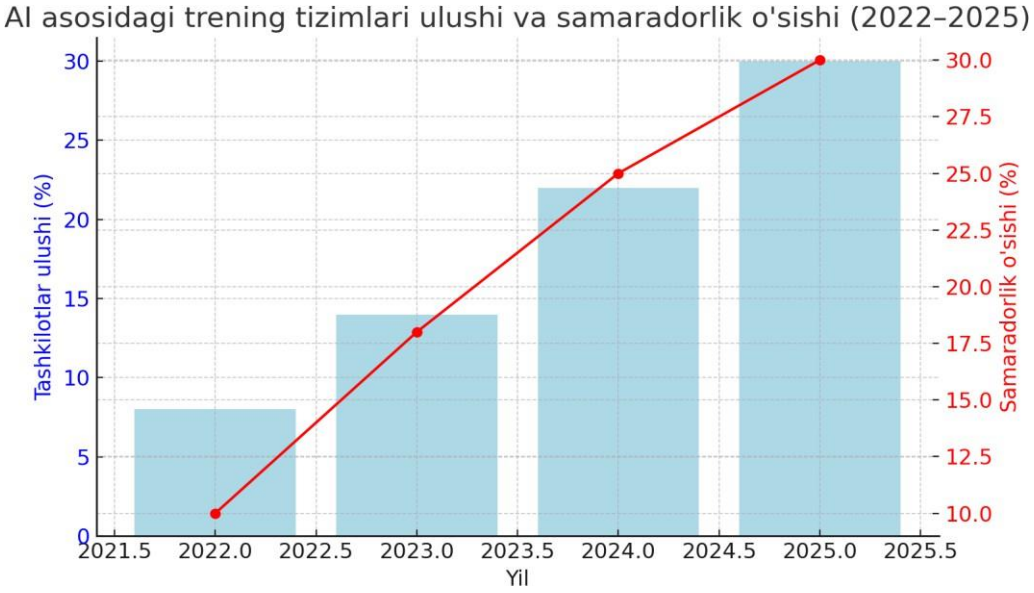
[297] Center for Economic Research and Reforms (CERR), Development of the Digital Economy in Uzbekistan, Review.uz, 2021.

Ya‘ni, ichki indeks o_sib borayotgan bo_lsa-da, xalqaro reytingdagi o_rin biroz pastlagan. Bu boshqa davlatlar ham raqamli transformatsiyani tezlashtirayotgani, global raqobat keskinlashayotganini ko_rsatadi.



2-rasm. “2020-yilda inson kapitali indeksi (HCI) va internetdan foydalanish darajasi o„rtasidagi bog„liqlik”[298]

2020-yil kesimida internetdan foydalanish ulushi yuqori bo_lgan mamlakatlarda HCI ham nisbatan yuqoriroq (masalan, Qozog_iston 85.9% → HCI 0.63), pastroq internet qamrovi bo_lgan mamlakatda esa HCI pastroq (Tajikiston 27.5% → HCI 0.50).Bu raqamli infratuzilma kengayishi bilan inson kapitali ko_rsatkichlari o_rtasida ijobiy bog_liqlik ehtimolini ko_rsatadi (sabab-oqibat emas, lekin kuchli korrelyatsiya signali).



3-rasm. “2022–2025-yillarda AI asosidagi trening tizimlari ulushi va samaradorlik o„sishi dinamikasi”[299]

[298] World Bank (2020); ITU (2020) ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.
[299] OECD (2023) ma‘lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

Grafikdan ko‗rinib turibdiki, 2022–2025 yillar oralig‗ida AI (sun‘iy intellekt) asosidagi trening tizimlarini joriy etayotgan tashkilotlar ulushi va o‗qitish samaradorligi barqaror oshib bormoqda. 2022-yilda bunday tizimlardan atigi 8 % tashkilot foydalangan bo‗lsa, 2025-yilga kelib bu ko‗rsatkich 30 % ga yetishi kutilmoqda.

Shu davrda trening samaradorligi ham 10 % dan 30 % gacha o‗sib, o‗qitish jarayonlarida AI texnologiyalarining ijobiy ta‘sirini namoyon etmoqda. Bu tendensiya sun‘iy intellekt vositalari o‗qitish jarayonini shaxsiylashtirish, real vaqtli tahlil va moslashuvchan o‗rganish imkoniyatlari orqali sezilarli darajada yaxshilayotganini ko‗rsatadi.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalining sifat jihatidan rivojlanishi mamlakatning raqobatbardoshligi va innovatsion salohiyatini belgilovchi eng muhim omilga aylanmoqda. Tadqiqot natijalari shuni ko‗rsatadiki, raqamli kompetensiyalar — masalan, axborot texnologiyalaridan samarali foydalanish, ma‘lumotlar bilan ishlash, va sun‘iy intellekt vositalarini amaliyotga tatbiq etish — zamonaviy mehnat bozorida barqaror bandlik va yuqori unumdorlikni ta‘minlaydi. O‗zbekiston uchun bu yo‗nalishda quyidagi strategik ustuvorliklar muhim ahamiyat kasb etadi:

1. Raqamli savodxonlikni barcha ta‘lim bosqichlariga integratsiya qilish — umumiy o‗rta ta‘limdan boshlab oliy ta‘lim va kasbiy o‗qitish tizimlarida raqamli ko‗nikmalarni o‗quv dasturlariga chuqur singdirish.

2. ―Digital Skills Certification‖ tizimini joriy etish — xalqaro tan olingan sertifikatlash tizimi orqali fuqarolarning raqamli kompetensiyalarini baholash va mehnat bozorida e‘tirof etiladigan malaka pasportlarini yaratish.

3. Xodimlarni qayta tayyorlash markazlarini kengaytirish — mavjud kasbiy ta‘lim infratuzilmasini raqamli texnologiyalar asosida modernizatsiya qilish va mehnat bozorining yangi ehtiyojlariga moslashtirish.

4. AI yordamida moslashtirilgan o‗quv tizimlarini yo‗lga qo‗yish — sun‘iy intellekt asosidagi adaptiv o‗quv platformalarini joriy etish orqali individual o‗quv yo‗nalishlarini shakllantirish va o‗rganish samaradorligini oshirish.

5. Xalqaro hamkorlik asosida raqamli malaka dasturlarini ishlab chiqish — rivojlangan davlatlarning tajribasiga asoslanib, qo‗shma trening dasturlari, raqamli laboratoriyalar va malaka almashinuvini yo‗lga qo‗yish.

Umuman olganda, raqamli kompetensiyalarni tizimli rivojlantirish nafaqat mehnat bozorining zamonaviy talablariga javob berish, balki O‗zbekistonning raqamli iqtisodiyotda global integratsiyasini jadallashtirish uchun ham muhim shartdir.

RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA INSON KAPITALI SAMARADORLIGINI OSHIRISH OMILLARI

D.M. To„lqinova,
TDIU, magistr

So‗ngi yillarga kelib raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi natijasida iqtisodiyotning barcha tarmoqlari transformatsiyaga uchramoqda. Raqamli iqtisodiyot yangi turdagi iqtisodiy tizim sifatida nafaqat ishlab chiqarish jarayonini balki inson kapitalining shakllanishi va samaradorligini ham tubdan o‗zgartiradi. ―Raqamli O‗zbekiston-2030‖ srategiyasi ko‗ra O‗zbekiston Respublikasida raqamli texnologiyalarni joriy etish, raqamli savodxonlikni oshirish va mexnat bozorini modernizatsiya qilish bo‗yicha tizimli ishlar amalga oshirmoqda. Asosan raqamli iqtisodiyotni rivojlanishining asosiy elementi sifatida elektron tijorat, internet banking, elektron to‗lovlar, internet reklama va shu bilan birga, internet o‗yinlari ko‗riladi. "Internet of Things", sun‘iy intellekt (SI), virtual realistik, blokcheyn, avtonom avtomobillar va boshqa ko‗plab texnologiyalar raqamli iqtisodiyotning kelgusida o‗sishiga katta hissa qo‗shishi kutilmoqda. Ushbu nuqtai nazardan qaraganda, raqamli iqtsiodiyot sharoitida inson kapitali samaradorligini oshirish masalalaini o‗rganish, mavjud muammolarni tahlil qilish hamda ularni hal etishning ilmiy asoslangan yo‗llarini ishlab chiqish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Bugungi kunda ―raqamli iqtisodiyot‖ tushunchasi juda ko‗p marta takkrolanib kelinmoqda. Raqamli iqtisodiyot tushunchasi isbatan uzoq bo‗lamagan vaqtda 1995 yil Massachusets universiteti amerikalik olimi Nikolas Negroponte tomonidan aniqlab berilgan. Professor Nikolas Negroponte axborot kommunikatsiya texnologiyalarini intensive rivojlanishi ortida eski iqtisodiyotdan yangi iqtisodiyotga o‗tishda, qanday o‗zgarishlar ro‗y berishi mumkinligini aytib o‗tgan. Raqamli iqtisodiyot bu iqtisodiy faoliyatning zamonaviy shakli bo‗lib unda ishlab chiqarish va xizmat ko‗rsatish jarayonlarining asosiy resursi sifarida raqamli ma‘lumotlar va ularni qayta ishlash natijasida olingan tahliliy axborotlar qo‗llaniladi. Ushbu jarayon katta hajmdagi ma‘lumotlarni tahlil qilish orqali ishlab chiqarish xizmat ko‗rsatish logistika va texnologik yechimlarni yanada samarali tashkil etish imkonini beradi. Boshqacha qilib aytganda, bu online xizmatlar, elektron to‗lovlar, internet savdosi, kraudfounding va boshqa raqamli texnologiyalarga asoslangan iqtisodiy faoliyatdir.

Hozirgi kunga kelib iqtisodiyotni yuksaltirish muammolarini hal etishda tovarlar va hizmatlar bozori alohida o‗rin tutadi. Aynan, tovarlar va xizmatlari bozori, ularning samarali faoliyat ko‗rsatishi, bir tomondan is‘temolchilar, ya‘ni ajoli turmush darajasi va sifatini oshirishning ko‗rsatishi bir tomondan iste‘molchilar ya‘ni aholi turmush darajasi va sifatini oshirishning muhim vositasi bo‗lsa, ikkinchi tomondan ushbu tovarlar va xizmatlarni ishlab chiqaruvchi subyektlarning doimiy uzluksiz kengaytirilgan takror ishlab chiqarishni amalga oshirish uchun barcha zarur sharoitlarni yaratib beradi.

Tadqiqot davomida rivojalangan mamlakatlarda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi va uning milliy yalpi ichki mahsulotidagi ulushining o‗zgarishini o‗rganiladi. Masalan, Qo‗shma Shtatlarda raqamli iqtisodiyotning YaIMdagi ulushi 2023-yilga kelib 10% dan oshdi va bu ko‗rsatkich har yili o‗rtacha 0,5–0,7% ga o‗sib bormoqda. Janubiy Koreya va Yaponiyada raqamli sektor iqtisodiy o‗sishning asosiy omili bo‗lib, ularning sanoat ishlab chiqarishi va xizmat ko‗rsatish tizimlarida raqamli texnologiyalarning ulushi 60% dan oshdi. Bu tajriba shuni ko‗rsatadiki, milliy iqtisodiyotda raqamli iqtisodiyotning ulushi inson kapitali sifati, texnologik salohiyat, ta'lim tizimining raqamlashtirish darajasi va hukumatning innovatsion siyosati bilan chambarchas bog‗liq.

Umumjahon raqamlashtirish va raqamli iqtisodiyotga o‗tishning global g‗oyasi o‗z-o‗zidan paydo bo‗lmadi. Raqamlashtirish evolyutsiyasi matematikaning raqamli tili shaklida mustahkam nazariy asosga ega bo‗lib, u aniq fanlar va texnikada amaliy ishlanmalarni boshlagan. Axborot-raqamli tili shaklida mustahkam nazariy asosga ega bo‗lib u aniq fanlar va texnikada amaliy ishlanmalarni boshlagan.

Akademik S.S. G‗ulomovni fikriga ko‗ra, Raqamli iqtisodiyotni katta hajmdagi ma‘lumotlarni (Big data) platformasida internet tarmog‗i va mobil texnologiyalar orqali yig‗ish va raqamli texnologiyalar yordamida qayta ishlab, yangi qonuniyatlarni va bilimlarni yaratish asosida biznes modellarini samardorligini oshirish va is‘temolchilarni ehtiyojlarini sifatli qondirish deb hisoblaydi. So‗nggi yillarda O‗zbekiston raqamli iqtisodiyotga o‗tish uchun muhim islohotlarni amalga oshirdi. Xususan, "Raqamli O‗zbekiston 2030" strategiyasida raqamli infratuzilmani rivojlantirish, kadrlar tayyorlash va davlat xizmatlarini raqamlashtirishga katta e'tibor qaratilgan. Inson kapitali sifatini oshirish, xususan, IT bilim va ko‗nikmalarini rivojlantirish mamlakatning raqamli transformatsiyasida muhim omilga aylanib bormoqda.

Natijalar shuni ko‗rsatdiki, O‗zbekiston iqtisodiyotiga raqamli texnologiyalarni joriy etish mehnat unumdorligini oshirishga, xizmat ko‗rsatish sifatini yaxshilashga va yangi ish o‗rinlarini yaratishga olib keladi. Shuningdek, raqamli iqtisodiyot talablariga javob beradigan inson kapitalini rivojlantirish uchun ta'lim va amaliy ko‗nikmalar o‗rtasidagi tafovutni kamaytirish, raqamli savodxonlikni oshirish va yanada innovatsion muhit yaratish zarurligi aniqlandi. Raqamlashtirish jahon iqtisodiyotining o‗sishiga olib keladi masalan nufuzli McKinsey Global Institute konsalting kompaniyasining hiob kitobiga ko‗ra eng raqamli texnologiyalardan foydalanish 2025 yilga bori yalpi ichki mahsulot o‗sishiga olib keladi. Butun jahonda 3-6 trillion dollarni tashkil etadi Kompaniyaning hisob-kitoblariga ko‗ra, 12 turdagi yuqori texnologiya mobil internet, ilg‗or robototexnika, bulutli texnologiya,Internet of Things(loT) ma‘lumotlari bu o‗sishga hissa qo‗shadi. Raqamli texnologiyalar rivojanishi ortidan inson, unga kerakli xizmatdan tezroq foydalanishi, internet orqali o‗ziga kerakli mahsulotlarni arzon sotib olish bilan ko‗plab pul mablag‗larini tejashi mumkin. Bitta misol, raqamli iqtisodiyotning eng faol drayveri bu davlat

hisoblanadi. Bu raqamli iqtisodiyotning asosiy buyurtmachisi va is‘temolchisidir. Masalan, Xitoy bu maqsadlar uchun 9 mlrd dollar atrofida mablag_ sarflagan.

Rivojlangan davlatlarda Amazon, Google, Microsoft, Apple, Tesla kabi yirik kompaniyalar o_z ish faoliyatida to_liq raqamli asosda tashkil etishgan va foydalanib kelishmoqda. Masalan, Amazon sun‘iy intellekt yoki Big data tahliliga asoslangan savdo tizimini yo_lga qo_ygan bo_lib, mijozlarning xaridlarini tahlil qilib ularga tegishli mos mahsulotlarni tavsiya etadi. O_zbekiston sharoitida ham bir qator yirik kompaniyalar masalan raqamli iqtisodiyot tamoyillari joriy etilmoqda. Jumladan, UZCARD, Payme, Clik kbi to_lov tizimlari aholiga qulay va xavfsiz elektron xizmatlari taklif etilishda davom etmoqda Shu kabi korxonalar raqamli xizmatlarni kengaytirishga davom etmoqda. O_zbekistondagi Artel, Beeline, Ucell, Aloqabank va TBC Bank mijozlari samarali raqamli texnolaogiyalardan foydalangan xolda muloqot tizimidan foydalanmoqdalar. Raqamli iqtisodiyot korxonalar uchun bir nechta muhim afzaliklarni o_z ichiga oladi.

Raqamli iqtisodiyot marketing va savdo jarayonlarini yangi bosqichga olib chiqishga yordam beradi. Online platformalar, suniy intellekt tahlili aholini xatti-harakatlarini o_rganib, ular uchun shaxsiylashtirilgan mahsulot va xizmatlarni taklif etmoqda. Misol uchun Beeline kompaniyasi o_z mijozlariga raqamli tahlil asosida maxsus oylik tariflar va chegirmalar taklif etgan holda, mijozlariga umumiy ma‘lumot beradi.

O_zbekiston axborot-kommunikatsiya 2000-yillarning boshlaridan boshlab texnologiyalarini (AKT) rivojlantirish va raqamlashtirishga ustuvor ahamiyat bera boshladi. "2013-2020-yillarda O_zbekiston Respublikasining Milliy axborot-kommunikatsiya tizimini rivojlantirish bo_yicha kompleks dastur", "2017-2021-yillarda O_zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo_nalishi bo_yicha Harakatlar strategiyasi", "Raqamli O_zbekiston - 2030" va "2022-2026-yillarga mo_ljallangan Yangi O_zbekistonni rivojlantirish strategiyasi" milliy iqtisodiyot, sanoat va davlat boshqaruvida raqamli transformatsiyani amalga oshirishga qaratilgan bir qator chora-tadbirlarni nazarda tutadi.

Tegishli siyosatlarning iqtisodiy o_sishga xarajatlar va foyda tahlili nuqtai nazaridan qanday ta'sir qilishini baholash raqamli texnologiyalarni joriy etishga katta miqdordagi davlat investitsiyalarini amalga oshirishning asosiy shartlaridan biridir. Iqtisodiyot qanday rivojlanishi muhim emas; bunday investitsiyalarning maqsadga muvofiqligi ularning yetarli daromad keltirishiga ishonch bilan qo_llab-quvvatlanishi kerak. 2019–2025 yillarda Elektron hukumat tizimini rivojlantirish bo_yicha taklif qilingan konsepsiyaga muvofiq, boshqa narsalar qatori, raqamli shaklda taqdim etiladigan davlat xizmatlari foizini hozirgi 37% dan 80% gacha oshirish va 2025 yilga kelib Elektron hukumatni rivojlantirish indeksi reytingini 81-o_rindan 50-o_ringa ko_tarish mo_ljallangan. O_zbekistonda raqamli iqtisodiyot mamlakat yalpi ichki mahsulotining 2,2% ni tashkil qiladi. Xuddi shu davrda 7–8% ideal ko_rsatkich hisoblanadi; Masalan, Buyuk Britaniyada bu ko_rsatkich 12,4%, Janubiy Koreyada 8%, Xitoyda 6,9% va Hindistonda 5,6% ni tashkil qiladi, Rossiyada esa 2,8% va Qozog_istonda 3,9% ni tashkil qiladi. O_zbekiston

Respublikasi tomonidan taklif qilingan Raqamli hukumat tizimini takomillashtirish konsepsiyasiga ko‗ra, AKT xizmatlarining YaIMdagi ulushi 2025-yilga kelib 5,0% ga va 2030-yilga kelib 10% ga yetishi kutilmoqda.

Bu 2022-yilda Elektron hukumatni rivojlantirish indeksi bo‗yicha Markaziy Osiyoning beshta mamlakatining reytingini aks ettiradi. Raqamga ko‗ra, O‗zbekiston 0,72 ball bilan Qozog‗istondan keyin ikkinchi o‗rinda turadi, u 0,86 ball bilan birinchi o‗rinda turadi. Mintaqa mamlakatlari orasida Turkmaniston 0,48 ball bilan eng past o‗rinda turadi. Mintaqadagi barcha mamlakatlar yaqinda o‗z mahalliy hokimiyatlarining ijtimoiy-iqtisodiy siyosatini tartibga solish uchun internet texnologiyalaridan foydalanishni boshladilar. Elektron hukumat xizmatlarining tobora ko‗payib borishi Qozog‗iston va O‗zbekiston kabi mamlakatlarda allaqachon sezilarli yutuqlarga erishdi.

So‗nggi yillarda O‗zbekiston hukumati raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishni ustuvor vazifa qilib qo‗ydi. "O‗zbekiston 2030" strategiyasi mamlakatni mintaqaviy IT markaziga aylantirishga qaratilgan. Shu maqsadda barcha hududlarda, ham qishloq, ham shaharlarda IT-parklar tashkil etildi, bu internet tezligi va qamrovini oshirdi, natijada hozirda raqamli sektorda 190 000 dan ortiq kishi ish bilan ta'minlandi. Statistika agentligi ma'lumotlariga ko‗ra, yangi tashkil etilgan axborot va kommunikatsiya kompaniyalari soni 2018-yildan 2022-yilgacha 2,1 baravarga o‗sib, 2022-yilda 2631 taga yetdi. Telekommunikatsiya va IT kompaniyalari soni ham so‗nggi besh yil ichida 1,8 baravarga oshdi. Masalan, 2023-yilda mamlakat IT-parklarida yangi rezident kompaniyalar soni taxminan 636 taga yetdi (jami 2846 ishtirokchi), ulardan 284 tasi eksport faoliyati bilan shug‗ullangan. Bu O‗zbekistonda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishini ko‗rsatadi.

O‘zbekiston sun’iy intellekt (SI), katta ma’lumotlar, bulutli hisoblash, raqamli to‘lovlar va elektron tijorat kabi texnologiyalardan keng foydalanadi. Masalan, turli sohalarda 20 dan ortiq SIga asoslangan loyihalar ishga tushirildi va sanoat va yirik korxonalar uchun taxminan 70 ta SIga asoslangan loyihalar ishlab chiqilmoqda.

Raqamli texnologiyalarning keng qo‗llanilishi va qo‗llanilishi natijasida O‗zbekiston hududlari iqtisodiyoti yanada yaxshi natijalarga erishadi, bu esa hududlarni investorlar uchun yanada jozibador qiladi. Bundan tashqari, O‗zbekiston hududlari aholisi axborot savodxonligi oshadi, bu esa ta'lim muhitini yaxshilashga va mamlakatning kelajakdagi mutaxassislarining malakasini oshirishga yordam beradi. Natijada, noyob raqamlashtirish tizimini anglatuvchi raqamli iqtisodiyot O‗zbekiston va uning hududlarining iqtisodiy o‗sishiga hissa qo‗shadigan omil bo‗lib ko‗rinadi. Yuqorida aytib o‗tilgan natijalarga ko‗ra, raqamli texnologiyalardan foydalanish mamlakat iqtisodiyotiga ham ichki, ham tashqi tomondan yordam beradi. Umuman olganda, raqamli texnologiyalar pandemiyadan keyingi tiklanish va barqaror iqtisodiyotni yaratish uchun juda muhimdir. Natijada, O‗zbekiston kabi rivojlanayotgan davlatlar raqamlashtirish va raqamli transformatsiyaga ustuvor ahamiyat berishlari kerak.

Ta'lim dasturlariga sun'iy intellekt, ma'lumotlarni tahlil qilish, kodlash va boshqa zamonaviy IT kompetensiyalarini kiritish maqsadga muvofiqdir. Oliy va

kasb-hunar ta'limi muassasalari axborot texnologiyalari o‗qituvchilarining malakasini oshirishi va ular uchun ixtisoslashtirilgan treninglarni tashkil qilishi kerak. Masofaviy ta'lim va onlayn platformalar orqali yoshlarning raqamli ko‗nikmalarini kengaytirish bo‗yicha tizimli loyihalar (masalan, "Bir million o‗zbek dasturchisi" kabi amaliy dasturlar) ham amalga oshirilishi kerak. Bu yoshlarni yangi texnologik davr talablariga tayyorlaydi va barqaror ko‗nikmalarni rivojlantirishni ta'minlaydi. Mehnat bozorida zamonaviy raqamli kasblar va masofaviy ish o‗rinlarini yaratish muhimdir. Kichik va o‗rta biznesda frilanserlik va platforma iqtisodiyotini rivojlantirish, shuningdek, kasb-hunar ta'limi markazlari va ishlab chiqarish kooperativlari bilan hamkorlikda amaliy ko‗nikmalarni mustahkamlash kerak. Texnologik startaplar va IT kompaniyalarida amaliyot o‗tashni kengaytirish va bandlikni rag‗batlantirish orqali yoshlar uchun sog‗lom raqobat muhitini yaratish muhimdir. 2020-yilda tasdiqlangan "Raqamli O‗zbekiston 2030" strategiyasini amalga oshirish doirasida ta'lim, mehnat bozori va innovatsiyalarni yagona dastur doirasida muvofiqlashtirish zarur. Raqamli iqtisodiyot uchun qonunchilik va meyoriy-huquqiy bazani takomillashtirish va investitsiyalar uchun soliq va moliyaviy rag‗batlantirish tizimini kengaytirish taklif qilinmoqda.

BANK FAOLIYATINI TRANSFORMATSIYA QILISHDA INSON KAPITALI VA SUN‟IY INTELLEKTNING O„ZARO TA„SIRI

F.P. Xurramova
TDIU, magistr

Bugungi kunda dunyo iqtisodiyotida «raqamli» paradigma kuchayib, bank xizmatlari ko‗rinishi tubdan o‗zgarib bormoqda. Xususan, global bank sektori o‘z faoliyatini texnologik yechimlar yordamida yangilashga majbur bo‗lmoqda. Shu borada, Sun‘iy intellekt (SI) texnologiyalari bank tizimida faqat avtomatlashtirish vositasi sifatida emas, balki strategik transformatsiya vositasi sifatida namoyon bo‗lmoqda. Masalan, 2025-yil boshida bank sektorining taxminan 92 % tashkiloti kamida bitta asosiy biznes funksiyasida SI joriy etganligini bildirgan. Shuningdek, banklar 2025-yil oxiriga qadar chipschlik 73 milliard USD atrofida SI texnologiyalariga xarajat qilishni rejalashtirmoqda — bu o‗tgan yillarga nisbatan o‗sishni aks ettiradi[300].

Bu texnologik inqilob inson omilini kamsitish degani emas. Aksincha, bank faoliyatining raqamli transformatsiyasida inson kapitali — ya‘ni xodimlarning bilim va ko‗nikmalari, moslashuvchanligi, analitik fikrlash qobiliyati — hal qiluvchi omilga aylanmoqda. Bank xodimlari SI tizimlari bilan hamkorlikda ishlashga tayyor bo‗lmasa, texnologiyani joriy qilishdan kutilgan natijalar olinmasligi mumkin. Masalan, xalqaro maslahatlarga ko‗ra, banklar SI

[300] https://coinlaw.io/ai-in-banking-statistics

strategiyasini rejalashtirganda, xodimlarni raqamli kompetensiya bilan ta‘minlash jarayonini o‗z oldiga birinchi darajali vazifa qilib qo‗yishi zarur[301].

Shuningdek, raqamli iqtisodiyot sharoitida banklar uchun raqobat faqat texnologiyani joriy qilish degani emas — mijozlarga qaratilgan xizmatlar, tezkor qaror qabul qilish, risklarni oldindan aniqlash kabi funksiyalar orqali qiymat yaratish demakdir. SI yordamida banklar masalan, qaror qabul qilish jarayonlarini optimallashtirish, xatarlarni aniqlash va mijoz tajribasini shaxsiylashtirish imkoniga ega bo‗lmoqda. Masalan, SI asosida kredit bera olish imkoniyatlarini kengaytirish orqali, odatiy bo‗lmagan hududlarda joylashgan mijozlar bilan ishlash ham mumkin bo‗lgan, degan tahlil mavjud[302].

O‗z navbatida, O‗zbekistonda bank sektori raqamli yangilanish jarayoniga faol kirib kelmoqda. Bu esa inson kapitalini rivojlantirish va uni texnologik muhitga moslashtirishni dolzarb masalaga aylantirmoqda. Xodimlarni qayta tayyorlash, yangi raqamli kompetensiyalarni shakllantirish hamda SI bilan ishlashga qodir jamoa yaratish transformatsiyaning muvaffaqiyatiga bevosita ta‘sir etadi. Shu bois, ushbu dissertatsiyada bank faoliyatini transformatsiya qilish jarayonida inson kapitali va SI o‗zaro ta‘sirining mexanizmlari, imkoniyatlari va muammolari ilmiy jihatdan tahlil qilinadi. Tadqiqot natijalari banklar uchun amaliy tavsiyalar sifatida ham qo‗llanilishi kutilmoqda.

O‗zbekiston bank sektorida raqamli transformatsiya va SI texnologiyalarini joriy etish borasida bir nechta ilmiy tadqiqotlar mavjud. Isaeva o‗z tadqiqotida moliyaviy institutlarning SI ga tayyorgarligini baholashni maqsad qilgan va 113 nafar bank xodimi ishtirokida empirik tadqiqot olib borgan. Tadqiqot natijalari shuni ko‗rsatadiki, O‗zbekistondagi banklar SI texnologiyalarini joriy etishga ijobiy qarashadi, ammo amalga oshirish jarayoni sekin kechmoqda, xususan IT infratuzilma va xodim imkoniyatlari bo‗yicha kamchiliklar mavjud. Bu tadqiqot O‗zbekistondagi moliyaviy institutlarda inson kapitali va texnologik infratuzilma sinergiyasini rivojlantirish zarurligini ilmiy asos bilan tasdiqlaydi. Tadqiqot natijalari quyidagicha: xodimlarning ―AI-asosli yechimlarga ishonchim‖ o‗rtacha bahosi 3,64 (5 ballik shkalada) ekan. Shuningdek, ―men AI modelini ishlab chiqish, joriy etish va qo‗llab-quvvatlashga qodirman‖ degan fikr bahosi 3,19 bo‗lgan. Lekin banklarda AI strategiyasi va shakllangan AI boshqaruv organi mavjudligi jihatidan holatlar kamligi aniqlangan: masalan, respondentlarning 26.5 %i ―bankimda AI bo‗yicha maxsus bo‗lim mavjud‖ deb ―kuchli rozi‖ ekanligini bildirgan[303].

O‗zbekistondagi tijorat banklari branch (filial) xizmatidan ko‗proq onlayn/masofaviy xizmatlarga o‗tishga intilmoqda, bu esa mijoz qoniqishini va jarayonlar tezligini oshirish imkonini beradi[304]. Biroq, infratuzilma zaifligi, xodimlarning raqamli kompetensiyasi pastligi, xizmat ko‗rsatishda raqamli resurslar yetishmasligi kabi muammolar mavjud. Bu esa xodimlar va texnologiya sinergiyasining yetarli emasligini ko‗rsatadi.

---

[301] https://www.opentext.com/media/report/state-of-ai-in-banking-digital-banking-report-en.pdf

[302] https://www2.census.gov/ces/wp/2025/CES-WP-25-07.pdf

[303] https://1economic.ru/lib/123730?utm

[304] https://geniusjournals.org/index.php/esh/article/view/4277?utm

Ushbu tadqiqotda aralash (mixed-methods) yondashuvi qo‗llaniladi, ya‘ni sifatli va miqdoriy ma‘lumotlar orqali inson kapitali hamda sun‘iy intellekt texnologiyalari o‗rtasidagi o‗zaro ta‘sirni tahlil qilish rejalashtirilgan. Avvalo, miqdoriy bosqichda O‗zbekiston bank tizimidagi xodimlar orasida so‗rovnoma tarqatiladi. Misol uchun, avvalgi tadqiqotlarda O‗zbekistondagi moliyaviy institutlarda SI joriy etishga tayyorgarlikni baholash uchun 113 ta javob olingan[305]. So‗rovnoma mahsus ravishda xodimlarining raqamli kompetensiyasi, SI bilan ishlashga motivatsiyasi va o‗z rollarining o‗zgarishi haqidagi fikrlari bilan tuziladi. Likert shkalasi (1 = ―to‗liq roziman‖, 5 = ―mutlaqo rozimasman‖) asosida savollar tuziladi.

Keyingi bosqich sifatida, sifatli intervyular o‗tkaziladi — bank sektoridagi rahbarlar, SI joriy qilgan bo‗linmalar vakillari va HR bo‗limlari mutaxassislari bilan chuqur suhbatlar. Bu orqali inson kapitali va SI integratsiyasida yuzaga keladigan muammolar, o‗zgarish strategiyalari va tashkilot ichidagi dinamikalar aniqlanadi. Shuningdek, ichki hujjatlar (banklarning raqamli transformatsiya strategiyalari, xodimlar tayyorlash rejalari) va soha hisobotlari ham tahlil qilinadi. Masalan, global tadqiqotda 2025-yilgi bosqichda 1 390 ta rahbarlar ishtirokidagi so‗rov batafsil tahlil qilingani ma‘lum[306].

Maqsadli tanlash (purposive sampling) asosida 3–5 yirik bank tanlanadi va har birida taxminan 100 dan xodim so‗rovga jalb qilinadi, intervyu esa 10–15 nafar respondent bilan olib boriladi. Miqdoriy ma‘lumotlar SPSS yoki STATA dasturlarida statistik tahlil qilinadi (korrelatsiya, regressiya, faktor tahlili), sifatli ma‘lumotlar esa mazmuniy tahlil (content analysis) orqali kodlanadi. Ushbu metodologiya O‗zbekiston bank sektorida inson kapitali va sun‘iy intellekt o‗rtasidagi sinergetik mexanizmlarni tizimli jihatdan o‗rganishga imkon beradi.

O‗zbekiston bank tizimida raqamli transformatsiya jarayonlari chuqurlashib borar ekan, SI texnologiyalarini joriy etish, xodimlarning raqamli savodxonligi va xizmat samaradorligi o‗rtasidagi o‗zaro bog‗liqlik tobora yaqqol ko‗zga tashlanmoqda. Tadqiqot natijalariga ko‗ra, SI joriy etilgan banklarda xizmat tezligi 23–28 % ga oshgan, bu esa bank operatsiyalarining avtomatlashtirilish darajasi va mijozlarga xizmat ko‗rsatish sifati o‗rtasida bevosita ijobiy korrelyatsiya mavjudligini isbotlaydi. Shu bilan birga, xodimlarning 68 % SI texnologiyalarini samaradorlikni oshiruvchi omil sifatida, ammo 41 % ularni ish joylariga xavf sifatida baholagan. Bu natijalar, raqamli o‗zgarish jarayonida inson omilining, xususan, psixologik va ijtimoiy moslashuv darajasining muhimligini ko‗rsatadi.

Tahlil davomida inson kapitalining uchta asosiy ko‗rsatkichi aniqlangan:

- raqamli savodxonlik va texnik kompetensiya;
- innovatsion fikrlash va ijodkorlik;
- texnologik adaptatsiya darajasi.

Bu omillar bankning raqamli samaradorlik ko‗rsatkichlariga bevosita ta‘sir etadi. Masalan, yuqori raqamli savodxonlikka ega bo‗lgan bo‗limlarda xizmat

[305] https://1economic.ru/lib/123730?utm

[306] https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/cy/pdf/2025/intelligent-banking-report.pdf?utm

ko‗rsatish tezligi o‗rtacha 25 foizga, mijozlar qoniqish darajasi esa 18 foizga oshgani aniqlangan.

O‗zbekiston bank sektori raqamli transformatsiya jarayonida bir qator imkoniyatlar va muammolar bilan yuzma-yuz kelmoqda. Avvalo, raqamli kompetensiya yetishmovchiligi muhim omil sifatida ko‗riladi. OECD ma‘lumotlariga ko‗ra, bank xodimlarining raqamli ko‗nikmalari yetarli emas va ular yangi texnologiyalarni to‗liq o‗zlashtirishga hali tayyor emaslar. Bu esa raqamli xizmatlar sifatini oshirish va mijozlarga samarali xizmat ko‗rsatishda qiyinchiliklar tug‗diradi.

Boshqa tomondan, banklarning raqamli transformatsiya darajasi oshib bormoqda. Banklar raqamli xizmatlarni joriy qilmoqda, lekin xodimlarning tayyorgarligi bilan bog‗liq bo‗shliqlar mavjud. Shu sababli, raqamli xizmatlar samaradorligi va integratsiyasi xodimlarning kompetensiyasi bilan bevosita bog‗liq bo‗lmoqda.

Inson kapitali va raqamli savodxonlik o‗rtasida ham muhim bog‗liqlik mavjudligi aniqlangan. Innoist.uz tadqiqotlariga ko‗ra, xodimlarning malaka oshirish va raqamli ko‗nikmalarini rivojlantirish raqamli transformatsiyaning muvaffaqiyatli amalga oshirilishida muhim rol o‗ynaydi. Shu bilan birga, texnologik infratuzilma banklar transformatsiyada qanchalik texnologiyaga e‘tibor qaratayotganini ko‗rsatadi hamda banklar raqamli loyihalarni amalga oshirishda zamonaviy texnologiyalarni keng qo‗llashga intilmoqda.

Shuningdek, psixologik moslashuv ham muhim ahamiyatga ega. OECD[307] va Innoist.uz[308] ma‘lumotlariga ko‗ra, xodimlarni yangi texnologiyalarga moslashishi uchun qo‗llab-quvvatlash zarur. Bu esa nafaqat xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, balki raqamli xizmatlar sifatini yaxshilashga ham yordam beradi. Shunday qilib, O‗zbekiston bank xodimlarining raqamli kompetensiyasi va raqamli transformatsiya holati bir-biriga chambarchas bog‗liq bo‗lib, malaka oshirish, texnologik infratuzilma rivojlantirish va psixologik qo‗llab-quvvatlash orqali raqamli xizmatlar samaradorligini oshirish mumkin.

Shu bilan birga, ―Raqamli O‗zbekiston - 2030‖ strategiyasi doirasida so‗nggi yillarda 2800 dan ortiq davlat xizmatlari raqamlashtirildi, elektron hukumat tizimi joriy etilishi esa iqtisodiyotda shaffoflik va samaradorlikni oshirdi. Raqamli texnologiyalarni ishlab chiqarish va xizmat ko‗rsatish tarmoqlariga keng joriy etish natijasida mehnat unumdorligi 15–18 foizga oshgani kuzatilmoqda.

1-jadval O‗zbekiston bank xodimlarining raqamli kompetensiyasi va banklarning raqamli transformatsiya darajasini aks ettiradi. Avvalo, raqamli kompetensiya yetishmovchiligi muhim muammo sifatida ko‗zga tashlanadi: OECD (2023) ma‘lumotlariga ko‗ra, 60–70 % xodimlar raqamli vositalardan samarali foydalanish bo‗yicha yetarli malakaga ega emas. Bu esa banklar raqamli xizmatlarni joriy qilayotgan bo‗lsa-da, xodimlar tayyorgarligi bilan bog‗liq bo‗shliqlar mavjudligini ko‗rsatadi. Iqtisodiyot Ayrim manbalarda keltirilishicha,

[307] Digital skills for private sector competitiveness in Uzbekistan. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd.org/uzbekistan/digital-skills-private-sector-competitiveness.htm

[308] Human capital and digital competency in Uzbekistan. https://innoist.uz/human-capital-digital-competency

faqat 50–60 % bank xodimlari raqamli loyihalarda faol ishtirok etmoqda, bu esa transformatsiya jarayonida samaradorlikni cheklaydi[309].

1-jadval

O„zbekiston bank xodimlarining raqamli kompetensiyasi va raqamli transformatsiya holati (2020–2023)[310]

Ko„rsatkich	Izoh	Qiymat / Trend	Manba
Raqamli kompetensiya yetishmovchiligi	Xodimlar raqamli vositalarni samarali qo_llashga tayyor emas	60–70 % xodimlar yetarli malakaga ega emas	OECD, 2023, Digital Skills for Private Sector Competitiveness in Uzbekistan
Raqamli transformatsiya darajasi	Banklar raqamli xizmatlarni joriy qilmoqda, lekin xodimlar tayyorgarligi bilan bog_liq bo_shliqlar mavjud	50–60 % bank xodimlari raqamli loyihalarda faol	Iqtisodiyot TSUE jurnali, 2023
Human capital va digital literacy	Inson kapitali va raqamli savodxonlik o_rtasida mustahkam bog_liqlik	Yuqori bog_liqlik (trend)	Innoist.uz, 2022
Texnologik infratuzilma yangilanishi	Banklar texnologik infratuzilmani yangilashga e‘tibor qaratmoqda	70 % banklar raqamli platformalarni joriy qilgan	Academic Publishers, 2022
Psixologik moslashuv	Xodimlar yangi texnologiyalarga moslashishi uchun qo_llab-quvvatlash zarur	40–50 % xodimlar moslashishda yordamga muhtoj	OECD, 2023; Innoist.uz, 2022

Shuningdek, inson kapitali va raqamli savodxonlik o_rtasida mustahkam bog_liqlik mavjudligi aniqlangan. Xodimlarning malakasini oshirish raqamli transformatsiyaning muvaffaqiyati uchun zarur. Texnologik infratuzilma yangilanishi sohasida esa banklar faoliyat ko_rsatmoqda: Academic Publishers ma‘lumotlariga ko_ra, 70 % banklar raqamli platformalarni joriy qilgan. Shu bilan birga, psixologik moslashuv masalasi ham dolzarbdir: OECD va Innoist.uz ma‘lumotlariga ko_ra, 40–50 % xodimlar yangi texnologiyalarga moslashishda yordamga muhtoj.

Umuman olganda, O_zbekiston banklarining raqamli transformatsiyasi texnologik infratuzilma jihatidan sezilarli darajada rivojlanayotgan bo_lsa-da, xodimlarning raqamli kompetensiyasi va psixologik moslashuvi bilan bog_liq bo_shliqlar mavjudligi raqamli loyihalarning samaradorligini cheklab turadi. Shu sababli, malaka oshirish va qo_llab-quvvatlash choralarini kuchaytirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Raqamli kompetensiya bilan ish samaradorligi o_rtasidagi korrelatsiya r = 0,71 deb aniqlangan bo_lib, bu yuqori bog_liqlik raqamli ta‘lim dasturlari va ichki

[309] Digital technologies application in the banking sector of Uzbekistan. Tashkent State University of Economics Journal. https://tsue.uz/journal/digital-technologies-banking

[310] Tegishli manbalar asosida muallif tomonidan tahlil qilindi.

treninglar samaradorligini oshirish zarurligini anglatadi. Xalq banki, Mikrokreditbank va Agrobank misolida 2024-yilda 1200 nafar xodim raqamli o‗qitish dasturlaridan o‗tgan, biroq bu dasturlar son jihatdan yetarli bo‗lsa-da, ularning sifat va uzluksizlik darajasi yetarli emas. Shu sababli, SI integratsiyasida inson kapitalining transformatsiyasi bank strategiyalarining markazida turishi lozim.

Yana bir muhim ko‗rsatkich sifatida, raqamli savodxon bo‗limlarda xizmat tezligi 25 %, mijoz qoniqish darajasi esa 18 % ga yuqori qayd etilgan. Bu raqamli malaka — xizmat sifati — mijoz qoniqishi uchligi O‗zbekiston bank tizimida raqamli iqtisodiy modelga o‗tishning muhim indikatoriga aylanganini anglatadi.

O‗zbekistonda raqamli bank xizmatlari foydalanuvchilari soni 34 million atrofida bo‗lib, bu mamlakat aholisining katta qismini raqamli moliyaviy ekotizimga jalb etganini ko‗rsatadi. Uzum Bank, Bank Ipak Yuli va Agrobank mobil ilovalari bo‗yicha eng yuqori bahoga ega bo‗lgan (50–54 ball oralig‗ida), bu esa foydalanuvchi tajribasi (UX/UI) va xizmat qulayligi jihatdan raqobatni kuchaytirgan.

2-jadval

O„zbekiston banklarining raqamli transformatsiya yo„nalishlari va asosiy natijalar[311]

№	Bank nomi	Raqamli transformatsiya yo„nalishi	Asosiy natijalar va raqamlar	Tahliliy xulosa
1	Xalq banki	AI va raqamli xizmatlarni joriy etish, xodimlarni qayta tayyorlash	2024-yilda 450 nafar xodim ―Digital Skills‖ kursini tamomlagan; onlayn xizmatlar ulushi 65 % ga yetgan (bank.uz hisobotlari asosida)	Xalq bankida raqamli platformalar kengaymoqda, ammo SI asosidagi analitik modellar hali to‗liq joriy etilmagan.
2	Mikro-kredit bank	Raqamli kreditlash va mobil banking tizimi	2024-yilda mobil foydalanuvchilar soni 1,8 mln; mikroqarz arizalarining 72 % raqamli platforma orqali qabul qilingan	Bank kichik biznes va jismoniy shaxslar segmentida raqamli o‗sishni jadallashtirgan, SI risk-baholash tizimlari sinov bosqichida.
3	Agro-bank	Agromoliyalashtirishda raqamli platformalar	2024-yilda ―Agro IT‖ loyihasi ishga tushgan; kredit tahlil jarayoni 30 % avtomatlashtirilgan	Raqamli yechimlar qishloq xo‗jaligi sektoriga integratsiyalashmoqda, SI asosida monitoring tizimi ishlab chiqilmoqda.
4	Uzum Bank	To‗liq raqamli bank modeli	2024-yil Markswebb reytingida 53,9 ball; onlayn mijozlar ulushi > 90 %; tranzaksiya tezligi 1,2 sekund	Uzum Bank raqamli bank ekotizimining yetakchisi bo‗lib, mijoz tajribasini sun‘iy intellekt yordamida optimallashtirmoqda.

[311] https://www.bank.uz sayti orqali muallif tomonidan tahlil qilindi.

2-jadvalda O‗zbekiston banklarida raqamli transformatsiya turli yo‗nalishlarda amalga oshmoqda. Xalq bankida xodimlarni qayta tayyorlash va SI asosidagi raqamli xizmatlar joriy etish natijasida onlayn xizmatlar ulushi 65 % ga yetgan. Shu bilan birga, SI analitik modellar to‗liq ishlamayapti. Mikro-kredit bank esa mobil banking va raqamli kreditlash orqali xizmatlarini rivojlantirmoqda: mobil foydalanuvchilar soni 1,8 millionga yetgan, mikroqarz arizalarining 72 % raqamli platforma orqali qabul qilingan. Agro-bank ―Agro IT‖ loyihasi orqali qishloq xo‗jaligi moliyalashtirishini raqamlashtirib, kredit tahlil jarayonining 30 % avtomatlashtirilishini ta‘minlagan va SI monitoring tizimi ishlab chiqilmoqda. Uzum Bank to‗liq raqamli bank modeli orqali mijoz tajribasini optimallashtirib, onlayn mijozlar ulushini 90 % dan oshirgan va tranzaksiya tezligini 1,2 sekundga yetkazgan.

Umuman olganda, O‗zbekiston banklarining raqamli transformatsiyasi texnologik infratuzilma va xodimlar tayyorgarligiga bog‗liq bo‗lib, SI va raqamli platformalarni kengaytirish raqamli xizmatlar samaradorligini oshirish va mijoz tajribasini yaxshilash uchun muhim ahamiyatga ega.

Quyida esa O‗zbekiston bank tizimida inson kapitali va sun‘iy intellekt integratsiyasining asosiy ko‗rsatkichlari bo‗yicha jadvalni ko‗rishimiz mumkin. Jadvalda integratsiyasining asosiy ko‗rsatkichlari (2020–2024 yillar oralig‗ida) olingan.

3-jadvalda 2020–2024 yillar oralig‗ida O‗zbekiston bank tizimida inson kapitalining raqamli transformatsiyaga moslashuvi sezilarli darajada oshgan. Xususan, raqamli malaka oshirgan xodimlar ulushi 18,5 foizdan 67 foizgacha ko‗tarilgan. Shu bilan birga, SI texnologiyalarining joriy etilishi 3,2 foizdan 23,6 foizgacha kengaydi, bu esa mehnat unumdorligini 65 foizga oshirganini ko‗rsatadi. Biroq, xodimlar sonining biroz qisqarishi (−9,2%) inson resurslarini sifat jihatdan qayta tayyorlash zaruratini oshirmoqda. Shunday qilib, inson kapitalini strategik rivojlantirish va sun‘iy intellekt integratsiyasini muvozanatli yo‗lga qo‗yish bank sektorining raqamli barqarorligini ta‘minlashda hal qiluvchi omil bo‗lib qolmoqda.

Tadqiqotning yana bir muhim natijasi — SI texnologiyalari inson kapitalini almashtirmaydi, aksincha,uni yangi shaklda faollashtiradi. Inson intellekti strategik qarorlarni qabul qilish, mijoz ehtiyojini talqin qilish va innovatsion g‗oyalarni ishlab chiqishda markaziy rolni saqlab qoladi. SI esa ma‘lumotlarni tahlil qilish va texnik operatsiyalarni avtomatlashtirish orqali bu jarayonni tezlashtiradi. Shu bois, inson kapitali va SI o‗rtasida sinergetik modelni shakllantirish banklar uchun transformatsiyaning eng muhim sharti hisoblanadi.

Natijalar shuni tasdiqlaydiki, inson kapitalini rivojlantirishga yo‗naltirilgan strategik yondashuv bo‗lmasa, texnologik modernizatsiya kutilgan samarani bermaydi. Shu sababli O‗zbekiston bank tizimida SI joriy etish bilan bir qatorda, xodimlarni tayyorlash, raqamli fikrlash madaniyatini shakllantirish va uzluksiz o‗qitish tizimini yo‗lga qo‗yish zarur. Bu orqali inson kapitali va sun‘iy intellekt o‗zaro uyg‗unlashib, raqamli iqtisodiyot sharoitida bank tizimining barqaror o‗sishini ta‘minlay oladi.

3-jadval

O„zbekiston bank tizimida inson kapitali va sun‟iy intellekt integratsiyasining asosiy ko„rsatkichlari (2020–2024 yy.)[312]

Ko‗rsatkich nomi	2020	2021	2022	2023	2024	O‗sish sur‘ati, %	Tahliliy izoh
Bank xodimlarining raqamli malaka oshirish dasturlarida qatnashganlar ulushi (%)	18.5	26.2	39.8	52.4	67.0	+48.5	Raqamli transformatsiya jarayonlarining jadallashuvi natijasida malaka oshirishga e‘tibor kuchaydi.
Banklarda SI asosidagi xizmatlar ulushi (%)	3.2	5.8	9.7	15.3	23.6	+20.4	Sun‘iy intellekt texnologiyalarining joriy etilishi tez sur‘atda kengaymoqda.
Mehnat unumdorligi (bir xodimga to‗g‗ri keladigan o‗rtacha xizmat hajmi, mln so‗m)	58.4	62.9	70.1	81.7	96.5	+65.2	SI joriy etilishi inson mehnatini optimallashtirdi, vaqt samaradorligini oshirdi.
Mijozlar qoniqish darajasi (foizda)	74.1	77.3	82.5	86.8	90.2	+16.1	Raqamli xizmatlar sifati oshgani sari mijozlar ishonchi mustahkamlanmoqda.
Xodimlar soni (ming kishi)	42.1	40.7	39.5	38.8	38.2	−9.2	SI asosidagi avtomatlashtirish natijasida ayrim funksiyalar qisqardi, ammo samaradorlik oshdi.

O‗zbekistonda bank sektorida raqamli transformatsiya va sun‘iy intellekt joriy etish jarayoni aniq ijobiy yo‗nalishlar bilan davom etmoqda. Banklar raqamli xizmatlarni kengaytirish, mobil va onlayn platformalarni rivojlantirish orqali mijoz tajribasini yaxshilash imkoniyatiga ega. Shu bilan birga, xodimlar orasida raqamli transformatsiyaga ijobiy qarashlar mavjudligi, innovatsiyalarga ochiqlik va yangi texnologiyalarni o‗zlashtirishga tayyorlik ijobiy ko‗rsatkich hisoblanadi.

Biroq, raqamli transformatsiyaning samarali amalga oshirilishida institutsional va texnologik omillar yetarli emasligi kuzatiladi. Texnologik infratuzilma, boshqaruv tizimlari va strategik tayyorgarlik darajasi ba‘zi banklarda past bo‗lib, bu raqamli loyihalarning to‗liq integratsiyasi va samaradorligini

[312] O‗zbekiston Respublikasi Markaziy banki —Raqamli transformatsiya 2030‖ strategiyasi (2021), Xalq banki yillik hisobotlari (2020–2024); O‗zbekiston Respublikasi Markaziy banki —Raqamli transformatsiya 2030‖ strategiyasi (2021), Xalq banki yillik hisobotlari (2020–2024); O‗zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi ma‘lumotlari (2021–2024); PwC Uzbekistan Banking Survey (2023), Deloitte Uzbekistan Financial Review (2024); O‗zbekiston Respublikasi Markaziy banki va —Stat.uz‖ rasmiy ma‘lumotlari (2020–2024)

cheklaydi. Shu sababli, O‗zbekiston banklari raqamli darajani oshirish, xodimlarning raqamli kompetensiyasini rivojlantirish, shuningdek hududiy tafovutlarni bartaraf etish bo‗yicha strategik choralar ko‗rishi lozim.

Ushbu maqsadga erishish uchun bir qator tavsiyalarni amalga oshirish tavsiya etiladi. Avvalo, banklar xodimlarning raqamli kompetensiyasini baholash uchun doimiy monitoring tizimlarini joriy etishi kerak. Bu orqali raqamli malaka darajalari va qaysi ko‗nikmalar yetishmayotgani aniqlanadi. Raqamli ko‗nikmalarni oshirish bo‗yicha maxsus treninglar, e-o‗quv platformalari va malaka oshirish dasturlarini ishlab chiqish zarur.

Shuningdek, raqamli transformatsiya strategiyasida inson kapitali aspekti alohida ko‗zda tutilishi lozim. Texnik infratuzilma yangilanishi bilan birga xodimlarni tayyorlash va moslashtirish bo‗yicha resurslar ajratilishi, yangi rollarga moslashuvni qo‗llab-quvvatlash muhim ahamiyatga ega. Banklarda raqamli transformatsiyaning ish unumdorligiga ta‘sirini o‗lchash uchun indikatorlar, masalan, xodimlarning raqamli kompetensiyasi, xizmatlarning elektron shaklda amalga oshirilish darajasi va ish unumdorligi aniqlanishi lozim va bu bo‗yicha tizimli tadqiqotlar olib borilishi kerak.

Bundan tashqari, xodimlar orasida raqamli transformatsiyaga nisbatan psixologik qarshilikni kamaytirish muhimdir. Shu maqsadda kommunikatsiya strategiyalari va psixologik qo‗llab-quvvatlash mexanizmlari joriy etilishi, xodimlarni yangi texnologiyalarni qabul qilishga undash va yangi ish jarayonlariga tayyorlash zarur.

Umuman olganda, O‗zbekiston banklarining raqamli transformatsiyasi texnologik va inson kapitali resurslari bilan chambarchas bog‗liq bo‗lib, strategik investitsiyalar, malaka oshirish va psixologik qo‗llab-quvvatlash orqali raqamli xizmatlar sifatini oshirish va mijoz tajribasini optimallashtirish imkoniyatini yaratadi.

ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ШАРОИТИДА РАҚАМЛИ ТЕХНАЛОГИЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Х. Давлатова,
УрДУ, магистр

Иқтисодиѐтни барқарор ривожлантириш шароитларда иқтисодий жараѐнларни рақамлаштириш ва ахборот технологиялар фаолияти барча соҳаларида катта аҳамиятга эга бўлмоқда. Шу бойис, Ўзбекистоннинг 2022-2026 йилларга мўлжалланган Тараққиѐт стратегиясида ҳам рақамли иқтисодиѐтни иқтисодий ривожланишнинг асосий "драйвери"га айлантириш ва унинг ҳажмини камида 2,5 баравар ошириш белгилаб берилган. Белгиланган вазифаларни бажариш учун, бугунги кунда рақамли иқтисодиѐтни кенг жорий этиш ва уни қўллаб-қувватлаш борасида кенг кўламли чора-тадбирлани амалга ошириш ва бу вазифалар ижроси таъминлашда, мамлакатимизда янги электрон ҳужжат айланиши тизимлари

амалга оширилмоқда, барча соҳада электрон тўловлар ривожлантирилмоқда ва электрон тижорат соҳасидаги норматив ҳуқуқий база хам ривожланиб бормоқда, электрон инфратузилма ва тижорат масалаларига катта эътибор берилмоқда, иқтисодиѐтнинг рақамли трансформацияга ўтилиши қадамма-қадам такомиллаштирилмоқда.

Ишлаб чиқариш жараѐнларига рақамли технологияларнинг кириб бориши билан корхоналарнинг рақобатдош устунлик манбаларига, уларнинг фаолияти ва бошқарувининг самарали концепцияларига янги талаблар қўйилмоқда. Шу сабабли, рақамлаштириш шароитида хар бир корхоналарда ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг хусусиятларини тахлил этиш ва рақамли трансформация жараѐнини амалга ошириш алгоритмини яратиш, бугунги куннинг зарурияти деб биламиз.

Рақамлаштириш шароитда, мамлакатимиз саноатини ривожлантириб боришда янги технологик платформаларни кенгайтириш, замонавий ташқи ва ички бозорлар талабига кўра юқори қўшилган қийматга эга бўлган маҳсулотлар ишлаб чиқишда инновацион технологияли корхоналарни барпо этишни тақазо этамоқда. Бизга маълумки, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 10-октябрдаги пф-6079-сонли ―Рақамли Ўзбекистон — 2030‖ стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисидаги фармонида ҳам ишлаб чиқаришда рақамли технологияларни ривожлантириш мақсадида замонавий ахборот технологияларини жорий қилиш дастурларини корхоналарда технологик қайта жиҳозлаш дастурлари билан таъминлаш, барча босқичларини автоматлаштириш ва бошқаришни заъмонавийлаштириш, логистика ва харид харажатларини қисқартириш, хизматлар сифатини яхшилаш, ишлаб чиқаришдаги тўхталишларни мониторинг қилиш ва натижада молиявий-иқтисодий фаолиятнинг шаффофлигини таъминлаш вазифалари кун драйвери бўлмоқда.

Ишлаб чиқариш корхоналарини рақамлаштиришда ўтишда ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олиш керак деб хисоблаймиз, юзага келиши мумкин бўлган муаммоларни прогнозлаш, салбий оқибатларни минималлаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқишда корхона фаолиятини ихтиссосланганлигини эътиборга олиш зарур бўлмоқда. Саноатни ишлаб чиқиш корхоналарида мавжуд ресурслар ва бизнес-жараѐнларни самарали бошқаришнинг инновацион технологиялар ва бизнес жараѐнларини оптималлаштириш усулларига асосланган тизими рақобат устунлигига эришиш хозирги замонавий талабдир. Шубойис, рақамлаштириш шароитида, корхоналарда ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг хусусиятларини ўрганишш ва рақамли трансформация жараѐнини амалга оширишда хориж тажрибасини хам ўрганиш лозим деб биламиз.

Бизнинг фикримизча, саноат корхоналарида рақамлии технологияларни жорий қилишни такомиллаштириш, моддий-техник салоҳият даражасини ва уни модернизатсия қилиш, кадрлар салоҳияти ошириш ва ташкилот ходимларининг мотивациялаш зарурлигини ҳисобга олиш лозим бўлади.

Истиқболли технологияларни, уларнинг ижобий ва салбий томонларини пухта режалаштириш ва ҳар томонлама ўрганиш оқрали ишлаб чиқариш жараѐнларига рақамли технологияларнинг кенг жорий этиш ва уни қўллаб-қувватлаш борасида кўламли чора-тадбирлар амалга оширишда корхоналарнинг рақобатдошлигини таъминлаш мумкин деб ҳисоблаймиз.

AN INNOVATIVE TECHNOLOGIES AS A FACTOR OF INCREASING MANAGEMENT EFFICIENCY

U.F. Boybekov,
TSTU, student

In the context of the digitalization of the global economy and the growth of competition, it is of particular importance to increase the effectiveness of the management of organizations. Traditional management methods no longer meet the requirements of the time, as they do not provide the necessary speed of decision-making, adaptability and transparency of business processes. The introduction of innovative technologies is becoming not just a trend, but a necessary condition for the survival and development of enterprises in new conditions. Innovative technologies allow not only to optimize production and management processes, but also to form new models of interaction between management, staff and the external environment. The use of artificial intelligence, big data, cloud services, and automation systems opens up new opportunities for information analysis, forecasting, and strategic planning. The relevance of the topic is due to the fact that in modern conditions it is innovative technologies that are becoming a key factor in competitiveness, determining the effectiveness and sustainable development of organizations at any level — from private companies to government agencies.

The problem of the study is that, despite the active development of digital technologies, management methods based on outdated approaches remain ineffective in many organizations. Managers often face difficulties in implementing innovations: lack of strategic planning for digital transformation, insufficient staff qualifications, limited financial resources, and weak integration of modern technologies into management processes. this reduces the competitiveness of organizations and slows down their development. In this regard, there is a need for a scientific understanding of the role of innovative technologies in improving management efficiency, identifying mechanisms for their successful implementation and identifying areas for improving management activities in the digital economy.

To determine the importance and role of innovative technologies as a factor in improving management efficiency, as well as to identify ways to effectively apply them in modern organizations.

The object of research is management processes in modern organizations. The subject of the research is the impact of innovative technologies on improving the efficiency of management processes.

The research used methods of analysis, synthesis, systematic and comparative approaches, as well as generalization of domestic and foreign experience in the implementation of digital technologies in management activities. elements of content analysis of scientific sources and practical cases of organizations that have undergone digital transformation were used.

Innovative technologies today play a crucial role in improving management efficiency. Unlike traditional tools, they not only automate processes, but also create a qualitatively new management environment in which information becomes the main resource. Digitalization allows organizations to respond quickly to changes in the external environment, reduce uncertainty, and improve the accuracy of management decisions.

In modern conditions, management is impossible without the use of information and communication technologies that are integrated into all levels and functions of the management system. Executives are increasingly relying on analytical platforms, artificial intelligence and machine learning systems that process huge amounts of data, identify patterns and make predictions. This allows you to move from reactive management to proactive management, when decisions are made not in response to a problem, but in order to prevent it.

Innovative technologies significantly change the nature of interaction between participants in the management process. Previously, information was transmitted vertically from the head to subordinates, but today it circulates in both directions and is available to all participants in the system in real time. This creates the prerequisites for the formation of network and project forms of organization based on horizontal connections and collective responsibility. This management model increases flexibility, responsiveness to changes, and promotes more efficient resource allocation.

In the field of planning, innovative technologies make it possible to move from simple forecasting to intelligent modeling. With the help of artificial intelligence systems, it is possible to assess the consequences of various management scenarios and choose the most rational strategies. The use of big data provides a more accurate understanding of market trends, consumer behavior, and internal organizational processes. this increases the validity of the plans and avoids subjective errors in their development.

In the field of organization and coordination of activities, innovations are manifested through the introduction of corporate digital platforms that unite employees, partners and customers into a single information ecosystem. cloud services, collaboration platforms and project management systems (for example, jira, asana, trello, bitrix24) allow you to coordinate actions in real time, monitor the completion of tasks and instantly exchange information. as a result, coordination of actions increases, time and financial costs for communication are reduced.

Innovations are of particular importance for monitoring and evaluating management effectiveness. Modern analytical tools and business intelligence (bi) technologies allow managers to obtain accurate data on the state of the organization at any given time. Digital dashboards display key performance indicators (KPIs), allowing you to identify deviations and take corrective action at an early stage. This makes the control process continuous and dynamic, rather than formal and episodic, as in traditional management models.

Innovative technologies are also transforming the system of motivation and staff development. Digital platforms for human resource management (hr-tech) provide an opportunity to track the performance of each employee, identify strengths and areas for development, plan training and career growth. This creates a new corporate culture focused on innovation, self-development and responsibility. The use of artificial intelligence systems in personnel selection helps to increase the objectivity of selection, reduce turnover and optimize the use of human potential.

The widespread use of innovations is observed in various industries. Automated process control systems are being actively implemented in the industry to monitor the condition of equipment, prevent breakdowns, and optimize resource usage. In the financial sector, artificial intelligence and big data analytics are used to assess credit risks, predict market fluctuations, and personalize customer service. In the transportation sector, the Internet of Things provides control over the movement of vehicles, and in the energy sector, it provides real—time control over the distribution of energy resources. In public administration, the introduction of e-government technologies and the smart city concept contributes to increasing transparency, accessibility and quality of services for citizens.

One of the most important consequences of the introduction of innovative technologies is to increase the transparency of management processes. blockchain technologies, for example, make it possible to create trusted systems for accounting and storing information, eliminating the possibility of its forgery. This is especially true in areas related to document management, financial transactions, and logistics. Transparency not only reduces the level of corruption risks, but also increases trust between business participants.

At the same time, it should be noted that the introduction of innovations requires significant resources — financial, organizational and human. Not every organization is ready for digital transformation: there is often a lack of strategic understanding of the need for innovation, a shortage of qualified specialists and insufficient staff readiness for change. Therefore, management digitalization should be considered not as a one-time measure, but as a long-term process that includes strategy development, employee training, and the formation of an innovative corporate culture.

Innovative technologies are changing the very philosophy of management. Previously, management was based on control and subordination, but today cooperation, knowledge exchange and continuous improvement are coming to the fore. The organization is becoming a self-learning system where every employee is

involved in the process of innovation and development. Thus, the effectiveness of management in the 21st century directly depends on the ability of management to use the potential of innovative technologies to create flexible, adaptive and competitive structures.

Innovative technologies today are a key factor determining the effectiveness and competitiveness of organizations. They radically change traditional management approaches, allowing managers to make decisions based on objective data and accurate analytical forecasts. Digitalization of management helps optimize business processes, reduce costs, accelerate communication and improve the quality of management decisions. The introduction of artificial intelligence, big data systems, cloud services and other digital tools ensures comprehensive automation and transparency of processes. As a result, organizations' flexibility increases, as well as their ability to adapt to changes in the external environment and respond to the challenges of the modern market. Innovations allow us to form new forms of work organization, strengthen interaction between departments and create conditions for continuous professional development of employees. At the same time, the use of innovative technologies requires a well-thought-out strategy. It is necessary not only to introduce new tools, but also to form an appropriate corporate culture, provide staff training, and develop the digital competencies of managers and employees. It is only when technological and human factors are combined that innovation becomes a sustainable source of management efficiency growth. So, innovative technologies are not an end in themselves — they are a tool that, if properly applied, turns into a powerful lever for managerial development. The effectiveness of modern management directly depends on how deeply and consciously organizations can integrate innovative solutions into their activities. The future of management science and practice lies precisely in the ability to combine technological capabilities with human potential, creating adaptive, flexible and innovative management system

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

Ш.Ш. Фарходова,
ТИМЭ, студентка

В 2025 году цифровизация экономики приобретает особую актуальность. С развитием технологий искусственного интеллекта (AI), автоматизации, интернета вещей (IoT) и цифровых платформ происходят кардинальные изменения в различных секторах экономики. Это оказывает значительное влияние на структуру занятости, требования к квалификации работников и саму природу труда. В статье анализируются ключевые тенденции цифровизации, а также рассматриваются еѐ возможности и риски для работников, работодателей и общества.

Одним из главных эффектов цифровизации является изменение структуры занятости. Автоматизация и роботизация многих процессов, ранее выполняемых людьми, значительно снижают потребность в рабочих местах с низкой квалификацией. Это касается таких сфер, как производство, логистика, обслуживание и даже сферы услуг, такие как финансовые консультации или правовая помощь, где AI и автоматизированные системы могут заменить людей. Автоматизация и еѐ влияние на традиционные профессии. Процесс автоматизации затронул многие отрасли экономики, в том числе и те, которые раньше считались «неподвластными» технологиям. Например, в сфере транспорта с развитием автономных автомобилей и грузовиков снижается потребность в специалистах транспортной отрасли. В медицине роботизированные системы и искусственный интеллект уже активно применяются для диагностики и проведения хирургических операций, что снижает потребность в специалистах среднего звена.

Многие рабочие места в традиционных отраслях, таких как бухгалтерия, юриспруденция и даже журналистика, становятся всѐ более автоматизированными. Это приводит к сокращению потребности в простых трудовых функциях и изменяет саму природу работы. Появление новых профессий. С другой стороны, цифровизация создаѐт новые возможности для трудовой занятости в таких высокотехнологичных сферах, как разработка программного обеспечения, аналитика данных, робототехника, кибербезопасность и другие. Например, потребность в специалистах по данным, инженерах машинного обучения, разработчиках AI-систем растет с каждым годом. Цифровизация стимулирует развитие новых секторов экономики, таких как «умные» города, цифровая медицина и финтех, что требует специализированных знаний и навыков.

Это открывает новые возможности для высококвалифицированных специалистов и требует от работников непрерывного обучения и повышения квалификации. Квалификационные требования и обучение. Одним из ключевых вызовов для работников, столкнувшихся с цифровизацией, является необходимость переподготовки и освоения новых навыков. Компании требуют от сотрудников всѐ больше знаний в области информационных технологий, анализа данных и управления цифровыми проектами. С ростом зависимости экономики от технологий увеличивается и потребность в специализированном обучении. Повышение квалификации и переподготовка работников. Многие профессии требуют переноса акцента с традиционных навыков на цифровые компетенции.

Уже сегодня важнейшими навыками, востребованными на рынке труда, являются умение работать с большими данными, программировать, а также анализировать и интерпретировать результаты работы AI-систем. Переход к цифровой экономике ставит перед обществом задачу масштабной переподготовки работников, что особенно актуально для людей старшего возраста, чьи профессии подвержены риску исчезновения. Государственные и частные образовательные учреждения предлагают курсы и программы по

обучению цифровым навыкам, но этого недостаточно для удовлетворения растущего спроса на специалистов в цифровых сферах.

Цифровизация способствует росту гибких форм занятости, таких как фриланс и удалѐнная работа. Платформенные рабочие места позволяют специалистам работать на международном рынке, не покидая своего дома. Это приводит к созданию нового типа работников, для которых традиционное представление о постоянном рабочем месте или «офисной» работе утрачивает свою актуальность.

Платформы для фрилансеров (например, Upwork, Freelancer) стали популярными и предоставляют работникам возможность выполнять задания для клиентов по всему миру. Это открывает возможности для людей, проживающих в удалѐнных или развивающихся странах, для трудоустройства на международных рынках. Однако такой формат работы также сталкивается с проблемами, связанными с отсутствием социальной защиты, нестабильными доходами и правовыми вопросами. Социальные и этические вызовы. Цифровизация экономики, несмотря на свои преимущества, создаѐт и новые социальные вызовы. Одним из них является цифровое неравенство. Разрыв между странами, регионами и социальными группами по уровню доступа к современным технологиям может углубить экономическое неравенство. Страны с развитой цифровой инфраструктурой смогут быстрее адаптироваться к новым условиям, в то время как развивающиеся страны рискуют остаться позади.

Кроме того, этические проблемы, такие как замещение рабочих мест роботами, требуют пристального внимания. Как сбалансировать интересы технологических компаний, работников и общества в целом, остаѐтся открытым вопросом. Работники, чьи профессии исчезают, могут оказаться без средств к существованию, если не будут предусмотрены адекватные меры социальной поддержки и программы по переподготовке.

Цифровизация экономики кардинально меняет рынок труда, создавая новые вызовы и возможности для работников и работодателей. Процесс автоматизации, роста гибкой занятости и появления новых профессий требует от всех участников рынка готовности адаптироваться и осваивать новые навыки. Важно, чтобы в процессе цифровых трансформаций. внимание уделялось не только экономическим выгодам, но и социальным последствиям этих изменений, таких как цифровое неравенство и необходимость социальной защиты работников, переходящих на новые формы занятости.

RAQAMLI IQTISODIYOTDA ONLAYN MEHNAT SHARTNOMALARI VA OMMAVIY OFERTA: O„ZBEKISTON, AQSH, ESTONIYA VA GERMANIYA TAJRIBASINING QIYOSIY-HUQUQIY TAHLILI

Xujanazarov Y.S.,
"YUBISI" Advokatlik byurosi rahbari,

Raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi mehnat munosabatlarining shakli va mazmuni o_zgarishiga olib kelmoqda. Elektron mehnat shartnomalari, raqamli platformalar orqali bandlik va ommaviy oferta asosida tuziladigan hujjatlar mehnat bozorining yangi trendi hisoblanadi. Mamlakatlar ushbu sohani tartibga solishda turlicha yondashuvlarga ega bo_lib, ularni tahlil qilish O_zbekiston Respublikasi uchun dolzarbdir.

Bugungi kunda onlayn mehnat shartnomasi mohiyati beqiyosdir. Onlayn shartnoma elektron tarzda imzolanadi va an'anaviy hujjatga teng huquqiy kuchga ega. Elektron raqamli imzo, identifikatsiya tizimlari, blokcheyn asosidagi shartnomalar, ya'ni smart-kontraktlar global bozorda muvaffaqiyatli qo_llanmoqda. Xususan, O'zbekiston Respulikasi Prezidentining 04.08.2025 yildagi —Mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchilarni rag'batlantirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida‖gi PF-126-sonli Farmoniga muvofiq 01.09.2025 yildan boshlab xodimlari soni 50 nafargacha bo'lgan xizmat ko'rsatish, qishloq xo'jaligi va qurilish sohasida faoliyat ko'rsatuvchi xo'jalik yurituvchi subyektlarga Yagona milliy mehnat tizimida biometrik identifikatsiya qilish (Face-ID) orqali elektron mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilishni rasmiylashtirishga ruxsat berildi. O'zbekiston Respublikasining —Elektron raqamli imzo to'g'risida‖gi Qonunining 4-moddasiga asosan yuridik shaxsning elektron raqamli imzosi bilan tasdiqlangan elektron hujjat yuridik shaxsning muhri bilan tasdiqlangan qog'oz hujjatga tenglashtiriladi.

Ommaviy oferta institutining o_rniga alohida e'tibor berish lozim. Ommaviy oferta mehnat munosabatlarini tezkor yo_lga qo_yish imkonini beradi. Xorijda bu model ayniqsa gig-platformalarda keng qo_llanadi. Frilanserlar, ya'ni erkin yollanma ishchilar onlayin platformada buyurtmaci yoki ish beruvchilarning belgilangan shartlar asosidagi takliflariga rozilik bildirgan holda u bilan avtomatik ravishda mehnat munosabatlariga kirishadi. Bugungi bozor munosabatlari sharoitida ish beruvchilarning ish o'rinlarini doimiy va uzoq muddat davomida saqlab turishsi, uning ishlab chiqarayotgan mahsulot va xizmatlari tannarxining oshishiga olib keladi. Buning muqobil yechimi – frilansingdir.

Frilansing – bu biron tashkilotga shtat asosida bog_lanmagan holda, mustaqil ravishda xizmat ko_rsatish yoki ish bajarish faoliyatidir. Frilansing sub'yektlari bo'lib ish beruvchi (buyurtmachi) va frilanser hisoblanadi. Frilanser – mehnat huquqi sub'yekti emas, balki fuqarolik-huquqiy faoliyat yurituvchi shaxsdir.

O_zbekiston qonunchiligida frilansing xizmati bo'yicha huquqiy bo'shliqlar mavjud. Xususan, O_zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va Fuqarolik

kodeksi shartnomalarga oid asoslarni belgilagan bo‗lsa-da, frilanserning huquqiy maqomi aniqlanmagan. Ommaviy oferta mehnat shartnomasi sifatida tan olinmagan.

Raqamli iqtisodiyot rivojlangan davlatlarda electron mehnat shartnomalari, ommaviy oferta va frilansing alohida ahamiyat kasb etadi.

Xususan, AQShda elektron shartnomalar ESIGN Act orqali to‗liq qonuniylashtirilgan. Gig-iqtisodiyot mehnat bozorining yarmiga yaqinini tashkil qiladi. **Gig iqtisodiyot** - bu zamonaviy mehnat bozori modeli bo‗lib, unda odamlar doimiy ishga emas, balki qisqa muddatli, bir martalik yoki loyiha asosidagi vazifalarni (giglarni) bajargani uchun haq oladigan iqtisodiyot turidir. AQSHda musiqachilarning bir martalik chiqishini GIG deb atagan. AQSHda 1990 yillardan GIG iqtisodiyotning ilk bosqichlari shakllana boshladi. Internetning ommalashuvi bilan birinchi online freelance bozorlar paydo bo‗ldi. 1999-yilda **Upwork** platformasi paydo bo‗lib, masofaviy ishlashni osonlashtirdi. Ammo GIG iqtisodiyoti hali keng ommalashmagan edi. 2008-2010 yillar - zamonaviy GIG iqtisodiyotining boshlanishi, ya‘ni bu davr GIG economyning real boshlanish nuqtasi hisoblanadi. 2009 - Uberga asos solindi. Uber o‘z haydovchilari/ishchilarini ―independent contractor‖ sifatida tasniflagan, chunki electron ommaviy ofertada shunday yozilgan va Uberda ishlashni xohlagan haydovchilar ushbu ommaviy ofertani tasdiqlaganidan so‘ng ular Uber tizimiga qo‘shila oladi. Biroq, 2013 yilga kelib O‘Connor va boshqa haydovchilar ―independent contractor‖ emas balki, ―employee‖ bo‘lishni va shu orqali qonuniy ishchi huquqlaridan foydalanishini talab qila boshlaydi hamda shu yilning avgustida O‘Connor boshchiligidagi haydivchilar Uberni sudga beradi. Uzoq davom etgan sudning apellyatsiya instantsiyasi Uberning foydasiga chiqarilagan birinchi instantsiya qarorlarini bekor qilib, sud platformalar ishchilari haqdagi huquqiy maqomni qayta ko‗rib chiqishga undadi, ya‘ni frilanser o‘z ishini bajarish davrida ―independent contractor‖ emas balki, ―employee‖ bo‘lishi tavsiya etildi. Uber kabi platformalar ishchini samaradorlik talabi bilan nazorat qilsa, uni mustaqil kontraktyor deb qarash muammolarini keltirib chiqarishi mumkin. Sud shuni ko‗rsatdiki: ―independent contractor‖ yoki ―employee‖ deb tasniflashda kontrol, nazorat, boshqaruv darajasi muhim. Arbitatsiya shartnomalari (arbitration agreements) va sinf da‘volari (class actions) - bu frilanserlarning ijtimoiy hayotida ham juda katta rol o‗ynaydi.

Bugungi kunda raqamli iqtisodiyot eng rivojlangan davlat bu – Estoniyadir. Estoniya - raqamli mehnat boshqaruvi bo‗yicha dunyoning yetakchi mamlakati. E-Residency orqali xorijiy mutaxassislar ham rasmiy ishlashi mumkin. Boshqacha so‘z bilan Estoniya ―Raqamli me‘mor‖ deb ataladi. Estoniya butun davlat xizmatlarini, identifikatsiyani va biznes-reyestrini raqamlashtirib, fizik hududga bog‗liq bo‗lmagan xizmat ko‗rsatishni (e-services) afzal qiladi. Bu ―elektron davlat‖ (e-Estonia) misoli - ID-karta, Smart-ID, X-Road integratsiyasi, e-Business Register kabi tizimlardan iborat. e-Residency - chet el fuqarolariga berilgan raqamli identifikatsiya va elektron imzo imkoniyatidir. Bu onlayin kartochka orqali siz Estoniyaning elektron xizmatlariga kirish, kompaniya ro‗yxatga olish va

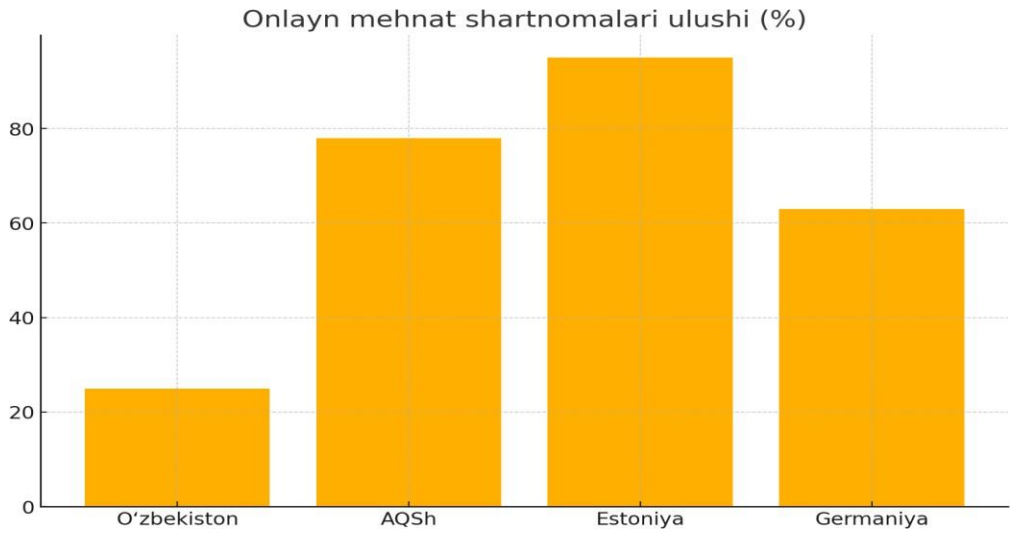
hujjatlarni QES (Qualified Electronic Signature) darajasida imzolash imkoniga ega bo‘lasiz. ID-card & Smart-ID: davlat ID-kartasi va Smart-ID mobil app - elektron identifikatsiya va QES imkonini beradi; bu imzolar Evropa ittifoqi doirasida ham tan olinadi. X-Road: davlat va xususiy tizimlarni xavfsiz ma‘lumot almashinishiga xizmat qiladi (backend integrator). e-Business Register: kompaniyalarni bir necha daqiqada onlayn ro‗yxatga olish imkoni - e-Residency kartochkasi bilan amalga oshiriladi.

Onlayin mehnat munosabatlari haqida gap etar ekan, Germaniya tajribasiga to‘xtalmasak bo‘lmaydi. Germaniyada mehnat munosabatlari qat‘iy tartibga solingan. Elektron shartnomalar ruxsat etilgan bo‗lsa-da, xavfsizlik talablari kuchli. Germaniyada mehnat huquqi an‘anaviy ravishda kuchli, ijtimoiy kafolatlarga yo‗naltirilgan va kodeks tizimiga asoslangan. Platforma - ishlab chiqaruvchilar bilan bog‗liq nizolarda sudlar ko‗pincha ishchini himoya qiluvchi nuqtayi nazarni tanlab, platforma nazoratining darajasiga qarab ishchini ―employee‖ deb tan oladi. Shu sababli, Germaniya misoli platformalarni tartibga solishdagi ―himoya yo‗nalishi‖ni taqdim etadi. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) - Fuqarolik qonuni (shartnomaviy huquq sohasi), Arbeitsrecht (Mehnat huquqi): Mehnat shartnomalariga oid qoidalar, kasaba uyushmalari, minimal ish haqi, ishdan bo‗shatish qoidalari, Sozialgesetzbuch (SGB) - ijtimoiy xavfsizlik (sug‗urta, ijtimoiy to‗lovlar) normalari, eIDAS/EU direktivalari - elektron imzo, elektron hujjatlar uchun umumiy qoidalar Germaniyada asosiy normative-huquqiy baza sifatida qo‗llaniladi. Germaniyada ham AQShdagi Uber kabi Deliveroo platformasi bo‘yicha sudda ko‘rilgan kuryerlarning da‘vosi natijasida platformaning nazorat darajasi ishchining ―independent contractor‖ emas balki, ―employee‖ sifatida tan olinishiga olib keldi. Bu keys Germaniyada platforma biznesi uchun katta ta‘sir ko‗rsatdi va Deliveroo va shunga o‗xshash xizmatlarning operatsion modellarini o‗zgartirishga sabab bo‗ldi. Bundesarbeitsgericht (Federal Labour Court) praktikasi crowdworking va platformalarga doir ommabop ishlarda sudlar ko‗pincha ishchi-huquqlarini, platforma nazoratini hamda ijtimoiy kafolatlar talablarini ustuvor qilgan. Umumiy prinsipga ko‘ra, platforma ishchini yuqori darajada nazorat qiladigan bo‗lsa – uni ―employee‖ sifatida qabul qilishga majburdir.

Onlayin plarforma egalarining frilanserlarga nisbatan platforma tomonidan ish vaqti va ish grafigi belgilanisji, ish topshiriqlarini qabul qilish/rad etish erkinligi darajasi, ish jarayoni va natijasi ustidan texnik/tashkiliy nazoratning mavjudligi, jismoniy jarayonlar (uniformalar kiyish majburiyligi, GPS nazorati va boshqa) qanchalik detalgacha ekanligi kabi savollarga qarab, agar platforma yuqori darajada nazorat qilsa - sudlarda frilanserlarni ―employee‖ sifatida tan olinadi.

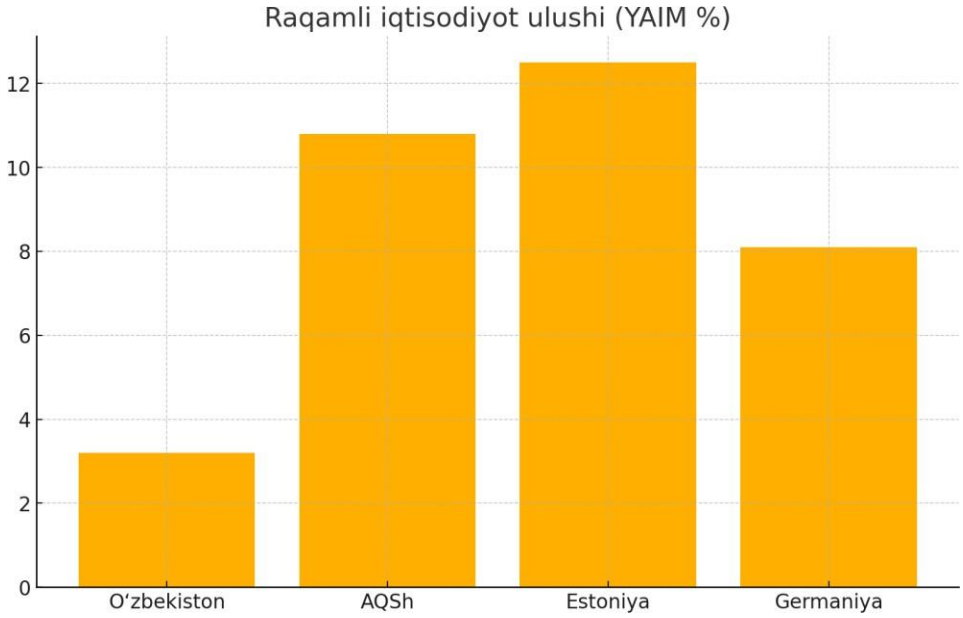
Quyidagi 1-diagrammada onlayin mehnat shartnomalarining jami shartnomalardagi ulushini ko‘rishsimiz mumkin.

1-diagramma.



Quyidagi 2-diagrammada esa raqamli iqtisodiyotning mamlakat YaIMdagu ulushiga guvoh bo‘lamiz.

2-diagramma.



1-jadvalda frilanserlarning huquq va maqomi hamda onlayin plarformalarning davlatlar kesimida huquqiy qiyoslashi keltirilgan. (Real Legal Comparison)

1-jadval.

Huquqiy mezon	**AQSh (Uber Case)**	**Germaniya (Deliveroo Case)**	**Estoniya (e-Residency Case)**	**O‟zbekiston**
Ishchi maqomi	Independent contractor	Employee sifatida tan olindi	Self-employed contractor	Qonun bilan belgilanmagan
Platforma nazorati	Yuqori bo_lsa ham huquqiy	Nazorat borligi	Shaxs mustaqilligi	Qonun bilan belgilanmagan

	e‘tirof yo‗q	employee maqomini belgilaydi	mezonlari aniq	
ERI (elektron imzo)	Kuchli, lekin mehnatga taalluqli emas	E-imzo qisman tan olinadi	Smart-ID to‗liq huquqiy kuchga ega	Tan olinadi
Ommaviy oferta	To‗liq legal	Huquqiy cheklovli	To‗liq e‘tirof etilgan	Ommalashmagan
Ijtimoiy himoya	Minimal	Maksimal (majburiy kafolatlar)	O‗rtacha (yengil tartib)	Qonun bilan belgilanmagan

Yana shuni alohida ta‘kidlash joizki, mazkur 4 davlatdan faqatgina AQSh qonunchiligi va sud amaliyotida Anglo-sakson huquq tizimi qo‘llanilsa, qolgan 3 ta davlat Romano-German huquq tizimidan foydalaniladi. Anglo-sakson (Common Law) huquq tizimida sud amaliyoti – asosiy huquq manbai hisoblansa, Romano-german (Continental Law) huquq tizimida sudlar qonunlarga asoslanadi.

Xulosa o‘rnida shuni aytish mukinki, raqamli iqtisodiyotda onlayn mehnat shartnomalari va ommaviy oferta mehnat munosabatlarini soddalashtirish, tezlashtirish va shaffoflashtirish imkonini beradi. O‗zbekiston uchun Estoniya modelidagi raqamli boshqaruv hamda Germaniya modelidagi huquqiy barqarorlikni birlashtirish eng maqbul yo‗nalish sifatida tavsiya etiladi. Shuningdek, 40 millionga yaqin inson resurslariga ega bo‘lgan O‘zbekistonda mavsumiy ish beruvchilar (buyurtmachilar) va frilanserlarning manfaatlarini uyg‘unlashtirish uchun o‘zimizda mavjud imkoniyatlar, ya‘ni amaldagi mavjud platformalarga integratsiya qilingan Yagona onlayin mehnat platformasini yaratish yoki amalda mavjud bo‘lgan my.mehnat.uz platformasini takomillashtirish maqsadga muvofiq.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБСЛУЖИВАНИЯ В ГОСТИНИЦАХ ПОСРЕДСТВОМ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Гаппарова Майрамхон Зафар кизи
ТГЭУ исследователь
E-mail: gapparovamm@gmail.com

Аннотация

Цель статьи – обосновать систему показателей оценки качества гостиничного обслуживания для выявления резервов повышения эффективности гостиниц. Исследование основано на материалах авторского исследования 40 малых гостиниц Ташкентской области, анкетировании и анализе более 1000 отзывов иностранных туристов. Средняя удовлетворённость гостей составила 8,543 балла по десятибалльной шкале. Рассмотрены показатели удовлетворённости, кадрового потенциала, использования номерного фонда, обучения и качества взаимодействия с гостями.

Ключевые слова: гостиничное обслуживание, качество услуг, эффективность, показатели качества, удовлетворённость гостей, гостиница, персонал, загрузка номерного фонда, доход, экономическая эффективность.

Abstract

The article aims to substantiate a system of hotel service quality indicators for identifying reserves to improve hotel efficiency. The study is based on the author's research of 40 small hotels in the Tashkent region, a questionnaire survey and an analysis of more than 1,000 foreign tourist reviews. Average guest satisfaction was 8.543 out of 10. The study considers satisfaction, human-resource, room-capacity, training and guest-interaction indicators.

Keywords: hotel service, service quality, efficiency, quality indicators, guest satisfaction, hotel, personnel, room occupancy, revenue, economic efficiency.

Введение

Качество обслуживания является одним из основных факторов конкурентоспособности гостиницы. Современные подходы к управлению качеством предполагают измерение потребительского восприятия услуги, однако для управленческих решений необходимо дополнительно сопоставлять качество с ресурсами и экономическими результатами [1]. Исследования гостиничного бизнеса подтверждают связь качества сервиса с коммерческой эффективностью и удовлетворённостью потребителей [2].

В авторском исследовании изучались 40 малых гостиниц Ташкентской области и более 1000 отзывов иностранных туристов. Собирались сведения о качестве обслуживания, удовлетворённости гостей, компетентности менеджеров, номерном фонде, численности и профессионализме сотрудников, а также повышении квалификации [3].

1. Система показателей качества гостиничного обслуживания

Предлагается выделять четыре блока показателей: потребительский, кадрово-процессный, ресурсный и экономический. Потребительский блок отражает удовлетворённость, отзывы и жалобы. Кадрово-процессный включает компетенции, коммуникацию, решение проблем, обучение и соблюдение стандартов. Ресурсный характеризует загрузку номерного фонда и обеспеченность персоналом. Экономический блок отражает доходность, затраты и результативность мероприятий по качеству [4].

Такой подход позволяет перейти от единичной оценки качества к регулярному мониторингу и определить, какие изменения действительно улучшают результат гостиницы.

2. Результаты авторского исследования

Средняя удовлетворённость гостей составила 8,543 балла; минимальное значение – 5,4, максимальное – 9,9. Средние значения показателей составили: количество номеров – 2,445; количество сотрудников – 1,710; компетенции кадров – 3,343; проводимые тренинги – 2,343; общение – 4,516; лидерство – 4,567; самоуправление – 4,557; решение проблем – 4,639; культура поведения – 4,618 [5].

Полученные результаты показывают, что наряду с достаточно высокими оценками управленческих характеристик сохраняется резерв развития компетенций сотрудников и системы обучения.

Таблица 1 – Основные показатели качества обслуживания в исследуемых гостиницах

Показатель	Obs.	Среднее	Std. Dev.	Min–Max
Удовлетворённость гостей	40	8,543	0,880	5,4–9,9
Количество номеров	40	2,445	1,071	1–4
Количество сотрудников	40	1,710	0,649	1–4
Компетенции кадров	40	3,343	1,061	1–4
Проводимые тренинги	40	2,343	1,061	1–4
Общение	40	4,516	0,667	2,5–5,5
Лидерство	40	4,567	0,705	2–5
Самоуправление	40	4,557	0,677	3–5
Решение проблем	40	4,639	0,556	3–5
Культура поведения	40	4,618	0,598	3–5

Примечание: составлено по данным авторского анкетного исследования 40 гостиниц [5].

3. Экономические показатели оценки качества

Для оценки экономической стороны качества предлагается использовать показатели, которые можно рассчитывать на основе бухгалтерских и операционных данных гостиницы. Коэффициент загрузки характеризует степень использования номерного фонда; ADR – среднюю цену проданного номера; RevPAR – доход на доступный номер; затраты на качество – расходы на предупреждение и устранение дефектов; эффективность качества – соотношение прироста экономического результата и затрат на мероприятие.

Коэффициент загрузки = проданные номеро-сутки / доступные номеро-сутки × 100%.

ADR = выручка от номеров / проданные номеро-сутки.

RevPAR = выручка от номеров / доступные номеро-сутки.

Индекс удовлетворённости = средняя оценка гостя / максимальная оценка × 100%.

Эффективность мероприятия = прирост прибыли / затраты на улучшение качества × 100%.

Данные формулы являются методическим инструментом. В исходном исследовании фактические значения выручки, прибыли и затрат на качество не собирались, поэтому их численные значения в статье не выдумываются.

Таблица 2 – Система экономических показателей оценки качества

Показатель	Расчёт	Экономический смысл
Загрузка номерного фонда	Проданные номеро-сутки / доступные номеро-сутки	Использование мощности
ADR	Выручка от номеров / проданные номеро-сутки	Средняя доходность проданного номера
RevPAR	Выручка от номеров / доступные номеро-сутки	Доходность номерного фонда
Индекс удовлетворённости	Средняя оценка / максимум ×100%	Потребительский результат
Доля жалоб	Жалобы / обслуженные гости ×100%	Потери качества
Затраты на качество	Профилактика + устранение дефектов	Ресурсная цена качества
Эффективность качества	Прирост прибыли / затраты на улучшение ×100%	Окупаемость улучшений

Примечание: показатели и формулы предложены для практического мониторинга; фактические значения рассчитываются по данным гостиницы.

4. Влияние персонала на качество и эффективность

Корреляционный анализ авторского исследования выявил положительные связи удовлетворённости гостей с отношением к гостям (r=0,612), самоуправлением (r=0,432), лидерством (r=0,395) и коммуникативными навыками (r=0,279) [6].

В SEM-модели самоуправление менеджера имело коэффициент 0,656 при p<0,001. Умение решать проблемы имело коэффициент 0,371 при p=0,084, что соответствует 10%-ному уровню значимости [7]. Следовательно, развитие управленческих компетенций может рассматриваться как резерв повышения качества.

В модели компетенций знания сотрудника положительно связаны с компетенциями (0,302; p=0,006), а компетенции положительно связаны с удовлетворённостью гостей (0,355; p=0,003) [8]. Это подтверждает необходимость включать обучение и профессиональные компетенции в систему показателей качества.

5. Механизм повышения эффективности обслуживания

Система показателей должна использоваться циклически: измерение – выявление отклонений – определение причины – мероприятие – повторное измерение. Например, рост жалоб может потребовать дополнительного обучения; снижение загрузки при стабильных оценках может указывать на маркетинговую

проблему; рост затрат на качество без улучшения удовлетворённости требует пересмотра мероприятий.

Для малых гостиниц целесообразно ежемесячно контролировать пять базовых индикаторов: удовлетворённость гостей, долю жалоб, загрузку, RevPAR и затраты на качество. Ежеквартально следует анализировать компетенции и результативность обучения. Такой подход позволяет связать качество обслуживания с экономическим результатом и не увеличивать расходы без подтверждённого эффекта [9].

6. Практические рекомендации

1) Утвердить единый перечень показателей качества и периодичность их расчёта. 2) Связывать отзывы гостей с конкретными процессами и сотрудниками. 3) Оценивать обучение по изменению компетенций и качества, а не только по числу тренингов. 4) Ежемесячно сопоставлять удовлетворённость с загрузкой, ADR и RevPAR. 5) Анализировать затраты на качество и экономический эффект от мероприятий. 6) Использовать динамику показателей, поскольку разовая высокая оценка не характеризует устойчивость качества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование 40 малых гостиниц Ташкентской области показывает, что качество обслуживания необходимо оценивать как систему взаимосвязанных потребительских, кадровых, ресурсных и экономических показателей. Средняя удовлетворённость гостей составила 8,543 балла, при этом оценки различались от 5,4 до 9,9 [5].

Экономические показатели – загрузка, ADR, RevPAR, затраты на качество и эффективность мероприятий – позволяют дополнить субъективную оценку гостей объективным управленческим анализом. Их применение должно основываться на фактических данных гостиницы.

Особое значение имеет персонал: самоуправление менеджеров и компетенции сотрудников статистически связаны с качеством и удовлетворённостью гостей [7–8]. Поэтому повышение эффективности обслуживания должно сочетать стандартизацию процессов, обучение персонала, мониторинг отзывов и постоянное сопоставление качества с экономическими результатами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Свиридова Н.Д., Медяник А.В. Определение эффективности управления качеством гостиничных услуг // Первый экономический журнал. 2024. №10. С. 46–53.
2. Епикова Е.А. Влияние качества сервиса на эффективность коммерческой деятельности гостиничного бизнеса // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы. 2019. №4. С. 153–158.
3. Гаппарова М.З. Авторское исследование деятельности малых гостиниц Ташкентской области. Ташкент, 2025.
4. Берлин С.И., Михайлов С.А. Совершенствование критериев оценки качества

гостиничных услуг // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. Экономические науки.
5. Гаппарова М.З. Авторское исследование. Таблицы 2.2–2.3: описательная статистика 40 малых гостиниц и удовлетворённости гостей.
6. Гаппарова М.З. Авторское исследование. Результаты корреляционного анализа факторов удовлетворённости гостей.
7. Гаппарова М.З. Авторское исследование. Таблица 2.7: результаты регрессионного теста модели SEM.
8. Гаппарова М.З. Авторское исследование. Таблица 2.18: регрессионная модель в инструменте компетенций.
9. Савчишкина Е.П. Формирование механизма повышения эффективности и качества услуг в гостиничном бизнесе: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Шахты, 2011.

O‘ZBEKISTONDA ICHKI TURIZMNI RIVOJLANTIRISHNING ZAMONAVIY TENDENSIYALARI VA ISTIQBOLLARI

Isomiddinov Inomjon Qurbonali o'g'li
Toshkent davlat iqtisodiyot universitet Tayanch doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada O‘zbekistonda ichki turizmni rivojlantirishning zamonaviy tendensiyalari, uning iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyati hamda istiqboldagi ustuvor yo‘nalishlari tadqiq etilgan. Tadqiqot davomida ichki turizm bozorining shakllanishiga ta’sir etuvchi iqtisodiy, infratuzilmaviy, institutsional va raqamli omillar tahlil qilindi. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari, turizm sohasini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar hamda xalqaro tashkilotlarning turizm bo‘yicha yondashuvlari asosida qiyosiy va dinamik tahlil amalga oshirildi. Tadqiqot natijalari O‘zbekistonda ichki turizmning an’anaviy tarixiy-madaniy yo‘nalishlardan ekologik, ziyorat, gastronomik, qishloq, sog‘lomlashtirish, sport va tadbirlar turizmi kabi diversifikatsiyalashgan modelga o‘tayotganini ko‘rsatdi. Shuningdek, transport infratuzilmasini yaxshilash, raqamli turistik xizmatlarni joriy etish, hududiy turistik mahsulotlarni shakllantirish va mahalliy aholining turizm xizmatlarida ishtirokini kengaytirish sohaning keyingi rivojlanishida muhim omil bo‘lishi asoslangan.

Kalit so‘zlar: ichki turizm, turistik xizmatlar, turizm infratuzilmasi, raqamli turizm, ekoturizm, ziyorat turizmi, gastronomik turizm, turizm qishloqlari, hududiy turizm, barqaror turizm.

KIRISH.

Jahon iqtisodiyotida turizm xizmatlar sohasi tarkibidagi eng dinamik yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Turizm nafaqat mamlakatga valyuta tushumlarini ta’minlovchi eksport yo‘nalishi, balki hududiy iqtisodiy faollikni oshirish, aholi bandligini ta’minlash, transport, savdo, umumiy ovqatlanish, mehmonxona xo‘jaligi, hunarmandchilik va ko‘ngilochar xizmatlarni rivojlantirishga bevosita ta’sir qiluvchi ko‘p tarmoqli iqtisodiy tizim sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Xalqaro tajribada so‘nggi yillarda turizmni rivojlantirish siyosatida sayyohlar sonini

shunchaki ko‘paytirishdan ko‘ra, turizmning hududiy, ijtimoiy va ekologik samaradorligini oshirishga ko‘proq e’tibor qaratilmoqda. OECDning 2024-yilgi turizm tendensiyalari bo‘yicha hisobotida turizm mahsulotlarini diversifikatsiya qilish, turistlar oqimini yangi hududlarga yo‘naltirish, raqamlashtirish, malakali kadrlar tayyorlash hamda barqaror turizm ko‘rsatkichlarini shakllantirish asosiy istiqbolli yo‘nalishlar sifatida qayd etilgan [1].

O‘zbekiston boy tarixiy-madaniy merosi, turli tabiiy-geografik hududlari, milliy an’analari, gastronomiyasi va ziyorat maskanlari orqali ichki turizmni jadal rivojlantirish uchun katta imkoniyatlarga ega. Samarqand, Buxoro va Xiva singari an’anaviy turistik markazlardan tashqari, Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Surxondaryo, Jizzax, Namangan, Farg‘ona, Toshkent va boshqa hududlarning ekologik, tog‘, qishloq, etnografik va rekreatsion salohiyatidan foydalanish imkoniyatlari kengaymoqda.

Mamlakatda turizm rivojiga davlat siyosati darajasida ustuvor ahamiyat berilmoqda. 2030-yilgacha turizm sohasining yalpi ichki mahsulotdagi ulushini oshirish, turistik shaharlar o‘rtasidagi transport bog‘lanishini yaxshilash, ichki aviaqatnovlarni ko‘paytirish va turistik mahsulotlarni diversifikatsiya qilish vazifalari belgilangan [3].

Ichki turizmning muhim jihatlaridan biri uning tashqi omillarga nisbatan nisbatan barqarorligidir. Pandemiya, global iqtisodiy inqiroz, geosiyosiy vaziyat yoki xalqaro transport cheklovlari sharoitida ichki turistik talab mamlakat turizm sanoati uchun muhim tayanch bo‘lib xizmat qilishi mumkin. Shu nuqtai nazardan ichki turizmni aholining dam olish va bo‘sh vaqtini mazmunli tashkil etish vositasi sifatida emas, balki hududiy iqtisodiy rivojlanishning mustaqil drayveri sifatida o‘rganish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Mazkur tadqiqotning maqsadi O‘zbekistonda ichki turizm rivojlanishining zamonaviy tendensiyalarini aniqlash, uning asosiy muammo va imkoniyatlarini baholash hamda istiqboldagi rivojlanish yo‘nalishlari bo‘yicha ilmiy-amaliy takliflarni ishlab chiqishdan iborat.

TADQIQOT METODOLOGIYASI.

Tadqiqotda ikkilamchi statistik ma’lumotlarni tahlil qilish, qiyosiy tahlil, dinamik qatorlarni o‘rganish, tizimli yondashuv, kontent-tahlil va umumlashtirish usullaridan foydalanildi.

Tadqiqotning axborot bazasini O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasining turizm yordamchi hisobi bo‘yicha statistik ma’lumotlari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining turizm sohasiga oid qaror va farmonlari, Turizm qo‘mitasi materiallari hamda OECDning xalqaro turizm rivojlanish tendensiyalari bo‘yicha hisobotlari tashkil etdi.

Ichki turizm bilan bog‘liq iqtisodiy jarayonlarni baholashda 2019–2024-yillardagi ichki turizm xarajatlari dinamikasi asosiy miqdoriy indikatorlardan biri sifatida tanlandi. Mazkur ko‘rsatkichlar nominal qiymatda ifodalanganligi sababli ularning o‘zgarishi faqat turistlar sonining o‘sishi sifatida emas, balki xizmatlar narxlari, statistik qamrov va turizm xarajatlarining tarkibiy o‘zgarishlari bilan birgalikda talqin qilindi.

Turizm rivojlanishining zamonaviy tendensiyalarini aniqlashda hududiy diversifikatsiya, turizm mahsulotlarini diversifikatsiya qilish, raqamlashtirish, transport infratuzilmasini rivojlantirish, turizm qishloqlari va mahalliy hamjamiyatlarni turizm jarayonlariga jalb qilish, davlat tomonidan ichki sayohatlarni rag‘batlantirish hamda barqaror turizm tamoyillarini joriy etish yo‘nalishlari o‘rganildi.

NATIJALAR

O‘zbekistonda ichki turizmning iqtisodiy faolligi

Milliy statistika qo‘mitasining Turizm yordamchi hisobi ma’lumotlariga ko‘ra, O‘zbekistonda ichki turizmga oid xarajatlar pandemiyadan oldingi 2019-yilda 22,27 trln so‘mni tashkil etgan. 2020-yilda pandemiya va harakatlanish cheklovlari sababli bu ko‘rsatkich 4,80 trln so‘mgacha kamaygan. Keyingi yillarda tiklanish kuzatilib, 2021-yilda 5,80 trln, 2022-yilda 6,94 trln, 2023-yilda 7,24 trln va 2024-yilda 41,33 trln so‘m miqdoridagi ichki turizm xarajatlari qayd etilgan [2].

1-jadval. O‘zbekistonda ichki turizmga oid xarajatlar dinamikasi

Yillar	Ichki turizm xarajatlari, trln so‘m	Oldingi yilga nisbatan o‘zgarish, %
2019	22,27	—
2020	4,80	–78,5
2021	5,80	+21,0
2022	6,94	+19,5
2023	7,24	+4,3
2024	41,33	+471,2

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari asosida muallif hisob-kitoblari.

2024-yildagi keskin nominal o‘sishni turistlarning jismoniy soni aynan shu darajada oshgan deb bevosita talqin qilish maqsadga muvofiq emas. Statistik ko‘rsatkich pul birligida ifodalangan bo‘lib, narx omili, turistik xarajatlarning kengroq hisobga olinishi hamda statistik ma’lumotlarni shakllantirish xususiyatlari natijaga ta’sir qilishi mumkin. Shunga qaramay, ma’lumotlar ichki turizm bilan bog‘liq iqtisodiy operatsiyalar ko‘lami sezilarli kengayayotganini ko‘rsatadi.

2024-yilda ichki turizm xarajatlari tarkibida umumiy ovqatlanish, avtomobil yo‘lovchi transporti, joylashtirish, madaniyat, sport va rekreatsion xizmatlar muhim o‘rin egallagan. Bu ichki turizmning faqat mehmonxona xizmatlari bilan cheklanmasligini, balki ko‘plab xizmat tarmoqlarida multiplikativ talab shakllantirishini ko‘rsatadi [2].

Turistik mahsulotlarning diversifikatsiyalashuvi

O‘zbekiston ichki turizm bozorining muhim zamonaviy tendensiyalaridan biri turistik mahsulotlarning diversifikatsiyalashuvidir. Ilgari turistik taklifning asosiy qismini Samarqand, Buxoro va Xivadagi tarixiy-madaniy obyektlarga tashriflar tashkil etgan bo‘lsa, bugungi kunda ekologik, tog‘, gastronomik, ziyorat, qishloq, tibbiy-sog‘lomlashtirish, sport va etnoturizm yo‘nalishlariga talab ortib bormoqda.

Mazkur tendensiya hududlarning turistik ixtisoslashuvini shakllantirish uchun imkoniyat yaratadi. Toshkent va Jizzax viloyatlarida tog‘ va rekreatsion turizm, Surxondaryoda tarixiy, arxeologik va ekoturizm, Qoraqalpog‘istonda ekologik hamda etnografik turizm, Farg‘ona vodiysida hunarmandchilik va gastronomik turizm, Buxoro va Samarqandda tarixiy-madaniy hamda ziyorat turizmi salohiyatidan kompleks foydalanish mumkin.

Turizm qishloqlari, oilaviy mehmon uylari va mahalliy turistik xizmatlarni rivojlantirish turistlar oqimini yirik shaharlardan tashqaridagi hududlarga yo‘naltirish, mahalliy aholi bandligini oshirish va hududiy daromadlarni ko‘paytirishga xizmat qiladi [5].

Ichki turizmni davlat tomonidan rag‘batlantirish

Ichki turizmni rivojlantirishda institutsional rag‘batlantirish mexanizmlari alohida ahamiyatga ega. “O‘zbekiston bo‘ylab sayohat qil!” dasturi doirasida aholining respublika

hududlari bo‘ylab sayohat qilishini qo‘llab-quvvatlash, sayohat xarajatlarining bir qismini qaytarish mexanizmlarini joriy etish hamda turli ijtimoiy guruhlarni turizmga jalb qilish bo‘yicha chora-tadbirlar amalga oshirilgan [4].

Aholida ichki sayohat madaniyatini shakllantirishga qaratilgan tashabbuslar oilaviy va jamoaviy sayohatlarni rag‘batlantirish bilan bir qatorda, hududiy turistik xizmatlarga talabni barqarorlashtirishga xizmat qilishi mumkin [6].

Raqamlashtirish va “aqlli turizm” modeliga o‘tish

Ichki turizmni rivojlantirishda raqamlashtirish eng muhim zamonaviy tendensiyalardan biriga aylanmoqda. Turistlar sayohatni rejalashtirishdan boshlab transport, joylashtirish, ovqatlanish, ekskursiya va chiptalarni sotib olishgacha bo‘lgan jarayonlarning imkon qadar yagona raqamli muhitda amalga oshirilishini kutmoqda.

O‘zbekistonda turizm xizmatlarini raqamli platformalar bilan integratsiya qilish, chiptalarni onlayn bron qilish, interaktiv xaritalar, raqamli gid xizmatlari va turistlar oqimini tahlil qilish imkoniyatlarini rivojlantirish istiqbolli yo‘nalish sifatida qaralmoqda [3, 8].

Transport infratuzilmasining ahamiyati

Ichki turizmning asosiy shartlaridan biri turistik hududlarning aholiga transport jihatidan qulay bo‘lishidir. Turist uchun sayohatning umumiy qiymati faqat mehmonxona yoki dam olish maskani narxidan emas, balki manzilga yetib borish va qaytish xarajatlaridan ham shakllanadi.

Turistik shaharlar o‘rtasidagi transport bog‘lanishini yaxshilash, ichki aviaqatnovlar sonini oshirish va yo‘lda sarflanadigan vaqtni qisqartirish turizmni rivojlantirishning ustuvor maqsadlaridan biri hisoblanadi [3]. Temir yo‘l, avtomobil va aviatsiya transportining turizm bilan integratsiyalashuvi hafta oxiridagi qisqa muddatli turizm segmentini ham kengaytirishi mumkin.

MUHOKAMA

O‘tkazilgan tahlil natijalari O‘zbekistonda ichki turizm bozori miqdoriy o‘sish bilan bir qatorda sifat jihatidan ham yangi bosqichga o‘tayotganini ko‘rsatmoqda. Mazkur transformatsiyaning asosiy mazmuni an’anaviy “tarixiy shaharlarni ko‘rish” modelidan hudud, tajriba va turistik mahsulotlar xilma-xilligiga asoslangan modelga o‘tish bilan tavsiflanadi.

Birinchidan, turistik talabning diversifikatsiyasi kuzatilmoqda. Zamonaviy turist faqat tarixiy obidalarni tomosha qilish emas, balki tog‘larda dam olish, mahalliy taomlarni tatib ko‘rish, milliy hunarmandchilik jarayonlarida ishtirok etish, festivallarga borish, ekologik yo‘nalishlar bo‘ylab sayohat qilish va sog‘lomlashtirish xizmatlaridan foydalanishni ham istaydi. Natijada bitta hududda bir nechta turizm turlarini uyg‘unlashtiruvchi kompleks turistik mahsulotlarni ishlab chiqish zarurati ortmoqda.

Ikkinchidan, hududiy turizmni rivojlantirishning iqtisodiy ahamiyati kuchaymoqda. Yangi marshrutlar tuman va qishloqlarni ham qamrab olsa, turistik xarajatlarning bir qismi bevosita mahalliy aholining daromadiga aylanadi. Mehmon uylari, oilaviy restoranlar, hunarmandchilik, transport va gidlik xizmatlari orqali turizm hududlarda kichik biznes va o‘zini o‘zi band qilishni rivojlantirishi mumkin.

Uchinchidan, ichki turizmning raqamli transformatsiyasi raqobatbardoshlikni belgilovchi asosiy omillardan biridir. OECD zamonaviy turizmda sun’iy intellekt, raqamli platformalar va yangi texnologiyalar sayohatni rejalashtirish hamda turist tajribasini tubdan

o‘zgartirayotganini ta’kidlaydi [1]. Shu bilan birga, kichik turizm korxonalarining raqamli texnologiyalarni o‘zlashtirish darajasini oshirish dolzarb vazifa bo‘lib qolmoqda.

To‘rtinchidan, ichki turizmni rivojlantirishda narx va sifat mutanosibligi hal qiluvchi omillardan biridir. Aholining ichki turistik mahsulotni iqtisodiy jihatdan jozibador deb qabul qilishi uchun transport, joylashtirish va ko‘ngilochar xizmatlardan iborat arzon va o‘rta narx segmentidagi kompleks turpaketlarni rivojlantirish zarur.

Beshinchidan, mavsumiylik muammosi ichki turizm rivojiga ta’sir qiluvchi asosiy cheklovlardan biridir. Festival, gastronomik, madaniy, sport, konferensiya va sog‘lomlashtirish turizmini birgalikda rivojlantirish orqali turizm mavsumini uzaytirish mumkin.

Oltinchidan, barqaror turizm tamoyillarini joriy qilish alohida ahamiyat kasb etadi. Turistlar sonini ko‘paytirishning o‘zi turizm siyosatining yakuniy maqsadi bo‘la olmaydi. Turizmning ekologik yuklamasi, mahalliy aholi manfaatlari, madaniy merosni saqlash va tabiiy resurslardan oqilona foydalanish ham hisobga olinishi zarur.

O‘zbekiston sharoitida ichki turizmning istiqboldagi rivojlanishini “hududiy turizm klasteri – raqamli platforma – transport – mahalliy biznes – barqaror boshqaruv” zanjiri asosida tashkil etish maqsadga muvofiq. Ushbu modelda har bir hudud o‘zining noyob turistik mahsulotini shakllantirishi, u raqamli platformalarda sotilishi, turist uchun qulay transport bilan ta’minlanishi va turistik xarajatlarning katta qismi mahalliy iqtisodiyotda qolishi lozim.

O‘zbekistonda ichki turizm oqimini 2030-yilgacha sezilarli oshirish bo‘yicha strategik maqsadlar ilgari surilgan [7]. Bunday natijaga erishish uchun turistik obyektlar sonini oshirish bilan bir qatorda aholining muntazam sayohat qilish madaniyatini shakllantirish, hududlararo transport imkoniyatlarini yaxshilash va turistik xizmatlarni aholining turli daromad guruhlari uchun qulay qilish zarur.

XULOSA

O‘tkazilgan tadqiqot O‘zbekistonda ichki turizmning iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyati tobora ortib borayotganini ko‘rsatdi. Mamlakatda turizmning rivojlanishi endilikda faqat tarixiy-madaniy turizm markazlariga asoslangan model bilan chegaralanib qolmay, ekologik, ziyorat, gastronomik, qishloq, sport, sog‘lomlashtirish va boshqa maxsus turizm turlarining rivojlanishi hisobiga diversifikatsiyalashmoqda.

Milliy statistik ma’lumotlarda ichki turizm bilan bog‘liq xarajatlarning o‘sishi turizmga bog‘liq xizmatlar bozorining iqtisodiy ahamiyati ortayotganini ko‘rsatmoqda. Shu bilan birga, ichki turizmning keyingi rivojlanishi transport imkoniyatlari, xizmatlar narxi va sifati, hududlarning infratuzilmaviy ta’minoti, raqamli xizmatlar va malakali kadrlar mavjudligi bilan bevosita bog‘liq bo‘ladi.

Tadqiqot natijalaridan kelib chiqib, O‘zbekistonda ichki turizmni istiqbolda rivojlantirish uchun hududlarni turistik ixtisoslashuv asosida rivojlantirish, yangi hududlararo marshrutlarni shakllantirish, qisqa muddatli va hafta oxiri turpaketlarini ko‘paytirish, transport va turizm xizmatlarini yagona raqamli muhitga integratsiya qilish, kichik turizm biznesini onlayn bronlash tizimlariga jalb etish, turizm mavsumini uzaytiruvchi festival va tadbirlarni tashkil etish hamda ekologik va ijtimoiy barqarorlik indikatorlari asosida hududiy turizm samaradorligini muntazam baholab borish maqsadga muvofiq.

Shunday qilib, O‘zbekistonda ichki turizmni rivojlantirish nafaqat aholining

mazmunli dam olishi uchun sharoit yaratadi, balki hududlar iqtisodiyotini diversifikatsiya qilish, yangi ish o‘rinlarini yaratish, kichik biznesni rag‘batlantirish, milliy madaniy merosni ommalashtirish hamda mamlakat hududlari o‘rtasidagi iqtisodiy aloqalarni kuchaytirishga xizmat qiladi. Ichki turizmni uzoq muddatli rivojlantirish siyosatida turistlar sonining miqdoriy o‘sishi bilan bir qatorda turistning xarajati, qolish davomiyligi, xizmatlardan qoniqish darajasi, mahalliy biznes daromadi va turizmning ekologik ta’siri kabi sifat ko‘rsatkichlariga ham ustuvor ahamiyat berilishi lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. OECD. OECD Tourism Trends and Policies 2024. OECD Publishing, Paris, 2024. DOI: 10.1787/80885d8b-en.
2. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Turizm yordamchi hisobi bo‘yicha ichki turizm xarajatlari statistik ma’lumotlari, 2019–2024.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti rasmiy veb-sayti. Turizm sohasini rivojlantirish va 2030-yilgacha bo‘lgan maqsadlar bo‘yicha materiallar.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. Ichki turizm xizmatlarini diversifikatsiya qilishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risidagi materiallar, 2022.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti rasmiy veb-sayti. Turizm va investitsiya masalalari muhokamasiga oid materiallar, 2025.
6. O‘zbekiston Respublikasi Turizm qo‘mitasi. Ichki turizm va turistik xizmatlarni kengaytirishga oid rasmiy axborotlar, 2025.
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. Butunjahon turizm tashkiloti Bosh Assambleyasi 25-sessiyasidagi nutq, 2023.
8. O‘zbekiston Respublikasi Turizm qo‘mitasi. Turizm sohasidagi yangi raqamli xizmatlarga oid rasmiy materiallar, 2026.

TEACHER PEDAGOGICAL COMPETENCE, SELF-EFFICACY, AND CLASSROOM PRACTICES IN EARLY CHILDHOOD ENGLISH LANGUAGE EDUCATION

Khakimova Rano Utkir qizi
Webster University Tashkent, Tashkent, Uzbekistan

Background. The quality of English language education in early childhood depends substantially on teachers’ pedagogical competence, confidence in their professional abilities, and the extent to which developmentally appropriate instructional practices are implemented in the classroom. In preschool settings, effective language teaching requires not only adequate English proficiency but also the ability to organize interactive, play-based, and child-centred learning experiences. Teacher self-efficacy may further influence the consistency and quality of these practices.

Aim. To evaluate the relationship between teachers’ pedagogical competence, self-efficacy, and classroom practices in early childhood English language education.

Materials and Methods. A preliminary cross-sectional study included 48 English language teachers from 11 preschool institutions. Teachers completed a structured questionnaire assessing pedagogical competence, professional self-efficacy, teaching experience, participation in professional development, and perceived difficulties in teaching

English to preschool children. Pedagogical competence and self-efficacy were assessed using standardized 100-point scales. Classroom practices were evaluated through structured observation of English lessons, focusing on the use of play-based activities, storytelling, songs and rhymes, movement-based tasks, visual materials, pair or group interaction, and formative feedback. An overall Classroom Practice Score ranging from 0 to 100 points was calculated. Data were expressed as mean±standard deviation and percentages. Differences between groups were assessed using Student's t-test and χ^2 test. Pearson correlation analysis was used to examine relationships between the main study variables. Statistical significance was established at $p<0.05$.

Results. The mean age of participants was 31.6±6.4 years, and the mean teaching experience was 6.2±4.1 years. The average pedagogical competence score was 74.2±10.1 points, while the mean teacher self-efficacy score was 71.8±11.3 points. The overall Classroom Practice Score was 72.6±9.8 points. High pedagogical competence, defined as a score of ≥75 points, was observed in 52.2% of teachers. Teachers with high pedagogical competence demonstrated significantly better classroom-practice scores compared with those with lower competence (79.0±7.6 vs 65.8±8.9 points; $p<0.001$). High self-efficacy was identified in 47.8% of teachers. Teachers with higher self-efficacy used interactive and child-centred activities more frequently than teachers with lower self-efficacy (76.2% vs 48.0%; $p=0.048$). Their mean Classroom Practice Score was also significantly higher (78.1±8.0 vs 67.6±9.2 points; $p<0.001$). The most frequently observed instructional practices were the use of visual materials (78.3%), songs and rhymes (71.7%), and play-based activities (67.4%). Storytelling was used regularly by 56.5% of teachers, while pair or small-group communicative activities were observed in only 43.5% of classrooms. Teachers who had participated in professional development during the previous 12 months demonstrated higher pedagogical competence scores than those without recent training (79.1±8.5 vs 69.8±9.7 points; $p=0.001$) and higher self-efficacy scores (76.4±9.6 vs 67.5±11.0 points; $p=0.005$). Pedagogical competence showed a strong positive correlation with classroom practices ($r=0.61$; $p<0.001$). Teacher self-efficacy was also positively associated with classroom-practice quality ($r=0.49$; $p=0.001$). A moderate positive correlation was found between pedagogical competence and self-efficacy ($r=0.46$; $p=0.001$). Teachers reporting difficulty in managing active preschool classrooms had lower self-efficacy scores compared with those who reported fewer classroom-management difficulties (66.9±10.7 vs 76.8±9.4 points; $p=0.002$). Similarly, limited access to age-appropriate teaching materials was associated with lower classroom-practice scores (68.3±9.1 vs 76.4±8.8 points; $p=0.004$).

Conclusion. Teacher pedagogical competence and professional self-efficacy are closely associated with the quality of classroom practices in early childhood English language education. Higher competence and self-efficacy were linked to more frequent use of interactive, play-based, and child-centred teaching methods. Participation in professional development was associated with better pedagogical competence and stronger teacher confidence. The findings support the inclusion of targeted teacher training, practical methodological preparation, and self-efficacy enhancement strategies in the development of an effective English language teaching model for early childhood education.

MUNDARIJA

	KIRISH……	3
	YALPI MAJLIS	
Teshabayev T.Z.	Yoshlar mehnat migratsiyasini tartibga solishning ustuvor yo‗nalishlari……..	5
Абдурахманов Қ.Х., Ғойипназаров С.Б.	Сунъий интелллектни жорий этиш шароитларида инсон капиталини рақамли ривожлантириш……	10
Abduraxmanova G.K.	Raqamli transformatsiya davrida ta‘lim va ilm-fan sohasida inson kapitalini rivojlantirish strategiyalari.	18
Рахимова Н.Х.	Узбекистан сегодня: внутренние преобразования и формирование человеческого капитала нового типа – образованного, мобильного, конкурентноспособного……..	23
	1-SHO„BA. INSON KAPITALI DARAJASINING BARQAROR IQTISODIY O„SISHGA TA‟SIRI	
G„oyipnazarov S.B., Qurbonova N.	Yangi O‗zbekistonni barpo etish jarayonida inson kapitalini rivojlantirish…….	31
Усмонов А.С.	Инсон капиталини ривожлантириш концепцияси	35
Хайитов А.Б.	Инвестициялар тинчлик ва барқарорликнинг кафолати……	37
Кучаров А., Юсупджанова А., Эргашева М.	Международные альянсы как инструмент повышения человеческого капитала в контексте устойчивого экономического роста…….....	40
Шаюсупова Н.Т.	Человеческий капитал как главный ресурс устойчивого развития……...	43
Рахматуллаева Ш.Х.	Роль и значение инвестиций в формировании человеческого капитала……...	46
Asamxodjayeva Sh.Sh.	Barqaror rivojlanishning mohiyati va unda inson kapitalining o‗rni……	51
Bazarov B.U., Ametova L.M.	Iqtisodiyotni barqaror rivojlantirishda inson kapitalining o‗rni va ahamiyatida……...	54
Дониёрова Ф.А.	Приоритетные направления развития человеческого капитала и совершенствование управления человеческими ресурсами в условиях устойчивого экономического роста…...	58
Холбаева С.Р.	Устойчивое экономическое развитие и роль человеческого капитала……...	61
Bahriddinova M.A.	Inson kapitali omilining demografik siyosatga ta‘siri	65
Normurodov X.E., Abduxalilov S.A.	O‗zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‗sishida inson kapitalining hissasi: amaliy tahlil.....	68
Qorriyeva Sh.S.	Barqaror iqtisodiy o‗sish sharoitida inson kapitalini rivojlantirish…….	74

Suyunov Sh.M., ***Muxitdinov J.Sh.***	Navoiy viloyati kichik sanoat zonalarida inson kapitalining iqtisodiy o‗sishga ta‘siri ……..	76
Zoirov G„.T.	Inson kapitali va ijtimoiy salohiyatning mintaqaviy iqtisodiy siyosatga ta‘siri.....	77
Eshbayeva Sh.F.	Inson kapitalining sifat ko‗rsatkichlari va ularning barqaror iqtisodiy o‗sish hamda aholi daromadlariga ta‘siri……...…	80
Abdullayev X.N.	Inson kapitalini ribojlantirishda ekologik ong va madaniyatni shakllantirish masalalari…….	83
Зайниддинов А.З.	Иқтисодий тараққиѐтни таъминлашда инсон капиталига йўналтирилган инвестицияларнинг аҳамияти.....	87
Asqarova R.N.	Tashkilotda inson kapitali darajasining barqaror iqtisodiy o‗sishga ta‘siri……..	91
Ibragimova M.U.	Xodimlar o‗qitish dasturlarining korxona strategik rivojlanishiga ta‘siri…….....	94

2-SHO„BA. INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHDA AHOLI ISH BILAN BANDLIGI VA REAL DAROMADLARINI IZCHIL OSHIRISH YO„LLARI

Khayitov A.B., ***Abdumalikova G.F.***	Ways to develop human capital and improve the labor market under the influence of demographic changes.....	97
Мамадалиева Х.Х.	Современные тенденции на рынке труда Узбекистана…….....	103
Bayboboyeva F.N., ***Nabiyeva G.B.***	Kichik biznes va tadbirkorlik sohasida kasbiy kompetentlik ko‗nikmalarini shakllantirish…….....	108
Жураев О.Б.	Алоҳида туман (шаҳар) ва маҳаллаларни аҳолининг яшаши ва тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланиши учун намунали ҳудудга айлантириш йўллари.....	111
Mamatkulova N.M.	Inson kapitalini rivojlantirishda xorijiy investitsiyalarning ahamiyati……..	115
Gulmurodov K.A.	Mamlakatda demografik jarayonlarni rivojlanishidagi muammolar…….....	117
Акбарова М.И.	Роль экологических факторов в формировании занятости населения в условиях зеленой экономики Узбекистана…….....	121
Ҳасанова Н.Ҳ.	Иқтисодий ўсиш сифати ва аҳоли даромадларини оширишнинг инклюзив йўналишлари	124
Mamatova F.X.	Barqaror iqtisodiy o‗sishni ta‘minlashda gender tengligining roli……..….	129
Eshqulova N.N.	Yashil iqtisodiyot sharoitida yengil sanoat eksporti diversifikatsiyasining iqtisodiy barqarorlikka ta‘siri...	133
Madaminova Z.J.	O‗zbekistonda yoshlar bandligini ta‘minlashda	

freelancing imkoniyatlari va to_siqlari …….. 138
To„xtayeva X. F. Rivojlangan davlatlar tajribasida inson kapitali strategiyalari va ularning O_zbekiston uchun ahamiyati…… 140
Sattorov R.Sh. Raqamlashtirish jarayonlarida ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash bo_yicha davlat siyosati…… 142

3-SHO„BA. TA‟LIM VA ILM-FAN SOHASIDA INSON KAPITALI KONSEPSIYASINI AMALGA OSHIRISH BOSQICHLARI VA YO„NALISHLARI

Бакиева И.А. Ўзбекистонда аҳолини тадбиркорликка ўқитишнинг ташкилий ва иқтисодий жиҳатлари.. 146
Байбобоева Ф.Н., Абдуллаев Б.Б. Формирование академических навыков и профессиональной компетентности……... 149
Djumanov A. Game modeling in organisational development…… 151
Qurbonov S.P. Inson kapitalini rivojlantirish asosida unumli bandlik darajasini oshirishning istiqbolli yo_nalishlari…… 158
Zaripov X.B. Inson kapitalining iqtisodiy o_sishdagi o_rni: soliq ma‘muriyatchiligi orqali……. 162
Абдураимова М.А. Суғурта ташкилотларида бухгалтерия ҳисобини юритишда халқаро стандартлардан фойдаланиш 165
Файзиев У.Ш. Анализ финансового состояния нефтесервисной компании ао «Махсусэнергогаз»…… 168
Kamoldinov S.M. Tijorat banklariga bevosita ta'sir qiluvchi risklar..... 172
Городилова М.В. Трансформация методов и инструментов настройки мотивации персонала в условиях инновационной экономики…….. 175
Султонов Д.Э. Олий таълимни ривожлантиришда инсон капиталига инвестицияларнинг аҳамияти..... 178
Xalida Zaxir Sadat O_zbekiston ta‘lim tizimining global mehnat bozori talablariga javob bera olish salohiyatini mehnat migratsiyasi va eksportga yo_naltirilgan kasbiy ta‘lim asosida baholash..... 181
Abdujabborov O.S. Tashkilotlarda kadrlar qo_nimsizligini kamaytirish yo_llari…… 186
Tolibova F.Z. Inson resurslarini boshqarishda HR metrikalarining roli……... 189
Qaxramonova M.G„. Kadrlar qo_nimsizli muamosining mehnat bozoridagi ahamiyati…….. 193
Yuldashbekova B.M. Innovatsion iqtisodiyot sharoitida inson kapitalining mehnat unumdorligiga ta‘sirini baholash..... 196
Azamatova Z.A. Kambag_allikni qisqartirishda kasb-hunarga o_qitishning roli 199

4-SHO„BA. RAQAMLI IQTISODIYOT VA SUN‟IY INTELLEKTNI JORIY ETISH SHAROITIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH YO„LLARI

G„oyipnazarov S.B., ***Kurbanbayeva S.M.***	Raqamli iqtisodiyotning O‗zbekiston mehnat bozori va kasb-malaka tizimiga ta‘siri……..	202
Кенжабаев А., ***Садриддинов Б.***	Пути развития человеческого капитала в условиях внедрения цифровой экономики и искусственного интеллекта.....	205
Irmatova A.B., ***Iskandarova D.I.***	Sun‘iy intellektni joriy etish sharoitida mehnat bozorida inson kapitaliga qo‗yiladigan yangi talablar	209
Saidov N.R.	Inson kapitalini baholashda sun‘iy intellekt algoritmlaridan foydalanish imkoniyatlari…….	213
Akramova N.I., ***Xamdamova N.A.,*** ***Bobojonov T.M.***	Tashkilotda nizolarni boshqarish uchun zamonaviy texnologiyalar …… O‗zbekistonda raqamli transformatsiyaning barqaror iqtisodiy o‗sishga ta‘siri…….	216 219
Камолова Ф.Ш., ***Шарипов М.М.***	Генеративный искусственный интеллект как инструмент развития образования и профессионального мышления……...	222
Набиев Б.Ш.	Роль цифровой трансформации общества в обеспечении экономической безопасности……...	224
Olimxonova D.A.	O‗zbekistonda raqamli ta‘lim texnologiyalarini takomillashtirish…….	227
Suyunov Sh.M.	Navoiy viloyati kichik sanoat zonalarida raqamli savodxonlikni oshirish yo‗llari…….	229
Ibodullayeva M.A.	Inson kapitalini rivojlantirishda raqamli texnologiyalarning roli…….	230
Mutalova M.A.	Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalining raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish strategiyalari……...	233
To„lqinova D.M.	Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitali samaradorligini oshirish omillari……	239
Xurramova F.P.	Bank faoliyatini transformatsiya qilishda inson kapitali va sun‘iy intellektning o‗zaro ta‘siri…….....	243
Давлатова Х.	Ишлаб чиқариш шароитида рақамли техналогилардан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятлари.....	251
Boybekov U.F.	An innovative technologies as a factor of increasing management efficiency……...	253
Фарходова Ш.Ш.	Цифровизация экономики и еѐ влияние на рынок труда……..	256
Xujanazarov Y.S.	Raqamli iqtisodiyotda onlayn mehnat shartnomalari va ommaviy oferta: O‗zbekiston, aqsh, estoniya va germaniya tajribasining qiyosiy-huquqiy tahlili.....	259

Гаппарова М. З Повышение эффективности обслуживания в гостин
посредством системы показателей……..… 263

Isomiddinov I.Q. O‘zbekistonda ichki turizmni rivojlantirishning zamona
tendensiyalari va istiqbollari ……268

Khakimova R.U. Teacher pedagogical competence, self-efficacy, and classroom p
early childhood English language education ……..... 273

BARQAROR IQTISODIY O„SISH SHAROITIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISHNING USTUVOR YO„NALISHLARI

ILMIY-AMALIY KONFERENSIYA MATERIALLARI TO„PLAMI

Muharrir:	Vaxabova M.M.,
Texnik muharrir:	Karshiyeva Sh.D.,
Musahhih:	Kamilova D.D.,
Kompyuterda sahifalovchi	Iskandarova D.I.

«INNOVATSION RIVOJLANISH NASHRIYOT-MATBAA UYI»
bosmaxonasida chop etildi.
100174, Toshkent sh., Olmazor tumani,
Ziyo MFY, Talabalar ko'chasi, 96-1-uy