RAXIMOV Z.K., MAXMUDOV L.U.

BILIM
TARAQQIYOT
SAMARALI KELAJAK

INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI

DARSLIK

- INSON RESURSLARINI BOSHQARISH
- MEHNAT BOZORI
- KADRLAR IQTISODIYOTI
- MOTIVATSIYA VA RIVOJLANISH
- INSON KAPITALI



INSON RIVOJLANISHI – BARQAROR IQTISODIYOT ASOSI

BIRGALIKDA YANADA YUKSALISH SARI

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

SAMARQAND IQTISODIYOT VA SERVIS INSTITUTI

Samarqand iqtisodiyot va servis institutining 95 yilligiga bag‘ishlanadi

RAXIMOV Z.K., MAXMUDOV L.U.

INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI

DARSLIK

Samarqand - 2026

UO‘K: 331.5(075.8)
R30
KBK: 65.240ya73

Raximov Z.K. Maxmudov L.U.

INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI *[Matn]:* ***darslik*** */ Samarqand iqtisodiyot va servis instituti – Samarqand.: “STEP-SEL” MCHJ nashriyoti, 2026 - 566 bet.*

Mazkur darslik inson resurslari iqtisodiyotida yuzaga keladigan strategik muammolarni hal qilishda ijodiy va tahliliy yondashuvlarni rivojlantirish, bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozori dinamikasini baholay olish va qarorlar qabul qilishda ilmiy asoslangan yondashuvlarni shakllantirishni nazarda tutadi. Shuningdek, mehnat faoliyatini ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy islohotlar bilan uyg‘unlashtirish, inson kapitalidan foydalanish samaradorligini oshirishga qaratilgan strategik va joriy qarorlarni ishlab chiqish va ularning ijrosini ta’minlash bo‘yicha tegishli bilim va ko‘nikmalarni hosil qilishni maqsad qiladi.

Darslik zamonaviy iqtisodiyot sharoitida inson resurslari boshqaruvi jarayonlarining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini oshirish va ushbu jarayonlarning amaliy samarasini ta’minlashga yo‘naltirilgan tavsiyalarni ham o‘z ichiga oladi.

Taqrizchilar:
Z.S.Artikov – SamISI, dotsenti, PhD.
N.U.Azgarova – Toshkent Kimyo xalqaro universiteti Samarqand filiali dotsenti, PhD.

Darslik institut Kengashining 2026-yil 28-avgustdagi majlisida muhokama qilingan va nashrga tavsiya etilgan. (1-sonli majlis bayoni, Ro‘xatga olish raqami 387-28/08).

ISBN: 978-9910-5432-6-5

© Raximov Z.K., Maxmudov. L.U., SamISI 2026 y.
© “STEP-SEL” ilmiy nashriyoti 2026 y.

KIRISH

Jahon aholisi sonining tez sur’atlar bilan o‘sishi va iqtisodiy jarayonlarning global miqyosda birlashishi fonida inson resurslarining iqtisodiy rolining ahamiyati tobora kuchayib bormoqda. Bugungi kunda bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosida faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlarning bozordagi raqobat qobiliyatini saqlab qolish va iqtisodiy natijalarini yaxshilash ko‘p jihatdan mehnat resurslaridan oqilona va samarali foydalanish darajasiga bog‘liqdir. Shuning uchun, inson resurslari iqtisodiyoti sohasidagi nazariy asoslarni chuqur o‘rganish, shuningdek, amaliy ko‘nikmalarni rivojlantirish va takomillashtirish bugungi zamon talablariga muvofiq eng dolzarb masalalardan biriga aylangan.

Xizmatlar sohasidan tortib, og‘ir sanoat va yengil sanoat tarmoqlarigacha bo‘lgan iqtisodiyotning barcha yo‘nalishlarida inson resurslarini boshqarish va ulardan maksimal darajada foydalanish iqtisodiy o‘sish va rivojlanishning asosiy omillaridan biri sifatida qaralmoqda. Yangi O‘zbekiston sharoitida amalga oshirilayotgan keng ko‘lamli ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy islohotlar doirasida inson kapitalining samaradorligini oshirishga yo‘naltirilgan strategik dasturlar va loyihalar ishlab chiqilmoqda va hayotga tatbiq etilmoqda. Bu jarayonlarni zamonaviy talablar nuqtai nazaridan ilmiy jihatdan tahlil qilish, shuningdek, asoslangan va innovatsion yechimlarni taklif etish zarurati ushbu darslikni yaratishga asosiy turtki bo‘ldi. Bunday yondashuv nafaqat mavjud muammolarni hal etishga, balki kelgusidagi iqtisodiy o‘sishni ta’minlashga ham yordam beradi.

Ushbu darslik inson resurslari iqtisodiyotining jahon iqtisodiyoti va O‘zbekistonning milliy iqtisodiy tizimidagi o‘rni va rolini chuqur yoritishga, shuningdek, ularning rivojlanish qonuniyatlari, tendentsiyalari va dolzarb muammolariga bag‘ishlangan. Darslikning asosiy maqsadi – inson resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari va texnologiyalari, mehnat resurslaridan samarali foydalanishning innovatsion yo‘llari, raqamli iqtisodiyot va sun’iy intellekt davrida inson kapitalini rivojlantirish va takomillashtirish masalalari bo‘yicha nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishdir. Bunda, global va mahalliy misollar orqali tahlillar keltirilib, o‘quvchilarga amaliy qo‘llanmalar taqdim etiladi.

O‘zbekiston iqtisodiyotining turli sohalarida yuqori malakali va raqobatbardosh mutaxassislarni tayyorlashga bo‘lgan ortib borayotgan

talabdan kelib chiqib, darslik inson resurslarini boshqarishning strategik va operatsion jihatlarini batafsil tahlil qilishga, mehnat bozori dinamikasini va uning o‘zgaruvchanligini tushunishga, zamonaviy boshqaruv texnologiyalari, raqamli vositalar va iqtisodiy mexanizmlarni amaliyotga joriy etish bo‘yicha ko‘nikmalarni o‘rgatishga qaratilgan. Shu bilan birga, inson resurslarini samarali boshqarish orqali korxonalar va tashkilotlarning iqtisodiy samaradorligini oshirish, bozor sharoitlariga moslashish va global raqobatda ustunlikka erishish imkoniyatlarini o‘rganish va baholashga alohida e’tibor beriladi. Masalan, korxonalar uchun kadrlar siyosatini optimallashtirish, motivatsiya tizimlarini yaxshilash va kasbiy rivojlanish dasturlarini ishlab chiqish kabi amaliy masalalar misollar bilan yoritiladi.

Inson resurslari iqtisodiyoti mehnat bozorining faoliyatini samarali boshqarish, mehnat resurslarining sifati va malakasini oshirish, ulardan maksimal iqtisodiy foyda olish uchun zarur bo‘lgan nazariy bazani va amaliy vositalarni taqdim etadi. Bu fan mehnat resurslari taqchilligi, mehnat unumdorligini oshirish, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash, shuningdek, ulardan oqilona foydalanish kabi dolzarb va murakkab masalalarni yechishga yo‘naltirilgan. Shuning uchun, "inson kapitali" tushunchasi doirasida iqtisodiy samaradorlikka erishish va barqaror rivojlanishni ta’minlashda ushbu fan strategik ahamiyatga ega bo‘lib, global iqtisodiyotning o‘zgaruvchan sharoitlarida muhim rol o‘ynaydi.

Mazkur darslik inson resurslari iqtisodiyotining jahon iqtisodiyoti va O‘zbekiston iqtisodiyotidagi o‘rni, ahamiyati va o‘ziga xos xususiyatlarini batafsil yoritishga, soha uchun yetuk iqtisodchilar, professional menejerlar va strategik rejalashtiruvchilarni tayyorlashga qaratilgan. Darslik O‘zbekistonning milliy iqtisodiy sharoitlarida inson resurslarining rivojlanish qonuniyatlari va tendentsiyalarini tadqiq qilish, mehnat bozori holatini va uning muammolarini tahlil qilish, inson kapitalining samaradorligini oshirish bo‘yicha ilmiy asoslangan takliflar va tavsiyalarni ishlab chiqishga xizmat qiladi. Bunda, O‘zbekistonning iqtisodiy islohotlari va global trendlar o‘rtasidagi bog‘lanishlarga alohida urg‘u beriladi.

Ushbu darslik iqtisodiy fanlar oldiga qo‘yilgan vazifalarni samarali bajarishga, sohaga zamonaviy talablar, texnologiyalar va global standartlarga mos keladigan mutaxassislarni tayyorlashga o‘z hissasini qo‘shishni maqsad qilgan. Darslik o‘quvchilarga iqtisodiy hodisalar va jarayonlarni chuqur o‘rganish, mehnat resurslaridan samarali foydalanishning zamonaviy usullari va strategiyalarini o‘zlashtirish,

korxonalar va tashkilotlar faoliyatini rejalashtirish, boshqarish va optimallashtirish bo‘yicha nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishga yordam beradi. Masalan, raqamli transformatsiya davrida inson resurslarini boshqarishning yangi modellari, masofaviy ish va gig-iqtisodiyotining ta’siri kabi mavzular batafsil ko‘rib chiqiladi.

Yuqorida keltirilgan maqsadlar va vazifalardan kelib chiqib, darslik yuqori malakali rahbarlar, tajribali iqtisodchilar, professional menejerlar va strategik rejalashtiruvchilar uchun nazariy bilimlarni yanada chuqurlashtirish va amaliy ko‘nikmalarni rivojlantirishga xizmat qiladi. Shuningdek, u zamonaviy iqtisodiyotning murakkab sharoitlarida mehnat resurslarini boshqarish masalalarini yechish bo‘yicha samarali va innovatsion vositalar, yondashuvlar va mexanizmlarni taqdim etadi, bu esa nafaqat individual korxonalar, balki butun milliy iqtisodiyot darajasida barqaror rivojlanishga hissa qo‘shadi.

I BOB. INSON RESURSLARI TUSHUNCHASI VA UNING IQTISODIY MOHIYATI

1.1. Iqtisodiyotda inson resurslarining ta’rifi va ahamiyati.
1.2. Inson resurslarining o‘ziga xos xususiyatlari.
1.3. Inson resurslarining turlari.
1.4. Inson resurslarini boshqarishning tarixiy rivojlanish bosqichlari.
1.5. Turli boshqaruv nazariyalarining inson resurslari kontseptsiyasining rivojlanishiga ta’siri.

1.1. Iqtisodiyotda inson resurslarining ta’rifi va ahamiyati

Inson resurslari, yer va kapital bilan bir qatorda ishlab chiqarishning eng muhim omillaridan biri bo‘lib hisoblanadi. Ular tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarish jarayonida foydalaniladigan odamlarning jismoniy hamda intellektual qobiliyatlari yig‘indisini ifodalaydi. Odamlar yangi g‘oyalarni, texnologiyalarni ishlab chiqadi va innovatsion mahsulotlar yaratadi. Shaxs o‘zgaruvchan bozor sharoitlariga moslasha oladi va yangi ish usullarini amalga oshiradi. Shaxslararo munosabatlar, odamlar o‘rtasidagi ishonch va hamkorlik iqtisodiy muvaffaqiyatning muhim tarkibiy qismlari hisoblanadi. Odamlar nafaqat ishlab chiqaruvchi, balki tovar va xizmatlar iste’molchisi bo‘lib, bozorda talabni yuzaga keltiradi.

Zamonaviy dunyoda odamlarning bilim va ko‘nikmalari tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Intellektual kapital raqobatbardosh ustunlikning asosiy manbaiga aylanib bormoqda. Axborot texnologiyalarining rivojlanishi boshqaruv, qarorlar qabul qilish va yangi mahsulotlarni yaratishda inson omilining rolini oshiradi. Iqtisodiyotning globallashuvi odamlardan yuqori malakali, xalqaro jamoalarda ishlash va turli madaniyatlarga moslashish qobiliyatini talab qiladi.

Zamonaviy iqtisodiyotda inson resurslari muhim rol o‘ynaydi. Ular ishchi kuchi, inson va axborot kapitali, shuningdek, inson salohiyatining tuzilgan majmuini ifodalaydi. Ularning asosiy jihatlari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

1. Mehnat resursi: mehnat resurslari ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish funksiyalarini bajaradigan ishchi kuchining asosini tashkil qiladi. Ular iqtisodiy tizimning dvigatelidir[1].

2. Inson kapitali: bu odamlar ish joyiga olib keladigan bilim, ko‘nikma, ta’lim va tajribadir. Inson kapitali mahsuldorlik va innovatsiyalarni boshqaradi.

3. Inson salohiyati: bu nafaqat hozirgi bilim va ko‘nikmalar, balki rivojlanish va o‘rganish salohiyatidir. Ta’lim va inson taraqqiyotiga sarmoya kiritish uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishga yordam beradi[2].

4. Mehnat bozori: inson resurslari mehnat bozorini tashkil qiladi, bunda talab va taklif ish haqi, mehnat sharoiti va mobilligini belgilaydi[3].

5. Ijtimoiy kapital: odamlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar, ularning tarmoqlari va munosabatlari ham inson resurslarining bir qismidir. Ijtimoiy kapital hamkorlik, innovatsiyalar va rivojlanishga yordam beradi[4].

Inson resurslari nafaqat iqtisodiyotning ishlashini ta'minlaydi, balki uning kelajagini ham shakllantiradi, bu ayniqsa tez o‘zgaruvchan dunyo va raqamli transformatsiya davrida juda ahamiyatlidir.

Mehnat resurslari, inson resurslari va inson kapitalini farqlash muhim ahamiyatga ega. Farqlarni tushunish menejment va ishchi kuchi investitsiya strategiyalarini to‘g‘ri aniqlashga yordam beradi. Har bir konsepsiyani aniqlash turli darajadagi samaradorlikni baholash imkonini beradi. Aniq farq iqtisodiy o‘sishni yaxshilash uchun maqsadli ta’lim va mehnat siyosatini ishlab chiqishga yordam beradi. Ta’lim va kadrlar tayyorlashga investitsiyalarni yaxshiroq rejalashtirish, ularning iqtisodiy qiymati va rivojlanishga ta’sirini oshirish imkonini yaratadi.

Mehnat, inson resurslari va inson kapitali o‘rtasidagi munosabatlar va farqlar ularning iqtisodiyotdagi rolini tushunish uchun muhimdir. Bu yerda asosiy farqlanish jihatlari quyidagicha keltirilishi mumkin:

1. Mehnat resursi - bu iqtisodiyotda mavjud bo‘lgan mehnat layoqati miqdori, shu jumladan ishlab chiqarish faoliyatida band bo‘lishi

---

[1] Человеческие ресурсы: их роль и значение - тема научной статьи....
https://bing.com/search?q=%d0%97%d0%bd%d0%b0%d1%87 %d0%b5 %d0% bd%d0%b8%d0%b5+%d1%87%d0%b5%d0%bb%d0%be%d0%b2%d0%b5%d1%87%d0%b5%d1 %81% d0 %ba% d0%b8%d1%85+%d1%80%d0%b5%d1%81%d1%83%d1%80%d1%81%d0%be%d0%b2+%d0% b2+%d1 % 8d%d0 %ba%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bc%d0%b8%d0%ba%d0%b5.

[2] Человеческие ресурсы: их роль и значение – тема научной статьи….
https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-ih-rol-i-znachenie.

[3] Характеристики Эффективного Управления Человеческим Ресурсом....
https://core.ac.uk/download/pdf/157727899.pdf.

[4] Ресурсы современной мировой экономики: ситуация и проблемы Статья....
https://moluch.ru/archive/341/76751/.

mumkin bo‘lgan barcha mehnatga layoqatli odamlardir. Ish kuchi bilan bog‘liq barcha jihatlarni, jumladan, yoshi, jinsi, malaka darajasi va bandligini qamrab oladi. Mehnat resurslari ishchi kuchining miqdoriy tomoniga qaratilgan bo‘lib, malaka darajasi va ma'lumotidan qat'i nazar, jismoniy mehnatga layoqatli har bir kishini o‘z ichiga oladi[5].

2. Inson resurslari - nafaqat mehnat, balki mehnat jarayonida foydalanish mumkin bo‘lgan xodimlarning shaxsiy fazilatlari, malakalari, bilim va ko‘nikmalarini ham o‘z ichiga oladi. Ko‘nikma, bilim va motivatsiya kabi ishchi kuchining miqdoriy va sifat jihatlarini qamrab oluvchi kengroq tushunchadir. Inson resurslari ishchi kuchining jismoniy mavjudligidan ko‘ra ko‘nikma va bilimlarni rivojlantirish hamda ulardan foydalanishga urg‘u beradi[6].

3. Inson kapitali - bu ta’lim, o‘qitish va tajribaga sarmoya kiritish natijasida ishchilarning to‘plangan bilim, ko‘nikma va qobiliyatlaridir. Ishchilarning kasbiy va ta’lim yutuqlari, shuningdek, qo‘shimcha qiymat yaratish salohiyati bilan bog‘liq barcha aktivlarni o‘z ichiga oladi. Inson kapitali investitsiyalar va bilim hamda malakalarning iqtisodiy qiymatiga e’tibor qaratadi, mehnat va inson resurslari esa ko‘proq ishchi kuchining soni va sifatiga qaratilgan bo‘ladi[7].

Shunday qilib, inson resurslari - bu xodimlar o‘z mehnat faoliyatida foydalanadigan bilim, ko‘nikma, qobiliyat va shaxsiy fazilatlari yig‘indisidir. Bu konsepsiya nafaqat mehnat miqdorini, balki uning mahsuldorligi va samaradorligini oshirishga yordam beradigan sifat xususiyatlarini ham qamrab oladi. Inson resurslariga quyidagilar kiradi: **ta’lim,** o‘qitish va tajriba orqali olingan kasbiy va texnik bilim, ko‘nikma va malakalar. **Ijodkorlik,** analitik fikrlash va yetakchilik qobiliyatlari kabi tug‘ma va rivojlanadigan qobiliyatlar. **Motivatsiya,** mas’uliyat, tashabbuskorlik va muloqot qobiliyatlarini o‘z ichiga olgan shaxsiy xususiyatlar. To‘plangan professional tajriba va martaba yo‘li, kompetentsiya va yutuqlarni shakllantirishdir. Xodimlarning tashkilot maqsadlariga erishishga qiziqish darajasi va o‘z-o‘zini rivojlantirish istagidir.

Kasbiy vazifalarni bajarish uchun zarur bilim va ko‘nikmalarni rivojlantirishni ta’minlash uchun ta’lim va o‘qitish ham kiradi. Inson resurslari tashkiliy strategiyalarni yaratish va amalga oshirishda,

[5] https://dasreda.ru/media/for-managers/chelovecheskie-resursy/
[6] https://nesrakonk.ru/humancapital/
[7] https://moluch.ru/archive/505/111211/

tashkilotlar va umuman iqtisodiyotning muvaffaqiyatli ishlashi va rivojlanishini ta’minlashda asosiy rol o‘ynaydi.

1.1-jadval

Iqtisodiyotda inson resurslarining ta’rifi

Ta’rif beruvchi	Inson resurslarining ta’rifi	Tavsifi
E.B.Flippo	Inson resurslari – bu korxona maqsadlariga erishishda faoliyat yurituvchi shaxslarning salohiyati, qobiliyati va ko‘nikmalari.	Asosiy e’tibor insonlarning ish unumdorligi va salohiyatini oshirishga qaratilgan.
G.Dessler	Inson resurslari – bu tashkilotdagi xodimlarning bilim, ko‘nikma, qobiliyat va tajribalari majmuasidir.	Inson resurslari tashkilotning asosiy aktivlaridan biri sifatida e’tirof etiladi.
T.Schultz	Inson resurslari – iqtisodiyotni rivojlantirish uchun ta’lim, sog‘liq va malakaga sarmoya kiritish orqali shakllantirilgan inson kapitali.	Ta’lim va sog‘liqni saqlashga sarmoya qilingan holda iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shuvchi omil sifatida qaraydi.
M.Armstrong	Inson resurslari – tashkilotdagi xodimlarning samaradorligini oshirish va rivojlantirish uchun amalga oshiriladigan strategik faoliyat.	Inson resurslarini boshqarish strategik yondashuvga asoslangan deb hisoblaydi.
P.Drucker	Inson resurslari – tashkilotning samarali ishlashini ta’minlaydigan bilimli va malakali xodimlardir.	Bilim va malakani boshqarish orqali inson resurslarining rolini kuchaytirishni ta'kidlaydi.
ILO(Xalqaro Mehnat Tashkiloti)	Inson resurslari – insonning iqtisodiy va ijtimoiy faoliyatdagi ishtirokini ta’minlash uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma va tajriba.	Jamiyatning ijtimoiy va iqtisodiy barqarorligiga qo‘shgan hissasiga urg‘u beradi.

“Inson resurslari” tushunchasi zamonaviy iqtisodiy nazariyaning asosiy tushunchalaridan biriga aylandi. Uning shakllanishi va rivojlanishi insonning iqtisodiy resurs sifatidagi rolini tushunishga asos solgan bir qator taniqli olimlarning ishlari bilan chambarchas bog‘liqdir.

Konsepsiyaning ilk tadqiqotchilari, Teodor Shults, amerikalik iqtisodchi, Nobel mukofoti sovrindori (1979), u birinchi bo‘lib inson kapitali tushunchasini tizimli ravishda o‘rgangan. Shults ta’lim va

sog‘liqni saqlash sohalariga sarmoya kiritish iqtisodiy o‘sishning asosiy omillari sifatida muhimligini ta’kidladi. Geri Bekker, inson kapitali nazariyasini sezilarli darajada kengaytirgan va chuqurlashtirgan yana bir amerikalik iqtisodchi, Nobel mukofoti sovrindori (1992). Bekker inson kapitalini ta’lim va sog‘liqni saqlashga qo‘yilgan investitsiyalar natijasi sifatida ko‘rib chiqadi va bu investitsiyalar odamlarning tanloviga, unumdorligiga va ish haqiga qanday ta’sir qilishini aniqlaydi.

Boshqa taniqli tadqiqotchilar, Jeykob Mincer, ta’lim, ish tajribasi va ish haqi o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rganishga katta hissa qo‘shgan amerikalik iqtisodchidir. Zvi Griliches, ta’lim va innovatsiyalar iqtisodiyoti sohasidagi tadqiqotlari bilan tanilgan. Jozef Shumpeter, inson kapitali bilan chambarchas bog‘liq bo‘lgan iqtisodiy rivojlanishda tadbirkorlik va innovatsiyalarning rolini ta'kidlagan avstriyalik iqtisodchidir.

Hozirgi vaqtda ham inson kapitali sohasidagi tadqiqotlar davom etmoqda. Zamonaviy olimlar ushbu mavzuda quyidagi jihatlarga e’tibor berishadi:

– inson kapitalini o‘lchash - shaxslar, kompaniyalar va mamlakatlar darajasida inson kapitalini o‘lchash va baholashning yangi usullarini ishlab chiqish;

– texnologiyaning ta’siri - raqamli texnologiyalarning inson kapitalini rivojlantirishga, shuningdek, turli ko‘nikma va malakalarga bo‘lgan talabga ta’sirini o‘rganish;

– ijtimoiy harakatchanlik - ijtimoiy harakatchanlikka erishish va tengsizlikni kamaytirishda inson kapitalining rolini o‘rganish;

– inson resurslarini boshqarish - raqamli iqtisodiyotda inson resurslarini boshqarishga yangi yondashuvlarni ishlab chiqish.

MDH davlatlari olimlari ham inson kapitalini faol o‘rganishmoqda. Ular orasida quyidagi tadqiqotchilarni keltirib o‘tish joiz, A.I.Radugin, Rossiyada inson taraqqiyoti muammolarini o‘rganadi, V.A.Lukyanov, u inson kapitalining iqtisodiy jihatlarini o‘rganadi, M.A.Gvozdeva esa inson kapitali tushunchasini o‘rganadi.

O‘zbekistonda ham inson resurslari va kapitali sohasida katta hajmdagi tadqiqotlar olib borilmoqda. Baxtiyor Rahimov, inson resurslari va mehnat iqtisodiyoti sohasidagi tadqiqotlar, jumladan, O‘zbekiston iqtisodiy rivojlanishida inson kapitalining o‘rnini tadqiq qilgan. Rahimov ta’lim va kasbiy tizimlarning inson kapitalini rivojlantirishga ta’siri va ularning mamlakat iqtisodiy yuksalishidagi ahamiyatini tahlil qiladi. Aziz Nabiyev, Inson resurslarini boshqarish va

mehnat munosabatlari sohasidagi tadqiqotlarni olib borgan. Nabiyev O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarish, tashkilotlardagi jarayonlarni optimallashtirish va mehnat munosabatlarini rivojlantirish masalalariga e’tibor qaratadi. Mirzoyev Rustambek makroiqtisodiyot sohasidagi tadqiqotlar va iqtisodiy rivojlanishda inson kapitalining rolini o‘rgangan. Sh.Mirzoyev inson kapitalining, jumladan, ta’lim, sog‘liqni saqlash va malaka oshirishning O‘zbekiston iqtisodiy rivojlanishiga makroiqtisodiy ta’sirini o‘rganadi.

Iqtisodiyotda inson resurslarining ahamiyatini quyidagi jihatlar orqali ko‘rib chiqish mumkin:

1. Mehnat unumdorligi. Ishchilarning malakasi va bilimlari mehnat unumdorligiga bevosita ta’sir qiladi. Inson resurslarining ta’lim va tayyorgarlik darajasi qanchalik yuqori bo‘lsa, ular o‘z vazifalarini shunchalik samarali bajara oladilar, bu esa ishlab chiqarish hajmi va mahsulot yoki xizmatlar sifatining oshishiga olib keladi.

2. Innovatsiya va texnologik rivojlanish. Inson resurslari innovatsiyalarning harakatlantiruvchi kuch hisoblanadi. Ijodiy fikrlash, yangi texnologiyalarni tadqiq qilish va ishlab chiqish qobiliyati, shuningdek ularni ishlab chiqarishga tatbiq etish xodimlarning tayyorgarligi va rag‘batlantirish darajasiga bog‘liqdir. Bu, o‘z navbatida, iqtisodiy o‘sish va jahon bozorida raqobatbardoshlikni oshirishga xizmat qiladi.

3. Iqtisodiy o‘sish. Inson resurslari ishlab chiqarishni ko‘paytirish, mahsuldorlikni oshirish va qo‘shilgan qiymat orqali iqtisodiy o‘sishga yordam beradi. Inson resurslarini samarali boshqarish mamlakatlarga iqtisodiy samaradorlik va aholining umumiy turmush darajasini oshirish imkonini beradi.

4. Ijtimoiy barqarorlik. Inson resurslarini rivojlantirish ishsizlikni kamaytirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va turmush darajasini yaxshilashga yordam beradi. Bu esa ijtimoiy barqarorlikka, jinoyatchilikning kamayishiga va iste’mol talabining oshishiga olib keladi, natijada bu iqtisodiyotga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

5. Inson kapitalini rivojlantirish. Ta’lim, sog‘liqni saqlash va ijtimoiy ta'minotga yo‘naltirilgan investitsiyalar inson kapitalining rivojlanishiga hissa qo‘shadi. Bu esa odamlarga o‘z salohiyatini yanada to‘liq ro‘yobga chiqarish imkonini beradi, natijada bu mamlakat iqtisodiy rivojlanishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Inson kapitali darajasi iqtisodiyotning o‘zgarishlar va muammolarga moslashish qobiliyatini ham belgilaydi.

6. Globallashuv va raqobatbardoshlik. Globallashuv sharoitida inson resurslarining sifati va miqdori mamlakatlar uchun muhim raqobat ustunligiga aylanadi. Rivojlangan inson resurslari mamlakatlarga xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi ish o‘rinlari yaratish va eksportga yo‘naltirilgan ishlab chiqarishlarni rivojlantirish imkonini beradi.

7. Barqaror rivojlanish. Barqaror rivojlanish maqsadlariga erishishda inson resurslari muhim rol o‘ynaydi. Inson resurslarini ongli ravishda boshqarish va ulardan foydalanish atrof-muhitni muhofaza qilish, qayta tiklanadigan energiya manbalarini rivojlantirish va ijtimoiy mas’uliyatni qo‘llab-quvvatlashga yordam beradi.

Shunday qilib, inson resurslari iqtisodiy tizimning markaziy elementi bo‘lib, hayotning barcha iqtisodiy jabhalariga ta’sir qiladi. Ularni ishlab chiqish va samarali foydalanish barqaror va uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishning garovidir.

1.2. Inson resurslarining o‘ziga xos xususiyatlari

Inson resurslari - bu ma'lum bir shaxsning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig‘indisi bo‘lib, bu xususiyatlarga shaxsga ta’luqli quyidagi fazilatlar kiradi[8]:

1. Jismoniy qobiliyat: bular jismoniy chidamlilik, salomatlik, harakat qobiliyatlari, muvofiqlashtirish va ishlashga ta’sir qiluvchi boshqa jihatlardir;

2. Aqliy qobiliyat: bilim, aql, ko‘nikma, ijodkorlik, analitik qobiliyat va o‘rganish qobiliyatidir;

3. Ijtimoiy-madaniy xususiyatlar: bu qadriyatlar, e'tiqodlar, madaniy kontekst, muloqot qobiliyatlari va jamoada ishlash qobiliyati;

4. Shaxs xususiyatlari: motivatsiya, mas’uliyat, hissiy aql (instikt), moslashuvchanlik va muammolarni hal qilishni o‘z ichiga oladi.

Inson resurslari tashkilotda muhim rol o‘ynaydi va ularning samaradorligi va muvaffaqiyatiga ta’sir qiladi. Inson resurslari har qanday tashkilotning eng qimmatli kapitallaridan biridir. Kapital yoki xom-ashyo kabi boshqa resurslardan farqli o‘laroq, odamlar o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lib, bu ularni murakkab, ammo nihoyatda qimmatli qiladi. Shu bilan birga insonlar ijtimoiy mavjudod sifatida

[8] Inson resurslari va ularning tashkilotdagi roli. https://bing.com/search?q=%d1%85%d0%b0%d1%80%d0%b0%d0%ba%d1%82%d0%b5%d1%80%d0%b8%d1%81%d1%82%d0%b8%d0%ba%d0%b8+%d1%87%d0%b5%d0%bb%d0%be%d0%b2%d0%b5%d1%87%d0%b5%d1%81%d0%ba%d0%b8%d1%85+%d1%80%d0%b5%d1%81%d1%83%d1%80%d1%81%d0%be%d0%b2.; Inson resurslari va ularning tashkilotdagi roli. https://dasreda.ru/media/for-managers/chelovecheskie-resursy/.

o‘ziga xos ijtimoiy xususiyatlarga ham ega, bu xususiyatlarni quyidagicha izohlash mumkin:

1. O‘ziga xoslik: har bir inson o‘ziga xos bilim, ko‘nikma, tajriba va shaxsiy fazilatlarga ega. Bu har bir xodimni noyob va muammolarni o‘z yo‘lida hal qilish qobiliyatiga ega qiladi.

2. Faoliyat: odamlar ishlab chiqarishning passiv elementlari emas. Ular qarorlar qabul qiladi, tashabbus ko‘rsatadi va tashkilot faoliyatiga ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

3. Ijtimoiylik: odamlar ijtimoiy mavjudotlardir va ularning tashkilotlardagi xatti-harakatlari asosan shaxslararo munosabatlar, motivatsiya va kompaniya madaniyati bilan belgilanadi.

4. Rivojlanish: inson resurslari o‘rganish va rivojlanish qobiliyatiga ega. Yangi bilim va ko‘nikmalar xodimlarning malakasi hamda samaradorligini oshirishga imkon beradi.

5. O‘zgaruvchanlik: odamlarning ehtiyojlari, motivatsiyasi va qadriyatlari vaqt o‘tishi bilan o‘zgarib turadi, bu esa HR tizimini doimiy moslashtirishni talab qiladi.

6. Cheklovlar: mehnatga layoqatli aholi soni va mehnat bozorida malakali mutaxassislarning mavjudligi cheklangan resurslardir.

Shu bilan birga, inson resurslari intelektual qobiliyatga ega individ bo‘lib, unda intelektual qobiliyat bilan birga hissiyotlar ham mavjudligini unutmaslik kerak. Ba’zida insonning ish qobiliyatiga uning hissiyotlari intelektual qobiliyatiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Inson resurslarining hissiy xususiyatlarini quyidagicha izohlash mumkin:

1. Ijodkorlik: yangi g‘oyalar yaratish va innovatsion yechimlarni topish qobiliyati.

2. Emotsionallik: hissiyotlar motivatsiya, samaradorlik va jamoadagi shaxslararo munosabatlarga ta’sir qiladi.

3. Motivatsiya: shaxsni harakatga undaydigan ichki va tashqi omillar.

4. Sodiqlik: tashkilotga va uning maqsadlariga sodiqlik.

Inson resurslarining xususiyatlarini tushunish xodimlarni boshqarishning yanada samarali tizimlarini yaratish imkonini beradi. Xodimlarni to‘g‘ri rag‘batlantirish va rivojlantirish ularning samaradorligini oshirishga yordam beradi. Mehnatning ijtimoiy jihatlarini hisobga olish jamoada qulay muhit yaratishga yordam beradi. Xodimlarning ehtiyojlarini tushunish kompaniyada qimmatli mutaxassislarni saqlab qolish imkonini beradi.

Inson resurslari nafaqat xarajatlar, balki kompaniyaning kelajagiga investitsiyalardir. Ularning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olish biznes samaradorligini oshirish, raqobatdosh ustunlikni yaratish va uzoq muddatli muvaffaqiyatga erishish imkonini beradi.

Inson resurslarining xususiyatlari ularning salohiyati, samaradorligi va iqtisodiy rivojlanishga ta’sir ko‘rsatish qobiliyatini belgilovchi bir qator fazilatlarni o‘z ichiga olib, ularning ba’zilarini inson hayoti davomida shakllantirishi mumkin. Inson resurslarining shakllantiriladigan asosiy xususiyatlari:

1. Bilim va malaka: - ishchilarning bilim darajasi va malakasi ularning murakkab vazifalarni bajarish, texnologiya va bozor o‘zgarishlariga moslashish qobiliyatini belgilaydi;

- ixtisoslashgan bilim va ko‘nikmalar muayyan ish vazifalarini bajarish uchun muhim bo‘lib, mehnat unumdorligini oshirishga yordam beradi;

- kompetensiyalar ham texnik (qattiq ko‘nikmalar) va ham shaxslararo (yumshoq ko‘nikmalar) ko‘nikmalarini o‘z ichiga oladi;

- texnik ko‘nikmalar ishni bajarish uchun zarur bo‘lgan kasbiy qobiliyatlar bilan bog‘liq (masalan, dasturlash, buxgalteriya);

- shaxslararo ko‘nikmalarga muloqot qilish, yetakchilik, jamoada ishlash, vaqtni boshqarish va boshqalar kiradi.

2. Salomatlik va jismoniy holat: - ishchilarning jismoniy va ruhiy salomatligi ularning mehnat unumdorligiga, vazifalarni bajarish qobiliyatiga va stressga chidamliligiga bevosita ta’sir qiladi;

– kadrlar salomatligini saqlashda kasallanish darajasi, tibbiy xizmatlardan foydalanish va mehnat sharoitlari muhim o‘rin tutadi.

3. Moslashuvchanlik: - ishchilarning ish muhitidagi o‘zgarishlarga, yangi texnologiyalarga va mehnat sharoitlariga moslashish qobiliyatidir;

- moslashuvchanlik qayta tayyorlashga, ish majburiyatlarini o‘zgartirishga va yangi bilim va ko‘nikmalarni egallashga tayyorlikni o‘z ichiga oladi.

4. Etika va javobgarlik: - axloqiy me'yorlar va mas’uliyat hissi ish sifatiga, qoidalar va qoidalarga rioya qilishga, shuningdek, hamkasblar va mijozlar bilan munosabatlarga ta’sir qiladi;

- korporativ va shaxsiy javobgarlik, tashkilot va jamiyatda ishonchni mustahkamlashga yordam beradi.

5. Madaniy va ijtimoiy jihatlar: - madaniy xilma-xillik, ijtimoiy kelib chiqishi va qadriyatlari jamoaviy ish, ko‘p madaniyatli muhitda ishlash qobiliyati va ijtimoiy mas’uliyat darajasiga ta’sir qiladi;

6. Tajriba va faoliyat davomiyligi: - to‘plangan kasbiy tajriba va ish tajribasi ish vazifalarini bajarish sifati va tezligiga ta’sir qiladi;

- muayyan soha yoki lavozimdagi tajriba xodimning malaka va ishonch darajasini oshiradi.

Bu xususiyatlar o‘zaro bog‘liq bo‘lib, birgalikda inson resurslarining samaradorligini, ularning iqtisodiyotga qo‘shadigan hissasini va tashkilotning o‘z maqsadlariga erishish qobiliyatini belgilaydi.

1.3. Inson resurslarining turlari

Inson resurslari - bu shaxsning muayyan ishni bajarish qobiliyatini belgilovchi turli sifat va xususiyatlarining majmuasidir. Ushbu hususiyatlarni bir necha guruhga bo‘lib o‘rganish maqsadga muvofiq deb o‘ylaymiz. Ushbu hususiyatlar jamlanmasidan inson resurslarini turlarga bo‘lib o‘rganish mumkin bo‘ladi. Inson resurslarining ba'zi turlarini quyidagicha tavsiflash mumkin[9]:

1. Jismoniy qobiliyatlar: salomatlik, jismoniy kuch va chidamlilik.

2. Aqliy qobiliyat: ta’lim darajasi, aql, mahorat va ijodkorlik.

3. Ijtimoiy va psixologik xususiyatlar: motivatsiya, muloqot qobiliyati va jamoada ishlash qobiliyati[10].

Inson resurslari nafaqat tashkilotda ishlaydigan odamlar yig‘indisidir. Balki, bu tashkilot maqsadlariga erishish uchun ishlatilishi mumkin bo‘lgan bilim, ko‘nikma, tajriba va salohiyat yig‘indisi deb ham hisoblash mumkin. Shunga ko‘ra, inson resurslarini korxona nuqtai-nazaridan quyidagi guruhlarga ajratish mumkin:

1. Malaka darajasi bo‘yicha:

1.1. yuqori malakali mutaxassislar: yuqori va o‘rta bo‘g‘indagi rahbarlar, oliy ma’lumotli va tor mutaxassislikka ega mutaxassislar (muhandislar, dasturchilar, olimlar).

1.2. Malakali ishchilar: o‘rta kasb-hunar ma’lumotiga ega yoki maxsus tayyorgarlikdan o‘tgan ishchilar (texniklar, ustalar, operatorlar).

1.3. Malakasiz ishchilar: maxsus tayyorgarlikni talab qilmaydigan ishchilar (yuk ko‘taruvchilar, tozalovchilar, umumiy ishchilar).

2. Funktsional majburiyatlari bo‘yicha:

[9] Inson resurslari va ularning tashkilotdagi roli. https://dasreda.ru/media/for-managers/chelovecheskie-resursy/.
[10] Inson resurslari - Entsiklopediya - Lomonosov bilim fondi. http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131753.

2.1. Menejerlar: bo‘limlar yoki butun tashkilot faoliyatini rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish va nazorat qilishda ishlaydiganlar.

2.2. Mutaxassislar: turli sohalarda (buxgalteriya hisobi, marketing, ishlab chiqarish) professional funktsiyalarni bajaradi.

2.3. Ishchilar: ishlab chiqarish vazifalarini bevosita bajarish bilan band bo‘ladi.

3. Qaror qabul qilish darajasi bo‘yicha:

3.1. Quyi ishchilari: muayyan vazifalarni bajaradi va bevosita rahbarlarga hisobot beradi.

3.2. Funktsional xodimlar: turli sohalarda (kadrlar, moliya, axborot texnologiyalari) liniya xodimlariga yordam ko‘rsatadi.

3.3. Yuqori menejerlar: strategik qarorlar qabul qiladi, tashkilotning maqsad va rivojlanish yo‘nalishlarini belgilaydi.

4. Tashkilotga nisbatan:

4.1. Doimiy xodimlar: noma'lum muddatga mehnat shartnomasiga ega bo‘lganlar.

4.2. Vaqtinchalik ishchilar: muayyan muddatga yollanganlar (mavsumiy ishchilar, muddatli shartnoma bo‘yicha ishchilar).

4.3. Tashqi pudratchilar: shartnoma shartlari bo‘yicha individual vazifalarni bajaradi (frilanserlar, maslahatchilar).

5. Sohalar bo‘yicha:

5.1. Ishlab chiqarish kadrlari: sanoat, qurilish, qishloq xo‘jaligi kabi ishlab chiqarish tarmoqlarida ishlaydigan ishchilar.

5.2. Xizmat ko‘rsatish bo‘yicha kadrlar: xizmat ko‘rsatish sohasida, jumladan, ta’lim, sog‘liqni saqlash, mehmonxona va restoran biznesi, IT va boshqa xizmatlarda ishlaydigan ishchilar.

5.3. Ilmiy-tadqiqot xodimlari: ilmiy tadqiqot, ishlanmalar va innovatsion faoliyat bilan shug‘ullanuvchi ishchilar.

6. Yosh va tajribaga ko‘ra:

6.1. Yosh mutaxassislar: ta’lim muassasalarini yaqinda tugatgan va kasbiy faoliyatini boshlagan ishchilar. Ular nazariy bilimga ega, ammo amaliy tajribalari cheklangan bo‘lishi mumkin.

6.2. Tajribali xodimlar: katta tajribaga ega, o‘z sohasida chuqur bilim va kasbiy mahoratga ega bo‘lgan xodimlar.

6.3. Pensionerlar va pensiya yoshidagi xodimlar: ish faoliyatini yakunlayotgan xodimlar. Ular ko‘pincha yosh mutaxassislarni tayyorlashda foydali bo‘lishi mumkin bo‘lgan boy tajriba va bilimlarga ega bo‘ladi.

7. Moslashuvchanlik nuqtai nazaridan:

7.1. Moslashuvchan ishchilar: o‘zgarishlarga tezda moslasha oladigan, yangi ko‘nikmalarni o‘rgana oladigan va noaniqlik sharoitida samarali ishlay oladigan ishchilar.

7.2. Barqaror xodimlar: o‘z kasbiy faoliyatida barqarorlikni afzal ko‘radigan, ko‘pincha mavjud ko‘nikmalarni yaxshilashga e’tibor qaratadigan ishchilar.

8. Mehnat xususiyatiga ko‘ra:

8.1. Jismoniy mehnat ishchisi: kuch, chidamlilik va muvofiqlashtirishni talab qiladigan jismoniy faol ishlarni bajaradigan ishchilar.

8.2. Intellektual faoliyat ishchisi: intellektual faoliyat bilan shug‘ullanadigan ishchilar, shu jumladan tahlil qilish, qaror qabul qilish, loyihalash va boshqa kognitiv vazifalarni bajaruvchilardir.

Ushbu turdagi inson resurslari tashkilot yoki iqtisodiyotning o‘ziga xos shartlari va talablariga qarab bir-biriga mos kelishi hamda birlashtirilishi mumkin. Ushbu tasnif shartli bo‘lib, tashkilotning o‘ziga xos xususiyatlariga qarab farq qilishi mumkin. Ko‘pincha bir xil xodim bir nechta rollarni birlashtirishiga to‘g‘ri keladi.

1.2-jadval

Inson resurslari turlari va ularning tavsifi

Tasnif	Turlar	Tavsif
Qobiliyatlar bo‘yicha	1. Jismoniy qobiliyatlar	Salomatlik, jismoniy kuch va chidamlilik.
	2. Aqliy qobiliyat	Ta’lim, aql, mahorat va ijodkorlik.
	3. Ijtimoiy va psixologik xususiyatlar	Motivatsiya, muloqot qobiliyati va jamoada ishlash qobiliyati.
Malaka darajasi bo‘yicha	1. Yuqori malakali mutaxassislar	Yuqori va o‘rta b‘g‘indagi rahbarlar, oliy ma‘lumotli va tor mutaxassislikka ega shaxslar (muhandislar, dasturchilar, olimlar).
	2. Malakali ishchilar	O‘rta kasb-hunar ma‘lumotiga ega yoki maxsus tayyorgarlikdan o‘tgan ishchilar (texniklar, ustalar, operatorlar).
	3. Malakasiz ishchilar	Maxsus tayyorgarlikni talab qilmaydigan ishchilar (yuk ko‘taruvchilar, tozalovchilar, umumiy ishchilar).
Funktsional	1. Menejerlar	Tashkilot faoliyatini rejalashtirish,

majburiyatlari bo‘yicha		muvofiqlashtirish va nazorat qilish.
	2. Mutaxassislar	Turli sohalarda professional funktsiyalarni bajarish (buxgalteriya, marketing, ishlab chiqarish).
	3. Ishchilar	Ishlab chiqarish vazifalarini bevosita bajarish bilan band.
Qaror qabul qilish darajasi bo‘yicha	1. Quyi ishchilar	Muayyan vazifalarni bajaring va bevosita rahbarlarga hisobot bering.
	2. Funktsional xodimlar	Kadrlar, moliya, IT kabi sohalarda yordam ko‘rsatish.
	3. Yuqori menejerlar	Strategik qarorlar qabul qiladi, tashkilotning rivojlanish yo‘nalishlarini belgilaydi.
Tashkilotga nisbatan	1. Doimiy xodimlar	Noma‘lum muddatga mehnat shartnomasiga ega bo‘lgan xodimlar.
	2. Vaqtinchalik ishchilar	Mavsumiy yoki muddatli shartnoma asosida ishlovchilar.
	3. Tashqi pudratchilar	Individual vazifalarni bajarish uchun yollangan (frilanserlar, maslahatchilar).
Sohalar bo‘yicha	1. Ishlab chiqarish kadrlari	Sanoat, qurilish, qishloq xo‘jaligi kabi tarmoqlarda ishlovchilar.
	2. Xizmat ko‘rsatish bo‘yicha kadrlar	Ta’lim, sog‘liqni saqlash, mehmonxona va restoran biznesi kabi sohalarda ishlovchilar.
	3. Ilmiy-tadqiqot xodimlari	Ilmiy tadqiqot va innovatsion faoliyat bilan shug‘ullanuvchi ishchilar.
Yosh va tajribaga ko‘ra	1. Yosh mutaxassislar	Yaqinda ta’lim muassasalarini tamomlagan, tajriba kam, nazariy bilimga ega.
	2. Tajribali xodimlar	Katta tajribaga ega, o‘z sohasida chuqur bilimli.
	3. Pensionerlar va pensiya yoshidagi xodimlar	Boy tajribaga ega, yoshlarga murabbiylik qilish imkoniyati bor.
Moslashuvchanlik bo‘yicha	1. Moslashuvchan ishchilar	Yangi sharoitlarga tez moslasha oladigan, o‘qishga tayyor ishchilar.
	2. Barqaror xodimlar	Kasbiy faoliyatida barqarorlikni afzal ko‘radigan ishchilar.
Mehnat xususiyatiga ko‘ra	1. Jismoniy mehnat ishchilari	Jismoniy kuch va muvofiqlashtirish talab qiladigan ishchilar.
	2. Intellektual faoliyat ishchilari	Analitik va kognitiv vazifalar bilan shug‘ullanuvchi xodimlar.

Har bir toifadagi xodimlar uchun rag‘batlantirish, o‘qitish va rivojlantirishning eng mos usullarini tanlash imkonini beradi. Optimal xodimlar tuzilmasini aniqlashga va resurslarni turli toifadagi xodimlar o‘rtasida taqsimlashga yordam beradi. Har bir xodimning rivojlanish istiqbollarini aniqlash va individual rivojlanish rejalarini tuzish imkonini beradi. Xodimlarning bilim, ko‘nikma va malakalarini rivojlantirish tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Har bir xodimning individual xususiyatlari va ehtiyojlarini hisobga olgan holda, masofaviy mehnat, frilanser va boshqa nostandart bandlik shakllaridan foydalanishni kengaytirish, xodimlarni raqamli transformatsiya sharoitida ishlashga tayyorlashni talab etadi.

1.4. Inson resurslarini boshqarishning tarixiy rivojlanish bosqichlari

Inson resurslarini boshqarish (IRB yoki HRM) konsepsiyasining rivojlanish tarixini huquqiy jihatdan ko‘rib chiqadigan bo‘lsak, u bir necha asosiy bosqichlarni o‘z ichiga oladi[11]:

1. Debocha (18-asrgacha): bu davrda tashkilotlar o‘z xodimlarini qanday samarali boshqarishi mumkinligi haqida ilk g‘oyalar shakllangan. Biroq, HRDning rasmiy tushunchalari hali mavjud emas edi.

2. Jamiyatning sinfiy tuzilishi (1800-1920-yillar): bu davrda jamiyatning sinfiy tuzilmasi qurilishi amalga oshirilib, ijtimoiy munosabatlar yanada dolzarb masalaga aylandi. Ishchi kuchi sifatining ahamiyati aniq bo‘ldi.

3. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (1920-1980): Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) tashkil etilishi xalqaro mehnat standartlarini yaratishga yordam berdi. Bu xodimlarni boshqarish amaliyotining rivojlanishiga ta’sir qildi.

4. HRMning nazariy asoslanishi va shakllanishi (1980 yildan keyin): bu davrda inson resurslarini boshqarishning nazariy asoslari paydo bo‘ldi. Bilimlarni boshqarish, odamlarni rivojlantirish va inson salohiyati orqali raqobatbardosh ustunlikni yaratish kabi tushunchalar dolzarb bo‘lib qoldi.

[11] Inson resurslarini rivojlantirish: tushunchalar va amaliyotlar evolyutsiyasi. https://www.researchgate.net/publication/324265419_Razvitie_celoveceskih_resursov_evolucia_koncepcij_i_praktiki/fulltext/5b8c253ca6fdcc5f8b796198/Razvitie-uctia-resovecep-cep- f.; INSON RESURSLARINI BOSHQARUV kontseptsiyasining SHAKLLANISH TARIXI. https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-stanovleniya-kontseptsii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami.

Bugungi kunda HRM tashkilotlarni boshqarish tizimining ajralmas qismi bo‘lib, uning metodologiyasi biznes muhitidagi dinamik o‘zgarishlarni hisobga olgan holda rivojlanishda davom etmoqda[3]. Inson resurslari konsepsiyasining tarixiy evolyutsiyasi va rivojlanishini ilmiy jihatdan o‘rgansak, inson resurslari konsepsiyasi uzoq vaqt davomida rivojlanib, iqtisodiyot, jamiyat va texnologiyadagi o‘zgarishlarni aks ettirishini ko‘ramiz. Bu quyidagi davrlarni o‘zida aks ettiradi:

Klassik davr (19-asr oxiri - 20-asr boshlari):

- odamni resurs sifatida qaralishi; bu bosqichda inson birinchi navbatda ishlab chiqarish vazifalarini bajarish uchun zarur bo‘lgan manba sifatida qaraldi.
- ilmiy yondoshuv; mehnatni ratsionalizatsiya qilishga, me’yor va rag‘batlantirish tizimini ishlab chiqishga e’tibor qaratildi.
- Teylorizm bo‘yicha; Frederik Teylor mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan mehnatni ilmiy tashkil etish tamoyillarini ishlab chiqdi.

Insoniy munosabatlar davri (20-asr o‘rtalari):

- inson ijtimoiy mavjudot sifatida; bunda e’tibor mehnatning ijtimoiy jihatlariga, shaxslararo munosabatlarga va motivatsiyaga qaratildi.
- Hawthorne Experiments; Western Electric zavodida olib borilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatdiki, ijtimoiy omillar mehnat unumdorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.
- Duglas Makgregorning Y nazariyasi; odamlar ishlashga intiladi, mas’uliyat izlaydi va o‘zini o‘zi rag‘batlantira oladi, deb taxmin qiladi.

Inson resurslari konsepsiyasi (1960-yillardan beri):

- odamlar investitsiya sifatida; odamlar sarmoya kiritadigan tashkilot uchun qimmatli aktiv sifatida ko‘rila boshlandi.
- kadrlar rivojlanishi; o‘qitish, malaka oshirish va xodimlar faoliyatini baholash dasturlari paydo bo‘ldi.
- strategik yondashuv; inson resurslarini boshqarish tashkilotning umumiy strategiyasiga kiritildi.

Zamonaviy tushuncha (XXI asr):

- inson kapital sifatida; inson resurslari tashkilotning intellektual kapitali sifatida qaraladi, bu uning raqobatdosh ustunligini belgilaydi.

- individual yondashuv; har bir xodimning individual xususiyatlarini, ehtiyojlari va maqsadlarini hisobga olgan holda yondashiladi.
- xodimlarni boshqarish texnologiyalari; muntazam vazifalarni avtomatlashtirish va xodimlar ma’lumotlarini tahlil qilish uchun axborot texnologiyalaridan keng foydalanish boshlandi.
- taraqqiyotga e’tibor qaratish; xodimlarni uzluksiz o‘qitish va rivojlantirish, o‘zini o‘zi anglash uchun sharoit yaratish.

Zamonaviy inson resurslarini boshqarishning asosiy tendentsiyalari:

- globallashuv; madaniy farqlarga moslashgan holda transmilliy kompaniyalarda inson resurslarini boshqarish shakllandi.
- demografik o‘zgarishlar; aholining qarishi, migratsiya, gender rollarining o‘zgarishi paydo bo‘ldi.
- texnologik o‘zgarishlar; avtomatlashtirish, sun’iy intellekt, masofadan ishlash paydo bo‘ldi.
- biznesning ijtimoiy mas’uliyati; xodimlarni boshqarishda ijtimoiy va ekologik jihatlarni hisobga olish boshlandi.

Inson resurslari konsepsiyasi insonni oddiy resurs sifatida ko‘rishdan uni tashkilotning asosiy aktivi sifatida tan olishgacha bo‘lgan muhim evolyutsiyani boshdan kechirdi. Zamonaviy tashkilotlar uzoq muddatli muvaffaqiyatga erishish uchun inson kapitaliga sarmoya kiritish muhimligini tobora ko‘proq tushunishmoqda. Shunga ko‘ra, inson resurslarini boshqarishning asosiy funktsiyalari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

Rejalashtirish - xodimlarga bo‘lgan ehtiyojni aniqlash, kadrlar o‘zgarishini bashorat qilish.

Ishga qabul qilish va tanlash - malakali nomzodlarni topish va jalb qilish.

Moslashish - yangi xodimlarga tashkilotda ishlashga moslashishga yordam berish.

Ta’lim va rivojlanish - xodimlarni malakasini oshirish va malaka oshirish.

Ish faoliyatini baholash - xodimlarning ish faoliyatini baholash va yaxshilash uchun yo‘nalishlarni aniqlash.

Ish haqi - ish haqi va motivatsiya tizimini ishlab chiqish.

Ijtimoiy dasturlar - ijtimoiy kafolatlar va qulay mehnat sharoitlarini ta’minlash.

Inson resurslari (HR) konsepsiyasi mehnatni boshqarishning oddiy shakllaridan bugungi kunda biz ko‘rib turgan murakkab strategik funktsiyalargacha sezilarli evolyutsiya va rivojlanishni boshdan kechirdi. Ushbu funktsiyalar konsepsiyasining tarixiy evolyutsiyasi va rivojlanishining asosiy bosqichlari sifatida quyidagi bosqichlarni keltirish mumkin:

1. Qadimgi sivilizatsiyalar va ilk jamiyatlar. Misr, Bobil va Rim imperiyasi kabi qadimiy tsivilizatsiyalarda mehnatni boshqarish oddiy shaklni oldi: vazifalarni bajarish uchun qullar yoki yollanma ishchilardan foydalanish. Inson resurslarini boshqarish, ishni tashkil qilish va minimal yashash sharoitlarini ta’minlashga qisqartirildi.

2. Feodalizm va o‘rta asrlar bosqichi. O‘rta asrlarda Yevropada feodalizmning rivojlanishi bilan ishchi kuchi, asosan, feodallar yerlarida ishlashga majbur bo‘lgan krepostnoylar edi. Inson resurslarini boshqarish shartnoma majburiyatlari va an'anaviy me'yorlarga rioya qilishga asoslangan edi.

3. Sanoat inqilobi (XVIII-XIX asrlar) davri. Sanoat inqilobi qishloq xo‘jaligi iqtisodiyotidan sanoat ishlab chiqarishiga o‘tishni belgilab berdi. Fabrikalar va zavodlarning katta o‘sishi bilan ishchilarning katta guruhlarini boshqarish zarurati paydo bo‘ldi. Bu davrda xodimlarni ro‘yxatga olish, ish haqi va ish vaqtini boshqarishni o‘z ichiga olgan xodimlarni boshqarishning birinchi shakllari paydo bo‘ldi. Shu bilan birga, mehnatkashlar huquqlarini himoya qilish uchun kasaba uyushmalari ham rivojlana boshladi.

4. Ilmiy boshqaruv (19-asr oxiri – 20-asr boshlari) davri. 19-asr oxirida Fridrix Teylor ilmiy boshqaruv konsepsiyasini ishlab chiqdi, u TEYLORIZM deb ham ataladi. U mehnat samaradorligini oshirish bo‘yicha ish jarayonlarini tahlil qilish, standartlarni ishlab chiqish va pul mukofotlari orqali rag‘batlantirishni o‘z ichiga oldi. Bu inson resurslarini tizimli boshqarish yo‘lidagi birinchi qadam bo‘ldi, bunda asosiy e’tibor mehnat unumdorligi va ish jarayonlarini nazorat qilishga qaratildi.

5. Mehnat munosabatlari va xodimlarni boshqarishning rivojlanishi (1920-1950 yillar) bosqichi. 1920-30-yillarda mehnat munosabatlarini rivojlantirish boshqaruvning muhim jihatiga aylandi. Elton Mayoning tadqiqotlari va uning Xotorn tajribalari shuni ko‘rsatdiki, ishdan qoniqish va mehnat munosabatlari kabi ishning ijtimoiy va psixologik jihatlariga e’tibor unumdorlikka ta’sir qiladi. Bu davrda ishga qabul qilish, o‘qitish, kompensatsiya to‘lash, mehnat

qonunchiligiga rioya qilish bilan shug‘ullanuvchi inson resurslarini boshqarish xizmatlari paydo bo‘ldi.

6. Inson resurslariga o‘tish (1960-1970 yillar) davri. 1960-70-yillarda xodimlarni boshqarishdan inson resurslarini boshqarishning (HRM) yanada keng qamrovli konsepsiyasiga o‘tish kuzatildi. Ushbu yondashuv xodimlarni nafaqat maqsadlarga erishish vositasi, balki o‘qitish, rivojlanish va rag‘batlantirishga sarmoya kiritishni talab qiluvchi muhim manba sifatida ham ko‘rib chiqdi. Bu vaqtda xodimlarning ish faoliyatini baholash tizimlari, o‘qitish va rivojlantirish dasturlari, motivatsiya tizimlari va martaba rejalashtirish faol rivojlana boshladi.

7. Globallashuv va inson resurslarini strategik boshqarish (1980-1990 yillar) bosqichi. 1980-90-yillarda globallashuv va axborot texnologiyalarining rivojlanishi bilan HRning roli sof operativ funktsiyadan strategik funktsiyaga o‘zgardi. Tashkilotlar HRni biznes maqsadlariga erishishda asosiy sherik sifatida ko‘rishni boshladilar. Inson resurslarini strategik boshqarish kabi tushunchalar paydo bo‘ldi, bu yerda HR korporativ madaniyatni shakllantirish, innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlash va kompaniyaning raqobatbardoshligini oshirishda muhim rol o‘ynay boshladi.

8. Hozirgi bosqich, Raqamli transformatsiya va iste'dodlarni boshqarish (2000-yillar - hozirgi) bosqichi. Raqamli texnologiyalarning rivojlanishi bilan HR jiddiy o‘zgarishlarga duch keldi. Inson resurslarini boshqarish tizimlari (HRMS), ma'lumotlar tahlili va sun’iy intellektning joriy etilishi xodimlarni yollash, ishga qabul qilish, o‘qitish va malakasini oshirish jarayonlarini yanada samarali boshqarishga olib keldi. Zamonaviy HR funktsiyalari iste'dodlarni boshqarish, yetakchilikni rivojlantirish, inklyuzivlik va xilma-xillikka, shuningdek, xodimlarning ish va hayot muvozanatini saqlashga qaratildi. Masofaviy ishlarni boshqarish, moslashuvchan jadvallar va xodimlarning psixo-emotsional farovonligi kabi jihatlar muhim ahamiyat kasb etdi.

9. Inson resurslarini boshqarishning kelajagi. HR konsepsiyasi barqaror rivojlanish, korporativ ijtimoiy mas’uliyat, sun’iy intellekt, gibrid ish modellari va tez o‘zgaruvchan muhitga moslashish zarurati kabi yangi muammolar va tendentsiyalarga javob berish uchun rivojlanishda davom etmoqda.

Shunday qilib, inson resurslari tushunchasi oddiy mehnatni boshqarishdan tashkilot va butun iqtisodiyot muvaffaqiyatining asosiy

omillaridan biri sifatida inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan strategik funktsiyaga aylandi.

1.5. Turli boshqaruv nazariyalarining inson resurslari kontseptsiyasining rivojlanishiga ta’siri

Inson resurslari menejmenti (HRM) zamonaviy tashkilotlarning strategik muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biridir. Ushbu tushuncha insonning tashkilotdagi rolini mexanik ishchi kuchidan tortib, intellektual va innovatsion kapitalgacha bo‘lgan uzoq evolyutsion yo‘lni bosib o‘tdi. Inson resurslari tushunchasi turli davrlardagi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar, ilmiy yutuqlar va boshqaruv amaliyotlari ta’sirida shakllandi. Bu jarayonda boshqaruv nazariyalari insonning iqtisodiy faoliyatdagi o‘rnini qayta belgilashda muhim rol o‘ynadi. Quyida inson resurslari kontseptsiyasining rivojlanishiga ta’sir ko‘rsatgan asosiy boshqaruv nazariyalari uch asosiy bosqichda tahlil qilinadi: klassik davr, neoklassik davr va zamonaviy strategik yondashuvlar. Har bir bosqichning iqtisodiy mohiyati, nazariy taqqoslashi va metodologik xulosalari keltiriladi.

1. Klassik boshqaruv nazariyalari (XIX asr oxiri – XX asr boshlari). Klassik boshqaruv nazariyalari sanoat inqilobi davrida yuzaga keldi va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga qaratilgan edi. Bu davrda inson asosan “ishchi resurs” sifatida qaralib, uning shaxsiy ehtiyojlari va psixologik holati e’tibordan chetda qoldi.

1.1. Frederik Teylorning ilmiy boshqaruv nazariyasi. Frederik Teylor (1856–1915) ilmiy boshqaruv nazariyasini ishlab chiqdi, bu nazariya mehnat jarayonlarini ilmiy tahlil qilish va optimallashtirish orqali mahsuldorlikni oshirishni maqsad qildi. Teylorning “vaqtni o‘rganish” (time study) va “harakatni o‘rganish” (motion study) usullari ish jarayonlarini standartlashtirish va xodimlarning malakasini oshirishga xizmat qildi. Inson bu tizimda funksional foydalilik nuqtai nazaridan qaraldi, ya’ni uning shaxsiy xususiyatlari emas, balki ishni tez va aniq bajarish qobiliyati muhim edi. Teylorning yondashuvi inson resurslari tushunchasining dastlabki shakllanishiga asos soldi. Xodimlarning malakasini oshirish va ish jarayonlarini tizimli tahlil qilish tashkilotlarda birinchi marta muhim ahamiyat kasb etdi. Masalan, Ford Motor Company Teylorning usullarini qo‘llab, konveyer tizimini joriy etdi, bu avtomobil ishlab chiqarishni ommaviy va arzon qildi. Inson resurslari bu davrda ishlab chiqarish samaradorligini oshirish vositasi sifatida ko‘rildi. Xodimlarning mahsuldorligi tashkilotning iqtisodiy

muvaffaqiyatiga bevosita ta’sir ko‘rsatdi. Teylorning yondashuvi insonning psixologik va ijtimoiy ehtiyojlarini e’tiborsiz qoldirdi, bu esa xodimlarning noroziligiga va ish muhitidagi stressga olib keldi.

1.2. Anri Fayolning boshqaruv prinsiplari. Anri Fayol (1841–1925) boshqaruvni beshta asosiy funktsiya – rejalashtirish, tashkil qilish, boshqarish, muvofiqlashtirish va nazorat qilish sifatida tasnifladi. Uning 14 ta boshqaruv prinsipi (masalan, mehnat taqsimoti, vakolat va mas’uliyat, intizom) tashkilotning tizimli faoliyatini ta’minlashga xizmat qildi. Inson bu tizimda ijrochi sifatida ko‘rildi, uning roli aniq belgilangan vazifalarni bajarish bilan cheklandi. Fayolning yondashuvi inson resurslarini boshqarishda tashkiliy tuzilma va ierarxiyaning muhimligini ta’kidladi. Xodimlarning vazifalari va mas’uliyat sohalari aniq belgilandi, bu esa tashkilotlarda tartib-intizomni mustahkamladi. Inson resurslari tashkilotning operatsion samaradorligini ta’minlovchi omil sifatida qaraldi. Fayolning prinsiplari xodimlarning ishlashini tizimli ravishda boshqarish orqali iqtisodiy natijalarni yaxshilashga xizmat qildi. Fayolning yondashuvi insonning shaxsiy ehtiyojlari va motivatsiyasiga e’tibor bermadi, bu esa xodimlarning ishga jalb qilinishi va ijodiy salohiyatini chekladi.

1.3. Maks Veberning byurokratik model nazariyasi. Maks Veber (1864–1920) ideal tashkilotni qat’iy ierarxik tizim, formal qoidalar va aniq belgilangan vakolatlar asosida ishlaydigan struktura sifatida tasvirladi. Uning byurokratik modeli xodimlarni shaxsiy qarashlari va ehtiyojlaridan ko‘ra, lavozim vakolatlari va qonuniy hokimiyat bilan bog‘ladi. Veberning modeli inson resurslarini boshqarishda rasmiy tuzilma va qoidalar muhimligini ta’kidladi. Xodimlarning malakasi va vakolatlari aniq hujjatlashtirildi, bu esa tashkilotlarda barqarorlik va bashorat qilinadigan natijalarni ta’minladi. Byurokratik model tashkilotning iqtisodiy barqarorligini ta’minlash uchun inson resurslarini tizimli boshqarishni rag‘batlantirdi. Xodimlarning aniq belgilangan rollari resurslarni samarali taqsimlashga yordam berdi. Modelning qattiq rasmiyatchiligi xodimlarning ijodiy salohiyati va moslashuvchanligini chekladi, bu esa innovatsion tashkilotlar uchun muammolar keltirib chiqardi.

Klassik nazariyalar (Teylor, Fayol, Veber) insonni mexanik tizimning bir qismi sifatida ko‘rdi. Teylor mahsuldorlikka, Fayol tashkiliy tuzilmaga, Veber esa rasmiy hokimiyatga e’tibor qaratdi. Ushbu yondashuvlar inson resurslari tushunchasini “ishchi kuchi”

sifatida shakllantirdi, ammo insonning psixologik va ijtimoiy ehtiyojlarini e’tiborsiz qoldirdi.

2. Neoklassik yondashuv. Inson – ijtimoiy mavjudot. XX asrning birinchi yarmida ishlab chiqarishning yuqori samaradorligiga qaramay, xodimlarning motivatsiyasi pastligi, norozilik holatlari va ish haqi bilan bog‘liq muammolar aniqlandi. Bu inson omiliga yangicha yondashuv zarurligini ko‘rsatdi.

2.1. Xoutorn tajribalari (Elton Mayo). Elton Mayo (1880–1949) boshchiligidagi Xoutorn tajribalari (1924–1932) Western Electric kompaniyasida o‘tkazildi. Dastlab ish sharoitlari (yorug‘lik, dam olish vaqtlari) mahsuldorlikka ta’sirini o‘rganish maqsad qilingan edi. Biroq natijalar shuni ko‘rsatdiki, mahsuldorlik ish sharoitlaridan ko‘ra xodimlarning o‘zini qadrlangan his qilishi va jamoaviy muhitga bog‘liq. Bu “Xoutorn effekti” deb nomlandi. Xoutorn tajribalari inson resurslari tushunchasiga ijtimoiy va psixologik omillarni kiritdi. Xodimlar endi nafaqat malakali ishchilar, balki his-tuyg‘ularga ega shaxslar va ijtimoiy guruhlar a’zosi sifatida qaraldi. Masalan, General Electric kabi kompaniyalar xodimlarni rag‘batlantirish uchun jamoaviy muhitni yaxshilashga qaratilgan dasturlarni joriy etdi. Xodimlarning motivatsiyasi va ishga sadoqati tashkilotning iqtisodiy barqarorligiga hissa qo‘shdi. Qoniqarli xodimlar yuqori mahsuldorlik va sifatli natijalar ko‘rsatdi. Xoutorn tajribalari ijtimoiy omillarga e’tibor qaratgan bo‘lsa-da, xodimlarning individual salohiyati va ijodiy imkoniyatlariga yetarlicha e’tibor berilmadi.

2.2. Duglas MakGregorning X va Y nazariyalari. Duglas MakGregor (1906–1964) 1960-yillarda X va Y nazariyalarini ishlab chiqdi. X nazariyasi xodimlarni dangasa, mas’uliyatsiz va doimiy nazorat talab qiluvchi shaxslar deb hisoblasa, Y nazariyasi ularni ijodiy, o‘zini o‘zi boshqarishga qodir va tashkilot maqsadlariga sadoqatli deb qaradi. MakGregor rahbarlarning ushbu yondashuvlari xodimlarning motivatsiyasi va mahsuldorligiga ta’sir qilishini ta’kidladi. Y nazariyasi inson resurslari tushunchasiga xodimlarning shaxsiy salohiyati va ijodiy imkoniyatlarini qo‘shdi. Bu tashkilotlarda demokratik boshqaruv uslublarini joriy etishga va xodimlarni rag‘batlantirishga turtki berdi. Masalan, Google xodimlarga ijodiy muhit va o‘zini o‘zi boshqarish imkoniyatlarini taqdim etib, Y nazariyasining samaradorligini isbotladi. Xodimlarning ijodiy salohiyati va o‘zini o‘zi boshqarish qobiliyati tashkilotning innovatsion faoliyatini rivojlantirdi, bu esa iqtisodiy raqobatbardoshlikni oshirdi. X va Y nazariyalari xodimlarning

motivatsiyasiga e’tibor qaratgan bo‘lsa-da, tashkilotning umumiy strategiyasi bilan bog‘lanish masalasi to‘liq yoritilmadi.

Neoklassik yondashuv klassik nazariyalardan farqli o‘laroq, insonning ijtimoiy va psixologik ehtiyojlariga e’tibor qaratdi. Xoutorn tajribalari jamoaviy muhitning ahamiyatini ta’kidladi, MakGregor esa individual motivatsiyani rivojlantirishga e’tibor berdi. Bu yondashuvlar inson resurslarini “ijrochi”dan “motivatsiyalangan shaxs”ga aylantirdi.

3. Zamonaviy strategik yondashuvlar. Inson – strategik boylik. XX asr oxiri va XXI asr boshlarida inson resurslari tushunchasi tashkilotlarning strategik maqsadlari bilan uzviy bog‘landi. Inson endi nafaqat ishchi kuchi, balki tashkilotning intellektual va innovatsion kapitali sifatida qaraldi.

3.1. Gari Bekkerning inson kapitali nazariyasi. Gari Bekker (1930–2014) inson kapitali tushunchasini iqtisodiyot va boshqaruv sohasiga kiritdi. Uning fikricha, ta’lim, sog‘liqni saqlash va malaka oshirishga qilingan investitsiyalar insonning mahsuldorligini oshiradi va tashkilotning iqtisodiy foydasini ko‘paytiradi. Inson kapitali tushunchasi xodimlarning bilim, ko‘nikma va tajribalarini tashkilotning raqobatbardoshligi uchun muhim aktiv sifatida ko‘radi. Inson kapitali tushunchasi inson resurslari boshqaruvini strategik darajaga ko‘tardi. Xodimlarning rivojlanishiga qaratilgan investitsiyalar tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta’minladi. Masalan, IBM kompaniyasi xodimlarni doimiy ta’lim dasturlari orqali rivojlantirishga sarmoya kiritdi, bu esa uning texnologik innovatsiyalardagi yetakchiligini mustahkamladi. Inson kapitali tashkilotning iqtisodiy raqobatbardoshligini ta’minlovchi asosiy resurs sifatida qaraldi. Xodimlarning bilim va ko‘nikmalariga investitsiya qilish iqtisodiy o‘sishning muhim omiliga aylandi. Inson kapitaliga investitsiya qilish uzoq muddatli natijalar beradi, ammo qisqa muddatda yuqori xarajatlarni talab qilishi mumkin.

3.2. Devid Ulrichning strategik inson resurslari menejmenti. Devid Ulrich (1953–) inson resurslari menejerlarini tashkilotning strategik hamkorlari sifatida ko‘radi. Uning modeli HRMni tashkilotning umumiy maqsadlari va missiyasi bilan bog‘laydi. Ulrichning fikricha, inson resurslari bo‘limi operativ muammolarni hal qilishdan tashqari, strategik qarorlar qabul qilishda faol ishtirok etishi kerak. Bu modelda quyidagi jihatlar muhim o‘rin tutadi:

- kompetensiyalarga asoslangan boshqaruv;
- karyera rivojlanishi va o‘sish trayektoriyasi;

- innovatsion salohiyatni aniqlash va rivojlantirish;
- xodimlarni jalb qilish va ushlab qolish strategiyalari.

Ulrichning yondashuvi inson resurslarini tashkilotning strategik maqsadlari bilan uzviy bog‘ladi. Xodimlarni tanlash, o‘qitish va rivojlantirish jarayonlari tashkilotning uzoq muddatli strategiyasiga xizmat qilishga yo‘naltirildi. Masalan, Apple kompaniyasi xodimlarning innovatsion salohiyatini rivojlantirishga qaratilgan strategik dasturlarni joriy etib, bozor yetakchiligini saqlab qoldi. Inson resurslari tashkilotning raqobatbardoshligini ta’minlovchi asosiy omil sifatida qaraldi. Strategik HRM tashkilotning iqtisodiy natijalarini yaxshilashga xizmat qildi. Strategik HRMning muvaffaqiyati tashkilotning umumiy strategiyasi va resurslari bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, kichik tashkilotlarda qo‘llash qiyin bo‘lishi mumkin.

3.3. Uzoq Sharq mamlakatlari tajribasi. Yaponiya va Janubiy Koreya kabi Uzoq Sharq mamlakatlari inson resurslari boshqaruvida o‘ziga xos yondashuvlarni joriy etdi. Yaponiyada “doimiy bandlik” tizimi va “Kaizen” (doimiy takomillashtirish) falsafasi xodimlarni tashkilotga sadoqatli qilish va ularning uzoq muddatli rivojlanishiga xizmat qildi. Janubiy Koreyada Samsung kabi kompaniyalar xodimlarning doimiy ta’lim va rivojlanishiga e’tibor berish orqali global bozorlarda raqobatbardoshlikni ta’minladi. Uzoq Sharq tajribasi inson resurslari tushunchasiga sadoqat, korporativ madaniyat va jamoaviy ish muhiti kabi omillarni qo‘shdi. Masalan, Toyota kompaniyasi “Kaizen” falsafasi orqali xodimlarning har bir darajasida innovatsiyalarni rag‘batlantirdi. Xodimlarning sadoqati va doimiy rivojlanishi tashkilotning global bozorlarda barqaror o‘sishini ta’minladi. Uzoq Sharq tajribasi inson resurslarini uzoq muddatli iqtisodiy muvaffaqiyatning kalitiga aylantirdi. Bu yondashuv qattiq korporativ madaniyatga asoslangan bo‘lib, individual ijodkorlikni cheklashi mumkin.

Zamonaviy yondashuvlar inson resurslarini tashkilotning strategik aktivlari sifatida ko‘radi. Bekker inson kapitalining iqtisodiy ahamiyatini ta’kidladi, Ulrich esa HRMni strategik boshqaruvning markaziy elementi sifatida ko‘rsatdi. Uzoq Sharq tajribasi sadoqat va jamoaviy madaniyatga e’tibor qaratib, global raqobatbardoshlikni ta’minladi.

1.3-jadval

Nazariyalar evolyutsiyasi

Bosqich	Nazariya/Maktab	Asosiy vakillar	Inson omiliga yondashuv	Ta’sir doirasi	Iqtisodiy mohiyati	Cheklovlari
Klassik davr	Ilmiy boshqaruv	F.Teylor	Inson – ijrochi; mehnat resursi	Mahsuldorlik, standartlashtirish	Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish	Psixologik va ijtimoiy ehtiyojlar e’tiborsiz
	Boshqaruv prinsiplari	A.Fayol	Inson – ierarxik tizimning bir qismi	Tashkiliy tuzilma, intizom	Operatsion samaradorlik	Motivatsiya va ijodkorlik cheklovi
	Byurokratik model	M.Veber	Inson – lavozim vakolatlari doirasida	Rasmiy tuzilma, qoidalar	Barqarorlik va bashorat qilinadigan natijalar	Ijodiy moslashuvchanlikning yo‘qligi
Neoklassik davr	Xoutorn tajribalari	E.Mayo	Inson – ijtimoiy mavjudot; motivatsiya va hissiyotlar	Jamoaviy muhit, rag‘batlantirish	Qoniqish orqali barqarorlik	Individual salohiyatga e’tiborsizlik
	X va Y nazariyalari	D.MakGregor	Inson – ijodiy va o‘zini o‘zi boshqaruvchi	Motivatsiya, ijodiy salohiyat	Innovatsion faoliyatni rivojlantirish	Strategik bog‘lanishning cheklanganligi
Zamonaviy davr	Inson kapitali	G.Bekker	Inson – intellektual kapital	Ta’lim, malaka oshirish	Raqobatbardoshlikni ta’minlash	Yuqori xarajatlar
	Strategik HRM	D.Ulrich	Inson – strategik hamkor	Strategik rejalashtirish, innovatsiya	Iqtisodiy natijalarni yaxshilash	Kichik tashkilotlarda qo‘llash qiyinligi
	Uzoq Sharq tajribasi	Yaponiya, Janubiy Koreya	Inson – sadoqatli va jamoaviy madaniyat a’zosi	Sadoqat, korporativ madaniyat	Global bozorlarda barqarorlik	Individual ijodkorlik cheklovi

Inson resurslari tushunchasi sanoat inqilobidan boshlab, ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlar va ilmiy yutuqlar ta’sirida rivojlandi. Har bir davr o‘ziga xos iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlar asosida insonning tashkilotdagi o‘rnini qayta belgiladi:

Klassik davr (XIX–XX asr boshlari). Sanoat inqilobi va ommaviy ishlab chiqarish insonni mexanik resurs sifatida ko‘rishga olib keldi. Bu davrda iqtisodiy samaradorlik asosiy maqsad edi.

Neoklassik davr (XX asr o‘rtalari). Ijtimoiy va psixologik omillarning muhimligi aniqlandi. Xodimlarning motivatsiyasi va jamoaviy muhit tashkilotning barqarorligiga hissa qo‘shdi.

Zamonaviy davr (XX asr oxiri – XXI asr). Inson resurslari tushunchasi intellektual kapital va strategik hamkorlik sifatida qayta talqin qilindi. Global raqobat sharoitida insonning bilim va innovatsion salohiyati tashkilotlarning muvaffaqiyat kalitiga aylandi.

Inson resurslari tushunchasi turli boshqaruv nazariyalari ta’sirida bosqichma-bosqich rivojlanib, bugungi kunda tashkilotlarning strategik aktivlaridan biriga aylandi. Klassik nazariyalar insonni mexanik resurs sifatida ko‘rgan bo‘lsa, neoklassik yondashuvlar uning ijtimoiy va psixologik ehtiyojlarini ta’kidladi. Zamonaviy davrda inson resurslari intellektual kapital va strategik hamkor sifatida qaralmoqda. Har bir bosqich o‘ziga xos ijobiy va cheklovli jihatlarga ega bo‘lib, inson resurslari tushunchasini yanada kengroq va ko‘p qirrali qildi. Bugungi kunda inson resurslari nafaqat tashkilotning ichki jarayonlarini boshqarish vositasi, balki uning global raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishining kalitidir.

Xulosa o‘rnida aytadigan bo‘lsak, inson resurslari tushunchasi, mehnat resurslarini samarali boshqarish, insonlarning bilim, ko‘nikma, malaka va tajribalarini iqtisodiy jarayonlarga qo‘shish orqali tashkilot va mamlakatning rivojlanishiga ta’sir ko‘rsatadigan muhim resurs sifatida tushuniladi. Inson resurslari iqtisodiy mohiyati, inson kapitalini tashkil etish, mehnat bozorida ishchilarni samarali taqsimlash va ularning ish faoliyatini rag‘batlantirishni o‘z ichiga oladi. Inson resurslari, nafaqat ishchi kuchi, balki o‘quv, malaka oshirish va sog‘liqni saqlash kabi sohalarda ham rivojlanishni talab qiladi. Tashkilotlar va davlatlar, inson resurslarini boshqarish orqali nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshiradi, balki ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi. Inson resurslari iqtisodiyoti, ishlovchilarni tayyorlash va ularning potentsialini maksimal darajada oshirishga qaratilgan siyosatlarni ishlab chiqadi. Ushbu jarayonlarning muvaffaqiyati, iqtisodiy o‘sish va farovonlikning asosiy omilidir, chunki

yuqori malakali va samarali ishlovchi kuchi rivojlangan iqtisodiy tizimlarni yaratishga imkon beradi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Inson resurslari, mehnat resurslari, samarali boshqarish, inson kapitali, bilim, ko‘nikma, malaka, mehnat bozorida taqsimlash, ish faoliyati, rag‘batlantirish, iqtisodiy samaradorlik, ijtimoiy barqarorlik, iqtisodiy o‘sish, inson resurslari menejmenti (HRM), klassik va neoklassik boshqaruv nazariyalari, inson kapitali, strategik HRM.

Nazorat savollari:

1. Inson resurslari tushunchasining asosiy tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
2. Inson resurslarining iqtisodiy mohiyati nima?
3. Inson kapitali va inson resurslari o‘rtasidagi farqlarni tushuntiring.
4. Mehnat resurslarini samarali boshqarishning iqtisodiy samaradorlikka ta’siri qanday?
5. Inson resurslarini taqsimlash qanday iqtisodiy o‘zgarishlarga olib keladi?
6. Inson resurslarini boshqarishda qanday siyosat va strategiyalar zarur?
7. Inson resurslarini boshqarishning ijtimoiy barqarorlikka ta’siri qanday?
8. Tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishning muhim elementlari nimalar?
9. Inson resurslarini rivojlantirish orqali iqtisodiy o‘sishni qanday rag‘batlantirish mumkin?
10. Mehnat bozorida inson resurslarini boshqarishning samaradorligini oshirish uchun qanday chora-tadbirlar qo‘llanilishi kerak?
11. Klassik boshqaruv nazariyalari inson omiliga qanday yondashgan va ularning asosiy cheklovlari nimalardan iborat?

II BOB. INSON KAPITALI NAZARIYASI

2.1. Inson kapitali tushunchasining ta’rifi va mohiyati.
2.2. Inson kapitalining tarkibiy qismlari.
2.3. Inson kapitalining iqtisodiy qiymati.
2.4. Inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir etuvchi omillar.
2.5. Inson kapitalini shakllantirishning asosiy tamoyillari.
2.6. Inson kapitaliga investitsiyalar.
2.7. Inson kapitalini iqtisodiy rivojlanishga omil sifatidagi ta’siri.
2.8. Inson kapitali qiymatini baholash usullari.

2.1. Inson kapitali tushunchasining ta’rifi va mohiyati

Inson kapitali - bu odamlarning iqtisodiy qiymat yaratish uchun ishlatilishi mumkin bo‘lgan bilimlari, ko‘nikmalari, tajribasi, salomatligi va qobiliyatlari yig‘indisidir. Bu atama ishchilarning mahsulot va xizmatlar ishlab chiqarish qobiliyatini oshiruvchi sifat va xususiyatlarini bildiradi hamda shu bilan samaradorlikning o‘sishiga va iqtisodiy rivojlanishga yordam beradi.

Inson kapitaliga turli yondashuvlarga ko‘ra ta’riflar berilgan:

1. Bilim va malakalar majmui; inson kapitali shaxsga o‘z mehnat funksiyalarini samarali bajarish imkonini beruvchi ta’lim, kasbiy mahorat, ish tajribasi va boshqa kognitiv hamda ijtimoiy qobiliyatlarni o‘z ichiga oladi.

2. Inson resurslariga investitsiyalar; inson kapitali ta’lim, kadrlar tayyorlash, malaka oshirish, sog‘liqni saqlash va malaka oshirishning boshqa shakllariga yo‘naltirilgan investitsiyalar hisobidan shakllanadi va to‘planadi. Ushbu investitsiyalar samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

3. Iqtisodiy qiymat; inson kapitali jismoniy va moliyaviy kapital bilan bir qatorda iqtisodiyotning asosiy resurslaridan biridir. U qiymat yaratish va innovatsiyalarda muhim rol o‘ynaydi hamda uni kompaniyalar va mamlakatlarning raqobatbardoshligi uchun muhim qiladi.

4. Ishchilarning mehnat unumdorligini oshirishga nisbatan; ko‘proq ma'lumotli va malakali ishchilar o‘z vazifalarini tezroq va yaxshiroq bajarishlari mumkin, bu esa kompaniya va iqtisodiyotning umumiy unumdorligini oshiradi.

5. Iqtisodiy o‘sishga nisbatan; inson kapitalining to‘planishi uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishga yordam beradi, chunki ko‘proq malakali ishchilar yangi texnologiyalar, innovatsiyalar va ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirishga hissa qo‘shadi.

6. Innovatsiyalar va texnologiyalarni rivojlantirish; inson kapitali yangi texnologiyalarni tadqiq qilish, ishlab chiqish va joriy etish uchun asosdir. Innovatsiyalarni yaratishda yuqori darajada rivojlangan inson kapitaliga ega kompaniyalar va mamlakatlar ustunlikka ega bo‘ladi.

7. Raqobatbardoshlik; globallashgan iqtisodiyot sharoitida yuqori malakali ishchilarning mavjudligi alohida kompaniyalar uchun ham, milliy iqtisodiyotlar uchun ham muhim raqobat omilidir. Rivojlangan inson kapitaliga ega mamlakatlar jahon bozorlarida yanada muvaffaqiyatli raqobatlasha oladi.

8. Barqaror rivojlanish; inson kapitalini rivojlantirish barqaror rivojlanish maqsadlariga erishish, jumladan, qashshoqlikni kamaytirish, salomatlik va farovonlikni yaxshilash, sifatli ta’lim va boshqa ijtimoiy imtiyozlardan teng foydalanishni ta’minlash uchun ham muhim ahamiyatga egadir.

Yuqoridagi ta’riflardan kelib chiqib aytadigan bo‘lsak, ***inson kapitali bu mehnat resurslarining yangi yoki qo‘shilgan qiymat yaratishi uchun zarur bo‘lgan qobiliyatlari yig‘indisini ifodalaydi. Shu bilan birga, har qanday kapitalda bo‘lgani kabi unda o‘zining qiymati mavjud bo‘ladi. Inson kapitalining qiymati korxona tomonidan insonlarning korxonadagi vazifalaridan kelib chiqib, insonlarning ega bo‘lgan hususiyatlari majmuiga nisbatan aniqlanadi.***

Inson kapitali shakllanishiga va qiymatining oshishiga zarur bo‘lgan vositalar ham mavjud bo‘lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

Ta’lim va kadrlar tayyorlash: inson kapitalini to‘plashning asosiy vositalari;

Salomatlik: ishchilarning sog‘lig‘i ularning unumdorligi va uzoq muddatli mehnat qobiliyatiga bevosita ta’sir qiladi;

Ijtimoiy va madaniy omillar: inson kapitalining shakllanishiga tarbiya, madaniyat, me'yorlar va qadriyatlar ham ta’sir qiladi.

Inson kapitali zamonaviy iqtisodiyotning eng muhim resurslaridan biri bo‘lib, uni rivojlantirish va undan samarali foydalanish uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishni ta’minlash va aholi turmush sifatini oshirishning asosiy omiliga aylanmoqda. Umuman olganda, bu inson hayoti davomida o‘ziga qilgan sarmoyasidir. Zamonaviy dunyoda

odamlarning bilim va ko‘nikmalari iqtisodiy taraqqiyotning asosiy omili hisoblanadi. Mamlakatning inson kapitali darajasi qanchalik yuqori bo‘lsa, unumdorligi va turmush darajasi shunchalik yuqori bo‘ladi. O‘z xodimlarining rivojlanishiga sarmoya kiritadigan kompaniyalar ko‘proq raqobatbardosh ustunlikka ega, chunki ularning xodimlari ko‘proq malakali va innovatsiondir. Inson kapitali odamlarga ijtimoiy mavqeini oshirish va hayot sifatini yaxshilash imkonini beradi. Inson kapitali yuqori bo‘lgan odamlar yangi texnologiyalar va mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga osonroq moslashadi.

Inson kapitaliga investitsiyalar - bu ta’lim, sog‘liqni saqlash, kasbiy malaka oshirish va odamlarning ish faoliyat samaradorligini oshirishga qaratilgan boshqa sohalarga investitsiyalardir. Bunday investitsiyalar davlat yoki xususiy kompaniyalar va jismoniy shaxslar tomonidan amalga oshirilishi mumkin. Ta’lim va o‘qitishga investitsiyalar odamlarga o‘z malakalarini oshirish hamda mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi. Inson kapitalini rivojlantirish yuqori malaka talab qiladigan yangi ish o‘rinlarini yaratishga xizmat qiladi. O‘qimishli va sog‘lom odamlarning umr ko‘rish davomiyligi uzoqroq bo‘ladi va hayot sifati yaxshilanadi. Inson kapitaliga investitsiyalar iqtisodiy o‘sishning eng muhim omillaridan biridir. Inson kapitali har qanday jamiyatning eng qimmatli resurslaridan biridir. Uning rivojlanishiga investitsiyalar uzoq muddatli investitsiyalar bo‘lib, bu shaxslar va umuman jamiyat uchun sezilarli daromad keltiradi[12].

2.2. Inson kapitalining tarkibiy qismlari

Inson kapitalining tarkibiy qismlarini o‘rganish muhim ahamiyatga ega. Chunki, inson kapitalini ta’lim, malaka, sog‘liq va tajriba kabi tarkibiy qismlarga bo‘lish ushbu elementlarning har biri iqtisodiy rivojlanish va mehnat unumdorligiga qanday ta’sir qilishini yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Alohida komponentlarni tahlil qilish qaysi jihatlarga ko‘proq e’tibor va investitsiyalarni talab qilishini aniqlash imkonini beradi. Misol uchun, agar mintaqada ta’lim darajasi past bo‘lsa, bu takomillashtirish uchun ustuvor yo‘nalish bo‘lishi mumkin. Inson kapitalining kuchli va zaif tomonlarini bilish hukumatlar va tashkilotlarga uni rivojlantirish uchun yanada samaraliroq siyosat va dasturlarni ishlab chiqishga yordam beradi. Komponentlarga bo‘linish inson kapitalini yaxshilashga qaratilgan turli dastur va tashabbuslar

[12] Inson kapitali: biznes va iqtisodiyotdagi roli va ahamiyati. https://investonic.ru/chelovecheskij-kapital/.

natijalarini yanada aniqroq baholash imkonini beradi. Bu shuningdek, turli mintaqalar yoki mamlakatlar o‘rtasida qiyosiy tahlil qilish, ilg‘or tajribalar va takomillashtirish yo‘nalishlarini aniqlash imkonini beradi.

Inson kapitali tarkibiy qismlarini o‘rganish ko‘plab olimlarning e’tiborini tortdi. Ushbu sohadagi eng mashhur va nufuzli tadqiqotchilar orasida quyidagilarni sanab o‘tish maqsadga muvofiq. Gary Becker - inson kapitali nazariyasini ishlab chiqqan va ommalashtirgan iqtisodchi. “Inson kapitali: nazariya, o‘lchov va jamg‘arish” (1964) asarida u ta’lim, tajriba va ko‘nikmalar insonning unumdorligi va daromadiga qanday ta’sir qilishini o‘rgangan. Teodor Shults - inson kapitali sohasidagi yana bir olim hisoblanadi. Uning tadqiqotlari ta’lim va sog‘liqni saqlash sohalariga investitsiyalar iqtisodiy o‘sish va rivojlanishga qanday ta’sir qilishiga qaratilgan. Lusian Pais - mehnat va inson kapitali sohasidagi tadqiqotlari, jumladan, ta’limning mehnat bozori va iqtisodiy rivojlanishga ta’siri tahlili bilan mashhur bo‘lgan olimdir. Jeyms Xekman - iqtisod bo‘yicha Nobel mukofoti sovrindori bo‘lib, u erta bolalikni rivojlantirish va ta’limga aralashuvlar bilan bog‘liq tadqiqotlar orqali inson kapitalini tushunishga katta hissa qo‘shgan. Ushbu olimlar va ularning asarlari inson kapitali, uning tarkibiy qismlari va iqtisodiy hamda ijtimoiy jarayonlarga ta’sirini tushunish uchun asos bo‘ladi.

Inson kapitali bir nechta asosiy tarkibiy qismlardan iborat bo‘lib, ularning har biri alohida shaxslar va guruhlarning iqtisodiy qiymat yaratish qobiliyatiga hissa qo‘shadi. Inson kapitalining asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardan iborat:

1. Bilim va malaka: ***rasmiy ta’lim*** - ta’lim muassasalarida (maktablar, universitetlar, kollejlar) olingan ta’lim darajasi inson ega bo‘lgan asosiy va maxsus bilimlarni belgilaydi. ***Ish o‘rganish*** - muayyan mehnat funktsiyalarini bajarish uchun zarur bo‘lgan maxsus ko‘nikma va malakalarni rivojlantirish uchun mo‘ljallangan kurslar, treninglar va dasturlar orqali belgilanadi. ***Sertifikatlar va diplomlar*** - kasbiy malaka va bilim darajasini tasdiqlovchi hujjatlardir.

2. Kasbiy ko‘nikma va malakalar: ***texnik ko‘nikmalar*** - dasturlash, muhandislik, tibbiyot va boshqalar kabi ishga xos ko‘nikmalar va bilimlardir. ***Yumshoq qobiliyatlar*** - muloqot, yetakchilik, vaqtni boshqarish, jamoada ishlash va tanqidiy fikrlash kabi ijtimoiy va shaxsiy qobiliyatlardir. ***Ish tajribasi*** - kasbiy faoliyat jarayonida to‘plangan amaliy tajriba, bu malakani oshirish va ish samaradorligini oshirishga yordam beradi.

3. Salomatlik va jismoniy qobiliyat: ***jismoniy salomatlik*** **-** xodimlarning ishlashi va unumdorligiga ta’sir qiluvchi jismoniy farovonlik darajasi. ***Ruhiy salomatlik*** **-** diqqatni jamlash, motivatsiya qilish va stressni yengish qobiliyatiga ta’sir qiluvchi hissiy va psixologik holatdir.

4. Innovatsion salohiyat va o‘rganish qobiliyati: ***ijodkorlik va innovatsiya*** **-** yangi g‘oyalarni yaratish, mavjud jarayonlarni takomillashtirish va innovatsion yechimlarni ishlab chiqish qobiliyati. ***O‘rganish qobiliyati*** **-** doimiy o‘rganish va yangi sharoit, texnologiyalar va bilimlarga moslashish istagi va qobiliyatidir.

5. Ijtimoiy va muloqot qobiliyatlari: ***muloqot*** - ma'lumotni samarali yetkazish va boshqalar bilan o‘zaro munosabatda bo‘lish qobiliyati, bu hamkorlik va jamoaviy ishlarni muvofiqlashtirish uchun muhimdir. ***Ijtimoiy kapital*** **-** martaba o‘sishiga va tashkilot maqsadlariga erishishga yordam beradigan ijtimoiy va professional tarmoqlar, aloqalar va munosabatlardir.

6. Madaniy va axloqiy qadriyatlar: ***madaniyat va axloq*** **-** kasbiy faoliyat va boshqalar bilan o‘zaro munosabatlarga ta’sir qiluvchi qadriyatlar, me'yorlar va xatti-harakatlar tizimidir. ***Mehnat etikasi*** **-** mas’uliyat, intizom, yuqori sifatli ishga sodiqlik va kasbiy faoliyatda halollik.

7. Yetakchilik va boshqaruv qobiliyatlari: ***yetakchilik*** **-** boshqalarni umumiy maqsadlarga erishish uchun ilhomlantirish, rag‘batlantirish va yo‘naltirish qobiliyati. ***Boshqaruv malakalari*** **-** tashkiliy maqsadlarga erishish uchun resurslar va jarayonlarni rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish va nazorat qilish qobiliyati.

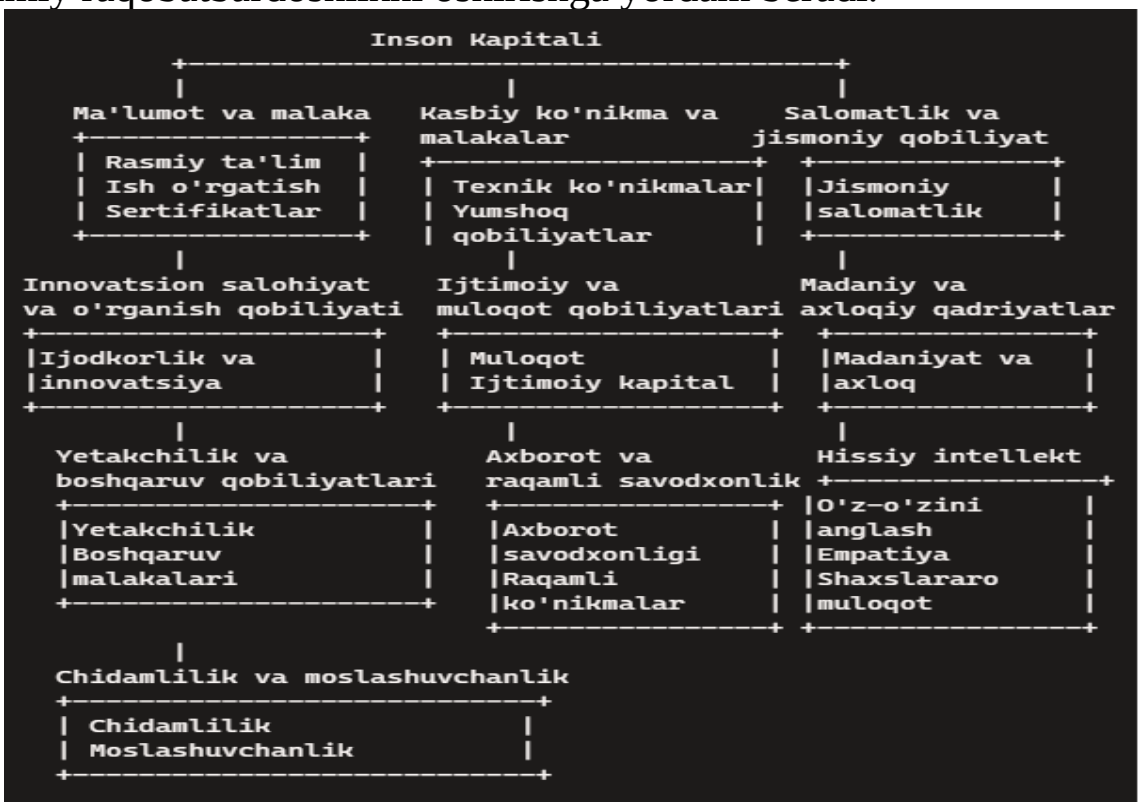
8. Axborot va raqamli savodxonlik: ***axborot savodxonligi*** **-** axborotni topish, baholash va undan samarali foydalanish qobiliyati. ***Raqamli ko‘nikmalar*** - kompyuter dasturlari, Internet, ma'lumotlar bazalari va raqamli aloqa kabi zamonaviy texnologiyalardan foydalanish bo‘yicha bilim va ko‘nikmalar.

9. Hissiy intellekt: ***o‘z-o‘zini anglash*** **-** his-tuyg‘ularni tushunish va boshqarish qobiliyati. ***Empatiya*** **-** boshqa odamlarning his-tuyg‘ulari va ehtiyojlarini tushunish va hisobga olish qobiliyati. ***Shaxslararo muloqot ko‘nikmalari*** **-** ijobiy munosabatlar o‘rnatish va qo‘llab-quvvatlash, nizolarni hal qilish hamda boshqalar bilan samarali hamkorlik qilish qobiliyati.

10. Chidamlilik va moslashuvchanlik: ***chidamlilik*** **-** stressda ham samarali va barqaror bo‘lib qolish qobiliyati. ***Moslashuvchanlik*** **-**

moslashuvchanlik va o‘zgarishga tayyorlik, yangi sharoit va qiyinchiliklarga tezda moslashish qobiliyati.

Ushbu komponentlar birgalikda inson kapitalini tashkil qiladi, bu ham shaxs, ham tashkilot va butun jamiyat uchun muhim resurs hisoblanadi. Inson kapitalining yuqori darajasini rivojlantirish va qo‘llab-quvvatlash mehnat bozorida unumdorlik, innovatsiyalar va umumiy raqobatbardoshlikni oshirishga yordam beradi.



2.1-rasm. Inson kapitalining asosiy tarkibiy qismlari

Inson kapitalining tarkibiy qismlarini o‘rganish biz uchun ham shaxsni, ham butun jamiyatni tushunish va rivojlantirish uchun keng imkoniyatlar ochadi. Mana shunday tadqiqotlardan olinishi mumkin bo‘lgan asosiy natijalar sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

Jismoniy shaxslar uchun:

- kuchli va rivojlanish yo‘nalishlarini tushunish; o‘z bilimi, ko‘nikmasini va tajribasini tahlili inson qaysi sohalarda samaraliroq ekanligini va qaysi kompetensiyalar qo‘shimcha rivojlanishni talab qilishini aniqlash imkonini beradi.

- karyera maqsadlarini aniqlash; inson kapitalini bilish orqali kasbni ongliroq tanlash va martaba trayektoriyasini qurish mumkin.

- individual rivojlanish rejasini ishlab chiqish; olingan ma'lumotlarga asoslanib, mehnat bozorida raqobatdosh ustunliklarni

mustahkamlashga qaratilgan kadrlar tayyorlash va malaka oshirish rejasini tuzish mumkin.

- hayot sifatining yaxshilanishi; inson kapitaliga investitsiyalar (masalan, ta’lim, sog‘liqni saqlash) turmush darajasi va ishdan qoniqishning yaxshilanishiga yordam beradi.

Tashkilotlar uchun:

- mehnat samaradorligini oshirish; inson kapitalini tahlil qilish kadrlarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish jarayonlarini optimallashtirish imkonini beradi, bu esa mehnat unumdorligini oshirishga yordam beradi.

- korporativ madaniyatni mustahkamlash; xodimlarning qadriyatlari va motivatsiyasini tushunish yanada ijobiy ish muhitini yaratishga va xodimlarning sodiqligini oshirishga yordam beradi.

- takomillashtirilgan innovatsiyalar; inson kapitali darajasi yuqori bo‘lgan xodimlar ijodiy fikrlash va yangi g‘oyalar yaratishga moyildirlar.

- raqobatbardoshlikni oshirish; yuqori malakali kadrlarga ega bo‘lgan tashkilotlar bozorda muvaffaqiyatli raqobatlashish uchun ko‘proq imkoniyatga ega bo‘ladi.

Butun jamiyat uchun:

- iqtisodiy o‘sish; inson kapitaliga investitsiyalar iqtisodiy rivojlanishning asosiy omillaridan biridir.

- ijtimoiy harakatchanlik; ta’lim va kasbiy rivojlanish ijtimoiy harakatchanlikni oshirish va tengsizlikni kamaytirishga yordam beradi.

- aholining hayot sifatini oshirishi; sog‘lom va bilimli aholi farovon jamiyat qurish asosidir.

- innovatsion rivojlanish; inson kapitalining yuqori darajasi fan, texnologiya va innovatsiyalar rivojlanishini rag‘batlantiradi.

Inson kapitalining tarkibiy qismlarini o‘rganish ko‘p qirrali va murakkab jarayon bo‘lib, u individual, tashkiliy va jamiyat darajasida asoslangan qarorlar qabul qilish uchun qimmatli ma'lumotlarni taqdim etadi.

2.3. Inson kapitalining iqtisodiy qiymati

Inson kapitalining iqtisodiy qiymatini aniqlash har qanday tashkilotning eng qimmatli resurslaridan birini tushunish va undan samarali foydalanishning asosiy jarayonidir. Har bir xodimning qadr-qimmatini bilish orqali tashkilot kimga va qanday ko‘nikmalarga sarmoya kiritishi kerakligini aniqroq aniqlashi mumkin. Iqtisodiy

qiymatni tushunish sizga ish haqi va bonuslar tizimini optimallashtirish imkonini beradi. Xodimlar salohiyatini baholash rahbarlik lavozimlariga eng istiqbolli nomzodlarni aniqlashga yordam beradi. O‘qitish va rivojlantirish dasturlari xodimlarning unumdorligi va qiymatini qanchalik samarali oshirishini o‘lchash imkonini beradi. Agar natijalar kutilgan natijalarga mos kelmasa, rivojlanish dasturlarini o‘zgartirish mumkin. Yo‘qotilishi tashkilotga eng katta zarar yetkazishi mumkin bo‘lgan xodimlarni aniqlash imkonini beradi. Asosiy xodimlarning ketishi bilan bog‘liq xavflarni kamaytirishga yordam beradi. Inson kapitali kompaniyaning eng muhim nomoddiy aktivlaridan biri bo‘lib, uni baholash korxonaning bozor qiymatini aniqlash uchun zarurdir. Investorlarga inson kapitaliga investitsiyalar sezilarli daromad keltirishini ko‘rsatish imkonini beradi. Har xil bo‘lishi mumkin va tashkilotning o‘ziga xos xususiyatlariga va baholash maqsadlariga bog‘liq bo‘ladi. Eng keng tarqalgan usullarga quyidagilar kiradi:

1. Xarajatlar yondashuvi usuli: kadrlarni tayyorlash, rivojlantirish va tanlash xarajatlarini baholashi.

2. Daromadlar yondashuvi usuli: kompaniya o‘z xodimlari keltirishi mumkin bo‘lgan kelajakdagi daromadni baholashi.

3. Qiyosiy yondashuv usuli: shu kabi kompaniyalarning inson kapitalini hisobga olgan holda qiymatini solishtirishi.

4. Ishlab chiqarish yondashuvi: qo‘shimcha qiymat yaratishga inson kapitalining hissasini baholashi.

Inson kapitalining iqtisodiy qiymatini aniqlash shunchaki raqam emas, balki tashkilotni rivojlantirish va uning raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan strategik qarorlar qabul qilishning kuchli vositasidir.

Inson kapitali nafaqat inson bilimi va ko‘nikmalarining yig‘indisi, balki zamonaviy jamiyatning eng qimmatli iqtisodiy resurslaridan biridir. Uning iqtisodiy rivojlanishdagi rolini ortiqcha baholab bo‘lmaydi. Yuqori darajadagi ta’lim va ko‘nikmalarga ega bo‘lgan odamlar yangi g‘oyalarni yaratish, innovatsion mahsulotlar va texnologiyalarni ishlab chiqish va shu orqali samaradorlikni oshirishga qodir. Inson kapitali odamlarga yangi texnologiyalar, bozorlar va iqtisodiy sharoitlarga tezroq moslashish imkonini beradi. Yuqori malakali xodimlariga ega kompaniyalar bozorda sezilarli raqobat ustunligiga ega. Inson kapitaliga investitsiyalar martaba o‘sishi va turmush darajasini oshirish uchun yangi imkoniyatlar ochadi. Inson

kapitalining rivojlanishi uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishning asosiy omillaridan biridir.

Inson kapitalining iqtisodiy qiymatiga ta’sir qiluvchi omillar:

- ta’lim - ta’lim darajasi va sifati mehnat unumdorligini belgilovchi asosiy omillardir;
- ish tajribasi - amaliy tajriba xodimga qiymat qo‘shadi;
- salomatlik - sog‘lom odamlar samaraliroq va kamroq kasal bo‘lishadi;
- motivatsiya - ichki motivatsiya va ishdan qoniqish ish samaradorligini oshiradi;
- texnologiya - texnologiyaning rivojlanishi bilim va malakalarning doimiy yangilanishini talab qiladi.

Inson kapitaliga investitsiyalar - bu ta’lim, sog‘liqni saqlash, malaka oshirish va odamlarning malakasi va samaradorligini oshirishga qaratilgan boshqa sohalarga investitsiyalardir. Bunday investitsiyalar davlat yoki xususiy kompaniyalar va jismoniy shaxslar tomonidan amalga oshirilishi mumkin. Ta’lim va o‘qitishga investitsiyalar odamlarga o‘z malakalarini oshirish va mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi. Inson kapitalini rivojlantirish yuqori malaka talab qiladigan yangi ish o‘rinlarini yaratishga xizmat qiladi. O‘qimishli va sog‘lom odamlarning umr ko‘rish davomiyligi uzoqroq bo‘ladi va hayot sifati yaxshilanadi. Inson kapitaliga investitsiyalar iqtisodiy o‘sishning eng muhim omillaridan biridir.

Inson kapitali mamlakat va kompaniyalarning iqtisodiy farovonligini belgilovchi asosiy resursdir. Uni rivojlantirishga yo‘naltirilgan investitsiyalar uzoq muddatli o‘sish va farovonlikni ta’minlashning strategik muhim yo‘nalishi hisoblanadi.

Inson kapitalining iqtisodiy qiymati uning qo‘shimcha qiymat yaratish va alohida tashkilotlarga ham, butun iqtisodiyotga ham foyda keltirish qobiliyatida namoyon bo‘ladi. Inson kapitalining iqtisodiy qiymatining asosiy jihatlari:

1. Mehnat unumdorligini oshirish:

- yaxshilangan ish sifati; ma'lumotli va malakali ishchilar vazifalarni yanada samarali bajarishga qodir, bu esa umumiy samaradorlikni oshiradi.
- innovatsiyalar va jarayonlarni optimallashtirish; yuqori darajadagi inson kapitaliga ega xodimlar jarayonlarni optimallashtirish va xarajatlarni kamaytirishga yordam beradigan yangi g‘oyalar,

texnologiyalar va ish usullarini ishlab chiqish hamda amalga oshirish imkoniyatiga egadir.

2. Iqtisodiy o‘sishni tezlashtirish:

- YAIMning o‘sishi; inson kapitalining to‘planishi yalpi ichki mahsulotning (YAIM) o‘sishi bilan bevosita bog‘liq, chunki samaraliroq ishchilar iqtisodiy faoliyatga ko‘proq hissa qo‘shadilar.

- iqtisodiy diversifikatsiya; inson kapitalining yuqori darajasi axborot texnologiyalari, biotexnologiyalar va yuqori qo‘shilgan qiymatga ega xizmatlar kabi yangi iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirishga yordam beradi.

3. Raqobat ustunliklarini yaratish va saqlash:

- kompaniyalarning raqobatbardoshligi; rivojlangan inson kapitaliga ega tashkilotlar yuqori malakali xodimlari, innovatsiyalar kiritish qobiliyati va moslashuvchanligi tufayli bozorda yanada muvaffaqiyatli raqobatlasha oladi.

- mamlakatlarning global raqobatbardoshligi; inson kapitali yuqori bo‘lgan davlatlar investitsiyalarni jalb qiladi, texnologiya va xizmatlar eksportini rivojlantiradi va buning natijasida xalqaro maydonda o‘z mavqeini mustahkamlaydi.

4. Daromadni oshirish va farovonlikni yaxshilash:

- ishchilar daromadining o‘sishi; inson kapitalini tashkil etuvchi ta’lim va malakalar ish haqi hamda martaba imkoniyatlarining oshishiga hissa qo‘shib, turmush darajasini oshirishga olib keladi.

- ijtimoiy harakatchanlik; inson kapitalini rivojlantirish turli ijtimoiy kelib chiqishiga mansub odamlarga ta’lim va kasbiy malaka oshirish orqali o‘z iqtisodiy mavqeini yaxshilash imkonini berib, ijtimoiy harakatchanlikni rag‘batlantiradi.

5. Ijtimoiy tengsizlikni kamaytirish:

- ta’lim va sog‘liqni saqlashga sarmoya kiritish; sifatli ta’lim va sog‘liqni saqlash xizmatlaridan foydalanish imkoniyatini oshirish daromadlardagi tafovutlarni kamaytirishga va ijtimoiy tenglikni yaxshilashga yordam beradi.

- bandlikni oshirish; inson kapitalining rivojlanishi ish o‘rinlari yaratilishiga va ishsizlikning qisqarishiga olib keladi, bu ham ijtimoiy tengsizlikni kamaytirishga yordam beradi.

6. Barqaror rivojlanish va ijtimoiy barqarorlik:

- inklyuziv iqtisodiy rivojlanish; inson kapitalining yuqori darajasi barqaror va inklyuziv iqtisodiyotni rivojlantirishga yordam beradi, bunda ko‘proq odamlar iqtisodiy faoliyatga jalb qilinadi.

- ijtimoiy barqarorlik; ta’lim va ta’limning yuqori darajalari ijtimoiy ziddiyatlarni kamaytirishga hamda jamiyatdagi barqarorlikni oshirishga yordam beradi.

7. Texnologiyalarni ishlab chiqish va joriy etish:

- texnologik innovatsiya; yuqori darajadagi inson kapitaliga ega ishchilar iqtisodiy o‘sishga va raqobatbardoshlikni oshirishga yordam beradigan yangi texnologiyalarni yaratish va joriy etishda faol ishtirok etadi.

- ishlab chiqarish samaradorligini oshirish; inson kapitali orqali joriy qilingan yangi texnologiyalardan foydalanish samaradorlikni oshirish va xarajatlarni kamaytirishga yordam beradi.

8. Tranzaksiya xarajatlarini kamaytirish:

- samarali boshqaruv; inson kapitalining yuqori darajasi kompaniyalarga o‘z resurslarini samarali boshqarish va xodimlarni qidirish, yollash va o‘qitish bilan bog‘liq tranzaksiya xarajatlarini minimallashtirish imkonini beradi.

- korporativ madaniyatni oshirish; ma'lumotli va malakali xodimlar hamkorlikdagi korporativ madaniyatni targ‘ib qiladi, bu esa muvofiqlashtirish va boshqaruv xarajatlarini kamaytiradi.

9. Tadqiqot va ishlanmalarni rag‘batlantirish:

- ilmiy-tadqiqot ishlariga jalb qilish; inson kapitali tadqiqot va ishlanmalarni boshqaradi, bu esa iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shadigan yangi mahsulotlar, xizmatlar va texnologiyalarni keltirib chiqaradi.

- ta’lim va akademik tadqiqotlar; inson kapitalining yuqori darajasi uzoq muddatli iqtisodiy taraqqiyot uchun asos bo‘lgan ta’lim va ilmiy tadqiqotlarni rivojlantirishga yordam beradi.

Shunday qilib, inson kapitalining iqtisodiy qiymati uning jismoniy shaxslar va kompaniyalar uchun ham, umuman iqtisodiyot uchun ham uzoq muddatli iqtisodiy foyda keltirish qobiliyatida namoyon bo‘ladi. Inson kapitalini rivojlantirish barqaror iqtisodiy o‘sish va ijtimoiy farovonlikning hal qiluvchi omilidir.

2.4. Inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir etuvchi omillar

Inson kapitali iqtisodiy o‘sishning asosiy omili hisoblanadi. Uning rivojlanishiga yordam beruvchi omillarni tushunish barqaror iqtisodiy

o‘sish uchun sharoit yaratishga yordam beradi. Inson kapitalining rivojlanishi mehnat unumdorligini oshirish bilan bevosita bog‘liq. Ta’lim, sog‘liq va ish qobiliyatlari kabi omillarni o‘rganish ish samaradorligini oshirish strategiyalarini ishlab chiqishga imkon beradi. Inson kapitalini yaxshilash umumiy ijtimoiy farovonlikka yordam beradi. Bu hayot sifatini yaxshilash, qashshoqlikni kamaytirish, ta’lim va sog‘liqni saqlashni yaxshilashni o‘z ichiga oladi. Inson kapitalining rivojlanishi innovatsiyalar va yangi texnologiyalarni joriy etishga yordam beradi. Bilimli va malakali ishchilar yangi texnologiyalarga tez moslasha oladi va ularni ishlab chiqarish jarayonlariga tatbiq etadi. Globallashuv sharoitida mamlakatlar va mintaqalarning raqobatbardoshligi ko‘p jihatdan ularning inson kapitalining rivojlanish darajasiga bog‘liq. Uning rivojlanishiga ta’sir etuvchi omillarni o‘rganish jahon bozoridagi o‘rnini yaxshilashga yordam beradi. Inson kapitaliga ta’sir etuvchi omillarni tushunish hukumatlar va tashkilotlarga uni rivojlantirish bo‘yicha yanada samarali va maqsadli siyosat va dasturlarni ishlab chiqish imkonini beradi. Inson kapitalini rivojlantirish ko‘plab omillarning o‘zaro ta’siriga bog‘liq bo‘lgan murakkab va ko‘p qirrali jarayondir. Ushbu omillarni tushunish bizga individual va jamiyat darajasida yanada samaraliroq rivojlanish strategiyalarini yaratishga imkon beradi. Inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir etuvchi omillarni quyidagicha guruhlash mumkin:

Individual omillar - motivatsiya, qobiliyat, salomatlik, qadriyatlar.

Ijtimoiy omillar - oila, do‘stlar, ijtimoiy guruhlar, madaniyat.

Iqtisodiy omillar - daromad darajasi, bandlik, iqtisodiy o‘sish.

Siyosiy omillar - ta’lim, sog‘liqni saqlash, ijtimoiy ta'minot sohasidagi davlat siyosati.

Texnologik omillar - axborot texnologiyalarining rivojlanishi, jarayonlarni avtomatlashtirish.

Inson kapitalini rivojlantirish ko‘plab omillar ta’sirida murakkab jarayondir. Ular shaxs uchun ham ichki, ham tashqi bo‘lishi mumkin. Keling, ulardan ba'zilarini batafsil ko‘rib chiqaylik:

Ichki omillar: ***motivatsiya;*** o‘z-o‘zini rivojlantirish istagi, yangi bilim va ko‘nikmalarni olishga intilish. ***Qobiliyatlar;*** o‘rganish tezligi va sifatini belgilovchi tug‘ma va orttirilgan qobiliyatlar. ***Salomatlik;*** jismoniy va ruhiy salomatlik ishlash va umr ko‘rish davomiyligiga ta’sir qiladi. ***Qadriyatlar;*** shaxsiy qadriyatlar va e'tiqodlar hayotiy maqsadlar va ustuvorliklarni belgilaydi.

Tashqi omillar: ***ta’lim tizimi;*** ta’limning mavjudligi va sifati, turli ta’lim dasturlari mavjudligi. ***Ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar;*** turmush darajasi, tibbiy xizmatlardan foydalanish, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash**.** ***Oila muhiti;*** oilaning shaxsiyat, qadriyatlar va munosabatlarning shakllanishiga ta’siri. ***Korporativ madaniyat;*** qadriyatlar, xulq-atvor standartlari, tashkilotda rivojlanish imkoniyatlari. ***Davlat siyosati;*** ta’lim, fan, innovatsiyalar, ijtimoiy dasturlarni qo‘llab-quvvatlash. ***Iqtisodiy vaziyat;*** iqtisodiy rivojlanish darajasi, ish o‘rinlarining mavjudligi, ishsizlik darajasi. ***Texnik taraqqiyot;*** texnologiya taraqqiyoti o‘rganish va rivojlanish uchun yangi imkoniyatlar yaratadi.

2.1-jadval

Inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir etuvchi omillar

Omil kategoriyasi	Ichki omillar	Tashqi omillar
Individual omillar	- Motivatsiya: O‘z-o‘zini rivojlantirish istagi, yangi bilim va ko‘nikmalarga intilish. - Qobiliyatlar: O‘rganish tezligi va sifatini belgilovchi tug‘ma va orttirilgan qobiliyatlar. - Salomatlik: Jismoniy va ruhiy salomatlik ishlash va umr ko‘rish davomiyligiga ta’sir qiladi. - Qadriyatlar: Shaxsiy qadriyatlar va e’tiqodlar hayotiy maqsadlar va ustuvorliklarni belgilaydi.	- Ta’lim tizimi: Ta’limning mavjudligi va sifati, turli ta’lim dasturlari mavjudligi. - Oila muhiti: Oilaning shaxsiyat, qadriyatlar va munosabatlarning shakllanishiga ta’siri.
Ijtimoiy omillar	-	- Ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar: Turmush darajasi, tibbiy xizmatlardan foydalanish, ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash. - Korporativ madaniyat: Qadriyatlar, xulq-atvor standartlari, tashkilotda rivojlanish imkoniyatlari.
Iqtisodiy omillar	-	- Iqtisodiy vaziyat: Iqtisodiy rivojlanish darajasi, ish o‘rinlarining mavjudligi, ishsizlik darajasi.
Siyosiy omillar	-	- Davlat siyosati: Ta’lim, fan, innovatsiyalar,

		ijtimoiy dasturlarni qo‘llab-quvvatlash.
Texnologik omillar	-	- Texnik taraqqiyot: Texnologiya taraqqiyoti o‘rganish va rivojlanish uchun yangi imkoniyatlar yaratadi.

Inson kapitalining rivojlanishi ko‘plab omillarga bog‘liq bo‘lib, ularni turli toifalarga guruhlash mumkin: ta’lim, iqtisodiy, ijtimoiy, texnologik va madaniy. Inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir etuvchi asosiy omillar:

1. Ta’lim va ta’lim: sifatli ta’lim olish imkoniyati, boshlang‘ich maktabdan tortib oliy ta’limgacha bo‘lgan ta’lim muassasalariga keng kirish inson kapitalining to‘planishiga yordam beradi. Kurslar va treninglar, kasbiy ta’lim va malaka oshirish imkoniyatlari xodimlarga yangi ko‘nikma va bilimlarni egallashga yordam beradi. Innovatsion ta’lim texnologiyalari, ta’limda zamonaviy texnologiyalardan foydalanish (onlayn kurslar, ta’lim platformalari) ta’lim olish imkoniyatlarini kengaytiradi va yangi kompetensiyalarni rivojlantiradi.

2. Iqtisodiy sharoitlar: kadrlar tayyorlash va rivojlantirishga investitsiyalar, ta’lim dasturlari, kadrlar tayyorlash va kasbiy ko‘nikmalarni rivojlantirishga moliyaviy investitsiyalar inson kapitalining to‘planishiga yordam beradi. Iqtisodiy o‘sish, barqaror iqtisodiy o‘sish inson kapitalining to‘planishiga ta’sir ko‘rsatadigan ish o‘rinlari va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratadi. Maosh va martaba istiqbollari, yuqori ish haqi darajasi va martaba imkoniyatlari xodimlarni o‘z ta’lim hamda rivojlanishiga sarmoya kiritishga undaydi.

3. Ijtimoiy va madaniy omillar: ijtimoiy me'yorlar va qadriyatlar, ta’lim va kasbiy rivojlanishning ahamiyatiga oid madaniy va ijtimoiy munosabatlar odamlarning o‘z rivojlanishiga sarmoya kiritish motivatsiyasiga ta’sir qiladi. Oila va jamiyatning roli, o‘rganish va kasbiy rivojlanish uchun oila va jamiyatning yordami inson kapitalining to‘planishiga yordam beradi. Imkoniyatlar tengligi, jamiyatning barcha qatlamlari uchun ta’lim va kasbiy resurslardan foydalanish inson kapitalining yanada teng rivojlanishiga yordam beradi.

4. Salomatlik va salomatlik: sog‘liqni saqlash sifati, sifatli tibbiy xizmatlar va sog‘liqni saqlash xizmatidan foydalanish jismoniy va ruhiy salomatlikka ta’sir qiladi, bu esa o‘z navbatida mehnat qobiliyati va unumdorligiga ta’sir qiladi. Mehnat sharoitlari, xavfsiz va sog‘lom

mehnat sharoitlari xodimlarning jismoniy holatini yaxshilashga va o‘z vazifalarini samarali bajarish qobiliyatiga yordam beradi.

5. Texnologik omillar: texnologiyani rivojlantirish, texnologiyaning jadal rivojlanishi va raqamlashtirish ishchilardan o‘z malaka va bilimlarini doimiy ravishda yangilab turishni talab qiladi, bu esa inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir qiladi. Axborot texnologiyalaridan foydalanish, axborot texnologiyalaridan o‘qish va mehnatda foydalanish malaka oshirish uchun yangi imkoniyatlar yaratadi.

6. Siyosiy va qonunchilik omillari: ta’lim sohasidagi davlat siyosati, ta’lim tizimini takomillashtirish, ta’lim resurslaridan foydalanish va ilmiy tadqiqotlarni qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan siyosat inson kapitalini rivojlantirishga yordam beradi. Mehnat qonunchiligi, mehnat sharoitlari, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va kasbiy ta’limni rivojlantirish bilan bog‘liq qonunchilik tashabbuslari inson kapitalining to‘planishiga ta’sir qiladi.

7. Korporativ madaniyat va amaliyotlar: xodimlarga sarmoya kiritish, o‘z xodimlarini o‘qitish, rivojlantirish va rag‘batlantirishga sarmoya kiritadigan kompaniyalar inson kapitalini to‘plashga hissa qo‘shadilar. Uzluksiz ta’lim madaniyati, uzluksiz o‘rganish va rivojlanishni rag‘batlantiradigan tashkilotlar kompaniyada inson kapitalining o‘sishi uchun sharoit yaratadi.

8. Xalqaro va global omillar: globallashuv, ta’lim va kasbiy rivojlanish sohasidagi global tendentsiyalar va standartlar inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir qiluvchi ko‘nikma va bilimlarga bo‘lgan talablarga ta’sir qiladi. Xalqaro hamkorlik, almashinuv dasturlari, xalqaro amaliyotlar hamda ta’lim muassasalari va kompaniyalar o‘rtasidagi hamkorlik bilim va ko‘nikmalarni kengaytirishga xizmat qilmoqda.

9. Individual omillar: o‘z-o‘zini rivojlantirish uchun motivatsiya va xohish, inson kapitalini to‘plashda shaxsiy motivatsiya va rivojlanish istagi asosiy rol o‘ynaydi. Shaxsiy qobiliyat va mayl, Insonning tabiiy qobiliyatlari, qiziqishlari va moyilliklari kasbiy sohani tanlashga va inson kapitalining to‘planish darajasiga ham ta’sir qiladi.

Bu omillar o‘zaro bog‘liq bo‘lib, inson kapitalining rivojlanishiga shaxsiydan ijtimoiygacha bo‘lgan turli darajadagi ta’sir ko‘rsatadi. Ushbu omillarni samarali boshqarish inson kapitali darajasini oshirishga va natijada mehnat unumdorligi, innovatsiyalar va jamiyatning umumiy farovonligini oshirishga yordam beradi.

“Inson kapitali iqtisodiy rivojlanishning asosiy endogen resursi sifatida turli xil ijtimoiy, iqtisodiy, demografik va institutsional omillarning uzviy ta’siri ostida shakllanadi. Uni rivojlantirish jarayoni murakkab tizim bo‘lib, unda omillar bir vaqtning o‘zida turli darajada ta’sir ko‘rsatadi, ularning yo‘nalishi ijobiy yoki salbiy bo‘lishi mumkin, makoniy ko‘lami globaldan mahalliygacha farqlanadi va ta’sir muddatlari qisqa, o‘rta yoki uzoq davrga cho‘ziladi. Shu bois, inson kapitalini tahlil qilishda **tizimli-holistik yondashuv** qo‘llanilishi ilmiy va amaliy jihatdan muhimdir.

Bu yondashuv inson kapitali rivojlanishiga ta’sir qiluvchi omillarni kompleks tarzda ko‘rib chiqadi. U quyidagi afzalliklarga ega:

- omillarni faqat alohida emas, balki **o‘zaro ta’sir doirasida** tahlil qiladi;
- **sababi va oqibatini** aniqlash imkonini beradi;
- **dinamiklikni** ta’minlab, vaqt o‘tishi bilan o‘zgarishlarni kuzatadi;
- **optimal qaror qabul qilish** uchun ustuvor omillarni ajratib beradi.

2.2-jadval

Ta’sir darajasi bo‘yicha tasnifi

Daraja	Tavsif	Misollar (inson kapitali uchun)
Kuchli ta’sir qiluvchi	Bevosita va sezilarli ta’sir ko‘rsatadi	Ta’lim sifati, sog‘liqni saqlash tizimi, mehnat bozori
O‘rtacha ta’sir qiluvchi	Bilvosita, lekin muhim ta’sir ko‘rsatadi	Huquqiy bazaning rivoji, infratuzilma, ijtimoiy himoya
Zaif ta’sir qiluvchi	Uzoq muddatda yoki cheklangan segmentlarga ta’sir qiladi	Madaniy qadriyatlar, ekologik omillar

Inson kapitali rivojiga ta’sir qiluvchi omillar ularning intensivligi va bevositaligi bo‘yicha farqlanadi. Kuchli ta’sir qiluvchi omillar – bu ta’lim sifati, sog‘liqni saqlash tizimi va mehnat bozoridagi imkoniyatlardir. Ular inson kapitalining shakllanishida bevosita rol o‘ynaydi va ijtimoiy farovonlikka eng sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. O‘rtacha ta’sir qiluvchi omillar esa huquqiy bazaning rivoji, infratuzilma va ijtimoiy himoya tizimiga taalluqlidir. Zaif omillar esa ko‘proq uzoq muddatda ta’sir ko‘rsatib, madaniy qadriyatlar yoki ekologik sharoitlar orqali bilvosita natija beradi.

2.3-jadval

Ta’sir yo‘nalishi bo‘yicha tasnifi

Yo‘nalish	Tavsif	Misollar
Ijobiy	Inson kapitali rivojlanishini rag‘batlantiradi	Innovatsion ta’lim, sog‘lom turmush tarzi
Salbiy	Taraqqiyotga to‘sqinlik qiladi	Miyaning “oqish”i, demografik inqiroz
Neytral	Bevosita ta’sir qilmasa-da, sharoitga bog‘liq	Urf-odatlar, texnologiyaga ishonch

Ta’sir yo‘nalishi inson kapitali rivojiga qo‘shimcha turtki beruvchi yoki uni cheklovchi kuchlarni ajratib ko‘rsatadi. Masalan, innovatsion ta’lim tizimi va sog‘lom turmush tarzini targ‘ib etish ijobiy omillar hisoblanadi. Aksincha, miya oqimi, demografik inqiroz, yuqori ishsizlik kabi salbiy omillar mavjud imkoniyatlarni chegaralaydi. Neytral omillar esa bevosita ta’sir ko‘rsatmasa-da, muayyan sharoitda strategik ahamiyat kasb etishi mumkin. Masalan, milliy urf-odatlar yoki texnologiyaga bo‘lgan ijtimoiy ishonch ba’zan neytral, ba’zan esa kuchli omilga aylanishi mumkin.

2.4-jadval

Makoniy ko‘lam bo‘yicha tasnifi

Ko‘lam	Tavsif	Misollar
Global	Jahon miqyosida ta’sir etadi	Xalqaro ta’lim tizimi, migratsiya oqimlari
Milliy	Mamlakat doirasida ta’sir ko‘rsatadi	Milliy ta’lim siyosati, davlat investitsiyalari
Hududiy	Mintaqaviy farqlarga asoslanadi	Shahar-qishloq tafovutlari, regional infratuzilma
Mahalliy	Aniq guruh yoki tashkilot doirasida ta’sir qiladi	Korxona darajasidagi HR siyosati

Omillarning makoniy qamrovi inson kapitali rivojini turli darajalarda belgilaydi. Global omillar xalqaro ta’lim tizimining integratsiyasi, transchegaraviy mehnat migratsiyasi yoki xalqaro moliyaviy institutlarning siyosati orqali namoyon bo‘ladi. Milliy darajada esa davlatning ta’lim siyosati, sog‘liqni saqlash tizimi va ijtimoiy dasturlari hal qiluvchi ahamiyatga ega. Hududiy darajada shahar

va qishloq o‘rtasidagi infratuzilma tafovutlari, regional rivojlanish siyosati sezilarli ta’sir qiladi. Mahalliy darajada esa alohida korxona yoki tashkilotlarning HR siyosati, malaka oshirish dasturlari muhim rol o‘ynaydi.

2.5-jadval

Vaqt omili bo‘yicha tasnifi

Davr	Tavsif	Misollar
Qisqa muddatli	Tez natija beruvchi	Malaka oshirish kurslari
O‘rta muddatli	1–3 yil ichidagi ta’sir	Mehnat bozoridagi tarkibiy o‘zgarishlar
Uzoq muddatli	5 yildan ortiq ta’sir	Ta’lim tizimining evolyutsiyasi, demografik jarayonlar

Omillarning ta’siri vaqt nuqtayi nazaridan ham turlicha bo‘ladi. Qisqa muddatli omillar tezkor natijalar berib, malaka oshirish kurslari yoki vaqtinchalik davlat dasturlari orqali namoyon bo‘ladi. O‘rta muddatli omillar 1–3 yil ichida mehnat bozoridagi tarkibiy o‘zgarishlarni ta’minlashi mumkin. Uzoq muddatli omillar esa 5 yil va undan ortiq davrni qamrab olib, ta’lim tizimining evolyutsiyasi yoki demografik jarayonlar orqali o‘z ifodasini topadi.

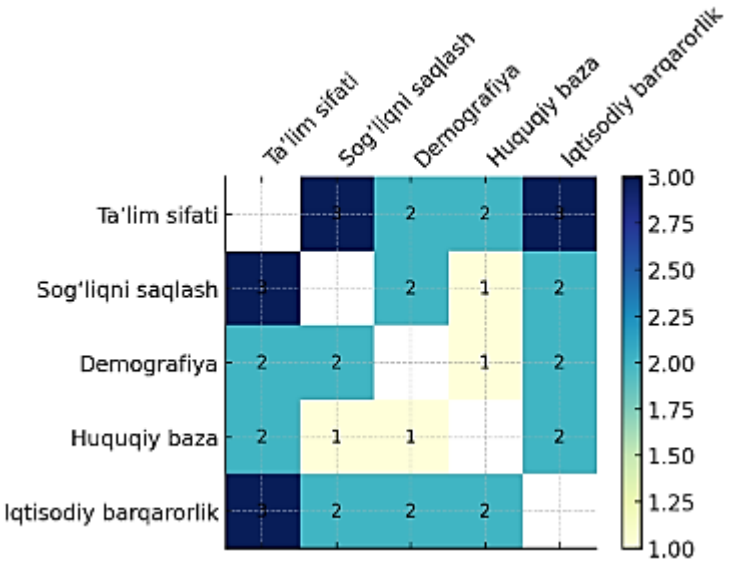
2.6-jadval

Inson kapitaliga ta’sir qiluvchi omillar o‘zaro ta’sir matritsasi (namuna)

Omillar	Ta’lim sifati	Sog‘liqni saqlash	Demografiya	Huquqiy baza	Iqtisodiy barqarorlik
Ta’lim sifati	X	3	2	2	3
Sog‘liqni saqlash	3	X	2	1	2
Demografiya	2	2	X	1	2
Huquqiy baza	2	1	1	X	2
Iqtisodiy barqarorlik	3	2	2	2	X

Izoh: 0 – ta’sir yo‘q; 1 – zaif; 2 – o‘rtacha; 3 – kuchli.

Bu matritsa yordamida omillar o‘rtasidagi sabab-oqibat aloqalari va ustuvor yo‘nalishlar aniqlanadi. Masalan, iqtisodiy barqarorlik ham ta’limga, ham sog‘liqni saqlashga kuchli ta’sir qilsa, ta’lim sifati esa bevosita inson kapitalining barcha komponentlariga ta’sir ko‘rsatadi.



2.2-rasm. O‘zaro ta’sir matritsasi

Omillarning real kuchini faqat ularni alohida emas, balki o‘zaro bog‘liq holda ko‘rib chiqish mumkin. Shu maqsadda o‘zaro ta’sir matritsasi ishlab chiqiladi. Unda ta’lim sifati iqtisodiy barqarorlikka va sog‘liqni saqlashga kuchli ta’sir ko‘rsatadi, iqtisodiy barqarorlik esa aksincha ta’lim va demografik jarayonlarni belgilaydi. Demografiya esa ko‘proq uzoq muddatli ta’sirga ega bo‘lib, ta’lim va sog‘liqni saqlash tizimlarining moslashuvchanligini talab qiladi. Huquqiy baza esa barcha omillar uchun qoida va imkoniyatlarni belgilab beradi.

Tizimli-holistik yondashuv inson kapitalini rivojlantirish omillarini **darajasi, yo‘nalishi, makoniy ko‘lami va vaqt bo‘yicha** tasniflash orqali ularning o‘zaro bog‘liqligini va dinamik xususiyatlarini ochib beradi. Jadval va matritsa asosida amalga oshirilgan tahlillar nafaqat nazariy asos yaratadi, balki amaliy siyosiy qarorlar qabul qilish, investitsion ustuvorliklarni belgilash va uzoq muddatli rivojlanish strategiyalarini shakllantirish imkonini ham beradi”[13].

2.5. Inson kapitalini shakllantirishning asosiy tamoyillari

Inson kapitalini shakllantirish - bu fiziologik imkoniyatlar, shaxsiy fazilatlar va tashqi muhit ta’sirini o‘zida mujassam etgan tizimli va uzluksiz jarayondir. Inson kapitalining shakllanishi turli darajalarda sodir bo‘ladi: milliy, mintaqaviy, sanoat, korxona va individual. Inson kapitalini rivojlantirishga yo‘naltiruvchi individual tamoyillari[14]:

[13] L.Maxmudov. “Xizmat ko‘rsatish sohasida elektron tijoratni rivojlantirish metodologiyasini takomillashtirish” mavzusidagi fan doktori (DSc) ilmiy darajasini olish uchun olib borilgan tadqiqoti jarayonida ishlab chiqilgan ilmiy tavsiya. SamISI-2025 y.

[14] Inson kapitini rivojlanishning nazariy jonlari .... https://sn-ecoman.cfuv.ru/wp-content/uploads/2023/03/Kravchenko-Troyan-Goryachikh.pdf.

1. Ta’lim va o‘z-o‘zini tarbiyalash: ta’lim dasturlari, kurslar, treninglar va mustaqil ta’lim orqali bilim, ko‘nikma va malakalarni egallash.

2. Mehnat faoliyati: ko‘nikmalarni qo‘llash va rivojlantirish imkonini beruvchi kasbiy faoliyatda faol ishtirok etish.

3. Malaka oshirish: jamiyat va iqtisodiyotdagi o‘zgarishlarga moslashish uchun bilim va ko‘nikmalarni tizimli ravishda yangilab borish.

4. Salomatlik va jismoniy faollik: sog‘likka g‘amxo‘rlik qilish, jismoniy faollik va sog‘lom bo‘lish.

5. Motivatsiya va rag‘batlantirish: rivojlanishga qiziqishni qo‘llab-quvvatlash, yutuqlar va shaxsiy maqsadlar uchun mukofotlar.

Inson kapitalini shakllantirish uning qiymati va samaradorligini maksimal darajada oshirishga yordam beradigan bir qator tamoyillarga asoslanadi. Bu yerda milliy darajadagi asosiy tamoyillar keltirilgan:

1. Ta’lim va malaka oshirishga sarmoya kiritish: ta’lim sifati, boshlang‘ich ta’limdan oliy ta’limgacha, jumladan, texnik va kasb-hunar ta’limigacha bo‘lgan barcha darajadagi yuqori sifatli ta’limdan foydalanish imkoniyatini ta’minlash. Kasbiy tayyorgarlik, treninglar, uzluksiz ta’lim kurslari va sertifikatlashtirish dasturlari orqali bilim va ko‘nikmalarni muntazam yangilab borish.

2. Ko‘nikma va malakalarni rivojlantirish: integratsiyalashgan yondashuv, trening texnik va yumshoq ko‘nikmalarni qamrab olishi kerak. Texnik ko‘nikmalarga maxsus bilimlar kiradi, yumshoq ko‘nikmalar esa muloqot, vaqtni boshqarish va yetakchilikni o‘z ichiga oladi. Moslashuvchanlik, ta’lim moslashuvchan bo‘lishi va texnologiya hamda mehnat bozori ehtiyojlaridagi o‘zgarishlarga moslashishi kerak.

3. Umrbod bilim olishni rag‘batlantirish: doimiy bilimni yangilash, raqobatbardoshlikni saqlab qolish va o‘zgarishlarga moslashish uchun xodimlarni doimiy o‘rganish hamda o‘zlarini rivojlantirishga undash. Ta’lim resurslariga kirish, uzluksiz kasbiy o‘sish uchun o‘quv materiallari, onlayn kurslar va boshqa resurslardan foydalanishni ta’minlash.

4. Sog‘lik va farovonlik haqida qayg‘urish: jismoniy salomatlik, sog‘lom turmush tarzini qo‘llab-quvvatlash va ish samaradorligini oshirish uchun tibbiy xizmatlardan foydalanish imkoniyatini yaratish. Ruhiy salomatlik, psixologik farovonlik uchun shart-sharoitlarni ta’minlash, shu jumladan stressda qo‘llab-quvvatlash va ijobiy ish muhitini yaratish.

5. Rag‘batlantiruvchi va qo‘llab-quvvatlovchi muhit yaratish: korporativ madaniyat, innovatsiyalar, o‘rganish va hamkorlik rag‘batlantiriladigan inson kapitalini rivojlantirishga yordam beruvchi madaniyatni rivojlantirish. Karyerani rivojlantirish, martaba o‘sishi va rivojlanishi uchun imkoniyatlarni ta’minlash, bu xodimlarning motivatsiyasi va faolligini oshirishga yordam beradi.

6. Iqtidorlarni samarali boshqarish: iste'dodlarni aniqlash, tashkilotga katta hissa qo‘shishi mumkin bo‘lgan, iqtidorli xodimlarni aniqlash va rivojlantirish. Resurslarni taqsimlash, iqtidorli xodimlarni rivojlantirish va ularning kasbiy o‘sishiga qaratilgan dasturlarni yaratish uchun resurslar va sa'y-harakatlarni yo‘naltirish.

7. Mulohazalar va baholash tizimini yaratish: ushbu samaradorlikni baholash, o‘qitish ehtiyojlarini aniqlash va martaba rejalarini tuzatish uchun xodimlarning ishlashi va rivojlanishini muntazam ravishda baholash. Mulohaza, doimiy ravishda xodimlarga o‘z malakalarini oshirish va maqsadlariga erishishda yordam beradigan konstruktiv fikr-mulohazalarni taqdim etish.

8. Texnologiyani o‘quv jarayoniga integratsiyalashuvi: raqamli vositalardan foydalanish, o‘rganishni yanada qulay va samarali qilish uchun onlayn platformalar, virtual o‘qitish va o‘quv ilovalari kabi texnologiyalardan foydalanish. O‘qitishning innovatsion usullari, o‘qitishda o‘yinlashtirish va adaptiv ta’lim texnologiyalari kabi yangi usul va yondashuvlarni joriy etish.

9. Ijtimoiy va madaniy kapitalni rag‘batlantirish: tarmoqlar, bilim almashish va martaba ko‘tarilishini osonlashtiradigan professional tarmoqlar va aloqalarni shakllantirishni rag‘batlantirish. Madaniy qadriyatlar, kasbiy muhitda xodimlarning rivojlanishi va xulq-atvoriga ta’sir qiluvchi madaniy hamda axloqiy me'yorlarni hisobga olish.

10. Tenglik va inklyuzivlik: imkoniyatlardan foydalanish, jinsi, yoshi, etik kelib chiqishi va boshqa xususiyatlaridan qat'i nazar, barcha ishchilar uchun ta’lim va kasbiy resurslardan teng foydalanish imkoniyatini ta’minlash. Xilma-xillikni qo‘llab-quvvatlash, turli istiqbollar va tajribalar qadrlanadigan inklyuziv ish muhitini yaratish va shu orqali inson kapitalining to‘liq salohiyatini ro‘yobga chiqarishga yordam berish.

Ushbu tamoyillar inson kapitalini samarali shakllantirishga va uning rivojlanishiga yordam beradi hamda ham shaxslar, ham tashkilotlar, balki butun jamiyat manfaatlarini ko‘zlaydi.

Inson kapitalini shakllantirishning muhim jihati uning o‘lchovidir. Inson kapitali darajasini baholashning turli usullari mavjud, masalan:

Xarajat yondashuvi - ta’lim, sog‘liqni saqlash va odamlarga investitsiyalarning boshqa turlari uchun xarajatlarni baholash.

Daromadga yondashuv - turli darajadagi ta’lim va tajribaga ega odamlarning daromadlarini solishtirish.

Ishlab chiqarish yondashuvi - qo‘shimcha qiymat yaratishga inson kapitalining hissasini baholash.

Ushbu tamoyillarni tushunish va qo‘llash yanada samarali iqtisodiyotni yaratish, aholi turmush darajasini oshirish va mamlakat raqobatbardoshligini mustahkamlash imkonini beradi.

2.6. Inson kapitaliga investitsiyalar

Inson kapitali – insonning bilim, ko‘nikma, tajriba, salomatlik va ish faoliyatiga qobiliyatini o‘z ichiga olgan sifatlar majmuasi bo‘lib, zamonaviy iqtisodiyotning poydevori hisoblanadi. Nobel mukofoti sovrindori Gari Bekker tomonidan ishlab chiqilgan inson kapitali nazariyasi insonning iqtisodiy faoliyatdagi rolini qayta belgiladi. Inson kapitaliga investitsiyalar shaxslarning mahsuldorligini oshirish, tashkilotlarning raqobatbardoshligini mustahkamlash va jamiyatning iqtisodiy rivojlanishini ta’minlash uchun muhim vositadir. Ushbu bo‘lim inson kapitaliga investitsiyalarning turlari, ularning iqtisodiy mohiyati, foyda va xarajatlari, davlatning roli, global misollar va metodologik xulosalarni batafsil yoritadi.

1. Inson kapitaliga investitsiyalarning tushunchasi va ahamiyati. Inson kapitaliga investitsiyalar – bu insonning bilim, ko‘nikma, salomatlik va motivatsiyasini rivojlantirishga qaratilgan moliyaviy, vaqt va boshqa resurslar sarmoyasidir. Bu investitsiyalar shaxsiy darajada daromadni oshirish, tashkilotlar darajasida innovatsion salohiyatni rivojlantirish va jamiyat darajasida iqtisodiy o‘sishni ta’minlashga xizmat qiladi. Gari Bekker (1964) va Teodor Shults (1961) kabi olimlar inson kapitalini “zamonaviy iqtisodiyotning eng muhim resursi” deb ta’kidladilar, chunki u iqtisodiy faoliyatning samaradorligini va barqarorligini belgilaydi[15]. Asosiy maqsadlar:

- shaxslarning mahsuldorligini oshirish;
- tashkilotlarning raqobatbardoshligini mustahkamlash;
- jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy farovonligini ta’minlash.

[15] Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis.; Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital.

Inson kapitaliga investitsiyalar tashkilotlar va mamlakatlarning uzoq muddatli iqtisodiy muvaffaqiyatini ta’minlaydi. Masalan, Yaponiya va Janubiy Koreya kabi mamlakatlar inson kapitaliga katta sarmoya kiritib, global iqtisodiyotda yetakchi o‘rinlarni egalladi. O‘zbekistonda ham ta’lim va sog‘liqni saqlash sohasiga investitsiyalar iqtisodiy o‘sishning muhim omiliga aylandi.

2. Inson kapitaliga investitsiyalarning turlari. Inson kapitaliga investitsiyalar turli shakllarda amalga oshiriladi, ularning har biri o‘ziga xos maqsadlar va ta’sir mexanizmlariga ega. Quyida asosiy turlari va ularning xususiyatlari keltiriladi[16]:

2.1. Ta’lim. Ta’lim inson kapitaliga investitsiyalarning eng muhim shaklidir. U boshlang‘ich, o‘rta, oliy va kasbiy ta’limni, shuningdek, qo‘shimcha bilim olish dasturlarini o‘z ichiga oladi. Ta’lim turlari xilma-xil bo‘lib, universitetda o‘qish, Coursera, Udemy kabi onlayn kurslar, PMP va CFA kabi sertifikat dasturlari bunga misol bo‘la oladi.

Ta’lim xodimlarning intellektual salohiyatini oshiradi va ularni bozor talablariga moslashtiradi. Masalan, 2023-yilda O‘zbekiston statistika agentligi ma'lumotlariga ko‘ra, oliy ta’lim olgan shaxslarning o‘rtacha ish haqi o‘rta maxsus ta’lim olganlarga qaraganda 1.8–2.5 barobar yuqori bo‘lgan. Shuningdek, Google kompaniyasining “Google Career Certificates” dasturi xodimlarni raqamli marketing va IT sohasida o‘qitib, ularning mahsuldorligini oshiradi.

2.2. Kasb-hunar o‘qitish va malaka oshirish. Kasb-hunar o‘qitish va malaka oshirish xodimlarni amaliy ko‘nikmalar hamda zamonaviy texnologiyalar bilan ta'minlaydi. Uning turlariga ish joyida o‘qitish (on-the-job training), seminarlar, stajirovkalar va qayta malaka oshirish kurslari kiradi.

Bu turdagi o‘qitish xodimlarni yangi texnologiyalar va ish jarayonlariga moslashishga yordam beradi. Misol uchun, O‘zbekistondagi “Ishga marhamat” dasturi yoshlarni avtomexanik, dasturchi va sartarosh kabi kasblarga o‘rgatadi. Amazon kompaniyasining “AWS Training and Certification” dasturi esa xodimlar uchun bulutli texnologiyalarni o‘rgatish orqali kompaniyaning raqamli transformatsiyasini qo‘llab-quvvatlaydi.

2.3. Sog‘liqni saqlash. Sog‘liq inson kapitalining asosiy tarkibiy qismidir. Sog‘lom xodimlar kasallik tufayli kamroq ishdan qoladi va yuqori mahsuldorlik ko‘rsatadi. Sog‘liqni saqlash dasturlariga tibbiy

[16] O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. (2023). Ta’lim va sog‘liqni saqlash sohasidagi dasturlar

sug‘urta, profilaktik tekshiruvlar, sport zallari va yoga kabi sog‘lom hayot tarzi dasturlari, shuningdek, ruhiy salomatlik xizmatlari kiradi.

Bu dasturlar xodimlarning ishlash qobiliyatini oshiradi va tashkilot xarajatlarini kamaytiradi. Masalan, Microsoft kompaniyasining “Employee Assistance Program”i xodimlarga psixologik yordam ko‘rsatadi. O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan “Sog‘lom avlod uchun” dasturi ham yoshlarning salomatligini mustahkamlashga qaratilgan bo‘lib, bu ham inson kapitaliga kiritiladigan sarmoyaning muhim bir qismidir.

2.4. Ish muhitini yaxshilash. Qulay ish muhitini yaratish xodimlarning motivatsiyasi va sadoqatini oshirishga yordam beradi. Ish muhitini yaxshilash turlari orasida moddiy rag‘batlantirish (bonuslar, mukofotlar), nomoddiy rag‘batlantirish (e'tirof, martaba rivojlanishi), moslashuvchan ish grafigi va yaxshi jamoaviy muhit bor.

Bu omillar xodimlarning ishga bo‘lgan ishtiyoqini va tashkilotga sadoqatini oshiradi. Masalan, Netflix o‘zining moslashuvchan ish grafigi va ijodiy muhiti orqali xodimlarini saqlab qolishga erishadi. O‘zbekistondagi “Uzum Market” kompaniyasi ham xodimlariga moslashuvchan ish sharoitlari va bonuslar taqdim etadi.

2.5. Migratsiya. Yaxshiroq ish imkoniyatlarini topish uchun boshqa mamlakat yoki hududga ko‘chish inson kapitaliga investitsiya sifatida qaraladi. Bu migratsiya xalqaro yoki ichki (masalan, shaharga ko‘chish) bo‘lishi mumkin.

Migratsiya xodimlarga yuqori daromad olish va yangi ko‘nikmalarni egallash imkonini beradi. Misol uchun, o‘zbekistonlik mutaxassislarning Yevropa yoki Yaqin Sharqqa ishlashga borishi ularning daromadlarini oshiradi. Dubayda faoliyat yuritadigan o‘zbek muhandislari yuqori malakaga erishib, ko‘proq daromad topishga muvaffaq bo‘lishmoqda.

2.6. Ma’lumot va axborot olish. Zamonaviy iqtisodiyotda ma’lumotga ega bo‘lish inson kapitalining muhim qismi hisoblanadi. Ma'lumot olish turlariga yangi texnologiyalar, iqtisodiy tendentsiyalar va global bozor haqidagi ma’lumotlarni o‘zlashtirish kiradi.

Bu holat xodimlarni zamonaviy bilimlar bilan qurollantirib, tashkilotning innovatsion salohiyatini oshiradi. Masalan, biznes tahlilchilari sun’iy intellekt sohasidagi yangiliklarni o‘rganib, kompaniyaga raqobatbardoshlik bag‘ishlaydi. O‘zbekistondagi IT-Parkdagi startaplar ham xodimlarni global bozor tendentsiyalari bo‘yicha o‘qitib bormoqda.

Inson kapitaliga investitsiyalar iqtisodiy jihatdan foydali bo‘lsa-da, ular bilan bog‘liq xarajatlarni ham hisobga olish zarur.

Inson kapitaliga kiritilgan sarmoyalar bir qator muhim foydalarni beradi. Eng avvalo, yuqori malakali xodimlar yuqori daromadga ega bo‘ladi. Masalan, oliy ta’lim olgan shaxslarning daromadi o‘rta maxsus ta’lim olganlarga qaraganda 1.8–2.5 barobar yuqori bo‘lishi mumkin. Bundan tashqari, malakali ishchi kuchiga bo‘lgan talab yuqori bo‘lgani uchun, bu kabi investitsiyalar ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi. Germaniya bunga yaqqol misol bo‘lib, u yerda inson kapitaliga investitsiyalar ishsizlik darajasini 4% dan past darajada ushlab turadi.

Bilimli xodimlar innovatsion g‘oyalar va texnologiyalar yaratishga qodir. Janubiy Koreyaning Samsung kompaniyasi xodimlarining ta’limiga sarmoya kiritishi orqali innovatsion mahsulotlarni ishlab chiqara olgani buning isbotidir. Va nihoyat, inson kapitali iqtisodiy o‘sishning asosiy omili hisoblanadi. Jahon Banki (2020) ma’lumotlariga ko‘ra, rivojlangan mamlakatlarning yalpi ichki mahsulotining 60–70% ini inson kapitali ta’minlaydi[17].

Ammo, inson kapitaliga investitsiyalarning o‘ziga yarasha xarajatlari ham bor. Bularga, birinchi navbatda, moliyaviy xarajatlar kiradi. Ta’lim, sog‘liqni saqlash va trening dasturlari katta miqdorda mablag‘ talab qilishi mumkin. O‘zbekistonda universitetda o‘qishning yillik to‘lov shartnomasini taxminan 10-20 million so‘mni tashkil etishi bunga misol bo‘la oladi. Shuningdek, bunday investitsiyalarning foydasi uzoq muddatda namoyon bo‘ladi, bu esa qisqa muddatli natijalarni kutayotgan tashkilotlar uchun qiyinchilik tug‘dirishi mumkin. Eng so‘nggida, xodimning tashkilotni tark etishi yoki investitsiyalarning kutilgan natijani bermasligi kabi xavf-xatarlar ham mavjud.

Davlat inson kapitalini rivojlantirishda muhim rol o‘ynaydi, chunki u keng miqyosli investitsiyalarni moliyalashtirish va infratuzilma yaratish imkoniyatiga ega. Asosiy yo‘nalishlar:

• Bepul va arzon ta’lim: O‘zbekistonda boshlang‘ich va o‘rta ta’lim bepul ta’minlanadi, oliy ta’limda esa grantlar va kontraktlar mavjud.

• Sog‘liqni saqlash dasturlari: “Sog‘lom avlod uchun” dasturi orqali profilaktik tekshiruvlar va vaksinatsiya dasturlari amalga oshiriladi.

• Kasbiy ta’lim: “Ishga marhamat” monomarkazlari yoshlarni zamonaviy kasblarga o‘rgatadi.

• Zamonaviy kasblar: IT, sun’iy intellekt va ekologiya sohasida ta’lim dasturlari joriy etilmoqda.

[17] World Bank. (2020). The Human Capital Index.

Janubiy Koreya ta’lim va sog‘liqni saqlashga YAIMning 7–8% ini sarflab, inson kapitali indeksida dunyoda yetakchi o‘rinlarni egalladi[18].

Inson kapitaliga investitsiyalar – bu nafaqat shaxs, balki tashkilotlar va jamiyat uchun kelajakka qilingan strategik sarmoyadir. Zamonaviy iqtisodiyotda muvaffaqiyat insonning bilimi, ko‘nikmasi, salomatligi va ish qobiliyatiga bevosita bog‘liq. Shu sababli katta kompaniyalar hamda rivojlangan mamlakatlar inson kapitalini rivojlantirishga keng ko‘lamli sarmoya kiritishmoqda.

2.7-jadval

Inson kapitaliga investitsiyalarning turlari va ularning ta’siri

Investitsiya turi	Tavsif	Ta’siri	Misol	Iqtisodiy ahamiyati
Ta’lim	Boshlang‘ich, o‘rta, oliy va qo‘shimcha ta’lim	Intellektual salohiyatning oshishi	Google Career Certificates, O‘zbekiston universitetlari	Daromad va innovatsiyalarni oshirish
Kasb-hunar o‘qitish	Amaliy ko‘nikmalar, qayta malaka oshirish	Bozor talablariga moslashish	“Ishga marhamat” dasturi, Amazon AWS Training	Mahsuldorlik va raqamli transformatsiya
Sog‘liqni saqlash	Tibbiy xizmatlar, sog‘lom hayot tarzi	Kamroq kasallik, yuqori samaradorlik	Microsoft EAP, “Sog‘lom avlod uchun”	Ish joyidan uzoqlashishning kamayishi
Ish muhitini yaxshilash	Motivatsion tizimlar, moslashuvchan grafik	Sadoqat va ishtirokning oshishi	Netflix, Uzum Market	Kadrlar almashinuvining kamayishi
Migratsiya	Yaxshi ish imkoniyatlari uchun ko‘chish	Yuqori daromad va ko‘nikmalar	O‘zbek muhandislar Dubayda	Iqtisodiy barqarorlik
Ma’lumot olish	Yangi texnologiyalar va bozor tendentsiyalari	Innovatsion salohiyat	IT-Park startaplari	Raqobatbardoshlikni oshirish

[18] World Bank. (2020). The Human Capital Index.

Masalan, Googlening “Google Career Certificates” dasturi xodimlarni raqamli ko‘nikmalar – masalan, ma'lumotlar tahlili, veb-dasturlash, sun’iy intellekt – bilan ta'minlaydi. Bu dastur nafaqat xodimlarning kasbiy rivojlanishiga yordam beradi, balki kompaniyaning innovatsion salohiyatini ham oshiradi. Xodimlar zamonaviy texnologiyalarga ega bo‘lib, loyihalarda yuqori samaradorlik ko‘rsatadi.

Microsoft esa “Employee Assistance Program” (Xodimlarga yordam dasturi) orqali ruhiy salomatlik xizmatlarini taqdim etadi. Bu dastur stressni kamaytirish, mehnatga loyqa bo‘lish va oilaviy muammolarga yordam berishni o‘z ichiga oladi. Natijada xodimlarning psixologik barqarorligi oshadi, ishda samaradorlik 20-30% ga ko‘payadi, xodimlarning tashkilotga sadoqati kuchayadi.

Amazonning “AWS Training” dasturi ham xodimlarni bulutli texnologiyalar, ma'lumotlar xavfsizligi, serverlarsiz arxitektura kabi zamonaviy bilimlar bilan o‘qitadi. Bu esa Amazonning raqamli transformatsiyasini tezlashtirish, xodimlarning kasbiy malakasini oshirish va global raqobatda o‘z o‘rnini mustahkamlash imkonini beradi.

Rivojlanayotgan mamlakatlarda ham inson kapitaliga qilingan investitsiyalar ahamiyat topmoqda. O‘zbekistonda “Ishga marhamat” monomarkazlari yoshlarga zamonaviy kasblar – dasturchilik, dizayn, marketing, logistika, elektron tijorat – bo‘yicha bepul ta’lim beradi. Bu dastur orqali yillik minglab yosh ishchi kuchiga tayyorlanadi, ishsizlik darajasi pasayadi, jamiyatda ish faoliyatiga qiziqish oshadi.

Yaponiya esa inson kapitaliga investitsiyalarning global namoyondir. U mamlakat yuqori sifatli ta’lim tizimi, keng qamrovli sog‘liqni saqlash dasturlari, mehnatga qobiliyatni saqlash dasturlari tufayli inson kapitali indeksida dunyo yetakchilaridan biri hisoblanadi. Yapon o‘quvchilari xalqaro testlarda (masalan, PISA) yuqori natijalar ko‘rsatadi, ishchilari esa innovatsion yechimlarni joriy etishda yetakchi o‘rinlarda.

Inson kapitaliga qilingan investitsiyalar quyidagi asosiy tamoyillarga asoslanadi:

1. Uzoq muddatli foyda: Inson kapitaliga qilingan xarajatlar dastlab qo‘shimcha moliyaviy yuk bo‘lishi mumkin, lekin uzoq muddatda ancha yuqori daromad, ish unumdorligi va iqtisodiy o‘sish keltiradi. Masalan, ta’limga sarmoya kiritilgan har bir so‘m 10–15 yil ichida 3–5 so‘m foyda beringan.

2. Tizimli yondashuv: Inson kapitalini rivojlantirish faqat ta’lim yoki faqat sog‘liq bilan cheklanmaydi. Ta’lim, sog‘liqni saqlash, ish

muhitining sifati, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, mehnat qonunchiligi va migratsiya siyosati o‘zaro bog‘langan tizim sifatida ishlashi kerak. Faqat bitta sohani rivojlantirish etarli emas.

3. Moslashuvchanlik: Investitsiyalar bozor talablariga, texnologik o‘zgarishlarga va tashkilotning strategik maqsadlariga mos bo‘lishi kerak. Masalan, sun’iy intellekt va avtomatlashtirish kengayayotgan bugungi kunda dasturlash, ma'lumotlar tahlili, kiberxavfsizlik kabi kasblarga e’tibor qaratish zarur.

4. Risklarni boshqarish: Inson kapitaliga sarmoya kiritilgandan so‘ng, xodimlarning boshqa tashkilotlarga o‘tish xavfi mavjud. Shu sababli kompaniyalar bonuslar, kar'yer imkoniyatlari, ijtimoiy mehnat muhiti, sadoqat dasturlari orqali xodimlarni saqlashga harakat qiladi.

Inson kapitaliga investitsiyalar – bu nafaqat shaxslar, balki tashkilotlar hamda jamiyat uchun kelajakka qilingan strategik sarmoyadir. Ta’lim, kasb-hunar o‘qitish, sog‘liqni saqlash, ish muhitini yaxshilash, migratsiya hamda axborot olish kabi sohalarga qilingan sarmoyalar xodimlarning ish unumdorligini, tashkilotga sadoqatini hamda innovatsion salohiyatini sezilarli darajada oshiradi.

Ayniqsa, O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda inson kapitaliga qilingan investitsiyalar ishsizlikni kamaytirish, iqtisodiy o‘sishni ta’minlash, xorijiy investitsiyalarni jalb qilish hamda global raqobatbardoshlikni oshirishda hal etuvchi ahamiyatga ega. Bu sohalarga sarmoya kiritish – nafaqat ijtimoiy, balki iqtisodiy jihatdan ham juda foydali harakatdir.

Nobel mukofoti sovrindori iqtisodchi Gari Bekkerning ta'biricha, “inson – eng qimmatli resurs”. Shu sababli uning bilim, salomatlik, ko‘nikma va malakasiga sarmoya kiritish – zamonaviy iqtisodiyotning poydevorini mustahkamlashning eng samarali usulidir[19]. Kelajak nafaqat poylovchi, balki bilimlari, malakasi va salomatligi bilan ajralib turadigan insonlarga tegishli. Shu insonlarga sarmoya kiritish – mamlakat kelajagiga ishonch bilan qadam bosishning kalitidir.

2.7. Inson kapitalini iqtisodiy rivojlanishga omil sifatidagi ta’siri

Agrar va industrial davrlardan farqli o‘laroq, bugungi bilimga asoslangan raqamli iqtisodiyotda milliy boylik va yalpi ichki mahsulot (YAIM) hajmining o‘sishi inson kapitalining sifati va rivojlanish darajasiga bog‘liq. Gari Bekker, Teodor Shults va Robert Lukas kabi

[19] Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis.

olimlar inson kapitalining iqtisodiy o‘sishga ta’sirini nazariy va empirik jihatdan asoslab, uni kapital va texnologiyalarga nisbatan barqarorroq va samaraliroq omil sifatida ko‘rsatdilar. Inson kapitali ishlab chiqarish unumdorligini oshirish, texnologik yangiliklarni yaratish va o‘zlashtirish, tadbirkorlik salohiyatini kuchaytirish, mehnat bozorida moslashuvchanlikni ta’minlash va ijtimoiy tengsizlikni kamaytirish orqali iqtisodiy jarayonlarga bevosita va bilvosita ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, Singapur va Janubiy Koreya kabi mamlakatlar inson kapitaliga sarmoya kiritish orqali global iqtisodiyotda yetakchi o‘rinlarni egalladi. O‘zbekistonda ham so‘nggi yillarda ta’lim, sog‘liqni saqlash va kasbiy tayyorgarlik dasturlari orqali inson kapitalini rivojlantirish iqtisodiy o‘sishning muhim omiliga aylandi.

Inson kapitalining iqtisodiy rivojlanishga ta’sirining asosiy mexanizmlaridan biri ishlab chiqarish unumdorligini oshirishdir. Yuqori malakali va sog‘lom xodimlar har bir ish soatida ko‘proq va sifatli mahsulot ishlab chiqaradi, bu tashkilotlarning daromadini va mamlakatning YAIMni oshiradi. OECD (2022) ma’lumotlariga ko‘ra, oliy ma’lumotga ega xodimlar YAIMga o‘rtacha 70–80% ko‘proq hissa qo‘shadi. O‘zbekistonda oliy ta’lim olgan shaxslarning o‘rtacha ish haqi o‘rta maxsus ta’lim olganlarga qaraganda 1.8–2.5 barobar yuqori (O‘zbekiston statistika agentligi, 2023). Janubiy Koreyada ta’lim va kasbiy o‘qitish dasturlari Samsung kabi kompaniyalarning global bozorlarda yetakchiligini ta’minladi. O‘zbekistonda “Ishga marhamat” monomarkazlari yoshlarni zamonaviy kasblarga o‘rgatib, mehnat unumdorligini oshirish orqali iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shmoqda. Bu jarayon nafaqat shaxslarning daromadini oshiradi, balki tashkilotlarning operatsion samaradorligini va mamlakatning iqtisodiy barqarorligini mustahkamlaydi.

Inson kapitali texnologik innovatsiyalarni yaratish va o‘zlashtirishda muhim rol o‘ynaydi. Bilimli va ijodiy xodimlar yangi texnologiyalar, mahsulotlar va biznes modellarini ishlab chiqarishga qodir, bu esa iqtisodiy rivojlanishning asosiy harakatlantiruvchi kuchidir. Raqamli transformatsiya davrida, masalan, sun’iy intellekt, narsalar interneti (IoT) va robototexnika sohasida inson kapitali innovatsion o‘sishning tayanchi hisoblanadi. Silikon vodiysidagi kompaniyalar (Google, Apple) yuqori malakali mutaxassislarning innovatsion salohiyati tufayli global texnologik inqilobni boshqarmoqda. O‘zbekistonda IT-Park tashabbusi xodimlarni sun’iy intellekt va raqamli texnologiyalar bo‘yicha o‘qitib, mamlakatning innovatsion iqtisodiyotga o‘tishini tezlashtirmoqda.

Janubiy Koreya va Singapur kabi mamlakatlar ta’lim va tadqiqotga sarmoya kiritib, innovatsion iqtisodiyotni rivojlantirdi, bu ularning Jahon Iqtisodiy Forumining Global raqobatbardoshlik indeksida (2023) yuqori o‘rinlarni egallashiga sabab bo‘ldi.

Inson kapitali ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash va iqtisodiy inklyuziyani kuchaytirish orqali iqtisodiy rivojlanishga hissa qo‘shadi. Yuqori malakali va sog‘lom ishchi kuchi ishsizlik darajasini pasaytiradi, ijtimoiy tengsizlikni kamaytiradi va jamiyatda muvozanatni oshiradi. Germaniyada inson kapitaliga qilingan investitsiyalar ishsizlik darajasini 4% dan past darajada ushlab turadi, bu iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlikka yordam beradi. O‘zbekistonda “Sog‘lom avlod uchun” dasturi orqali sog‘liqni saqlashga qaratilgan sarmoyalar aholining umr ko‘rish davomiyligini oshirib, ishchi kuchining barqarorligini ta’minlaydi. Ta’lim va sog‘liqni saqlashda teng imkoniyatlar yaratilganda ijtimoiy tabaqalanish kamayadi, bu esa ijtimoiy norozilik ehtimolini pasaytiradi. O‘zbekistonda milliy ta’lim islohotlari, xususan, STEAM (fan, texnologiya, muhandislik, san’at va matematika) yo‘nalishidagi dasturlar yoshlarning iqtisodiy faolligini oshirib, ijtimoiy muammolarni kamaytirishga xizmat qilmoqda.

Inson kapitali mamlakatlarning global raqobatbardoshligini mustahkamlashda muhim omildir. Zamonaviy iqtisodiyotda raqobatbardoshlik inson kapitalining sifati va bozor talablariga moslashish qobiliyatiga bog‘liq. Yuqori bilimli inson resurslariga ega mamlakatlar yuqori qo‘shilgan qiymatli mahsulotlarni eksport qiladi, bu milliy valyutaning mustahkamlanishiga va tashqi qarz yukining kamayishiga yordam beradi. Singapur (Inson kapitali indeksi: 0.88) va Shveysariya global bozorlarda yuqori raqobatbardoshlikka ega, chunki ular inson kapitaliga katta sarmoya kiritadi. O‘zbekistonda IT-Park va kreativ industriyalar markazlari orqali yuqori malakali kadrlarga talab oshmoqda, bu mamlakatning xalqaro bozorlarda raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarish imkonini kengaytirmoqda. Ammo O‘zbekistonning inson kapitali indeksi (0.55) hali past bo‘lib, bu uzoq muddatli barqarorlikka xavf tug‘dirishi mumkin. “Miyalar oqimi” (brain drain) kabi muammolar, ya’ni malakali mutaxassislarning xorijga ketishi, inson kapitalining samarasini pasaytiradi, ammo bu sadoqat dasturlari va mahalliy imkoniyatlarni kengaytirish orqali boshqarilishi mumkin.

Inson kapitalining iqtisodiy rivojlanishga ta’sirini baholashda foyda-xarajat tahlili muhim ahamiyatga ega. Inson kapitaliga investitsiyalar

uzoq muddatli foyda keltirsa-da, ular yuqori moliyaviy va vaqt xarajatlarini talab qiladi. Masalan, O‘zbekistonda oliy ta’lim olish uchun yillik 10–20 million so‘m xarajat talab qilinadi, ammo bu 40 yillik ish faoliyati davomida 440 million so‘m qo‘shimcha daromad keltirishi mumkin. Cheklovlar sifatida ta’lim sifatining pastligi, sog‘liqni saqlashga investitsiyalarning kamligi va intellektual kapitalning yo‘qolishi (migratsiya) kabi omillarni ko‘rsatish mumkin. O‘zbekistonda 2021–2026-yillarga mo‘ljallangan sog‘liqni saqlash strategiyasi va ta’lim islohotlari ushbu muammolarni bartaraf etishga qaratilgan. Global miqyosda Janubiy Koreya ta’lim va sog‘liqni saqlashga YAIMning 7–8% ini sarflab, inson kapitali indeksida yetakchi o‘rinlarni egalladi, bu O‘zbekiston uchun muhim dars bo‘lib xizmat qiladi.

2.8-jadval

Inson kapitalining iqtisodiy rivojlanishga ta’sir mexanizmlari

Ta’sir mexanizmi	Tavsif	Ta’siri	Misol	Iqtisodiy ahamiyati
Ishlab chiqarish unumdorligi	Yuqori malakali xodimlarning samarali ishlashi	YAIM o‘sishi	O‘zbekiston oliy ta’lim olganlar, Samsung	Iqtisodiy natijalarni yaxshilash
Innovatsiyalar	Yangi texnologiyalar va mahsulotlar yaratish	Iqtisodiy diversifikatsiya	Google, O‘zbekiston IT-Park	Global bozorlarda raqobatbardoshlik
Ijtimoiy barqarorlik	Ishsizlik va tengsizlikni kamaytirish	Barqaror iqtisodiy muhit	Germaniya, “Sog‘lom avlod uchun”	Ijtimoiy muammolarni kamaytirish
Global raqobatbardoshlik	Yuqori qo‘shilgan qiymatli mahsulotlar eksporti	Xalqaro bozorlarda yetakchilik	Singapur, O‘zbekiston IT-Park	Milliy valyutani mustahkamlash

Inson kapitali iqtisodiy rivojlanishning asosiy omili sifatida ishlab chiqarish unumdorligini oshirish, innovatsiyalarni rivojlantirish, ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash va global raqobatbardoshlikni mustahkamlash orqali muhim ta’sir ko‘rsatadi. O‘zbekistonda ta’lim islohotlari,

sog‘liqni saqlash strategiyalari va IT-Park kabi tashabbuslar inson kapitalini rivojlantirish orqali iqtisodiy o‘sishni tezlashtirmoqda. Global tajribalar, xususan, Janubiy Koreya va Singapur misollari inson kapitaliga sarmoya kiritishning iqtisodiy qudratni mustahkamlashdagi ahamiyatini ko‘rsatadi. Inson kapitaliga qaratilgan investitsiyalar texnologik yangilanishlar, yuqori mehnat unumdorligi va eksport salohiyatini oshirish orqali iqtisodiy barqarorlikni ta’minlaydi. Gari Bekkerning ta’biricha, “mehnat unumdorligi texnikada emas – uni boshqaradigan insonning salohiyatida”. Shuning uchun inson kapitalini iqtisodiy strategiyaning markaziga qo‘yish har qanday davlatning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta’minlovchi eng muhim siyosiy qarordir.

2.8. Inson kapitali qiymatini baholash usullari

Zamonaviy iqtisodiyotda inson kapitali – insonning bilim, ko‘nikma, tajriba, salomatlik, iqtidor va madaniy darajasidan iborat bo‘lib, moliyaviy kapital, yer yoki texnologiya kabi resurslar bilan bir qatorda strategik aktiv sifatida qaraladi. Gari Bekker (1964) va Teodor Shults (1961) kabi olimlar inson kapitalini iqtisodiy o‘sishning asosiy omili deb ta’kidlab, uning qiymatini baholash zarurligini ko‘rsatdilar. Inson kapitalining qiymatini aniqlash mehnat bozoridagi narxlarni belgilash, davlat siyosatini shakllantirish, bandlik strategiyalarini ishlab chiqish, korporativ boshqaruvni optimallashtirish va ta’lim investitsiyalarini rejalashtirish uchun muhim asos bo‘lib xizmat qiladi. Ammo insonning bilim, malaka va ijtimoiy salohiyatini pul ko‘rinishida ifodalash murakkab jarayon bo‘lib, turli metodologiyalarni talab qiladi. Ilmiy adabiyotlarda inson kapitali qiymatini baholashning uch asosiy yondashuvi mavjud: xarajatlar yondashuvi, kelajak daromadlar yondashuvi va bozor qiymati yondashuvi. Ushbu usullar O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda inson kapitalini rivojlantirish strategiyalarini shakllantirishda muhim vosita sifatida qo‘llaniladi.

Xarajatlar yondashuvi inson kapitalining qiymatini uni shakllantirishga sarflangan resurslar asosida baholaydi. Bu yondashuv ta’lim (maktab, universitet, qo‘shimcha kurslar), sog‘liqni saqlash (tibbiy xizmatlar, profilaktika), kasbiy o‘qitish (treninglar, seminarlar) va dastlabki tarbiyaga sarflangan xarajatlarni hisobga oladi. Masalan, O‘zbekistonda bir talabaning 11 yillik maktab ta’limi yiliga o‘rtacha 2 million so‘m, 4 yillik oliy ta’lim 40 million so‘m va qo‘shimcha malaka oshirish kurslari 6 million so‘mni tashkil qiladi. Sog‘liqni saqlash xarajatlari esa 15 yil davomida yillik 1 million so‘m deb hisoblansa,

umumiy xarajat taxminan 83 million so‘m bo‘ladi[20]. Ushbu yondashuvning afzalligi uning soddaligi va aniq moliyaviy ko‘rsatkichlarga asoslanishidadir. Davlatlar va tashkilotlar investitsiyalarning umumiy hajmini osongina hisoblashi mumkin. Masalan, Janubiy Koreya ta’lim va sog‘liqni saqlashga YAIMning 7–8% ini sarflaydi, bu uning inson kapitali qiymatini oshirishda muhim omil bo‘ldi[21]. Biroq, bu usul kelajakdagi daromadlarni yoki ijtimoiy foydani to‘liq aks ettirmaydi. O‘zbekistonda ta’lim sifatining notekisligi va “miyalar oqimi” tufayli xarajatlar kutilgan natijalarga mos kelmasligi mumkin.

Kelajak daromadlar yondashuvi inson kapitalining qiymatini shaxsning kutilayotgan mehnat daromadlari asosida hisoblaydi. Bu usulda daromadlar kelajak yillarga taqsimlanadi va joriy qiymatga (present value) keltiriladi, bu jarayon diskontlash orqali amalga oshiriladi. Formulasi quyidagicha:

$$ICV = \sum_{t=1}^{T} \frac{E_t}{(1+r)^t}$$

Bu yerda **ICV** – inson kapitalining qiymati;
E_t – t-yildagi kutilayotgan daromad;
r – diskont stavkasi;
T – mehnat faoliyati yillari.

Masalan, 25 yoshli Farhodning o‘rtacha yillik ish haqi 24 million so‘m, ish faoliyati muddati 35 yil va diskont stavkasi 5% deb hisoblansa, uning inson kapitali qiymati taxminan 553 million so‘mni tashkil qiladi. Bu usul kelajakdagi iqtisodiy foydani aniqlashda aniqlik beradi va investorlar, korxonalar va davlat rejalashtirishda keng qo‘llaniladi. Global miqyosda Singapurda yuqori malakali xodimlarning daromadlari mamlakat YAIMning 70% ini ta’minlaydi. O‘zbekistonda “Ishga marhamat” monomarkazlari yoshlarni zamonaviy kasblarga o‘rgatib, ularning kelajakdagi daromad potensialini oshiradi. Ammo usulning cheklovlari sifatida kelajakdagi daromadlarni bashorat qilishdagi noaniqlik, inflyatsiya va mehnat bozoridagi beqarorlikni ko‘rsatish mumkin.

Bozor qiymati yondashuvi inson kapitalini mehnat bozoridagi o‘rtacha ish haqi asosida baholaydi. Bu usulda shaxsning kasbi, tajribasi, yoshi va hududiy talabga qarab “bozor narxi” aniqlanadi. Masalan,

[20] O‘zbekiston statistika agentligi. (2023). Ta’lim va mehnat bozori statistikasi.
[21] World Bank. (2022). Human Capital Index and Data Tools.

O‘zbekistonda 2025-yilda IT mutaxassisining o‘rtacha oylik ish haqi 5 million so‘m, tibbiyot xodimining 3 million so‘m, muallimning 2.5 million so‘m va sartaroshning 2 million so‘mni tashkil qiladi. 35 yillik ish faoliyati davomida IT mutaxassisining umumiy qiymati 2.1 milliard so‘m, muallimniki esa 1.05 milliard so‘m bo‘ladi[22]. Bu usul HR menejment va ishga qabul jarayonlarida muhim ahamiyatga ega, chunki u bozor talablariga asoslanadi. Masalan, O‘zbekistonning IT-Park tashabbusi yuqori malakali IT mutaxassislariga talabni oshirib, ularning bozor qiymatini ko‘tarmoqda. Biroq, bu usul insonning yashirin salohiyatini (masalan, ijodiy qobiliyatlar yoki ijtimoiy ta’sir) hisobga olmaydi va bozorning notekisligi (gender, mintaqaviy farqlar) tufayli cheklovlarga ega.

Inson kapitalini baholashda bir qator metodologik va amaliy muammolar mavjud. Bilim, iqtidor va mehnatsevarlik kabi sifatlar raqamga kiritilishi qiyin bo‘lib, noaniq o‘zgaruvchilarni keltirib chiqaradi. Mehnat bozoridagi ish haqi farqlari kasblar, mintaqalar va gender bo‘yicha notekis taqsimlanadi. Masalan, O‘zbekistonda IT mutaxassislarining ish haqi boshqa kasblarga qaraganda yuqori, ammo ayollarning o‘rtacha daromadi erkaklarnikidan pastroq bo‘lishi mumkin. Iqtisodiy sharoitlarning o‘zgaruvchanligi, inflyatsiya va diskont stavkalaridagi noaniqlik hisob-kitoblarni murakkablashtiradi. Bundan tashqari, “miyalar oqimi” (brain drain) O‘zbekiston uchun jiddiy muammo bo‘lib, malakali mutaxassislarning xorijga ketishi inson kapitalining qiymatini pasaytiradi. Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun davlat sadoqat dasturlari, mahalliy imkoniyatlarni kengaytirish va ta’lim sifatini oshirishga e’tibor qaratmoqda.

O‘zbekiston sharoitida inson kapitali qiymatini baholash iqtisodiy rivojlanish strategiyalarini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega. So‘nggi yillarda ta’lim islohotlari (STEAM dasturlari, IT-Park), sog‘liqni saqlash strategiyalari (2021–2026-yillarga mo‘ljallangan dastur) va kasbiy tayyorgarlik tashabbuslari inson kapitalining qiymatini oshirishga xizmat qilmoqda. Masalan, IT-Parkda o‘qitilgan yoshlarning kelajakdagi daromad potensiali o‘rtacha 2 barobar oshadi, bu esa iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shadi. Ammo ta’lim sifatining notekisligi, sog‘liqni saqlashga investitsiyalarning kamligi va statistik ma’lumotlarning yetishmasligi baholash jarayonini qiyinlashtiradi. Davlat va tashkilotlar ushbu usullarni kombinatsiyalash orqali inson kapitalini yanada samarali boshqarishi mumkin.

[22] O‘zbekiston Respublikasi Bandlik vazirligi. (2025). Mehnat bozori statistikasi.

2.9-jadval

Inson kapitali qiymatini baholash usullari va ularning xususiyatlari

Yondashuv	Tavsif	Afzalliklar	Cheklovlar	O‘zbekiston misoli
Xarajatlar yondashuvi	Inson kapitalini shakllantirish xarajatlari (ta’lim, sog‘liq, treninglar)	Soddaligi, aniq moliyaviy ko‘rsatkichlar	Kelajakdagi foydani hisobga olmaydi	Oliy ta’lim xarajati: 40–80 million so‘m
Kelajak daromadlar yondashuvi	Kutilayotgan daromadlarni joriy qiymatga keltirish	Kelajakdagi iqtisodiy foydani aniqlaydi	Bashoratlardagi noaniqlik, iqtisodiy beqarorlik	IT mutaxassisi: 553 million so‘m (35 yilda)
Bozor qiymati yondashuvi	Mehnat bozoridagi o‘rtacha ish haqi asosida baholash	Bozor talablariga mos, HR uchun qulay	Yashirin salohiyatni hisobga olmaydi	IT mutaxassisi: 2.1 milliard so‘m (35 yilda)

Inson kapitali zamonaviy iqtisodiyotning eng muhim aktivi bo‘lib, uning qiymatini baholash davlatlar, tashkilotlar va shaxslar uchun strategik resurslarni boshqarishda muhim vositadir. Xarajatlar yondashuvi aniq moliyaviy ko‘rsatkichlarga asoslanib, soddaligi bilan ajraladi, kelajak daromadlar yondashuvi iqtisodiy foydani prognoz qilish imkonini beradi, bozor qiymati yondashuvi esa mehnat bozoridagi talabga mos baholashni ta’minlaydi. O‘zbekistonda ta’lim islohotlari, sog‘liqni saqlash dasturlari va IT sohasidagi tashabbuslar inson kapitalining qiymatini oshirishga xizmat qilmoqda, ammo ta’lim sifati, “miyalar oqimi” va statistik ma’lumotlarning yetishmasligi kabi muammolar mavjud. Ushbu usullarni kombinatsiyalash orqali inson kapitalini samarali boshqarish, iqtisodiy strategiyalarni optimallashtirish va uzoq muddatli rivojlanishni ta’minlash mumkin. Gari Bekkerning ta’kidlaganidek, inson kapitali iqtisodiyotning poydevori bo‘lib, uning qiymatini to‘g‘ri baholash iqtisodiy muvaffaqiyatning kalitidir. Amaliy tavsiya sifatida, darsliklarda talabalarga ushbu yondashuvlar bo‘yicha interfaol mashg‘ulotlar (masalan, Excelda hisob-kitoblar yoki real kasb holatlari bilan taqqoslash) kiritilishi tavsiya etiladi.

Shunday qilib xulosa qilsak, inson kapitali nazariyasi, iqtisodiyotda mehnat resurslarini, ya'ni ishchi kuchining malakasini, bilimlarini va ko‘nikmalarini iqtisodiy o‘sish hamda rivojlanishning asosiy omili

sifatida ko‘rib chiqadi. Ushbu nazariya, insonlarning ta’lim, malaka oshirish, sog‘liqni saqlash va ish tajribasi orqali o‘zlarining iqtisodiy qiymatini oshirishlari kerakligini ta'kidlaydi. Inson kapitali, tashkilotlar va davlatlar uchun juda muhim resurs bo‘lib, u ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, yangi texnologiyalarni joriy etishda va innovatsiyalarni yaratishda muhim rol o‘ynaydi. Inson kapitalining rivojlanishi, mehnat bozoridagi talab va taklifga mos ravishda ishchi kuchining malakasini yaxshilaydi, bu esa o‘z navbatida iqtisodiy o‘sish va barqarorlikka olib keladi. Shuningdek, inson kapitali nazariyasi, ishchi kuchining sifatini yaxshilash orqali jamiyatda farovonlik va iqtisodiy tenglikni ta’minlashga yordam beradi. Bu nazariya o‘quv tizimi, sog‘liqni saqlash va boshqa sohalarda investitsiyalarni jalb qilish zarurligini ko‘rsatadi, chunki bu sohalar orqali inson kapitali rivojlanadi va iqtisodiyotga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Inson kapitali, ta’lim, malaka oshirish, ish tajribasi, iqtisodiy o‘sish, mehnat bozori, samaradorlik, innovatsiyalar, sog‘liqni saqlash, iqtisodiy qiymat, iqtisodiy tenglik, farovonlik.

Nazorat savollari:

1. Inson kapitali nazariyasining asosiy tushunchalari nimalardan iborat?
2. Inson kapitalining iqtisodiy o‘sishga ta’siri qanday?
3. Ta’lim va malaka oshirishning inson kapitaliga ta’siri qanday?
4. Inson kapitali mehnat bozorida qanday o‘zgarishlarga olib keladi?
5. Innovatsiyalar va yangi texnologiyalarni joriy etishda inson kapitalining roli qanday?
6. Sog‘liqni saqlash va inson kapitali o‘rtasidagi bog‘liqlikni qanday tushuntirish mumkin?
7. Inson kapitalining rivojlanishi jamiyatdagi iqtisodiy tenglikni ta’minlashda qanday yordam beradi?
8. Inson kapitali nazariyasi iqtisodiyotda qanday o‘zgarishlarni keltirib chiqaradi?
9. Mehnat bozorining samarali ishlashi uchun inson kapitalini qanday boshqarish zarur?
10. Inson kapitaliga investitsiyalarni jalb qilishda qanday strategiyalarni ishlab chiqish kerak?

III BOB. MEHNAT IQTISODIYOTI VA IQTISODIY O‘SISHNING O‘ZARO BOG‘LIQLIGI

3.1. Mehnat iqtisodiyotining ta’rifi va uning iqtisodiy rivojlanishdagi o‘rni.

3.2. Iqtisodiy o‘sish nazariyalari va ularning mehnat resurslari bilan bog‘liqligi.

3.3. Mehnat unumdorligi va uning YaIM hamda iqtisodiy farovonlikka ta’siri.

3.4. Demografik o‘zgarishlar va ularning mehnat resurslari taklifi hamda iqtisodiy o‘sishga ta’siri.

3.5. Texnologik yangiliklar va ularning mehnat unumdorligiga ta’siri.

3.6. Xalqaro savdo va globallashuv hamda ularning mehnat iqtisodiyotiga ta’siri.

3.7. Iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergik ta’sir.

3.1. Mehnat iqtisodiyotining ta’rifi va uning iqtisodiy rivojlanishdagi o‘rni

Mehnat iqtisodiga aynan kim “asos solgan” degan savolga to‘g‘ridan-to‘g‘ri javob berishning iloji yo‘q. Bu fan asrlar davomida ko‘plab olimlarning hissalari bilan bosqichma-bosqich shakllangan. Uni noldan yaratadigan bir odamni yoki hatto kichik bir guruh olimlarni ajratib bo‘lmaydi. Adam Smit, Devid Rikardo va boshqa klassiklar iqtisodiy tahlilga, jumladan, mehnat va ish haqi masalalariga o‘zlarining ilmiy tadqiqot ishlarida katta e’tibor qaratishgan. Ammo ular ham mehnat iqtisodiyotini to‘liq shaklda shakllantirishda ishtirok etishmagan. Karl Marks mehnat, uning ekspluatatsiyasi va ijtimoiy ishlab chiqarishdagi roli masalalarini chuqur tadqiq qilgan. Insonlarning daromadi ularning mehnat unumdorligiga bog‘lash haqidagi fikrlarini asoslagan. Marjinalist olimlar (Menger, Jevons, Valras) qiymat va taqsimot nazariyasiga, jumladan, ish haqi nazariyasiga katta hissa qo‘shgan. Institutsionalistlar (Veblen, Commoner) iqtisodiy jarayonlarni, shu jumladan mehnat bozorini tushunish uchun ijtimoiy institutlar va tarixiy kontekstning muhimligini ta'kidlaganlar.

20-asrdan to hozirgi vaqtgacha mehnat iqtisodiyoti barcha yangi jihatlarni qamrab oluvchi rivojlanishda davom etmoqda. Inson kapitali nazariyasi esa Gari Bekker va boshqa tadqiqotchilar ta’lim va tajribani

odamlarga sarmoya sifatida qaraydigan inson kapitali nazariyasini ishlab chiqganlaridan sung shakllana boshladi. Xulq-atvor bo‘yicha iqtisodchilar odamlarning iqtisodiy qarorlariga, shu jumladan mehnat bozoridagi qarorlariga psixologik omillar qanday ta’sir qilishini o‘rganadilar.

Mehnat iqtisodiyoti bandlik nazariyasidan tortib tengsizlik muammolarigacha bo‘lgan keng ko‘lamli masalalarni qamrab oladi. Har qanday fan singari, mehnat iqtisodiyoti ham rivojlanmoqda va yangi nazariyalar eskilarini to‘ldiradi hamda o‘zgartiradi. Mehnat iqtisodiyoti sotsiologiya, psixologiya va boshqa fanlar bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, uni yanada murakkablashtiradi. Shunday qilib, mehnat iqtisodiyoti ko‘plab olimlar avlodlarining jamoaviy sa’y-harakatlari natijasidir. Ularning har biri ushbu muhim bilim sohasining rivojlanishiga hissa qo‘shganlar, shuning uchun ham mehnat iqtisodiyotini shakllanishida bitta yoki kichik guruhdagi olimlarni ajratib ko‘rsata olmaymiz.

Mehnat iqtisodiyoti fan sifatida ko‘plab olimlar va iqtisodchilar tomonidan shakllantirilib, ularning har biri ushbu sohaning ta’rifi va rivojlanishiga hissa qo‘shgan. Masalan: Adam Smit – klassik iqtisodiy nazariyaning asoschilaridan biri. U o‘zining “Xalqlar boyligi” asarida ish haqi tushunchasi, mehnat taqsimoti va unumdorlikning iqtisodiyotga ta’sirini batafsil bayon qilgan. David Rikardo - klassik iqtisodiy nazariyaning davomchisi, iqtisodiy tizimning bir qismi sifatida daromadlarni taqsimlash, jumladan, ish haqi masalalarini o‘rgangan. Karl Marksning mehnat nazariyasi marksistik iqtisodiy nazariyaning asosiy qismi bo‘lib, u yerda mehnatni ekspluatatsiya qilish va mehnat qiymati tushunchasini tasvirlab berilgan. Jon Meynard Keyns esa ishsizlik muammolari va ish haqining yalpi talabga ta’siriga e’tibor bergan Keyns maktabining asoschisi hisoblanadi. Geri Bekker – iqtisodiyot bo‘yicha Nobel mukofoti sovrindori, mikroiqtisodiy tahlilga, jumladan, inson kapitali va mehnat bozorlariga qo‘shgan hissasi bilan tanilgan. Jon Hiks ham Nobel mukofoti sovrindori Hiks ish haqi va mehnat shartnomalari nazariyasiga katta hissa qo‘shgan.

Ushbu olimlar va boshqa ko‘plab olimlar ish haqi, bandlik, inson kapitali, mehnat shartnomalari va boshqalarni qamrab olgan zamonaviy mehnat iqtisodiyoti asoslarini shakllantirishga yordam bergan.

MDH davlatlarida ham mehnat iqtisodiyoti rivojiga katta hissa qo‘shgan olimlar bor. Sergey Strumilin – Sovet mehnat iqtisodiyoti asoschilaridan biri, u sotsialistik iqtisodiyotda mehnat va ish haqini

rejalashtirish konsepsiyasini ishlab chiqgan. Uning tadqiqotlari SSSRda ko‘plab mehnat va iqtisodiy nazariyalarga asos solgan. Aleksandr Gastev esa mehnatni ilmiy tashkil etishning asoschilaridan, Gastev SSSR Markaziy mehnat instituti direktori bo‘lgan. Uning faoliyati mehnat unumdorligini oshirish va mehnat jarayonlarini boshqarishning ilmiy usullarini joriy etish bilan bog‘liq bo‘lgan. Leonid Kantorovich - iqtisodiyot bo‘yicha Nobel mukofoti sovrindori, u sotsialistik iqtisodiyotda mehnat resurslarini rejalashtirish va optimallashtirishda qo‘llaniladigan chiziqli dasturlash usullarini ishlab chiqgan. Bu olimlar MDH mamlakatlarida mehnat iqtisodiyotiga yondashuvlarni shakllantirganlar, nazariya va usullarni rejali iqtisodiyotning o‘ziga xos xususiyatlariga va zamonaviy bozor sharoitlariga moslashtirganlar.

O‘zbekistonda ham mehnat iqtisodiyoti sohasida sezilarli yutuqlarga erishilgan va mahalliy olimlar bu soha rivojiga muhim hissa qo‘shganlar. Ashur Shodmonov - O‘zbekistonning o‘tish davridagi iqtisodiyotida mehnat resurslari va mehnat samaradorligi sohasida tadqiqot olib borgan o‘zbek iqtisodchisidir. U bandlik va mehnat unumdorligini tahlil qilish usullarini ishlab chiqishga katta hissa qo‘shgan. Rustam Azimov, makroiqtisodiy boshqaruv va mehnat sohasida islohotlar masalalari bo‘yicha ishlagan iqtisodchi va olimdir. Abdujabbor Abduvaliev – O‘zbekistonda mehnat bozori va bandlik masalalarini o‘rgangan, qishloq hududlari va mehnat migratsiyasi muammolariga alohida e’tibor qaratgan iqtisodchi olimdir. Rahmatullo Abdullaev mehnat migratsiyasi va uning O‘zbekiston iqtisodiyotiga ta’siri masalalarini o‘rganayotgan iqtisodchi olim bo‘lib, uning asarlari migratsiya jarayonlari mehnat bozori va mamlakat iqtisodiy rivojlanishiga qanday ta’sir qilishini tushunishga yordam beradi. Bu olimlar O‘zbekistonda, ayniqsa, rejali iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga o‘tish va zamonaviy talablarga moslashish sharoitida mehnat iqtisodiyotining o‘ziga xos xususiyatlarini tushunishga muhim hissa qo‘shganlar.

Mehnat iqtisodiyoti har qanday jamiyatning iqtisodiy rivojlanishida asosiy rol o‘ynaydi. U mehnat resurslari, bandlik, ishsizlik, ish haqi va mehnat unumdorligi bilan bog‘liq jarayonlarni o‘rganadi. Uning asosiy jihatlari butun iqtisodiy ko‘rsatkichlarga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.

Mehnat iqtisodiyotining asosiy vazifalari sifatida esa quyidagilarni keltirish mumkin:

- ***mehnat bozori tahlili,*** ishchi kuchiga talab va taklif, ish haqi dinamikasi va ishsizlik darajasini o‘rganish, hukumatlar va korxonalarga

iqtisodiy siyosat hamda xodimlarni boshqarish sohasida asosli qarorlar qabul qilish imkonini beradi;

- ***inson kapitalini o‘lchash,*** mehnat iqtisodiyoti ishchilarning ta’limi, tajribasi va ko‘nikmalarining iqtisodiy o‘sishga qo‘shgan hissasini baholaydi. Bu ta’lim va ta’limga sarmoya kiritish iqtisodiyotning unumdorligi va raqobatbardoshligini qanday oshirishi haqida tushuncha beradi;

- ***mehnat unumdorligi tadqiqoti,*** mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillarni o‘rganish uni yaxshilash yo‘llarini aniqlashga yordam beradi. Bu iqtisodiy o‘sishga erishish va turmush darajasini oshirishda muhim ahamiyatga ega;

- ***daromadlar tengsizligining tahlili,*** mehnat iqtisodiyoti daromadlarni taqsimlashdagi tengsizlikning sabablarini o‘rganadi va uni kamaytirish choralarini ishlab chiqadi. Daromadlarning adolatli taqsimlanishi ijtimoiy barqarorlik va iqtisodiy o‘sishga yordam beradi;

- ***mehnat bozori samaradorligini baholash,*** mehnat bozori samaradorligini tahlil qilish uning mehnatni qanchalik samarali taqsimlashini va iqtisodiy o‘sishga yordam berishini baholash imkonini beradi;

- ***bandlik siyosatini ishlab chiqish,*** tadqiqot natijalariga asoslanib, mehnat iqtisodchilari ishsizlikni kamaytirish, bandlikni oshirish va ish joylari sifatini yaxshilashga qaratilgan bandlik siyosatini ishlab chiqadilar.

Mehnat resurslaridan unumli foydalanish mehnat unumdorligini oshirishga olib keladi, bu esa iqtisodiy o‘sishning asosiy omili hisoblanadi. Inson kapitaliga investitsiyalar innovatsiyalarni rag‘batlantiradi, chunki bilimli va malakali ishchilar yangi mahsulot va texnologiyalarni ishlab chiqishga qodir. Daromadlarning adolatli taqsimlanishi va aholi bandligining yuqori darajasi iqtisodiy o‘sishning muhim sharti bo‘lgan ijtimoiy barqarorlikka xizmat qiladi. Yuqori darajadagi bandlik va munosib daromad odamlarga o‘z ehtiyojlarini qondirish hamda hayot sifatini yaxshilash imkonini beradi. Xulosa qilib aytish mumkinki, mehnat iqtisodiyoti iqtisodiy rivojlanishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Bu mehnat bozorida kechayotgan murakkab jarayonlarni tushunishga, barqaror iqtisodiy o‘sishga erishish va aholi farovonligini oshirish bo‘yicha samarali siyosatni ishlab chiqishga yordam beradi.

3.2. Iqtisodiy o‘sish nazariyalari va ularning mehnat resurslari bilan bog‘liqligi

Iqtisodiy o‘sish nazariyalari iqtisodiyotning ishlab chiqarish quvvatlarining uzoq muddatli o‘sishi va jamiyat farovonligining yaxshilanishini belgilovchi jarayonlarni tushuntiradi.

Klassik nazariya maktabidan, Adam Smit, Devid Rikardo va Tomas Maltus kabi iqtisodchilar tomonidan ishlab chiqilgan klassik nazariya ishlab chiqarishning asosiy omillari sifatida kapital, mehnat va yerning roliga qaratilgan. Klassik nazariyada daromadning kamayishi qonuni muhim o‘rin tutadi, ya'ni ishlab chiqarishning bir omiliga investitsiyalar ko‘payib, boshqalari doimiy bo‘lib qolsa, uning marjinal mahsuldorligi pasayadi.

Neoklassik nazariyada esa, Robert Solow modeliga (Solow-Swan modeli) asoslangan. Neoklassik nazariyasi, iqtisodiy o‘sish kapital to‘planishi, aholining o‘sishi va texnologik taraqqiyotga bog‘liq. Solou shuni ko‘rsatdiki, uzoq muddatli istiqbolda iqtisodiy o‘sish texnologik taraqqiyot bilan belgilanadi, chunki kapital va mehnat yutuqlari pasayib borayotgan daromadlarga duch keladi. Neoklassik model, shuningdek, o‘sishni ta’minlashda jamg‘arma va investitsiyalarning rolini ta'kidlaydi.

Endogen o‘sish nazariyada, Paul Romer va Robert Lukas kabi iqtisodchilar tomonidan ishlab chiqilgan bu nazariya neoklassik nazariyadagi kabi iqtisodiy o‘sish nafaqat tashqi omillarga bog‘liq bo‘lmay, balki endogen (ichki aniqlangan) bo‘lishi mumkinligini ta'kidlaydi. Endogen o‘sish inson kapitali, innovatsiyalar va bilimlarga investitsiyalar bilan izohlanadi. Ishlab chiqarish ko‘lami va ijobiy tashqi ta’sirlar (masalan, amalda o‘rganish) ham muhim rol o‘ynaydi.

Keyns o‘sish nazariyasida, Jon Meynard Keyns tomonidan taklif qilingan iqtisodiy o‘sishga Keynscha yondashuv qisqa va o‘rta muddatli istiqbolda o‘sishning asosiy omili sifatida yalpi talabni ta'kidlaydi. Keynschilar hukumat investitsiyalari va talab siyosati, ayniqsa, iqtisodiy tanazzul davrida iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirishi mumkin, deb hisoblashadi.

Bu nazariyalarning har biri iqtisodiy o‘sish mexanizmlari va harakatlantiruvchi omillari bo‘yicha o‘ziga xos istiqbolni taqdim etadi va ularning kombinatsiyasi iqtisodiyotning uzoq muddatli rivojlanishiga ta’sir etuvchi jarayonlarni yaxshiroq tushunishga yordam beradi.

Iqtisodiy o‘sish nazariyalari rivojlanishda va takomillashtirishda davom etmoqda. Zamonaviy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, iqtisodiy

o‘sish murakkab jarayon bo‘lib, ichki va tashqi ko‘plab omillarning o‘zaro ta’siriga bog‘liqdir. Barqaror iqtisodiy o‘sishga erishish uchun investitsiyalar, innovatsiyalar, ta’lim va samarali institutlarni rivojlantirishni rag‘batlantirishga qaratilgan turli xil siyosatlarning kombinatsiyasi talab qilinadi.

Iqtisodiy o‘sish va mehnat resurslari o‘rtasidagi bog‘liqlik fundamental hamda ko‘p qirrali, chunki mehnat resurslari iqtisodiy rivojlanishga bevosita ta’sir ko‘rsatadigan ishlab chiqarishning asosiy omillaridan biridir. Ushbu bog‘lanishning asosiy jihatlari quyida muhokama qilinadi:

Mehnat unumdorligi mehnat resurslari iqtisodiy o‘sishga ta’sir ko‘rsatadigan asosiy mexanizmdir. Samaradorlikning o‘sishi, ya'ni mehnat birligiga to‘g‘ri keladigan mahsulot hajmining oshishi iqtisodiyotning umumiy ishlab chiqarish hajmining oshishiga olib keladi, bu esa iqtisodiy o‘sishga yordam beradi. Ta’lim, malaka oshirish, texnologiya va yaxshilangan mehnat sharoitlariga investitsiyalar samaradorlikni oshiradi.

Inson kapitali - bu ishchilarning ishlab chiqarish jarayoniga olib keladigan ko‘nikmalari, bilimlari, tajribasi va salomatligi yig‘indisidir. Inson kapitalining yuqori darajasi innovatsiyalarga, ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirishga va resurslardan samaraliroq foydalanishga yordam beradi. Ta’lim va malaka oshirish orqali inson kapitalini oshirish uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishning hal qiluvchi omilidir.

Yuqori bandlik va ishchi kuchi ishtiroki bevosita iqtisodiy o‘sishga yordam beradi. Qanchalik ko‘p odamlar samarali mehnatda band bo‘lsa, iqtisodiyotda shuncha ko‘p mahsulot va xizmatlar ishlab chiqariladi. Barqaror o‘sishni ta’minlash uchun to‘liq bandlik va mehnatdan samarali foydalanish muhim ahamiyatga ega. Ishsizlik esa ishlab chiqarish va iste'molning umumiy darajasini pasaytiradi, iqtisodiy rivojlanishga to‘sqinlik qiladi.

Demografik o‘zgarishlar, masalan, mehnatga layoqatli aholining ko‘payishi, qarigan aholi yoki oila tarkibidagi o‘zgarishlar ishchi kuchining mavjudligi va tarkibiga ta’sir qiladi. Mehnatga layoqatli aholi, ayniqsa, yosh va ishlab chiqarish yoshida o‘sib borishi iqtisodiy o‘sishni tezlashtirishi mumkin, qarigan aholi esa ishchilar ulushini kamaytirish orqali uni sekinlashtirishi mumkin.

Migratsiya ham iqtisodiy o‘sishga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Ichki migratsiya (masalan, qishloqdan shaharga) va tashqi migratsiya mehnat

resurslarini yanada samaraliroq taqsimlash hamda iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida ishchi kuchi tanqisligini to‘ldirish orqali iqtisodiy o‘sishga yordam beradi. Biroq, ortiqcha migratsiya to‘g‘ri boshqarilmasa, ijtimoiy va iqtisodiy muammolarni keltirib chiqarishi mumkin.

Texnik taraqqiyot va iqtisodiy o‘sishning harakatlantiruvchi kuchi bo‘lgan innovatsiyalarni yaratish va joriy etishda mehnat resurslari asosiy o‘rin tutadi. Bilimli va malakali ishchilar yangi texnologiyalarni ishlab chiqish va ulardan foydalanishga qodir, bu esa samaradorlikni oshiradi va iqtisodiy o‘sishga yordam beradi. Texnologik taraqqiyot ko‘pincha yangi texnologiyalar va mehnat sharoitlariga moslasha oladigan yuqori malakali ishchi kuchining mavjudligiga bog‘liq.

Ish haqi va uy xo‘jaliklari daromadlarining o‘sishi iste'mol talabini oshirish orqali iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi. Mehnat resurslari yuqori daromad olish, tovarlar va xizmatlarga xarajatlarni ko‘paytirish, bu ichki bozorni kengaytirish va iqtisodiy o‘sishni saqlashga yordam beradi. Biroq, agar ish haqining o‘sishi mehnat unumdorligining o‘sishidan yuqori bo‘lsa, bu inflyatsiya va iqtisodiyotning raqobatbardoshligining pasayishiga olib kelishi mumkin.

Mehnat to‘g‘risidagi qonunlar, ijtimoiy himoya tizimlari, ishchilarning huquqlari va mehnat sharoitlari kabi samarali institutlar ishchi kuchining rivojlanishiga va uning iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shishiga yordam beradi. Ishchilarning huquqlarini himoya qilish, adolatli ish haqi va ijtimoiy xizmatlardan foydalanish barqaror va rag‘batlantiruvchi ishchi kuchini yaratadi, bu esa barqaror iqtisodiy o‘sishning muhim omilidir.

Eng kam ish haqi, bandlik dasturlari va ijtimoiy ta'minot kabi mehnat bozorini tartibga solishga qaratilgan davlat siyosati ham iqtisodiy o‘sishga ta’sir qiladi. Samarali bandlik siyosati ishsizlikni kamaytirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

Iqtisodiy o‘sish va mehnat resurslari o‘rtasidagi bog‘liqlik ikki tomonlama: bir tomondan, malakali va rag‘batlantirilgan mehnat resurslarining mavjudligi iqtisodiy o‘sishni jadallashtirishga yordam beradi, ikkinchi tomondan, iqtisodiy o‘sish turmush darajasini oshirish, mehnat resurslarini yaxshilash uchun sharoit yaratadi. Mehnat sharoitlari va inson kapitaliga investitsiyalar, ishchi kuchini samarali boshqarish, rivojlanish va o‘zgaruvchan iqtisodiy sharoitlarga moslashish uzoq muddatli va barqaror iqtisodiy o‘sish uchun juda muhimdir.

Iqtisodiy o‘sish va mehnat resurslari bir-biri bilan chambarchas bog‘liqdir. Mehnat resurslari kapital va yer bilan bir qatorda ishlab chiqarishning asosiy omillaridan biridir. Ularning miqdori, sifati va samaradorligi iqtisodiy rivojlanish sur’atlari va barqarorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Mehnatga layoqatli aholining ko‘payishi odatda tovar va xizmatlar ishlab chiqarishning ko‘payishiga olib keladi. Biroq, ortiqcha ishchi kuchi taklifi ish haqining pasayishiga va ishsizlikning oshishiga olib kelishi mumkin, bu esa iqtisodiy o‘sishga salbiy ta’sir qiladi. Ta’lim va malakaning yuqori darajasi ishchilarga resurslardan samaraliroq foydalanish va iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradigan yangi texnologiyalarni yaratish imkonini beradi. Sog‘lom ishchilar samaraliroq va uzoqroq ishlashga qodir bo‘ladi. Motivatsiyalangan xodimlar o‘z ishining natijalariga ko‘proq qiziqishadi va yangilik kiritishga tayyor bo‘ladi.

Mehnat resurslari tarkibi bir nechta kreteriyalarga qarab bo‘linadi:

1. Sohaviy tuzilma: qishloq xo‘jaligidan sanoat va xizmat ko‘rsatish sohasiga o‘tish odatda samaradorlikning oshishi va iqtisodiy o‘sish bilan birga kechadi.

2. Kasbiy tuzilma: mehnatga bo‘lgan talab vaqt o‘tishi bilan o‘zgaradi. Iqtisodiyotning o‘zgaruvchan ehtiyojlariga bandlik tuzilmasini moslashtirish iqtisodiy o‘sishga yordam beradi.

Mehnat bozorining moslashuvchanligi ham xuddi shunday, bir nechta omillar natijasida shakllanadi:

1. Mobillik: ishchilarni tezda qayta tayyorlash va ish joylarini o‘zgartirish qobiliyati iqtisodiyotning yangi sharoitlarga moslashishiga imkon beradi va iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi.

2. Tartibga solish: mehnat bozorining haddan tashqari qattiqligi ish o‘rinlarini yaratishga to‘sqinlik qilishi va iqtisodiy samaradorlikni kamaytirishi mumkin.

Iqtisodiy o‘sish ishchi kuchiga qanday ta’sir qilishini quyidagi misollar bilan tavsiflash mumkin:

- yangi ish o‘rinlarini yaratish, iqtisodiy o‘sish odatda yangi ish o‘rinlarining yaratilishi bilan birga kechadi, bu esa ishsizlik darajasini pasaytiradi;

- ish haqini oshirish, mehnat unumdorligini oshirish ishchilarning ish haqini oshirishga imkon beradi, bu esa iste'mol va investitsiyalarni rag‘batlantiradi;

- inson kapitaliga investitsiyalar, iqtisodiy o‘sish ishchilarni ta’lim va malakasini oshirishga investitsiyalarni ko‘paytirish imkonini beradi, bu esa ularning malakasini oshiradi.

3.3. Mehnat unumdorligi va uning YaIM hamda iqtisodiy farovonlikka ta’siri

Mehnat unumdorligi, ya’ni bir ishchi tomonidan ma’lum vaqt birligida (odatda bir soat yoki bir yilda) ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmatlarning qiymati, zamonaviy iqtisodiyotda iqtisodiy o‘sish va farovonlikning asosiy mezonlaridan biridir. U Yalpi Ichki Mahsulot (YaIM) ni oshirish, real daromadlarni ko‘paytirish va aholining yashash sifatini yaxshilash orqali iqtisodiy farovonlikka bevosita ta’sir qiladi. Mehnat unumdorligi inson kapitali, texnologik daraja, sog‘liq holati, tashkiliy boshqaruv va motivatsion muhit kabi omillarga bog‘liq bo‘lib, cheklangan resurslar sharoitida ko‘proq mahsulot yaratish imkonini beradi. Pol Krugman (1994) ta’kidlaganidek, mehnat unumdorligi iqtisodiy o‘sishning “yashirin dvigateli” bo‘lib, u nafaqat milliy boylikni oshiradi, balki ijtimoiy barqarorlik va tenglikni ta’minlaydi. Masalan, Norvegiya va Germaniya kabi mamlakatlar yuqori mehnat unumdorligi tufayli global iqtisodiyotda yetakchi o‘rinlarni egallaydi. O‘zbekistonda so‘nggi yillarda ta’lim, sog‘liqni saqlash va raqamli texnologiyalarga investitsiyalar mehnat unumdorligini oshirish orqali iqtisodiy farovonlikka hissa qo‘shmoqda. Ushbu bo‘lim mehnat unumdorligining YaIM va iqtisodiy farovonlikka ta’sir mexanizmlarini, global va mahalliy misollarni, muammolarni va strategiyalarni batafsil yoritadi.

Mehnat unumdorligi YaIM ga bevosita ta’sir qiladi, chunki u iqtisodiyotda ishlab chiqarilgan umumiy mahsulot va xizmatlar hajmini belgilaydi. Mehnat unumdorligi odatda bir ishchi soatiga yoki bir band shaxsga to‘g‘ri keladigan YaIM sifatida o‘lchanadi:

$$\text{Mehnat unumdorligi (MU)} = \frac{\text{YaIM}}{\text{Ishlagan odam-soat}}$$

Masalan, agar O‘zbekistonning YaIMi 100 trillion so‘m, band shaxslar soni esa 10 million bo‘lsa, bir ishchi boshiga YaIM 10 million so‘mni tashkil qiladi. OECD (2023) ma’lumotlariga ko‘ra, Norvegiyada soatiga mehnat unumdorligi 84 AQSh dollari, Germaniyada 75.3 dollar, O‘zbekistonda esa taxminan 5.4 dollar. Bu farq inson kapitalining sifati,

texnologik infratuzilma va iqtisodiy tuzilma bilan bog‘liq. Yuqori mehnat unumdorligi korxonalarning daromadini va davlatning soliq tushumlarini oshiradi, bu esa iqtisodiy o‘sishni ta’minlaydi. Janubiy Koreya 1960-yillardan boshlab ta’lim va kasbiy tayyorgarlikka sarmoya kiritib, mehnat unumdorligini 5 barobarga oshirib, YaIMning yillik o‘sish sur’atini 2.9% ga yetkazdi[23]. O‘zbekistonda “Ishga marhamat” monomarkazlari yoshlarni zamonaviy kasblarga o‘rgatib, mehnat unumdorligini oshirish orqali YaIM ga ijobiy ta’sir ko‘rsatmoqda.

Mehnat unumdorligi iqtisodiy farovonlikka ta’sir qilishda markaziy rol o‘ynaydi, chunki u shaxslarning real daromadini, iste’mol qobiliyatini, sog‘liq va ta’lim imkoniyatlarini oshiradi. Yuqori unumdorlikka ega xodimlar ko‘proq ish haqi oladi, bu esa ularning turmush darajasini yaxshilaydi. OECD mamlakatlarida oliy ma’lumotli xodimlarning o‘rtacha ish haqi o‘rta maxsus ta’lim olganlarga qaraganda 70–80% yuqori. O‘zbekistonda oliy ta’lim olgan shaxslarning yillik daromadi o‘rtacha 30–40 million so‘m, o‘rta maxsus ta’lim olganlarda esa 15–20 million so‘m[24]. Yuqori mehnat unumdorligi ishsizlikni kamaytiradi, chunki malakali xodimlar mehnat bozorida yuqori talabga ega. O‘zbekistonda “Sog‘lom avlod uchun” dasturi sog‘liqni saqlashni yaxshilash orqali xodimlarning ish qobiliyatini oshirib, iqtisodiy farovonlikka hissa qo‘shmoqda. Masalan, sog‘lom ishchi kuchi kamroq kasallik tufayli ish joyidan uzoqlashadi, bu esa tashkilotlarning operatsion samaradorligini oshiradi.

Mehnat unumdorligi texnologik innovatsiyalar va inson kapitali orqali iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi. Zamonaviy iqtisodiyotda sun’iy intellekt, avtomatlashtirish va raqamli texnologiyalar mehnat unumdorligini oshirishning asosiy vositalaridir. Silikon vodiysidagi kompaniyalar (Google, Apple) yuqori malakali xodimlar va ilg‘or texnologiyalar tufayli soatiga o‘rtacha 100 AQSh dollaridan yuqori unumdorlikka erishmoqda. O‘zbekistonda IT-Park tashabbusi yoshlarni raqamli texnologiyalarga o‘rgatib, ularning unumdorligini oshirib, iqtisodiy diversifikatsiyaga yordam bermoqda. IT sohasida ishlaydigan mutaxassislarning unumdorligi an’anaviy qishloq xo‘jaligi yoki yengil sanoat xodimlarinikidan 3–4 barobar yuqori. Bu jarayon yuqori qo‘shilgan qiymatli mahsulotlar eksportini oshiradi, bu esa milliy valyutaning mustahkamlanishiga va tashqi qarz yukining kamayishiga yordam beradi.

[23] World Bank. (2024). Productivity and Prosperity: Cross-country Analysis.
[24] O‘zbekiston statistika agentligi. (2025). Mehnat bozori va ta’lim statistikasi.

Mehnat unumdorligi ijtimoiy barqarorlik orqali iqtisodiy farovonlikka ta’sir qiladi. Yuqori unumdorlikka ega ishchi kuchi ishsizlikni kamaytiradi va ijtimoiy tengsizlikni pasaytiradi, bu jamiyatda muvozanatni ta’minlaydi. Germaniyada mehnat unumdorligining yuqoriligi ishsizlik darajasini 4% dan past darajada ushlab turadi, bu ijtimoiy barqarorlikka yordam beradi. O‘zbekistonda STEAM (fan, texnologiya, muhandislik, san’at va matematika) dasturlari va “Ishga marhamat” monomarkazlari yoshlarning mehnat bozoridagi ishtirokini oshirib, ijtimoiy norozilik ehtimolini kamaytirmoqda. Norasmiy bandlikning yuqoriligi (O‘zbekistonda bandlikning 30–40% i norasmiy sektorda) unumdorlikni pasaytiradi, ammo tizimli islohotlar bu muammoni bartaraf etishga xizmat qilmoqda.

O‘zbekistonda mehnat unumdorligini oshirishda bir qator muammolar mavjud. Kam malakali ishchi kuchi, texnologik eskirish, mehnat bozorida informatsion nomuvofiqlik va norasmiy bandlik unumdorlikni oshirishga to‘sqinlik qiladi. Masalan, O‘zbekistonda IT mutaxassislarining 20–30% i xorijda ishlaydi, bu “miyalar oqimi” orqali intellektual kapital yo‘qotishlariga olib keladi. Texnologik infratuzilmaning yetarli darajada rivojlanmaganligi va ta’lim sifatining notekisligi ham muhim cheklovlardir. Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun quyidagi strategiyalar muhimdir: ta’lim va qayta tayyorlash tizimini modernizatsiya qilish, korxonalarda raqamli texnologiyalarni joriy etish, xodimlar uchun sog‘lom va rag‘batlantiruvchi mehnat muhiti yaratish, “kreativ iqtisodiyot” va IT sohasiga sarmoya jalb qilish, ish samaradorligini monitoring qilish mexanizmlarini rivojlantirish. Janubiy Koreyaning 1960-yillardan boshlab kasbiy qayta tayyorlash dasturlari orqali mehnat unumdorligini 5 barobarga oshirishi O‘zbekiston uchun muhim tajriba bo‘lib xizmat qiladi.

Mehnat unumdorligi iqtisodiy o‘sish va farovonlikning asosiy omili sifatida YaIM ni oshirish, shaxslarning daromadini ko‘paytirish, innovatsiyalarni rag‘batlantirish va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash orqali muhim ta’sir ko‘rsatadi. O‘zbekistonda ta’lim islohotlari, sog‘liqni saqlash strategiyalari va IT sohasidagi tashabbuslar mehnat unumdorligini oshirish orqali iqtisodiy farovonlikni mustahkamlashga xizmat qilmoqda. Global tajribalar, masalan, Janubiy Koreya va Norvegiya misollari, yuqori mehnat unumdorligining iqtisodiy muvaffaqiyatdagi rolini tasdiqlaydi. Biroq, O‘zbekistonda kam malakali ishchi kuchi, texnologik eskirish, norasmiy bandlik va “miyalar oqimi” kabi muammolar unumdorlikni oshirishga to‘sqinlik qiladi. Mehnat

unumdorligini oshirish uchun ta’lim sifatini yaxshilash, raqamli texnologiyalarni joriy etish va ijtimoiy muvozanatni ta’minlash zarur. Pol Krugman ta’kidlaganidek, “mehnat unumdorligi iqtisodiy o‘sishning yashirin dvigatelidir”. Shuning uchun O‘zbekistonda mehnat unumdorligini oshirish iqtisodiy islohotlarning markaziy yo‘nalishiga aylanishi kerak.

3.1-jadval

Mehnat unumdorligining YaIM va iqtisodiy farovonlikka ta’sir mexanizmlari

Ta’sir mexanizmi	Tavsif	Ta’siri	Misol	Iqtisodiy ahamiyati
YaIM o‘sishi	Ishchi kuchi tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi	Iqtisodiy o‘sish	Norvegiya (84 $/soat), O‘zbekiston IT-Park	Soliq tushumlari va iqtisodiy barqarorlik
Daromadni oshirish	Yuqori unumdorlikka ega xodimlarning yuqori ish haqi	Turmush darajasining ko‘tarilishi	Oliy ta’lim olganlar (30–40 mln so‘m/yil)	Iqtisodiy farovonlik
Innovatsiyalar	Texnologik yangiliklar va raqamli transformatsiya	Iqtisodiy diversifikatsiya	Google, O‘zbekiston IT-Park	Eksport salohiyatini oshirish
Ijtimoiy barqarorlik	Ishsizlik va tengsizlikni kamaytirish	Jamiyat muvozanati	Germaniya, STEAM dasturlari	Ijtimoiy muammolarni kamaytirish

3.4. Demografik o‘zgarishlar va ularning mehnat resurslari taklifi hamda iqtisodiy o‘sishga ta’siri

Demografik o‘zgarishlar - bu aholi tarkibidagi miqdor va sifat o‘zgarishlaridir. Ular turli omillar ta’sirida yuzaga keladi: ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, tabiiy va boshqalardir.

Demografik o‘zgarishlarning asosiy turlariga quyidagilarni kiritish mumkin:

1. Aholi tarkibining o‘zgarishi: aholining o‘sishi, tug‘ilishning o‘lim va migratsiya o‘sishidan oshib ketishi bilan bog‘liq. Uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- aholining qisqarishi, o‘lim ko‘rsatkichi tug‘ilish va migratsiya yo‘qolishidan oshib ketganda kuzatiladi;
- aholining barqarorlashuvi, tug‘ilish, o‘lim va migratsiyaning taxminiy tengligi bilan tavsiflanadi.

2. Aholining yosh tarkibidagi o‘zgarishlar: aholining qarishi: Keksa odamlarning umumiy aholi sonidagi ulushining oshishi. Uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- aholini yoshartirish, aholining umumiy sonida yoshlar ulushini oshirish;
- jinsiy nisbatning o‘zgarishi, erkaklar va ayollar o‘rtasidagi muvozanat ustunligini jinslardan biriga o‘tkazish.

3. Aholining jinsiy tarkibidagi o‘zgarishlar: jinsiy nisbatning o‘zgarishi, ijtimoiy sharoitlar, turmush darajasi, urushlar, migratsiya kabi turli omillar bilan bog‘liq bo‘ladi.

4. Aholining milliy tarkibidagi o‘zgarishlar: migratsiya, aholining milliy tarkibining o‘zgarishiga olib keladigan aholining bir mintaqadan ikkinchisiga ko‘chishidir. Uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- assimilyatsiya, turli etik guruhlarning yagona jamoaga birlashishi.

5. Urbanizatsiya darajasining o‘zgarishi: urbanizatsiya, shaharlarning o‘sishi va shahar aholisi ulushining o‘sishidir. Uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- deurbanizatsiya, aholining shaharlardan qishloqlarga chiqib ketishi bilan bog‘liq teskari jarayondir.

6. Aholining ta’lim darajasi va malakasining o‘zgarishi quyidagi ko‘rinishlarda amalga oshishi mumkin: ta’lim darajasining o‘sishi, aholining o‘rtacha ta’lim darajasining oshishi.

7. Bandlik tuzilmasining o‘zgarishi, asosan qishloq xo‘jaligi jamiyatidan sanoat va postindustrial jamiyatga o‘tishdir.

Demografik o‘zgarishlarga ta’sir qiluvchi omillar sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

- ijtimoiy-iqtisodiy omillar: turmush darajasi, sog‘liqni saqlashni rivojlantirish, ta’lim, bandlik, davlatning ijtimoiy siyosati;
- tabiiy omillar: iqlim sharoiti, tabiiy ofatlar;
- siyosiy omillar: urushlar, migratsiya siyosati, davlat mafkurasi;
- madaniy omillar: an’analar, urf-odatlar, din;

Demografik o‘zgarishlar jamiyatning iqtisodiy rivojlanishi, ijtimoiy tuzilishi, siyosiy tizimi va madaniyatiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Ular quyidagilarga olib kelishi mumkin:

- tovar va xizmatlarga talabning o‘zgarishi;
- pensiya tizimidagi o‘zgarishlar;
- ta’lim tizimini o‘zgartirish;
- migratsiya oqimlarining o‘zgarishi;
- ijtimoiy keskinliklarning paydo bo‘lishi.

Demografik o‘zgarishlarni o‘rganish quyidagi imkoniyatlarni yaratadi:

- ijtimoiy va iqtisodiy o‘zgarishlarni bashorat qilish;
- demografiya sohasida davlat siyosatini ishlab chiqish;
- turli omillarning aholiga ta’sirini baholash.

Demografik o‘zgarishlar jamiyatning iqtisodiy rivojlanishiga, ijtimoiy tuzilishiga va siyosatiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Ushbu o‘zgarishlarni tushunish kelajakdagi tendentsiyalarni yaxshiroq bashorat qilish va aholi turmush sharoitini yaxshilashga qaratilgan strategiyalarni ishlab chiqish imkonini beradi.

Yil	Aholi soni (millionlar bo'yicha)	Mehnat resurslari taklifi (%)	Iqtisodiy o'sish (%)
2020	34.1	60	5.4
2021	34.3	61	5.6
2022	34.5	62	5.8
2023	34.7	63	6.0
2024	34.9	64	6.2

3.1-rasm. O‘zbekistonda Demografik o‘zgarishlar va ularning mehnat resurslari taklifi hamda iqtisodiy o‘sishga ta’siri

Demografik o‘zgarishlar ishchi kuchi taklifiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Ushbu o‘zgarishlar iqtisodiyotda mavjud bo‘lgan ishchi kuchining hajmi, tarkibi va sifatini belgilaydi. Keling, asosiy demografik o‘zgarishlar ishchi kuchi taklifiga qanday ta’sir qilishini ko‘rib chiqaylik:

Aholi sonining, ayniqsa, mehnatga layoqatli yoshdagi aholining o‘sishi mehnat resurslari taklifini oshiradi. Agar o‘sish ta’lim va tayyorgarlikning tegishli darajalari bilan birga bo‘lsa, bu samaradorlikning oshishiga va iqtisodiy o‘sishga olib kelishi mumkin. Biroq, ta’lim tizimi va mehnat bozori aholi sonining o‘sishiga moslashishga ulgurmasa, bu ishsizlik va ishchi kuchidan to‘liq foydalanilmaslikka olib kelishi mumkin.

Aholi, ayniqsa, mehnatga layoqatli aholi sonining kamayishi ishchi kuchi taklifining qisqarishiga olib keladi. Bu iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida ishchilar taqchilligiga, iqtisodiy o‘sish sur’atlarining sekinlashishiga va qolgan ishchilarga yukning oshishiga olib kelishi mumkin. Kompaniyalar ishga yollash, ularning raqobatbardoshligi va innovatsion salohiyatini pasaytirishda qiyinchiliklarga duch kelishi mumkin.

Aholining qarishi, ya'ni keksalar ulushining ortishi, nafaqaga chiqqanlar ulushi ortib borishi bilan mehnat resursi taklifini kamaytiradi. Bu, ayniqsa, sog‘liqni saqlash va ijtimoiy xizmat ko‘rsatish kabi sohalarda ishchi kuchi tanqisligiga olib kelishi mumkin. Bundan tashqari, keksa yoshdagi aholi pensiya va sog‘liqni saqlash tizimlariga yukni oshiradi, bu esa soliqlarni oshirish va resurslarni qayta taqsimlashni talab qilishi mumkin.

Urbanizatsiya qishloqlardan migratsiya hisobiga shaharlarda ishchi kuchi taklifini oshiradi. Bu shaharlarda ishchi kuchining kontsentratsiyasini keltirib chiqaradi, bu esa iqtisodiy o‘sishga va yangi sanoatning rivojlanishiga yordam beradi. Biroq, qishloq aholisining kamayishi qishloq xo‘jaligi va qishloq bilan bog‘liq boshqa tarmoqlarda ishchi kuchi yetishmasligiga olib kelishi mumkin.

Qishloq joylarda aholining qisqarishi qishloq xo‘jaligi va unga aloqador tarmoqlarda ishchi kuchi tanqisligiga olib kelishi mumkin. Bu, shuningdek, qishloq joylarda iqtisodiy faollikning pasayishiga olib kelishi mumkin, bu esa infratuzilma va hayot sifatining yomonlashishiga olib keladi. Ba'zi hollarda qishloq aholisining kamayishi shaharlarda urbanizatsiya va mehnat kontsentratsiyasining kuchayishiga ham yordam berishi mumkin.

Migratsiya ishchi kuchi taklifiga ikki tomonlama ta’sir ko‘rsatadi. Immigratsiya qabul qiluvchi mamlakatda, ayniqsa qurilish, qishloq xo‘jaligi va sog‘liqni saqlash kabi ishchi kuchi tanqis bo‘lgan sohalarda ishchi kuchi taklifini oshirishi mumkin. Shu bilan birga, emigratsiya,

ayniqsa malakali ishchilar “miyaning ketishi” va migratsiya manbasi mamlakatida malakali ishchi kuchi yetishmasligiga olib kelishi mumkin.

Oila tarkibining o‘zgarishi, jumladan, oilaning o‘rtacha sonining kamayishi va ishlaydigan ayollar sonining ko‘payishi mehnat taklifiga ta’sir qilishi mumkin. Tug‘ilishning pasayishi kelajakdagi ishchi kuchining kamayishiga olib kelishi mumkin, ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokining ortishi esa bu pasayishning o‘rnini bosishi va ishchi kuchi taklifining oshishiga yordam berishi mumkin.

Tug‘ilish darajasi kelajakdagi mehnat taklifiga bevosita ta’sir qiladi. Tug‘ilishning yuqori darajasi kelajakdagi aholi sonini va shuning uchun ishchi kuchi taklifini oshiradi. Biroq bu salohiyatdan to‘liq foydalanish uchun bo‘lajak ishchilarning ta’lim va sog‘lig‘iga sarmoya kiritish zarur. Tug‘ilishning past ko‘rsatkichlari uzoq muddatda ishchi kuchining qisqarishiga olib kelishi mumkin, bu esa iqtisodiyot uchun qiyinchiliklar tug‘dirishi mumkin.

Gender nisbatlarining o‘zgarishi ishchi kuchining tuzilishi va taklifiga ta’sir qilishi mumkin. Misol uchun, agar gender nisbati erkaklar yoki ayollar tomon siljigan bo‘lsa, bu bir jins guruhi yoki boshqasi ustun bo‘lgan ayrim sektorlarda ish o‘rinlarining taqsimlanishiga ta’sir qilishi mumkin. Bundan tashqari, gender rollari va ijtimoiy siyosatlardagi o‘zgarishlar ayollarning mehnat bozoridagi ishtirokini oshirishga yordam berishi mumkin.

Migratsiya va assimilyatsiya natijasida aholining etik va madaniy tarkibidagi o‘zgarishlar, ayniqsa, ko‘p madaniyatli va ko‘p millatli jamiyatlarda ishchi kuchi taklifiga ta’sir qilishi mumkin. Bu ish joyidagi madaniy xilma-xillikni qabul qilish uchun yangi imkoniyatlar yaratishi mumkin, lekin ayni paytda integratsiya va trening sa'y-harakatlarini talab qilishi mumkin.

Demografik o‘zgarishlar ishchi kuchi taklifini shakllantirishda asosiy rol o‘ynaydi. Ular nafaqat ishchi kuchining hajmi va tuzilishini, balki uning sifati, unumdorligi va mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslashish qobiliyatini ham belgilaydi. Ushbu o‘zgarishlarni samarali boshqarish va iqtisodiy siyosatni demografik tendentsiyalarga moslashtirish barqaror iqtisodiy o‘sish va jamiyat farovonligini saqlash uchun muhim ahamiyatga ega.

Demografik o‘zgarishlar ishchi kuchi taklifiga, ya'ni iqtisodiyotda mavjud bo‘lgan ishchi kuchining miqdori va sifatiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Keling, ushbu munosabatlarning asosiy jihatlarini ko‘rib chiqaylik:

Aholining o‘sishi mehnatga layoqatli aholining ko‘payishiga va natijada ishchi kuchi taklifining kengayishiga olib keladi. Biroq, agar iqtisodiyot bunday o‘sishga tayyor bo‘lmasa (ish o‘rinlari, infratuzilma yetarli bo‘lmasa), bu ishsizlikning oshishiga olib kelishi mumkin.

Aholining qisqarishi ishchi kuchi taklifini pasaytiradi, bu esa ayrim tarmoqlarda ishchi kuchi tanqisligiga va iqtisodiy o‘sishning sekinlashishiga olib kelishi mumkin.

Aholining qarishi keksa odamlar ulushining ortishi mehnatga layoqatli aholining kamayishiga olib keladi va iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida ishchi kuchi tanqisligini keltirib chiqarishi mumkin.

Ta’lim darajasi aholining o‘rtacha ta’lim darajasining oshishi ishchi kuchi sifatining oshishiga va uning jahon bozorida raqobatbardoshligining oshishiga olib keladi. Kasbiy ko‘nikmalar doirasini kengaytirish mehnat resurslaridan samaraliroq foydalanish va yangi texnologiyalarga moslashish imkonini beradi. Chunki, sog‘lom ishchilar samaraliroq va uzoqroq ishlashga qodir bo‘ladi.

Aholining qishloqlardan shaharlarga ko‘chishi bandlik tarkibining o‘zgarishiga olib keladi va ishchi kuchini qayta tayyorlashni talab qiladi. Aholining migratsiyasi migratsiya oqimining yo‘nalishiga qarab, ma'lum bir mintaqada ishchi kuchi taklifini oshirishi yoki kamaytirishi mumkin.

3.5. Texnologik yangiliklar va ularning mehnat unumdorligiga ta’siri

Texnologik innovatsiyalar mehnat unumdorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi va bu ta’sir ham ijobiy, ham salbiy bo‘lishi mumkin. Ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish muntazam ishlarga sarflanadigan vaqtni qisqartirish va xatolarni kamaytirish hisobiga mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin[25]. Ba'zi hollarda avtomatlashtirish ish o‘rinlarining yo‘qolishiga olib kelishi mumkin. Korxonani rejalashtirish tizimlari (ERP) va ma'lumotlar tahlili kabi axborot texnologiyalarini joriy etish biznes jarayonlarini optimallashtirish va xodimlarning mahsuldorligini oshirish imkonini beradi[26]. Ba'zi kompaniyalar uchun qiyin bo‘lishi mumkin bo‘lgan ishchilarni tayyorlash va qayta tayyorlashga katta sarmoya kiritishni talab qiladi. 3D bosib chiqarish va qo‘shimchalar ishlab chiqarish kabi

[25] Texnologik innovatsiyalarning mehnat bozoriga ta'siri (https://novienovosti.ru/vliyanie-tehnologicheskih-innovatsiy-na-rynok-truda/)

[26] Texnologik innovatsiyalar va ularning jahon iqtisodiyotiga ta'siri (https://finansistys.ru/analitika/tehnologicheskie-innovacii-i-ih-vliyanie-na-mirovuju-ekonomiku/)

yangi texnologiyalar mahsulotlarni tezroq va arzon narxlarda yaratish imkonini beradi, bu esa samaradorlikni oshiradi. Yangi texnologiyalarga moslashish zarurati mahsuldorlikning vaqtincha pasayishiga olib kelishi mumkin. Masofadan ishlash imkonini beruvchi texnologiyalar sayohat vaqtini qisqartirish va ish hamda hayot muvozanatini yaxshilash orqali samaradorlikni oshirishi mumkin. Kiberxavfsizlik choralari va jamoani masofadan boshqarish talab qilinishi mumkin[27]. Xodimlarni o‘qitish uchun onlayn kurslar va virtual reallikdan foydalanish ularning malakasini tezroq va samaraliroq oshirish imkonini beradi. Hamma xodimlar ham yangi o‘qitish usullariga tezda moslasha olmaydi. Bu jihatlar texnologik innovatsiyalarning kompaniyalarning mahsuldorligi va raqobatbardoshligini oshirishdagi muhimligini ta’kidlaydi.

Texnologik innovatsiyalar mehnat unumdorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi va bu ta’sir bir nechta asosiy mexanizmlar orqali amalga oshiriladi:

1. Avtomatlashtirish va robotlashtirish:

- samaralilikni oshirish: jarayonlarni avtomatlashtirish va robotlashtirish samaradorlikni sezilarli darajada oshirishi, vazifalarni bajarish vaqtini qisqartirishi va xatolar ehtimolini kamaytirishi mumkin. Mashinalar va robotlar takrorlanadigan va muntazam ishlarni odamlarga qaraganda tezroq va aniqroq bajarishi mumkin.

- ish vaqtini bo‘shatish: bu texnologiyalar ishchilarni vaqt talab qiluvchi va xavfli ishlardan ozod qilib, ularga diqqatini yanada murakkab va ijodiy vazifalarga qaratish imkonini beradi, bu esa umumiy samaradorlikni oshirishi mumkin.

2. Axborot texnologiyalari va raqamlashtirish:

- yaxshilangan aloqa va muvofiqlashtirish: elektron pochta, loyihalarni boshqarish tizimlari va bulut xizmatlari kabi axborot texnologiyalari jamoalar ichidagi aloqa va muvofiqlashtirishni yaxshilaydi, bu esa samaradorlikni oshirishga olib keladi.

- ma’lumotlar va tahlillarga kirish: katta ma’lumotlar va analitik texnologiyalar kompaniyalarga katta hajmdagi ma’lumotlarni to‘plash, qayta ishlash va tahlil qilish imkonini beradi. Bu ko‘proq ongli qarorlar qabul qilish, jarayonlarni optimallashtirish va samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

[27] Texnologik innovatsiyalarning mehnat unumdorligiga ta'sirini tahlil qilish (https://pandia.ru/text/87/256/88230.php)

3. Ishlab chiqarish texnologiyalaridagi innovatsiyalar:

- 3D bosib chiqarish va qo‘shimcha texnologiyalar: bu texnologiyalar prototiplar va yakuniy mahsulotlarni tezroq va arzonroq narxda yaratish imkonini beradi. Ular bozordagi o‘zgarishlarga tezroq moslashish va mahsulot sifatini yaxshilashga hissa qo‘shadi.

- Internet of Things (IoT): IoT uskuna va qurilmalarni tarmoqqa ulash imkonini beradi, bu ularni real vaqt rejimida kuzatish va nazorat qilish imkonini beradi. Bu ishlab chiqarish jarayonlarini yaxshilash, ishlamay qolish vaqtini kamaytirish va umumiy samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

4. Axborotni qayta ishlash sifati va tezligini oshirish:

- zamonaviy dasturiy yechimlar: ERP (Korxona resurslarini rejalashtirish) va CRM (mijozlar bilan munosabatlarni boshqarish) tizimlari biznes jarayonlarini boshqarishni avtomatlashtirishga va mijozlar bilan o‘zaro munosabatlarni yaxshilashga yordam beradi. Bu resurslarni yanada samarali boshqarish va samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

- sun’iy intellekt va mashinani o‘rganish: bu texnologiyalar sizga ma'lumotlarni tahlil qilish, prognozlash va qaror qabul qilishni avtomatlashtirish imkonini beradi. Sun’iy intellekt ma'lumotlarni odamlarga qaraganda tezroq va aniqroq qayta ishlashi hamda talqin qilishi, samaradorlik va mahsuldorlikni oshirishi mumkin.

5. Salomatlik va xavfsizlik innovatsiyasi:

- sog‘liqni saqlash texnologiyalari: tibbiyot va sog‘liqni saqlash sohasidagi innovatsiyalar, masalan, telemeditsina va tibbiy asbob-uskunalar, xodimlarning sog‘lig‘ini yaxshilaydi, kasallik va jarohatlanishlarni kamaytiradi, bu esa o‘z navbatida mehnat unumdorligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

- yaxshilangan mehnat sharoitlari: xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlaydigan va sog‘liq uchun xavflarni kamaytiradigan texnologiyalar baxtsiz hodisalar va kasalliklarni kamaytirishga yordam beradi, bu esa samaradorlikni oshiradi.

6. Moslashuvchanlik:

- masofaviy va moslashuvchan ish jadvallari: videokonferensaloqa va masofaviy kirish kabi texnologik yangiliklar xodimlarga dunyoning istalgan nuqtasidan ishlash va moslashuvchan jadvallarni yaratish imkonini beradi. Bu ish va hayot muvozanatini yaxshilash va stressni kamaytirish orqali samaradorlikni oshirishi mumkin.

- moslashuvchan texnologiyalar: mobil ilovalar va bulutli yechimlar kabi texnologiyalar ish jarayonidagi o‘zgarishlar va bozor talablariga tezda moslashish imkonini beradi, bu esa moslashuvchanlik va mahsuldorlikni oshiradi.

7. Innovatsion jarayonni tezlashtirish:

- innovatsion jarayonlar va startaplar: texnologik innovatsiyalar ishlab chiqarish va boshqarishning yanada samarali usullarini taklif eta oladigan yangi biznes modellari va startaplarni yaratishga yordam beradi. Bu tezroq innovatsion jarayonga va umumiy ish faoliyatini yaxshilashga olib keladi.

Texnologik innovatsiyalar samaradorlik, sifat va topshiriqlarni bajarish tezligini oshirish orqali samaradorlikni oshirishda asosiy rol o‘ynaydi. Ular jarayonlarni avtomatlashtirishga, ma’lumotlar va tahlillarga kirishni yaxshilashga, mehnat sharoitlarini yaxshilashga va yangi texnologiyalarni joriy etishga yordam beradi. Yangi texnologiyalarni joriy etish va moslashtirish investitsiyalar hamda tashkiliy jarayonlarni o‘zgartirishni talab qiladi, ammo ular mahsuldorlik va raqobatbardoshlikning sezilarli yaxshilanishiga olib kelishi mumkin.

Texnologik innovatsiyalar va ularning mehnat unumdorligiga ta’siri, mehnat unumdorligi darajasini va natijada iqtisodiy o‘sish sur’atlarini belgilovchi asosiy omillardan biridir. Yangi texnologiyalarni joriy etish ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, xarajatlarni kamaytirish, yangi mahsulot va xizmatlarni yaratish imkonini beradi. Mashinalar va robotlar odatiy va monoton operatsiyalarni bajaradi, bu esa odamlarni yanada ijodiy vazifalar uchun bo‘shatadi. Avtomatlashtirilgan tizimlar yuqori aniqlik va tezlik bilan ishlaydi, bu esa ishlab chiqarish vaqtini qisqartiradi va mahsulot sifatini yaxshilaydi. Axborot texnologiyalari xodimlarga tezroq va samaraliroq axborot almashish imkonini beradi, bu esa ishni muvofiqlashtirish va qaror qabul qilishni yaxshilaydi. Ma'lumotlardan ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish, talabni prognoz qilish va yangi mahsulotlarni ishlab chiqish uchun foydalanish mumkin. Yangi materiallar va texnologiyalar yaxshilangan unumdorlikka ega mahsulotlarni yaratib, ularni yanada raqobatbardosh qiladi. Yangi texnologiyalar xom ashyo, energiya va boshqa resurslar xarajatlarini kamaytirishi mumkin.

Bug‘ dvigatellari va mexanizmlaridan foydalanish sanoatda mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirdi. Kompyuterlar va dasturiy ta'minotning paydo bo‘lishi ko‘plab ofis jarayonlarini avtomatlashtirishga va xizmat ko‘rsatish sohasida samaradorlikni

oshirishga olib keldi. Internet, mobil texnologiyalar va katta ma’lumotlarning rivojlanishi iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida mehnat unumdorligini oshirish uchun yangi imkoniyatlarni ochmoqda.

Innovatsiyalarni joriy etish tezligiga ta’sir etuvchi omillar:

- korxona hajmi: yirik korxonalar innovatsiyalarga sarmoya kiritish uchun ko‘proq resurslarga ega bo‘lishadi;
- iqtisodiyot sektori: ba'zi tarmoqlar boshqalarga qaraganda tezroq innovatsiya qiladi;
- hukumat siyosati: hukumat soliq imtiyozlari, grantlar va tadqiqot markazlarini yaratish orqali innovatsiyalarni rag‘batlantirishi mumkin;
- innovatsiya madaniyati: tashkilotda innovatsiya madaniyatiga ega bo‘lish yangi texnologiyalarni tezroq o‘zlashtirishga yordam beradi.

Innovatsiyalarni joriy etish bilan bog‘liq muammolar, avtomatlashtirish va robototexnika, ayniqsa, muntazam operatsiyalarda ish o‘rinlarining yo‘qolishiga olib kelishi mumkin. Yangi texnologiyalarning notekis taqsimlanishi ijtimoiy tengsizlikni kuchaytirishi mumkin. Texnologiyaning rivojlanishi yangi kiberxavfsizlik tahdidlarini keltirib chiqaradi.

Texnologik innovatsiyalar mahsuldorlikni oshirish va iqtisodiy o‘sishda asosiy rol o‘ynaydi. Biroq, ularni amalga oshirish ularni hal qilishda kompleks yondashuvni talab qiladigan muayyan muammolar bilan bog‘liq bo‘ladi.

3.6. Xalqaro savdo va globallashuv hamda ularning mehnat iqtisodiyotiga ta’siri

Zamonaviy iqtisodiyotda xalqaro savdo va globallashuv inson resurslari iqtisodiyotining rivojlanishiga chuqur ta’sir ko‘rsatuvchi asosiy omillardan biridir. Global iqtisodiy integratsiya, transmilliy korporatsiyalar, raqamli iqtisodiyot va eksportga yo‘naltirilgan ishlab chiqarish zanjirlari mehnat bozorini, kasbiy tuzilmani, ish haqi darajasini, bandlikni va kasbiy tayyorgarlik tizimini tubdan o‘zgartirmoqda. Ushbu jarayonlar inson resurslarini boshqarish, qayta tayyorlash, mehnat migratsiyasi va mehnat sharoitlari kabi sohalarga bevosita ta’sir etadi. Quyida ushbu ta’sir ilmiy tadqiqotlar, statistik ma’lumotlar va jadvallar asosida yoritiladi.

Xalqaro savdo mamlakatlar o‘rtasidagi tovarlar, xizmatlar, kapital va texnologiyalar almashinuvidir. Ushbu jarayon David Ricardo tomonidan ishlab chiqilgan nisbiy afzalliklar nazariyasi (1817) va

Heckscher-Ohlin modeli (1930) asosida tahlil qilinadi. Bugungi kunda xalqaro savdo faqat jismoniy tovarlar bilan cheklanmay, bilim, mehnat kuchi va raqamli xizmatlarni ham o‘z ichiga oladi.

3.2-jadval

Xalqaro savdoning asosiy shakllari

Turi	Tavsifi	Misol
Mahsulot savdosi	Tovarlarning eksporti va importi	O‘zbekistondan paxta eksporti, elektronika importi
Xizmat savdosi	Turizm, IT, moliya, ta’lim xizmatlari	Hindiston IT mutaxassislari tomonidan dasturiy ta’minot ishlab chiqish
Mehnat kuchi savdosi	Chet elda ishlash uchun migratsiya	O‘zbekiston fuqarolarining Rossiya, Koreya yoki Turkiyada ishlashi
Bilim va texnologiya savdosi	Patent, litsenziya, franchayzing	Yaponiya avtomobil texnologiyasini O‘zbekistonga sotish

Xalqaro savdo mamlakatlarning ixtisoslashuvini rag‘batlantirib, mehnat resurslarining samaradorligiga va ish haqi dinamikasiga ta’sir qiladi. Ushbu ta’sirni yaxshiroq tushunish uchun xalqaro savdoning mehnat bozoriga qanday ta’sir qilishini tahlil qilish zarur.

Xalqaro savdo mamlakatlarning iqtisodiy ixtisoslashuvini kuchaytiradi va mehnat bozoriga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Yuqorida ta’kidlangan nisbiy afzalliklar nazariyasiga ko‘ra, mamlakatlar o‘z resurslariga mos sohalarga yo‘nalishi natijasida mehnat unumdorligi oshadi. Masalan, yuqori texnologiyali sohalarda ixtisoslashgan mamlakatlarda yuqori malakali ishchilarga talab ortadi, bu esa ish haqining o‘sishiga olib keladi. Ammo past unumdorlikdagi sohalarda raqobat bosimi ish o‘rinlarining qisqarishiga yoki ish haqining pasayishiga sabab bo‘ladi.

3.3-jadval

Xalqaro savdo hajmi va mehnat samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlik[28]

Davlat	Xalqaro savdo ulushi (YAIMga nisbatan, %)	Mehnat unumdorligi (YAIM/ishchi, ming $)	O‘rtacha ish haqi (oyiga, $)
Germaniya	88,1	110,2	4100
Janubiy Koreya	84,5	97,8	3300

[28] Jahon banki, 2024 yil ma’lumotlari asosida tuzildi.

O‘zbekiston	53,4	21,4	340
Hindiston	39,7	18,9	280

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, xalqaro savdoda yuqori ulushga ega mamlakatlarda mehnat unumdorligi va ish haqi yuqoriroq. Biroq, bu ta’sir institutsional omillar va inson kapitalining sifatiga bog‘liq. Endi globallashuvning mehnat bozoriga kengroq ta’sirini ko‘rib chiqamiz.

Xalqaro savdo mehnat bozoridagi o‘zgarishlarning faqat bir qismidir, globallashuv esa ushbu jarayonni yanada kengaytiradi. Globallashuv iqtisodiy, siyosiy, madaniy va axborot almashinuvining chegaralarni bekor qilishi orqali global integratsiyani ta’minlaydi. Mehnat iqtisodiyoti nuqtai nazaridan globallashuv kasblarning global taqsimoti va mehnat bozorining transformatsiyasi orqali ta’sir qiladi.

A.Kasblarning global taqsimoti. Ishlab chiqarish faoliyati geografik jihatdan taqsimlanadi:

- **Amerika va Yevropa**: Dizayn, menejment, loyihalash;
- **Sharqiy Osiyo**: Yig‘ish, ishlab chiqarish;
- **Janubiy Osiyo**: Dasturiy ta’minot, call-markaz xizmatlari;
- **O‘rta Osiyo**: Qishloq xo‘jaligi, qurilish, xizmat ko‘rsatish.

B. Mehnat bozorining o‘zgarishi. Globallashuv natijasida:

- An’anaviy kasblar (telefonchi, tezkor yozuvchi) yo‘qolmoqda, yangi kasblar (AI o‘qituvchisi, ma’lumotlar tahlilchisi) paydo bo‘lmoqda.
- Yuqori malakali mutaxassislarning daromadlari oshmoqda, past malakali ishchilarga bosim kuchaymoqda.
- Masofaviy ish, freelance va gig iqtisodiyoti keng tarqalmoqda.

3.4-jadval

Globallashuv bosqichlari va mehnat bozoridagi tendensiyalar

Globallashuv bosqichi	Asosiy xususiyatlar	Mehnat bozoriga ta’siri
I Tovarlar almashinuvi	Savdo erkinligi, boj stavkalari pasayishi	Ixtisoslashuv, ba’zi sohalarda ishsizlik
II Sarmoya oqimi	Xorijiy investitsiyalar, ishlab chiqarish	Yangi ish o‘rinlari, malakaga bo‘lgan talab
III Texnologiyalar	Innovatsion texnologiyalar, avtomatlashtirish	Past malakali ishchi kuchiga ehtiyoj kamayadi
IV Mehnat migratsiyasi	Ishchi kuchining xalqaro mobilligini oshirish	Ish haqi raqobati, malaka standartlari muammosi

Globallashuvning mehnat bozoriga ta’siri faqat kasbiy tuzilma bilan cheklanmaydi, balki inson resurslarining boshqaruvi va ish sharoitlariga ham ta’sir qiladi. Keyingi bo‘limda ushbu ta’sirlar inson resurslari nuqtai nazaridan tahlil qilinadi.

Globallashuv va xalqaro savdo inson resurslarini boshqarishda yangi talablar va imkoniyatlar yaratadi. Bu jarayonlar bandlik tuzilmasini, mehnat migratsiyasini, kasbiy tayyorgarlik talablarini va ish haqi dinamikasini o‘zgartiradi.

3.5-jadval

Xalqaro savdoning mehnat mehnat iqtisodiyotiga ta’siri

Ta’sir yo‘nalishi	**Tavsif**	**Misol**
Bandlik strukturasi o‘zgarishi	Ishlab chiqarish sohasida bandlik kamayib, xizmat ko‘rsatish sohasi o‘smoqda	O‘zbekistonda qishloq xo‘jaligida bandlik 30% ga tushdi, xizmat ko‘rsatish sohasida 45% ga yetdi (2024)
Mehnat migratsiyasi o‘sishi	Chet elda ishlash imkoniyati ortdi, “miya oqimi” va “miya quyi” muammolari	2023-yilda 2,1 mln o‘zbekistonlik chet elda ishladi, 7,8 mlrd $ remittans yubordi (World Bank)
Kasbiy tayyorgarlik talablari	Global standartlarga mos malaka, ingliz tili, raqamli ko‘nikmalar talab qilinadi	Xalqaro logistika kompaniyasida ishlash uchun CRM tizimlari bilan ishlash talab etiladi
Ish haqi bosimi	Arzon mehnat tufayli ish haqi oshirilmaydi	O‘zbekistonda tekstil ishchisining ish haqi OAV ishchisinin 1/5 qismi

Inson resurslariga ta’sirning ijobiy va salbiy tomonlarini tahlil qilish ushbu jarayonlarning muvozanatli boshqaruvga muhtojligini ko‘rsatadi. Quyida bu tomonlar batafsil ko‘rib chiqiladi.

Xalqaro savdo va globallashuvning inson resurslariga ta’siri ikki tomonlama bo‘lib, ijobiy imkoniyatlar bilan birga jiddiy muammolarni ham keltirib chiqaradi.

3.6-jadval

Xalqaro savdo va globallashuvning inson resurslariga ta’siri

Ijobiy oqibatlar	Salbiy oqibatlar
Yangi ish o‘rinlari yaratiladi (eksport korxonalari, IT parklari)	Arzon mehnatga ega mamlakatlarda ish sharoitlari yomonlashadi
Chet el investitsiyalari orqali texnologiya va boshqaruv tajribasi o‘tkaziladi	“Race to the bottom” – ish haqini tushirish, mehnat qonunlarini buzish
Talabalar va mutaxassislar xalqaro tajribaga ega bo‘lishadi	Mahalliy kasblarning yo‘qolishi (masalan, qo‘lda tikuvchilik)
Inson resurslari boshqaruvining zamonaviy usullari joriy etiladi (talant menejmenti)	“Digital divide” – shahar va qishloq, yosh va katta yoshdagi farq kengayadi

Ushbu ijobiy va salbiy oqibatlarning ilmiy asoslarini tushunish uchun xalqaro savdo va globallashuvning nazariy va amaliy tahliliga murojaat qilish lozim.

Xalqaro savdo va globallashuvning mehnat iqtisodiyotiga ta’siri bir qator ilmiy nazariyalar bilan asoslanadi:

1. **Stolper-Samuelson teoremasi (1941)**: Mamlakat o‘zida ko‘p bo‘lgan resurs asosida eksport qilsa, ish haqi oshadi, aks holda tushadi. *Masalan, O‘zbekistonda paxta eksporti daromadlari ko‘pincha davlatga o‘tadi, ish haqi esa oshmaydi.*
2. **Global qiymat zanjirlari (Gereffi, 2005)**: Mehnat iqtisodiyoti global ishlab chiqarish zanjirining bir qismiga aylanmoqda. *Masalan, O‘zbekistonda ishlab chiqarilgan avtomobil qismlari Germaniyaga eksport qilinadi.*
3. **Malakaga yo‘naltirilgan texnologik o‘zgarishlar (SBTC, Acemoglu, 2002)**: Texnologik rivojlanish yuqori malakali ishchilarga afzallik beradi, bu iqtisodiy tengsizlikni kuchaytiradi.

Ushbu nazariyalar O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda amaliy qo‘llanilishi va muammolarini tahlil qilishga yordam beradi.

Ilmiy izlanishlardan kelib chiqib, O‘zbekiston uchun xalqaro savdo va globallashuvning ta’sirini alohida ko‘rib chiqish lozim. O‘zbekistonda to‘qimachilik eksporti 2020-2025 yillarda 2 mlrd $ dan 3 mlrd $ ga o‘sdi, bu 200 ming yangi ish o‘rni yaratdi[29]. Biroq, texnologik va malakaviy nomutanosiblik, past mehnat unumdorligi va norasmiy bandlik (mehnat bozorining 40% rasmiy emas) dolzarb muammolar sifatida qolmoqda. 2023-yilda 2,1 million o‘zbekistonlik chet elda

[29] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2025). Iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

ishlagan bo‘lib, 7,8 mlrd $ remittans yuborgan[30]. Ushbu holat iqtisodiy bosimni yumshatadi, lekin ichki mehnat bozori barqarorligi uchun yetarli emas. Ushbu muammolarni hal qilish uchun amaliy choralar zarur.

O‘zbekistonning xalqaro savdo va globallashuvdan kelib chiqadigan imkoniyatlardan samarali foydalanishi uchun tizimli yondashuv talab qilinadi. Quyida ushbu muammolarni bartaraf etishga qaratilgan takliflar keltiriladi.

3.7-jadval

O‘zbekistonning xalqaro savdo va globallashuvdan kelib chiqadigan muammo va imkoniyatlar

Muammo	Taklif
Yuqori malakali kadrlar yetishmasligi	Xalqaro standartdagi kasbiy ta’lim markazlari tashkil etish (Germaniya dual tizimi asosida)
Chet elda ishlovchilarning huquqlari buzilishi	“Chet elda ishlovchi fuqarolar” dasturi orqali konsullik monitoringi
Xalqaro savdo bilan bog‘liq kasblar uchun tayyorgarlikning pastligi	Oliy ta’lim muassasalarida “Global mehnat bozori” kafedrasi tashkil etish
Raqamli bo‘linish	“Har bir talaba uchun noutbuk” dasturini kengaytirish, internetni arzonlashtirish

Ushbu takliflar O‘zbekistonning global iqtisodiy integratsiyadan foyda olishi va mehnat bozori muammolarini bartaraf etishiga yordam beradi. Endi ushbu jarayonlarning umumiy ta’sirini umumlashtirish va xulosa chiqarish vaqti keldi.

Xalqaro savdo va globallashuv mehnat iqtisodiyotining shakllanishida hal qiluvchi omil sifatida nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy va inson resurslari boshqaruvining yangi modellarini talab qiladi. O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlar uchun bu jarayonlar global mehnat bozoriga kirish imkoniyatini bersa-da, mehnat ekspluatatsiyasi va mahalliy kasblarning yo‘qolishi kabi xavflarni ham keltirib chiqaradi. Shu sababli, zamonaviy kasbiy ta’lim, mehnat migratsiyasini boshqarish, raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish va mehnat qonunchiligini kuchaytirish orqali ushbu jarayonlardan maksimal foyda olish strategik ahamiyatga ega.

[30] World Bank (2024). Migration and Development Brief 38.

3.7. Iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergik ta’sir

Zamonaviy iqtisodiy tahlilda iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi munosabatlar oddiy sabab-oqibat doirasidan tashqarida murakkab, ko‘p qatlamli sinergik aloqalarga ega. Iqtisodiy o‘sish, ya’ni yalpi ichki mahsulot (YAIM) hajmining o‘sishi, mehnat bozorining dinamikasi, inson kapitalining sifati va ishchi kuchining samaradorligiga bog‘liq. Shu bilan birga, mehnat iqtisodiyoti iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiruvchi asosiy omil sifatida ishlaydi, chunki inson resurslari iqtisodiy faoliyatning markazida turadi. Bu sinergik ta’sir iqtisodiy rivojlanish va mehnat bozori o‘rtasidagi o‘zaro ta’sirni ta’minlaydi, bu nafaqat iqtisodiy ko‘rsatkichlarni, balki ijtimoiy farovonlikni ham oshiradi. Quyida ushbu mavzu ilmiy asosda, statistik ma’lumotlar va jadvallar bilan yoritiladi.

Iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergiya ikki sohaning o‘zaro mustahkamlovchi ta’sirini anglatadi. Iqtisodiy o‘sish mehnat bozorida yangi imkoniyatlar yaratadi: bandlik o‘sadi, ish haqi ko‘tariladi, ish o‘rinlari sifati yaxshilanadi. Mehnat iqtisodiyotidagi yaxshilanishlar esa iqtisodiy o‘sishni tezlashtiradi. Robert Solow’ning neoklassik o‘sish modeli (1956) ga ko‘ra, iqtisodiy o‘sish kapital (K), mehnat (L) va texnologik rivojlanish (T) ga bog‘liq bo‘lsa, Gary Becker’ning inson kapitali nazariyasi (1964) inson kapitali (HC) sifatini bu jarayonning markaziy omili sifatida ko‘rsatadi. Quyidagi formula ushbu bog‘liqlikni ifodalaydi:

$$\mathbf{Y = f(K, L, HC, T)}$$

Bu yerda (Y) – YAIM, (HC) – inson kapitali. Ushbu formula mehnat resurslarining miqdor va sifat jihatidan iqtisodiy o‘sishga ta’sirini ko‘rsatadi. Ushbu sinergik ta’sirni tushunish uchun uning amaliy ko‘rinishlarini ko‘rib chiqish lozim.

Sinergik ta’sir mehnat unumdorligi, bandlik darajasi va inson kapitali orqali amalda namoyon bo‘ladi. Yuqori mehnat unumdorligi iqtisodiy o‘sishni tezlashtiradi, bu esa o‘z navbatida ish haqi va bandlik sifatini oshiradi. Masalan, Jahon banki ma’lumotlariga ko‘ra, Janubiy Koreyada 2000-2020 yillarda mehnat unumdorligi yiliga 3,5% o‘sdi, bu iqtisodiy o‘sishning 4-5% ga yetishiga yordam berdi. O‘zbekistonda esa 2015-2025 yillarda mehnat unumdorligi yiliga 1,8% o‘sdi, bu YAIM o‘sishini 5-6% darajasida ushlab turdi[31].

[31] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2025). Iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

3.8-jadval

Tanloviy davlatlarda iqtisodiy o‘sish va mehnat samaradorligi ko‘rsatkichlari[32]

Davlat	YAIM o‘sishi (%)	Mehnat unumdorligi (YAIM/ishchi, ming $)	Ish bilan bandlik darajasi (%)	Inson kapitali indeksi (0–1)
Germaniya	1,6	110,2	76,4	0,85
Janubiy Koreya	2,1	97,8	74,1	0,84
Polsha	3,0	68,3	71,9	0,80
O‘zbekiston	5,5	21,4	66,2	0,63

Jadval iqtisodiy o‘sishning mehnat unumdorligi va inson kapitali bilan bog‘liqligini ko‘rsatadi. Ushbu sinergiyaning muhim omillaridan biri inson kapitalidir, uni keyingi bo‘limda tahlil qilamiz.

Inson kapitali – ta’lim, malaka va tajriba sifatida iqtisodiy o‘sish va mehnat bozori o‘rtasidagi sinergiyaning asosiy omilidir. Becker’ning inson kapitali nazariyasiga ko‘ra, ta’lim va malaka oshirishga investitsiyalar mehnat unumdorligini oshiradi, bu esa iqtisodiy o‘sishga yordam beradi. O‘zbekistonda 2017-2025-yillarda oliy ta’lim sohasiga investitsiyalar 2,5 barobar o‘sdi, bu malakali mutaxassislar sonini 20% ga oshirdi[33]. Bu, masalan, IT eksportining 150 mln $ dan 500 mln $ ga o‘sishiga olib keldi.

Biroq, inson kapitalining tengsiz taqsimlanishi iqtisodiy tengsizlikni kuchaytirishi mumkin. Malakaga yo‘naltirilgan texnologik o‘zgarishlar[34] yuqori malakali ishchilarning daromadini oshiradi, ammo past malakali ishchilarning ish haqi stagnatsiyaga uchraydi.

3.9-jadval

Inson kapitali va iqtisodiy ko‘rsatkichlar[35]

Davlat	Oliy ta’lim darajasidagi aholi (%)	IT eksporti (mln $, 2024)	Ishsizlik darajasi (%)
Janubiy Koreya	69,8	250,000	3,2
Germaniya	32,5	200,000	3,5
O‘zbekiston	15,2	500	7,8
Hindiston	10,6	180,000	8,1

[32] International Labour Organization (2023). World Employment and Social Outlook.
[33] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2025). Iqtisodiy ko‘rsatkichlar.
[34] Acemoglu, D. (2002). Technical Change, Inequality, and the Labor Market. Journal of Economic Literature.
[35] International Labour Organization (2023). World Employment and Social Outlook.

Inson kapitalining rivojlanishi iqtisodiy o‘sish va mehnat bozori o‘rtasidagi sinergiyani mustahkamlaydi. Keyingi bo‘limda texnologik rivojlanishning ushbu jarayondagi o‘rni ko‘rib chiqiladi.

Texnologik rivojlanish iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergiyaning muhim omilidir. Endogenous o‘sish nazariyasiga[36] ko‘ra, texnologik innovatsiyalar mehnat unumdorligini oshiradi va yangi iqtisodiy imkoniyatlar yaratadi. Masalan, sun’iy intellekt va avtomatlashtirish global miqyosda yangi kasblar (ma’lumotlar tahlilchisi, AI o‘qituvchisi) paydo bo‘lishiga olib keldi.

O‘zbekistonda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi (2020-2025 yillarda raqamli xizmatlar ulushi YAIMning 2% dan 5% ga o‘sdi) mehnat bozorida yangi talablarni keltirib chiqardi. Biroq, bu past malakali ishchilar uchun ishsizlik xavfini oshirdi.

3.10-jadval

Texnologik rivojlanish va mehnat bozori

Texnologiya turi	Iqtisodiy o‘sishga ta’siri	Mehnat bozoriga ta’siri
Avtomatlashtirish	Ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi	Past malakali ish o‘rinlarini qisqartiradi
Raqamli platformalar	Xizmat ko‘rsatish sohasini rivojlantiradi	Masofaviy ish va gig iqtisodiyotini kengaytiradi
Sun’iy intellekt	Innovatsiyalarni tezlashtiradi	Yuqori malakali kasblarga talabni oshiradi

Texnologik rivojlanish sinergiyani kuchaytirsa-da, ijtimoiy tengsizlikni keltirib chiqarishi mumkin. Quyida O‘zbekiston kontekstida ushbu ta’sir tahlil qilinadi.

O‘zbekiston iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergiyani mustahkamlash yo‘lida muhim qadamlar tashlamoqda. 2015-2025 yillarda YAIM o‘sishi o‘rtacha 5,5% ni tashkil etdi, bu to‘qimachilik, qishloq xo‘jaligi va IT sohasidagi yangi ish o‘rinlari bilan qo‘llab-quvvatlandi. Masalan, to‘qimachilik eksporti 2 mlrd $ dan 3 mlrd $ ga o‘sdi, bu 200 ming yangi ish o‘rni yaratdi. Biroq, norasmiy bandlikning yuqori darajasi (52%) va past mehnat unumdorligi sinergiyani cheklaydi.

Mehnat migratsiyasi iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shmoqda: 2023-yilda 2,1 million o‘zbekistonlik chet elda ishlagan va 7,8 mlrd $

[36] Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. Journal of Political Economy.

remittans yuborgan[37]. Ammo bu ichki mehnat bozori barqarorligi uchun yetarli emas.

3.11-jadval

O‘zbekiston iqtisodiyotida mehnat va o‘sish o‘rtasidagi sinergiya imkoniyatlari

Ko‘rsatkich	Hozirgi holat (2024)	Rivojlanish salohiyati	Sinergiyani kuchaytirish omili
Mehnat unumdorligi	21,4 ming $/ishchi	40 ming $/ishchi	Innovatsiya va texnologik modernizatsiya
Oliy malakali ishchi ulushi	17%	35%	Kasbiy ta’lim va STEM yo‘nalishlari
Norasmiy bandlik darajasi	52%	30%	Mehnatni rasmiylashtirishni rag‘batlantirish
Inson kapitali indeksi	0,63	0,75	Ta’lim sifatini oshirish, sog‘liqni saqlash

Ushbu holat O‘zbekistonning sinergik ta’sirdan foydalanish uchun amaliy choralar talab qilishini ko‘rsatadi. Quyida ushbu choralar keltiriladi.

O‘zbekistonning iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergiyani mustahkamlash uchun quyidagi choralar tavsiya etiladi.

3.12-jadval

O‘zbekistonning iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergiyani mustahkamlash choralari

Muammo	Taklif
Past mehnat unumdorligi	Oliy ta’limda amaliy ko‘nikmalarga yo‘naltirilgan dasturlarni kengaytirish
Norasmiy bandlikning yuqori darajasi	Mehnat bozorini rasmiylashtirish uchun soliq imtiyozlari joriy etish
Malakali kadrlar yetishmasligi	Xalqaro standartlarga asoslangan kasbiy ta’lim markazlari tashkil etish
Texnologik nomutanosiblik	Raqamli iqtisodiyot va sun’iy intellekt bo‘yicha malaka oshirish dasturlari

Ushbu takliflar O‘zbekistonning sinergiyadan maksimal foyda olishiga yordam beradi. Endi ushbu jarayonlarning umumiy ta’sirini umumlashtirish va xulosa chiqarish vaqti keldi.

[37] World Bank (2024). World Development Report.

Iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergik aloqalar zamonaviy iqtisodiy siyosatning asosiy yo‘nalishlaridan biridir. Mehnat unumdorligi, inson kapitali va texnologik rivojlanish bu sinergiyani mustahkamlovchi omillardir. O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlar uchun bu jarayon yangi imkoniyatlar yaratadi, lekin norasmiy bandlik, past malakali ishchilar va texnologik nomutanosiblik kabi muammolar sinergiyani cheklaydi. Zamonaviy ta’lim tizimi, mehnat bozorini rasmiylashtirish va texnologik innovatsiyalarni joriy etish orqali O‘zbekiston ushbu sinergiyadan barqaror va inklyuziv iqtisodiy o‘sish uchun foydalana oladi.

Xulosa qilib aytsak, mehnat iqtisodiyoti va iqtisodiy o‘sishning o‘zaro bog‘liqligi iqtisodiy tizimning samarali ishlashini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Mehnat iqtisodiyoti, ishchi kuchining samaradorligi, ishchilarning malakasi, mehnat bozoridagi talab va taklif kabi omillarni o‘rganadi. Iqtisodiy o‘sish esa, milliy iqtisodiyotning ishlab chiqarish hajmi, foydali ishlab chiqarish texnologiyalari va investitsiyalar darajasi bilan bog‘liq. Mehnat iqtisodiyoti va iqtisodiy o‘sishning o‘zaro ta’siri, ishchi kuchining malakasini oshirish, texnologik yangilanishlar va investitsiyalarni jalb etish orqali iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi. Yaxshi rivojlangan mehnat bozoriga ega bo‘lgan davlatlarda iqtisodiy o‘sish tezlashadi, chunki samarali va malakali ishchi kuchi ishlab chiqarishning yanada yuqori darajalariga erishish imkoniyatini yaratadi. Aksincha, mehnat resurslarining yetishmasligi yoki malakasizligi iqtisodiy o‘sishning sekinlashishiga olib keladi. Shuning uchun, mehnat iqtisodiyoti va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikni to‘g‘ri tushunish va samarali boshqarish davlatlarning iqtisodiy barqarorligini va farovonligini ta’minlash uchun muhimdir.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Mehnat iqtisodiyoti, iqtisodiy o‘sish, ishchi kuchi, samaradorlik, malaka, mehnat bozori, texnologik yangilanishlar, investitsiyalar, ishlab chiqarish hajmi, ishchilarning malakasi, iqtisodiy barqarorlik, farovonlik, xalqaro savdo, globallashuv, mehnat iqtisodiyoti, iqtisodiy o'sish.

Nazorat savollari:

1. Mehnat iqtisodiyoti va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikni qanday ta’riflash mumkin?
2. Ishchi kuchining malakasi va samaradorligining iqtisodiy o‘sishga ta’siri qanday?

3. Mehnat bozoridagi talab va taklifning iqtisodiy o‘sishdagi roli qanday?

4. Iqtisodiy o‘sishning texnologik yangilanishlar bilan bog‘liqligi qanday namoyon bo‘ladi?

5. Iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirish uchun mehnat resurslarini qanday samarali boshqarish zarur?

6. Malakali ishchi kuchining ishlab chiqarish darajasiga ta’siri qanday?

7. Mehnat iqtisodiyoti va iqtisodiy o‘sishning o‘zaro ta’sirini qanday optimallashtirish mumkin?

8. Mehnat resurslarining yetishmasligi iqtisodiy o‘sishning sekinlashishiga qanday olib keladi?

9. Iqtisodiy o‘sishning barqaror bo‘lishi uchun mehnat bozorining rivojlanishi qanday bo‘lishi kerak?

10. Mehnat iqtisodiyoti va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi bog‘liqlikni hisobga olib, qanday siyosat va strategiyalar ishlab chiqilishi kerak?

11. Xalqaro savdo va globallashuvning mehnat bozoriga ijobiy va salbiy ta'sirlarini qanday misollar bilan izohlay olasiz?

12. Iqtisodiy o'sish va mehnat iqtisodiyoti o'rtasidagi sinergik ta'sir O‘zbekiston iqtisodiyotida qanday namoyon bo‘lmoqda va uni mustahkamlash uchun qanday takliflar mavjud?

IV BOB. MEHNAT RESURSLARI MOBILLIGI

4.1. Mehnat resurslari mobilligining ta’rifi va uning turlari.

4.2. Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi omillarning iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik jihatlari.

4.3. Mehnat resurslari mobilligini empirik baholashning nazariy yondashuvlari.

4.4. Mehnat resurslari mobilligining iqtisodiy taraqqiyotga ta’siri.

4.5. Statistik ma'lumotlar va mehnat resurslari mobilligini o‘lchash usullari.

4.1. Mehnat resurslari mobilligining ta’rifi va uning turlari

Mehnat resurslari mobilligi - bu ishchilarning turli ishlar, kasblar yoki geografik mintaqalar o‘rtasida harakat qilish qobiliyatidir. U bir nechta jihatlarni o‘z ichiga oladi:

1. Geografik harakatchanlik. Ish topish uchun ishchilarning bir mintaqa yoki mamlakatdan boshqasiga ko‘chib o‘tish jarayonidir. Ishchi yaxshi maoshli ishga kirish uchun qishloqdan shaharga ko‘chib o‘tadi[38].

2. Professional harakatchanlik. Ishchilarning kasb yoki faoliyat sohasini o‘zgartirish jarayonidir. Muhandis tegishli treningni tugatgandan so‘ng axborot texnologiyalari sohasida ishlashga o‘tadi[39].

3. Vertikal harakatchanlik. Bitta kompaniya yoki sohada martabasining ko‘tarilish imkoniyatidir. Xodim menejerlikdan direktorga ko‘tariladi[40].

4. Gorizontal harakatchanlik. Boshqa kompaniya yoki sohadagi o‘xshash lavozimga o‘tishi. Marketologning boshqa kompaniyada xuddi shunday lavozimga o‘tishi[41].

Mehnat resurslarining mobilligi iqtisodiyot uchun muhim ahamiyatga ega, chunki u mehnat resurslarini yanada samaraliroq taqsimlashga, mehnat unumdorligini oshirishga va ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi.

Shunday qilib, ***mehnat resurslari mobilligi - bu ishchilarning turli ish o‘rinlari, kasblar, sanoat yoki geografik mintaqalar o‘rtasida harakat qilish qobiliyati va shu ishni qilishga tayyorligidir.*** Mehnat

[38] Ishchi kuchi harakatchanligining mehnat bozori holatiga ta'siri. https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-mobilnosti-rabochey-sily-na-sostoyanie-rynka-truda.

[39] Professional mehnat harakatchanligi | Investor wiki. https://investors.wiki/ru/occupational-labor-mobility.

[40] Ish va ishchi kuchining harakatchanligi. https://publications.hse.ru/articles/162976917.

[41] Mehnat harakatchanligi - bu nima, ta'rifi va tushunchasi. https://bing.com/search?q=%d0%bc%d0%be%d0%b1%d0%b8%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d1%81%d1

resurslarini samarali taqsimlash, mehnat unumdorligini oshirish va mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslashishga xizmat qiladigan, mehnat resurslari mobilligi iqtisodiyotda muhim o‘rin tutadi.

Mehnat resurslari mobilligining iqtisodiyotga ta’sirini quyidagi jixatlarda ko‘rib chiqish mumkin.

1. Samaradorlikni oshirish: mehnat resurslarining yuqori mobilligi mehnat resurslarini hududlar va tarmoqlar o‘rtasida yaxshiroq taqsimlash imkonini beradi, bu esa mehnat va resurslardan samaraliroq foydalanishga yordam beradi.

2. Ishsizlikni kamaytirish: mobillik ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi, chunki ishchilar ishlash imkoniyatlari ko‘proq bo‘lgan joylarga ko‘chib o‘tishlari mumkin.

3. O‘zgarishlarga moslashish: mehnat resurslarining mobilligi iqtisodiyotni texnologiya, talab va boshqa omillar o‘zgarishlariga tezroq moslashish imkonini beradi. Misol uchun, agar ma'lum bir sohada ishchi kuchiga bo‘lgan talab pasayishni boshlasa, mobil ishchilar tezda boshqa, istiqbolli sohada ish topishlari mumkin.

4. Hayot sifati yaxshilanishi: mehnat resurslarining mobilligi hayot sifatini yaxshilashi mumkin, chunki ishchilar boshqa mintaqalar yoki mamlakatlarda yaxshiroq ishlash va yashash sharoitlarini izlashadi.

Mehnat resurslari mobilligi turli omillar bilan cheklanishi mumkin, masalan:

- **madaniy va til to‘siqlari.** Bu, ayniqsa, til va madaniy farqlar jiddiy to‘siqlarga aylanishi mumkin bo‘lgan tashqi harakatchanlik uchun to‘g‘ri keladi.

- **bo‘sh ish o‘rinlari haqida ma'lumot yo‘qligi.** Ishchilar boshqa mintaqalar yoki tarmoqlardagi ish imkoniyatlaridan xabardor bo‘lmasligi mumkin.

- **oila va ijtimoiy aloqalar**. Oilaviy yoki ijtimoiy aloqalar oldidagi mas’uliyat xodimning boshqa joyga ko‘chish istagini cheklashi mumkin.

- **malakalar va ta’lim.** Muayyan sohada malaka yoki ixtisoslikning yetarli emasligi xodimning kasbiy yoki tarmoq mobilligiga erishish qobiliyatini cheklashi mumkin.

Mehnat resurslarining mobilligi moslashuvchan va dinamik iqtisodiyotning muhim tarkibiy qismi bo‘lib, mehnat resurslaridan samarali foydalanish imkonini beradi va iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi. Biroq, yuqori harakatchanlikni saqlash turli to‘siqlarni yengib o‘tishni va ishchilarning turli ishlar, kasblar va hududlar o‘rtasida

harakatlanishini osonlashtiradigan shart-sharoitlarni yaratishni talab qiladi. Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir qiluvchi omillar:

Iqtisodiy omillar - ishsizlik darajasi, ish haqi, martaba istiqbollari.

Ijtimoiy omillar - ma'lumoti, ish tajribasi, oilaviy ahvoli, yoshi.

Geografik omillar - ish joyigacha bo‘lgan masofa, uy-joy mavjudligi, iqlim sharoiti.

Institutsional omillar - mehnat qonunchiligi, ijtimoiy himoya tizimi, infratuzilmani rivojlantirish.

Mehnat resurslari mobilligi mehnat resurslarini yanada samarali taqsimlashga yordam beradi va ishsizlikni kamaytiradi. Mobillik ishchilarga iqtisodiyotning yanada samarali tarmoqlariga o‘tish imkonini beradi va umumiy samaradorlikni oshiradi. Mobillik ishchilarga texnologik o‘zgarishlar va iqtisodiy qayta qurishga moslashishga yordam beradi.

Mehnat resurslari mobilligi sohasidagi davlat siyosati quyidagi jixatlarga ahamiyat berishi kerak:

- **kasbiy ta’lim tizimini rivojlantirish:** ishchilar malakasini oshirish uchun shart-sharoitlar yaratish;
- **infratuzilmani rivojlantirishga ko‘maklashish:** transportdan foydalanish imkoniyatlarini yaxshilash, ishsizlik yuqori bo‘lgan hududlarda yangi ish o‘rinlarini yaratish;
- **ijtimoiy xavflarni yumshatish:** ko‘chirishda yordam ko‘rsatish, bolali oilalarni qo‘llab-quvvatlash, mehnat bozorida diskriminatsiyaga qarshi kurash.

Mehnat resurslari mobilligi iqtisodiyotni rivojlantirish va aholi turmush darajasini oshirishning muhim omili hisoblanadi. Biroq harakatchanlik samarali bo‘lishi uchun uni rag‘batlantiruvchi shart-sharoitlar yaratish va u bilan bog‘liq xavflarni kamaytirish zarur.

4.2. Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi omillarning iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik jihatlari

Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi omillarning **iqtisodiy jihatlari** - bu turli korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar o‘rtasida ishchilarni ko‘chirishning dinamik jarayonidir. Bu jarayon bozor iqtisodiyoti faoliyatida asosiy o‘rin tutadi, resurslarni taqsimlash samaradorligiga, innovatsiyalar va iqtisodiy o‘sishga ta’sir qiladi. Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi iqtisodiy omillarni bir necha guruhlarga bo‘lish mumkin:

1. Mehnat resurslari taklifi bilan bog‘liq omillar. ***Ish haqi darajasi:*** taklif etilayotgan ish haqi qancha yuqori bo‘lsa, ishchilarni ish joyini o‘zgartirishga shunchalik rag‘batlantiriladi. ***Ijtimoiy paketlar:*** qo‘shimcha imtiyozlar va kompensatsiyalar (sog‘liqni saqlash sug‘urtasi, pensiya dasturlari, pullik ta'til) ish beruvchining jozibadorligini oshiradi. ***Karyera o‘sishi istiqbollari:*** mansab pog‘onasida ko‘tarilish imkoniyati xodimlar uchun muhim motivator hisoblanadi. ***Mehnat sharoitlari:*** qulay mehnat sharoitlari, ish joyining xavfsizligi va ergonomikasi xodimlarning qoniqishini oshiradi. ***Ta’lim darajasi va malakasi:*** yuqori darajadagi ma'lumot va malakaga ega bo‘lgan ishchilar odatda ko‘proq ish tanlashadi va harakatchanroq bo‘ladilar.

2. Ishchi kuchiga bo‘lgan talab bilan bog‘liq omillar. ***Iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlar:*** iqtisodiyot tarkibidagi o‘zgarishlar turli kasblarga bo‘lgan talabning o‘zgarishiga olib keladi va ishchilarni qayta tayyorlashni talab qiladi. ***Texnologik o‘zgarish:*** yangi texnologiyalar yangi ish o‘rinlarini yaratadi va yangi ko‘nikmalarni talab qiladi, bu esa mehnat resurslari mobilligini rag‘batlantiradi. ***Ishlab chiqarishning geografik kontsentratsiyasi:*** hududlarning rivojlanish darajasidagi farqlar va ishlab chiqarishning ma’lum joylarda kontsentratsiyasi mehnat migratsiyasiga ta’sir qiladi. ***Biznes hajmi va tuzilishi:*** yirik korxonalar kengroq martaba imkoniyatlari va barqarorroq ish sharoitlarini taklif qilishadi.

3. Institutsional omillar. ***Mehnat qonunchiligi:*** mehnat munosabatlarini tartibga solish, shu jumladan ishdan bo‘shatish, kompensatsiya to‘lash va xodimlarning huquqlarini himoya qilish, mehnat resurslarining mobilligiga ta’sir qiladi. ***Ijtimoiy ta'minot tizimi:*** rivojlangan ijtimoiy ta'minot tizimining mavjudligi ish joylarini o‘zgartirish bilan bog‘liq xavflarni kamaytiradi va harakatchanlikni rag‘batlantiradi. ***Mehnat bozorini rivojlantirish:*** mehnat bozorining samarali faoliyat yuritishi, jumladan, bo‘sh ish o‘rinlari va bandlikka ko‘maklashish to‘g‘risidagi axborot resurslarining mavjudligi mobillikni ta’minlaydi.

4. Boshqa omillar. ***Demografik omillar:*** yoshi, jinsi, oilaviy ahvoli va bolalarning borligi ishchilarning ish o‘rnini o‘zgartirishga tayyorligiga ta’sir qiladi. ***Psixologik omillar:*** motivatsiya, kompaniyaga sodiqlik, noma'lumlardan qo‘rqish va boshqa psixologik omillar ham muhim rol o‘ynaydi.

Mehnat resurslari mobilligining iqtisodiy jihatlarini o‘rganishning ahamiyati quyidagi sabablarga ko‘ra yuzaga keladi:

– ish kuchidan foydalanishni optimallashtirish: mobillikka ta’sir etuvchi omillarni tushunish korxonalar va hukumatlarga inson resurslarini boshqarish bo‘yicha samarali strategiyalarni ishlab chiqish imkonini beradi;

– mehnat bozorining moslashuvchanligini oshirish: mehnat resurslari mobilligini oshirish mehnat bozorining o‘zgaruvchan sharoitlarga moslashishiga yordam beradi va uning samaradorligini oshiradi;

– ishsizlik darajasini pasaytirish: mehnat resurslari mobilligi ishchilarga tezda yangi ish o‘rinlarini topishga imkon beradi va ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi;

– iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirish: samarali mehnat resurslari mobilligi resurslarni yanada samarali taqsimlashga yordam beradi va innovatsiyalarni rag‘batlantiradi.

Shuni ta'kidlash mumkinki, mehnat resurslari mobilligi turli iqtisodiy, ijtimoiy va institutsional omillarning o‘zaro ta’siri bilan belgilanadigan murakkab va ko‘p qirrali hodisadir. Ushbu omillarni tushunish iqtisodiy siyosat va xodimlarni boshqarish sohasida asosli qarorlar qabul qilish imkonini beradi.

Mehnat resurslarining mobilligi iqtisodiy rivojlanishga ta’sir etuvchi muhim omil hisoblanadi. U mehnatkashlarning yaxshi mehnat va turmush sharoitlarini izlash uchun xalq xo‘jaligining turli hududlari va tarmoqlari o‘rtasida harakatlanish qobiliyati bilan belgilanadi. Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir qiluvchi ba'zi asosiy iqtisodiy jihatlar:

1. **Ish haqi darajasi:** mintaqalar va sektorlar o‘rtasidagi ish haqi darajasidagi farqlar ishchilarni yuqori daromadlar izlab harakat qilishga undashi mumkin[42].

2. **Ishsizlik darajasi:** ishsizlik darajasi yuqori bo‘lgan hududlarda ishchi kuchi cheklangan ish imkoniyatlariga ega, bu esa odamlarni mehnat bozori barqarorroq joylarga ko‘chib o‘tishga undaydi.

3. **Mehnat sharoitlari:** ishlarning sifati, shu jumladan mehnat sharoitlari, xavfsizlik va kasbiy o‘sish imkoniyatlari ham ishchilarning boshqa joyga ko‘chish qarorida muhim rol o‘ynaydi[43].

[42] ZAMONAVIY SHARTLARDA MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI. http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/21841/1/Tretyakova_Mobilnost_16.pdf.

[43] Ish va ishchi kuchi harakatchanligi. https://publications.hse.ru/articles/162976917.

4.1-jadval

Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi omillarning iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik jihatlari

Omil turi	Iqtisodiy omillar	Ijtimoiy omillar	Psixologik omillar
Tavsif	Moliyaviy rag‘batlar va iqtisodiy sharoitlarga ta’sir qiluvchi omillar.	Ijtimoiy tuzilmalar, me'yorlar va qadriyatlar bilan bog‘liq omillar.	Shaxsiy motivatsiya va tushunchalarga asoslangan psixologik omillar.
Misollar	- Hududlararo maosh farqlari- Ish bilan ta'minlanish imkoniyatlari- Turmush tarzi narxlari- Iqtisodiy barqarorlik	- Oila majburiyatlari- Ijtimoiy mobillik kutilmalari- Madaniy me'yorlar- Jamiyatga bog‘lanish	- Ish qoniqishi- Shaxsiy maqsadlar- Ish-hayot muvozanati- Turmush tarzini yaxshilashga bo‘lgan motivatsiya
Mobillikka ta’siri	Iqtisodiy sharoitlar, odamlar qayerga ko‘chishi yoki ko‘proq ish imkoniyatlari izlashiga sabab bo‘ladi.	Ijtimoiy tuzilmalar, oila va jamiyatning kutishlariga qarab, mobillikni qo‘llab-quvvatlashi yoki cheklashi mumkin.	Psixologik omillar, masalan, shaxsiy ambitsiyalar yoki o‘zgarishdan qo‘rquv, ko‘chish qarorini sezilarli darajada ta’sir qiladi.
Siyosatga ta’siri	- Iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash- Ko‘chish uchun rag‘batlar yaratish- Ish bozori sharoitlarini yaxshilash	- Ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tizimlarini kuchaytirish- Moslashuvchan ish sharoitlarini targ‘ib qilish- Ijtimoiy kutishlarga moslashish	- Karyera rivojlanish imkoniyatlarini yaratish- Ish-hayot muvozanatini qo‘llab-quvvatlash- O‘zgarishlarga ijobiy psixologik munosabatni rag‘batlantirish

4. **Ijtimoiy infratuzilma:** uy-joy, sog‘liqni saqlash va ta’lim kabi rivojlangan ijtimoiy infratuzilmaning mavjudligi mehnat muhojirlari uchun mintaqaning jozibadorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin[44].

[44] ROSSIYA FEDERASİYASIDA MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI XUSUSIYATLARI. https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-mobilnosti-trudovyh-resursov-v-rossiyskoy-federatsii.

5. **Transportdan foydalanish imkoniyati:** yaxshi rivojlangan transport tarmog‘i ishchilar harakatini osonlashtiradi va mehnat resurslarining mobilligini oshirishga yordam beradi[45].

6. **Davlat siyosati:** hukumatning bandlik, soliqqa tortish va ijtimoiy himoya sohasidagi siyosati mehnat resurslari mobilligini rag‘batlantirishi yoki cheklashi mumkin.

7. **Iqtisodiy o‘sish va rivojlanish:** iqtisodiyotlari tez rivojlanayotgan hududlar ko‘proq bandlik imkoniyatlarini taklif qiladi, bu esa ishchilarning ichki va xalqaro migratsiyasini rag‘batlantiradi.

8. **Ta’lim va o‘qitish:** ta’lim darajasi va o‘qitish dasturlari malakali ishchilarni ko‘proq moslashtirib, harakatchanlikni yaxshilashi mumkin.

9. **Innovatsiyalar va texnologik rivojlanish:** texnologik innovatsiyalar va yangi tarmoqlarga sarmoya kiritish darajasi yuqori bo‘lgan hududlar ushbu tarmoqlarda ishlash uchun zarur bo‘lgan o‘ziga xos malakaga ega mutaxassislarni jalb qilishi mumkin.

Bu omillar o‘zaro bog‘liq bo‘lib, birgalikda iqtisodiyotdagi mehnat resurslari mobilligi darajasi va dinamikasini belgilaydi.

Yuqorida mehnat resurslari mobilligining iqtisodiy jihatlariga bag‘ishlangan edi. Endi bu jarayonga sezilarli ta’sir ko‘rsatuvchi ijtimoiy omillarni ko‘rib chiqamiz. Mehnat resurslari mobilligi nafaqat iqtisodiy hodisa, balki chuqur ijtimoiy jarayondir. Ijtimoiy omillar odamlarning ish joyini tanlashda va harakat qilishda motivatsiyasi, umidlari va imkoniyatlarini belgilaydi.

Ijtimoiy va iqtisodiy omillar bir-biri bilan chambarchas bog‘liq va bir-biriga ta’sir qiladi. Masalan, yuqori darajadagi ta’lim insonning iqtisodiy imkoniyatlarini ham, ijtimoiy mavqeini ham oshirishi mumkin, bu esa o‘z navbatida uning harakat qilish istagiga ta’sir qilishi mumkin.

Mehnat resurslari mobilligining ijtimoiy jihatlarini o‘rganishning ahamiyati mobillikka ta’sir etuvchi ijtimoiy omillarni tushunish quyidagilarga imkon beradi:

- ***bandlikka ko‘maklashish bo‘yicha yanada samarali dasturlarni ishlab chiqish:*** aholining turli guruhlarining ijtimoiy xususiyatlarini hisobga olgan holda, ko‘proq maqsadli dasturlar yaratish mumkin;

[45] Mazin A.L., Troitskaya A.A. (2020) Mehnat harakatchanligi salohiyati sifatida .... https://1economic.ru/lib/100959.

- ***iqtisodiyotni qayta qurishning salbiy oqibatlarini yumshatish:*** harakatlanishdagi ijtimoiy to‘siqlarni tushunish ularni bartaraf etish choralarini ishlab chiqish imkonini beradi;
- ***migrantlarning ijtimoiy moslashuvini oshirish:*** migrantlarning yangi joyga moslashishiga ta’sir etuvchi ijtimoiy omillarni bilish yanada samarali qo‘llab-quvvatlash dasturlarini yaratish imkonini beradi.

Shuni aytishimiz mumkinki, mehnat resurslari mobilligi nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy omillar bilan ham belgilanadigan murakkab hodisadir. Bu omillarni hisobga olish mehnat migratsiyasining sabab va oqibatlarini chuqurroq anglash va bu jarayonni boshqarish bo‘yicha yanada samarali chora-tadbirlar ishlab chiqish imkonini beradi.

Ijtimoiy jihatlar mehnat resurslari mobilligida muhim rol o‘ynaydi, ishchilarning ish joyini ko‘chirish va o‘zgartirish qarorlariga ta’sir qiladi. Quyida asosiy ijtimoiy omillar keltirilgan:

1. Madaniy va oilaviy rishtalar: odamlar ko‘pincha kuchli madaniy va oilaviy aloqalar tufayli kelib chiqqan joylarini tark etishni istamaydilar. Bu ularning mobilligini cheklashi mumkin[46].

2. Ma'lumot va malaka: ta’lim va tayyorgarlik darajasi ishchilarning yangi mehnat sharoitlariga moslashish qobiliyatiga ta’sir qiladi. Ma'lumotli va malakali ishchilar ko‘proq harakatchan bo‘lishadi.

3. Ijtimoiy infratuzilma: maktablar, shifoxonalar va madaniyat muassasalari kabi yuqori sifatli ijtimoiy infratuzilmaning mavjudligi mehnat migrantlari uchun hududlarni yanada jozibador qiladi[47].

4. Ijtimoiy himoya va nafaqalar: ishsizlik bo‘yicha nafaqa va pensiyalar kabi davlat ijtimoiy himoya dasturlari mehnat resurslari mobilligini rag‘batlantirishi yoki rag‘batlantirmasligi mumkin.

5. Ijtimoiy tarmoqlar va ulanishlar: yangi mintaqada ijtimoiy tarmoqlar va professional aloqalarga ega bo‘lish moslashish va ish qidirish jarayonini osonlashtirishi mumkin.

6. Demografik omillar: yosh, jins va oilaviy holat ham harakatchanlikka ta’sir qiladi. Yoshlar va yolg‘iz ishchilar keksalar va oilasi bo‘lganlarga qaraganda ko‘proq harakatchan bo‘lishadi[48].

---

[46] ROSSIYA MEHNAT BOZORINI TARTIB TUTIRISHNING IJTIMOIY OMILLARI. https://diss.unn.ru/files/2020/1021/diss-Zolin_-1021.pdf.

[47] ZAMONAVIY SHARTLARDA MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI./ http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/21841/1/Tretyakova_Mobilnost_16.pdf.

[48] Ijtimoiy harakatchanlik omillari - Muallif24. https://spravochnick.ru/sociologiya/socialnoe_neravenstvo_i_socialnaya_mobilnost/faktory_socialnoy_mobilnosti/.

Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi ijtimoiy jihatlar iqtisodiy omillardan kam ahamiyatga ega emas. Bu jihatlar mehnat harakatini rag‘batlantirish yoki cheklashi mumkin bo‘lgan hayot sifati, madaniy xususiyatlar va ijtimoiy sharoitlar bilan bog‘liq. Asosiy ijtimoiy jihatlarga quyidagilar kiradi:

1. Ta’lim sifati: turli hududlardagi ta’limning mavjudligi va darajasi odamlarning ko‘chib o‘tishga qaror qilishiga ta’sir qiladi. Ishchilar o‘zlari va farzandlari uchun yaxshi ta’lim imkoniyatlari bo‘lgan joylarga ko‘chib o‘tishlari mumkin.

2. Sog‘liqni saqlash sifati va foydalanish imkoniyati: migratsiya ko‘pincha sog‘liqni saqlashni yaxshilash va sifatli tibbiy xizmatdan foydalanish zarurati bilan bog‘liq. Oilalar sog‘liqni saqlash tizimi rivojlangan hududlarni tanlashlari mumkin.

3. Madaniy va til to‘siqlari: odamlar katta madaniy yoki til farqlari bo‘lgan mintaqalarga ko‘chib ketishdan qochib, yangi jamiyatga integratsiyani qiyinlashtirishi mumkin. Aksincha, madaniy aloqalar va umumiy tilning mavjudligi harakatchanlikni osonlashtiradi.

4. Oila va ijtimoiy tarmoqlar: migratsiya qarorida oila va do‘stlar kabi ijtimoiy tarmoqlar muhim rol o‘ynaydi. Mehnat muhojirlari ko‘pincha qarindoshlari yoki do‘stlari bo‘lgan hududlarga ko‘chib o‘tadilar, bu esa yangi joyga moslashish xavfini kamaytiradi.

5. Ijtimoiy ta'minot va huquqlar: ishchilar ijtimoiy ta'minot, jumladan, mehnat huquqlari, pensiyalar, sug‘urta va boshqa ijtimoiy to‘lovlar yuqori standartlarga ega bo‘lgan hududlarga ko‘chib o‘tishni afzal ko‘radilar.

6. Jinoyat darajasi va xavfsizlik: jinoyatchilik darajasining pastligi va umumiy xavfsizlik hissi odamlarni o‘z hayoti va mol-mulkidan qo‘rqmasdan yashashi va ishlashi mumkin bo‘lgan hududlarga jalb qiladi.

7. Hayot sifati va ijtimoiy sharoitlar: migratsiyaga qulaylik darajasi, uy-joy sifati, dam olish va madaniy tadbirlardan foydalanish imkoniyati ta’sir qilishi mumkin. Ijtimoiy infratuzilmasi rivojlangan shaharlar ishchi kuchi uchun yanada jozibadordir.

8. Gender tengligi va inklyuzivlik: ayollar va ozchiliklarning huquqlari hurmat qilinadigan mamlakatlar va mintaqalarda ishchi kuchi migratsiyaga ko‘proq rag‘batga ega. Aholining barcha guruhlari uchun teng imkoniyatlarning ta'minlanishi harakatchanlikni oshiradi.

9. Ijtimoiy barqarorlik va siyosiy vaziyat: ijtimoiy mojarolar, siyosiy beqarorlik yoki diskriminatsiya odamlarni boshqa mintaqalarda

yanada barqaror va xavfsizroq sharoitlarni izlashga majbur qilishi mumkin.

10. Axborot va ijtimoiy tarmoqlarga kirish: ijtimoiy tarmoqlar va Internet orqali axborotni tarqatish odamlarga mehnat migratsiyasi imkoniyatlarini yaxshiroq yo‘naltirishga yordam beradi, bu esa ko‘chib o‘tish to‘g‘risida qaror qabul qilish jarayonini soddalashtiradi.

Ushbu ijtimoiy jihatlar nafaqat migratsiya yo‘nalishini, balki ishchilarning yangi joyga moslashish muvaffaqiyatini ham belgilaydi, bu esa pirovardida ularning mehnat bozorida uzoq muddatli ishtirokiga ta’sir qiladi.

Ishni o‘zgartirish va ko‘chirish qarorida psixologik omillar asosiy rol o‘ynaydi. Ular insonning kasbiy va hayotiy vaziyatlardagi o‘zgarishlar bilan bog‘liq motivatsiyasi, umidlari va qo‘rquvlarini aniqlaydi.

Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir qiluvchi asosiy psixologik omillar:

1. Motivatsiya.

– o‘sishga bo‘lgan ehtiyoj: kasbiy va shaxsiy o‘sishga intilish, yangi bilim va ko‘nikmalarga intilish;

– tan olish zarurati: maqomini oshirish istagi, hamkasblar va rahbariyat tomonidan hurmat;

– o‘z-o‘zini namoyon qilish zarurati: shaxsiy manfaatlar va qadriyatlarga mos keladigan ish topish istagi;

– moddiy motivatsiya: turmush darajasini yaxshilash va yuqori ish haqi olish istagi.

2. Qo‘rquv va xavotirlar.

– muvaffaqiyatsizlikdan qo‘rqish: yangi mas’uliyatni bajara olmaslik, yangi hamkasblar bilan umumiy til topa olmaslik qo‘rquvi;

– noaniqlikdan qo‘rqish: yangi ish joyida nima kutayotganini bilmaslik, kelajakni oldindan aytib bo‘lmaydi;

– ijtimoiy maqomni yo‘qotishdan qo‘rqish: yangi ishga o‘tishda ijtimoiy mavqeingizni pasaytirishdan qo‘rqish.

3. Kompaniyaga sodiqlik.

– kompaniyaga hissiy bog‘lanish: hamkasblar, rahbariyat yoki kompaniyaning o‘zi bilan kuchli hissiy aloqa;

– kompaniya oldidagi majburiyat hissi: kompaniya oldidagi majburiyat tuyg‘usi ketishga to‘sqinlik qiladi.

4. Stressga chidamlilik darajasi.

– yangi sharoitlarga moslashish qobiliyati: yangi odamlarga, vazifalarga va muhitlarga tezda koʻnikish qobiliyati;

– stressli vaziyatlarga qarshilik: qiyinchilik va mojarolarni samarali yengish qobiliyati.

5. Oʻz-oʻzini hurmat qilish.

– oʻziga boʻlgan ishonch: yangi qiyinchiliklarni muvaffaqiyatli yengish qobiliyatingizga ishonish;

– oʻz qadr-qimmatini his qilish: oʻzining muhimligi va oʻziga xosligini anglash.

Psixologik omillar iqtisodiy va ijtimoiy omillar bilan chambarchas bogʻliq. Masalan, yuqori maosh ish joyini oʻzgartirish motivatsiyasini oshirishi mumkin, ammo noma'lum qoʻrquv bu jarayonga toʻsqinlik qilishi mumkin.

Mehnat resurslari mobilligining psixologik jihatlarini tushunish sizga quyidagilarga imkon beradi:

– kadrlar tanlash samaradorligini oshirish: nomzodlarning psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda, ma'lum bir lavozim va kompaniyaga eng mos keladiganlarni tanlash mumkin;

– kadrlar almashinuvini kamaytirish: xodimlarni ishdan boʻshatish sabablarini tahlil qilish orqali psixologik muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish choralarini ishlab chiqish mumkin;

– xodimlarning motivatsiyasini oshirish: tashkilotda qulay psixologik muhitni yaratish orqali xodimlarning sodiqligini oshirish va ularning ketish ehtimolini kamaytirishi mumkin;

– yangi xodimlar uchun moslashish jarayonini takomillashtirish: yangi xodimlarga psixologik yordam koʻrsatish orqali ularning moslashish jarayonini tezlashtirishingiz va ish samaradorligini oshirish mumkin.

Ishni oʻzgartirish toʻgʻrisida qaror qabul qilishda psixologik omillar muhim rol oʻynaydi. Ushbu omillarni tushunish inson resurslarini yanada samarali boshqarish va xodimlarning qoniqishini oshirish imkonini beradi.

Psixologik jihatlar mehnat resurslari mobilligida muhim rol oʻynaydi, ishchilarning ish joyini koʻchirish va oʻzgartirish qarorlariga ta’sir qiladi. Mana bir nechta asosiy psixologik omillar:

1. Noma'lumlikdan qo‘rqish: yangi hududga ko‘chib o‘tish yoki ish joyini o‘zgartirish noaniqlik va yangi sharoitlarga moslashish zarurati tufayli stress va xavotirga olib kelishi mumkin[49].

2. Motivatsiya va ambitsiya: shaxsiy ambitsiya va martabada ko‘tarilish istagi ishchilarni yangi imkoniyatlar izlashga va harakat qilishga undashi mumkin[50].

3. Ishdan qoniqish darajasi: joriy ishlardan qoniqishning past darajasi ishchilarni boshqa mintaqalar yoki sektorlarda yangi imkoniyatlar izlashga undashi mumkin[51].

4. Ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash: oila va do‘stlarning yordamiga ega bo‘lish ko‘chib o‘tish va yangi joyga moslashish jarayonini osonlashtirishi mumkin.

5. Shaxsiy fazilatlar: moslashuvchanlik, yangi tajribalarga ochiqlik va o‘zgarishlarga tayyorlik kabi fazilatlar mehnat resurslari mobilligini oshirishga yordam beradi.

6. Psixologik chidamlilik: stressga dosh berish va yangi sharoitlarga moslashish qobiliyati ham harakatga qaror qilishda muhim rol o‘ynaydi.

Ushbu psixologik jihatlar ijtimoiy va iqtisodiy omillar bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, birgalikda mehnat resurslari mobilligi darajasi va dinamikasini belgilaydi.

Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi omillarning psixologik jihatlari insonning yangi muhitga ko‘chib o‘tishga va moslashishga tayyorligini belgilaydigan ichki munosabatlar, his-tuyg‘ular va shaxsiy xususiyatlarni aks ettiradi. Bu omillarga quyidagilar kiradi:

1. O‘zgarishlarga va noaniqlikka tayyorlik: ko‘p odamlar uchun yashash joyini o‘zgartirish noaniqlik bilan bog‘liq bo‘lib, o‘zgarishlarga tayyor bo‘lishni va yuqori darajada moslashishni talab qiladi. Moslashuvchan fikrlash qobiliyatiga ega bo‘lgan odamlar yangi sharoitlarga osonroq moslashadi, noma'lumlik qo‘rquvi esa ko‘chib o‘tish qaroriga xalaqit berishi mumkin.

2. Shaxs xususiyatlari: yangi tajribalarga ochiqlik, qat'iyatlilik, o‘ziga ishonch va tashvish darajasi kabi shaxsiy xususiyatlar muhim rol o‘ynaydi. Tavakkalchi bo‘lgan va yuqori darajadagi o‘ziga ishonchga

[49] “Inson resurslarining Mehnat resurslari mobilligi” mavzusidagi dissertatsiya (https://www.dissercat.com/content/trudovaya-mobilnost-chelovecheskikh-resursov-sotsialnyi-mekhanizm-formirovaniya-trudovogo-po)

[50] “Inson resurslarining Mehnat resurslari mobilligi” mavzusidagi dissertatsiya (https://www.dissercat.com/content/trudovaya-mobilnost-chelovecheskikh-resursov-sotsialnyi-mekhanizm-formirovaniya-trudovogo-po)

[51] Ish va Mehnat resurslari mobilligi (https://publications.hse.ru/articles/162976917)

ega bo‘lgan shaxslar ko‘chib o‘tishga va yangi imkoniyatlar izlashga tayyor bo‘ladi.

3. Motivatsiya va martaba ambitsiyalari: kasbiy o‘sishga intilish, turmush darajasini oshirish yoki shaxsiy ambitsiyalarni qondirish kabi shaxsiy intilish va maqsadlar mehnat resurslari mobilligi uchun kuchli motivatsion omillar bo‘lishi mumkin. Muvaffaqiyatga yo‘naltirilgan odamlar o‘zgarishlar qilish ehtimoli ko‘proq bo‘ladi.

4. Joyga hissiy bog‘lanish: o‘z shahri, do‘stlari, oilasi yoki madaniyatiga qattiq bog‘langan odamlar harakatlanishda kuchli hissiy to‘siqlarga duch kelishlari mumkin. Bu boshqa joylarda jozibador iqtisodiy sharoitlar mavjud bo‘lsa ham, migratsiya istagini kamaytirishi mumkin.

5. Ijtimoiy izolyatsiyadan qo‘rqish: ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashni yo‘qotish, yolg‘izlik tuyg‘usi haqidagi tashvishlar odamni ko‘chib o‘tish to‘g‘risida qaror qabul qilishdan qaytarishi mumkin. Inson uchun yangi tanishlar orttirish va yangi joyda aloqalarni o‘rnatish qanchalik oson ekanligi muhimdir.

6. Stress va noaniqlikning ta’siri: ko‘chib o‘tish yuqori darajadagi stress bilan bog‘liq, ayniqsa ish, uy-joy yoki ijtimoiy muhitni o‘zgartirish bilan bog‘liq bo‘lsa. Stressga chidamliligi past bo‘lgan odamlar hissiy ortiqcha yuk va noaniqlikdan qo‘rqib, migratsiyadan qochishlari mumkin.

7. Oldingi migratsiya tajribasi: o‘tmishdagi harakatlarning shaxsiy tajribalari harakatchanlikka nisbatan psixologik munosabatni shakllantirishi mumkin. Yangi joyga moslashishning muvaffaqiyatli tajribalari o‘ziga ishonchni oshiradi, muvaffaqiyatsiz urinishlar esa kelajakda ko‘chib ketish istagini kamaytirishi mumkin.

8. Ijtimoiy bosim va umidlar: boshqalar ko‘chirish bilan bog‘liq umidlar va ijtimoiy me'yorlarni shakllantirish orqali insonning psixologik holatiga ta’sir qilishi mumkin. Bu ham ijobiy rag‘bat (do‘stlar va oilaning yordami) va cheklovchi omil (hukm qilish qo‘rquvi) bo‘lishi mumkin.

9. O‘z-o‘zini samaradorligi: migratsiya qarorida muhim rol o‘ynaydi. O‘z-o‘zini samaradorligi yuqori bo‘lgan odamlar, ular yangi muhitga muvaffaqiyatli moslasha olishlariga va o‘zlarini qondirish uchun imkoniyatlar topa olishlariga amin bo‘ladilar.

10. O‘zligini yo‘qotish qo‘rquvi: ba'zilar uchun migratsiya o‘zlarining madaniy yoki milliy o‘ziga xosligini yo‘qotish tashvishiga sabab bo‘lishi mumkin, ayniqsa yangi mintaqada juda boshqacha an'ana

va normalar mavjud bo‘lsa. Bu omil yashash joyini o‘zgartirish istagini inkor qilishi mumkin.

Ushbu psixologik jihatlar migratsiya nafaqat iqtisodiy yoki ijtimoiy qaror, balki shaxsiy e'tiqodlar, his-tuyg‘ular va hayot qiyinchiliklariga dosh berish qobiliyati bilan bog‘liq chuqur ichki jarayon ekanligini ta'kidlaydi.

4.3. Mehnat resurslari mobilligini empirik baholashning nazariy yondashuvlari

Mehnat resurslari mobilligini empirik baholash - bu turli korxonalar, tarmoqlar va hududlar o‘rtasidagi ishchilarning harakatini miqdoriy o‘lchash va tahlil qilish jarayonidir. Buning uchun turli nazariy yondashuvlar va uslubiy vositalar qo‘llaniladi.

Asosiy nazariy yondashuvlar:

1. Inson kapitali nazariyasi:

– ta’lim va o‘qitishga investitsiyalar: ta’lim olish va o‘qitishning harakatchanlikka ta’sirini baholash;

– maxsus ko‘nikmalar: muayyan sohalarda yoki hududlarda talab qilinadigan noyob ko‘nikmalarga ega mehnat resurslarining mobilligini tahlil qilish.

2. Hayot sikli nazariyasi:

– yosh xususiyatlari: ishchilarning yoshiga (yosh, yetuk, keksa) qarab harakatchanlikdagi farqlarni o‘rganish;

– oilaviy ahvol: oila va bolalarning harakatchanlikka ta’sirini tahlil qilish.

3. Mehnat bozori nazariyasi:

– talab va taklif: mehnat talabi va taklifining harakatchanlikka ta’sirini baholash;

– axborot assimetriyasi: mehnat bozorida bo‘sh ish o‘rinlari va mehnat sharoitlari haqidagi to‘liq bo‘lmagan ma'lumotlarning rolini tahlil qilish.

4. Institutsional nazariya:

– mehnat qonunchiligi: mehnat qonunchiligining harakatchanlikka ta’sirini baholash;

– ijtimoiy me'yorlar va qadriyatlar: ish joylarini o‘zgartirish to‘g‘risida qaror qabul qilishda ijtimoiy normalar va qadriyatlarning rolini tahlil qilish.

Ushbu yondashuvlarni amalga oshirishda esa quyidagi uslubiy vositalardan foydalaniladi:

– so‘rovnomalar: motivlar, sabablar va harakatlanishdagi to‘siqlar haqida ma'lumot to‘plash;

– ma’muriy ma’lumotlar tahlili: davlat reestridagi bandlik, ishsizlik va migratsiya to‘g‘risidagi ma’lumotlardan foydalanish;

– panel ma'lumotlari: uzoq vaqt davomida bir xil shaxslarning ish faoliyatidagi o‘zgarishlarni kuzatib borish;

– regressiya modellari: harakatlanish va turli omillar o‘rtasidagi statistik jihatdan ahamiyatli munosabatlarni aniqlash;

– fazali tahlil usullari: hududlar orasidagi migratsiya kabi harakatchanlikning fazaviy jihatlarini baholash.

Mehnat migratsityasini aniqlashda quyidagi ko‘rsatkichlarni aniqlash talab etiladi va bular mobillik ko‘rsatkichlari deb ataladi:

– xodimlar aylanmasi: muayyan davrda ishdan ketgan xodimlarning ulushi;

– ish tajribasining davomiyligi: bir joyda ishlashning o‘rtacha davomiyligi;

– ish o‘zgartirish chastotasi: muayyan davrdagi ish o‘zgarishlarining o‘rtacha soni;

– geografik harakatchanlik: mintaqalar yoki mamlakatlar o‘rtasida ishchilar harakati;

– kasbiy harakatchanlik: ishchilarning bir kasbdan boshqasiga o‘tishi.

Mehnat resurslari mobilligini empirik baholash murakkab vazifa bo‘lib, turli nazariy yondashuvlar va uslubiy vositalardan foydalanishni talab qiladi. Olingan tadqiqot natijalari mehnat bozorini tartibga solish, harakatchanlikni oshirish va ishsizlikni kamaytirish bo‘yicha samarali chora-tadbirlar ishlab chiqishda foydalanish mumkin.

Mehnat resurslari mobilligini empirik baholash ushbu murakkab jarayonni tushunish va o‘lchashga yordam beradigan bir nechta nazariy yondashuvlarni o‘z ichiga oladi. Mana ulardan ba'zilari:

1. Ekonometrik yondashuv: mintaqalar va tarmoqlar o‘rtasida ishchilar harakati to‘g‘risidagi ma'lumotlarni tahlil qilish uchun statistik usullardan foydalanadi. Ushbu yondashuv ish haqi, mehnat sharoitlari va

ijtimoiy infratuzilma kabi harakatchanlikka ta’sir qiluvchi omillarni aniqlash imkonini beradi[52].

2. Sotsiologik yondashuv: mehnat resurslari mobilligining ijtimoiy va madaniy jihatlarini o‘rganadi. Harakatni osonlashtiradigan yoki to‘sqinlik qiladigan ijtimoiy tarmoqlar, oilaviy aloqalar va madaniy me'yorlarni tekshirishni o‘z ichiga oladi[53].

3. Psixologik yondashuv: ko‘chirish qarorlariga ta’sir qiluvchi individual motivatsiyalar va psixologik to‘siqlarga e’tibor qaratiladi. Shaxsiy fazilatlar, ishdan qoniqish darajasi va o‘zgarishlarga tayyorlik tahlilini o‘z ichiga oladi[54].

4. Institutsional yondashuv: mehnat harakatini tartibga solishda davlat va xususiy institutlarning rolini ko‘rib chiqadi. Bandlik siyosati, ijtimoiy xavfsizlik tarmog‘i dasturlari va ta’lim tashabbuslari tahlilini o‘z ichiga oladi[55].

5. Geografik yondashuv: transportning qulayligi va iqtisodiy rivojlanishdagi mintaqaviy farqlar kabi harakatlanishning fazaviy jihatlarini o‘rganadi. Ushbu yondashuv geografik omillar ishchilar harakatiga qanday ta’sir qilishini tushunishga yordam beradi.

Ushbu yondashuvlar ko‘pincha mehnat resurslari mobilligi haqida to‘liqroq va aniqroq tasavvurga ega bo‘lish uchun birgalikda qo‘llaniladi. Ularning har biri ushbu hodisaning turli tomonlarini tushunishga hissa qo‘shadi va uni boshqarishning samarali strategiyalarini ishlab chiqishga yordam beradi.

Mehnat resurslari mobilligini empirik baholashning nazariy yondashuvlari turli iqtisodiy va sotsiologik nazariyalarga asoslanadi, ularning har biri o‘ziga xos model va tahlil usullarini taklif qiladi. Keling, asosiy yondashuvlarni ko‘rib chiqaylik:

1. Neoklassik iqtisodiy yondashuv. Asosiy g‘oya: mehnat resurslari mobilligi o‘z daromadlarini maksimal darajada oshirish va turmush sharoitlarini yaxshilashga intilayotgan shaxslarning oqilona tanlovi bilan izohlanadi. Mehnat ta'minoti modeli: odamlar ish haqidagi farqlar (yoki boshqa iqtisodiy manfaatlar) ko‘chirish xarajatlarini qoplaydigan joylarga ko‘chib o‘tadilar.

---

[52] Mehnat resurslari mobilligi muammolarini tahlil qilishga nazariy yondashuvlar. https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-analizu-problem-trudovoy-mobilnosti.

[53] “Inson resurslarining Mehnat resurslari mobilligi.... https://www.dissercat.com/content/trudovaya-mobilnost-chelovecheskikh-resursov-sotsialnyi-mekhanizm-formirovaniya-trudovogo-po” mavzusidagi dissertatsiya.

[54] ZAMONAVIY SHARTLARDA MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI. http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/21841/1/Tretyakova_Mobilnost_16.pdf.

[55] MEHNAT RESURSLARI SAMARALILIGINI BAHOLASHGA ZAMONAVIY YUNDASHULAR. https://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2022/RM22/pages/Articles/084020.pdf.

Empirik baholash: mintaqalar yoki mamlakatlar o‘rtasidagi ish haqi farqlari, ishsizlik darajasi va migratsiya oqimlari haqidagi ma'lumotlardan foydalanish. Tahlil regressiya tenglamalariga asoslanadi, bunda bog‘liq o‘zgaruvchi migratsiya darajasi, mustaqil o‘zgaruvchilar esa iqtisodiy omillar (ish haqi, yashash qiymati, soliqlar)dir.

2. Inson kapitali nazariyasi. Asosiy g‘oya: migratsiya inson kapitaliga sarmoya sifatida qaraladi. Odamlar o‘z malakalari va tajribasidan yaxshiroq daromad olishlari mumkin bo‘lgan mintaqalarga ko‘chib o‘tishadi. Inson kapitali migratsiyasi namunasi: xodimning ma'lumoti, malakasi va tajribasi qanchalik yuqori bo‘lsa, ular harakatchan bo‘lishlari va daromadlari yoki martaba imkoniyatlari yuqori bo‘lgan hududlarga ko‘chib o‘tishlari ehtimoli shunchalik yuqori bo‘ladi.

Empirik baholash: xodimlarning ta’limi, malakasi va tajribasi to‘g‘risidagi ma'lumotlardan iqtisodiy omillar bilan birgalikda foydalanishdir. Model mintaqalar o‘rtasidagi ish haqi va bandlikdagi tafovutlar orqali baholanadigan inson kapitalining daromadlari tahlilini o‘z ichiga olishi mumkin.

3. Mehnat bozorini segmentatsiyalash nazariyasi. Asosiy g‘oya: mehnat bozorlari "birlamchi" (barqarorlik, ish haqi va mehnat sharoitlari yuqori) va "ikkilamchi" (past maoshli, vaqtinchalik shartnomalar va yomon sharoitlar bilan) bo‘linadi. Ishchilar o‘zlarining malakasi va ijtimoiy mavqeiga qarab ushbu segmentlar orasida harakat qilishadi. Segmentlar orasidagi harakatchanlik namunasi: mehnat migratsiyasi ko‘pincha ish sharoitlari jozibadorroq bo‘lgan asosiy segmentda ish qidirish uchun ikkilamchi segmentdan sodir bo‘ladi.

Empirik baholash: bandlik namunalari, malaka darajalari va shartnoma turlari bo‘yicha ma'lumotlardan foydalanish. Segmentlar orasidagi ishchilarning harakatini o‘rganish uchun klaster tahlili yoki o‘tish modellari (Markov zanjirlari kabi) yordamida tahlil qilish mumkin.

4. Tarmoqlar va ijtimoiy kapital nazariyasi. Asosiy g‘oya: ijtimoiy tarmoqlar (oila, do‘stlar, hamkasblar) migratsiya qarori va moslashish jarayonida asosiy rol o‘ynaydi. Ishchilar allaqachon ijtimoiy aloqalarga ega bo‘lgan hududlarga ko‘chib ketish ehtimoli ko‘proq. Tarmoq migratsiya modeli: ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashning mavjudligi migratsiya xarajatlari va xatarlarini kamaytiradi va ko‘chirish ehtimolini oshiradi.

Empirik baholash: migratsiya tarmoqlarini allaqachon ko‘chib ketgan oila a’zolari, do‘stlari yoki hamkasblari haqidagi ma’lumotlardan foydalangan holda tahlil qiling va ularning migratsiya qarorlariga ta’sirini o‘rganing. Usullar tarmoqni tahlil qilish va vaqtga bog‘liq modellarni o‘z ichiga oladi.

5. Institutsional yondashuv. Asosiy g‘oya: Mehnat harakatini tartibga solishda institutlarning (davlat, huquqiy, iqtisodiy) o‘rnini aniqlaydi. Viza rejimlari, mehnat qonunlari va mamlakatlar o‘rtasidagi kelishuvlar kabi migratsiyaga qo‘yilgan cheklovlar migratsiya oqimiga ta’sir qiladi. Institutsional to‘siqlar modeli: migratsiya rasmiy va norasmiy institutlar tomonidan tartibga solinadi, ular mehnat resurslari harakatini rag‘batlantirishi yoki cheklashi mumkin.

Empirik baholash: migratsiya qonunlari, mamlakatlar o‘rtasidagi iqtisodiy shartnomalar va mehnat bozori qoidalarining ta’sirini baholash. Ma'lumotlar migratsiya kvotalari, viza siyosati va vaqtinchalik ishlash ruxsatnomalari bo‘yicha ishlatiladi.

6. Yangi iqtisodiy migratsiya nazariyasi. Asosiy g‘oya: migratsiya shaxsiy tanlov emas, balki oilaviy yoki guruh qarori sifatida ko‘riladi. Uy xo‘jaliklari bir yoki bir nechta oila a'zolarini boshqa hududlarga ishlashga yuborish orqali xavflarni minimallashtirish va daromad manbalarini diversifikatsiya qilishga intiladi. Oilaviy migratsiya modeli: migratsiya to‘g‘risidagi qaror nafaqat migrantning potentsial daromadini, balki oila farovonligining umumiy darajasiga ta’sirini ham hisobga olgan holda qabul qilinadi.

Empirik baholash: Uy xo‘jaliklarining daromadlari, bir oilaga to‘g‘ri keladigan migrantlar soni va pul o‘tkazmalari tahlili haqidagi ma'lumotlardan foydalanish. Baholash migratsiyaning uy xo‘jaliklari farovonligiga uzoq muddatli ta’sirini kuzatish uchun panel ma'lumotlarini o‘z ichiga olishi mumkin.

7. Psixologik va xulq-atvor nazariyalari. Asosiy g‘oya: migratsiya qarorida asosiy rolni afzal ko‘rish, xavfni idrok etish va noaniqlikka munosabat kabi psixologik omillar o‘ynaydi. Xulq-atvor migratsiya modeli: migratsiya qarorlari xodimning iqtisodiy sharoitlarni idrok etishiga, yangi joyda muvaffaqiyatga shaxsiy ishonchiga va o‘zgarishlarga psixologik tayyorligiga bog‘liq.

Empirik baholash: migratsiya imkoniyatlari haqidagi sub'ektiv taxminlar va tasavvurlarni baholash uchun so‘rov ma'lumotlaridan foydalanish. Usullar qaror qabul qilishning xatti-harakatlarini tahlil qilish va eksperimental yondashuvlardan foydalanishni o‘z ichiga oladi.

Ushbu nazariy yondashuvlar, ayniqsa, migratsiya qarorlariga ta’sir etuvchi turli omillarni (iqtisodiy, ijtimoiy, psixologik) hisobga olgan holda, mehnat resurslari mobilligini yanada kengroq tahlil qilish uchun birlashtirilishi mumkin.

4.4. Mehnat resurslari mobilligining iqtisodiy taraqqiyotga ta’siri

Mehnat resurslari mobilligi - bu turli korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar o‘rtasida ishchilarni ko‘chirishning dinamik jarayonidir. Bu jarayon ijobiy va salbiy ta’sir ko‘rsatuvchi iqtisodiy taraqqiyotda asosiy rol o‘ynaydi.

Mehnat resurslari mobilligining ijobiy ta’siri:

– ishlab chiqarish samaradorligini oshirishi: ishchilarning mehnat unumdorligi yuqori bo‘lgan tarmoqlar va hududlarga harakatlanishi umumiy ishlab chiqarish hajmining o‘sishiga va resurslardan foydalanish samaradorligini oshirishga yordam beradi;

– texnologik taraqqiyotni tezlashtirish: mobillik yangi texnologiyalar va bilimlarni tarqatishni osonlashtiradi, innovatsiyalarni rag‘batlantiradi va iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshiradi;

– ishsizlikning qisqarishi: harakatchanlik ishchilarga o‘z malakalari va afzalliklariga mos keladigan yangi ish joylarini tezda topish imkonini beradi;

– hududlarning mutanosib rivojlanishi: mehnat resurslari ortiqcha bo‘lgan hududlardan taqchilligi bo‘lgan hududlarga ishchi kuchining harakatlanishi iqtisodiyotning yanada mutanosib rivojlanishiga xizmat qiladi;

– iqtisodiyotning o‘zgarishlarga moslashish qobiliyatini oshirishi: mobillik iqtisodiyotga talab, texnologiya va boshqa tashqi sharoitlarning o‘zgarishiga tez moslashish imkonini beradi.

Mehnat resurslari mobilligining salbiy ta’siri:

– ijtimoiy xarajatlar: migratsiya donor hududlarda ishsizlik, retsipiyent hududlarda ijtimoiy infratuzilmaning ortiqcha yuklanishi, mahalliy aholi va migrantlar o‘rtasidagi nizolar kabi ijtimoiy muammolarga olib kelishi mumkin;

– malakali kadrlarning yo‘qolishi: hududlar va tarmoqlardan malakali kadrlarning chiqib ketishi ularning rivojlanishiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin;

– mehnat bozoridagi beqarorlik: haddan tashqari harakatchanlik mehnat bozorida beqarorlikka olib kelishi mumkin, bu esa korxonalar va ishchilar uchun uzoq muddatli rejalashtirishni qiyinlashtiradi;

– ijtimoiy xarajatlarning oshishi: migrantlar oqimi ta’lim, sog‘liqni saqlash va boshqa ijtimoiy xizmatlarga qo‘shimcha xarajatlarni talab qilishi mumkin.

Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi omillar:

- Iqtisodiy omillar: ish haqi darajasi, martaba istiqbollari, yashash narxi;
- Ijtimoiy omillar: oilaning mavjudligi, ijtimoiy aloqalar, madaniy xususiyatlar;
- Institutsional omillar: mehnat qonunchiligi, ijtimoiy himoya tizimi, mehnat bozorining rivojlanishi;
- Psixologik omillar: motivatsiya, noma'lumdan qo‘rqish, kompaniyaga sodiqlik.

Ijobiy samaralarni maksimal darajada oshirish va Mehnat resurslari mobilligining salbiy oqibatlarini minimallashtirish uchun muvozanatli davlat siyosatini olib borish kerak. Ushbu siyosat quyidagilarni o‘z ichiga olishi kerak:

1. **Infratuzilmani rivojlantirish:** ishchi kuchi harakatini osonlashtiruvchi transport-kommunikatsiya infratuzilmasini yaratish;
2. **Qayta tayyorlashni rag‘batlantirish:** tarkibiy o‘zgarishlar natijasida ishini yo‘qotgan ishchilarni qayta tayyorlash dasturlarini tashkil etish;
3. **Mobiliyatni qo‘llab-quvvatlash:** ish yoki kasbni o‘zgartirmoqchi bo‘lgan xodimlarga moliyaviy va axborot yordamini ko‘rsatish;
4. **Migratsiyaning ijtimoiy oqibatlarini yumshatish:** migrantlarni ijtimoiy moslashtirish dasturlarini ishlab chiqish va migrantlarni qabul qiluvchi hududlarni qo‘llab-quvvatlash.

Shuni ta’kidlash mumkinki, Mehnat resurslari mobilligi iqtisodiy taraqqiyotga sezilarli ta’sir ko‘rsatadigan murakkab va ko‘p qirrali hodisadir. Bu jarayondan unumli foydalanish uchun ham iqtisodiy, ham ijtimoiy jihatlarni hisobga olgan holda mutanosib davlat siyosatini olib borish zarur.

4.2-jadval

Mehnat resurslari mobilligining iqtisodiy taraqqiyotga ta’siri

Jihat	Ta’siri	Misollar	Natijalar
Iqtisodiy samaradorlik	Mehnat resurslarining ko‘chishi iqtisodiy samaradorlikni oshiradi.	- Ixtisoslashgan ishchilarning talab yuqori bo‘lgan hududlarga ko‘chishi.	- Ishchi kuchining yuqori samaradorligi- Resurslarning yanada samarali taqsimlanishi
Ish bilan ta'minlanish	Mobillik yangi ish o‘rinlari yaratish va ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi.	- Ishchilarni boshqa hududlarga ko‘chirish orqali ish bilan ta’minlash.	- Ishsizlikning pasayishi- Mehnat bozorining yaxshilanishi
Maosh darajasi	Mehnat resurslarining hududlararo harakati maosh darajasiga ta’sir qiladi.	- Yangi hududlarda ishlash orqali yuqori maoshli ishlar topish.	- Hududlararo maosh farqlari kamayishi- Yangi hududda iqtisodiy holatning yaxshilanishi
Investitsiyalar	Mehnat resurslari mobilligi investitsiya oqimlarini o‘zgarishiga sabab bo‘ladi.	- Mehnat resurslarining ko‘chishi bilan investitsiyalar rivojlanadigan hududlarga yo‘naltiriladi.	- Iqtisodiy rivojlanishning o‘sishi- Yangi sanoat va infratuzilmaning paydo bo‘lishi
Raqobatbardoshlik	Mehnat mobilligi iqtisodiy raqobatni kuchaytiradi.	- Yangi ishchilarni jalb qilish orqali biznesning raqobatbardoshligini oshirish.	- Ishlab chiqarish samaradorligining oshishi- Kompaniyalarning raqobatbardoshligini kuchaytirish
Mikroiqtisodiy ta’sir	Shaxsiy daromadlarning ko‘payishi va farovonlikning oshishi.	- Hududlararo migratsiya natijasida yangi ishchilar o‘z maoshlarini oshirishadi.	- Shaxsiy daromadlarning oshishi- Yaxshilangan yashash sharoitlari
Sotsial-iqtisodiy barqarorlik	Mehnat resurslarining mobilizatsiyasi ijtimoiy va	- Iqtisodiy o‘sish va ishsizlikning kamayishi jamiyatda barqarorlikni	- Jamiyatda ijtimoiy muvozanatning saqlanishi- Iqtisodiy barqarorlikning

	iqtisodiy barqarorlikni oshiradi.	ta'minlaydi.	oshishi
Texnologik taraqqiyot	Mehnat resurslarining hududlararo harakati texnologik taraqqiyotga ta’sir qiladi.	- Texnologiyalarga yuqori malakali ishchilarning ko‘chishi yangi innovatsiyalarni yuzaga keltiradi.	- Yangi texnologiyalarni tatbiq etish- Innovatsion sohalarning rivojlanishi

Mehnat resurslarining mobilligi iqtisodiy rivojlanishga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Bu ta’sirning ba'zi asosiy jihatlari:

1. Unumdorlikni oshirish: mobillik ishchilarga o‘z malakalariga mos keladigan ishlarni topish imkonini beradi va umumiy unumdorlikni oshiradi[56].

2. Ishsizlikni kamaytirish: ishsizlik darajasi yuqori bo‘lgan hududlardan ishchilarni ishchi kuchi tanqisligi bo‘lgan hududlarga ko‘chirish mehnat bozorini muvozanatlash va ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi[57].

3. Mintaqaviy iqtisodiy o‘sish: malakali ishchilar oqimi hududlarni rivojlantirish, ularning iqtisodiy ko‘rsatkichlarini yaxshilash va investitsiyalarni rag‘batlantirishga yordam beradi[58].

4. Innovatsiyalar va texnologiyalarni rivojlantirish: mobil ishchilar ko‘pincha o‘zlari bilan yangi g‘oyalar va texnologiyalarni olib kelishadi, bu esa innovatsiyalarni rag‘batlantiradi va biznesni raqobatbardosh qiladi[59].

5. Ijtimoiy barqarorlik: harakatchanlik natijasida yashash va mehnat sharoitlarining yaxshilanishi ijtimoiy barqarorlikka va ijtimoiy keskinlikning pasayishiga yordam beradi[60].

6. Demografik o‘zgarishlar: mehnat resurslari mobilligi mintaqalarning demografik tuzilishiga ta’sir ko‘rsatishi, ularning

[56] IJTIMOIY-IQTISODIY RIVOJLANISH ASKI MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI .... https://cyberleninka.ru/article/n/mobilnost-trudovyh-resursov-kak-sotsialno-ekonomicheskoe-razvitie-regiona.
[57] Ish va Mehnat resurslari mobilligi. https://publications.hse.ru/articles/162976917.
[58] ZAMONAVIY SHARTLARDA MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI. http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/21841/1/Tretyakova_Mobilnost_16.pdf.
[59] Mintaqa aholisini ish bilan ta'minlash strategiyasi tizimida Mehnat resurslarining mobilligi./ https://www.researchgate.net/publication/373700409_Labor_mobility_in_the_system_of_employment_strategies_of_the_region's_population/fulltext/64f8b93205a98c1b63f7b2b05-emte-oy-me-la- of-the-regions-population.pdf.
[60] Mehnat resurslari mobilligining mehnat bozori holatiga ta'siri. https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-mobilnosti-rabochey-sily-na-sostoyanie-rynka-truda.

yosharishi va demografik ko‘rsatkichlarning yaxshilanishiga yordam berishi mumkin[61].

Bu jihatlar Mehnat resurslarining mobilligi iqtisodiyotni barqaror rivojlantirish va aholi farovonligini yuksaltirishda muhim omil bo‘layotganini ko‘rsatadi.

Umuman olganda, Mehnat resurslarining mobilligi, agar u resurslarni taqsimlash, ijtimoiy inklyuzivlik va qabul qiluvchi va jo‘natuvchi hududlarni rivojlantirishni qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha oqilona siyosat bilan birga bo‘lsa, iqtisodiy rivojlanishni sezilarli darajada tezlashtirishi mumkin.

4.5. Statistik ma'lumotlar va mehnat resurslari mobilligini o‘lchash usullari

Mehnat resurslari mobilligi zamonaviy mehnat bozorining dinamik ko‘rsatkichlaridan biri bo‘lib, aholi bandligining o‘zgaruvchanligi, ish kuchining geografik, sohaviy va kasbiy harakatchanligini tavsiflaydi. Bu harakatchanlik iqtisodiy o‘sish, tarkibiy o‘zgarishlar va demografik siljishlar bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, inson kapitalining real harakat imkoniyatlarini namoyon etadi. Mobillikni chuqur tahlil qilish va samarali boshqarish uchun ularning turli shakllarini aniqlab olish va statistik jihatdan o‘lchash zarur. Shu sababli, statistik ma‘lumotlarni to‘plash, tahlil qilish va taqqoslashda zamonaviy metodologiyalarga asoslanish muhimdir. Quyida mehnat mobilligini o‘lchash usullari ilmiy asosda, statistik ma‘lumotlar va jadvallar bilan yoritiladi.

Mehnat mobilligi ishchi kuchining turli hududlar, kasblar yoki iqtisodiy sektorlar o‘rtasida o‘tish qobiliyatini anglatadi. Bu jarayon iqtisodiy o‘zgarishlarga moslashish, yangi imkoniyatlardan foydalanish va mehnat bozoridagi nomutanosibliklarni bartaraf etish uchun muhimdir. Mehnat mobilligi ikki asosiy turga bo‘linadi: **geografik mobillik** (migrantlarning mamlakat ichida yoki xalqaro miqyosda harakati) va **kasbiy mobillik** (ishchilarning yangi kasb yoki sohada malaka oshirishi). Mobillikni o‘lchash iqtisodiy siyosatni optimallashtirish, ishsizlikni kamaytirish va inson kapitalidan samarali foydalanish uchun zarurdir. Ushbu jarayonni tahlil qilish uchun zamonaviy statistik ko‘rsatkichlar va metodologiyalarni ko‘rib chiqish lozim.

[61] https://www.researchgate.net/publication/373700409_Labor_mobility_in_the_system_of_employment_strategies_of_the_region.

Mehnat mobilligini o‘lchashda xalqaro miqyosda tan olingan metodologiyalarga asoslangan bir qator ko‘rsatkichlar qo‘llaniladi:

1. **Ish o‘rinlari o‘zgaruvchanligi koeffitsienti (Job Turnover Rate, JTR)**: Ma‘lum bir davrda ishga qabul qilish va ishdan bo‘shash ko‘rsatkichlari yig‘indisini umumiy ishchilar soniga nisbatan hisoblaydi. Formula:

$$JTR = (Ishga\ qabul\ qilinganlar + Ishdan\ bo‘shaganlar) 100 / O‘rtacha\ ishchilar\ soni$$

2. **Kasbiy mobillik koeffitsienti**: Ishchilarning bir kasbdan boshqasiga o‘tish darajasini o‘lchaydi, bu so‘rovlar orqali aniqlanadi.

3. **Hududiy mobillik darajasi**: Ishchilarning bir hududdan boshqasiga (viloyatlararo yoki xalqaro) ko‘chib o‘tish ulushini ko‘rsatadi.

4. **Sohaviy migratsiya indeksi**: Iqtisodiyot tarmoqlari (masalan, qishloq xo‘jaligidan xizmat ko‘rsatish sohasiga) o‘rtasidagi mehnat oqimining intensivligini aks ettiradi.

4.3-jadval

Mehnat mobilligini o‘lchash usullari va ularning xususiyatlari

Usul	Tavsif	Afzalliklari	Cheklovlari
Ish o‘rinlari o‘zgaruvchanligi	Ishga qabul va bo‘shash darajasini o‘lchaydi	Oddiy va aniq hisoblash	Faqat rasmiy bandlikni qamraydi
Kasbiy mobillik koeffitsienti	Yangi kasbga o‘tish darajasini aniqlaydi	Malaka o‘zgarishlarini tahlil qilish	So‘rovlar sifatiga bog‘liq
Hududiy mobillik darajasi	Hududlararo harakatni o‘lchaydi	Migratsiya oqimlarini aniqlash	Norasmiy migratsiyani hisobga olmaydi
Sohaviy migratsiya indeksi	Sektorlarni o‘zgartirishni ko‘rsatadi	Iqtisodiy tuzilma o‘zgarishini aks ettiradi	Ma‘lumotlarning cheklanganligi

Ushbu ko‘rsatkichlar mehnat mobilligining turli jihatlarini tahlil qilish imkonini beradi. Keyingi bo‘limda O‘zbekiston misolida statistik ma‘lumotlar tahlil qilinadi.

O‘zbekistonda mehnat mobilligi iqtisodiyotning strukturaviy o‘zgarishlari va global mehnat bozoriga integratsiyalashuvi bilan bog‘liq ravishda o‘smoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) va Jahon banki ma‘lumotlariga ko‘ra, O‘zbekistonda 2019-2024 yillarda tashqi mehnat migratsiyasi va ichki sektoral mobillik sezilarli darajada o‘zgardi. 2023-yilda 2,1 million fuqaro chet elda ishlagan bo‘lib, ularning remittanslari 7,8 mlrd $ ni tashkil etdi (World Bank, 2024). Ichki bozorda esa qishloq xo‘jaligidan xizmat ko‘rsatish sohasiga o‘tish tendensiyasi kuchaydi: 2015-2024 yillarda qishloq xo‘jaligida bandlik 30% dan 22% ga tushdi, xizmat ko‘rsatish sohasida esa 45% dan 52% ga o‘sdi[62].

4.4-jadval

O‘zbekistonda mehnat resurslari mobilligini ko‘rsatuvchi asosiy statistik indikatorlar (2019-2024)[63]

Ko‘rsatkich	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ishga qabul qilinganlar soni (ming kishi)	1280	1150	1355	1480	1535	1600
Ishdan bo‘shaganlar soni (ming kishi)	970	1050	1175	1220	1255	1290
Ish o‘rinlari o‘zgaruvchanlik koeffitsienti (JTR, %)	17,5	19,3	20,1	21,4	21,8	22,4
Hududiy mobillik (viloyatlararo, %)	4,1	3,8	5,2	6,3	7,1	7,8
Mehnat migratsiyasiga chiqqanlar (ming kishi)	232	293	352	457	528	610
Remittanslar (mlrd $)	5,5	6,2	6,8	7,2	7,8	8,5

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, O‘zbekistonda mehnat bozoridagi harakatchanlik ortib bormoqda, bu iqtisodiyotning strukturaviy o‘zgarishlari va yangi imkoniyatlarga moslashuvchanlikni ko‘rsatadi. Biroq, norasmiy bandlikning yuqori darajasi tahlilni qiyinlashtiradi. Keyingi bo‘limda mobillikni o‘lchashning metodik yondashuvlari ko‘rib chiqiladi.

Mehnat mobilligini o‘lchashda nafaqat statistik hisobotlar, balki maxsus metodik yondashuvlar ham qo‘llaniladi:

1. **Panel kuzatuv uslubi (Longitudinal Tracking)**: Bir guruh ishchilarning vaqt o‘tishi bilan mehnat holatlaridagi o‘zgarishlari (ishlash, ishsizlik, kasb almashish) kuzatiladi. Bu usul mehnat hayoti davomidagi mobillik shakllarini aniqlashda samarali.

[62] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2025). Iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

[63] World Bank (2024). Migration and Development Brief 38.; O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2025). Iqtisodiy ko‘rsatkichlar.; O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi (2024). Mehnat bozori hisobotlari.

2. **Ish kuchi so‘rovlari (Labor Force Surveys, LFS)**: Xalqaro me‘yorga mos namunaviy so‘rovnomalar orqali ishga kirish, bo‘shash, ko‘chish va kasb almashish darajasi aniqlanadi.

3. **Ko‘rsatkichlar tizimi asosida baholash (Indicator-Based Approach)**: Mobillik ko‘rsatkichlari kompleks indeksga aylantiriladi. Masalan, **Mobillik indeksi (MI)** quyidagicha hisoblanadi:

$$MI = (IR + OR + CR + MR)/4$$

Bu yerda:IR – ishga qabul qilish nisbati;
OR – ishdan bo‘shash nisbati;
CR – kasbiy o‘zgarishlar nisbati;
MR – hududiy migratsiya nisbati.

Indeks qiymati 0 dan 1 gacha o‘zgaradi, bunda 0 past, 1 esa yuqori mobillikni anglatadi. O‘zbekistonda bu indeks 2023-yilda taxminan 0,45 ni tashkil etdi, bu o‘rtacha mobillik darajasini ko‘rsatadi.

4.5-jadval

O‘zbekiston va global miqyosda mehnat mobilligi ko‘rsatkichlari (2023)[64]

Ko‘rsatkich	O‘zbekiston	Janubiy Koreya	Germaniya	Hindiston
Geografik migratsiya (mln kishi)	2,1	0,5	1,8	5,2
Remittanslar (mlrd $)	7,8	7,2	18,1	111,2
Kasbiy mobillik darajasi (%)	12,5	18,3	15,7	10,8
Sektoral mobillik (qishloq xo‘jaligidan xizmat sohasiga, %)	7,0	3,2	2,8	5,5

Ushbu ma‘lumotlar O‘zbekistonda geografik mobillik yuqori bo‘lsa-da, kasbiy va sektoral mobillik rivojlangan mamlakatlarga nisbatan past ekanligini ko‘rsatadi. Bu jarayonni optimallashtirish uchun amaliy choralar talab qilinadi.

O‘zbekistonda mehnat mobilligini o‘lchashda norasmiy bandlikning yuqori darajasi (mehnat bozorining 40% rasmiy emas) va qishloq xo‘jaligiga bog‘liqlik kabi mahalliy xususiyatlar hisobga olinadi. Tashqi mehnat migratsiyasi va remittanslar iqtisodiyotga sezilarli ta’sir

[64] World Bank (2024). Migration and Development Brief 38.; O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2025). Iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

ko‘rsatadi. Masalan, 2023-yilda O‘zbekiston fuqarolarining 65% Rossiya, Koreya va Turkiyaga mehnat migratsiyasida bo‘lgan, bu YAIMning 12% ini remittanslar orqali ta‘minlagan[65].

O‘zbekistonda mobillikni o‘lchashda quyidagi usullar qo‘llaniladi:

- **Statistik hisobotlar**: Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va Statistika agentligi tomonidan yig‘ilgan ma‘lumotlar.
- **So‘rovlar**: Mehnat bozori dinamikasi va kasbiy o‘tishlarni aniqlash uchun aholini so‘rovdan o‘tkazish.
- **Remittanslar tahlili**: Chet eldan kelgan pul o‘tkazmalari orqali migratsiya hajmini o‘lchash.

Ushbu usullar O‘zbekiston mehnat bozorining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda mobillikni tahlil qilish imkonini beradi. Keyingi bo‘limda mobillikni oshirish bo‘yicha takliflar keltiriladi.

4.6-jadval

O‘zbekistonda mehnat mobilligini oshirish va uning iqtisodiy samarasini kuchaytirish choralari

Muammo	Taklif
Norasmiy bandlikning yuqori darajasi	Mehnat bozorini rasmiylashtirish uchun soliq imtiyozlari joriy etish
Kasbiy mobillikning pastligi	Kasbiy qayta tayyorlash dasturlarini kengaytirish (masalan, IT, logistika)
Tashqi migratsiya huquqlarining himoyasi	“Chet elda ishlovchi fuqarolar” dasturi orqali konsullik monitoringi
Malaka nomutanosibligi	Xalqaro standartlarga asoslangan kasbiy ta’lim markazlari tashkil etish

Ushbu takliflar mehnat mobilligini oshirish va iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shishga xizmat qiladi. Endi ushbu jarayonlarni umumlashtirish va xulosa chiqarish vaqti keldi.

Mehnat resurslari mobilligi mehnat bozorining moslashuvchanligini, inson resurslarining yo‘naltirilganlik darajasini va iqtisodiy o‘sish sur’atlarini ta‘minlovchi asosiy omillardandir. Statistik ma‘lumotlar va zamonaviy o‘lchash usullari orqali mobillikni tahlil qilish iqtisodiy siyosatni optimallashtirish imkonini beradi. O‘zbekistonda geografik migratsiya yuqori bo‘lsa-da, kasbiy va sektoral mobillikni oshirish uchun ta’lim, malaka oshirish va mehnat bozorini

[65] World Bank (2024). Migration and Development Brief 38.

rasmiylashtirish zarur. Ushbu yondashuv mehnat resurslarining optimal taqsimoti va inson kapitalidan to‘liq foydalanishni ta‘minlaydi.

Xulosa, mehnat resurslari mobilligi, ishchi kuchining geografik va sektoral o‘zgarishlarga moslashish qobiliyatini anglatadi. Bu jarayon, odamlarning ish joyini o‘zgartirish, kasbiy malakalarni oshirish va yangi sohalarga kirish bilan bog‘liq. Mehnat resurslarining mobilligi, iqtisodiy rivojlanish va o‘sish uchun muhim ahamiyatga ega, chunki u mehnat bozoridagi tengsizliklarni kamaytiradi, ishchi kuchining samaradorligini oshiradi va yangi ish o‘rinlarini yaratadi. Geografik mobillik, odamlarning bir hududdan boshqasiga ko‘chishi, mehnat bozorining kuchli va zaif jihatlarini tartibga solishga yordam beradi. Sektorlararo mobillik esa, insonlarning o‘z kasbiy malakalarini yangi sohalarga moslashtirishi orqali iqtisodiyotning turli yo‘nalishlarini qo‘llab-quvvatlaydi. Mehnat resurslari mobilligi, ayniqsa, globalizatsiya jarayonida muhim o‘rin tutadi, chunki xalqaro miqyosda odamlar o‘z malakalarini va ko‘nikmalarini kengaytirishga intilishadi. Buning natijasida, ishchi kuchining samarali taqsimlanishi va iqtisodiy tizimda barqaror o‘sish ta'minlanadi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: mehnat resurslari mobilligi, ishchi kuchi, geografik mobillik, sektoral mobillik, kasbiy malakalar, ish joyi, mehnat bozoridagi tengsizliklar, yangi ish o‘rinlari, malaka oshirish, iqtisodiy rivojlanish, globalizatsiya, ishchi kuchining samaradorligi, mehnat mobilligi, statistik ma'lumotlar, o'lchash usullari, O‘zbekiston mehnat bozori.

Nazorat savollari:

1. Mehnat resurslari mobilligini qanday ta’riflash mumkin?
2. Geografik mobillikning mehnat bozoriga qanday ta’siri bor?
3. Sektorlararo mobillik va uning iqtisodiyotdagi o‘rni qanday?
4. Mehnat resurslari mobilligini oshirish uchun qanday chora-tadbirlar zarur?
5. Kasbiy malakalarni oshirishning ishchi kuchining samaradorligiga ta’siri qanday?
6. Globalizatsiya jarayonida mehnat resurslarining mobilligi qanday rivojlanmoqda?
7. Mehnat resurslarining mobilligini boshqarishdagi asosiy muammolar nimalardan iborat?
8. Ishchi kuchining yangi ish o‘rinlariga ko‘chishining ijtimoiy va iqtisodiy oqibatlari qanday?

9. Mehnat resurslari mobilligining iqtisodiy o‘sishga ta’siri qanday?

10. Geografik va sektoral mobillik o‘rtasidagi farqlarni qanday tushuntirish mumkin?

11. O‘zbekistonda mehnat resurslari mobilligini o‘lchashda qanday asosiy ko‘rsatkichlar qo‘llaniladi va ularning dinamikasi qanday o‘zgargan?

12. Mehnat mobilligini oshirish uchun qanday takliflar mavjud va ularning iqtisodiy samarasi qanday baholanadi?

V BOB. BO‘SH VAQT IQTISODIYOTI

5.1. Mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning ta’rifi va ma'nosi.
5.2. Bo‘sh vaqtni o‘rganishga nazariy yondashuvlar.
5.3. Bo‘sh vaqtning mehnat unumdorligiga ta’siri.
5.4. Bo‘sh vaqtni taqsimlashga ta’sir etuvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillar.
5.5. Ish va dam olish o‘rtasidagi vaqt taqsimotini tavsiflovchi iqtisodiy modellar.
5.6. Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solish.
5.7. Bo‘sh vaqtni taqsimlash tendentsiyalari va o‘zgarishlari.
5.8. Ijodkorlik va innovatsiyalar iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning o‘rni.

5.1. Mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning ta’rifi va ma'nosi

Bo‘sh vaqt - bu shaxsning barcha zarur ijtimoiy va iqtisodiy funktsiyalarni bajarganidan keyin qolgan vaqtidir. Bu dam olish vaqti bo‘lib tuyulishi mumkin, ammo mehnat iqtisodiyotida bu muhimroq rol o‘ynaydi. ***Nega bo‘sh vaqt juda muhim?*** Bo‘sh vaqt iqtisodiy jixatdan nima uchun muhimligini asoslashga harakat qilib ko‘ramiz. Bunga bir nechta sabablarni keltirish mumkin:

1. **Mehnat unumdorligi:** ajablanarlisi shundaki, bo‘sh vaqtning yetarli miqdori mehnat unumdorligini oshirishi mumkin. Dam olish miyaning tiklanishiga imkon beradi, stress darajasini pasaytiradi va ijodkorlikni oshiradi.
2. **Iste'mol:** bo‘sh vaqt - bu tovarlar va xizmatlarni iste'mol qilish vaqtidir. Odamlarning bo‘sh vaqti qancha ko‘p bo‘lsa, har xil o‘yin-kulgi, dam olish, sevimli mashg‘ulotlariga va hokazolarga talab shunchalik yuqori bo‘ladi. Bu esa iqtisodiyotning tegishli tarmoqlarini rivojlantirishni rag‘batlantiradi.
3. **Ta’lim va rivojlanish:** bo‘sh vaqt odamlarga o‘z-o‘zini tarbiyalash, malakasini oshirish, kurs va treninglarda qatnashish imkoniyatini beradi. Bu, o‘z navbatida, inson kapitalining o‘sishiga va umuman iqtisodiyotning unumdorligini oshirishga olib keladi.
4. **Ijtimoiy faoliyat:** bo‘sh vaqt - bu oila, do‘stlar bilan muloqot qilish va ijtimoiy hayotda ishtirok etish vaqtidir. Bu ijtimoiy rishtalarni mustahkamlaydi va jamiyat barqarorligiga xizmat qiladi.

5. **Salomatlik:** bo‘sh vaqtlarida yetarlicha dam olish va jismoniy faollik aholi salomatligini yaxshilaydi, bu esa sog‘liqni saqlash xarajatlarini kamaytiradi.

Bo‘sh vaqt miqdoriga ta’sir qiluvchi omillar:

– iqtisodiy rivojlanish darajasi: mehnat unumdorligi yuqori rivojlangan mamlakatlarda odamlarning bo‘sh vaqti ko‘proq bo‘ladi;

– davlatning ijtimoiy siyosati: davlat ish vaqtini tartibga solish, ta’til berish, dam olish va hordiq chiqarish uchun sharoit yaratishi mumkin;

– individual imtiyozlar: har bir inson bo‘sh vaqtini qanday ishlatishni o‘zi belgilaydi.

Zamonaviy dunyoda, hayotning tez sur’ati va doimiy ma'lumot mavjudligi bilan odamlar ko‘pincha bo‘sh vaqt yetishmasligi muammosiga duch kelishadi. Bu mehnat bozorida raqobatning kuchayishi, ma'lumotlar hajmining ko‘payishi va doimiy aloqada bo‘lish zarurati bilan bog‘liq bo‘ladi. Texnologiyaning rivojlanishi va ishlab chiqarishni avtomatlashtirish bilan biz ish vaqtining yanada qisqarishini va odamlar hayotidagi bo‘sh vaqt ulushining oshishini kutishimiz mumkin. Biroq, bo‘sh vaqt nafaqat dam olish, balki o‘z-o‘zini rivojlantirish, ijodkorlik va jamoat hayotida ishtirok etish imkoniyatini ham tushunish kerak.

Shuni aytishimiz mumkinki, bo‘sh vaqt - bu hashamat emas, balki zamonaviy insonning eng muhim resurslaridan biridir. U hayotning barcha jabhalariga, iqtisodiyotdan tortib, ijtimoiy sohaga taalluqlidir. Binobarin, odamlarning bo‘sh vaqtini yetarli miqdorda qanday ta’minlash va undan unumli foydalanish masalasi hozirgi zamonning dolzarb masalalaridan biridir.

5.1-jadval

Mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning ta’rifi va ma'nosi

Muallif	Bo‘sh vaqtning ta’rifi va ma'nosi	Asosiy g‘oya
John Maynard Keynes	Bo‘sh vaqt – bu mehnat faoliyatidan tashqari shaxsning individual va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish uchun sarflanadigan vaqtdir.	Keynes bo‘sh vaqtni iqtisodiy taraqqiyot va farovonlikning o‘sishi bilan bog‘laydi.
Herbert Marcuse	Bo‘sh vaqt insonning erkin va yaratuvchan faoliyatini amalga oshirishi uchun zarur vaqt sifatida qaraladi.	U bo‘sh vaqtni faqat mehnat faoliyatidan holi vaqt sifatida emas, balki ijtimoiy erkinlik sifatida ko‘radi.

David Ricardo	Bo‘sh vaqt mehnatning intensivligini va ish kunining uzunligini qisqartirish orqali insonlarga qolgan vaqtni yaratadi.	Bo‘sh vaqtni iqtisodiy jarayonlar va ishlab chiqarishning o‘sishiga asoslab ta’riflaydi.
Karl Marks	Bo‘sh vaqt – bu kapitalizmning ekspluatatsiyasi tufayli mehnatni o‘z ixtiyori bilan cheklovchi vaqtdir.	Marks bo‘sh vaqtni ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlar bilan bog‘liq holda, kapitalizmning ta’siri sifatida tushunadi.
William Fielding Ogburn	Bo‘sh vaqt – bu shaxsning ishlashdan tashqari o‘zini rivojlantirish, dam olish va shaxsiy qiziqishlar uchun sarflanadigan vaqti.	Ogburn bo‘sh vaqtni individual erkinlik va ijtimoiy rivojlanish nuqtai nazaridan tasvirlaydi.
Erich Fromm	Bo‘sh vaqt – bu insonning o‘zini anglash, o‘z hayotini rivojlantirish va mazmunli faoliyatlarga bag‘ishlash imkoniyatidir.	Fromm bo‘sh vaqtni shaxsiy o‘sish va erkinlikning ajralmas qismi sifatida tushunadi.
Joseph Schumpeter	Bo‘sh vaqt – bu ishlab chiqarish jarayonining ortiqcha yukidan xoli bo‘lgan, iqtisodiy o‘sish va innovatsiyalarga imkon beruvchi vaqt.	Schumpeter bo‘sh vaqtni iqtisodiy va texnologik yangiliklarning rivojlanishiga yordam beruvchi omil sifatida ko‘radi.

Bo‘sh vaqt mehnat iqtisodiyotida, ayniqsa postindustrial jamiyatda muhim o‘rin tutadi. Mana bir nechta asosiy jihatlar:

1. Ijtimoiy va madaniy rivojlanish: bo‘sh vaqt xodimlarga o‘z-o‘zini rivojlantirish, madaniy va ijtimoiy faoliyat bilan shug‘ullanish imkonini beradi, bu umumiy farovonlikka hissa qo‘shadi va hayot sifatini oshiradi[66].

2. Fiziologik va ruhiy salomatlik: yetarli bo‘sh vaqt ishchilarning jismoniy va ruhiy salomatligini saqlashga yordam beradi, bu esa o‘z navbatida ularning mahsuldorligini oshiradi va stressni kamaytiradi[67].

3. Mehnatni rag‘batlantirish: ba'zi hollarda bo‘sh vaqt mehnat unumdorligini oshirish uchun rag‘bat sifatida ishlatilishi mumkin. Bu, ayniqsa, moslashuvchan ish vaqti va masofaviy ish sharoitida to‘g‘ri keladi[68].

[66] Bo'sh vaqt nazariy iqtisodiyot kategoriyasi sifatida. https://cyberleninka.ru/article/n/svobodnoe-vremya-kak-kategoriya-teoreticheskoy-ekonomiki.

[67] Bo'sh vaqtning zamonaviy iqtisodiyotdagi o'rni va roli. https://cyberleninka.ru/article/n/rol-i-mesto-svobodnogo-vremeni-v-sovremennoy-ekonomike.

[68] Postindustrial Iqtisodiyotda Ishlab Chiqish Ishlab Chiqarishdagi Bosh Vaqtning Muhimi. https://bing.com/search?q=%d0%97%d0%bd%d0%b0%d1%87%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5+%d1%81%d0%b2%d0%be%d0%b1%d0%be%d0%b4%d0%bd%d0%be%d0%b3%d0%be+%d0%b2%d1%80%d0%b5%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d0%b8+%d0%b2+%d1%8d%d0%ba%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bc%d0%b8%d0%ba%d0%b5+%d1%82%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%b0.

4. Iqtisodiy dastak: bo‘sh vaqtni samaradorlikni boshqarishning iqtisodiy vositasi sifatida ko‘rish mumkin. Bu vaqtdan unumli foydalanishga va umumiy samaradorlikni oshirishga yordam beradi.

5. Innovatsiya va ijodkorlik: axborot jamiyatida bo‘sh vaqt ishda innovatsiya va ijodkorlikni rag‘batlantirishning muhim omiliga aylanadi.

Bu jihatlar nafaqat mehnatkashlarning shaxsiy farovonligi, balki umumiy iqtisodiy samaradorlik va jamiyatning barqaror rivojlanishi uchun ham bo‘sh vaqt muhimligini ta’kidlaydi.

Mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqt muhim ahamiyatga ega va bir qator jihatlarda asosiy rol o‘ynaydi. Quyidagi jixatlarni asosiy deb ajratib keltirish mumkin:

1. Samaradorlikni oshirish: ish vaqti va bo‘sh vaqt o‘rtasidagi optimal muvozanat ish samaradorligini oshirishga yordam beradi. Xodimlar dam olish uchun yetarli vaqtga ega bo‘lganda, ular qayta “zaryadlanadi” va samaraliroq ishlashi mumkin.

2. Hayot sifati: bo‘sh vaqt ishchilarning hayot sifatini yaxshilash bilan bevosita bog‘liqdir. Bu o‘z-o‘zini rivojlantirish, ta’lim, dam olish, sport va sevimli mashg‘ulotlar bilan shug‘ullanish imkonini beradi, bu jismoniy va ruhiy salomatlikni yaxshilaydi.

3. Iqtisodiy rivojlanish: bo‘sh vaqt turizm, sport, ko‘ngilochar kabi dam olish va xizmat ko‘rsatish sohalarining o‘sishini rag‘batlantiradi, bu esa yangi ish o‘rinlarini yaratish va iqtisodiy rivojlanishga yordam beradi.

4. Ish vaqtining moslashuvchanligi: hozirgi mehnat iqtisodiyotida moslashuvchan ish jadvalining ahamiyati ortib bormoqda. Ko‘pgina kompaniyalar xodimlarga ish va hayot muvozanatiga erishishga yordam berish uchun moslashuvchan ish tartibini joriy qilmoqdalar, bu esa o‘z navbatida xodimlarning motivatsiyasi va ushlab turishiga ta’sir qiladi.

5. Ijtimoiy farovonlik: yetarli darajada bo‘sh vaqtni ta’minlash odamlarga ijtimoiy hayotda ishtirok etish imkonini beradi, bu esa ijtimoiy aloqalarni mustahkamlash va ijtimoiy hamjihatlikni oshirishga yordam beradi.

Demak, mehnat xo‘jaligida bo‘sh vaqt nafaqat bo‘sh vaqt, balki mehnat unumdorligi, farovonlik va xalq xo‘jaligining turli tarmoqlari rivojlanishiga ta’sir etuvchi muhim iqtisodiy omil hisoblanadi.

Mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning ta’rifi: ***Bosh vaqt - mehnat iqtisodiyotida barcha zarur ijtimoiy va iqtisodiy funktsiyalarni bajargandan so‘ng, shaxsning o‘zi uchun qoladigan vaqt davridir. Bu***

ish, majburiy uy ishlari, uyqu va boshqa fiziologik ehtiyojlar bilan band bo‘lmagan vaqt.

Mehnat iqtisodiyoti doirasida bo‘sh vaqt mehnat unumdorligi, ijtimoiy farovonlik, bandlik va hayot sifatiga ta’siri nuqtai nazaridan ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, u moslashuvchan ish jadvallarini va ish bilan ta’minlashning turli shakllarini, masalan, yarim kunlik yoki masofaviy ishlashni shakllantirish uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

Mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqt - bu odamning barcha majburiy ishlarni va uy-ro‘zg‘or ishlarini bajarib bo‘lgandan keyin qolgan vaqtidir. Bu vaqt dam olish, o‘z-o‘zini rivojlantirish, ijtimoiy aloqalar va boshqa ish bilan bog‘liq bo‘lmagan harakatlar uchun ishlatilishi mumkin.

Bo‘sh vaqtni aniqlashning asosiy jihatlariga quyidagilar kiradi:

1. Ish vaqtining davomiyligi: inson ishga qancha vaqt sarflasa, shunchalik ko‘p bo‘sh vaqt qoladi.

2. Muzokaralarsiz vaqt sarfi: bu odamning shaxsiy parvarish, ovqat pishirish va boshqa uy yumushlari kabi muhim uy ishlariga sarflagan vaqti[69].

Bo‘sh vaqt hayot sifatini yaxshilash, salomatlikni yaxshilash, ijodkorlik va innovatsiyalarni rag‘batlantirishda muhim rol o‘ynaydi[70].

5.2. Bo‘sh vaqtni o‘rganishga nazariy yondashuvlar

Bo‘sh vaqt kontekstida mehnat resurslarini o‘rganish iqtisodiyot, sotsiologiya, psixologiya va inson resurslarini boshqarish chorrahasida joylashgan fanlararo sohadir. Odamlar bo‘sh vaqtlarini qanday ishlatishlarini va bu ularning mahsuldorligiga, hayotdan qoniqishga va umumiy farovonlikka qanday ta’sir qilishini yaxshiroq tushunishga yordam beradigan bir nechta asosiy nazariy yondashuvlar mavjud.

Asosiy nazariy yondashuvlar sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

1. Iqtisodiy yondashuv. ***Iste'molchi tanlovi nazariyasi:*** bo‘sh vaqtni odamlar o‘z xohish-istaklari, byudjet cheklovlari va boshqa tovar va xizmatlar narxlari asosida tanlaydigan iste'molning boshqa turi sifatida qaraydi. ***Inson kapitali nazariyasi:*** bo‘sh vaqt inson kapitaliga sarmoya sifatida qaraladi, chunki u mashg‘ulot, dam olish uchun ishlatilishi mumkin, bu esa pirovardida mehnat unumdorligini oshiradi.

[69] Ishning yangi shakli sifatida bo'sh vaqt: raqamli kasblar va kapitalizm. https://publications.hse.ru/articles/277408861.

[70] Bo'sh vaqt nazariy iqtisod kategoriyasi sifatida. https://cyberleninka.ru/article/n/svobodnoe-vremya-kak-kategoriya-teoreticheskoy-ekonomiki.

2. Sotsiologik yondashuv. ***Rol nazariyasi:*** bo‘sh vaqt odamlar turli ijtimoiy rollarni bajaradigan maydon sifatida qaraladi (masalan, ota-ona, do‘st, klub a'zosi). ***Tabaqalanish nazariyasi:*** ijtimoiy mavqe va tengsizlik bo‘sh vaqtning mavjudligi va undan foydalanishga qanday ta’sir qilishini o‘rganadi.

3. Psixologik yondashuv. ***O‘z-o‘zini aniqlash nazariyasi:*** bo‘sh vaqtni tanlashda ichki motivatsiya va avtonomiya muhimligini ta'kidlaydi. ***Oqim nazariyasi:*** odam vaqtni yo‘qotadigan faoliyatga to‘liq jalb qilish holatini tavsiflaydi.

Bo‘sh vaqtni aniqlashdagi hozirgi tendentsiyalar va muammolar sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

– moslashuvchan ish soatlari va masofaviy ish, ish vaqti va bo‘sh vaqt haqidagi an’anaviy g‘oyalarni o‘zgartirmoqda;

– raqamli iqtisodiyot va gadjetlar, odamlarning bo‘sh vaqtlarini qanday o‘tkazishiga ta’sir etib, yangi imkoniyatlar va muammolarni yaratmoqda;

– stress va charchash, ruhiy salomatlikni tiklash va saqlash uchun bo‘sh vaqtning ahamiyatini oshirmoqda;

– ijtimoiy izolyatsiya va yolg‘izlik, bo‘sh vaqt sifati va uning ijtimoiy aloqalarni mustahkamlashdagi roli dolzarb masala bo‘lib bormoqda.

Bo‘sh vaqt nuqtai nazaridan mehnat va inson resurslarini o‘rganish bir nechta nazariy yondashuvlarni o‘z ichiga oladi, ularning har biri ishdan tashqari vaqt iqtisodiy faoliyat, hayot sifati va ish samaradorligiga qanday ta’sir qilishini o‘rganadi. Quyida asosiy nazariy yondashuvlar keltirilgan:

1. Klassik iqtisodiy yondashuv. Klassik iqtisodchilar bo‘sh vaqt mehnatning imkoniyat qiymati sifatida qaraladi. Asosiy g‘oya shundan iboratki, har bir shaxs ish (daromad keltiradi) va bo‘sh vaqt (zavq va dam olish) o‘rtasida tanlov qiladi. Optimallashtirish printsipi daromadni maksimal darajada oshirish uchun ishlagan vaqt va hayotdan qoniqishni oshirish uchun dam olishga sarflangan vaqt o‘rtasidagi muvozanatni topishdir.

2. Marginal foydalilik nazariyasi. Marjinal foydalilik nazariyasi bo‘sh vaqtni shaxs uchun cheksiz foydali manba sifatida ko‘radi. Dastlabki bosqichlarda bo‘sh vaqt miqdorini ko‘paytirish yuqori darajada qoniqishga olib keladi, lekin u oshgani sayin marjinal foydalilik kamayadi. Shaxslar o‘z vaqtlarini shunday taqsimlashga intiladilarki,

bo‘sh vaqtning marjinal foydasi va mehnatdan olinadigan daromad muvozanatli bo‘ladi.

3. Inson kapitali nazariyasi. Gari Bekker tomonidan taklif qilingan inson kapitali nazariyasiga ko‘ra, bo‘sh vaqt o‘z-o‘zini rivojlantirish va kasbiy rivojlanish uchun ishlatilishi mumkin, bu esa keyinchalik samaradorlik va daromadni oshiradi. Bu yerda bo‘sh vaqt inson kapitalining to‘planishiga ta’sir qiluvchi muhim omil sifatida qaraladi, chunki undan o‘rganish va kasbiy mahoratni oshirish uchun foydalanish mumkin.

4. Mehnat va dam olish nazariyasi. Ushbu yondashuv mehnat va dam olishga sarflangan vaqt o‘rtasidagi muvozanatni o‘rganishga asoslangan. Mehnat iqtisodiyotida ortiqcha bandlik yoki bo‘sh vaqtning yetishmasligi ishchilarning sog‘lig‘iga, ularning mehnat unumdorligiga va psixo-emotsional holatiga qanday ta’sir qilishi tahlil qilinadi. Shu nuqtai nazardan bo‘sh vaqt, ayniqsa, uzoq muddatda salomatlik va ishlashni saqlash uchun muhimdir.

5. Zamonaviy yondashuvlar (moslashuvchan bandlik va ish-hayot balansi). Postindustrial iqtisodiyotda zamonaviy nazariyalar “mehnat va hayot muvozanati” (ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanat) tushunchasiga qaratiladi. Bo‘sh vaqtni to‘g‘ri taqsimlash xodimlarning qoniqishini, kompaniyaga sodiqligini va natijada mehnat unumdorligini oshiradi, deb ishoniladi. Moslashuvchan ish jadvallari va masofaviy ishlash imkoniyati shaxsiy ehtiyojlar uchun ko‘proq vaqtni ta'minlaydi, bu esa xodimlarning jismoniy va ruhiy farovonligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

6. Institutsional yondashuv. Institutsional iqtisodiyot bo‘sh vaqtni mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi ijtimoiy-huquqiy normalar kontekstida ko‘rib chiqadi. Ish vaqti, ta’til va pensiya yoshini huquqiy tartibga solish kabi omillar bo‘sh vaqt taqsimotiga va pirovardida ijtimoiy farovonlikning umumiy darajasiga ta’sir qiladi.

7. Marksistik mehnat nazariyasi. Marksistik nazariya nuqtai nazaridan bo‘sh vaqt ishchilar sinfini haddan tashqari ekspluatatsiyadan ozod qilishning muhim elementi sifatida qaraladi. Karl Marks ta'kidlaganidek, ish kunini qisqartirish va bo‘sh vaqtni ko‘paytirish ishchilarning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash, shuningdek, ularning o‘zini o‘zi rivojlantirish va jamoat hayotida ishtirok etish imkoniyatidir.

Ushbu yondashuvlarning har biri mehnat va bo‘sh vaqt o‘rtasidagi munosabatlarning turli tomonlarini ta'kidlab, unga iqtisodiy xatti-

harakatlar va mehnat sharoitlarini shakllantirishning muhim omili sifatida qaraydi.

Mehnat resurslari va bo‘sh vaqtni o‘rganish ushbu resurslardan qanday foydalanilishini va iqtisodiyot va jamiyatga qanday ta’sir qilishini tushunishga yordam beradigan bir qancha nazariy yondashuvlarni o‘z ichiga oladi. Mana ulardan ba'zilari:

1. Klassik iqtisodiy yondashuv: bu yondashuv mehnat resurslarini kapital va yer bilan bir qatorda ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida qaraydi. Shu nuqtai nazardan bo‘sh vaqt samarali faoliyatga sarflanmagan vaqt sifatida qaraladi va uni ko‘paytirish ishchilarning salomatligi va farovonligini yaxshilash orqali samaradorlikni oshirishga yordam beradi[71].

2. Neoklassik yondashuv: bu yondashuvda bo‘sh vaqt shaxsning umumiy farovonligining bir qismi sifatida qaraladi. Ishchilar ish va dam olish o‘rtasidagi muvozanatga intilib, o‘zlarining foydaliligini maksimal darajada oshiradilar. Bu yerda bo‘sh vaqt motivatsiya va samaradorlikni saqlashning muhim elementidir[72].

3. Institutsional yondashuv: bu yondashuv mehnat resurslari va bo‘sh vaqtni taqsimlash va ulardan foydalanishda institutlar va ijtimoiy me’yorlarning roliga qaratilgan. Masalan, mehnat qonunlari, jamoaviy bitimlar va madaniy an'analar bo‘sh vaqtning miqdori va sifatiga sezilarli ta’sir ko‘rsatishi mumkin[73].

4. Sotsiologik yondashuv: bu yondashuvda bo‘sh vaqt ijtimoiy o‘zaro aloqa va madaniy taraqqiyotning muhim omili sifatida qaraladi. Bu ijtimoiy tarmoqlar va madaniy qadriyatlarning shakllanishiga yordam beradi, bu esa o‘z navbatida iqtisodiy xatti-harakatlar va mehnat unumdorligiga ta’sir qiladi.

5. Psixologik yondashuv: bu yondashuv bo‘sh vaqtning ishchilarning ruhiy salomatligi va hissiy holatiga ta’siriga qaratilgan. Yetarli bo‘sh vaqt stressni kamaytirishga, hayotdan qoniqishni oshirishga va kognitiv funktsiyani yaxshilashga yordam beradi, bu esa mehnat unumdorligiga ijobiy ta’sir qiladi.

---

[71] Mehnat resurslaridan foydalanishni hisobga olish va tahlil qilishning nazariy asoslari. https://web.snauka.ru/issues/2017/06/83582.

[72] Xalqaro mehnat migratsiyasini o'rganishga nazariy yondashuvlar. https://www.researchgate.net/publication/319106979_Teoreticheskie_podhody_k_izuceniu_mezdunarodnoj_trudovoj_migracii/fulltext/5a2090bb0f7e9b4d1927f023/Teoreticheskie-mezudunokuki- dovoj-migraci i.pdf.

[73] MEHNATNI TEQQASHNING NAZARIY ASPEKTLARI. https://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2016/TGU_7_281.pdf.

Ushbu nazariy yondashuvlar mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning o‘rni va uning mehnatkashlar va butun jamiyat hayotining turli jabhalariga ta’sirini har tomonlama ko‘rib chiqishga yordam beradi.

5.3. Bo‘sh vaqtning mehnat unumdorligiga ta’siri

Bu paradoksal, ammo haqiqat, yetarli miqdorda bo‘sh vaqt mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin. Bu qarama-qarshi bo‘lib tuyulishi mumkin, lekin aslida bir nechta omillarga bog‘liq:

- resurslarni tiklash: bo‘sh vaqt tana va miyaning og‘ir mehnatdan keyin tiklanishiga imkon beradi. Dam olish, uxlash va o‘zingiz yoqtirgan narsa bilan shug‘ullanish stressni kamaytirishga, konsentratsiyani oshirishga va xotirani yaxshilashga yordam beradi;
- ijodkorlik va innovatsiya: dam olish vaqtida miya yangi g‘oyalar va yechimlarni ishlab chiqaradi. Ijodiy faoliyat, sevimli mashg‘ulotlar yoki shunchaki yurish ish muammolarini hal qilishda nostandart yondashuvlarning paydo bo‘lishiga yordam beradi;
- motivatsiya va qoniqish: o‘zi va qiziqishlari uchun vaqt borligini his qilish hayotdan qoniqish darajasini oshiradi va o‘z vazifalarini yaxshiroq bajarishga undaydi;
- ta’lim va rivojlanish: bo‘sh vaqtdan yangi bilim va ko‘nikmalarni egallash uchun foydalanish mumkin, bu esa uzoq muddatda professionallik va raqobatbardoshlikni oshiradi.

Bo‘sh vaqt va mehnat unumdorligi o‘rtasidagi munosabatlarga ta’sir etuvchi omillar sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

- bo‘sh vaqt sifati: hamma bo‘sh vaqtlar ham birdek foydali emas. Inson bu vaqtni qanday o‘tkazishi muhim, passiv dam olish yoki faol faoliyat bilan shug‘ullanish, rivojlanish yoki shunchaki chalg‘itish ishlargfa sarflashi mumkin.
- individual xususiyatlar: har bir insonning dam olish va tiklanish uchun o‘ziga xos ehtiyojlari bor. Bo‘sh vaqtning optimal miqdori ish turiga, yoshga va boshqa omillarga qarab farq qilishi mumkin.
- ish vaqtini tashkil etish: moslashuvchan ish vaqti va masofaviy ishlash imkoniyati ish va dam olish o‘rtasidagi muvozanatga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

5.2-jadval

Bo‘sh vaqtning mehnat unumdorligiga ta’siri

Bo‘sh vaqt turi	Ta’siri	Natijalar
Dam olish va tiklanish	Mehnatdan so‘ng to‘liq dam olish, energiya tiklanishini ta'minlaydi.	- Ishchi kuchining qayta tiklanishi- Mehnat unumdorligining oshishi
Shaxsiy rivojlanish	Bo‘sh vaqtni shaxsiy rivojlanishga, malaka oshirishga sarflash.	- Kasbiy ko‘nikmalarni oshirish- Mehnat unumdorligining oshishi
Ijtimoiy faoliyat	Ijtimoiy faoliyatlarda ishtirok etish, jamoaviy mehnatni yaxshilaydi.	- Jamoada hamkorlik va o‘zaro yordamning oshishi- Unumdorlikning oshishi
Sport va jismoniy faollik	Jismoniy faollikning oshishi ishchi kuchining sog‘lig‘ini yaxshilaydi.	- Jismoniy salomatlikning yaxshilanishi- Ish unumdorligining oshishi
Hikmat va stressni kamaytirish	Stressni kamaytirish uchun bo‘sh vaqtni o‘tkazish, psixologik barqarorlikni ta’minlash.	- Ruhiy holatning yaxshilanishi- Mehnat unumdorligining oshishi
Yaratuvchanlik va ijodkorlik	Bo‘sh vaqtni yaratuvchanlik va ijodiy ishlar bilan o‘tkazish, yangi g‘oyalar va uslublarni ishlab chiqish.	- Innovatsion yondashuvlarning rivojlanishi- Ish unumdorligining oshishi

Ish va o‘yin o‘rtasidagi optimal muvozanat yuqori mahsuldorlik va hayotdan qoniqishning kalitidir. Bo‘sh vaqt - bu hashamat emas, balki har bir inson uchun zaruratdir. Bo‘sh vaqt mehnat unumdorligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi va bu ta’sirga turli nuqtai nazardan qarash mumkin. Bo‘sh vaqtning unumdorlikka ta’sirining asosiy jihatlari:

1. Jismoniy va psixologik tiklanish. Jismoniy va ruhiy kuchni tiklash uchun bo‘sh vaqt kerak. Yetarlicha dam olish bo‘lmasa, odam charchoqni boshdan kechirishi mumkin, bu uning bilim qobiliyatini, konsentratsiyasini va ishdagi motivatsiyasini pasaytiradi. Muntazam dam olish stress va charchashning oldini olishga yordam beradi, bu esa xodimlarning uzoq muddatli samaradorligini oshiradi.

2. Motivatsiya va ishdan qoniqishni oshirish. Bo‘sh vaqt ish va hayot muvozanatini yaxshilashga yordam beradi, bu esa xodimlarning qoniqishiga ijobiy ta’sir qiladi. O‘z ishi va shaxsiy hayotidan mamnun bo‘lgan xodimlar ko‘proq rag‘batlantiriladi, ko‘proq tashabbuskor bo‘ladi va samaraliroq ishlaydi. Bu muvozanat iqtidorli xodimlarni saqlab qolish va xodimlar aylanmasini kamaytirishga yordam beradi.

3. Ijod va innovatsiya. Bo‘sh vaqt ijodiy fikrlashni rivojlantirish va yangi g‘oyalarni yaratish imkoniyatini beradi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, dam olish yoki boshqa mashg‘ulotlarga o‘tish (masalan, sevimli mashg‘ulotlari yoki jismoniy faoliyat) ish joyida ijodiy yechimlar va innovatsiyalarga yordam beradi.

4. Kuchlanishning oldini olish. Yetarli bo‘sh vaqtsiz juda ko‘p ishlash charchashga olib kelishi mumkin, bu esa unumdorlik, motivatsiya va ish sifatining pasayishi bilan birga keladi. Dam olish vaqti xodimlarga ish yuki va dam olish o‘rtasidagi muvozanatni saqlashga yordam beradi, bu esa surunkali stress va charchash ehtimolini kamaytiradi.

5. Salomatlikni yaxshilash va kasallik ta'tilini qisqartirish. O‘z sog‘lig‘iga g‘amxo‘rlik qilish, jismoniy mashqlar qilish va dam olish uchunyetarli bo‘sh vaqtga ega bo‘lgan xodimlarning jismoniy holati odatda yaxshilanadi. Bu kasallik ta'tilida o‘tkaziladigan kunlar sonining qisqarishiga olib keladi, bu esa kompaniya darajasida va umuman iqtisodiyotda mehnat unumdorligini bevosita oshiradi.

6. O‘qitish va malaka oshirish. Bo‘sh vaqt shaxsiy va kasbiy o‘sish va malaka oshirish uchun ishlatilishi mumkin. Xodimlar bo‘sh vaqtlarida o‘z malakalarini rivojlantirsa, bu ularning kasbiy vakolatlarini oshiradi, bu esa ish joyidagi unumdorlikni oshiradi.

7. Xodimlarning qoniqishi va kompaniyaga sodiqligi. Kompaniyalar xodimlarga moslashuvchan ish jadvali yoki ko‘proq dam olish vaqtini taqdim etsa, bu ishdan qoniqish va kompaniyaga sodiqlikni oshiradi. Yuqori darajada qoniqishga ega bo‘lgan sodiq xodimlar tashkilotning maqsadlariga erishish uchun ko‘proq fidoyilik va qiziqish bilan ishlaydi.

8. Moslashuvchan bandlik va mahsuldorlik. Vaqtinchalik ish, masofaviy ish yoki moslashuvchan jadvallar kabi zamonaviy bandlik shakllari ko‘pincha xodimlarga bo‘sh vaqtlarini ko‘proq nazorat qilish imkonini beradi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, bunday modellar samaradorlikni oshirishi mumkin, chunki xodimlar o‘z vaqtlarini samaraliroq boshqarishlari mumkin, ular eng samarali bo‘lganda ishlashni tanlashadi.

9. Ijtimoiy faollikni rivojlantirish. Bo‘sh vaqt odamlarga ijtimoiy hayotda ishtirok etish imkonini beradi, bu ularning ijtimoiy aloqalari va psixo-emotsional holatini yaxshilaydi. Bu stress darajasini pasaytiradi va umumiy baxtni oshiradi, bu ham ish samaradorligiga ijobiy ta’sir qiladi.

Demak, bo‘sh vaqt mehnat unumdorligini saqlash va oshirish uchun muhim manbadir, chunki u xodimlarni to‘ldirishga, ish va hayot muvozanatini yaxshilashga, yangi ko‘nikmalarni rivojlantirishga va charchashning oldini olishga yordam beradi.

5.4. Bo‘sh vaqtni taqsimlashga ta’sir etuvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillar

Bo‘sh vaqt — inson hayotining mehnat faoliyati, uy-ro‘zg‘or majburiyatlari va fiziologik ehtiyojlardan tashqari qoladigan, shaxsiy rivojlanish, madaniy iste’mol yoki dam olish uchun sarflanadigan vaqt resursidir. Bu vaqt turmush sifati, inson salohiyatining namoyon bo‘lishi, ruhiy va jismoniy salomatlik, shuningdek, iqtisodiy samaradorlikni oshirishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Zamonaviy inson resurslari iqtisodiyotida bo‘sh vaqt nafaqat shaxsiy resurs, balki iqtisodiy faoliyatning bilvosita ko‘rsatkichi sifatida ham qaraladi. Bo‘sh vaqtni taqsimlash murakkab ijtimoiy-iqtisodiy omillarga bog‘liq bo‘lib, bu omillar uning miqdori, sifati va taqsimotiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Quyida ushbu omillar ilmiy asosda, statistik ma’lumotlar va jadvallar bilan tahlil qilinadi.

Bo‘sh vaqt shaxslarning ishdan tashqari ixtiyoriy ravishda boshqaradigan vaqtidir. Gary Becker’ning vaqt taqsimoti nazariyasiga (1965) ko‘ra, shaxslar o‘z vaqtlarini mehnat (daromad keltiruvchi faoliyat) va bo‘sh vaqt (dam olish, ta’lim, oilaviy vaqt) o‘rtasida taqsimlaydi. Bu taqsimot ijtimoiy-iqtisodiy omillarga, xususan, daromad darajasi, ta’lim sifati, jinsiy tenglik, urbanizatsiya va madaniy me’yorlarga bog‘liq. Sifatli bo‘sh vaqt inson kapitalini rivojlantirish, ruhiy salomatlikni mustahkamlash va iqtisodiy unumdorlikni oshirishga xizmat qiladi. Shu sababli, bo‘sh vaqtni taqsimlashni tahlil qilishda ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta’sirini chuqur o‘rganish zarur.

Bo‘sh vaqtni taqsimlashga ta’sir etuvchi omillar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. **Ish vaqti hajmi**: Ish haftasining davomiyligi va grafikning turi (smenali yoki moslashuvchan) bo‘sh vaqt miqdorini belgilaydi. Uzun ish soatlari bo‘sh vaqtni qisqartiradi.
2. **Daromad darajasi**: Yuqori daromadli shaxslar bo‘sh vaqtini sifatli faoliyatlarga (sport, sayohat, ta’lim) sarflasa, past daromadli shaxslar ko‘proq passiv dam olish (TV ko‘rish, uyda qolish) bilan cheklanadi.

3. **Ta’lim darajasi**: Oliy ta’limli shaxslar bo‘sh vaqtini inson kapitalini oshirishga (o‘qish, malaka oshirish) yo‘naltiradi.

4. **Jins va yosh**: Ayollar uy xo‘jaligi va bola parvarishiga ko‘proq vaqt sarflaydi, bu ularning bo‘sh vaqtini cheklaydi. Yoshlar esa raqamli faoliyatlarga (internet, ijtimoiy tarmoqlar) ko‘proq vaqt ajratadi.

5. **Hududiy va madaniy tafovutlar**: Shahar aholisi infratuzilma (sport zallari, kutubxonalar) tufayli faol bo‘sh vaqtga ega, qishloq aholisida esa bu imkoniyatlar cheklangan. Madaniy me’yorlar bo‘sh vaqtni oilaviy yoki diniy faoliyatlarga yo‘naltirishi mumkin.

5.3-jadval

Ijtimoiy-iqtisodiy omillar va bo‘sh vaqt taqsimotiga ta’siri

Omil	Ta’sir xususiyati	Misol
Ish vaqti hajmi	Uzun ish soatlari bo‘sh vaqtni qisqartiradi	Haftada 60 soat ishlaydiganlarning bo‘sh vaqti 2-3 soat
Daromad darajasi	Yuqori daromad – sifatli bo‘sh vaqt oshiradi	Yuqori daromadli shaxslar sayohatga ko‘proq sarflaydi
Ta’lim darajasi	Oliy ta’lim – malaka oshirishga yo‘naltiradi	Oliy ta’limlilar o‘qishga ko‘proq vaqt ajratadi
Jins va yosh	Ayollar va yoshlarning bo‘sh vaqti farqli	Ayollar uy ishlariga 3 soat ko‘proq sarflaydi
Hududiy va madaniy	Shahar va qishloqda imkoniyatlar farqli	Shaharliklar sport zallariga kirish imkoniga ega

Ushbu omillar bo‘sh vaqtning miqdori va sifatiga har xil ta’sir ko‘rsatadi. Keyingi bo‘limda statistik ma’lumotlar asosida tahlil keltiriladi.

Bo‘sh vaqt taqsimoti global va mahalliy miqyosda turlicha namoyon bo‘ladi. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) ma’lumotlariga ko‘ra, rivojlangan mamlakatlarda shaxslar o‘rtacha kuniga 5-6 soat bo‘sh vaqtga ega, rivojlanayotgan mamlakatlarda bu ko‘rsatkich 3-4 soat. O‘zbekistonda 2024-yilda o‘rtacha bo‘sh vaqt kuniga 3,5 soat deb baholandi, shahar aholisida 4,2 soat, qishloq aholisida esa 2,8 soat (O‘zbekiston Statistika agentligi, 2024).

Daromad darajasi bo‘sh vaqt sifatiga sezilarli ta’sir qiladi. Jahon banki ma’lumotlariga ko‘ra, yuqori daromadli mamlakatlarda (Germaniya, Janubiy Koreya) bo‘sh vaqtning 40% dam olish va sportga sarflansa, O‘zbekistonda bu ko‘rsatkich 25%, chunki past daromadli

shaxslar koʻproq ishlashga majbur. Ayollar esa uy xoʻjaligi va bola parvarishiga oʻrtacha 3 soat sarflaydi, bu ularning boʻsh vaqtini sezilarli darajada qisqartiradi.

5.4-jadval

Oʻzbekiston va boshqa mamlakatlarda boʻsh vaqt taqsimoti (2024)[74]

Davlat	Oʻrtacha boʻsh vaqt (soat/kun)	Dam olish va sport (%)	Ta’lim va malaka oshirish (%)	Oilaviy vaqt (%)
Germaniya	5,8	40	25	20
Janubiy Koreya	5,5	35	30	15
Oʻzbekiston	3,5	25	15	40
Hindiston	3,2	20	10	45

5.5-jadval

Oʻzbekistonda yoshlar, erkaklar va ayollar oʻrtasida boʻsh vaqt taqsimoti (2024, haftasiga oʻrtacha soat)[75]

Faoliyat turi	Yoshlar (18–30)	Erkaklar	Ayollar
Dam olish (passiv)	12,3	10,8	9,1
Sport, jismoniy faollik	4,2	3,7	1,8
Oʻqish, bilim olish	6,7	4,3	3,9
Madaniy tadbirlarda ishtirok	2,1	1,6	1,3
Raqamli iste’mol (internet, ijtimoiy tarmoqlar)	14,6	11,2	10,1
Koʻngilochar tadbirlar	3,5	4,1	2,9

Jadvallardan koʻrinib turibdiki, Oʻzbekistonda boʻsh vaqtning katta qismi oilaviy faoliyatlarga sarflanadi, bu madaniy me’yorlar bilan bogʻliq. Yoshlar raqamli iste’molga koʻproq vaqt ajratsa, ayollar uy ishlaridagi yuklama tufayli boʻsh vaqt sifati va miqdori boʻyicha cheklovlarga duch keladi.

Boʻsh vaqtni oʻlchash va tahlil qilishda quyidagi metodlar qoʻllaniladi:

[74] International Labour Organization (2023). World Employment and Social Outlook.; World Bank (2024). World Development Report.; Oʻzbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy koʻrsatkichlar.
[75] Oʻzbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy koʻrsatkichlar.

1. **Vaqt budjeti tadqiqotlari (Time-Use Surveys)**: Aholining kunlik faoliyatlariga qancha vaqt sarflashini o‘lchaydi. Bu usul Jahon banki, OECD va milliy statistika idoralari tomonidan keng qo‘llaniladi.

2. **Subyektiv baholash (Satisfaction-Based)**: Bo‘sh vaqt sifati shaxsiy roziqlik darajasi orqali baholanadi, masalan, “Sizning bo‘sh vaqtingiz yetarlimi?” so‘rovi orqali.

3. **Bo‘sh vaqtning iqtisodiy qiymati (Shadow Price of Leisure)**: Bo‘sh vaqtning alternativ xarajati mehnat daromadi bilan solishtiriladi. Masalan, agar shaxs bo‘sh vaqt o‘rniga ishlasa, qancha daromad yo‘qotishi hisoblanadi.

Ushbu usullar bo‘sh vaqtning iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyatini tahlil qilishda muhim vosita hisoblanadi. Keyingi bo‘limda O‘zbekiston sharoitida bu jarayon tahlil qilinadi.

O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimoti ijtimoiy-iqtisodiy omillarga bog‘liq ravishda o‘ziga xos xususiyatlarga ega:

1. **Daromad tengsizligi**: O‘zbekistonda o‘rtacha ish haqi 2024-yilda 340$ ni tashkil etdi, bu ko‘p shaxslarning bo‘sh vaqtini sifatli faoliyatlarga sarflash imkoniyatini cheklaydi. Shahar aholisining 30% sport yoki ta’lim faoliyatlariga sarflasa, qishloq aholisida bu ko‘rsatkich 10% dan past.

2. **Jinsiy farqlar**: Ayollar o‘rtacha kuniga 3 soat uy xo‘jaligi va bola parvarishiga sarflaydi, bu ularning bo‘sh vaqtini 2 soatga qisqartiradi[76] (O‘zbekiston Statistika agentligi, 2024).

3. **Ta’lim va urbanizatsiya**: Shahar aholisining 20% oliy ta’limli bo‘lib, ular bo‘sh vaqtini malaka oshirishga sarflaydi, qishloq aholisida esa bu ko‘rsatkich 5% dan past.

4. **Madaniy xususiyatlar**: O‘zbekistonda oilaviy yig‘ilishlar va an’anaviy marosimlar bo‘sh vaqtning muhim qismini egallaydi, bu iqtisodiy faoliyatga kamroq vaqt qoldiradi.

5.6-jadval

O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimotiga ta’sir etuvchi omillar (2024)[77]

Omil	Shahar aholisi	Qishloq aholisi	Umumiy o‘rtacha
O‘rtacha bo‘sh vaqt (soat/kun)	4,2	2,8	3,5
Oilaviy vaqt (%)	35	50	40

[76] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlar.
[77] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

Ta’lim va malaka oshirish (%)	20	5	15
Dam olish va sport (%)	30	10	25

Ushbu ma’lumotlar O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimotining ijtimoiy-iqtisodiy omillarga bog‘liqligini ko‘rsatadi. Keyingi bo‘limda optimallashtirish bo‘yicha takliflar keltiriladi.

5.7-jadval

O‘zbekistonda bo‘sh vaqtni sifatli taqsimlashni yaxshilash choralari

Muammo	Taklif
Past daromad tufayli bo‘sh vaqtning cheklanganligi	Ish haqini oshirish va iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish
Jinsiy tengsizlik	Ayollar uchun moslashuvchan ish jadvallari va bolalar bog‘chalari sonini ko‘paytirish
Ta’lim va malaka oshirish imkoniyatlarining kamligi	Onlayn ta’lim platformalarini rivojlantirish va qishloq aholisi uchun kirishni osonlashtirish
Urbanizatsiya farqlari	Qishloq hududlarida sport va madaniy infratuzilmani rivojlantirish

Ushbu takliflar bo‘sh vaqtni samarali taqsimlash orqali inson kapitalini rivojlantirish va ijtimoiy farovonlikni oshirishga xizmat qiladi.

Bo‘sh vaqt inson salohiyatini ro‘yobga chiqarish, ruhiy va jismoniy salomatlikni tiklash, ijtimoiy kapitalni shakllantirish va iqtisodiy samaradorlikni oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Ammo bu vaqtni taqsimlash ish vaqti hajmi, daromad darajasi, ta’lim, jins, yosh, urbanizatsiya va madaniy me’yorlar kabi ijtimoiy-iqtisodiy omillarga bog‘liq. O‘zbekistonda bo‘sh vaqtning katta qismi oilaviy faoliyatlarga sarflanadi, ammo past daromad va jinsiy tengsizlik bu jarayonni cheklaydi. Davlat siyosatida faqat mehnatni emas, balki dam olish va shaxsiy rivojlanish imkoniyatlarini ham inobatga olgan yondashuv zarur. Zamonaviy ta’lim, iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish va infratuzilmani rivojlantirish orqali bo‘sh vaqtni samarali taqsimlash iqtisodiy o‘sish va ijtimoiy farovonlikka hissa qo‘shadi.

5.5. Ish va dam olish o‘rtasidagi vaqt taqsimotini tavsiflovchi iqtisodiy modellar

Iqtisodchilar odamlarning vaqtini ish va dam olish o‘rtasida qanday taqsimlashini tushuntirish uchun ko‘plab modellarni ishlab chiqdilar. Ushbu modellar turli omillarni hisobga oladi, masalan:

– ish haqi: ish haqi qancha ko‘p bo‘lsa, ishlashga shunchalik rag‘bat bo‘ladi;

– befarqlik egri chizig‘ining qiyaligi: daromad va bo‘sh vaqt o‘rtasidagi shaxsning afzalliklarini aks ettiradi;

– narxlarni cheklash: tovar va xizmatlarni iste'mol qilishni cheklash.

Asosiy modellarga turli iqtisodiy maktablarning qarashlari asosida shakllangan modellarni keltirish mumkin:

1. Neoklassik iqtisodiy modeli.

– iste'molchi tanlovi nazariyasi: shaxsni o‘z foydasini maksimal darajada oshiradigan oqilona iqtisodiy agent sifatida qaraydi. Bo‘sh vaqt, daromadni qurbon qilish orqali odam oladigan tovarlardan biri hisoblanadi;

– befarqlik egri chizig‘i: bir xil darajada qoniqish hosil qiluvchi daromad va bo‘sh vaqtning turli kombinatsiyalarini grafik tarzda tasvirlaydi;

– byudjet cheklovi: ish haqi va kunlik soatlar sonini hisobga olgan holda daromad va bo‘sh vaqtning mavjud kombinatsiyasini aniqlaydi.

2. Hayot tsikli modeli.

– odamlarning afzalliklari va cheklovlari yoshga qarab o‘zgarishini tan oladi;

– yoshlar kelajak uchun tejash uchun ko‘proq mehnat qilishadi, keksalar esa ko‘proq dam olishadi.

3. Dixotom tanlov modeli.

– inson oraliq variantlarni (masalan, yarim kunlik ish) hisobga olmagan holda, ish va dam olish o‘rtasida tanlov qiladi deb taxmin qiladi.

Insonlarning bo‘sh vaqt yoki ish vaqti o‘rtasidagi tanloviga ta’sir etuvchi omillar:

– ish haqi: ish haqi qancha ko‘p bo‘lsa, ishlashga shunchalik rag‘bat bo‘ladi;

– soliqlar: yuqori soliqlar mehnatni rag‘batlantirishni kamaytiradi;

– ijtimoiy nafaqalar: ijtimoiy imtiyozlarga ega bo‘lish mehnatga bo‘lgan ehtiyojni kamaytirishi mumkin;

– bo‘sh vaqt narxi: o‘yin-kulgi va boshqa dam olish tadbirlari narxi ish va dam olish o‘rtasidagi tanlovga ta’sir qiladi;

– jamiyat me'yorlari va qadriyatlari: mehnat va dam olishning ahamiyati haqidagi jamoatchilik fikri individual tanlovga ta’sir qilishi mumkin.

Insonlarning bo‘sh vaqt va ish vaqtiga nisbatan hozirgi tendentsiyalari:

- moslashuvchan ish jadvali: ish va hayot muvozanatini yaxshilash imkonini beradi;
- masofadan ishlash: vaqtni moslashuvchan boshqarish imkoniyatlarini kengaytiradi;
- o‘z-o‘zini ish bilan ta’minlashning o‘sishi: ish vaqtini rejalashtirishda ko‘proq erkinlik beradi.

Ish va dam olish o‘rtasidagi vaqt taqsimotini tavsiflovchi bir qancha iqtisodiy modellar mavjud. Mana ulardan ba'zilari:

1. Bekker modeli. Gari Bekker vaqtni ish, dam olish va boshqa faoliyatlar o‘rtasida taqsimlangan manba sifatida ko‘radigan modelni taklif qildi. Ushbu modelda odamlar ish va dam olish o‘rtasidagi optimal muvozanatni tanlab, o‘zlarining foydaliligini maksimal darajada oshirishga intiladilar[78].

2. Lyuis-Ranis-Fay modeli. Bu model iqtisodiy rivojlanish kontekstida vaqt taqsimotiga qaraydi. Unda ta'kidlanishicha, iqtisodlar o‘sishi va daromadlar ortishi bilan odamlar bo‘sh vaqtlarini ko‘proq o‘tkazishlari mumkin, bu esa ularning hayot sifatini yaxshilaydi[79].

3. Umumiy muvozanat modeli. Bu model turli bozorlar, jumladan, mehnat bozori o‘rtasidagi o‘zaro aloqani o‘rganadi. Bu ish va dam olish o‘rtasidagi vaqtni taqsimlashga ta’sir qiluvchi omillarni, masalan, ish haqi, soliqlar va ijtimoiy normalarni hisobga oladi[80].

4. Inson kapitali modeli. Ushbu model ta’lim va sog‘liqni saqlash kabi inson kapitaliga investitsiyalarni ta'kidlaydi. U bo‘sh vaqtni o‘z-o‘zini rivojlantirish va malaka oshirishning muhim elementi deb

[78] Talabalarning ish va ... o'rtasidagi vaqt taqsimotini belgilovchi omillarni tahlil qilish. https://publications.hse.ru/view/185810357.

[79] Talabalar tomonidan o'qish va bo'sh vaqt o'rtasidagi vaqt taqsimotini modellashtirish.... https://www.hse.ru/edu/vkr/206754538.

[80] Rossiya uy xo'jaliklarida vaqt taqsimoti: iqtisodiy yoki .... https://populationandeconomics.pensoft.net/article/101852/download/pdf/927295.

hisoblaydi, bu esa uzoq muddatda samaradorlikni oshirishga yordam beradi[81].

5. Vaqt byudjeti modeli. Bu model odamlar vaqtini turli faoliyat turlari, jumladan, ish, dam olish, uy vazifalari va ijtimoiy o‘zaro munosabatlarga qanday taqsimlashini tahlil qiladi. Bu iqtisodiy sharoitlardagi o‘zgarishlar vaqtni taqsimlashga qanday ta’sir qilishini tushunishga yordam beradi.

Ushbu modellar ish va dam olish o‘rtasidagi vaqtni taqsimlashga turli omillar qanday ta’sir qilishini va bu taqsimlash odamlarning iqtisodiy xatti-harakati va farovonligiga qanday ta’sir qilishini tushunishga yordam beradi.

Ish va dam olish o‘rtasidagi vaqt taqsimotini tavsiflovchi iqtisodiy modellar odamlarning o‘z vaqtlarini daromad keltiradigan haq to‘lanadigan ish va zavq hamda tiklanish keltiradigan bo‘sh vaqt o‘rtasida qanday taqsimlash bo‘yicha tanlashlariga qaratilgan. Asosiy iqtisodiy modellarga klassik yondashuvlar, zamonaviy modellar va resurslarni optimal taqsimlash nazariyalari kiradi. Mana ulardan ba'zilari:

1. Mehnatni tanlash modeli (mehnat va dam olish o‘rtasidagi tanlov modeli).

Bu klassik model marjinal foydalilik nazariyasiga asoslanadi, bunda inson ishlashni istaydigan vaqt miqdori (shuning uchun daromad olish) va bo‘sh vaqtga (bo‘sh vaqt) sarflamoqchi bo‘lgan vaqt o‘rtasidagi tanlovga duch keladi. Ushbu modelda asosiy omillar mehnatdan olingan daromad va bo‘sh vaqtdan qoniqish (foydalilik) hisoblanadi.

Modelning asosiy elementlari:

1. Byudjet cheklovlari: shaxsning daromadi uning ishga qancha vaqt sarflashiga bog‘liq. Qanchalik ko‘p ishlasangiz, daromadingiz shunchalik yuqori, lekin bo‘sh vaqtingiz shunchalik kam bo‘ladi.

2. Befarqlik egri chizig‘i: bu shaxs daromad va bo‘sh vaqtning turli kombinatsiyalaridan oladigan foydalilik darajasini tavsiflaydi. Odamlar o‘zlarining umumiy foydasini maksimal darajada oshiradigan muvozanatni topishga intilishadi.

3. O‘zgartirish effekti va daromad effekti: agar ish haqi oshsa, ikkita qarama-qarshi ta’sir paydo bo‘lishi mumkin:

[81] 08.00.01 – IQTISODIY NAZARIYA - vestnik.volbi.ru. https://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/313/article-313-64.pdf.

3.1. O‘zgartirish effekti: yuqori ish haqi bilan mehnat qimmatroq bo‘ladi va odam ko‘proq ishlashga moyil bo‘lishi mumkin (bo‘sh vaqtni qisqartirish).

3.2. Daromad effekti: ish haqining oshishi odamga kamroq ish soatlarida kerakli daromad darajasiga erishish imkonini beradi, natijada bo‘sh vaqt ko‘proq bo‘ladi.

2. Bekker modeli (inson kapitali nazariyasi)

Gari Bekker bo‘sh vaqt nafaqat dam olish, balki o‘z-o‘zini rivojlantirish manbai sifatida ham ko‘rib chiqiladigan modelni taklif qildi. Ushbu modelda shaxslar bo‘sh vaqtlarini kelajakda o‘z daromadlarini oshirishi mumkin bo‘lgan inson kapitalini (ta’lim yoki o‘qitish) to‘plashga sarflaydilar. Shunday qilib, bo‘sh vaqtni samaradorlikni oshiradigan va kelajakdagi daromadni oshiradigan uzoq muddatli sarmoya sifatida ko‘rish mumkin.

Modelning asosiy g‘oyalari:

- ta’lim va o‘z-o‘zini rivojlantirishga sarflangan vaqt joriy daromadni kamaytiradi, ammo kelajakdagi daromadni oshiradi;
- ish va o‘z-o‘zini rivojlantirish uchun vaqt o‘rtasidagi muvozanat hayotning bosqichiga qarab o‘zgarishi mumkin (masalan, yoshligida o‘rganish uchun ko‘proq vaqt).

3. Vaqt oralig‘ini tanlash modeli

Ushbu model odamlar o‘z vaqtlari va kuchlarini nafaqat hozirgi vaqtda ish va dam olish o‘rtasida qanday taqsimlashlarini, balki kelajakdagi xatti-harakatlarini qanday rejalashtirishlarini ham o‘rganadi. Odamlar dam olish yoki ko‘proq o‘qish uchun hozir kamroq ishlashni tanlashlari mumkin, kelajakda yuqori daromad kutishlari mumkin. Model, shuningdek, pensiya rejalashtirish elementlarini ham o‘z ichiga olishi mumkin, bu yerda inson keksa yoshdagi pensiya uchun kapitalni to‘plash uchun yoshligida ko‘proq ishlashga qaror qiladi.

Modelning asosiy elementlari:

1. Vaqtlararo afzallik: inson hayotining turli bosqichlarida ish va dam olishning foydaliligini qanday baholaydi.

2. Diskontlash: kelajakdagi imtiyozlar hozirgilariga qaraganda kamroq qimmatli deb qabul qilinishi mumkin.

4. Mehnat-dam olish modeli

Bu model jismoniy shaxslarning ish haqi, soliqlar yoki davlat imtiyozlaridagi o‘zgarishlarga ularning vaqtini ish va dam olish vaqtiga bo‘lish orqali qanday munosabatda bo‘lishini tahlil qilish uchun ishlatiladi. Model shuni ko‘rsatadiki, ish haqi oshganda, odam ish

vaqtini ko‘paytirishi (almashtirish effekti) yoki ularni qisqartirishi mumkin, ko‘proq bo‘sh vaqtni afzal ko‘radi (daromad effekti).

Misol uchun, agar ish haqi oshsa, odam kamroq ishlashga qaror qilishi mumkin, chunki u endi kamroq vaqt sarflash orqali o‘zi xohlagan daromad darajasiga erishishi mumkin. Shu bilan birga, kimdir ko‘proq pul topish uchun ko‘proq ishlashni tanlashi mumkin.

5. Kollektiv uy xo‘jaligi modeli

Ushbu model uy xo‘jaliklarida vaqtni taqsimlashni o‘rganadi, bu yerda bir nechta shaxslar o‘z vaqtlarini ish va dam olish o‘rtasida qanday taqsimlash bo‘yicha birgalikda qaror qabul qilishadi. Uy xo‘jaligi o‘z a'zolarining shaxsiy xohish-istaklarini ham, umumiy iqtisodiy foydani ham hisobga olishi mumkin. Misol uchun, oila a'zolaridan biri ko‘proq vaqtini ishlashga, ikkinchisi esa uy ishlariga va bolalarga g‘amxo‘rlik qilishga sarflaydi.

Modelning asosiy jihatlari:

- uy xo‘jaligi resurslarni barcha a'zolarning umumiy foydasini maksimal darajada oshirish uchun taqsimlaydi;
- bo‘sh vaqtga oid daromadlar va imtiyozlardagi farqlar hisobga olinadi.

6. "Mehnat-hayot balansi" zamonaviy modellari

Zamonaviy nazariyalar ish-hayot muvozanatiga katta e’tibor beradi, bu nafaqat ish va bo‘sh vaqt miqdorini, balki ularning sifatini ham hisobga oladi. Ushbu modellar moslashuvchan ish soatlari, masofaviy ish, ta'til vaqti va xodimlarning farovonligini yaxshilashga qaratilgan qo‘shimcha imtiyozlar kabi elementlarni o‘z ichiga oladi.

Modelning asosiy jihatlari:

- ishni moslashuvchanlashtirish: bandlikning moslashuvchan shakllari xodimlarga o‘z vaqtlarini yanada samarali boshqarish imkonini beradi;
- samaradorlikka ta’siri: vaqtni moslashuvchan boshqarishga ega bo‘lgan xodimlar ishda samaraliroq va qoniqish hosil qiladi.

7. Ish qidirish nazariyasi

Ushbu model o‘z vaqtini ish qidirish (ish deb hisoblanadigan) va bo‘sh vaqt o‘rtasida taqsimlaydigan ishsiz odamlarga tegishli. Odamlar ish qidirish uchun qancha vaqt sarflashni va qancha vaqt ishsiz qolishni xohlashlarini hal qilishlari kerak, ta'tilga chiqishning mumkin bo‘lgan foydasini ish bilan ta'minlangandan keyin daromadning potentsial ortishi bilan taqqoslashlari kerak.

Ushbu modellarning har biri ish haqi darajasi, daromad va almashtirish effektlari, shaxsiy imtiyozlar va sharoitlar kabi turli omillarga qarab ish va dam olish o‘rtasidagi vaqtni taqsimlash to‘g‘risida qanday qaror qabul qilishini tavsiflaydi. Ushbu modellar iqtisodchilar va ish beruvchilarga odamlarning mehnat bozoridagi xatti-harakatlarini yaxshiroq tushunishga yordam beradi va mehnat sharoitlari yoki iqtisodiy siyosatlardagi o‘zgarishlar vaqtni taqsimlashga qanday ta’sir qilishi mumkinligini taxmin qiladi.

5.6. Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solish

Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solish chambarchas bog‘liq. Mehnat siyosati - bu mehnat munosabatlarini tartibga solish bo‘yicha davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalari tomonidan ko‘riladigan chora-tadbirlar majmuidir. Ish vaqtini tartibga solish ushbu siyosatning asosiy tarkibiy qismlaridan biridir.

Nima uchun ish vaqti tartibga solinadi?

- ishchi salomatligini muhofaza qilish: haddan tashqari ish yuki jismoniy va ruhiy charchoqqa, mehnat unumdorligining pasayishiga va ish bilan bog‘liq jarohatlar ko‘payishiga olib kelishi mumkin;
- ijtimoiy adolatni ta’minlash: ish vaqtini tartibga solish, ayniqsa, zaif toifadagi (ayollar, yoshlar) ishchilar ekspluatatsiyasining oldini olishga yordam beradi;
- mehnat unumdorligini oshirish: optimal ish vaqti mehnat samaradorligini oshirish va kadrlar almashinuvini kamaytirishga yordam beradi;
- ijtimoiy barqarorlik: ish vaqtini tartibga solish ijtimoiy keskinlik va nizolarni kamaytirish orqali ijtimoiy barqarorlikka yordam beradi.

Ish vaqtini tartibga solishning asosiy tamoyillari.

– oddiy ish vaqti: odatda qonun bilan belgilanadi va haftasiga ma'lum soatlar sonidan oshmasligi kerak (masalan, aksariyat mamlakatlarda 40 soat);

– qisqartirilgan ish vaqti: ishchilarning ayrim toifalari (masalan, voyaga yetmaganlar, nogironlar, xavfli ishlab chiqarishlarda ishlaydiganlar) uchun beriladi;

– tungi ish: davomiyligi cheklangan va oshirilgan stavkada to‘lanadi;

– qo‘shimcha ish vaqti: cheklangan hollarda va oshirilgan stavkalarda ruxsat etiladi;

– ta'tillar: yillik haq to‘lanadigan ta'tillar, shuningdek, alohida mehnat sharoitlari uchun qo‘shimcha ta'tillar beriladi.

Ish vaqtini tartibga solish usullari.

1. Qonunchilik: umumiy qoidalarni belgilovchi asosiy tartibga soluvchi vosita.

2. Kollektiv shartnomalar: korxona yoki tarmoq darajasidagi mehnat munosabatlarini tartibga soladi.

3. Individual mehnat shartnomalari: muayyan xodim uchun mehnat sharoitlarini belgilashdan iborat bo‘ladi.

Ish vaqtini tartibga solishning hozirgi tendentsiyalari.

– mehnatning moslashuvchan shakllari: moslashuvchan ish jadvali, masofaviy ish va bandlikning boshqa nostandart shakllaridan foydalanish kengaymoqda;

– mehnat va hayot muvozanati: xodimlarning kasbiy va shaxsiy hayoti o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlash tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda;

– mehnatni raqamlashtirish: ish vaqti haqidagi an’anaviy g‘oyalarni o‘zgartiradi, tartibga solish uchun yangi muammolar va imkoniyatlar yaratadi.

Qiyinchiliklar va istiqbollar.

- globallashuv va raqobat: ish beruvchilarga ish vaqtini ko‘paytirish va mehnat xarajatlarini kamaytirish uchun bosim o‘tkazish;
- ishning tabiatini o‘zgartirish: avtomatlashtirish va sun’iy intellekt ish o‘rinlarining yo‘qolishiga va ishchilarga talablarning o‘zgarishiga olib kelishi mumkin;
- demografik o‘zgarishlar: aholining qarishi va tug‘ilishning kamayishi mavjud ijtimoiy ta'minot va pensiya tizimlarini qayta ko‘rib chiqishni talab qiladi.

5.8-jadval

Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solish yondashuvlari

Yondashuv	Tavsif	Asosiy maqsad	Natijalar	Asoschilar
Ish vaqti cheklovlari	Ishchilarning ishlash soatlarini tartibga solish, ko‘p ishlashni	Ishchilarning mehnat va dam olish vaqtini muvozanatlash.	- Ishchilarni ortiqcha ishga majburlamaslik- Mehnat	John Maynard Keynes, Karl

	cheklash.		sharoitlarining yaxshilanishi	Marx
Moslashuvchan ish vaqti	Ishchilarga ish vaqtini o‘zlariga mos ravishda tanlash imkoniyatini yaratish.	Ishchilarni ishga kelish va ketish vaqtlarini o‘zlariga moslashtirish.	- Ish va hayot muvozanatining yaxshilanishi- Ishchi qoniqishining oshishi	Fayol Henri, Peter Drucker
Tashkiliy va operatsion mehnat	Ishchilarni samarali tashkil etish, mehnat jarayonlarini optimallashtirish.	Mehnat unumdorligini oshirish uchun ish vaqtini tizimli tashkil etish.	- Mehnat samaradorligi oshishi- Ish unumdorligi va sifatining yaxshilanishi	Frederick Taylor, Henri Fayol
Ish vaqtining qisqartirilishi	Ish haftasini qisqartirish yoki qisqa ishlash kunlarini tashkil etish.	Ishchilarning salomatligi va motivatsiyasini saqlash.	- Stressning kamayishi- Ishchi kuchining tiklanishi	John Maynard Keynes, Karl Marx
Tezkor va o‘zgarmaydigan ish vaqti	An'anaviy ish vaqti, masalan, 9:00 dan 18:00 gacha bo‘lgan ish kuni.	Ish vaqti va ish jadvalining qat'iy bo‘lishi.	- Ishchilarning mehnat faoliyatini oson boshqarish- Keng ko‘lamli tashkilotlarda samarali ishlash	Max Weber, Henri Fayol
Ish vaqti turlari (part-time, full-time)	Ishchilarga turli ish vaqti turlari, masalan, to‘liq va yarim stavka bilan ishlash imkoniyatlarini yaratish.	Ishchilarni turli ish vaqti sharoitlariga moslashtirish.	- Ishchilarni turli imkoniyatlar bilan ta’minlash- Mehnat bozorining diversifikatsi yasi	Peter Drucker, Herbert Simon
Ish vaqti bilan bog‘liq ijtimoiy siyosatlar	Oilaviy va shaxsiy ehtiyojlarga moslashish uchun mehnat siyosatini qo‘llash, masalan, ota-onalarga dam olish.	Ishchilarni ijtimoiy himoya bilan ta’minlash, oilaviy va shaxsiy ehtiyojlarga javob berish.	- Ijtimoiy barqarorlik- Ishchi motivatsiyasi va farovonligining oshishi	John Maynard Keynes, Karl Marx

Mehnat siyosati va ish vaqti qoidalari ish va hayot muvozanatini ta’minlash va ishchilar huquqlarini himoya qilishda asosiy rol o‘ynaydi. Quyida asosiy jihatlar yoritilgan:

1. Me'yoriy-huquqiy baza: ko‘pgina mamlakatlarda ish vaqtini tartibga solish mehnat qonunlariga asoslanadi, ularda ish haftasining maksimal davomiyligi, qo‘shimcha ish vaqti va dam olish hamda tanaffuslar qoidalari belgilanadi[82].

2. Xalqaro standartlar: Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ish vaqtini qisqartirish va mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan bir qancha konventsiya va tavsiyalarni ishlab chiqdi. Masalan, XMTning 47-sonli konventsiyasi standart sifatida 40 soatlik ish haftasini belgilaydi[83].

3. Moslashuvchan ish soatlari: hozirgi tendentsiyalar moslashuvchan ish jadvallarini, masofaviy ish va boshqa bandlik shakllarini joriy etishni o‘z ichiga oladi, bu esa ishchilarga ish va shaxsiy hayotni yaxshiroq muvozanatlash imkonini beradi.

4. Xodimlarning muayyan toifalari: voyaga yetmaganlar, nogironlar yoki xavfli ishlab chiqarishlarda ishlaydiganlar kabi ishchilarning ayrim toifalari uchun maxsus ish vaqti standartlari o‘rnatiladi.

5. Ish vaqtini nazorat qilish va hisobga olish: muhim jihat ish vaqtini qayd etish va belgilangan standartlarga rioya etilishini nazorat qilish hisoblanadi. Bu huquqbuzarliklarning oldini olishga va ishchilarning huquqlarini himoya qilishga yordam beradi.

Ushbu chora-tadbirlar mehnat unumdorligini oshirish, ishchilarning salomatligi va farovonligini yaxshilash, adolatli mehnat sharoitlarini ta’minlash uchun sharoit yaratishga qaratilgan.

Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solish qulay mehnat sharoitlarini yaratish, ishchilarning salomatligi va farovonligini saqlash, mehnat unumdorligini oshirish va iqtisodiy barqarorlikni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Ushbu chora-tadbirlar mehnatkashlar manfaatlarini himoya qilish, mehnat va hayot muvozanatini ta’minlash, iqtisodiy faoliyatni tartibga solishga qaratilgan.

Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solishning asosiy jihatlari:

1. Ish vaqtini standartlashtirish. Milliy va xalqaro qoidalar ishchilarning ishda o‘tkazishi mumkin bo‘lgan vaqt miqdorini tartibga soladi. Ushbu standartlarning maqsadi ortiqcha ishlashning oldini olish

[82] Rossiya Federatsiyasi mehnat qonunchiligida ish vaqtini huquqiy tartibga solish. https://legalbook.ru/42-pravovoe-regulirovanie-rabochego-vremeni-v-trudovom-zakonodatelstve-rf.html.

[83] Ish vaqti va ish vaqtini hisobga olishni huquqiy tartibga solish.... https://bitcop.ru/blog/pravovoe-regulirovanie-ucheta-rabochego-vremeni.

va ishchilarning dam olish va tiklanish uchun yetarli vaqtga ega bo‘lishini ta’minlashdir.

- Oddiy ish vaqti: odatda haftasiga 35-40 soat, mamlakat qoidalariga qarab turlicha bo‘lishi mumkin;
- qisqartirilgan ish vaqti: voyaga yetmaganlar, homilador ayollar, nogironlar yoki xavfli sharoitlarda ishlaydiganlar kabi ishchilarning ayrim toifalari uchun berilishi mumkin;
- maksimal ish vaqti: odatda ish beruvchilar qo‘shimcha ish haqini to‘lashi shart bo‘lgan chegara bilan cheklanadi (masalan, ba'zi mamlakatlarda ish vaqtining maksimal hajmi haftasiga 48 soat, shu jumladan qo‘shimcha ish vaqti).

2. Qo‘shimcha ish vaqtini tartibga solish. Xodimlar odatdagi ish vaqtidan ko‘proq ishlaganda qo‘shimcha ish vaqti qonun bilan tartibga solinadi.

- qo‘shimcha ish haqi: ko‘pgina mamlakatlar qo‘shimcha ish soatlari uchun oshirilgan ish haqini ta'minlaydi (masalan, odatdagi stavkaning 150% yoki 200%);
- qo‘shimcha ish vaqtini cheklash: qonunlar ishchilarning sog‘lig‘ini himoya qilish uchun haftada yoki oyda maksimal ish soatlarini cheklashi mumkin.

3. Ish vaqtining moslashuvchanligi. Zamonaviy mehnat siyosati tobora ko‘proq moslashuvchan mehnat sharoitlarini yaratishga qaratilgan. Bu ishchilar kelishilgan vaqt oralig‘ida qachon va qancha vaqt ishlashini tanlash qobiliyatini o‘z ichiga oladi.

- moslashuvchan ish jadvallari: xodimlar shaxsiy ehtiyojlariga qarab ish vaqtlarini o‘zgartirishi mumkin. masalan, ish kuni turli vaqtlarda boshlanishi va tugashi mumkin;
- masofaviy ish: texnologiya rivojlanishi bilan ko‘proq kompaniyalar ba'zi ishlarni masofadan turib bajarish mumkin bo‘lgan gibrid modellarni o‘zlashtirmoqda, bu esa ish vaqtini qat'iy tartibga solish zaruratini kamaytiradi.

4. Ish smenalari va smenali ish. Smenali ishlashni tartibga solish, ayniqsa, uzluksiz ishlab chiqarishni talab qiladigan tarmoqlar (masalan, sog‘liqni saqlash, transport, ishlab chiqarish) uchun muhimdir. Ish beruvchilar quyidagilarni ta’minlashi kerak:

- smena jadvallarini aniqlash: ortiqcha ishlamaslik uchun smenalar orasidagi tanaffuslarni saqlashni o‘z ichiga oladi;
- tungi smenadagi kompensatsiya: tungi vaqtda yoki dam olish kunlarida ishlaydigan xodimlarga ish haqini oshirish;

- smenalar orasida dam olish huquqi: xodimlarning sog‘lig‘ini saqlash uchun ish smenalari orasidagi minimal dam olish vaqtlarini saqlash muhimdir.

5. Dam olish huquqi. Mehnat siyosati, shuningdek, qonun bilan tartibga solinishi mumkin bo‘lgan dam olish va ta'til vaqtini majburiy ta’minlashni ham o‘z ichiga oladi:

- kundalik dam olish: odatda, ish kunlari orasida kamida 11 soat uzluksiz dam olish ta'minlanadi;
- haftalik dam olish: xodimlarga haftada kamida bir kun dam olish kafolatlanadi (odatda dam olish kunlari);
- yillik haq to‘lanadigan ta'til: ko‘pgina mamlakatlarda ish beruvchi xodimlarga taqdim etishi kerak bo‘lgan eng kam haq to‘lanadigan ta'tilga ega (masalan, yiliga 20-30 kun).

6. Haddan tashqari bandlikdan himoya qilish. Ishchilarni charchash va ortiqcha ishdan himoya qilish uchun ko‘plab mamlakatlar ish vaqtini qisqartirish yoki ishning moslashuvchan shakllarini joriy etishni rag‘batlantirish choralarini ishlab chiqmoqda.

- qisqaroq ish haftasi: ba'zi mamlakatlar yoki kompaniyalar 4 kunlik ish haftasini joriy qilmoqdalar, bu esa xodimlarga shaxsiy hayotlari va dam olishlariga ko‘proq vaqt ajratish imkonini beradi;
- aloqani uzish huquqi: ba'zi mamlakatlar ishchilarning ish vaqtidan tashqarida ishlamaslik huquqini kafolatlash uchun qonunlarni qabul qildilar va shu bilan ish vaqtidan tashqari ish aloqalaridan ortiqcha foydalanishning oldini oladi.

7. Teng imkoniyatlar va diskriminatsiya siyosati. Mehnat siyosatining bir qismi ish vaqti va mehnat sharoitlarini taqsimlashda kamsitishdan himoya qilishdir:

- gender tengligi: ayollarga nisbatan kamsitishlarga barham berishga qaratilgan siyosat, shu jumladan moslashuvchan mehnat sharoitlari va munosib ish haqi;
- oilalarni qo‘llab-quvvatlash: qonunchilik ishchilarga ish va oilaviy majburiyatlarni muvozanatlash imkonini beruvchi onalik va ota-ona ta'tillari qoidalarini o‘z ichiga olishi mumkin.

8. Xalqaro standartlar. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ish vaqtini tartibga solish bo‘yicha asosiy standartlar va ko‘rsatmalarni belgilaydi. Ulardan ba'zilari:

XMTning Sanoatdagi ish soatlari to‘g‘risidagi №1 konventsiyasi 48 soatlik ish haftasini belgilaydi. Sanoatda haftalik dam olish to‘g‘risidagi 14-sonli konventsiya har hafta kamida 24 soat uzluksiz dam olishni

kafolatlaydi. 47-sonli konventsiya ish vaqtini haftasiga 40 soatgacha qisqartirishni tavsiya qiladi.

9. Texnologiya va uning mehnat standartlariga ta’siri. Raqamli texnologiyalarning rivojlanishi bilan ko‘plab kompaniyalar avtomatlashtirish va masofaviy ish vositalarini joriy qilmoqdalar, bu esa mehnat standartlarini yangilashni talab qiladi:

- bandlikning yangi shakllari: raqamli ko‘chmanchilar, frilanserlar va uzoqdan ishlaydigan ishchilarning paydo bo‘lishi yangi qoidalar va himoya choralarini talab qiladi;
- moslashuvchanlik va nazorat: ish beruvchilar moslashuvchanlikni oshirishga intilmoqda, ammo bu suiiste'mol va xodimlarning ortiqcha yuklanishining oldini olish uchun ehtiyotkorlik bilan tartibga solishni talab qiladi.

10. Pensiya siyosati va ish vaqtining kechikishi. Mehnat siyosatining muhim qismi keksa xodimlar uchun ish vaqtini tartibga solishdir. Chora-tadbirlar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- sekin-asta nafaqaga chiqish: to‘liq nafaqaga chiqishdan oldin qisqartirilgan asosda ishlash imkoniyati;
- keksa ishchilar uchun moslashuvchan jadvallar: ularga yanada qulayroq ishlashni davom ettirishga ruxsat berish, bu esa ushbu ishchilarning ijtimoiy va iqtisodiy faolligini oshiradi.

Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solish bir nechta maqsadlarga erishishga qaratilgan: xodimlarning huquqlarini himoya qilish, ularning sog‘lig‘i va mahsuldorligini saqlash, moslashuvchan mehnat sharoitlarini yaratish va iqtisodiy faollikni rag‘batlantirish. Ushbu chora-tadbirlar kompaniyalarga inson resurslarini samarali boshqarishga yordam beradi va xodimlar ish-hayot muvozanatini saqlash, charchash va ortiqcha ishlardan qochishadi.

5.7. Bo‘sh vaqtni taqsimlash tendentsiyalari va o‘zgarishlari

Bo‘sh vaqtni taqsimlash faqat shaxsiy hayot tarzining aks etishi emas, balki global mehnat-iqtisodiy jarayonlar, demografik tarkib, texnologik inqiloblar va xizmatlar sektorining rivojlanishi bilan chambarchas bog‘liqdir. Shu sababli, bo‘sh vaqtni taqsimlash tendentsiyalari inson kapitali, iqtisodiy samaradorlik va ijtimoiy farovonlikka ta’sir ko‘rsatuvchi muhim ko‘rsatkich sifatida qaraladi. Quyida ushbu tendentsiyalar ilmiy asosda, statistik ma’lumotlar va jadvallar bilan yoritiladi.

Bo‘sh vaqtni taqsimlash zamonaviy jamiyatda iqtisodiy rivojlanish, texnologik taraqqiyot va ijtimoiy me’yorlar ta’sirida sezilarli o‘zgarishlarga duch kelmoqda. Gary Becker’ning vaqt taqsimoti nazariyasiga (1965) ko‘ra, shaxslar vaqtlarini mehnat (daromad keltiruvchi faoliyat) va bo‘sh vaqt (dam olish, ta’lim, ijtimoiy faoliyat) o‘rtasida taqsimlaydi, bu esa ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga bog‘liq. So‘nggi o‘n yilliklarda quyidagi global tendentsiyalar kuzatilmoqda:

1. **Raqamli bo‘sh vaqtning o‘sishi**: Internet, ijtimoiy tarmoqlar va onlayn kontent platformalari bo‘sh vaqtning katta qismini egallamoqda, ayniqsa yoshlar orasida.
2. **Bo‘sh vaqtning fraktallashuvi**: Uzoq muddatli, uzluksiz dam olish o‘rniga qisqa muddatli, tez-tez bo‘linib ketgan “mikrobo‘sh vaqt” shakllari ustunlik qilmoqda.
3. **Moslashuvchan mehnat grafiklari**: Frilans, onlayn ish va gibrid ish modellarining ko‘payishi “doimiy ishda bo‘lish sindromi”ni keltirib chiqardi, bu esa ish va bo‘sh vaqt o‘rtasidagi chegarani xiralashtirdi.
4. **Jinsiy va yosh tafovutlarining qisqarishi**: Ayollarning mehnat bozoriga faol kirishi va uy ishlaridagi yuklamaning kamayishi ularning bo‘sh vaqtini oshirdi, ammo tengsizlik hali ham saqlanib qolmoqda.

5.9-jadval

Global miqyosda bo‘sh vaqt taqsimoti tendentsiyalari (2010 va 2023 yil taqqosi, haftasiga o‘rtacha soat)[84]

Faoliyat turi	Germaniya (2010/2023)	Janubiy Koreya (2010/2023)	O‘zbekiston (2010/2023)
Raqamli bo‘sh vaqt	5.4 / 11.2	4.8 / 10.6	2.1 / 7.5
Madaniy va sport tadbirlari	4.9 / 3.8	3.6 / 2.9	1.7 / 2.4
Passiv dam olish (TV, uy)	11.1 / 8.7	12.3 / 9.5	10.6 / 8.1
Faol dam olish (sayr, sport)	2.7 / 4.1	1.9 / 3.3	1.2 / 2.6

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, raqamli bo‘sh vaqtning o‘sishi global miqyosda barcha mamlakatlarda sezilmoqda, ammo bu o‘sish madaniy

[84] Eurostat (2023). European Time Use Survey.; KOSTAT (2023). Korea Time Use Survey.; O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

va sport tadbirlari kabi faol bo‘sh vaqt shakllari hisobiga sodir bo‘lmoqda. Bu holat ijtimoiy kapital va sog‘liq ko‘rsatkichlariga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimoti iqtisodiy islohotlar, urbanizatsiya, raqamlashtirish va madaniy me’yorlar ta’sirida o‘zgarmoqda. 2010-2024 yillarda iqtisodiyotning xizmat ko‘rsatish sohasiga o‘tishi, shahar aholisining o‘sishi va internetning keng tarqalishi bo‘sh vaqt taqsimotiga ta’sir qildi. Quyidagi tendentsiyalar kuzatilmoqda:

1. **Raqamlashtirishning ta’siri**: 2020-2024 yillarda internet foydalanuvchilari soni 22 milliondan 28 millionga o‘sdi, bu bo‘sh vaqtning raqamli iste’molga (ijtimoiy tarmoqlar, onlayn o‘yinlar) yo‘nalishini oshirdi.
2. **Shahar va qishloq farqlari**: Shahar aholisi (4,2 soat/kun) qishloq aholisiga (2,8 soat/kun) nisbatan ko‘proq bo‘sh vaqtga ega, bu sport zallari, kutubxonalar va madaniy tadbirlar kabi infratuzilma mavjudligi bilan bog‘liq.
3. **Oilaviy vaqtning ustunligi**: Madaniy me’yorlar tufayli bo‘sh vaqtning 40% oilaviy yig‘ilishlar va an’anaviy marosimlarga sarflanadi.
4. **Jinsiy tengsizlik**: Ayollar uy xo‘jaligi va bola parvarishiga o‘rtacha 3 soat/kun sarflaydi, bu ularning bo‘sh vaqtini erkaklarga nisbatan 1,5-2 soatga qisqartiradi.

5.10-jadval

O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimoti tendentsiyalari (2010-2024, haftasiga o‘rtacha soat)[85]

Yil	O‘rtacha bo‘sh vaqt (soat/kun)	Raqamli iste’mol (%)	Madaniy va sport tadbirlari (%)	Oilaviy vaqt (%)
2010	3,0	15	10	50
2020	3,3	25	15	45
2024	3,5	30	20	40

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, O‘zbekistonda bo‘sh vaqt miqdori asta-sekin o‘smoqda, ammo raqamli iste’mol va oilaviy faoliyatlar ustunlik qilmoqda, bu esa faol dam olish shakllarining rivojlanishiga to‘sqinlik qilmoqda.

[85] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

Bo‘sh vaqtni taqsimlash tendentsiyalarini o‘rganishda quyidagi ilmiy usullar qo‘llaniladi:

1. **Vaqt budjeti tadqiqotlari (Time-Use Surveys)**: Aholining kunlik faoliyatlariga qancha vaqt sarflashini o‘lchaydi. OECD va Jahon banki tomonidan qo‘llaniladigan bu usul bo‘sh vaqtning tarkibiy tuzilishini aniqlaydi.
2. **Subyektiv baholash (Satisfaction-Based Analysis)**: Bo‘sh vaqt sifati shaxslarning roziqlik darajasi orqali baholanadi, masalan, “Bo‘sh vaqtingiz sifati sizni qoniqtiradimi?” so‘rovi orqali.
3. **Bo‘sh vaqtning iqtisodiy qiymati (Shadow Price of Leisure)**: Bo‘sh vaqtning alternativ xarajati mehnat daromadi bilan solishtiriladi, ya’ni shaxs bo‘sh vaqt o‘rniga ishlasa, qancha daromad yo‘qotishi hisoblanadi.

5.11-jadval

Bo‘sh vaqtni tahlil qilish usullari va ularning xususiyatlari

Usul	Tavsif	Afzalliklari	Cheklovlari
Vaqt budjeti tadqiqotlari	Kunlik faoliyatlarga sarflangan vaqtni o‘lchaydi	Aniq statistik ma’lumotlar beradi	So‘rovlarning keng qamrovli bo‘lishi talab qilinadi
Subyektiv baholash	Bo‘sh vaqt sifatini roziqlik orqali baholaydi	Shaxsiy tajribani hisobga oladi	Subyektivlik tufayli aniqlik pasayadi
Bo‘sh vaqtning iqtisodiy qiymati	Bo‘sh vaqtni daromad bilan solishtiradi	Iqtisodiy ta’sirni aniqlaydi	Faqat monetar ko‘rsatkichlarga e’tibor qaratadi

Ushbu usullar bo‘sh vaqtning iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyatini tahlil qilishda muhimdir. Keyingi bo‘limda O‘zbekiston sharoitida tendentsiyalar tahlil qilinadi.

O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimoti iqtisodiy islohotlar, urbanizatsiya, raqamlashtirish va madaniy me’yorlar ta’sirida shakllanadi. Quyidagi o‘zgarishlar diqqatga sazovor:

1. **Raqamlashtirishning ta’siri**: Internet foydalanuvchilari soni 2020-2024 yillarda 22 milliondan 28 millionga o‘sdi, bu bo‘sh vaqtning 30% dan ortig‘ini ijtimoiy tarmoqlar va onlayn kontentga sarflashga olib keldi.

2. **Jinsiy farqlar**: Ayollar o‘rtacha kuniga 3 soat uy xo‘jaligi va bola parvarishiga sarflaydi, bu ularning bo‘sh vaqtini erkaklarga nisbatan 1,5-2 soatga qisqartiradi.

3. **Urbanizatsiya**: Shahar aholisi sport zallari, kutubxonalar va madaniy tadbirlarga kirish imkoniyati tufayli sifatliroq bo‘sh vaqtga ega. Qishloq aholisida infratuzilma cheklovlari passiv dam olishni ustun qiladi.

4. **Demografik o‘zgarishlar**: Yoshlar (18-30 yosh) bo‘sh vaqtning 30% dan ortig‘ini raqamli faoliyatga sarflaydi, katta yoshdagilar esa oilaviy va an’anaviy faoliyatlarga ustunlik beradi.

5.12-jadval

O‘zbekistonda yoshlar, erkaklar va ayollar o‘rtasida bo‘sh vaqt taqsimoti (2024, haftasiga o‘rtacha soat)[86]

Faoliyat turi	Yoshlar (18–30)	Erkaklar	Ayollar
Dam olish (passiv)	12,3	10,8	9,1
Sport, jismoniy faollik	4,2	3,7	1,8
O‘qish, bilim olish	6,7	4,3	3,9
Madaniy tadbirlarda ishtirok	2,1	1,6	1,3
Raqamli iste’mol (internet, ijtimoiy tarmoqlar)	14,6	11,2	10,1
Ko‘ngilochar tadbirlar	3,5	4,1	2,9

5.13-jadval

Bo‘sh vaqt sifati va iqtisodiy daraja o‘rtasidagi bog‘liqlik (O‘zbekiston, konseptual model)

Iqtisodiy holat	Bo‘sh vaqt hajmi	Bo‘sh vaqt sifati	Asosiy shakllar
Yuqori daromadli	O‘rta/yuqori	Yuqori (faol, madaniy, sog‘lom)	Sport, sayohat, kreativ mashg‘ulotlar
O‘rta daromadli	O‘rta	O‘rtacha (intellektual/passiv)	TV, o‘qish, internet
Past daromadli	Nisbatan ko‘p	Past (passiv, uy sharoitida)	TV, uy ishlari, mobil kontent

[86] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

Jadvallardan ko‘rinib turibdiki, O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimoti raqamli iste’mol va oilaviy faoliyatlarga qaratilgan, ammo iqtisodiy farovonlik darajasi bo‘sh vaqt sifatini belgilovchi asosiy omil sifatida qolmoqda.

5.14-jadval

O‘zbekistonda bo‘sh vaqtni sifatli taqsimlashni yaxshilash choralari

Muammo	Taklif
Raqamli iste’molning haddan tashqari ko‘pligi	Raqamli savodxonlik dasturlarini joriy etish va faol dam olishni rag‘batlantirish
Jinsiy tengsizlik	Ayollar uchun moslashuvchan ish jadvallari va bolalar bog‘chalari sonini ko‘paytirish
Qishloqda infratuzilma cheklovlari	Qishloq hududlarida sport va madaniy infratuzilmani rivojlantirish
Ta’lim va malaka oshirishning past darajasi	Onlayn ta’lim platformalarini kengaytirish va qishloq aholisi uchun kirishni osonlashtirish

Ushbu takliflar bo‘sh vaqtni samarali taqsimlash orqali inson kapitalini rivojlantirish va ijtimoiy farovonlikni oshirishga xizmat qiladi.

Bo‘sh vaqtni taqsimlash tendentsiyalari iqtisodiy, texnologik va ijtimoiy jarayonlarning dinamik ifodasidir. Globallashuv va raqamli transformatsiya bo‘sh vaqtning tarkibini o‘zgartirdi: raqamli iste’mol o‘smoqda, ammo bu faol dam olish shakllari hisobiga sodir bo‘lmoqda. O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimoti oilaviy faoliyatlar va raqamli iste’molga qaratilgan, lekin jinsiy tengsizlik va infratuzilma cheklovlari sifatni pasaytiradi. Bo‘sh vaqtni ongli, sog‘lom va ijtimoiy ahamiyatga ega shakllarda tashkil etish nafaqat shaxsiy rivojlanish, balki jamiyatning mehnat salohiyati va inson kapitalini mustahkamlashda muhim vosita hisoblanadi. Davlat siyosatida mehnat bilan birga dam olish va shaxsiy rivojlanish imkoniyatlariga e’tibor qaratish iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shadi.

5.8. Ijodkorlik va innovatsiyalar iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning o‘rni

XXI asrning ikkinchi choragida inson kapitali nafaqat bilim va ko‘nikmalar yig‘indisi, balki kreativlik, tafakkur erkinligi va intellektual mustaqillik darajasi bilan baholanmoqda. Innovatsion iqtisodiyot sharoitida oddiy mehnat unumdorligi yetarli emas — muvaffaqiyatga erishish uchun yangilik yaratish, mavjud resurslarni noodatiy yo‘l bilan birlashtirish va muqobil fikrlash zarur. Bo‘sh vaqt bu jarayonda nafaqat

dam olish vositasi, balki ijodiy energiyani shakllantiruvchi strategik resurs sifatida muhim o‘rin tutadi. Aynan bo‘sh vaqt davomida inson tafakkuri ozod, ichki motivatsiya kuchli va tashqi bosimlar pasaygan holatda bo‘lib, bu innovatsion g‘oyalar, yangi loyihalar va ilg‘or qarorlarning shakllanishiga zamin yaratadi. Quyida bo‘sh vaqtning ijodkorlik va innovatsiyalar iqtisodiyotidagi o‘rni ilmiy asosda, statistik ma’lumotlar va jadvallar bilan yoritiladi.

Bo‘sh vaqtning ijodkorlikka ta’siri Gary Becker’ning vaqt taqsimoti nazariyasi (1965) va Mihaly Csikszentmihalyi’ning “oqim” (flow) tushunchasi (1990) asosida tahlil qilinadi. Becker’ning nazariyasiga ko‘ra, shaxslar vaqtlarini mehnat (daromad keltiruvchi faoliyat) va bo‘sh vaqt (dam olish, ta’lim, ijodiy faoliyat) o‘rtasida taqsimlaydi, bunda bo‘sh vaqt ijodiy salohiyatni rivojlantirish uchun muhim resursdir. Csikszentmihalyi’ning “oqim” tushunchasi esa shuni ta’kidlaydiki, shaxs o‘zini to‘liq bir faoliyatga bag‘ishlagan va tashqi bosimlardan xoli bo‘lgan vaqtda eng yuqori ijodiy natijalarga erishadi. Psixologik tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, inson miyasining divergent fikrlash va mental assotsiatsiyalar kabi yuqori kognitiv faoliyati aynan bo‘sh vaqt davomida faollashadi. OECDning 2023-yilgi tahlilida quyidagi xulosa keltirilgan:

“Bo‘sh vaqtining sifati yuqori bo‘lgan insonlar ijodiy loyihalarda qatnashish ehtimoli 2,4 barobar yuqori.”

Bo‘sh vaqtning ijodkorlikka ta’siri quyidagi jihatlarda namoyon bo‘ladi:

1. **Tadqiqot va o‘rganish imkoniyati**: Bo‘sh vaqt shaxslarga yangi ko‘nikmalar o‘rganish, ilmiy izlanishlar olib borish va innovatsion g‘oyalarni sinab ko‘rish imkonini beradi.
2. **Ijtimoiy o‘zaro ta’sir va tarmoqlar**: Bo‘sh vaqt davomida ijtimoiy tadbirlar va hamkorlik ijodiy g‘oyalar almashinuvini rag‘batlantiradi.
3. **Ruhiy tiklanish**: Sifatli bo‘sh vaqt (sport, meditatsiya, san’at) ruhiy salomatlikni mustahkamlaydi, bu esa ijodiy fikrlashni oshiradi.
4. **Madaniy iste’mol**: San’at, adabiyot va boshqa madaniy faoliyatlar ijodiy ilhom manbai sifatida xizmat qiladi.

Innovatsion iqtisodiyotda bo‘sh vaqt faqat ishlab chiqarishdan tashqari vaqt sifatida emas, balki intellektual kapital yaratish modeli sifatida baholanadi. Bu yerda bo‘sh vaqtning iqtisodiy ahamiyati ikki asosiy omilda ko‘rinadi:

- **Kreativ mehnatga tayyorlik**: Yangi g‘oyalarni ishlab chiqish uchun tafakkur salohiyatini tiklash.
- **Raqobatbardoshlikni oshirish**: Yangi mahsulot va xizmatlar taklifi orqali bozorga innovatsiya kiritish.

Bo‘sh vaqtning iqtisodiy qiymati “shadow price of leisure” (bo‘sh vaqtning alternativ xarajati) tushunchasi orqali o‘lchanadi. Masalan, agar shaxs bo‘sh vaqt o‘rniga ishlasa, qancha daromad yo‘qotishi hisoblanadi, ammo ijodiy faoliyat natijasida yaratilgan yangi mahsulot yoki xizmat bu xarajatlarni qoplashi mumkin.

5.15-jadval

Innovatsion iqtisodiyotda kreativlik va bo‘sh vaqt o‘rtasidagi bog‘liqlik (sohalar kesimida, 2023)[87]

Sektor	Ijodiy ishchilar ulushi (%)	O‘rtacha bo‘sh vaqt (soat/kun)	Innovatsion mahsulot ulushi (%)
IT va raqamli xizmatlar	45,2	5,8	34,5
Dizayn, moda, san’at	62,3	6,5	28,1
Muhandislik va texnologiyalar	31,6	4,2	18,7
O‘qituvchilar va ilmiy soha	48,7	5,9	12,2

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, ijodiy ishchilar ulushi yuqori bo‘lgan sohalarda bo‘sh vaqt miqdori va innovatsion mahsulot ulushi o‘rtasida ijobiy korrelyatsiya mavjud. Bu bo‘sh vaqtni iqtisodiy resurs sifatida talqin qilishga asos beradi.

Global miqyosda bo‘sh vaqtning ijodkorlik va innovatsiyalarga ta’siri iqtisodiy rivojlanish darajasiga bog‘liq. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) va OECD ma’lumotlariga ko‘ra, rivojlangan mamlakatlarda bo‘sh vaqtning o‘rtacha miqdori kuniga 5-6 soat bo‘lib, bu vaqtning 20-30% ijodiy va intellektual faoliyatlarga (o‘qish, tadqiqot, san’at) sarflanadi. Rivojlanayotgan mamlakatlarda, jumladan O‘zbekistonda, bo‘sh vaqt 3-4 soatni tashkil etadi, ammo raqamli platformalarning rivojlanishi ijodiy faoliyatlarga kirishni osonlashtirdi.

[87] OECD (2023). Time Use Surveys and Social Indicators.; UNESCO (2023). Creative Economy Outlook.

5.16-jadval

Global miqyosda bo‘sh vaqtning ijodiy faoliyatlarga sarflanishi (2023, haftasiga o‘rtacha soat)[88]

Mamlakat	O‘rtacha bo‘sh vaqt (soat/kun)	Ijodiy faoliyat (o‘qish, tadqiqot, %)	Raqamli iste’mol (%)	Madaniy tadbirlar (%)
Germaniya	5,8	30	25	20
Janubiy Koreya	5,5	25	35	15
O‘zbekiston	3,5	15	30	10
Hindiston	3,2	10	20	15

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, rivojlangan mamlakatlarda bo‘sh vaqtning katta qismi ijodiy faoliyatlarga sarflansa, O‘zbekistonda raqamli iste’mol va oilaviy faoliyatlar ustunlik qiladi, bu ijodiy salohiyatni to‘liq ro‘yobga chiqarishni cheklaydi.

O‘zbekistonda bo‘sh vaqtning ijodkorlik va innovatsiyalarga ta’siri iqtisodiy islohotlar, urbanizatsiya va raqamlashtirish jarayonlari bilan bog‘liq. 2010-2024 yillarda iqtisodiyotning IT va xizmat ko‘rsatish sohalariga o‘tishi, shuningdek, onlayn ta’lim platformalarining rivojlanishi bo‘sh vaqtni ijodiy faoliyatlarga yo‘naltirish imkoniyatlarini oshirdi. Biroq, bir qator omillar bu jarayonni cheklaydi:

- **Infratuzilma cheklovlari**: Qishloq hududlarida kutubxonalar, maker-space’lar va startap inkubatorlari kabi ijodiy muhitlarning yetishmasligi.
- **Jinsiy tengsizlik**: Ayollar uy xo‘jaligi va bola parvarishiga o‘rtacha 3 soat/kun sarflaydi, bu ularning ijodiy faoliyatlarga vaqtini kamaytiradi.
- **Madaniy me’yorlar**: Oilaviy yig‘ilishlar va an’anaviy marosimlar bo‘sh vaqtning katta qismini egallaydi, bu esa ijodiy faoliyatlarga vaqt qoldirmaydi.
- **Raqamli iste’molning yuqori ulushi**: Bo‘sh vaqtning 30% dan ortig‘i ijtimoiy tarmoqlar va onlayn kontentga sarflanadi, bu ijodiy salohiyatni pasaytiradi.

[88] International Labour Organization (2023). World Employment and Social Outlook.; OECD (2023). Time Use Surveys and Social Indicators.; O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

5.17-jadval

O‘zbekistonda bo‘sh vaqtning ijodiy faoliyatlarga sarflanishi (2024, haftasiga o‘rtacha soat)[89]

Demografik guruh	O‘rtacha bo‘sh vaqt (soat/kun)	Ijodiy faoliyat (o‘qish, tadqiqot)	Raqamli iste’mol	Madaniy tadbirlar
Yoshlar (18-30)	4,0	6,7	14,6	2,1
Erkaklar	3,7	4,3	11,2	1,6
Ayollar	3,0	3,9	10,1	1,3

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, yoshlar bo‘sh vaqtni ijodiy faoliyatlarga (o‘qish, tadqiqot) ko‘proq sarflaydi, ammo raqamli iste’molning yuqori ulushi ijodiy salohiyatni cheklaydi. Ayollar esa uy ishlaridagi yuklama tufayli ijodiy faoliyatlarga kamroq vaqt ajratadi.

Bo‘sh vaqtning ijodkorlik va innovatsiyalarga ta’sirini oshirish uchun quyidagi usullar qo‘llaniladi:

1. **Vaqt budjeti tadqiqotlari (Time-Use Surveys)**: Bo‘sh vaqtning ijodiy faoliyatlarga sarflanishini aniqlash uchun OECD va Jahon banki tomonidan ishlatiladi.
2. **Subyektiv baholash**: Shaxslarning bo‘sh vaqt sifati va ijodiy natijalarga qoniqish darajasi o‘lchanadi.
3. **Innovatsion ekotizimlar yaratish**: Startap inkubatorlari, coworking maydonlari va onlayn platformalar bo‘sh vaqtni ijodiy faoliyatlarga yo‘naltirishga yordam beradi.

5.18-jadval

Bo‘sh vaqtni ijodiy faoliyatlarga yo‘naltirish usullari

Usul	Tavsif	Afzalliklari	Cheklovlari
Vaqt budjeti tadqiqotlari	Bo‘sh vaqtning ijodiy faoliyatlarga sarflanishini o‘lchaydi	Aniq statistik ma’lumotlar beradi	Keng qamrovli so‘rovlar talab qilinadi
Subyektiv baholash	Ijodiy faoliyatlardan qoniqishni baholaydi	Shaxsiy tajribani hisobga oladi	Subyektivlik tufayli aniqlik pasayadi
Innovatsion ekotizimlar	Ijodiy muhit va resurslarni ta’minlaydi	Hamkorlik va g‘oyalar almashinuvini oshiradi	Infratuzilma va moliyaviy resurslar talab qilinadi

[89] O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi (2024). Ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlar.

5.19-jadval

O‘zbekistonda bo‘sh vaqtning ijodkorlik va innovatsiyalarga ta’sirini oshirish choralari

Muammo	Taklif
Infratuzilma cheklovlari	Qishloq va shahar hududlarida startap inkubatorlari, maker-space’lar va ochiq laboratoriyalarni tashkil etish
Jinsiy tengsizlik	Ayollar uchun moslashuvchan ish jadvallari va bolalar bog‘chalari sonini ko‘paytirish
Raqamli iste’molning haddan tashqari ko‘pligi	Raqamli savodxonlik dasturlarini joriy etish va ijodiy faoliyatlarni rag‘batlantirish
Ta’lim va malaka oshirishning past darajasi	Onlayn ta’lim platformalarini kengaytirish va ijodiy kurslarni qo‘llab-quvvatlash
Mehnat madaniyatida muvozanat yetishmasligi	“Ko‘p ishlash emas, oqilona ishlash” tamoyilini joriy etish va erkin ish grafigini rag‘batlantirish

Ushbu takliflar bo‘sh vaqtni ijodiy investitsiya sifatida qayta baholash va inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiladi.

Bo‘sh vaqt innovatsion iqtisodiyotda ijodiy energiyani shakllantiruvchi strategik resurs sifatida inson kapitalini rivojlantirish, yangi g‘oyalar yaratish va iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. O‘zbekistonda bo‘sh vaqtning ijodiy faoliyatlarga sarflanishi raqamli iste’mol va oilaviy majburiyatlar tufayli cheklangan, ammo raqamlashtirish, urbanizatsiya va ta’lim imkoniyatlarining kengayishi bu sohada yangi imkoniyatlar ochmoqda. Bo‘sh vaqtni ongli, sog‘lom va ijodiy shakllarda tashkil etish nafaqat shaxsiy rivojlanish, balki jamiyatning mehnat salohiyati va innovatsion iqtisodiyotni mustahkamlashda muhim vosita hisoblanadi. Davlat siyosatida bo‘sh vaqtni iste’molchilik emas, ijodiy investitsiya sifatida qayta baholash iqtisodiy farovonlik va inson kapitalini oshirishga hissa qo‘shadi.

Shunday qilib xulosa qilsak, bo‘sh vaqt iqtisodiyoti, aholi va ijtimoiy guruhlarning bo‘sh vaqtini qanday o‘tkazishi, shu vaqtni qanday iqtisodiy resurslarga aylantirishi, uning jamiyatdagi iqtisodiy jarayonlarga ta’sirini o‘rganadi. Bo‘sh vaqt iqtisodiyoti o‘z ichiga turizm, madaniyat, sport, ko‘ngilochar sanoat va boshqa turdagi faoliyatlarni oladi. Aholining bo‘sh vaqtini samarali o‘tkazishi, iqtisodiy o‘sish va ishlab chiqarishga bo‘lgan talabni oshirishi mumkin. Masalan, turizm sanoati va madaniy tadbirlar ko‘proq iqtisodiy faoliyatni rag‘batlantiradi. Bo‘sh vaqt iqtisodiyoti mehnat bozorida ham muhim rol

o‘ynaydi, chunki odamlar ko‘proq bo‘sh vaqt sarflashni istasa, bu yangi xizmatlar va mahsulotlar yaratishga turtki beradi. Shuningdek, bo‘sh vaqt iqtisodiyoti xalqaro miqyosda ham rivojlanmoqda, chunki dunyo bo‘ylab odamlarning bo‘sh vaqtni qanday o‘tkazish usullari bir-biridan farq qiladi. Uzoq muddatda, bo‘sh vaqt iqtisodiyoti jamiyatning farovonligini oshirishda va turli sohalarda yangi ish o‘rinlarini yaratishda muhim o‘rin tutadi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: bo‘sh vaqt iqtisodiyoti, turizm, madaniyat, sport, ko‘ngilochar sanoat, iqtisodiy o‘sish, ishlab chiqarish, turizm sanoati, mehnat bozoriga ta’sir, yangi xizmatlar, xalqaro rivojlanish, farovonlik.

Nazorat savollari:

1. Bo‘sh vaqt iqtisodiyotining asosiy vazifalari nimalardan iborat?
2. Bo‘sh vaqtni qanday faoliyatlarda samarali o‘tkazish mumkin?
3. Turizm sanoatining bo‘sh vaqt iqtisodiyotiga ta’siri qanday?
4. Bo‘sh vaqt iqtisodiyoti jamiyatdagi iqtisodiy jarayonlarga qanday ta’sir ko‘rsatadi?
5. Madaniyat va sportning bo‘sh vaqt iqtisodiyotidagi roli qanday?
6. Bo‘sh vaqt iqtisodiyoti mehnat bozorida qanday o‘zgarishlarga olib keladi?
7. Yangi xizmatlar va mahsulotlarni yaratishda bo‘sh vaqt iqtisodiyoti qanday rol o‘ynaydi?
8. Bo‘sh vaqt iqtisodiyoti xalqaro miqyosda qanday rivojlanmoqda?
9. Bo‘sh vaqtni o‘tkazishning iqtisodiy foydalari qanday namoyon bo‘ladi?
10. Bo‘sh vaqt iqtisodiyoti jamiyatning farovonligini oshirishga qanday yordam beradi?
11. O‘zbekistonda bo‘sh vaqt taqsimoti qanday tendentsiyalarga ega va ularning global miqyosdagi o‘zgarishlar bilan taqqoslovi qanday?
12. Bo‘sh vaqt ijodkorlik va innovatsiyalar iqtisodiyotida qanday rol o‘ynaydi va O‘zbekistonda uni samaraliroq ishlatish uchun qanday takliflar mavjud?

VI BOB. AHOLI QARISHINING IQTISODIYOTGA TA’SIRI

6.1. Demografik o‘zgarishlar va keksa aholi ulushining ko‘payishi.
6.2. Aholi qarishining iqtisodiy oqibatlari.
6.3. Aholining qarishi va asosiy iqtisodiy ko‘rsatkichlar o‘rtasidagi bog‘liqlik.
6.4. Xalqaro tajriba va muammolarni hal qilishning turli strategiyalarining qiyosiy tahlili.
6.5. Pensiya tizimlari va ularning o‘zgaruvchan demografik vaziyatga moslashishi.
6.6. Keksa aholining mehnat faoliyati.
6.7. Sog‘liqni saqlash va ijtimoiy yordam siyosati.

6.1. Demografik o‘zgarishlar va keksa aholi ulushining ko‘payishi

Demografik o‘zgarishlar, ya'ni aholining yosh tarkibi, tug‘ilish va o‘lim darajasi, migratsiya kabi omillarning o‘zgarishi ijtimoiy-iqtisodiy muhitga jiddiy ta’sir ko‘rsatadi. Ushbu o‘zgarishlarning ijobiy va salbiy tomonlari, ularga ta’sir etuvchi omillar hamda ularni aniqlash usullari muhim ahamiyatga ega.

Demografik o‘zgarishlarning ijtimoiy-iqtisodiy ta’siri.

Ijobiy ta’sirlar:

1. Yosh ishchi kuchi ortishi: yosh aholining ortishi mehnat bozoriga yangi va energiyaga boy ishchi kuchini olib keladi, bu esa iqtisodiy o‘sishni tezlashtiradi.

2. Innovatsiyalar va texnologik rivojlanish: yoshlar yangi texnologiyalar va innovatsiyalarga qiziqadi, bu esa iqtisodiyotda raqobatbardoshlikni oshiradi.

3. Bozor talabi oshishi: tug‘ilish darajasi yuqori bo‘lgan jamiyatlarda aholining turli tovar va xizmatlarga bo‘lgan talabi oshadi, bu esa iqtisodiyotda ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish hajmini ko‘paytiradi.

Salbiy ta’sirlar:

1. Yuqori qaramlik darajasi: aholining yosh bolalar va keksalar kabi qaram qismining ko‘payishi davlatning ta’lim, sog‘liqni saqlash va pensiya xarajatlarini oshiradi.

2. Ijtimoiy muammolar kuchayishi: aholining tez o‘sishi natijasida ish joylari yetishmasligi, yashash joyi muammolari va ijtimoiy noqulayliklar paydo bo‘lishi mumkin.

3. Ekologik bosim oshishi: tez demografik o‘sish tabiiy resurslarga bosimni oshiradi, bu esa ekologik muammolarni kuchaytiradi.

Demografik o‘zgarishlarga ta’sir etuvchi omillar.

1. Tug‘ilish va o‘lim darajasi: tug‘ilish darajasining yuqori yoki pastligi demografik tarkibga bevosita ta’sir qiladi. O‘lim darajasining pasayishi esa aholining umumiy sonini va tarkibini o‘zgartiradi.

2. Migratsiya: migratsiya jarayonlari ichki va tashqi demografik muhitga ta’sir qiladi. Yosh va malakali ishchi kuchi migratsiyasi iqtisodiy o‘sishga yordam bersa-da, ketayotgan hududlar uchun salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

3. Hayot davomiyligi: hayot davomiyligining oshishi bilan keksa aholi ulushi ko‘payadi, bu esa pensiya tizimi va sog‘liqni saqlash sohasiga qo‘shimcha xarajatlarni talab etadi.

Demografik o‘zgarishlarni aniqlash yo‘llari.

1. Aholi statistikasi va ro‘yxatlari: demografik o‘zgarishlarni kuzatish uchun davlat aholi ro‘yxatlari va statistik ma’lumotlardan foydalanadi. Bu usul yordamida yosh tarkibi, tug‘ilish va o‘lim darajalari haqida aniq ma’lumot olish mumkin.

2. Ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlar: demografik o‘zgarishlarning iqtisodiyotga ta’sirini aniqlash uchun mehnat bozori, iste’mol talabi, uy-joy va sog‘liqni saqlash tizimiga oid tadqiqotlar amalga oshiriladi.

3. Ekologik va resurs tahlillari: aholi o‘sishining ekologik muhitga va tabiiy resurslarga ta’sirini baholash uchun ekologik monitoring va resurslardan foydalanish darajasini o‘rganish lozim.

6.1-jadval

O‘zbekistonning so‘nggi 5 yildagi demografik o‘zgarishlari va keksa aholining ulushi

Yil	Aholi soni (million)	60 yoshdan katta aholi soni (million)	60 yoshdan katta aholi ulushi
2019	34.6	3.1	8.9%
2020	34.9	3.2	9.2%
2021	35.3	3.3	9.3%
2022	35.7	3.4	9.5%
2023	36.0	3.5	9.7%

Demografik o‘zgarishlar davlat uchun uzoq muddatli strategiyalarni ishlab chiqishda muhim ahamiyat kasb etadi. Ular ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga ham ijobiy, ham salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Shu sababli davlat tomonidan demografik o‘zgarishlar tendensiyalarini

muntazam ravishda kuzatib borish, aholining ehtiyojlariga mos ravishda siyosatlar ishlab chiqish zarur. Keksa aholi ulushining oshishi va demografik o‘zgarishlar ijtimoiy-iqtisodiy muhitga keng qamrovli ta’sir ko‘rsatadi. Bu o‘zgarishlarning ijobiy va salbiy tomonlari bor, shuningdek, ularga ta’sir etuvchi omillar va ularni aniqlash usullari ham muhim ahamiyatga ega.

Keksa aholi ulushining ko‘payishi va ijtimoiy-iqtisodiy ta’siri.

Ijobiy ta’sirlar: 1. Tajribadan foydalanish: keksa avlod tajribasi va bilimlari jamiyat hamda korxonalarga foydalidir. Ular yoshlar uchun maslahatchi va o‘qituvchi sifatida xizmat qilishi mumkin. 2. Sog‘lom turmush tarzi targ‘iboti: ko‘pgina keksa kishilar sog‘lom turmush tarzini targ‘ib qilishadi, bu esa butun jamiyatga sog‘lom hayot tarziga rioya qilishni o‘rgatadi. 3. Oila va jamiyat birliklari: keksa avlod oila an’analarini davom ettirishda muhim rol o‘ynaydi va jamiyatda birdamlikni saqlashga yordam beradi.

Salbiy ta’sirlar: 1. Ijtimoiy himoya xarajatlari oshishi: keksa aholi ulushi oshganda davlat pensiya va tibbiy xizmatlarga ko‘proq mablag‘ sarflaydi, bu esa iqtisodiyotga qo‘shimcha yuk bo‘lib tushadi. 2. Ishchi kuchi kamayishi: keksalar nafaqaga chiqqach, ishchi kuchi kamayadi, bu esa iqtisodiy o‘sishga to‘siq bo‘lishi mumkin. 3. Mehnat unumdorligi: keksa yoshdagi odamlarning mehnat unumdorligi odatda yoshroq ishchilarnikidan pastroq bo‘ladi, bu esa iqtisodiyotda raqobatbardoshlikni pasaytirishi mumkin.

Keksa aholi ulushiga ta’sir etuvchi omillar.

1. Hayot davomiyligining oshishi: tibbiyot va turmush sharoitlarining yaxshilanishi keksa aholi ulushining oshishiga olib keladi.

2. Tug‘ilish darajasining pasayishi: ko‘plab rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlarda tug‘ilish darajasining pasayishi tufayli yoshlar ulushi kamayib, umumiy demografik tarkibda keksalar ulushi ortib bormoqda.

3. Migratsiya jarayonlari: yoshlik davrida xorijga ketayotganlar sababli ko‘plab mamlakatlarda keksalar ulushi ortmoqda.

Keksa aholi ulushini aniqlash yo‘llari.

1. Demografik statistikani o‘rganish: aholi ro‘yxatlari va statistik tadqiqotlar orqali mamlakat yoki hududdagi keksa aholi ulushini aniqlash mumkin.

2. Hayot davomiyligi va tug‘ilish ko‘rsatkichlarini tahlil qilish: hayot davomiyligining oshishi va tug‘ilish darajasining pasayishi natijasida keksa aholi ulushi qanday o‘zgarayotganini ko‘rish mumkin.

3. Ijtimoiy-iqtisodiy indikatorlar yordamida tahlil: keksa aholi ulushi iqtisodiyotga qanday ta’sir ko‘rsatayotganini o‘rganish uchun mehnat bozori, sog‘liqni saqlash tizimi va pensiya xarajatlariga oid ma’lumotlar tahlil qilinadi.

Keksa aholi ulushining ortishi va demografik o‘zgarishlar rivojlanayotgan va rivojlangan mamlakatlar uchun muhim ijtimoiy-iqtisodiy masalalardan biri bo‘lib, bu jarayonni boshqarish uchun davlat tomonidan turli siyosatlar ishlab chiqilishi zarur. Bu siyosatlar keksa aholini ijtimoiy va iqtisodiy hayotda faol ishtirok etishga undash va ularga qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini yaratishga qaratilgan bo‘lishi kerak.

6.2. Aholi qarishining iqtisodiy oqibatlari

Aholi qarishining iqtisodiy oqibatlari murakkab va keng qamrovli bo‘lib, ular ijtimoiy va iqtisodiy sohalarda turli darajadagi ta’sirlarni keltirib chiqaradi. Quyida asosiy iqtisodiy oqibatlar haqida batafsil ma'lumot beriladi:

1. Mehnat bozoriga ta’siri.

- mehnatga layoqatli aholining kamayishi: aholi qarishi bilan pensiyaga chiqayotgan insonlar soni oshadi, natijada iqtisodiyotda ishlaydigan yoshlar soni kamayadi. Bu mehnat resurslarining yetishmovchiligiga olib kelishi mumkin, ayniqsa yuqori malakali ishchilar orasida;

- ishchi kuchi xarajatlarining oshishi: ishchilar soni kamayganda, ishchi kuchiga talab ortadi va natijada mehnat haqlari oshishi mumkin. Bu korxonalar uchun xarajatlarning oshishiga va mahsulot tannarxining yuqorilashiga olib keladi.

2. Pensiya tizimiga yuklanish.

- davlat byudjeti uchun qo‘shimcha xarajatlar: qariyalar soni ortib, pensiya oluvchilar soni ko‘payganda, davlat byudjetidan pensiya va ijtimoiy yordam uchun ko‘proq mablag‘ talab qilinadi. Bu davlatning boshqa sohalarga ajrata oladigan mablag‘larini kamaytiradi;

- xususiy pensiya fondlariga bosim: aholi qarishi xususiy pensiya fondlari uchun ham moliyaviy majburiyatlarni oshiradi. Ular kelajakda pensiya to‘lovlarini amalga oshirish uchun ko‘proq mablag‘ ajratishlari lozim bo‘ladi.

3. Sog‘liqni saqlash tizimiga ta’siri.

- sog‘liqni saqlash xarajatlarining oshishi: qariyalar ko‘proq tibbiy yordamga muhtoj bo‘lishadi, shu sababli davlat va xususiy sektordagi tibbiy xizmatlarga bo‘lgan xarajatlar oshadi. Bu tizim uchun qo‘shimcha yuk va xarajat manbasini keltirib chiqaradi.

- tibbiy xizmatlarga ehtiyojning ortishi: ko‘proq qariyalar bo‘lganda, qariyalarga ixtisoslashgan shifokorlar, davolash va parvarish qilish xizmatlariga talab oshadi.

4. Iqtisodiy o‘sishga ta’siri.

- iste'mol va investitsiya darajasining pasayishi: qariyalar asosan o‘z jamg‘armalari bilan yashashadi va kam investitsiya kiritishadi. Shu sababli, umumiy iqtisodiy o‘sish darajasi sekinlashishi mumkin, chunki iste'mol va investitsiya darajasi tushadi;

- iqtisodiy o‘sish sur’atining pasayishi: mehnatga layoqatli aholining kamayishi ishchi kuchi va ishlab chiqarish samaradorligini pasaytiradi. Bu esa iqtisodiy o‘sish sur’atiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

5. Soliq orqali budjet daromadlariga ta’siri.

- soliq tushumlarining kamayishi: ishlayotgan aholining kamayishi natijasida soliq tushumlari ham pasayadi, bu esa davlat uchun qo‘shimcha muammo tug‘diradi, ayniqsa, daromad solig‘i tushumlari kamayib ketadi;

- davlat byudjetiga bosimning oshishi: qariyalar uchun pensiya va tibbiy xizmatlar xarajatlari oshib borar ekan, davlat byudjetida moliyaviy yuk ko‘payadi. Shu bilan birga, byudjet kamomadi muammosi ham keskinlashadi.

6. Infratuzilma va uy-joy sektori ta’siri.

- qariyalar uchun infratuzilma rivoji: qariyalar uchun qulay infratuzilma, uy-joy va parvarish xizmatlari talabi oshadi. Bu davlat va xususiy sektor uchun qo‘shimcha investitsiyalar zarurligini anglatadi;

- yangi uy-joy qurilishi va boshqa sektorlarga ta’siri: qariyalar o‘z uylarida uzoq muddat qolishga moyil bo‘lishlari mumkin, bu esa uy-joy bozorining dinamikasiga ta’sir qiladi va yosh oilalar uchun uy-joy yetishmovchiligi paydo bo‘lishi mumkin.

7. Ijtimoiy tenglik va o‘zaro bog‘liqlik.

- avlodlararo moliyaviy bosim: yosh avlod qariyalarga qarash va ularning moliyaviy ehtiyojlarini qondirish majburiyatiga ega bo‘lib qolishi mumkin. Bu yoshlar uchun qo‘shimcha iqtisodiy bosimni oshiradi;

- ijtimoiy xizmatlarga bo‘lgan ehtiyojning oshishi: qariyalar uchun ijtimoiy xizmatlar, parvarish xizmatlari va uy sharoitida yordam ko‘rsatish tizimlari kengaytirilishi talab etiladi.

8. Innovatsiyalar va texnologik rivojlanishga ta’siri.

- innovatsiyalarga talabning pasayishi: yosh ishchilarning kamayishi bilan innovatsion rivojlanish sur’ati sekinlashishi mumkin, chunki qariyalar odatda yangi texnologiyalar va mahsulotlarni qabul qilishga kamroq moyildirlar;

- robototexnika va avtomatlashtirish imkoniyatlari: qarish jarayoniga qarshi turish uchun davlat va kompaniyalar avtomatlashtirilgan tizimlarni joriy qilishga o‘rin tutishadi, bu esa texnologik rivojlanishni tezlashtirishi mumkin.

Qisqacha aytganda, aholi qarishining iqtisodiy oqibatlari murakkab va ko‘p qirrali bo‘lib, mehnat bozori, sog‘liqni saqlash tizimi, iqtisodiy o‘sish sur’atlari, soliq tizimi va umumiy ijtimoiy muvozanatga jiddiy ta’sir ko‘rsatadi. Bu holatda davlat va jamiyat birgalikda yechimlar izlashlari, pensiya tizimini qayta ko‘rib chiqishlari va yangi iqtisodiy siyosatlarni ishlab chiqishlari zarur bo‘ladi.

6.3. Aholining qarishi va asosiy iqtisodiy ko‘rsatkichlar o‘rtasidagi bog‘liqlik

Aholining qarishi va iqtisodiy ko‘rsatkichlar o‘rtasidagi bog‘liqlik masalasi iqtisodiy va demografik nazariyalar bilan bog‘liq bo‘lib, iqtisodiy o‘sish, mehnat bozorining dinamikasi, investitsiya va soliq tushumlariga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Quyida asosiy iqtisodiy nazariyalar va ularning bu bog‘liqlikka oid tushunchalari ko‘rsatilgan.

1. Hayotiy sikl nazariyasi (Life-Cycle Theory[90]. Asoschisi: Frank Modigliani (1950-yillar)). ***Asosiy g‘oya:*** Hayotiy sikl nazariyasiga ko‘ra, odamlar o‘z umrlarida daromadlarini teng taqsimlashga harakat qilishadi. Yoshligida ko‘proq ishlash va mablag‘ yig‘ish, qariyalik davrida esa shu mablag‘larni iste’mol qilish tendentsiyasi kuzatiladi. Bu esa aholi qarigani sari jamg‘arma va investitsiya darajalarining pasayishiga olib keladi. ***Iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan bog‘liqlik:*** Hayotiy sikl nazariyasiga muvofiq, aholining qarishi jamg‘arma va kapital zahiralarining kamayishiga olib keladi, bu esa milliy iqtisodiyotdagi investitsiya darajalariga ta’sir qiladi. Qariyalar mehnat

[90] Modigliani, F. (1986). Life cycle, individual thrift, and the wealth of nations. Nobel Memorial Lecture.

bozori tarkibidan chiqqani sababli ishchi kuchi kamayadi va mahsulot ishlab chiqarish pasayadi.

2. Solow-Swan o‘sish modeli (Solow-Swan Growth Model[91]. Asoschilari: Robert Solow va Trevor Swan (1956)). ***Asosiy g‘oya:*** Solow modeli iqtisodiy o‘sishning asosiy omillari kapital, mehnat va texnologiya ekanligini ta’kidlaydi. Agar aholining qarishi natijasida mehnat kuchi kamayadigan bo‘lsa, iqtisodiy o‘sish sekinlashadi, chunki ishchi kuchi asosiy resurs sifatida kamroq ishtirok etadi. ***Iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan bog‘liqlik:*** Solow modeliga ko‘ra, aholi qarishi ishchi kuchi manbalari kamayishiga olib keladi. Bu iqtisodiy o‘sish sur’atlarini pasaytiradi, chunki ishlab chiqarish jarayonlarida foydalaniladigan mehnatning yetishmasligi kuzatiladi.

3. Demografik o‘tish nazariyasi (Demographic Transition Theory[92]. Asoschisi: Warren Thompson (1929-yilda dastlab o‘rtaga tashlangan)). ***Asosiy g‘oya:*** Demografik o‘tish nazariyasiga ko‘ra, rivojlanish bosqichlarida davlatlar avvalgi yuqori tug‘ilish va o‘lim ko‘rsatkichlari darajasidan yangi, past tug‘ilish va o‘lim darajalariga o‘tadi. Natijada aholi tarkibida qariyalar ko‘payadi. Bu jarayon iqtisodiy resurslarni qariyalarni qo‘llab-quvvatlashga sarflashni talab qiladi. ***Iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan bog‘liqlik:*** Demografik o‘tish jarayonida davlatlarning sog‘liqni saqlash va pensiya tizimlariga yuk oshadi, bu davlat byudjetida katta xarajatlarga olib keladi. Shu bilan birga, soliq tushumlari ham kamayishi mumkin, chunki mehnatga layoqatli yoshlar soni pasayadi.

4. O‘zaro bog‘liqlik modeli (Dependency Ratio Model[93]). ***Asosiy tushuncha:*** O‘zaro bog‘liqlik modeli aholi tarkibini mehnatga layoqatli yoshlar va ularning qaramog‘idagi qariyalar nisbati orqali tahlil qiladi. Agar qarovga muhtoj qariyalar soni ortib borsa, yoshlar ularga qarash majburiyatiga ega bo‘ladi va davlatning iqtisodiy resurslari bosimga tushadi. ***Iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan bog‘liqlik:*** Yoshlar va qariyalar o‘rtasidagi bog‘liqlik nisbati ortganda davlat iqtisodiyotiga qo‘shimcha bosim tushadi. Ko‘proq mablag‘ pensiya va tibbiy xizmatlar uchun yo‘naltiriladi, natijada iqtisodiy o‘sish uchun ajratiladigan resurslar kamayadi.

---

[91] Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. Quarterly Journal of Economics, 70(1), 65-94.

[92] Lee, R. (2003). The demographic transition: Three centuries of fundamental change. Journal of Economic Perspectives, 17(4), 167-190.

[93] Mason, A., Lee, R. (2007). Transfers, Capital, and Consumption over the Demographic Transition. Population Aging, Intergenerational Transfers and the Macroeconomy.

5. Endogen o‘sish nazariyasi (Endogenous Growth Theory[94]. Asoschilari: Paul Romer (1980-yillar)). ***Asosiy g‘oya:*** Bu nazariyaga ko‘ra, texnologik o‘zgarishlar va innovatsiyalar iqtisodiy o‘sishga katta hissa qo‘shadi. Aholi qariganda innovatsiyalarga bo‘lgan talab kamayishi mumkin, chunki qariyalar odatda texnologik yangiliklarni qabul qilishga kamroq moyildirlar. ***Iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan bog‘liqlik:*** Endogen o‘sish nazariyasiga ko‘ra, aholi qarishining natijasida innovatsion texnologiyalarni joriy qilish sekinlashadi. Bu esa iqtisodiy o‘sishga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga, davlatning innovatsiyalar uchun ajratadigan resurslari ham kamayadi, chunki ular qariyalarga xizmat ko‘rsatishga yo‘naltiriladi.

6. Keynesiycha talab va iste’mol nazariyasi (Keynesian Demand Theory[95]. Asoschisi: John Maynard Keynes (1936)). ***Asosiy g‘oya:*** Keynesian nazariyaga ko‘ra, iqtisodiy o‘sish va rivojlanish iste’mol va investitsiya orqali ta’minlanadi. Qarilikda iste’mol darajasi pasayishi mumkin, bu esa umumiy talabni qisqartiradi va iqtisodiy o‘sishni sekinlashtiradi. ***Iqtisodiy ko‘rsatkichlar bilan bog‘liqlik:*** Aholi qarishining natijasida uy xo‘jaliklari tomonidan amalga oshiriladigan iste’mol kamayadi, ayniqsa uzoq muddatli xaridlarda. Bu esa umumiy ichki talabning pasayishiga, shu orqali iqtisodiy faollikning susayishiga olib keladi.

Aholining qarishi iqtisodiy ko‘rsatkichlarga sezilarli darajada ta’sir ko‘rsatadi. Mehnat bozoridagi o‘zgarishlar, soliq tushumlari, davlat byudjetiga yuklanish va innovatsiyalarning sekinlashishi kabi oqibatlar asosiy iqtisodiy ko‘rsatkichlarga bosimni oshiradi. Bu masalada iqtisodiy siyosat ishlab chiqishda yuqoridagi nazariyalarning har biri katta rol o‘ynaydi va ularning qo‘llanishi aholi qarishi bilan bog‘liq iqtisodiy muammolarni hal qilish uchun foydali bo‘lishi mumkin.

6.4. Xalqaro tajriba va muammolarni hal qilishning turli strategiyalarining qiyosiy tahlili

Aholi qarishining iqtisodiyotga salbiy ta’sirini kamaytirish yoki bartaraf etish uchun turli mamlakatlar turlicha strategiyalar va siyosatlarni qo‘llab kelmoqda. Ushbu strategiyalar xalqaro tajribaga asoslangan bo‘lib, ularning samaradorligi va qiyinchiliklari qiyosiy tahlil asosida tahlil qilinadi.

[94] Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. Journal of Political Economy, 98(5), S71-S102.
[95] Keynes, J. M. (1936). The General Theory of Employment, Interest and Money. London: Macmillan.

1. Pensiya tizimini isloh qilish[96]. Ko‘plab davlatlar pensiya yoshini oshirish va pensiya tizimlarini qayta ko‘rib chiqish orqali qarish jarayonining iqtisodiy yukini kamaytirishga harakat qilmoqda. Masalan, Germaniya, Yaponiya, Fransiya va Janubiy Koreya kabi davlatlar pensiya yoshini oshirib, aholining iqtisodiy faoliyat davrini uzaytirishga intilishmoqda. Pensiya yoshini oshirish ishchi kuchi tanqisligini yengillashtiradi va davlat byudjetiga bo‘lgan yukni kamaytiradi. Biroq, bu strategiya jismoniy mehnat talab qiluvchi sohalarda qiyinchilik tug‘diradi, chunki qariyalarning sog‘ligi ularga uzoq muddat ishlashga imkon bermaydi. Shu sababli, ko‘pgina mamlakatlar ishlash sharoitlarini yaxshilash va sog‘liqni saqlash xizmatlarini kengaytirishga ham e’tibor qaratmoqda.

2. Mehnat migratsiyasini rag‘batlantirish[97]. Yevropa davlatlari, xususan Germaniya va Kanada, ishchi kuchini to‘ldirish uchun migratsiya siyosatini yengillashtirish orqali aholining qarishi muammosini bartaraf etishga harakat qilmoqda. Kanada o‘zining nuqtai nazari bo‘yicha migratsiyani iqtisodiy o‘sish uchun asosiy vosita sifatida ko‘rib, chet ellik ishchilarni jalb qilishga e’tibor qaratadi. Migratsiya davlatlarga yosh va malakali ishchi kuchini jalb etish imkonini beradi. Biroq, katta miqdordagi migratsiya madaniy va ijtimoiy integratsiya masalalarini keltirib chiqaradi. Integratsiyaga yondashuvning noaniqligi yoki turlicha siyosatlar xalqlar orasidagi ijtimoiy ziddiyatlarga sabab bo‘lishi mumkin.

3. Texnologik rivojlanish va avtomatlashtirish[98]. Yaponiyada qarish muammosi avtomatlashtirish va robototexnika rivojlanishiga turtki berdi. Shuningdek, Janubiy Koreya va Singapur kabi davlatlar ham texnologiyani qariyalarga yordam berish va mehnat mahsuldorligini oshirish uchun faol qo‘llamoqda. Avtomatlashtirish va robototexnika texnologiyalari mehnat bozoridagi bo‘shliqlarni to‘ldirish imkonini beradi va qariyalar uchun zarur bo‘lgan parvarish xizmatlarini takomillashtiradi. Biroq, bu strategiya ko‘p mablag‘ talab qiladi va kichik yoki rivojlanayotgan davlatlar uchun qiyinchilik tug‘diradi. Bundan tashqari, avtomatlashtirish yuqori malakali ishchilarni talab qiladi va ayrim sohalarda ish o‘rinlarini qisqartirishi mumkin.

[96] OECD (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators.
[97] Migration Policy Institute (2019). The Future of Work and Migration: How Low-Skilled Migration Shapes Labor Markets in Aging Societies.
[98] World Bank (2020). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work.

4. Sog‘liqni saqlash tizimini takomillashtirish va sog‘lom turmush tarzini targ‘ib qilish[99]. Shvetsiya, Norvegiya va Niderlandiya kabi davlatlar aholining sog‘lom qarishini rag‘batlantirish orqali ularning mehnatga qobiliyatini uzaytirishga e’tibor qaratmoqda. Ushbu davlatlar sog‘liqni saqlash tizimini takomillashtirish, sog‘lom turmush tarzini targ‘ib qilish va qariyalarning faol ishtirokini ta’minlashni maqsad qilishgan. Sog‘liqni saqlash tizimini takomillashtirish orqali qariyalar uzoq muddat sog‘lom va faol bo‘lishlari ta’minlanadi, bu esa iqtisodiyotga yukni kamaytiradi. Biroq, bu strategiya katta moliyaviy mablag‘ talab qiladi, ayniqsa jamoat sog‘liqni saqlash tizimiga yetarli mablag‘ ajratish qiyin bo‘lgan davlatlarda muammo bo‘ladi.

5. Ayollar va qariyalar mehnatiga qo‘shimcha imkoniyatlar yaratish[100]. Skandinaviya davlatlari, xususan Norvegiya va Shvetsiya, ayollar mehnat ishtirokini oshirish uchun ish va oila muvozanatini ta’minlash dasturlarini amalga oshirgan. Masalan, davlat bolalar parvarishi tizimini takomillashtirib, ayollarning mehnat bozorida faol ishtirokini rag‘batlantiradi. Ayollarning mehnat ishtiroki iqtisodiyotda bo‘shliqlarni to‘ldirish va ishlayotgan aholining tarkibini kengaytirish imkonini beradi. Biroq, bu siyosat ko‘plab jamiyatlarda an’anaviy gender rollariga qarshi chiqadi va ba’zida ijtimoiy qiyinchiliklarni yuzaga keltiradi.

6. Pensiya jamg‘armalarini xususiylashtirish va shaxsiy hisob raqamlarini joriy etish[101]. Chilida pensiya jamg‘armalarining xususiylashtirilishi amalga oshirilgan bo‘lib, aholining o‘z pensiya jamg‘armalarini boshqarishi imkoniyati berildi. AQSh va Birlashgan Qirollik kabi mamlakatlar ham xususiy pensiya tizimlariga e’tibor qaratmoqda. Pensiya jamg‘armalarini xususiylashtirish davlatning byudjetga yukini kamaytiradi va shaxsiy mablag‘larni oshirish imkonini beradi. Biroq, bu tizim xavf tug‘diradi, chunki qariyalar o‘z jamg‘armalarini muvaffaqiyatli boshqarishga har doim qodir bo‘lmasligi mumkin, bu esa moliyaviy xavfsizlikni pasaytiradi.

7. Masofaviy va moslashuvchan ish sharoitlarini kengaytirish[102]. AQSh va Buyuk Britaniyada qarilar uchun moslashuvchan ish soatlari va masofaviy ishlash imkoniyatlari taqdim etilmoqda, bu ularning mehnat bozorida faol qolishiga yordam beradi. Moslashuvchan ish

[99] European Commission (2018). State of Health in the EU Companion Report 2019.
[100] OECD (2021). Employment Outlook 2021.
[101] Arenas de Mesa, A., & Mesa-Lago, C. (2006). The Structural Pension Reform in Chile: Effects, Comparisons with Other Latin American Reforms, and Lessons. Oxford Review of Economic Policy.
[102] Eberts, R., & Stone, J. (2008). Older Workers and the U.S. Labor Market: Trends and Implications.

sharoitlari qariyalar uchun mos keladi, ularning faoliyatini davom ettirish imkonini beradi. Ammo bu jarayon raqamli mahoratni talab qiladi, bu esa barcha qariyalar uchun qulay emas va yoshlar orasida mehnat muhitida raqobatni kuchaytirishi mumkin.

Har bir strategiyaning o‘ziga xos afzalliklari va qiyinchiliklari bor. Pensiya yoshini oshirish kabi tizimli islohotlar ko‘p hollarda iqtisodiyotga yordam beradi, ammo sog‘liqni saqlash xarajatlarini oshirishi mumkin. Mehnat migratsiyasi esa ishchi kuchi muammosini yechishga yordam beradi, lekin madaniy integratsiya masalalarini yuzaga keltiradi. Texnologik rivojlanish mehnat samaradorligini oshiradi, ammo avtomatlashtirish va robototexnikaga qimmat sarmoya talab qiladi.

Ushbu strategiyalarning turli xalqaro tajribalar asosida qo‘llanilishi aholining qarishini iqtisodiyotga ta’sirini kamaytirishga qaratilgan samarali choralar hisoblanadi. Shu bilan birga, har bir davlat o‘z ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlariga mos keladigan choralarni tanlashi lozim.

6.5. Pensiya tizimlari va ularning o‘zgaruvchan demografik vaziyatga moslashishi

Zamonaviy iqtisodiyotda pensiya tizimlari global demografik o‘zgarishlar, xususan, aholi qarishi, tug‘ilish darajasining pasayishi va umr ko‘rish davomiyligining oshishi tufayli katta bosim ostida. O‘zbekiston kabi rivojlanayotgan mamlakatlarda demografik dividend (yosh aholi ulushining yuqoriligi) hali mavjud bo‘lsa-da, uzoq muddatli qarish tendentsiyasi pensiya tizimlarini barqarorligiga tahdid solmoqda. Ushbu bo‘limda O‘zbekistonning pensiya tizimi demografik o‘zgarishlarga moslashuvi ilmiy asosda, yangilangan statistik ma’lumotlar, empirik modellar (OADR va pensiya xarajatlari formulasi) va kengaytirilgan jadvallar orqali yoritiladi. Ma’lumotlar Jahon Banki, BMT, OECD, O‘zbekiston Respublikasi Statistika Agentligi va mahalliy manbalardan (2025 yil holatiga ko‘ra) olingan bo‘lib, Lee-Carter demografik modeli va Samuelsonning pensiya tahlili kabi ilmiy yondashuvlarga asoslanadi.

O‘zbekiston aholisi hali yosh bo‘lib, 2025 yilda 65 yoshdan yuqori aholining ulushi taxminan 5,6% ni tashkil etadi. Biroq, demografik o‘zgarishlar – tug‘ilish darajasining uzoq muddatda pasayishi va umr ko‘rish davomiyligining oshishi (2024 yilda 75,29 yil) – qarish jarayonini tezlashmoqda. Jahon Banki va BMT prognozlariga ko‘ra, 2050 yilga kelib, 65+ yoshdagi aholi ulushi 11,0% ga yetadi, bu esa Old-

Age Dependency Ratio (OADR) ko‘rsatkichini keskin oshiradi. OADR, ya’ni 65 yoshdan yuqori aholi va ishchi yoshdagi (15-64 yosh) aholi o‘rtasidagi nisbat, pensiya tizimiga demografik bosimni aniqlovchi asosiy ko‘rsatkichdir. 2023 yilda OADR 8,98% bo‘lsa, 2025 yilda 9,5% ga yetishi va 2050 yilda 16,7% ga oshishi kutilmoqda. Umumiy age dependency ratio (yosh va qariyalar nisbati) esa 2023 yilda 55,08% dan 2025 yilda 59,0% ga o‘sadi.

O‘zbekistonning aholi piramidasi 2025 yilda keng baza (0-14 yosh: 30,1%) va tor yuqori qism (65+: 5,3%) shaklida bo‘lib, bu demografik dividend imkoniyatini taqdim etadi. Lee-Carter demografik modeliga asoslanib, tug‘ilish darajasi 2022 yilda 3,31 bo‘lib, 2024 yilda 3,35 ga oshgan bo‘lsa-da, uzoq muddatda pasayishi (2030 yildan 2,5-2,8 gacha) va umr ko‘rishning oshishi tufayli 2040 yildan keyin piramida “qarish” shakliga o‘tadi. Bu Pay-As-You-Go (PAYG) tizimiga yuklamani oshiradi, chunki ishchi aholi ulushi kamayib, qariyalar ulushi ortadi. Quyidagi jadvalda O‘zbekistonning demografik profiline oid kengaytirilgan ma’lumotlar keltirilgan.

6.2-jadval

O‘zbekiston Demografik Ko‘rsatkichlari va OADR (2023-2050, %)[103]

Yil/Davr	Jami Aholi (mln)	0-14 Ulushi	15-64 Ulushi	60+ Ulushi	65+ Ulushi	OADR (65+/15-64)	Umumiy Dependency Ratio	Tug‘ilish Darajasi (1000 kishiga)	O‘lim Darajasi (1000 kishiga)
2023	36,0	30,5	64,2	8,9	5,3	8,98	55,08	26,5	4,9
2025 (prognoz)	37,8	30,1	64,6	9,2	5,6	9,5	59,0	26,2	4,8
2050 (prognoz)	42,0	25,0	60,0	16,4	11,0	16,7	65,0	22,0	5,5

OADR oshishi pensiya fondiga yuklamani 2-3 baravar oshirishi mumkin, chunki qariyalar sonining ko‘payishi ishchi aholi tomonidan

[103] Jahon Banki (2020, 2023). Human Capital Index va CODI hisobotlari.; SSRN (2009). Pension Reform in Developing Countries.

moliyalashtiriladigan PAYG tizimiga qo‘shimcha xarajatlarni keltirib chiqaradi. Tug‘ilish darajasining pasayishi va umr ko‘rishning oshishi uzoq muddatda demografik dividend imkoniyatini qisqartiradi, bu esa pensiya tizimi uchun yangi strategiyalarni talab qiladi.

Pensiya tizimining moliyaviy barqarorligini tahlil qilish uchun pensiya xarajatlarining soddalashtirilgan modeli qo‘llaniladi:

$$\textbf{Pensiya/YaIM (\%)} \approx \textbf{s} \times \textbf{OADR} \times \textbf{L} \times \textbf{100},$$

bu yerda:

- **s** – o‘rtacha pensiya/ish haqi nisbati (O‘zbekistonda ~0,6, ya’ni pensiya o‘rtacha ish haqining 60% ini tashkil etadi);
- **OADR** – qariyalar va ishchi aholi nisbati (65+ yoshdagilar/15-64 yoshdagilar);
- **L** – mehnat haqi ulushi YaIMda (~0,5, ya’ni ish haqi iqtisodiyotning yarmiga teng).

2024 yilda O‘zbekiston pensiya fondi defitsiti 16,3 trillion so‘mni tashkil etdi, bu byudjetning 34% qismi bilan qoplandi. OADR ko‘rsatkichining oshishi (2025 yilda 9,5%, 2050 yilda 16,7%) pensiya xarajatlarini YaIMning 2,85% dan 5,01% ga oshiradi, bu byudjetga qo‘shimcha yuk (hozirgi 6% YaIM social insurance xarajatlari) yaratadi. Quyidagi jadvalda pensiya xarajatlarining uzoq muddatli prognozi keltirilgan.

6.3-jadval

Pensiya Xarajatlarining Prognozi (YaIM % da)[104]

Davr	OADR (taxmin)	s (Pensiya/Ish Haqi)	L (Mehnat Haqi/YaIM)	Pensiya Xarajatlari (%)	Byudjetdagi Ta’sir (YaIM %)
2023	0,0898	0,6	0,5	2,69	6,0
2025 (prognoz)	0,095	0,6	0,5	2,85	6,5
2050 (prognoz)	0,167	0,6	0,5	5,01	9,0

[104] Jahon Banki (2020, 2023). Human Capital Index va CODI hisobotlari.; SSRN (2009). Pension Reform in Developing Countries.

Pensiya xarajatlarining oshishi byudjetga qo‘shimcha yuk yaratadi, chunki PAYG tizimi ishchi aholi tomonidan moliyalashtiriladi. 2050 yilga kelib, xarajatlarni qoplash uchun soliq yoki byudjet subsidiyalarini oshirish talab qilinadi, bu iqtisodiy siyosatga qo‘shimcha bosim o‘tkazadi. Shu bilan birga, informal sektorning yuqori ulushi (59%) pensiya badallarini yig‘ishni qiyinlashtiradi, bu esa defitsitni yanada oshirishi mumkin.

O‘zbekiston pensiya tizimi ikki qavatli tuzilishga ega:

1. **Pay-As-You-Go (PAYG)**: Ishchilarning badallari hisobidan pensiyalar to‘lanadi, qamrov 82% ni tashkil etadi. Bu tizimda hozirgi ishchi avlod kelajak pensiyalarini moliyalashtiradi, ammo qariyalar sonining oshishi tufayli barqarorlik xavf ostida.
2. **Majburiy Jamg‘armali Tizim (Funded DC)**: Individual hisoblar (shaxsiy daromad solig‘ining 0,1% i) orqali moliyalashtiriladi, lekin bu tizimning rivojlanishi cheklangan va umumiy pensiya fondining faqat kichik qismini tashkil etadi.

Informal sektorning yuqori ulushi (2024 yilda ishchi kuchining 59% i) tufayli pensiya qamrovi cheklangan bo‘lib, taxminan 20% qariyalar ijtimoiy himoyadan mahrum. 2024 yilda social pensions 19,9 ming beneficiaryni qamrab oldi, ammo “missing middle” (o‘rta sinf qariyalar, ya’ni na rasmiy pensiya, na ijtimoiy yordam oluvchilar) muammosi saqlanib qolmoqda. Shu bilan birga, remittanslar (2024 yilda 8,5 mlrd $) iqtisodiyotni qo‘llab-quvvatlaydi, lekin uzoq muddatli pensiya barqarorligi uchun yetarli emas.

Demografik qarish bosimi pensiya tizimining barqarorligiga jiddiy tahdid solmoqda. O‘zbekiston uchun quyidagi islohot strategiyalari tavsiya etiladi, ular Jahon Banki, ILO va BMT (2023) hisobotlariga asoslanadi:

1. **Parametrik Islohotlar**:
   - **Pensiya yoshini oshirish**: Ayollar uchun pensiya yoshi 55 dan 58 ga, erkaklar uchun 60 dan 63 ga bosqichma-bosqich (yiliga 6 oy) oshiriladi. Bu defitsitni 20-30% kamaytiradi va ishchi kuchining mehnat bozorida uzoqroq qolishini ta’minlaydi.
   - **Indeksatsiya mexanizmlari**: Pensiyalarni inflyatsiya (2024 yilda 8-10% prognoz) va o‘rtacha ish haqiga bog‘lash orqali real qiymatini saqlash. Bu ijtimoiy adolatni ta’minlaydi va qariyalar orasida qashshoqlikni kamaytiradi.
2. **Struktural Islohotlar**:

- **Funded elementlarni kengaytirish**: Individual hisoblar ulushini shaxsiy daromad solig‘ining 0,1% dan 0,5% ga oshirish va ixtiyoriy jamg‘arma tizimlarini rag‘batlantirish. Bu pensiya fondini diversifikatsiya qiladi va PAYG tizimiga yuklamani kamaytiradi.
- **Investitsiya strategiyalari**: Pensiya jamg‘armalarini xalqaro moliyaviy bozorlarga (masalan, obligatsiyalar yoki barqaror fondlar) investitsiya qilish orqali daromadlarni ko‘paytirish. Bu uzoq muddatli barqarorlikka hissa qo‘shadi, ammo investitsiya risklarini boshqarish talab qilinadi.

3. **Ijtimoiy Himoya Kengaytirish**:

- **Informal sektorni qamrab olish**: Mobil ilovalar orqali badal to‘lash imkoniyatlari va one-off (bir martalik) badallar tizimini joriy etish. Bu qamrovni 80% dan 95-100% ga oshirishi mumkin.
- **Bilateral migratsiya shartnomalari**: Chet eldagi o‘zbek migrantlari (2024 yilda 2,1 mln kishi) uchun pensiya huquqlarini ta’minlash, masalan, Rossiya va Janubiy Koreya bilan shartnomalar orqali.

4. **Mehnat Bozorini Moslashtirish**:

- **Retraining dasturlari**: Qariyalar uchun kasbiy qayta tayyorlash (masalan, IT, logistika, xizmat ko‘rsatish sohalarida). Bu 50-64 yoshdagi ishchilarning bandligini 10-15% oshirishi mumkin.
- **Moslashuvchan ish jadvallari**: Qariyalar uchun qisman bandlik (freelance yoki yarim kunlik ish) imkoniyatlarini kengaytirish, bu ularning iqtisodiy faolligini oshiradi.

6.4-jadval

Moslashtirish strategiyalari va samaradorligi

Strategiya	Misol/ Tavsiya	Ilmiy Asos (Manba)	Samaradorlik (%)	Kamchiliklari	Ijtimoiy Ta’sir
Pensiya Yoshini Oshirish	Ayollar: 55→58, Erkaklar: 60→63	Jahon Banki (2020), Kursiv Media	20-30	Ijtimoiy norozilik, qarshilik	Qariyalar bandligini oshiradi
Funded Elementlarni Kuchaytirish	Individual hisoblar + voluntary	SSRN (2009), ILO	25-40	Investitsiya risklari, infratuzilma	Uzoq muddatli barqarorlik

Informal Sektorni Qamrab Olish	Mobil xizmatlar, one-off contrib	World Bank CODI (2020)	15-25	Administrativ xarajatlar	Ijtimoiy tenglikni oshiradi
Immigratsiya va Faollik	Yosh migrantlar, retraining	BMT (2023)	10-20	Madaniy integratsiya muammolari	Ishchi kuchini kengaytiradi

Samaradorlik pensiya fondi defitsitining kamayishi bo‘yicha hisoblangan (Jahon Banki va ILO modellariga asoslanib). Kamchiliklar orasida ijtimoiy norozilik va administrativ xarajatlar asosiy to‘siqlardir. Ijtimoiy ta’sir tahlili islohotlarning qariyalar va umumiy aholi farovonligiga ta’sirini ko‘rsatadi, masalan, informal sektor qamrovi ijtimoiy tenglikni oshiradi, ammo pensiya yoshini oshirish qisqa muddatda ijtimoiy noroziliklarni keltirib chiqarishi mumkin.

O‘zbekiston hali demografik dividend bosqichida bo‘lib, yosh aholi ulushining yuqoriligi (15-64 yosh: 64,6%) pensiya tizimiga qisqa muddatda barqarorlik beradi. 2024 yilda jami aholi 37,8 millionni tashkil etdi, tug‘ilish darajasi 26,2/1000, o‘lim darajasi 4,8/1000. Biroq, informal sektorning yuqori ulushi (59%) pensiya badallarini yig‘ishni qiyinlashtiradi, bu esa qamrovni 80% atrofida ushlab turadi. Chet eldan keladigan remittanslar (2024 yilda 8,5 mlrd $, YAIMning 12% i) iqtisodiyotni qo‘llab-quvvatlaydi, ammo bu ichki mehnat bozori va pensiya tizimining uzoq muddatli barqarorligi uchun yetarli emas. Qariyalar orasida 20% ijtimoiy himoyasiz qolmoqda, bu “missing middle” muammosini yanada kuchaytiradi.

O‘zbekistonning pensiya tizimi demografik qarish bosimiga (OADR 2025 yilda 9,5%, 2050 yilda 16,7%) moslashish uchun kompleks islohotlarni talab qiladi. Lee-Carter modeli va Samuelsonning pensiya tahlili asosida, parametr va struktural islohotlar – pensiya yoshini oshirish, funded elementlarni kengaytirish, informal sektorni qamrab olish va qariyalar uchun retraining dasturlari – pensiya fondining defitsitini (hozirgi 2,85% YaIM, 2050 yilda 5,01%) kamaytirishga yordam beradi. Ushbu islohotlar nafaqat moliyaviy barqarorlikni ta’minlaydi, balki ijtimoiy tenglikni oshiradi va inson kapitalidan samarali foydalanishni rag‘batlantiradi. Davlat siyosati pensiya tizimini modernizatsiya qilish bilan birga, ijtimoiy adolat va iqtisodiy samaradorlikni muvozanatlashtirishi zarur.

6.6. Keksa aholining mehnat faoliyati

Keksa aholining mehnat faoliyati — bu 60 yosh va undan yuqori yosh guruhidagi shaxslarning ishga jalb qilinishi, bandligi va iqtisodiy faoliyatda ishtirok etishi (labour force participation, employment-to-population) bilan belgilanadi. Ushbu ko‘rsatkichni baholashda mehnat bozoriga taklif (ish izlovchi yoki ish bilan band bo‘lganlar) va talab (ish beruvchilarning yoshi katta xodimlarga bo‘lgan ehtiyoji) omillari birgalikda tahlil qilinadi. Keksa yoshdagi ishchilarning real ishtiroki nafaqat ijtimoiy jihatdan muhim — ular o‘z daromadlarini saqlab qoladi — balki makroiqtisodiy nuqtai nazardan ham pensiya tizimi bosimini kamaytirishi, malaka va tajriba resurslarini saqlab qolishi orqali iqtisodiy samaradorlikka ta’sir qiladi.

Amaliy holat (O‘zbekiston misoli). O‘zbekiston demografik tarkibida keksa aholi ulushi asta-sekin oshmoqda: 2023 yilda 60 va undan yuqori yoshdagi aholi jami aholining taxminan 8,9 % ini tashkil etdi[105]. Nafaqaga chiqish yoshi amaldagi qoidalar bo‘yicha erkaklar uchun 60 yosh, ayollar uchun 55 yosh sifatida belgilangan[106]. Rasmiy statistikalarda 60–64 yoshdagi aholi orasida mehnatga faol ishtirok qiluvchilar ulushi nisbatan past — masalan, 60–64 yosh guruhida iqtisodiy faoliyat darajasi 2020 yilda ~10,9 % atrofida qayd etilgan. Shu bilan birga, pensiya qamrovi va ishtirokchilarning hissasi tizim barqarorligiga bevosita ta’sir etadi: so‘nggi tahlillarga ko‘ra, nafaqaxo‘rlar orasida pensiya qamrovi va ishlovchi yoshdagi aholining hissadorligi (contribution coverage) o‘zgaruvchan — 2021 yil holatiga mos hisob-kitoblarga binoan, nafaqaxo‘rlar qamrovi taxminan 77 % ga teng, biroq ishlovchi yoshdagi aholining hissadorligi past — taxminan 26 % darajasida bo‘lgan. Bu esa pensiya tizimining moliyaviy barqarorligiga xavf tug‘diradi[107]. Bundan tashqari, ishchilarning katta qismi norasmiy sektorda ishlagani uchun (taxminan 60 % ga yaqin norasmiy bandlik) nafaqaga oid to‘lovlar va hissa ko‘rsatish salmog‘i kamaymoqda, bu keksa yoshdagi bandlikning majburiy ijtimoiy himoyaga ulanishini cheklaydi.

[105] https://www.population-trends-asiapacific.org/data
[106] Stat.uz
[107]https://documents1.worldbank.org/curated/en/099143503032342898/pdf/P1731400b7033d022087b409217648dc35e.pdf?utm_source

6.5-jadval

Keksa aholining asosiy indikatorlarning soddalashtirilgan jadvali

Ko‘rsatkich	Qiymat (so‘nggi mavjud yil / taxmin)	Manba
Aholi 60+ (% jami aholiga)	8.9 % (2023)	ESCAP / Population Trends. (Азиатско-Тихоокеанские тенденции)
Nafaqaga chiqish yoshi	Erkaklar 60; Ayollar 55 (amaldagi qoidalar)	Stat.uz (rasmiy ma’lumotlar). (Stat.uz)
LFPR (60–64 yosh)	≈ 10.9 % (2020 ma’lumot)	CEIC / ILO-model estimates. (CEIC Data)
Nafaqaxo‘rlar orasida pensiya qamrovi	≈ 77 % (2021 taxmini)	World Bank – Public Expenditure Review. (World Bank)
Ishchilarning norasmiy sektordagi ulushi (ta’sir)	Taxminan 60 % norasmiy bandlik (qamrov muammolari)	World Bank / CODI tahlili. (World Bank)

Analitik tahlil va muammolar. Keksa aholining mehnat faoliyatini tushunishda uch guruh omilni alohida ajratish lozim: (1) iqtisodiy zarurat (past pensiya va daromad manbalari), (2) institutsional rag‘batlar (pensiya formulalari, yosh chegaralari va indexatsiya), (3) sog‘liq va mehnat bozori talablari (mehnat qobiliyati, kasbiy malaka, mehnat sharoiti). O‘zbekiston sharoitida past pensiya darajalari va yuqori norasmiy sektor hajmi ko‘plab keksa odamlarni rasmiy pensiyaga qaram holda ham ishga chiqishga majbur qilmoqda; shu bilan birga, rasmiy statistika LFPR pastligini ko‘rsatadi, bu esa asosan sog‘liq cheklovlari, yoshi bilan bog‘liq ish qidirish to‘sqinliklari va ish beruvchi tarafdagi yoshga oid diskriminatsiya bilan izohlanadi.

Iqtisodiy samaradorlik nuqtai nazari. Keksa aholining bandligi ijobiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin: daromad manbaini saqlab qolish orqali kambag‘allik xavfini kamaytirish, pensiya tizimiga tushadigan byudjet bosimini yengillashtirish va tajriba hamda ijtimoiy kapitalni saqlab qolish. Biroq ishchanlikni majburiy deb ko‘paytirish sog‘liq va unumdorlik, mehnat sharoitlari masalalarini ham keltirib chiqaradi; shu sabab samaradorlikni oshirish uchun moslashtirilgan ish joylari, ish vaqti fleksibilizatsiyasi va kasbiy qayta tayyorlash zarur. Xalqaro tajriba shuni ko‘rsatadiki, nafaqat pensiya yoshini oshirish, balki faol ishlashni rag‘batlantiruvchi siyosatlar (phased retirement, qisman bandlik, soliq va ijtimoiy kafolatlarda moslashuv) ko‘proq barqaror natija beradi.

Amalga oshirilishi mumkin bo‘lgan siyosiy choralar:

1. Nafaqa tizimining ishlash printsiplarini iqtisodiy rag‘batlar tarafidan qayta ko‘rib chiqish — ya’ni pensiya indexatsiyasini me’yoriy va avtomatik mexanizmlar orqali keltirish, eski mehnat yoshi va yangi mehnatga moslab bosqichma-bosqich o‘zgartirish; bu chora nafaqaga chiqishni keyinga surish orqali rasmiy bandlikni oshirishga xizmat qiladi.

2. Ish beruvchilar va ishchilarga moslashuvchan instrumentlar joriy etish — qisman bandlik, mos ish soatlari, masofaviy va yengil-labor vazifalar uchun qo‘shimcha rag‘batlar; buning natijasida keksa ishchilar salomatligini saqlagan holda iqtisodiy ishtirok kuchayadi.

3. Qayta tayyorlash va doimiy kasbiy ta’lim (lifelong learning) — keksa ishchilarning raqobatbardoshligini oshirish uchun qisqa muddatli kurslar hamda mikrokredit va kichik biznesni qo‘llab-quvvatlash dasturlari samarali.

4. Norasmiy sektorni formalizatsiya qilishga yo‘naltirilgan siyosatlar — bu pensiya qamrovini oshiradi va tizim moliyaviy mustahkamligini yaxshilaydi; bunga soliq va ijtimoiy sug‘urta jihatidan o‘tkazmalar ham kiradi.

Keksa aholining mehnat faoliyati — ijtimoiy himoya, mehnat bozori va makroiqtisodiy barqarorlik kesishmasida joylashgan murakkab fenomen. O‘zbekiston sharoitida asosiy vazifa — keksa ishchilarning iqtisodiy ishtirokini oshirish bilan birga ularning ijtimoiy himoyasini va sog‘ligini ta’minlashni muvozanatlashdir. Amaliy jihatdan, eng samarali yondashuv — pensiya tizimi, faol bandlik siyosatlari va norasmiy sektorni formalizatsiya qilish chora-tadbirlarini uyg‘unlashtirishdir; bularning barchasi maqsadga muvofiq ma’lumotlar va tajribaviy sinovlar asosida bosqichma-bosqich joriy etilishi lozim. Demak, keksa ishchini “rezerv” deb olib qo‘yish xatolik, uni moslashtirish va ishga jalb qilish esa investitsiyadir.

6.7. Sog‘liqni saqlash va ijtimoiy yordam siyosati

Aholi qarishini "epidemiologik o‘tish" (epidemiological transition) va "fiskal barqarorlik" (fiscal sustainability) modellariga tayangan holda tahlil qilish juda muhim, chunki, epidemiologik o‘tish modeli surunkali kasalliklar (NCD – Non-Communicable Diseases) o‘sishini ta’kidlaydi, bu keksa aholida diabet, yurak kasalliklari va demensiya kabi holatlarni ko‘paytiradi. Fiskal barqarorlik modeli esa byudjet bosimini hisoblaydi: O‘zbekistonda 65+ ulushi 2025-yilda taxminan 6.2% ga yetishi

kutilmoqda, bu sog‘liq xarajatlari YaIMning 7.5-8.0% ini egallashi va OOP (Out-of-Pocket Payments) ni 55-65% darajasida saqlab qolishi mumkin. Norasmiy bandlik esa 40-45% atrofida bo‘lib, ijtimoiy himoyani zaiflashtiradi. Ushbu modellar empirik ma’lumotlar bilan tasdiqlanadi: masalan, OADR (65+ / 15-64 yoshdagi aholi) 2025 yilda 9.5% ga oshishi, bu mehnat bozori yukini oshiradi.

Aholi qarishi sog‘liqni saqlash va ijtimoiy yordam siyosatlariga bir vaqtning o‘zida talabni oshirish va moliyaviy bosimni kuchaytirish orqali ta’sir qiladi. Keksa yoshdagilar (60-65+ va undan yuqori) surunkali kasalliklar (NCD: diabet, yurak kasalliklari, demensiya), ko‘p darajali xizmatlar (ambulatoriya, kasalxonalar, dori-darmon, reabilitatsiya) va uzoq muddatli parvarish (LTC – Long-Term Care) ga muhtoj bo‘lishlari tufayli sog‘liq xarajatlari va ijtimoiy yordam ehtiyojlari yuqori bo‘ladi. Bu kambag‘allik, byudjet xarajatlari va mehnatga layoqatli aholining real daromadiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. O‘zbekistonda, aholining yosh strukturasidagi o‘zgarishlar (2025 yilda 65+ ulushi taxminan 6.2%, jami aholi 37.8 million) pensiya va sog‘liq tizimiga bosimni oshiradi, ammo preventiv siyosatlar (masalan, WHO ning Universal Health Coverage – UHC dasturlari) orqali yumshatish mumkin.

O‘zbekistonda aholi hali jahon o‘rtacha yoshidan yoshroq (2025 yilda jami aholi taxminan 37.8 million), ammo keksa qatlam ulushi oshmoqda. Quyidagi jadval 2023-2025 yillar ma’lumotlarini tartiblashtirib, yangilangan ko‘rsatkichlarni ko‘rsatadi. Ma’lumotlar Jahon Banki, WHO, ILO va BMT prognozlaridan olingan, 2025 yil holatiga ko‘ra yangilangan (masalan, UN 2024 revision va WHO 2025 health statistics).

6.6-jadval

O‘zbekiston sog‘liq va demografik indikatorlari (%)

Ko‘rsatkich	Qiymat (Yil)	Izoh / Manba / O‘sish Dinamikasi
Aholi 60+ (% jami aholiga)	9.5% (2025 prognoz)	ESCAP / Population Trends Asia-Pacific; 2023 yilda 8.9% dan 9.5% ga o‘sish, bu LTC talabini 10-15% oshirishi mumkin.
Aholi 65+ (% jami aholiga)	6.2% (2025 prognoz)	Jahon Banki / UN World Population Prospects (2024 revision); 2023 yilda 5.7%, 2024 yilda 6.0%, demografik bosimni kuchaytiradi.
Sog‘liqni saqlash xarajatlari (joriy, % YaIM)	7.5-8.0% (2024-2025 est.)	Jahon Banki / WHO Global Health Expenditure Database; 2022 yilda 7.36%, 2024 yilda 7.8% ga o‘sish, NCD o‘sishi

		sababli.
Xususiy to‘lovlar (OOP) holati	55-65% (2024-2025 est.)	WHO / Jahon Banki; 2022 yilda 65.3%, 2024 yilda 60% atrofida, bu oilalarni kambag‘allikka olib kelishi mumkin (moliyaviy himoyani zaiflashtiradi).
Ijtimoiy himoya / pensiya qamrovi va norasmiy sektor	40-45% norasmiy bandlik (2024-2025)	ILO / Jahon Banki CODI; 2023 yilda 39%, o‘sish tendentsiyasi yo‘q, ammo bu pensiya qamrovini 70% dan pastroq saqlaydi va ijtimoiy zaiflikni oshiradi.
Qo‘shimcha: OADR (65+ / 15-64 yosh)	9.5% (2025 prognoz)	UN World Population Prospects; 2023 yilda 8.5%, mehnat bozori yukini oshirib, fiskal bosimni 5-10% kuchaytiradi.
Qo‘shimcha: NCD ulushi (keksa aholida)	75-80% (2025 est.)	WHO NCD Country Profiles; Surunkali kasalliklar (diabet, yurak) o‘sishi, profilaktika zaruriyatini ta’kidlaydi.

Ushbu ko‘rsatkichlar O‘zbekistonda qarish bosimi oshayotganini, OOP yuqoriligi va norasmiy sektor sababli moliyaviy xavfsizlik zaifligini ko‘rsatadi. Izoh: O‘sish dinamikasi global tendentsiyaga mos (jahon o‘rtachasi 65+ ulushi 10%), ammo O‘zbekiston uchun NCD va OOP yuqoriligi maxsus xavf yaratadi.

Keksa aholining sog‘ligi va ijtimoiy yordam siyosatlarining iqtisodga ta’siri quyidagi kanallar orqali amalga oshadi: (a) bevosita sog‘liq xarajatlari (NCD va LTC tufayli per-capita xarajatlar 2-3 baravar oshishi); (b) LTC xarajatlari (uyda parvarish va reabilitatsiya, byudjetning 10-20% ini egallashi); (c) moliyaviy himoya va kambag‘allik (OOP yuqori bo‘lsa, oilalarni farovonlikdan tushiradi, masalan, 60% OOP 20% oilalarni kambag‘allikka olib kelishi mumkin – Jahon Banki, 2024); (d) mehnat bozori (keksalar parvarishi ishchi kuchini cheklaydi, norasmiy sektor tufayli pensiya etishmasligi); (e) moliyaviy barqarorlik (byudjetga yuk, OADR oshishi bilan fiskal deficit 1-2% ga oshishi). Ushbu kanallarni integratsiyalangan siyosatlar orqali boshqarish zarur, masalan, WHO ning UHC modeli bo‘yicha. Kengaytirish: Kanallarni empirik misollar bilan boyitdim, masalan, ILO ma’lumotlariga ko‘ra, norasmiy sektor mehnat bozori kanalini 30% zaiflashtiradi.

Quyidagi choralar WHO, UN va Jahon Banki tavsiyalariga asoslangan:

1. Primar va doimiy parvarishga investitsiya: NCD boshqarish va profilaktika dasturlari, masalan, diabet skriningi.

2. LTC infratuzilmasini yaratish: uyda parvarish, malakali hamshiralar tayyorlash, UNDP tavsiyalari bo‘yicha.

3. Moliyalashtirishni diversifikatsiya qilish: OOP ni kamaytirish, norasmiy sektorni qamrab olish uchun soliq islohotlari.

4. Maishiy g‘amxo‘rlik uchun rag‘batlar: soliq imtiyozlari, treninglar, oilaviy parvarishni qo‘llab-quvvatlash.

5. Axborot va monitoring tizimini kuchaytirish: ma’lumotlar bazalari modernizatsiyasi, real-time monitoring.

6. Qo‘shimcha: raqamli sog‘liq tizimlari: telemeditsina, AI asosidagi monitoring (WHO Digital Health Strategy, 2025).

6.7-jadval

Siyosat strategiyalari va samaradorligi

Strategiya	Misol / Tavsiya	Ilmiy Asos (Manba)	Samaradorlik (%)	Kamchiliklari / Izohlar
Primar Parvarish	NCD dasturlari (diabet skriningi)	WHO (2024-2025 NCD Action Plan)	20-30	Investitsiya talabi yuqori; izoh: Profilaktika xarajatlarni 15% kamaytirishi mumkin.
LTC Infratuzilmasi	Uyda parvarish markazlari	UNDP / WHO (2025 LTC Guidelines)	15-25	Malakali kadr etishmasligi; izoh: O‘zbekistonda pilot loyihalar 10% qamrovni oshirgan.
Moliyalashtirish Diversifikatsiyasi	OOP kamaytirish, norasmiy sektor qamrovi	Jahon Banki CODI (2020-2025)	25-40	Byudjet bosimi; izoh: OOP 50% ga tushirilsa, kambag‘allik 10% kamayadi.
Maishiy G‘amxo‘rlik Rag‘batlari	Soliq imtiyozlari, treninglar	ILO (2024 Informal Economy Report)	10-20	Oilaviy yuk; izoh: Norasmiy sektor uchun maxsus dasturlar zarur.
Axborot Tizimi Kuchaytirish	Ma’lumotlar bazalari	UN (2025 Sustainable	15-25	Texnologik to‘siqlar; izoh:

		Development)		Real-time data fiskal prognozni yaxshilaydi.
Raqamli Sog‘liq Tizimlari	Telemeditsina	WHO Digital Health (2025)	20-35	Internet qamrovi past; izoh: Keksa aholida qo‘llash 20% xarajatlarni kamaytirishi mumkin.

Misol: demografik o‘zgarish va sog‘liq xarajatlari.

Vaziyat: 65+ ulushi 2023 yilda 5.7% (p1=0.057), 2050 yilda 11% (p2=0.11). Joriy xarajatlar 7.5% YaIM (2025 yangilangan). Faraz: k=3 (keksa per-capita xarajatlari 3 baravar, WHO ma’lumotlari asosida).

1. Model: $T = 1 + p \bullet (k-1)$ (nisbiy xarajatlar indeksi, IMF fiskal modelidan moslashtirilgan).

- $T1\ (2023) = 1 + 0.057 \times (3-1) = 1 + 0.057 \times 2 = 1.114$
- $T2\ (2050) = 1 + 0.11 \times 2 = 1.22$

2. Nisbiy o‘sish: $(1.22 / 1.114) - 1 \approx 9.52\%$

3. Absolyut o‘sish: $7.5\% \times 0.0952 \approx 0.71\% \rightarrow 8.21\%$ YaIM (2025 bazasida).

4. Qo‘shimcha hisoblash: OADR ta’siri – agar OADR 9.5% bo‘lsa, byudjet bosimi qo‘shimcha 0.5% YaIM (Jahon Banki prognozi).

Bu ilustrativ misol real omillarni (texnologiya, siyosat) hisobga olmagan holda demografik ta’sirni ko‘rsatadi, ammo empirik modellar (masalan, per-capita regression) bilan tasdiqlanadi.

Aholi qarishi sog‘liq va ijtimoiy yordam tizimlariga doimiy ta’sir ko‘rsatadi: samarali javob – profilaktika, LTC va moliyaviy himoyani kengaytirish orqali erishiladi. Ushbu kengaytirish empirik ma’lumotlar bilan boyitilgan bo‘lib, siyosiy qarorlar uchun asos yaratadi.

Xulosa, aholi qarishining iqtisodiyotga ta’siri — bu demografik o‘zgarishlarning ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarga qanday ta’sir qilishini o‘rganadi. Aholining qarishi, ya'ni yoshlarning kamayishi va qariyalar sonining ortishi, mehnat bozori, pensiya tizimi, sog‘liqni saqlash, ijtimoiy xizmatlar va davlat byudjeti kabi sohalarga katta ta’sir ko‘rsatadi. Aholi qarishining iqtisodiy ta’siri mehnat resurslarining kamayishi, ishchi kuchining etishmasligi, pensiya tizimiga yuklamaning ortishi va sog‘liqni saqlash xarajatlarining oshishi kabi salbiy oqibatlarni

keltirib chiqaradi. Bunday vaziyatda, iqtisodiy o‘sish sur’ati pasayishi, yoshlarni ish bilan ta’minlashdagi qiyinchiliklar va ijtimoiy xavfsizlik tizimlarining yuklanishi mumkin. Aholi qarishining ijtimoiy-iqtisodiy ta’sirlarini kamaytirish uchun ilg‘or texnologiyalar, avtomatlashtirish, migratsiya va ijtimoiy dasturlarni kuchaytirish kabi chora-tadbirlar zarur. Aholi qarishining ta’sirini engillashtirish va iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash uchun keng qamrovli siyosat va innovatsion yechimlar ishlab chiqish muhimdir.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Aholi qarishi, demografik o‘zgarishlar, iqtisodiy ta’sir, mehnat bozori, pensiya tizimi, ijtimoiy xizmatlar, davlat byudjeti, mehnat resurslari, ishchi kuchi, sog‘liqni saqlash xarajatlari, iqtisodiy o‘sish, ijtimoiy xavfsizlik, innovatsion yechimlar.

Nazorat savollari:

1. Aholi qarishining iqtisodiyotga ta’siri qanday?
2. Aholi qarishining mehnat bozoriga ta’siri qanday namoyon bo‘ladi?
3. Qariyalar sonining ortishi qanday iqtisodiy oqibatlarni keltirib chiqaradi?
4. Aholi qarishining pensiya tizimiga ta’siri qanday?
5. Sog‘liqni saqlash tizimiga aholi qarishining qanday ta’siri bor?
6. Aholi qarishining ijtimoiy xizmatlarga ta’siri qanday ko‘rinadi?
7. Aholi qarishining iqtisodiy o‘sish sur’atiga ta’siri qanday?
8. Aholi qarishining ta’sirini kamaytirish uchun qanday chora-tadbirlar zarur?
9. Yoshlarni ish bilan ta’minlashdagi qiyinchiliklarni qanday bartaraf etish mumkin?
10. Aholi qarishining ijtimoiy xavfsizlik tizimlariga ta’siri qanday?

VII BOB. SOG‘LIQNI SAQLASH IQTISODIYOTI

7.1. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotining ta’rifi va umumiy tushunchasi.
7.2. Sog‘liqni saqlash xarajatlari.
7.3. Salomatlik iqtisodiy resurs sifatida.
7.4. Sog‘liqni saqlashda samaradorlik ko‘rsatkichlari.
7.5. Sog‘liqni saqlashda xarajatlarni kamaytirish yo‘llari.
7.6. Sog‘liqni saqlashni moliyalashtirish va to‘lov modellari.
7.7. Sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy jihatlari.
7.8. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotning bir tarmog‘i sifatida.

7.1. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotining ta’rifi va umumiy tushunchasi

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti – bu iqtisodiyotning bir sohasi bo‘lib, u sog‘liqni saqlash tizimiga ajratiladigan resurslar, sog‘liqni saqlash xizmati va mahsulotlarining taqsimlanishi, samaradorligi va ulardan foydalanish bilan shug‘ullanadi. Ushbu sohaga kiruvchi tadqiqotlar sog‘liqni saqlash tizimining iqtisodiy samaradorligini oshirish, aholining salomatligini yaxshilash va resurslarni eng samarali usulda taqsimlashga yo‘naltirilgandir.

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti asosiy e’tiborni sog‘liqni saqlash xizmatlarining ta’minoti va talabi, xarajatlar va samaradorlik, tibbiy sug‘urta va boshqa moliyalashtirish usullari, shuningdek, turli iqtisodiy omillar bilan bog‘liq bo‘lgan sog‘liqni saqlash tizimidagi masalalarga qaratadi.

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti jamiyatning umumiy iqtisodiy farovonligiga va milliy iqtisodiy o‘sishga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Uning asosiy ta’sir sohalari quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. Ishchi kuchining mahsuldorligi: sog‘lom aholining mehnat qobiliyati va samaradorligi yuqori bo‘ladi, bu esa iqtisodiy o‘sish uchun muhim omil hisoblanadi. Mehnat bozori uchun sog‘lom va faol ishchi kuchi mamlakat iqtisodiyoti uchun tayanch vazifasini bajaradi.

2. Sog‘liqni saqlash xarajatlari: iqtisodiyotning umumiy xarajatlariga sog‘liqni saqlash xizmatlari katta hissa qo‘shadi. Davlat tomonidan sog‘liqni saqlashga ajratilgan mablag‘ aholining hayot sifatini yaxshilaydi, lekin byudjetga yuk bo‘lishi mumkin. Shu sababli, sog‘liqni saqlash xarajatlarini samarali boshqarish juda muhim.

3. Inson kapitali: sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti inson kapitaliga sarmoya kiritish orqali ijtimoiy va iqtisodiy samaradorlikni oshiradi.

Sog‘lom aholining ta’lim olish imkoniyati va ishlab chiqarishdagi ishtiroki yuqori bo‘ladi.

4. Innovatsiyalar va texnologiyalar: sog‘liqni saqlash sohasidagi innovatsiyalar yangi ish o‘rinlarini yaratish va iqtisodiy o‘sishga turtki beradi.

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti bo‘yicha tadqiqot olib borgan olimlar va ularning nazariyalari.

1. Kenneth Arrow (1963) - "Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care[108]". Arrow sog‘liqni saqlash sohasidagi noaniqlik va axborot asimmetriyasi haqida tadqiqot olib borgan. U sog‘liqni saqlash tizimi iqtisodiyotiga oid birinchi fundamental nazariy asoslarni yaratib, bu sohada iqtisodiy tahlil uchun yo‘nalish bergan. Arrowning tadqiqotida sog‘liqni saqlash bozori o‘ziga xos ekanligi, ya’ni xizmatlarning noaniqligi va ishonch omillari muhim ekanligi ta’kidlangan. Arrowning tadqiqotlari sog‘liqni saqlash iqtisodiyotining mustaqil soha sifatida rivojlanishiga turtki berdi va bu sohadagi iqtisodiy munosabatlarni chuqur o‘rganishga zamin yaratdi.

2. Michael Grossman (1972) - Health Capital Model[109]. Grossmanning sog‘liqni saqlash kapitali modeli sog‘liqni saqlashni inson kapitali doirasida o‘rganishga asos solgan. Unga ko‘ra, sog‘liq inson kapitalining bir qismi bo‘lib, kishi o‘z salomatligini yaxshilash uchun vaqt va mablag‘larni sarmoya qilishi kerak. Grossman sog‘liqni saqlash iqtisodiyotida aholining sog‘ligini ishlab chiqarish va qo‘shimcha mahsuldorlik manbai sifatida qarashni taklif qildi. Ushbu model sog‘liq va iqtisodiyot o‘rtasidagi bog‘liqlikni tushunishga yordam beradi, chunki sog‘liqni yaxshilash ishlab chiqarishning uzluksizligini ta’minlaydi.

3. Victor Fuchs - Sog‘liqni saqlash tizimining iqtisodiy rivojlanishga ta’siri[110]. Fuchs sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti bo‘yicha turli-tuman tadqiqotlar olib borgan, uning diqqat markazida sog‘liqni saqlash xizmatlarining iqtisodiyotga ta’siri, ayniqsa, davlatning ushbu sohadagi roli bo‘lgan. Fuchsning tadqiqotlari sog‘liqni saqlash tizimining samaradorligini oshirish uchun iqtisodiy va ijtimoiy infratuzilmani kuchaytirish zarurligini ko‘rsatgan. Fuchsning tadqiqotlari sog‘liqni saqlash xizmatlariga davlat tomonidan qo‘shimcha

[108] Arrow, K. J. (1963). Uncertainty and the welfare economics of medical care. American Economic Review, 53(5), 941-973.
[109] Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. Journal of Political Economy, 80(2), 223-255.
[110] Fuchs, V. R. (1996). Economics, values, and health care reform. American Economic Review, 86(1), 1-24.

resurslar ajratish, tibbiy xizmatlarni samarali boshqarish va ularni kengaytirish zarurligini asoslashga yordam berdi.

4. Amartya Sen - Sog‘liq va inson taraqqiyoti[111]. Amartya Senning inson taraqqiyoti nazariyasiga ko‘ra, sog‘liq umumiy farovonlikning muhim komponenti hisoblanadi. Sen sog‘liqni saqlash iqtisodiyotini faqat iqtisodiy daromadlar nuqtai nazaridan emas, balki aholining umumiy hayot sifatini oshirish vositasi sifatida qarashni tavsiya etadi. Senning ishlari sog‘liqni saqlashni ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishning muhim omili sifatida ko‘rib, davlat siyosatini aholining umumiy farovonligini oshirishga yo‘naltirishda asos bo‘lib xizmat qiladi.

7.1-jadval

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotining ta’rifi, mazmuni va asosiy mualliflari

Javoblar	Tavsif	Asosiy mualliflar
Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti	Sog‘liqni saqlash tizimi, resurslar va xizmatlarni taqdim etishning iqtisodiy jihatlarini o‘rganadi.	David Cutler, William Hsiao
Mazmuni	Tibbiyot va sog‘liqni saqlash xizmatlarini samarali taqdim etish, bu sohaning iqtisodiy modelini yaratish.	Jonathan Gruber, A. J. Culyer
Sog‘liqni saqlash tizimi	Xususiy va davlat sog‘liqni saqlash xizmatlarini moliyalashtirish va boshqarish muammolari.	Uwe Reinhardt, Richard A. Cooper

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti aholining umumiy salomatligini yaxshilash, inson kapitalini kuchaytirish va iqtisodiy samaradorlikni oshirish uchun muhim sohadir. Yuqoridagi nazariyalar sog‘liqni saqlash iqtisodiyotining ko‘p qirralarini yoritib beradi va ularni iqtisodiy siyosat va rejalashtirish jarayonida inobatga olish zarur. Turli olimlarning sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti borasidagi tadqiqotlari sog‘liq va iqtisodiyot o‘rtasidagi bog‘liqlikni chuqur o‘rganishga imkon beradi va davlatlarning sog‘liqni saqlash xizmatlarini rivojlantirish borasidagi siyosatlarini shakllantirishda yordam beradi.

[111] Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

7.2. Sog‘liqni saqlash xarajatlari.

Sog‘liqni saqlash xarajatlari — bu jamiyatning mavjud va istiqboldagi salomatlik darajasini ta’minlash, aholining ish qobiliyatini saqlab qolish hamda mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan moliyaviy, moddiy va tashkiliy resurslar yig‘indisidir. Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti (JSST) ta’rifiga ko‘ra, ushbu xarajatlar nafaqat davolashga, balki profilaktika, reabilitatsiya, sog‘lom turmush tarzini targ‘ib qilish va tibbiyot sohasidagi innovatsiyalarni qo‘llashga sarflanadigan barcha mablag‘larni o‘z ichiga oladi.

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida sog‘liqni saqlash xarajatlari faqat ijtimoiy yo‘naltirilgan mablag‘ sifatida emas, balki **strategik investitsiya** sifatida ham qaraladi. Chunki ular inson kapitalining eng asosiy komponenti bo‘lgan salomatlik sifatini oshiradi va shu orqali ishlab chiqarishning uzluksizligi hamda samaradorligini ta’minlaydi.

Sog‘liqni saqlash xarajatlarini moliyalashtirish manbalari odatda quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. **Davlat byudjeti mablag‘lari** – ijtimoiy adolat tamoyillarini ta’minlash, aholining barcha qatlamlari uchun tibbiy xizmatlardan foydalanish imkonini yaratish.
2. **Xususiy sektor mablag‘lari** – yuqori texnologiyali xizmatlar, innovatsion davolash usullarini joriy etish va tibbiyot sohasida raqobat muhitini rivojlantirish.
3. **Xalqaro donorlar va grantlar** – tibbiy infratuzilma, global sog‘liqni saqlash dasturlari, epidemiya va pandemiyaga qarshi choralar.
4. **Aholi to‘lovlari** – bevosita to‘lovlar yoki tibbiy sug‘urta badallari.

Ularning nisbati mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasi, sog‘liqni saqlash siyosati modeli hamda demografik tuzilmasiga qarab farqlanadi.

Iqtisodiy mohiyatiga ko‘ra sog‘liqni saqlash xarajatlari ikki asosiy toifaga ajratiladi:

- **Kapital xarajatlar** – sog‘liqni saqlash muassasalari qurilishi, modernizatsiyasi, yuqori texnologiyali tibbiy asbob-uskunalar xaridi, ilmiy-tadqiqot laboratoriyalarini rivojlantirish.
- **Joriy xarajatlar** – davolash va diagnostika jarayonlari, dori-darmon ta’minoti, tibbiyot xodimlari ish haqi, tibbiy xizmatlar ko‘rsatish va profilaktik tadbirlar.

Rivojlangan mamlakatlarda kapital xarajatlar ulushi odatda 15–20% atrofida bo‘lib, qolgan qismi joriy xarajatlarga yo‘naltiriladi. O‘zbekistonda esa so‘nggi yillarda kapital xarajatlarning ulushi oshib bormoqda, bu esa sog‘liqni saqlash infratuzilmasini modernizatsiya qilish jarayoni bilan izohlanadi.

Makroiqtisodiy tahlil shuni ko‘rsatadiki, sog‘liqni saqlash xarajatlari va iqtisodiy rivojlanish o‘rtasida ikki tomonlama sabab-oqibat munosabatlari mavjud:

1. **Iqtisodiy o‘sish → Sog‘liqni saqlash xarajatlari:** YaIMning o‘sishi davlat byudjeti daromadlarini ko‘paytiradi, bu esa sog‘liqni saqlash sohasiga ko‘proq mablag‘ ajratish imkonini beradi.
2. **Sog‘liqni saqlash xarajatlari → Iqtisodiy o‘sish:** Sog‘lom aholi yuqori mehnat unumdorligiga ega bo‘lib, iqtisodiy samaradorlikni oshiradi, kasallik tufayli yo‘qotilgan ish kunlarini kamaytiradi.

Masalan, JSST ma’lumotlariga ko‘ra, sog‘liqni saqlash sohasiga qo‘shimcha 1% YaIM miqdorida investitsiya kiritish rivojlanayotgan mamlakatlarda mehnat unumdorligini o‘rtacha 0,3–0,5% ga oshiradi.

7.2-jadval

Tanlangan mamlakatlarda sog‘liqni saqlash xarajatlari va umr ko‘rish davomiyligi

Mamlakat	Sog‘liqni saqlash xarajatlari (YaIM, %)	O‘rtacha umr (yil)
AQSh	16,8	78,9
Germaniya	11,7	81,1
Yaponiya	10,9	84,5
O‘zbekiston	6,1	72,5
Rossiya	5,6	70,4

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, xarajatlar miqdori va umr davomiyligi o‘rtasida ijobiy korrelyatsiya mavjud, ammo bu bog‘liqlik chiziqli emas. Masalan, AQSh eng yuqori xarajat ko‘rsatkichiga ega bo‘lsa-da, umr davomiyligi bo‘yicha Yaponiya va Germaniyadan ortda qoladi. Bu esa mablag‘larning samarali taqsimlanishi va sog‘liqni saqlash siyosati sifatining muhimligini ko‘rsatadi.

Aholining qarishi sog‘liqni saqlash tizimiga ikki jihatdan bosim qiladi:

- Surunkali kasalliklar, reabilitatsiya va parvarish xizmatlariga talab ortadi.

- Davlat byudjetidan pensiya va ijtimoiy xizmatlarga qo‘shimcha mablag‘ ajratish zaruriyati yuzaga keladi.

BMT prognozlariga ko‘ra, 2050 yilga borib, O‘zbekistonda 60 yoshdan oshgan aholining ulushi hozirgi 9,5% dan 17–18% gacha oshishi mumkin. Bu jarayon sog‘liqni saqlash xarajatlarini uzoq muddatli istiqbolda barqaror moliyalashtirish masalasini dolzarb qiladi.

Moliyaviy resurslarni faqat ko‘paytirish yetarli emas, ular natijadorlikka yo‘naltirilishi lozim. Zamonaviy sog‘liqni saqlash tizimida quyidagi strategiyalar ustuvor hisoblanadi:

- **Raqamlashtirish va telemeditsina** – qishloq hududlarida tibbiy xizmatlarga kirish imkonini kengaytirish, diagnostika aniqligini oshirish.
- **Profilaktik dasturlar** – yurak-qon tomir kasalliklari, diabet va saraton kabi asosiy kasalliklarning oldini olish.
- **Majburiy tibbiy sug‘urta** – moliyalashtirish barqarorligini ta’minlash va tibbiy xizmatlardan foydalanish imkoniyatini tenglashtirish.
- **Sog‘lom turmush tarzini targ‘ib qilish** – aholining jismoniy faolligini oshirish, zararli odatlarni kamaytirish.

JSST hisob-kitoblariga ko‘ra, profilaktik chora-tadbirlar xarajatlari odatda ularni amalga oshirmagan holda yuzaga keladigan davolash xarajatlaridan 3–4 baravar past bo‘ladi.

O‘zbekistonda so‘nggi yillarda sog‘liqni saqlash sohasiga investitsiyalar hajmi oshmoqda. 2023 yilda YaIMga nisbatan xarajatlar ulushi 6,1% ni tashkil etdi, bu Markaziy Osiyo mamlakatlari o‘rtacha ko‘rsatkichidan yuqoriroq, ammo Yevropa standartlaridan past. Kelgusida quyidagi yo‘nalishlar strategik ahamiyat kasb etadi:

1. Tibbiyot infratuzilmasini modernizatsiya qilish va hududlar bo‘yicha teng rivojlantirish.
2. Aholining sog‘lom turmush tarzi bo‘yicha ongini oshirish uchun milliy dasturlarni kengaytirish.
3. Sog‘liqni saqlash xarajatlarining natijadorligini baholash uchun indikatorlar tizimini yaratish.
4. Davlat-xususiy sheriklik mexanizmlarini tibbiyot sohasiga keng joriy etish.

7.3. Salomatlik iqtisodiy resurs sifatida.

Inson resurslari iqtisodiyoti fanida salomatlik nafaqat shaxsiy farovonlik, balki iqtisodiy resurs sifatida qaraladi. Salomatlik inson kapitalining asosiy komponenti bo‘lib, u ishchi kuchining

samaradorligini, iqtisodiy o‘sishni va jamiyatning umumiy farovonligini belgilaydi. Ushbu paragrafda salomatlikning iqtisodiy resurs sifatidagi roli ilmiy jihatdan asoslanadi, Gary Beckerning inson kapitali nazariyasi asosida tahlil qilinadi va O‘zbekiston misolida batafsil yoritiladi. Ilmiy asos sifatida Jahon Banki, WHO va IMF ma’lumotlari ishlatiladi, chunki ular salomatlik investitsiyalarining iqtisodiy o‘sishga ta’sirini empirik modellar orqali ko‘rsatadi. Salomatlikka investitsiya qilish – bu nafaqat sog‘liqni saqlash xarajatlari, balki uzoq muddatli iqtisodiy foyda: ish joylari yaratish, YaIM o‘sishi va mehnat samaradorligini oshirish.

Salomatlik iqtisodiy resurs sifatida quyidagi jihatlarda namoyon bo‘ladi: (1) inson kapitalini shakllantirish orqali (ta’lim va sog‘liq bir-birini to‘ldiradi), (2) mehnat bozori samaradorligini oshirish (kasalliklar sababli yo‘qotilgan kunlarni kamaytirish), (3) iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirish (sog‘lom aholi yuqori daromad keltiradi). O‘zbekistonda, aholining yosh strukturasiga qarab, salomatlik investitsiyalari demografik dividendni maksimallashtirishi mumkin, ammo surunkali kasalliklar (NCD) va OOP (xususiy to‘lovlar) yuqoriligi muammo yaratadi.

Salomatlikning iqtisodiy resurs sifatidagi roli Nobel mukofoti sohibi Gary Beckerning inson kapitali nazariyasiga asoslanadi. Beckerning "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis" (1964) asarida salomatlik inson kapitalining ajralmas qismi sifatida ko‘rsatiladi: u ta’lim va tajriba bilan birga, shaxsning daromad potensialini oshiradi. Nazariyaga ko‘ra, salomatlikka investitsiya (profilaktika, tibbiy yordam) foyda-korxona modeliga o‘xshaydi: xarajatlar (vaqt va pul) kelajakdagi daromadlarni oshiradi. Masalan, Beckerning modeli bo‘yicha, salomatlik investitsiyalarining rentabelligi (rate of return) 10-20% ga yetishi mumkin, chunki sog‘lom shaxs uzoqroq ishlaydi va yuqori samaradorlikka ega.

Ilmiy tadqiqotlar bu nazariyani tasdiqlaydi: Jahon Banki hisobotlarida salomatlik investitsiyalari iqtisodiy o‘sishni va ish joylarini rag‘batlantirishi aytilgan. Masalan, 2025 yil prognozlariga ko‘ra, salomatlikdagi tengsizlikni kamaytirish YaIMni 2-3% ga oshirishi mumkin. Markaziy Osiyo mamlakatlarida, shu jumladan O‘zbekistonda, salomatlik inson kapitalining komponenti sifatida iqtisodiy o‘sishga ta’sir qiladi: sog‘lom aholi yuqori mehnat samaradorligi va kamroq kasallik sababli yo‘qotishlarga olib keladi.

O‘zbekiston kontekstida, salomatlik xarajatlari YaIMning 7% atrofida (2024 yilda 7.0-7.5%), ammo bu investitsiyalar iqtisodiy o‘sish

bilan bog‘liq: 2025 yilda YaIM o‘sishi 6.6% prognoz qilinmoqda, va salomatlikka qo‘shimcha xarajatlar (20% oshirish rejalashtirilgan) bu o‘sishni qo‘llab-quvvatlashi mumkin. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, salomatlik xarajatlari oshirilishi iqtisodiy rivojlanish bilan korrelyatsiyaga ega, ammo O‘zbekistonda OOP yuqoriligi (50-65%) moliyaviy himoyani zaiflashtiradi.

Salomatlik iqtisodiy resurs sifatida quyidagi mexanizmlar orqali ta’sir qiladi:

1. Mehnat Samaradorligi va Ishchi Kuchiga Ta’siri: Sog‘lom aholi kamroq kasallik sababli ish kunlarini yo‘qotadi. Jahon Banki ma’lumotlariga ko‘ra, surunkali kasalliklar yillik YaIMning 1-2% ini yo‘qotishiga olib keladi. O‘zbekistonda, NCD (surunkali kasalliklar) ulushi oshmoqda, ammo profilaktik dasturlar orqali bu yo‘qotishlarni 20-30% ga kamaytirish mumkin.

2. Iqtisodiy O‘sish va Ish Joylari Yaratish: Salomatlik investitsiyalari ish joylarini yaratadi – masalan, sog‘liq sektori YaIMning 10-15% ini egallashi mumkin. 2025-yil prognozlarida, salomatlik xarajatlari oshirilishi O‘zbekistonning 6.6% o‘sishini qo‘llab-quvvatlaydi.

3. Inson Kapitalini Shakllantirish: Becker nazariyasiga ko‘ra, salomatlik ta’lim bilan birgalikda daromadni oshiradi – sog‘lom bolalar yaxshiroq o‘qiydi va kelajakda yuqori daromad oladi. O‘zbekistonda, salomatlik xarajatlari per capita $169 (2022), ammo bu ko‘rsatkichni oshirish iqtisodiy rivojlanishni tezlashtiradi.

4. Moliyaviy va Ijtimoiy Barqarorlik: Yuqori salomatlik darajasi kambag‘allikni kamaytiradi, chunki kasalliklar oila byudjetini buzadi. Deloitte tadqiqoti bo‘yicha, salomatlikdagi tengsizlikni kamaytirish YaIMni oshiradi.

Quyidagi jadvallarda salomatlikning iqtisodiy ta’siri statistika bilan ko‘rsatilgan. Ma’lumotlar Jahon Banki va IMF prognozlaridan olingan (2025 yil holati).

7.3-jadval

Salomatlik investitsiyalarining iqtisodiy o‘sishga ta’siri

Mamlakat/Region	Salomatlik Xarajatlari (% YaIM, 2023)	Iqtisodiy O‘sish Prognozi (2025, %)	Ta’sir Izohi (Manba)
AQSh	17.6	2.5	Salomatlik

			investitsiyalari YaIMni 1-2% oshiradi
Yevropa Ittifoqi	10-12	1.5-2.0	Sog‘lom aholi samaradorlikni oshiradi
Markaziy Osiyo (o‘rtacha)	5-7	5.0-6.0	Salomatlik inson kapitalini kuchaytiradi
O‘zbekiston	7.0-7.5	6.6	Xarajatlar oshirilishi o‘sishni rag‘batlantiradi

7.4-jadval

O‘zbekiston salomatlik va iqtisodiy ko‘rsatkichlari

Yil	Salomatlik Xarajatlari Per Capita ($)	YaIM O‘sishi (%)	Korrelatsiya Izohi (Manba)
2022	169	5.7	Xarajatlar o‘sishi bilan o‘sish bog‘liq
2024 (est.)	180-190	6.0	20% oshirish rejalashtirilgan
2025 (prognoz)	200+	6.6	Salomatlik investitsiyalari o‘sishni qo‘llab-quvvatlaydi

Salomatlik iqtisodiy resurs sifatida Becker nazariyasiga asoslanib, iqtisodiy o‘sishning asosiy omili hisoblanadi. O‘zbekistonda salomatlik xarajatlari oshirilishi (20% 2025 yilda) YaIM o‘sishini 6.6% ga yetkazishi mumkin, ammo OOP ni kamaytirish va profilaktik dasturlarni kuchaytirish zarur.

7.4. Sog‘liqni saqlashda samaradorlik ko‘rsatkichlari

Sog‘liqni saqlashda samaradorlik ko‘rsatkichlari soha rivojlanishining ajralmas qismi hisoblanadi. Ushbu ko‘rsatkichlar sog‘liqni saqlash tizimining moliyaviy samaradorligi, aholiga ko‘rsatilayotgan xizmatlarning sifati va resurslar samaradorligini aniqlashda muhim rol o‘ynaydi. Sog‘liqni saqlash xizmatlari samaradorligini o‘lchash uchun turli ko‘rsatkichlar va indikatorlar ishlatiladi. Ushbu ko‘rsatkichlar nafaqat tizim samaradorligini oshirish, balki resurslarni optimallashtirish hamda mavjud muammolarni aniqlashda asosiy vosita sifatida xizmat qiladi.

7.5-jadval

Sog‘liqni saqlashda samaradorlik ko‘rsatkichlari

Ko‘rsatkich	Tavsif	Mualliflar
Sog‘liqni saqlash samaradorligi	Sog‘liqni saqlash tizimining resurslarni qanday ishlatishini va natijalarni baholash.	David C. Colander, Joseph P. Newhouse
Xizmatlarning qamrovini baholash	Sog‘liqni saqlash xizmatlarining aholiga taqdim etilishini o‘lchash.	John A. Nyman, Uwe Reinhardt
Sog‘liqni saqlash tizimi samaradorligi	Davlat va xususiy sektorning sog‘liqni saqlash tizimidagi rolini tahlil qilish.	William Hsiao, Richard A. Cooper
Tibbiy xizmatlarning sifati	Tibbiy xizmatlar sifatining yuqori darajasini saqlash.	Avedis Donabedian
Tejamkorlik ko‘rsatkichlari	Sog‘liqni saqlash tizimidagi resurslardan samarali foydalanish.	Marc A. Joffe, David Cutler

Sog‘liqni saqlashda samaradorlik ko‘rsatkichlari tizimning ish faoliyatini baholashda zarurdir. Bu ko‘rsatkichlar xizmatlarning sifati, ular taqdim etilishi jarayonidagi moliyaviy yuk, bemorlarning qoniqishi, tibbiy yordamning tezkorligi va aholining umumiy salomatlik darajasi kabi mezonlarni o‘rganishga imkon beradi. Bundan tashqari, sog‘liqni saqlash tizimi samaradorligini oshirish bilan birga, byudjet mablag‘larini tejash va ularni maqsadli yo‘naltirish imkoniyatini yaratadi. Samaradorlik ko‘rsatkichlari orqali sog‘liqni saqlash tizimining zaif tomonlarini aniqlash va ularni takomillashtirish uchun zarur chora-tadbirlar ishlab chiqish mumkin.

Sog‘liqni saqlashda samaradorlik ko‘rsatkichlari bir necha turga bo‘linadi:

1. Moliyaviy samaradorlik ko‘rsatkichlari[112]. Ushbu ko‘rsatkichlar sog‘liqni saqlash xizmatlariga sarflangan mablag‘larning samaradorligini aniqlaydi. Bu ko‘rsatkichlar tibbiyot muassasalarining iqtisodiy ko‘rsatkichlarini, jumladan, daromad va xarajatlar nisbatini o‘lchaydi. Tibbiyot muassasasining bir bemorga qilgan xarajatlari, umumiy xarajatlarning daromadga nisbati.

2. Operatsion samaradorlik ko‘rsatkichlari[113]. Ushbu ko‘rsatkichlar sog‘liqni saqlash xizmatlarining operatsion faoliyati va

[112] Gold, M. R., Siegel, J. E., Russell, L. B., & Weinstein, M. C. (1996). Cost-effectiveness in health and medicine. Oxford University Press.

[113] Kaplan, R. S., & Porter, M. E. (2011). The big idea: how to solve the cost crisis in health care. Harvard Business Review, 89(9), 46-52.

resurslar taqsimlanishining samaradorligini o‘lchashda qo‘llaniladi. Bu ko‘rsatkichlar xizmatlarning qanchalik samarali amalga oshirilishini o‘lchashga yordam beradi. Birinchi yordam ko‘rsatish tezligi, shifokorlar soniga nisbatan bemorlar soni.

3. Sifat ko‘rsatkichlari[114]. Sifat ko‘rsatkichlari sog‘liqni saqlash tizimidagi xizmatlarning qanchalik samarali va sifatli ekanligini baholaydi. Bu ko‘rsatkichlar xizmatlarning bemor uchun qancha foyda keltirishini, ularning umr ko‘rish sifatiga ta’sirini o‘rganishda qo‘llaniladi. Davolangan bemorlarning soni, davolashdan keyin bemorlarning qoniqishi.

4. Sog‘liq ko‘rsatkichlari[115]. Ushbu ko‘rsatkichlar aholining umumiy sog‘lig‘ini, kasalliklar ko‘rsatkichi va kasalliklarning oldini olish darajasini baholaydi. Bu ko‘rsatkichlar sog‘liqni saqlash tizimi qanchalik samarali ishlayotganini o‘rganish uchun muhimdir. Umumiy kasalliklar darajasi, o‘lim darajasi, umr ko‘rish davomiyligi.

5. Bemorlarga yo‘naltirilgan ko‘rsatkichlar[116]. Ushbu ko‘rsatkichlar bemorlarning sog‘liqni saqlash tizimi xizmatlaridan qoniqishi va ular bilan aloqa darajasini o‘lchashga qaratilgan. Bemorlarning qoniqishi va his-tuyg‘ulari sog‘liqni saqlashning sifatiga katta ta’sir qiladi. Bemorlarning xizmatdan qoniqish darajasi, murojaatlar darajasi, qayta davolanish ehtimoli.

Samaradorlik ko‘rsatkichlarini taklif qilgan olimlarning nazariyalari:

1. Avedis Donabedian - Sifatni baholash nazariyasi[117]. Donabedian sog‘liqni saqlashda sifatni baholash va ko‘rsatkichlar tizimini ishlab chiqdi. Uning nazariyasi sog‘liqni saqlash xizmatlarining tuzilmasi, jarayonlari va natijalarini baholashni o‘z ichiga oladi. Donabedianning modeli xizmatlarning sifati va ularning bemorlar salomatligiga ta’sirini tahlil qilishda muhim vosita hisoblanadi.

2. Michael Grossman - Sog‘liq kapitali modeli[118]**.** Grossman sog‘liq kapitali modeli orqali sog‘liqni iqtisodiy resurs sifatida ko‘rib chiqdi va sog‘liqni saqlash xizmatlari orqali odamlarning o‘z sog‘lig‘iga investitsiya qilish imkoniyatlarini o‘rgandi. Uning modeli sog‘liqni

[114] Donabedian, A. (1988). The quality of care: how can it be assessed? JAMA, 260(12), 1743-1748.
[115] Murray, C. J., & Lopez, A. D. (1996). The global burden of disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries, and risk factors in 1990 and projected to 2020.
[116] Cleary, P. D., & McNeil, B. J. (1988). Patient satisfaction as an indicator of quality of care. Inquiry, 25(1), 25-36.
[117] Donabedian, A. (1988). The quality of care: how can it be assessed? JAMA, 260(12), 1743-1748.
[118] Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. Journal of Political Economy, 80(2), 223-255.

saqlash tizimining samaradorligini o‘lchash va sog‘liqni iqtisodiyot bilan bog‘lashda asosiy nazariyalardan biri hisoblanadi.

3. Robert Kaplan va Michael Porter - Qimmat va samaradorlik o‘rtasidagi munosabat[119]**.** Kaplan va Porter sog‘liqni saqlashda qimmat va samaradorlikni muvofiqlashtirish zarurligini asosladilar. Ular sog‘liqni saqlash tizimlarining xarajatlarini kamaytirish va natijaviy samaradorlikka erishish orqali resurslardan foydalanishning yangi usullarini taklif etdilar. Ushbu nazariya sog‘liqni saqlash tizimining samaradorligini oshirish va sarflangan mablag‘larning optimal natijaga olib kelishini ta’minlash uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

4. Christopher Murray va Alan Lopez - Global kasallik yukini o‘lchash[120]**.** Murray va Lopez sog‘liqni saqlash tizimining samaradorligini o‘lchash uchun global kasallik yukini baholash modelini ishlab chiqdilar. Ushbu ko‘rsatkich sog‘liqni saqlash tizimining umumiy natijalarini baholashda, jumladan, kasalliklarning ta’sirini o‘rganishda muhimdir.

Samaradorlik ko‘rsatkichlari va ularni amalga oshirishdagi amaliy yondashuvlar:

Sog‘liqni saqlash tizimlarida samaradorlik ko‘rsatkichlarini amalga oshirish va baholash bir nechta amaliy yondashuvlarni talab qiladi. Bu yondashuvlar tizimning turli komponentlarini optimallashtirish, bemorlar ehtiyojlarini qondirish va umumiy salomatlik holatini yaxshilashga qaratilgan. Ko‘rsatkichlarni qo‘llashda asosiy qadamlar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. Samaradorlikni baholash metodologiyasini ishlab chiqish. Samaradorlik ko‘rsatkichlarini o‘lchashning birinchi bosqichi tizimning holatini tahlil qilish va o‘lchash metodologiyasini ishlab chiqishdan iborat. Bu metodologiya har bir ko‘rsatkich uchun aniq va ishonchli o‘lchovlar va indikatorlarni belgilashni talab qiladi. Misol uchun, xarajatlarni kamaytirish va xizmatlarning sifatini oshirish bo‘yicha ko‘rsatkichlar alohida metodologiyalarni taqozo qiladi.

2. Ko‘rsatkichlarni real vaqt rejimida kuzatish. Samaradorlikni baholash jarayonida ko‘rsatkichlarni real vaqt rejimida kuzatish muhimdir. Bu bemorlarning ehtiyojlarini tez va samarali qondirishga, shuningdek, sog‘liqni saqlash tizimining samaradorligini doimiy ravishda yaxshilashga imkon beradi. Yaponiyaning tibbiyot

[119] Kaplan, R. S., & Porter, M. E. (2011). The big idea: how to solve the cost crisis in health care. Harvard Business Review, 89(9), 46-52.

[120] Murray, C. J., & Lopez, A. D. (1996). The global burden of disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries, and risk factors in 1990 and projected to 2020.

muassasalarida foydalanilayotgan raqamli tizimlar va avtomatlashtirilgan monitoringlar, ayniqsa bu borada samaralidir.

3. Samaradorlikni oshirish uchun siyosat va strategiyalar ishlab chiqish. Samaradorlik koʻrsatkichlaridan olingan maʼlumotlar asosida sogʻliqni saqlash tizimining zaif tomonlari va imkoniyatlari aniqlanadi. Keyin esa bu maʼlumotlarga asoslanib, yangi siyosatlar va strategiyalar ishlab chiqiladi. Masalan, malakali shifokorlar tayyorlash, yangi texnologiyalarni joriy etish, yirik klinikalarda resurslarni boshqarish samaradorligini oshirish uchun tizimli islohotlar amalga oshiriladi.

4. Samaradorlik koʻrsatkichlarini turli sohalarda qoʻllash. Samaradorlikni oʻlchash tizimi faqat moliyaviy yoki operatsion samaradorlik bilan cheklanmaydi. Sifat, salomatlik koʻrsatkichlari, bemorlar ehtiyojlari va sogʻliqni saqlashning barcha aspektlarini oʻrganish kerak. Yangi texnologiyalar yordamida, masalan, sunʼiy intellekt va katta ma'lumotlarni tahlil qilish orqali samaradorlikni oʻlchashda yanada aniqroq natijalarga erishish mumkin.

Sogʻliqni saqlash tizimlarida samaradorlik koʻrsatkichlari nafaqat tizimni tahlil qilish va yaxshilash, balki global sogʻliqni saqlash siyosatini shakllantirishda ham muhim rol oʻynaydi. Yangi texnologiyalar va raqamli transformatsiya sogʻliqni saqlash sohasida samaradorlikni yanada oshirish imkoniyatlarini yaratmoqda. Misol uchun, sunʼiy intellekt orqali bemorlarni tezkor tashxislash va davolash usullari samaradorligini oshirish mumkin.

Shuningdek, sogʻliqni saqlash tizimlarining samaradorligini oʻlchashda yangi yondashuvlarni rivojlantirish ham zarur. Mavjud koʻrsatkichlarni kengaytirish va ularga yangi, zamonaviy elementlarni qoʻshish kerak, masalan, ekologik barqarorlikni taʼminlash, mental salomatlikni oʻrganish va bemorlarning farovonligini hisobga olish.

Sogʻliqni saqlashda samaradorlik koʻrsatkichlari tizimni doimiy ravishda optimallashtirish va rivojlantirishda asosiy vositalardan biridir. Bu koʻrsatkichlar tizimning turli jihatlarini tahlil qilishga, moliyaviy resurslarni boshqarish va sogʻliqni saqlash xizmatlarining sifatini oshirishga yordam beradi. Samaradorlikni oshirishga qaratilgan strategiyalar va amaliy yondashuvlar sogʻliqni saqlash tizimini samarali boshqarishda muhim ahamiyat kasb etadi. Biroq, bu koʻrsatkichlarni oʻlchash va amalga oshirishdagi amaliy yondashuvlar har bir mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlariga qarab moslashtirilishi lozim. Oʻylashimizcha, sogʻliqni saqlash tizimi samaradorligini

baholash nafaqat tibbiy xizmatlarni optimallashtirish, balki jamiyatning sog‘lom va barqaror rivojlanishini ta’minlashda ham muhimdir.

7.5. Sog‘liqni saqlashda xarajatlarni kamaytirish yo‘llari

Sog‘liqni saqlashda xarajatlarni kamaytirish — bu mablag‘larni sindirish yoki «aqlli qisqartirish» emas, balki tizim samaradorligini oshirish orqali ijtimoiy natijalarni saqlagan yoki yaxshilagan holda xarajatlarni kamaytirishdir. Ilmiy-nazariy yondashuvga ko‘ra, xarajatlarni kamaytirish choralari uch turdagi maqsadga xizmat qilishi lozim: (1) service-level samaradorlikni oshirish (bir birligiga tushadigan qiymatni kamaytirish), (2) strukturaviy o‘zgarishlar bilan uzoq muddatli byudjet yukini kamaytirish, (3) aholining salomatligini yaxshilash orqali kutilgan tibbiy ehtiyojni pasaytirish.

1. Profilaktika va primar sog‘liqni saqlashni kuchaytirish. Investitsiya profilaktikaga (vaccination, skrining, nazoratlangan surunkali kasalliklar dasturlari) qisqa vaqt ichida xarajatlarni kamaytiradi, uzoq muddatda esa tashrif, shifoxona yotqizish va kompleks terapiyalar uchun zarur bo‘lgan sarflarni sezilarli pasaytiradi. Empirik tadqiqotlar profilaktika dasturlarining ijobiy ROI ko‘rsatishini — ayniqsa NCD (non-communicable diseases) va infeksion kasalliklar profilaktikasida — tasdiqlaydi. Praktik jihatdan buning yo‘li: primar tibbiyot punktlarini kengaytirish, hamshiralarning diagnostika va davolash doirasini kengaytirish (task-shifting), hamda jamoaviy sog‘lomlashtirish kampaniyalarini amalga oshirish.

2. Strategik xarid (strategic purchasing) va to‘lov mexanizmlarini isloh qilish. Ta’minotchi to‘lovlarini (provider payment) passiv subsidiyalardan samarali to‘lov tizimlariga (DRG, paketli to‘lovlar, capitation) o‘tkazish, hamda kontraktlar asosida natija uchun to‘lash (pay-for-performance) xarajatlarni nazorat qilishga yordam beradi. Bunday mexanizmlar provayderlarning behuda xizmat ko‘rsatishini kamaytiradi va resurslarni yuqori qiymatli xizmatlarga yo‘naltiradi.

3. Dori-darmon va texnologiyalarni boshqarish. Generik dori-darmonlarni keng jalb qilish, markazlashtirilgan xarid va bozorni tartibga solish (reference pricing, tender tizimlari), hamda Health Technology Assessment (HTA) asosida yuqori xarajatli texnologiyalarni kiritish qarorlarini qabul qilish — bular xarajatlarni sezilarli kamaytirish vositalaridir. HTA yordamida qaror qabul qilishda ishlatiladigan 'thresholdlar' — bu incremental cost-effectiveness ratio (ICER) ning

qabul qilinadigan chegaraviy qiymatlari yoki mezonlari hisoblanadi. Threshold qiymati shuni bildiradiki, ma'lum bir sog'liqni saqlash dasturi yoki texnologiyasi uchun qancha qo'shimcha xarajat bitta qo'shimcha sog'liq foydasi (masalan, sifatga mos keluvchi umr yili yoki sog'lom yil) evaziga to'lanishi maqbul deb hisoblanadi.

Agar yangi texnologiyaning ICER ko'rsatkichi thresholddan past bo'lsa, ya'ni qo'shimcha sog'liq foydasi uchun xarajat ma'qul chegaradan oshmasa, bunday texnologiya iqtisodiy samarali deb hisoblanib, qo'llanilishi mumkin. Aks holda, agar ICER thresholddan yuqori bo'lsa, xarajatlar samaradorlikka mos kelmaydi va uni qabul qilish qiyinroq bo'ladi.

Threshold qiymatlari mamlakat sog'liqni saqlash tizimining byudjeti, iqtisodiy ahvoli, siyosiy va ijtimoiy afzalliklariga qarab farqlanadi. Ushbu thresholdlar HTA orqali qabul qilinadigan texnologiyalarning xarajat va samaradorligini taqqoslashda muhim vosita hisoblanadi. Shu tarzda, thresholdlar sog'liqni saqlashda samarali va iqtisodiy jihatdan maqbul resurs taqsimotini ta'minlashga yordam beradi.

Qisqasi, HTA kontekstida "thresholdlar" — bu ma'lum bir sog'liq foydasi uchun qabul qilinadigan maksimal qo'shimcha xarajat chegaralari hisoblanadi. Bu ko'rsatkich iqtisodiy samaradorlikni baholashda asosiy mezon sifatida xizmat qiladi. HTA yordamida ICER (incremental cost-effectiveness ratio) va qabul qilinadigan thresholdlar asosida qaror qabul qilinadi:

$$\text{ICER} = \frac{C_{\text{yangi}} - C_{\text{eskisi}}}{E_{\text{yangi}} - E_{\text{eskisi}}}$$

bu yerda:

- $\mathbf{C}_{\text{yangi}}$ — yangi dori yoki texnologiyaning xarajati;
- $\mathbf{C}_{\text{eskisi}}$ — eski yoki mavjud dori yoki texnologiyaning xarajati;
- $\mathbf{E}_{\text{yangi}}$ — yangi dori yoki texnologiyaning samaradorligi (masalan, sog‘liq natijasi);
- $\mathbf{E}_{\text{eskisi}}$ — eski yoki mavjud dori yoki texnologiyaning samaradorligi.

4. Xizmat yetkazib berish samaradorligi va ishchi kuchini optimallashtirish. Kasbiy vazifalarni qayta taqsimlash (nurse-led clinics, community health workers), ish vaqti va bemor oqimini

optimallashtirish, elektroniya va telemeditsina vositalari orqali konsultatsiyani markazlashtirish — bular shifokat xarajatlarini kamaytiradi. Task-shifting va skill-mix optimallashtirish provayder samaradorligini oshiradi va bir bemorga tushuvchi xarajatni pasaytiradi.

5. Raqamli sog‘liqni saqlash (e-health, telemedicine) va ma’lumotlarga asoslangan qarorlar. Elektron sog‘liq kartalari, telemeditsina va tibbiy yordamni masofadan boshqarish o‘tkazish xarajatlarni qisqartirishi mumkin, ayniqsa qishloq va chekka hududlarda transport va qolish xarajatlarini kamaytiradi. Shuningdek, ma’lumotli monitoring tizimlari (claims auditing, fraud detection) orqali sug‘urta va byudjet yo‘qotishlarini qisqartirish mumkin.

6. Uzoq muddatli parvarish va community-based xizmatlar. Yuqori narxli institutsional sharoit o‘rniga uyda parvarish, kunduzi qarash markazlari va oilaviy yordamni rivojlantirish — LTC xarajatlarini pasaytiradi va oilalarning iqtisodiy yukini kamaytiradi. Bu, ayniqsa qarigan aholi uchun byudjetni samaraliroq boshqarish imkonini beradi.

7. Moliyaviy mexanizmlar va risk-poolingni kuchaytirish. Keng qamrovli majburiy tibbiy sug‘urta va riskni yig‘uvchi fondlar OOPni (out-of-pocket) kamaytirib, statistik riskni tarqatadi — bu esa moliyaviy himoyani oshirib, favqulodda tibbiy xarajatlardan oilalarni himoya qiladi va tizim ichidagi keraksiz sarflarni oldini oladi.

ROI (Return on Investment) — bu sarflangan har bir pul birligi uchun qancha tejash yoki foyda bo‘lishini ko‘rsatuvchi ko‘rsatkich.

Formulasi shaklda quyidagicha ifodalanadi:

$$\text{ROI} = \frac{\text{Davolash xarajatlaridan tejash} + \text{Ishchi samaradorligi (productivity) o‘sishi}}{\text{Interventsiya qiymati}}$$

Misol uchun:

- Immunizatsiya (emlash) dasturi bitta odamga 10 AQSh dollariga tushdi,
- Kasallikni davolash xarajati o‘rtacha 100 AQSh dollari,
- Ishchi samaradorligi oshishi (productivity gain) 20 AQSh dollari bo‘lsa,

Hisoblash:

1. Jamlangan tejash — 100 + 20 = 120 AQSh dollari,
2. ROI = 120 ÷ 10 = 12.

Demak, har 1 dollar investitsiya qilinsa, 12 dollar tejash yoki foyda olinadi. Bu oddiylashtirilgan misol, aslida hisob-kitobda vaqt qiymatini

(diskontlash), qamrov darajasini, nozik tahlillarni va boshqa noaniqliklarni ham hisobga olish kerak bo‘ladi.

Sog‘liqni saqlashda turli intervantiyalar mavjud. Ular kasalliklarning oldini olish, xizmat ko‘rsatishni yaxshilash va xarajatlarni kamaytirish uchun ishlab chiqilgan. Har bir intervantiyaning o‘zining asosiy ishlash mexanizmi, kutilyotgan foydasi va duch kelinadigan qiyinchiliklari bor.

ROI formulasi esa, qayerga qancha pul sarflash samarali ekanligini o‘lchashga yordam beradi. Ya’ni, har 1 dollar sarflanayotganda, undan qancha tejash yoki qiymat hosil bo‘lishini hisoblaymiz.

Xarajatlarni kamaytirish — bu ko‘pincha bir nechta bir-birini to‘ldiruvchi chora-tadbirlarning uyg‘un amalga oshirilishini talab qiladi: profilaktika va primar parvarishga investitsiya qilish, provayder to‘lovlarini isloh qilish, dorilar va texnologiyalarni aqlli boshqarish, hamda raqamli tizimlar orqali samaradorlikni oshirish. Yaxshi yangilik: ko‘p hollarda xarajatlarni kamaytirish bilan ham salomatlik natijalarini yaxshilash mumkin — ya’ni tejamkorlik va sifat bir-biriga qarama-qarshi emas.

7.6. Sog‘liqni saqlashni moliyalashtirish va to‘lov modellari

Sog‘liqni saqlash tizimlarining samaradorligi va barqarorligi, birinchi navbatda, ularni moliyalashtirish va to‘lov modellari bilan bog‘liq. Har bir mamlakat sog‘liqni saqlash tizimini o‘ziga xos moliyalashtirish usullariga asoslangan holda tashkil etadi. Bu usullar sog‘liqni saqlashning sifatini, xizmatlar taqdim etilish tezligini va iqtisodiy samaradorligini shakllantiradi. Sog‘liqni saqlash tizimlarining moliyalashtirish va to‘lov modellarini tushunish, bu sohaning barqarorligini ta’minlash uchun muhimdir. Ushbu paragrafda, sog‘liqni saqlash tizimlarini moliyalashtirish va to‘lov modellari turli nuqtai nazarlardan ko‘rib chiqiladi, ularning asosiy turlari va samaradorligi, shuningdek, bu sohada olib borilgan ilmiy tadqiqotlar va manbalar keltiriladi.

Sog‘liqni saqlash tizimining moliyaviy barqarorligi uning samarali ishlashini ta’minlash uchun zarur. Yaxshi tashkil etilgan moliyalashtirish va to‘lov modellarini joriy qilish nafaqat sog‘liqni saqlash xizmatlarining sifatini yaxshilash, balki ushbu xizmatlarga erishuvchanlikni oshirishga yordam beradi. Samarali moliyalashtirish va to‘lov modellarining mavjudligi sog‘liqni saqlash tizimini

optimallashtirish va resurslardan maksimal darajada foydalanish imkonini yaratadi.

Sog‘liqni saqlashni moliyalashtirish va to‘lov modellarini turli shakllarga ajratish mumkin. Har bir modelning o‘ziga xos ijobiy va salbiy tomonlari mavjud bo‘lib, mamlakatlarning iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy sharoitlariga qarab tanlanadi.

1. Bepul tibbiy yordam (Sog‘liqni saqlashning davlat moliyalashtirish modeli[121]). Bu modelda sog‘liqni saqlash tizimi davlat tomonidan to‘liq moliyalashtiriladi. Aholi sog‘liqni saqlash xizmatlaridan foydalanganda, ular uchun hech qanday to‘lov talab qilinmaydi. Davlatning asosiy vazifasi sog‘liqni saqlash tizimini moliyaviy jihatdan qo‘llab-quvvatlashdir.

Misollar: Buyuk Britaniya (NHS), Skandinaviya mamlakatlari.

Kuchli tomonlari: Barcha aholi uchun tibbiy xizmatlar erkin, teng va qimmat bo‘lmagan xizmatlar taqdim etiladi.

Kuchsiz tomonlari: Tizimning byudjeti davlatning iqtisodiy holatiga bog‘liq bo‘lib, ortiqcha yukni keltirib chiqarishi mumkin.

2. Sug‘urta asosidagi model[122]. Bu modelda sog‘liqni saqlash xizmatlari sog‘liqni saqlash sug‘urtasi orqali moliyalashtiriladi. Sug‘urta tizimi aholidan olingan to‘lovlar orqali sog‘liqni saqlash xizmatlari taqdim etiladi. Sug‘urta tizimi davlat yoki xususiy sektorda bo‘lishi mumkin.

Misollar: Germaniya, Fransiya, Shveysariya.

Kuchli tomonlari: Xususiy sektorning raqobatbardoshligi va innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlash imkoniyatini yaratadi. Aholi sug‘urta orqali o‘z ehtiyojlarini qondiradi.

Kuchsiz tomonlari: Odamlarning daromadiga qarab, sog‘liqni saqlashga kirish imkoni cheklanishi mumkin. Sug‘urta polislari narxi oshishi mumkin.

3. Hibrid model[123]. Bu modelda davlat va xususiy sektor o‘rtasida sog‘liqni saqlashni moliyalashtirishning ma’lum bir taqsimoti mavjud. Davlat sog‘liqni saqlashni moliyalashtirishda ma’lum bir hajmda ishtirok etadi, qolgan qismini esa xususiy sektor ta’minlaydi.

Misollar: AQSh, Avstraliya.

---

[121] Le Grand, J., & New, B. (2015). The economics of the National Health Service. Policy Press.

[122] Culyer, A. J., & Newhouse, J. P. (2000). The economics of health care financing: Theoretical and empirical perspectives. Cambridge University Press.

[123] Arrow, K. J. (1963). Uncertainty and the welfare economics of medical care. American Economic Review, 53(5), 941-973.

Kuchli tomonlari: O‘zaro muvozanatli tizim yaratadi, davlat resurslarini samarali ishlatish imkonini beradi.

Kuchsiz tomonlari: Davlat va xususiy sektor o‘rtasidagi taqsimot aniq belgilanishi kerak, aks holda tizimda noaniqliklar va adolatsizliklar yuzaga kelishi mumkin.

4. To‘lov uchun har bir xizmat (Fee-for-service model[124]). Bu modelda bemorlar tibbiy xizmatlar uchun alohida to‘lov qilishadi. Har bir xizmat uchun narx belgilangan va bemor bu narxni to‘laydi.

Misollar: Ko‘plab xususiy tibbiy muassasalar.

Kuchli tomonlari: Tizimda shifokorlar va tibbiyot muassasalari raqobatbardosh bo‘ladi, chunki ular o‘z xizmatlari uchun alohida to‘lovlar olishadi.

Kuchsiz tomonlari: Tizimda bemorlar uchun xizmatlar narxi yuqori bo‘lishi mumkin. Bu kam daromadli qatlamlar uchun qiyinchilik tug‘dirishi mumkin.

5. Kapital tizimi (Health savings accounts model[125]). Bu modelda aholi sog‘liqni saqlash xizmatlarini moliyalashtirish uchun alohida hisob raqamlarini ochadi va u erda mablag‘ yig‘adi. Ushbu mablag‘lar sog‘liqni saqlash ehtiyojlari uchun sarflanadi.

Misollar: AQShning ba'zi shtatlarida, Shveysariyada.

Kuchli tomonlari: Foydalanuvchilar o‘z sog‘lig‘i uchun javobgar bo‘ladi va o‘z ehtiyojlariga mos xizmatlarni tanlashadi.

Kuchsiz tomonlari: Odamlarning tibbiy yordam olishga imkoniyati daromadga qarab cheklangan bo‘lishi mumkin.

Sog‘liqni saqlashni moliyalashtirish tizimlari va to‘lov modellarini tadqiq etishda ko‘plab olimlar va tadqiqotchilar muhim hissa qo‘shganlar.

1. Kenneth Arrow (1963) — Sog‘liqni saqlashning iqtisodiy tahlilida innovatsion yondashuvlarni taklif qilgan. Uning "Uncertainty and the welfare economics of medical care" asarida sog‘liqni saqlashning moliyaviy tartibini muhokama qilgan va xizmatlarning samaradorligi hamda resurslar taqsimotini baholagan.

2. Joseph Newhouse (1970) — Sog‘liqni saqlashni moliyalashtirishda o‘zgartirishlarni ko‘rib chiqish va xususiy va davlat sektorlari o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni tahlil qilishga alohida e’tibor qaratgan.

[124] Fuchs, V. R. (1996). Economic aspects of health care financing. In J. P. Newhouse & A. Culyer (Eds.), Handbook of Health Economics. Elsevier.

[125] Pauly, M. V. (2008). The economics of health insurance. In A. J. Culyer (Ed.), Handbook of Health Economics (Vol. 1). Elsevier.

3. Michael Grossman (1972) — Sog‘liqni saqlashni iqtisodiy jihatdan tahlil qilishda, sog‘liqni saqlashga bo‘lgan talabni va uning ta’sirini tushuntirgan. Grossman sog‘liqni saqlash kapitalini ishlab chiqdi, bu esa sog‘liqni saqlash tizimining samaradorligini o‘lchashga yordam beradi.

Sog‘liqni saqlashni moliyalashtirish va to‘lov modellari jamiyatlarning salomatlik ehtiyojlarini qondirishda asosiy vositalardan biridir. Har bir model o‘ziga xos ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy sharoitlar asosida tanlanadi va samarali ishlashi uchun maxsus yondashuvlar talab etiladi. Sog‘liqni saqlash tizimlarining samaradorligini oshirish uchun har bir mamlakatning moliyaviy tizimiga va aholisining ehtiyojlariga moslashtirilgan modellarni joriy etish zarur.

7.7. Sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy jihatlari

Sog‘lom turmush tarzi nafaqat individlarning salomatligini yaxshilash, balki umumiy iqtisodiy rivojlanishni ta’minlashda ham muhim ahamiyatga ega. Sog‘lom turmush tarzi sog‘liqni saqlash tizimlariga bo‘lgan ehtiyojni kamaytirish, mehnat unumdorligini oshirish, uzoq umr ko‘rish, va jamiyatning iqtisodiy farovonligini yaxshilashga yordam beradi. Shu bilan birga, sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy jihatlarini tushunish, iqtisodiyotning turli sohalarida samarali siyosatlarni ishlab chiqish uchun muhimdir. Sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy jihatlarini tahlil qilish, uning salomatlikka, mehnat bozoriga va jamiyatning umumiy iqtisodiy rivojlanishiga qanday ta’sir qilishini o‘rganish zarur.

Sog‘lom turmush tarzi iqtisodiy jihatdan bir necha yo‘nalishlarda ta’sir qiladi. U quyidagi omillarni o‘z ichiga oladi:

1. Sog‘liqni saqlash xarajatlarining kamayishi. Sog‘lom turmush tarzining asosiy natijalaridan biri — sog‘liqni saqlash xarajatlarini kamaytirishdir. Sog‘lom ovqatlanish, jismoniy faollik, va stressni boshqarish kabi omillar kasalliklarning oldini olishga yordam beradi, bu esa tibbiy xarajatlarni pasaytiradi. Masalan, yurak-qon tomir kasalliklari va qandli diabet kabi kasalliklarni oldini olish uchun sog‘lom turmush tarzi asosiy omil hisoblanadi. Bu, o‘z navbatida, davlat va xususiy sektorlarga tibbiy xizmatlarga bo‘lgan xarajatlarni kamaytirish imkonini beradi.

2. Mehnat unumdorligi. Sog‘lom turmush tarzi mehnat unumdorligini oshiradi. Sog‘lom odamlar kam kasallanadi, ishga tez qaytadilar va ishda samaraliroq bo‘ladilar. Jismoniy faollik va sog‘lom

ovqatlanish kognitiv qobiliyatlarni yaxshilaydi, bu esa ishchilarning ishlab chiqarishdagi samaradorligini oshiradi. Shuningdek, sog‘lom turmush tarzini amalga oshirgan odamlar kasalliklarga kam duchor bo‘lib, ishga tezda qaytishadi, bu esa iqtisodiy samaradorlikni oshiradi.

3. Sog‘liqni saqlash tizimiga bo‘lgan bosimning kamayishi. Sog‘lom turmush tarzi sog‘liqni saqlash tizimiga bo‘lgan bosimni kamaytiradi. Kasalliklar va xavf omillarining oldini olish sog‘liqni saqlash tizimining resurslaridan samarali foydalanishni ta’minlaydi. Bu, o‘z navbatida, sog‘liqni saqlash tizimlarining samaradorligini oshirish va resurslarni yaxshiroq taqsimlashga yordam beradi.

4. Jamiyatda uzoq umr ko‘rish va farovonlikning oshishi. Sog‘lom turmush tarzi nafaqat salomatlikni yaxshilash, balki umr davomiyligini uzaytirish va farovonlikni oshirishga ham xizmat qiladi. Uzoq umr ko‘rish iqtisodiyotga ijobiy ta’sir qiladi, chunki bu odamlarning mehnat bozoriga qatnashish vaqtini uzaytiradi va ko‘proq soliq to‘lovchilarni ta’minlaydi. Shuningdek, sog‘lom turmush tarzi jamiyatning umumman farovonligini oshiradi, bu esa iqtisodiy o‘sishga ijobiy ta’sir qiladi.

Sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy jihatlarini tadqiq etgan olimlar va ularning nazariyalari:

1. Michael Grossman (1972) — "Sog‘liqni saqlash kapitali[126]" nazariyasi. Michael Grossman sog‘liqni saqlashni iqtisodiy tahlil qilishda asosiy tadqiqotchilardan biri hisoblanadi. Uning "Sog‘liqni saqlash kapitali" nazariyasiga ko‘ra, sog‘liqni saqlashning iqtisodiy qiymati faqat tibbiy yordam bilan cheklanmaydi, balki sog‘lom turmush tarzini amalga oshirish orqali yaxshilanishi mumkin. Grossmanning nazariyasi sog‘liqni saqlashni uzoq muddatli kapital sifatida ko‘rib chiqadi va sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy foydasini aniq belgilaydi. Uning asari, sog‘liqni saqlash kapitalini o‘zida saqlagan odamlar uzoq umr ko‘rishlari va samarali mehnat qilishi mumkinligini ko‘rsatadi.

2. Robert Fogel (1994) — "Fizikaviy salomatlik va iqtisodiy o‘sish[127]". Robert Fogel sog‘liqni saqlash va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rgangan va sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy o‘sishga qanday ta’sir qilishini tadqiq etgan. Uning "Fizikaviy salomatlik va iqtisodiy o‘sish" nomli asarida u, uzoq umr ko‘rish va sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy farovonlikka ta’sirini tahlil qilgan. Fogel sog‘lom

[126] Grossman, M. (1972). On the Concept of Health Capital and the Demand for Health. Journal of Political Economy, 80(2), 223-255.
[127] Fogel, R. W. (1994). Economic Growth, Population Theory, and Physiology: The Bearing of Long-Term Processes on the Making of Economic Policy. American Economic Review, 84(3), 369-395.

turmush tarzini jamiyatning iqtisodiy rivojlanishining muhim omili sifatida ko‘rdi va sog‘lom turmush tarzini qo‘llab-quvvatlash jamiyatning iqtisodiy o‘sishiga yordam berishini ta’kidladi.

3. Angus Deaton (2003) — "Sog‘liq, hayot va iqtisodiy o‘sish[128]". Angus Deaton sog‘liq va iqtisodiy o‘sish o‘rtasidagi aloqani o‘rganib, sog‘lom turmush tarzining iqtisodiyotga bo‘lgan ijobiy ta’sirini ta’kidladi. Uning tadqiqotlariga ko‘ra, sog‘lom turmush tarziga asoslangan siyosatlar, aholi salomatligini yaxshilashga va iqtisodiy o‘sishga xizmat qiladi. Deaton sog‘liqni saqlashga sarmoya kiritish orqali jamiyatlar iqtisodiy o‘sishni oshirishi mumkinligini ta’kidlagan.

4. David Cutler va Richard Zeckhauser (2000) — "Sog‘liqni saqlashda samaradorlik va iqtisodiy samaradorlik[129]". Cutler va Zeckhauser sog‘liqni saqlashdagi samaradorlikni iqtisodiy samaradorlik bilan bog‘lab, sog‘lom turmush tarzining iqtisodiyotga ta’sirini o‘rganishgan. Ular sog‘lom turmush tarzini jamiyatning iqtisodiy rivojlanishiga bo‘lgan ijobiy ta’sirini va sog‘liqni saqlash xizmatlariga sarflanadigan mablag‘larni qanday optimallashtirish mumkinligini tahlil qilganlar.

Sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy jihatlari jamiyatning umumiy farovonligini oshirish, sog‘liqni saqlash xarajatlarini kamaytirish, mehnat unumdorligini oshirish va uzoq umr ko‘rish orqali iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirishga yordam beradi. Sog‘lom turmush tarzini qo‘llab-quvvatlash iqtisodiyotga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi, shu sababli sog‘liqni saqlash tizimi va iqtisodiy siyosatlar sog‘lom turmush tarzini rag‘batlantirishga qaratilgan bo‘lishi zarur.

7.8. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotning bir tarmog‘i sifatida

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotning muhim tarmog‘i bo‘lib, nafaqat jamiyat salomatligini yaxshilash, balki mamlakatning umumiy iqtisodiy farovonligini oshirishga ham katta ta’sir ko‘rsatadi. Sog‘liqni saqlash sektori nafaqat tibbiy yordam ko‘rsatish, balki iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirish, yangi ish o‘rinlari yaratish, va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda ham muhim rol o‘ynaydi. Ushbu soha jamiyatning sog‘lig‘ini saqlash, kasalliklarning oldini olish, va mehnat unumdorligini oshirish orqali iqtisodiy rivojlanishni qo‘llab-quvvatlaydi.

Sog‘liqni saqlashning iqtisodiyotdagi ahamiyati:

---

[128] Deaton, A. (2003). Health, Income, and Economic Development. In Annual Review of Public Health, 24, 1-22.
[129] Cutler, D. M., & Zeckhauser, R. J. (2000). The Anatomy of Health Insurance. In Handbook of Health Economics, Volume 1. Elsevier Science.

1. Sog‘liqni saqlash va mehnat bozorining bog‘liqligi. Sog‘liqni saqlash sektori, ayniqsa, mehnat bozoriga bevosita ta’sir qiladi. Sog‘lom ishchi kuchi yuqori ishlab chiqarish samaradorligiga ega bo‘ladi, kasalliklarning oldini olish esa ishchilarning ishga chiqish vaqtini uzaytiradi. Masalan, yurak-qon tomir kasalliklarini oldini olish uchun sog‘lom turmush tarzini qo‘llab-quvvatlash, kasalliklarning kamayishi va mehnat bozoriga ishtirok etishning ko‘payishiga olib keladi. Natijada, iqtisodiy samaradorlik oshadi. Misol uchun, Yaponiya va Germaniya kabi mamlakatlar sog‘liqni saqlash tizimlariga katta e’tibor qaratib, uzoq umr ko‘rishni va sog‘lom ishchi kuchini ta’minlaydi, bu esa ularning iqtisodiy o‘sishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

2. Sog‘liqni saqlash tizimi va iqtisodiy o‘sish. Sog‘liqni saqlash sohasiga sarmoya kiritish nafaqat aholi salomatligini yaxshilash, balki iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirishga ham yordam beradi. Kasalliklarning oldini olish, kasallikka chalinish xavfini kamaytirish va umumiy salomatlikni yaxshilash orqali sog‘liqni saqlash tizimi jamiyatning umumiy iqtisodiy farovonligini oshiradi. Sog‘liqni saqlash sektoridagi yangi texnologiyalar va tibbiy xizmatlar yangi ish o‘rinlarini yaratadi va iqtisodiy rivojlanish uchun qo‘shimcha manba yaratadi. Masalan, AQShda sog‘liqni saqlash sanoati yiliga trillionlab dollarni tashkil etadi. Yangi tibbiy texnologiyalar, farmatsevtika mahsulotlari va sog‘liqni saqlash xizmatlarining rivojlanishi mamlakatning iqtisodiy o‘sishiga bevosita ta’sir qiladi. Sog‘liqni saqlash sektori iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirishga xizmat qiladi, yangi ish o‘rinlarini yaratadi va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlaydi.

3. Sog‘liqni saqlash va davlat byudjeti. Sog‘liqni saqlash tizimi davlat byudjetining katta qismini tashkil qiladi. Sog‘liqni saqlashga qaratilgan sarmoyalar va xarajatlar nafaqat aholi salomatligini yaxshilash, balki jamiyatning iqtisodiy barqarorligini ta’minlash uchun muhimdir. Sog‘liqni saqlashga bo‘lgan sarmoya kasalliklarni davolash va profilaktikada samarali bo‘lishi mumkin, bu esa uzoq muddatda davlat byudjetini yengillashtiradi va sog‘liqni saqlash tizimining barqarorligini ta’minlaydi. Misol uchun, Skandinaviya mamlakatlari, masalan, Shvetsiya va Norvegiya sog‘liqni saqlashni moliyalashda davlat byudjetining katta qismini ajratadi. Bu, nafaqat aholi salomatligini, balki davlatning iqtisodiy rivojlanishini ham yaxshilashga yordam beradi. Shvetsiyada sog‘liqni saqlash tizimi jahonning eng samarali tizimlaridan biri sifatida tanilgan, va ularning uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishiga yordam beradi.

4. Kasalliklarning iqtisodiy ta’siri va sog‘liqni saqlashning oldini olish. Sog‘liqni saqlash sektorining samarali ishlashi kasalliklarning oldini olishga yordam beradi, bu esa iqtisodiyotga katta foyda keltiradi. Kasalliklarning oldini olish va erta tashxis qo‘yish orqali sog‘liqni saqlash tizimi sog‘liqni saqlash xarajatlarini kamaytiradi va ishchi kuchining yuqori samaradorligini ta’minlaydi. Masalan, Avstraliya va Kanada kabi mamlakatlarda sog‘liqni saqlashda profilaktik yondashuvlarga katta ahamiyat beriladi. Bunday yondashuvlar kasalliklarning oldini olish orqali jamiyat uchun iqtisodiy foyda keltiradi, chunki bu sog‘liqni saqlash xarajatlarini kamaytiradi va ishchilarning mehnat bozoriga qatnashishini oshiradi.

Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotning tarmog‘i sifatida jamiyatning umumiy salomatligini yaxshilash va iqtisodiy rivojlanishni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Sog‘liqni saqlash tizimiga sarmoya kiritish kasalliklarning oldini olish, ishchi kuchining unumdorligini oshirish, va davlat byudjetini yengillashtirishga yordam beradi. Boshqa sohalarda bo‘lgani kabi, sog‘liqni saqlash ham iqtisodiy rivojlanishning mustahkam poydevori bo‘lib, jamiyatning umumiy farovonligini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, **s**og‘liqni saqlash iqtisodiyoti sog‘liqni saqlash tizimining samaradorligini, moliyaviy jihatlarini va resurslar taqsimotini o‘rganadigan iqtisodiy soha hisoblanadi. Bu soha, sog‘liqni saqlash xizmatlarini taqdim etishda davlat va xususiy sektorlar o‘rtasidagi muvozanat, sog‘liqni saqlashga sarflanadigan byudjetlar va tibbiy xizmatlarning sifatini oshirish kabi masalalarni o‘z ichiga oladi. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti, aholining sog‘lig‘ini yaxshilash, kasalliklarning oldini olish va samarali davolash usullarini ishlab chiqishga yordam beradi. Bunga qadar, sog‘liqni saqlash xarajatlari va daromadlarining taqsimlanishi, tibbiy resurslarning samarali boshqarilishi va tibbiy xizmatlar bo‘yicha davlat siyosatini shakllantirish masalalari ahamiyatlidir. Sog‘liqni saqlash tizimi samaradorligi aholi salomatligini saqlash va rivojlantirishga qaratilgan bo‘lishi kerak. Bu soha aholining uzoq umr ko‘rish, ishga layoqatlilik va umumiy farovonlikni oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Shuningdek, sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti orqali sog‘liqni saqlash tizimining barqarorligini ta’minlash, uning global miqyosdagi ahamiyatini tahlil qilish hamda resurslarni samarali boshqarish mumkin.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti, sog‘liqni saqlash tizimi, samaradorlik, moliyaviy jihatlar, resurslar taqsimoti,

davlat va xususiy sektor, tibbiy xizmatlar, sog‘liqni yaxshilash, kasalliklarni oldini olish, tibbiy resurslar, davlat siyosati, salomatlik.

Nazorat savollari:

1. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotining asosiy vazifalari nimalardan iborat?
2. Sog‘liqni saqlash tizimi samaradorligini qanday oshirish mumkin?
3. Sog‘liqni saqlash xizmatlarining davlat va xususiy sektor o‘rtasidagi muvozanatini qanday ta’minlash mumkin?
4. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti tibbiy xizmatlarning sifatini qanday oshiradi?
5. Sog‘liqni saqlash tizimi bo‘yicha davlat siyosatini shakllantirishda qanday iqtisodiy yondashuvlar qo‘llaniladi?
6. Sog‘liqni saqlash tizimining barqarorligini qanday ta’minlash mumkin?
7. Sog‘liqni saqlash xarajatlari va daromadlarining taqsimlanishini qanday boshqarish mumkin?
8. Tibbiy resurslarning samarali boshqarilishi qanday amalga oshiriladi?
9. Kasalliklarni oldini olish va sog‘likni yaxshilash uchun qanday iqtisodiy strategiyalar ishlab chiqilishi kerak?
10. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti orqali global miqyosdagi salomatlik masalalariga qanday yechimlar taklif etiladi?

VIII BOB. TA’LIM IQTISODIYOTI

8.1. Ta’lim iqtisodiyotining ta’rifi va umumiy tushunchasi.
8.2. Ta’lim samaradorligi va sifati.
8.3. Ta’lim xarajatlari.
8.4. Ta’limning iqtisodiy samarasi.
8.5. Ta’lim muassasalarini moliyalashtirish modellari.
8.6. Ta’lim inson kapitalini shakllantirishdagi asosiy omil sifatida.
8.7. Ta’lim va mehnat bozori.
8.8. Oliy ta’lim iqtisodiyoti.

8.1. Ta’lim iqtisodiyotining ta’rifi va umumiy tushunchasi

Ta’lim iqtisodiyoti - bu ta’lim tizimi, uning faoliyati va ta’lim resurslarining samarali taqsimlanishini o‘rganadigan iqtisodiy fan tarmog‘idir. U jamiyatda ta’limning iqtisodiy jihatlarini tahlil qiladi, ta’limga bo‘lgan talab va uning jamiyatga ta’sirini o‘rganadi. Ta’lim iqtisodiyoti ta’lim tizimining samaradorligini oshirish, iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirish, va ta’limning jamiyatdagi iqtisodiy rolini yaxshilashga qaratilgan ilmiy izlanishlarni o‘z ichiga oladi. Ta’limning iqtisodiy ta’siri keng bo‘lib, nafaqat individual darajada, balki jamiyat va iqtisodiyot miqyosida ham sezilarli. Ta’lim sohasiga sarmoya kiritish mehnat bozorida yuqori malakali ish kuchini yaratishga, ishchilarning ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga, va umumiy iqtisodiy o‘sishning mustahkam poydevorini yaratishga xizmat qiladi.

Ta’lim iqtisodiyoti bir nechta muhim sohalarni qamrab oladi:

1. Ta’limga bo‘lgan talab va uning iqtisodiy ta’siri. Ta’limning iqtisodiy ta’siri, asosan, ishchi kuchining malakasi va uning iqtisodiyotdagi roliga asoslanadi. Malakali ishchilar ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, ijtimoiy farovonlikni yaxshilaydi va jamiyatning umumiy rivojlanishini ta'minlaydi. Shuningdek, ta’limning yuqori darajasi mehnat bozorida yuqori daromadli ish o‘rinlarini yaratadi va iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi.

2. Ta’lim tizimi va iqtisodiy rivojlanish. Ta’lim tizimi nafaqat ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash, balki iqtisodiy o‘sishni tezlashtirish uchun muhim omildir. Ta’lim orqali olingan bilim va ko‘nikmalar iqtisodiyotda innovatsiyalarni rag‘batlantiradi va yangi texnologiyalarni yaratishda ishtirok etadi.

3. Ta’limning ijtimoiy va iqtisodiy samaradorligi. Ta’limning ijtimoiy samaradorligi, ularning jamiyatning umumiy farovonligini oshirishga qanday ta’sir qilishi bilan bog‘liqdir. Ta’limning iqtisodiy samaradorligi esa, odatda, olingan ta’lim darajasiga qarab iqtisodiy natijalar bilan o‘lchanadi.

4. Ta’lim va investitsiyalar. Ta’lim iqtisodiyotida ta’limga kiritiladigan investitsiyalar (yoki sarmoyalar) mehnat bozorida malakali ishchi kuchini yaratish uchun zarurdir. Bu investitsiyalar nafaqat iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlash, balki ta’lim tizimining samaradorligini oshirishga ham xizmat qiladi.

Bir qancha olimlar ta’lim iqtisodiyoti sohasida tadqiqot olib borgan va ular ta’limning iqtisodiyotga ta’sirini o‘rganishda turli nazariyalar ishlab chiqqanlar. Quyida ba'zi muhim tadqiqotchilar va ularning nazariyalari keltirilgan:

1. Gary Becker (1964) — "Inson kapitali[130]" nazariyasi. Gary Becker ta’limni inson kapitali sifatida ko‘rgan va inson kapitali nazariyasini ishlab chiqqan. Uning fikriga ko‘ra, ta’limning iqtisodiy foydasi uning orqali olingan bilim va ko‘nikmalarga bog‘liq. Becker ta’limni investitsiya sifatida ko‘rib, uning iqtisodiy o‘sishga va individual daromadlarning ortishiga olib kelishini ta'kidladi. Beckerning asarlari ta’limga bo‘lgan talabni tushunishga yordam beradi va ta’limni iqtisodiy resurs sifatida baholaydi.

2. Theodore Schultz (1961) — "Inson kapitali[131]" nazariyasi. Theodore Schultz ham Gary Becker kabi ta’limni inson kapitalining muhim tarkibiy qismi deb qaragan. Uning nazariyasiga ko‘ra, ta’lim va malaka oshirish iqtisodiyotning o‘sishiga va individual daromadning oshishiga xizmat qiladi. Schultz ta’limni jamiyatning iqtisodiy rivojlanishining muhim manbai sifatida ko‘rgan va uning ta’sirini o‘rgangan.

3. Jacob Mincer (1974) — "Ta’lim va mehnat bozoridagi daromad[132]". Jacob Mincer ta’limning mehnat bozoridagi daromadga ta’sirini o‘rganib, ta’limning uzoq muddatli iqtisodiy foydasini hisoblashni ishlab chiqqan. Mincerning "Ta’lim va mehnat bozoridagi daromad" modeli, ta’limning mehnat bozoridagi samaradorlik va daromadga qanday ta’sir qilishini ko‘rsatadi. Uning tadqiqotlari ta’limning iqtisodiy natijalarini o‘rganishga yordam beradi.

---

[130] Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. University of Chicago Press.
[131] Schultz, T. W. (1961). Investing in People: The Economics of Population Quality. University of California Press.
[132] Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Columbia University Press.

4. Richard Freeman (1976) — "Ta’lim va iqtisodiy o‘sish[133]". Richard Freeman ta’limning iqtisodiy o‘sishga ta’sirini o‘rganib, ta’limning innovatsiyalarni yaratish va iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlashdagi rolini tahlil qilgan. U, shuningdek, ta’lim va ishchi kuchining malakasi o‘rtasidagi bog‘liqlikni ham o‘rganadi.

5. Amartya Sen (1999) — "Inson taraqqiyoti va imkoniyatlar[134]". Amartya Sen ta’limni imkoniyatlar nazariyasiga asoslanib, ta’limning jamiyatdagi tenglik va farovonlikni oshirishdagi rolini o‘rganadi. Uning fikriga ko‘ra, ta’lim insonlarning o‘z imkoniyatlarini kengaytirish, ijtimoiy tenglikni ta’minlash va iqtisodiy taraqqiyotga erishish uchun zarur.

Ta’lim iqtisodiyoti jamiyatda ta’lim tizimining iqtisodiy ahamiyatini o‘rganadi va ta’limni iqtisodiy rivojlanishning muhim omili sifatida baholaydi. Ta’limga bo‘lgan talab va uning ta’siri mehnat bozorida yuqori malakali ish kuchini yaratish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, va umumiy iqtisodiy o‘sishni ta’minlashga yordam beradi. Ta’lim iqtisodiyoti sohasida olib borilgan tadqiqotlar ta’limning iqtisodiy foydalarini aniq belgilash va ta’limga bo‘lgan investitsiyalarni oqilona boshqarish uchun zarur bo‘lgan nazariyalar va usullarni ishlab chiqdi.

8.2. Ta’lim samaradorligi va sifati

Ta’lim samaradorligi — bu ta’lim tizimining resurslar (moliyaviy, vaqt, inson kapitali va boshqalar)ni qanday samarali va tez-tez ishlatishi, shuningdek, natijalar va maqsadlarga erishish darajasidir. Samaradorlik ta’lim tizimi tomonidan qo‘yilgan maqsadlarga erishishning resurslar va vaqtga nisbatan nisbatini anglatadi. Samaradorlikni oshirish orqali ta’lim tizimi yuqori natijalarga erishadi, ya'ni o‘quvchilarni yuqori bilim darajasi bilan ta'minlaydi.

Ta’lim sifati — bu ta’limning o‘quvchilarga, talabalar yoki boshqa foydalanuvchilarga taqdim etayotgan bilim, ko‘nikma va malakalar sifatini anglatadi. Ta’lim sifati o‘quv jarayonining mazmuni, metodologiyasi, o‘qituvchilarning malakasi, o‘quv dasturlarining dolzarbligi va ta’lim muassasalarining infratuzilmasiga bog‘liq bo‘ladi. Sifatni oshirish ta’lim tizimining ijtimoiy va iqtisodiy foydalari bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri bog‘liqdir.

[133] Freeman, R. B. (1976). The Overeducated American. Academic Press.
[134] Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

8.1-jadval

Ta’lim samaradorligi va sifatini baholash ko‘rsatkichlari

№	Tasnif nomi	Muallif(lar)	Tasnifning asosiy tamoyillari
1	Ta’lim samaradorligini baholash usullari	D. Kirkpatrick	1. Ta’lim faoliyatining qanchalik samarali bo‘lgani. 2. Ta’limning uzluksiz rivojlanishi. 3. O‘quvchilarning motivatsiyasi.
2	Ta’lim sifatini o‘lchash tizimi	A. Bloom	1. Kognitiv (bilim), 2. Emotsional (his-tuyg‘ular), 3. Psixomotorik (ko‘nikmalar).
3	Ta’lim samaradorligi nazariyasi	T. Stufflebeam	1. Ta’lim jarayonining samaradorligi. 2. Ta’lim tizimining natijalari. 3. Ta’limning ijtimoiy va iqtisodiy ta’siri.
4	Ta’limning sifatini baholash yondashuvlari	J. Biggs	1. O‘quvchi faolligi. 2. O‘quv natijalari. 3. Ta’lim muhitining tashkil etilishi.
5	Sifat va samaradorlikni integratsiyalash	M. Fullan	1. Ta’lim tashkilotlarining strategik yondashuvlari. 2. Ta’lim sifatining tizimli rivoji.
6	Ta’lim samaradorligini o‘lchash metodikasi	C. Argyris	1. Ta’lim faoliyatini o‘lchashning objektiv metodlari. 2. Ta’lim tizimining samaradorligini tahlil qilish.
7	Ta’lim samaradorligini o‘lchash va boshqarish	D. Porter	1. Ta’limning iqtisodiy samaradorligi. 2. Ta’lim sifatini oshirishning boshqaruv metodlari.

Ta’lim samaradorligini aniqlash uchun quyidagi kriteriyalar va metodlar qo‘llaniladi:

1. Resurslar va natijalar nisbatining o‘lchovi. Samaradorlikni baholashda ta’lim tizimiga sarflangan resurslar (moliyaviy, inson resurslari va materiallar) va ularning natijalari (o‘quvchilarning bilim darajasi, bitiruvchilar soni, mehnat bozoriga integratsiya va boshqalar) o‘rtasidagi nisbat o‘lchanadi. Samarali ta’lim tizimi kam resurslar bilan yuqori natijalarga erishadi. Misol uchun, agar ma'lum bir davlatda o‘quvchilarning bilim darajasi yuqori bo‘lsa va bu natijalar kam xarajatlar bilan erishilgan bo‘lsa, bu ta’lim tizimining samarali ekanini ko‘rsatadi.

2. O‘quvchilarning natijalari (o‘qish, yozish, mantiqiy fikrlash ko‘nikmalari). Ta’lim samaradorligini baholashda o‘quvchilarning

o‘zlashtirish darajasi, mantiqiy fikrlash, muammolarni hal qilish va boshqa akademik ko‘nikmalarni o‘lchash muhimdir.

3. Testlar va baholash tizimlari. Ta’lim tizimining samaradorligini o‘lchashda xalqaro ta’lim testlari (PISA, TIMSS) ham muhim rol o‘ynaydi. Ushbu testlar o‘quvchilarning matematikada, o‘qish va ilmiy sohalarda qanchalik bilimli ekanligini ko‘rsatadi.

4. Bitiruvchilarning ishga joylashish darajasi. Ta’lim tizimi samaradorligini o‘lchashda bitiruvchilarning mehnat bozoriga kirish va ishga joylashish darajasi ham muhim ko‘rsatkichdir. Samarali ta’lim tizimi mehnat bozoriga yuqori malakali mutaxassislar yetkazib beradi.

5. Ijtimoiy va iqtisodiy ta’sirlar. Ta’lim samaradorligini o‘lchashda uning jamiyatdagi ijtimoiy ta’sirlari ham inobatga olinadi. Ta’lim samaradorligi nafaqat bilim darajasiga, balki ijtimoiy barqarorlikka, jinoyatchilikni kamaytirishga, va ijtimoiy tenglikka ham ta’sir qiladi.

Ta’lim sifatini aniqlash uchun quyidagi faktorlar va metodlar qo‘llaniladi:

1. O‘qituvchilarning malakasi va sifatli o‘qitish metodlari. O‘qituvchilarning malakasi ta’lim sifatining asosiy omillaridan biridir. O‘qituvchilarni malakali tayyorlash va ularning pedagogik qobiliyatlarini oshirish ta’lim sifatini yaxshilashga yordam beradi. Shuningdek, zamonaviy va interaktiv o‘qitish metodlari ta’lim sifatini oshiradi.

2. O‘quv dasturlari va ularning dolzarbligi. O‘quv dasturlari jamiyatning ehtiyojlariga, texnologik o‘zgarishlarga va iqtisodiy talablar bilan mos bo‘lishi kerak. Zamonaviy o‘quv dasturlari ta’lim sifatining yuqori darajada bo‘lishini ta'minlaydi.

3. O‘quv muassasalarining infratuzilmasi. Ta’lim muassasalarining infratuzilmasi, xususan, o‘quv xonalari, texnik jihozlar, kutubxonalar va internetga kirish imkoniyatlari ta’lim sifatini oshirishda muhim omil hisoblanadi.

4. O‘quvchilarning o‘zlashtirish darajasi. O‘quvchilarning bilim darajasi, testlar orqali baholanishi va o‘zlashtirish darajasi ta’lim sifatining asosiy ko‘rsatkichlaridan biridir. O‘quvchilarni muntazam ravishda baholash va tahlil qilish ta’limning sifatini oshirishga yordam beradi.

Ta’limning iqtisodiyotga ta’siri keng va chuqur bo‘lib, quyidagi jihatlar bilan bog‘liqdir:

1. Inson kapitalining rivojlanishi. Ta’limning sifatini va samaradorligini oshirish orqali inson kapitali rivojlanadi. Yuqori sifatli ta’lim ishlayotgan aholining malakasini oshiradi, ularning ishlab chiqarish samaradorligini kuchaytiradi va innovatsiyalarni yaratishda ishtirok etish imkoniyatlarini oshiradi. Bu esa iqtisodiy o‘sishga va barqaror rivojlanishga olib keladi.

2. Mehnat bozoriga malakali ishchi kuchini taqdim etish. Samarali va sifatli ta’lim iqtisodiy o‘sishning poydevori bo‘lib, mehnat bozorida malakali mutaxassislarning talabga javob beradigan darajada yetishishiga yordam beradi. Bu esa davlat va iqtisodiyotning rivojlanishiga yordam beradi.

3. Ijtimoiy farovonlik va tenglik. Ta’lim iqtisodiy va ijtimoiy farovonlikni oshirishga yordam beradi. Ta’limdagi sifat va samaradorlikni oshirish jamiyatdagi tenglikni ta'minlaydi, yuksalgan daromadlar va ijtimoiy imkoniyatlar orqali daromadlar taqsimotini yaxshilaydi.

4. Innovatsiyalar va texnologik taraqqiyot. Ta’lim iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga xizmat qiladi. Ta’lim orqali yangi bilimlar va texnologiyalarni o‘rgatish va joriy qilish, iqtisodiyotni innovatsion yo‘nalishga olib chiqadi.

5. Iqtisodiy samaradorlik va raqobatbardoshlik. Yuksak sifatli ta’lim va samarali ta’lim tizimi raqobatbardosh iqtisodiy tizimning yaratilishiga xizmat qiladi. Yaxshi ta’lim tizimi ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, yangi bozorlar va imkoniyatlar yaratadi, natijada iqtisodiy o‘sish tezlashadi.

Ta’lim samaradorligi va sifati iqtisodiy o‘sishning poydevori bo‘lib, jamiyatning barcha sohalariga ta’sir ko‘rsatadi. Samarali va sifatli ta’lim orqali inson kapitali rivojlanadi, mehnat bozoriga malakali ishchi kuchi taqdim etiladi, va ijtimoiy farovonlik oshadi. Ta’lim tizimining samaradorligini va sifatini oshirish orqali iqtisodiyotda yangi imkoniyatlar yaratish, innovatsiyalarni joriy etish, va raqobatbardoshlikni oshirish mumkin.

8.3. Ta’lim xarajatlari

Inson resurslari iqtisodiyoti fanida ta’lim xarajatlari inson kapitaliga investitsiya sifatida qaraladi. Ta’lim xarajatlari – bu davlat, xususiy sektor va oilalar tomonidan ta’lim tizimiga ajratiladigan mablag‘lar bo‘lib, ular iqtisodiy o‘sish, mehnat samaradorligi va jamiyat farovonligini belgilaydi. Ushbu bo'limda ta’lim xarajatlarining roli ilmiy

jihatdan asoslanadi, Gary Beckerning inson kapitali nazariyasi va Jakob Mincerning ta’lim-daromad modeli asosida tahlil qilinadi. O‘zbekiston misolida batafsil yoritiladi, chunki ta’lim xarajatlari mamlakatning demografik dividendini maksimallashtirishi mumkin, ammo byudjet bosimi va samaradorlik muammolari mavjud. Ilmiy asos sifatida Jahon Banki, UNESCO va IMF ma’lumotlari ishlatiladi, chunki ular ta’lim investitsiyalarining iqtisodiy o‘sishga ta’sirini empirik modellar orqali ko‘rsatadi.

Ta’lim xarajatlari quyidagi jihatlarda namoyon bo‘ladi: (1) davlat byudjetidan ajratiladigan ulush (% YaIM), (2) xususiy xarajatlar (oilalar va korxonalar), (3) per capita xarajatlar va (4) samaradorlik (return on investment – ROI). O‘zbekistonda ta’lim xarajatlari YaIMning taxminan 5-6% ini tashkil etadi, ammo global o‘rtachadan yuqori bo‘lsa-da, samaradorlikni oshirish zarur[135]. Masalan, Jahon Banki ma'lumotlariga ko'ra, 2021 yilda bu ko'rsatkich 5,3% ni tashkil etgan bo'lsa, 2023 yilda 4,9% ga tushgan, bu esa byudjet bosimi va islohotlar ta'sirini ko'rsatadi[136]. Yangi ma'lumotlar bo'yicha, ta'lim sektori davlat xarajatlarining 20,5% ini egallaydi, bu mamlakatdagi eng yuqori sektor hisoblanadi.

Ta’lim xarajatlarining iqtisodiy roli Nobel mukofoti sohibi Gary Beckerning inson kapitali nazariyasiga asoslanadi. Beckerning "Human Capital" (1964) asarida ta’lim inson kapitalining ajralmas qismi sifatida ko‘rsatiladi: u shaxsning daromad potensialini oshiradi va iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi. Nazariyaga ko‘ra, ta’lim xarajatlari investitsiya bo‘lib, ularning rentabelligi (ROI) 8-12% ga yetishi mumkin, chunki ta’limli ishchi kuch yuqori samaradorlikka ega. Bu nazariya empirik tadqiqotlarda tasdiqlangan, masalan, rivojlangan mamlakatlarda ta'lim investitsiyalari YaIM o'sishini 1-2% ga oshirishi mumkin[137].

Jakob Mincerning "Schooling, Experience, and Earnings" (1974) modeli ta’lim xarajatlarini daromad bilan bog‘laydi: daromad = f(ta’lim yillari + tajriba), qayerda ta’lim yillari oshishi daromadni logarifmik oshiradi. Empirik tadqiqotlar (Jahon Banki) shuni tasdiqlaydi: har bir qo‘shimcha ta’lim yili daromadni 10% ga oshiradi, ammo rivojlanayotgan mamlakatlarda bu ko‘rsatkich 7-8%. Mincer modeli O'zbekiston kabi mamlakatlarda qo'llanilishi mumkin, chunki u ta'lim xarajatlarining uzoq muddatli ta'sirini hisoblashga yordam beradi.

[135] President.uz. O'zbekiston Prezidenti farmoni [Elektron resurs]. – URL: https://president.uz/oz/lists/view/1094
[136] Lex.uz. Qonun hujjatlari [Elektron resurs]. – URL: https://lex.uz/uz/docs/-7283107?ONDATE=28.02.2025
[137] Jahon Banki. Uzbekistan Education Expenditure Data [Elektron resurs]. – URL: https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?locations=UZ

Masalan, UNESCO ma'lumotlariga ko'ra, ta'lim xarajatlarini 1% oshirish global o'sishni 0,5% ga tezlashtiradi, bu esa rivojlanayotgan iqtisodiyotlar uchun muhimdir[138].

O‘zbekiston kontekstida ta’lim xarajatlari inson kapitalini shakllantirishda muhim: 2023 yilda YaIMning 5.47% i ta’limga ajratilgan, bu global o‘rtachadan (4.5-5%) yuqori, ammo per capita xarajatlar past ($150-200). Jahon Banki hisobotlariga ko‘ra, ta’lim xarajatlari oshirilishi iqtisodiy o‘sishni 1-2% ga tezlashtirishi mumkin, ammo samaradorlik (masalan, PISA natijalari) yaxshilanishi kerak. 2024 yilda byudjet taqchilligi 3,2% ga tushgan bo'lsa-da, ta'lim sektori uchun prognozlar 5,5-6% atrofida saqlanmoqda, bu iqtisodiy o'sishni (6-7%) qo'llab-quvvatlaydi. Bundan tashqari, Jahon Banki va UNESCO loyihalari orqali ta'lim islohotlari amalga oshirilmoqda, jumladan, qishloq joylarda ta'lim sifatini oshirish[139].

Ta’lim xarajatlari ikki turga bo‘linadi: davlat (byudjet) va xususiy (oilalar, grantlar). Davlat xarajatlari ta’lim tizimini moliyalashtiradi, xususiy esa individual investitsiya. O‘zbekistonda davlat xarajatlari asosiy (YaIMning 5-6%), ammo xususiy ulush oshmoqda (repetitorlik, xususiy maktablar). Masalan, 2023 yilda xususiy xarajatlar 15-20% ni tashkil etgan, bu tengsizlikni oshirishi mumkin, ammo davlat grantlari bu muammoni yumshatadi.

1. O‘sish va Samaradorlik: Ta’lim xarajatlari inson kapitalini oshirib, YaIM o‘sishini rag‘batlantiradi. Masalan, UNESCO ma’lumotlariga ko‘ra, ta’lim xarajatlarini 1% oshirish o‘sishni 0.5% ga tezlashtiradi. O‘zbekistonda 2024-2025 yillarda xarajatlar 5.5-6% prognoz qilinmoqda, bu iqtisodiy o‘sishni (6-7%) qo‘llab-quvvatlaydi. Qo'shimcha ravishda, Jahon Banki loyihalari orqali ta'lim samaradorligi oshirilmoqda, masalan, kasb-hunar ta'limi rivojlantirilmoqda.

2. Tengsizlik va Ijtimoiy Barqarorlik: Yuqori xususiy xarajatlar tengsizlikni oshiradi. O‘zbekistonda qishloq va shahar o‘rtasida farq katta, ammo davlat grantlari bu muammoni yumshatadi. Masalan, 2023 yilda qishloq ta'limi uchun qo'shimcha loyihalar amalga oshirilgan, bu ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi.

3. Byudjet Bosimi: Rivojlanayotgan mamlakatlarda ta’lim xarajatlari byudjetning 15-20% ini egallaydi, O‘zbekistonda bu

[138] UNESCO. Education Expenditure Reports [Elektron resurs]. – URL: https://uis.unesco.org/en/country/uz

[139] Jahon Banki. O'zbekiston overview April 2025 [Elektron resurs]. – URL: https://thedocs.worldbank.org/en/doc/9be0555d83a0391f36746ff007f6a7e0-0080012025/original/Uzbekistan-overview-April-2025-uz.pdf

UNICEF. Ta'lim sektorida islohotlar [Elektron resurs]. – URL: https://www.unicef.org/uzbekistan/uz/media/5671/file

ko‘rsatkich ~20-25%. 2025 yilda byudjet taqchilligi 3% ga yetishi kutilmoqda, bu ta'lim xarajatlarini optimallashtirishni talab etadi.

Quyidagi jadvallarda ta’lim xarajatlari statistikasi ko‘rsatilgan. Ma’lumotlar Jahon Banki va UNESCO dan olingan (2023-2025 prognozlari).

8.2-jadval

Ta’lim xarajatlari – O‘zbekiston va global taqqoslash (% YaIM)

Mamlakat/Region	2023 yilda (% YaIM)	2024 Prognoz (% YaIM)	2025 Prognoz (% YaIM)	Izoh (Manba)
O‘zbekiston	5.47	5.5-6.0	5.5-6.0	Jahon Banki; Demografik dividend uchun zarur
Global O‘rtacha	4.5-5.0	4.5-5.0	4.7	Jahon Banki va OECD; Rivojlangan mamlakatlarda yuqori
Yevropa Ittifoqi	4.7	4.8	4.8	Eurostat; Barqaror investitsiyalar
AQSh	5.5-6.0	5.5-6.0	5.5	OECD; Xususiy ulush yuqori

Bu jadvallar asosida O‘zbekiston ta’limi uchun davlat hamda oilaviy xarajatlar ulushi, ularning per capita qiymatlari va iqtisodiy samaradorlik (ROI) ko‘rsatkichlari ifodalangan. Birinchi jadval ta’limga sarflanayotgan xarajatlarning mamlakat va hududlar bo‘yicha foizlarda solishtirilishini ko‘rsatadi, ikkinchi jadval esa O‘zbekiston ichidagi xarajat turlari va ulardan kutilayotgan samaradorlikni yoritadi. Yangi ma'lumotlar bo'yicha, 2023 yilda % YaIM 4,9 ga tushgan, bu esa islohotlarni kuchaytirish zarurligini ko'rsatadi.

8.3-jadval

O‘zbekiston ta’lim xarajatlari turlari va samaradorligi

Tur	Ulushi (2023, %)	Per Capita ($)	Samaradorlik (ROI, %)	Kamchiliklari
Davlat Xarajatlari	80-85	150-170	8-10	Byudjet bosimi
Xususiy (Oilalar)	15-20	30-50	7-9	Tengsizlik oshishi
Jami	100	180-200	8-10	Samaradorlikni oshirish zarur

Ta’lim xarajatlari inson kapitaliga investitsiya bo‘lib, Becker va Mincer nazariyalariga asoslanib, iqtisodiy o‘sishning asosiy omili hisoblanadi. O‘zbekistonda xarajatlar globaldan yuqori (5.47% 2023 yilda), ammo samaradorlikni oshirish (masalan, texnologiya va o‘qituvchilar tayyorlash) zarur. Darslik uchun tavsiya: Talabalar Mincer modelini hisoblash va O‘zbekiston statistikasini tahlil qilsin. Qo'shimcha tavsiya: Davlat xarajatlarini 6% ga yetkazish va xususiy sektorni rag'batlantirish orqali ROI ni 10-12% ga oshirish mumkin.

8.4. Ta’limning iqtisodiy samarasi

Sifatli ta’lim iqtisodiyotga turli yo‘llar orqali ta’sir qiladi. U nafaqat individual darajadagi foydalarni, balki ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishni ham qo‘llab-quvvatlaydi. Sifatli ta’lim iqtisodiyotning samaradorligini oshiradi, ishchi kuchining malakasini yaxshilaydi va iqtisodiy o‘sishga turtki beradi.

1. Inson kapitalining rivojlanishi. Sifatli ta’limning eng asosiy iqtisodiy samarasi inson kapitalining rivojlanishidir. Ta’lim orqali olingan bilim, ko‘nikmalar va malakalar ishchi kuchining samaradorligini oshiradi, mehnat bozorida talab qilinadigan malakali ishchilarni yaratadi. Bu esa ishlab chiqarish samaradorligini oshirib, iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlaydi. Masalan, Janubiy Koreya 1960-yillarda ta’limga katta e’tibor qaratdi. Natijada, mamlakatda malakali ishchi kuchi ishlab chiqarish sektorida samarali faoliyat yurita boshladi. O‘zbekiston ham ta’limni rivojlantirish orqali ishchi kuchining sifatini oshirishi kerak.

2. Mehnat bozorining samarali ishlashiga yordam. Sifatli ta’lim mehnat bozorida talab va taklifni muvozanatlashishga yordam beradi. Yuqori sifatli ta’lim mehnat bozorida raqobatbardosh va malakali ishchi kuchini yaratadi, ishchilarning ishga joylashish imkoniyatlarini kengaytiradi va iqtisodiyotda yuqori daromadli ish o‘rinlarini yaratadi. Misol uchun, Yaponiyaning ta’lim tizimi yuqori sifatli va keng tarqalgan. Bu ta’lim tizimi mehnat bozorida yuqori malakali ishchi kuchini ishlab chiqadi, bu esa iqtisodiy rivojlanishga yordam beradi va Yaponiyaning raqobatbardoshligini oshiradi.

3. Innovatsiya va texnologik taraqqiyot. Sifatli ta’lim iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga olib keladi. Ta’lim orqali yangi bilimlar va texnologiyalar o‘rgatiladi, bu esa jamiyatni yangi ixtirolar va texnologiyalar bilan ta'minlaydi. Innovatsiyalar iqtisodiy

o‘sishni tezlashtiradi va yangi bozorlarni yaratadi. Masalan, AQShning Silikon vodiysi sifatli ta’lim tizimiga asoslangan. Universitetlar va ilmiy tadqiqotlar asosida yangi texnologiyalar yaratiladi, bu esa iqtisodiy rivojlanishning asosiy omilidir. Bu tizim ta’limni va innovatsiyalarni birlashtiradi.

4. Ijtimoiy tenglik va barqarorlik. Sifatli ta’lim ijtimoiy tenglikni oshiradi, chunki u har bir fuqaroning o‘z potensialini amalga oshirish imkoniyatini yaratadi. Ta’limning yuqori sifati barcha jamiyat a'zolariga teng imkoniyatlar yaratadi va jamiyatdagi daromad tengsizliklarini kamaytiradi. Bu o‘z navbatida ijtimoiy barqarorlikka yordam beradi. Misol uchun, Skandinaviyadagi davlatlar, masalan, Shvetsiya va Norvegiya, sifatli ta’lim tizimiga ega va bu jamiyatda ijtimoiy tenglikni ta’minlashga yordam beradi. Ta’lim orqali jamiyatning barcha qatlamlariga o‘qish imkoniyatlari taqdim etiladi, bu esa ijtimoiy barqarorlikni kuchaytiradi.

Sifatli ta’limning iqtisodiyotga ta’siri keng qamrovli va ko‘p jihatli bo‘lib, bu o‘zgarishlarning iqtisodiy samara va foydalari uzoq muddatda seziladi. Quyida sifatli ta’limning boshqa iqtisodiy samaralari va unga ta’sir etuvchi omillarni keltiramiz:

1. Ijtimoiy va madaniy rivojlanish. Sifatli ta’lim nafaqat iqtisodiy rivojlanish uchun, balki ijtimoiy barqarorlik va madaniy rivojlanish uchun ham muhim ahamiyatga ega. Yaxshi ta’lim tizimi jamiyatning barcha a'zolari uchun o‘qish imkoniyatlarini taqdim etadi, bu ijtimoiy tenglik va adolatni ta'minlaydi. Shuningdek, ta’lim madaniyat va qadriyatlarni shakllantiradi, jamiyatda uyg‘unlik va madaniy jihatdan rivojlangan insonlar generationlarini yaratadi. Misol uchun, Germaniya ta’lim tizimida ijtimoiy tenglikni ta’minlashga katta e’tibor qaratiladi. Har bir fuqaro ta’lim olishda teng imkoniyatlarga ega bo‘lib, bu jamiyatda adolatni va barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi. Bu shuningdek, jamiyatning iqtisodiy samaradorligini oshiradi.

2. O‘sish va innovatsiyalarni rag‘batlantirish. Sifatli ta’lim innovatsion fikrlashni rag‘batlantiradi. Yangi bilimlarni olish va o‘qish jarayonida muammolarni hal qilish ko‘nikmalari iqtisodiyotda yangi g‘oyalar va mahsulotlarni yaratishga olib keladi. Bu esa yangi sanoat tarmoqlarini rivojlantirish, texnologiyalarni joriy etish va raqobatbardoshlikni oshirishga imkon beradi. Masalan, Singapurda ta’lim tizimi talabalarga kreativ fikrlash va innovatsion yechimlar topishni o‘rgatadi. Bu ular uchun yangi texnologiyalarni yaratish va

ilg‘or sanoat tarmoqlarini rivojlantirishga imkon beradi. Singapur, shu tarzda, dunyo bo‘ylab innovatsiya markazlaridan biriga aylangan.

3. Ishsizlikni kamaytirish va iqtisodiy tengsizlikni yengish. Sifatli ta’lim, ayniqsa, texnik va kasbiy ta’lim orqali ishchi kuchining malakasini oshiradi va ularning ishga joylashish imkoniyatlarini yaxshilaydi. Malakali kadrlarning talabga muvofiq ravishda tayyorlanishi iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlaydi va ish bilan ta’minlash tizimining samarali ishlashini ta'minlaydi. Bu, o‘z navbatida, ish haqi va turmush darajasi o‘rtasidagi farqni kamaytiradi. Misol uchun, Yaponiyaning kasbiy ta’lim tizimi ishlab chiqarish va texnologiya sohalarida malakali ishchilarni tayyorlaydi. Bu ishchilarga yuqori daromadli ish o‘rinlarida ishlash imkoniyatlarini beradi va ish bozorining samarali ishlashini ta'minlaydi. Natijada, Yaponiyada ish bilan ta’minlash darajasi yuqori va iqtisodiy tengsizlik kamaygan.

4. Sog‘liqni saqlash va uzoq muddatli barqarorlik. Ta’lim darajasining oshishi odamlarning sog‘lig‘ini yaxshilaydi, chunki ta’limli odamlar sog‘lom turmush tarzini tanlashga ko‘proq moyil bo‘ladilar. Sog‘lom odamlar ko‘proq ishlashga qodir, ular ko‘proq samarali bo‘lib, iqtisodiyotga to‘g‘ridan-to‘g‘ri foyda keltiradi. Sifatli ta’lim, shuningdek, ijtimoiy xizmatlar, sog‘liqni saqlash tizimi va boshqa infratuzilmalarga bo‘lgan talabni kamaytiradi, chunki ta’limli va sog‘lom odamlar jamiyatning rivojlanishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Misol uchun, Skandinaviya mamlakatlarida ta’lim va sog‘liqni saqlash tizimi bir-biriga chambarchas bog‘liq. Yuqori ta’lim darajasi bo‘lgan odamlar sog‘lom turmush tarzini olib borishga ko‘proq intilishadi, bu esa jismoniy va ruhiy salomatlikni yaxshilaydi. Natijada, iqtisodiyotda samaradorlik oshadi, sog‘liqni saqlash tizimiga bo‘lgan talab kamayadi.

Ta’limning iqtisodiyotga ta’sir etuvchi asosiy omillari:

1. Moliyaviy investitsiyalar: ta’lim tizimiga qancha ko‘p investitsiyalar kiritilsa, ta’lim sifati va iqtisodiy samaralar shunchalik yuqori bo‘ladi. Katta moliyaviy mablag‘lar ta’lim muassasalarining infratuzilmasini rivojlantirish, o‘qituvchilarning malakasini oshirish va o‘quv dasturlarini takomillashtirishga imkon beradi.

2. O‘qituvchi malakasi: o‘qituvchilarning malakasi ta’lim tizimining sifatini belgilovchi eng muhim omil hisoblanadi. Malakali o‘qituvchilar o‘z bilimlarini talabalariga yetkazish va o‘quvchilarni ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan muvaffaqiyatli qilishda asosiy rol o‘ynaydi.

3. O‘quv dasturlari va metodologiya: o‘quv dasturlarining dolzarbligi va zamon bilan hamnafas bo‘lishi ta’limning sifatini oshiradi. Shuningdek, o‘quv metodologiyasining rivojlanishi va ta’limda innovatsiyalarni qo‘llash ta’lim tizimining samaradorligini oshiradi.

4. Texnologik innovatsiyalar: ta’lim tizimining zamonaviy texnologiyalar bilan jihozlanishi, raqamli ta’lim platformalarining joriy etilishi ta’lim samaradorligini oshiradi. Texnologiyalar yordamida ta’lim yanada interaktiv va samarali bo‘lishi mumkin.

5. Hukumat siyosati: ta’lim sohasida hukumatning islohotlarga qaratilgan siyosati, ta’limga ajratilgan mablag‘lar va ta’lim tizimidagi o‘zgarishlar jamiyatning iqtisodiy barqarorligini ta'minlaydi. Hukumatning ta’limga e’tibor berishi iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlashda muhim rol o‘ynaydi.

Sifatli ta’lim iqtisodiyotning samarali rivojlanishi uchun muhim omil hisoblanadi. U inson kapitalini rivojlantiradi, iqtisodiy o‘sish va raqobatbardoshlikni oshiradi, ishchi kuchining malakasini yuksaltiradi va innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlaydi. Sifatli ta’lim nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshiradi, balki ijtimoiy tenglik, barqarorlik va madaniy rivojlanishga ham ijobiy ta’sir qiladi. Ta’limning iqtisodiyotga ta’siri kuchayishi uchun moliyaviy investitsiyalar, o‘qituvchi malakasi, o‘quv dasturlari va hukumat siyosati kabi omillarni to‘g‘ri boshqarish zarur.

8.5. Ta’lim muassasalarini moliyalashtirish modellari.

Ta’lim muassasalarini moliyalashtirish — tizim maqsadlarini: kirish imkoniyati, sifat va tenglikni moliyaviy instrumentlar orqali amalga oshirish san'ati va fanidir. Moliyalashtirish modeli nafaqat pul kiritish usulini belgilaydi, balki makro-siyosatning pedagogik natijalar uchun rag‘batlanishini ham shakllantiradi; shu bois modellarning tuzilishi va parametrlarini tanlashda adolat (equity), samaradorlik (efficiency) va ijrochi imkoniyatlar (administrative capacity) muvozanati asosiy mezon bo‘lishi kerak. Jahon amaliyoti shuni ko‘rsatadiki, makro-trendlar (resurslarning o‘sishi, ishtirokchilarning qamrovi va xarajatlarning o‘zgarishi) va strategik moliyalashtirish mexanizmlari ta’lim natijalariga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.

Ta’lim muassasalarini moliyalashtirishda keng tarqalgan modellarning qisqacha tasnifi va ularning iqtisodiy ta’siri quyidagicha: birinchi guruh — an’anaviy **line-item** (kirim/chiqim bo‘yicha byudjet) va **blok grant** asosidagi moliyalashtirish, ikkinchisi — **per-student (capitation, per-pupil)** moliyalashtirish formulalari; uchinchi guruh —

natija (performance)- asosidagi modellar (performance-based funding) va provayderlarni natijaga bog‘lovchi mexanizmlar; to‘rtinchi – **vaucherlar, PPP va public subsidies to non-state providers** kabi tanlov va xususiy sheriklik mexanizmlari; va nihoyat — oliy ta’limda **tuition & student loan** modellari hamda universitetlarga mo‘ljallangan strategik grantlar. Har bir model o‘ziga xos: rag‘bat, ma’muriy talablar va distributiv oqibatlarga ega. Per-student (capitation) formulalari maktablar orasida resurs taqsimotini o‘tkazishda eng keng tarqalgan yondashuvlardan biri hisoblanadi, chunki ular resurslarni o‘quvchi soniga bog‘lab beradi va nisbatan shaffof hisoblanadi[140].

Moliyalashtirish modelini tanlashda quyidagi mezonlar amalda eng ko‘p ahamiyat kasb etadi: (1) **adolat** — moddiy yordam ehtiyojga qarab taqsimlanadimi; (2) **samaradorlik** — resurslardan olingan pedagogik natija (learning outcomes) yuqorimi; (3) **barqarorlik** — byudjetni yilma-yil prognozlash imkoni; (4) **rag‘bat strukturasi** — provayderlarni qanday xulq-atvor (input yoki output-orientatsiya) rag‘batlantiradi; (5) **ma’muriy yuk** — hisoblash va monitoring uchun zarur ma’lumotlar mavjudmi. OECD tavsiyalarida moliyalashtirish tizimlari shu mezonlar orasida optimal muvozanatga erishishi lozimligi takrorlanadi[141].

Per-student modeli ko‘pincha shunday formulalar orqali amalga oshiriladi (umumlashtirilgan shakl):

$$\textbf{Allocation per pupil} = \textbf{Base} \times (1 + \alpha \cdot P + \beta \cdot R + \gamma \cdot SN)$$

Bu yerda **Base** — har bir o‘quvchi uchun asosiy mablag‘ (bazaviy grant), **P** — kambag‘al (yoki past daromad) o‘quvchilar ulushi, **R** — maktab joylashuvining remoteness indeksi (masofa/transport qiyinchiliklari), **SN** — maxsus ehtiyojli o‘quvchilar ulushi; **α,β,γ** — mos vazn koeffitsientlari. Bunday formulalar orqali xarajatlarni qo‘shimcha og‘ir sharoitlar uchun qoplash mumkin va shaffoflik ta’minlanadi. World Bank tadqiqotlari per-capita (per-pupil) tizimlarida turli moslashuv koeffitsientlari qo‘llanilganda qamrov va tenglikni oshirishda samarali ekanligini ko‘rsatadi.

Performance-based (natija-asosidagi) moliyalashtirish maktab va oliy ta’lim muassasalarini qisman yoki to‘liq natija indikatorlari bilan bog‘lab resurs berishni nazarda tutadi: o‘qituvchilar mehnati

[140] https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/81dcc670-1693-5c32-8f34-07066d6584de/download?utm_source

[141] https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2017/06/the-funding-of-school-education_g1g7a95c/9789264276147-en.pdf?utm_source

samaradorligi, bitiruvchilar soni, o‘qish natijalari yoki tadqiqot samarasi kabi ko‘rsatkichlar hisobga olinadi. Bu yondashuv provayderlarni maqsadga yo‘naltiradi, lekin noto‘g‘ri indikator tanlansa yoki monitoring tizimi zaif bo‘lsa, o‘quv jarayonida «gaming» va tanlangan cheklangan ish faoliyatini rag‘batlantirishi mumkin. OECD va boshqa tashkilotlar yuqori ta’limda performance-based grantlar va ularning dizayniga oid tavsiyalarni bergan; ular samaradorlik va adolat talablarini muvozanatlashtirishni ta’kidlaydi.

Vaucher modeli davlat moliyalashtirishini o‘quvchi darajasiga bog‘lab, o‘quvchini tanlash erkinligini oshiradi va raqobat orqali sifatni yaxshilashni maqsad qiladi. Bu model muvaffaqiyatli ishlashi uchun qat’iy tartib-qoidalar, ma’lumot oshkoraligi va adolatli subsidiyalar (kam ta’minlanganlar uchun premiyalar) talab etiladi. Shuningdek, PPP va subsidiyalar orqali xususiy provayderlarni jalb qilish imkoniyatlari mavjud; ammo xususiy sektorning ijtimoiy maqsadlarga xizmat qilishini ta’minlash qiyin va davlat tartibga solishi zarur. World Bank tadqiqotlari vaucher va PPP modellarining sharoitga bog‘liq natija berishini, adolatni ta’minlash uchun maqsadli subsidiyalar zarurligini ko‘rsatadi.

Oliy ta’limda base funding bilan birga strategik premiumlar (masalan, STEM, muhim ilmiy-tadqiqot yo‘nalishlari uchun) qo‘llanadi. Strategik moliyalashtirish — bu hukumatning oliy ta’lim siyosatini moliyaviy instrumentlar orqali amalga oshirishidir: masalan, talabalarni STEM yo‘nalishlarga jalb qilish uchun qo‘shimcha grantlar, yoki tadqiqot natijalariga asoslangan grantlar. Bu yondashuv universitetlarni milliy iqtisodiy ustuvorliklar bilan bog‘lashga yordam beradi.

Har bir moliyalashtirish modeli quyidagi indikatorlar orqali baholanadi: per-pupil spending, learning outcomes (test natijalari), completion/graduation rates, equity indicators (kam ta’minlangan guruhlar qamrovi), va administrative cost ratio. Monitoring va ma’lumot tizimi yetarli bo‘lmasa, hatto eng puxta formulalar ham amalda kutilgan natijani bermaydi; shuning uchun moliyalashtirishni isloh qilish bilan birgalikda ma’lumot infratuzilmasini mustahkamlash zarur. OECD va World Bank hujjatlari strategik moliyalashtirish va ma’lumot tizimlarini uyg‘unlashtirishni tavsiya qiladi.

8.4-jadval

Ta’lim muassasalarini moliyalashtirish modellari solishtirma tahlili

Model	Asosiy mexanizm	Afzalliklar	Kamchiliklar
Line-item / blok grant	Byudjet bandlari bo‘yicha ajratma; xarajatlarni nazorat qilish oson	Barqarorlik; soddaligi	Rag‘bat yetishmasligi; resurslar makro-maqsadga mos kelmasligi mumkin
Per-student (capitation)	Har o‘quvchi uchun bazaviy to‘lov va vaznlar bilan tuzilgan formulalar	Shaffof; tenglikka yo‘naltirish imkoni	Ma’lumot talab qiladi; input-sifat munosabati kamroq
Performance-based funding	Grantlar yoki qo‘shimcha to‘lovlar natijalar (bitiruv, test, tadqiqot) asosida	Rag‘batlantiradi; maqsadli natija	Indikator manipulyatsiyasi; monitoring xarajatlari
Vaucher va PPP	Pul o‘quvchi bilan ko‘chadi; xususiy provayderlarga subsidiyalar	Tanlov va innovatsiya; imkoniyatlar kengayadi	Adolat va sifat nazorati muammolari
Tuition & loans (oliy ta’lim)	Talaba to‘lovi + kredit tizimi	Qo‘shimcha manba; talabga moslashuv	Qaytarish qobiliyati va adolat muammolari

Ta’lim muassasalarini moliyalashtirishni isloh qilishni rejalashtirganda, avvalo milliy siyosat maqsadlarini aniqlash muhim: agar asosiy maqsad — tenglikni oshirish bo‘lsa, per-student formulalari va vaznlangan grants samaraliroq bo‘ladi; sifat va natijaga urg‘u bo‘lsa, performance-based elementlar qo‘shilishi mumkin, lekin ular bilan birga kuchli monitoring va incentive-compatibility choralari zarur. Har qanday model uchun amaliy shart — ishonchli ma’lumot bazasi, kichik pilotlar (trial-and-scale) va distributiv ta’sirni baholash (impact evaluation) orqali kengaytirishdir. Jahon amaliyotida aynan shu ketma-ketlik — strategik maqsad → model dizayni → pilot → baholash → kengaytirish — eng samarali natijani bergani qayd etilgan.

8.6. Ta’lim inson kapitalini shakllantirishdagi asosiy omil sifatida

Inson kapitali deganda odamlarning bilim, ko‘nikmalar, tajriba va salohiyatlari, shuningdek, ularning ishlab chiqarish jarayonidagi samaradorligi tushuniladi. Ta’lim esa inson kapitalini shakllantirishda asosiy omil bo‘lib, uning sifatini, ishlab chiqarish samaradorligini va iqtisodiy rivojlanishni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Ta’lim orqali insonlar o‘zlarining malakalarini oshiradilar, yangi bilimlarga ega bo‘ladilar va ijtimoiy va iqtisodiy hayotda faol qatnashadilar.

Ta’lim inson kapitalini shakllantirishda qanday tavsiflanadi?

1. Bilim va ko‘nikmalarni yaratish: ta’lim odamlarning bilim va ko‘nikmalarini rivojlantiradi, bu esa ularning iqtisodiy faoliyatda samarali ishtirok etish imkoniyatlarini oshiradi. Yaxshi ta’lim tizimi o‘zgaruvchan mehnat bozorida ishlash uchun zarur bo‘lgan bilimlarni va ko‘nikmalarni o‘rgatadi, bu esa inson kapitalini shakllantiradi. Yaponiyada ta’lim tizimi o‘quvchilarga yuqori texnik va ilmiy bilimlar berib, ularga jamiyatda va iqtisodiy tizimda samarali ishtirok etish imkoniyatini yaratadi.

2. Inson salohiyatini oshirish: ta’limning maqsadi faqatgina bilim berish emas, balki shaxsning salohiyatini rivojlantirishdir. Ta’lim orqali odamlar o‘zlarining intellektual va ijtimoiy salohiyatlarini rivojlantirib, jamiyatda faol va samarali a'zo bo‘lishadi. Bu, o‘z navbatida, iqtisodiy rivojlanishni tezlashtiradi. AQShda o‘qish imkoniyatlari keng, va yuqori ta’lim olgan shaxslar yuqori malakali ishchilarga aylanib, iqtisodiy tizimda yuqori daromadli o‘rinlarga ega bo‘ladilar.

3. Insonning ijtimoiy va mehnat qobiliyatini yuksaltirish: ta’lim, shuningdek, jamiyatda ijtimoiy tenglikni yaratish, mehnat bozorida raqobatni kuchaytirish va yangi ish o‘rinlarini yaratishda muhim rol o‘ynaydi. Ijtimoiy jihatdan, ta’lim individual salohiyatni rivojlantirsa, iqtisodiy jihatdan, ta’lim malakali ishchi kuchi yaratadi. Skandinaviya mamlakatlarida ta’lim tizimi ijtimoiy tenglikni ta’minlashga yo‘naltirilgan bo‘lib, bu o‘quvchilarni iqtisodiy va ijtimoiy tizimda faol qatnashish uchun tayyorlaydi.

4. Innovatsiyalar va texnologik rivojlanish: ta’lim yangi bilimlar va texnologiyalarni yaratishda va joriy etishda muhim omil hisoblanadi. Malakali va ta’limli ishchi kuchi innovatsion g‘oyalarni yaratishda va texnologik rivojlanishni qo‘llab-quvvatlashda muhim rol o‘ynaydi. Singapurda ilmiy va texnologik ta’limga alohida e’tibor beriladi. Bu esa

mamlakatda yuqori texnologiyalarga asoslangan sanoat va xizmatlar sektorining rivojlanishiga olib keladi.

Inson kapitali haqidagi nazariyalar, asosan, iqtisodiyot va ta’limni o‘rganadigan olimlar tomonidan ishlab chiqilgan. Quyidagi tadqiqotchilar va ularning ishlarini ko‘rib chiqish mumkin:

1. Gary Becker[142] (1970-yillar). Gary Becker, iqtisodiy nuqtai nazardan inson kapitalining rivojlanishini o‘rgangan va uning ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishda muhim o‘rin tutishini ta'kidlagan. Beckerning ta'kidlashicha, ta’lim va malaka oshirish investitsiyalar kabi hisoblanadi, chunki ular kelajakda yuqori daromad olishga olib keladi.

2. Theodore Schultz[143] (1960-yillar). Theodore Schultz inson kapitalini iqtisodiy o‘sishning asosiy omili sifatida ko‘rgan. Uning fikricha, ta’limni va salohiyatni oshirish orqali jamiyatning iqtisodiy rivojlanishi ta'minlanadi. Schultz ta’limni “investitsiya” sifatida qaragan va u ta’limga sarflangan mablag‘larning uzoq muddatda ijobiy natijalar berishini ko‘rsatgan.

3. Robert Lucas[144] (1988). Robert Lucas o‘zining “Inson kapitali” nazariyasida iqtisodiy o‘sishning asosiy manbai sifatida ta’limni ko‘rgan. Uning fikriga ko‘ra, ta’lim nafaqat individual daromadni oshiradi, balki ijtimoiy tizimda innovatsion o‘zgarishlarni qo‘llab-quvvatlaydi.

4. Paul Romer[145] (1990). Paul Romer o‘zining yangi o‘sish nazariyasida bilimlarni va ta’limni iqtisodiy o‘sishning asosiy omili sifatida ko‘rgan. U ta’lim orqali yangi texnologiyalar va innovatsiyalarni yaratish va joriy etish mumkinligini ta'kidlagan.

5. Amartya Sen[146] (1990-yillar). Amartya Sen inson rivojlanishining kengroq tushunchasini ishlab chiqqan va ta’limni inson salohiyatini oshirishda, ijtimoiy va iqtisodiy tenglikni yaratishda asosiy vosita sifatida ko‘rgan. Senning nazariyasida ta’lim faqat iqtisodiy samaradorlikni oshirishni emas, balki jamiyatdagi adolat va tenglikni ta’minlashni ham o‘z ichiga oladi.

Ta’lim inson kapitalini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega, chunki ta’lim orqali insonlar bilim, ko‘nikma, salohiyat va tajribalarni oshirib, iqtisodiyotga foyda keltiradigan malakali ishchi kuchi bo‘lib rivojlanadilar. Inson kapitali nazariyalari ta’limning ijtimoiy va iqtisodiy

[142] Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago Press.
[143] Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. American Economic Review.
[144] Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. Journal of Monetary Economics.
[145] Romer, P. M. (1990). Endogenous Technological Change. Journal of Political Economy.
[146] Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

ahamiyatini ko‘rsatadi. Gary Becker, Theodore Schultz, Robert Lucas, Paul Romer va Amartya Sen kabi olimlar ta’lim va inson kapitali o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rganib, uning iqtisodiy o‘sish va rivojlanishda muhim rol o‘ynashini isbotladilar. Ta’limga investitsiyalar, inson kapitalini shakllantirishda uzoq muddatli iqtisodiy samara beradi.

8.7. Ta’lim va mehnat bozori

Ta’lim va mehnat bozori o‘zaro bog‘liq — ta’lim inson kapitalini shakllantiradi, mehnat bozori esa ushbu kapitalga talab va mukofot (mehnat haqi, bandlik imkoniyati, martaba o‘sishi) beradi. Ta’limning ijtimoiy va makroiqtisodiy ahamiyati ikki yo‘nalishda ko‘rinadi: (1) individual daromad va ish imkoniyatlarini oshirish orqali farovonlikni yaxshilash, (2) umumiy iqtisodiy samaradorlik va o‘sishga hissa qo‘shish. Bu bo‘limda ta’lim–bozor o‘zaro ta’siri nazariy va empirik jihatdan yoritiladi, asosiy o‘lchovlar va siyosat tavsiyalari amaliy nuqtai nazardan keltiriladi.

Inson kapital nazariyasi. Ta’lim — investitsiya: ma’lum miqdor resurslar (vaqt, pul) sarflanib, kelajakda yuqori daromad olinadi. Matematik ifoda sifatida eng keng tarqalgan yondashuv — Mincer tenglamasi shaxsning ish haqi (daromadi) ta’lim yillari va ish tajribasiga qanday bog‘liqligini ko‘rsatadi. U logarifmik shaklda ifodalanadi, chunki daromadning o‘sishi ko‘pincha foizlarda o‘lchanadi. Tenglama quyidagicha:

$$\ln(wage_i) = \alpha + \beta \cdot schooling_i + \gamma_1 \cdot exper_i + \gamma_2 \cdot exper_i^2 + \varepsilon_i$$

bu yerda

1. $\ln(wage_i)$: Bu shaxs (i) ning ish haqining (daromadining) natural logarifmidir. Logarifm ishlatilishi daromad o‘zgarishini foizlarda ifodalash uchun qulaydir. Masalan, agar log-wage 0,1 ga oshsa, bu taxminan 10% daromad oshishini anglatadi.

2. α: Doimiy qiymat (konstanta). Bu ta’lim va tajriba hisobga olinmagan holda daromadning “boshlang‘ich” darajasini ko‘rsatadi. Masalan, bu iqtisodiy sharoitlar, bozor talabi yoki boshqa omillarga bog‘liq bo‘lishi mumkin.

3. β: Har bir qo‘shimcha ta’lim yilining daromadga ta’sirini foizlarda ko‘rsatadi. Masalan, agar β = 0.10 bo‘lsa, har bir qo‘shimcha ta’lim yili daromadni taxminan 10% oshiradi. $Schooling_i$: Shaxs (i) ning

ta’lim yillari soni (masalan, maktab, kollej yoki universitetda o‘qigan yillar).

4. γ_1: Ish tajribasining daromadga ta’sirini ko‘rsatadi. Tajriba ko‘paygani sari daromad odatda oshadi. $\mathbf{Exper_i}$: Shaxs (i) ning ish tajribasi yillari.

5. γ_2**:** Tajribaning kvadratik ta’sirini ko‘rsatadi. Bu shuni anglatadiki, tajriba ko‘paygani sari daromad dastlab oshadi, lekin ma’lum bir nuqtadan keyin o‘sish sekinlashadi yoki hatto pasayishi mumkin (masalan, yoshi ulg‘aygan ishchilarda). γ_2 odatda manfiy bo‘ladi, chunki tajribaning daromadga ta’siri ma’lum yoshdan keyin kamayadi. $\mathbf{Exper_i^2}$: Tajriba yillarining kvadrati.

6. ε_i **:** Xato (error term) yoki tasodifiy omil. Bu modelda hisobga olinmagan boshqa omillarni (masalan, shaxsiy qobiliyatlar, iqtisodiy sharoitlar yoki omad) ifodalaydi.

O‘zbekistonda Mincer modeli asosida ta’limning daromadga ta’siri tahlil qilinganda, har bir qo‘shimcha ta’lim yili daromadni taxminan 7-8% ga oshirishi aniqlangan (Jahon Banki ma’lumotlari). Bu rivojlangan mamlakatlardagi 10% ko‘rsatkichdan pastroq, chunki iqtisodiy sharoitlar va mehnat bozori farqlari ta’sir qiladi. Masalan, O‘zbekistonda repetitorlik va xususiy ta’lim xarajatlari oshmoqda, bu esa oilalarning ta’lim investitsiyalarini ko‘paytiradi va Mincer modelidagi β koeffitsientini oshirishi mumkin.

2. **Signalling va screening.** Ta’lim shunchaki ko‘nikma bermasligi, balki ish beruvchiga ishchining qobiliyati va mehnat etikasi haqida signal beradi. Shu sabab, ba’zi mehnat bozorida ta’lim investitsiyasining haqiqiy produktivlikdan ortiqroq mukofotlanishi kuzatilishi mumkin.

3. **Mehnat bozorining moslashuvi va talab kanallari.** Texnologik o‘zgarishlar (skill-biased technological change) yuqori malakali ishchilarga talabni oshiradi; bu esa ta’lim tizimini moslashtirishni talab qiladi. Shuningdek, demografik omillar, migratsiya va sektoral o‘zgarishlar (servislar, IT, ishlab chiqarish) ham talab tuzilmasini o‘zgartiradi.

Mincer tenglamasi inson resurslari iqtisodiyotida ta’lim xarajatlarining daromadga ta’sirini o‘rganish uchun asosiy model hisoblanadi, chunki u ta’lim yillari va ish tajribasini daromad bilan bog‘laydi. Tenglama bilan boshlash o‘rinli, ammo real tadqiqotlarda endogenlik muammosiga e’tibor qaratish zarur. Endogenlik – bu mustaqil o‘zgaruvchilar (masalan, ta’lim yillari) va bog‘liq o‘zgaruvchi

(daromad) o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikdir, qaysiki natijalarni buzishi mumkin. Masalan, oilaviy farovonlik (boy oilalardagi bolalar ko‘proq ta’lim olishi) ta’limga ta’sir qilishi va natijada daromadni oshirishi mumkin, bu esa oddiy OLS (Ordinary Least Squares) regressiyasida noto‘g‘ri koeffitsientlarni beradi. Bunday holda, ta’limning haqiqiy ta’siri ortiqcha baholanishi (overestimation) mumkin, chunki model oilaviy fon kabi kuzatilmagan omillarni hisobga olmaydi.

Bunday muammolarni hal qilish uchun quyidagi ilg‘or ekonometrik usullar tavsiya etiladi:

- Instrumental Variables (IV): Endogen o‘zgaruvchini (ta’lim) tashqi instrument bilan almashtirish. Masalan, ta’lim siyosati o‘zgarishlari (majburiy ta’lim yillari sonining oshirilishi) instrument sifatida ishlatilishi mumkin, chunki ular ta’limga ta’sir qiladi, lekin daromadga to‘g‘ridan-to‘g‘ri emas. O‘zbekistonda, masalan, 2017-2025 yillardagi ta’lim islohotlari (majburiy 11 yillik ta’lim) IV sifatida qo‘llanilishi mumkin, bu esa endogenlikni yumshatadi.

- Panel usullari: Vaqt bo‘yicha ma’lumotlarni ishlatish, masalan, fixed effects modeli orqali shaxsiy yoki vaqt omillarini nazorat qilish. Bu oilaviy fon kabi doimiy omillarni chiqarib tashlaydi. O‘zbekiston kontekstida, Jahon Bankining Listening to the Citizens of Uzbekistan (L2CU) so‘rovnomasi (2018 yildan beri oylik o‘tkaziladi) panel ma’lumotlarini taqdim etishi mumkin, bu ta’lim va daromad o‘rtasidagi dinamikani o‘rganishga yordam beradi.

- Regression Discontinuity Design (RDD): Cheklov nuqtasi atrofidagi farqlarni o‘rganish, masalan, ta’lim grantlari beriladigan ball chegarasi (cut-off score) atrofidagi talabalar daromadini solishtirish. Bu tasodifiy taqsimotga yaqinlashadi.

- Difference-in-Differences (DiD): Islohotdan oldin va keyin, ta’sirlangan va ta’sirlanmagan guruhlar o‘rtasidagi farqlarni solishtirish. Masalan, O‘zbekistonda 2025 yilda ta’lim xarajatlarini oshirish siyosati (YaIMning 5.5-6%) qishloq va shahar talabalariga ta’sirini DiD orqali baholash mumkin.

Ushbu usullar empirik tadqiqotlarda keng qo‘llaniladi va Mincer modelining natijalarini mustahkamlaydi, chunki ular sabab-oqibat bog‘lanishini (causality) ta’minlaydi.

Mincer tenglamasini kengaytirish va ta’lim xarajatlarining ta’sirini batafsil o‘rganish uchun quyidagi o‘zgaruvchilar va indikatorlarni ishlatish tavsiya etiladi. Ular ta’limning nafaqat daromadga, balki mehnat bozori natijalariga ham ta’sirini o‘lchaydi:

- Log-mehnat haqqi (log-wage): Daromadning logarifmik shakli, foizli o‘sishni ko‘rsatadi. Masalan, O‘zbekistonda o‘rtacha oylik daromad 2024 yilda 423 USD ga yetgan, bu ta’lim yillari bilan bog‘liq.

- Yillik daromad (annual earnings): To‘liq yillik ish haqi, shu jumladan bonuslar va qo‘shimcha daromadlar. O‘zbekistonda bu ko‘rsatkich mehnat bozorining sektorlar bo‘yicha farqini ko‘rsatadi (masalan, xizmatlar sektori 58.2% ni egallaydi).

- Ishsizlik ehtimoli (unemployment probability): Ta’lim darajasi yuqori bo‘lganlar orasida ishsizlik pastroq. O‘zbekistonda umumiy ishsizlik 2024 yilda ILO modellari bo‘yicha taxminan 8-9% atrofida, ammo yoshlar orasida yuqoriroq.

- Bandlik darajasi (employment rate): Ishchi kuchining bandlik ulushi. O‘zbekistonda 2025 yilda 46.45% prognoz qilinmoqda, ayollar orasida 39.4%, erkaklar orasida 72.3%.

- Overeducation/underemployment: Ta’lim darajasi yuqori, ammo ish joyi mos kelmaydigan holat (masalan, universitet bitiruvchisi oddiy ishda). O‘zbekistonda bu muammo yoshlar orasida keng tarqalgan, chunki mehnat bozori ta’lim talabini qondirmaydi.

- Sektor bo‘yicha mehnat taqsimoti: Ta’limning qishloq xo‘jaligi, sanoat yoki xizmatlar sektorlariga taqsimlanishi. Masalan, yuqori ta’limli ishchi kuch 72.7% ni tashkil etadi.

- Kompetensiyalar (soft va hard skills): Hard skills (texnik ko‘nikmalar, masalan, IT) va soft skills (kommunikatsiya, jamoaviy ish). Jahon Iqtisodiy Forumining Future of Jobs Report 2025 ga ko‘ra, O‘zbekistonda raqamli ko‘nikmalar talabi oshmoqda.

Ushbu o‘zgaruvchilarni Mincer modeliga qo‘shish (masalan, sektor dummy o‘zgaruvchilari) tahlilni boyitadi va ta’limning kengroq ta’sirini ko‘rsatadi.

Shunday qilib, ta’lim mehnat bozori bilan bevosita hamda bilvosita aloqada bo‘lib, nafaqat alohida shaxslarning kasbiy rivojlanishiga, balki butun iqtisodiyotning samaradorligi va ijtimoiy barqarorligiga ham ta’sir qiladi. Yuqorida ko‘rsatilgan to‘rtta kanal — malaka shakllantirish, moslashuvchanlikni ta’minlash, ta’lim hamda bozor o‘rtasidagi uzviy aloqani mustahkamlash va ijtimoiy tenglikni ta’minlash — bir-biri bilan chambarchas bog‘langan. Masalan, hatto yuqori malakali kadrlar tayyorlanayotgan bo‘lsa ham, ularning ta’limi bozor ehtiyojlariga mos kelmaganida yoki ta’lim imkoniyatlari noto‘g‘ri taqsimlangan bo‘lsa, mehnat bozorida barqarorlik va samaradorlik saqlanmaydi. Shu sababli, ta’lim tizimi

faqat miqdor jihatidan emas, balki sifat, moslik va adolat jihatidan ham mehnat bozori bilan hamkorlikda rivojlanishi zarur.

1. Ta’lim → malaka → ish topish va yuqori mehnat haqi

Ta’lim inson kapitalini rivojlantirishning asosiy vositasidir. Sifatli ta’lim orqali o‘quvchilar kasbiy malakalarga ega bo‘ladi: asosiy ko‘nikmalar (o‘qish, yozish, hisob-kitob), texnik bilimlar (dasturlash, muhandislik, tibbiyot) hamda soft skills (muloqot, jamoada ishlash, mas’uliyat). Bu malakalar ularni mehnat bozorida qidiriladigan mutaxassislarga aylantiradi.

- Natija: Yuqori malakali ishchilarga ish beruvchilar ko‘proq mehnat haqi taklif qiladi, chunki ular tashkilotga qo‘shimcha qiymat qo‘shadi (masalan, innovatsiyalarni joriy etish, samaradorlikni oshirish).

- Misol: Informatika bo‘yicha oliy ta’lim olgan dasturchi dasturlash bozorida yuqori maosh oladi, aks holda malakasiz ishchi oddiy ishlarda band bo‘ladi.

- Makroiqtisodiy ta’siri: Jamiyat darajasida ta’lim darajasi oshgani sari mehnat unumdorligi (labor productivity) oshadi, bu esa iqtisodiy o‘sishga hamda GDP mehnat sohasiga to‘g‘ri keladigan ulushining oshishiga olib keladi.

2. Ta’lim → moslashuvchanlik (reskilling) → ishsizlikning kamayishi

Zamonaviy iqtisodiyot tez o‘zgaruvchan: sun’iy intellekt, avtomatlashtirish, raqamlashtirish kabi omillar an’anaviy kasblarni bekor qilmoqda. Shu sababli, faqat boshlang‘ich ta’lim yetarli emas — doimiy ta’lim (lifelong learning) va qayta tayyorlanish (reskilling/upskilling) zarur.

- eskilling — to‘liq yangi kasbga o‘tish uchun qayta ta’lim olish (masalan, traktor haydovchisidan dasturchiga aylanish).

- Upskilling — mavjud kasbni yangi texnologiyalar bilan yangilash (masalan, buxgalterga 1C yoki Excel bilan ishlashni o‘rgatish).

- Natija: Bunday dasturlar ishsizlik darajasini pasaytiradi, xususan texnologik o‘zgarishlar tufayli "strukturali ishsizlik" (talabga mos kelmaydigan ishchilar) holatini hal etadi.

- Misol: GERMANYda "dual ta’lim tizimi" orqali o‘quvchilar maktabda nazariy bilim olib, korxonada amaliy tajriba to‘playdi — bu ularni mehnat bozoriga tez moslashishga yordam beradi.

3. Ta’lim tizimi va ish beruvchi tomon o‘rtasidagi mismatch

Ba’zi mamlakatlarda ta’lim tizimi mehnat bozorining haqiqiy ehtiyojlariga mos kelmaydi. Natijada malaka tufayli noqulaylik (skill mismatch) yoki ortiqcha ta’lim (overeducation) kuzatiladi.

- Skill mismatch — ta’lim olgan kishi kasb bilan ishlamaydi (masalan, magistr biologiya bo‘yicha, lekin savdogar sifatida ishlaydi).

- Overeducation — kishilarga ularning malakasidan past darajadagi ishlarda joy beriladi (masalan, bakalavriat bitiruvchiga yozuvchi lavozimi beriladi).

- Sabablari:

  - Ta’lim dasturlari yangilanmaydi.

  - Korxonalar ta’lim tizimiga kam aralashadi.

  - O‘quvchilar bozor ehtiyojidan ko‘ra "prestijli" kasblarni tanlaydi.

- Oqibatlari: Iqtisodiy samarasizlik, talabalar uchun ta’lim investitsiyasining qaytimi kamayadi, korxonalar malakali ishchilarni topa olmaydi.

4. Tenglik va ijtimoiy jihatlar: Ta’limning taqsimlanmasligi mehnat bozorida tengsizlikni kuchaytiradi

Ta’lim — ijtimoiy harakatchanlikning asosiy vositasi. Ammo agar ta’lim imkoniyatlari baribir bo‘lmasa (farzandning oilaviy daromadi, hududi, jinsi yoki etik mansubligi bilan bog‘liq bo‘lsa), bu mehnat bozorida chuqurroq tengsizliklarga olib keladi.

Shu sababli, samarali ta’lim siyosati — faqat maktablar sonini ko‘paytirmaslik, balki mehnat bozorining ehtiyojlariga mos, barqaror, inkluziv va doimiy yangilanadigan tizim yaratishdir.

Ta’lim tizimi mehnat bozorining tuzilishi va samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadigan asosiy institutlardan biridir. Malakali ishchi kuchini tayyorlash, bilim va ko‘nikmalarni rivojlantirish orqali ta’lim iqtisodiy o‘sishning uzoq muddatli drayveri sifatida maydonga chiqadi. Zamonaviy mehnat bozori innovatsion, texnologik va xizmat ko‘rsatish sohalarida raqobatbardosh kadrlarni talab qiladi.

Ta’lim va mehnat bozori o‘rtasidagi uyg‘unlikning asosiy ko‘rsatkichi – bu **bilim va ko‘nikmalar mosligi**dir. Agar ta’lim tizimi mehnat bozoridagi real talabga mos bo‘lmasa, ortiqcha yoki yetishmayotgan mutaxassislar muammosi yuzaga keladi.

8.5-jadval

Ta’lim va mehnat bozori o‘zaro ta’sirining asosiy yo‘nalishlari

Yo‘nalish	Ta’sir mexanizmi	Natija
Malakali kadrlar tayyorlash	Ta’lim tizimi kasbiy malaka va kompetensiyalarni shakllantiradi	Ishchi kuchining raqobatbardoshligi oshadi, bandlik darajasi yaxshilanadi
Innovatsion salohiyatni oshirish	Ilmiy-tadqiqot ishlari va texnologik yangiliklar ta’lim orqali ishlab chiqiladi	Mehnat bozorida yuqori qo‘shimcha qiymatga ega sohalar rivojlanadi
Moslashuvchanlik	Qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlari	Ishsizlar soni kamayadi, iqtisodiy inqiroz davrida kadrlar tez moslashadi
Ijtimoiy tenglikni ta’minlash	Ta’lim imkoniyatlari kengaygan sari barcha qatlamlar ish imkoniyatlaridan teng foydalanadi	Ijtimoiy stratifikatsiya pasayadi, iqtisodiy adolat kuchayadi
Migratsiya oqimlarini boshqarish	Mahalliy kadrlarni xalqaro mehnat bozoriga tayyorlash	Mehnat migratsiyasidan keladigan pul o‘tkazmalari hajmi oshadi va iqtisodiy barqarorlik kuchayadi

Texnologik taraqqiyot va demografik o‘zgarishlar ta’lim va mehnat bozori o‘rtasidagi bog‘liqlikni murakkablashtirmoqda. Avtomatlashtirish natijasida ayrim kasblar yo‘qolib, yangi mutaxassisliklar paydo bo‘lmoqda. Bu esa ta’lim tizimidan **moslashuvchan o‘quv dasturlarini** joriy etishni talab qiladi. Shu bilan birga, yoshlar ulushi kamayib borayotgan jamiyatlarda keksalar mehnat bozorida faol qolishi uchun umr bo‘yi ta’lim olish konsepsiyasi dolzarb bo‘lib bormoqda.

Rivojlangan mamlakatlar ta’lim tizimini mehnat bozori talablariga integratsiya qilishda dual ta’lim modeli (nazariya + amaliyot), uzluksiz ta’lim tizimi va kompaniyalar bilan hamkorlik asosidagi kadr tayyorlash strategiyalarini qo‘llashmoqda. Bu esa yosh bitiruvchilarning bandlik darajasini oshiradi va iqtisodiyotda bilimga asoslangan tarmoqlar ulushini kengaytiradi.

Ta’lim va mehnat bozorining o‘zaro bog‘liqligini to‘g‘ri tahlil qilish — iqtisodiy siyosat va ta’lim strategiyalarini samarali qurgan holda bandlik, daromad va iqtisodiy o‘sishni oshirish uchun zarur. Amaliyotda bu — sifatli ma’lumotlar, identifikatsiyaga e’tibor (endogenlikni kamaytirish), va ta’lim tizimini ish bozorining real ehtiyojlariga

moslashtirish orqali amalga oshiriladi. Bir oz hazil bilan: ta’lim — bu pul sarflash, lekin odatda bunga qaytish pul ortiqcha bo‘ladi; muammo shundaki, qaytgan daromad hamma uchun bir xildemaydi — shuning uchun siyosat kerak.

8.8. Oliy ta’lim iqtisodiyoti

Oliy ta’lim – bu iqtisodiyotning muhim tarmog‘laridan biri bo‘lib, u jamiyatning rivojlanishiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Oliy ta’limning iqtisodiyotga ta’siri, nafaqat bilim va ko‘nikmalarni rivojlantirishda, balki ijtimoiy va iqtisodiy tizimda barqarorlik va rivojlanishni ta’minlashda ham muhim rol o‘ynaydi. Bu paragrafda, oliy ta’limning iqtisodiyotga ta’siri, uni bog‘lovchi vositalar va ularga ta’sir etuvchi omillar haqida to‘liq tahlil keltiriladi.

Oliy ta’lim iqtisodiyotga bir nechta asosiy yo‘nalishlarda ta’sir ko‘rsatadi, ularning asosiylari quyidagilar:

1. Inson kapitalining rivojlanishi: oliy ta’lim inson kapitalini shakllantirishda muhim omil hisoblanadi. Yaxshi ta’lim olgan kishilar yuqori malakali va raqobatbardosh bo‘lib, iqtisodiy jarayonlarda samarali qatnashadilar. Bu esa o‘z navbatida, mamlakatning iqtisodiy salohiyatini oshiradi. AQSh, Germaniya, Yaponiyaning oliy ta’lim tizimlari yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash orqali o‘z iqtisodiyotlarini rivojlantirishga muvaffaq bo‘lgan.

2. Iqtisodiy rivojlanish: oliy ta’lim tizimi davlatning iqtisodiy rivojlanishiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Oliy ta’limga kiritilgan investitsiyalar uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishni ta'minlaydi, chunki oliy ta’lim nafaqat ishchi kuchining malakasini oshiradi, balki yangi texnologiyalarni yaratishda, innovatsiyalarni qo‘llashda va iqtisodiy sektorlarda yangiliklarni joriy etishda ham muhim rol o‘ynaydi. Koreya Respublikasida ilm-fan va texnologiyaga asoslangan oliy ta’limga katta e’tibor berilishi mamlakatni iqtisodiy jihatdan dunyo bo‘yicha rivojlanishning yetakchi davlatlaridan biriga aylantirdi.

3. Ishsizlikni kamaytirish: oliy ta’lim malakali ishchi kuchi tayyorlashga yordam beradi. Bunday ta’lim insonlarga yuqori daromadli va barqaror ish o‘rinlarini taqdim etadi, shu bilan birga, iqtisodiy o‘sishni ham qo‘llab-quvvatlaydi. Shuningdek, ta’lim olish davomida odamlar yangi ko‘nikmalarni o‘rganib, mehnat bozorida samarali qatnashishga imkoniyat yaratadi. Finlyandiya va Daniyada oliy ta’lim tizimi yuqori darajadagi malakali mutaxassislarni tayyorlashga

yo‘naltirilgan bo‘lib, bu mamlakatlarda ish o‘rinlarining kamroq darajada bo‘lishi va ish bozorining barqaror ishlashi ta'minlangan.

4. Innovatsiyalar va texnologik rivojlanish: oliy ta’lim ilmiy-tadqiqotlar, innovatsiyalar va yangi texnologiyalarni rivojlantirishda bevosita ishtirok etadi. Oliy ta’limda tahsil olayotgan talabalar yangi g‘oyalarni ishlab chiqish va ilmiy izlanishlar olib borish uchun kerakli bilim va imkoniyatlarga ega bo‘ladilar. Silikon vodiysi (AQSh) oliy ta’lim va tadqiqotlar orqali dunyo bo‘ylab texnologik innovatsiyalarni ishlab chiqishga katta hissa qo‘shmoqda.

8.2-jadval

Oliy ta’limning milliy iqtisodiyotga ta’siri

№	Ta’sir yo‘nalishi	Ta’sirning asosiy jihatlari	Misollar
1	Iqtisodiy o‘sish	Oliy ta’lim resurslarini samarali foydalanish orqali mehnat resurslari sifatini oshirish, innovatsiyalarni rivojlantirish.	Yangi texnologiyalarni joriy etish, yangi ish o‘rinlari yaratish.
2	Mehnat bozorini rivojlantirish	Kadrlar tayyorlash, kasb-hunar ko‘nikmalarini oshirish, ta’lim tizimining amaliy ehtiyojlarga javob berishi.	Malakali mutaxassislar tayyorlash, ishchi kuchining raqobatbardoshligi.
3	Innovatsiya va texnologik taraqqiyot	Tadqiqot va rivojlanish (R&D) sohasida oliy ta’lim muassasalarining faol ishtiroki, ilmiy yangiliklar yaratish.	Startaplar, yangi ilmiy ishlanmalar, texnologik innovatsiyalar.
4	Ijtimoiy barqarorlik	Ta’lim tizimi ijtimoiy tenglikni ta’minlash, barcha qatlamlar uchun imkoniyatlar yaratish.	Ijtimoiy adolat, ta’lim imkoniyatlarining kengayishi.
5	Xalqaro iqtisodiy integratsiya	Xalqaro hamkorlik va ta’lim aloqalarini kuchaytirish, xalqaro iqtisodiyotga integratsiya qilish.	Xalqaro grantlar, ta’lim diplomatiyasi, iqtisodiy aloqalar.

6	Boshqaruv va moliya sohalarining rivojlanishi	Oliy ta’lim tizimi orqali boshqaruv, menejment, iqtisodiyot va moliya sohalarida malakali kadrlar tayyorlash.	Moliyaviy bozorlar mutaxassislari, menejment va menejment tizimlari.
7	Davlat siyosati va iqtisodiy boshqaruv	Oliy ta’lim davlat siyosati va iqtisodiy boshqaruvning samaradorligini oshirishga yordam beradi.	Ta’limning milliy iqtisodiy rejalar va strategiyalarga mos kelishi.

Oliy ta’lim va iqtisodiyot o‘rtasidagi bog‘liqlikni ta'minlaydigan asosiy vositalar quyidagilardir:

1. Ta’lim va mehnat bozori: oliy ta’lim o‘zgarayotgan mehnat bozorida yangi talablar va ehtiyojlarga javob beradi. Mehnat bozorida malakali ishchilarni ta’minlash uchun oliy ta’lim tizimi mutaxassislarni tayyorlashda, ularni mavjud va kelajakdagi iqtisodiy ehtiyojlarga moslashtirishda muhim vosita bo‘lib xizmat qiladi.

2. Ta’limga yatirilgan investitsiyalar: oliy ta’limga kiritilgan investitsiyalar ijtimoiy va iqtisodiy foydalarga olib keladi. Oliy ta’lim muassasalariga ajratilgan mablag‘lar yangi ta’lim dasturlarini ishlab chiqishga, ilmiy-tadqiqotlar olib borishga va sifatli ta’limni ta’minlashga imkon yaratadi.

3. Ilmiy tadqiqotlar va innovatsiyalar: oliy ta’limning ilmiy-tadqiqot faoliyati iqtisodiyotda yangi g‘oyalar va texnologiyalarni ishlab chiqishda katta ahamiyatga ega. Innovatsiyalar, o‘z navbatida, iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlashga xizmat qiladi.

4. Hukumat siyosati va ta’lim sektoriga yondashuv: oliy ta’lim tizimi davlatning iqtisodiy siyosatiga mos ravishda rivojlanadi. Hukumatning ta’lim sohasiga yo‘naltirilgan siyosati, moliyaviy resurslar va ilmiy-texnik yondashuvlar oliy ta’limning iqtisodiyotga ta’sirini kuchaytiradi.

Oliy ta’limning iqtisodiyotga ta’sirini belgilovchi bir nechta omillar mavjud:

1. Moliyaviy resurslar: oliy ta’lim tizimiga ajratilgan moliyaviy mablag‘lar ta’limning sifatini, infratuzilmasini va o‘qituvchilarning malakasini oshirishga ta’sir qiladi. Ta’limga investitsiyalar ko‘p bo‘lishi, iqtisodiyotda yuqori darajadagi malakali kadrlarning paydo bo‘lishiga olib keladi.

2. O‘qituvchilar va ilmiy kadrlar: oliy ta’lim tizimida ishlayotgan o‘qituvchilarning malakasi va ilmiy kadrlar sifatli ta’limni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Ta’limning samarali bo‘lishi uchun yuqori malakali o‘qituvchilar, ilmiy tadqiqotlar olib boradigan professor-o‘qituvchilar zarur.

3. Texnologik rivojlanish: zamonaviy texnologiyalar, raqamli platformalar va onlayn ta’lim imkoniyatlari oliy ta’limning sifatini oshirishga yordam beradi. Bu innovatsiyalar oliy ta’limga global ravishda kirib borish va talabalar uchun yangi imkoniyatlar yaratishda muhim vositalar hisoblanadi.

4. Jamiyat va madaniyat: ta’limning iqtisodiyotga ta’siri, shuningdek, jamiyatning madaniy va ijtimoiy qadriyatlariga bog‘liq. Ta’lim tizimi jamiyatning ehtiyojlarini inobatga olib rivojlanadi, bu esa jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy holatiga ta’sir qiladi.

Oliy ta’lim iqtisodiyotning rivojlanishida muhim omil hisoblanadi. U inson kapitalini shakllantiradi, innovatsiyalarni rag‘batlantiradi, mehnat bozorining samarali ishlashini ta'minlaydi va iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlaydi. Oliy ta’limni iqtisodiyotga bog‘lovchi vositalar, ta’lim va mehnat bozori, ilmiy tadqiqotlar va hukumat siyosati orqali amalga oshiriladi. Shu bilan birga, oliy ta’lim tizimiga ta’sir etuvchi omillar – moliyaviy resurslar, o‘qituvchilarning malakasi, texnologik rivojlanish va jamiyatning madaniy qadriyatlari ta’lim tizimining samaradorligini belgilaydi. Natijada, sifatli oliy ta’lim tizimi, o‘z navbatida, jamiyatning iqtisodiy barqarorligi va rivojlanishiga xizmat qiladi.

Xulosa, ta’lim iqtisodiyoti ta’lim tizimining iqtisodiy jihatlarini, xususan, ta’limning jamiyat va iqtisodiyotdagi o‘rni, uning rivojlanishi, sifatli ta’limni ta’minlash uchun sarflanadigan resurslar va ta’limga bo‘lgan talabni o‘rganadi. Ta’lim iqtisodiyoti ta’limning samaradorligini oshirish, ta’lim tizimining yuksalishi uchun zarur bo‘lgan moliyaviy va inson resurslarini taqsimlash masalalariga e’tibor qaratadi. Ta’limning ijtimoiy va iqtisodiy qiymatini tahlil qilish, ta’limning inson kapitaliga, mehnat bozoriga va ijtimoiy barqarorlikka qanday ta’sir qilishini o‘rganish orqali iqtisodiy siyosatni shakllantirishga yordam beradi. Ta’lim tizimining samarali ishlashi, yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash, ishlab chiqarish va xizmatlar sohasidagi innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlash iqtisodiy o‘sish va barqaror rivojlanishga xizmat qiladi. Shunday qilib, ta’lim iqtisodiyoti ta’limning o‘zgaruvchan

ehtiyojlarga javob berishini, resurslarni samarali taqsimlashni va ta’limning jamiyatdagi ahamiyatini tushunishga yordam beradi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Ta’lim iqtisodiyoti, ta’lim tizimi, iqtisodiy jihatlar, samaradorlik, jamiyat, resurslar, inson kapitali, mehnat bozori, ijtimoiy barqarorlik, ta’limning qiymati, moliyaviy taqsimlash, yuqori malakali mutaxassislar.

Nazorat savollari:

1. Ta’lim iqtisodiyotining asosiy vazifalari nimalardan iborat?
2. Ta’lim tizimining iqtisodiyotdagi o‘rni qanday?
3. Ta’limning samaradorligini oshirish uchun qanday chora-tadbirlar ko‘riladi?
4. Inson kapitalining ta’lim iqtisodiyotiga ta’siri qanday?
5. Ta’limning ijtimoiy qiymati qanday baholanadi?
6. Ta’lim tizimining resurslarni samarali taqsimlashdagi roli qanday?
7. Ta’limning mehnat bozoriga ta’siri qanday namoyon bo‘ladi?
8. Ta’lim iqtisodiyoti orqali jamiyatdagi ijtimoiy barqarorlikni qanday ta’minlash mumkin?
9. Ta’lim tizimida innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlashning iqtisodiy ahamiyati qanday?
10. Ta’limning sifatini oshirish uchun qanday iqtisodiy siyosatlar ishlab chiqilishi kerak?
11. Mincer tenglamasida ta'lim yillari (schooling) va ish tajribasi (exper) daromadga qanday ta'sir qiladi? O'zbekiston kontekstida bu modelning empirik natijalari nima va endogenlik muammosini qanday hal qilish mumkin?
12. Ta'lim va mehnat bozori o'rtasidagi mismatch (mos kelmaslik) sabablari va oqibatlarini sanab o'ting. O'zbekistonda bu muammoni hal qilish uchun qanday siyosat tavsiyalari berilishi mumkin, masalan, dual ta'lim tizimi orqali?

IX BOB. XALQARO MEHNAT IQTISODIYOTI

9.1. Xalqaro mehnat iqtisodiyotining ta’rifi va ma'nosi.
9.2. Xalqaro mehnat migratsiyasi.
9.3. Xalqaro mehnat bozorini tartibga solish.
9.4. Xalqaro mehnat standartlari.
9.5. Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarning mehnat bozorlari.
9.6. Texnologiya va innovatsiyalarning xalqaro mehnat bozoriga ta’siri.
9.7. Xalqaro mehnat iqtisodiyotining siyosiy va ijtimoiy jihatlari.

9.1. Xalqaro mehnat iqtisodiyotining ta’rifi va ma'nosi

Xalqaro mehnat iqtisodiyoti – bu mehnat resurslarining global miqyosda taqsimlanishi, mehnat migratsiyasi, ishchi kuchining global bozorlari va turli mamlakatlar o‘rtasidagi iqtisodiy aloqalar orqali o‘rganiladigan iqtisodiy soha hisoblanadi. Ushbu soha, mehnatning turli shakllarini, ishchi kuchi migratsiyasining iqtisodiy oqibatlarini, xalqaro ishchi kuchi bozorlari va mehnat siyosatining global tizimini o‘rganadi.

Xalqaro mehnat iqtisodiyoti asosan quyidagi masalalarni o‘rganadi:

- mehnat resurslarining global taqsimlanishi: bu mamlakatlar o‘rtasidagi ishchi kuchining almashinuvi va mamlakatlar darajasida resurslarning samarali taqsimlanishini o‘z ichiga oladi;
- mehnat migratsiyasi: ishchilarning mamlakatlararo migratsiyasi va uning iqtisodiy oqibatlari, shu jumladan migratsiya oqimlarining ijtimoiy, siyosiy va iqtisodiy ta’siri;
- ishchi kuchi bozorlarining global tizimi: bu xalqaro ishchi kuchi bozorlarining qanday ishlashi, mehnat shartnomalarining xalqaro normativlari, ishchilarni himoya qilish tizimlari va ishchi kuchining o‘zaro ta’siri masalalarini o‘rganadi;
- mehnat siyosati va xalqaro tashkilotlar: mehnat bozorlarini boshqaruvchi xalqaro tashkilotlar, masalan, BMT, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO), Jahon Savdo Tashkiloti (WTO) kabi tashkilotlar va ularning mehnat siyosatidagi roli.

Xalqaro mehnat iqtisodiyotining rivojlanishiga bir qancha olimlar hissa qo‘shgan. Ular mehnat migratsiyasini, ishchi kuchi bozori va xalqaro mehnat aloqalarining iqtisodiy ta’sirini o‘rganishga qaratilgan

tadqiqotlar olib borganlar. Ba'zi muhim olimlar va ularning tadqiqotlari quyidagilar:

1. Gary S. Becker[147]. Becker, iqtisodiy tahlil orqali mehnat bozorini, mehnat migratsiyasini va ishchi kuchining taqsimlanishini o‘rganish orqali "inson kapitali" nazariyasini ishlab chiqqan. U ishchi kuchining migratsiyasi va uning iqtisodiy samarasini o‘rganishda muhim ishlar qilgan.

2. Joseph Stiglitz[148]. Stiglitz, mehnat bozoridagi axborot asimmetriyasini va global miqyosdagi ishchi kuchi bozorlarini o‘rganib, "informatsion assimetriya" nazariyasini ishlab chiqqan. Uning ishlari mehnat migratsiyasi va iqtisodiy rivojlanishning o‘zaro ta’sirini tahlil qilishga qaratilgan.

3. David Ricardo[149]. Xalqaro mehnat iqtisodiyotiga asos solgan klassik iqtisodchilar qatorida Ricardo ham bor. U, tovarlar va xizmatlar, shuningdek, ishchi kuchining samarali taqsimlanishi masalalarini o‘rganib, mutlaq va nisbiy afzalliklar nazariyasini ishlab chiqgan.

4. Paul Krugman[150]. Krugman global iqtisodiyotda mehnat kuchi va kapitalning harakatini, shuningdek, xalqaro savdo va mehnat migratsiyasi o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rganib, global iqtisodiyotning dinamikasini yoritgan.

5. Jeffrey Sachs[151]. Sachs, dunyo iqtisodiyoti va mehnat migratsiyasi o‘rtasidagi aloqalarni o‘rganib, rivojlanayotgan mamlakatlar uchun ishchi kuchi va mehnat migratsiyasi strategiyalarini ishlab chiqqan.

Xalqaro mehnat iqtisodiyoti doirasida bir nechta nazariyalar mavjud, ular global ishchi kuchi bozorlarini, mehnat migratsiyasini va iqtisodiy aloqalarni tushunishda yordam beradi:

1. Mutlaq afzalliklar nazariyasi (David Ricardo). Bu nazariya, har bir mamlakatning o‘zining ishlab chiqarishdagi mutlaq afzalliklari asosida xalqaro savdoni va mehnat migratsiyasini tahlil qiladi. Ricardo, har bir mamlakat o‘zining kuchli tomonlariga e’tibor qaratib, global ishchi kuchi va kapitalni samarali taqsimlashni ta’minlashi kerakligini ta'kidlagan.

2. Nisbiy afzalliklar nazariyasi (Heckscher-Ohlin Modeli). Bu model, mehnat resurslarining nisbatan yuqori samarali taqsimlanishini

[147] Becker, G.S. (1964). "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education." University of Chicago Press.
[148] Stiglitz, J.E. (2002). "Globalization and its Discontents." W.W. Norton & Company.
[149] Ricardo, D. (1817). "On the Principles of Political Economy and Taxation."
[150] Krugman, P. (1991). "Geography and Trade." MIT Press.
[151] Sachs, J.D. (2005). "The End of Poverty: Economic Possibilities for Our Time." Penguin Press.

va o‘zaro savdo orqali resurslarni optimal ravishda taqsimlashni tushuntiradi. Xalqaro mehnat iqtisodiyoti bo‘yicha bu model mehnat kuchi va kapitalning harakatini tahlil qilishda qo‘llaniladi.

3. Inson kapitali nazariyasi (Gary S. Becker). Inson kapitali nazariyasi, mehnat migratsiyasi va ta’lim olish jarayonlarini iqtisodiy nuqtai nazardan tahlil qiladi. Becker, mehnat kuchining global miqyosda samarali ishlashi uchun inson kapitalining rivojlanishini ta'kidlaydi.

4. Globalizatsiya va mehnat bozorlari nazariyasi (Paul Krugman). Krugman, globalizatsiya jarayonining mehnat kuchiga qanday ta’sir ko‘rsatishini o‘rganib, global ishchi kuchi bozorlaridagi integratsiya va iqtisodiy taraqqiyotni tahlil qiladi. Bu nazariya, xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining ijtimoiy va iqtisodiy oqibatlarini tushuntiradi.

5. Informatsion asimetriya nazariyasi (Joseph Stiglitz). Stiglitzning informatsion asimetriya nazariyasi, ishchi kuchi va mehnat migratsiyasidagi axborotning noaniqligi va ta’sirini o‘rganadi. Bu nazariya, ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasidagi axborot tengsizliklarini tushunishga yordam beradi.

Xalqaro mehnat iqtisodiyoti, mehnat resurslarining global taqsimlanishi, mehnat migratsiyasi va xalqaro ishchi kuchi bozorlarini o‘rganadi. Bu soha ko‘plab iqtisodchilar tomonidan tadqiq etilgan, jumladan, Gary S. Becker, Joseph Stiglitz, David Ricardo, Paul Krugman va boshqa mashhur olimlar. Ularning ishlarida mehnat kuchining iqtisodiyotga ta’siri, mehnat migratsiyasining ijtimoiy va iqtisodiy oqibatlari, shuningdek, global ishchi kuchi bozorlarining ishlash mexanizmlari tahlil qilingan.

9.2. Xalqaro mehnat migratsiyasi

Xalqaro mehnat migratsiyasi – bu ishchilarning turli mamlakatlar o‘rtasidagi ko‘chishi yoki ish izlab o‘z vatanidan tashqariga chiqishi jarayonini ifodalaydi. Mehnat migratsiyasi nafaqat shaxsiy daromadni oshirish uchun amalga oshiriladi, balki iqtisodiy rivojlanish, resurslarni samarali taqsimlash va global ishchi kuchi bozorlarining to‘liq ishlashini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Xalqaro mehnat migratsiyasi mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishini, demografik vaziyatni, mehnat bozorlarini va ta’lim tizimini o‘zgartiradi.

Xalqaro mehnat migratsiyasi – bu ishchilarning o‘z mamlakatidan tashqariga chiqib, boshqa davlatlarda ishlash yoki ish topish uchun ko‘chishi. Bu migratsiya ko‘pincha yuqori daromadli mamlakatlarga

yoki iqtisodiy jihatdan rivojlanayotgan davlatlarga yuzlanadi. Xalqaro mehnat migratsiyasi, mehnat resurslarining noaniq taqsimlanishi, iqtisodiy imkoniyatlar va ish imkoniyatlari uchun odamlarga yangi imkoniyatlar yaratadi.

Xalqaro mehnat migratsiyasi turli shakllarda bo‘lishi mumkin. Ularning ba'zi asosiy turlari quyidagilar:

1. Doimiy migratsiya (Permanent Migration). Doimiy migratsiya, ishchilar o‘z vatanidan boshqa davlatga ko‘chib o‘tib, uzoq muddatga yashash va ishlashni maqsad qilishadi. Bu turdagi migratsiya ko‘pincha ijtimoiy va iqtisodiy sabablarga, masalan, xavfsizlik yoki yaxshilangan hayot sharoitlariga qaratilgan.

2. Vaqtinchalik migratsiya (Temporary Migration). Vaqtinchalik mehnat migratsiyasi, ishchilar chet elda belgilangan vaqt mobaynida ishlash uchun ko‘chishadi va ko‘pincha sezonal yoki yillik ravishda amalga oshiriladi. Masalan, qishloq xo‘jaligi va qurilish sohalarida ishlovchilar bu turdagi migratsiyani amalga oshiradilar.

3. Qaytib migratsiya (Return Migration). Bu turdagi migratsiya, ishchilar uzoq muddat davomida chet elda ishlashdan so‘ng, o‘z vatanlariga qaytib kelishadi. Ko‘pincha bu migratsiya iqtisodiy omillar, yashash sharoitlari yoki ijtimoiy sabablarga ko‘ra sodir bo‘ladi.

4. Xizmat ko‘rsatuvchi migratsiya (Skill-Based Migration). Bu turdagi migratsiya, yuqori malakali ishchilar (muhandislar, olimlar, tibbiyot xodimlari) o‘z kasbiy bilim va tajribalarini boshqa mamlakatlarda ishlash uchun olib boradilar. Bunday migratsiya ko‘pincha texnologik rivojlanish va global mehnat bozorlari talablariga javob beradi.

5. Ijtimoiy migratsiya (Social Migration). Ijtimoiy mehnat migratsiyasi, asosan iqtisodiy va siyosiy omillar ta’sirida amalga oshadi. Bunda ishchilar o‘zlarining iqtisodiy ahvoli yoki siyosiy muhitdan qochib, boshpana izlaydi.

9.1-jadval

Xalqaro mehnat migratsiyasining holatini va uning sabablari

№	Xalqaro mehnat migratsiyasining holati	Sabablari
1	Iqtisodiy omillar	1. Yuqori daromadli mamlakatlarga mehnat migratsiyasi. 2. Iqtisodiy o‘sish va ish o‘rinlarining o‘zgarishi.
2	Ta’lim va malaka oshirish	1. Yaxshi ta’lim olish va professional

		ko‘nikmalarni oshirish uchun ko‘chish.
3	Siyosiy barqarorlik va xavfsizlik	1. Urushlar va siyosiy beqarorlikdan qochish. 2. Fuqarolik urushlari va repressiyalar.
4	Demografik omillar	1. O‘sib borayotgan yosh aholining katta qismini mehnat bozori talabiga javob berishi.
5	Foydalanish va xizmatlar yaxshilanishi	1. Sog‘liqni saqlash va ta’lim xizmatlarining yaxshilanishi uchun migratsiya.
6	Ijtimoiy va madaniy omillar	1. Madaniy va ijtimoiy aloqalar. 2. Yangi turmush o‘rtog‘ini topish va oilaviy sabablar.
7	Globalizatsiya va texnologik taraqqiyot	1. Xalqaro aloqalar, internet va mobil texnologiyalar orqali ishlash va o‘qish imkoniyatlari.
8	Mehnat migratsiyasining qaramligi (remittanslar)	1. Ota-onaga yoki oilaga moddiy yordam yuborish ehtiyoji.
9	O‘zgartirishlar va iqtisodiy inqirozlar	1. Iqtisodiy inqirozlar, yuza kelgan moliyaviy va iqtisodiy qiyinchiliklar.

Xalqaro mehnat migratsiyasi shakllari odatda ishchi kuchining ko‘chishining sabablariga qarab tasniflanadi. Ular quyidagilar bo‘lishi mumkin:

1. Ishchilarni jalb etish (Labor Recruitment). Davlatlar yoki xususiy kompaniyalar tomonidan belgilangan shartlarga asoslanib, ma'lum ishchi kuchi talablarini qondirish maqsadida ishchilarni jalb qilish.

2. Ishchi kuchining o‘zgarishi (Labor Shift). Mehnat migratsiyasi shakli, ishchi kuchining resurslarining taqsimlanishiga bog‘liq bo‘lib, masalan, bir mamlakatdan ikkinchisiga migratsiya qilgan ishchilar o‘z mamlakatlarida mavjud ishchilarni to‘ldiradi.

3. Boshqariladigan migratsiya (Managed Migration). Ba'zi davlatlar mehnat migratsiyasini boshqarish va tartibga solish uchun maxsus qonunlar, siyosatlar va tizimlar joriy etadi. Boshqariladigan migratsiya, immigratsiya jarayonlarini samarali nazorat qilishni ta'minlaydi.

Xalqaro mehnat migratsiyasi iqtisodiyotga bir qator ta’sirlarni ko‘rsatadi. Bu ta’sirlar bir tomondan ijobiy, boshqa tomondan salbiy bo‘lishi mumkin:

1. Ijobiy ta’sirlar:

- mehnat bozorini to‘ldirish: mehnat migratsiyasi ko‘pincha ishchi kuchi bozorlarida mavjud bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlarini to‘ldiradi, bu esa iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shadi;

- malakali ishchilarni jalb etish: yuqori malakali ishchilarni jalb qilish, texnologik innovatsiyalar va ilm-fan rivojlanishiga yordam beradi;

- yangi iqtisodiy imkoniyatlar: migratsiya yangi iqtisodiy imkoniyatlar yaratadi, chunki migrantlar yangi ish o‘rinlarini yaratadilar yoki mavjud bo‘lgan iqtisodiy tizimni qo‘llab-quvvatlaydilar;

- ko‘p madaniyatli iqtisodiyot: migrantlar turli madaniyatlar va ishlash uslublarini olib kelishadi, bu esa diversifikatsiya va yangi bozorlarni rivojlantirishga yordam beradi.

2. Salbiy ta’sirlar:

- mehnat bozoridagi bosim: ko‘plab migrantlarning kirib kelishi, ba'zida mahalliy ishchilar uchun raqobatni kuchaytirishi mumkin, bu esa ish haqlarining pasayishiga olib keladi;

- ijtimoiy o‘zgarishlar: migrantlar yashayotgan hududda ijtimoiy va madaniy o‘zgarishlar yuzaga kelishi mumkin, bu esa ba'zi hollarda ijtimoiy qarama-qarshiliklarga olib kelishi mumkin;

- sosial xavf va stress: migrantlar ko‘pincha o‘zlarining huquqlarini bilmasliklari yoki yomon ish sharoitlarida ishlashlari mumkin, bu esa ijtimoiy muammolarni keltirib chiqaradi.

Xalqaro mehnat migratsiyasiga bir qator iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy omillar ta’sir qiladi. Ular quyidagilar:

1. Iqtisodiy omillar: - ish haqining farqi: o‘tkazilayotgan davlatlar orasidagi ish haqi farqi, migrantlarning maqsadli davlatga ko‘chishi uchun asosiy sababdir. odatda, yuqori daromadli mamlakatlar past daromadli mamlakatlarga nisbatan mehnat migratsiyasining manbaiga aylanadi; - ish o‘rinlarining yetishmasligi: iqtisodiy o‘sishning sustligi yoki mehnat bozoridagi bo‘sh ish o‘rinlarining mavjudligi, migrantlar uchun imkoniyat yaratadi.

2. Siyosiy omillar: - imigratsiya siyosati: har bir mamlakatning immigratsiya siyosati, migratsiyaning miqdori va shaklini belgilaydi. Ba'zi mamlakatlar ishchi kuchi immigratsiyasini qo‘llab-quvvatlashadi, boshqalari esa bu jarayonni qat'iyan cheklashadi; - siyosiy xavfsizlik: siyosiy beqarorlik, urushlar yoki siyosiy repressiyalar mamlakatdan chiqishga majbur qilganlar uchun mehnat migratsiyasining sababidir.

3. Ijtimoiy omillar: - ta’lim va sog‘liqni saqlash xizmatlari: yaxshi ta’lim tizimi va sog‘liqni saqlash imkoniyatlari ta'minlangan mamlakatlarga ko‘proq migratsiya yuz beradi; - madaniy va ijtimoiy majburiyatlar: madaniy aloqalar va ijtimoiy tarmoqlar (migrantlar orasidagi tarmoqlar) migratsiya jarayonini kuchaytirishi mumkin.

Xalqaro mehnat migratsiyasi bugungi kunda global iqtisodiyotning ajralmas qismi hisoblanadi. U ishchi kuchining samarali taqsimlanishi, global iqtisodiy o‘sish va rivojlanishga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Biroq, u bir qator salbiy ta’sirlarga ham olib kelishi mumkin, masalan, ijtimoiy beqarorlik yoki mehnat bozoridagi bosim. Shu bilan birga, iqtisodiy imkoniyatlar, siyosiy sharoitlar va ijtimoiy omillar xalqaro mehnat migratsiyasini shakllantirishda muhim rol o‘ynaydi.

9.3. Xalqaro mehnat bozorini tartibga solish

Xalqaro mehnat bozorini tartibga solish mexanizmlari global mehnat migratsiyasining samarali va adolatli tarzda boshqarilishiga qaratilgan jarayonlardir. Bugungi kunda xalqaro mehnat migratsiyasi nafaqat rivojlanayotgan mamlakatlar uchun, balki rivojlangan mamlakatlar uchun ham iqtisodiy jihatdan muhim ahamiyatga ega. Mehnat bozorini tartibga solishning maqsadi — mehnat migratsiyasini optimallashtirish, ishchi kuchi resurslarini samarali taqsimlash, iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash hamda migratsiya jarayonida ishtirok etayotgan barcha tomonlarning huquqlarini himoya qilishdan iborat.

Xalqaro mehnat bozorini tartibga solish mexanizmlari bir nechta darajalarda amalga oshiriladi: milliy, mintaqaviy va global darajada. Ularning har biri o‘ziga xos mexanizm va strategiyalarga ega bo‘lib, quyidagi yo‘nalishlarda amalga oshiriladi:

1. Hukumatlarning siyosiy tavsiyalari va qonunlar: milliy hukumatlar xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish uchun maxsus qonunlar, siyosatlar va qoidalarni ishlab chiqadi. Masalan, immigratsiya vizalari, mehnat shartnomalari, chet elda ishlayotgan fuqarolarni himoya qilishga oid qonunlar va maxsus tartiblar. Hukumatlar o‘z mehnat bozorini boshqarishda xalqaro mehnat tashkilotlarining (ILO) va boshqa tashkilotlarning tavsiyalariga asoslanadi.

2. Xalqaro mehnat tashkilotlari va shartnomalar: Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) va boshqa xalqaro tashkilotlar mehnat migratsiyasini boshqarish uchun global standartlar ishlab chiqadi. ILO xalqaro mehnat huquqlarini belgilaydi va mamlakatlar o‘rtasida mehnat migratsiyasini boshqarishda hamkorlikni ta'minlaydi. Bundan tashqari, shartnomalar orqali migratsiya jarayonida ishchilarni himoya qilishga qaratilgan siyosatlar amalga oshiriladi.

3. Ikki tomonlama va ko‘p tomonlama shartnomalar: ba'zi davlatlar o‘zaro kelishuvlar orqali mehnat migratsiyasini tartibga

solishadi. Misol uchun, ikki tomonlama shartnomalar orqali bir davlatning fuqarolari boshqa bir davlatda ishlash imkoniyatiga ega bo‘ladi. Ko‘p tomonlama shartnomalar esa bir nechta davlatlar o‘rtasida mehnat migratsiyasining tartibini belgilaydi. Bu kabi kelishuvlar ishchilar huquqlarini himoya qilishga va mehnat bozoridagi tahlillarga asoslanib, migratsiya jarayonlarini boshqarishga yordam beradi.

4. Mehnat migratsiyasiga doir statistik tahlillar: xalqaro mehnat migratsiyasini boshqarishda tahlil va ma'lumotlar yig‘ish mexanizmlari muhim rol o‘ynaydi. Mehnat migratsiyasi bo‘yicha statistik tahlillar va ma'lumotlar yordamida mamlakatlar o‘rtasidagi mehnat resurslari taqsimoti va migratsiya jarayonlarining samaradorligini o‘lchash mumkin. Ushbu ma'lumotlar hukumatlarga migratsiya jarayonini optimallashtirish uchun zarur choralarni ko‘rishga yordam beradi.

5. Qaramay ishchi kuchining huquqlarini himoya qilish: xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish mexanizmlaridan biri, migrant ishchilarning huquqlarini himoya qilishni ta’minlashdir. Bu ishchilarning ishlash sharoitlari, ish haqi, ijtimoiy himoya va sog‘liqni saqlash xizmatlariga kirish imkoniyatlarini ta’minlashni o‘z ichiga oladi. Bunda, mehnat shartnomalari, sog‘liqni saqlash sug‘urtasi va ijtimoiy yordam ko‘rsatilishi kabi normativ huquqiy me’yorlar qo‘llaniladi.

6. Texnologiya va innovatsiyalarni kiritish: xalqaro mehnat bozorini samarali boshqarish uchun yangi texnologiyalarni va innovatsiyalarni kiritish zarur. Elektron tizimlar orqali ishchilarni ro‘yxatga olish, mehnat shartnomalarini raqamli shaklda ishlab chiqish, va shuningdek, ish haqi va soliqlarni to‘lash uchun onlayn platformalar yaratish bu borada ijobiy natijalarga olib keladi.

Xalqaro mehnat bozorini tartibga solish jarayonini amalga oshirishda bir nechta qadamlarni bajarish zarur:

1. Tartibga solish siyosatining yaratilishi: avvalo, har bir davlat o‘z mehnat bozorini tartibga solish bo‘yicha siyosatni ishlab chiqishi lozim. Bu siyosat ichida immigratsiya, ish haqi, ijtimoiy himoya va mehnat shartnomalarini tartibga soluvchi qoida va normalar ko‘rsatilishi kerak.

2. Xalqaro hamkorlik: davlatlar o‘rtasida mehnat migratsiyasini boshqarish uchun kooperatsiya va kelishuvlarni amalga oshirish muhimdir. Bu davlatlar orasida ikki tomonlama yoki ko‘p tomonlama shartnomalar tuzish orqali amalga oshiriladi.

3. Mehnat migratsiyasini monitoring qilish: xalqaro mehnat bozorini samarali boshqarish uchun mamlakatlar o‘rtasida mehnat

migratsiyasining ko‘rsatkichlari va statistikasi monitoring qilinishi zarur. Statistik ma'lumotlar migratsiya jarayonining samaradorligini baholashga yordam beradi.

4. Ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarni optimallashtirish: mehnat migratsiyasi oqibatida ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarning yaxshilanishi uchun immigratsiya siyosati va strategiyalarni doimiy ravishda optimallashtirish zarur.

Xalqaro mehnat bozorini tartibga solishning ijobiy natijalari quyidagicha bo‘lishi mumkin:

1. Iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash: mehnat migratsiyasini tartibga solish, ishchi kuchining to‘g‘ri taqsimlanishi va iqtisodiy samaradorlikni oshirishga yordam beradi. Mehnat migratsiyasining tartibga solinishi, ijtimoiy va iqtisodiy muvozanatni saqlashni ta'minlaydi.

2. Ishchilar huquqlarini himoya qilish: migrant ishchilarning huquqlarini himoya qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnat migratsiyasining ijtimoiy natijalarini yaxshilashga olib keladi. Bu ishchilarning xavfsizligini va sog‘lig‘ini ta'minlaydi.

3. Global iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantirish: xalqaro mehnat migratsiyasining tartibga solinishi, global mehnat bozorida muvozanatni saqlashga yordam beradi. Bu global miqyosda iqtisodiy o‘sishga hissa qo‘shadi.

4. Demografik muammolarni hal etish: ba'zi davlatlarda mehnat kuchining etishmasligi yoki demografik qarish sababli immigratsiyani boshqarish, iqtisodiy barqarorlikni saqlashga yordam beradi.

Xalqaro mehnat bozorini samarali tartibga solish mexanizmlari mamlakatlar uchun muhim ahamiyatga ega. Mehnat migratsiyasini boshqarish, ishchi kuchining samarali taqsimlanishi, iqtisodiy barqarorlik va ijtimoiy huquqlarni himoya qilishni ta’minlashga yordam beradi. Yaxshi tartibga solingan mehnat bozorlarining ijobiy natijalari, nafaqat migrantlar, balki ularni qabul qiluvchi va yuboruvchi mamlakatlar uchun ham foydali bo‘ladi.

9.4. Xalqaro mehnat standartlari

Xalqaro mehnat standartlari (XMS) – bu mehnat huquqlarini va ishchilarning sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan umumjahon qoidalari va normativ huquqiy hujjatlardir. Bu standartlar, xalqaro mehnat migratsiyasini, mehnat bozori va ish sharoitlarini boshqarishga yordam beruvchi asosiy mexanizmlardan biridir. Ular asosan ishchilarning

huquqlarini himoya qilish, xavfsiz va adolatli ish sharoitlarini ta’minlash, ijtimoiy himoya va ish haqi kabi masalalarni tartibga soladi. Xalqaro mehnat standartlari, eng asosiysi, mehnatning qadrini oshirish, inson huquqlarini ta’minlash va mehnat bozorida adolatni qaror toptirishga xizmat qiladi.

Xalqaro mehnat standartlari – bu ishchilarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan normativ-huquqiy me'yorlar to‘plamidir. Ular turli mamlakatlar o‘rtasida mehnat sharoitlarining umumiy asoslarini belgilaydi, ishchi kuchining huquqlarini, xavfsizligini va farovonligini ta’minlashga yordam beradi. Mehnat standartlari ishchilarni noxush sharoitlar, qashshoqlik, ekspluatatsiya va ijtimoiy beqarorlikdan himoya qiladi.

Xalqaro mehnat standartlari asosan quyidagi sohalarda belgilangan:

1. Ishchilarning huquqlari: ishchi kuchining asosiy huquqlarini himoya qilish (masalan, erkin mehnat, bir xil ish uchun bir xil haq, kasbiy xavfsizlik va sog‘liqni saqlash).

2. Ijtimoiy himoya: ijtimoiy ta'minot, pensiya, kasallik va ishga tushish holatida ta'minot.

3. Xavfsizlik va mehnat sharoitlari: ish joylarida xavfsizlikni ta’minlash, ishlovchilarning sog‘lig‘ini saqlash.

4. Ish va dam olish vaqti: ish va dam olish vaqtining teng taqsimlanishi, mehnat soatlari va ta'til kunlarini belgilash.

Xalqaro mehnat standartlarini tartibga solish jarayoni turli darajalarda amalga oshiriladi:

1. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO yoki XMT): XMT ning asosiy tartibga soluvchi va ishlab chiquvchi organi bu Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) hisoblanadi. ILO 1919-yilda tuzilgan bo‘lib, uning asosiy maqsadi global miqyosda mehnat bozorlarini isloh qilish, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilashdir. ILOga a'zo bo‘lgan davlatlar, tashkilot tomonidan ishlab chiqilgan mehnat standartlarini qabul qilish va amalga oshirishga majburdir.

2. Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalari va tavsiyalari: Konvensiyalar – bu majburiy huquqiy me'yorlardir. Xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqishda ILO tomonidan ko‘plab konvensiyalar qabul qilingan. Har bir konvensiya davlatlar tomonidan ratifikatsiya qilinishi va ichki qonunchilikka joriy qilinishi lozim. Misol uchun, Konvensiya №87 (Ishchi erkinligi va kasaba uyushmalariga erkin kirish), Konvensiya №98 (Ishchilarning huquqlarini himoya qilish) va

boshqalar. Tavsiyalar – bu ko‘rsatmalar bo‘lib, ularning amal qilinishi majburiy emas, ammo mamlakatlarga tavsiya etilgan asosiy yo‘nalishlarni ko‘rsatadi.

3. Mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun xalqaro ko‘mak: ILO, rivojlanayotgan mamlakatlarga mehnat bozorlarini isloh qilishda yordam beradigan texnik va maslahat yordamlarini ko‘rsatadi. Bu o‘z ichiga davlatlarga o‘qitish, treninglar, mehnat huquqlari bo‘yicha maslahatlar va qonunlarni takomillashtirishni o‘z ichiga oladi. Xalqaro mehnat standartlari amalga oshirilishini nazorat qilishda ILOning bir nechta mexanizmlari mavjud. ILO a'zo davlatlari tomonidan amalga oshirilgan ishlarni kuzatadi va baholaydi.

1. Mehnat standartlari qo‘mitasi (CEACR): ILO tomonidan yaratilgan Mehnat Standartlari Qo‘mitasi (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) mehnat standartlarining bajarilishini nazorat qiladi. CEACR, har bir davlat tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarning qo‘llanilishi bo‘yicha yillik hisobotlarni tahlil qiladi va ILO Bosh Assambleyasiga tavsiyalar beradi.

2. Xalqaro mehnat konferensiyasi (ILC): Xalqaro Mehnat Konferensiyasi (International Labour Conference, ILC) har yili yig‘iladi va a'zo davlatlarning mehnat huquqlari va standartlari bo‘yicha amalga oshirilgan ishlarga baho beradi. Konferensiyada xalqaro mehnat huquqi, ishchilar huquqlari, xavfsiz va sog‘lom ish sharoitlari kabi muhim masalalar muhokama qilinadi.

3. Mamlakatlarning hisobotlari va monitoring: A'zo davlatlar har yili ILOga hisobot topshiradilar, bunda ular xalqaro mehnat konvensiyalariga qanday amal qilayotganini ko‘rsatadilar. ILO mutaxassislari ushbu hisobotlarni tahlil qilib, tegishli choralarni ko‘rish bo‘yicha tavsiyalar beradi.

Xalqaro mehnat standartlarining samarali amalga oshirilishi global mehnat bozorida ijobiy o‘zgarishlarga olib keladi. Bu quyidagi ta’sirlarni ko‘rsatadi:

1. Ishchilar huquqlarining himoya qilinishi: XMT ishchilarning huquqlarini himoya qilishda muhim ahamiyatga ega. Ishchilar kasbiy xavfsizlik, sog‘liqni saqlash, ijtimoiy himoya va adolatli ish haqi kabi huquqlarga ega bo‘lishadi.

2. Global mehnat bozorida barqarorlik: xalqaro mehnat standartlari global mehnat bozorida barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi.

Iqtisodiy va ijtimoiy inqirozlar, shuningdek, mehnat migratsiyasining salbiy ta’sirlarini kamaytirishga imkon yaratadi.

3. Ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlik: ishchilarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilash global iqtisodiy o‘sishga va ijtimoiy barqarorlikka ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Yaxshi ish sharoitlari va yuksak mehnat huquqlari ishchilarning samaradorligini oshiradi, bu esa iqtisodiyotning rivojlanishiga yordam beradi.

4. Adolatli mehnat bozori: xalqaro mehnat standartlari mehnat bozoridagi ekspluatatsiyani kamaytirishga va ishchilarga teng imkoniyatlar yaratishga yordam beradi.

Xalqaro mehnat standartlari global miqyosda ishchilar huquqlarini himoya qilish, ijtimoiy adolatni ta’minlash va mehnat bozorlarida barqarorlikni saqlashda muhim ahamiyatga ega. Ular Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan ishlab chiqiladi va a'zo davlatlar tomonidan amalga oshirilishi nazorat qilinadi. ILO va boshqa xalqaro tashkilotlar mehnat standartlarini samarali amalga oshirish va ularga amal qilishni ta’minlash orqali global mehnat migratsiyasini boshqarish va mehnat bozorini tartibga solishda muhim rol o‘ynaydi.

9.5. Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarning mehnat bozorlari

Mehnat bozori har bir mamlakatning iqtisodiy tizimida muhim o‘rin tutadi. Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarning mehnat bozorlarini taqqoslaganda, ularning tuzilishi, funktsiyalari va muammolari orasida katta farqlar mavjud. Bu farqlar asosan iqtisodiy rivojlanish darajasi, ijtimoiy siyosat, ta’lim tizimi, mehnat qonunlari va ijtimoiy himoya tizimlaridagi o‘zgarishlarga bog‘liq. Mamlakatlarning mehnat bozorlari samarali va barqaror ishlashi uchun ularni to‘g‘ri tashkil qilish zarurdir, chunki mehnat bozori iqtisodiyotning barqaror o‘sishini ta’minlash, ijtimoiy farovonlikni oshirish va mehnat huquqlarini himoya qilishda muhim rol o‘ynaydi.

Rivojlangan mamlakatlarning mehnat bozorlarida odatda yuqori darajadagi tashkil etilganlik va qonuniy me'yorlar mavjud. Bu mamlakatlarda ishchilarga beriladigan huquqlar, mehnat xavfsizligi, ish haqi va boshqa manfaatlar qonun bilan ta'minlangan. Shuningdek, rivojlangan mamlakatlar ko‘pincha yuqori darajada innovatsion iqtisodiyotga ega bo‘lib, ular mehnat bozorini texnologik o‘zgarishlar va globalizatsiyaga mos ravishda boshqaradi.

Rivojlangan mamlakatlarning mehnat bozori xususiyatlari:

1. Yuqori darajada ijtimoiy himoya tizimi: ishsizlikni sug‘urtalash, sog‘liqni saqlash va pensiya ta'minoti kabi ijtimoiy himoya vositalari rivojlangan. Bu, ishchilarning bo‘shashish vaqtida ijtimoiy xavfsizlikni ta'minlaydi.

2. Mehnat qonunlari va huquqiy himoya: rivojlangan mamlakatlarda ishchilar uchun qat'iy mehnat qonunlari va huquqiy himoya tizimi mavjud. Mehnat sharoitlarini yaxshilash, teng huquqlilikni ta’minlash va ekspluatatsiyani kamaytirishga katta e’tibor qaratiladi.

3. Malakali ishchi kuchi va yuqori darajadagi ta’lim: rivojlangan mamlakatlarda ta’lim tizimi va kasbiy malaka oshirish tizimi yuqori darajada rivojlangan. Bu iqtisodiyotning texnologik rivojlanishi va yuqori samarali mehnat bozorini yaratishga imkon beradi.

4. Innovatsion iqtisodiyot va yuqori texnologiyalar: mehnat bozori ko‘proq xizmatlar sektori va yuqori texnologiyalarga asoslangan. Bu esa ishchilarning yangi va innovatsion ko‘nikmalarga ega bo‘lishini talab qiladi.

Rivojlanayotgan mamlakatlarning mehnat bozorlari, ko‘pincha strukturaviy muammolarga, yuqori ishsizlikka, ta’lim tizimining zaifligiga, yuqori noformal ishchi kuchiga va ijtimoiy himoya vositalarining yetishmasligiga duch keladi. Bu mamlakatlarda mehnat bozorining samaradorligini oshirish uchun ko‘plab ijtimoiy va iqtisodiy islohotlar talab qilinadi.

Rivojlanayotgan mamlakatlarning mehnat bozori xususiyatlari:

1. Ishsizlik va noformal sektorda ishlash: Rivojlanayotgan mamlakatlarda ish o‘rinlarining yetishmasligi va noformal sektorda ishlash yuqori darajada bo‘lishi mumkin. Bu esa mehnat bozorining barqarorligi va samaradorligini kamaytiradi.

2. Ta’lim va malaka oshirishning past darajasi: Ta’lim tizimi va kasbiy malaka oshirish imkoniyatlari rivojlanayotgan mamlakatlarda zaif bo‘lishi mumkin, bu esa ishchilarning yuqori malakali va raqobatbardosh bo‘lishiga to‘sqinlik qiladi.

3. Ijtimoiy himoya tizimining sustligi: Ijtimoiy himoya tizimi va ishchilarga taqdim etilayotgan yordamlar rivojlanayotgan mamlakatlarda kam bo‘lishi mumkin, bu esa ishchilarni iqtisodiy beqarorlikka olib keladi.

4. Mehnat migratsiyasi: Rivojlanayotgan mamlakatlarda ko‘p hollarda xalqaro mehnat migratsiyasi kuzatiladi. Yangi ish o‘rinlari

yaratish, mahalliy ishchi kuchining raqobatbardoshligini oshirish va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash uchun samarali siyosatlar zarur.

9.2-jadval

Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarning mehnat bozorlarini tasnifi

№	Mehnat bozori tasnifi	Rivojlangan mamlakatlar	Rivojlanayotgan mamlakatlar	Sabablari
1	Iqtisodiy rivojlanish darajasi	AQSh, Germaniya, Yaponiya	Afg‘oniston, Nepal, Tojikiston	1. Yuksak daromad va iqtisodiy o‘sish. 2. Iqtisodiy inqirozlar va inflyatsiya.
2	Ishsizlik darajasi	Shvetsiya, Norvegiya, Kanada	Hindiston, Misr, Yaman	1. Rivojlanish va ishlash imkoniyatlari. 2. Mehnat bozorida malaka yetishmasligi.
3	Ishchilarning malakasi va ta’lim darajasi	Frantsiya, Avstraliya, Buyuk Britaniya	Pokiston, Birma	1. Ta’lim va malakani rivojlantirish. 2. Ta’lim tizimining yomonligi.
4	Mehnat bozoridagi tenglik	Danimarka, Niderlandiya, Kanada	Saudiya Arabistoni, Yaman, Bangladesh	1. Mehnat huquqlari va tenglik siyosati. 2. An'anaviy ijtimoiy strukturalar.
5	Bandlik va ish haqi	Shvetsiya, AQSh, Shveytsariya	Ghana, Keniya, Indoneziya	1. Yuksak ishlab chiqarish va iqtisodiy yuksalish. 2. Past ishlab chiqarish va investitsiyalar.
6	Ijtimoiy himoya va mehnat huquqlari	Germaniya, Fransiya, Avstraliya	Hindiston, Misr, Afg‘oniston	1. Sifatli ijtimoiy tizimlar. 2. Mehnat huquqlarining cheklanganligi.
7	Mehnat migratsiyasi	Avstraliya, Kanada, AQSh	Filippin, Tojikiston, Nepal	1. Iqtisodiy imkoniyatlar. 2. Siyosiy beqarorlik.
8	Innovatsiyalar va texnologik taraqqiyot	Koreya, Yaponiya, Singapur	Nigeriya, Misr, Indoneziya	1. Ilm-fan va texnologiyalarni rivojlantirish. 2. Cheklangan investitsiyalar va ilmiy salohiyat.

Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar o‘rtasida mehnat bozorini samarali tashkil etish uchun farqli siyosatlarni qo‘llash zarur. Har ikki guruhdagi mamlakatlar uchun ba'zi umumiy tavsiyalar mavjud:

1. Ta’lim tizimi va malaka oshirishni yaxshilash: Rivojlangan mamlakatlarda ilg‘or ta’lim tizimlari mavjud bo‘lsa-da, rivojlanayotgan mamlakatlarda ta’limni sifatini oshirish va kasbiy malaka oshirish dasturlarini kengaytirish zarur. Bu mehnat bozorida yuqori malakali ishchi kuchining shakllanishiga yordam beradi.

2. Mehnat bozoridagi islohotlarni amalga oshirish: Rivojlanayotgan mamlakatlarda ish o‘rinlarini yaratish, ish haqining adolatli taqsimlanishini ta’minlash va mehnat bozoridagi notengliklarni kamaytirish uchun islohotlar zarur. Shuningdek, noformal sektorda ishlayotganlarni himoya qilish va ularni rasmiy sektorga o‘tkazish muhim.

3. Ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish: Ishchilarning iqtisodiy xavfsizligini ta’minlash va mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlash lozim. Rivojlanayotgan mamlakatlarda ijtimoiy sug‘urta va nafaqa tizimlarini yaxshilash uchun davlat tomonidan qat'iy chora-tadbirlar ko‘rish zarur.

4. Innovatsion iqtisodiyotga o‘tish va texnologiyalarni qo‘llash: Rivojlangan mamlakatlar texnologiya va innovatsiyalarga asoslangan iqtisodiyotlarni rivojlantirgan bo‘lsa-da, rivojlanayotgan mamlakatlar ham raqobatbardosh bo‘lishi uchun yangi texnologiyalarni joriy etish va ishchilarni yangi ko‘nikmalar bilan ta’minlash zarur.

Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar o‘rtasidagi mehnat bozorlari sezilarli farqlarga ega. Rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozori samarali va yaxshi tashkil etilgan bo‘lsa, rivojlanayotgan mamlakatlar ko‘plab struktural muammolar va ijtimoiy tengsizliklarga duch keladi. Mehnat bozorini samarali tashkil etish uchun ta’lim tizimini yaxshilash, ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish va innovatsion iqtisodiyotga o‘tish muhimdir. Bu masalalar global iqtisodiy barqarorlik va ijtimoiy farovonlikni oshirishga xizmat qiladi.

9.6. Texnologiya va innovatsiyalarning xalqaro mehnat bozoriga ta’siri

Texnologiya va innovatsiyalar — raqamli avtomatlashtirish, sun’iy intellekt, platforma-texnologiyalar va ilg‘or ishlab chiqarish usullari — xalqaro mehnat bozorini strukturaviy ravishda o‘zgartirmoqda. Bu o‘zgarishlar ish o‘rinlari tarkibini, talab qilingan ko‘nikmalarni, ish

haqini va bandlik shakllarini qayta taqsimlaydi. Quyida sizga nazariy asoslar, empirik o‘lchovlar, asosiy kanallar va siyosat vositalarini ilmiy va amaliy jihatdan tushunarli, darslik uslubida va Word-ga joylashtirishga mos jadval ko‘rinishida taqdim etaman.

Ta’sirni tushuntirishda keng qo‘llaniladigan yondashuvlar quyidagilar:

- **Skill-biased technological change (SBTC).** Texnologiya yuqori malakali ishchining unumdorligini nisbatan ko‘proq oshiradi — natijada yuqori malaka uchun talab va mehnat haqi ortadi.
- **Routine-biased / task-based change.** Avtomatlashtiriladigan (rutinali) vazifalar o‘rnini mashina egallaydi, shu bilan ish bozorida polarizatsiya (yuqori va past maoshli ishlar o‘rtasida o‘sish) yuzaga keladi.
- **Task-complementarity.** Ba’zi texnologiyalar inson tomonidan bajariladigan noan’anaviy (no-routine) vazifalar bilan to‘liq emas, balki ular bilan to‘ldiradi — bu esa yangi ko‘nikmalar va hamkorlik shakllarini talab qiladi.
- **Globalizatsiya + texnologiya.** Texnologiya iste’mol va ishlab chiqarishni qayta tashkil etib, GVC (global value chains) doirasida ishlarni joylab beradi; ba’zi mamlakatlarda ba’zi vazifalar chet elga ko‘chadi, boshqalarida esa yuqori qo‘shimcha qiymatli ishlarga bo‘lgan talab oshadi.

Quyidagi indikatorlar texnologiyaning mehnat bozoriga ta’sirini o‘lchashda ishlatiladi va darslik mashqlarida talabalarga topshiriq sifatida berish mumkin.

9.2-jadval

Empirik o‘lchovlar va indikatorlar

Indikator	**Ta’rif**	**Formulasi (oddiy)**
Wage premium (college vs HS)	Oliy ta’lim olganlar va o‘rta maxsus bitiruvchilarning o‘rtacha ish haqi nisbati	AvgWage_college / AvgWage_HS
Routine task share	Kasblarning ish vazifalarida rutinalarning ulushi (%)	(RutineTaskHours / TotalTaskHours) × 100
Occupational polarization index	Oliy va past maoshli ishlar ulushi o‘sishi	(Share_top + Share_bottom) − (Share_middle)
Automation exposure	Kasb bo‘yicha avtomatlashtirilish xavfi indeksi	Tegishli task-exposure metrikalar yig‘indisi
Employment elasticity to tech	Texnologiya o‘zgarishi (%) ga nisbatan bandlik o‘zgarishi (%)	%ΔEmployment / %ΔTechIndex

Task-based yondashuvda ishlar majmuidan iborat bo‘lib, har bir ishning avtomatlashtirilish ehtimoli *aj* bilan belgilanadi. Bir kasbdagi ishchining avtomatlashtirishdan xavfini oddiy formulada ifodalash mumkin:

$$\text{JobRisk}_i = \sum_{j \in tasks_i} w_{ij} \cdot a_j,$$

bu yerda w_{ij}— kasb *i* dagi vazifa *j* ning og‘irligi (ulushi), *aj* — vazifa *j* ning avtomatlashtirilish ehtimoli.

Ta’limning mehnat bozoriga ta’siri faqat tabiiy rivojlanish natijasida emas, balki maqsadli siyosat hamda tizimli hamkorlik orqali amalga oshadi. Yuqorida ko‘rib chiqilganidek, ta’lim inson kapitalini rivojlantirish, ishchilarni o‘zgaruvchan sharoitlarga moslashish, kasbiy noqulayliklarni kamaytirish va ijtimoiy adolatni ta’minlash vositasi sifatida ishlaydi.

9.3-jadval

Asosiy kanallar va kutilgan natijalar

Kanal	**Mexanizm**	**Mehnat bozori natijasi**	**Siyosat javobi**
Skill-biased innovation	Texnologiya yuqori malaka talabini oshiradi	Yuqori maoshli ishlar, malaka premiyasi	Lifelong learning, STEM subsidiyalar
Routine automation	Rutinalarni avtomatlashtirish	O‘rta ishlar qisqaradi, polarizatsiya	Qayta tayyorlash, daromad sug‘urtasi
Task complementarity	Texnologiya inson vazifalarini to‘ldiradi	Yangi kompleks ish vazifalari	Malaka integratsiyasi, hamkorlik
Platform economy	Platformalar ishchi-ish o‘rni bog‘lanishini tezlashtiradi	Gig economy o‘sishi	Mehnat himoyasi va sug‘urta
GVC & offshoring	Texnologiya vazifalarni geografik taqsimlaydi	Ba’zi ishlar yo‘qoladi, eksport oshadi	Eksportga yo‘naltirilgan kadr tayyorlash

Biroq, bu imkoniyatlar faqat u holda to‘la amalga oshadi, agar ta’lim tizimi mehnat bozori bilan doimiy hamkorlikda, ilmiy asoslangan ma'lumotlar asosida va barqaror ijtimoiy siyosat bilan boshqariladigan tizim sifatida ishlasa. Shu holatda, quyida keltirilgan siyosat tavsiyalari — amaliy tajriba, ilmiy tadqiqotlar hamda xalqaro yaxshi amaliyotlarga

tayanadi — ta’lim va mehnat bozori o‘rtasidagi uzviy aloqani mustahkamlash, ishchilarni kelajakka tayyorlash hamda iqtisodiy o‘zgarishlarni ijtimoiy jihatdan barqaror boshqarish uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

1. Ta’lim-ish beruvchi integratsiyasi. O‘quv dasturlarini ish beruvchilar bilan hamkorlikda yangilash — amaliy mashg‘ulotlar, stajirovka dasturlari, korxona bilan amaliy loyihalar hamda kasb-hunar dasturlarining akkreditatsiyasini kuchaytirish orqali ta’limning amaliy jihatlari mustahkamlansin. Masalan, Germaniya, Singapur va Yaqin Sharqda muvaffaqiyatli amalga oshirilayotgan dual ta’lim modeli — nazariya hamda amaliyotni birlashtirishning samarali namunasi.

2. Lifelong learning va mikrosertifikatlar. Raqamli platformalar (masalan, Coursera, Udemy, Mahara, O‘qish.uz) orqali qisqa muddatli, ehtiyojga qaratilgan (demand-driven) kurslar, mikrosertifikatlar va modulli ta’lim dasturlarini kengaytirish. Bu ishchilarga yangi kasblarni tez o‘zlashtirish, ish jarayonida qayta tayyorlanish imkonini beradi. Bunda dasturlar mehnat bozorining real ehtiyojlariga asoslanishi, sertifikatlar ish beruvchilar tomonidan tan olinishi ta'minlansin.

3. Ijtimoiy sug‘urta va avtomatlashtirishga mos ijtimoiy himoya. Yangi texnologiyalar tufayli ish o‘rinlari yo‘qolayotgan sohalarda, ishchilarga faqat nafaqat mablag‘ (masalan, ishsizlik nafaqasi), balki faol qayta tayyorlash dasturlari, vaqtinchalik daromad kompensatsiyasi (transition income support) ham berilsin. Universal asosiy daromad (UBI) emas, balki "aktiv ijtimoiy siyosat" — o‘qish, staj, sertifikat olish — bilan bog‘langan yordam tizimlari samaraliroq bo‘ladi.

4. HTA (Human Technology Assessment) va ish joylari bahosi. Yangi texnologiyalar (masalan, AI, robototexnika) joriy etilishidan oldin, ularning mehnat bozori, kasb tarkibi, ish joylari xavfsizligi hamda ijtimoiy ta’siri bo‘yicha alohida tahlillar o‘tkazilsin. Bu "Human Technology Assessment" (HTA) yoki "Job Impact Assessment" tizimi sifatida tashkil etilishi mumkin. Bunday baholar ish beruvchilarga, ta’lim tashkilotlariga hamda siyosat ishlab chiquvchilarga erta ogohlantirish va moslashish imkoniyatini beradi.

5. Raqamli infrastruktura va ma’lumotlar. Mehnat bozori ma'lumotlarining yaxshi tahlili — qaror qabul qilishning asosidir. Shu sababli, vakansiyalar, talab qilinadigan ko‘nikmalar, regionlar bo‘yicha ishchilar tarkibi, kasb turlari bo‘yicha ishsizlik darajasi kabi ma'lumotlarni real vaqt rejimida yig‘uvchi raqamli monitoring tizimlar (masalan, labor market information systems — LMIS) joriy etilsin. Bu

ma'lumotlar ta’lim dasturlarini yangilash, kasb-hunar markazlarini rejalashtirish, grantlar taqsimoti qilishda yordam beradi.

Ushbu siyosat chora-tadbirlari alohida emas, balki o‘zaro bog‘langan tizim sifatida amalga oshirilganda, ta’lim tizimi nafaqat kelajak kasblarini, balki barqaror, adolatli hamda innovatsion mehnat bozorini shakllantirishda asosiy qo‘zg‘atuvchi kuchga aylanadi.

9.4-jadval

Mehnat bozorini tartibga solishda siyosat vositalari va baholash metrikasi

Siyosat vositasi	Maqsad	Baholash metrikasi
Lifelong learning subsidies	Qayta tayyorlashni rag‘batlantirish	Qayta tayyorlanganlar soni, bandlik darajasi
Apprenticeship expansion	Ishga mos ta’lim	Stajyor joylashtirish darajasi, doimiy ishga o‘tish ulushi
ALMP (Active Labor Market Programs)	Ish topish davrini qisqartirish	Ish topish darajasi, ishsizlik muddati
Platform regulation + social protections	Gig ishchilarini himoyalash	Sug‘urta qamrovi, gig daromadlari ulushi
Skill demand dashboard	Real-time moslashuv	Ko‘nikma bo‘yicha bo‘sh ish o‘rinlari soni, ish haqi takliflari

Texnologiya va innovatsiyalar xalqaro mehnat bozorida ham imkoniyatlar, ham risklar yaratadi. Ilmiy jihatdan muhim nuqta — texnologiyaning ta’siri universal emas: u mamlakatning infratuzilmasi, ta’lim tizimi, mehnat bozorining moslashuvchanligi va siyosiy-institutsional mexanizmlarga bog‘liq.

9.7. Xalqaro mehnat iqtisodiyotining siyosiy va ijtimoiy jihatlari

Inson resurslari iqtisodiyoti fanida xalqaro mehnat iqtisodiyoti mehnat migratsiyasi, global mehnat bozorlari va ularning siyosiy-ijtimoiy ta’sirlarini o‘rganadi. Ushbu paragrafda xalqaro mehnat iqtisodiyotining siyosiy (immigratsiya siyosatlari, savdo shartnomalari) va ijtimoiy (tengsizlik, madaniy integratsiya, kambag‘allik) jihatlari ilmiy jihatdan asoslanadi. Nazariy asos sifatida David Ricardo va Eli Heksher-Olinning savdo nazariyalariga tayangan holda, zamonaviy tadqiqotlar (ILO, Jahon Banki, ICMPD) asosida tahlil qilinadi. O‘zbekiston misolida batafsil yoritiladi, chunki mamlakatning mehnat migratsiyasi (Rossiya va Yevropa yo‘nalishlari) siyosiy va ijtimoiy

muammolarni yuzaga keltiradi, ammo iqtisodiy foyda beradi. 2025 yil holatiga koʻra, global migratsiya 282 million kishini qamrab olgan boʻlsa, siyosiy oʻzgarishlar (masalan, Tramp 2.0 siyosati) va ijtimoiy bosimlar (konfliktlar) bu jarayonni kuchaytirmoqda.

Siyosiy jihatlar mehnat migratsiyasini tartibga solish (vizalar, kvotalar) orqali iqtisodiy oʻsishga ta’sir qiladi, ijtimoiy jihatlar esa tengsizlik va integratsiyani oshiradi. Ushbu paragrafda (1) ilmiy asos, (2) siyosiy va ijtimoiy tahlil, (3) jadvallar va (4) xulosa keltiriladi.

Xalqaro mehnat iqtisodiyotining siyosiy va ijtimoiy jihatlari Ricardo nazariyasiga (qiyosiy ustunlik) asoslanadi: mehnat migratsiyasi rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar oʻrtasida resurslarni taqsimlaydi, ammo siyosiy cheklovlar (kvotalar) bu jarayonni buzadi. Heksher-Olin modeli esa mehnatning global oqimini omillar (mehnat, kapital) taqsimoti bilan bogʻlaydi: mehnat koʻp mamlakatlarda (masalan, Oʻzbekiston) migratsiya eksport qilinadi, ammo siyosiy siyosatlar (vizalar) ijtimoiy muammolarni (tengsizlik) keltirib chiqaradi.

Zamonaviy tadqiqotlar (ILO va ICMPD) shuni koʻrsatadiki, 2025 yilda migratsiya siyosiy volatillik (Tramp siyosati, Yevropa kvotalari) sababli oshadi, ammo ijtimoiy ta’sirlar ijobiy (remittanslar orqali kambagʻallik kamayishi) va salbiy (madaniy konfliktlar). IMF hisobotiga koʻra, migratsiya siyosatlari global spillovers yaratadi: masalan, rivojlangan mamlakatlardagi qattiq siyosatlar (deportatsiyalar) rivojlanayotgan mamlakatlarda remittanslarni 10-15% ga kamaytirishi mumkin. Oʻzbekistonda mehnat migratsiyasi (jami migrantlar 2-3 million) iqtisodiyotning 10-15% ini ta’minlaydi, ammo siyosiy oʻzgarishlar (Rossiya sanktsiyalari) ijtimoiy muammolarni kuchaytiradi.

Ilmiy modellarda siyosiy jihatlar "endogenous growth" nazariyasiga asoslanadi: mehnat migratsiyasi innovatsiyalarni oshiradi, ammo ijtimoiy jihatlar "social capital" modeli orqali tushuntiriladi – integratsiya etishmasligi tengsizlikni oshiradi.

Siyosiy jihatlar mehnat migratsiyasini tartibga solish orqali iqtisodiyotga ta’sir qiladi. Masalan, immigratsiya siyosatlari (kvotalar, vizalar) mehnat bozorini cheklaydi, ammo savdo shartnomalari (masalan, WTO) mehnat standartlarini majburlaydi. ICMPD Migration Outlook 2025 hisobotiga koʻra, 2025 yilda Yevropa kvotalari (Pakt on Migration) bosimi ortadi, bu rivojlanayotgan mamlakatlardan mehnat oqimini kamaytiradi, ammo siyosiy barqarorlikni ta’minlaydi.

Oʻzbekiston kontekstida siyosiy jihatlar Rossiya va Turkiya bilan shartnomalar orqali namoyon: 2025 yilda migrantlar remittanslari

YaIMning 10% ini tashkil etadi, ammo Tramp 2.0 siyosati (AQSh deportatsiyalari) global ta’sir qiladi. Siyosiy muammolar: geosiyosiy konfliktlar (Ukraina, Suriya) mehnat migratsiyasini oshiradi, bu esa qochqinlar siyosatini qiyinlashtiradi.

Ijtimoiy jihatlar mehnat migratsiyasining jamiyatga ta’sirini o‘z ichiga oladi: ijobiy – remittanslar orqali kambag‘allik kamayishi va ta’lim darajasi oshishi; salbiy – oila parchalanishi, madaniy konfliktlar va tengsizlik. IOM Global Appeal 2025 ga ko‘ra, migratsiya ijtimoiy himoyani kuchaytiradi, ammo 2025 yilda global migrantlar soni 300 millionga yetishi kutilmoqda, bu ijtimoiy integratsiyani qiyinlashtiradi.

O‘zbekistonda ijtimoiy ta’sirlar: migrantlar remittanslari (2025 yilda $10-12 milliard) qishloq xo‘jaliklarini qo‘llab-quvvatlaydi, ammo oila parchalanishi bolalar psixologiyasiga ta’sir qiladi. Jahon Banki tadqiqotlari shuni ko‘rsatadiki, migratsiya tengsizlikni oshirishi mumkin, ammo "whole-of-society" yondashuvi (IOM tavsiyasi) bu muammoni hal qiladi.

Quyidagi jadvallarda siyosiy va ijtimoiy jihatlar statistik ma’lumotlar bilan ko‘rsatilgan. Ma’lumotlar ICMPD, IOM va Jahon Bankidan olingan (2025 prognozlari).

9.5-jadval

Global migratsiya va siyosiy ta’sirlar

Ko‘rsatkich	Qiymat (2025)	Siyosiy Ta’sir	Manba
Global migrantlar soni	282-300 million	Kvotalar oshirilishi (Yevropa Pakt)	ICMPD Outlook
Remittanslar hajmi	$800 milliard+	Siyosiy volatillik (Tramp 2.0) kamaytirishi mumkin	IOM
Qochqinlar soni	120 million	Geosiyosiy konfliktlar (Ukraina, Suriya)	ICMPD
O‘zbekiston migrantlari	2-3 million	Rossiya sanktsiyalari ta’siri	Jahon Banki

Xalqaro mehnat iqtisodiyotining siyosiy va ijtimoiy jihatlari Ricardo va Heksher-Olin nazariyalariga asoslanib, global o‘sishni rag‘batlantiradi, ammo bosimlar (kvotalar, konfliktlar) muammolar keltirib chiqaradi. O‘zbekistonda remittanslar ijobiy, ammo integratsiya zarur. Darslik uchun tavsiya: Talabalar MIMC konventsiyasini tahlil qilsin va O‘zbekiston statistikasini hisoblasin.

9.6-jadval

Ijtimoiy ta’sirlar va misollar

Jihat	Ijobiy Ta’sir	Salbiy Ta’sir	Samaradorlik Strategiyasi	Manba
Tengsizlik	Remittanslar kambag‘allikni 10-15% kamaytiradi	Madaniy konfliktlar oshirishi mumkin	Integratsiya dasturlari	IMF
Oilaviy Tuzum	Ta’lim darajasi oshishi	Oila parchalanishi	"Whole-of-society" yondashuv	IOM
Ijtimoiy Himoya	Himoya tizimlari kuchayishi	Ksenofobiya	MIMC konventsiyasi	Carnegie
O‘zbekiston Misoli	Remittanslar YaIMning 10% i	Bolalar psixologiyasi muammolari	Milliy siyosatlar	ICMPD

Xulosa qilib aytganda, **x**alqaro mehnat iqtisodiyoti, xalqaro savdo va mehnat resurslarining o‘zaro ta’siri orqali mamlakatlar o‘rtasidagi mehnat bozorlari, bandlik, ish haqi, va ish kuchi migratsiyasini o‘rganadi. Xalqaro mehnat migratsiyasi, rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar o‘rtasidagi ish kuchi almashinuvi, yangi ish o‘rinlarining yaratilishi va mehnat bozoridagi nomuvofiqliklarni bartaraf etish xalqaro mehnat iqtisodiyotining asosiy jihatlari hisoblanadi. Bu soha xalqaro iqtisodiy integratsiyaning ahamiyatini ta'kidlaydi va mehnat resurslarining global miqyosda taqsimlanishi, ish kuchi harakati va migratsiya siyosatlari kabi masalalarni tahlil qiladi. Xalqaro mehnat iqtisodiyoti global mehnat bozorida adolatli va samarali resurs taqsimotini ta’minlash uchun zarur. Rivojlanayotgan mamlakatlar uchun xalqaro mehnat bozorida ishtirok etish, ishchi kuchini eksport qilish orqali iqtisodiy o‘sish va bandlikni oshirish imkoniyatlarini yaratadi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: xalqaro mehnat iqtisodiyoti, xalqaro savdo, mehnat resurslari, mehnat bozorlari, bandlik, ish haqi, ish kuchi migratsiyasi, ish o‘rinlari, ish kuchi almashinuvi, nomuvofiqliklar, iqtisodiy integratsiya, global mehnat bozor.

Nazorat savollari:

1. Xalqaro mehnat iqtisodiyotining asosiy maqsadlari nimalardan iborat?

2. Xalqaro mehnat migratsiyasi qanday ijtimoiy-iqtisodiy ta’sirlarga ega?
3. Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar o‘rtasida ish kuchi almashinuvi qanday bo‘ladi?
4. Xalqaro mehnat iqtisodiyoti global iqtisodiy integratsiyaga qanday ta’sir qiladi?
5. Mehnat bozoridagi nomuvofiqliklarni bartaraf etish uchun qanday chora-tadbirlar ko‘riladi?
6. Xalqaro mehnat bozorida ish kuchi harakatining roli qanday?
7. Ish o‘rinlari yaratish va mehnat bozorini kengaytirish uchun qanday siyosatlar ishlab chiqilishi kerak?
8. Xalqaro mehnat iqtisodiyoti rivojlanayotgan mamlakatlarga qanday foyda keltiradi?
9. Ishchi kuchini eksport qilishning iqtisodiy o‘sishdagi o‘rni qanday?
10. Global mehnat bozorida resurs taqsimotini qanday samarali boshqarish mumkin?

X BOB. MEHNAT BOZORI TAHLILI

10.1. Mehnat bozorining tuzilishi.
10.2. Mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillar.
10.3. Mehnat bozorini tahlil qilish uchun ma'lumotlar manbalari.
10.4. Mehnat bozorini tahlil qilish usullari va vositalari.
10.5. Mehnat bozori ko‘rsatkichlari.
10.6. Mehnat bozorini tartibga solishning davlat siyosati.

10.1. Mehnat bozorining tuzilishi

Mehnat bozori — bu ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasidagi aloqalarni tartibga soluvchi iqtisodiy tizim bo‘lib, u ish kuchi ta'minoti va talabining uchrashuv nuqtasi sifatida xizmat qiladi. Mehnat bozorining tuzilishi uning samarali ishlashi, iqtisodiy o‘sishni ta’minlash, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ish joylari yaratishni nazorat qilishda katta ahamiyatga ega. Mehnat bozorining tuzilishi turli omillarga, jumladan, iqtisodiy tizim, davlat siyosati, ijtimoiy va texnologik o‘zgarishlarga bog‘liq bo‘lib, ularning har biri mehnat bozorining shakllanishiga ta’sir qiladi. Ushbu paragrafda mehnat bozorining tuzilishi, uning turlari, shakllari va o‘ziga xos xususiyatlari, shuningdek, bu mavzuda tadqiqot olib borgan olimlar va manbalar haqida so‘z yuritiladi.

Mehnat bozorining tuzilishi asosan uning qatnashchilari, talab va ta'minot o‘rtasidagi aloqalar, hamda qonuniy, ijtimoiy va iqtisodiy muhitga asoslanadi. Asosiy tuzilish elementlari quyidagilardan iborat:

1. Ishchilar (ta'minot tomoni): ishchilar mehnat bozorining ta'minot tomoni bo‘lib, ularning soni, malakasi, yoshi, jinsiy va hududiy jihatlari mehnat bozorining asosiy xususiyatlarini belgilaydi.

2. Ish beruvchilar (talab tomoni): ish beruvchilar bozorning talab tomoni sifatida ishlaydi. Ular ish o‘rinlarini yaratish, ishchilarga ish haqi va boshqa shartlarni belgilash orqali bozorni shakllantiradilar.

3. Mehnat resurslari va ko‘nikmalar: mehnat bozorining tuzilishi ishchi kuchining malakasi, ko‘nikmalari va mehnat sharoitlari asosida shakllanadi. Bu elementlar ishchilarning mehnat bozorida qanday raqobatlashishini belgilaydi.

4. Mehnat qonunlari va siyosat: davlat tomonidan qabul qilingan mehnat qonunlari va siyosatlari mehnat bozorini tartibga solishda

muhim o‘rin tutadi. Bu qonunlar ishchilarning huquqlarini himoya qilish, ish haqi, ish sharoitlari va xavfsizligini ta’minlashga qaratilgan.

Mehnat bozorining turlari mehnat bozorida mavjud bo‘lgan asosiy tashkiliy farqlarni anglatadi. Ular quyidagicha bo‘lishi mumkin:

1. Rasmiy mehnat bozori: bu turdagi bozorlar hukumat tomonidan belgilangan normativlarga va qonunlarga asoslanadi. Rasmiy mehnat bozori ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni rasmiy va huquqiy asosda tartibga soladi. Bunday bozorlar ko‘pincha rivojlangan mamlakatlarda kuzatiladi.

Misol: Yaponiyaning mehnat bozori rasmiy mehnat qonunlari va siyosatlari bilan boshqariladi, bu yerda ishchilarning huquqlari himoya qilinadi, mehnat bozorida tanlov va malaka oshirish imkoniyatlari kengaytirilgan.

2. Noformal mehnat bozori: noformal bozorlar mehnat sharoitlari va huquqiy asoslar bilan tartibga solinmaydi. Bunday bozorda ishchilar ko‘pincha qisqa muddatli, vaqtinchalik yoki o‘z-o‘zini ish bilan ta'minlovchi pozitsiyalarda ishlaydi.

Misol: Hindistonda va boshqa rivojlanayotgan mamlakatlarda noformal mehnat bozori ko‘proq uchraydi, bunda ko‘plab ishchilar noformal sektorlar, masalan, uy-joy qurilishi yoki kichik bizneslarda ishlaydi.

3. Global mehnat bozori: global mehnat bozori mehnat kuchi va xizmatlarning xalqaro miqyosda almashinuvi sifatida qaraladi. Globalizatsiya va xalqaro migratsiya mehnat bozorini shakllantiradi va yanada kompleks qiladi.

Misol: Xalqaro mehnat migratsiyasi, masalan, Osiyo mamlakatlaridan Yevropa va Shimoliy Amerikaga ishchilarning oqimi.

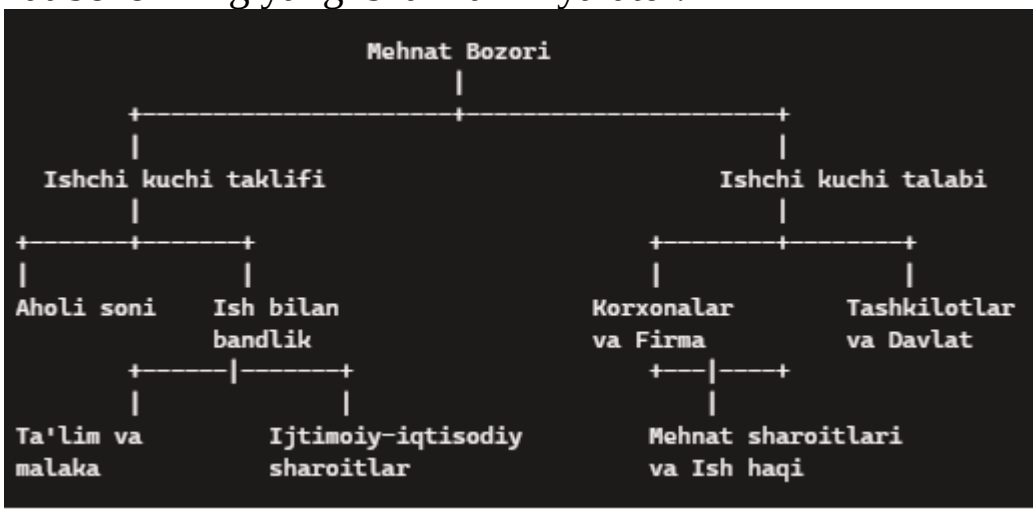
Mehnat bozorining shakllari uning amaliy strukturasiga, ya'ni ishchi kuchining qanday tashkil etilganiga va ishchilarni ish bilan ta’minlash mexanizmlariga bog‘liqdir. Shakllar quyidagicha bo‘lishi mumkin:

1. Ish o‘rinlari asosidagi bozor: bu shaklda ishchilarga konkret ish o‘rinlari taqdim etiladi. Ish beruvchilar o‘z xodimlarini aniq va belgilangan lavozimlarga tayinlaydi.

2. Ish kuchi bozorining talab asosidagi shakli: bu shaklda ishchilar o‘z xizmatlarini talabga asoslangan holda taqdim etadilar. Misol uchun, frilanserlar va muxtor ishchilarning xizmatlari talabga qarab sotiladi.

3. O‘zgaruvchan bozor shakllari: bu bozor shakllari iqtisodiy vaziyatlarga va texnologik o‘zgarishlarga qarab o‘zgarib turadi.

Masalan, raqamli iqtisodiyotda masofaviy ishlashning ommalashishi mehnat bozorining yangi shakllarini yaratdi.



10.1-rasm. Mehnat bozorining tuzilishi

Mehnat bozorining o‘ziga xos xususiyatlari mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasi, mehnat siyosatlari va ijtimoiy tizimlarga bog‘liq bo‘ladi. Ba'zi xususiyatlar quyidagilardir:

1. Ishsizlik darajasi: mehnat bozorining eng muhim xususiyatlaridan biri bu ishchilarni ish bilan ta’minlash darajasi, ya'ni ish o‘rinlarining mavjudligi va ish o‘rni uchun raqobatdir.

2. Mehnat sharoitlari va xavfsizlik: ishchilar uchun xavfsiz mehnat sharoitlari va to‘g‘ri ish haqining ta'minlanishi bozorni samarali qilish uchun zarurdir.

3. Ishchilarning malakasi: mehnat bozorida ishlovchilar malakasiga qarab turli darajadagi ish o‘rinlarida ishlaydi. Yuqori malakali ishchilar odatda yuqori ish haqi va yaxshi sharoitlarga ega bo‘ladi.

4. Mehnat migratsiyasi: xalqaro miqyosda ishchilar o‘zlariga mos ish o‘rinlari topish uchun migratsiya qiladilar. Bu jarayon mehnat bozorining global strukturasini shakllantiradi.

Mehnat bozorining tuzilishi bo‘yicha ko‘plab olimlar tadqiqotlar olib borgan. Ularning ba'zilari quyidagilardir:

1. Gary S. Becker — Inson kapitali nazariyasining asoschisi bo‘lib, mehnat bozoridagi ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasidagi aloqalarni o‘rganib, mehnat kuchining malakasi va ishchilarning iqtisodiy samaradorligiga ta’sirini tadqiq qilgan.

2. Michael Piore — Uning "Dual Labor Market" nazariyasi mehnat bozorining ikkita segmentga bo‘linishi, ya'ni yuqori malakali va past malakali ishchi kuchi orasidagi farqni tushuntiradi.

3. Amartya Sen — Ijtimoiy tanlov va barqaror rivojlanish, mehnat bozoridagi notengliklar va ularning iqtisodiyotga ta’siri haqida tadqiqotlar olib borgan.

Mehnat bozorining tuzilishi har bir mamlakatning iqtisodiy holati va ijtimoiy siyosatiga qarab shakllanadi. Rasmiy va noformal bozorlar, ish o‘rinlari va ish kuchi ta'minoti mehnat bozorining asosiy shakllarini tashkil etadi. Mehnat bozorining samarali ishlashi, ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni to‘g‘ri tashkil etish, ijtimoiy va iqtisodiy tenglikni ta’minlashda muhim ahamiyatga ega.

10.2. Mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillar

Mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillarni tadqiq etishning zarurati bir nechta ilmiy va amaliy sabablarga tayanadi. Avvalo, mehnat bozori milliy iqtisodiyotning “yuragi” hisoblanib, undagi har qanday o‘zgarishlar to‘g‘ridan-to‘g‘ri iqtisodiy o‘sish sur’atlari, aholining turmush darajasi va ijtimoiy barqarorlikka ta’sir ko‘rsatadi. Agar ushbu omillar — makroiqtisodiy o‘sish, demografik tuzilma, texnologik yangilanish, ta’lim sifati yoki mehnat institutlari — qanday mexanizm orqali ishchi kuchi taklifi va talabiga ta’sir etishini aniq bilmasak, siyosat ishlab chiqishda xatoliklar yuzaga keladi. Masalan, faqat ishsizlik darajasi statistikasi asosida qaror qabul qilish yetarli emas, chunki uning ortida demografik bosim, texnologik avtomatlashtirish yoki global savdo oqibatlari bo‘lishi mumkin.

Ikkinchi jihat, omillarni chuqur tahlil qilish bandlik siyosatini yanada maqsadli qilish imkonini beradi. Misol uchun, yoshlar bandligini oshirish dasturlari demografik tuzilmaning xususiyatlari e’tiborga olingandagina samarali bo‘ladi. Shuningdek, texnologiya va innovatsiyalarning mehnat talabini qay tarzda o‘zgartirishini o‘rganish — ta’lim va qayta tayyorlash siyosatini to‘g‘ri yo‘naltirish uchun zarurdir.

Uchinchi sabab, omillarni empirik asosda baholash siyosat samaradorligini prognoz qilishga yordam beradi. Agar biz o‘sib borayotgan norasmiy sektor yoki migratsiya oqimlari mehnat bozoriga qanday ta’sir qilayotganini oldindan aniqlasak, soliqqa tortish, ijtimoiy sug‘urta va rasmiylashtirish choralarini oldindan moslashtirish mumkin bo‘ladi.

Shu bois, mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillarni tadqiq etish — nafaqat nazariy jihatdan muhim, balki siyosat ishlab chiqish va iqtisodiy barqarorlikni ta’minlashda ham zaruriy shartdir. Bu tadqiqotlar siyosiy

qarorlarni “ko‘r-ko‘rona” emas, balki faktlarga tayangan holda qabul qilishga xizmat qiladi.

10.1-jadval

Omillar va ularning mehanizmlari

Omil kategoriyasi	**Mexanizmi (qisqacha)**	**Kutilgan ta’sir (umumiy)**
Makroiqtisodiy o‘sish	YaIM o‘sishi ish beruvchilar talabini oshiradi → bandlik ortadi	Ish o‘rinlari ko‘payishi, ish haqi bosimi
Demografiya (yosh tuzilma, migratsiya)	Ishchi yoshlar ulushi va migratsiya mehnat taklifini belgilaydi	LFPR va mehnat bozorining strukturasini o‘zgartiradi; qarish — byudjet bosimini oshiradi
Texnologiya va innovatsiyalar	SBTC/routine-biased effect: texnologiya mahoratga nisbatan talabni o‘zgartiradi	Malaka premiyasi oshishi, o‘rta malaka ishlarining qisqarishi (polarizatsiya)
Ta’lim va ko‘nikmalar (human capital)	Ta’lim va training ishchilar samaradorligini oshiradi	Mehnat haqi va bandlik yaxshilanadi; mismatch kamayadi (agar moslashuv bo‘lsa)
Mehnat bozorining institutlari	Mehnat qonunlari, minimal ish haqqi, ijtimoiy sug‘urta, mehnat tashkilotlari	Qisqa muddatda ish taklifiga ta’sir; uzoq muddatda distributiv va rag‘bat ta’sirlar
Globalizatsiya va savdo (GVC)	Offshoring va eksport imkoniyatlari vazifalarning geografik taqsimlanishiga sabab bo‘ladi	Ba’zi sektorlarda ish joylari yo‘qolishi yoki ko‘payishi
Strukturaviy omillar (sektorlar)	Sektorlar (qishloq, sanoat, xizmat) o‘sishi ishchi talabini o‘zgartiradi	Sektoral o‘tishlar bilan ko‘nikma talablarida o‘zgarish
Norasmiy sektor va mehnat sharoiti	Norasmiy ishlar ijtimoiy himoya va maoshni pasaytiradi	Qamrov va soliq bazasini zaiflashtiradi, pensiya/qamrov muammosi
Sog‘liq va pandemiyalar	Sog‘liq shoklari mehnat ta’minoti va ish vaqtini cheklaydi	Ishsizlanish, qisqa ish vaqti, qayta tayyorlashga talab
Iqlim va tabiiy shoklar	Sektor va hududga ta’sir qilib ish joylarini qisqartiradi yoki ko‘chiradi	Migratsiya, qayta professional moslashuv talabi

Avvalo, **mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillar** bo‘yicha jadvalda makroiqtisodiy o‘sish, demografiya, texnologiya, ta’lim, institutlar,

globalizatsiya, sektorlar, norasmiy sektor, sog‘liq va iqlim kabi kategoriyalar ajratilgan. Ularning mexanizmlari qisqacha ochib berilgan bo‘lib, masalan, YaIMning o‘sishi ishchi kuchiga talabni oshirib, bandlikni kengaytirishi, yoki demografik tuzilmaning mehnat taklifi tarkibini belgilashi qayd etilgan. Shuningdek, texnologiya malaka talabida polarizatsiyani kuchaytirsa, ta’lim va ko‘nikmalar moslashuvni osonlashtiradi. Bu jadvalning ahamiyati shundaki, u nazariy tushunchalarni tizimlashtirib, siyosat tahlilida qaysi omil qanday mexanizm orqali natija berishini aniqlashga yordam beradi.

10.2-jadval

Mehnat bozori asosiy indikatorlari

Indikator	**Ta’rif**	**Formulasi / o‘lchash usuli**
Employment rate	Bandlik darajasi (ish bilan bandlar / ishchi yosh aholi)	$\text{Employment rate} = \frac{Employed}{Population_{15-64}} \times 100$
Unemployment rate	Ishsizlar / mehnat kuchi	$\text{UR} = \frac{Unemployed}{Labor\ force} \times 100$
Labor force participation (LFPR)	Mehnat kuchi / ishchi yosh aholi	$\text{LFPR} = \frac{Labor\ force}{Population_{15-64}} \times 100$
Vacancy rate	Bo‘sh ish o‘rinlari ulushi	$\text{Vacancy rate} = \frac{Vacancies}{Employed + Vacancies} \times 100$
Productivity (per worker)	Ishchi unumdorligi	$\text{Productivity} = \frac{GDP}{Employed}$ yoki sektor bo‘yicha output pe
Wage growth (real)	Ish haqi o‘sishi inflyatsiyadan tozalangan	$\text{Real wage growth} = \frac{W_t}{W_{t-1}} - 1 - \text{inflation}$
Skill mismatch / overeducation	Ma’lumot va ish talablari mos kelmasligi	Share of overeducated workers (survey / qualification mapping)
Automation exposure	Kasblarning avtomatlashtirish xavfi indeksi	Task-based exposure index (ONET / task weights × automatability)

OADR (old-age dependency)	Qarilik qaramlik nisbati	$\text{OADR} = \frac{Population_{65+}}{Population_{15-64}}$

Mehnat bozorining asosiy indikatorlari yoritilgan bo‘lib, bandlik darajasi, ishsizlik darajasi, mehnat kuchi ishtiroki (LFPR), vakansiya ulushi, unumdorlik, real ish haqi o‘sishi, malaka mos kelmasligi, avtomatlashtirish xavfi va qarilik qaramlik koeffitsienti kabi ko‘rsatkichlar tizimlashtirilgan. Jadvalning vazifasi — omillarni empirik o‘lchashda qanday indikatorlar va formulalardan foydalanish mumkinligini ko‘rsatishdir. Masalan, LFPR ishchi yosh aholining faol mehnat kuchiga jalb etilish darajasini beradi, yoki wage growth real darajada daromadlar oshishini ko‘rsatib beradi. Bunday indikatorlar nazariyani faktik asoslash uchun zarur.

10.3-jadval

Omillarning empirik bahosi — qanday tekshirish mumkin (metodologiya)

Savol (gipoteza)	Tavsiya etilgan metod	Qaysi ma’lumotlar kerak
Texnologiya malaka ustunligini oshiryaptimi?	Mincer regressiyasi + vaqt bo‘yicha o‘zgaruvchi texnologiya indeksi; farqlar farqi usuli (Difference-in-Differences)	Individual daromadlar paneli, korxona/hudud bo‘yicha texnologiya joriy etish darajasi
Minimal ish haqi ishsizlikka ta’sir qiladimi?	Instrumental o‘zgaruvchilar (IV) yoki regressiya uzilishlari usuli (Regression Discontinuity), agar minimal ish haqi o‘zgarishi tashqi omil bo‘lsa	Hududiy minimal ish haqi o‘zgarishlari, mehnat kuchi so‘rovi (LFS) ma’lumotlari
Qayta tayyorlash bandlikni oshiradimi?	Tasodifiy nazorat qilinadigan tajriba (RCT) yoki moslashtirish usuli (Propensity Score Matching)	Qayta tayyorlash dasturi ishtirokchilari haqidagi ma’lumotlar, tayyorlovdan keyingi bandlik darajasi
Globalizatsiya ish joylarini kamaytirdimi?	Sanoat darajasidagi panel regressiyalar (savdo shoklari instrumental sifatida ishlatiladi)	Savdo hajmi, sektor bo‘yicha bandlik statistikasi

Shuningdek, **empirik baholash metodlari** jadvali har bir gipoteza bo‘yicha metodologik yondashuvni va ma’lumot manbalarini belgilaydi. Texnologiyaning malakali ishchilar ustunligini oshirishdagi ta’siri Mincer regressiyasi yoki farqlar farqi usuli orqali tekshirilishi mumkinligi, minimal ish haqining ishsizlikka ta’siri esa regressiya

uzilishlari yoki instrumental o‘zgaruvchilar yordamida baholanishi ta’kidlanadi. Qayta tayyorlash dasturlarining samaradorligini aniqlash uchun esa RCT yoki moslashtirish usuli taklif etiladi. Ushbu jadvalning ahamiyati shundaki, u nazariy gipotezalarni empirik asoslashga metodik ko‘prik yaratadi.

10.4-jadval

Siyosat tavsiyalari va monitoring metrikalari

Siyosat vositasi	**Maqsad**	**Monitoring ko‘rsatkichlari**
Umr bo‘yi ta’lim va faol mehnat bozor dasturlari (ALMP)	Ishchilarning moslashuvchanligini oshirish, yangi kasblarga tayyorlash	Tayyorlovdan keyingi bandlik darajasi; ish haqidagi o‘zgarishlar; ishga joylashish muddati
Faol mehnat bozor siyosati (ALMP)	Ish topish jarayonini tezlashtirish	Ish topish darajasi; ishsizlik davomiyligi
Ish o‘rinlari yaratishga qaratilgan fiskal siyosat	Yangi bandlik imkoniyatlarini yaratish	Sektorlar bo‘yicha bandlik o‘sishi; fiskal multiplikator bahosi
Mehnat bozorini rasmiylashtirish	Rasmiy bandlik ulushini oshirish, soliq bazasini kengaytirish	Rasmiy bandlik ulushi; ijtimoiy sug‘urta to‘lovchilari soni
Texnologiya-ta’lim integratsiyasi	Texnologiya sabab yuzaga kelgan malaka tafovutlarini kamaytirish	Vakansiya-malaka nomutanosiblik indeksi; bitiruvchilar bandlik darajasi
Ijtimoiy sug‘urta tizimini moslashtirish	Texnologik va demografik o‘zgarishlarga moslashish	Ishsizlik bo‘yicha nafaqa qoplash darajasi; ishsizlik sug‘urtasi qamrovi

Oxirgi jadvalda esa **siyosat vositalari va monitoring metrikalari** jamlangan. Masalan, umr bo‘yi ta’lim dasturlari ishchilarning moslashuvchanligini oshirishga qaratilgan bo‘lsa, monitoring ko‘rsatkichlari sifatida tayyorlovdan keyingi bandlik darajasi va ish haqidagi o‘zgarishlar olinadi. Faol mehnat bozor siyosati (ALMP) ishsizlik davrini qisqartirishga xizmat qiladi, rasmiylashtirish choralarining samaradorligi esa ijtimoiy sug‘urta to‘lovchilari soni bilan o‘lchanadi. Shuningdek, texnologiya-ta’lim integratsiyasi va ijtimoiy sug‘urta tizimini moslashtirish kabi strategiyalar monitoring metrikalari bilan bog‘langan. Bu jadvalning ahamiyati shundaki, u siyosiy chora-tadbirlarni aniq maqsad va natija ko‘rsatkichlariga bog‘lab beradi.

Mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillar bir-biriga bog‘liq va kontekstga qarab turlicha sinaladi. Empirik tahlilda e’tibor markazida nazariy jihatlarni tekshirish uchun toza identifikatsiya (IV, panel, RCT) va sifatli ma’lumot (LFS, employer surveys, administrative registers) bo‘lishi lozim.

10.3. Mehnat bozorini tahlil qilish uchun ma'lumotlar manbalari

Mehnat bozorini tahlil qilishda ma'lumotlar asosiy o‘rin tutadi. Bunday tahlil mehnat bozori haqida aniq va ishonchli ma'lumotlarga ega bo‘lishni taqozo etadi. Mehnat bozorini tahlil qilish uchun turli xil manbalar mavjud bo‘lib, ularning har biri o‘ziga xos afzalliklar va imkoniyatlar taqdim etadi. Quyida mehnat bozorini tahlil qilishda foydalaniladigan asosiy ma'lumotlar manbalari va ulardan qanday foydalanish mumkinligi keltirilgan.

1. Rasmiy davlat ma'lumotlari. Rasmiy davlat ma'lumotlari mehnat bozorini tahlil qilishda eng asosiy manbalardan biridir. Bu ma'lumotlar davlat statistika idoralari, mehnat vazirliklari yoki tegishli hukumat agentliklari tomonidan taqdim etiladi. Ular quyidagi shakllarda mavjud bo‘ladi:

- ishsizlik darajasi: davlat tomonidan e'lon qilingan ishchi kuchi bozoridagi ish o‘rinlarining mavjudligi va ishchining ta'minlanishi to‘g‘risida ma'lumotlar;

- ishchilar soni va tarkibi: ishchilarning soni, yoshi, jinsi, malakasi, va soha bo‘yicha taqsimlanishi;

- mehnat bozoridagi o‘zgarishlar: yangi ish o‘rinlari yaratish, qisqa muddatli ishchilar va o‘zgaruvchan mehnat talablarini o‘rganish.

Rasmiy davlat ma'lumotlari orqali ish o‘rinlari soni, ish kuchining tarkibi va ta'minoti, ish haqi darajalari, va boshqa asosiy ko‘rsatkichlarni tahlil qilish mumkin. Statistik ma'lumotlar doimiy ravishda yangilanishi kerak, shuning uchun yangilangan, rasmiy va tasdiqlangan manbalarni tanlash zarur. Davlat statistikasi ko‘pincha ishonchli va tizimli bo‘ladi.

2. Xalqaro tashkilotlar ma'lumotlari. Xalqaro tashkilotlar, masalan, BMT Mehnat Tashkiloti (ILO), Jahon Banki, Xalqaro Valyuta Jamg‘armasi (IMF), va OECD mehnat bozoriga oid keng qamrovli ma'lumotlar taqdim etadilar. Ushbu tashkilotlar o‘zlarining nashrlarida, xususan, mehnat bozoriga oid global va mintaqaviy tahlillarni taqdim etadilar.

- xalqaro mehnat migratsiyasi: xalqaro mehnat migratsiyasi va ishchilarning boshqa mamlakatlarga ko‘chishiga oid statistikalar;

- **global mehnat bozoridagi o‘zgarishlar:** ishsizlik darajasi, ishchilar malakasi va ularning iqtisodiy faoliyatga qo‘shgan hissalari.

Xalqaro tashkilotlar ma'lumotlari global mehnat bozorini, mehnat migratsiyasini, va iqtisodiy o‘zgarishlarni tahlil qilishda foydalidir. Xalqaro tashkilotlarning ma'lumotlarini tanlashda ularning ishonchliligi va yangiligi muhim ahamiyatga ega. Shuningdek, ma'lumotlarning geografik va mavzuviy mosligini aniqlash zarur.

3. Ijtimoiy so‘rovlar va tadqiqotlar. Ijtimoiy so‘rovlar va tadqiqotlar mehnat bozorining ichki va ko‘p hollarda dinamik jihatlarini o‘rganishga yordam beradi. Ushbu tadqiqotlar ko‘pincha mustaqil tadqiqotchilar, oliy ta’lim muassasalari yoki ijtimoiy tadqiqot institutlari tomonidan olib boriladi.

- **ishchilarning qoniqish darajasi:** ishchilarning ish sharoitlari, ish joyidan qoniqish, malaka oshirish va o‘qish darajasi;
- **mehnat bozoridagi tendensiyalar:** noformal ishchilarning soni, raqamli iqtisodiyotdagi ishchilar va yangi ishlash shakllari.

Ijtimoiy so‘rovlar va tadqiqotlar orqali mehnat bozoridagi yangi tendensiyalarni, mehnat kuchi migratsiyasi va ishchilarning ishga nisbatan qoniqish darajasini tahlil qilish mumkin. Tadqiqotlar va so‘rovlarning metodologiyasi va namunaviy o‘lchami muhim. Keng qamrovli, ishonchli va vakolatli tadqiqotlarni tanlash zarur.

4. Mehnat bozoriga oid mahalliy ma'lumotlar. Mahalliy ma'lumotlar mehnat bozorini tahlil qilishda mahalliy sharoitlarni hisobga olishga yordam beradi. Bu ma'lumotlar asosan mahalliy statistik organlar, tadqiqot markazlari yoki biznes tashkilotlari tomonidan yig‘iladi.

- **mahalliy ish o‘rinlari:** shahar yoki hudud bo‘yicha ishchilar soni, malakalari va sohalariga qarab taqsimlanishi;
- **mahalliy ish kuchi:** hududning iqtisodiy sektorlari, ishsizlik darajasi va ishchilar ehtiyojlari.

Mahalliy ma'lumotlar yordamida mehnat bozoridagi hududiy farqlarni, ish o‘rinlarining taqsimlanishini va boshqa mahalliy omillarni aniqlash mumkin. Mahalliy ma'lumotlar faqat hududiy omillarni o‘z ichiga oladi, shuning uchun ularni davlat va xalqaro manbalar bilan solishtirishda ehtiyotkorlik bilan tanlash lozim.

5. Internet manbalari va raqamli platformalar. Internet manbalari, xususan, raqamli platformalar (LinkedIn, Glassdoor, Indeed kabi) va ish haqi bo‘yicha onlayn platformalar, mehnat bozorining yangi tendensiyalarini o‘rganishda yordam beradi.

- **ish o‘rinlari statistikasi:** raqamli platformalar orqali ishlovchilarni ish o‘rinlari va kompaniyalar haqida tahlil qilish;

- **ish haqining dinamikasi:** ish haqining tarmoqlar bo‘yicha farqlanishi.

Onlayn platformalar yordamida ishchilar va ish beruvchilar orasidagi aloqalar, ish haqi va boshqa mehnat bozoridagi o‘zgarishlar haqida real vaqtda ma'lumot to‘plash mumkin. Raqamli platformalardagi ma'lumotlar tez o‘zgaruvchan bo‘lishi mumkin, shuning uchun ularni muntazam ravishda yangilab turish zarur.

Mehnat bozorini tahlil qilish uchun ma'lumotlar manbalari ko‘p, va har bir manba o‘ziga xos xususiyatlarga ega. Davlat, xalqaro tashkilotlar, ijtimoiy tadqiqotlar, mahalliy statistikalar va raqamli platformalar yordamida mehnat bozorini tahlil qilish mumkin. Ma'lumotlarni to‘plash va saralashda ularning ishonchliligi, yangiligi va mosligi muhim ahamiyatga ega. Ma'lumotlarni tahlil qilish orqali iqtisodiy o‘zgarishlar, ish o‘rinlarining mavjudligi va mehnat bozoridagi o‘zgarishlarni chuqurroq tushunish mumkin.

10.4. Mehnat bozorini tahlil qilish usullari va vositalari

Mehnat bozorini tahlil qilish, iqtisodiyotni yanada samarali va barqaror rivojlantirish uchun muhim jarayon bo‘lib, u ishchi kuchi ta'minoti, ish o‘rinlarining mavjudligi va ishlovchilar ehtiyojlari haqida aniq tasavvurga ega bo‘lishni taqozo etadi. Mehnat bozorining tahlilini amalga oshirish uchun turli usul va vositalar mavjud bo‘lib, har biri o‘ziga xos afzalliklarga ega. Ushbu paragrafda mehnat bozorini tahlil qilishda foydalaniladigan asosiy usullar va vositalar haqida batafsil ma'lumot beriladi.

1. Statistik tahlil usullari. Statistik tahlil mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlarini aniqlashda keng qo‘llaniladi. U ish o‘rinlari, ishsizlik darajasi, mehnat kuchining tarkibi va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlarni o‘rganishga yordam beradi. Asosiy vositalar:

- **ishsizlik darajasi:** mehnat bozorining holatini aniqlashda asosiy ko‘rsatkich bo‘lib, iqtisodiyotdagi ish o‘rinlarining mavjudligi yoki yo‘qligini ko‘rsatadi;

- **mehnat kuchining taqsimlanishi:** yoshi, jinsi, malakasi va soha bo‘yicha ishchilarning taqsimlanishini tahlil qilish;

- **ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlar:** ishchilarning ish joyidan qoniqish darajasi, ish beruvchilarning ehtiyojlari va talablaridagi o‘zgarishlar.

Misol: Agar bir mamlakatda ishchilar soni oshayotgan bo‘lsa, lekin ishsizlik darajasi yuqori bo‘lsa, bu ish o‘rinlari yaratishning etishmasligi yoki ishchilar malakasining talabga javob bermayotganligini ko‘rsatadi.

2. Korelatsion va regresion tahlil. Korelatsion tahlil yordamida mehnat bozoridagi turli ko‘rsatkichlar o‘rtasidagi o‘zaro bog‘lanishlar aniqlanadi. Regresion tahlil esa bitta o‘zgaruvchining (masalan, ish haqi yoki ish o‘rinlari) boshqa o‘zgaruvchilarga (masalan, iqtisodiy o‘sish yoki investitsiyalar) ta’sirini aniqlashda qo‘llaniladi. Asosiy vositalar:

- **korelatsiya koeffitsienti:** ikkita o‘zgaruvchi o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘lchash;

- **regresion model:** biror o‘zgaruvchi (masalan, ish haqi) boshqa o‘zgaruvchilarga (masalan, ish kuchining malakasi) bog‘liq bo‘lsa, bu model yordamida ta’sirni aniqlash mumkin.

Misol: Agar ish o‘rinlari yaratish va iqtisodiy o‘sish o‘rtasida ijobiy korelatsiya mavjud bo‘lsa, bu iqtisodiy o‘sish mehnat bozorida yangi ish o‘rinlarining paydo bo‘lishiga ta’sir qilayotganligini ko‘rsatadi.

3. Sosial va demografik tahlil. Sosial tahlil orqali mehnat bozorining ijtimoiy jihatlari, ya'ni ishchilarning turmush sharoitlari, ta’lim darajasi va ijtimoiy qatlamlari o‘rganiladi. Demografik tahlil mehnat bozorida o‘zgarishlarni aniqlash uchun aholi tarkibini va uning mehnat kuchi bilan aloqasini o‘rganadi. Asosiy vositalar:

- **aholi tarkibi:** yoshlik, jinsiy va milliy guruhlar bo‘yicha mehnat bozoridagi taqsimlanishni o‘rganish;

- **ta’lim va malaka darajasi:** ta’lim darajasi mehnat bozoridagi ishchilar sifatini aniqlaydi va ishlab chiqarish samaradorligiga ta’sir ko‘rsatadi.

Misol: Agar bir mamlakatda yoshlik aholisi ko‘paygan bo‘lsa, mehnat bozorida yangi ish o‘rinlariga ehtiyoj ortadi, shuning uchun ta’lim va kasb-hunar malakalariga e’tibor qaratish zarur bo‘ladi.

4. Mehnat bozori modellashtirish. Mehnat bozorini modellashtirish, ayniqsa kompyuter simulyatsiyasi yordamida amalga oshiriladi. Bu usul mehnat bozoridagi turli omillarni birlashtirib, bozorning kelajakdagi holatini bashorat qilishga yordam beradi. Asosiy vositalar:

- **dinamik modellar:** iqtisodiy o‘zgarishlar, ish o‘rinlari yaratish, va iqtisodiy faoliyatning boshqa parametrlarini tahlil qilishda yordam beradi;

- **simulyatsiya dasturlari:** bozorning kelajakdagi holatini modelga kiritib, turli scenariylar bo‘yicha natijalarni baholash.

Misol: Agar mehnat bozoridagi turli o‘zgaruvchilarni (masalan, iqtisodiy o‘sish, ish haqi darajasi, ta’lim darajasi) modelga kiritib simulyatsiya o‘tkazilsa, bu kelajakda ish o‘rinlari va iqtisodiy holatni bashorat qilishga yordam beradi.

5. Ish haqi va ish o‘rinlari tahlili. Ish haqi va ish o‘rinlari tahlili, mehnat bozoridagi iqtisodiy omillarni o‘rganishda juda muhimdir. Ish haqi darajasi ishchilarning ishlashga motivatsiyasini aniqlaydi, va ish o‘rinlari esa bozorning ishchi kuchiga ehtiyojini ko‘rsatadi. Asosiy vositalar:

- ish haqi tahlili: turli sohalarda ish haqi darajalarini tahlil qilish va taqqoslash;

- ish o‘rinlari statistikasi: yangi ish o‘rinlari yaratish, ishsizlik darajasi, va ishchilar ehtiyojlarini aniqlash.

Misol: Agar bir sohada ish haqi yuqori bo‘lsa, bu soha o‘ziga ko‘proq ishchilarni jalb etishi mumkin. Shuningdek, yangi ish o‘rinlari yaratish iqtisodiy o‘sishga yordam beradi.

6. Kuchli va zaif tomonlarni tahlil qilish (SWOT Tahlili). SWOT tahlili mehnat bozorini tahlil qilishda foydalaniladigan strategik vositadir. Bu metod yordamida bozorning kuchli va zaif tomonlari, imkoniyatlar va tahdidlar aniqlanadi. Asosiy vositalar:

- kuchli tomonlar: iqtisodiy o‘sish, malakali ishchilar, ish o‘rinlari ko‘payishi;

- zaif tomonlar: ishsizlik, ishchilarning malakasizligi, mehnat bozoridagi noxush sharoitlar;

- imkoniyatlar: yangi sanoat tarmoqlari, texnologiyalarning rivojlanishi, xalqaro mehnat migratsiyasi;

- tahdidlar: iqtisodiy inqirozlar, texnologik avtomatizatsiya.

Misol: Agar mamlakatda mehnat bozorining kuchli tomoni sifatida malakali ishchi kuchi bo‘lsa, zaif tomon sifatida ishchilarni yangi texnologiyalar va avtomatlashtirish xavfi ko‘rsatilishi mumkin.

Mehnat bozorini tahlil qilish usullari va vositalari turli xil metodlarni o‘z ichiga oladi, va har biri o‘ziga xos afzalliklar keltiradi. Statistik tahlil, korelatsion va regresion usullar, ijtimoiy va demografik tahlil, modellashtirish, ish haqi tahlili va SWOT tahlili kabi usullar mehnat bozorini aniq va keng ko‘lamda tahlil qilish imkonini beradi. Ushbu usullarni to‘liq va samarali qo‘llash mehnat bozorining kelajakdagi o‘zgarishlari haqida aniq tasavvurga ega bo‘lishga yordam beradi.

10.5. Mehnat bozori koʻrsatkichlari

Mehnat bozori iqtisodiyotning muhim tarkibiy qismlaridan biri boʻlib, uning holatini tahlil qilish va boshqarish uchun turli xil koʻrsatkichlar qoʻllaniladi. Mehnat bozorining samarali ishlashi iqtisodiy barqarorlik, ish oʻrinlari yaratish, ishsizlikni kamaytirish va ijtimoiy farovonlikni oshirishga ta'sir qiladi. Shu sababli, mehnat bozorining koʻrsatkichlarini tahlil qilish, mamlakat yoki mintaqa iqtisodiy holatini aniqlashda va uning rivojlanishini prognoz qilishda muhim rol oʻynaydi. Ushbu paragrafda mehnat bozorining asosiy koʻrsatkichlari, ularning qanday aniqlanishi, amaliyotda qanday qoʻllanilishi va misollar keltiriladi.

1. Ishsizlik darajasi. Ishsizlik darajasi mehnat bozorining eng asosiy koʻrsatkichlaridan biridir. Bu koʻrsatkich mehnat resurslari qanday samarali ishlatilayotganini koʻrsatadi. Ishsizlik darajasi odatda ish izlayotgan va ish topa olmayotgan kishilar sonining mehnat kuchiga nisbatan foizdagi ulushi sifatida hisoblanadi.

Aniqlanishi: ***Ishsizlik darajasi = (Ishsizlar soni / Mehnat resurslari soni) 100***

Amaliyotda qoʻllanilishi: Ishsizlik darajasi iqtisodiyotning sogʻlomligini baholashda, iqtisodiy siyosatni shakllantirishda va mehnat bozoridagi oʻzgarishlarni prognoz qilishda qoʻllaniladi. Agar ishsiizlik darajasi yuqori boʻlsa, bu mehnat bozorida muammolar mavjudligini, ya'ni ish oʻrinlari yetishmasligini yoki ishchilar malakasiningyetarli emasligini koʻrsatadi.

Misol: Agar bir mamlakatda 1 million ishchi kuchi mavjud boʻlsa va 100,000 kishi ish izlayotgan boʻlsa, ishsizlik darajasi: 10 %

Bu yuqori ishssizlik darajasi iqtisodiy oʻsishning sustlashgani yoki ish oʻrinlari yaratishning etishmasligini koʻrsatadi.

2. Mehnat kuchining ishtiroki (Labor Force Participation Rate). Mehnat kuchining ishtiroki darajasi mehnat bozorining yana bir muhim koʻrsatkichidir. Bu koʻrsatkich ishchi kuchining umumiy aholiga nisbatan foizini bildiradi. Mehnat kuchi faqat ish qilayotgan yoki ish izlayotgan shaxslardan iborat boʻlib, oʻz ichiga yoshga oid, ijtimoiy guruhlarga oid farqlarni oladi.

Aniqlanishi: ***Mehnat kuchining ishtiroki darajasi = (Mehnat resursi soni / Boshqa aholi soni) 100***

Amaliyotda qoʻllanilishi: Mehnat kuchining ishtiroki darajasi, mamlakatdagi ishchi kuchining faolligini va mehnat bozorining

qanchalik samarali ishlayotganini ko‘rsatadi. Odatda, yuqori ishtirok darajasi ijtimoiy farovonlikning o‘sishini va mehnat bozoridagi imkoniyatlar ko‘payishini bildiradi.

Misol: Agar mamlakatda 1 million aholining 800,000 kishi mehnat kuchini tashkil qilsa, mehnat kuchining ishtiroki darajasi: 80 %

Bu yuqori ishtirok darajasi mehnat bozorida faollik yuqori ekanligini ko‘rsatadi.

3. Ish haqi darajasi. Ish haqi darajasi mehnat bozorida ishchilarga to‘lanadigan o‘rtacha pul miqdorini ko‘rsatadi. Ish haqi ko‘rsatkichlari iqtisodiyotning yuksalish va pasayish holatini, mehnat kuchining malakasini va ishchilarning ishlash sharoitlarini ko‘rsatadi.

Aniqlanishi: Ish haqi darajasi umumiy ish haqi miqdorining mehnat bozoridagi ishchilar soniga bo‘linishi orqali aniqlanadi:

Ish haqi darajasi = Umumiy ish haqi/Ishchilarning soni

Amaliyotda qo‘llanilishi: Ish haqi darajasi ishchilarni jalb etish, ishchilarni motivatsiya qilish va mehnat bozorida tenglikni yaratishda muhim rol o‘ynaydi. Agar ish haqi yuqori bo‘lsa, bu o‘ziga ishchilarni jalb qilishda, iqtisodiy o‘sishning barqaror bo‘lishida yordam beradi.

Misol: Agar bir mamlakatda o‘rtacha ish haqi 2000 dollarni tashkil etsa, bu mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasi va mehnat bozoridagi malakali ishchilarning mavjudligini ko‘rsatadi.

4. Ish o‘rinlarining yaratilishi va yopilishi. Ish o‘rinlari yaratish va yopilish darajasi mehnat bozoridagi o‘zgarishlarni ko‘rsatadi. Agar ko‘p ish o‘rinlari yaratilsa, bu iqtisodiyotning o‘sishi va ish o‘rinlari talabining ortishini bildiradi. Agar ish o‘rinlari yopilsa, bu iqtisodiy krizis yoki tarmoqdagi o‘zgarishlarni ko‘rsatishi mumkin.

Aniqlanishi: Ish o‘rinlarining yaratilishi va yopilishi statistik tahlil orqali aniqlanadi. Bu ko‘rsatkichlar odatda mehnat bozoridagi yangi ish o‘rinlari va ishsizlikka olib keladigan omillarni aniqlashda yordam beradi.

Amaliyotda qo‘llanilishi: Agar yangi ish o‘rinlari ko‘payayotgan bo‘lsa, bu iqtisodiyotning rivojlanishini va mehnat bozorida ijobiy holatni bildiradi. Aksincha, agar ish o‘rinlari kamayayotgan bo‘lsa, bu mehnat bozorida ijtimoiy muammolar mavjudligini ko‘rsatadi.

Misol: Agar sanoat tarmog‘ida yangi 50,000 ish o‘rni yaratilsa, bu iqtisodiyotning o‘sishi va yangi ishchilarni jalb etish imkoniyatlarini ko‘rsatadi.

5. Ishchilar malakasi va ta’lim darajasi. Ishchilar malakasi va ta’lim darajasi mehnat bozorining sifatini ko‘rsatadi. Yuqori malakali

ishchilar, yuqori ishlab chiqarish samaradorligini ta'minlaydi, bu esa iqtisodiy o‘sish va raqobatbardoshlikni oshiradi.

Aniqlanishi: Ishchilar malakasi va ta’lim darajasi statistik tadqiqotlar va mehnat bozoridagi so‘rovlar yordamida aniqlanadi. Malakali ishchilar soni iqtisodiy samaradorlikni oshirishda muhim omil hisoblanadi.

Amaliyotda qo‘llanilishi: Yuqori ta’lim darajasiga ega ishchilarni jalb qilish, yuqori texnologiyalarga asoslangan tarmoqlarni rivojlantirishda yordam beradi. Kam ta’limga ega ishchilarni qo‘llab-quvvatlash uchun ta’lim tizimini yaxshilash zarur.

Misol: Agar ishlab chiqarish tarmog‘ida yuqori malakali ishchilarning ulushi ortsa, bu kompaniyaning samaradorligini oshiradi va iqtisodiy o‘sishga ta’sir qiladi.

Mehnat bozorining ko‘rsatkichlari iqtisodiyotning holatini aniqlashda va tahlil qilishda muhim ahamiyatga ega. Ishsizlik darajasi, mehnat kuchining ishtiroki darajasi, ish haqi darajasi, ish o‘rinlarining yaratish va yopilish ko‘rsatkichlari, ishchilar malakasi va ta’lim darajasi kabi ko‘rsatkichlar amaliyotda iqtisodiy siyosatni shakllantirishda, ishchi kuchining samarali ishlatilishini tahlil qilishda va ijtimoiy muammolarni aniqlashda qo‘llaniladi. Ushbu ko‘rsatkichlar yordamida mehnat bozorining holatini va uning kelajakdagi o‘zgarishlarini bashorat qilish mumkin.

10.6. Mehnat bozorini tartibga solishning davlat siyosati

Inson resurslari iqtisodiyoti fanida mehnat bozorini tartibga solishning davlat siyosati mehnat munosabatlarini tartibga solish, ish haqi standartlarini belgilash, ishsizlikni kamaytirish va mehnat samaradorligini oshirishga qaratilgan choralar majmuini o‘z ichiga oladi. Ushbu siyosatlar davlatning mehnat bozoridagi rolini belgilaydi, iqtisodiy o‘sishni ta’minlaydi va ijtimoiy adolatni saqlaydi. Ushbu paragrafda mehnat bozorini tartibga solish siyosati ilmiy jihatdan asoslanadi, Keyns nazariyasi va zamonaviy mehnat iqtisodiyoti modellariga (masalan, insider-outsider modeli) tayangan holda tahlil qilinadi. O‘zbekiston misolida batafsil yoritiladi, chunki mamlakatning yangi Mehnat Kodeksi va 2025 yilgi islohotlari mehnat munosabatlarini modernizatsiya qilishga qaratilgan, ammo informal sektor va ayollar ishtiroki muammolari saqlanib qolmoqda. 2025 yil holatiga ko‘ra, global mehnat bozori siyosatlari inflyatsiya va ishsizlikka qarshi kurashda muhim rol o‘ynaydi, ammo O‘zbekistonda siyosatlar xalqaro

standartlarga moslashish va xususiy sektor rivojini rag‘batlantirishga yo‘naltirilgan.

Siyosatning asosiy elementlari: minimal ish haqi, mehnat standartlari (ish vaqti, dam olish), ishsizlik ta’minoti va kasbiy tayyorlash. Ushbu siyosatlar iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi, ammo haddan tashqari tartibga solish samaradorlikni pasaytirishi mumkin.

Mehnat bozorini tartibga solish siyosati Jon Meynard Keynsning "Umumiy nazariya" (1936) asariga asoslanadi: davlat mehnat bozorida faol rol o‘ynab, talab va taklifni muvozanatlashtirishi kerak. Keyns modellari bo‘yicha, minimal ish haqi va ishsizlik ta’minoti talabni oshirib, iqtisodiy tsiklni yumshatadi. Zamonaviy insider-outsider modeli esa siyosatni tushuntiradi: "insiderlar" (ishlayotganlar) himoyasi "outsiderlar" (ishsizlar) uchun kirishni qiyinlashtiradi, bu esa tartibga solishning salbiy ta’sirini ko‘rsatadi.

Ilmiy tadqiqotlar (IMF va Jahon Banki) shuni tasdiqlaydi: 2025 yilda mehnat bozori islohotlari informal sektorni kamaytirish va ayollar ishtirokini oshirishga qaratilgan. Masalan, IMF 2025 Article IV hisobotida O‘zbekiston uchun mehnat bozori islohotlarini tezlashtirish tavsiya qilingan, chunki informal bandlik yuqori (50-70%) va ayollar ishtiroki past (45-50%). Jahon Banki CEM 2025 hisobotida ta’kidlanganidek, siyosatlar xususiy sektorni rivojlantirish va mehnat qonunchiligini xalqaro standartlarga moslashtirishga yo‘naltirilgan. O‘zbekistonning 2025 yilgi yangi Mehnat Kodeksi o‘zgartirishlari ish beruvchilarni rag‘batlantirish va xodimlar himoyasini kuchaytirishni nazarda tutadi, bu ILO standartlariga mos keladi.

Empirik modellar (masalan, OECD tadqiqotlari) shuni ko‘rsatadiki, optimal tartibga solish iqtisodiy o‘sishni 1-2% ga oshiradi, ammo haddan tashqari qattiq siyosatlar ishsizlikni 5-10% ga oshirishi mumkin.

Davlat siyosati mehnat bozorini tartibga solishda quyidagi mexanizmlar orqali ishlaydi:

1. Minimal Ish Haqi va Standartlar: Minimal ish haqi kambag‘allikni kamaytiradi, ammo yuqori daraja ish beruvchilarni to‘xtatishi mumkin. O‘zbekistonda 2025 yilgi yangi minimal ish haqi siyosati xorijiy ishchilar uchun raqobatbardoshlikni oshirishga qaratilgan, ammo inflyatsiya bosimi (CBU prognozi bo‘yicha 5% gacha pasayishi) hisobga olinishi kerak. Mehnat standartlari (ish vaqti 40 soat, dam olish) xodimlar sog‘lig‘ini himoya qiladi.

2. Ishsizlik Ta’minoti va Kasbiy Tayyorlash: Issizlik ta’minoti vaqtinchalik yordam beradi, ammo uzoq muddatli ish qidirishni

rag‘batlantiradi. O‘zbekistonda ILO DWCP 2021-2025 dasturi yoshlar va zaif guruhlar uchun kasbiy tayyorlashni kuchaytirishni nazarda tutadi, bu ishsizlikni 6-7% dan pasaytirishi mumkin.

3. Informal Sektor va Tengsizlikka Qarshi Choralar: Informal bandlik yuqori bo‘lgan mamlakatlarda siyosat formalizatsiyaga yo‘naltiriladi. IMF tavsiyasi bo‘yicha, O‘zbekiston skill mismatches va ayollar ishtirokini hal qilishi kerak, chunki bu iqtisodiy erkinlik indeksini yaxshilaydi (2025-yilda "mostly unfree" holati).

4. Byudjet va Iqtisodiy Ta’sir: Siyosatlar byudjetga yuklama yaratadi, ammo ROI yuqori: masalan, ta’lim va tayyorlash xarajatlari daromadni 10-15% ga oshiradi.

O‘zbekistonning 2025-yilgi islohotlari (Mehnat Kodeksi o‘zgartirishlari) mehnat munosabatlarini yaxshilash va xalqaro standartlarga moslashishni nazarda tutadi, ammo geosiyosiy risklar (migratsiya oqimlari) hisobga olinishi kerak.

Quyidagi jadvallarda O‘zbekiston va global ko‘rsatkichlar taqqoslangan. Ma’lumotlar IMF, Jahon Banki va ILO dan olingan (2025 prognozlari).

10.5-jadval

O‘zbekiston mehnat bozorini tartibga solish ko‘rsatkichlari

Ko‘rsatkich	2023 Qiymati	2025 Prognoz	Izoh (Manba)
Minimal Ish Haqi (so‘m/oy)	980 000	1 050 000+	Yangi siyosat xorijiy ishchilarni rag‘batlantiradi
Ishsizlik Darajasi (%)	7.0	6.0-6.5	Islohotlar informal sektorni kamaytiradi
Ayollar Ishtiroki (%)	45	50+	Skill mismatches hal qilinishi kerak
Informal Bandlik (%)	50-70	40-60	Formalizatsiya choralar

10.6-jadval

Global va O‘zbekiston taqqoslashi – siyosat samaradorligi

Mamlakat/Region	Mehnat Tartibga Solish Indeksi (Heritage, 2025)	Iqtisodiy O‘sish Ta’siri (%)	Asosiy Siyosatlar	Kamchiliklari
O‘zbekiston	Mostly Unfree (55-60)	+1-2 (islohotlar orqali)	Minimal ish haqi, kasbiy tayyorlash	Informal sektor yuqori
Yevropa Ittifoqi	Free (70-80)	+0.5-1	Standartlar va ta’minot	Yuqori soliqlar
AQSh	Mostly Free (60-70)	+1-1.5	Flexible siyosatlar	Tengsizlik
Markaziy Osiyo (o‘rtacha)	Repressed (40-50)	+0.5	Islohotlar zarur	Geosiyosiy risklar

Mehnat bozorini tartibga solishning davlat siyosati Keyns va insider-outsider nazariyalariga asoslanib, iqtisodiy barqarorlikni ta’minlaydi. O‘zbekistonda 2025 yilgi islohotlar samarali, ammo informal sektorni kamaytirish zarur.

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, mehnat bozori tahlili iqtisodiy tizimning muhim qismlaridan biri bo‘lib, xodimlar talab va taklifining o‘zgarishini o‘rganish orqali samarali iqtisodiy siyosat ishlab chiqishga yordam beradi. Mehnat bozorida mehnat resurslari, ish o‘rinlari, ish haqi darajalari, malaka va ta’lim darajalari kabi omillar o‘zaro ta’sir qiladi. Tahlil orqali mehnat bozoridagi bo‘sh ish o‘rinlari, ishchilarni jalb etish, bandlik darajasi va ularning ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha chora-tadbirlar ishlab chiqish mumkin. Mehnat bozori tahlili xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi muvozanatni topishga, shuningdek, iqtisodiy o‘sish va bandlikni oshirishga yo‘naltirilgan siyosatlarni amalga oshirishga yordam beradi. Bu tahlil mehnat resurslarini samarali taqsimlash, mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta’minlash va ijtimoiy barqarorlikni saqlashda katta ahamiyatga ega.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Mehnat bozori, tahlil, talab va taklif, mehnat resurslari, ish o‘rinlari, ish haqi, malaka, ta’lim darajasi, bandlik, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar, ish beruvchilar, iqtisodiy siyosat.

Nazorat savollari:

1. Mehnat bozori tahlilining asosiy maqsadlari nimalardan iborat?
2. Mehnat bozorida talab va taklif o‘rtasidagi muvozanatni qanday ta’minlash mumkin?
3. Mehnat bozori tahlili uchun qanday asosiy ko‘rsatkichlar mavjud?
4. Mehnat bozorida malaka va ta’lim darajalarining ta’siri qanday?
5. Bandlik darajasini oshirish uchun qanday chora-tadbirlar amalga oshirilishi kerak?
6. Mehnat bozoridagi ish o‘rinlarini yaratish uchun qanday siyosatlar ishlab chiqilishi mumkin?
7. Mehnat bozoridagi o‘zgarishlar iqtisodiy o‘sish va ijtimoiy barqarorlikka qanday ta’sir qiladi?
8. Mehnat resurslarini samarali taqsimlashning ahamiyati qanday?
9. Mehnat bozori tahlili xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni qanday o‘zgartiradi?
10. Mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar qanday yaxshilanishi mumkin?
11. O‘zbekiston mehnat bozorini tartibga solish siyosatida Keyns nazariyasi va insider-outsider modelining qaysi jihatlari samarali qo‘llanilishi mumkin, va ular qanday holatlarda qarama-qarshi natija berishi ehtimoli mavjud?
12. 2025 yilgi O‘zbekiston Mehnat Kodeksi o‘zgarishlari informal sektorni kamaytirish va ayollar ishtirokini oshirishda qanchalik samarali bo‘lishi mumkin, va bu jarayonni xalqaro tajribalar bilan qanday taqqoslash mumkin?

XI BOB. XODIMLARNI REJALASHTIRISH VA RIVOJLANTIRISH

11.1. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning ta’rifi hamda mohiyati.
11.2. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning maqsad hamda vazifalari.
11.3. Rejalashtirish usullari va vositalari.
11.4. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishda texnologiyalarning roli.
11.5. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash.

11.1. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning ta’rifi hamda mohiyati

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish — bu tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini hisobga olgan holda xodimlar malakasini oshirish, ularning samaradorligini oshirish, yangi lavozimlarga tayyorlash va umuman mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslashish jarayonidir. Tashkilotlar o‘z faoliyatini samarali olib borish uchun to‘g‘ri kadrlar siyosatini yuritishlari zarur. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning maqsadi nafaqat ishlovchilarni tayyorlash, balki ularning malakasini oshirish, tashkilotning barqaror rivojlanishini ta’minlash va ijtimoiy barqarorlikni saqlashdan iboratdir. Ushbu paragrafda xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning ta’rifi, mohiyati va iqtisodiy ahamiyati batafsil ko‘rib chiqiladi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish — bu tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini, ichki va tashqi o‘zgarishlarni inobatga olib, xodimlar malakasini oshirish va ularga yangi vazifalarni bajara olish qobiliyatini rivojlantirish jarayonidir. Rejalashtirish jarayoni tashkilotning hozirgi va kelajakdagi mehnat kuchi ehtiyojlarini aniqlashni o‘z ichiga oladi. Rivojlantirish esa mavjud xodimlarning malakasini oshirish, ularning kariyerasini rivojlantirish va tashkilotning yangi ehtiyojlariga javob bera olishlarini ta’minlashni ko‘zda tutadi.

Xodimlarni rejalashtirishning asosiy jarayonlari:

- **kadrlar ehtiyojini aniqlash:** tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini va unga mos keluvchi kadrlarni aniqlash;
- **kadrlar zaxirasini yaratish:** yangi ishchilarni jalb qilish va mavjud xodimlarni tayyorlash;

- **malaka oshirish:** xodimlarning malakasini oshirish uchun treninglar, kurslar va boshqa ta’lim tizimlarini tashkil etish.

Xodimlarni rivojlantirishning asosiy jarayonlari:

- **karyera rivojlanishi:** xodimlarga o‘z karyeralarini rivojlantirish uchun imkoniyatlar yaratish;
- **mentorlik va murabbiylik:** yangi xodimlar yoki malakali xodimlarni rivojlantirishda tajribali mutaxassislarning yordamidan foydalanish;
- **motivatsiya tizimlari:** xodimlarning samaradorligini oshirish uchun rag‘batlantirish tizimlarini yaratish.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishni to‘g‘ri tashkil etish har bir tashkilot uchun zarur. Bu jarayon tashkilotning ichki ehtiyojlarini qondirish, raqobatbardoshlikni oshirish va mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslashishni ta’minlash uchun juda muhimdir. Xodimlarni rivojlantirish va rejalashtirishning mohiyati quyidagicha tavsiflanadi:

1. Malakali xodimlarni tayyorlash. Yangi texnologiyalar va ish usullarini hisobga olgan holda xodimlarning malakalarini doimiy ravishda oshirish kerak. Bunda, xodimlarning kasbiy ko‘nikmalarini rivojlantirish uchun treninglar, kurslar va seminarlar o‘tkazish muhimdir.

2. Karyera rivojlanishiga yordam berish. Har bir xodimning karyera yo‘lini rejalashtirish va uni tashkilotda rivojlantirish imkoniyatlarini yaratish. Bu xodimlarni tashkilotda saqlash va ular orqali tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

3. Tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini qondirish. Xodimlarni rejalashtirish jarayonida tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlari, yangi texnologiyalar, o‘zgaruvchan iqtisodiy sharoitlar va biznesning rivojlanish yo‘nalishlari hisobga olinadi. Bu orqali tashkilot kelajakda yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan malakali xodimlar ehtiyojini oldindan rejalashtiradi.

4. Ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash. Xodimlarni rivojlantirish va rejalashtirish ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi, chunki malakali xodimlar yuqori daromadli ish o‘rinlariga ega bo‘lib, iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlashadi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayoni iqtisodiy o‘sish va barqarorlikni ta’minlashda juda muhim rol o‘ynaydi. Uning iqtisodiy ahamiyatini quyidagi jihatlar orqali tushunish mumkin:

1. Mehnat samaradorligini oshirish. Xodimlar malakasini oshirish va ularning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilash mehnat samaradorligini oshiradi. Samarali xodimlar yuqori sifatli mahsulotlar yaratadilar va kompaniyaning raqobatbardoshligini oshiradilar.

2. Ishsizlikni kamaytirish. Xodimlarni rivojlantirish va tayyorlash orqali yangi ish o‘rinlari yaratiladi. Bu, o‘z navbatida, ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi.

3. Samarali tashkilot faoliyatini ta’minlash. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish kompaniyaning uzoq muddatli rivojlanishiga yordam beradi. Yaxshi rejalashtirilgan kadrlar siyosati tashkilotning bozor talablariga tezda moslashishiga imkon beradi va uzoq muddatda iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi.

4. Innovatsiyalar va texnologiyalarga moslashuv. Yangi texnologiyalar va ishlab chiqarish usullariga moslashish uchun xodimlar malakasi doimiy ravishda oshirilishi zarur. Bu, o‘z navbatida, innovatsion faoliyatni rag‘batlantiradi va iqtisodiy o‘sishni qo‘llab-quvvatlaydi.

5. Tashkilotning obro‘sini oshirish. Xodimlarni rivojlantirish va ular uchun imkoniyatlar yaratish orqali tashkilot o‘zining obro‘sini oshiradi. Bu ishchilarni jalb qilish va saqlab qolish jarayonida muhim ahamiyatga ega bo‘lib, tashkilotning ijtimoiy mas’uliyatini oshiradi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish bo‘yicha turli olimlar tadqiqotlar olib borgan. Ularning asarlari tashkilotlarda kadrlar siyosatining samarali yuritilishi uchun nazariy asoslarni yaratgan.

- Gary Becker o‘zining "Inson kapitali" asarida xodimlarni rivojlantirishning iqtisodiy ahamiyatini, malaka oshirish va ta’limning iqtisodiy o‘sishga ta’sirini o‘rgangan.

- Edwin P. Hoyt kadrlarni rivojlantirishning organizatsiya samaradorligi va ishlab chiqarish jarayonlaridagi o‘zgarishlarga ta’sirini tahlil qilgan.

- Richard A. Easterlin iqtisodiyotdagi malakali ishchilarni tayyorlash va ularning ta’lim darajalarining iqtisodiy o‘sishga ta’sirini o‘rganib, kadrlar rivojlanishining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini tahlil qilgan.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish tashkilotlar uchun juda muhim jarayon bo‘lib, bu nafaqat kompaniya faoliyatining samarali ishlashini ta’minlash, balki iqtisodiy o‘sish, mehnat samaradorligini oshirish va ijtimoiy barqarorlikni saqlashda muhim ahamiyatga ega. Xodimlarni malakasini oshirish, yangi texnologiyalarni o‘zlashtirish,

karyera rivojlanishiga yordam berish va innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlash orqali tashkilotlar o‘z o‘rnini bozorga moslashtirishi va iqtisodiy muvaffaqiyatga erishishi mumkin.

11.2. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning maqsad hamda vazifalari

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish – bu har bir tashkilot uchun juda muhim jarayon bo‘lib, u tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini qondirish va uning faoliyatini samarali olib borish uchun malakali kadrlarni tayyorlashni ko‘zda tutadi. Bunday jarayonlarning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishiga, raqobatbardoshlikni oshirishga va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi. Ushbu paragrafda xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning maqsadlari, vazifalari, tamoyillari va ularning amaliyotdagi o‘rni batafsil yoritiladi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayonining maqsadi – bu tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlari va resurslarini hisobga olib, malakali va tajribali kadrlarni yaratish, ularni tayyorlash va tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun optimallashtirishdir. Quyidagi asosiy maqsadlar xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayonining asosini tashkil etadi:

1. Tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini qondirish. Tashkilotning kelajakdagi rivojlanishiga mos ravishda, kerakli malakaga ega bo‘lgan xodimlarni tayyorlash. Bu maqsad yangi texnologiyalar va bozor o‘zgarishlariga moslashuvchan bo‘lishni ta'minlaydi.

2. Kadrlar zaxirasini yaratish. Tashkilotning barcha darajadagi ehtiyojlarini qondirish uchun kadrlar zaxirasini shakllantirish. Bu jarayon xodimlarning malakasini oshirish, ularni yangi lavozimlarga tayyorlash va ichki trening tizimlarini yaratish orqali amalga oshiriladi.

3. Tashkilot samaradorligini oshirish. Xodimlarni rivojlantirish orqali mehnat samaradorligini oshirish va tashkilotning umumiy samaradorligini yaxshilash. Malakali xodimlar yuqori sifatli ishlarni bajarishga qodir bo‘lib, bu tashkilotning raqobatbardoshlik darajasini oshiradi.

4. Karyera rivojlanishiga imkoniyat yaratish. Xodimlarga o‘z karyeralarini rivojlantirish imkoniyatlarini taqdim etish, bu esa ularning motivatsiyasini oshiradi va tashkilotga bo‘lgan sadoqatini kuchaytiradi.

5. Tashkilotning ijtimoiy mas’uliyatini oshirish. Xodimlarni rivojlantirish va ularni tashkilotning ichki ehtiyojlariga moslashtirish

orqali tashkilotning ijtimoiy mas’uliyatini oshirish. Bu, o‘z navbatida, mehnat bozorida ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning vazifalari tashkilotning kadrlar siyosatini samarali amalga oshirishga yordam beradi. Ular quyidagi asosiy jihatlarni o‘z ichiga oladi:

1. Xodimlar ehtiyojlarini aniqlash: tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini aniqlash va shu asosda kerakli malakaga ega bo‘lgan kadrlarni tayyorlash. Bu jarayonda, tashkilotning faoliyatidagi o‘zgarishlar, yangi texnologiyalar va bozor talablarini hisobga olish kerak.

2. Tashkilotda malakali kadrlarni tayyorlash: xodimlarni malakali qilish, ularning kasbiy ko‘nikmalarini oshirish va yangi texnologiyalarni o‘zlashtirishga yo‘naltirilgan treninglar, kurslar va seminarlar tashkil etish.

3. Ichki kadrlar zaxirasini yaratish: tashkilot ichidagi xodimlar uchun o‘sish va rivojlanish imkoniyatlarini yaratish, yangi lavozimlarga tayyorlash. Bu vazifa tashkilotning davomiyligini ta’minlashga yordam beradi, chunki malakali xodimlar uzoq muddat davomida tashkilotda ishlashga tayyor bo‘lishadi.

4. Karyera rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash: xodimlar uchun karyera yo‘lin rivojlantirish imkoniyatlarini yaratish, shu bilan birga ularga o‘z karyera maqsadlariga erishish uchun kerakli resurslarni taqdim etish.

5. Motivatsiya tizimlarini yaratish: xodimlarning samaradorligini oshirish uchun rag‘batlantirish tizimlarini yaratish. Bunda, muvaffaqiyatli ish natijalari uchun moliyaviy va nomoddiy mukofotlar, bonuslar va imtiyozlar tizimi ishlab chiqiladi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayonini samarali tashkil etish uchun bir qancha tamoyillarga rioya qilish zarur. Ular quyidagilardan iborat:

1. Davomiylik tamoyili. Xodimlarni rivojlantirish jarayoni doimiy bo‘lishi kerak. Bu tamoyilga ko‘ra, tashkilot xodimlarning malakasini va ko‘nikmalarini doimiy ravishda oshirib boradi. Xodimlarning o‘zgaruvchan ehtiyojlarini hisobga olib, malaka oshirish va o‘qitish tizimlari yangilanib turishi zarur.

2. Moslashuvchanlik tamoyili. Tashkilot ichidagi o‘zgarishlar, yangi texnologiyalar va bozor sharoitlariga tezda moslashish xodimlarni rivojlantirish jarayonida muhim ahamiyatga ega. Rejalashtirishda

shunday tizimlar yaratish kerakki, ular har doim mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslasha olishsin.

3. Shaxsiylashtirish tamoyili. Xodimlarni rivojlantirishda individual yondashuv muhimdir. Har bir xodimning shaxsiy ehtiyojlari, karyera maqsadlari va qobiliyatlari hisobga olinishi kerak. Bu tamoyilga ko‘ra, har bir xodimning rivojlanish rejasi shaxsiy yondashuv asosida tuziladi.

4. Barqarorlik tamoyili. Xodimlarni rivojlantirish jarayonida tashkilotning strategik maqsadlari va uzoq muddatli ehtiyojlari barqaror bo‘lishi kerak. Rivojlanish jarayoni tashkilotning doimiy rivojlanishiga xizmat qiladi, shu bilan birga, moliyaviy va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi.

5. Raqobatbardoshlik tamoyili. Xodimlarni rivojlantirishda tashkilotning raqobatbardoshligini oshirish asosiy tamoyil hisoblanadi. Malakali va tajribali xodimlar tashkilotning bozorga va mijozlarga bo‘lgan ehtiyojlarini samarali tarzda qondirishga yordam beradi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayonining samarali amalga oshirilishi, tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga katta hissa qo‘shadi. Bunda quyidagi amaliyotlar muhim:

- trening va ta’lim tizimlari: xodimlarni malakali qilish uchun turli xil treninglar, seminarlar, kurslar va ta’lim tizimlari ishlab chiqiladi. Bu xodimlarning malakasini oshirish va ularni yangi lavozimlarga tayyorlashga yordam beradi;
- ichki kadrlar zaxirasini rivojlantirish: tashkilotda yangi lavozimlar paydo bo‘lsa, ichki kadrlar zaxirasini yaratish va mavjud xodimlarni shu lavozimlarga tayyorlash orqali malakali xodimlar ishga jalb etiladi;
- motivatsiya va mukofot tizimlari: xodimlarning ishlash ishtiyoqini oshirish va samaradorligini yuqori darajada saqlab qolish uchun mukofot tizimlari, bonuslar, rag‘batlantirish usullari ishlab chiqiladi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayoni muvaffaqiyatli amalga oshirilgan tashkilotlar odatda o‘zining barqaror rivojlanishini ta'minlaydi, yuqori samaradorlikka erishadi va o‘z xodimlarining rivojlanishiga imkoniyat yaratadi.

11.3. Rejalashtirish usullari va vositalari

Xodimlarni rejalashtirish, tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini hisobga olib, samarali va malakali kadrlarni tanlash, tayyorlash va rivojlantirish jarayonini tashkil etishning muhim qismidir. Bu jarayon tashkilotning raqobatbardoshligini ta’minlash, kadrlar ehtiyojlarini

qondirish va ularni samarali boshqarish uchun zarurdir. Xodimlarni rejalashtirish usullari va vositalari orqali tashkilot kelajakda yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan kadrlar bozoridagi o‘zgarishlarga tayyor bo‘lishi mumkin. Ushbu paragrafda xodimlarni rejalashtirishning asosiy usullari, vositalari va ularning amaliyotdagi qo‘llanilishi to‘g‘risida batafsil ma'lumot beriladi.

11.1-jadval

Rejalashtirish usullari va vositalari

Usul/Vosita	Tavsif	Afzalliklar	Kamchiliklar
Strategik rejalashtirish	Uzoq muddatli maqsadlar va strategiyalarni aniqlash, resurslarni optimal taqsimlash.	Uzoq muddatli istiqbolni yaratish, tashkilotning umumiy yo‘l-yo‘riqlarini belgilash.	Amaliyotga tatbiq etish murakkab, vaqt va resurslar talab etadi.
Operativ rejalashtirish	Kundalik yoki qisqa muddatli maqsadlar va vazifalarni belgilash.	Tezkor qarorlar qabul qilish, joriy faoliyatni samarali boshqarish.	Qisqa muddatli rejalashtirish, uzoq muddatli istiqbolga e’tibor bermaydi.
Finansiyaviy rejalashtirish	Byudjet tuzish, moliyaviy ko‘rsatkichlarni prognozlash.	Resurslarni samarali taqsimlash, qarorlarni moliyaviy asosda qabul qilish.	Moliyaviy ko‘rsatkichlar va prognozlar noaniq bo‘lishi mumkin.
Taktik rejalashtirish	O‘rta muddatli strategiyalarni amalga oshirish uchun aniq vazifalarni belgilash.	Yozma shaklda aniq va o‘lchovli maqsadlar qo‘yish.	Ko‘p holatlarda strategik va operativ rejalashtirishga bog‘liq.
Risklarni boshqarish rejalashtirish	Potensial xatarlarni aniqlash va ularni boshqarish strategiyalarini ishlab chiqish.	Xatarlarni oldindan aniqlash va kamaytirish imkoniyati.	Xatarlar va tahdidlar prognoz qilishda noaniqlik.
SWOT tahlili	Tashkilotning kuchli va zaif tomonlarini, imkoniyatlar va tahdidlarni tahlil qilish.	Strategik rejalashtirish uchun asos yaratadi, kuchli va zaif tomonlarni aniqlashga yordam beradi.	Noaniq va subyektiv baholash.
Proyektni boshqarish usullari	Proyektni amalga oshirish uchun rejalar, maqsadlar va bosqichlarni belgilash.	Maqsadlar va topshiriqlarni aniq belgilash, vaqtni samarali boshqarish.	Resurslar cheklangan bo‘lishi mumkin.

Boshqaruv tizimi (ERP)	Tashkilot ichidagi barcha jarayonlarni yagona tizimda birlashtirish.	Ma'lumotlarni real vaqt rejimida boshqarish, samarali resurslar taqsimoti.	Katta tizimlarni joriy qilishda yuqori xarajatlar.
Balansli koʻrsatkichlar tizimi	Tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun koʻrsatkichlarni tizimlashtirish.	Mahsuldorlik va samaradorlikni oʻlchashda yordam beradi.	Koʻrsatkichlarni tanlashda qiyinchiliklar yuzaga kelishi mumkin.

Xodimlarni rejalashtirish usullari, kadrlar ehtiyojlarini aniqlash, ularni tayyorlash va rivojlantirishning samarali usullarini oʻz ichiga oladi. Ushbu usullar yordamida tashkilot kadrlar zaxirasini shakllantiradi, malakali xodimlarni tayyorlaydi va ular bilan samarali ishlashni ta'minlaydi. Quyida xodimlarni rejalashtirishda qoʻllaniladigan asosiy usullar keltirilgan:

1. Statistik usul. Statistik usul xodimlarni rejalashtirishda mavjud ishchi kuchi va kelajakdagi ehtiyojlar orasidagi oʻzgarishlarni taxmin qilish uchun ishlatiladi. Bu usulda, tashkilotning oʻtgan yillardagi ishchi kuchi bilan bogʻliq ma'lumotlar tahlil qilinadi va shu asosda kelajakda qanday xodimlar ehtiyoji yuzaga kelishi mumkinligi prognozlanadi. Masalan, yangi bozorlar ochilishi yoki yangi texnologiyalarning joriy etilishi kadrlar ehtiyojini oʻzgartirishi mumkin.

Misol: Agar tashkilot oʻzining xizmatlarini yangi hududga kengaytirishni rejalashtirayotgan boʻlsa, statistik usul yordamida ushbu hududda kerakli boʻlgan mutaxassisliklar va ularni jalb qilish muddatlari aniqlanishi mumkin.

2. Kompensatsiya va imtiyozlar tahlili. Bu usul, tashkilotda mavjud kadrlar tizimini, oʻzgaruvchan mehnat bozorini va xodimlarga taqdim etiladigan imtiyozlarni tahlil qilishga asoslanadi. Xodimlar uchun ragʻbatlantirish tizimi va imtiyozlar, ular tashkilotda uzoq muddat qolishlari va oʻz malakalarini oshirishlari uchun muhim vositalardan biridir.

Misol: Kompensatsiya va imtiyozlar tahlili orqali tashkilot oʻzining mavjud kadrlaridan maksimal darajada foydalanish va yangi xodimlarni jalb etish uchun qanday ish sharoitlari va ragʻbatlantirish tizimlarini yaratishi kerakligini aniqlaydi.

3. Kadrlar ehtiyojini prognoz qilish. Kadrlar ehtiyojini prognoz qilish, tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini oldindan bilishga imkon beradi. Bu usul orqali, tashkilot oʻzining strategik rejalari asosida

kelajakda kerak bo‘ladigan malakali xodimlarni rejalashtirishga qaratilgan.

Misol: Agar tashkilot yangi texnologiyalarni joriy etishni rejalashtirayotgan bo‘lsa, u holda kadrlar ehtiyojini prognoz qilish usuli yordamida, ushbu texnologiyalarni o‘zlashtirish uchun zarur bo‘lgan mutaxassislarni oldindan tayyorlash mumkin.

4. Ishchilarni ichki rivojlantirish. Tashkilotning o‘z ichki resurslarini hisobga olgan holda, xodimlarni ichki rivojlantirish usuli samarali bo‘lishi mumkin. Bu usul tashkilotda mavjud bo‘lgan xodimlarni o‘qitish, malakasini oshirish va ularga yangi lavozimlarni egallash imkoniyatlarini yaratishga qaratilgan.

Misol: Ichki rivojlantirish orqali tashkilot, xodimlarga o‘zlarining karyera maqsadlariga erishishlari uchun ta’lim berib, ularga yangi lavozimlarda ishlash imkoniyatini taqdim etadi. Bu usul tashkilotning ichki resurslarini samarali boshqarishga yordam beradi.

Xodimlarni rejalashtirishda foydalaniladigan vositalar – bu rejalashtirish jarayonini yanada samarali qilish uchun ishlatiladigan texnologik va analitik vositalardir. Ular yordamida tashkilot xodimlarni boshqarishning turli jihatlarini nazorat qilish va tahlil qilish imkonini beradi. Quyida xodimlarni rejalashtirishda qo‘llaniladigan asosiy vositalar keltirilgan:

1. Xodimlarni monitoring qilish tizimlari. Xodimlarni monitoring qilish tizimi yordamida tashkilot, o‘z kadrlarini doimiy ravishda kuzatib boradi va ularning samaradorligi, malakasi va boshqa jihatlarni baholaydi. Bu tizim yordamida, tashkilot xodimlarning ishlash ko‘rsatkichlarini o‘lchash, ularning malakasini oshirishga qaratilgan treninglarni rejalashtirish va joriy ish faoliyatini yaxshilash imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Misol: Xodimlarning ishlash samaradorligini monitoring qilish tizimi orqali tashkilot, har bir xodimning ish samaradorligini baholaydi va kerak bo‘lsa, ular uchun o‘qitish yoki qo‘shimcha treninglar rejalashtiradi.

2. Kadrlar ehtiyojini prognozlash dasturlari. Bu dasturlar tashkilotning kelajakdagi kadrlar ehtiyojlarini prognoz qilishda qo‘llaniladi. Ushbu vosita yordamida, tashkilot ichki va tashqi omillarni hisobga olib, malakali kadrlarni qaysi sohalarda tayyorlash kerakligini aniqlaydi.

Misol: Kadrlar ehtiyojini prognozlash dasturi, mehnat bozoridagi o‘zgarishlarni, yangi texnologiyalarni va boshqa omillarni hisobga olib,

tashkilotga qaysi mutaxassisliklarga ehtiyoj borligini prognoz qilishga yordam beradi.

3. Kompyuterlashtirilgan kadrlarni boshqarish tizimlari. Kompyuterlashtirilgan kadrlarni boshqarish tizimlari (HRM) xodimlar bilan bog‘liq barcha ma'lumotlarni saqlash va tahlil qilish uchun ishlatiladi. Bu tizimlar yordamida tashkilot xodimlarning malakasi, ish vaqtini, o‘qitish tarixini, ishlash ko‘rsatkichlarini va boshqa muhim ma'lumotlarni boshqarishi mumkin.

Misol: HRM tizimi orqali xodimlarning ish faoliyatini kuzatish, malakali kadrlarni jalb etish va ularning rivojlanishiga doir strategiyalarni amalga oshirish mumkin bo‘ladi.

Xodimlarni rejalashtirishning amaliyotdagi qo‘llanilishi har bir tashkilotda turlicha bo‘lishi mumkin. Quyida xodimlarni rejalashtirishning amaliyotdagi ba'zi qo‘llanish shakllari keltirilgan:

- kadrlar ehtiyojini prognozlash: tashkilotlar kadrlar ehtiyojini aniqlash uchun yuqoridagi usullar va vositalarni qo‘llashadi. Misol uchun, tashkilotlar o‘z faoliyatlarining yangi bosqichiga o‘tishdan oldin kadrlar ehtiyojlarini prognoz qilib, kerakli malakali mutaxassislarni tayyorlashadi;

- ichki kadrlarni rivojlantirish: tashkilotlar xodimlarni o‘z ichki resurslaridan rivojlantirishga qaratilgan strategiyalarni qo‘llashadi. Bu jarayonda, tashkilot ichida malaka oshirish kurslari va treninglar tashkil etiladi;

- motivatsiya va imtiyozlar tizimi: xodimlarni rejalashtirish jarayonida, motivatsiya tizimlari va rag‘batlantirish dasturlari ham katta rol o‘ynaydi. Tashkilotlar xodimlarni samarali ishlashga undash uchun bonuslar, imtiyozlar va boshqa rag‘batlantirish shakllarini ishlab chiqadi.

Xodimlarni rejalashtirish – bu tashkilotning kelajakdagi malakali kadrlar ehtiyojlarini aniqlash va ularni rivojlantirishning muhim jarayonidir. Ushbu jarayon yordamida tashkilotlar o‘z kadrlarini samarali boshqarish va kelajakdagi mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga tayyor bo‘lish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Xodimlarni rejalashtirishning samarali usullari va vositalari yordamida tashkilotlar kadrlar ehtiyojlarini oldindan bilib, ularni qondirishga yo‘naltirilgan strategiyalarni ishlab chiqishlari mumkin. Amaliyotda xodimlarni rejalashtirish jarayonini samarali amalga oshirish orqali tashkilotlar o‘z raqobatbardoshligini oshirishlari va barqaror rivojlanishlarini ta’minlashlari mumkin.

11.4. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishda texnologiyalarning roli

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish zamonaviy tashkilotning strategik boshqaruv sohasidagi eng muhim jarayonlardan biridir. Texnologiyalar bu jarayonlarni avtomatlashtirish bilan birga, ularni aniq rejalashtirish, tahlil qilish va natijadorlikka yo‘naltirish imkonini beradi. Ilmiy jihatdan qaralganda, zamonaviy texnologik yechimlar uch asosiy vazifani bajaradi:

1. **Sifatli va boshqariladigan ma’lumotlarni yaratish** (HR ma’lumotlar bazasi);
2. **Tahliliy va prognozlash imkoniyatlarini ta’minlash** (sun’iy intellekt, analitika);
3. **O‘rganish va malaka oshirishni raqamli tarzda yetkazish** (LMS, virtual trenajyorlar).

Shunday qilib, texnologiyalar yordamida tashkilotlar malaka bo‘shliqlarini aniqlash, xodimlarni qayta tayyorlash va rahbarlik zaxirasini shakllantirishni samarali tashkil etishi mumkin. Biroq ma’lumot sifati va axborot xavfsizligi ustuvor masala bo‘lib qoladi — texnologiya faqat to‘g‘ri boshqaruv va insoniy yondashuv bilan kutilgan natijani beradi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish bo‘yicha zamonaviy yondashuv texnologiyalarni markaziy vosita sifatida qabul qiladi. Texnologiyalar nafaqat mehnat jarayonlarini avtomatlashtiradi, balki ma’lumotlarni tizimli yig‘ish, tahlil qilish va asoslangan qarorlar qabul qilish imkoniyatini beradi. Shu orqali xodimlar salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarish va raqobatbardosh mehnat bozorida muvaffaqiyat qozonish mumkin bo‘ladi.

11.1-jadval

Texnologiyalar va ularning xodimlarni boshqarish jarayonlariga ta’siri

Texnologiya	HR jarayoni	Afzalliklari	Asosiy ko‘rsatkichlar
HRIS / HCM platformasi	Ma’lumotlar bazasi, ishga qabul qilish, maosh	Ma’lumotlarni yagona platformada saqlash va boshqarish, inson xatosini kamaytirish	Ma’lumot to‘liqligi %, xatolik darajasi %
ATS + AI	Yollash jarayoni	Nomzodlarni tezkor	Ishga qabul qilish

saralash tizimi		va adolatli saralash, insoniy sub’ektivlikni kamaytirish	vaqti (kun), mos nomzodlar ulushi
HR-analitika tizimlari	Rejalashtirish, kadrlar oqimini prognozlash	Tendensiyalarni aniqlash, bo‘shliqlarni bashorat qilish	Prognoz aniqligi %, tark etish xavfi ko‘rsatkichi
LMS va moslashuvchan o‘qitish tizimlari	Malaka oshirish, qayta tayyorlash	Har bir xodim uchun individual o‘quv yo‘llari yaratish	Tugatish darajasi %, ish unumdorligi o‘sishi
Ish faoliyatini boshqarish tizimlari (OKR)	Maqsadlar va natijalar monitoringi	Xodimlarni aniq natijalarga yo‘naltirish, real vaqtli baholash	Maqsadga erishish %, natijalar taqsimoti
Meros rejalashtirish vositalari	Rahbarlik zaxirasini shakllantirish	Tashkilotning kelajakdagi rahbar kadrlar ehtiyojini qondirish	Zaxira qamrovi %, tayyorgarlik darajasi
VR/AR trenajyorlari	Amaliy mashqlar	Murakkab vaziyatlarni xavfsiz virtual muhitda o‘rganish	Ko‘nikma ballari (oldin/so‘ng)
Chatbotlar	Onboarding, ichki so‘rovlar	24/7 avtomatik yordam, tezkor javob	So‘rovni yechish vaqti, javoblar soni
Smena rejalashtirish tizimlari	Ish jadvali	Resurslarni optimal taqsimlash, ortiqcha ishlashni kamaytirish	Ortiqcha soatlar %, qamrov darajasi %

Ushbu jadvalda texnologiyalar HR jarayonlariga qanday ta’sir qilishi va ular orqali o‘lchash mumkin bo‘lgan ko‘rsatkichlar keltirilgan. Masalan, **HRIS** tizimi ma’lumotlarni yagona bazada saqlash orqali HR bo‘limining samaradorligini oshiradi, **ATS** esa AI yordamida ishga qabul qilish jarayonini tezlashtiradi. LMS tizimlari xodimlarning o‘qish jarayonini shaxsiylashtiradi, OKR tizimlari esa maqsadlarga yo‘naltirilgan boshqaruvni ta’minlaydi.

11.2-jadval

Monitoring va baholash uchun ko‘rsatkichlar

Ko‘rsatkich	Ta’rifi	Hisoblash usuli
Ishga qabul qilish muddati	Nomzodni ishga olish uchun sarflangan o‘rtacha vaqt	Umumiy kunlar / qabul qilinganlar soni
Bir xodimni yollash	Bir xodimni ishga olish uchun	Yollash xarajatlari /

xarajati	sarflangan xarajat miqdori	qabul qilinganlar soni
O‘quv kurslarini tugatish darajasi	Kursni yakunlagan xodimlar ulushi	Tugatganlar / ro‘yxatdan o‘tganlar × 100%
O‘qish samaradorligi	O‘qish natijasida ish ko‘rsatkichlaridagi o‘sish foizi	(Keyingi ko‘rsatkich − Oldingi) / Oldingi × 100%
Kompetensiya bo‘shlig‘i indeksi	Zarur ko‘nikmalar bilan mavjud ko‘nikmalar orasidagi tafovut	O‘rtacha (Zarur − Mavjud)
Xodimlar tarkini prognozlash aniqligi	Prognoz modelining aniq natija berish darajasi	Aniqlik % yoki AUC
Rejalashtirish aniqligi	Rejalashtirilgan va haqiqiy talab o‘rtasidagi farq	MAPE yoki RMSE
Rahbarlik zaxirasi qamrovi	Muhim lavozimlar uchun tayyor nomzodlar ulushi	Tayyor nomzodlar / muhim lavozimlar × 100%
Avtomatlashtirish ROI	Texnologiyani joriy etishdan olingan foyda darajasi	(Foyda − Xarajat) / Xarajat

Bu jadval xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash uchun ishlatiladigan asosiy ko‘rsatkichlarni ko‘rsatadi. Masalan, **Ishga qabul qilish muddati** kompaniya qanchalik tez bo‘sh ish o‘rinlarini to‘ldirishini bildiradi, **O‘qish samaradorligi** esa o‘quv jarayonidan keyingi ish unumdorligini o‘lchashga yordam beradi.

11.3-jadval

Ishchi kuchini rejalashtirish bosqichlari (misol)

Bosqich	Formula	Misol	Natija
Ish hajmini hisoblash	Ish hajmi = Mahsulot × Standart soat	10 000 × 0,5 soat = 5 000 soat	5 000 soat
Bir xodimning yillik samarali vaqti	Samarali vaqt	2 000 soat	2 000 soat
Talabni aniqlash	Talab = Ish hajmi / Samarali vaqt	5 000 / 2 000 = 2,5	3 xodim
Mavjud ta’minot	Mavjud xodimlar soni	2	2 xodim
Farq (gap)	Farq = Talab − Ta’minot	3 − 2 = 1	1 xodim kerak

Ushbu jadval ishchi kuchi ehtiyojini aniqlash bosqichlarini ko‘rsatadi. Birinchi navbatda ishlab chiqarish hajmi hisoblanadi, so‘ngra bir xodimning yillik samarali ishlash soatlari asosida umumiy talab

aniqlanadi. Bu usul rejalashtirishning asosiy metodlaridan biri bo‘lib, ishlab chiqarish quvvatini optimal darajada ta’minlashga yordam beradi.

11.4-jadval

Amalga oshirish strategiyasi

Vaqt davri	Faoliyatlar	Natija	Risk va yechim
Qisqa muddat (0–6 oy)	Ma’lumotlarni tozalash, HRIS sinov	Ma’lumot aniqligi oshadi	Ma’lumot sifati past → tozalash va standartlashtirish
O‘rta muddat (6–18 oy)	HR-analitika, LMS joriy etish	Prognozlash va o‘qitish samaradorligi oshadi	Model xatoliklari → sinov va validatsiya jarayonlarini kuchaytirish
Uzoq muddat (18–36 oy)	AI asosida karera yo‘llari, VR trening	Dinamik va individual rivojlanish imkoniyati yaratiladi	Maxfiylik muammosi → shaffoflik siyosatini joriy etish

Strategik rejalashtirishda qisqa, o‘rta va uzoq muddatli maqsadlar aniq belgilanadi. Qisqa muddatda ma’lumot sifati ustida ishlash, o‘rta muddatda esa analitika va o‘qitish tizimlarini joriy etish muhim. Uzoq muddatli bosqichda esa sun’iy intellekt asosida karera yo‘llari va ilg‘or trening texnologiyalari orqali xodimlarning shaxsiy rivojlanishiga e’tibor qaratiladi.

11.5. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash, tashkilotning strategik maqsadlariga erishish jarayonida xodimlarning o‘zgaruvchan ehtiyojlariga qanday javob berayotganini tahlil qilishga imkon beradi. Samarali kadrlar boshqaruvi nafaqat tashkilotning barqaror rivojlanishiga, balki umumiy iqtisodiy samaradorlikka ham ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli, xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash ko‘rsatkichlari tashkilotlar uchun alohida ahamiyatga ega bo‘lib, ularni aniqlash va amaliyotda qo‘llash orqali xodimlar bilan ishlashni takomillashtirish mumkin. Ushbu paragrafda xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash ko‘rsatkichlari, ularni qanday ishlatish va iqtisodiy ahamiyatini batafsil tahlil qilamiz.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholashda bir qator koʻrsatkichlar ishlatiladi. Bu koʻrsatkichlar orqali tashkilot oʻzining kadrlar siyosatini baholaydi va xodimlar bilan ishlashning samaradorligini oshirishga yoʻnaltirilgan strategiyalarni ishlab chiqadi. Asosiy koʻrsatkichlar quyidagilarni oʻz ichiga oladi:

1. Ishga qabul qilish va oʻzgarish darajasi. Bu koʻrsatkich xodimlarni tashkilotga jalb qilish va ish oʻrinlarida oʻzgarishlarni (yangi ishchilarni qabul qilish, mavjud xodimlarni boshqa lavozimlarga oʻtkazish) oʻlchaydi. Tashkilotning ishga qabul qilish jarayonidagi samaradorligi, malakali kadrlarni jalb qilish va saqlab qolish boʻyicha natijalarni koʻrsatadi. Ushbu koʻrsatkich orqali, tashkilot yangi xodimlarni qanday qilib samarali jalb qilayotganini tahlil qilish mumkin. Agar ishga qabul qilish va oʻzgarish darajasi yuqori boʻlsa, bu tashkilotda malakali xodimlarni topish va ular bilan uzoq muddat ishlashda muammolar borligini koʻrsatishi mumkin.

2. Xodimlarning tayyorlanish darajasi. Bu koʻrsatkich xodimlarning malakasini oshirish va rivojlantirish uchun amalga oshirilgan treninglar, kurslar va seminarlar orqali olingan bilim va koʻnikmalarni oʻlchaydi. Xodimlarning tayyorlanish darajasi tashkilotning oʻz ichki resurslarini qanday ishlatishini va kadrlar rivojlanishiga qanday e’tibor berishini aks ettiradi. Xodimlarning tayyorlanish darajasi tashkilotning malakali kadrlar bilan ta'minlanish darajasini koʻrsatadi. Ushbu koʻrsatkichni oshirish orqali, tashkilot oʻz kadrlarini yangi talablar va oʻzgarishlarga moslashtirish imkoniyatiga ega boʻladi.

3. Ishchilarni saqlash darajasi (turnover rate). Bu koʻrsatkich, tashkilotdan xodimlar ketishining darajasini oʻlchaydi. Yuqori ishchilarni saqlash darajasi tashkilotning xodimlarga boʻlgan e’tibori, ish sharoitlari va ragʻbatlantirish tizimining samaradorligini koʻrsatadi. Agar ishchilarni saqlash darajasi past boʻlsa, bu tashkilotning mehnat bozoridagi raqobatchilarga nisbatan zaifligini koʻrsatadi. Agar xodimlar tez-tez ishlashni tark etishsa, bu tashkilotdagi ish sharoitlari yoki rahbarlik uslubi bilan bogʻliq muammolarni koʻrsatadi. Bu koʻrsatkichni tahlil qilib, tashkilot oʻzining xodimlarga taqdim etayotgan imkoniyatlarini va sharoitlarini yaxshilash yoʻllarini topishi mumkin.

4. Xodimlarning samaradorlik darajasi. Bu koʻrsatkich xodimlarning ishlab chiqarish samaradorligini va ishga boʻlgan yondashuvini oʻlchaydi. Xodimlarning samaradorligi ularning malakasiga, motivatsiyasiga va ish sharoitlariga bogʻliq boʻlib, bu

koʻrsatkichni oshirish orqali tashkilot umumiy ishlab chiqarish samaradorligini oshirishi mumkin. Xodimlarning samaradorligini baholash, ularning ishda qanchalik faol ishlayotganini va umumiy maqsadga erishish uchun qanday hissa qoʻshayotganini aniqlashga yordam beradi. Samaradorlikni oshirish uchun malaka oshirish kurslari va ragʻbatlantirish tizimlarini rivojlantirish mumkin.

5. Kadrlar bilan ishlashga sarflangan xarajatlar. Bu koʻrsatkich, tashkilotning xodimlarni tanlash, oʻqitish va rivojlantirishga sarflagan xarajatlarini oʻlchaydi. Samarali kadrlar boshqaruvi nafaqat yaxshi xodimlarni jalb qilishni, balki ularga investitsiya qilishni ham oʻz ichiga oladi. Kadrlar bilan ishlashga sarflangan xarajatlarni tahlil qilish, tashkilotning xodimlarni rivojlantirishga qanday investitsiyalar kiritayotganini va bu xarajatlarning tashkilot samaradorligiga ta’sirini oʻrganish imkonini beradi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholashning iqtisodiy ahamiyati quyidagi jihatlarda oʻzini koʻrsatadi:

1. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish. Xodimlarni rivojlantirish va rejalashtirish samaradorligi tashkilotning mehnat resurslaridan maksimal darajada foydalanishiga yordam beradi. Samarali rejalashtirish orqali, tashkilot oʻz kadrlarining malakasini oshiradi va ularning ish samaradorligini oshiradi, natijada iqtisodiy samaradorlik oshadi.

2. Raqobatbardoshlikni oshirish. Xodimlar samaradorligini oshirish, malakali va yuqori motivatsiyaga ega kadrlarni tayyorlash raqobatbardoshlikni oshiradi. Bu orqali, tashkilot oʻz mahsulot va xizmatlarini yanada sifatli va samarali taqdim etadi, bu esa oʻz navbatida bozorda yuqori oʻrin egallashga olib keladi.

3. Xarajatlarni qisqartirish. Xodimlarni rivojlantirish va rejalashtirish jarayonlarini samarali tashkil etish xarajatlarni qisqartirishga yordam beradi. Masalan, ichki malaka oshirish va rivojlantirish orqali tashqi kadrlarni yollashga ketadigan xarajatlarni kamaytirish mumkin. Bu esa tashkilotning iqtisodiy ahamiyatini oshiradi.

4. Xodimlarning uzoq muddatli motivatsiyasini ta’minlash. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayonlaridagi samaradorlik, xodimlarning uzoq muddatli motivatsiyasini saqlab qolishga yordam beradi. Bu esa oʻz navbatida ularning ishlash samaradorligini oshiradi va tashkilotning barqaror rivojlanishiga hissa qoʻshadi.

Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash koʻrsatkichlari tashkilotlarning malakali kadrlarni tanlash, tayyorlash va rivojlantirish jarayonlarining muvaffaqiyatini oʻlchashda muhim ahamiyatga ega. Bu koʻrsatkichlar yordamida tashkilotlar kadrlar bilan ishlashni yaxshilash va iqtisodiy samaradorlikni oshirish boʻyicha samarali strategiyalarni ishlab chiqishi mumkin. Xodimlarni rivojlantirish va rejalashtirishga boʻlgan investitsiyalar nafaqat tashkilotning oʻziga, balki iqtisodiyotning rivojlanishiga ham ijobiy ta'sir koʻrsatadi.

Xulosa, xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyati va barqarorligi uchun muhim omil hisoblanadi. Xodimlarni rivojlantirish orqali ularning kasbiy salohiyatini oshirish, yangi bilim va koʻnikmalarni egallash, shuningdek, tashkilotning ehtiyojlariga mos keladigan mutaxassislarni tayyorlash mumkin. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish strategiyalari xodimlarning oʻsishini ta'minlaydigan, ularning motivatsiyasini oshiradigan va ularni raqobatbardosh boʻlishga yordam beradigan bir qator chora-tadbirlarni oʻz ichiga oladi. Bunga kadrlar tayyorlash, malaka oshirish, professional treninglar, mentorlik tizimi va karera oʻsish imkoniyatlarini yaratish kabi metodlar kiradi. Xodimlar bilan samarali rejalashtirish va rivojlantirish tizimi nafaqat ularning ishga boʻlgan munosabatini yaxshilaydi, balki tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishga ham xizmat qiladi. Xodimlarni rivojlantirishning asosiy maqsadi — ularni tashkilotning ehtiyojlariga mos ravishda tayyorlash va ularning professional oʻsishini qoʻllab-quvvatlashdir.

Asosiy soʻzlar va iboralar: xodimlarni rejalashtirish, rivojlantirish, kasbiy salohiyat, malaka oshirish, treninglar, mentorlik tizimi, karera oʻsishi, motivatsiya, samaradorlik, professional oʻsish, raqobatbardoshlik, tashkilot ehtiyojlari.

Nazorat savollari:

1. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning asosiy maqsadlari nimalardan iborat?
2. Xodimlarni rivojlantirish uchun qanday metodlar qoʻllaniladi?
3. Xodimlar uchun malaka oshirishning ahamiyati qanday?
4. Karera oʻsish imkoniyatlarini yaratish xodimlarni qanday ragʻbatlantiradi?

5. Mentorlik tizimi xodimlarni rivojlantirishda qanday yordam beradi?
6. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish tizimining tashkilotga ta’siri qanday?
7. Xodimlarni rivojlantirish jarayonida motivatsiyaning roli qanday?
8. Xodimlarning professional o‘sishini qo‘llab-quvvatlash uchun qanday chora-tadbirlar ko‘riladi?
9. Xodimlarni rejalashtirishda tashkilot ehtiyojlarini qanday inobatga olish mumkin?
10. Xodimlarni rivojlantirish tizimining samaradorligini qanday baholash mumkin?
11. HR texnologiyalarining (HRIS, ATS, LMS va boshqalar) qo‘llanilishi xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini oshirsa-da, ular insoniy omillarni to‘liq qamrab ololadimi? Bunday tizimlarda texnologik aniqlik va insoniy sub’ektivlik o‘rtasidagi muvozanatni qanday ta’minlash mumkin?
12. Qisqa, o‘rta va uzoq muddatli strategik rejalashtirishda sun’iy intellekt, VR/AR trenajyorlar va analitik tizimlardan foydalanish xodimlarning kompetensiya bo‘shliqlarini kamaytirishda qanday metodologik afzalliklar va ehtimoliy xavflarni yuzaga keltiradi?

XII BOB. MEHNAT UNUMDORLIGINI BAHOLASH

12.1. Mehnat unumdorligini baholashning maqsad va vazifalari.

12.2. Mehnat unumdorligini baholash usullari.

12.3. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar.

12.4. Mehnat unumdorligini baholash mezonlari va ko‘rsatkichlari.

12.5. Mehnat unumdorligini baholash vositalari.

12.1. Mehnat unumdorligini baholashning maqsad va vazifalari

Mehnat unumdorligi, iqtisodiy faoliyatning muhim ko‘rsatkichi sifatida, korxonalarda, sanoat tarmoqlarida, hamda butun iqtisodiyotda resurslardan samarali foydalanish darajasini aks ettiradi. Mehnat unumdorligi — bu ishchi kuchi tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmatlarning miqdori va sifatiga nisbatan ishlatilgan mehnat resurslarining samaradorligini ko‘rsatuvchi iqtisodiy o‘lchovdir. Ushbu paragrafda mehnat unumdorligini baholashning asosiy maqsadlari va vazifalari batafsil yoritiladi.

Mehnat unumdorligi — bu ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarida ishlatilgan mehnat resurslarining (ish vaqti, ishchi kuchi) mahsulot yoki xizmat ishlab chiqarishdagi natijasi. Ushbu ko‘rsatkichning o‘lchanishi orqali nafaqat ishchilarning samaradorligi, balki ishlab chiqarishning texnologik jihatlari, resurslardan foydalanish darajasi va iqtisodiy samaradorlikni ham aniqlash mumkin. Mehnat unumdorligini baholashning ahamiyati shundaki, u iqtisodiyotdagi umumiy rivojlanish sur’atlarini tahlil qilish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mehnat resurslaridan samarali foydalanish imkonini beradi.

Mehnat unumdorligini baholashning bir nechta maqsadlari mavjud. Har bir maqsad iqtisodiyotni rivojlantirish va resurslardan samarali foydalanishni ta’minlashga qaratilgan.

a) Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish. Mehnat unumdorligini baholashning birinchi maqsadi ishlab chiqarish samaradorligini oshirishdir. Ushbu maqsadga erishish uchun mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlari yordamida ishlab chiqarish jarayonlarini tahlil qilish va ular orqali samaradorlikni oshirishning imkoniyatlarini aniqlash kerak. Masalan, ishlab chiqarishdagi texnologik jarayonlar, mashina va uskuna samaradorligi, mehnat va vaqtning samarali

taqsimlanishi kabi jihatlar mehnat unumdorligini yaxshilash uchun ko‘rib chiqiladi.

b) Ishchi kuchining samaradorligini oshirish. Mehnat unumdorligini baholashning ikkinchi maqsadi — ishchi kuchining samaradorligini oshirish. Bu ishchilar tomonidan bajarilayotgan ishlarning natijasini va samaradorligini tahlil qilish orqali amalga oshiriladi. Ishchi kuchining samaradorligi ko‘p jihatdan ishchilarning malakasi, motivatsiyasi va o‘rganish qobiliyatiga bog‘liq. Mehnat unumdorligini baholash orqali ishchilarni malaka oshirish dasturlari va treninglar bilan ta’minlash mumkin.

c) Iqtisodiy resurslardan samarali foydalanish. Mehnat unumdorligini baholash iqtisodiy resurslardan samarali foydalanishning asosiy vositalaridan biridir. Mehnat unumdorligini o‘lchash orqali ishlab chiqarish jarayonida sarflanayotgan mehnat va resurslarning samaradorligi baholanadi. Bunda, ishlab chiqarishda isrofni kamaytirish va resurslarni optimallashtirish, masalan, energiya, xom ashyo va boshqa materiallar bo‘yicha samarali boshqaruv amalga oshiriladi.

d) Tashkiliy tuzilma va menejmentni optimallashtirish. Mehnat unumdorligini baholash orqali tashkilot ichidagi samaradorlikni yaxshilash, xodimlar o‘rtasidagi ish yukini tenglashtirish va menejment tizimini optimallashtirish mumkin. Tashkilotlarning tuzilmasi, ishchilarning vazifalari va yuku ko‘rsatilgan samaradorlikni baholash orqali ular o‘rtasida samarali va barqaror ish munosabatlarini shakllantirish mumkin. Menejmentni takomillashtirishda mehnat unumdorligi ko‘rsatkichi yordamida xodimlar orasida ish yukini taqsimlash, boshqaruv jarayonlarini soddalashtirish va qarorlar qabul qilishni tezlashtirish mumkin.

e) Texnologik va texnik jihatlarni tahlil qilish. Mehnat unumdorligini baholash texnologiyalar va uskunalarning samaradorligini o‘lchashga ham yordam beradi. Ishlab chiqarishdagi texnik va texnologik o‘zgarishlarni baholash, eskirgan uskunalarni yangilash yoki texnologik jarayonlarni takomillashtirishni ko‘rsatadi. Mehnat unumdorligining yuqori bo‘lishi, o‘z navbatida, texnologiyalarni joriy etish va yangilanishlarga olib keladi.

Mehnat unumdorligini baholashda amalga oshirilishi kerak bo‘lgan bir qancha vazifalar mavjud. Ushbu vazifalar ishlab chiqarish jarayonini samarali boshqarish, ishchi kuchining unumdorligini oshirish va texnologiyalarni rivojlantirishga qaratilgan.

a) Mehnat unumdorligining o‘lchov tizimini ishlab chiqish. Mehnat unumdorligini o‘lchashda aniq va ishonchli tizimni ishlab chiqish zarur. Buning uchun mehnat unumdorligining ko‘rsatkichlarini belgilash, ularning o‘lchov tizimini yaratish va amaliyotga joriy etish lozim. Mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini ishlab chiqarish hajmi, mahsulot miqdori, xizmat ko‘rsatish sifati va ishlatilgan vaqtga nisbatan o‘lchash mumkin.

b) Resurslarni optimal taqsimlash. Mehnat unumdorligini baholash orqali ishlab chiqarishda ishlatiladigan resurslarning optimal taqsimlanishini ta’minlash mumkin. Bu resurslarni tejash, ishlab chiqarish jarayonlarida isrofgarchilikni kamaytirish va ishchi kuchining samarali ishlashiga yordam beradi.

c) Ishchi kuchining ishga bo‘lgan munosabatini tahlil qilish. Mehnat unumdorligini baholashda xodimlarning ishga bo‘lgan munosabati, motivatsiyasi va ishni bajarishga bo‘lgan qiziqishini o‘rganish zarur. Ishchilarning yuqori unumdorlikka erishishlari uchun ularni rag‘batlantirish va mukofotlash tizimlarini ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega.

d) Texnologik va tashkilotiy jihatlarni baholash. Mehnat unumdorligini o‘lchash texnologik va tashkilotiy jihatlarni tahlil qilish imkonini beradi. Mehnat unumdorligi ko‘rsatkichi texnologik jarayonlar va tashkilot tuzilmasining samaradorligini baholashda yordam beradi. Bu ishlab chiqarishning samaradorligini oshirish uchun zarur bo‘lgan takomillashtirishlarni amalga oshirishga imkon yaratadi.

e) Yil davomida mehnat unumdorligini o‘zgarishini kuzatish. Mehnat unumdorligini yil davomida kuzatish, uning o‘zgarishlarini tahlil qilish va ularni yaxshilash imkoniyatlarini aniqlash muhimdir. Bu korxona va iqtisodiyotning o‘sish sur’atlarini va ishchi kuchining samaradorligini tahlil qilishga yordam beradi.

Mehnat unumdorligini baholash iqtisodiy samaradorlikni oshirish, resurslardan samarali foydalanish, ishchi kuchining malakasini oshirish va ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish uchun muhim vositadir. Mehnat unumdorligini baholashning asosiy maqsadlari va vazifalari iqtisodiyotdagi barcha sohalarda, ayniqsa ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatishda samaradorlikni oshirishga, texnologiyalarni rivojlantirishga va resurslarni tejashga yordam beradi.

12.2. Mehnat unumdorligini baholash usullari

Mehnat unumdorligini baholash, iqtisodiy faoliyatning samaradorligini aniqlashda eng muhim jarayonlardan biridir. Mehnat unumdorligi, ishchi kuchining ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko‘rsatilgan xizmatlarga nisbatan ishlatilgan resurslar (ish vaqti, ishchi kuchi) samaradorligini o‘lchovchi ko‘rsatkichdir. Bu ko‘rsatkichni to‘g‘ri baholash uchun bir nechta usullar mavjud bo‘lib, ular yordamida mehnat resurslaridan foydalanishning samaradorligi, ishlab chiqarish jarayonlaridagi samaradorlik va ishchi kuchining mahsuldorligi aniqlanadi. Ushbu paragrafda mehnat unumdorligini baholashda qo‘llaniladigan asosiy usullar keltiriladi va har biri batafsil yoritiladi.

Mehnat unumdorligini baholash uchun bir qancha metodologik usullar ishlab chiqilgan. Ular ishlab chiqarishdagi samaradorlikni o‘lchash, ishchi kuchining samaradorligini tahlil qilish va ishchilarni rag‘batlantirish tizimlarini yaratish kabi maqsadlarga xizmat qiladi. Ushbu usullar orasida asosan mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlari, soddalashtirilgan usullar, statistik usullar, va kompleks yondashuvlar mavjud.

a) Mehnat unumdorligini ko‘rsatkichlari usuli. Bu usul mehnat unumdorligini o‘lchashda eng keng tarqalgan va sodda bo‘lib, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarida ishlatiladigan bir qator ko‘rsatkichlar asosida amalga oshiriladi. Mehnat unumdorligini o‘lchashda quyidagi ko‘rsatkichlardan foydalaniladi:

- ishlab chiqarish hajmi (yoki xizmat ko‘rsatish hajmi): bu ko‘rsatkich mahsulotlar yoki xizmatlar sonini o‘lchaydi va unga nisbatan ishlatilgan mehnat resurslari (ish vaqti, ishchilar soni) baholanadi. Misol uchun, bitta ishchi tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori yoki xizmat ko‘rsatishning hajmi o‘lchanadi;

- foyda yoki daromadning o‘sish sur’ati: mehnat unumdorligi foyda yoki daromadning mehnat resurslari bilan nisbati sifatida ham o‘lchanishi mumkin. Bu, o‘z navbatida, korxona yoki tashkilotning samaradorligini baholash uchun muhim ko‘rsatkichdir;

- xizmat ko‘rsatishning sifati: agar xizmat ko‘rsatilayotgan bo‘lsa, mehnat unumdorligi ko‘rsatkichi nafaqat miqdorni, balki xizmatning sifatini ham baholashni o‘z ichiga oladi.

b) Soddalashtirilgan usullar. Bu usullar, asosan, mehnat unumdorligini o‘lchash uchun oddiy va oson hisob-kitoblarni taqdim etadi. Soddalashtirilgan usullar quyidagi turlarni o‘z ichiga oladi:

- ish vaqti va mahsulot miqdori bo‘yicha o‘lchash: bu usulda mahsulot yoki xizmat ishlab chiqarishga sarflangan vaqt va ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori orasidagi nisbat hisoblanadi. Misol uchun, agar 1 soat davomida 10 dona mahsulot ishlab chiqarilsa, bu mehnat unumdorligining ko‘rsatkichi hisoblanadi;

- ishchilar soniga nisbatan mahsulot ishlab chiqarish miqdori: agar bir guruh ishchi tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulotlar soni ma'lum bo‘lsa, unda mehnat unumdorligini baholash mumkin. Misol uchun, 10 ishchi tomonidan 100 dona mahsulot ishlab chiqarilishi mehnat unumdorligining 10 dona mahsulotga teng bo‘lishi mumkin.

c) Statistik usullar. Statistik usullar, ayniqsa, mehnat unumdorligi bo‘yicha ko‘plab ma'lumotlar mavjud bo‘lganda qo‘llaniladi. Ushbu usullar yordamida ishlab chiqarish samaradorligi o‘zgarishining tendensiyalari, vaqt o‘tishi bilan mehnat unumdorligidagi o‘zgarishlar, va boshqa statistik ko‘rsatkichlar aniqlanadi. Eng mashhur statistik usullarga quyidagilar kiradi:

- ortalama va median ko‘rsatkichlar: mehnat unumdorligining o‘rtacha va median ko‘rsatkichlari yordamida ishlab chiqarish jarayonidagi umumiy tendensiyalarni tahlil qilish mumkin. Ushbu ko‘rsatkichlar yordamida o‘rtacha mehnat unumdorligi aniqlanadi va ayniqsa katta hajmdagi ma'lumotlar bilan ishlashda samarali hisoblanadi;

- dispersiya va standart og‘ish: ushbu usullar mehnat unumdorligining o‘zgarishlarini o‘lchashda qo‘llaniladi. Dispersiya va standart og‘ish yordamida ishlab chiqarish samaradorligidagi farqlarni baholash va umumiy tendensiyalarni aniqlash mumkin;

- trendlarni tahlil qilish: mehnat unumdorligidagi o‘zgarishlarni o‘rganish uchun vaqt davomida kuzatish, ma'lumotlarni tahlil qilish va o‘zgarishlar trendini aniqlash mumkin. Bu usul ishlab chiqarishning samaradorligini vaqt o‘tishi bilan qanday o‘zgarganini ko‘rsatadi.

d) Kompleks yondashuvlar. Kompleks yondashuvlar bir nechta usullarni birlashtirish va mehnat unumdorligini turli jihatlardan baholashni o‘z ichiga oladi. Bu usulni qo‘llashda, mehnat unumdorligi faqat miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan cheklanmay, balki sifatli o‘lchovlar ham hisobga olinadi. Misol uchun, kompleks yondashuvda quyidagi usullar birlashtirilishi mumkin:

- ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat unumdorligining o‘zaro ta’siri: ushbu yondashuv ishlab chiqarish jarayonlaridagi texnologik o‘zgarishlar va ishchi kuchining samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikni

tahlil qiladi. Masalan, yangi texnologiyalarni joriy etish natijasida mehnat unumdorligidagi o‘zgarishlar ko‘rsatiladi;

- ishchilarni motivatsiya va ta’lim ko‘rsatilishini hisobga olish: mehnat unumdorligini oshirish uchun ishchilarning motivatsiyasi, ta’lim darajasi va malaka oshirish dasturlari kabi omillarni hisobga olish zarur. Bu kompleks yondashuvda mehnat unumdorligi o‘lchovlariga ishchilarning sifatli ishlashi va o‘rganish qobiliyati ham kiritiladi;

- korxona ichidagi samaradorlik va tashqi omillarni hisobga olish: mehnat unumdorligini baholashda nafaqat ichki omillar, balki tashqi iqtisodiy va ijtimoiy omillar ham hisobga olinadi. Masalan, bozor sharoitlari, raqobat darajasi va iqtisodiy siyosatning ta’siri mehnat unumdorligiga qanday ta’sir qilishini tahlil qilish.

Mehnat unumdorligini baholash usullari ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarining samaradorligini aniqlash, ishchi kuchining samaradorligini oshirish va iqtisodiy resurslardan optimal foydalanish uchun zarurdir. Har bir usulning o‘zining afzalliklari va kamchiliklari mavjud bo‘lib, ular ishlab chiqarish sharoitlariga, mavjud resurslarga va tahlil qilinayotgan sohaga qarab tanlanadi. Mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini baholashda kompleks yondashuvlar yordamida barcha jihatlar to‘liq o‘rganilishi kerak, bu esa korxonalar va iqtisodiy tizimlar samaradorligini oshirishga yordam beradi.

12.3. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar

Mehnat unumdorligi, mehnat resurslarining samaradorligini, ya'ni ishchi kuchining ishlab chiqarish jarayonidagi roli va ishlatilgan resurslarning ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmatlarga nisbatan samaradorligini o‘lchash uchun asosiy indikator hisoblanadi. Ushbu ko‘rsatkichni aniqlashda bir qancha omillar muhim ahamiyatga ega bo‘lib, ular ishlab chiqarish jarayonining turli bosqichlarida va mehnat faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlariga bog‘liq ravishda o‘zgarishi mumkin. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillarni tahlil qilish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va ishchi kuchining maksimal darajada ishlatilishini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi.

1. Texnologik omillar. Texnologiya va uning taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirishda asosiy omillardan biri hisoblanadi. Ishlab chiqarish jarayonida qo‘llaniladigan texnologiyalarning rivojlanishi, yangi usullar va avtomatlashtirish tizimlari mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin. Yangi texnologiyalarni joriy etish, ishlab chiqarish jarayonining tezligini va sifatini oshirishga, ishchilar

sonini qisqartirishga, shuningdek, ishchilarni ko‘proq malakali va samarali ishlashga undaydi. Masalan, avtomatlashtirilgan tizimlar, robotlar, sun’iy intellekt va boshqa ilg‘or texnologiyalarni joriy etish mehnat unumdorligini oshiradi, chunki ular ish vaqtini qisqartiradi va inson xatoliklarini kamaytiradi.

2. Ishchi kuchining malakasi va ta’limi. Ishchi kuchining malakasi va ta’limi mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi muhim omillardan biridir. Yuqori malakali ishchilar ko‘proq samarali ishlaydi, yangi texnologiyalarni tezda o‘zlashtiradi va ishlab chiqarish jarayonida xatolarni kamaytiradi. Shuningdek, malakali ishchilar ishlashning yuqori samaradorligiga erishadilar, chunki ular tezda murakkab vazifalarni hal eta olishadi va sifatni ta’minlashda katta rol o‘ynaydi. Shuning uchun, mehnat unumdorligini oshirish uchun ta’lim tizimini takomillashtirish, ishchilarga malaka oshirish dasturlari va treninglar o‘tkazish zarur.

3. Ish muhitining sifatini ta’siri. Ish muhitining sifati va qulayligi ham mehnat unumdorligiga bevosita ta’sir qiladi. Ishchilarning ish joyida erkin va xavfsiz ishlashlari, ularning sog‘lig‘i va ruhiy holati mehnat unumdorligining yuqori bo‘lishiga yordam beradi. Ish joyidagi yoritish, havoning sifati, shovqin darajasi, ishchilar o‘rtasidagi munosabatlar va motivatsiya darajasi ham ijobiy yoki salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Xavfsiz va qulay ish muhiti mehnat unumdorligini oshiradi, chunki ishchilar o‘zlarini qulay his qilgan holda ko‘proq ishlab chiqarishga qodir bo‘ladilar. Shuningdek, ish joyidagi ergonomik sharoitlar va zamonaviy uskunalar ishlash samaradorligini oshiradi.

4. Ishchilarni rag‘batlantirish va motivatsiya. Ishchilarni rag‘batlantirish va motivatsiya qilish, mehnat unumdorligini oshirishning asosiy yo‘llaridan biridir. Motivatsiya nafaqat ish haqi, balki turli bonuslar, mukofotlar, ish sharoitlarini yaxshilash va boshqa rag‘batlantirish usullari orqali amalga oshiriladi. Rag‘batlantirish tizimi ishchilarga o‘z ishlariga bo‘lgan ishonchni oshirishga, o‘z vazifalarini yaxshiroq bajarishga va mehnat unumdorligini yuqori darajada saqlashga yordam beradi. Motivatsiya tizimi ishlab chiqarishdagi samaradorlikni oshirish uchun muhim omil bo‘lib, o‘z vaqtida va samara keltiruvchi tarzda qo‘llanilishi kerak.

5. Ishning tashkiliy strukturasining samaradorligi. Mehnat unumdorligi ishning tashkiliy strukturasi, menejment tizimi va ish jarayonlarini optimallashtirish bilan ham chambarchas bog‘liqdir. Ishchilar o‘rtasidagi yaxshi muvofiqlik, aniq vazifalar taqsimoti va samarali menejment tizimi mehnat unumdorligini oshiradi. Ishni to‘g‘ri

tashkil etish, vazifalarni va mas’uliyatlarni aniq belgilash, ishsiz vaqtlarni kamaytirish va resurslardan samarali foydalanish mehnat unumdorligini oshirishga yordam beradi. Shu bilan birga, ishning tashkiliy strukturasining moslashuvchanligi, yangi ish uslublarini qabul qilish va ishlab chiqarish jarayonlarini doimiy ravishda optimallashtirish ham mehnat unumdorligini oshiradi.

6. Mehnatga nisbatan iqtisodiy omillar. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi iqtisodiy omillar ham muhim rol o‘ynaydi. Masalan, ishlab chiqarish jarayonidagi o‘zgarishlar, iqtisodiy siyosatdagi o‘zgarishlar, bozor talabi, inflyatsiya darajasi va boshqa iqtisodiy sharoitlar mehnat unumdorligini ta’sir qiluvchi muhim omillardir. Agar bozor sharoitlari beqaror bo‘lsa yoki ishlab chiqarishning narxini ko‘taradigan omillar mavjud bo‘lsa, bu ishchilarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini kamaytirishi va ishlab chiqarish samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Shuning uchun, iqtisodiy siyosat va bozor sharoitlari mehnat unumdorligini yaxshilashda muhim omil bo‘lib, iqtisodiy barqarorlikni ta’minlash ham zarur.

7. Siyosiy va ijtimoiy omillar. Siyosiy barqarorlik va ijtimoiy omillar, masalan, ishchilarning huquqlari va ish sharoitlariga oid qonunchilik, mehnat huquqlarining himoyasi, shuningdek, ishchilarning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish kabi omillar ham mehnat unumdorligiga ta’sir qiladi. Agar mehnat qonunlari va huquqlari samarali himoya qilinsa, ishchilar o‘z ishlariga ko‘proq e’tibor qaratadilar, natijada mehnat unumdorligi oshadi. Buning aksincha, siyosiy beqarorlik yoki ijtimoiy adolatsizlik mehnat unumdorligini pasaytirishi mumkin.

12.1-jadval

Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar

Omil	Tavsif	Ta’sir yo‘li	Afzalliklar	Kamchiliklar
Texnologik yutuqlar	Yangi texnologiyalar va innovatsiyalarni joriy etish.	Mehnat unumdorligini oshiradi, ish jarayonlarini soddalashtiradi va avtomatlashtiradi.	Ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, vaqtni tejaydi.	Texnologiya joriy etishda katta sarmoya talab qilinadi.
Mehnat resurslari	Xodimlarning malakasi, tajribasi,	Xodimlarning malakasi va motivatsiyasi	Malakali xodimlar samarali	Malaka oshirish uchun vaqt va

	motivatsiyasi va ish sharoitlari.	yuqori bo‘lsa, unumdorlik oshadi. Malakali va motivatsiyalangan xodimlar samarali ishlaydi.	ishlaydi, jamoaning birlashishi va ko‘maklashi shi.	mablag‘ talab etiladi.
Boshqa ruv	Tashkilotning boshqaruv usullari va strategiyalari.	Samarali boshqaruv tizimi mehnat unumdorligini oshiradi, vazifalar aniq belgilanadi va resurslar samarali taqsimlanadi.	Boshqaruvni soddalashtira di, vazifalarni samarali boshqaradi.	Yomon boshqaruv tizimi unumdorlikni pasaytirishi mumkin.
Ish sharoitlari	Ish joyining ergonomikasi, xavfsizligi, va qulayligi.	Yaxshi ish sharoitlari xodimlarning sog‘ligini va ishga bo‘lgan motivatsiyasini yaxshilaydi.	Xodimlar sog‘lom va baxtli bo‘ladi, shuning uchun unumdorlik oshadi.	Ish joyini yaxshilash uchun xarajatlar talab etiladi.
Ijtimoiy omillar	Mehnat bozoridagi ijtimoiy va madaniy omillar, ishchilarning ijtimoiy talablar.	Ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilaydi, bu esa unumdorlikka ta’sir qiladi.	Ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash xodimlarning ruhiyatini yaxshilaydi.	Ijtimoiy omillarni boshqarish qiyin bo‘lishi mumkin.
Motivat siya va mukofot lar	Xodimlarga rag‘batlantiri sh, mukofotlar va bonuslar tizimi.	Xodimlarni motivatsiya qilish orqali ular ko‘proq va samarali ishlashadi.	Motivatsiya unumdorlikni oshiradi, xodimlar ko‘proq mehnat qilishadi.	Rag‘batlar tizimi adolatsiz yoki noaniq bo‘lishi mumkin.
O‘zaro aloqalar va jamoa	Jamoaning ish faoliyatidagi o‘zaro munosabatlar va hamkorlik darajasi.	Jamoaviy ish orqali unumdorlik oshadi, birgalikda ishlash samarasini yaxshilaydi.	Jamoaviy ish unumdorlikni oshiradi, xodimlar bir-biriga yordam beradi.	Jamoada nizolar va tushunmovchi liklar yuzaga kelishi mumkin.

Ta’lim va malaka oshirish	Xodimlarning bilim va koʻnikmalarini oshirish, yangi koʻnikmalarni oʻrganish.	Ta’lim va malaka oshirish xodimlarning kasbiy darajasini oshiradi, natijada unumdorlik ortadi.	Xodimlar malakasini oshiradi, yangi texnologiyalarni oʻrganadi.	Ta’lim va malaka oshirish uchun vaqt va resurslar talab etiladi.
Ish vaqti va tartibi	Ish vaqti va tartibining optimalligi (masalan, flekibillik, ish soatlari, dam olish)	Toʻgʻri ish vaqti va tartibi xodimlar uchun eng yaxshi sharoitlarni yaratadi, bu esa unumdorlikni oshiradi.	Ish vaqti samarali boshqariladi, xodimlar uchun moslashuv chanlik yaratadi.	Noaniq ish vaqti yoki ortiqcha ish yuklari unumdorlikni pasaytirishi mumkin.
Resurslarni taqsimlash	Resurslarning samarali va toʻgʻri taqsimlanishi.	Resurslarni optimal taqsimlash mehnat unumdorligini oshiradi, ish jarayonlari soddalashadi.	Resurslar samarali ishlatiladi, ish tartibi yaxshilanadi.	Resurslar notoʻgʻri taqsimlansa, unumdorlikni pasaytirishi mumkin.

Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar koʻp va xilma-xildir. Texnologiya, ishchi kuchining malakasi, ish muhitining sifati, ragʻbatlantirish tizimi, ishni tashkil etish, iqtisodiy omillar va siyosiy-ijtimoiy sharoitlar birgalikda mehnat unumdorligining asosiy koʻrsatkichlarini belgilaydi. Mehnat unumdorligini oshirish uchun barcha omillarni inobatga olgan holda kompleks yondashuvni qoʻllash zarur. Shu bilan birga, har bir omil oʻzgarishi mehnat unumdorligini sezilarli darajada yaxshilashga yordam beradi, bu esa oʻz navbatida ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi va ishchilarni yanada samarali ishlashga undaydi.

12.4. Mehnat unumdorligini baholash mezonlari va koʻrsatkichlari

Mehnat unumdorligi, iqtisodiyotning barcha sohalarida resurslardan samarali foydalanishning muhim oʻlchovidir. Bu koʻrsatkich ishchi kuchining ishlab chiqarish jarayonidagi roli va samaradorligini oʻlchaydi. Mehnat unumdorligini baholash, nafaqat iqtisodiy samaradorlikni oshirish, balki ishchilarni ragʻbatlantirish va ishlab chiqarish tizimini optimallashtirish uchun ham zarurdir. Mehnat

unumdorligini o‘lchashda turli mezonlar va ko‘rsatkichlar ishlatiladi. Ular yordamida ishlab chiqarish samaradorligi va ishchi kuchining imkoniyatlari aniq baholanadi.

1. Mehnat unumdorligini baholash mezonlari. Mehnat unumdorligini baholashda bir nechta mezonlar mavjud bo‘lib, ular ishchi kuchining samaradorligini turli nuqtai nazardan baholash imkonini beradi. Asosiy mezonlar quyidagilardir:

- ishchi kuchi samaradorligi: bu mezon ishchilarning ishlab chiqarishda ko‘rsatgan umumiy samaradorligini o‘lchaydi. Ishchi kuchi samaradorligi ko‘rsatkichi, odatda, ishlab chiqarishning umumiy hajmi yoki mahsulot miqdori va ishchi kuchining umumiy xarajati o‘rtasidagi nisbat sifatida aniqlanadi. Bu mezon ishlab chiqarish jarayonlaridagi samaradorlikni umumiy tarzda baholashda qo‘llaniladi;
- resurslarni samarali foydalanish: mehnat unumdorligini baholashda mehnat va boshqa ishlab chiqarish resurslari (masalan, kapital, energiya, xom-ashyo)ni samarali ishlatish ham muhim ahamiyatga ega. Ushbu mezon resurslarning iqtisodiy foydalanuvchiligi va ishlab chiqarish jarayonlarida optimal tarzda qo‘llanilishi bilan bog‘liq;
- sifatni baholash: mehnat unumdorligi nafaqat ishlab chiqarilgan mahsulotning miqdoriga, balki uning sifatiga ham bog‘liq. Sifatni o‘lchashda ishlab chiqarish jarayonidagi noxush holatlar, defektlar yoki qayta ishlash holatlari hisobga olinadi. Yuqori sifatli mahsulotlar ishlab chiqarish mehnat unumdorligini oshiradi;
- ishchilarning motivatsiyasi va xohish-irodasi: ishchilarning ishga bo‘lgan motivatsiyasi va psixologik holati ham mehnat unumdorligiga ta’sir qiladi. Motivatsiya, rag‘batlantirish tizimi va ishchilarni qo‘llab-quvvatlash, ularning ishga bo‘lgan ishtiyoqini oshiradi va samaradorlikni yaxshilaydi;
- ishlab chiqarishning texnikaviy ko‘rsatkichlari: bu mezon ishlab chiqarish texnologiyalarining samaradorligini, ularning yangilanish darajasini va avtomatlashtirilgan tizimlar orqali ishlab chiqarish jarayonini optimallashtirishni o‘lchaydi. Texnikaviy ko‘rsatkichlar ishlab chiqarish tizimining zamonaviyligi va yuqori samaradorligini ko‘rsatadi.

2. Mehnat unumdorligini baholash ko‘rsatkichlari. Mehnat unumdorligini o‘lchashda ishlatiladigan asosiy ko‘rsatkichlar ishlab chiqarish jarayonlarining samaradorligini aniq o‘lchash imkonini beradi. Bu ko‘rsatkichlar, odatda, iqtisodiy jarayonlarni optimallashtirish va

ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun zarurdir. Quyidagi asosiy koʻrsatkichlar keng tarqalgan:

- ishlab chiqarish hajmi (yoki mahsulot miqdori) bir ishchiga nisbatan: bu koʻrsatkich ishlab chiqarish jarayonida ishlatilgan ishchi kuchining samaradorligini oʻlchaydi. U umumiy ishlab chiqarish hajmini ishchilar soniga boʻlish orqali aniqlanadi. Agar ishlab chiqarish hajmi yoki mahsulot miqdori koʻpaygan boʻlsa, bu mehnat unumdorligining oshganini anglatadi;

- ish haqi va ishlab chiqarishning nisbati: bu koʻrsatkich ish haqi bilan ishlab chiqarilgan mahsulotning qiymati oʻrtasidagi nisbati oʻlchaydi. Yuqori ish haqi koʻproq ishlab chiqarilgan mahsulotga yoki xizmatga mos kelishi kerak. Ushbu koʻrsatkich ishchilarning ish haqini va uning mehnat unumdorligiga ta’sirini oʻlchaydi;

- oʻlchangan mahsulotni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt: bu koʻrsatkich ishlab chiqarish jarayonida sarflangan vaqtni oʻlchashga yordam beradi. Agar ishlab chiqarish vaqti kamaygan boʻlsa, bu mehnat unumdorligining oshganini anglatadi, chunki ishchilar kamroq vaqt ichida koʻproq mahsulot ishlab chiqaradilar;

- samaradorlikni indekslash: bu koʻrsatkich ishlab chiqarish samaradorligini solishtirishda ishlatiladi. Odatda, ishlab chiqarish samaradorligini oʻlchash uchun alohida sektorlar yoki sanoat tarmoqlari uchun indekslar yaratiladi. Ular orqali turli davrlar yoki hududlardagi samaradorlikni solishtirish mumkin;

- ishchi kuchining ish vaqti bilan ishlash samaradorligi: bu koʻrsatkich ishchi kuchining ishlab chiqarishdagi faoliyatini oʻlchaydi, ya'ni ishchining ma'lum bir vaqt davomida qancha mahsulot ishlab chiqarganini koʻrsatadi. Odatda, bu koʻrsatkichda ishlab chiqarishning umumiy hajmi va ish vaqti oʻrtasidagi nisbat hisoblanadi;

- kombinatsiyalangan koʻrsatkichlar (multifaktorial oʻlchovlar): mehnat unumdorligini baholashda koʻpincha bir nechta koʻrsatkichlar birlashtiriladi. Bunda texnologik yangiliklar, ishchilar malakasi, ish joyidagi sharoitlar va boshqalar birgalikda hisobga olinadi. Bu koʻrsatkichlar ishlab chiqarish samaradorligini kompleks tarzda oʻlchash imkonini beradi.

Mehnat unumdorligini baholash uchun turli metodlar mavjud boʻlib, ular koʻrsatilgan mezon va koʻrsatkichlarga asoslanadi. Ular orasida:

1. Solishtirma metod (Komparativ yondashuv). Bu metodda mehnat unumdorligi boshqa oʻxshash tashkilotlar, sanoat yoki davlatlar

bilan solishtiriladi. Solishtirma metod yordamida ishchilar samaradorligi va ishlab chiqarish jarayonidagi o‘zgarishlar tahlil qilinadi.

2. Statistik metodlar. Statistik tahlillar mehnat unumdorligini o‘lchashda keng qo‘llaniladi. Bu metodda ishlab chiqarish va mehnat o‘rtasidagi aloqalarni statistik usullarla o‘rganish mumkin. Misol uchun, ishlab chiqarilgan mahsulotlar va ishlatilgan resurslar o‘rtasidagi bog‘lanishlar statistik ko‘rsatkichlar yordamida tahlil qilinadi.

3. Prognozlash metodlari. Mehnat unumdorligini baholashda prognozlash usullari yordamida ishlab chiqarish jarayonlaridagi o‘zgarishlar va potensial samaradorlik darajalari aniqlanadi. Bu metod ishlab chiqarish jarayonlarida qaysi omillar samaradorlikka ta’sir qilishini prognoz qilish imkonini beradi.

Mehnat unumdorligini baholash mezonlari va ko‘rsatkichlari mehnat resurslarining samaradorligini aniqlash uchun muhim vositadir. Har bir ko‘rsatkich va mezon ishlab chiqarish jarayonining turli jihatlarini o‘lchaydi, bu esa iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish tizimini optimallashtirish uchun zarur. Mehnat unumdorligini baholashda kompleks yondashuvni qo‘llash, ishlab chiqarish jarayonidagi barcha omillarni inobatga olishga yordam beradi. Shu bilan birga, mehnat unumdorligini oshirish uchun samarali strategiyalar ishlab chiqish va amalga oshirish muhimdir.

12.5. Mehnat unumdorligini baholash vositalari

Mehnat unumdorligini o‘lchash nafaqat iqtisodiy samaradorlikni aniqlash, balki inson resurslaridan foydalanishning sifat darajasini ham belgilash imkonini beradi. An’anaviy yondashuvlarda mehnat unumdorligi, odatda, ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko‘rsatilgan xizmat hajmining sarflangan vaqt, mehnat va moddiy resurslarga nisbati orqali aniqlangan. Ammo zamonaviy iqtisodiyot sharoitida bu ko‘rsatkichlar yetarli emas, chunki global raqobat, innovatsion jarayonlar, xizmatlar sektori kengayishi va intellektual mehnatning ortishi natijasida unumdorlikni baholash ko‘p qirrali yondashuvni talab qiladi.

Birinchidan, miqdoriy vositalar mehnat unumdorligini hisoblashning asosiy manbai bo‘lib qolmoqda. Ular orasida bir ishchiga yoki bir soat ish vaqti uchun ishlab chiqarilgan mahsulot hajmini hisoblash keng qo‘llaniladi. Bunday ko‘rsatkichlar korxona samaradorligi haqida tezkor ma’lumot beradi, biroq ular ish sifati, ijodiy yondashuv yoki innovatsion faollikni to‘liq aks ettirmaydi.

Ikkinchidan, sifat ko‘rsatkichlariga asoslangan vositalar muhim ahamiyat kasb etmoqda. Xizmat ko‘rsatish sohasida yoki bilimga asoslangan faoliyatda mahsulot hajmi bilan birga iste’molchi qoniqishi, xizmat ko‘rsatish sifati, xodimlarning malaka oshirish darajasi kabi mezonlar ham unumdorlikni baholash mezoni sifatida qaraladi. Bu borada mijozlar fikrini o‘rganish, sifat menejmenti tizimlari (ISO standartlari, Total Quality Management) va benchmarking usullaridan foydalanish keng tarqalgan.

Uchinchidan, innovatsion va intellektual faoliyat natijalari mehnat unumdorligini baholashda alohida o‘rin tutadi. Innovatsiyalar soni, patentlar, yangi texnologiyalarni joriy etish tezligi yoki jarayonlarni avtomatlashtirish darajasi xodimlar unumdorligining yangi ko‘rsatkichlari sifatida qaralmoqda. Masalan, tadqiqot va ishlanmalar bilan shug‘ullanuvchi tashkilotlarda birgina mahsulot hajmini o‘lchash emas, balki yangi g‘oyalarning amaliyotga tatbiq etilishi va ularning iqtisodiy samaradorligi ham inobatga olinadi.

To‘rtinchidan, integral baholash vositalari ishlab chiqilgan bo‘lib, ular miqdoriy va sifat ko‘rsatkichlarini uyg‘unlashtiradi. Masalan, Balanced Scorecard (BSC) metodologiyasi nafaqat moliyaviy natijalarni, balki mijozlar qoniqishi, ichki jarayonlarning samaradorligi va xodimlarning o‘sishini ham qamrab oladi. Shu bois BSC zamonaviy korxonalarda mehnat unumdorligini kompleks baholashning eng samarali usullaridan biri sifatida qo‘llanilmoqda.

Beshinchidan, raqamli texnologiyalar asosida shakllangan vositalar ham dolzarb ahamiyatga ega. HR Analytics, Business Intelligence tizimlari, big data va sun’iy intellekt yordamida korxonalarda xodimlarning ish samaradorligi chuqur tahlil qilinmoqda. Masalan, xodimlarning ish jarayonida sarflagan vaqti, loyiha natijalari, hamkorlikdagi ishtiroki va hatto stress darajasi ham elektron tizimlar orqali kuzatiladi. Bu esa samaradorlikni an’anaviy ko‘rsatkichlardan tashqari yangi o‘lchovlar orqali baholash imkonini beradi.

Shuningdek, mehnat unumdorligini baholash vositalarini tanlashda soha xususiyati muhim ahamiyatga ega. Sanoat korxonalarida ishlab chiqarish hajmi va xarajatlar ko‘proq o‘lchov bo‘lsa, xizmat ko‘rsatish va ta’lim sohasida mijozlar qoniqishi, sifat va natijadorlik mezonlari asosiy baholash mezoniga aylanadi.

12.2-jadval

Mehnat unumdorligini baholash vositalari

Vosita nomi	Asosiy mazmuni	Afzalliklari	Cheklovlari
Ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash	Ishchi yoki bo‘lim tomonidan belgilangan vaqt ichida ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko‘rsatilgan xizmat miqdorini o‘lchash	Oson hisoblanadi, aniq raqamlar beradi	Sifat omili hisobga olinmaydi, faqat miqdoriy natijaga yo‘naltirilgan
Mehnat samaradorligi ko‘rsatkichi (LP – Labor Productivity)	Ishchi boshiga yoki soat boshiga ishlab chiqarilgan mahsulot qiymatini o‘lchash	Xalqaro taqqoslash imkonini beradi, strategik tahlil uchun qulay	Ma’lumot yig‘ish murakkab bo‘lishi mumkin
Ko‘p omilli unumdorlik (MFP – Multifactor Productivity)	Mehnat, kapital, energiya, materiallar va texnologiya kabi omillarni umumiy hisobga olib, chiqishni baholash	Kompleks yondashuv, texnologik samaradorlikni ko‘rsatadi	Hisoblash murakkab, ko‘p ma’lumot talab qiladi
Kalit samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI – Key Performance Indicators)	Oldindan belgilangan strategik maqsadlarga erishish darajasini o‘lchash	Individual va jamoaviy natijalarni bog‘laydi	Noto‘g‘ri tanlansa noto‘g‘ri baho beradi
360 daraja baholash	Xodimni rahbar, hamkasblar, bo‘ysunuvchilar va o‘z-o‘zini baholash orqali baholash	Xodimning har tomonlama faolligini ko‘rsatadi	Sub’ektivlik xavfi yuqori
Vaqt va harakat tahlili	Ish jarayonida vaqt sarfi va harakat samaradorligini tahlil qilish	Ish jarayonlarini optimallashtirish imkonini beradi	Vaqt talab qiladi, kuzatuvchi ta’siri bo‘lishi mumkin

Ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash – bu eng sodda va keng tarqalgan usul bo‘lib, xodim yoki bo‘linmaning muayyan vaqt ichida ishlab chiqargan mahsulot yoki ko‘rsatgan xizmat hajmi orqali

samaradorlik darajasi aniqlanadi. Ushbu usulning afzalligi shundaki, hisoblash oson va aniq sonli natijalarni beradi. Masalan, bir ishchining bir kunda yig‘gan mahsuloti yoki xizmat ko‘rsatgan mijozlar soni to‘g‘ridan-to‘g‘ri natija sifatida olinadi. Shu bilan birga, bu yondashuvning jiddiy cheklovi mavjud – u sifat omilini e’tiborga olmaydi. Ya’ni ko‘p mahsulot ishlab chiqarilishi, ularning bozorda talab qilinishi yoki sifat jihatdan mukammalligini kafolatlamaydi. Natijada faqat miqdoriy ko‘rsatkichga yo‘naltirilgan bo‘lishi mumkin.

Mehnat samaradorligi ko‘rsatkichi (LP – Labor Productivity) – xalqaro amaliyotda eng ko‘p qo‘llanadigan ko‘rsatkichlardan biridir. U ishlab chiqarilgan mahsulot qiymatini ishchi boshiga yoki ish soati boshiga nisbatan hisoblash orqali aniqlanadi. Afzalligi shundaki, xalqaro yoki milliy darajadagi taqqoslash imkonini beradi va strategik qarorlar qabul qilish uchun muhimdir. Masalan, turli mamlakatlarda bir soatlik mehnat natijasida yaratilgan qo‘shilgan qiymat miqdori iqtisodiy samaradorlikni ochib beradi. Shu bilan birga, bu usulning kamchiligi ham bor: to‘liq va ishonchli ma’lumotlarni yig‘ish murakkab jarayon bo‘lishi mumkin, ayniqsa noformal sektor ulushi katta bo‘lgan iqtisodiyotlarda.

Ko‘p omilli unumdorlik (MFP – Multifactor Productivity) – mehnat unumdorligini yanada chuqurroq baholash imkonini beruvchi yondashuvdir. Bu yerda nafaqat mehnat, balki kapital, energiya, materiallar, texnologiya kabi resurslarning umumiy samaradorligi hisobga olinadi. Uning asosiy ustunligi shundaki, kompleks yondashuvni ta’minlaydi va texnologik samaradorlikni aniqroq o‘lchash imkonini beradi. Masalan, yangi texnologiyalarning joriy etilishi yoki ishlab chiqarish jarayonini avtomatlashtirish mehnat unumdorligini qanday oshirayotganini ko‘rsatib bera oladi. Biroq, bu usul amaliyotda murakkab hisob-kitoblarni va katta hajmdagi statistik ma’lumotlarni talab qiladi. Shu sababli u ko‘proq ilmiy-tahliliy tadqiqotlarda qo‘llanadi.

Kalit samaradorlik ko‘rsatkichlari (KPI – Key Performance Indicators) – zamonaviy menejmentda eng samarali vositalardan biri hisoblanadi. KPI orqali xodim yoki bo‘linma oldindan belgilangan strategik maqsadlarga erishish darajasi o‘lchanadi. Afzalligi shundaki, individual va jamoaviy natijalarni bevosita bog‘lash imkonini beradi, ya’ni korxonaning umumiy maqsadlari bilan har bir xodimning kundalik faoliyati integratsiyalashadi. Shu bilan birga, noto‘g‘ri belgilangan

KPIlar noto‘g‘ri xulosalarga olib kelishi, hattoki xodimlar faoliyatini sun’iy ravishda ma’lum natijaga yo‘naltirib qo‘yishi mumkin.

360 daraja baholash – xodimni faqat rahbari emas, balki hamkasblari, bo‘ysunuvchilari va hatto o‘z-o‘zini baholash orqali baholash tizimidir. Bu usulning ustunligi shundaki, xodimning mehnat faoliyati bir yoqlama emas, balki turli tomonlardan yoritiladi. Natijada shaxsiy sifatlar, jamoada ishlash qobiliyati, yetakchilik salohiyati kabi omillar ham aniqlanishi mumkin. Lekin bu yondashuvning cheklovi ham ancha jiddiy: sub’ektiv baholash xavfi yuqori bo‘lib, shaxsiy munosabatlar baholash natijalariga ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Vaqt va harakat tahlili – ishlab chiqarish jarayonini optimallashtirishga yo‘naltirilgan usul bo‘lib, xodimning muayyan vazifani bajarishga sarflagan vaqti va qilgan harakatlari tahlil qilinadi. Afzalligi shundaki, jarayonda ortiqcha harakatlarni qisqartirish, samaradorlikni oshirish imkonini beradi. Masalan, ishlab chiqarish liniyasida xodimning ortiqcha yurishi yoki qayta-qayta bir xil operatsiyani bajarishi aniqlansa, bu jarayonni avtomatlashtirish orqali unumdorlikni oshirish mumkin. Shu bilan birga, bu usulning kamchiligi – ko‘p vaqt talab etishi va kuzatuvchi ta’sirining mavjudligidir. Ya’ni xodim kuzatuv ostida o‘zini boshqacha tutishi mumkin.

12.3-jadval

Mehnat unumdorligini baholash vositalarini tanlash mezonlari

Tanlash mezoni	**Izohi**	**Qaysi vositalarga mos**
Sohaga moslik	Sanoat yoki xizmat ko‘rsatish turiga qarab vosita tanlanadi	Ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash, KPI
Ma’lumot mavjudligi	Zarur statistik ma’lumotlarni yig‘ish imkoniyati	LP, MFP, KPI
Baholashning ob’ektivligi	Natijalarning sub’ektiv ta’sirlardan xoli bo‘lishi	LP, Ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash
Xodim motivatsiyasiga ta’siri	Baholash vositasi xodimlarni rag‘batlantirishi yoki demotivatsiya qilmasligi kerak	KPI, 360 daraja baholash
Resurs talabi	Baholash vositasini qo‘llash uchun zarur vaqt, mablag‘ va inson resurslari miqdori	Ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash (kam resurs talab qiladi), MFP (ko‘p resurs talab qiladi)

Mehnat unumdorligini baholashda turli xil vositalardan foydalanish mumkin, biroq ularning samaradorligi ko‘p jihatdan qaysi mezonlar asosida tanlanganiga bog‘liq bo‘ladi. Shu sababli, tanlash mezonlarini puxta asoslash korxonaga mos keladigan, samarali va ob’ektiv natija beradigan yondashuvni qo‘llash imkonini yaratadi.

Birinchidan, sohaga moslik juda muhim mezon hisoblanadi. Chunki ishlab chiqarish sanoatida miqdoriy natijalarni o‘lchash ko‘proq ahamiyat kasb etsa, xizmat ko‘rsatish sohasida sifat va mijozlar qoniqishi asosiy o‘ringa chiqadi. Masalan, ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash yoki KPI tizimi sanoat korxonalari uchun qulay bo‘lsa, xizmat ko‘rsatish tashkilotlarida ular to‘liq samara bermasligi mumkin. Shunday ekan, har bir korxona o‘zining faoliyat sohasi va maqsadlariga qarab vosita tanlashi zarur.

Ikkinchidan, ma’lumot mavjudligi mezoni ham baholashning aniqligi va amaliyotda qo‘llanish imkoniyatlarini belgilaydi. Masalan, LP (mehnat samaradorligi ko‘rsatkichi), MFP (ko‘p omilli unumdorlik) yoki KPI tizimini qo‘llash uchun aniq statistik ma’lumotlar talab qilinadi. Agar korxonada bunday ma’lumotlarni muntazam yig‘ish va qayta ishlash imkoniyati mavjud bo‘lmasa, bu vositalar samarali ishlamasligi mumkin. Demak, vosita tanlashda mavjud axborot bazasi imkoniyatlari ham hisobga olinishi lozim.

Uchinchidan, baholashning ob’ektivligi mezoni natijalarning sub’ektiv ta’sirlardan xoli bo‘lishini ta’minlaydi. Ayniqsa, rahbarning shaxsiy qarashlari yoki xodimlararo munosabatlar natijaga ta’sir qilmasligi uchun ob’ektiv o‘lchov usullarini qo‘llash zarur. Bu borada ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash yoki LP ko‘rsatkichlari ko‘proq ishonchli hisoblanadi. Biroq 360 daraja baholash kabi usullar sub’ektivlik darajasini oshirishi mumkin, shu bois ularni qo‘llashda ehtiyotkorlik talab qilinadi.

To‘rtinchidan, xodim motivatsiyasiga ta’siri mezoni ham juda katta ahamiyat kasb etadi. Baholash tizimi xodimlarni rag‘batlantirishi, ularning faoliyatini yanada yaxshilashga undashi lozim. Masalan, KPI tizimi yoki 360 daraja baholash natijalar asosida xodimlar uchun mukofotlash yoki rivojlantirish dasturlarini belgilash imkonini beradi. Ammo noto‘g‘ri tanlangan baholash vositasi, aksincha, xodimlarda adolatsizlik hissini uyg‘otib, motivatsiyani pasaytirishi ham mumkin.

Beshinchidan, resurs talabi mezoni ham vositani tanlashda hal qiluvchi omil hisoblanadi. Masalan, ishlab chiqarish hajmi asosidagi baholash oddiyroq, ko‘p resurs talab qilmaydigan usul bo‘lsa, MFP esa

murakkab hisob-kitoblar, ko‘plab statistik ma’lumotlar va malakali mutaxassislar ishtirokini talab qiladi. Shunday ekan, har bir tashkilot o‘zining moliyaviy, vaqt va kadrlar imkoniyatlarini inobatga olgan holda baholash vositasini tanlashi kerak.

Umuman olganda, mehnat unumdorligini baholash vositasini tanlash — bu faqat texnik yoki hisob-kitob masalasi emas, balki strategik qaror bo‘lib, u korxonaning maqsadlari, sohasi, mavjud resurslari va xodimlar bilan ishlash tamoyillariga uzviy bog‘liqdir. To‘g‘ri tanlov korxona samaradorligini oshirsa, noto‘g‘ri tanlov esa motivatsiya va natijadorlikka salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Shunday qilib xulosa qilsak, mehnat unumdorligini baholash tashkilotlarning ishchi resurslaridan samarali foydalanishini ta’minlash va umumiy samaradorlikni oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Unumdorlikni baholash jarayoni xodimlarning ish faoliyatini o‘lchash, ularning samaradorligini oshirish va mehnat jarayonlarini optimallashtirishga yordam beradi. Baholashda ishlatiladigan metodlar va usullar, masalan, natijalar asosida baholash, vaqtni boshqarish, ish hajmi, va sifatni o‘lchash, xodimlar va tashkilot maqsadlariga mos kelishi kerak. Mehnat unumdorligini baholash nafaqat xodimlarning shaxsiy yutuqlarini aniqlash, balki ularning ish sharoitlari, vositalar va metodlarni takomillashtirish uchun zarur bo‘lgan o‘zgarishlarni ham aniqlash imkonini beradi. Samarali baholash tizimi xodimlarni motivatsiya qilish, ularning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilash va yuqori samaradorlikka erishishga yordam beradi. Shunday qilib, mehnat unumdorligini baholash tizimi tashkilotning rivojlanishiga bevosita ta’sir qiladi va raqobatbardoshlikni oshiradi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: mehnat unumdorligi, baholash, samaradorlik, xodimlar, metodlar, natijalar, vaqtni boshqarish, ish hajmi, sifat, ish sharoitlari, motivatsiya, raqobatbardoshlik.

Nazorat savollari:

1. Mehnat unumdorligini baholashning asosiy metodlari nimalardan iborat?
2. Mehnat unumdorligini baholashda qanday o‘lchovlar qo‘llaniladi?
3. Xodimlar samaradorligini qanday baholash mumkin?
4. Mehnat unumdorligini oshirish uchun qanday chora-tadbirlar amalga oshiriladi?
5. Baholash jarayonida natijalarning qanday ahamiyati bor?

6. Mehnat unumdorligini baholash tizimi qanday qilib xodimlarni motivatsiya qiladi?
7. Ish sharoitlari va vositalarning unumdorlikka ta’siri qanday baholanadi?
8. Unumdorlikni baholash tizimi tashkilotning umumiy rivojlanishiga qanday ta’sir qiladi?
9. Xodimlar va tashkilot maqsadlari o‘rtasidagi moslikni qanday ta’minlash mumkin?
10. Mehnat unumdorligini baholash tizimining samaradorligini qanday oshirish mumkin?
11. Mehnat unumdorligini baholash vositalaridan qaysilari sanoat korxonalarida samaraliroq qo‘llanadi va nima uchun?
12. KPI tizimining afzalliklari bilan bir qatorda xodimlar motivatsiyasiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin bo‘lgan cheklovlari nimalardan iborat?

XIII. ISH HAQI TIZIMLARI

13.1. Ish haqi tizimlarining maqsad va vazifalari.
13.2. Ish haqi tizimlarining turlari.
13.3. Ish haqi tizimining tarkibiy qismlari.
13.4. Ish haqi tizimiga ta’sir etuvchi omillar.
13.5. Ish haqi tizimini yaratish tamoyillari.
13.6. Moslashuvchan ish haqi tizimlari.
13.7. Kompensatsiya to‘lovlari.

13.1. Ish haqi tizimlarining maqsad va vazifalari

Ish haqi tizimi har qanday tashkilot va iqtisodiyotning ajralmas qismi bo‘lib, uning samaradorligi va barqarorligi ishchilarni rag‘batlantirish, resurslarni samarali taqsimlash, ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirish hamda umumiy iqtisodiy rivojlanishga ta’sir qiladi. Ish haqi tizimi nafaqat ishchilarga to‘lanadigan pul miqdorini belgilash, balki ishchilarning mehnatga bo‘lgan munosabatini, motivatsiyasini va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga ham yo‘naltirilgan. Bu tizim tashkilotning maqsad va vazifalariga erishishda muhim rol o‘ynaydi. Shuning uchun, ish haqi tizimlarining maqsadlari va vazifalari aniq belgilangan bo‘lishi zarur. Ular mehnat bozoridagi talablar va ishlab chiqarish jarayonlaridagi ehtiyojlar bilan uyg‘un bo‘lishi kerak.

Ish haqi tizimining maqsadlari, tashkilotning ishlab chiqarish va ijtimoiy-iqtisodiy strategiyalariga asoslanadi. Ish haqi tizimining asosiy maqsadlari quyidagilardan iboratdir:

- ishchilarning mehnatga bo‘lgan motivatsiyasini oshirish: ish haqi tizimi birinchi navbatda ishchilarning mehnatga bo‘lgan rag‘batini oshirishga qaratilgan bo‘lishi kerak. Motivatsiya nafaqat moliyaviy rag‘batlantirish, balki ish sharoitlari, ish vaqtining moslashuvchanligi va ishchilarning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish orqali ham ta'minlanadi. Samarali ish haqi tizimi ishchilarni yuqori samarali ishlashga undaydi.

- ishlab chiqarish samaradorligini oshirish: ish haqi tizimi ishlab chiqarish jarayonining samaradorligini oshirishga qaratilgan bo‘lishi kerak. Ishchilarga to‘lanadigan maoshlar ularning ishlash samaradorligiga, ko‘rsatgan mehnatiga yoki kiritgan hissasiga qarab belgilanishi zarur. Bu orqali ishchilar o‘z vazifalarini yaxshiroq bajarishga intilishadi.

- **adolatli va teng taqsimlashni ta’minlash:** ish haqi tizimi ishchilarga adolatli maosh taqsimoti va teng imkoniyatlar yaratishga yo‘naltirilgan bo‘lishi kerak. Har bir xodimning ish haqini belgilashda uning ishlagan vaqti, malakasi va tajribasi inobatga olinishi zarur. Bu orqali tashkilotda ijtimoiy adolatni ta’minlash mumkin bo‘ladi.

- **ish haqi bo‘yicha yuksak raqobatbardoshlikni saqlash:** mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga javob berish va tashkilotning raqobatbardoshligini saqlash uchun ish haqi tizimi doimiy ravishda takomillashtirilishi kerak. Ishchilarga o‘z vaqtida va adolatli ish haqi to‘lanishi ularning tashkilotda uzoq muddat ishlashiga va yangi ishchilarning jalb etilishiga yordam beradi.

- **ijtimoiy xavfsizlikni ta’minlash:** ish haqi tizimi ishchilarning ijtimoiy xavfsizligini ta’minlashga ham yo‘naltirilgan bo‘lishi kerak. Bu, o‘z navbatida, ishchilarning kasallik, nogironlik yoki boshqa ijtimoiy muammolar tufayli moddiy qiyinchiliklarga duch kelmasliklarini ta’minlashni anglatadi. Ijtimoiy xavfsizlik uchun maxsus qo‘shimcha tibbiy sug‘urtalar va pensiya jamg‘armalari tashkil etilishi mumkin.

- **ish haqi tizimi orqali bozor sharoitlariga moslashish:** ish haqi tizimi mehnat bozorining talab va takliflariga moslashishi zarur. Yangi ishchi kuchi talabini qondirish, mavjud ishchilarni saqlab qolish va ularning malakalarini oshirish uchun mehnat bozoridagi sharoitlarga tezkor javob berish kerak.

Ish haqi tizimi maqsadlarini amalga oshirish uchun bir qancha vazifalar belgilanishi kerak. Ularning asosiy vazifalari quyidagilar:

- **mehnat va resurslarni samarali taqsimlash:** ish haqi tizimi mehnat resurslarini samarali taqsimlashni ta’minlashi kerak. Tashkilotda mavjud bo‘lgan ishchilarni o‘z malakasi, tajribasi va ishlab chiqarish jarayonidagi ahamiyatiga qarab taqsimlash kerak. Shuningdek, har bir ishchining ish haqi uning ishlagan soatlarining miqdori, malakasi, vazifalari va kiritgan hissasiga qarab belgilanishi lozim.

- **ish haqini rag‘batlantirish va baholash tizimini ishlab chiqish:** tashkilotda ish haqini baholash tizimi ishlab chiqilishi va joriy etilishi kerak. Ishchilarni rag‘batlantirishning samarali tizimi, mehnat unumdorligini oshirishga yordam beradi. Bunga har xil rag‘batlantirish usullari, masalan, bonuslar, mukofotlar yoki qo‘shimcha ish haqini taqdim etish kiritilishi mumkin.

- **mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslashish:** ish haqi tizimi bozorning talab va takliflariga mos bo‘lishi kerak. Har bir tarmoqda, har xil kasb va malakalar bo‘yicha ish haqi darajalarini ishlab chiqarish

samaradorligi va bozor talabi asosida shakllantirish zarur. Shuningdek, mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lish uchun ish haqi tizimi tahlil qilinib, takomillashtirib borilishi lozim.

- ishchilarning ehtiyojlari va shart-sharoitlarini hisobga olish: ish haqi tizimi ishchilarning ijtimoiy, ma'naviy va moddiy ehtiyojlarini hisobga olish orqali ularning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshirishga qaratilgan bo‘lishi kerak. Bu uchun ishchilarning ish sharoitlari, ish vaqti, dam olish va boshqa ijtimoiy ehtiyojlarini inobatga olish zarur.

- ish haqi va ishlab chiqarish samaradorligini solishtirish: ish haqi tizimi ishlab chiqarish samaradorligini ta’minlashga qaratilgan bo‘lishi kerak. Bu vazifa ishchilarni samarali ishlashga undash uchun, ishlab chiqarilgan mahsulotning hajmi yoki sifatiga qarab ish haqlarini belgilashni o‘z ichiga oladi. Ish haqi tizimi ishlab chiqarishdagi har bir xodimning o‘z hissasini adolatli baholashni ta’minlashi lozim.

- **moliyaviy barqarorlikni ta’minlash:** ish haqi tizimi tashkilotning moliyaviy barqarorligini ta’minlashni nazarda tutadi. Ish haqi to‘lovlarini amalga oshirishda tashkilotning moliyaviy imkoniyatlari va daromadlari hisobga olinadi. Shuningdek, ish haqini belgilashda tashkilotning umumiy iqtisodiy holati va kelajakdagi rivojlanish strategiyasi ham inobatga olinadi.

Ish haqi tizimi nafaqat ishchilarning mehnatga bo‘lgan motivatsiyasini oshirish va ishlab chiqarish samaradorligini yaxshilash, balki iqtisodiy tizimni rivojlantirish va tashkilotning barqarorligini ta’minlashda ham muhim rol o‘ynaydi. Mehnat bozorining ehtiyojlariga moslashish, ijtimoiy adolatni ta’minlash, hamda ishchilarni rag‘batlantirish orqali ish haqi tizimi samarali ishlashini ta’minlash mumkin. Tashkilotlarning muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun ish haqi tizimining maqsad va vazifalarini to‘g‘ri belgilash va ularni amalga oshirishga yo‘naltirilgan strategiyalarni ishlab chiqish zarur.

13.2. Ish haqi tizimlarining turlari

Ish haqi tizimi tashkilotning mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga javob berish, xodimlarning rag‘batlantirilishi, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va tashkilotning barqaror rivojlanishini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Biroq, har bir tashkilotda yagona ish haqi tizimi mavjud emas, chunki har bir soha, sanoat yoki tarmoqning o‘ziga xos xususiyatlari va talablariga ko‘ra ish haqi tizimlari farq qiladi. Ish haqi tizimlarining turli shakllari mavjud bo‘lib, ular ishchilarning ish faoliyatiga bog‘liq ravishda samaradorlikni oshirishga, tashkilotning iqtisodiy resurslarini

samarali taqsimlashga va ijtimoiy adolatni ta’minlashga yo‘naltirilgan. Bu tizimlar mehnat bozorining talab va taklifiga, iqtisodiy sharoitlarga, kompaniyaning o‘lchami va faoliyat turiga mos ravishda moslashtiriladi. Quyida ish haqi tizimlarining eng keng tarqalgan turlari batafsil yoritib beriladi.

1. Doimiy (asosiysi) ish haqi tizimi. Doimiy ish haqi tizimi — bu xodimlarga har oyda, belgilangan muddatlarda o‘rtacha ish haqi to‘lanadigan tizimdir. Bu tizimda ishchilarga to‘lanadigan miqdor o‘zgarishsiz qoladi va ular ma'lum bir mehnat soati miqdorini yoki ishlab chiqarilgan mahsulotni hisobga olmasdan, belgilangan maoshni oladilar. Doimiy ish haqi tizimi ko‘pincha malakasiga qarab belgilangan asosiy oylik maoshni ta’minlash uchun qo‘llaniladi.

Afzalliklari: - ishchilarga stabil, barqaror daromad ta'minlaydi, bu esa ularning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshiradi;

- tashkilot uchun maoshlarni rejalashtirishda qulaylik yaratadi;

- raqobatbardosh bozor sharoitida doimiy ish haqi tizimi ishchilarni jalb qilish va saqlab qolishga yordam beradi.

Kamchiliklari: - bu tizim samaradorlikni oshirishga qaratilgan emas, chunki ishchilarning ishga bo‘lgan qiziqishini kamaytirishi mumkin;

- ishchilar faqat o‘z mehnatini ishlash uchun pul olishadi, ammo qo‘shimcha sa'y-harakatlar uchun rag‘batlantirish mavjud emas.

2. Ishlab chiqarishga bog‘liq ish haqi tizimi (Akord tizimi). Ishlab chiqarishga bog‘liq ish haqi tizimi, asosan ishlab chiqarish sohasida qo‘llaniladi. Bu tizimda ishchilarga belgilangan mahsulot yoki xizmatlar hajmi asosida haq to‘lanadi. Ishchilar qancha ko‘p mahsulot ishlab chiqarsa, shuncha ko‘p pul ishlaydi. Bu tizimda ishchi har bir yakunlangan mehnat natijasi uchun aniq miqdorda pul oladi.

Afzalliklari: - ishchilarning ishlab chiqarishga bo‘lgan qiziqishi va motivatsiyasi ortadi, chunki to‘lov ularning ishlash samaradorligiga qarab belgilanadi;

- mahsulotning sifatini oshirishga qaratilgan harakatlar uchun qo‘shimcha rag‘bat taqdim etiladi.

Kamchiliklari: - yaxshi sifatni saqlash qiyinlashadi, chunki ba'zi ishchilar sifatni pastga tushirib, ko‘proq mahsulot ishlab chiqarishga intilishlari mumkin;

- tashkilotda o‘zgartirishlar va yangilanishlarga qarshi qarshilik ko‘rsatilishi mumkin.

3. Bonus tizimi. Bonus tizimi, odatda, tashkilotlar va kompaniyalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va

ishchilarning motivatsiyasini kuchaytirish uchun qo‘llaniladi. Bu tizimda ishchilarga oylik ish haqidan tashqari, kompaniyaning umumiy samaradorligi, kiritgan hissasi yoki maxsus yutuqlari uchun bonuslar to‘lanadi. Bonuslar, ko‘pincha yil oxirida yoki maxsus ko‘rsatkichlar asosida belgilanishi mumkin.

Afzalliklari: - tashkilotning muvaffaqiyatiga bevosita ta’sir qiladigan xodimlarga rag‘batlantirish beradi;

- samarali ishlash uchun qo‘shimcha motivatsiya yaratadi, ayniqsa yuqori mahsuldorlikka erishish istagini oshiradi.

Kamchiliklari: - bonuslar faqat tashkilotning iqtisodiy holatiga bog‘liq bo‘lganligi sababli, ular har doim barqaror bo‘lmasligi mumkin;

- ba'zi xodimlar bonuslarni faqat o‘z shaxsiy yutuqlariga qarab olishadi, lekin jamoaviy ishga unchalik e’tibor bermasliklari mumkin.

4. Komissiya tizimi. Komissiya tizimi ko‘pincha savdo sohalarida qo‘llaniladi. Bu tizimda ishchilarga ularning sotgan mahsulotlari yoki xizmatlari asosida foizli to‘lovlar to‘lanadi. Komissiya tizimi asosan savdo vakillari, menejerlar va agentlar uchun samarali bo‘ladi.

Afzalliklari: - ishchilarni yuqori darajada samarali va mehnatga rag‘batlantiradi, chunki ular ko‘proq mahsulot sotish orqali ko‘proq daromad olishadi;

- sotish hajmini oshirish orqali tashkilotning daromadi ham ko‘payadi.

Kamchiliklari: - komissiya tizimi ishchilarni faqat savdo hajmi bo‘yicha rag‘batlantiradi, ammo mahsulot yoki xizmatning sifatini nazorat qilishda muammolar yuzaga kelishi mumkin;

- ishchilar o‘z shaxsiy manfaatlarini korxona manfaatlariga qarshi qo‘yishlari mumkin.

5. Sof (yig‘ma) ish haqi tizimi. Bu tizimda ishchilar uchun biror belgilangan to‘lovlar yig‘iladi va ular har oylik ish haqidan alohida ajratilmaydi. Sof ish haqi tizimi o‘ziga xos bo‘lib, unda har bir xodimning oylik ish haqiga qo‘shimcha ravishda tizimli ravishda pul qo‘shiladi. Sof ish haqi tizimida bular, ma'lum bir ishlab chiqarilgan mahsulotlar, qo‘shimcha bonuslar yoki boshqa rag‘batlar bo‘lishi mumkin.

Afzalliklari: - har xil rag‘batlar va qo‘shimcha to‘lovlar bilan xodimlarga ijobiy ta’sir ko‘rsatiladi;

- yig‘ma tizim orqali tashkilotning o‘z resurslarini samarali taqsimlashi mumkin.

Kamchiliklari: - yig‘ma to‘lovlar amalga oshirilganida, umumiy ish haqi haqidagi tushunchalar noaniq bo‘lishi mumkin;

- tizimni o‘zgartirishlar kiritish qiyin bo‘lishi mumkin, ayniqsa xodimlar va rahbariyat o‘rtasida noaniqlik yuzaga kelishi mumkin.

6. Sifatga asoslangan ish haqi tizimi. Sifatga asoslangan ish haqi tizimi ishchilarni faqat ishlab chiqarishning miqdori emas, balki sifatiga qarab ham rag‘batlantiradi. Bu tizimda ishchilarga mahsulot yoki xizmat sifatini yaxshilashga qaratilgan harakatlar uchun qo‘shimcha mukofotlar va to‘lovlar taqdim etiladi. Bu tizim ko‘proq yuqori sifatli mahsulotlar ishlab chiqarish, xizmatlarning yuqori standartlarga javob berishi va mijozlarning ehtiyojlarini qondirishga yo‘naltirilgan.

Afzalliklari: - ishchilarning sifatga bo‘lgan e’tiborini oshiradi va sifatli mahsulotlar ishlab chiqarishga qaratilgan rag‘batlar yaratadi;

- mijozlar va foydalanuvchilar tomonidan yuqori baholashan mahsulotlar ishlab chiqarilishi mumkin.

Kamchiliklari: - sifatni baholashda subyektivlik bo‘lishi mumkin, bu esa ishchilarning o‘z mehnatlarini past baholanishiga olib kelishi mumkin;

- sifatni oshirish uchun qo‘shimcha vaqt va resurslar talab qilinadi.

Ish haqi tizimlarining turlari tashkilotning ehtiyojlari va ishlab chiqarish jarayonlariga qarab farqlanadi. Har bir tizimning o‘z afzalliklari va kamchiliklari mavjud, shuning uchun ish haqi tizimini tanlashda kompaniyaning maqsadlari, mehnat bozoridagi talablar va tashkilotning iqtisodiy holati inobatga olinishi zarur. To‘g‘ri ish haqi tizimi nafaqat ishchilarning motivatsiyasini oshiradi, balki ishlab chiqarish samaradorligini, tashkilotning raqobatbardoshligini va umumiy muvaffaqiyatini ta’minlashga yordam beradi.

13.3. Ish haqi tizimining tarkibiy qismlari

Ish haqi tizimi — bu xodimlarga mehnatlari uchun haq to‘lashni tartibga soluvchi, rag‘batlantiruvchi va motivatsion mexanizmlarni o‘z ichiga olgan kompleks tizimdir. Ish haqi tizimi har bir tashkilotda samaradorlikni oshirish, ijtimoiy adolatni ta’minlash, mehnat resurslarini samarali boshqarish va xodimlarni qo‘llab-quvvatlash maqsadida ishlab chiqiladi. U, o‘z navbatida, bir qator tarkibiy qismlardan iborat bo‘lib, har bir komponent ishchilarning mehnat faoliyatini rag‘batlantirish, samaradorligini oshirish va kompaniyaning umumiy maqsadlariga erishish uchun muhimdir. Quyida ish haqi tizimining tarkibiy qismlari kengaytirilgan shaklda yoritib beriladi.

1. Asosiy ish haqi (oylik). Asosiy ish haqi — bu xodimning belgilangan mehnat soatlariga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotlarga qarab to‘lanadigan oylik to‘lovdir. Asosiy ish haqi, ko‘pincha, xodimning malakasi, tajribasi va ishga qo‘yilgan sa'y-harakatlariga bog‘liq ravishda belgilanadi. Asosiy ish haqi tizimi xodimlarning ma'lum bir muddat davomida mehnat qilishlarini ta'minlaydi va barqaror daromad olishlarini kafolatlaydi. Bu, o‘z navbatida, ularning ijtimoiy va iqtisodiy holatlarini barqarorlashtiradi.

Afzalliklari: - oylik to‘lov barqaror va oldindan belgilangan bo‘lib, ishchilarga moliyaviy xavfsizlikni ta'minlaydi;

- tashkilot uchun to‘lovlarni rejalashtirishda osonlik yaratadi.

Kamchiliklari: - yangi xodimlar yoki yangi tashkilotlar uchun ishchi kuchining yuqori sifatini baholashda murakkabliklar yuzaga kelishi mumkin;

- oylik maoshning o‘zgarmasligi samaradorlikni oshirishga doimo yordam bera olmaydi.

2. Qo‘shimcha ish haqi (bonus, mukofotlar, rag‘batlar). Qo‘shimcha ish haqi, asosan, ishchilarning kiritgan hissalari, kompaniyaning yutuqlari yoki yil davomida erishilgan muvaffaqiyatlari uchun beriladigan to‘lovlardir. Bonuslar, mukofotlar va boshqa rag‘batlar ishchilarning ishlab chiqarishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi va ularni qo‘shimcha sa'y-harakatlarga undaydi. Bu komponent ish haqi tizimining motivatsion xususiyatini kuchaytiradi.

Afzalliklari: - ishchilarni yuqori samaradorlikka va ko‘proq ishlab chiqarishga rag‘batlantiradi;

- kompaniyaning umumiy yutuqlariga asoslangan rag‘batlantirish tizimi jamoaviy ishni mustahkamlashga yordam beradi.

Kamchiliklari: - bonuslarni va mukofotlarni taqsimlashda adolatsizlik yuzaga kelishi mumkin;

- tashkilotlar uchun qo‘shimcha xarajatlar keltirib chiqaradi, agar kompaniya kutgan daromadni topa olmasa.

3. Ishlash sharoitlariga qarab belgilangan to‘lovlar (differensial ish haqi). Differensial ish haqi tizimi xodimning ishlash sharoitlariga (masalan, mehnat sharoitlarining og‘irligi, xavfli ishlar yoki oddiydan farq qiladigan ishlar) qarab to‘lanadigan maosh tizimidir. Bu tizimda, agar ish sharoitlari murakkab yoki xavfli bo‘lsa, ishchilarga qo‘shimcha to‘lovlar beriladi. Differensial ish haqi tizimi, odatda, sanoat korxonalari, qurilish, neft va gaz sanoati kabi sohalarda keng qo‘llaniladi.

Afzalliklari: - ish sharoitlari og‘ir bo‘lgan yoki xavfli bo‘lgan vaziyatlarda ishchilarga qo‘shimcha rag‘bat yaratadi;

- xodimlar o‘z mehnatlarini yuqori xavf va murakkabliklarga qaramay samarali bajarishga undaydi.

Kamchiliklari: - xavfli yoki murakkab ishlarni amalga oshirish uchun alohida xavfsizlik choralari va ehtiyotkorlik talab etiladi, bu esa qo‘shimcha xarajatlarni keltirib chiqaradi;

- tashkilotning resurslari cheklangan bo‘lsa, bu tizimni amalga oshirishda qiyinchiliklar yuzaga kelishi mumkin.

4. Komissiya ish haqi (foizli to‘lovlar). Komissiya tizimi, ko‘pincha sotuvchilar, agentlar va xizmat ko‘rsatuvchilar uchun qo‘llaniladi. Bu tizimda, xodimlarning ish haqi ularning sotgan mahsulotlaridan yoki xizmatlaridan olingan daromadning foiziga qarab belgilanadi. Komissiya tizimi ko‘proq sotuvchilar va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlar uchun qo‘llaniladi, chunki ular o‘z ishining samaradorligini yuqori darajada oshirishga qodir.

Afzalliklari: - xodimlarni yuqori darajada ishlashga rag‘batlantiradi, chunki ular ko‘proq sotish orqali ko‘proq daromad olishadi;

- tashkilotning daromadi oshganda, xodimlarning daromadi ham oshadi.

Kamchiliklari: - bu tizimda ishchilarning faqat sotish hajmiga qarab haq to‘lanadi, bu esa ba'zi hollarda sifatni pasaytirishga olib kelishi mumkin;

- ishchilar o‘z manfaatlarini ko‘paytirishga harakat qilishi mumkin, bu esa kompaniya manfaatlariga ziddir.

5. Mehnat resurslari bilan bog‘liq ish haqi (tariflar va norma haqi). Mehnat resurslari bilan bog‘liq ish haqi tizimi, asosan ishlab chiqarish jarayonlari bilan bog‘liq bo‘lgan korxonalarda qo‘llaniladi. Bu tizimda, xodimlarga ishlab chiqarilgan mahsulotlar, ularning mehnat normalariga va mahsulotning miqdoriga qarab haq to‘lanadi. Tariflar va norma haqida ish haqi belgilangan normalar asosida hisoblanadi, bu esa ishlab chiqarishning samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Afzalliklari: - mehnat samaradorligini oshiradi, chunki xodimlar ko‘proq ishlab chiqarishga intilishadi;

- tashkilot uchun xarajatlarni samarali rejalashtirish imkoniyatini yaratadi.

Kamchiliklari: - mehnat normasi har doim adolatli tarzda belgilanishi qiyin bo‘lishi mumkin;

- mehnatning miqdoriga ko‘ra haq to‘lanishi xodimlarning sifatga bo‘lgan e’tiborini kamaytirishi mumkin.

6. Ijtimoiy to‘lovlar va imtiyozlar (sotsial rag‘batlar). Ijtimoiy to‘lovlar va imtiyozlar — bu ishchilarga ularning mehnat faoliyatidan tashqari turli ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga yo‘naltirilgan to‘lovlardir. Bu to‘lovlarga pensiya, sug‘urta, tibbiy yordam, ta'til va boshqa ijtimoiy imtiyozlar kiradi. Ijtimoiy to‘lovlar va imtiyozlar xodimlarning ishga bo‘lgan sadoqatini oshirish, mehnatni rag‘batlantirish va xodimlarning jamiyatdagi holatini yaxshilash uchun muhim ahamiyatga ega.

Afzalliklari: - xodimlarning farovonligini yaxshilaydi va ijtimoiy adolatni ta'minlaydi;

- xodimlar o‘zining tashkilotdagi vazifalariga bo‘lgan sadoqatini oshiradi.

Kamchiliklari: - ijtimoiy to‘lovlar va imtiyozlar kompaniya uchun qo‘shimcha xarajatlar keltirib chiqaradi;

- har bir xodim uchun teng va adolatli taqsimlashda muammolar yuzaga kelishi mumkin.

Ish haqi tizimi, tashkilotning mehnat bozorida o‘z o‘rnini mustahkamlash, xodimlarni samarali ishlashga rag‘batlantirish va tashkilotning iqtisodiy rivojlanishini ta’minlash uchun muhim vositadir. Tizimning tarkibiy qismlari bir-birini to‘ldiradi va ularning har biri o‘zining alohida ahamiyatiga ega. To‘g‘ri va o‘zgarmas ish haqi tizimini tanlash tashkilot va uning xodimlari uchun samarali natijalarga olib keladi.

13.4. Ish haqi tizimiga ta’sir etuvchi omillar

Ish haqi tizimi tashkilotning muvaffaqiyati va ishchilarning motivatsiyasi uchun muhim ahamiyatga ega. Mehnatga to‘lanadigan haq nafaqat ishchining yillik daromadiga ta’sir qiluvchi asosiy faktor bo‘lib, balki u ishchi kuchining samaradorligi, sifatli ishlarni bajarish, tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda ham hal qiluvchi o‘rin tutadi. Ish haqi tizimi, odatda, bir qator ichki va tashqi omillar ta’sirida shakllanadi. Bu omillarni to‘g‘ri tahlil qilish va ularga mos keluvchi tizimni ishlab chiqish ishchi kuchining motivatsiyasi va tashkilotning muvaffaqiyatini oshirishda muhim o‘rin tutadi. Quyida ish haqi tizimiga ta’sir etuvchi asosiy omillar batafsil yoritiladi.

1. Tashkilotning iqtisodiy holati. Tashkilotning iqtisodiy holati ish haqi tizimini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega. Agar tashkilotning moliyaviy holati barqaror bo‘lsa va daromadlar yuqori bo‘lsa, ish haqi tizimi orqali xodimlarning motivatsiyasini oshirish uchun ko‘proq mablag‘ ajratilishi mumkin. Boshqa tomondan, agar tashkilot moliyaviy qiyinchiliklarga duch kelsa, ish haqi tizimi murakkab bo‘lishi va xodimlarning to‘lovlari cheklanishi mumkin.

Tashkilotning iqtisodiy holatiga quyidagi jihatlar ta’sir qiladi:

- daromadlar va foyda: yirik korxonalar ko‘proq daromadga ega bo‘lsa, ular ishchilarga bonuslar, qo‘shimcha to‘lovlar, mukofotlar berishi mumkin;

- moliya resurslari: tashkilotda mavjud moliyaviy resurslar ish haqi tizimini ishlab chiqishda to‘g‘ri qarorlar qabul qilish uchun asos bo‘lib xizmat qiladi;

- krizis va inqiroz davrlaridagi cheklovlar: moliyaviy qiyinchiliklar ish haqi tizimining barqarorligini ta’minlashni qiyinlashtiradi va xodimlarga to‘lanadigan haqni pasaytirishga olib kelishi mumkin.

2. Mehnat bozori shart-sharoitlari. Mehnat bozorining sharoitlari ham ish haqi tizimini shakllantirishda muhim omil hisoblanadi. Agar mehnat bozorida malakali va tajribali xodimlarga talab yuqori bo‘lsa, kompaniyalar o‘z xodimlariga raqobatbardosh ish haqi taklif etishlari kerak bo‘ladi. Boshqa tomondan, agar mehnat bozorida ishchilarni topish oson bo‘lsa, tashkilotlar ish haqi tizimida yanada qattiqroq cheklovlar qo‘llashlari mumkin.

Mehnat bozori omillari quyidagi faktorlarga bog‘liq:

- ish kuchiga talab va taklif: agar tarmoqda ishchilarga talab ko‘p bo‘lsa (masalan, yuqori malakali mutaxassislar), tashkilotlar o‘z xodimlariga yuqori ish haqi taklif qilishga majbur bo‘ladi;

- konkret soha va kasbga qarab farqlar: turli sohalarda va kasblarda talab va taklifning farqlari, shuningdek, ushbu kasblarga xos bo‘lgan malaka va tajriba darajasi ish haqi tizimini shakllantirishga ta’sir qiladi;

- ish haqi darajalarining mehnat bozoridagi o‘rni: tashkilotning ish haqi tizimi bozorning umumiy me'yorlari bilan solishtirganda raqobatbardosh bo‘lishi kerak.

3. Tashkilotning ichki siyosati va madaniyati. Tashkilotning ichki siyosati va madaniyati ham ish haqi tizimining shakllanishiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Ichki siyosat orqali tashkilot xodimlarga qaysi asosda haq to‘lanishini, qanday rag‘batlantirish usullari qo‘llanilishini va qanday mehnat sharoitlari yaratish kerakligini belgilaydi. Agar tashkilot ijtimoiy

mas’uliyatga ega bo‘lsa, xodimlar uchun qulay ish sharoitlari yaratishga katta e’tibor qaratiladi, bu esa ish haqi tizimiga ta’sir qiladi.

Tashkilotning ichki siyosati va madaniyatiga quyidagi jihatlar ta’sir qiladi:

- mehnatni baholash usullari: tashkilotdagi mehnatni baholash tizimi (masalan, ko‘rsatkichlar yoki samaradorlikka asoslangan baholash) ish haqi tizimiga bevosita ta’sir qiladi;

- motivatsiya siyosati: xodimlarni rag‘batlantirish usullari, masalan, bonuslar, mukofotlar yoki malaka oshirish tizimlari, ish haqi tizimining samaradorligini oshirishda yordam beradi;

- tashkilotning madaniyati: tashkilotning korporativ madaniyati, uning ichki qadriyatlari va normativlari ish haqi tizimining shakllanishiga ta’sir qilishi mumkin. Masalan, agar tashkilotda “xodimlar – eng qadrli resurs” degan qadriyat mavjud bo‘lsa, ish haqi tizimi ko‘proq xodimlarga qaratilgan bo‘ladi.

4. Mehnat qonunchiligi va davlat siyosati. Davlatning mehnat qonunchiligi va iqtisodiy siyosati ham ish haqi tizimiga ta’sir ko‘rsatadi. Har bir davlatda mehnat bozorini tartibga soluvchi qonunlar mavjud bo‘lib, ular ish haqi tizimini belgilashda cheklovlar o‘rnatadi. Masalan, minimal ish haqi darajasi, ish vaqtini tartibga solish, ijtimoiy sug‘urta to‘lovlari kabi davlat siyosati tashkilotning ish haqi tizimini shakllantirishga ta’sir qiladi.

Mehnat qonunchiligi va davlat siyosatining ta’siri quyidagi jihatlarda ifodalanadi:

- minimal ish haqi: davlat tomonidan belgilangan minimal ish haqi darajasi ish haqi tizimiga asosiy yondashuvlarni ta’sir qiladi;

- ijtimoiy sug‘urta va imtiyozlar: davlatning ijtimoiy himoya tizimi, pensiya fondlari, ta'tillar va boshqa imtiyozlar ish haqi tizimiga qo‘shimcha xarajatlar kiritadi;

- mehnat qonunlarining o‘zgarishi: davlat tomonidan qabul qilingan yangi mehnat qonunlari yoki mehnatga oid tartiblarni yangilanishi tashkilotning ish haqi tizimini o‘zgartirishi mumkin.

5. Ishchilarning malakasi va tajribasi. Xodimlarning malakasi va tajribasi ham ish haqi tizimiga bevosita ta’sir qiladi. Yangi boshlovchi xodimlarga nisbatan yuqori malakali va tajribali mutaxassislarga ko‘proq haq to‘lanadi. Shuningdek, xodimlarning malakasi va ish faoliyati samaradorligiga qarab, ish haqi tizimi farqlanishi mumkin.

Malaka va tajribaga ta’siri quyidagilardan iborat:

- malaka darajasi: yangi boshlovchilar va yuqori malakali mutaxassislar o‘rtasida ish haqi farqlari bo‘lishi tabiiydir;
- ish tajribasi: ishchilarning uzoq yillar davomida xizmat qilishi ularning ish haqi tizimidagi pozitsiyasini oshiradi;
- maxsus bilimlar va ko‘nikmalar: maxsus bilim yoki texnik malakalarga ega bo‘lgan xodimlar yuqori ish haqi olishadi.

Ish haqi tizimiga ta’sir etuvchi omillar ko‘p jihatdan tashkilotning ichki va tashqi sharoitlariga, mehnat bozoriga, davlat qonunchiligiga va xodimlarning malakasi va tajribasiga bog‘liq. Ushbu omillarni chuqur tahlil qilish va to‘g‘ri yondashuvni tanlash orqali tashkilotlar o‘z ish haqi tizimini samarali shakllantirishi va xodimlarning mehnat motivatsiyasini oshirishi mumkin.

13.5. Ish haqi tizimini yaratish tamoyillari

Ish haqi tizimi tashkilotning samarali ishlashini ta’minlash, xodimlarning mehnat faoliyatiga bo‘lgan motivatsiyasini oshirish va iqtisodiy samaradorlikni yaxshilash uchun muhim vosita hisoblanadi. Ish haqi tizimi nafaqat xodimlarni rag‘batlantirish, balki tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish, raqobatbardoshlikni oshirish va tashkilotdagi ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda ham muhim rol o‘ynaydi. Shu sababli, ish haqi tizimini yaratishda asosiy tamoyillarga e’tibor qaratish lozim.

Ish haqi tizimining samarali ishlashini ta’minlash uchun bir qator tamoyillarni inobatga olish zarur. Quyida, ish haqi tizimini yaratish jarayonida muhim ahamiyatga ega bo‘lgan tamoyillar batafsil yoritiladi.

1. Adolat va tenglik tamoyili. Ish haqi tizimi adolatli va tenglik asosida qurilishi kerak. Bu tamoyilga ko‘ra, xodimlarning mehnatiga to‘lanadigan haq ularning mehnat hajmi, malakasi, tajribasi va bajarilgan ishning murakkabligi asosida belgilanadi. Agar ish haqi tizimi adolatli bo‘lsa, xodimlar o‘z mehnatlari uchun teng va haqqoniy mukofot olishlarini his qilishadi. Shunday qilib, bu tamoyil tashkilot ichida ijtimoiy barqarorlikni saqlab qolish, ishchilarning ruhiy holatini yaxshilash va ularning samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Adolat va tenglik tamoyilining o‘ziga xos xususiyatlari:

- bajarilgan ishga mos mukofot: xodimlar o‘z mehnatlari va ish samaradorligi asosida teng haq olishlari kerak;
- ish sharoitlariga nisbatan tenglik: ishchilarning ishlash sharoitlari va o‘zaro ehtiyojlariga qarab haq to‘lanishi kerak;

- malaka va tajriba asosida tenglik: malakali va tajribali xodimlar uchun koʻproq haq belgilanishi lozim, lekin bu farq adolatli boʻlishi zarur.

2. Samaradorlik tamoyili. Ish haqi tizimi mehnat samaradorligini oshirishga yoʻnaltirilgan boʻlishi kerak. Xodimlarning ish haqi nafaqat ularning bajarishi kerak boʻlgan oddiy vazifalarga, balki ularning ishlash samaradorligi va natijalariga bogʻliq boʻlishi lozim. Samaradorlik tamoyili shuni anglatadiki, yuqori ish samaradorligi koʻproq mukofot bilan taqdirlanadi. Bu tamoyil xodimlarni tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish uchun samarali ishlashga undaydi.

Samaradorlik tamoyilining asosiy jihatlari:

- ish samaradorligiga asoslangan mukofotlar: xodimlar oʻz ish faoliyatini samarali bajarishlari uchun qoʻshimcha ragʻbatlar va bonuslar olishlari kerak;
- natijalarga asoslangan ragʻbatlantirish: ish haqi tizimi xodimlarning koʻrsatilgan xizmatlari va erishilgan natijalariga asoslanishi zarur;
- produktivlikni oshirish: samarali ishchilarni aniqlash va ularni ragʻbatlantirish orqali umumiy produktivlikni oshirish.

3. Raqobatbardoshlik tamoyili. Ish haqi tizimi mehnat bozoridagi raqobatga javob berishi kerak. Tashkilotlar oʻz ishchilari uchun raqobatbardosh ish haqi tizimini ishlab chiqishlari lozim. Bu tamoyil tashkilotning eng yaxshi mutaxassislarni jalb etishga va ularni uzoq muddat davomida saqlashga yordam beradi. Raqobatbardoshlik tamoyili ish haqi tizimining bozor sharoitlariga mos kelishini, shu bilan birga xodimlar orasida motivatsiya va ish faoliyatini oshirishni ta'minlaydi.

Raqobatbardoshlik tamoyilining mohiyati:

- bozor sharoitlariga moslashuv: tashkilot oʻz ish haqi tizimini ishlab chiqarish tarmogʻi va bozorning raqobatbardosh sharoitlariga qarab tuzishi kerak;
- ishchi kuchiga talabni hisobga olish: mehnat bozoridagi talab va taklifni inobatga olgan holda ish haqi tizimi tuzilishi zarur;
- boshqa tashkilotlar bilan taqqoslash: ish haqi tizimi boshqa raqobatchilar bilan taqqoslaganda raqobatbardosh boʻlishi kerak.

4. Moslashuvchanlik tamoyili. Ish haqi tizimi tezkor oʻzgarishlarga moslashuvchan boʻlishi kerak. Tashkilotlar va mehnat bozoridagi oʻzgarishlarga tez javob bera olish, ish haqi tizimini doimiy ravishda takomillashtirish va yangilash zarur. Bu tamoyil tashkilotning oʻzgaruvchan sharoitlarga mos ravishda ish haqi tizimini

optimallashtirishga yordam beradi. Masalan, iqtisodiy inqirozlar, mehnat bozoridagi talabning o‘zgarishi yoki tashkilotning rivojlanish bosqichi o‘zgarishi ish haqi tizimining moslashuvchanligini talab qiladi.

Moslashuvchanlik tamoyilining o‘ziga xos jihatlari:

- iqtisodiy holatga moslashuv: ish haqi tizimi iqtisodiy sharoitlarga va kompaniyaning moliyaviy holatiga qarab moslashuvchan bo‘lishi lozim;
- innovatsion yondashuvlar: yangi metodlar va texnologiyalarni qo‘llash orqali ish haqi tizimini doimiy ravishda yangilash;
- mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslashuv: tashkilotning ish haqi tizimi bozor talablariga mos ravishda vaqtincha yoki doimiy o‘zgarishga tayyor bo‘lishi kerak.

5. Xodimlarning qoniqishini ta’minlash tamoyili. Ish haqi tizimi xodimlarning qoniqishini ta’minlashga yo‘naltirilgan bo‘lishi kerak. Xodimlar o‘z ish haqlaridan qoniqish hosil qilganida, ular yanada samarali ishlashga intilishadi va tashkilotning umumiy rivojlanishiga hissa qo‘shishadi. Qoniqish tamoyili xodimlarning faqat moliyaviy jihatdan emas, balki ijtimoiy va psixologik jihatdan ham ehtiyojlarini qondiradigan tizim yaratishni talab qiladi.

Qoniqish tamoyilining asosiy jihatlari:

- to‘g‘ri baholash va mukofotlash: xodimlarning ish faoliyatini to‘g‘ri baholash va ularning mehnatiga mos ravishda mukofotlar taqdim etish;
- foydali rag‘batlantirish: faqat pul bilan emas, balki rag‘batlantirishning boshqa shakllari (ta'til, qo‘shimcha dam olish, malaka oshirish) orqali ham qoniqish hosil qilish;
- motivatsion paketlar: ishchilarning ehtiyojlariga mos keladigan motivatsiya tizimlari (sug‘urta, pensiya, sog‘liqni saqlash, ta'tillar) yaratish.

6. Ijtimoiy mas’uliyat tamoyili. Ish haqi tizimi, shuningdek, ijtimoiy mas’uliyatni hisobga olishi kerak. Tashkilotlar xodimlariga faqat ish haqi to‘lash bilan cheklanmasdan, ular uchun ijtimoiy imtiyozlar va foydali sharoitlarni yaratishi lozim. Ijtimoiy mas’uliyat tamoyili ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash, tashkilotning obro‘sini oshirish va xodimlarning jismoniy va psixologik holatini yaxshilashga yordam beradi.

Ijtimoiy mas’uliyat tamoyilining asosiy jihatlari:

- ijtimoiy sug‘urta: xodimlarning hayot va sog‘liqni saqlash sug‘urtasi, pensiya ta'minoti va boshqa ijtimoiy sug‘urta tizimlari ish haqi tizimi tarkibiga kirishi kerak;

- xodimlarning ehtiyojlarini qondirish: ishchilarning nafaqat moliyaviy, balki ijtimoiy ehtiyojlarini ham qondirish zarur.

Ish haqi tizimini yaratish jarayonida yuqorida ko‘rsatilgan tamoyillar tashkilotning samarali ishlashini ta’minlashga, xodimlar orasidagi ijtimoiy barqarorlikni saqlashga va umumiy ish samaradorligini oshirishga yordam beradi. Har bir tamoyil o‘ziga xos vazifani bajarib, ish haqi tizimi va xodimlarning umumiy rivojlanishiga hissa qo‘shadi. Mehnat haqi tizimi tashkilotning asosiy motivatsion vositasi sifatida xodimlarni yuqori natijalarga erishishga undaydi va organizatsiyaning iqtisodiy samaradorligini oshiradi.

13.6. Moslashuvchan ish haqi tizimlari

Moslashuvchan ish haqi tizimlari zamonaviy iqtisodiyotda korxonalar va tashkilotlar uchun muhim ahamiyatga ega bo‘lib, ular mehnat bozorining o‘zgaruvchan sharoitlariga moslashish imkonini beradi. Bu tizimlar an'anaviy qat'iy ish haqi strukturalaridan farqli o‘laroq, xodimlarning ishlash samaradorligi, korxona natijalari, bozor talablari va hatto shaxsiy ko‘rsatkichlarga qarab ish haqini o‘zgartirishga yo‘naltirilgan. O‘zbekiston iqtisodiyotida, xususan, o‘tish davri sharoitlarida, moslashuvchan ish haqi tizimlari ishsizlikni kamaytirish, mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarni rag‘batlantirishda asosiy rol o‘ynaydi. Bu tizimlarning asosiy maqsadi – mehnat natijalarini adolatli baholash va korxona resurslarini samarali taqsimlashdir. Moslashuvchan ish haqi tizimlari (flexible pay systems) — bu ish haqini tashkil etishning shunday yondashuvi bo‘lib, unda xodimning oylik daromadi aniq, qat’iy tarif jamlanmasidan ko‘ra, u bajaradigan ish hajmi, natijadorligi, malaka darajasi va tashkilot strategik maqsadlariga qo‘shgan hissasiga qarab dinamik tarzda o‘zgaradi. Nazariy jihatdan bunday tizimlar agentlik nazariyasi, kutish/umid nazariyasi (expectancy theory) va samaradorlik ish haqi nazariyasi tamoyillariga tayangan holda xodimlarning motivatsiyasini oshirishga yo‘naltiriladi. Amaliy jihatdan ular — xodimlarni natija yaratishga rag‘batlantirish, bozor shartlariga tez moslashish va resurslarning samarali taqsimlanishini ta’minlash vositasi hisoblanadi. Shu bilan birga, tizimni to‘g‘ri loyihalash va

o‘lchash mexanizmlarini joriy etmaslik adolatsizlik va qisqa muddatli «KPI-optimallashtirish»ka olib kelishi mumkin.

Moslashuvchan ish haqi tizimlarining asosiy turlari quyidagilardir: ishbay (piece-rate), vaqtbay (time-based), rag‘batlantirish (incentive) va qo‘shimcha to‘lovlar tizimlari. Bu tizimlar mehnatning miqdori, sifati, murakkabligi va sharoitlariga bog‘liq ravishda ish haqini hisoblash mexanizmini taqdim etadi. Ishbay tizimi ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga asoslanib, birlik uchun belgilangan stavka bo‘yicha to‘lanadi, bu esa xodimni ko‘proq ishlashga undaydi. Vaqtbay tizimi esa sarflangan vaqtga (soat, kun yoki oy) qarab to‘lanadi, bu avtomatlashtirilgan jarayonlarda barqarorlikni ta'minlaydi. Rag‘batlantirish tizimlari mehnat normalaridan ortiqcha natijalar uchun bonuslar beradi, kasaba uyushmalari bilan kelishilgan holda. Asosiy modellarning kengaytirilgan tavsifi va metodologik jihatlari quyidagicha: moslashuvchan ish haqi tizimlarining amaliy modellari, ularning ishlash mexanizmi, o‘lchov mezonlari va tavsiya etiladigan monitoring elementlari quyidagi jadvalda keltirilgan.

13.1-jadval

Moslashuvchan ish haqi tizimlarining modellari

№	Model (tizim)	Ishlash mexanizmi — metodologik prinsiplari	O‘lchov/kalit ko‘rsatkichlar	Asosiy xavf va mitigatsiya usuli
1	Natijaga bog‘liq (performance-based)	Xodim o‘zining KPI(lar) bo‘yicha baholanadi; ish haqi bazasiga qo‘shimcha o‘zgaruvchi to‘lov ajratiladi. KPIlar SMART tamoyiliga mos bo‘lishi lozim.	Savdo hajmi (oylik), ishlab chiqarish samaradorligi, CSAT.	KPIlarni manipulyatsiyadan himoya qilish: auditoriya, random inspeksiya, ko‘p periodli averaging.
2	Bozor indeksiga moslash (market-indexed)	Ish haqi yillik yoki choraklik ravishda mehnat bozori ko‘rsatkichlari (o‘rtacha maosh, inflyatsiya) bilan sozlanadi; real daromad barqarorligi saqlanadi.	O‘rtacha soha maoshi, inflyatsiya indeksi.	Rivojlanib boruvchi bozor; kontraktlarda indeksatsiya qoidalari.
3	Bonus/ko	Bazaviy oylik +	Loyihani	Bonuslar oddiy

	mpensatsiya yig‘masi	loyiha/ijodiy/innovatsion natijalar uchun bonus; bonuslar aniq mezonga bog‘lanadi (mablag‘ yoki foiz).	tugatish muddati, sifat mezonlari, patent/ijodiy natija.	va shaffof shartlarga asoslangan bo‘lishi kerak.
4	Tariff-moslashuv (hourly/ smena)	Ish vaqti, smena, yuklama dinamikasiga ko‘ra tarif stavkasi o‘zgaradi; vaqt va hajm o‘lchovlari muhim.	Soatlik/ smenalik ishlab chiqarish hajmi, smena stavkasi.	Ish vaqti hisobini avtomatlashtirish; ortiqcha ishdan sug‘urta.
5	Foyda/ daromad dan ulush (profit-sharing)	Xodimlar yillik daromad yoki sof foydadan ulush oladi; bu korxona daromadini oshirishga to‘g‘ri rag‘bat beradi.	Sof foyda, EBITDA, to‘lov fondi ulushi.	Foyda manipulyatsiyasini oldini olish uchun konsolidatsiya/nezorat.
6	Malaka va kompetensiya asosidagi to‘lov	Xodimning malaka darajasi, sertifikatlar, funktsional kompetensiyalari ish haqiga ta’sir qiladi — ilg‘or malakalar yuqori tarifga ega.	Sertifikatlar soni, ichki kompetensiya ballari.	Raqobatbardosh sertifikatlash tizimi, aniqlash mexanizmi.

Har bir modelni tanlashda tashkilot strategiyasi, sektori, mehnat bozori sharoiti va institutsional cheklovlar (mehnat qonunchiligi, kollektiv shartnomalar) hisobga olinishi lozim. Amaliy jihatdan ko‘p hollarda aralash (hybrid) model — masalan, baza + natijaga bog‘liq bonus + bozor indeksatsiyasi — samaraliroq bo‘ladi.

Moslashuvchanlikning muhim jihati – mehnat bozori modellarida namoyon bo‘ladi. Yaponiya modelida umrbod yollanish tizimi ish haqi va mukofotlarni yosh va tajriba bilan oshirib boradi, ammo vaqtinchalik xodimlar uchun yuqori ishsizlik xavfi mavjud. Shvetsiya modelida muvofiqlashtirilgan ish haqi siyosati teng haq to‘lashni ta'minlaydi, fiskal choralar inflyatsiyaga qarshi ishlaydi. AQSh modelida ish haqi ish murakkabligiga bog‘liq bo‘lib, yuqori geografik va kasbiy mobillik mavjud, bu esa bozor sharoitlariga tez moslashishga yordam beradi.

13.2-jadval

Moslashuvchan ish haqi mehnat bozori modellarida

Model nomi	Ish haqi tizimining asosiy xususiyatlari	Moslashuvchanlik darajasi	Afzalliklari
Yaponiya modeli	Umrbod yollanish, yosh va tajribaga qarab oshiriladigan ish haqi va bonuslar.	Past (asosiy xodimlar uchun barqaror, vaqtinchaliklar uchun yuqori xavf).	Ishsizlikni kamaytiradi, lekin iqtisodiy inqirozlarda moslashuvchanlik cheklangan.
Shvetsiya modeli	Teng haq to‘lash, inflyatsiyaga qarshi fiskal siyosat, kasaba uyushmalari bilan muvofiqlashtirish.	O‘rta (davlat rag‘batlantirishi orqali moslashuvchanlik yuqori, ammo byurokratik).	Ijtimoiy ta'minot yuqori, ish o‘rinlari yaratish va o‘qitish orqali bandlik ta'minlanadi.
AQSh modeli	Ish murakkabligiga asoslangan, uzoq muddatli shartnomalar, yuqori mobillik.	Yuqori (bozor talablari va ishsizlik nafaqasi muddati qisqa bo‘lgani uchun tez moslashish).	Tez qayta ishga joylashish, ammo barqarorlik past.

Moslashuvchan ish haqi tizimlarining afzalliklari quyidagilar: ular xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, korxona xarajatlarini optimallashtiradi va iqtisodiy o‘zgarishlarga moslashishni osonlashtiradi. Funktsional moslashuvchanlik (ichki, masalan, ko‘nikmalarni rivojlantirish) va miqdoriy moslashuvchanlik (tashqi, masalan, qo‘shimcha ishchi kuchini jalb qilish) orqali ish haqi dinamikasi saqlanadi. Inqiroz davrida ish haqi keskin pasaytirilmaydi, ammo o‘sishda mo‘'tadil oshiriladi, bu xodimlarning iqtisodiy natijalarni baholashiga bog‘liq. KPI tanlash va normalizatsiya metodologik yondashuvi quyidagicha: KPI (kalit ko‘rsatkichlar) tanlanayotganda quyidagi ilmiy-metodologik qoidalar amal qilishi kerak: indikatorlar SMART bo‘lishi (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), indikatorlar orasida yetakchi (leading) va kechikkan (lagging) ko‘rsatkichlar muvozanati saqlansin, va moliyaviy/non-moliaviy indikatorlar uyg‘unligi ta’minlansin. Har bir KPI uchun maqsad (target) va normalizatsiya sxemasi — ya’ni actual/target tarzida 0–1 intervalga keltirish — oldindan belgilansin. KPIlar og‘irligi (weights) ekspert bahosi, regresyon yoki AHP kabi metodlar orqali aniqlanishi mumkin; lekin kichik tashkilotlarda oddiy, tushunarli og‘irliklar tavsiya etiladi.

1. **Maksimal o‘zgaruvchi to‘lov (Variable Pool)** – bu xodim olishi mumkin bo‘lgan eng katta mukofot miqdori. U oddiygina xodimning **bazaviy oyligi**ga ma’lum foiz qo‘shilishi orqali aniqlanadi:

Maksimal o‘zgaruvchi to‘lov=Bazaviy oylik× Maksimal o‘zgaruvchi to‘lov

Masalan, agar bazaviy oylik 10 mln so‘m bo‘lsa va variable_share = 0.3 (ya’ni 30%) bo‘lsa, maksimal o‘zgaruvchi to‘lov **3 mln so‘m** bo‘ladi.

2. Xodimning real o‘zgaruvchi qismi (ya’ni haqiqatda oladigan mukofoti) uchta asosiy ko‘rsatkichga bog‘liq bo‘ladi:

- **IS (individual score)** – xodimning shaxsiy samaradorligi (0 dan 1 gacha).
- **TS (team score)** – xodim ishlayotgan jamoaning samaradorligi (0 dan 1 gacha).
- **CS (company score)** – butun kompaniyaning natijalari (0 dan 1 gacha yoki undan katta).

Bu uchta ko‘rsatkichning har biri o‘z og‘irligiga ega: α, β, γ. Ularning yig‘indisi **1 ga teng** bo‘lishi kerak.

Formulasi quyidagicha:

Xodim mukofoti=Maksimal o‘zgaruvchi to‘lov×(α·IS+β·TS+γ·CS)

Masalan:

- Bazaviy oylik: 10 mln so‘m
- Variable_share = 0.3 → Maksimal o‘zgaruvchi to‘lov = 3 mln so‘m
- Ko‘rsatkichlar og‘irligi: α=0.5, β=0.3, γ=0.2
- IS = 0.9, TS = 0.8, CS = 0.7

Shunda:

W=0.5·0.9+0.3·0.8+0.2·0.7=0.45+0.24+0.14=0.83W

Xodim mukofoti=3,000,000×0.83=2,490,000 so‘m

Ya’ni, xodim maksimal 3 mln olish imkoniga ega edi, lekin real natijalarga qarab **2,49 mln so‘m** mukofot oldi.

O‘zbekistonda moslashuvchan ish haqi tizimlarini joriy etishda mehnat kodeksiga asoslanib, tariff shkallari (24 razryad) ishlatiladi, bu murakkablik va malakaga qarab ish haqini tartibga soladi. Davlat kafolatlari orqali bozor sharoitlarida ish haqi regulyatsiya qilinadi, bu esa ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi. Klassik va neoklassik nazariyalarda ish haqining moslashuvchan emasligi ommaviy ishsizlikka sabab bo‘ladi, chunki haq muvozanatdan yuqori bo‘lsa, mehnat talabi va

taklifi mos kelmaydi. Shuning uchun, kasaba uyushmalari va davlat aralashuvi inflyatsiyani keltirib chiqarmasligi kerak.

13.3-jadval

O‘zbekistonda moslashuvchan ish haqi tizimlari

Tizim turi	Tavsifi	Moslashuvchanlik jihatlari	Ilovasi
Ishbay (piece-rate)	Ishlab chiqarilgan birlik uchun stavka bo‘yicha to‘lov.	Yuqori, mahsuldorlikka bog‘liq.	Qo‘l mehnati va ishlab chiqarish jarayonlari.
Vaqtbay (time-based)	Sarflangan vaqtga (soat/kun/oy) qarab to‘lov.	O‘rta, barqarorlik ta'minlaydi.	Avtomatlashtirilgan va texnik jarayonlar.
Rag‘batlantirish tizimlari	Normalardan ortiqcha natijalar uchun bonuslar.	Yuqori, motivatsiyani oshiradi.	Kasaba uyushmalari bilan kelishilgan holda.
Qo‘shimcha to‘lovlar	Kasblarni birlashtirish, xizmatlarni kengaytirish yoki noqulay sharoitlar uchun.	Yuqori, shaxsiy va sharoitlarga moslashgan.	Murakkab va qo‘shimcha vazifalar.

Moslashuvchan ish haqi tizimlari korxonaning samaradorligini oshirish va xodimlarning manfaatlarini himoya qilish uchun zarur. Ular mehnat unumdorligi o‘sishini ta'minlab, iqtisodiy siyosat bilan uzviy bog‘liq bo‘ladi. O‘zbekiston sharoitida bu tizimlar o‘tish iqtisodiyotining talablariga javob berishi va xalqaro modellar (Yaponiya, Shvetsiya, AQSh) tajribasidan foydalanishi lozim. Moslashuvchan ish haqi tizimlari xodimlarni natijaga yo‘naltirish uchun samarali vosita bo‘lishi mumkin, biroq muvaffaqiyatning kaliti — o‘lchashning ishonchliligi (reliability), adolat (equity) va shaffoflikdir. Tavsiya etilgan metodologik qoidalar: indikatorlar sonini o‘tkir kamaytirmaslik (3–6 ta asosiy KPI optimal), jamoa va individual komponentlarni uyg‘unlashtirish, ishlash natijalarini bir necha davrga averaging qilish (volatillikni kamaytirish uchun), hamda monitoring uchun statistik testlar (trend, dispersion, outlier detection) joriy etish. Amaliy jinoyatchilik — KPIni «yashirish», manipulyatsiya —ni oldini olish maqsadida tashqi audit va ish jarayoni nazoratlari qo‘llanishi kerak.

Potentsial noxush ta’sirlar va ularni kamaytirish usullari quyidagicha: natijaga qo‘yilgan haddan tashqari urg‘u jamoaviy hamkorlikni pasaytirishi, xodimlarni qisqa muddatli manipulatsiyalarga undashi, yoki sifatni poymol qilishi mumkin. Buni oldini olish uchun tashkilotlar multi-dimension indikatorlarni, jamoa baholarini, va sifat-checkpointlarni kiritishi, shuningdek maosh tarkibini barqaror qism va o‘zgaruvchan qismga ma’nan balanslash orqali amalga oshirishi lozim.

13.7. Kompensatsiya to‘lovlari

Kompensatsiya to‘lovlari ish haqi tizimlarining muhim qismi bo‘lib, xodimlarning mehnat sharoitlari, sog‘lig‘i va ijtimoiy holatiga bog‘liq ravishda qo‘shimcha moddiy yordam ko‘rsatishga yo‘naltirilgan. Bu to‘lovlar asosiy ish haqiga qo‘shimcha sifatida beriladi va xodimning mehnat faoliyatida duch kelishi mumkin bo‘lgan noqulayliklar, xavf-xatarlar yoki qo‘shimcha yuklamalarni qoplash maqsadida belgilangan. O‘zbekiston iqtisodiyotida, xususan, o‘tish davri sharoitlarida, kompensatsiya to‘lovlari ishsizlikni kamaytirish, mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarni rag‘batlantirishda asosiy rol o‘ynaydi. Bu to‘lovlarning asosiy maqsadi – mehnat natijalarini adolatli baholash, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va korxona resurslarini samarali taqsimlashdir. Nazariy jihatdan, kompensatsiya to‘lovlari agentlik nazariyasi va mehnatni rag‘batlantirish tamoyillariga asoslanadi, chunki ular xodimning motivatsiyasini oshirib, korxona samaradorligini ta'minlaydi. Amaliy jihatdan, ular bozor sharoitlariga moslashish va resurslarning samarali taqsimlanishini ta’minlash vositasi hisoblanadi, biroq tizimni to‘g‘ri loyihalash masalalari hal etilmasa, adolatsizlik va qisqa muddatli muammolarga olib kelishi mumkin. Kompensatsiya to‘lovlari xodimning asosiy ish haqiga qo‘shimcha ravishda, qonunchilikda belgilangan yoki jamoa shartnomalarida ko‘zda tutilgan holda to‘lanadigan pul mablag‘larini anglatadi. Ushbu to‘lovlar xodimning mehnat sharoiti, ish joyi, bajarilayotgan ishning murakkabligi, xavflilik darajasi yoki ishlab chiqarish jarayonidagi maxsus holatlar bilan bog‘liq bo‘ladi. Nazariy jihatdan kompensatsiya to‘lovlari xodimning mehnat salohiyatini qo‘shimcha rag‘batlantirish emas, balki u duch kelayotgan noqulayliklarni, ortiqcha xarajatlarni yoki mehnatning ortiqcha intensivligini moliyaviy jihatdan qoplashga qaratilgan mexanizmdir. Bu jihatdan kompensatsiya to‘lovlari rag‘batlantiruvchi to‘lovlardan farq qiladi: birinchisida maqsad – mehnat

sharoitidagi salbiy omillarni qoplash, ikkinchisida esa – yuqori samaradorlikni ta’minlashdir.

Kompensatsiya to‘lovlarining asosiy turlari quyidagilardir: bevosita (to‘g‘ridan-to‘g‘ri) kompensatsiyalar va bilvosita (bilvosita) kompensatsiyalar. Bevosita kompensatsiyalar asosiy ish haqi, mukofotlar va qo‘shimcha to‘lovlarni o‘z ichiga oladi. Bilvosita kompensatsiyalar esa qo‘shimcha tibbiy va pensiya sug‘urtalari, umr sug‘urtasi, transport xarajatlari, ovqatlanish va kommunal xizmatlar uchun to‘lovlarni qoplashni nazarda tutadi. Bu tizimlar mehnatning sifati, murakkabligi va sharoitlariga bog‘liq ravishda hisoblanadi, kasaba uyushmalari bilan kelishilgan holda.

13.4-jadval

Kompensatsiya to‘lovi turlari

Kompensatsiya to‘lovi turi	**Qo‘llanish asoslari**	**Qonunchilik yoki hujjat manbasi**	**To‘lov shakli**
Zararlı va xavfli mehnat sharoitlari uchun ustamalar	Xodim zararli moddalar bilan ishlashi, yuqori shovqin, tebranish yoki ionlashtiruvchi nurlanish sharoitida ishlashi	Mehnat kodeksi, sanitariya me’yorlari, jamoa shartnomasi	Foiz hisobida ustama yoki qo‘shimcha tarif
Uzoq hududlarda ishlaganlik uchun kompensatsiya	Qiyin iqlim sharoitida, olis hududlarda faoliyat yuritish	Hukumat qarorlari, hududiy me’yorlar	Hududiy koeffitsient yoki ustama
Xizmat safarlari uchun qo‘shimcha xarajatlarni qoplash	Transport, yashash, ovqatlanish xarajatlari	Xizmat safari to‘g‘risidagi nizom	Amaldagi normativlar asosida to‘lov
Ish joyi o‘zgarganligi yoki vaqtinchalik ko‘chirilganlik	Ish beruvchining tashabbusi bilan boshqa hududga yoki boshqa ish joyiga o‘tkazish	Mehnat shartnomasi va kodeks	Yo‘l va yashash xarajatlarini qoplash
Mehnat vositalari va kiyimlaridan shaxsiy foydalanish uchun kompensatsiya	Ish beruvchi mehnat vositalarini ta’minlamagan hollarda	Ichki mehnat tartibi qoidalari	Pul shaklida oylik yoki bir martalik to‘lov

Kompensatsiyalarning muhim jihati – mehnat bozori modellarida namoyon bo‘ladi. Yaponiya modelida umrbod yollanish tizimi kompensatsiyalarni yosh va tajriba bilan oshirib boradi, ammo vaqtinchalik xodimlar uchun yuqori xavf mavjud. Shvetsiya modelida muvofiqlashtirilgan siyosat teng kompensatsiya to‘lashni ta'minlaydi, fiskal choralar inflyatsiyaga qarshi ishlaydi. AQSh modelida kompensatsiya ish murakkabligiga bog‘liq bo‘lib, yuqori mobillik mavjud, bu bozor sharoitlariga tez moslashishga yordam beradi.

13.5-jadval

Kompensatsiya tizimining asosiy modellari

Model nomi	**Kompensatsiya tizimining asosiy xususiyatlari**	**Moslashuvchanlik darajasi**	**Afzalliklari**
Yaponiya modeli	Umrbod yollanish, yosh va tajribaga qarab oshiriladigan kompensatsiyalar va bonuslar.	Past (barqaror, ammo vaqtinchaliklar uchun xavfli).	Ishsizlikni kamaytiradi, lekin inqirozlarda cheklangan.
Shvetsiya modeli	Teng to‘lash, inflyatsiyaga qarshi fiskal siyosat, kasaba uyushmalari bilan muvofiqlashtirish.	O‘rta (davlat rag‘batlantirishi orqali yuqori, byurokratik).	Ijtimoiy ta'minot yuqori, bandlik ta'minlanadi.
AQSh modeli	Ish murakkabligiga asoslangan, uzoq muddatli shartnomalar, yuqori mobillik.	Yuqori (bozor talablari va nafaqa muddati qisqa).	Tez moslashish, ammo barqarorlik past.

Kompensatsiya to‘lovlarining afzalliklari quyidagilar: ular xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, korxona xarajatlarini optimallashtiradi va iqtisodiy o‘zgarishlarga moslashishni osonlashtiradi. Funktsional moslashuvchanlik (ichki, masalan, ko‘nikmalarni rivojlantirish) va miqdoriy moslashuvchanlik (tashqi, masalan, qo‘shimcha ishchi kuchini jalb qilish) orqali dinamika saqlanadi. Inqiroz davrida kompensatsiyalar keskin pasaytirilmaydi, ammo o‘sishda mo‘'tadil oshiriladi. KPI tanlash va normalizatsiya metodologik yondashuvi quyidagicha: indikatorlar SMART bo‘lishi kerak, yetakchi va kechikkan ko‘rsatkichlar muvozanati saqlansin, moliyaviy/non-moliaviy indikatorlar uyg‘unligi ta’minlansin. Har bir

KPI uchun maqsad va normalizatsiya sxemasi oldindan belgilansin, og‘irliklar ekspert bahosi orqali aniqlansin.

O‘lchov va hisoblash formulalari quyidagicha: 1. Maksimal kompensatsiya = AIH × Kompensatsiya ulushi.

2. Xodimga to‘lanadigan qismi = Maksimal kompensatsiya × W, bu yerda W = α·Individual score + β·Team score + γ·Company index, va α+β+γ = 1.

Kompensatsiya to‘lovlari hisob-kitobi odatda foizli ustama yoki aniq summaviy to‘lov shaklida amalga oshiriladi. Hisoblash jarayoni quyidagi bosqichlarda bajariladi: 1. Asosiy ish haqini aniqlash – tarif stavkasi yoki oylik maosh.

2. Mehnat sharoitlari bo‘yicha kompensatsiya koeffitsientini belgilash – bu koeffitsient mehnat sharoitining xavflilik darajasi yoki hududiy sharoitga bog‘liq bo‘ladi.

3. Foizli ustama yoki summaviy kompensatsiyani hisoblash – asosiy ish haqiga nisbatan belgilanadi.

4. Qo‘shimcha soliqlar va majburiy to‘lovlarni hisobga olish – kompensatsiya to‘lovlari xodimning daromadiga kiritiladi va soliqqa tortiladi (agar qonunchilikda istisno qilinmagan bo‘lsa). Formula ko‘rinishida: KT = AIH × K_ms, bu yerda KT – kompensatsiya to‘lovi miqdori, AIH – asosiy ish haqi, K_ms – mehnat sharoitlari yoki boshqa omillar uchun belgilangan kompensatsiya koeffitsienti.

Kompensatsiya hisoblashda amaliy qoida: Agar xodim bir vaqtning o‘zida bir nechta kompensatsiya to‘lovlariga ega bo‘lsa, ular odatda mustaqil ravishda hisoblanadi va qo‘shiladi. Biroq ba’zi hollarda umumiy kompensatsiya summasiga chegaralar qo‘yilishi mumkin. Tizimni joriy etish bosqichlari: (1) strategik moslikni aniqlash; (2) KPIlarni tanlash; (3) og‘irliklarni belgilash; (4) texnik infratuzilma; (5) pilot sinov; (6) kommunikatsiya; (7) monitoring; (8) justirovka.

O‘zbekistonda kompensatsiya to‘lovlarini joriy etishda mehnat kodeksiga asoslanib, tariff shkallari (24 razryad) ishlatiladi, bu murakkablik va malakaga qarab tartibga soladi. Davlat kafolatlari orqali bozor sharoitlarida regulyatsiya qilinadi, ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, kompensatsiya to‘lovlari xodimning mehnat sharoitlarini to‘g‘rilash, ortiqcha xarajatlarini qoplash va sog‘lig‘iga zarar yetkazishi mumkin bo‘lgan omillar ta’sirini kamaytirish maqsadida belgilanadi. Bu to‘lovlar, odatda, mehnat shartnomasi, jamoa shartnomasi yoki ichki mehnat tartib-qoidalarida aniq miqdor yoki foizlarda ko‘rsatiladi.

Normativ asoslarning ikki darajasi mavjud: 1. Umumrespublika miqyosidagi qonunlar va hukumat qarorlari – barcha korxona va tashkilotlar uchun majburiy.

2. Korxona ichki hujjatlari va jamoa shartnomalari – qonunchilik bilan belgilangan minimal darajadan past bo‘lmasligi sharti bilan qo‘shimcha kompensatsiya mexanizmlarini belgilashi mumkin. Klassik va neoklassik nazariyalarda kompensatsiyaning moslashuvchan emasligi ommaviy ishsizlikka sabab bo‘ladi, chunki talab va taklif mos kelmaydi. Kasaba uyushmalari va davlat aralashuvi inflyatsiyani keltirib chiqarmasligi kerak.

13.6-jadval

Kompensatsiya tizimlari turlari

Tizim turi	Tavsifi	Moslashuvchanlik jihatlari	Ilovasi
Bevosita kompensatsiyalar	Asosiy ish haqi va mukofotlar.	Yuqori, natijaga bog‘liq.	Ishlab chiqarish jarayonlari.
Bilvosita kompensatsiyalar	Sug‘urtalar, transport va ovqatlanish xarajatlari.	O‘rta, barqarorlik ta'minlaydi.	Noqulay sharoitlar.
Imtiyozlar va qo‘shimcha to‘lovlar	Yomon sharoitlar uchun kompensatsiyalar.	Yuqori, shaxsiy va sharoitlarga moslashgan.	Murakkab vazifalar.
Ijtimoiy to‘lovlar	Ishsizlik nafaqalari va pensiyalar.	Yuqori, ijtimoiy himoya.	Davlat siyosati.

Kompensatsiya to‘lovlari korxonaning samaradorligini oshirish va xodimlarning manfaatlarini himoya qilish uchun zarur. Ular mehnat unumdorligi o‘sishini ta'minlab, iqtisodiy siyosat bilan uzviy bog‘liq bo‘ladi. O‘zbekiston sharoitida bu tizimlar o‘tish iqtisodiyotining talablariga javob berishi va xalqaro modellar tajribasidan foydalanishi lozim. Muvaffaqiyat kaliti – o‘lchashning ishonchliligi, adolat va shaffoflikdir. Tavsiya etilgan qoidalar: indikatorlar sonini 3–6 ta bilan cheklash, jamoa va individual komponentlarni uyg‘unlashtirish, averaging qilish, monitoring uchun statistik testlar joriy etish. Potentsial noxush ta’sirlar: haddan tashqari urg‘u jamoaviy hamkorlikni pasaytirishi mumkin. Buni oldini olish uchun multi-dimension indikatorlarni va balanslashni amalga oshirish lozim.

Xulosa qismida shuni keltirishimiz mumkinki, **i**sh haqi tizimlari tashkilotda xodimlarni rag‘batlantirish, ularning mehnatini baholash va tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Samarali ish haqi tizimi xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilaydi, motivatsiyasini oshiradi va ularni tashkilotda uzoq muddat ishlashga undaydi. Ish haqi tizimlari turli yondoshuvlarni o‘z ichiga oladi, jumladan, asosiy ish haqi, qo‘shimcha to‘lovlar, bonuslar, mukofotlar, va ijtimoiy imtiyozlar. Tashkilotning o‘zgaruvchan ehtiyojlariga qarab, ish haqi tizimi moslashtirilishi kerak. Xodimlar uchun adolatli va raqobatbardosh ish haqi tizimi yaratish orqali tashkilot yuqori samaradorlikka erishishi mumkin. Shuningdek, ish haqi tizimi mehnat bozoridagi talab va taklifga qarab rivojlanib, zamonaviy yondoshuvlar va texnologiyalarni qo‘llash orqali yanada samarali bo‘lishi mumkin.

Asosiy so‘zlar va iboralar: ish haqi tizimi, xodimlar, rag‘batlantirish, motivatsiya, asosiy ish haqi, qo‘shimcha to‘lovlar, bonuslar, mukofotlar, ijtimoiy imtiyozlar, adolat, raqobatbardoshlik, samaradorlik.

Nazorat savollari:

1. Ish haqi tizimlarining asosiy turlarini tushuntiring.
2. Adolatli ish haqi tizimi qanday xususiyatlarga ega bo‘lishi kerak?
3. Ish haqi tizimi xodimlarning motivatsiyasiga qanday ta’sir qiladi?
4. Bonuslar va mukofotlar ish haqi tizimida qanday o‘rin tutadi?
5. Ish haqi tizimi tashkilotning samaradorligiga qanday yordam beradi?
6. Xodimlar uchun raqobatbardosh ish haqi tizimi yaratishning afzalliklari nimalardan iborat?
7. Ish haqi tizimida ijtimoiy imtiyozlarning roli qanday?
8. Asosiy ish haqi va qo‘shimcha to‘lovlar o‘rtasidagi farqni tushuntiring.
9. Ish haqi tizimini zamonaviy yondoshuvlar va texnologiyalar bilan qanday takomillashtirish mumkin?
10. Ish haqi tizimi va mehnat bozorining o‘zgaruvchan talablariga moslashishning ahamiyati qanday?

XIV BOB. MEHNAT MOTIVATSIYASI NAZARIYASI

14.1. Mehnat motivatsiyasi nazariyalari.
14.2. Motivatsiya turlari.
14.3. Motivatsiya usullari va vositalari.
14.4. Rahbarlar va menejerlarning motivatsiyadagi roli.
14.5. Motivatsiya tizimini ishlab chiqish va amalga oshirish motivatsiyaning psixologik jihatlari.
14.6. Motivatsiyani baholash.

14.1. Mehnat motivatsiyasi nazariyalari

Mehnat motivatsiyasi nazariyalari insonlarning ish faoliyatini rag‘batlantirish, ularning samaradorligini oshirish va tashkilot maqsadlariga erishish uchun qanday omillar va mexanizmlar ishlashini o‘rganadi. Motivatsiya insonlar tomonidan bajarilgan harakatlarning sabablarini, maqsadlarini va ularga qanday rag‘batlar ta’sir qilishini aniqlashga yordam beradi. Mehnat motivatsiyasini tushunish va uni samarali boshqarish tashkilotlarning umumiy muvaffaqiyatiga bevosita ta’sir qiladi. Shu sababli, mehnat motivatsiyasi nazariyalari iqtisodiyot, menejment va inson resurslari boshqaruvi sohalarida muhim o‘rin tutadi.

Motivatsiya nazariyalari bir nechta asosiy yondashuvlardan iborat bo‘lib, ular turli xil ijtimoiy, psixologik va iqtisodiy omillarga asoslanadi. Ushbu nazariyalar xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini, ishlashda qancha kuch sarflashini va ularning samaradorligini oshirishga qanday ta’sir qilishini tushunishga yordam beradi. Quyida mehnat motivatsiyasi nazariyalari turlari va ularning mohiyati batafsil yoritilgan.

1. Maslouning ehtiyojlar piramidasi nazariyasi. Amerikalik psixolog Abraham Maslouning motivatsiya nazariyasi insonlarning ehtiyojlari va ularning ish faoliyatiga ta’sirini tushuntiradi. Maslouning ehtiyojlar piramidasiga ko‘ra, insonlar o‘z ehtiyojlarini bosqichma-bosqich, pastdan yuqoriga qarab qondiradilar. Ushbu piramida besh qismdan iborat:

- ***fiziologik ehtiyojlar:*** ovqat, suv, uy va boshpana kabi asosiy ehtiyojlar;
- ***xavfsizlik ehtiyojlari:*** ish joyida xavfsizlik, sog‘liqni saqlash va moliyaviy barqarorlik;
- ***ijtimoiy ehtiyojlar:*** do‘stlik, oila, jamoa va o‘zini boshqalar orasida yaxshi ko‘rsata olish ehtiyoji;

- ***hurmat ehtiyojlari:*** boshqalar tomonidan hurmat, tan olinish va obro‘ga ega bo‘lish;

- ***o‘zini o‘zi realizatsiya qilish ehtiyoji:*** o‘z potensialini to‘liq amalga oshirish, o‘rganish va shaxsiy rivojlanish.

Maslou nazariyasiga ko‘ra, yuqoridagi ehtiyojlar bosqichma-bosqich qondirilishi kerak. Bu nazariya, ishchilarga motivatsiya berishda ehtiyojlarning har bir darajasiga mos rag‘batlar va mukofotlarni taqdim etishga urg‘u beradi. Shunday qilib, yuqori ehtiyojlarni qondirish orqali xodimlar yuqori samaradorlikni ko‘rsatishi mumkin.

2. Herzbergning ikki faktorli nazariyasi. Frederick Herzbergning ikki faktorli nazariyasi mehnat motivatsiyasini ikki guruhga ajratadi: motivatsion va gigiyenik faktorlar. Herzberg ish joyidagi qoniqishni oshirish va motivatsiyani rag‘batlantirish uchun tashkilotlar ikki turdagi omillarga e’tibor berishlari kerakligini ta'kidlaydi:

- ***motivatsion faktorlar:*** bu xodimlarni rag‘batlantirishga olib keladigan omillar bo‘lib, ular ishlashda yuqori samaradorlikni ta'minlaydi. Bunga muvaffaqiyat, ijodiy faoliyat, o‘zini o‘zi namoyon etish va tan olish kabi omillar kiradi. Motivatsion faktorlar xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshiradi.

- ***gigiyenik faktorlar:*** bu xodimlarning qoniqishiga ta’sir qiladigan omillar bo‘lib, ular to‘g‘ridan-to‘g‘ri motivatsiyaga ta’sir qilmasa-da, ularning ishga bo‘lgan munosabatini shakllantiradi. Bunga ish sharoitlari, maosh, xavfsizlik va rahbarlarning xodimlarga bo‘lgan munosabati kiradi. Agar bu omillar yetarlicha ta'minlanmasa, xodimlar ish joyidan norozi bo‘lishi mumkin.

Herzberg nazariyasi shuni ko‘rsatadiki, ishchilarni faqat yaxshi ish sharoitlari yoki maosh bilan ta’minlash kifoya qilmaydi. Buning o‘rniga, ular motivatsiyani yuqori darajaga ko‘taradigan omillarga ham ehtiyoj sezadilar.

3. McGregorning X va Y nazariyasi. Douglas McGregor X va Y nazariyalarini ishlab chiqqan va bu nazariyalar menejment uslublarini shakllantirishda katta ahamiyatga ega bo‘lgan. McGregorning nazariyasi, menejmentning xodimlarga bo‘lgan munosabatini tushuntirishga yordam beradi va bu munosabatlar xodimlarning motivatsiyasiga ta’sir qiladi.

- ***X nazariyasi:*** McGregorning X nazariyasiga ko‘ra, xodimlar tabiatan temirqarash bo‘lib, ishni faqat majburiyat va qonun-qoidalarga rioya qilish asosida bajaradilar. Ushbu nazariyaga asoslangan

menejment uslubi, xodimlarning ishni bajarish uchun doimiy nazorat va tashqi rag‘batlarni talab qiladi.

- Y nazariyasi: Y nazariyasiga ko‘ra, xodimlar o‘z ishiga mas’uliyat bilan yondashadilar va o‘zlarini o‘zi motivatsiya qilishlari mumkin. Ushbu nazariyaga asoslangan menejment uslubi xodimlarni mustaqil va ijodiy ishlashga rag‘batlantiradi.

McGregorning Y nazariyasi ko‘proq rag‘batlantirish va xodimlarga ishonch asosida ishlashga yo‘naltirilgan bo‘lib, ular o‘z ishlarini yaxshilashga ko‘proq intilishadi.

4. Vroomning kutilgan natija nazariyasi. Victor Vroomning kutilgan natija nazariyasi motivatsiya jarayonini tushuntirishga qaratilgan bo‘lib, u xodimlarning motivatsiyasini, o‘z ishining natijalarini kutgan ehtimolliklari asosida shakllantiradi. Vroom nazariyasiga ko‘ra, xodimlar o‘z ishlarini bajarishda uchta asosiy omilga e’tibor berishadi:

1. Ehtimoliyat (Expectancy) - Xodimlar o‘z maqsadlariga erishishda qanday imkoniyatlar mavjudligini baholashadi.

2. Instrumentallik (Instrumentality) - Xodimlar muvaffaqiyatli ish bajarishlari natijasida qanday mukofotlar olishlari mumkinligini anglaydilar.

3. Valyensiya (Valence) - Xodimlar uchun mukofotlarning ahamiyati va ularning shaxsiy ehtiyojlariga qanchalik mos kelishi.

Vroomning kutilgan natija nazariyasi shuni ko‘rsatadiki, agar xodimlar ish bajarishning muvaffaqiyatli natijalaridan mukofot olish imkoniyatini kutilgan darajada yuqori baholasalar, ular yuqori motivatsiyaga ega bo‘lishadi.

5. Adamsning tenglik nazariyasi. John Stacey Adamsning tenglik nazariyasi motivatsiyani xodimlarning o‘z mehnatlari uchun boshqalar bilan taqqoslash asosida tushuntiradi. Bu nazariyaga ko‘ra, xodimlar o‘zlarining ish haqi yoki mukofotlarini boshqalar bilan tenglashtirishga harakat qiladilar. Agar xodimlar o‘zlari va boshqalar orasida noadolatni sezsalar, ular o‘z motivatsiyasini yo‘qotishlari mumkin.

Adamsning tenglik nazariyasi shuni ta'kidlaydiki, xodimlar o‘zlarining ish haqi, muvaffaqiyatlari va mukofotlarini boshqa ishchilar bilan taqqoslab, bu noadolatni sezsalar, ular o‘zlarining ishga bo‘lgan motivatsiyasini yo‘qotadilar va bu tashkilot samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

Mehnat motivatsiyasi nazariyalari xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini shakllantirish va ularning samaradorligini oshirish uchun

muhim ahamiyatga ega. Har bir nazariya o‘ziga xos motivatsiya omillarini taqdim etadi, lekin umumiy maqsad bir xil – xodimlarni ishga jalb qilish va ularning samaradorligini oshirish. Tashkilotlar, o‘z xodimlarini rag‘batlantirishda turli nazariyalarni qo‘llab-quvvatlashlari kerak, chunki har bir xodim uchun motivatsiya turlicha bo‘lishi mumkin.

14.2. Motivatsiya turlari

Mehnat motivatsiyasi – bu ishchilarni o‘z ish faoliyatlarini samarali bajarishga undaydigan psixologik va iqtisodiy jarayon bo‘lib, u tashkilotning muvaffaqiyatiga va xodimlarning mehnatga bo‘lgan munosabatiga bevosita ta’sir qiladi. Motivatsiya turlari turli omillarga asoslanadi, jumladan, ichki va tashqi rag‘batlar, shuningdek, xodimlarning ehtiyojlari va maqsadlari. Motivatsiyaning turlarini tahlil qilish, ularning qanday ishlashini va ishchilarga qanday ta’sir qilishini tushunishga yordam beradi. Mehnat motivatsiyasi turlarini quyidagicha tasniflash mumkin:

1. Ichki motivatsiya (intrinsik motivatsiya). Ichki motivatsiya – bu ishchining ish faoliyatini o‘zining ichki ehtiyojlari va qiziqishlari asosida bajarishi. Bu turdagi motivatsiya xodimning o‘z ishidan zavq olish, o‘zini namoyon qilish va shaxsiy maqsadlariga erishish istagi bilan bog‘liq. Ichki motivatsiya ko‘pincha shaxsiy qoniqish va ruhiy farovonlik bilan bog‘lanadi. Xodimlar, o‘z ishlarini qiziqarli, ma'naviy va shaxsiy o‘sish uchun muhim deb bilganlarida yuqori samaradorlikka erishadilar.

Ichki motivatsiyaning asosiy xususiyatlari quyidagilar:

- o‘zini o‘zi namoyon qilish: xodimlar o‘z ichki potensiallarini amalga oshirishga intilishadi;
- yaratijilik va ijodkorlik: ijodiy ishlarni bajarish va yangi g‘oyalarni amalga oshirish xodimning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi;
- shaxsiy maqsadlar: xodimlar o‘zlariga shaxsiy maqsadlar qo‘yib, o‘zlarini rivojlantirishga harakat qilishadi.

Masalan, bir xodim yangi loyiha ustida ishlashni yoki murakkab masalalarni hal qilishni o‘zi uchun muhim va qoniqarli deb bilishi mumkin. Bunday xodimlar ishlarini bajarishda tashqi rag‘batlar talab qilinmasdan, o‘z qiziqishlari bilan harakat qilishadi.

2. Tashqi motivatsiya (extrinsik motivatsiya). Tashqi motivatsiya – bu ishchining ishini bajarishga tashqi omillar va rag‘batlar ta’sir qiladi. Bunga maosh, mukofotlar, bonuslar, lavozim ko‘tarilishlari yoki tan olinish kiradi. Tashqi motivatsiya, xodimlarning ishga bo‘lgan

yondashuvini shakllantirishda ko‘proq iqtisodiy rag‘batlar va tashqi mukofotlar orqali amalga oshiriladi. Ushbu turdagi motivatsiya ko‘pincha vaqtinchalik bo‘lishi mumkin, chunki tashqi rag‘batlar o‘zgarishi bilan xodimlar o‘z ishlariga bo‘lgan munosabatini ham o‘zgartiradilar.

Tashqi motivatsiyaning asosiy xususiyatlari:

- maosh va mukofotlar: xodimlar ko‘proq pul yoki bonus olish uchun mehnat qilishadi;
- lavozim ko‘tarilishi va martaba o‘sishi: yangi lavozim yoki martaba o‘sishi xodimlarni yangi maqsadlarga erishishga undaydi;
- tan olinish va mukofotlar: xodimlar ishlashda o‘zlari va ish jarayonini tan olinishini, o‘z ishining mehnatini qiymatli deb bilishni istaydilar.

Masalan, agar xodimlarga mukofot sifatida maoshlarining oshirilishi yoki bonuslar berilishi va'da qilinsa, ular yuqori natijalar uchun ko‘proq harakat qilishga tayyor bo‘lishadi. Tashqi motivatsiyaning kuchi o‘zgaruvchan bo‘lishi mumkin va ko‘pincha qisqa muddatli samaralar keltiradi.

3. Pozitiv motivatsiya. Pozitiv motivatsiya – bu xodimlarni yaxshi ish faoliyatiga undash uchun foydalaniladigan rag‘batlar va mukofotlar. Ushbu turdagi motivatsiya xodimlarni ishda yuqori natijalarga erishishga, yaxshi ishlarni bajarganliklari uchun mukofotlashga qaratilgan. Pozitiv motivatsiya ishlashda muvaffaqiyatli natijalarga erishgan va mehnatini qadrlangan xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilaydi.

Pozitiv motivatsiyaning asosiy xususiyatlari:

- mukofotlar va bonuslar: xodimlarga muvaffaqiyatlar uchun konkret mukofotlar berish;
- tan olish va rag‘batlantirish: xodimlarning ishlarini tan olish va bu orqali ularni yanada ko‘proq ishlashga undash;
- shaxsiy o‘sish imkoniyatlari: xodimlarga o‘zlarini rivojlantirish imkoniyatlari taqdim etish.

Masalan, bir xodim yaxshi natijalar ko‘rsatganida unga mukofot sifatida sovg‘a, ta'til yoki yanada yuqori maosh berilishi mumkin. Bu turdagi rag‘batlar xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini va motivatsiyasini oshiradi.

4. Negativ motivatsiya. Negativ motivatsiya – bu xodimlarni ish faoliyatining yaxshilanishiga undash uchun qo‘llaniladigan jazolar yoki salbiy ta’sirlar. Bu motivatsiya turi ko‘pincha ishchilarning salbiy

odatlarini to‘g‘rilashga yoki ishning past samaradorligini yaxshilashga qaratilgan. Negativ motivatsiya qisqa muddatda samarali bo‘lishi mumkin, lekin uzoq muddatda xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini pasaytirishi yoki stressni oshirishi mumkin.

Negativ motivatsiyaning asosiy xususiyatlari:

- jazolar: ishning o‘z vaqtida bajarilmasligi yoki noto‘g‘ri bajarilganligi uchun jazo choralarini ko‘rish;
- tanqid va qattiq talablar: xodimlarning ishlashini yaxshilash uchun ularni tanqid qilish va doimiy talablar qo‘yish;
- xavf va noxush oqibatlar: xodimlarga yomon ish natijalarining salbiy oqibatlarini ko‘rsatish.

Masalan, agar xodimlar ma'lum bir muddatda vazifalarni bajarmasa yoki mehnat unumdorligi past bo‘lsa, ular jazolanishi yoki maoshlarini kamaytirishlari mumkin. Bunday rag‘batlar, uzoq muddatda, xodimlar uchun demotivatsiya manbai bo‘lishi mumkin.

5. O‘zgaruvchan motivatsiya (variable motivation). O‘zgaruvchan motivatsiya – bu xodimlarni muntazam ravishda rag‘batlantirish uchun bir xil mukofotlar va tashqi omillarni o‘zgartirib borish usulidir. Ushbu motivatsiya turi xodimlarni yangi va turli rag‘batlar bilan ta'minlab, ularning ishga bo‘lgan qiziqishini doimiy ravishda saqlab qolishga yordam beradi. Xodimlarga taklif qilingan rag‘batlar va mukofotlar o‘zgaruvchan bo‘lishi motivatsiyani yuqori darajada saqlab qolishga yordam beradi.

14.1-jadval

Motivatsiya turlari

Motivatsiya turi	Tavsif	Misollar	Afzalliklar	Kamchiliklar
Ichki motivatsiya	Shaxsning ichki ehtiyojlari, qiziqishlari, o‘zini o‘zi rivojlantirishga bo‘lgan ishtiyoqidan kelib chiqadi.	O‘qish, ijodiy faoliyat, o‘zini o‘zi rivojlantirish	Yaxshi natijalar, uzoq muddatli va barqaror motivatsiya.	Noaniq va ko‘pincha tashqi rag‘batga bog‘liq bo‘lmaydi.
Tashqi motivatsiya	Tashqi rag‘batlar yoki mukofotlar orqali xatti-	Bonuslar, mukofotlar, tan olish, lavozimdagi	Tezkor natijalar va aniq rag‘batlar.	Qisqa muddatli bo‘lishi mumkin, faqat tashqi

	harakatlarni boshqarishga asoslanadi.	o‘zgarishlar		rag‘batlar asosida.
Material motivatsiya	Moliyaviy va moddiy mukofotlar, masalan, pul, bonuslar va boshqa moddiy imtiyozlar orqali motivatsiya.	Maosh, bonuslar, sovg‘alar	Tezda o‘zgaradigan va aniq maqsadlarni qo‘yishga imkon beradi.	Faoliyatning davomiyligi va ijodiy jarayonlar kamroq rivojlanadi.
Ijtimoiy motivatsiya	Jamiyat, jamoa yoki oila tomonidan qo‘llab-quvvatlash, tan olish, ijtimoiy maqom va boshqa ijtimoiy omillar.	Tan olish, ijtimoiy muvaffaqiyat, obro‘.	Jamoaning birlashishi va hamkorlikni kuchaytiradi.	Ijtimoiy ta’sir ko‘p bo‘lishi mumkin, ammo individual ehtiyojlar inkor etilishi mumkin.
Kognitiv motivatsiya	Shaxsning o‘rganish istagi va ma'lumotlarga bo‘lgan qiziqishi bilan bog‘liq.	Yangi bilimlarni o‘rganish, murakkab vazifalarni hal qilish.	Ilmiy faoliyatda yuqori darajadagi motivatsiya va muvaffaqiyat.	Tez o‘zgaruvchan sohalarda o‘rganish qiyin bo‘lishi mumkin.
Emotsional motivatsiya	Xodimning o‘zining hissiy ehtiyojlarini qondirishga asoslanadi.	Ishdagi muammolarni hal qilish, baxt, qoniqish.	Xodimlarni ishlashga rag‘batlantiradi va ularning ruhiyatini yaxshilaydi.	Hissiyotlar o‘zgarganda motivatsiya ham o‘zgaradi, barqaror emas.
Nobul motivatsiya	O‘z manfaatlari yoki yagona maqsadlar uchun harakat qilish, jamiyatga yoki jamoaga foyda keltirish istagi.	Erkin ishlash, ijtimoiy faoliyatlar, ko‘ngillilar.	Yaxshi jamiyatga qo‘shilish va ko‘ngilni rohatlantirish.	O‘z manfaatlarini izlashda o‘zini cheklash yoki chalg‘itish mumkin.

Motivatsiya turlari, har bir tashkilotda xodimlarni rag‘batlantirishda qo‘llaniladigan asosiy usullardan biridir. Ularning samarali boshqarilishi xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshirishga yordam beradi, mehnat unumdorligini yuqori darajaga ko‘taradi va tashkilot maqsadlariga erishishda muhim rol o‘ynaydi. Har bir xodim uchun motivatsiya turi turlicha bo‘lishi mumkin, shuning uchun tashkilotlar motivatsiya turlarini muvofiqlashtirish va xilma-xil rag‘batlar taqdim etishda e’tiborli bo‘lishlari kerak.

14.3. Motivatsiya usullari va vositalari

Mehnat motivatsiyasi inson resurslarini samarali boshqarishning muhim elementlaridan biridir. Har bir tashkilotning muvaffaqiyati, asosan, uning xodimlarining ishga bo‘lgan motivatsiyasiga, ular qanday usullar bilan rag‘batlantirilishiga va qanday vositalar yordamida samarali ishlashga undashiga bog‘liq. Mehnat motivatsiyasi usullari va vositalari xodimlarning ish faoliyatini optimallashtirish, motivatsiyasini oshirish va ularga raqobatbardosh ish sharoitlarini yaratish maqsadida tashkilotlar tomonidan qo‘llaniladi.

Motivatsiya usullari va vositalari ikki asosiy turga bo‘linadi: tashqi (ekstrinsik) va ichki (intrinsik). Har bir tur o‘ziga xos usullarni va vositalarni o‘z ichiga oladi, bu esa xodimlar va tashkilot maqsadlariga mos ravishda tanlanadi. Motivatsiya tizimining samaradorligi ushbu usullar va vositalarni to‘g‘ri tanlashga va ularning integratsiyasiga bog‘liq.

1. Tashqi motivatsiya usullari va vositalari (ekstrinsik motivatsiya). Tashqi motivatsiya xodimlarni tashqi rag‘batlar va mukofotlar yordamida rag‘batlantirishni nazarda tutadi. Bunda xodimlarga ma'lum bir ishni bajarish uchun tashqi ta’sir ko‘rsatish va ular uchun material yoki imtiyozlarni taqdim etish muhimdir. Tashqi motivatsiya qisqa muddatli va ko‘pincha o‘zini oqlovchi natijalar beradi, ammo ularning samarasi vaqt o‘tishi bilan pasayishi mumkin.

Tashqi motivatsiya usullari va vositalarining asosiy turlari quyidagilardan iborat:

- moliyaviy rag‘batlar: xodimlar uchun maosh, bonuslar, mukofotlar, komissiya, va boshqa to‘lovlar. Ushbu vositalar xodimlarni o‘z vazifalarini sifatli va tez bajarishga undaydi.

- lavozim ko‘tarilishi va martaba o‘sishi: xodimlarga yuqori lavozimlar yoki martaba o‘sishi imkoniyatlarini taqdim etish. Bu usul,

xodimlarning o‘z ishiga bo‘lgan motivatsiyasini oshiradi, chunki ular yangi imkoniyatlarni o‘zlashtirishni va martaba qilishni xohlaydi.

- tan olish va mukofotlash: xodimlarning yutuqlari va muvaffaqiyatlarini tan olish, mukofotlash. Xodimlarni kompaniya tomonidan tan olish ularning ruhiyatini va ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilaydi.

- ijtimoiy rag‘batlar: xodimlarni o‘z ishlarida rag‘batlantirish uchun turli ijtimoiy imtiyozlar (sog‘liqni saqlash, ta'tillar, malaka oshirish kurslari) taqdim etish.

Misol: Kompaniya xodimlarini ma'lum bir oylik ko‘rsatkichlarga erishganliklari uchun bonus bilan taqdirlashi yoki eng yaxshi xodimga maxsus mukofot berishi mumkin.

2. Ichki motivatsiya usullari va vositalari (intrinsik motivatsiya). Ichki motivatsiya – bu ishchining o‘z ichki qoniqishidan, ishning mazmuni va ahamiyatidan ilhomlanib ishlashidir. Ichki motivatsiya xodimlarning o‘z qiziqishlari, ehtiyojlari va shaxsiy maqsadlariga asoslanadi. Bunday motivatsiya usullari ko‘pincha uzoq muddatli va barqaror natijalar beradi, chunki xodimlar o‘z ishlarida o‘zlarini o‘ng va qoniqarli his qilishadi.

Ichki motivatsiya usullari va vositalari quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- ishning maqsadga muvofiqligi: xodimlarning o‘z ishlarini shaxsiy maqsadlari bilan bog‘lash. Masalan, xodimlar o‘z ishlarida muayyan vazifalarni amalga oshirganliklari uchun shaxsiy rivojlanish, o‘ziga nisbatan mukofot olishni his qilishadi.

- ijodiy erkinlik: xodimlarga o‘z ishlarini ijodiy tarzda bajarishga imkoniyat yaratish. Bunda xodimlar o‘z faoliyatida yangi yondoshuvlarni qo‘llashni va yangi g‘oyalarni yaratishni istaydilar.

- o‘zini o‘zi rivojlantirish: xodimlar o‘z ish faoliyatlarini rivojlantirish, o‘rganish va malakalarni oshirishga intiladilar. Xodimlarga o‘zlarining professional o‘sishini ko‘rish imkoniyatini taqdim etish ular uchun yuqori motivatsiya manbai hisoblanadi.

- ish joyida qoniqish: xodimlarning ish sharoitlaridan qoniqishlari, do‘stona muhit, jamoaviy ishni qo‘llab-quvvatlash. Xodimlar o‘z ish joyida o‘zlarini qadrlanganini his qilishadi va bu ularning mehnat unumdorligini oshiradi.

Misol: Xodimlar o‘z ishlarida yuqori darajada ijodkorlik va mustaqillikni qo‘llash orqali o‘z shaxsiy maqsadlariga erishishga

intilishadi. Bunda ularning motivatsiyasi tashqi rag‘batlardan ko‘ra, o‘z faoliyatidan kelib chiqadi.

3. Rag‘batlantiruvchi motivatsiya usullari. Rag‘batlantiruvchi motivatsiya, asosan, xodimlarni o‘z ishlarida samarali ishlashga undashda foydalaniladi. Bunga ijobiy tasdiqlar, ko‘proq ish imkoniyatlari va mukofotlar taqdim etish kiradi. Ushbu usul, xodimlarni o‘z maqsadlariga erishishga undaydi va ular o‘z yutuqlarini yanada yaxshilashni xohlaydi.

- o‘z-o‘zini rag‘batlantirish: xodimlar o‘zlarining yutuqlarini baholash va tan olish orqali motivatsiyalarini oshiradilar. Bu usul o‘z-o‘zini rivojlantirish va o‘zga hamkasblariga o‘z tajribalarini o‘rgatishga yordam beradi.

- ochilishlar va ko‘rgazmalar: xodimlar o‘zlarini jamoada qadrlanishini, kompaniya ko‘rgazmalarida tan olinganini his qilishadi. Bu ularda ishga nisbatan yuqori motivatsiya yaratadi.

Misol: Kompaniya xodimlariga yil yakunida eng yaxshi ishchi deb topilganlarni e'lon qiladi va ularni kompaniya ishchilarining barcha yillik yig‘ilishida tan oladi.

4. Xavfsizlikka asoslangan motivatsiya. Xavfsizlikka asoslangan motivatsiya – bu ishchilarning o‘z ish sharoitlaridan xavfsizligi va farovonligi bilan bog‘liq rag‘batlar bilan ta'minlanishidir. Xodimlar o‘zlarining iqtisodiy xavfsizligini his qilishganida, ularning ishga bo‘lgan ishtiyoqi va motivatsiyasi oshadi.

- ish joyida xavfsizlik: xodimlar ish joyida xavfsiz, sog‘lom va qulay sharoitda ishlashni istaydilar. Bunda tashkilotlar ularning ehtiyojlarini qondirishga intiladilar.

- sog‘liqni saqlash va imtiyozlar: xodimlarga tibbiy sug‘urta va boshqa ijtimoiy imtiyozlar taqdim etish orqali ularning xavfsizligini ta’minlash.

Misol: Xodimlarga sog‘liqni saqlash paketlari, kasal bo‘lganda to‘lovlar yoki boshqa ijtimoiy himoya vositalari taqdim etiladi.

Motivatsiya usullari va vositalari xodimlarni ishga jalb qilish va ularning samaradorligini oshirishda muhim vositadir. Har bir tashkilot uchun to‘g‘ri motivatsiya usulini tanlash va uni faoliyatga integratsiya qilish juda muhimdir. Tashqi va ichki motivatsiya usullarining to‘g‘ri kombinatsiyasi, xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshirishga, ularning mehnat unumdorligini ko‘tarishga va tashkilotning umumiy samaradorligini ta’minlashga xizmat qiladi.

14.4. Rahbarlar va menejerlarning motivatsiyadagi roli

Mehnat motivatsiyasi — bu xodimlarning mehnat faoliyatiga ongli ravishda jalb etilishi va o‘z ish majburiyatlarini samarali bajarishga ichki yoki tashqi rag‘bat orqali undovchi jarayon bo‘lib, korxona natijadorligini bevosita belgilovchi omillardandir. Bu jarayonda rahbarlar va menejerlar markaziy o‘rin tutadi. Chunki ular nafaqat boshqaruv qarorlarini qabul qiladi, balki xodimlarning psixologik iqlimiga, ijtimoiy ehtiyojlarining qondirilishiga va ishga bo‘lgan munosabatiga bevosita ta’sir o‘tkazadi.

Bugungi globallashgan mehnat bozorida rahbarning motivatsion roli an’anaviy buyruq va nazorat modelidan strategik yetakchilik, ko‘mak va psixologik qo‘llab-quvvatlash modeliga o‘zgardi. Shu bois, zamonaviy boshqaruvda rahbar va menejerlarning motivatsiyani shakllantirishdagi roli ko‘p qirrali va murakkab tizim sifatida o‘rganiladi.

Rahbarlar motivatsiya jarayonida uchta asosiy yo‘nalishda faoliyat yuritadilar: **(1) strategik yo‘naltirish, (2) resurs ta’minoti va (3) ijtimoiy-psixologik qo‘llab-quvvatlash.**

14.2-jadval

Korxonada motivatsiyaning roli

Motivatsion rol yo‘nalishi	Nazariy asos	Amaliyotdagi ifodalanish shakli
Strategik yo‘naltirish	Maslow, McClelland, Vroom nazariyalari	Korxona maqsadlarini xodim maqsadlari bilan uyg‘unlashtirish, KPI tizimini joriy etish
Resurs ta’minoti	Herzberg ikki omil nazariyasi	Ish haqi tizimlarini optimallashtirish, mukofot va bonus mexanizmlarini ishlab chiqish
Ijtimoiy-psixologik qo‘llab-quvvatlash	Psixologik shartnoma nazariyasi	Xodimlar bilan ochiq muloqot, ishonch va adolat muhitini shakllantirish

Shu tarzda, rahbar motivatsiya jarayonida faqat moliyaviy vositalar bilan emas, balki tashkiliy, psixologik va ijtimoiy usullar orqali ham ta’sir ko‘rsatadi.

Zamonaviy boshqaruvda rahbarning motivatsiyadagi roli **motivatsion yetakchilik modeli** orqali tushuntiriladi. Bu modelda

rahbarning vazifasi — xodimlarning ichki ehtiyojlarini aniqlash, ularga mos rag‘batlantirish strategiyasini ishlab chiqish va uni tashkilotning umumiy maqsadlariga integratsiya qilishdir.

Motivatsion yetakchilik modelining asosiy bosqichlari quyidagicha:

1. **Xodim ehtiyojlarini diagnostika qilish** — so‘rovlar, suhbatlar, ish samaradorligi tahlili orqali.
2. **Motivatsion strategiyani tanlash** — moliyaviy, nomoliyaviy yoki aralash rag‘batlantirish.
3. **Motivatsion tizimni joriy etish** — aniqlangan mexanizmlarni amaliyotga tatbiq etish.
4. **Natijalarni baholash va moslashtirish** — muntazam monitoring asosida tizimni takomillashtirish.

14.3-jadval

Motivatsiyani amalga oshirish bosqichlari

Bosqich	**Rahbarning amaliy harakati**	**Kutilayotgan natija**
Diagnostika	Xodimlar ehtiyojlarini o‘rganish	Rag‘bat tizimining individualizatsiyasi
Strategiya tanlash	Moliyaviy yoki nomoliyaviy mexanizmlar rejasini tuzish	Maqsadga mos motivatsiya
Joriy etish	Tizimni ishlab chiqish va qo‘llash	Ish samaradorligining oshishi
Baholash va moslashtirish	KPI, ish sifatini tahlil qilish	Uzoq muddatli barqaror motivatsiya

Korxona va tashkilotlarda motivatsiya tizimini boshqarishda rahbarlar quyidagi zamonaviy yondashuvlardan foydalanmoqdalar:

- **Individuallashtirilgan motivatsiya** — har bir xodimning shaxsiy qadriyatlari, maqsadlari va ishga bo‘lgan munosabatidan kelib chiqib, rag‘batlantirish paketini shakllantirish.
- **KPI va OKR asosidagi baholash** — aniq natijaga yo‘naltirilgan tizim orqali motivatsiyani kuchaytirish.
- **Korporativ madaniyatni rivojlantirish** — ijtimoiy-psixologik barqarorlik orqali motivatsiyani mustahkamlash.
- **Ish haqi va bonus tizimining moslashuvchanligi** — bozor sharoitlariga mos, tezkor rag‘batlantirish.

14.4-jadval

Motivatsion yondashuvlar

Yondashuv turi	**Afzalliklari**	**Potensial kamchiliklari**
Individuallashtirilgan motivatsiya	Xodimning shaxsiy manfaatlarini inobatga oladi	Resurs talabchan
KPI/OKR tizimi	Aniq natija va o‘lchov	Ba’zan ijodkorlikni cheklashi mumkin
Korporativ madaniyat	Uzoq muddatli sodiqlik	Natijalar sekin namoyon bo‘ladi
Moslashuvchan ish haqi	Bozorga moslashuvchanlik	Moliyaviy bosim yuqoriligi

Rahbarning motivatsiya sohasidagi vakolatlari quyidagilarni qamrab oladi:

- Rag‘batlantirish siyosatini ishlab chiqish va tasdiqlash;
- Xodimlarni jalb etuvchi ish sharoitlarini yaratish;
- Adolatli baholash tizimini joriy qilish;
- Rag‘bat va jazolash mexanizmlarining shaffofligini ta’minlash.

Mas’uliyat esa ikki yo‘nalishda namoyon bo‘ladi:

1. **Iqtisodiy mas’uliyat** — rag‘batlantirish tizimining korxona byudjetiga ta’sirini hisoblash.
2. **Ijtimoiy mas’uliyat** — xodimlar motivatsiyasini oshirish orqali ularning farovonligi va mehnatga sodiqligini ta’minlash.

Rahbar va menejerlar motivatsiya jarayonida nafaqat tashkiliy va moliyaviy qarorlar qabul qiladilar, balki korxonada ijobiy psixologik muhitni yaratadilar. Zamonaviy sharoitda ularning motivatsiyadagi roli ko‘proq yetakchilik, ishonch, hamkorlik va ijtimoiy mas’uliyat tamoyillari bilan belgilanadi. Tizimli yondashuv va strategik boshqaruv motivatsiya samaradorligini oshiradi va tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta’minlaydi.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, samarali menejer motivatsion omillarni tushunibgina qolmay, ularni tashkilotning umumiy strategiyasiga integratsiya qila oladi. Bu jarayonda rahbarning boshqaruv uslubi, kommunikativ mahorati, tahliliy fikrlash qobiliyati va ijtimoiy-emotsional intellekti muhim ahamiyat kasb etadi.

Rahbarlar motivatsiya tizimida strategik koordinator sifatida faoliyat yuritadi. Ularning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

1. **Motivatsiya modelini shakllantirish** – tashkilotning maqsadlari va resurslariga mos rag‘batlantirish mexanizmlarini tanlash.
2. **Tashkiliy muhitni boshqarish** – xodimlar o‘z salohiyatini to‘liq namoyon eta oladigan iqlim yaratish.
3. **Xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash** – mehnat bozori sharoitida xodimlarning moddiy va nomoddiy ehtiyojlarini tizimli ravishda tahlil qilish.
4. **Motivatsiya strategiyasini monitoring qilish** – qo‘llanilayotgan choralar samaradorligini muntazam baholab borish.

2.2. Rahbarning motivatsiya jarayonidagi ta’sir kanallari

Rahbarning motivatsiyaga ta’siri uch asosiy kanal orqali amalga oshadi:

- **Tashkiliy-iqtisodiy kanal** – ish haqi, mukofotlar, bonus tizimlari, ijtimoiy paketlar kabi moddiy rag‘batlantirish vositalarini boshqarish.
- **Ijtimoiy-psixologik kanal** – jamoada ijobiy munosabatlar, o‘zaro ishonch va hamkorlik muhitini shakllantirish.
- **Innovatsion kanal** – yangi ish uslublari, ijodkorlik imkoniyatlarini kengaytirish va xodimlarning o‘z-o‘zini rivojlantirishiga sharoit yaratish.

Turli mamlakatlarda o‘tkazilgan ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, rahbarlarning motivatsion siyosati ikki asosiy yo‘nalishda farqlanadi:

1. **Moddiy ustuvorlik** – rivojlanayotgan mamlakatlarda, jumladan O‘zbekiston mehnat bozorida ko‘p uchraydi. Ish haqi, mukofotlar va qo‘shimcha to‘lovlar xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirishda yetakchi omil sifatida qaraladi.
2. **Nomoddiy ustuvorlik** – rivojlangan iqtisodiyotlarda, ayniqsa bilimga asoslangan sektorlar (IT, ilmiy-tadqiqot, konsalting)da keng tarqalgan. Bunda xodimning professional rivojlanish imkoniyatlari, ishdagi mustaqilligi va ijodkorlik erkinligi motivatsiyaning asosiy manbai sifatida qaraladi.

Quyidagi jadval rahbarlar motivatsiya jarayonida qo‘llaydigan asosiy ko‘rsatkichlar va ularning baholash mezonlarini aks ettiradi.

14.5-jadval

Motivatsiya samaradorligi ko‘rsatkichlari

№	Ko‘rsatkich nomi	O‘lchov birligi	Amaliyotdagi qo‘llanish maqsadi
1	Xodimlar almashinuvi darajasi	%	Motivatsiya tizimining barqarorligini baholash
2	Ishdan qoniqish indeksi	ball (1–10)	Jamoada ijobiy psixologik muhit darajasini aniqlash
3	Mehnat unumdorligi o‘sishi	%	Rag‘batlantirish choralarining samaradorligini baholash
4	Tashabbuskorlik ko‘rsatkichi	%	Xodimlarning ixtiyoriy ishtirok va innovatsion g‘oyalar ulushini aniqlash

Motivatsiya samaradorligi rahbarlik uslubiga bevosita bog‘liq. Tadqiqotlarda uchraydigan asosiy uchta uslub quyidagicha tavsiflanadi:

1. **Avtoritar uslub** – qat’iy intizom, markazlashgan qaror qabul qilish, aniq nazorat. Motivatsiya ko‘proq moddiy rag‘batlantirishga tayangan bo‘ladi.
2. **Demokratik uslub** – xodimlarning fikrini hisobga olish, o‘zaro hurmat va ishonch asosida boshqarish. Motivatsiya tizimi moddiy va nomoddiy elementlarning muvozanatida quriladi.
3. **Liberal uslub** – xodimlarga katta erkinlik beriladi, rahbar faqat strategik yo‘nalishlarni belgilaydi. Motivatsiya asosan ichki ehtiyojlar va professional o‘sish imkoniyatlariga asoslanadi.

Rahbar va menejerlarning motivatsiyadagi roli murakkab va ko‘p qirrali bo‘lib, faqat rag‘batlantirish vositalarini tanlash emas, balki xodimlarning ichki resurslarini ochib berish, ularni umumiy maqsadlarga yo‘naltirish va doimiy rivojlanishga undashdan iboratdir. Zamonaviy boshqaruvda motivatsiya tizimi strategik ustuvor yo‘nalish sifatida qaralib, rahbarning yetakchilik sifati ushbu tizimning muvaffaqiyatida hal qiluvchi omil bo‘lib qolmoqda.

14.5. Motivatsiya tizimini ishlab chiqish va amalga oshirish motivatsiyaning psixologik jihatlari

Mehnat motivatsiyasi tizimini samarali shakllantirishda insonning psixologik xususiyatlarini hisobga olish hal qiluvchi ahamiyatga ega. Chunki motivatsiya faqat moddiy rag‘batlantirish yoki tashqi mukofotlar bilan cheklanmay, balki insonning ichki ehtiyojlari, qadriyatlari, o‘zini

anglash darajasi va psixologik farovonligi bilan chambarchas bog‘liqdir. Boshqacha aytganda, motivatsion tizimning muvaffaqiyati xodimlarning psixologik xususiyatlarini to‘g‘ri baholash va ular bilan uyg‘un mexanizmlarni ishlab chiqishga bevosita bog‘liq.

1. Motivatsiyaning psixologik asoslari

Psixologik yondashuvga ko‘ra, inson faoliyatining harakatlantiruvchi kuchi — bu uning ichki ehtiyojlari va qoniqish istagidir. Psixologlar motivatsiya mexanizmini uch asosiy bosqichga ajratadi:

1. **Ehtiyojni anglash** — insonning mavjud holat va kutilayotgan holat o‘rtasidagi tafovutni his etishi.
2. **Maqsad qo‘yish** — ehtiyojni qondirish yo‘llarini tanlash va maqsadni aniqlash.
3. **Harakatga o‘tish** — tanlangan yo‘l bo‘yicha amaliy faoliyat boshlanishi.

Motivatsiya tizimini ishlab chiqishda ushbu bosqichlar doimo takrorlanadi, ammo ular xodimning shaxsiy fazilatlari, temperament turi, stressga chidamlilik darajasi va ijtimoiy muhitga moslashuvchanligi bilan modifikatsiyalanadi.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, motivatsiya tizimi ko‘pincha universal bo‘lishi mumkin emas. Tizimni ishlab chiqishda quyidagi psixologik omillar alohida hisobga olinadi.

14.6-jadval

Motivatsiya tizimini ishlab chiqishda psixologik omillar

Psixologik omil	**Tavsifi**	**Motivatsion mexanizmdagi ahamiyati**
Shaxsiy qadriyatlar	Xodim uchun muhim bo‘lgan hayotiy va kasbiy tamoyillar	Rag‘batlantirish turini tanlashda asos bo‘ladi
Temperament turi	Xodimning tug‘ma psixik-emosional reaksiyalari	Ish uslubi va motivatsion strategiyani moslashtirishga yordam beradi
Ijtimoiy ehtiyojlar	Guruhga tegishlilik, ijtimoiy tan olinishi, obro‘	Rag‘batlantirishning ijtimoiy komponentlarini shakllantirish
Stressga chidamlilik	Murakkab vaziyatlarda o‘zini tutish qobiliyati	Qiyin davrlarda motivatsiyani ushlab turish imkonini yaratadi
O‘zini rivojlantirishga intilish	Kasbiy va shaxsiy o‘sishga bo‘lgan qiziqish	Uzoq muddatli motivatsion dasturlarni loyihalashga asos bo‘ladi

Bunday omillarni hisobga olish nafaqat xodimning qoniqish darajasini oshiradi, balki ularning ish samaradorligini ham barqarorlashtiradi.

Motivatsiya tizimini ishlab chiqishda psixologik komponentlarni quyidagi ketma-ketlikda shakllantirish tavsiya etiladi:

1. **Psixologik diagnostika** — xodimlarning shaxsiy tipologiyasi, qadriyat yo‘nalishlari va motivatsion profilini aniqlash.
2. **Individuallashtirish** — rag‘batlantirish choralarini shaxsiy ehtiyoj va psixologik xususiyatlarga moslashtirish.
3. **Ijobiy psixologik muhit yaratish** — konstruktiv muloqot, ochiq fikr almashish va o‘zini erkin ifoda etish imkoniyatlarini kengaytirish.
4. **Maqsadlarni psixologik moslashtirish** — umumiy tashkilot maqsadlarini xodimlar uchun shaxsiy jihatdan ahamiyatli ko‘rinishga keltirish.

Tashkilotlarda psixologik yondashuv odatda uch asosiy model asosida amalga oshiriladi.

14.7-jadval

Amaliyotdagi psixologik yondashuvlar

Model	Asosiy yo‘nalish	Afzalliklari	Cheklovlari
Ehtiyojlarga asoslangan model (Maslou, Alderfer)	Insonning asosiy va yuqori darajali ehtiyojlarini qondirish	Oddiy va tushunarli tizim	Individual farqlarni yetarlicha hisobga olmaydi
Kognitiv model (Vroom, Adams)	Xodimning kutishlari, adolatli mukofot tizimi	Rag‘batlantirishning psixologik adolatini ta’minlaydi	Ko‘p ma’lumot va monitoring talab etadi
Ijobiy psixologiya modeli	Kuchli tomonlarni rivojlantirish va ijobiy emotsiyalarni qo‘llab-quvvatlash	Motivatsiyaning barqarorligini oshiradi	Qisqa muddatda natijasi sekin ko‘rinishi mumkin

Psixologik jihatlarni hisobga olgan holda motivatsiya tizimi quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

1. **Tahlil bosqichi** — xodimlar motivatsion profili, ehtiyojlari va psixologik xususiyatlarini aniqlash.
2. **Loyihalash bosqichi** — rag‘batlantirish choralari va psixologik mos mexanizmlarni ishlab chiqish.

3. **Joriy etish bosqichi** — tizimni amalda qo‘llash va xodimlarga uning maqsad va afzalliklarini tushuntirish.

4. **Monitoring va tuzatish** — xodimlarning javob reaksiyalarini tahlil qilish va zarur o‘zgartirishlar kiritish.

14.8-jadval

Motivatsiya tizimida psixologik omillarni integratsiya qilish mexanizmi

Bosqich	Psixologik jihatlar	Amaliy mexanizmlar
Tahlil	Shaxsiy qadriyatlar, temperament, ehtiyojlar	So‘rovnomalar, suhbatlar, psixometrik testlar
Loyihalash	Individual motivatorlar va rag‘bat turlari	Differensial mukofot tizimlari, moslashtirilgan maqsadlar
Joriy etish	Ijobiy muloqot va tushuntirish	Treninglar, uchrashuvlar, murabbiylik
Monitoring	Motivatsiya darajasidagi o‘zgarishlar	Yillik tahlillar, qayta so‘rovlar, KPI monitoringi

Motivatsiya tizimida psixologik omillarni samarali integratsiya qilish jarayoni bir necha bosqichlarda amalga oshiriladi. Avvalo, **tahlil bosqichi**da xodimlarning shaxsiy qadriyatlari, temperament xususiyatlari va ehtiyojlari chuqur o‘rganiladi. Buning uchun odatda so‘rovnomalar, psixologik suhbatlar hamda psixometrik testlar qo‘llaniladi. Bu bosqich xodimning ichki motivatsion manbalarini aniqlashga yordam beradi.

Keyingi bosqich – **loyihalash** bo‘lib, unda individual motivatorlar aniqlanadi va rag‘batlantirishning mos turlari ishlab chiqiladi. Shu maqsadda differensial mukofot tizimlari, shaxsiy maqsadlarga moslashtirilgan vazifalar va shaxsiylashtirilgan rivojlanish strategiyalari qo‘llaniladi. Bu orqali xodim o‘z qobiliyatlari va ehtiyojlariga eng mos rag‘batni qabul qiladi.

Joriy etish bosqichida esa motivatsiya mexanizmlari amaliyotga tatbiq qilinadi. Bunda ijobiy muloqot, shaffof tushuntirishlar va o‘zaro ishonch muhitini yaratish muhim ahamiyat kasb etadi. Treninglar, doimiy uchrashuvlar va murabbiylik faoliyati bu jarayonni qo‘llab-quvvatlovchi asosiy vositalar hisoblanadi.

Oxirgi bosqich – **monitoring** bo‘lib, unda xodimlar motivatsiya darajasidagi o‘zgarishlar baholanadi. Bu jarayonda yillik tahlillar, qayta so‘rovnomalar va belgilangan KPI’lar asosida monitoring o‘tkaziladi.

Shu orqali rag‘batlantirish tizimi qanchalik samarali ishlayotgani aniqlanadi va kerak bo‘lsa, uni qayta moslashtirish imkoniyati yaratiladi.

Shunday qilib, motivatsiya tizimida psixologik omillarni integratsiya qilish — bu oddiy nazariy tushuncha emas, balki tizimli ravishda tahlil qilish, loyihalash, amaliyotga joriy etish va muntazam monitoring orqali boshqariladigan uzluksiz jarayondir.

14.6. Motivatsiyani baholash

Mehnat motivatsiyasini baholash — bu xodimlarning ishga bo‘lgan munosabati, ularning motivatsion darajasi va samaradorligini o‘lchash jarayonidir. Ushbu baholash nafaqat ishchilarning faoliyatini yaxshilash, balki kompaniyaning umumiy ish unumdorligini oshirish maqsadida ham amalga oshiriladi. Mehnat motivatsiyasining samaradorligini baholash uchun turli usullar va vositalar mavjud bo‘lib, ular xodimlarning ishlash shakli, yutuqlari va ehtiyojlari to‘g‘risida aniq ma'lumotlar olish imkoniyatini yaratadi.

Motivatsiyani baholashning asosiy maqsadi — xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini va ular tomonidan bajarilayotgan ishlarning sifatini yaxshilashdir. Mehnat motivatsiyasini baholash orqali tashkilot quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni ko‘zlaydi:

- ishchilarni rag‘batlantirishning samaradorligini aniqlash: tashkilotlar xodimlarining ishlash motivatsiyasini baholash orqali, qo‘llanilayotgan rag‘batlantirish vositalarining samaradorligini tushunishi va ularni takomillashtirishi mumkin.

- xodimlarning qoniqishini o‘lchash: xodimlarning ishga bo‘lgan qoniqishini baholash ularning motivatsiyasini shakllantiruvchi asosiy faktorlarni aniqlashga yordam beradi.

- strategik qarorlar qabul qilish: baholash natijalariga asoslanib, kompaniya yoki tashkilot xodimlar bilan ishlash strategiyasini yangilash, ularning ehtiyojlarini qondirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yo‘naltirilgan chora-tadbirlarni ishlab chiqish mumkin.

- ichki muhitni tahlil qilish: motivatsiyani baholash xodimlar o‘rtasidagi jamoaviy muhitni va ish joyidagi ijtimoiy aloqalarni aniqlashga imkon beradi, bu esa o‘z navbatida ish joyidagi motivatsiya darajasini oshirishga xizmat qiladi.

Motivatsiyani baholashda turli usullar qo‘llaniladi. Har bir usul xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini va motivatsiya darajasini o‘lchashning turli jihatlarini ko‘rsatadi. Quyida eng keng tarqalgan motivatsiya baholash usullari keltirilgan:

1. So‘rovnomalar va anketalar. So‘rovnomalar va anketalar xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini baholashda keng qo‘llaniladigan vositalardir. Ushbu usul yordamida tashkilot xodimlariga motivatsiya darajasini o‘lchashga qaratilgan savollar beriladi. Anketalar orqali xodimlarning ishlash sharoitlari, rag‘batlantirish mexanizmlari, ishdagi qoniqishi va boshqalar haqidagi fikrlari to‘plangan bo‘ladi.

- ishdagi qoniqish: xodimlar ish joylarida o‘zlarini qanday his qilishlarini va ish muhitidan qancha mamnun ekanliklarini o‘lchash;
- ma'naviy motivatsiya: xodimlarning o‘z ishlarini qanday qadrlashlari, shaxsiy maqsadlari va yutuqlari bilan ishni bog‘lash darajasini aniqlash.

2. Intervyular. Intervyu — bu xodimlarning fikrini olish va ularga motivatsiya bilan bog‘liq savollarni bevosita so‘rash orqali motivatsiya darajasini baholashning samarali usulidir. Intervyu orqali boshqaruvchilar xodimlarning o‘z ishlariga nisbatan shaxsiy qarashlarini, istaklarini va ehtiyojlarini aniq tushunish imkoniyatiga ega bo‘ladilar.

- individual yondashuv: har bir xodimning alohida savollar orqali motivatsion ehtiyojlarini aniqlash;
- tashkilotdagi ijtimoiy va ish muhitini tahlil qilish: xodimlarning o‘zaro aloqalari va ijtimoiy muhit haqidagi fikrlarini o‘rganish.

3. Mehnat samaradorligini baholash. Mehnat samaradorligi — bu xodimlarning o‘z vazifalarini qancha samarali bajarishlarini ko‘rsatadi. Xodimlarning ish samaradorligi yuqori bo‘lsa, ularning motivatsiyasi ham yuqori bo‘lishi mumkin. Samaradorlikni baholash uchun ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatishdagi natijalar, o‘z vaqtida bajarilgan ishlar va sifat ko‘rsatkichlari tahlil qilinadi.

- ishning sifatini o‘lchash: xodimlarning ishlashdagi sifatli yondoshuvlarini va ularning harakatlarini baholash;
- produktivlik: xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmatlar miqdori va sifati;
- vaqtni samarali boshqarish: xodimlarning vaqtni qanday boshqarishi, o‘z vazifalarini amalga oshirishdagi samaradorlik.

4. Fokus-guruhlar. Fokus-guruhlar, odatda, kichik guruhlarda tashkil etiladigan munozaralar bo‘lib, unda xodimlar motivatsiya va ishga bo‘lgan qiziqish haqida fikr almashadilar. Ushbu usul xodimlar o‘rtasida samarali muloqot va fikrlar olish uchun ishlatiladi. Fokus-guruhlar yordamida xodimlarning umumiy fikrlarini olish, ularning

ehtiyojlarini aniqlash va motivatsion tizimni yanada takomillashtirish mumkin.

5. Xodimlarni baholash tizimlari. Xodimlarni baholash tizimlari, odatda, yillik yoki oylik baholash shaklida amalga oshiriladi. Baholash jarayonida xodimlarning ishdagi yutuqlari, ishga bo‘lgan yondoshuvlarini va umumiy samaradorliklarini aniqlash uchun spetsial ko‘rsatkichlar o‘rnatiladi. Bu tizimlar, shuningdek, xodimlarning rag‘batlantirilishiga yoki takomillashtirilishiga qarab belgilangan.

Motivatsiyani baholashda ishlatiladigan ko‘rsatkichlar xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishi, ularning motivatsion darajasi va umumiy qoniqish darajasini aniqlashga yordam beradi. Eng keng tarqalgan motivatsiyani baholash ko‘rsatkichlari quyidagilardan iborat:

- ishdagi qoniqish ko‘rsatkichi: xodimlarning ish joyi va sharoitlaridan qoniqishi, kompaniyaning faoliyatidan mamnun bo‘lishi;
- ish samaradorligi ko‘rsatkichi: xodimlarning ishlab chiqarishdagi yoki xizmat ko‘rsatishdagi samaradorlik darajasi;
- ijtimoiy faollik ko‘rsatkichi: xodimlarning kompaniya faoliyatiga qanday jalb qilinishi, jamoaviy ishlar va o‘zaro aloqalar;
- innovatsion yondoshuv ko‘rsatkichi: xodimlarning yangi g‘oya va yondoshuvlarni amalga oshirishga bo‘lgan qiziqishi;
- rag‘batlantirish va mukofotlash darajasi: xodimlar uchun taqdim etilgan rag‘batlar va mukofotlar orqali motivatsiya darajasining o‘lchovi.

Motivatsiyani baholash natijalari tashkilotlarning strategik qarorlar qabul qilishida muhim rol o‘ynaydi. Ushbu natijalar xodimlarning ehtiyojlarini aniq ko‘rsatadi va rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish imkoniyatini yaratadi. Shuningdek, baholash orqali xodimlarning qoniqish darajasi va ishga bo‘lgan motivatsiyasi oshiriladi, bu esa oxir-oqibatda kompaniyaning umumiy muvaffaqiyatiga olib keladi.

Mehnat motivatsiyasini baholash tashkilotning samaradorligini oshirish va xodimlarning qoniqishini yaxshilash uchun zarur bo‘lgan muhim jarayonlardan biridir. Motivatsiyani baholashning turli usullari va ko‘rsatkichlari yordamida xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini aniq o‘lchash mumkin bo‘lib, bu tashkilotga samarali rag‘batlantirish strategiyalarini ishlab chiqish imkonini beradi. Baholash natijalari esa tashkilotning strategik rivojlanish yo‘nalishlarini belgilashda, xodimlarning ehtiyojlarini qondirishda muhim vosita bo‘ladi.

Xulosa, mehnat motivatsiyasi insonlarning ishga bo‘lgan munosabatini shakllantiradi va ish samaradorligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Xodimlarni motivatsiya qilish orqali ularning ishtiyoqi, ishga

bo‘lgan qiziqishi va umumiy faoliyatining samaradorligi oshadi. Motivatsiya ichki (ichki ehtiyojlar, qiziqishlar) va tashqi (moliya, imtiyozlar, tan olinish) omillardan iborat bo‘lishi mumkin. Samarali motivatsiya tizimi xodimlarning motivatsiyasini oshirib, tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishga yordam beradi. Bu tizimda ish sharoitlarini yaxshilash, rag‘batlantirish tizimlarini joriy etish va xodimlarga o‘z faoliyatida erkinlik berish kabi omillar muhim ahamiyatga ega. Mehnat motivatsiyasining muhim jihati - xodimlarning ehtiyojlari va umidlariga mos keladigan yondoshuvni tanlashdir. Shunday qilib, motivatsiya orqali xodimlarning yuksak samaradorlikda ishlashini ta’minlash mumkin.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Mehnat motivatsiyasi, samaradorlik, ichki motivatsiya, tashqi motivatsiya, ish sharoitlari, rag‘batlantirish tizimi, ehtiyojlar, qiziqishlar, faoliyat samaradorligi, xodimlar, imtiyozlar, tan olinish.

Nazorat savollari:

1. Mehnat motivatsiyasining asosiy turlarini tushuntiring.
2. Ichki va tashqi motivatsiya o‘rtasidagi farqni qanday izohlaysiz?
3. Xodimlarni motivatsiya qilishning asosiy usullari nimalardan iborat?
4. Ish sharoitlarini yaxshilash motivatsiyaga qanday ta’sir qiladi?
5. Rag‘batlantirish tizimi mehnat motivatsiyasiga qanday yordam beradi?
6. Mehnat motivatsiyasining samaradorlikka ta’siri qanday?
7. Xodimlarning ehtiyojlarini hisobga olish motivatsiya tizimining samaradorligini qanday oshiradi?
8. Motivatsiya jarayonida liderlikning o‘rni qanday?
9. Mehnat motivatsiyasini oshirish uchun qanday innovatsion yondoshuvlar qo‘llanilishi mumkin?
10. Tan olish va mukofotlash xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini qanday oshiradi?
11. Rahbarlarning motivatsiya jarayonidagi roli qaysi uchta asosiy yo'nalishda namoyon bo'ladi va bu yo'nalishlarni Maslow, Herzberg va psixologik shartnoma nazariyalari bilan qanday bog'lash mumkin?

12. Motivatsiya tizimini ishlab chiqishda psixologik omillarni integratsiya qilishning asosiy bosqichlari qanday va ularning har birida qaysi amaliy mexanizmlar qo'llaniladi?

XV BOB. MEHNAT MUNOSABATLARI VA BANDLIK

15.1. Mehnat munosabatlari va bandlik tushunchasi.
15.2. Mehnat munosabatlarining tarixiy evolyutsiyasi.
15.3. Mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari.
15.4. Bandlikni taminlash tizimlari.
15.5. Mehnat munosabatlari va bandlik sohasidagi hozirgi tendentsiyalar.
15.6. Mehnat shartnomalari va turlari.
15.7. Mehnat shartnomasi taraflarining huquq va majburiyatlari.

15.1. Mehnat munosabatlari va bandlik tushunchasi

Mehnat munosabatlari va bandlik iqtisodiy jarayonlari, nafaqat har bir insonning hayoti va farovonligi uchun, balki iqtisodiyotning umumiy barqarorligi va rivojlanishi uchun ham muhim ahamiyatga ega. Ushbu tushunchalar mehnat bozori, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni, bandlikni ta’minlash mexanizmlarini va mehnat resurslarining samarali taqsimlanishini o‘z ichiga oladi. Bu jarayonlar milliy iqtisodiyotning rivojlanishiga, ish o‘rinlarining yaratilishiga, shuningdek, jamiyatda tenglik va barqarorlikni saqlashga xizmat qiladi.

Mehnat munosabatlari, asosan, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi mehnat faoliyatini tartibga soluvchi huquqiy va iqtisodiy aloqalarning umumiy nomidir. Ularning asosiy maqsadi — mehnat resurslarini samarali taqsimlash, ishchilarning huquqlarini himoya qilish, ish joylarida barqarorlikni saqlash va mehnat unumdorligini oshirishdir. Mehnat munosabatlari tizimi quyidagi asosiy tarkibiy qismlardan iborat:

1. Mehnat shartnomalari va kelishuvlar. Ish beruvchi va xodim o‘rtasida shartnoma asosida amalga oshiriladigan kelishuvlar mehnat munosabatlarini tashkil etadi. Bu shartnomalar xodimning vazifalari, ish vaqti, maosh miqdori, ish sharoitlari kabi omillarni o‘z ichiga oladi.

2. Ish haqi va rag‘batlantirish tizimi. Ish haqi va boshqa rag‘batlantirish vositalari mehnat munosabatlarining ajralmas qismi bo‘lib, xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini va motivatsiyasini shakllantiradi. Ularning to‘lanishi, adolatli va samarali tarzda amalga oshirilishi mehnat munosabatlarining asosi hisoblanadi.

3. Mehnat huquqlari va mehnat qonunchiligi. Xodimlarning huquqlarini himoya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va ish

joyidagi ijtimoiy tenglikni ta’minlashni maqsad qilib qo‘ygan mehnat qonunchiligi mehnat munosabatlarini tartibga soladi.

4. Ijtimoiy hamkorlik va ishchilar tashkilotlari. Ishchilar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ijtimoiy hamkorlik, shuningdek, kasaba uyushmalari va boshqa tashkilotlar yordamida mehnat sharoitlarini yaxshilash va ishchilarni himoya qilish jarayonlari amalga oshiriladi.

Mehnat munosabatlari tizimi ikki tomonning o‘zaro manfaatlarini hisobga olgan holda ishlab chiqiladi. Xodimlar o‘zlarining ish haqlarini va sharoitlarini yaxshilash, ish vaqti va mehnat xavfsizligini ta’minlashni istasa, ish beruvchilar esa samarali mehnat kuchini jalb qilish va ishlab chiqarishni oshirishni ko‘zlaydi.

Bandlik — bu iqtisodiyotdagi barcha yoshdagi ishga layoqatli fuqarolarning iqtisodiy faoliyatda ishtirok etishini ta'minlovchi jarayonni anglatadi. Bandlikning asosiy maqsadi — ish o‘rinlarini yaratish, ishsizlikni kamaytirish va fuqarolarga o‘zining iqtisodiy mustaqilligini ta’minlash imkoniyatini yaratishdir. Bandlikni tashkil etish jarayoni iqtisodiyotning turli sohalarida ish o‘rinlari yaratish va ularni samarali taqsimlashni o‘z ichiga oladi. Bandlikning asosiy xususiyatlari quyidagilardir:

1. Ish o‘rinlarining mavjudligi: bandlikni ta’minlash uchun iqtisodiy tizimda ish o‘rinlari mavjud bo‘lishi kerak. Bu o‘rinlar davlat tomonidan, xususiy sektor yoki kichik biznes tomonidan taqdim etilishi mumkin.

2. Ishga layoqatli fuqarolar: bandlik, faqat ishga layoqatli fuqarolarni o‘z ichiga oladi, ya'ni mehnat bozorida qatnashishga tayyor bo‘lgan va ishsiz bo‘lgan shaxslarni.

3. Ish o‘rinlarining to‘g‘ri taqsimlanishi: bandlik tizimi ish o‘rinlarini aholi orasida to‘g‘ri taqsimlashni ta’minlashni maqsad qiladi. Bu jarayonda malaka, kasb va yosh kabi faktorlar hisobga olinadi.

4. Ishsizlikni kamaytirish: bandlikning eng asosiy maqsadi — ishsizlikni kamaytirish, ya'ni iqtisodiy faoliyatga jalb etilmagan aholi qatlamining ishsizlikdan aziyat chekishini oldini olishdir.

5. Ishchilarning malakali tayyorlanishi: bandlikni ta’minlash uchun nafaqat ish o‘rinlarini yaratish, balki ishchilarni malakalash, ta’lim va kasbiy o‘qitish orqali ularni ishga tayyorlash zarur.

Mehnat munosabatlari va bandlik o‘rtasida uzviy bog‘liqlik mavjud. Bandlikni ta’minlash, ish o‘rinlarini yaratish va xodimlarni ishga jalb qilish jarayonlari mehnat munosabatlari bilan bevosita bog‘liqdir. Ish o‘rinlarining mavjudligi, ish joylarida to‘g‘ri shartnoma va

kelishuvlarning tuzilishi, xodimlarning huquqlari va majburiyatlari, mehnat qonunchiligi — bularning barchasi bandlikni ta’minlashda muhim omillar hisoblanadi.

Bandlik darajasining yuqoriligi, o‘z navbatida, mehnat munosabatlarining samarali tashkil etilishi bilan chambarchas bog‘liqdir. Agar bandlikning darajasi yuqori bo‘lsa, iqtisodiy faoliyatda ishtirok etayotgan fuqarolar soni ko‘payadi, mehnat bozoridagi raqobat oshadi va ishlab chiqarish samaradorligi ortadi. Shu bilan birga, ishchilarni ta’lim va malaka oshirish, kasb-hunar tayyorlash tizimi orqali bandlikni yuqori darajaga chiqarish mumkin.

Mehnat munosabatlari va bandlik tizimining rivojlanishiga turli omillar ta’sir qiladi. Ulardan ba'zilari quyidagilardir:

1. Iqtisodiy rivojlanish. Iqtisodiyotning o‘sishi, yangi sanoat va xizmat tarmoqlarining rivojlanishi ish o‘rinlarini yaratadi va bandlikni oshiradi.

2. Mehnat bozorining holati. Mehnat bozorining talab va taklif holati, ya'ni ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasidagi muvozanat, mehnat munosabatlarini shakllantiradi va bandlik darajasiga ta’sir qiladi.

3. Ta’lim va malaka oshirish. Xodimlarning malakasini oshirish, kasb-hunar tayyorlash va ta’lim tizimi bandlikni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi.

4. Mehnat qonunchiligi va huquqiy tizim. Mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi qonunchilik va huquqiy tizimning rivojlanishi mehnat munosabatlarining barqarorligini ta'minlaydi va bandlikni oshirishga yordam beradi.

Mehnat munosabatlari va bandlik tushunchalari inson resurslarini samarali boshqarishning asosiy elementlaridir. Ushbu tizimlarning rivojlanishi, iqtisodiyotning o‘sishi va ijtimoiy farovonlikni oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Mehnat munosabatlari tizimi mehnat sharoitlarini yaxshilash, xodimlarning huquqlarini himoya qilish, rag‘batlantirish va motivatsiya mexanizmlarini ishlab chiqishga qaratilgan bo‘lsa, bandlik tizimi esa ish o‘rinlarini yaratish, ishsizlikni kamaytirish va ishga layoqatli fuqarolarni iqtisodiy faoliyatga jalb qilishga xizmat qiladi.

15.2. Mehnat munosabatlarining tarixiy evolyutsiyasi

Mehnat munosabatlari insoniyat tarixining muhim va ajralmas qismidir. Ushbu munosabatlarning rivojlanishi, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlariga, texnologik o‘zgarishlarga va siyosiy tizimlarning transformatsiyasiga bog‘liq bo‘lib, ular doimo o‘zgarib borgan. Mehnat

munosabatlari tizimi har bir tarixiy davrda o‘zining xususiyatlariga ega bo‘lib, vaqt o‘tishi bilan taraqqiyotning muhim omillaridan biriga aylandi.

Mehnat munosabatlarining tarixiy evolyutsiyasi zamonaviy ishchi bozorini shakllantirgan jarayonlarning yoritilishini ta'minlaydi. Ularning rivojlanishida bir qator bosqichlar mavjud bo‘lib, har bir bosqich jamiyatning iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy tizimlariga mos ravishda shakllangan. Quyida mehnat munosabatlarining tarixiy evolyutsiyasi bosqichlari va ularning jamiyatdagi o‘rni batafsil ko‘rib chiqiladi.

1. Ilk jamiyatdagi mehnat munosabatlari. Ilk jamiyatda mehnat munosabatlari juda oddiy va soddalashgan edi. Ular asosan tabiatdan olish va qishloq xo‘jaligiga asoslangan edi. Bunday jamiyatlarda mehnatning asosiy shakli oilaviy va qishloq xo‘jaligi bo‘lib, bu yerda yer egalari va qullarning farqlari mavjud bo‘lgan. Odamlar ko‘pincha o‘zlarining jismoniy kuchlarini ishlatgan, lekin bu jarayonlar aniq huquqiy tartiblarga ega bo‘lmagan. Ishchilar bilan ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlar unchalik aniq bo‘lmagan va ko‘pincha tabiiy resurslar va o‘sha davrdagi iqtisodiy ehtiyojlarga qarab shakllangan.

2. Feodalizm va mehnat munosabatlari. Feodalizm davri mehnat munosabatlari tarixida muhim bosqichni tashkil etadi. O‘rta asrlarda, asosan, yer egalari (feodallar) va ularga qarashli yerda ishlovchi dehqonlar o‘rtasida mehnat munosabatlari shakllandi. Bu davrda yerlar va mehnat kuchlari o‘rtasidagi munosabatlar asosan ijtimoiy tabaqalanishga asoslangan bo‘lib, feodal tuzumda dehqonlar feodalga qaram bo‘lgan va o‘z mehnatlarini ularga taqdim etgan. Feodallar o‘zlarining kuchli siyosiy va iqtisodiy holatlarini saqlab qolish uchun mehnatni juda arzonlashtirib, faqat kerakli minimal darajada ko‘rsatilgan ishlarni taqdim etishgan.

Mehnat haqidagi asosiy qonunlar feodal tuzum va dinga asoslangan bo‘lib, ko‘pincha ishlovchilarning erkinligi cheklangan edi. Feodalizmdagi mehnat munosabatlari, shuningdek, xo‘jaliklarning yuqori darajadagi mustamlaka tuzilmasi bilan chambarchas bog‘liq edi. Bu tizim o‘rta asrlarda qadimgi va yangi jamiyatlar o‘rtasida ko‘plab ijtimoiy inqiloblar va o‘zgarishlarga sabab bo‘lgan.

3. Sanoat inqilobi va mehnat munosabatlari. XVIII asr oxiri va XIX asr boshida sanoat inqilobi mehnat munosabatlarining shakllanishiga sezilarli ta’sir ko‘rsatdi. Bu davrda insonlar qishloq xo‘jaligidan sanoatga ko‘chib, fabrikalarda ishlay boshlashdi. Sanoat inqilobi nafaqat ishlab chiqarish jarayonini, balki mehnat

munosabatlarini ham tubdan o‘zgartirdi. Yangi ish joylari yaratildi, lekin ular ko‘pincha yomon sharoitlar va uzoq soatli mehnatni o‘z ichiga olgan edi. Ishchilarni himoya qiluvchi hech qanday huquqiy normativlar yo‘q edi, shuningdek, mehnatning minimal shart-sharoitlari mavjud emasdi.

Sanoat inqilobi davrida mehnat bozoridagi ijtimoiy tuzilma o‘zgarib, ishlab chiqarish jarayoniga yirik korxonalar va ishlab chiqarish korxonalari kirishdi. Bu esa mehnatning qiymatini, ish sharoitlarini va ishchilarning huquqlarini belgilashni talab qildi. Ishchilar o‘rtasida kasaba uyushmalarining tashkil etilishi va mehnat huquqining shakllanishi boshlandi. Bu davrda mehnat shartnomalari va ishchilarni himoya qilish tizimlari birinchi marta joriy qilindi.

4. XX asr, sotsialistik jamiyatlar va mehnat munosabatlari. XX asrning boshlariga kelib, sanoat va xizmatlar sohasida katta o‘zgarishlar ro‘y berdi. Ushbu davrda ko‘plab mamlakatlarda mehnat munosabatlarini boshqarishning yangi tizimlari shakllandi. Masalan, SSSRda mehnat munosabatlari davlat tomonidan qat'iy tartibga solingan va ishchilarga ijtimoiy kafolatlar, rag‘batlantirish tizimlari joriy qilindi. Sotsialistik jamiyatlarda mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ularning iqtisodiy farovonligini ta’minlashga alohida e’tibor qaratildi.

Sotsialistik iqtisodiyotda, shuningdek, davlat tomonidan ishlab chiqarish va mehnatning samaradorligini oshirishga qaratilgan ko‘plab tashabbuslar ko‘rildi. Biroq, shuningdek, bunday tizimda ko‘plab ijtimoiy va iqtisodiy muammolar, shu jumladan mehnatning raqobatbardoshligini pasayishi va yuksak unumdorlikka erishishdagi qiyinchiliklar ham yuzaga keldi.

5. Zamonaviy mehnat munosabatlari. Zamonaviy davrda, ya'ni XX asr oxiridan XXI asrga o‘tish davrida, mehnat munosabatlari sezilarli o‘zgarishlarga uchradi. Globalizatsiya, yangi texnologiyalar va raqamli iqtisodiyot mehnat bozorini tubdan o‘zgartirdi. Mehnatning shakllari, ko‘proq masofaviy ishlash, ijara asosida mehnat qilish, shuningdek, yarim vaqtda ishlash kabi yangi tendensiyalar paydo bo‘ldi. Mehnat huquqlari va ish sharoitlarining yaxshilanishi bo‘yicha qonunlar ishlab chiqildi, kasaba uyushmalari va boshqa ijtimoiy tashkilotlar ishchilarning huquqlarini himoya qilishda muhim rol o‘ynay boshladi.

Bundan tashqari, bugungi kunda ko‘plab davlatlarda mehnat munosabatlari bo‘yicha ijtimoiy hamkorlik tizimi mavjud bo‘lib, ishchilarning ijtimoiy kafolatlari, ish joyidagi xavfsizlik va mehnat

sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan qonunchiliklar amalga oshirilmoqda.

Mehnat munosabatlari tarixiy evolyutsiyasi, insoniyat jamiyatlarining iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishining ko‘zgusi bo‘lib, har bir davrda yangi iqtisodiy shakllar va tizimlar yuzaga kelishi bilan mehnat munosabatlari ham o‘zgarib borgan. Bu jarayon jamiyatdagi ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy sharoitlarga bog‘liq holda yangi mehnat bozorini yaratgan va buning natijasida yangi ish o‘rinlari, mehnat sharoitlari va huquqlar shakllangan. Zamonaviy davrda esa, mehnat munosabatlari yanada global va raqamli inqiloblar ta’siri ostida rivojlanmoqda.

15.3. Mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari

Mehnat munosabatlari huquqiy asoslari – bu mehnat resurslaridan samarali foydalanish, ishchilarning huquqlarini himoya qilish, ish joyidagi sharoitlarni tartibga solish va ish beruvchilar bilan ishchilar o‘rtasida adolatli va samarali munosabatlarni tashkil etish uchun zarur bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlar, qonunlar, va mehnat qonunchiligi tizimini o‘z ichiga oladi. Mehnat munosabatlari va bandlikni tartibga soluvchi huquqiy asoslar jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilmasining ajralmas qismidir va ular ishchilarning huquqlarini himoya qilish, ularning mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishchilarni ijtimoiy va iqtisodiy farovonlikka erishish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi. Ushbu paragrafda mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari va ularning rivojlanishi, ahamiyati, o‘zgarishlari va ijtimoiy iqtisodiyotdagi o‘rni batafsil yoritiladi.

Mehnat munosabatlarining huquqiy tartibi tarixan jamiyatdagi ijtimoiy va iqtisodiy inqiloblar, davlat siyosati va ishlab chiqarish faoliyatining rivojlanishiga qarab shakllangan. Feodal jamiyatdan tortib zamonaviy kapitalistik va sotsialistik tuzumlargacha, mehnat munosabatlari doimiy o‘zgarishlar va takomillashuv jarayonlarini boshdan kechirdi. Feodalizmda, mehnat munosabatlari asosan qullik, qishloq xo‘jaligi va yerga bo‘lgan huquqlarga asoslangan bo‘lsa, sanoat inqilobi davrida ishchilarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan huquqiy tartiblar va mehnat qonunlari shakllana boshladi. Shu bilan birga, ishchilarning ijtimoiy himoya qilish tizimlari, kasaba uyushmalarining tashkil etilishi ham mehnat munosabatlarining huquqiy asoslarini mustahkamladi.

XX asrda mehnat qonunchiligi yanada rivojlanib, mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishchilarni himoya qilish va ularning ijtimoiy farovonligini ta’minlashga qaratilgan qonunlar va normativ hujjatlar joriy qilindi. Sotsialistik va kapitalistik davlatlarning mehnat qonunlari o‘zaro farqlanadi, biroq har ikkala tizimda ham mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari mustahkamlangan.

Mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari har bir mamlakatda alohida tizimga ega bo‘lib, ularning asosi mehnat qonunchiligiga asoslanadi. Mehnat qonunchiligi – bu ishchilarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan qonunlar, qoidalar va normativ hujjatlarning majmuasidir. Ular quyidagi asosiy sohalarni qamrab oladi:

- ish vaqti va dam olish: ish vaqti, dam olish va bayram kunlari, ta'tillarni belgilovchi qonunlar va normalar. Bu mehnat qonunchiligining asosiy jihatlaridan biridir, chunki ishchilarning samarali mehnat qilishlari uchun adolatli dam olish vaqti zarur.

- ish sharoitlari: ish joylaridagi xavfsizlik, sog‘lom mehnat sharoitlari va ishchilarni sog‘lig‘iga zarar yetkazmaslik uchun kerakli sanitariya-epidemiologik talablarga amal qilish mehnat qonunchiligining asosiy masalalaridan biridir.

- mehnat shartnomalari: ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat shartnomasi, uning shartlari, o‘zaro huquq va majburiyatlar belgilanishi. Mehnat shartnomalari ishchi va ish beruvchining o‘zaro rozi bo‘lishi orqali muhim huquqiy asos yaratadi.

- mehnatni himoya qilish: ishchilarning ish joylaridagi xavfsizligi, ishning haqiqiy bajarilishi va unda qatnashadigan barcha tomonlarning huquqlarini himoya qilish. Bu masalalar turli huquqiy tartibda, jumladan, ishchilarning kasallik yoki jarohatlar bilan bog‘liq ta’minotlar, pensiya tizimi va boshqa ijtimoiy himoya vositalari orqali ta’minlanadi.

- kasaba uyushmalari va ijtimoiy hamkorlik: mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari kasaba uyushmalarini tashkil etish, mehnat shartlarini yaxshilash va ishchilarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan normativ hujjatlar bilan mustahkamlanadi.

Zamonaviy jamiyatda mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi huquqiy asoslar doimiy ravishda yangilanib boradi. Bugungi kunda mehnat qonunchiligi va mehnat munosabatlarining huquqiy tartibi globalizatsiya, raqamli texnologiyalar va ishlab chiqarish jarayonlaridagi o‘zgarishlarga qarab o‘zgarib bormoqda. Ushbu jarayonlarni quyidagi asosiy yo‘nalishlarda ko‘rish mumkin:

- raqamli iqtisodiyot va yangi ish shakllari: raqamli texnologiyalar va onlayn platformalar yordamida yangi turdagi ish shakllari, masofaviy ishlash va freelance ishchilari koʻpaymoqda. Bu esa mehnat qonunchiligini yangilashni talab qilmoqda. Ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ularning ish sharoitlarini tartibga solish uchun yangi huquqiy chora-tadbirlar ishlab chiqilmoqda.

- mehnat huquqlari va ijtimoiy kafolatlar: mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari ishchilarning huquqlarini yanada kengaytirish va ularning ijtimoiy himoyasini mustahkamlashga qaratilgan. Mehnat qonunchiligida gender tengligi, qariyalar, nogironlar va yoshlar uchun alohida kafolatlar ham joriy etilmoqda.

- ish joyidagi xavfsizlik va sogʻliqni saqlash: mehnat xavfsizligi va sogʻliqni saqlash boʻyicha xalqaro me'yorlar va standartlar mehnat qonunchiligiga kiritilgan boʻlib, bu ishchilarning sogʻligʻini himoya qilishga yoʻnaltirilgan. Xususan, kasalliklar va boshqa xavf-xatarlardan saqlanish uchun yangi normativ hujjatlar ishlab chiqilmoqda.

Mehnat munosabatlarining huquqiy asoslarini takomillashtirish jarayoni doimiy ravishda davom etmoqda. Zamonaviy jamiyatda mehnat qonunchiligi koʻplab ijtimoiy va iqtisodiy oʻzgarishlarga javob berishi zarur. Bu jarayon quyidagi yoʻnalishlar boʻyicha olib boriladi:

- ishchilar huquqlarini kengaytirish: ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ularni yanada kafolatlash uchun mehnat qonunchiligi oʻzgarib boradi. Ish joylaridagi noqulay sharoitlarni bartaraf etish va ishchilarga toʻliq ijtimoiy himoya ta’minlash ustida ishlar olib boriladi.

- yangi ishlash shakllarini tartibga solish: masofaviy ishlash va yangi ishlash shakllariga nisbatan moslashgan mehnat qonunchiligi ishlab chiqilishi zarur. Bu, ayniqsa, raqamli platformalarda ishlovchi ishchilarning huquqlarini himoya qilish uchun muhimdir.

- mehnat bozorini modernizatsiya qilish: mehnat bozoridagi oʻzgarishlarga mos ravishda yangi qonunlar, normativlar va me'yorlar ishlab chiqiladi. Bu, ayniqsa, global ish bozoridagi oʻzgarishlarni hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

Mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari jamiyatda mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va mehnatning adolatli tashkil etilishi uchun zarur boʻlgan normativ hujjatlarni oʻz ichiga oladi. Ushbu asoslar vaqt oʻtishi bilan oʻzgarib, yangi ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarga moslashadi. Mehnat qonunchiligi, zamonaviy iqtisodiyotda ishchilarning huquqlarini himoya

qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va yangi ishlash shakllarini tartibga solishda muhim rol o‘ynaydi.

O‘zbekiston mehnat munosabatlari va bandlik sohasida huquqiy asoslar va normativ-huquqiy hujjatlarni rivojlantirishda katta o‘zgarishlar va islohotlarni amalga oshirmoqda. Ushbu jarayonlar mehnat resurslarini samarali boshqarish, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ijtimoiy himoya tizimini takomillashtirishga qaratilgan. O‘zbekiston hukumati mehnat qonunchiligini zamonaviy talablarga moslashtirishga, mehnat munosabatlarining adolatli, xavfsiz va ijtimoiy jihatdan barqaror bo‘lishini ta’minlashga qaratilgan islohotlarni amalga oshirmoqda. Ushbu paragrafda O‘zbekistonning mehnat munosabatlari va bandlik huquqiy asoslari va ularning rivojlanish tendentsiyalari yoritiladi.

O‘zbekistonda mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy huquqiy hujjat - bu O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi bo‘lib, u 1995-yilda qabul qilingan va 2021-yilda yangi tahrirda qayta ishlangan. Mehnat Kodeksi ishchilarning huquqlari va majburiyatlarini, ish beruvchilar bilan munosabatlarni, shuningdek, mehnat sharoitlarini tartibga solish bo‘yicha asosiy normativ hujjat hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligi quyidagi asosiy sohalarni tartibga soladi:

- ishchilarni ijtimoiy himoya qilish: O‘zbekistonda ishchilarni kasallik, baxtsiz hodisalar, pensiya va boshqa ijtimoiy ta'minot turlari bilan himoya qilishni ta'minlovchi qonunlar mavjud;

- mehnat shartnomalari va ish vaqti: ishchilarning mehnat shartnomasi asosida ishlashlari, ishlash va dam olish vaqtining me'yorlari belgilangan. Shuningdek, ishchilarning kasb-hunar bo‘yicha tayyorgarlik, malaka oshirish, va ish joylarini xavfsiz qilish masalalari ham qonunlar orqali tartibga solinadi.

- kasaba uyushmalarining roli: mehnat munosabatlarining huquqiy asoslarida kasaba uyushmalari va boshqa mehnat tashkilotlarining muhim o‘rni mavjud. O‘zbekistonda kasaba uyushmalarining tashkil etilishi va faoliyat yuritishi huquqiy jihatdan mustahkamlab qo‘yilgan.

- mehnat sharoitlari va xavfsizlik: ish joylaridagi xavfsizlik va sog‘lom mehnat sharoitlari mehnat qonunchiligida muhim o‘rin tutadi. Ishchilarning sog‘lig‘ini himoya qilish va kasalliklarni oldini olish uchun tegishli normativ hujjatlar ishlab chiqilgan.

O‘zbekiston hukumati bandlikni ta’minlash va mehnat bozorida tenglikni o‘rnatish uchun bir qator islohotlarni amalga oshirdi. Bandlikni ta’minlash to‘g‘risidagi qonun, shuningdek, ish joylarining yaratish,

ishchi kuchining malakasini oshirish va muhojir ishchilarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan normativ hujjatlar mamlakatdagi bandlik siyosatining asosi hisoblanadi.

Bandlikning huquqiy asoslari quyidagilardan iborat:

- bandlikni rivojlantirish dasturlari: O‘zbekistonda har yili ishlab chiqiladigan bandlik dasturlari asosida yangi ish o‘rinlarini yaratish, kichik va o‘rta biznesni qo‘llab-quvvatlash va aholi bandligini oshirishga qaratilgan islohotlar amalga oshirilmoqda.

- ishsizlikni qisqartirish: ishsizlarni kasbga o‘qitish, malaka oshirish va ularni ishlab chiqarishga jalb qilish uchun turli qisqa muddatli o‘quv kurslari tashkil etiladi. Shu bilan birga, mehnatga layoqatli aholini ijtimoiy himoya qilish mexanizmlari yaratilgan.

- xalqaro bandlik dasturlari va migratsiya: O‘zbekiston hukumatining xalqaro tashkilotlar bilan hamkorligi asosida mehnat migratsiyasini tartibga soluvchi huquqiy asoslar ham joriy etilgan. Ishchilarni xorijga ishlashga yuborish hamda ularga ijtimoiy va huquqiy yordam ko‘rsatish bo‘yicha mehnat migratsiyasi qonuniylashtirilgan.

O‘zbekistonning mehnat qonunchiligida so‘nggi yillarda katta o‘zgarishlar ro‘y berdi. 2021-yilda qabul qilingan yangi Mehnat Kodeksi ishchilarning huquqlarini yanada kengaytirish, ish joylaridagi xavfsizlikni mustahkamlash va ishlash sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan. Kodeksda mehnat muhofazasi, mehnat vaqtini boshqarish, kasaba uyushmalari faoliyatini qo‘llab-quvvatlash va yangi ishlash shakllarini, masalan, masofaviy ishlashni tartibga solish kabi qator yangiliklar mavjud.

Mehnat munosabatlari huquqiy asoslarini takomillashtirish jarayonida quyidagi yo‘nalishlar ustuvor hisoblanadi:

- raqamli iqtisodiyot va onlayn ishlar: raqamli texnologiyalarni joriy etish, onlayn platformalarda ishlashni tartibga solish, masofaviy ishlash va freelancerlar huquqlarini himoya qilishga qaratilgan yangi qonunlar ishlab chiqilmoqda.

- gender tengligi: O‘zbekiston hukumati mehnat munosabatlarida gender tengligini ta’minlashga qaratilgan islohotlarni amalga oshirishga e’tibor qaratmoqda. Ish joylarida ayollar va erkaklar o‘rtasida teng huquqlarni ta’minlash, ayollarga qo‘shimcha ijtimoiy va huquqiy kafolatlar berish bo‘yicha yangi normativlar ishlab chiqilgan.

- mehnat xavfsizligi va sog‘liqni saqlash: mehnat xavfsizligini ta’minlash, ish joylarida mehnat jarohatlari va kasalliklarning oldini olishga qaratilgan huquqiy chora-tadbirlar kengaytirilgan. Ishchilarning

sog‘lig‘ini saqlash va xavfsizlikni ta’minlashga oid yangi talablar kiritilgan.

O‘zbekiston mehnat munosabatlarining huquqiy asoslarini takomillashtirishda quyidagi yo‘nalishlar ustuvor bo‘lishi kerak:

- mehnat qonunchiligini modernizatsiya qilish: globalizatsiya va raqamli iqtisodiyot sharoitlarida mehnat qonunchiligi zamonaviy talablar asosida yangilanib borishi kerak. Ishchilarning huquqlarini himoya qilish va yangi ishlash shakllarini tartibga solish zarur.

- kasaba uyushmalarining roli: kasaba uyushmalarining roli va huquqlari yanada kengaytirilishi, ularning ishchilarni himoya qilishdagi faoliyati qo‘llab-quvvatlanishi kerak.

- ishchilarni kasbga tayyorlash va malakasini oshirish: ishchilarning malakasini oshirishga qaratilgan ta’lim tizimini rivojlantirish, yangi kasblar bo‘yicha o‘quv kurslari tashkil etish zarur.

O‘zbekistonning mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari va bandlik sohasidagi islohotlar jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga muhim hissa qo‘shmoqda. Mehnat qonunchiligi va bandlik siyosati bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar ishchilarning huquqlarini himoya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, va iqtisodiy barqarorlikni ta’minlashga yo‘naltirilgan. Yangi normativ hujjatlar va qonunchilikdagi yangiliklar ishchilarni ijtimoiy himoya qilish, mehnat xavfsizligini ta’minlash va yangi ishlash shakllarini tartibga solishda muhim rol o‘ynaydi.

15.4. Bandlikni ta’minlash tizimlari

Bandlikni ta’minlash tizimlari – bu mamlakat mehnat bozorida ishchi kuchining samarali taqsimlanishi, ish o‘rinlarini yaratish, saqlab qolish va rivojlantirishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlar majmuasidir. Bu tizimlar nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda ham muhim omil bo‘lib xizmat qiladi. Zamonaviy sharoitda bandlik tizimlari milliy iqtisodiyotning tarkibiy o‘zgarishlari, texnologik yangilanishlar, mehnat migratsiyasi jarayonlari va global bozor talablarining o‘zgarishlariga moslashgan bo‘lishi zarur.

1. Bandlik tizimlarining konseptual asoslari. Bandlik tizimi uch asosiy yo‘nalishda shakllanadi:

1. **Iqtisodiy blok** – ishlab chiqarish quvvatlari, investitsion faollik, sektorlararo ishchi kuchi migratsiyasi, yangi ish o‘rinlarini yaratish mexanizmlari.

2. **Huquqiy blok** – mehnat qonunchiligi, bandlikni qo‘llab-quvvatlash dasturlari, mehnat shartnomalarining huquqiy kafolatlari.

3. **Ijtimoiy blok** – aholining mehnatga bo‘lgan ehtiyoji, professional tayyorgarlik darajasi, ijtimoiy himoya mexanizmlari.

Bu bloklar o‘zaro integratsiyalashgan holda ishlaganda, bandlik tizimi mehnat bozoridagi talab va taklifning muvozanatini ta’minlay oladi.

15.1-jadval

Bandlik tizimining konseptual bloklari

Blok nomi	Asosiy vazifalar	Amaliy ahamiyat
Iqtisodiy	Ish o‘rinlarini yaratish, investitsiya oqimini ta’minlash, ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish	Ishsizlik darajasini pasaytiradi, iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi
Huquqiy	Mehnat munosabatlarini tartibga solish, ishchi va ish beruvchilar huquqlarini kafolatlash	Mehnat bozorida barqarorlik va adolatni ta’minlaydi
Ijtimoiy	Malaka oshirish, qayta tayyorlash, ijtimoiy yordam ko‘rsatish	Aholining mehnatga layoqatliligini oshiradi

Bandlik tizimining konseptual bloklari iqtisodiy, huquqiy va ijtimoiy yo‘nalishlardan iborat bo‘lib, har biri o‘ziga xos vazifalar va amaliy ahamiyatga ega. Iqtisodiy blok ish o‘rinlarini yaratish, investitsiya oqimini ta’minlash va ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish orqali ishsizlik darajasini pasaytiradi va iqtisodiy o‘sishni rag‘batlantiradi. Huquqiy blok mehnat munosabatlarini tartibga solish, ishchi va ish beruvchilarning huquqlarini kafolatlash vazifasini bajarib, mehnat bozorida barqarorlik va adolatni ta’minlaydi. Ijtimoiy blok esa malaka oshirish, qayta tayyorlash va ijtimoiy yordam ko‘rsatish orqali aholining mehnatga layoqatliligini oshirishga xizmat qiladi, bu esa bandlik tizimining samaradorligini mustahkamlashga yordam beradi.

Bandlik tizimlari odatda uch darajada faoliyat ko‘rsatadi:

- **Milliy daraja** – davlat miqyosidagi strategik bandlik siyosati, makroiqtisodiy rejalashtirish, umumiy qonunchilik bazasi.
- **Hududiy daraja** – viloyat, shahar yoki tuman miqyosida ish o‘rinlarini yaratish dasturlari, hududiy mehnat bozorlarini muvofiqlashtirish.
- **Korxona darajasi** – ichki bandlik siyosati, ishchi kuchi boshqaruvi, personalni tayyorlash va saqlash mexanizmlari.

15.2-jadval

Bandlik tizimining darajalari va ularning asosiy funksiyalari

Daraja	Asosiy funksiyalar	Mas’ul institutlar
Milliy	Bandlik strategiyasini ishlab chiqish, qonunchilikni shakllantirish, umumrespublika dasturlarini amalga oshirish	Vazirliklar, Hukumat, Parlament
Hududiy	Mahalliy ish o‘rinlarini yaratish, hududiy bandlik dasturlarini amalga oshirish	Viloyat hokimliklari, Bandlik boshqarmalari
Korxona	Ichki bandlikni ta’minlash, xodimlarni qayta tayyorlash, ishchi kuchi oqimini boshqarish	Korxona rahbariyati, kadrlar bo‘limi

Bandlik tizimi uch darajada faoliyat ko‘rsatadi va har bir daraja o‘ziga xos funksiyalar va mas'ul institutlarga ega. Milliy darajada bandlik strategiyasini ishlab chiqish, qonunchilikni shakllantirish va umumrespublika dasturlarini amalga oshirish vazifalari bajariladi, bunda vazirliklar, hukumat va parlament asosiy mas'ul institutlar sifatida ishtirok etadi. Hududiy darajada mahalliy ish o‘rinlarini yaratish va hududiy bandlik dasturlarini amalga oshirishga e'tibor qaratiladi, bu jarayonda viloyat hokimliklari va bandlik boshqarmalari muhim rol o‘ynaydi. Korxona darajasida esa ichki bandlikni ta’minlash, xodimlarni qayta tayyorlash va ishchi kuchi oqimini boshqarish kabi vazifalar korxona rahbariyati va kadrlar bo‘limi tomonidan amalga oshiriladi, bu tashkilot ichidagi mehnat resurslarini samarali boshqarishga xizmat qiladi.

Bandlikni ta’minlash tizimlari quyidagi yo‘nalishlarda shakllanadi:

- **Faol bandlik siyosati** – yangi ish o‘rinlarini yaratish, malaka oshirish, tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash.
- **Passiv bandlik siyosati** – ishsizlarga nafaqa, vaqtinchalik yordam, ijtimoiy himoya choralari.
- **Integratsion siyosat** – mehnat migratsiyasini boshqarish, xorijdan investitsiya va texnologiyalarni jalb etish orqali ish o‘rinlarini kengaytirish.

15.3-jadval

Faol va passiv bandlik siyosati elementlari

Turi	Asosiy choralar	Amalga oshirish vositalari
Faol siyosat	Ish o‘rinlarini yaratish, qayta tayyorlash, kichik biznesni rivojlantirish	Investitsion loyihalar, grantlar, o‘quv dasturlari
Passiv siyosat	Ishsizlik nafaqasi, ijtimoiy yordam, vaqtinchalik bandlik	Davlat byudjeti mablag‘lari, ijtimoiy fondlar

Bandlik siyosati faol va passiv turlarga bo‘linadi, ularning har biri o‘ziga xos choralar va amalga oshirish vositalariga ega. Faol siyosat ish o‘rinlarini yaratish, xodimlarni qayta tayyorlash va kichik biznesni rivojlantirishga qaratilgan bo‘lib, bu maqsadlarga investitsion loyihalar, grantlar va o‘quv dasturlari orqali erishiladi, bu esa mehnat bozorida faol ishtirokni rag‘batlantiradi. Passiv siyosat esa ishsizlik nafaqasi, ijtimoiy yordam va vaqtinchalik bandlik kabi choralarni o‘z ichiga oladi, bunda davlat byudjeti mablag‘lari va ijtimoiy fondlar asosiy vositalar sifatida ishlatiladi, bu aholining ijtimoiy himoyasini ta’minlashga xizmat qiladi.

Amaliyotda bandlik tizimlari mamlakat iqtisodiy modeliga, mehnat bozorining rivojlanganlik darajasiga va demografik omillarga bog‘liq ravishda turlicha shakllanadi. Bozor iqtisodiyotida bandlik tizimi ko‘proq raqobatga asoslangan bo‘lsa, ijtimoiy yo‘naltirilgan iqtisodiyotlarda davlatning roli kuchliroq bo‘ladi. Shu bois, har bir mamlakat o‘zining iqtisodiy va ijtimoiy sharoitidan kelib chiqib, milliy bandlik modelini ishlab chiqadi.

Bandlik tizimlari samaradorligini oshirish uchun ularni monitoring qilish, mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga tezkor moslashtirish va ilg‘or xalqaro tajribalarni implementatsiya qilish zarur.

15.5. Mehnat munosabatlari va bandlik sohasidagi hozirgi tendentsiyalar

Mehnat munosabatlari va bandlik tizimi zamonaviy iqtisodiyotda ijtimoiy barqarorlikning eng muhim tayanchlaridan biri hisoblanadi. Jahon xo‘jalik tizimidagi transformatsiya jarayonlari, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi, ishchi kuchining mobillashuvi va demografik o‘zgarishlar mehnat bozorida chuqur strukturaviy siljishlarga olib kelmoqda. Shu bilan birga, davlatning bandlikni tartibga solish bo‘yicha siyosati ham yangi sharoitlarga moslashmoqda.

Bugungi kunda bandlik sohasidagi tendentsiyalar ikki asosiy omil bilan belgilanadi: birinchisi, global mehnat bozoridagi umumiy yo‘nalishlar; ikkinchisi, milliy iqtisodiyotning o‘ziga xos rivojlanish xususiyatlari.

So‘nggi o‘n yillikda mehnat munosabatlari quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha o‘zgarib bormoqda:

- **Raqamlashtirish va avtomatlashtirish**: Ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish jarayonlarining avtomatlashtirilishi natijasida

an’anaviy kasblar qisqarib, yangi raqamli kompetensiyalar talab qilinmoqda.

- **Moslashuvchan mehnat shakllarining kengayishi**: Uzoqdan ishlash, yarim stavkali ish va vaqtinchalik mehnat shartnomalari keng tarqalmoqda.
- **Kasbiy malaka yangilanishining tezlashuvi**: Texnologik yangiliklar tufayli ishchi kuchining doimiy qayta tayyorlanishi zarur bo‘lib qolmoqda.
- **Mehnat xavfsizligi va ijtimoiy himoya**: Iqtisodiy o‘zgarishlar sharoitida xavfsiz mehnat muhitini ta’minlash hamda ijtimoiy kafolatlar tizimini kengaytirish dolzarblashgan.

15.4-jadval

Global mehnat bozoridagi asosiy tendentsiyalar (2020–2025 yillar prognozi)

Tendentsiya yo‘nalishi	Kutilayotgan o‘zgarishlar foizi	Izoh
Uzoqdan ishlash	+35 %	IT va xizmat ko‘rsatish sohalarida yuqori
Ishlab chiqarishda avtomatlashtirish	+28 %	Robototexnika va sun’iy intellekt asosida
Qayta malaka oshirish talabining ortishi	+42 %	Texnologik moslashuv zarurati
An’anaviy to‘liq stavkali ishlarning qisqarishi	-15 %	Moslashuvchan bandlik shakllariga o‘tish

Global mehnat bozoridagi asosiy tendentsiyalar (2020–2025 yillar prognozi) bir qator muhim o‘zgarishlarni ko‘rsatadi. Uzoqdan ishlash tendentsiyasi, ayniqsa IT va xizmat ko‘rsatish sohalarida, 35% ga o‘sishi kutilmoqda, bu esa masofaviy ish sharoitlarining kengayishini ta’kidlaydi. Ishlab chiqarishda avtomatlashtirish 28% ga ortadi, bu robototexnika va sun’iy intellekt texnologiyalarining rivojlanishi bilan bog‘liq. Qayta malaka oshirish talabi 42% ga oshadi, chunki texnologik moslashuv zarurati kuchaymoqda. Shu bilan birga, an’anaviy to‘liq stavkali ishlar 15% ga qisqaradi, bu moslashuvchan bandlik shakllariga o‘tish tendentsiyasini aks ettiradi, bu esa mehnat bozorining yangi dinamikasini shakllantiradi.

Milliy mehnat bozorida ham jahon tendentsiyalariga mos ravishda tub o‘zgarishlar yuz bermoqda, ammo ular mahalliy iqtisodiy sharoit va

siyosiy-iqtisodiy strategiyalar ta’sirida shakllanmoqda. Ularning eng muhimlari quyidagilardir:

1. **Yoshlar bandligi masalalarining dolzarblashuvi** – demografik o‘sish sharoitida ishga kirishayotgan yoshlar ulushi yuqori bo‘lib, ularni sifatli bandlik bilan ta’minlash strategik vazifaga aylanmoqda.
2. **Hududiy bandlik nomutanosibligi** – yirik shaharlarda ish o‘rinlari ko‘p, lekin qishloq hududlarida ularning yetishmasligi kuzatilmoqda.
3. **Xizmat ko‘rsatish sektorining kengayishi** – yalpi bandlikda xizmatlar ulushi ortmoqda, bu esa xizmatlar sifatini oshirish va kadrlar malakasini takomillashtirish zaruratini kuchaytiradi.
4. **Ishchi kuchi migratsiyasi** – tashqi mehnat migratsiyasi mehnat bozoridagi muhim omillardan biri bo‘lib qolmoqda.

15.5-jadval

Milliy mehnat bozoridagi asosiy yo‘nalishlar va ularning ta’siri

Yo‘nalish	Ta’sir darajasi	Amalga oshirish mexanizmi
Yoshlar bandligi	Yuqori	Yangi ish o‘rinlarini yaratish, startaplarni qo‘llab-quvvatlash
Hududiy nomutanosiblik	O‘rta	Infratuzilma va investitsiya oqimini hududlar bo‘yicha muvofiqlashtirish
Xizmatlar sektorining kengayishi	Yuqori	Turizm, savdo va logistika sohalarida kadr tayyorlash
Migratsiya jarayonlari	Yuqori	Migrantlar huquqlarini himoya qilish va qaytganlarni integratsiyalash

Milliy mehnat bozoridagi asosiy yo‘nalishlar turli ta’sir darajalari va amalga oshirish mexanizmlari orqali iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishga hissa qo‘shadi. Yoshlar bandligi yuqori ta’sir darajasiga ega bo‘lib, yangi ish o‘rinlarini yaratish va startaplarni qo‘llab-quvvatlash orqali amalga oshiriladi, bu yosh avlodning mehnat bozoridagi faolligini oshiradi. Hududiy nomutanosiblik o‘rta darajada ta’sir ko‘rsatadi va infratuzilma hamda investitsiya oqimini hududlar bo‘yicha muvofiqlashtirish orqali bartaraf etiladi, bu esa mintaqalar o‘rtasidagi

iqtisodiy tengsizlikni kamaytirishga yordam beradi. Xizmatlar sektorining kengayishi yuqori ta’sirli yo‘nalish sifatida turizm, savdo va logistika sohalarida kadr tayyorlashga asoslanadi, bu sohalarda malakali ishchi kuchi talabini ta’minlaydi. Migratsiya jarayonlari ham yuqori ta’sir ko‘rsatadi va migrantlar huquqlarini himoya qilish hamda qaytgan migrantlarni integratsiyalash mexanizmlari orqali boshqariladi, bu esa ijtimoiy barqarorlik va mehnat resurslaridan samarali foydalanishni ta’minlaydi.

Mehnat munosabatlaridagi tendentsiyalar davlatning bandlik siyosatiga bevosita ta’sir qiladi. Davlat organlari quyidagi ustuvor yo‘nalishlarga e’tibor qaratmoqda:

- **Faol bandlik siyosati**: Ishsizlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini kengaytirish.
- **Moslashuvchan mehnat qonunchiligi**: Qisqa muddatli shartnomalar, masofadan ishlash tartibi va moslashuvchan ish vaqtini qonuniy asosda tartibga solish.
- **Ijtimoiy sheriklik**: Ish beruvchilar, kasaba uyushmalari va davlat o‘rtasida uch tomonlama muloqotni kuchaytirish.
- **Raqamli bandlik xizmatlari**: Onlayn bandlik markazlari va elektron mehnat daftarchalarini joriy etish.

2025–2030 yillarga qadar mehnat bozori sezilarli o‘zgarishlarga duch keladi, bu jarayonlar sun’iy intellekt va avtomatlashtirishning rivojlanishi bilan kasblar tarkibining tubdan o‘zgarishiga olib keladi, bu esa an’anaviy kasblarni qayta ko‘rib chiqish va yangi malaka talablariga moslashishni taqozo etadi. Malakali ishchi kuchiga talab, ayniqsa, IT, biotexnologiya va yashil energetika sohalarida keskin ortadi, chunki ushbu sohalarda innovatsion yondashuvlar va yuqori darajadagi tajriba global raqobatbardoshlikni ta’minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga, bandlikning moslashuvchan shakllari, masalan, freelance va gig-ekonomika keng tarqalib, mehnat bozorida yangi dinamikani shakllantiradi, bu esa xodimlarga mustaqillik va moslashuvchanlik imkonini beradi, lekin ayni paytda barqarorlik va ijtimoiy himoya masalalarini yangi nuqtai nazardan ko‘rib chiqishni talab qiladi. Ijtimoiy himoya mexanizmlari esa ushbu yangi ish shakllariga moslashtiriladi, bu orqali xodimlarning huquqlari va ijtimoiy kafolatlari ta’minlanadi, shu bilan mehnat bozorining barqaror rivojlanishi va iqtisodiy o‘sish uchun yangi imkoniyatlar yaratiladi.

15.6-jadval

2030 yilgacha mehnat bozorida kutilayotgan asosiy o‘zgarishlar

Yo‘nalish	Kutilayotgan o‘sish / qisqarish (%)	Izoh
IT sohasidagi bandlik	+50 %	Raqamli iqtisodiyot rivoji hisobiga
An’anaviy ishlab chiqarish	-20 %	Avtomatlashtirish ta’sirida
Xizmatlar sektoridagi bandlik	+30 %	Turizm, logistika va ta’lim xizmatlari
Masofaviy ish	+40 %	Transport xarajatlarini kamaytirish va global integratsiya

Hozirgi davr mehnat munosabatlari va bandlik tizimida yuqori dinamikaga ega bo‘lib, u global va milliy omillar ta’sirida shakllanmoqda. Raqamlashtirish, avtomatlashtirish, moslashuvchan ish shakllari va yangi malaka talablari mehnat bozorida strategik o‘zgarishlarni belgilab bermoqda. Shu bois, davlat siyosati, ish beruvchilar strategiyasi va kadrlar tayyorlash tizimi ushbu tendentsiyalarga mos ravishda takomillashtirilishi zarur.

15.6. Mehnat shartnomalari va turlari

Mehnat shartnomalari mehnat munosabatlarining asosiy huquqiy asosi bo‘lib, ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvni, ishning shartlari va tafsilotlarini tartibga soladi. Mehnat shartnomasini tuzish, uning mazmuni va turlari, shuningdek, o‘zgarishlar va bekor qilinish jarayonlari mehnat qonunchiligining markaziy masalalaridan biridir. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar mehnat shartnomalarini tartibga solish, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat munosabatlarini adolatli tashkil etish uchun mustahkam huquqiy asoslarni yaratadi.

Mehnat shartnomasi — bu ishchi va ish beruvchi o‘rtasida mehnatni tashkil etish, ish joyi, ish vaqti, ish haqi va boshqa muhim shartlarni belgilovchi huquqiy hujjatdir. Mehnat shartnomasining asosiy maqsadi, har ikki tomonning huquq va majburiyatlarini aniqlab, kelishuvga erishishdir. Shartnoma o‘z ichiga quyidagi asosiy elementlarni oladi:

- ish joyi: ishchining qaysi tashkilotda yoki hududda ishlashi;
- ish vazifasi: ishchiga yuklatilgan ishlar yoki xizmatlar tavsifi;

- ish vaqti: ish vaqti davomiyligi, dam olish kunlari va ish kuni tartibi;

- ish haqi: ish haqining miqdori va to‘lash shartlari;

- ijtimoiy kafolatlar: ishchining sog‘lig‘ini himoya qilish, kasallik ta'tillari, pensiya ta'minoti kabi huquqlar.

Mehnat shartnomasining tuzilishi va turlari, mehnat munosabatlarini tartibga solishda muhim rol o‘ynaydi. Mehnat shartnomasi tuzilgan paytda, ishchining ish beruvchi tomonidan ko‘rsatiladigan xizmat va ish haqi miqdori kabi shartlar aniq va tushunarli bo‘lishi lozim.

Mehnat shartnomalari turli turlarga bo‘linadi, ularning har biri o‘ziga xos xususiyatlarga ega. O‘zbekistonning mehnat qonunchiligida quyidagi asosiy mehnat shartnomalari turlari mavjud:

1. Doimiy mehnat shartnomasi (uzoq muddatli shartnoma). Bu eng keng tarqalgan mehnat shartnomasi turi bo‘lib, ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlari uzoq muddatga, ya'ni belgilangan muddatsiz davrga tuziladi. Ushbu turdagi shartnomalar o‘zgarishlar, to‘xtatilishlar va boshqa omillarni ko‘rsatmasdan, mehnat munosabatlari davom etadi.

Doimiy mehnat shartnomalari O‘zbekistonda eng ko‘p uchraydigan va asosan davlat va xususiy sektordagi ishlarda qo‘llaniladi. Bu turdagi shartnomalar, ayniqsa, ko‘plab ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalarida ishlovchi ishchilar uchun qo‘llaniladi.

2. Vaqtinchalik mehnat shartnomasi (muddati cheklangan shartnoma). Bu turdagi shartnoma ma'lum bir vaqt davomida yoki ma'lum bir ishni bajarish uchun tuziladi. Mehnat shartnomasining muddati belgilangan bo‘lib, shartnoma tugagach, ishchilarga yangi shartnoma tuzilmasdan ishni davom ettirish huquqi berilmaydi.

O‘zbekistonda vaqtinchalik mehnat shartnomalari ko‘pincha qurilish, qishloq xo‘jaligi yoki mavsumiy ishlar kabi vaqtinchalik ehtiyojlarni talab qiladigan sohalarda qo‘llaniladi. Shuningdek, biror bir loyiha uchun ishchi kuchini jalb qilishda ham bu turdagi shartnomalar ishlatiladi.

3. Mahsus mehnat shartnomasi. Mahsus shartnoma turida, ishchining ishini bajarishda qo‘shimcha yoki maxsus shartlar kiritilishi mumkin. Bunga, masalan, ishchining ishlash shartlari, maxfiylik, kelishuvga asoslangan muayyan vazifalar va boshqa shartlar kiritiladi.

O‘zbekistonda maxsus mehnat shartnomalari ko‘proq boshqaruv xodimlari yoki o‘ziga xos mahorat talab qiladigan mutaxassislar bilan

tuziladi. Bu turdagi shartnomalar ko‘pincha davlat organlarida yoki yirik korxonalarda uchraydi.

4. Ijtimoiy ta'minotli mehnat shartnomasi. Bu turdagi shartnoma ishchiga ijtimoiy himoya va ta'minot, masalan, pensiya, ta'til yoki kasallik dam olishni ta’minlashni ko‘zda tutadi.

O‘zbekistonda ijtimoiy ta'minotli mehnat shartnomalari ko‘pincha davlat sektori va yirik xususiy kompaniyalarda uchraydi, chunki ular ishchilarga sog‘liqni saqlash va pensiya ta'minoti kabi kafolatlar berishga majburdirlar.

15.7-jadval

Mehnat shartnomalari turlari

Mehnat shartnomasi turi	Tavsif	Misollar	Afzalliklar	Kamchiliklar
Doimiy mehnat shartnomasi	Xodim va ish beruvchi o‘rtasida belgilangan muddatga bog‘lanmagan, uzluksiz ishga joylashish.	O‘rta va uzoq muddatli ishlar	Xodimlar uchun barqarorlik, uzoq muddatli ish ta'minoti.	Ish o‘zgarmasa, xodimning tashabbuskorligi kamayishi mumkin.
Muddatli mehnat shartnomasi	Shartnoma faqat ma'lum bir muddatga tuziladi, muddatning tugashidan so‘ng avtomatik tarzda tugaydi.	Loyihalar, vaqtinchalik ishlar	Muayyan muddatda aniq vazifalar bajariladi, vaqtinchalik ish ta'minoti.	Shartnoma muddati tugaganda ish yo‘qoladi, barqarorlik kam.
Vaqtinchalik mehnat shartnomasi	Muayyan ishni bajarish yoki muayyan sabablar bo‘yicha vaqtinchalik ishga joylashish.	O‘zgartirishlar, ta'tillar o‘rniga ishlash	Muayyan sharoitlarda ish ta'minoti, vaqtinchalik ehtiyojlarni qondirish.	Xodimning vaqtinchalik ishlashi mumkinligi sababli ijtimoiy himoya yo‘q.

Yarim stavkali mehnat shartnomasi	Xodimning ish vaqti to‘liq ishlamaydi (yarim vaqtda ishlash).	Ta’lim yoki o‘qish bilan bog‘liq ishlash, boshqa faoliyatlar	Flexibil ish vaqti, boshqa faoliyatlar bilan moslashuvchanlik.	Ijtimoiy va moliyaviy jihatdan cheklovlar bo‘lishi mumkin.
Maqsadli mehnat shartnomasi	Xodim ma'lum bir maqsadni bajarish uchun shartnoma asosida ishga jalb etiladi.	Proyektlar, loyiha boshqaruvi	Muayyan maqsadga erishish uchun aniq reja va resurslar ajratish.	Maqsadga erishilmasa, shartnoma tugashi mumkin.
Ishga qabul qilish vaqti bo‘yicha shartnoma	Xodimni ma'lum bir muddatga ishlashga chaqirish.	Dastlabki sinov davri, vaqtinchalik testlar	Tezkor ishga joylashish, ish beruvchi uchun sinov davri.	Sinov davridan keyin shartnoma tugaydi, doimiy ish ta'minoti yo‘q.
Ixtiyoriy mehnat shartnomasi	Shartnoma faqat xodimning xohishiga ko‘ra tuziladi, masalan, ixtiyoriy ishlar uchun.	Yangi dastur yoki loyihaga jalb etish	Flexibil ish, tanlash erkinligi.	Barqarorlik kam, ijtimoiy himoya cheklangan.

Mehnat shartnomasini tuzish jarayoni quyidagi bosqichlarni o‘z ichiga oladi:

1. Tomonlar o‘rtasida kelishuv. Ishchi va ish beruvchi o‘rtasida kelishuv amalga oshiriladi va shartnomada ko‘rsatilgan barcha asosiy shartlar kelishiladi. Bu bosqichda ishchi va ish beruvchining huquq va majburiyatlari aniqlanadi.

2. Shartnoma matnini tayyorlash. Kelishuv asosida, mehnat shartnomasining rasmiy matni tayyorlanadi va har ikki tomon tomonidan imzolanadi.

3. Tartibga solish. Shartnoma imzolangandan so‘ng, u tegishli davlat organlari yoki kompaniya bo‘yicha rasmiy ro‘yxatga olinadi. Shuningdek, ishchi uchun shartnoma nusxasi beriladi.

4. Shartnoma ijrosi. Ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi shartnoma ijro etilishi va belgilangan barcha shartlar bajarilishi lozim.

Mehnat shartnomasining bekor qilinishi muayyan holatlarda amalga oshiriladi. Bu holatlar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- ishchining o‘z arizasi bilan;
- ish beruvchining ishchiga qo‘ygan shartlarini bajarmasligi yoki mehnat huquqlarini buzishi;
- ishchining ishga mos kelmasligi yoki kasallik holatlari.

Shartnomaning bekor qilinishida, mehnat qonunchiligida ko‘zda tutilgan tartib va shartlar bo‘yicha ikki tomonning ham huquqlari himoya qilinishi kerak.

Mehnat shartnomalari mehnat munosabatlarining huquqiy asosini tashkil etadi va bu asoslar ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi adolatli va shaffof munosabatlarni ta'minlaydi. O‘zbekiston mehnat qonunchiligida mehnat shartnomalarini tuzish va ularning turlarini belgilash, mehnat huquqlarini himoya qilish va bandlikni ta’minlashga qaratilgan ko‘plab islohotlar amalga oshirilmoqda. Mehnat shartnomalari turli sohalarda ishlovchi ishchilar uchun ijtimoiy himoyani, kasbiy tayyorgarlikni va ish joylarini tartibga solishning muhim vositasi hisoblanadi.

15.7. Mehnat shartnomasi taraflarining huquq va majburiyatlari

Mehnat shartnomasi – bu ishchi va ish beruvchi o‘rtasida tuzilgan huquqiy bitim bo‘lib, u tomonlarning huquq va majburiyatlarini aniq belgilaydi. Mehnat shartnomasi, ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi asosiy huquqiy asoslardan biri hisoblanadi. Mehnat qonunchiligi taraflarning har biri uchun ma'lum huquq va majburiyatlar belgilaydi va bu huquqiy me'yorlar asosida ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlar mustahkamlanadi. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, shuningdek, boshqa mehnat huquqini tartibga soluvchi normativ hujjatlar, mehnat munosabatlarining huquqiy asoslarini belgilashda muhim o‘rin tutadi.

Mehnat shartnomasining asosiy taraflari – ishchi va ish beruvchidir. Har bir tomoning huquq va majburiyatlari, ularning mehnat faoliyatini tashkil qilishda, o‘zaro munosabatlarida, shuningdek, ishchi va ish beruvchining huquqlarini himoya qilishda muhim rol o‘ynaydi.

1. Ishchining huquqlari. Ishchi mehnat shartnomasiga binoan, quyidagi huquqlarga ega bo‘ladi:

- mehnat shartnomasiga asoslangan ishlash huquqi: ishchi ish beruvchi bilan kelishilgan mehnat shartnomasi asosida ishni bajarishga

haqqi bor. Ishchi mehnat shartnomasida belgilangan ishlarni va xizmatlarni bajarishga majburdir.

- xavfsizlik va ijtimoiy himoya huquqi: ishchi, mehnat shartnomasiga muvofiq, ish joyidagi xavfsizlik, sog‘likni saqlash va mehnatni himoya qilish kafolatlaridan foydalana oladi. Shuningdek, kasallik yoki ta'til holatida ta'til olish huquqiga ega bo‘ladi.

- ish haqi olish huquqi: ishchi o‘z ishini bajarish evaziga belgilangan ish haqini olish huquqiga ega. Ish haqi, mehnat shartnomasida belgilangan summaga to‘g‘ri kelishi va ish sharoitlariga mos bo‘lishi kerak.

- ta'til va dam olish huquqi: ishchi, mehnat qonunchiligiga muvofiq, belgilangan miqdorda ta'til olish huquqiga ega. Bu huquq ishchining sog‘lig‘ini saqlash, ish faoliyatini samarali davom ettirish uchun zarurdir.

- mehnat shartnomasini bekor qilish huquqi: ishchi ma'lum bir sababga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega. Bu xususda ishchi, belgilangan qonuniy tartibga muvofiq, mehnat shartnomasini tugatish huquqidan foydalanishi mumkin.

- tenglik va kamsitishdan himoya: ishchi barcha mehnat huquqlariga ega bo‘lib, uning jismoniy, ijtimoiy va iqtisodiy holati ishlash jarayonida teng muomala va kamsitishdan himoya qilinadi.

2. Ish beruvchining huquqlari. Ish beruvchining huquqlari ishchiga nisbatan o‘ziga xosdir. Mehnat shartnomasiga binoan, ish beruvchi quyidagi huquqlarga ega:

- ish sharoitlarini belgilash huquqi: ish beruvchi ishchilarning ish sharoitlarini belgilash va o‘zgarishlar kiritish huquqiga ega. Bunda, ish beruvchi ishlab chiqarish jarayonini samarali tashkil qilishni maqsad qilib qo‘yadi.

- ishchilarga qarshi chora ko‘rish huquqi: agar ishchi mehnat shartnomasidagi talablarni bajarmasa yoki mehnat intizomini buzsa, ish beruvchi unga nisbatan chora ko‘rish huquqiga ega bo‘ladi. Bu chora ko‘rishlar ishchi huquqlarini buzmasdan, qonuniy asosda amalga oshirilishi kerak.

- ishchilarni malaka oshirishga jalb qilish huquqi: ish beruvchi ishchilarga o‘z malakasini oshirish, treninglar va kurslarda qatnashishga imkoniyat yaratish huquqiga ega. Bu ishchining professional rivojlanishini ta’minlash va tashkilot samaradorligini oshirishga yordam beradi.

- ishni tuzish va uzaytirish huquqi: ish beruvchi shartnoma shartlarini va ishchilarni yangi sharoitlarga o‘zgartirishga yoki ishni yangi muddatga uzaytirishga qaror qilishi mumkin. Bunda, ishchi bilan kelishilgan tartibda o‘zgarishlar amalga oshiriladi.

3. Ishchining majburiyatlari. Ishchi, mehnat shartnomasida belgilangan majburiyatlarni bajarishga majburdir. Ishchining asosiy majburiyatlari quyidagilardir:

- ish shartlariga rioya qilish: ishchi mehnat shartnomasida belgilangan ish shartlariga rioya qilishga majburdir. Bu o‘z ichiga ish vaqti, ish vazifalari, xavfsizlik qoidalari va boshqa muhim shartlarni bajarishni oladi.

- ishni sifatli va belgilangan muddatda bajarish: ishchi o‘zining ish faoliyatini sifatli, samarali va belgilangan muddatlarda bajarishga majburdir.

- mehnat intizomini saqlash: ishchi mehnat intizomini saqlashi va ish joyida tartibni buzmasligi kerak.

- ish joyida xavfsizlik qoidalariga rioya qilish: ishchi o‘zining va boshqa ishchilar xavfsizligini ta’minlash uchun mehnat xavfsizligi qoidalariga rioya qilishga majburdir.

4. Ish beruvchining majburiyatlari. Ish beruvchining majburiyatlari, ishchining huquqlarini himoya qilish, uning ish sharoitlarini yaxshilash va xavfsizlikni ta’minlashga qaratilgan. Asosiy majburiyatlari quyidagilardir:

- ish joyini ta’minlash: ish beruvchi ishchi uchun belgilangan ish joyini ta’minlash va zarur bo‘lsa, ishni davom ettirish uchun barcha texnik va materiallar bilan ta’minlash majburiyatiga ega.

- ish haqi to‘lash: ish beruvchi ishchiga mehnat shartnomasida belgilangan ish haqi miqdorida va belgilangan vaqtda haq to‘lashga majburdir.

- xavfsizlikni ta’minlash: ish beruvchi ishchi uchun xavfsiz ish sharoitlarini yaratishga va ish joyidagi xavfsizlikni ta’minlashga mas'uldir.

- ta'tilni taqdim etish: ish beruvchi ishchiga qonunda belgilangan ta'til kunlarini taqdim etishga va ijtimoiy ta'minot kafolatlarini ta’minlashga majburdir.

- mehnat qonunlariga rioya qilish: ish beruvchi barcha mehnat qonunlari va normativ hujjatlari talablariga rioya qilishga majburdir.

O‘zbekistonning mehnat qonunchiligi tizimi, ishchi va ish beruvchi o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga solish, mehnat huquqlarini himoya

qilish va ijtimoiy himoya tizimini yaratish borasida sezilarli o‘zgarishlar va yangiliklarni amalga oshirdi. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, ijtimoiy himoya, xavfsizlik va mehnat intizomi kabi masalalarni tartibga soluvchi asosiy hujjatlardan biridir.

O‘zbekiston hukumati mehnat qonunchiligini takomillashtirish, ishchilar huquqlarini himoya qilish va ijtimoiy himoya tizimlarini kengaytirish borasida bir qator islohotlarni amalga oshirgan. Mehnat shartnomalari va taraflarning huquq va majburiyatlari, shuningdek, ishchilarning ijtimoiy himoyasini ta’minlash, yangi ish joylari yaratish va mavjud ishlash sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha samarali choralar ko‘rilmoqda.

Xulosa o‘rnida keltirish mumkinki, mehnat munosabatlari va bandlik tizimi iqtisodiy rivojlanishning asosi bo‘lib, ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Mehnat munosabatlari xodimlarning huquqlari va majburiyatlarini belgilash, ularning sharoitlarini yaxshilash va ish joylarini yaratishga qaratilgan. Bandlik esa aholining mehnatga layoqatli qismining ish bilan ta'minlanishini nazorat qilish va iqtisodiy faoliyatni rivojlantirishga xizmat qiladi. Bandlikni oshirish orqali mehnat bozoridagi ijtimoiy muammolarni kamaytirish, daromadlarni oshirish va iqtisodiy o‘sishning barqarorligini ta’minlash mumkin. Shu bilan birga, mehnat munosabatlaridagi adolat va tenglik, bandlikni qo‘llab-quvvatlash orqali jamoatning barcha qatlamlarini ish bilan ta’minlash hamda ijtimoiy himoyani mustahkamlashning zarurligi ortadi. Samarali mehnat munosabatlari va bandlik tizimi jamiyatdagi farovonlikni oshirishga olib keladi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: mehnat munosabatlari, bandlik, ijtimoiy barqarorlik, iqtisodiy rivojlanish, huquqlar, ish joylari, ish bilan ta’minlash, mehnat bozori, adolat, tenglik, daromadlar, ijtimoiy himoya.

Nazorat savollari:

1. Mehnat munosabatlari va bandlik o‘rtasidagi bog‘liqlikni tushuntiring.
2. Bandlik tizimi iqtisodiy rivojlanishga qanday ta’sir qiladi?
3. Mehnat munosabatlarining asosiy tamoyillari nimalardan iborat?
4. Ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashda bandlikning roli qanday?
5. Mehnat bozoridagi muammolarni hal qilish uchun qanday chora-tadbirlar ko‘rilishi kerak?

6. Ish bilan ta’minlashda adolat va tenglikni qanday ta’minlash mumkin?
7. Mehnat munosabatlarida huquqlarni himoya qilishning ahamiyati qanday?
8. Bandlikni oshirish uchun qanday siyosatlar samarali bo‘ladi?
9. Ijtimoiy himoya va bandlikning o‘zaro ta’siri qanday ifodalanadi?
10. Mehnat munosabatlarini rivojlantirishda qanday innovatsion yondoshuvlar qo‘llanilishi mumkin?
11. Bandlik tizimlarining iqtisodiy, huquqiy va ijtimoiy bloklari qanday o‘zaro integratsiyalashgan holda mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanatini ta’minlaydi va ushbu bloklarning har biri qaysi amaliy mexanizmlar orqali ishsizlikni kamaytirishga hissa qo‘shadi?
12. 2025–2030 yillarga qadar mehnat bozorida kutilayotgan o‘zgarishlar, xususan, IT sohasidagi bandlikning 50% ga o‘sishi va an’anaviy ishlab chiqarishning 20% ga qisqarishi qanday iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlarga olib kelishi mumkin, va bu tendentsiyalarga moslashish uchun qanday strategik yondashuvlar zarur?

XVI BOB. IJTIMOIY HIMOYA VA IMTIYOZLAR

16.1. Ijtimoiy himoya tizimining tarixi va rivojlanishi.
16.2. Ijtimoiy himoya tizimining asosiy elementlari.
16.3. Ijtimoiy himoya va imtiyozlarga ega bo‘lgan fuqarolar toifalari.
16.4. Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirish.
16.5. Davlatning ijtimoiy himoya siyosati va ijtimoiy himoyani boshqarish.
16.6. Ijtimoiy himoyaning xalqaro jihatlari.
16.7. Ijtimoiy himoya samaradorligini baholash va monitoring qilish.

16.1. Ijtimoiy himoya tizimining tarixi va rivojlanishi

Ijtimoiy himoya tizimi har bir davlatning iqtisodiy va ijtimoiy siyosatining ajralmas qismi bo‘lib, uning asosiy vazifasi jamiyatning kam ta'minlangan qatlamlarini qo‘llab-quvvatlash, ularning iqtisodiy xavfsizligini ta’minlash va turmush sharoitlarini yaxshilashdan iborat. Ijtimoiy himoya tizimi zamon va jamiyatning iqtisodiy sharoitlariga qarab rivojlanib borgan bo‘lib, har bir davrda uning ahamiyati va mazmuni o‘zgarib borgan.

Ijtimoiy himoya tizimi tarixiy jihatdan eng qadimgi jamiyatlarda mavjud bo‘lgan. Dastlabki jamiyatlarda ijtimoiy himoya odatda o‘zaro yordam va bir-biriga qo‘llab-quvvatlashga asoslangan edi. Bu davrda ijtimoiy himoya choralari davlat tomonidan emas, balki oilalar, urug‘lar yoki jamoalar tomonidan amalga oshirilgan. Biroq, industrializatsiya va shaharlarning rivojlanishi bilan, ijtimoiy himoya tizimining roli va ahamiyati yanada ortdi.

1. Ilk tarixiy davrlar. Ilk tarixiy davrlarda, ayniqsa, qishloq xo‘jaligi jamiyatlarida, iqtisodiy muammolarni hal etishda jamoat asosida tashkil etilgan yordam tizimlari mavjud bo‘lgan. Ular ko‘proq mahalliy yoki oilaviy darajada amalga oshirilgan va ko‘pincha oilaviy, diniy yoki qabilaviy ta'minotga asoslangan edi. Masalan, qadimgi Rimda aholiga yordam ko‘rsatish tizimi bor edi, ammo u asosan fuqarolarning yashash joylariga qarab amalga oshirilgan.

2. Industrializatsiya davri va xalqaro yondashuv. XIX asrda sanoat inqilobi bilan birga ijtimoiy himoya tizimi yangi bosqichga o‘tdi. Sanoatlashuv jarayoni, shuningdek, shaharlar va yirik sanoat markazlarining paydo bo‘lishi, mehnat bozoridagi talablar va

ishchilarning sharoitlarini yomonlashtirdi. Bu davrda ijtimoiy himoya tizimi rivojlanishning dastlabki shakllarini oldi. Yangi shakllar, asosan, davlat tomonidan tashkil etilgan ijtimoiy ta'minot tizimlari bilan bog‘liq bo‘ldi.

XIX asr oxiri va XX asr boshida Yevropada ijtimoiy himoya tizimlarining birinchi shakllari vujudga keldi. Avstriya va Germaniya kabi mamlakatlar o‘zlarida ijtimoiy ta'minot tizimlarini ishlab chiqa boshladilar. Masalan, 1883 yilda Germaniyada iqtisodiy rivojlanish va ishchi sinfining yuksalishi bilan birga Bismark ijtimoiy sug‘urta tizimini joriy etdi. Bu tizim ishchilarga tibbiy xizmat, nafaqa va boshqa ijtimoiy ta'minot shakllarini taklif etdi.

3. Ijtimoiy himoya tizimining global tarixi. XX asrda ijtimoiy himoya tizimi butun dunyo bo‘ylab rivojlanib, uning shakllari va strukturalari yanada murakkablashdi. Ikkita jahon urushining natijalari va global iqtisodiy inqirozlar davrida davlatlar ijtimoiy himoya tizimlarini kuchaytirishga majbur bo‘ldilar. 1945 yilgi Ikkinchi jahon urushidan so‘ng, Birlashgan Millatlar Tashkiloti va boshqa xalqaro tashkilotlar, ijtimoiy himoya va huquqiy himoya kabi asosiy g‘oyalarni ilgari surishdi. BMTning ijtimoiy himoya bo‘yicha 1952 yilda e'lon qilingan Deklaratsiyasi jahon miqyosida ijtimoiy himoya tizimlarining global asoslarini yaratishda muhim qadam bo‘ldi.

Ijtimoiy himoya tizimi rivojlanishining boshqalariga nisbatan o‘ziga xos bo‘lgan xususiyati, u o‘zgaruvchan iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlarga qarab moslashadi. Masalan, rivojlangan davlatlarda ijtimoiy himoya tizimi ilgari ishlab chiqarish va iqtisodiy tarmoqlarga asoslangan bo‘lsa, hozirgi kunda u ko‘proq ijtimoiy va inson huquqlarini ta’minlashga yo‘naltirilgan. Bunda ijtimoiy himoya tizimi nafaqat mehnat bozorida qatnashayotgan fuqarolarni, balki yoshlar, nafaqaxo‘rlar, nogironlar va boshqa ijtimoiy guruhlarni ham o‘z ichiga oladi.

Ijtimoiy himoya tizimining rivojlanishi doimiy ravishda iqtisodiy o‘zgarishlar, siyosiy vaziyatlar va ijtimoiy talablar bilan bog‘liqdir. Dastlabki shakllarda ijtimoiy himoya tizimlari faqat iqtisodiy to‘lovlarni o‘z ichiga olgan bo‘lsa, hozirgi kunda bu tizim ijtimoiy va psixologik jihatlarga ham murojaat qiladi.

Ijtimoiy sug‘urta tizimi mehnat va oilaviy sug‘urta shakllari orqali rivojlanib, ishlamagan fuqarolarga ijtimoiy himoya ko‘rsatishning asosiy shakllaridan biri hisoblanadi. Ijtimoiy sug‘urta tizimlari ko‘pincha xususiy va davlat sektorlari tomonidan amalga oshiriladi. Bu tizim

ishchilarni kasallik, nogironlik, o‘lim va boshqa ijtimoiy xavf-xatarlardan sug‘urtalashni nazarda tutadi.

O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimi mustahkamlanib, ijtimoiy adolat va fuqarolarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan islohotlar amalga oshirilmoqda. Ijtimoiy himoya tizimi davlat tomonidan muhim ijtimoiy sohalarda ko‘rsatilgan xizmatlarni o‘z ichiga oladi, masalan, nogironlar, boquvchisini yo‘qotganlar, keksalar, iqtisodiy qiyinchilikka duchor bo‘lgan fuqarolarni qo‘llab-quvvatlash.

O‘zbekiston hukumati, ijtimoiy himoya tizimini yuksaltirish bo‘yicha doimiy ravishda chora-tadbirlar ko‘rmoqda, jumladan, ijtimoiy sug‘urta tizimlarini joriy etish, mehnatga layoqatsizlar uchun ta'minotlar yaratish va sog‘liqni saqlashni takomillashtirish kabi.

Ijtimoiy himoya tizimi o‘zgaruvchan ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarga muvofiq rivojlanib boradi va jamiyatning har bir a'zosining huquqlarini ta’minlashda muhim o‘rin tutadi. Bunday tizim ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash va jamiyatda iqtisodiy tenglikni yaratishda katta ahamiyatga ega.

Ijtimoiy himoya tizimi har doim jamiyatning iqtisodiy rivojlanishi va ijtimoiy ehtiyojlari bilan bevosita bog‘liqdir. U dastlab oddiy va jamoatga asoslangan shakllarda bo‘lsa, hozirgi kunda u murakkab tizimga aylangan. Mehnat sharoitlari yaxshilanishi, iqtisodiy barqarorlik va ijtimoiy adolatni ta’minlash uchun ijtimoiy himoya tizimining rivojlanishi davom etmoqda. O‘zbekiston kabi mamlakatlarda ijtimoiy himoya tizimi yuksalishi va uni yanada kengaytirish bo‘yicha faol islohotlar amalga oshirilmoqda.

16.2. Ijtimoiy himoya tizimining asosiy elementlari

Ijtimoiy himoya tizimi jamiyatdagi ijtimoiy tengsizlikni kamaytirish, ijtimoiy adolatni ta’minlash va har bir fuqaroning iqtisodiy xavfsizligini saqlash uchun mo‘ljallangan muhim bir tizimdir. Ushbu tizimning asosiy maqsadi – ijtimoiy yordam va himoya orqali jamiyatning barcha qatlamlarini, ayniqsa, eng muhtoj va himoyasiz qatlamlarni qo‘llab-quvvatlashdir. Ijtimoiy himoya tizimi turli ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy sharoitlar bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, uning samarali ishlashini ta’minlash uchun bir qancha muhim elementlardan iborat. Ushbu paragrafda, ijtimoiy himoya tizimining asosiy elementlari haqida batafsil ma'lumot beriladi.

1. Ijtimoiy sug‘urta. Ijtimoiy sug‘urta tizimi ijtimoiy himoya tizimining eng asosiy elementlaridan biridir. Bu tizim ishchilarga turli

xil xavflarga qarshi (kasallik, mehnat qobiliyatini yo‘qotish, pensionerlik yoshiga yetish va hokazo) moliyaviy yordam ko‘rsatadi. Ijtimoiy sug‘urta tizimi davlat tomonidan tashkil etiladi va unda fuqarolar muayyan daromad solig‘i orqali qatnashadilar. Ijtimoiy sug‘urta odatda quyidagi turlarda amalga oshiriladi:

- sog‘liqni saqlash sug‘urtasi: davlat tomonidan ko‘rsatiladigan sog‘liqni saqlash xizmatlari va tibbiy yordamni qamrab oladi;
- mehnatga layoqatsizlik sug‘urtasi: ish joyida yuzaga kelgan kasalliklar yoki baxtsiz hodisalar natijasida ishchi kuchi kamaygan shaxslar uchun;
- pension sug‘urta: pensionerlik yoshiga yetgan va pensiya olish huquqiga ega bo‘lgan fuqarolarni qamrab oladi;
- ijtimoiy yordam sug‘urtasi: turli sabablarga ko‘ra iqtisodiy zaiflashgan fuqarolarga yordam ko‘rsatish.

Ijtimoiy sug‘urta tizimi mehnat resurslarini, oilaviy qo‘llab-quvvatlashni va sog‘liqni saqlashni kafolatlaydi, shu bilan birga, ishchilarning hayotini va salomatligini xavfsiz saqlashga yordam beradi.

2. Naqdsiz ijtimoiy yordam. Naqdsiz ijtimoiy yordam tizimi jamiyatning eng zaif qatlamlarini qo‘llab-quvvatlash uchun tashkil etilgan. Bunga qashshoqlik darajasi yuqori bo‘lgan, nogironligi bor, pensionerlar yoki yetimlar kabi guruhlarni qo‘llab-quvvatlash uchun turli xil ijtimoiy xizmatlar kiradi. Naqdsiz yordam quyidagicha bo‘lishi mumkin:

- bepul tibbiy yordam: bepul va arzon tibbiy xizmatlarni taqdim etish, shu jumladan, shifokorlar, davolash usullari va dori-darmonlar;
- ijtimoiy xizmatlar: nogironlar, keksalar yoki ularni parvarishlashga muhtoj bo‘lgan shaxslar uchun uy-joy xizmatlari, parvarishchilar va ijtimoiy yordamchi xizmatlar;
- ta’lim yordam: ta’lim olish imkoniyatlari kam bo‘lgan o‘quvchilarga bepul yoki subsidiyalangan ta’lim xizmatlari taqdim etish.

Naqdsiz ijtimoiy yordam tizimi jamiyatning zaif qatlamlari uchun hayotning asosiy ehtiyojlarini qamrab oladi, bu esa ijtimoiy barqarorlikni ta'minlaydi.

3. Ijtimoiy nafaqalar va yordamlar. Ijtimoiy nafaqalar va yordamlar jamiyatning turli qatlamlarida ijtimoiy himoya tizimining muhim elementlaridan biri bo‘lib, ular davlat tomonidan aholini qo‘llab-quvvatlash uchun ajratiladigan mablag‘lardir. Bu yordamlar ayniqsa, jismoniy va iqtisodiy jihatdan zaif bo‘lgan fuqarolarga mo‘ljallangan. Ijtimoiy nafaqalar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- pensiya nafaqalari: mehnat faoliyatini yakunlagan yoki pensiya yoshiga yetgan fuqarolarga beriladigan moliyaviy yordam;

- nogironlik nafaqalari: mehnatga layoqatsiz bo‘lgan shaxslar uchun beriladigan yordam;

- boquvchisini yo‘qotganlar nafaqalari: oila a'zolarini yo‘qotganlar uchun davlat tomonidan taqdim etiladigan yordam;

- ishsizlik nafaqalari: ishsizlik bilan kurashish va ishlash imkoniyati yo‘q bo‘lganlar uchun beriladigan to‘lovlar.

Ijtimoiy nafaqalar va yordamlar ko‘plab mamlakatlarda, shu jumladan, O‘zbekiston Respublikasida, ijtimoiy barqarorlikni saqlash, mehnat bozoridagi tenglikni ta’minlash va fuqarolarning iqtisodiy xavfsizligini mustahkamlash uchun katta ahamiyatga ega.

4. Ishsizlikka qarshi chora-tadbirlar. Ishsizlik, ayniqsa, iqtisodiy inqirozlar va bozorning o‘zgaruvchan sharoitlari tufayli jahon bo‘yicha keng tarqalgan muammo bo‘lib, ijtimoiy himoya tizimining yana bir muhim elementi sifatida ishlaydi. Ishsizlikka qarshi chora-tadbirlar davlat tomonidan amalga oshiriladigan ijtimoiy yordam tizimining o‘ziga xos shakli bo‘lib, ishni yo‘qotgan shaxslar uchun mo‘ljallangan.

- ishsizlik nafaqalari: ishsizlikni boshdan kechirayotgan shaxslar uchun vaqtincha moliyaviy yordam;

- ish o‘rinlarini yaratish dasturlari: yangi ish o‘rinlarini yaratish va mavjud ish joylarini saqlab qolish maqsadida iqtisodiy va ijtimoiy dasturlarni amalga oshirish;

- kasb-hunar ta’limi va qayta tayyorlash: ishsizlikni kamaytirish va yangi ish joylariga moslashish uchun kasb-hunar ta’limini taklif qilish.

5. Ijtimoiy xavfsizlik tizimi. Ijtimoiy xavfsizlik tizimi mehnatga layoqatsizlik, nogironlik, keksalik, mehnat qonunlarini buzish va boshqa holatlar tufayli fuqarolarga ijtimoiy yordam ko‘rsatadi. Ushbu tizim davlatning uzoq muddatli ijtimoiy himoya strategiyasining ajralmas qismi hisoblanadi. Ijtimoiy xavfsizlik tizimi quyidagi komponentlardan iborat:

- sug‘urta tizimi: xavf-xatarlar va qiyinchiliklarga qarshi ta'minot;

- tibbiy xavfsizlik: sog‘liqni saqlash tizimida ko‘rsatiladigan yordam;

- hukumat yordamlarini taqsimlash: mamlakatda mavjud imtiyozlar va yordamlar orqali ijtimoiy xavfsizlikni ta’minlash.

16.1-jadval

Ijtimoiy himoya tizimining asosiy elementlari

Element	Tavsif	Misollar	Afzalliklar	Kamchiliklar
Ijtimoiy ta'minot dasturlari	Fuqarolarga turli xil ijtimoiy xavfsizlikni ta’minlash uchun davlat tomonidan moliyalashtiriladigan dasturlar.	Pensiya, nogironlik nafaqasi, mehnatga layoqatlikni yo‘qotganlar uchun yordam.	Fuqarolarni ijtimoiy himoya qiladi, xavfsizlikni ta'minlaydi.	Ijtimoiy ta'minot tizimining noto‘g‘ri ishlashi yoki malakasiz boshqarilishi.
Sog‘liqni saqlash xizmatlari	Sog‘liqni saqlash tizimi, tibbiy yordam, profilaktika va davolash xizmatlarini taqdim etadi.	Davlat poliklinikalari, bemorlarga bepul tibbiy yordam.	Xalqning sog‘lig‘ini yaxshilaydi, kasalliklarning oldini oladi.	Bepul xizmatlar ko‘p hollarda cheklangan resurslarga ega bo‘lishi mumkin.
Ishsizlik nafaqasi	Ishsiz fuqarolarga ish topilguncha vaqtinchalik moliyaviy yordam.	Ishsizlarga beriladigan nafaqa.	Ishsizlik holatida barqarorlikni ta’minlash, jamoat xavfsizligini saqlash.	Ishsizlik nafaqasining miqdori cheklangan bo‘lishi mumkin.
Pensiya tizimi	Nafaqaga chiqqan fuqarolarga moliyaviy yordam taqdim etish.	Davlat pensiya dasturi.	Keksalar uchun qo‘llab-quvvatlash, jamiyatda adolatni ta’minlash.	Pensiya tizimida resurslarning kamligi va qiyinchiliklar bo‘lishi mumkin.
Oilaviy qo‘llab-quvvatlash	Oila a'zolariga, ayniqsa, ota-onasiz yoki nogiron bolalar uchun qo‘llab-quvvatlash xizmatlari.	Ota-onasiz bolalar uchun yordam, oilalarga ijtimoiy nafaqa.	Oila farovonligini ta’minlash, jamiyatni qo‘llab-quvvatlash.	Oilalarga beriladigan yordamlar ba'zan etarli bo‘lmasligi mumkin.
Nogironlik bo‘yicha yordam	Nogironlik holatidagi fuqarolarga moliyaviy yordam va	Nogironlarga mo‘ljallangan pensiya va yordam	Nogironlar uchun adolatli va teng huquqlarni	Xizmatlar har doim barcha nogironlar

	ijtimoiy xizmatlar.	dasturlari.	ta’minlash.	uchun yetarli bo‘lmasligi mumkin.
Turar-joy subsidiya lari	Turar-joyni ijaraga olish yoki sotib olishda fuqarolarga yordam berish.	Kam daromadli oilalar uchun subsidiyalar, ipoteka dasturlari.	Turar-joyga bo‘lgan ehtiyojni qondirish, odamlarning yashash sharoitlarini yaxshilash.	Kam daromadli fuqarolarga xizmatlar yetarlicha taqdim etilmasligi mumkin.
Ta’limni qo‘llab-quvvatlash	Ta’lim olishda yordam va stipendiyalar taqdim etish.	Ta’lim stipendiyalari, kam ta'minlangan o‘quvchilar uchun yordam.	Yaxshi ta’lim olish imkoniyatlari, ijtimoiy ko‘mak.	Ta’limning sifati va ta'minoti ba'zan kam bo‘lishi mumkin.

O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimi mustahkamlanib, ijtimoiy adolat va fuqarolarning huquqlarini himoya qilishga qaratilgan islohotlar amalga oshirilmoqda. 2020-yilda O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimini takomillashtirishga qaratilgan yangi qonunlar va me'yoriy hujjatlar joriy etildi. Shu bilan birga, mamlakatda ijtimoiy himoya tizimining asosiy elementlari – ijtimoiy sug‘urta, pension ta'minoti, sog‘liqni saqlash, ish o‘rinlari yaratish va ta’limni kengaytirish borasida bir qator islohotlar amalga oshirilmoqda.

Ijtimoiy himoya tizimi davlatning iqtisodiy va ijtimoiy siyosatining ajralmas qismi bo‘lib, jamiyatda ijtimoiy adolat va tenglikni ta’minlashda muhim o‘rin tutadi. Ijtimoiy himoya tizimining asosiy elementlari, jumladan, ijtimoiy sug‘urta, naqdsiz yordamlar, nafaqalar, ish o‘rinlarini yaratish va ijtimoiy xavfsizlik kabi muhim komponentlar, jamiyatning barcha qatlamlari uchun iqtisodiy xavfsizlikni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. O‘zbekiston kabi mamlakatlar ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini oshirish va aholining himoyasiz qatlamlarini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha izchil chora-tadbirlarni amalga oshirishda davom etmoqda.

16.3. Ijtimoiy himoya va imtiyozlarga ega bo‘lgan fuqarolar toifalari

Ijtimoiy himoya tizimi jamiyatning barqaror rivojlanishi va ijtimoiy adolatni ta’minlashning eng muhim vositalaridan biridir. Uning asosiy

maqsadi — aholi orasida iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan zaif qatlamlarni qo‘llab-quvvatlash, ularning munosib turmush sharoitlarini kafolatlashdir. Bu jarayonda ijtimoiy imtiyozlar ham alohida ahamiyat kasb etadi, chunki ular ma’lum toifadagi fuqarolarga qo‘shimcha huquqlar va imkoniyatlar beradi.

Fuqarolarning ijtimoiy himoyaga bo‘lgan huquqi milliy qonunchilik, konstitutsiyaviy normalar hamda xalqaro me’yorlar bilan mustahkamlanadi. Xususan:

- **O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi**ning tegishli moddalarida aholining ijtimoiy himoyasi davlatning majburiyati sifatida belgilanadi.
- **“Aholini ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risida”gi Qonun** va boshqa sohaviy hujjatlar fuqarolarning turli toifalariga beriladigan imtiyoz va kafolatlarni tartibga soladi.
- Xalqaro me’yorlar, jumladan **XMT konvensiyalari**, mehnat va ijtimoiy ta’minot sohasidagi minimal talablarni belgilaydi.

Davlat ijtimoiy himoya siyosatining asosiy vazifalari sifatida quyidagilarni belgilaydi:

- iqtisodiy jihatdan faol bo‘lmagan yoki zaif qatlamlarni qo‘llab-quvvatlash;
- hayot darajasidagi keskin tafovutlarni yumshatish;
- ijtimoiy barqarorlikni saqlash.

Amaliyotda ijtimoiy himoya tizimidan foydalanuvchi fuqarolar bir necha asosiy guruhlarga bo‘linadi. Ushbu guruhlar ko‘pincha iqtisodiy imkoniyatlari, sog‘lig‘i, ijtimoiy maqomi yoki mehnat bozoridagi holati bilan belgilanadi.

16.2-jadval

Ijtimoiy himoya va imtiyozlarga ega fuqarolar toifalari tasnifi

Guruh nomi	Asosiy belgilar	Davlat tomonidan ko‘rsatiladigan yordam turlari
Keksalar va pensiya yoshidagilar	Mehnat faoliyatini tugatgan, pensiya yoshiga yetgan shaxslar	Pensiya to‘lovlari, bepul tibbiy xizmat, kommunal chegirmalar
Nogironligi bo‘lgan shaxslar	Jismoniy yoki ruhiy imkoniyatlari cheklangan shaxslar	Reabilitatsiya dasturlari, maxsus transport, mehnat kvotalari
Ko‘p bolali oilalar	3 va undan ortiq voyaga	Bola nafaqalari, maktabgacha

	yetmagan farzandi bor oilalar	ta’limda ustuvor qabul, uy-joy imtiyozlari
Kam ta’minlangan fuqarolar	Yillik daromadi belgilangan minimal darajadan past bo‘lganlar	Moddiy yordam, subsidiyalar, oziq-ovqat yordami
Yetim bolalar va ota-onasiz qolganlar	Huquqiy yoki amalda ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lganlar	Davlat ta’minotidagi turar joy, bepul ta’lim va tibbiyot xizmati
Mehnat bozorida ishsizlar	Rasman ish bilan ta’minlanmagan mehnatga layoqatli shaxslar	Ishga joylashtirish dasturlari, o‘qitish va qayta tayyorlash kurslari

Ijtimoiy himoya va imtiyozlarga ega fuqarolar toifalari turli guruhlarni qamrab oladi, ularning har biri o‘ziga xos ehtiyojlarga ega bo‘lib, davlat tomonidan maxsus yordam turlari bilan ta’minlanadi. Keksalar va pensiya yoshidagilar, ya’ni mehnat faoliyatini tugatgan va pensiya yoshiga yetgan shaxslar pensiya to‘lovlari, bepul tibbiy xizmatlar va kommunal chegirmalar kabi yordamlar orqali qo‘llab-quvvatlanadi. Nogironligi bo‘lgan shaxslar, jismoniy yoki ruhiy imkoniyatlari cheklanganlar, reabilitatsiya dasturlari, maxsus transport va mehnat kvotalari kabi imkoniyatlar bilan ta’minlanadi. Ko‘p bolali oilalar, ya’ni 3 va undan ortiq voyaga yetmagan farzandi bor oilalar, bola nafaqalari, maktabgacha ta’limda ustuvor qabul va uy-joy imtiyozlari kabi yordamlardan foydalanadi. Kam ta’minlangan fuqarolar, yillik daromadi belgilangan minimal darajadan past bo‘lganlar, moddiy yordam, subsidiyalar va oziq-ovqat yordami orqali qo‘llab-quvvatlanadi. Yetim bolalar va ota-onasiz qolganlar, ya’ni huquqiy yoki amalda ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lganlar, davlat ta’minotidagi turar joy, bepul ta’lim va tibbiyot xizmatlaridan foydalanadi. Mehnat bozorida ishsizlar, ya’ni rasman ish bilan ta’minlanmagan mehnatga layoqatli shaxslar, ishga joylashtirish dasturlari, o‘qitish va qayta tayyorlash kurslari orqali ijtimoiy himoyaga ega bo‘ladi, bu esa ularning mehnat bozoridagi faolligini oshirishga xizmat qiladi.

Ijtimoiy imtiyozlar ikki asosiy vazifani bajaradi:

1. **Kompensatsiya vazifasi** — fuqarolarning imkoniyatlarini tenglashtirish, ularning mehnatga yoki ijtimoiy hayotga to‘liq qo‘shilishiga sharoit yaratish.
2. **Profilaktik vazifasi** — iqtisodiy inqirozlar yoki shaxsiy moliyaviy qiyinchiliklar ta’sirini yumshatish.

Bunda imtiyozlarning iqtisodiy samarasi faqatgina nafaqa yoki moddiy yordam hajmi bilan emas, balki inson kapitaliga qo‘shilgan qo‘shimcha qiymat bilan ham o‘lchanadi. Masalan, bepul ta’lim yoki kasb-hunar o‘qitish imtiyozlari uzoq muddatda mehnat unumdorligini oshiradi.

Davlat amaliyotida ijtimoiy himoya turli mexanizmlar orqali amalga oshiriladi, ularning har biri muayyan ehtiyojlarga yo‘naltirilgan va ijtimoiy barqarorlikni ta’minlashga xizmat qiladi. Pul to‘lovlari tizimi pensiyalar, nafaqalar va bir martalik moddiy yordamlar kabi moliyaviy yordam shakllarini o‘z ichiga oladi, bu esa keksalar, kam ta’minlanganlar yoki muayyan ijtimoiy guruhlarning moliyaviy ehtiyojlarini qoplashga yordam beradi. Natural ko‘rinishdagi yordam bepul tibbiy xizmatlar, dori-darmonlar va oziq-ovqat to‘plamlari kabi resurslarni taqdim etish orqali aholining asosiy hayotiy ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi. Soliq imtiyozlari va chegirmalar ko‘p bolali oilalar yoki nogironlar kabi guruhlarga moliyaviy yukni yengillashtirish uchun beriladi. Bandlikni ta’minlashga oid dasturlar ishsizlar va yosh mutaxassislar uchun qayta tayyorlash va ishga joylashtirish imkoniyatlarini yaratadi, bu ularning mehnat bozoridagi faolligini oshiradi. Maxsus infratuzilma xizmatlari, masalan, reabilitatsiya markazlari va ijtimoiy uylar, nogironlar va boshqa muhtoj guruhlar uchun maxsus sharoitlar va xizmatlar taqdim etib, ularning ijtimoiy integratsiyasini va hayot sifatini yaxshilaydi.

16.3-jadval

Ijtimoiy himoya mexanizmlari va ularning asosiy foydalanuvchi guruhlari

Mexanizm turi	**Asosiy foydalanuvchi guruhlar**	**Misol tariqasida tatbiq sohasi**
Pensiya tizimi	Keksalar, nogironligi bo‘lgan shaxslar	Yoshi bo‘yicha pensiya, nogironlik pensiyasi
Nafaqa va moddiy yordamlar	Kam ta’minlanganlar, ko‘p bolali oilalar	Bola nafaqasi, ijtimoiy yordam puli
Soliq imtiyozlari	Ko‘p bolali oilalar, nogironlar	Daromad solig‘idan ozod qilish
Bepul ijtimoiy xizmatlar	Yetim bolalar, nogironlar	Bepul sanatoriy yo‘llanmalari
Bandlik dasturlari	Ishsizlar, yosh mutaxassislar	Kasb-hunar markazlari orqali qayta tayyorlash

Ijtimoiy himoya mexanizmlari turli fuqarolar guruhlarining ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan bo‘lib, har bir mexanizm ma'lum toifadagi foydalanuvchilarga moslashtirilgan va o‘ziga xos tatbiq sohasiga ega. Pensiya tizimi keksalar va nogironligi bo‘lgan shaxslarni qo‘llab-quvvatlashga xizmat qiladi, masalan, yoshi bo‘yicha pensiya yoki nogironlik pensiyasi kabi to‘lovlar orqali ularning moliyaviy barqarorligini ta’minlaydi. Nafaqa va moddiy yordamlar kam ta’minlangan fuqarolar va ko‘p bolali oilalarga yo‘naltirilgan bo‘lib, bola nafaqasi yoki ijtimoiy yordam puli kabi choralarni o‘z ichiga oladi. Soliq imtiyozlari ko‘p bolali oilalar va nogironlar uchun qo‘llaniladi, masalan, daromad solig‘idan ozod qilish orqali ularning moliyaviy yukini yengillashtiradi. Bepul ijtimoiy xizmatlar yetim bolalar va nogironlar uchun mo‘ljallangan bo‘lib, bepul sanatoriy yo‘llanmalari kabi imkoniyatlar bilan ularning hayot sifatini yaxshilaydi. Bandlik dasturlari esa ishsizlar va yosh mutaxassislar uchun kasb-hunar markazlari orqali qayta tayyorlash kabi imkoniyatlar taqdim etadi, bu ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

Ijtimoiy himoya va imtiyozlar tizimi ijtimoiy barqarorlikni ta’minlash, ijtimoiy tengsizlikni kamaytirish hamda inson kapitalini rivojlantirishda strategik ahamiyatga ega. Amaliyotda bu tizim nafaqat zaif qatlamlarni qo‘llab-quvvatlash, balki jamiyatning umumiy iqtisodiy samaradorligini oshirishga ham xizmat qiladi. Davlat siyosatida bu toifalarni aniq belgilash va ularga yo‘naltirilgan mexanizmlarni takomillashtirish doimiy vazifa bo‘lib qoladi.

16.4. Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirish

Ijtimoiy himoya tizimi jamiyatning eng zaif qatlamlarini himoya qilish va ularni iqtisodiy xavfsizligini ta’minlash uchun davlat va ijtimoiy tashkilotlar tomonidan amalga oshiriladigan kompleks chora-tadbirlar majmuasidir. Ushbu tizimni samarali ishlashi va keng qamrovli yordamni taqdim etishi uchun uning moliyalashtirilishi alohida ahamiyatga ega. Ijtimoiy himoya tizimi moliyalashtirilishi, uning ustuvor yo‘nalishlarini belgilash va samarali resurslarni taqsimlashda muhim omil hisoblanadi. Ushbu paragrafda, ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishning asosiy prinsiplari va usullari, shuningdek, O‘zbekistondagi holat tahlil qilinadi.

Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishning asosiy maqsadi, tizimning barcha jihatlari, jumladan, ijtimoiy sug‘urta, pension ta'minoti,

nafaqalar, sog‘liqni saqlash va boshqa yordamlarni ta’minlash uchun zarur bo‘lgan mablag‘larni jamlash va taqsimlashdir. Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishning asosiy prinsiplari quyidagilardan iborat:

1. Davlatning iqtisodiy imkoniyatlariga moslashish. Ijtimoiy himoya tizimining moliyalashtirilishi davlatning umumiy iqtisodiy holati va byudjet imkoniyatlariga qarab belgilanadi. Davlatning ijtimoiy himoya tizimi uchun ajratadigan mablag‘lar uning iqtisodiy salohiyatiga, ishlab chiqarish va daromadlarni taqsimlash siyosatiga bog‘liq.

2. Barqaror moliyalashtirish manbalarini yaratish. Ijtimoiy himoya tizimi uchun zarur bo‘lgan mablag‘lar doimiy, barqaror va prognoz qilinadigan manbalardan olinishi kerak. Bu, asosan, soliq va boshqa davlat to‘lovlaridan kelib chiqadi. Shuningdek, ijtimoiy sug‘urta tizimlari va ijtimoiy yordam dasturlari orqali qo‘shimcha mablag‘lar yig‘ilishi mumkin.

3. Resurslarning adolatli taqsimlanishi. Ijtimoiy himoya tizimining moliyalashtirilishida jamiyatning barcha qatlamlariga teng miqdorda yordam ko‘rsatilishi zarur. Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishda jamiyatning zaif qatlamlariga, ya'ni nogironlar, keksalar, mehnatga layoqatsiz fuqarolarga ko‘proq e’tibor qaratish kerak.

Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishda turli usullar va mexanizmlar qo‘llaniladi. Quyidagi usullar eng keng tarqalgan va samarali hisoblanadi:

1. Soliqlar va boshqa majburiy to‘lovlar. Ijtimoiy himoya tizimining eng asosiy moliyaviy manbalaridan biri soliqlardir. Davlat soliqlari, shu jumladan, jamiyatning iqtisodiy faoliyatiga solinadigan mehnat solig‘i, ijtimoiy sug‘urta solig‘i, va boshqa moliyaviy majburiyatlar ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishda qo‘llaniladi. Masalan, ijtimoiy sug‘urta solig‘i ishchilardan, ish beruvchilardan va davlatdan yig‘iladi va ushbu mablag‘lar pensiyalar, nafaqalar, va sog‘liqni saqlash xizmati uchun ishlatiladi.

2. Ijtimoiy sug‘urta tizimi. Ijtimoiy sug‘urta tizimi mehnatga layoqatsiz bo‘lgan, nogiron bo‘lgan, kasallik sababli ishlay olmaydigan yoki pensionerlik yoshiga yetgan shaxslar uchun zarur bo‘lgan mablag‘larni yig‘ishning samarali usulidir. Ijtimoiy sug‘urta tizimi nafaqa, pensiya, sog‘liqni saqlash, va ishga layoqatsiz bo‘lganlarga yordam berish uchun zarur mablag‘larni yig‘adi. Sug‘urta tizimi davlat tomonidan nazorat qilinadi, va uning samaradorligi jamiyatning ijtimoiy himoyasining barqarorligini ta'minlaydi.

3. Davlat byudjeti va moliyaviy qo‘shimchalar. Davlat byudjeti ijtimoiy himoya tizimining asosiy moliyaviy manbalaridan biridir. Davlat byudjeti orqali jamiyatning muhtoj qatlamlarini qo‘llab-quvvatlash, shuningdek, nafaqa va pensionerlik to‘lovlarini amalga oshirish uchun mablag‘lar ajratiladi. Byudjetdan ajratiladigan mablag‘lar davrning iqtisodiy sharoitlariga qarab o‘zgarishi mumkin, lekin ular har doim ijtimoiy himoya tizimining barqaror ishlashini ta’minlashga qaratiladi.

4. Xususiy sektordan mablag‘lar jalb qilish. Xususiy sektordan mablag‘lar jalb qilish ijtimoiy himoya tizimining mustahkamlanishiga yordam beradi. Xususiy sektordan, jumladan, korporatsiyalar va notijorat tashkilotlar tomonidan ijtimoiy himoya tizimi uchun mablag‘lar ajratilishi mumkin. Bunday mablag‘lar asosan korporativ ijtimoiy mas’uliyat dasturlari doirasida amalga oshiriladi. Xususiy sektor tomonidan taqdim etilgan mablag‘lar jamiyatning turli qatlamlarini qo‘llab-quvvatlash uchun ishlatiladi.

5. Xalqaro yordam va grantlar. Ko‘p hollarda, ijtimoiy himoya tizimi xalqaro tashkilotlar tomonidan qo‘llab-quvvatlanadi. Xalqaro moliyaviy institutlar, xususan, Jahon Banki, BMT, Yevropa Ittifoqi kabi tashkilotlar davlatlarga ijtimoiy himoya tizimini rivojlantirish uchun grantlar va yordam ajratadilar. Ushbu mablag‘lar yordamida, asosan, ijtimoiy yordamning samaradorligini oshirish, yangi dasturlarni ishga tushirish, va mehnat bozorini isloh qilish kabi masalalar hal etiladi.

O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimi moliyalashtirilishining asosiy manbalaridan biri davlat byudjeti va ijtimoiy sug‘urta tizimidir. O‘zbekiston hukumati mehnat bozorini isloh qilish va ijtimoiy himoya tizimini takomillashtirishga katta e’tibor qaratmoqda. 2020-yilda davlat tomonidan ishlab chiqilgan yangi "Ijtimoiy himoya strategiyasi" ijtimoiy himoya tizimini yanada kuchaytirish va ijtimoiy yordamni kengaytirish maqsadida qator chora-tadbirlarni o‘z ichiga olgan.

Ijtimoiy sug‘urta tizimi orqali nafaqa, pensiya va ish haqi bo‘yicha yordamlarni ta’minlashga katta ahamiyat berilmoqda. Shu bilan birga, O‘zbekistonda yoshlar va ayollarga ijtimoiy yordamni ko‘paytirish, ish o‘rinlarini yaratish, va ishsizlikka qarshi kurashish maqsadida davlat dasturlari amalga oshirilmoqda. Davlat, shuningdek, xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikda ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirish va rivojlantirishga qaratilgan grantlar va boshqa moliyaviy manbalarni jalb qilmoqda.

Ijtimoiy himoya tizimi jamiyatning zaif qatlamlarini himoya qilish va ular uchun iqtisodiy xavfsizlikni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishda davlat soliqlari, ijtimoiy sug‘urta, davlat byudjeti va xususiy sektorning qo‘shgan hissalari katta ahamiyatga ega. O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimi moliyalashtirishni barqaror va samarali tashkil etish uchun yangi siyosatlar ishlab chiqilmoqda, bu esa aholi farovonligini oshirishga yordam beradi. Shuningdek, xalqaro yordam va grantlar tizimi ham ijtimoiy himoya sohasida ijobiy ta’sir ko‘rsatmoqda.

16.5. Davlatning ijtimoiy himoya siyosati va ijtimoiy himoyani boshqarish

Ijtimoiy himoya tizimi jamiyatning zaif va himoyaga muhtoj qatlamlariga yordam berish uchun tashkil etilgan turli chora-tadbirlar majmuasidan iborat. Davlatning ijtimoiy himoya siyosati ushbu tizimni ishlab chiqish, amalga oshirish va samarali boshqarish uchun zarur bo‘lgan asosiy mexanizmlarni belgilaydi. Ijtimoiy himoyani boshqarish esa uning doimiy, izchil va adolatli amalga oshirilishini ta’minlashga qaratilgan boshqaruv faoliyatini o‘z ichiga oladi. Ushbu paragrafda, davlatning ijtimoiy himoya siyosatining mohiyati va ijtimoiy himoyani boshqarish tizimi haqida batafsil tahlil qilinadi, shuningdek, O‘zbekistondagi holatga oid masalalar ko‘rib chiqiladi.

Ijtimoiy himoya siyosati davlatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish strategiyasining ajralmas qismi bo‘lib, u asosan aholi turli qatlamlariga (yoshlar, keksalar, nogironlar, ishsizlar, kam ta'minlangan oilalar) zarur yordamni ko‘rsatishga qaratilgan. Ijtimoiy himoya siyosatining asosiy tamoyillari quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. Adolatlilik: ijtimoiy himoya siyosati jamiyatning barcha qatlamlari uchun adolatli bo‘lishi kerak. Bu tamoyilga ko‘ra, davlat tomonidan ajratilgan mablag‘lar va resurslar aholi ehtiyojlariga qarab taqsimlanadi. Masalan, mehnatga layoqatsiz bo‘lganlar, nogironlar, va keksalar uchun ijtimoiy yordamlarning alohida yo‘nalishlari bo‘lishi kerak.

2. Barqarorlik: ijtimoiy himoya tizimi barqaror va uzluksiz ishlashini ta’minlash zarur. Barqaror moliyalashtirish, ishonchli ijtimoiy sug‘urta tizimi va jamiyatning o‘zgaruvchan ehtiyojlariga moslashish – bu ijtimoiy himoya siyosatining muvaffaqiyatli amalga oshirilishini kafolatlaydi.

3. Xavfsizlik: ijtimoiy himoya siyosati jamiyatning ijtimoiy xavfsizligini ta’minlashni maqsad qiladi. Bu faqat iqtisodiy xavfsizlikni emas, balki ijtimoiy, psixologik va jismoniy xavfsizlikni ham o‘z ichiga oladi. Yordamga muhtoj bo‘lganlarga o‘z hayotini qayta tiklash imkoniyatini yaratish ijtimoiy himoyaning muhim jihatlaridan biridir.

4. Hamma uchun teng imkoniyatlar yaratish: ijtimoiy himoya siyosatining bir asosiy vazifasi, mehnat bozoridagi tengsizlikni kamaytirish, barcha fuqarolarga teng imkoniyatlarni taqdim etishdir. Xususan, nogironlar, yoshlar, ayollar, va qariyalar uchun jamiyatda teng huquqlilikni ta’minlash kerak.

Ijtimoiy himoyani boshqarish tizimi ijtimoiy himoya chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish, monitoring qilish va baholashni o‘z ichiga oladi. Ushbu boshqaruv tizimi quyidagi asosiy elementlardan iborat:

1. Tizimli yondashuv. Ijtimoiy himoyani boshqarish tizimi bir qator muassasalar va tashkilotlar tomonidan amalga oshiriladi. Bu tizimning samarali ishlashi uchun barcha tashkilotlarning o‘zaro muvofiqligi va koordinatsiyasi zarur. Odatda, ijtimoiy himoya vazirligi, mehnat va sog‘liqni saqlash organlari, davlat sug‘urta tizimi, va ijtimoiy xizmatlar bo‘yicha tashkilotlar birgalikda ishlaydi.

2. Regulyatorlik va qonunchilik bazasi. Ijtimoiy himoya tizimi samarali ishlashini ta’minlash uchun davlat tomonidan mustahkam regulyatorlik va qonunchilik bazasi yaratish lozim. Ijtimoiy himoyani boshqarish uchun huquqiy normativlar, me'yorlar va qoidalar ishlab chiqiladi. Ular yordamga muhtoj guruhlarning huquqlarini himoya qilish, yordamni ajratish va taqsimlashning aniq mexanizmlarini belgilashga qaratilgan bo‘ladi.

3. Resurslarni taqsimlash va monitoring. Ijtimoiy himoya tizimini samarali boshqarish uchun resurslar, ya'ni mablag‘lar, kadrlar va materiallar adolatli va samarali taqsimlanishi kerak. Shu bilan birga, tizimning ishlash samaradorligini baholash va kerakli o‘zgarishlarni amalga oshirish uchun monitoring va baholash tizimi yaratiladi.

4. Boshqaruv va ijtimoiy xizmatlar. Ijtimoiy himoya tizimi boshqaruvining samaradorligi ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish tizimining rivojlanishiga bog‘liq. Ijtimoiy xizmatlar, xususan, sog‘liqni saqlash, ta’lim, pensiya va nafaqalar, mehnat bozoridagi ko‘mak, va boshqa yordamlar tizimning barcha qatlamlariga adolatli yetkazilishi kerak. Tizimning muvaffaqiyatli ishlashiga ijtimoiy xizmatlarni yangilash, rivojlantirish va takomillashtirish muhim omil bo‘ladi.

O‘zbekistonning ijtimoiy himoya siyosati mustahkam asoslar va uzoq muddatli rejalarga tayangan holda amalga oshirilmoqda. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining qarorlari va hukumatning ijtimoiy himoya siyosati, aholi ehtiyojlarini qondirish va ularni turli ijtimoiy xavflardan himoya qilishga qaratilgan. Shu bilan birga, davlat tomonidan ko‘plab ijtimoiy yordam dasturlari ishlab chiqilgan, ularning amalga oshirilishi uchun ijtimoiy himoya tizimini samarali boshqarish uchun ko‘plab mexanizmlar joriy etilgan.

O‘zbekiston hukumati tomonidan qabul qilingan "Ijtimoiy himoya strategiyasi" davlat tomonidan taqdim etilayotgan ijtimoiy yordam va xizmatlarning sifatini oshirishga qaratilgan. Bu strategiya doirasida pensionerlar, nogironlar, mehnatga layoqatsiz shaxslar va boshqa ehtiyojmand guruhlarga yordam ko‘rsatish tizimi modernizatsiya qilinmoqda.

Shuningdek, O‘zbekiston ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishni barqarorlashtirish, ijtimoiy sug‘urta tizimini takomillashtirish va jamiyatning barcha qatlamlariga teng yordam ko‘rsatishni ta’minlash uchun soliq tizimini isloh qilmoqda. Davlat tomonidan ajratiladigan mablag‘lar va ijtimoiy yordamlar jamiyatning ijtimoiy xavfsizligini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi.

Davlatning ijtimoiy himoya siyosati va uning samarali boshqaruvi jamiyatdagi zaif qatlamlarga yordam ko‘rsatish va ularning ijtimoiy xavfsizligini ta’minlashda muhim ahamiyatga ega. O‘zbekistonning ijtimoiy himoya siyosati davlat tomonidan ilgari surilgan islohotlar orqali doimiy ravishda rivojlanmoqda va aholi uchun yaxshilangan imkoniyatlarni taqdim etmoqda. Shuningdek, samarali boshqaruv tizimi va ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirishni barqarorlashtirish uchun xalqaro hamkorlik va davlat dasturlari muvaffaqiyatli amalga oshirilmoqda.

16.6. Ijtimoiy himoyaning xalqaro jihatlari

Ijtimoiy himoya tizimi nafaqat milliy darajada, balki global miqyosda ham iqtisodiy barqarorlik, ijtimoiy adolat va aholi farovonligini ta’minlashning asosiy mexanizmlaridan biridir. Xalqaro miqyosda bu tizim Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT), Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT), Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti (JSST), Yevropa Ittifoqi (YeI) va boshqa mintaqaviy hamda global institutlar faoliyatida ustuvor yo‘nalish sifatida qaraladi.

Ijtimoiy himoyaning xalqaro jihatlari deganda, mamlakatlar o‘rtasidagi mehnat resurslari harakati, transmilliy kompaniyalar faoliyati, migratsiya jarayonlari, global ijtimoiy standartlar, ijtimoiy sug‘urta mexanizmlarini uyg‘unlashtirish hamda minimal ijtimoiy kafolatlar tizimini yaratish kabi masalalar tushuniladi.

Xalqaro darajada ijtimoiy himoya bo‘yicha eng muhim hujjatlar XMTning konvensiyalari va tavsiyalari, BMTning Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (1948), “Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risida xalqaro pakt” (1966) hamda Yevropa ijtimoiy xartiyasi (1961) hisoblanadi. Ushbu hujjatlarda davlatlar zimmasiga quyidagi majburiyatlar yuklanadi:

1. Minimal daromad kafolatini ta’minlash.
2. Ishsizlik, nogironlik, qarilik va kasallik holatlarida ijtimoiy sug‘urta orqali yordam berish.
3. Mehnatga layoqatsiz shaxslar uchun minimal yashash darajasini kafolatlash.
4. Aholining barcha qatlamlari uchun tibbiy yordamdan foydalanish imkoniyatini yaratish.

16.4-jadval

Xalqaro asosiy hujjatlarda belgilangan ijtimoiy himoya prinsiplari

Xalqaro hujjat	**Asosiy prinsiplari**	**Amalga oshirish mexanizmlari**
Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (1948)	Har bir insonning ijtimoiy ta’minot huquqi	Milliy qonunchilik va davlat kafolatlari
XMTning 102-sonli konvensiyasi (1952)	Ijtimoiy xavflarga qarshi minimal kafolatlar	Sug‘urta fondlari, byudjet mablag‘lari
Yevropa ijtimoiy xartiyasi (1961)	Daromad tengsizligini kamaytirish, minimal mehnat sharoitlari	Yevropa sudi va monitoring tizimi

Xalqaro asosiy hujjatlarda belgilangan ijtimoiy himoya prinsiplari ijtimoiy adolat va fuqarolar farovonligini ta’minlashga qaratilgan bo‘lib, har bir hujjat o‘ziga xos prinsiplar va amalga oshirish mexanizmlarini taklif etadi. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (1948) har bir insonning ijtimoiy ta’minot huquqini e’tirof etadi, bu esa milliy qonunchilik va davlat kafolatlari orqali amalga oshiriladi, fuqarolarga asosiy ijtimoiy xizmatlar va yordamdan foydalanish imkonini beradi.

Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) 102-sonli konvensiyasi (1952) ijtimoiy xavflarga qarshi minimal kafolatlarni belgilaydi, bu sug‘urta fondlari va byudjet mablag‘lari orqali qo‘llab-quvvatlanadi, masalan, ishsizlik yoki kasallik kabi holatlarda himoya choralarini ta’minlaydi. Yevropa ijtimoiy xartiyasi (1961) daromad tengsizligini kamaytirish va minimal mehnat sharoitlarini kafolatlashga qaratilgan bo‘lib, Yevropa sudi va monitoring tizimi orqali amalga oshiriladi, bu esa mehnat bozorida adolatli shart-sharoitlarni ta’minlashga xizmat qiladi.

Dunyo mamlakatlarida ijtimoiy himoya turli modellarga asoslangan holda shakllanadi. Masalan, Germaniya, Frantsiya, Niderlandiya kabi davlatlarda sug‘urta asosidagi “Bismark modeli” ustuvor bo‘lsa, Skandinaviya mamlakatlarida (Shvetsiya, Norvegiya, Daniya) “Beveridj modeli” — umumxalq soliq tushumlari asosida moliyalashtiriladigan keng qamrovli ijtimoiy xizmatlar tizimi amal qiladi.

16.5-jadval

Xalqaro ijtimoiy himoya modellari taqqoslanishi

Model	**Mamlakatlar**	**Moliyalashtirish manbai**	**Qamrov darajasi**	**Afzalliklari**	**Cheklovlari**
Bismark modeli	Germaniya, Frantsiya	Ish beruvchi va xodim badallari	Ishlaydigan aholi	Moliyaviy barqarorlik, sug‘urta prinsipi	Ishsizlar uchun cheklangan imkoniyat
Beveridj modeli	Shvetsiya, Norvegiya	Davlat byudjeti (soliq)	Umumiy aholi	Yuqori qamrov, ijtimoiy tenglik	Yuqori soliq yuklamasi
Aralash model	Yaponiya, Kanada	Sug‘urta + byudjet	Keng qamrov	Moslashuvchanlik	Moliyaviy murakkablik

Xalqaro ijtimoiy himoya modellari turli mamlakatlarda o‘ziga xos moliyalashtirish manbalari, qamrov darajasi, afzalliklari va cheklovlari bilan farqlanadi. Bismark modeli, Germaniya va Frantsiyada qo‘llaniladigan bo‘lib, ish beruvchi va xodim badallari orqali moliyalashtiriladi, asosan ishlaydigan aholini qamrab oladi, bu esa moliyaviy barqarorlik va sug‘urta prinsipiga asoslangan tizimni ta’minlaydi, ammo ishsizlar uchun imkoniyatlari cheklangan. Beveridj

modeli, Shvetsiya va Norvegiyada qo‘llaniladi, davlat byudjeti va soliqlardan moliyalashtirilib, umumiy aholiga yuqori qamrov va ijtimoiy tenglikni ta’minlaydi, lekin yuqori soliq yuklamasi uning cheklovi sifatida ko‘riladi. Aralash model esa Yaponiya va Kanadada ishlatiladi, sug‘urta va byudjet manbalarini birlashtirib, keng qamrov va moslashuvchanlikni ta’minlaydi, biroq moliyaviy murakkablik tufayli boshqaruvda qiyinchiliklarga olib kelishi mumkin.

XXI asr boshidan boshlab global ijtimoiy himoya tizimida quyidagi tendensiyalar kuzatilmoqda:

- **Globallashuv ta’siri** — transmilliy korxonalar va mehnat migratsiyasi ijtimoiy sug‘urta tizimlarini o‘zaro moslashtirish zaruratini keltirib chiqarmoqda.
- **Raqamlashtirish** — elektron pensiya tizimlari, onlayn sug‘urta xizmatlari, mobil ilovalar orqali nafaqalarni boshqarish imkoniyatlari kengaymoqda.
- **Iqlim o‘zgarishi va yangi xavflar** — ekologik ofatlar, pandemiyalar kabi omillar ijtimoiy himoya mexanizmlarining yangi funksiyalarini talab qilmoqda.
- **Ishchi kuchi bozorining transformatsiyasi** — masofaviy ish, gig-iqtisodiyot, frilans faoliyati ijtimoiy sug‘urta qamrovini qayta ko‘rib chiqishni taqozo etmoqda.

16.6-jadval

Xalqaro ijtimoiy himoyaning zamonaviy tendensiyalari

Tendensiya	Mazmuni	Amalga oshirish mexanizmi
Raqamlashtirish	Ijtimoiy xizmatlarni onlayn shaklga o‘tkazish	Elektron hukumat, mobil ilovalar
Migratsiya ta’siri	Migrantlar uchun transchegaraviy ijtimoiy himoya	Ikki tomonlama bitimlar, xalqaro sug‘urta fondlari
Yangi xavflarga moslashish	Pandemiya, iqlim o‘zgarishi kabi omillarni hisobga olish	Favqulodda ijtimoiy paketlar

Xalqaro ijtimoiy himoyaning zamonaviy tendensiyalari global ijtimoiy va iqtisodiy o‘zgarishlarga moslashishga qaratilgan bo‘lib, ular raqamlashtirish, migratsiya ta’siri va yangi xavflarga moslashish kabi muhim yo‘nalishlarni qamrab oladi. Raqamlashtirish tendensiyasi ijtimoiy xizmatlarni onlayn shaklga o‘tkazishni o‘z ichiga oladi, bu esa

elektron hukumat platformalari va mobil ilovalar orqali amalga oshirilib, xizmatlarning samaradorligi va qulayligini oshiradi. Migratsiya ta’siri migrantlar uchun transchegaraviy ijtimoiy himoyani ta’minlashga yo‘naltirilgan bo‘lib, ikki tomonlama bitimlar va xalqaro sug‘urta fondlari orqali ularning ijtimoiy huquqlari kafolatlanadi. Yangi xavflarga moslashish esa pandemiya, iqlim o‘zgarishi kabi omillarni hisobga olib, favqulodda ijtimoiy paketlar orqali aholining yangi global tahdidlar sharoitida himoyasini ta’minlashga xizmat qiladi, bu esa ijtimoiy tizimlarning moslashuvchanligini va barqarorligini mustahkamlashga yordam beradi.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, ijtimoiy himoyaning samaradorligini oshirish uchun mamlakatlar ikki yo‘nalishda ishlamoqda:

1. **Xalqaro standartlarga moslashish** — XMT konvensiyalarini ratifikatsiya qilish, YeI va boshqa mintaqaviy standartlarni milliy tizimga integratsiya qilish.
2. **Milliy xususiyatlarni saqlash** — madaniy, demografik va iqtisodiy sharoitlarni hisobga olib, moslashtirilgan ijtimoiy paketlar ishlab chiqish.

Xalqaro tajriba shuni ko‘rsatadiki, eng samarali tizimlar — bu milliy va xalqaro mexanizmlarni uyg‘unlashtira olgan, moliyaviy barqarorlik va ijtimoiy qamrovni birlashtira olgan tizimlardir.

Xalqaro ijtimoiy himoya tizimi global va milliy darajada ijtimoiy adolat, iqtisodiy barqarorlik va aholi farovonligini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi, bunda BMT, XMT, JSST va Yevropa Ittifoqi kabi institutlarning hujjatlari asosiy yo‘l-yo‘riq bo‘lib xizmat qiladi. Ushbu tizimlar mehnat resurslari harakati, migratsiya, raqamlashtirish va yangi xavflarga moslashish kabi global tendensiyalarni hisobga olgan holda, minimal daromad kafolati, ijtimoiy sug‘urta va tibbiy xizmatlardan foydalanish imkoniyatlarini ta’minlaydi. Bismark, Beveridj va aralash modellar turli mamlakatlarda moliyalashtirish va qamrov darajasiga ko‘ra farqlanadi, lekin eng samarali tizimlar xalqaro standartlarni milliy xususiyatlar bilan uyg‘unlashtirib, moliyaviy barqarorlik va keng qamrovni ta’minlay oladi.

16.7. Ijtimoiy himoya samaradorligini baholash va monitoring qilish

Ijtimoiy himoya tizimi jamiyatdagi eng zaif guruhlarga yordam berish, ularni iqtisodiy va ijtimoiy xavflardan himoya qilish maqsadida yaratiladi. Shu bilan birga, bu tizimning samarali ishlashi uning qanday baholanishi va monitoringi asosida aniqlanadi. Ijtimoiy himoya

samaradorligini baholash va monitoring qilish – bu tizimning faoliyatini kuzatish, uning samaradorligini o‘lchash va kerakli o‘zgarishlarni amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan muhim jarayonlardir. Ushbu paragrafda, ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini baholash va monitoring qilish jarayonlari va O‘zbekistondagi holatni ko‘rib chiqamiz.

Ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini baholash jarayoni tizimning barcha elementlari – moliyaviy resurslar, ijtimoiy xizmatlar, sug‘urta tizimi, davlat tomonidan ko‘rsatiladigan yordamlar – qanday ishlashini o‘lchashni maqsad qiladi. Samaradorlikni baholash uchun quyidagi asosiy mezonlar mavjud:

1. Maqsadga muvofiqlik. Ijtimoiy himoya tizimi davlatning maqsadlariga va jamiyatning ehtiyojlariga mos ravishda ishlashi kerak. Maqsadga muvofiqlik baholanishi uchun dasturlar va tashabbuslarning natijalari tahlil qilinadi, ya'ni tizimning imkoniyatlari aholi uchun qancha darajada foydali va samarali bo‘lganini o‘lchash zarur.

2. Resurslardan samarali foydalanish. Ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini baholashda, ajratilgan resurslar (mablag‘lar, vaqt, kadrlar) samarali foydalanilganligi muhim. Agar resurslar optimallashtirilmagan bo‘lsa, bu tizimning samaradorligini pasaytiradi.

3. Sifat va miqdor o‘lchovlari. Ijtimoiy himoya tizimining samaradorligi nafaqat miqdoriy, balki sifatli baholashga ham asoslanadi. Misol uchun, nafaqa oluvchilarning qoniqishi, yordam oluvchilarning o‘z holatini yaxshilash darajasi va boshqa ijtimoiy xizmatlarga bo‘lgan ehtiyojning to‘liq qondirilishi sifat ko‘rsatkichlari sifatida qaraladi.

4. O‘zgarishlarga moslashuvchanlik. Ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini baholashda uning jamiyatdagi o‘zgarishlarga, ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarga qanday moslashish qobiliyati ham e’tiborga olinadi. Yangi xavflar, krizislar yoki ijtimoiy o‘zgarishlarga tez va samarali javob bera olish tizimning muvaffaqiyatli ishlashining asosiy mezoni bo‘lishi kerak.

Ijtimoiy himoya tizimi samaradorligini monitoring qilish bu tizimning holatini muntazam ravishda tekshirish va uni yaxshilashga qaratilgan faoliyatdir. Monitoring quyidagi bosqichlardan iborat:

1. Ma'lumot yig‘ish: monitoring jarayonida tizimning samaradorligini baholash uchun to‘liq va ishonchli ma'lumotlar yig‘iladi. Bu, avvalo, ijtimoiy yordamlar, pensiyalar, sug‘urta to‘lovlari, yordam oluvchilarning soni va ularning ijtimoiy holati kabi ko‘rsatkichlarni o‘z ichiga oladi.

2. Ko‘rsatkichlarni tahlil qilish: yig‘ilgan ma'lumotlar tahlil qilinadi va turli indikatorlar (yordam oluvchilarning daromad darajasi, yordamni olishda kechikishlar, tizimning tarqalishi va samaradorligi kabi) bo‘yicha o‘lchovlar taqdim etiladi. Tahlilning natijalari tizimning mavjud muammolari va kamchiliklarini aniqlashga yordam beradi.

3. Natijalarni taqdim etish va tavsiyalar: monitoringning yakuniy natijalari asosida tavsiyalar ishlab chiqiladi. Bu tavsiyalar tizimni yanada samarali qilish uchun zarur o‘zgarishlar va takomillashtirishlarni o‘z ichiga oladi.

4. Siyosat va strategiya ishlab chiqish: monitoring jarayonida to‘plangan natijalar ijtimoiy himoya siyosati va strategiyasini shakllantirishda muhim rol o‘ynaydi. Ijtimoiy himoya tizimini yaxshilash uchun yangilangan dasturlar va tashabbuslar ishlab chiqiladi.

O‘zbekiston Respublikasida ijtimoiy himoya tizimi va uning samaradorligini baholash va monitoring qilishga katta ahamiyat berilmoqda. O‘zbekiston hukumati tomonidan ijtimoiy himoya tizimi doimiy ravishda monitoring qilinadi va o‘zgaruvchan ijtimoiy sharoitlarga moslashtiriladi. Ushbu tizimni baholash va monitoring qilish uchun quyidagi asosiy mexanizmlar ishlab chiqilgan:

1. Mehnat va ijtimoiy himoya vazirligi: O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimini nazorat qilish va monitoring qilish vazifasi asosan Mehnat va ijtimoiy himoya vazirligiga yuklatilgan. Vazirlik o‘z faoliyatida tizimning samaradorligini baholash va yordam dasturlarini takomillashtirishga qaratilgan doimiy monitoring va baholash ishlari olib boradi.

2. Ijtimoiy himoya va pensiya tizimini modernizatsiya qilish: O‘zbekistonda pensiya tizimi va ijtimoiy yordamlar modernizatsiya qilinmoqda. Monitoring tizimi ijtimoiy himoya siyosatining muvaffaqiyatli amalga oshirilishiga yordam beradi, jumladan, har bir fuqaroga o‘z vaqtida va to‘liq yordam ko‘rsatilishini ta’minlashda katta rol o‘ynaydi.

3. Xalqaro hamkorlik: O‘zbekiston xalqaro tashkilotlar, jumladan, BMT, Jahon banki va YUNISEF kabi tashkilotlar bilan hamkorlikda ijtimoiy himoya tizimini yaxshilash bo‘yicha o‘zaro monitoringni amalga oshiradi. Bunday hamkorliklar orqali ijtimoiy himoya tizimi jahon standartlariga moslashtirilmoqda.

4. Shaxsiy va davlat sektorining hamkorligi: ijtimoiy himoya tizimi samaradorligini oshirish uchun davlat va xususiy sektorning hamkorligi kengaytirilmoqda. Xususiy kompaniyalar, tashkilotlar va

ijtimoiy xizmatlar tashkilotlari bilan hamkorlikda yordam ko‘rsatishning yangi yo‘nalishlari va mexanizmlari ishlab chiqilmoqda.

Ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini baholash va monitoring qilish – bu tizimning ishlashini samarali boshqarishning ajralmas qismidir. Ushbu jarayonlar yordamida tizimning mavjud kamchiliklari aniqlanadi va ularni bartaraf etish uchun zarur o‘zgarishlar kiritiladi. O‘zbekistonda ijtimoiy himoya tizimi bo‘yicha monitoring jarayonlari doimiy ravishda amalga oshirilmoqda va bu tizimning samaradorligini oshirishga xizmat qilmoqda. Davlat tomonidan amalga oshirilgan islohotlar va xalqaro hamkorlik ijtimoiy himoya tizimini yanada yaxshilashga yordam bermoqda.

Xulosa shundayki, ijtimoiy himoya va imtiyozlar tizimi jamiyatdagi barcha ijtimoiy qatlamlarni qo‘llab-quvvatlash, ularning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy xavfsizligini ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Ijtimoiy himoya tizimi o‘zgaruvchan ijtimoiy sharoitlarda aholi farovonligini oshirishga qaratilgan, u davlat, jamoat va xususiy sektordan iborat. Imtiyozlar, xususan, mehnat sharoitlari, pensiya ta'minoti, sog‘liqni saqlash, ta’lim va boshqa sohalarda amalga oshiriladigan yordamlar, xodimlarning va fuqarolarning hayot sifatini yaxshilashga xizmat qiladi. Ijtimoiy himoya tizimining samarali ishlashi, uning adolatli va teng asosda amalga oshirilishi jamiyatda barqarorlikni saqlash, shuningdek, ijtimoiy adolatni ta’minlashga olib keladi. Bu tizim orqali inson huquqlari va erkinliklari himoya qilinadi, ijtimoiy farovonlikka erishiladi va iqtisodiy rivojlanishning barqarorligi ta'minlanadi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: ijtimoiy himoya, imtiyozlar, xavfsizlik, farovonlik, mehnat sharoitlari, pensiya ta'minoti, sog‘liqni saqlash, ta’lim, ijtimoiy adolat, inson huquqlari, iqtisodiy rivojlanish, barqarorlik.

Nazorat savollari:

1. Ijtimoiy himoya tizimining asosiy vazifalari qanday?
2. Imtiyozlarning jamiyatdagi ahamiyati nimalardan iborat?
3. Mehnat sharoitlari va ijtimoiy himoya o‘rtasidagi bog‘liqlikni tushuntiring.
4. Pensiya ta'minoti tizimi qanday qilib fuqarolarni ijtimoiy himoya qiladi?
5. Ijtimoiy himoya tizimining samarali ishlashi uchun qanday omillar muhim?

6. Ijtimoiy adolat va imtiyozlar o‘rtasidagi munosabatni qanday izohlaysiz?
7. Sog‘liqni saqlash imtiyozlarining ijtimoiy himoyadagi roli qanday?
8. Ijtimoiy himoya tizimi iqtisodiy rivojlanishga qanday ta’sir ko‘rsatadi?
9. Ijtimoiy himoya tizimining samaradorligini oshirish uchun qanday chora-tadbirlar amalga oshirilishi kerak?
10. Ijtimoiy himoya tizimida imtiyozlarning kompensatsiya va profilaktik vazifalari qanday mazmun kasb etadi hamda ular ijtimoiy tenglikni ta’minlashda qanday ahamiyatga ega?
11. Davlat tomonidan qo‘llaniladigan ijtimoiy himoya mexanizmlari (pensiya tizimi, nafaqalar, soliq imtiyozlari, bepul ijtimoiy xizmatlar va bandlik dasturlari) turli fuqarolar guruhlarining ehtiyojlarini qondirishda qanday farqlanadi?
12. Xalqaro ijtimoiy himoya tizimlarining Bismark, Beveridj va aralash modellari qanday asosiy prinsiplarga asoslanadi va ularning moliyalashtirish manbalari va qamrov darajasi bo‘yicha farqlari qanday ijtimoiy adolat va iqtisodiy barqarorlikka ta’sir ko‘rsatadi?
13. Xalqaro ijtimoiy himoyaning zamonaviy tendensiyalari, xususan, raqamlashtirish va migratsiya ta’siri qanday mexanizmlar orqali amalga oshiriladi va ular global iqtisodiy o‘zgarishlar sharoitida ijtimoiy tizimlarning moslashuvchanligini qanday ta’minlaydi?

XVII BOB. INSON RESURSLARINI BOSHQARISH SAMARADORLIGI

17.1. Inson resurslarini boshqarishning asosiy komponentlari.
17.2. Xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish.
17.3. HRM samaradorligi mezonlari va ko’rsatkichlari.
17.4. Inson resurslarini strategik boshqarish.
17.5. Mehnat faoliyatini baholash va boshqarish tizimlari.
17.6. HRMdagi texnologiyalar va innovatsiyalar.

17.1. Inson resurslarini boshqarishning asosiy komponentlari

Inson resurslarini boshqarish (IRB) har bir tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyati uchun zarur bo‘lgan asosiy jarayonlardan biridir. Inson resurslari boshqaruvi tizimi xodimlar bilan ishlash, ularning mahoratini oshirish, motivatsiyasini ta’minlash, mehnat unumdorligini oshirish va tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish uchun strategik yondashuvlarni taqdim etadi. Inson resurslarini boshqarishning samaradorligi, shuningdek, tashkilotning o‘sishiga va raqobatbardoshligini ta’minlashga yordam beradi. Ushbu paragrafda, inson resurslarini boshqarishning asosiy komponentlari batafsil yoritiladi.

1. Rekrutment va tanlov (kadrlarni jalb etish). Rekrutment va tanlov – bu har qanday inson resurslari boshqaruvining boshlang‘ich bosqichidir. Yaxshi tashkil etilgan rekrutment jarayoni tashkilotga kerakli malakali xodimlarni jalb qilish imkonini beradi. Rekrutmentning samaradorligi, shuningdek, tashkilotning umumiy samaradorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin.

Rekrutment jarayonida tashkilot xodimlarga bo‘lgan ehtiyojni aniqlaydi, kerakli kompetensiyalar va malakalar ro‘yxatini tuzadi, xodimlarni jalb qilishning samarali kanallarini tanlaydi (masalan, internet reklamalari, ish yarmarkalari, professional tarmoqlar).

Tanlov bosqichi esa nomzodlar orasidan eng maqbulini tanlashni o‘z ichiga oladi. Tanlovning samaradorligi nomzodlarning ishga qobiliyatini baholash, ularning ishga mosligini aniqlash va yuqori malakali kadrlarni topishda muhim rol o‘ynaydi. Tanlov jarayonida interv'yu, psixometrik testlar, kasbiy kompetensiyalarni baholash va boshqa baholash vositalari qo‘llaniladi.

2. Kadrlarni rivojlantirish (ta’lim va o‘qitish). Kadrlarni rivojlantirish inson resurslari boshqaruvining markaziy qismidir. Bu

komponent xodimlarning malakasini oshirish, ularning karyera yo‘lida rivojlanishini ta’minlash va ularga yangi bilim va ko‘nikmalarni o‘rgatish maqsadida amalga oshiriladi.

Ta’lim va o‘qitish dasturlari xodimlarga yangi texnologiyalar, metodlar va ish faoliyatini samarali tashkil etish usullarini o‘rgatadi. Bu nafaqat xodimlar bilimlarini kengaytiradi, balki tashkilotning mahsuldorligini oshiradi. Xodimlarga taqdim etiladigan treninglar, o‘quv kurslari va seminarlar o‘zaro muloqot, jamoaviy ishlash va yuqori natijalarga erishish ko‘nikmalarini rivojlantirishga yordam beradi.

Kadrlarni rivojlantirish nafaqat individual malaka oshirishni, balki tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga erishish uchun zarur bo‘lgan jamoa ishini ta'minlaydigan dasturlarni ham o‘z ichiga oladi. Bu dasturlar ko‘pincha rahbarlik, strategik rejalashtirish va qaror qabul qilish kabi ko‘nikmalarni rivojlantirishga qaratilgan.

3. Motivatsiya va mukofotlash. Motivatsiya inson resurslari boshqaruvi tizimining ajralmas qismi hisoblanadi. Xodimlar o‘z faoliyatlaridan qoniqish hosil qilishlari, o‘z maqsadlariga erishishda yordam berish uchun tashkilot tomonidan qoniqarli rag‘batlantirish tizimi mavjud bo‘lishi zarur. Motivatsiya tizimi, shuningdek, tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Motivatsiya usullari ko‘pincha ikkita asosiy turga bo‘linadi:

1. Ichki motivatsiya: bu xodimning o‘z faoliyatiga bo‘lgan ichki qiziqishidan va o‘ziga nisbatan yuqori talablar qo‘yishidan kelib chiqadi.

2. Tashqi motivatsiya: bu moddiy va nomoddiy mukofotlar orqali amalga oshiriladi, masalan, maosh oshirlishi, bonuslar, mukofotlar, lavozimni ko‘tarish va boshqa rag‘batlantirishlar.

Mukofotlash tizimi xodimlarning ishdagi yuqori natijalarini e'tirof etish va rag‘batlantirishga asoslanadi. Ularning muvaffaqiyatlarini mukofotlash xodimning yanada yuqori natijalarga erishish uchun kuchli turtki beradi.

Inson resurslarini boshqarishda mehnat shartnomalarining to‘g‘ri ishlab chiqilishi va ijtimoiy himoya tizimining tashkil etilishi muhim ahamiyatga ega. Mehnat shartnomalari xodimlar bilan tashkilot o‘rtasidagi rasmiy munosabatlarni belgilaydi.

Mehnat shartnomalari xodimning huquq va majburiyatlarini aniq belgilab beradi, shu bilan birga xodimlarga taqdim etiladigan ijtimoiy himoya tizimi orqali ular o‘z manfaatlarini himoya qilishadi. Shartnomalar doirasida mehnat soatlari, ta'til kunlari, oylik maosh va boshqa shartlar aniq belgilanadi.

17.1-jadval

Inson resurslarini boshqarishning asosiy komponentlari

Komponent	Tavsif	Misollar	Afzalliklar	Kamchiliklar
Kadrlar rejalashtirish	Tashkilotning ehtiyojlarini inobatga olgan holda kadrlar va ishchi resurslarni boshqarish va rejalashtirish.	Ishchi kuchi ehtiyojlarini prognozlash, kadrlarni tanlash rejalari.	Tashkilotning maqsadlariga erishish uchun samarali rejalashtirish.	Kadrlar bo‘yicha noto‘g‘ri prognozlar, noaniqliklar.
Tanlov va yollash	Tashkilotga mos kadrlarni jalb qilish, tanlash va ishga olish jarayonlari.	Intervyular, psixologik testlar, ishga yollash jarayonlari.	Yuqori malakali xodimlarni jalb qilish va ishga olish.	Noto‘g‘ri tanlovlar va yuqori xarajatlar.
O‘qitish va malaka oshirish	Xodimlarning malakasini oshirish, yangi ko‘nikmalarni rivojlantirish va o‘rganishni qo‘llab-quvvatlash.	Treninglar, kurslar, sertifikatlash, coaching.	Xodimlarning samaradorligini oshirish, o‘sish va rivojlanish imkoniyatlari.	Resurslar va vaqt talab qilinadi, kutilgan natijalar kechikishi mumkin.
Ish haqi va imtiyozlar tizimi	Xodimlarga adolatli va raqobatbardosh ish haqi va bonus tizimini ta’minlash.	Maoshlar, bonuslar, ijtimoiy imtiyozlar, to‘lovlar.	Xodimlar uchun rag‘batlantiruvchi tizimlar, motivatsiya.	Boshqa tashkilotlar bilan solishtirganda raqobatchilik.
Ijtimoiy himoya va kafolatlar	Xodimlarning ijtimoiy himoyasi va xavfsizlikni ta’minlash, sog‘liqni saqlash va pension	Sog‘liqni saqlash sug‘urtasi, pensiya fondlari, ta'tillar.	Xodimlar uchun xavfsizlik va barqarorlikni ta’minlash.	Xodimlarning ehtiyojlarini qondirishda qiyinchiliklar.

	tizimlari.			
Ishlash muhitini yaratish	Ish joyida ijobiy va samarali ish muhitini yaratish, xodimlarning psixologik farovonligini qo‘llab-quvvatlash.	Jamoa yig‘ilishlari, ochiq muloqot, ijobiy madaniyat.	Xodimlar orasida ishonch va jamoaviy ishni yaxshilash.	Ba'zida muhitni yaratish va barqarorlashtirish murakkab bo‘lishi mumkin.
Ish samaradorligini baholash	Xodimlarning ish faoliyatini o‘lchash va samaradorlikni baholash.	Ishga doir ko‘rsatkichlar, baholash tizimlari, KPIlar.	Xodimlarning ishlash darajasini oshirish, samarali boshqaruv.	Baholashda subyektivlik va adolatsizlik bo‘lishi mumkin.
Motivatsiya va mukofotlash	Xodimlarni rag‘batlantirish va ularning mehnatini qadrlash, mukofotlar tizimi yaratish.	Tan olish, mukofotlar, rag‘batlantirish tizimlari.	Xodimlarni motivatsiya qilish, ishning samaradorligini oshirish.	Noto‘g‘ri rag‘batlantirish, mukofotlar tizimining noaniqligi.
Ijtimoiy va huquqiy muammolarni hal qilish	Xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, muammolarni hal qilish.	Xodimlar bilan muzokaralar, shikoyatlarni ko‘rib chiqish.	Xodimlar bilan ijtimoiy va huquqiy masalalarni hal qilishda barqarorlik.	Murakkab vaziyatlar, nizolarni hal qilishda vaqt talab qilishi mumkin.

Ijtimoiy himoya tizimi esa xodimlarni kasallik, nafaqaga chiqish yoki baxtsiz hodisalar kabi holatlarda himoya qiladi. Xodimlarga ijtimoiy himoya paketlari taqdim etish ularning ish faoliyatini samarali tashkil etishga yordam beradi.

Ish haqi tizimi tashkilotda ishlayotgan har bir xodimning o‘z ishiga bo‘lgan qiziqish va ehtiyojlarini qondirishni ta'minlaydi. Ish haqining belgilanishi, uni to‘lash tartibi va davriy to‘lovlar xodimlarning samarali ishlashida katta rol o‘ynaydi.

Mehnat umumiyati – bu tizimda barcha xodimlar uchun teng va adolatli bo‘lgan ish haqi va mukofotlash tizimining mavjudligini

ta’minlashni anglatadi. Tashkilotda yuksak mehnat unumdorligi uchun taqdim etiladigan mukofotlar va ish haqi tizimi xodimlarni samarali ishlashga rag‘batlantiradi.

Korporativ madaniyat tashkilotdagi ish muhitini shakllantiradi, bu esa xodimlarning o‘zaro munosabatlarini, jamoaviy ishni va umumiy maqsadga yo‘naltirilgan faoliyatni belgilaydi. Korporativ madaniyatning yuksakligi xodimlarning tashkilotga bo‘lgan sadoqatini oshiradi va ularning ishda muvaffaqiyat qozonishlariga yordam beradi.

Xodimlar bilan munosabatlarni boshqarish, ularning ehtiyojlarini inobatga olish, fikrlarini tinglash va masalalarda ishtirok etish imkoniyatini taqdim etish, o‘zaro ishonchni yaratadi. Xodimlar o‘z ishlarini yaxshi ko‘rishi va tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishda faol ishtirok etishga tayyor bo‘ladi.

Inson resurslarini boshqarish tizimining samaradorligi, uning asosiy komponentlarining to‘g‘ri va muvofiqlashtirilgan faoliyatiga bog‘liqdir. Har bir komponent, boshqaruv jarayonining samaradorligini oshirishga yordam beradi va tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishni ta'minlaydi. Inson resurslarini boshqarishning asosiy komponentlari rekrutment, kadrlarni rivojlantirish, motivatsiya, ish haqi tizimi, mehnat shartnomalari va korporativ madaniyat kabi jarayonlarni o‘z ichiga oladi. Samarali boshqaruv, yuqori mehnat unumdorligini ta’minlash va tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini oshirish uchun zarur bo‘lgan kalit omildir.

17.2. Xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish

Inson resurslarini boshqarishda xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish – mehnat unumdorligini oshirish, innovatsion salohiyatni shakllantirish va tashkilotning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta’minlashning strategik vositasidir. Zamonaviy iqtisodiy sharoitda inson resurslari faqatgina mavjud ko‘nikmalari bilan emas, balki yangi bilimlarni tez va samarali o‘zlashtirish qobiliyati bilan ham baholanadi. Shu bois, xodimlarni o‘qitish nafaqat ishlab chiqarish jarayonini yaxshilash, balki inson kapitalini uzluksiz rivojlantirishga qaratilgan tizimli faoliyat sifatida qaraladi.

O‘qitish — bu xodimlarning bilim, malaka va ko‘nikmalarini ma’lum sohada oshirishga qaratilgan tizimli jarayon. Rivojlantirish esa — xodimlarning kengroq kompetensiyalarini shakllantirish, kelajakdagi lavozimlarga tayyorlash va ularning shaxsiy hamda kasbiy salohiyatini oshirish faoliyatidir.

Ikkala jarayon o‘zaro bog‘liq bo‘lib, zamonaviy boshqaruvda ular integratsiyalashgan tarzda qo‘llanadi. Nazariy jihatdan, o‘qitish ko‘proq qisqa muddatli va amaliy vazifalarni hal qilishga qaratilgan bo‘lsa, rivojlantirish uzoq muddatli strategik maqsadlarni ko‘zlaydi.

17.2-jadval

O‘qitish va rivojlantirish o‘rtasidagi farqlar

Ko‘rsatkich	**O‘qitish**	**Rivojlantirish**
Maqsad	Joriy vazifalarni samarali bajarish	Kelajakdagi vazifalar uchun tayyorlash
Muddat	Qisqa muddatli	Uzoq muddatli
Yondashuv	Amaliy ko‘nikmalarga yo‘naltirilgan	Strategik kompetensiyalarni rivojlantirish
Qamrov	Muayyan lavozim yoki vazifa	Kengroq kasbiy yo‘nalishlar
Baholash usullari	Testlar, amaliy vazifalar	Karera o‘sishi, kompetensiya profili

O‘qitish va rivojlantirish o‘rtasidagi farqlar ularning maqsadlari, muddati, yondashuvi, qamrovi va baholash usullari bilan belgilanadi. O‘qitish joriy vazifalarni samarali bajarishga qaratilgan bo‘lib, qisqa muddatli amaliy ko‘nikmalarni shakllantirishga yo‘naltiriladi, muayyan lavozim yoki vazifa doirasida qo‘llaniladi va testlar yoki amaliy vazifalar orqali baholanadi, bu esa xodimning hozirgi ish faoliyatini optimallashtirishga xizmat qiladi. Rivojlantirish esa kelajakdagi vazifalarga tayyorlashga yo‘naltirilgan uzoq muddatli jarayon bo‘lib, strategik kompetensiyalarni rivojlantirishga e’tibor qaratadi, kengroq kasbiy yo‘nalishlarni qamrab oladi va karera o‘sishi yoki kompetensiya profili asosida baholanadi, bu xodimning uzoq muddatli potensialini oshirish va tashkilotning strategik maqsadlariga moslashishga yordam beradi.

Inson resurslari iqtisodiyotida o‘qitish va rivojlantirish jarayoni to‘g‘ridan-to‘g‘ri mehnat unumdorligi, innovatsion faollik va xodimlar motivatsiyasiga ta’sir ko‘rsatadi. Amaliyotda, xodimlar malakasini oshirishga kiritilgan investitsiya korxona daromadining o‘sishi, mahsulot yoki xizmat sifati yaxshilanishi, xodimlar almashinuvining kamayishi orqali o‘zini oqlaydi.

17.3-jadval

O‘qitish va rivojlantirishga investitsiya ta’sirining asosiy ko‘rsatkichlari

Ko‘rsatkich	O‘qitishdan oldin	O‘qitishdan so‘ng	O‘zgarish (%)
Mehnat unumdorligi (soat/ishchi)	100	115	+15%
Mahsulot sifati indeksi	78	88	+12,8%
Xodimlar almashinuv darajasi	12%	8%	−33,3%
Innovatsion g‘oyalar soni	15	24	+60%

O‘qitish va rivojlantirishga investitsiya ta’sirininng asosiy ko‘rsatkichlari mehnat unumdorligi, mahsulot sifati indeksi, xodimlar almashinuv darajasi va innovatsion g‘oyalar soni kabi parametrlarda sezilarli o‘zgarishlarni ko‘rsatadi. O‘qitishdan oldin mehnat unumdorligi soatiga 100 birlikni tashkil etgan bo‘lsa, o‘qitishdan so‘ng bu ko‘rsatkich 115 birikka yetib, 15% ga oshgan. Mahsulot sifati indeksi 78 dan 88 ga ko‘tarilib, 12,8% lik yaxshilanishni namoyon etadi. Xodimlar almashinuv darajasi 12% dan 8% ga tushib, 33,3% ga kamaygan, bu xodimlarning tashkilotga sodiqligi va barqarorligi oshganini anglatadi. Innovatsion g‘oyalar soni esa 15 tadan 24 taga o‘sib, 60% lik sezilarli o‘sishni ko‘rsatadi, bu o‘qitish va rivojlantirish dasturlarining xodimlarning ijodiy salohiyati va tashkilotning innovatsion faoliyatiga ijobiy ta’sirini tasdiqlaydi.

Bu raqamlar shuni ko‘rsatadiki, inson kapitaliga yo‘naltirilgan har bir so‘m uzoq muddatda ko‘p karra iqtisodiy samarani beradi.

Nazariy jihatdan, xodimlarni o‘qitish quyidagi asosiy shakllarga bo‘linadi:

- **Ichki o‘qitish** — korxona ichida tashkil etilgan treninglar, seminarlar.
- **Tashqi o‘qitish** — maxsus o‘quv markazlari yoki oliy ta’lim muassasalarida.
- **Onlayn o‘qitish** — raqamli platformalar va masofaviy ta’lim texnologiyalari asosida.
- **Rotatsiya va mentorlash** — amaliy ish joylarida tajribali mutaxassislar bilan ishlash.

Xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish jarayoni nazariy jihatdan bir necha asosiy shakllarga tayanadi. Ichki o‘qitish, odatda, korxonaning

o‘zida tashkil etiladigan treninglar, seminarlar yoki qisqa muddatli malaka oshirish mashg‘ulotlari orqali amalga oshiriladi. Bu shaklning afzalligi shundaki, u bevosita korxonaning ehtiyojlariga yo‘naltiriladi va xodimlar o‘z ish joyidan chetga chiqmasdan zarur bilimlarni egallaydi. Tashqi o‘qitish esa, ko‘proq maxsus o‘quv markazlari, trening agentliklari yoki oliy ta’lim muassasalarida olib boriladi va xodimlarga korxona ichida mavjud bo‘lmagan kengroq bilim hamda malakalarni o‘zlashtirish imkoniyatini beradi. So‘nggi yillarda onlayn o‘qitish shakli jadal rivojlanib, raqamli platformalar va masofaviy ta’lim texnologiyalari orqali xodimlarga geografik yoki vaqt cheklovlaridan qat’i nazar bilim olish imkonini bermoqda. Shu bilan birga, rotatsiya va mentorlash usullari ham muhim o‘rin tutadi. Bunda xodimlar turli bo‘limlarda ishlash orqali ko‘p qirrali tajriba orttiradi yoki tajribali mutaxassislar bilan bevosita ishlash orqali o‘z kompetensiyalarini kengaytiradi.

Xodimlarni rivojlantirish jarayonida esa murabbiylik dasturlari, kompetensiya modellari hamda karera rejalashtirish mexanizmlari keng qo‘llanadi. Murabbiylik dasturlari orqali xodimlar nafaqat kasbiy bilim, balki shaxsiy va ijtimoiy ko‘nikmalarni ham rivojlantiradi. Kompetensiya modellari esa korxona uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma va qadriyatlar majmuini aniqlab beradi, shu orqali xodimlarning o‘sishini aniq me’zonlar asosida boshqarish imkoniyati yaratiladi. Karera rejalashtirish mexanizmlari esa xodimning kelgusidagi lavozim o‘sishini oldindan belgilash va unga mos ravishda malaka oshirish rejasini ishlab chiqish imkonini beradi. Bu uchala element birgalikda xodimning kasbiy rivojlanishini tizimli yo‘nalishga soladi.

O‘qitish va rivojlantirish tizimini boshqarishda quyidagi ketma-ketlik amal qiladi:

1. Xodimlarning mavjud kompetensiyalarini baholash.
2. Bo‘shliqlar (gap) tahlili — ya’ni zarur bilim va mavjud bilim o‘rtasidagi tafovutni aniqlash.
3. O‘quv dasturlarini ishlab chiqish.
4. O‘qitish jarayonini tashkil etish va monitoring qilish.
5. Natijalarni baholash va tizimni takomillashtirish.

O‘qitish va rivojlantirish tizimini boshqarishda esa aniq metodologik ketma-ketlikka rioya qilish talab etiladi. Avvalo, xodimlarning mavjud kompetensiyalari baholanadi va ular qaysi bilim hamda ko‘nikmalarga ega ekani aniqlanadi. So‘ngra, bo‘shliqlar tahlili, ya’ni xodimda mavjud bilimlar bilan lavozim talablari o‘rtasidagi tafovut baholanadi. Shu asosda

o‘quv dasturlari ishlab chiqilib, zarur o‘qitish shakllari tanlanadi. Keyingi bosqichda o‘qitish jarayonining bevosita tashkil etilishi va doimiy monitoringi amalga oshiriladi, chunki nazorat qilinmagan ta’lim samaradorligini yo‘qotishi mumkin. Yakuniy bosqichda natijalar baholanib, tizimning kuchli va zaif tomonlari aniqlanadi hamda kerak bo‘lsa, mavjud dasturlar takomillashtiriladi. Natijada xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish tizimi doimiy ravishda moslashuvchan, samarali va barqaror bo‘lib qoladi.

17.4-jadval

O‘qitish jarayonining bosqichlari va asosiy ko‘rsatkichlari

Bosqich	**Asosiy vazifa**	**Baholash mezonlari**
Ehtiyojlarni aniqlash	Kompetensiya bo‘shliqlarini topish	Tahliliy hisobotlar
Dastur ishlab chiqish	Maqsad va mazmunni belgilash	Dastur rejasi
Amalga oshirish	O‘quv mashg‘ulotlarini o‘tkazish	Ishtirokchilar soni, davom etish muddati
Monitoring	Jarayonni kuzatish	Qoniqish darajasi, qatnashish faolligi
Baholash	Natijalarni o‘lchash	KPI va ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari

O‘qitish jarayonining birinchi bosqichi ehtiyojlarni aniqlash bo‘lib, uning asosiy vazifasi xodimlarning mavjud bilim va ko‘nikmalari bilan lavozim talab etadigan kompetensiyalar o‘rtasidagi tafovutni aniqlashdan iboratdir. Bu jarayonda kompetensiya bo‘shliqlarini topish orqali qanday bilim va ko‘nikmalarni rivojlantirish zarurligi aniqlanadi. Mazkur bosqichni baholash mezonlari sifatida tahliliy hisobotlar, ya’ni xodimlar faoliyatining diagnostikasi asosida tayyorlangan ma’lumotlar olinadi. Ushbu hisobotlar asosida keyingi bosqichlarda to‘g‘ri qaror qabul qilish imkoniyati vujudga keladi.

Ikkinchi bosqich o‘quv dasturini ishlab chiqishdan iborat bo‘lib, bunda asosiy vazifa — o‘quv jarayonining maqsadi va mazmunini belgilashdir. Dastur ishlab chiqishda avvalgi bosqichda aniqlangan bo‘shliqlar asosida xodimlarga qaysi bilimlar berilishi, qanday metodlardan foydalanilishi hamda treningning umumiy tuzilishi aniqlanadi. Bu jarayonni baholash mezonlari sifatida tayyorlangan

dastur rejasi, ya’ni maqsad, mazmun, metod va vositalarni o‘z ichiga olgan hujjat muhim ahamiyat kasb etadi.

Uchinchi bosqich — o‘quv dasturini amalga oshirishdir. Bu jarayonda ishlab chiqilgan rejaga muvofiq o‘quv mashg‘ulotlari, treninglar yoki seminarlar o‘tkaziladi. O‘qitish jarayonini amalga oshirishda baholash mezonlari sifatida ishtirokchilar soni, ularning qatnashish foizi hamda mashg‘ulotlarning davom etish muddati olinadi. Ushbu ko‘rsatkichlar o‘quv dasturining real tatbiqi va uning qamrovini belgilab beradi.

To‘rtinchi bosqich monitoring jarayonidan iborat bo‘lib, u o‘qitishning sifatini nazorat qilish va kuzatishni o‘z ichiga oladi. Monitoringda o‘quv dasturlarining ishtirokchilar ehtiyojlariga mosligi, tashkil etish darajasi va samaradorligi tekshiriladi. Uni baholash mezonlari sifatida qatnashchilarning qoniqish darajasi hamda ularning faollik ko‘rsatkichlari olinadi. Bu ko‘rsatkichlar orqali jarayonni takomillashtirish imkoniyati yuzaga keladi.

So‘nggi, ya’ni beshinchi bosqich baholashdan iboratdir. Bu bosqichda o‘quv dasturining yakuniy samaradorligi aniqlanadi va natijalar o‘lchanadi. Baholash mezonlari sifatida xodimlarning faoliyatida kuzatiladigan KPI (asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari) hamda ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari olinadi. Ya’ni, o‘quv jarayonidan so‘ng xodimlarning bilim va malakalarida yuz bergan o‘zgarishlar hamda ularning ishlab chiqarish samaradorligiga ta’siri baholanadi. Natijada o‘qitish jarayoni nafaqat bilim berish, balki korxona umumiy faoliyatiga qo‘shgan hissasi bilan ham o‘lchanadi.

Amaliyot shuni ko‘rsatadiki, rivojlangan mamlakatlarda xodimlarni rivojlantirish uzluksiz ta’lim tamoyillari asosida quriladi. Masalan, Yevropa Ittifoqi davlatlarida “hayot davomida ta’lim” konsepsiyasi asosiy strategik yo‘nalish bo‘lib, ish beruvchilar va davlat organlari bu jarayonni qo‘shma moliyalashtirish mexanizmlari orqali qo‘llab-quvvatlaydi.

Raqamli texnologiyalar, ayniqsa, onlayn o‘qitish va sun’iy intellekt asosidagi shaxsiylashtirilgan treninglar global mehnat bozorida ustuvor tendensiyaga aylanmoqda.

Xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish – inson resurslari boshqarish tizimining markaziy bo‘g‘ini bo‘lib, u nafaqat korxona iqtisodiy natijalariga, balki xodimlarning ijtimoiy barqarorligiga ham bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Nazariy asoslangan va amaliy jihatdan samarali tashkil

etilgan o‘qitish tizimi tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyati uchun strategik omil sifatida qaralishi lozim.

17.3. HRM samaradorligi mezonlari va ko‘rsatkichlari

Inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimining samaradorligini baholash tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. HRM samaradorligi tashkilotdagi ishchi kuchining sifatini, xodimlarning samarali ishlashini va umumiy mehnat unumdorligini o‘lchash uchun zarur bo‘lgan asosiy ko‘rsatkichlardan foydalanishni talab qiladi. Bu ko‘rsatkichlar xodimlar bilan ishlashda qanday samara olinayotganini va o‘zgarishlarga qanchalik tez va samarali javob qaytarish mumkinligini aniqlashga yordam beradi. Samaradorlikni o‘lchash va baholash tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun HRM tizimining moslashuvchanligini va samaradorligini ta'minlaydi.

Ushbu paragrafda HRM samaradorligini baholash mezonlari va ko‘rsatkichlari aniq belgilab o‘tiladi, ularning har biri tashkilotning muvaffaqiyatini oshirish va xodimlar bilan samarali ishlashni ta’minlashda qanday rol o‘ynashini yoritib beramiz.

Mehnat unumdorligi — bu xodimlar tomonidan amalga oshirilgan ish vaqti va ularning ishlab chiqarish natijalariga nisbatan o‘lchanadi. HRM samaradorligini baholashda mehnat unumdorligi eng asosiy ko‘rsatkichlardan biridir, chunki u xodimlarning faoliyatini o‘lchash va tashkilotning umumiy mahsuldorligini baholashga yordam beradi.

Mehnat unumdorligi quyidagi shakllarda o‘lchanadi:

- o‘rtacha ishlab chiqarish hajmi: har bir xodim tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko‘rsatilgan xizmatlar soni;
- ishlab chiqarish samaradorligi: ishchilar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmatlar miqdori va sifatini o‘lchov sifatida baholash.

Mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlari HRM tizimining samaradorligini ta’minlashda, xodimlarning qanday malakalar va ko‘nikmalar bilan ishlashini, qanday omillar ish unumdorligiga ta’sir qilayotganini aniqlashda yordam beradi.

Xodimlarning qoniqishi — HRM tizimi samaradorligini baholashda yana bir muhim mezon hisoblanadi. Xodimlarning ishidan qoniqishi ularning ish faoliyatiga bo‘lgan ishonchni, ishga bo‘lgan qiziqishni va tashkilotga sadoqatni oshiradi. Qoniqish darajasi yuqori bo‘lsa, bu xodimlarning ijobiy motivatsiyasini va mehnat unumdorligini oshirishga yordam beradi.

Xodimlarning qoniqishini baholashda quyidagi usullar qo‘llaniladi:

- so‘rovnomalar: xodimlar tomonidan o‘z ishidan qoniqish darajasi haqida so‘rovnoma to‘ldiriladi;

- intervyular: yuzma-yuz yoki onlayn intervyular orqali xodimlarning fikrini olish;

- xodimlarni saqlash va chiqish ko‘rsatkichlari: xodimlarning ish joyidan ketish ko‘rsatkichlarini tahlil qilish.

Xodimlarning ishga bo‘lgan qoniqishi yuqori bo‘lsa, bu organizmning umumiy muhitining sog‘lomligini va yuqori sifatdagi ishlashni ta'minlaydi.

Xodimlarni saqlash va aylanish ko‘rsatkichlari HRM tizimi samaradorligini o‘lchashda juda muhimdir. Agar xodimlarni saqlash ko‘rsatkichlari yuqori bo‘lsa, bu tashkilotda barqaror ishchi kuchi mavjudligini ko‘rsatadi, bu esa HRM tizimining samaradorligini ta'minlaydi. Aylanish darajasi esa, aksincha, tashkilotda xodimlarning tez-tez ish joylarini tark etishining ko‘rsatkichidir va bu HRM tizimining zaif tomonlarini ko‘rsatadi.

Aylanish ko‘rsatkichlari o‘lchanadi:

- ish joyidan ketish ko‘rsatkichi: tashkilotdan chiqayotgan xodimlar soni;

- saqlash ko‘rsatkichi: xodimlarni uzoq muddat davomida saqlash darajasi.

Aylanishning yuqori darajasi HRM tizimining zaif tomonlarini ko‘rsatishi mumkin, shu sababli tashkilotga yangi xodimlarni jalb qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va xodimlarni rag‘batlantirish zarur bo‘ladi.

HRM samaradorligi ko‘rsatkichlaridan yana biri xodimlarni rag‘batlantirish va mukofotlash tizimining samaradorligidir. Bu tizim orqali tashkilot xodimlarning mehnatini qadrlaydi va ular uchun qoniqarli mukofotlarni taqdim etadi. Mukofotlash va rag‘batlantirish samarali bo‘lishi uchun adolatli va oshkora tizimni yaratish zarur.

Rag‘batlantirish va mukofotlash ko‘rsatkichlari:

- bonuslar va rag‘batlar: xodimlarning natijalariga qarab ularni qo‘llab-quvvatlash;

- karyera rivojlanishi: xodimlarning lavozim o‘zgartirish va yangi imkoniyatlarga ega bo‘lishi;

- ijtimoiy paketlar: ish haqi, tibbiy sug‘urta va boshqa ijtimoiy imtiyozlar.

Mukofotlash tizimi orqali tashkilotning motivatsiya darajasi oshadi, bu esa mehnat unumdorligi va samaradorlikni yanada yuksaltiradi.

Inson resurslari boshqaruvining samaradorligi individual va jamoaviy natijalarga ta’sir ko‘rsatadi. Individual ko‘rsatkichlar har bir xodimning ishlash samaradorligini o‘lchashga qaratilgan bo‘lib, xodimning ish unumdorligi, qoniqishi va rivojlanish darajasi kabi mezonlarni o‘z ichiga oladi. Jamoaviy ko‘rsatkichlar esa butun jamoaning umumiy faoliyatini baholashga yo‘naltirilgan bo‘lib, jamoaning ish unumdorligi va jamoaviy maqsadlarga erishish darajasi asosida o‘lchanadi.

HRM samaradorligini baholashda texnologiya va avtomatlashtirish tizimlari muhim ahamiyat kasb etadi. Zamonaviy texnologiyalar yordamida xodimlar bilan ishlash, ularning ish faoliyatini monitoring qilish, kadrlar bazasini boshqarish va treninglarni amalga oshirish imkoniyatlari mavjud. Bu tizimlar HRM samaradorligini sezilarli darajada oshiradi, chunki ular jarayonlarni tezlashtiradi va aniqlikni ta'minlaydi.

Inson resurslarini boshqarish samaradorligi tashkilotning raqobatbardoshligini va ishchi kuchining unumdorligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. HRM samaradorligini baholash mezonlari va ko‘rsatkichlari orqali tashkilot o‘z xodimlari bilan ishlashning samarali yo‘llarini aniqlaydi va bu orqali yanada muvaffaqiyatli ishlash imkoniyatlarini yaratadi. Mehnat unumdorligi, xodimlarning qoniqishi, aylanish va saqlash ko‘rsatkichlari, rag‘batlantirish tizimi, va texnologik integratsiya HRM tizimining samaradorligini baholashda muhim ko‘rsatkichlardir. Bu mezonlar va ko‘rsatkichlar yordamida tashkilot o‘z faoliyatini yaxshilab, raqobatbardoshligini oshirish va xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini mustahkamlashga erishadi.

17.4. Inson resurslarini strategik boshqarish

Inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimining samaradorligi faqat kundalik ishlarni amalga oshirish bilan cheklanmaydi. Tashkilotlarning uzoq muddatli muvaffaqiyati va barqaror rivojlanishini ta’minlash uchun inson resurslarini strategik boshqarish zarurdir. Inson resurslarini strategik boshqarish (HRM strategiyasi) bu – tashkilotning umumiy strategiyasiga mos ravishda kadrlar resurslarini boshqarish va rivojlantirishga qaratilgan yondashuvdir. HRM strategiyasi tashkilotning maqsad va vazifalariga erishishda xodimlar va ularning malakalaridan qanday foydalanilishini aniqlaydi, bu esa yuqori unumdorlikni

ta’minlash, mehnat muhitini yaxshilash va kompaniyaning raqobatbardoshligini oshirishga olib keladi.

Inson resurslarini strategik boshqarish, zamonaviy tashkilotlarda barcha kadrlar resurslarini o‘zgartirish, rivojlantirish va moslashtirish jarayonlarida asosiy rol o‘ynaydi. Bu yondashuvda xodimlar faqat tashkilotning eng muhim resursi sifatida ko‘rilmaydi, balki ular tashkilotning kelajagi uchun o‘sish va innovatsiyalarga asos bo‘ladigan tarkibiy qism sifatida baholanadi. Shu bilan birga, HRM strategiyasi nafaqat xodimlarning joriy holatini baholash, balki ularning kelajakdagi malaka va qobiliyatlarini rivojlantirishga ham e’tibor qaratadi.

HRM strategiyasining asosiy maqsadi tashkilot va uning xodimlarining o‘zaro integratsiyasini ta’minlashdir. Ushbu strategik boshqarish tizimi organizmning raqobatbardoshligini oshirish, ijtimoiy, texnologik va iqtisodiy o‘zgarishlarga moslashishni kuchaytirish, hamda xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirishga qaratilgan.

Inson resurslarini strategik boshqarish tizimi quyidagi asosiy elementlarni o‘z ichiga oladi:

a) Tashkilotning strategiyasi bilan integratsiya. Inson resurslarini strategik boshqarish, tashkilotning umumiy biznes strategiyasiga to‘liq integratsiya qilinishi zarur. HRM tizimi orqali tashkilotning uzun muddatli maqsadlari va vazifalariga erishish uchun xodimlar qanday ishlashini va rivojlanishini aniqlash mumkin. HRM strategiyasining muvaffaqiyati tashkilotning umumiy strategik yo‘nalishlari bilan mos kelishiga bog‘liq.

b) Talentlarni boshqarish va rivojlantirish. Strategik boshqarishning yana bir muhim tarkibiy qismi bu – tashkilotda yuksak malakali xodimlarni jalb qilish va ularni saqlab qolish. HRM strategiyasining doirasida talentlarni boshqarish (talent management) ham o‘rin oladi. Bu jarayonda tashkilot kerakli kasblar bo‘yicha malakali va tajribali mutaxassislarni izlab topadi va ularga ish joylarida mukofotlar, malaka oshirish imkoniyatlari va karerada o‘sish uchun sharoit yaratadi.

c) Raqobatbardosh kompensatsiya tizimi. Strategik HRM tizimida, kompaniya raqobatbardosh bo‘lishi uchun xodimlarni mukofotlash va ularni motivatsiya qilish zarur. Raqobatbardosh ish haqi va imtiyozlar tizimi, xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi va ularni uzoq muddat davomida tashkilotda saqlashga yordam beradi.

d) Korxona madaniyati va liderlikni rivojlantirish. HRM strategiyasining muvaffaqiyati tashkilot madaniyati va liderlik sifatiga bog‘liq. Tashkilot madaniyati xodimlarning ish faoliyatini boshqarish va

ularni umumiy maqsadlarga yo‘naltirishda asosiy o‘rin tutadi. Yaxshi ishlab chiqilgan madaniyat, xodimlarni birlashtiradi va ularni yagona maqsad sari yetaklaydi.

Inson resurslarini strategik boshqarish jarayoni quyidagi bosqichlardan iborat:

a) HRM strategiyasini belgilash. HRM strategiyasini belgilashning birinchi bosqichi tashkilotning umumiy strategiyasi bilan bog‘liq bo‘lib, bunda xodimlar va ularning rivojlanishiga qaratilgan asosiy yo‘nalishlar aniqlanadi. Bu bosqichda tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlari va malakali xodimlarga bo‘lgan talablar hisobga olinadi.

b) Ishchi kuchini tahlil qilish. HRM strategiyasi doirasida xodimlar va ularning malakalarini tahlil qilish zarur. Ushbu tahlil orqali mavjud ishchi kuchining holati, xodimlar bilan bog‘liq muammolar va kerakli o‘zgarishlar aniqlanadi. Bu tahlil HRM strategiyasini amalga oshirishda muhim asosni tashkil etadi.

c) Resurslarni rivojlantirish va innovatsiyalarni tatbiq etish. HRM strategiyasining muvaffaqiyatli amalga oshirilishi uchun tashkilotning innovatsiyalarga tayyorligini va xodimlarni doimiy ravishda rivojlantirishga bo‘lgan ehtiyojini hisobga olish zarur. Innovatsiyalarni qo‘llash orqali HRM tizimi yanada samarali bo‘lishi mumkin. Yangi texnologiyalar, avtomatlashtirish va ma'lumotlarni tahlil qilish HRM boshqaruvining samaradorligini oshiradi.

Inson resurslarini strategik boshqarishning eng katta afzalligi bu – tashkilot va uning xodimlari o‘rtasida yuqori darajadagi moslashuvchanlikni yaratishdir. Bu yondashuv orqali kompaniya o‘z faoliyatini uzoq muddatda rejalashtirishi va xodimlarning malakalarini bozor talablariga moslashtirishi mumkin. Shuningdek, strategik HRM orqali xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ularni o‘z ishiga sodiq qilish, va tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish jarayonini tezlashtirish mumkin.

Bugungi kunda texnologik va iqtisodiy o‘zgarishlar tez sur’atlar bilan sodir bo‘lib, tashkilotlar bozor talablariga tez moslashishlari kerak. Inson resurslarini strategik boshqarish tizimi bu o‘zgarishlarga moslashish uchun zarur bo‘lgan ko‘nikmalarni rivojlantirishga yordam beradi. Shuningdek, tashkilotlarda yangi ish o‘rinlari yaratish, xodimlarni tayyorlash va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish orqali bu jarayonni boshqarish mumkin.

Inson resurslarini strategik boshqarish nafaqat tashkilotning kadrlar resurslarini boshqarishning asosiy vositasi, balki tashkilotning uzoq

muddatli muvaffaqiyatiga erishishda muhim rol o‘ynaydi. Strategik HRM orqali tashkilotlar xodimlarning malakalarini rivojlantirish, ularga rag‘batlar yaratish, va raqobatbardosh ish haqi tizimini ta’minlashga erishadilar. Bularning barchasi birgalikda HRM tizimining samaradorligini oshiradi va kompaniyaning muvaffaqiyatiga olib keladi.

17.5. Mehnat faoliyatini baholash va boshqarish tizimlari

Inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish va tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta’minlashda mehnat faoliyatini baholash va boshqarish tizimlarining ahamiyati katta. Bu tizimlar, xodimlarning ish faoliyatini o‘lchash, ularning ishlash samaradorligini baholash va eng yuqori darajadagi natijalarga erishish uchun zarur bo‘lgan o‘zgarishlarni kiritish imkonini beradi. Mehnat faoliyatini baholash tizimi nafaqat xodimlarning shaxsiy rivojlanishiga, balki tashkilotning umumiy samaradorligiga ham ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Bu esa, o‘z navbatida, tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga zamin yaratadi.

Mehnat faoliyatini baholash tizimining asosiy maqsadi xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini, ish faoliyatidagi yutuqlarini va o‘zgarishlarni aniqlashdir. Bu tizim, tashkilotlarga quyidagi asosiy maqsadlarga erishish imkonini beradi:

- xodimlarning ish faoliyatini objektiv baholash – mehnat faoliyatini baholashning asosiy vazifalaridan biri bu xodimning ish samaradorligini aniq va adolatli baholashdir. Buning natijasida xodimning kuchli tomonlari va rivojlanish uchun zarur bo‘lgan sohalar aniqlanadi.

- motivatsiya va mukofotlash tizimini takomillashtirish – mehnat faoliyatini baholash tizimi xodimlarni motivatsiya qilish uchun samarali vosita bo‘lib xizmat qiladi. Baholash natijalari asosida xodimlarga rag‘batlar va mukofotlar berilishi mumkin, bu esa ularning ishlashga bo‘lgan motivatsiyasini oshiradi.

- kadrlar siyosatini yaxshilash – tizimli baholash orqali tashkilot kadrlar siyosatini takomillashtirishi, xodimlar malakasini oshirishga bo‘lgan ehtiyojlarni aniqlashi va o‘zgarishlarga qarshi tezkor chora-tadbirlarni amalga oshirishi mumkin.

Mehnat faoliyatini baholash tizimlari turli shakllarda tashkil etilishi mumkin, har birining o‘ziga xos afzalliklari va kamchiliklari mavjud. Quyida ularning ba'zi asosiy turlarini ko‘rib chiqamiz:

a) Ish natijalari bo‘yicha baholash. Ish natijalari bo‘yicha baholash tizimi xodimlarning ish faoliyatini aniq va o‘lchovli ko‘rsatkichlar

asosida baholashga qaratilgan. Bu tizimda asosiy e’tibor xodimning ishlab chiqarish yoki xizmat ko‘rsatishdagi natijalariga qaraladi. Bu baholash usuli quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi yoki xizmat ko‘rsatish miqdori;
- mehnat unumdorligi va sifat ko‘rsatkichlari;
- vaqtni boshqarish va belgilangan me'yorlarga erishish.

b) Kompetentsiyalar bo‘yicha baholash. Kompetentsiyalar bo‘yicha baholash tizimi xodimlarning ma'lum bir kompetentsiyalari, ya'ni kasbiy bilimlari, ko‘nikmalari va malakalarini baholashga qaratilgan. Ushbu tizimda xodimning qobiliyatlari va ishlash tarziga e’tibor beriladi. Xodimlarning shaxsiy va professional kompetentsiyalarini baholash orqali ularning rivojlanish sohalari aniqlanadi. Ba'zi kompetentsiyalar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- komanda ishlash qobiliyati;
- muammolarni hal qilish va qarorlar qabul qilish qobiliyati;
- kommunikatsiya va rahbarlik ko‘nikmalari.

c) Xodimning shaxsiy rivojlanishi bo‘yicha baholash. Bu tizimda xodimlarning shaxsiy rivojlanishiga va o‘sishiga qaratilgan ko‘rsatkichlar baholanadi. Xodimning ma'lum bir davrda qanday o‘zgarishlarga erishgani va qanday ko‘nikmalarni egallagani tahlil qilinadi. Bu tizim yordamida xodimlarga individual ravishda rivojlanish imkoniyatlari yaratilib, ular o‘z ishlarida samarali ishlashga rag‘batlantiriladi.

d) 360 gradus baholash. 360 gradus baholash tizimi xodimning ish faoliyatini bir nechta manbalardan (yuqori rahbariyat, hamkasblar, jamoa a'zolari va o‘zini-o‘zi baholash) olish orqali amalga oshiriladi. Ushbu tizim har bir xodimning ish faoliyatiga oid turli tomonlarni keng qamrovli baholash imkonini beradi. Bu baholash usuli xodimning shaxsiy va jamoaviy faoliyatini yoritish uchun ayniqsa samarali bo‘ladi.

Mehnat faoliyatini boshqarish tizimlari xodimlarning ishlashini faqat baholash bilan cheklanmaydi, balki ularni boshqarish va rivojlantirishga qaratilgan. Mehnat faoliyatini boshqarish tizimlari asosan quyidagilardan iborat:

a) Ish haqi va rag‘batlantirish tizimi. Ish haqi va rag‘batlantirish tizimi xodimlarni baholash orqali amalga oshiriladi. Xodimlar o‘z ish faoliyatiga qarab, rag‘batlantiriladi va mukofotlanadi. Tashkilotlar o‘z xodimlarini motivatsiya qilish uchun maosh, bonuslar, imtiyozlar va boshqa rag‘batlantirish vositalarini ishlab chiqishlari kerak.

b) Ishni tashkil etish va resurslarni ta’minlash. Mehnat faoliyatini boshqarish tizimi xodimlar uchun kerakli sharoitlarni yaratishni o‘z ichiga oladi. Ish joylari, texnologiyalar, o‘quv dasturlari va boshqa resurslarni ta’minlash orqali xodimlarning samaradorligini oshirish mumkin.

c) O‘quv va rivojlanish dasturlari. Xodimlarning doimiy rivojlanishini ta’minlash uchun o‘quv dasturlari va malaka oshirish imkoniyatlari zarur. Mehnat faoliyatini boshqarish tizimi orqali tashkilot xodimlarni o‘z ishlariga moslashtirish va ularni yangi bilimlar bilan ta’minlash uchun dasturlar ishlab chiqishi lozim.

Mehnat faoliyatini baholash va boshqarish tizimlari samarali ishlashi uchun quyidagi shartlar muhimdir:

- tizimning adolatliligi va shaffofligi – baholash tizimi adolatli va shaffof bo‘lishi kerak. Xodimlar o‘z faoliyatlarini qanday baholashini aniq tushunishlari lozim.

- ochiqlik va munosabatlar – baholash jarayonida xodimlarga o‘z fikrlarini bildirish imkoniyati berilishi kerak. Bu xodimlarning baholash jarayoniga nisbatan ishonchini oshiradi.

- davriy tahlil va tekshiruvlar – tizimning samaradorligini tahlil qilish va o‘zgartirishlar kiritish uchun muntazam ravishda tekshiruvlar o‘tkazish zarur.

O‘zbekiston mehnat munosabatlari va inson resurslarini boshqarishda tez o‘zgarishlar yuz bermoqda. Yangi mehnat qonunlari va normativ-huquqiy hujjatlar xodimlarning ish faoliyatini baholash va boshqarish tizimlarining samaradorligini oshirishga qaratilgan. Respublikada tashkilotlar, davlat va xususiy sektorlarda mehnat faoliyatini baholash tizimlarini takomillashtirish uchun ko‘plab o‘quv kurslari va treninglar tashkil etilmoqda.

Xususan, "Mehnat kodeksi"ga kiritilgan yangi o‘zgartirishlar va ish faoliyatini baholash tizimiga doir qonuniy talablar xodimlarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirishga qaratilgan bo‘lib, bu jarayonlar tashkilotlar uchun ham ijobiy ta’sir ko‘rsatmoqda.

“Mehnat faoliyatini baholash va boshqarish tizimlari xizmat ko‘rsatish sohasida, xususan elektron tijoratda xodimlar samaradorligini oshirish uchun muhim vositadir. Ushbu tizimlar innovatsion rivojlanish modeli va PESTEL tahlili (siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, texnologik, ekologik va huquqiy omillar) kombinatsiyasi asosida ishlab chiqilgan innovatsion-kompleks baholash yondashuviga moslashtirilishi mumkin. Bu yondashuv mehnat faoliyatini har tomonlama baholashga imkon

beradi: moliyaviy ko‘rsatkichlar, mijozlar bilan ish samaradorligi, operatsion jarayonlar va texnologik integratsiya orqali. Elektron tijorat kontekstida bu tizim xodimlarning buyurtma qayta ishlash, logistika va mijozlar xizmat ko‘rsatishdagi rolini optimallashtiradi, natijada umumiy biznes samaradorligini oshiradi.

Innovatsion-kompleks yondashuv quyidagi bosqichlarga asoslanadi:

- Innovatsion rivojlanish modeli: Mehnat faoliyatini baholashda KPI (asosiy samaradorlik ko‘rsatkichlari) tizimi va real vaqt monitoringini joriy etish. Bu xodimlarning konversiya darajasi, buyurtmalarni bajarish tezligi va mijozlar sodiqligini o‘lchaydi.

- PESTEL tahlili integratsiyasi: Baholash siyosiy (qonunchilik talablari), iqtisodiy (ish haqi va xarajatlar), ijtimoiy (xodimlar motivatsiyasi), texnologik (AI va CRM tizimlari), ekologik (barqaror logistika) va huquqiy (mehnat shartnomalari) omillarni hisobga oladi. Bu mehnat faoliyatini tashqi muhitga moslashtirishga yordam beradi.

Moslashtirilgan yondashuvning afzalliklari: xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish, muammolarni tezkor hal qilish va motivatsiyani oshirish. Cheklovlari: individual ko‘rsatkichlarning to‘liq hisobga olinmasligi va ma’lumotlarning noto‘g‘ri talqini.

Mehnat faoliyatini baholashda elektron tijoratdagi samaradorlik usullarini qo‘llash orqali quyidagi ko‘rsatkichlar taklif etiladi. Har bir ko‘rsatkich PESTEL omillariga moslashtirilgan va vazn koeffitsienti bilan baholanadi (umumiy vazn yig‘indisi = 1).

17.5-jadval

Mehnat faoliyatini baholash ko‘rsatkichlari va PESTEL kombinatsiyasi

№	Ko‘rsatkich (elektron tijoratdan moslashtirilgan)	Tavsif (mehnat faoliyatiga moslashtirish)	PESTEL bog‘lanishi	Vazn	Baholash vositasi
1	Foyda marjasi va rentabellik	Xodimlarning savdo va operatsion samaradorligi	Iqtisodiy	0.15	Buxgalteriya hisobotlari, ERP tizimlari
2	Konversiya darajasi va mijozlar sodiqligi	Xodimlarning mijozlar bilan ish natijasi	Ijtimoiy	0.20	CRM tizimlari, so‘rovnomalar
3	Buyurtmalarni bajarish tezligi va	Mehnat jarayonlarining	Texnologik	0.15	WMS, Google Analytics

	logistika	operatsion samaradorligi			
4	Xavfsizlik va texnik ko‘rsatkichlar	Xodimlarning IT va xavfsizlikdagi roli	Huquqiy	0.10	SSL Labs, Google PageSpeed
5	Mijozlar sharhlari va qo‘llab-quvvatlash	Xodimlarning xizmat ko‘rsatish sifati	Siyosiy/ Ijtimoiy	0.15	Hotjar, CRM
6	To‘lov usullari va foydalanish osonligi	Mehnat jarayonlarining mijoz tajribasiga ta’siri	Ekologik/Texnologik	0.10	HubSpot, Segment
7	Raqobatbardoshlik va marketing samaradorligi	Xodimlarning bozor tendentsiyalariga moslashuvi	Iqtisodiy/Siyosiy	0.15	SEMrush, Google Ads

Umumiy samaradorlik formulasi:

$S = (w1 \times Mf + w2 \times R + w3 \times Dk + w4 \times Sm + w5 \times Sl + w6 \times Sc + w7 \times Shf)$,

bu yerda: S – umumiy samaradorlik (0-1 oralig‘ida); w – vaznlar. Agar $S > 0.8$ bo‘lsa, yuqori samaradorlik; $S < 0.6$ bo‘lsa, yaxshilash zarur.

- Mf – Foyda marjasi (w1 = 0.15): Xodimlarning savdo jarayonlaridagi faoliyati orqali yaratilgan foyda ulushini baholaydi (iqtisodiy omil, ERP orqali).
- R – Rentabellik (w2 = 0.10): Xodimlarning resurslardan samarali foydalanishi orqali investitsiya qaytarimini o‘lchaydi (iqtisodiy omil, ERP/Google Sheets).
- Dk – Konversiya darajasi (w3 = 0.10): Xodimlarning mijozlar bilan ishlashdagi samaradorligini, tashriflarni xaridga aylantirishni baholaydi (ijtimoiy omil, Google Analytics/CRM).
- Sm – Mijozlar sodiqligi (w4 = 0.20): Xodimlarning mijozlar bilan uzoq muddatli munosabatlarni shakllantirishdagi muvaffaqiyatini o‘lchaydi (ijtimoiy omil, CRM/so‘rovnomalar).
- Sl – Logistika samaradorligi (w5 = 0.15): Xodimlarning buyurtma qayta ishlash va yetkazib berish jarayonlaridagi tezkorlik va aniqligini baholaydi (texnologik/ekologik omil, WMS/ShipStation).
- Sc – Xavfsizlik (w6 = 0.10): Xodimlarning ma’lumotlar va to‘lov tizimlari xavfsizligini ta’minlashdagi rolini baholaydi (huquqiy omil, SSL Labs).

-Shf – Foydalanuvchilar sharhlari (w7 = 0.05): Xodimlarning mijozlar xizmatidagi sifati orqali olingan ijobiy sharhlarni baholaydi (siyosiy/ijtimoiy omil, Hotjar/CRM).

Mehnat faoliyatini boshqarishda real vaqt rejimida monitoring PESTEL omillarini hisobga olgan holda xodimlar faoliyatini optimallashtiradi. Masalan, texnologik omillar (AI tahlili) va ijtimoiy omillar (motivatsiya) orqali.

17.6-jadval

Mehnat faoliyatini real vaqt rejimida monitoring qilish vositalari

№	Vosita	Foydalanish sohasi (mehnat faoliyatiga mos)	Integratsiya	Afzalliklari
1	Google BigQuery + Looker Studio	Xodimlar xatti-harakatlari va mijozlar tahlili	Google Analytics, CRM	Katta ma’lumotlar bilan ishlash, dinamik dashboardlar
2	Microsoft Power BI	Mehnat samaradorligi va motivatsiya monitoringi	ERP, Snowflake	Kuchli vizualizatsiya, PESTEL omillarini integratsiya
3	Tableau	Xodimlar faoliyatining vizual tahlili	BigQuery, Riskified	AI asosidagi prognozlar, ekologik omillarni hisobga olish
4	NetSuite ERP	Operatsion jarayonlar va logistika boshqaruvi	Shopify, Power BI	To‘liq mehnat boshqaruvi, huquqiy talablarga moslashish
5	Apache Superset	Ochiq kodli mehnat analitikasi	PostgreSQL, Redshift	Bepul, siyosiy va iqtisodiy omillarga moslashuvchan

Mehnat faoliyatini baholashda mijozlar xulq-atvorini (veb-analitika, konversiya funnel) va bozor tendentsiyalarini (raqobatchilar tahlili, ijtimoiy tarmoq trendlari) PESTEL bilan bog‘lash: siyosiy (mehnat qonunchiligi), iqtisodiy (ish haqi optimallashtirish), ijtimoiy (xodimlar motivatsiyasi), texnologik (AI vositalari), ekologik (barqaror mehnat jarayonlari) va huquqiy (shartnomalar) omillar orqali.



18.1-rasm. Mehnat faoliyatini baholashning innovatsion modeli

Rasmda PESTEL doirasi markazida mehnat KPI-lari joylashgan, atrofida ko‘rsatkichlar bog‘langan: moliyaviy, operatsion, mijozlar bilan ish va texnologik omillar; real vaqt monitoringi oqimi ko‘rsatilgan.

Ushbu moslashtirilgan yondashuv mehnat faoliyatini baholashda innovatsion komplekslikni ta’minlaydi, xodimlar samaradorligini oshirib, elektron tijoratdagi mehnat jarayonlarini optimallashtiradi. Natijada, xarajatlarni kamaytirish, motivatsiyani oshirish va barqaror rivojlanish ta’minlanadi”[152].

17.6. HRMdagi texnologiyalar va innovatsiyalar

Inson resurslarini boshqarish (HRM) zamonaviy iqtisodiyot sharoitida nafaqat strategik boshqaruvning muhim tarkibiy qismi, balki raqobat ustunligini shakllantirish vositasi sifatida ham qaraladi. Raqamli transformatsiya jarayonlari, sun’iy intellekt, katta ma’lumotlar (Big Data) tahlili, bulutli xizmatlar va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari HRM faoliyatini tubdan o‘zgartirmoqda. HRMdagi texnologiyalar va innovatsiyalar nafaqat xodimlarni tanlash, joylashtirish va

[152] L.Maxmudov. “Xizmat ko‘rsatish sohasida elektron tijoratni rivojlantirish metodologiyasini takomillashtirish” mavzusidagi fan doktori (DSc) ilmiy darajasini olish uchun olib borilgan tadqiqoti jarayonida ishlab chiqilgan ilmiy tavsiya. SamISI-2025 y.

rag‘batlantirish jarayonini optimallashtiradi, balki ularning kasbiy rivojlanish strategiyasini ham aniq prognozlash imkonini beradi.

Ilmiy tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, zamonaviy texnologiyalarni HRM tizimiga integratsiya qilish natijasida mehnat unumdorligi o‘rtacha 15–25% ga, xodimlar almashuv darajasi esa 10–15% ga kamayadi. Bu esa bevosita korxonaning iqtisodiy samaradorligiga ta’sir qiladi.

HRMdagi texnologiyalar ko‘p qirrali bo‘lib, ularni quyidagi asosiy yo‘nalishlarga ajratish mumkin:

17.7-jadval

HRM texnologiyalarining asosiy yo‘nalishlari

Yo‘nalish	Texnologiya turi	Asosiy vazifalar	Amaliy afzalliklar
Avtomatlashtirilgan HR tizimlari (HRIS)	ERP, SAP SuccessFactors, Oracle HCM	Ma’lumotlarni yig‘ish, tahlil qilish va boshqarish	Ma’lumotlar bazasini yagona platformada yuritish, xatoliklarni kamaytirish
Sun’iy intellekt va mashinaviy o‘qitish	AI-recruitment, talent analytics	Xodim tanlash, ish faoliyatini prognozlash	Tanlash jarayonini tezlashtirish, sub’ektivlikni kamaytirish
Bulutli HR xizmatlari	SaaS, PaaS	Masofadan boshqaruv, onlayn o‘quv platformalari	Xarajatlarni kamaytirish, moslashuvchanlik
Katta ma’lumotlar (Big Data) tahlili	Predictive analytics	Mehnat samaradorligini prognozlash, xodimlar ehtiyojlarini aniqlash	Strategik qarorlarni dalillarga asoslash
Mobil texnologiyalar	HR mobil ilovalar	Onlayn ish jarayonlari, kadrlar ma’lumotlarini tezkor olish	Harakatchanlik, real vaqt rejimida boshqaruv

HRM texnologiyalarining zamonaviy yo‘nalishlari kadrlar boshqaruvi tizimida tub o‘zgarishlarni yuzaga keltirmoqda va ular turli texnologiyalar orqali tashkilot faoliyatining samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Avtomatlashtirilgan HR tizimlari (HRIS), jumladan ERP,

SAP SuccessFactors va Oracle HCM kabi platformalar xodimlarga oid ma’lumotlarni yig‘ish, tahlil qilish va boshqarish imkonini beradi, buning natijasida barcha ma’lumotlar yagona platformada yuritilib, inson omili tufayli yuzaga keladigan xatoliklar sezilarli darajada kamayadi. Sun’iy intellekt va mashinaviy o‘qitish texnologiyalari, xususan AI-recruitment va talent analytics vositalari xodimlarni tanlash jarayonini tezlashtirib, sub’ektiv qarorlarning ta’sirini kamaytiradi, shu orqali eng mos nomzodlarni aniqlash imkonini yaratadi. Bulutli HR xizmatlari, masalan SaaS va PaaS texnologiyalari, masofadan boshqaruvni osonlashtiradi hamda onlayn o‘quv platformalaridan foydalanish imkoniyatini beradi, bu esa xarajatlarni kamaytirib, tashkilot faoliyatida yuqori darajadagi moslashuvchanlikni ta’minlaydi. Katta ma’lumotlar (Big Data) tahlili esa predictive analytics vositalari orqali mehnat samaradorligini prognozlash va xodimlarning ehtiyojlarini aniqroq aniqlash imkoniyatini beradi, natijada strategik qarorlar dalillarga asoslangan holda qabul qilinadi. Bundan tashqari, mobil texnologiyalar, jumladan HR mobil ilovalar xodimlarga onlayn ish jarayonlarini amalga oshirish, kadrlar haqidagi ma’lumotlarni tezkor olish imkoniyatini beradi, bu esa harakatchanlikni oshiradi va real vaqt rejimida boshqaruvni ta’minlaydi. Shu tariqa, mazkur texnologiyalar HRM jarayonlarini yanada samarali, moslashuvchan va tezkor qilmoqda.

Innovatsiyalar HRMda nafaqat texnik vositalarni yangilashni, balki boshqaruv madaniyati va strategik qarashlarni ham tubdan o‘zgartiradi. Innovatsion yondashuvlar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- **Agile HR** – moslashuvchan boshqaruv metodologiyalarini HR jarayonlariga tatbiq etish.
- **Gamifikatsiya** – xodimlarni rag‘batlantirish va jalb qilish jarayonida o‘yin elementlaridan foydalanish.
- **People Analytics** – inson resurslari bo‘yicha tahliliy model va prognozlash algoritmlarini joriy etish.
- **Digital Onboarding** – yangi xodimlarni masofadan turib, tezkor va interaktiv tarzda ish jarayoniga moslashtirish.

Innovatsion HRM yondashuvlari zamonaviy tashkilotlarda nafaqat texnologik vositalarni joriy etishni, balki boshqaruv madaniyati va strategik qarashlarni tubdan yangilashni ham taqozo etadi. Masalan, Agile HR metodologiyasi inson resurslari boshqaruviga moslashuvchanlikni olib kirib, tezkor qaror qabul qilish, o‘zgaruvchan muhitga moslashish va jamoaviy hamkorlikni kuchaytirishga xizmat

qiladi. Gamifikatsiya esa xodimlarni rag‘batlantirish va jalb qilish jarayonida o‘yin elementlaridan foydalanishni anglatib, ularning motivatsiyasini oshirish hamda ish jarayonini qiziqarli va interaktiv qilish orqali samaradorlikni kuchaytiradi. People Analytics yo‘nalishi inson resurslari bilan ishlashda statistik tahlil va prognozlash algoritmlaridan foydalanib, xodimlarning xatti-harakati, samaradorligi va ehtiyojlarini oldindan baholash imkoniyatini beradi, bu esa boshqaruv qarorlarini dalillarga asoslangan holda qabul qilishga yordam beradi. Shuningdek, Digital Onboarding jarayoni yangi xodimlarni masofadan turib, interaktiv vositalar orqali qisqa muddatda tashkilot muhitiga moslashtirishga imkon yaratadi va ularning mehnat unumdorligini tezroq oshirishga xizmat qiladi. Shu tarzda innovatsion yondashuvlar HRM tizimini yanada zamonaviy, moslashuvchan va natijaga yo‘naltirilgan shaklga keltiradi.

HRM texnologiyalarini joriy etishda korxonalar quyidagi amaliy muammolarga duch keladi:

1. **Moliyaviy cheklovlar** – kichik va o‘rta korxonalar uchun ilg‘or HR texnologiyalarining xarajati yuqori bo‘lishi mumkin.
2. **Kadrlar kompetensiyasi** – texnologiyalarni samarali qo‘llash uchun HR mutaxassislarining IT va analitika bo‘yicha malakasi yetarli bo‘lishi zarur.
3. **Integratsiya muammolari** – mavjud boshqaruv tizimlari bilan yangi platformalarni uyg‘unlashtirish qiyin kechishi mumkin.

17.8-jadval

HRM texnologiyalarini joriy etishdagi asosiy to‘siqlar va ularni bartaraf etish yo‘llari

To‘siq	**Sababi**	**Yechim yo‘li**
Yuqori boshlang‘ich investitsiya	Texnologiya va litsenziya xarajatlari	Davlat subsidiyalari, lizing asosida texnologiya xaridi
Mutaxassis yetishmasligi	HR xodimlarining raqamli savodxonligi pastligi	Qisqa muddatli intensiv treninglar
Texnik nosozliklar	Tizimlar o‘rtasidagi moslik muammolari	API integratsiya vositalaridan foydalanish

Texnologiyalar va innovatsiyalar HRMning strategik darajadagi samaradorligini oshiradi, chunki ular:

- mehnat resurslarini aniq prognozlash imkonini beradi;
- xodimlar almashinuvini kamaytiradi;

- kompetensiyalarni tizimli rivojlantiradi;
- boshqaruv qarorlarini dalillarga asoslash imkoniyatini kengaytiradi.

Texnologiyalar va innovatsiyalar HRM tizimida strategik ahamiyat kasb etib, ularning qo‘llanilishi inson resurslarini boshqarishda samaradorlikni sezilarli darajada oshiradi. Avvalo, zamonaviy texnologiyalar mehnat resurslarini aniq prognozlash imkoniyatini beradi, bu esa tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini oldindan ko‘ra olish va zarur kompetensiyalarni shakllantirishga yordam beradi. Shuningdek, ilg‘or innovatsion yondashuvlar xodimlar almashinuvini kamaytirib, ularning ishga sodiqligini va motivatsiyasini mustahkamlaydi, bu esa barqaror mehnat muhitini ta’minlashda muhim omil hisoblanadi. Kompetensiyalarni tizimli rivojlantirish orqali xodimlarning kasbiy salohiyati muntazam ravishda oshiriladi va bu tashkilotning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta’minlaydi. Bundan tashqari, People Analytics kabi tahliliy texnologiyalar boshqaruv qarorlarini dalillarga asoslash imkoniyatini kengaytirib, sub’ektiv qarashlardan xoli holda ilmiy asoslangan, strategik yondashuvlarni shakllantirishga yordam beradi. Shu tariqa, texnologiyalar va innovatsiyalar HRMni operativ vazifalardan strategik darajaga olib chiqib, inson kapitalini samarali boshqarishning muhim vositasiga aylanadi.

Yevropa Ittifoqida o‘tkazilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, HRM jarayonlariga AI va Big Data texnologiyalarini tatbiq etgan kompaniyalar 3 yil ichida xodimlarning ish samaradorligini o‘rtacha 20% ga oshirgan.

HRMdagi texnologiyalar va innovatsiyalar inson kapitalini boshqarishda tub burilish yasab, nafaqat operativ jarayonlarni tezkor va qulay shaklga keltirmoqda, balki strategik darajadagi raqobat ustunligini ham shakllantirmoqda. Avtomatlashtirilgan tizimlar, sun’iy intellekt, katta ma’lumotlar tahlili, bulutli xizmatlar va mobil ilovalar HRM jarayonlarini raqamli transformatsiya jarayoniga olib kirib, ularni yanada samarali, dalillarga asoslangan va moslashuvchan shaklga aylantiradi. Shu bilan birga, innovatsion yondashuvlar – Agile HR, gamifikatsiya, People Analytics va digital onboarding – nafaqat texnologik, balki boshqaruv madaniyati va strategik qarashlarni ham yangilamoqda. Amaliy tajribalar va ilmiy tadqiqotlar ko‘rsatadiki, ushbu texnologiyalarni tatbiq etish xodimlarning motivatsiyasini, sodiqligini va mehnat samaradorligini oshirish bilan birga, korxonalarning iqtisodiy natijalariga ham sezilarli ta’sir ko‘rsatmoqda.

Xulosa, inson resurslarini boshqarish samaradorligi tashkilotning umumiy muvaffaqiyatida muhim o‘rin tutadi. Samarali HR boshqaruvi xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilaydi, ularning motivatsiyasini oshiradi va umumiy ish samaradorligini ta'minlaydi. Inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish uchun ilg‘or texnologiyalar, innovatsion strategiyalar va zamonaviy boshqaruv yondoshuvlarini qo‘llash zarur. Xodimlarni baholash, treninglar, motivatsiya tizimlari, va samarali aloqa o‘rnatish orqali tashkilotda ishchi muhitni yaxshilash mumkin. Samarali HR boshqaruvi tashkilotning o‘zgaruvchan talablariga moslashishiga yordam beradi, raqobatbardoshlikni oshiradi va uzoq muddatli muvaffaqiyatni ta'minlaydi. Shuningdek, HR jarayonlarida adolat, shaffoflik, va tenglikka asoslanish tashkilot ichida ishonchni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: inson resurslarini boshqarish, samaradorlik, ish samaradorligi, motivatsiya, HR boshqaruvi, texnologiyalar, innovatsion strategiyalar, xodimlarni baholash, treninglar, aloqa, raqobatbardoshlik, adolat.

Nazorat savollari:

1. Inson resurslarini boshqarish samaradorligi qanday o‘lchanadi?
2. Samarali HR boshqaruvi xodimlarning motivatsiyasiga qanday ta’sir qiladi?
3. Innovatsion strategiyalarni HR boshqaruvida qo‘llashning afzalliklari nimalardan iborat?
4. Xodimlarni baholash tizimi samaradorligini qanday oshiradi?
5. Treninglar va motivatsiya tizimlari HR boshqaruvida qanday rol o‘ynaydi?
6. Samarali aloqa tashkilotdagi ish muhitiga qanday ta’sir ko‘rsatadi?
7. Inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish uchun qanday texnologiyalar qo‘llaniladi?
8. HR boshqaruvida adolat va shaffoflikni ta’minlash qanday muhim?
9. Raqobatbardoshlikni oshirishda HR boshqaruvining o‘rni qanday?

10. HRM jarayonlariga sun’iy intellekt va Big Data texnologiyalarini tatbiq etish strategik boshqaruv qarorlariga qanday ta’sir ko‘rsatadi?
11. Innovatsion HRM yondashuvlari (Agile HR, gamifikatsiya, People Analytics) korxonaning raqobatbardoshligini oshirishda qanday mexanizmlar orqali namoyon bo‘ladi?

XVIII BOB. INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA INNOVATSIYALAR VA TEXNOLOGIYALAR

18.1. Mehnatni boshqarish texnologiyalarining tarixiy rivojlanishi.

18.2. Zamonaviy HR-texnologiyalari va ularning turlari.

18.3. Inson resurslarini samarali boshqarishda innovatsion texnologiyalardan foydalinish.

18.4. HR jarayonlarini raqamlashtirish.

18.5. Masofaviy ish texnologiyalari.

18.6. Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari.

18.1. Mehnatni boshqarish texnologiyalarining tarixiy rivojlanishi

Inson resurslarini boshqarish tizimlari va mehnatni boshqarish texnologiyalari insoniyatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishida muhim rol o‘ynagan. Mehnatni boshqarish texnologiyalarining tarixiy rivojlanishi bilan tanishish, bugungi kunda mavjud bo‘lgan ilg‘or boshqaruv amaliyotlari va metodologiyalarining qanday shakllanganini tushunishga yordam beradi. Ushbu texnologiyalar nafaqat ishchi kuchi resurslarini samarali taqsimlash, balki ularning mehnat sharoitlarini yaxshilash va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga qaratilgan. Mehnatni boshqarish texnologiyalarining tarixiy rivojlanish jarayoni bir necha bosqichlarni o‘z ichiga oladi, har bir bosqichda yangi innovatsiyalar va texnologik o‘zgarishlar joriy etilgan.

Mehnatni boshqarish texnologiyalarining birinchi bosqichi sanoat inqilobidan oldingi davrga to‘g‘ri keladi. Bu davrda mehnat jarayonlari asosan qo‘l mehnati va cheklangan vositalar yordamida amalga oshirilgan. Ishlab chiqarishning har bir bosqichi alohida mutaxassislar tomonidan bajarilgan, bu esa ma'lum darajada mehnatni boshqarish uchun oddiy, ammo samarali usullarni talab qilgan.

O‘sha davrlarda mehnatni boshqarishning asosi ishchilarning xavfsizligini ta’minlash va ma'lum ish hajmini bajarishga erishish bo‘lgan. Ushbu bosqichda mehnatni boshqarishning ko‘p qismi an'anaviy boshqaruv usullariga tayanilgan, bunda rahbarlarning qo‘l ostidagi xodimlar bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri aloqasi va ishlashning soddaligi afzal ko‘rilgan.

XIX asrning ikkinchi yarmida sanoat inqilobi mehnatni boshqarish texnologiyalarida yangi bosqichni boshladi. Bu davrda ishlab chiqarish jarayonlari avtomatlashtirila boshladi va sanoat korxonalari kengayib,

mehnat jarayonlariga ilmiy yondashuvning zarurati paydo bo‘ldi. Bu davrda mehnatni boshqarishda ilmiy uslublar va texnikalar, xususan, ishni tahlil qilish va bo‘lishish usullari keng qo‘llanildi.

Frederick Taylor va Taylorizm – mehnatni boshqarishning ilk ilmiy yondashuvlaridan biri, masalan, Frederick Tayloringning "ilmiy boshqaruv" tamoyillari bo‘ldi. Taylor ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun ish jarayonlarini tahlil qilish va ishchilarni eng samarali tarzda ishlashga moslashtirishga intildi. U mehnatni boshqarish texnologiyalarining ilmiy tahlili, ish joylaridagi har bir harakatni optimallashtirishni ta'minladi va "taylorizm" tamoyilini yaratdi.

Henri Fayolning boshqaruv tamoyillari – Fayol mehnatni boshqarishning ko‘plab aspektlarini yoritgan va boshqaruvni ilmiy asoslashga katta hissa qo‘shgan. Uning boshqaruv prinsiplarini ishlab chiqqanligi, mehnatni samarali boshqarish uchun zarur bo‘lgan tizimli yondashuvni shakllantirdi.

XX asrning boshlarida, sanoat ishlab chiqarishining texnologiyaviy rivojlanishi bilan birga, mehnatni boshqarish texnologiyalarida ham yangi yondashuvlar paydo bo‘ldi. Ishchilarni boshqarish nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga, balki ularning ijtimoiy va psixologik holatiga ham e’tibor qaratish talab qilindi.

- ***ishni bo‘lish va standartlashtirish*** – mehnat jarayonlarini yanada samarali boshqarish uchun ish bo‘lishi va standartlashtirilishi kerak edi. Ushbu davrda ishni tahlil qilish va texnik maslahatchilarni jalb qilish texnologiyalari, xususan, "Ishni tahlil qilish" (Work Study) usuli ommalashdi.

- ***Humoferik boshqaruv texnologiyalari*** – XX asrning o‘rtalarida, mehnatni boshqarish texnologiyalarida "humoferik boshqaruv" yondashuvi paydo bo‘ldi. Bu yondashuvda, tashkilot ichida xodimlarning ruhiy va jismoniy holatini yaxshilashga, shuningdek, ularning motivatsiyasi va ishlash samaradorligini oshirishga qaratilgan yangi metodologiyalar ishlab chiqildi. Bu texnologiya ishlab chiqarish va mehnat jarayonlarini mukammallashtirishning bir qismi sifatida joriy etildi.

XXI asrga kelib, mehnatni boshqarish texnologiyalarining rivojlanishi yangi bir bosqichga o‘tdi. Mehnatni boshqarishda texnologiyaning roli sezilarli darajada oshdi, va ko‘plab yangi texnologiyalar va tizimlar ishlab chiqildi. Hozirgi kunda mehnatni boshqarish texnologiyalari nafaqat ishlab chiqarish jarayonlarini

optimallashtirish, balki xodimlarning rivojlanishi, motivatsiyasi va ehtiyojlarini tushunishga yo‘naltirilgan.

- axborot texnologiyalari va avtomatlashtirish – axborot texnologiyalarining rivojlanishi va raqamli inqilob mehnatni boshqarish tizimlarining samaradorligini oshirdi. HRM tizimlari, xodimlar bilan aloqalar, malaka oshirish kurslari va rivojlanish imkoniyatlari uchun maxsus raqamli platformalar va dasturlar joriy etildi.

- boshqaruv tizimlari va bulutli texnologiyalar – bulutli texnologiyalar va zamonaviy boshqaruv tizimlari orqali, mehnat faoliyatini boshqarishning markazlashgan va avtonom tizimlari yaratilgan. HRM (Inson Resurslarini Boshqarish) tizimlari keng qo‘llanilmoqda va ular orqali mehnatni boshqarish jarayonlarini avtomatlashtirish, xodimlar haqida real vaqt rejimida ma'lumot olish mumkin.

- ma'lumotlar tahlili va sun’iy intellekt – so‘nggi yillarda mehnatni boshqarish texnologiyalarida sun’iy intellekt va ma'lumotlarni tahlil qilish texnologiyalari faol qo‘llanilmoqda. Bu texnologiyalar yordamida xodimlarning ish faoliyatini baholash, ularning ehtiyojlarini aniqlash va samarali boshqaruv strategiyalarini ishlab chiqish mumkin.

Hozirgi kunda mehnatni boshqarish texnologiyalarining kelajagi sun’iy intellekt, robototexnika, avtomatlashtirish va axborot texnologiyalarining integratsiyasiga bog‘liq. Xodimlarning ish samaradorligini oshirish va ularning motivatsiyasini kuchaytirish uchun yangi innovatsion tizimlar joriy etilmoqda. Kelajakda, mehnatni boshqarish texnologiyalarining yanada samarali va shaxsiylashtirilgan tizimlarga asoslanishi kutilmoqda.

Mehnatni boshqarish texnologiyalarining tarixiy rivojlanishi tashkilotlarning rivojlanishi, mehnat unumdorligini oshirish va xodimlarning samaradorligini yaxshilashga qaratilgan turli yondashuvlarni o‘z ichiga oladi. Ushbu texnologiyalar o‘zgaruvchan ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga mos ravishda doimiy ravishda takomillashib, ishlab chiqarish va xizmatlar sohasida yangi imkoniyatlarni yaratmoqda. Mehnatni boshqarishning yangi texnologiyalarini joriy etish orqali tashkilotlar samaradorlikni oshirib, xodimlarning ma'naviy va iqtisodiy ehtiyojlarini qondirishga intilmoqda.

18.2. Zamonaviy HR-texnologiyalari va ularning turlari

Inson resurslarini boshqarish (HR) tizimlari zamonaviy ishchi kuchi talablariga moslashishda va tashkilotlarning strategik maqsadlariga

erishishda muhim rol o‘ynamoqda. Bugungi kunda mehnat bozorida o‘zgarishlar, yangi texnologiyalar va innovatsiyalarni joriy etish, HR-texnologiyalarining rivojlanishiga olib keldi. HR-texnologiyalari inson resurslarini boshqarishning samaradorligini oshirish, ishchilarning rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash, va tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta’minlashda katta ahamiyat kasb etadi. Ushbu paragrafda, zamonaviy HR-texnologiyalarining turlari va ularning inson resurslarini boshqarishdagi ahamiyatini batafsil yoritamiz.

Zamonaviy HR-texnologiyalari turli tizimlar va vositalardan iborat bo‘lib, ular xodimlarni boshqarish, rekrutment jarayonlari, malaka oshirish, ish faoliyatini baholash, va tashkiliy ijtimoiy aloqalarni boshqarish uchun ishlatiladi. HR-texnologiyalari quyidagi asosiy turlarga bo‘linadi:

1. Inson Resurslarini Boshqarish (HRM) Tizimlari. HRM tizimlari tashkilotlarda xodimlarning umumiy boshqaruvini avtomatlashtirish va optimallashtirish uchun ishlab chiqilgan tizimlardir. Ushbu tizimlar xodimlarning ish faoliyatini kuzatish, maosh va imtiyozlarni boshqarish, ishga qabul qilish jarayonini avtomatlashtirish va boshqa HR faoliyatlarini amalga oshiradi.

- HRIS (Human Resource Information System): bu tizim xodimlar haqidagi barcha ma'lumotlarni yagona ma'lumotlar bazasida jamlash va boshqarish imkoniyatini beradi. HRIS yordamida xodimlarning ish faoliyati, malakasi, huquqlari va majburiyatlari kuzatiladi. Bu tizim HR amaliyotlarini optimallashtirish, resurslarni samarali boshqarish va tashkilotdagi HR jarayonlarini soddalashtirishga yordam beradi.

- HRMS (Human Resource Management System): HRMS tizimlari esa, HRIS tizimlaridan ko‘ra kengroq, tashkilotning barcha HR amaliyotlarini, jumladan, xodimlarni jalb qilish, treninglar, baholash, va mukofotlashni birlashtirgan tizimlardir. HRMS yordamida tashkilotlarning ishchi kuchini boshqarish samaradorligi sezilarli darajada oshadi.

2. Rekrutment (Ishga Qabul Qilish) Tizimlari. Rekrutment texnologiyalari HR jarayonlarida eng muhim qismlardan biridir. Ular xodimlarni tanlash va ishga qabul qilish jarayonini samarali tashkil etishga yordam beradi. Bugungi kunda rekrutment jarayonlari asosan avtomatlashtirilgan tizimlar yordamida amalga oshirilmoqda.

- ATS (Applicant Tracking System): ATS tizimlari ishga qabul qilish jarayonini boshqaradi, nomzodlarning arizalarini to‘plash, tahlil qilish va saralashni avtomatlashtiradi. Ushbu tizimlar nomzodlarni

tasniflash, intervyu tashkil qilish va ishga qabul qilishning barcha bosqichlarini optimallashtirish imkonini beradi.

- Online Rekrutment Platformalari: LinkedIn, Indeed, Glassdoor kabi onlayn platformalar rekrutment jarayonini global miqyosda soddalashtiradi. Bu platformalar orqali ish beruvchilar va nomzodlar o‘rtasida to‘g‘ridan-to‘g‘ri aloqalar o‘rnatiladi va ishga qabul qilish jarayoni yanada samarali bo‘ladi.

3. Mehnat Faoliyatini Baholash Texnologiyalari. Mehnat faoliyatini baholash texnologiyalari xodimlarning ishlash samaradorligini tahlil qilish va ularning ishlash sifatini oshirishga yordam beradi. Ular tashkilotlarda xodimlar faoliyatini muntazam ravishda monitoring qilish, rag‘batlantirish va yutuqlarni taqdirlash imkoniyatini yaratadi.

- 360-Degree Feedback Systems: Bu tizim xodimning ishlash faoliyatini turli manbalar, jumladan, rahbarlar, hamkasblar va hatto mijozlar tomonidan baholashni o‘z ichiga oladi. Bu tizim yordamida xodimlar o‘z faoliyatlarini yaxshilash uchun aniq tavsiyalar oladilar.

- Performance Management Systems (PMS): PMS tizimlari xodimlarning ish faoliyatini muntazam ravishda baholashga imkon beradi. Bu tizimlar orqali rahbarlar xodimlarning yutuqlarini, maqsadga erishish darajasini va faoliyatini tahlil qilib, ular uchun takliflar beradi.

4. O‘quv va Malaka Oshirish Tizimlari. Bugungi kunda xodimlarni doimiy ravishda rivojlantirish va o‘qitish texnologiyalari tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishga yordam bermoqda. Malaka oshirish va o‘quv tizimlari xodimlarning kasbiy mahoratini oshirish, yangi ko‘nikmalarni o‘rgatish va ularning shaxsiy rivojlanishini ta’minlashga qaratilgan.

- LMS (Learning Management Systems): LMS tizimlari tashkilotlar uchun xodimlarning malaka oshirish va ta’lim jarayonlarini boshqarishga yordam beradi. Bu tizimlar orqali xodimlarga turli o‘quv materiallari, testlar, kurslar va treninglar taqdim etiladi. Bu tizimlar malaka oshirishni osonlashtiradi va ularning samaradorligini kuzatib borishga imkon beradi.

- E-Learning Platforms: E-learning platformalari onlayn ta’limni tashkil qilish va xodimlarga doimiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratadi. Coursera, Udemy, edX kabi platformalar xodimlarning kasbiy ko‘nikmalarini oshirish uchun turli xil kurslarni taklif etadi.

5. Xodimlar Bilan Aloqa Va Ijtimoiy Tarmoqlar Texnologiyalari. Xodimlar bilan samarali aloqa o‘rnatish va ijtimoiy

tarmoqlarni boshqarish texnologiyalari tashkilot ichidagi madaniyatni rivojlantirish, xodimlar o‘rtasidagi muloqotni yaxshilash va ma'lumot almashishni tezlashtirish uchun qo‘llaniladi.

- Internal Communication Platforms: Slack, Microsoft Teams, Trello kabi platformalar xodimlar o‘rtasida tezkor aloqa o‘rnatish va loyihalar ustida birgalikda ishlashni ta'minlaydi. Ushbu platformalar orqali tashkilot ichidagi barcha bo‘limlar va xodimlar o‘rtasida samarali va tezkor aloqalar o‘rnatiladi.

- Social Media for HR: Ijtimoiy tarmoqlar HR tizimida ishga qabul qilish, tashkilot ichidagi ijtimoiy aloqalarni rivojlantirish va xodimlar o‘rtasida interaktiv muhit yaratish uchun ham keng qo‘llanilmoqda.

Zamonaviy HR-texnologiyalarining asosiy afzalliklari quyidagilardan iborat:

- ***samaradorlikni oshirish:*** HR-texnologiyalari jarayonlarni avtomatlashtirish orqali inson resurslarini boshqarishda samaradorlikni oshiradi. Xodimlarning ish faoliyatini tez va oson kuzatish, baholash, va boshqarish imkoniyatlari mavjud.

- ***ma'lumotlarni boshqarishning samaradorligi:*** HR tizimlari xodimlar haqidagi ma'lumotlarni yagona platformada saqlaydi va ularni tezda tahlil qilish imkoniyatini yaratadi.

- ***xodimlar motivatsiyasini oshirish:*** Xodimlarni doimiy ravishda rivojlantirish, ta’lim va treninglar orqali ularning malakasini oshirish, motivatsiyani kuchaytiradi va ularning samaradorligini ta'minlaydi.

- ***rekrutment jarayonlarini soddalashtirish:*** Rekrutment tizimlari orqali nomzodlarni tanlash va ishga qabul qilish jarayonlarini optimallashtirish mumkin.

18.1-jadval

Zamonaviy HR-texnologiyalari va ularning turlari

HR-texnologiyasi turi	**Tavsif**	**Misollar**	**Afzalliklar**	**Kamchiliklar**
Avtomatlashtirilgan ishga qabul qilish tizimlari	Xodimlarni yollash jarayonlarini avtomatlashtirish va optimallashtirish.	ATS (Applicant Tracking System), xodimlarni yollash uchun robotlar.	Yollash jarayonlarini tezlashtiradi, samarali tanlov tizimi.	Texnologiyaga ishonish, ba'zan insoniy yondoshuvni kamaytirishi mumkin.

Ishchi kuchi rejalashtirish tizimlari	Tashkilotning ishchi kuchi ehtiyojlarini prognozlash va strategik rejalashtirish.	Workforce Management Software (Workforce Scheduling, HR planning).	Kadrlarni optimal taqsimlash, ishchi kuchini samarali boshqarish.	Kompleks tizimlar bo‘lishi mumkin, xatoliklar yuzaga kelishi ehtimoli.
Ma'lumotlarni tahlil qilish va ishlov berish	Xodimlar faoliyati va tashkilotning ishlash samaradorligini o‘rganish va tahlil qilish.	HR Analytics, People Analytics, Performance Analytics.	Ishchi samaradorligini oshirish, qarorlar qabul qilishda yordam.	Ma'lumotlar xatoliklari va noto‘g‘ri tahlil qilish xavfi.
Bulutli HR tizimlari	HR jarayonlarini bulut platformalarida saqlash va boshqarish, xodimlarning ma'lumotlarini xavfsiz tarzda saqlash.	SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR.	Tezkor va qulay kirish, xavfsizlikni ta’minlash, mobil foydalanish.	Tizimga ishonch, internet aloqasiga bog‘liqlik.
O‘z-o‘zini boshqarish platformalari	Xodimlarga o‘z malakalari va ish faoliyatlarini boshqarish imkoniyatini taqdim etuvchi platformalar.	Self-service portals, Employee Self-service (ESS).	Xodimlar uchun qulaylik, ma'lumotlar bilan mustaqil ishlash imkoniyati.	Ba'zan platformalar qiyinchiliklar yaratishi mumkin, texnik muammolar.
Yangi texnologiyalar asosida o‘qitish tizimlari	Xodimlarning malakasini oshirish uchun zamonaviy o‘qitish texnologiyalaridan foydalanish.	Learning Management Systems (LMS), VR/AR treninglar.	Innovatsion o‘qitish imkoniyatlari, xodimlarning bilimlarini oshirish.	Texnologiyalarning yuqori narxi va texnik talablari.
Ish haqini hisoblash tizimlari	Xodimlarga to‘lanadigan ish haqi va imtiyozlarni avtomatik	Payroll software, Paychex, ADP.	To‘liq va aniq ish haqi hisoblash, xatoliklarni kamaytirish.	Ma'lumotlar xavfsizligi va maxfiylikka doir muammolar.

	hisoblash va boshqarish.			
Chatbotlar va sun’iy intellekt	Xodimlar bilan muloqotda sun’iy intellekt va chatbotlardan foydalanish.	HR chatbots, virtual assistants.	Xodimlarga tezkor javob berish, 24/7 yordam.	Ba'zan insoniy yondoshuv yetishmaydi, noaniqliklar yuzaga kelishi mumkin.
Xodimlarni baholash va motivatsiya tizimlari	Xodimlarning ishlash samaradorligini o‘lchash va ularni rag‘batlantirish tizimlari.	360-degree feedback, employee surveys, gamification.	Xodimlarni motivatsiya qilish, samaradorlikni oshirish.	Baholash jarayonida subyektivlik va noaniqliklar.
Xodimlar bilan muloqot va axborot almashish platformalari	Xodimlar o‘rtasidagi muloqotni osonlashtirish, axborot almashish va jamoaviy ishni qo‘llab-quvvatlash.	Slack, Microsoft Teams, Workplace by Facebook.	Jamoaviy ish va axborot almashinishni osonlashtiradi.	Ba'zan noto‘g‘ri kommunikatsiya va chalg‘ituvchi ma'lumotlar.

Zamonaviy HR-texnologiyalari inson resurslarini boshqarishning samaradorligini oshirishda va tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta’minlashda muhim o‘rin tutadi. HR-texnologiyalarining joriy etilishi nafaqat ishchilarni boshqarish va rivojlantirish, balki tashkilotlarning umumiy ishlash samaradorligini oshirishga yordam beradi. Shuningdek, bu texnologiyalar yordamida HR jarayonlarining barcha bosqichlarini optimallashtirish, xodimlar bilan samarali aloqalar o‘rnatish va tashkilot ichidagi ijtimoiy aloqalarni rivojlantirish mumkin.

18.3. Inson resurslarini samarali boshqarishda innovatsion texnologiyalardan foydalinish

Zamonaviy ishchi kuchi va mehnat bozori talablariga javob berish uchun tashkilotlar inson resurslarini boshqarish (HR) tizimlarida innovatsion texnologiyalarni joriy etishga majburdir. Inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish va tashkilotlar ichidagi ish jarayonlarini optimallashtirish uchun texnologiyalarni qo‘llash zaruriy bo‘lib qolgan. Innovatsion texnologiyalar yordamida xodimlar bilan

ishlash, ularni rivojlantirish, mehnat samaradorligini oshirish va tashkiliy maqsadlar sari yanada muvaffaqiyatli erishish mumkin. Ushbu paragrafda, inson resurslarini samarali boshqarishda innovatsion texnologiyalardan qanday foydalanganligi va ularning HR tizimlariga qanday ta’sir ko‘rsatishi haqida batafsil yoritib o‘tiladi.

Innovatsion texnologiyalar inson resurslarini boshqarishning barcha bosqichlariga ta’sir ko‘rsatadi: xodimlarni jalb qilish, treninglar o‘tkazish, ish faoliyatini baholash, xodimlar o‘rtasida muloqot qilish, shuningdek, tashkilot ichidagi ishlash jarayonlarini avtomatlashtirish va optimallashtirish. Texnologiyalarni qo‘llash HR jarayonlarini soddalashtirish, xodimlar uchun ko‘proq imkoniyatlar yaratish va tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

HR sohasida qo‘llaniladigan innovatsion texnologiyalar turli xil, ulardan ba'zilari quyidagilardir:

1. Sun’iy intellekt (AI) va ma'lumotlar tahlili. Sun’iy intellekt (AI) va katta ma'lumotlarni (Big Data) tahlil qilish inson resurslarini boshqarishda yangi imkoniyatlarni yaratadi. AI yordamida xodimlarni tanlash jarayoni, mehnat faoliyatini baholash va xodimlar uchun shaxsiy rivojlanish rejalari tuzish samarali amalga oshiriladi. Katta ma'lumotlar orqali esa xodimlarning ish faoliyatini real vaqtda kuzatish, ularning samaradorligini baholash va prognozlar qilish mumkin. Misol uchun, xodimlarning ishga qiziqishi yoki muvaffaqiyatsizligi haqidagi tahlilga asoslanib, rahbarlar tegishli choralar ko‘rishlari mumkin.

- AI-ga asoslangan rekrutment: AI yordamida nomzodlarni tanlashda an'anaviy metodlar o‘rniga avtomatik tizimlar ishlatiladi, bu esa tanlov jarayonini tezlashtiradi va yanada adolatli qiladi.

- AI va analitika orqali kadrlar rivoji: HR-texnologiyalaridagi sun’iy intellekt va tahlil qilish vositalari yordamida xodimlarning o‘rganish uslublari, ishlash samaradorligi va jamoada bo‘lishi mumkin bo‘lgan rolini aniqlash mumkin.

2. Bulutli texnologiyalar (Cloud Technologies). Bulutli texnologiyalarni qo‘llash, ayniqsa xodimlar bilan bog‘liq ma'lumotlarni boshqarishda katta o‘zgarishlarga olib keldi. Bulutli platformalar orqali tashkilotlar xodimlar bilan aloqalarini qulay va xavfsiz tarzda boshqarishlari mumkin. Bu tizimlar xodimlarga o‘z ma'lumotlarini ko‘rib chiqish, baholash va o‘zgarishlarni amalga oshirish imkoniyatini yaratadi. Bulutli texnologiyalarni qo‘llash HR jarayonlarini optimallashtiradi va tashkilotlar o‘rtasida ma'lumotlarni tez va samarali almashinish imkoniyatini beradi.

- HRIS tizimlari: HR ma'lumotlar bazasini bulutda saqlash va boshqarish tashkilotlar uchun katta qulaylik yaratadi. Xodimlar haqidagi barcha ma'lumotlar, ularning ish faoliyati, treninglar va boshqa koʻplab koʻrsatkichlar bulutda saqlanadi va har bir xodimga oʻz ma'lumotlarini onlayn koʻrish imkoniyati beriladi.

3. Mobil texnologiyalar. Mobil texnologiyalar inson resurslarini boshqarishda eng tez rivojlanayotgan sohalardan biridir. Mobil ilovalar va platformalar yordamida xodimlar oʻzlarining ish faoliyatlarini, treninglarni, ta'tillarni va boshqa vazifalarni mobil qurilmalari orqali kuzatib borishlari mumkin. Tashkilotlar esa, xodimlar bilan samarali aloqalarni oʻrnatish uchun mobil platformalardan foydalanadi. Bu texnologiyalar yordamida xodimlar bilan doimiy muloqot oʻrnatish, ularning muammolarini tezda hal qilish va tashkilotdagi barcha jarayonlarni boshqarish ancha osonlashadi.

- Mobil HR ilovalari: Bu ilovalar xodimlarning ish jarayonini real vaqtda kuzatish va boshqarishga imkon beradi. Misol uchun, ish vaqti hisobini yuritish, ta'til va boshqa ma'lumotlarni mobil ilova orqali boshqarish mumkin boʻladi.

4. Gamifikatsiya (Gamification). Gamifikatsiya texnologiyasi HR boshqaruvida ham qoʻllanila boshladi. Bu texnologiya xodimlar motivatsiyasini oshirish, oʻrganish jarayonini qiziqarli va samarali qilish uchun qoʻllaniladi. Gamifikatsiya tizimlari yordamida tashkilotlar xodimlar uchun maqsadlar belgilaydi, ularni yutuqlar bilan ragʻbatlantiradi va xodimlar oʻrtasida sogʻlom raqobatni yaratadi.

- kurs va treninglarda gamifikatsiya: xodimlar oʻz malakalarini oshirish uchun gamifikatsiyalangan treninglar va kurslarda qatnashadilar. Bu xodimlarni oʻrganishga undaydi va oʻrganish jarayonini koʻproq interaktiv qiladi.

5. Blokcheyn texnologiyasi. Blokcheyn texnologiyasi HR sohasida xodimlar haqidagi ma'lumotlarni saqlash va tasdiqlashda qoʻllanilmoqda. Bu texnologiya xodimlar haqidagi ma'lumotlarni xavfsiz va oʻzgartirishga qarshi himoyalangan tarzda saqlashga yordam beradi. Shuningdek, blokcheyn yordamida ishga qabul qilish, ta'tilni tasdiqlash va boshqa ma'lumotlarni blokcheyn tarmogʻida saqlash mumkin.

Innovatsion texnologiyalarni HR tizimlariga integratsiya qilishning bir nechta afzalliklari mavjud:

- samaradorlik va tezlik: HR jarayonlari avtomatlashtirilgan va tizimlashtirilgan bo‘lgani uchun, xodimlarni tanlash, ish faoliyatini baholash va boshqa HR amaliyotlari samarali va tez amalga oshiriladi;

- xodimlarning motivatsiyasi: yangi texnologiyalar xodimlarning motivatsiyasini oshirish, o‘rganish jarayonlarini interaktiv va qiziqarli qilishga yordam beradi;

- xodimlar faoliyatini monitoring qilish: yangi texnologiyalar orqali xodimlarning ish faoliyatini real vaqtda kuzatish mumkin, bu esa ularning samaradorligini tahlil qilish va kerakli chora-tadbirlarni amalga oshirish imkonini beradi;

- xodimlar bilan samarali aloqa: mobil ilovalar va bulutli texnologiyalar orqali xodimlar bilan doimiy aloqada bo‘lish va ularning ehtiyojlarini tezda aniqlash mumkin;

- tashkilotning raqobatbardoshligini oshirish: innovatsion texnologiyalar yordamida tashkilotlar o‘z ichki jarayonlarini optimallashtiradi, bu esa ularning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

Innovatsion texnologiyalar inson resurslarini boshqarish sohasida tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish, xodimlarning motivatsiyasini kuchaytirish, ularning ish faoliyatini yanada samarali boshqarish uchun muhim vositalardir. Zamonaviy texnologiyalar yordamida tashkilotlar xodimlar bilan aloqalarni yaxshilaydi, ish jarayonlarini soddalashtiradi va ular bilan ishlashni avtomatlashtiradi. HR-texnologiyalarini qo‘llash HR sohasidagi barcha jarayonlarni optimallashtirish va tashkilotlarning umumiy samaradorligini oshirishda muhim o‘rin tutadi.

18.4. HR jarayonlarini raqamlashtirish

Inson resurslarini boshqarish (HRM) jarayonlarini raqamlashtirish — bu an’anaviy kadrlar boshqaruvi funksiyalarini zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalari orqali optimallashtirish va avtomatlashtirish jarayonidir. Raqamlashtirishning mohiyati inson resurslari bo‘yicha barcha ma’lumotlarni yagona raqamli platformalarda to‘plash, ularni real vaqt rejimida qayta ishlash va strategik qarorlar qabul qilishda foydalanish imkoniyatlarini kengaytirishdan iboratdir.

Global mehnat bozori va korxona ichki tizimlarining integratsiyalashuvi sharoitida HR jarayonlarini raqamlashtirish nafaqat operativlikni oshiradi, balki inson kapitalining qiymatini yanada aniqroq

baholashga, mehnat unumdorligini oshirishga va innovatsion boshqaruv uslublarini joriy etishga xizmat qiladi.

Nazariy jihatdan raqamlashtirish inson resurslarini boshqarish konsepsiyalarining evolyutsion bosqichidir. XX asr oxirida HRM tizimi ko‘proq hujjatlar bilan ishlash, byurokratik nazorat va mehnat intizomini ta’minlashga yo‘naltirilgan bo‘lsa, XXI asrda bu tizimning asosiy vazifasi strategik hamkorlik va bilim iqtisodiyoti sharoitida intellektual kapitalni boshqarish bo‘lib qoldi. Raqamlashtirish bu transformatsiyaning texnologik asosini tashkil etadi.

Asosiy nazariy yondashuvlar:

- **Kibernetik yondashuv:** HR tizimini murakkab axborot almashinuvi tizimi sifatida ko‘radi va raqamlashtirishni boshqaruv signallarining sifatini oshirish vositasi sifatida talqin etadi.
- **Sistemali-holistik yondashuv:** HR jarayonlarini yagona integratsiyalashgan tizim sifatida baholab, barcha bo‘limlar va funksiyalar o‘rtasidagi ma’lumot almashuvini raqamli platforma orqali amalga oshirishni taklif qiladi.
- **Innovatsion yondashuv:** Raqamlashtirishni doimiy texnologik yangilanish va ish jarayonlarini optimallashtirishga qaratilgan strategik investitsiya sifatida talqin etadi.

Raqamlashtirish HRMda quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha amalga oshiriladi:

18.2-jadval

HR jarayonlarida raqamlashtirishning asosiy yo‘nalishlari

Yo‘nalish	Qisqacha tavsif	Strategik ahamiyati
Ma’lumotlarni markazlashtirish	HR bo‘yicha barcha ma’lumotlarni yagona elektron bazaga jamlash	Qaror qabul qilish tezligi va aniqligini oshirish
Jarayonlarni avtomatlashtirish	Ishga qabul qilish, lavozimga ko‘tarish, ta’til va ish haqi hisobini avtomatlashtirish	Mehnat xarajatlarini kamaytirish, inson omili xatolarini minimallashtirish
Analitik vositalarni joriy etish	Kadrlar rotatsiyasi, mehnat unumdorligi, motivatsiya darajasi bo‘yicha tahlillar	Strategik rejalashtirish va prognozlash imkoniyatlarini kengaytirish
Masofaviy boshqaruv	Onlayn uchrashuvlar, masofadan ishlash monitoringi	Ishchi kuchining geografik chegaralarini kengaytirish
Xavfsizlik va shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish	Ma’lumotlar shifrlash, kirish darajalarini cheklash	HR tizimiga ishonchni oshirish

18.2-jadvalda keltirilganidek, HR jarayonlarida raqamlashtirishning asosiy yo‘nalishlari zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimining tub mohiyatini belgilab bermoqda. Avvalo, ma’lumotlarni markazlashtirish orqali HR bilan bog‘liq barcha axborot yagona elektron platformada jamlanadi va bu qaror qabul qilish tezligi hamda aniqligini oshiradi. Jarayonlarni avtomatlashtirish esa ishga qabul qilish, lavozimga ko‘tarish, ta’til va ish haqi hisobini inson omilidan kamroq xatolik bilan amalga oshirish imkonini yaratib, mehnat xarajatlarini sezilarli kamaytiradi. Shuningdek, analitik vositalarni joriy etish orqali xodimlar rotatsiyasi, mehnat unumdorligi va motivatsiya darajasi kabi ko‘rsatkichlar tahlil qilinadi, natijada strategik rejalashtirish va prognozlash imkoniyatlari kengayadi. Masofaviy boshqaruv mexanizmlarining rivojlanishi onlayn uchrashuvlar hamda masofadan ishlash monitoringini yo‘lga qo‘yib, ishchi kuchidan foydalanishda geografik chegaralarni kengaytiradi. Nihoyat, xavfsizlik va shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish choralarining joriy etilishi – jumladan, ma’lumotlarni shifrlash va kirish darajalarini cheklash – HR tizimlariga ishonchni oshiradi hamda korporativ boshqaruv madaniyatida shaffoflikni ta’minlaydi.

Amaliyotda raqamlashtirish jarayoni mamlakatlar, tarmoqlar va korxona o‘lchamiga qarab farqlanadi. Yirik xalqaro korporatsiyalar HR jarayonlarini to‘liq raqamlashtirgan bo‘lsa, ko‘plab kichik va o‘rta korxonalar qisman raqamli tizimlardan foydalanmoqda.

Ko‘pgina tashkilotlarda **ATS (Applicant Tracking System)**, **HRIS (Human Resource Information System)** va **LMS (Learning Management System)** kabi tizimlar keng tarqalgan. Bu tizimlar nafaqat kadrlarni boshqarishni, balki xodimlar malakasini oshirish va karyera yo‘lini rejalashtirish jarayonlarini ham qo‘llab-quvvatlaydi.

Davlat sektorida esa raqamlashtirish ko‘pincha markazlashtirilgan kadrlar reyestri, elektron mehnat daftarchalari va onlayn attestatsiya tizimlari shaklida namoyon bo‘ladi.

Raqamlashtirishning samaradorligi bir nechta mezonlar asosida baholanadi:

18.3-jadval

HR jarayonlarini raqamlashtirish samaradorligini baholash

Mezon	**Baholash usuli**	**Natija**
Operativlik	Jarayonlar bajarilish vaqtining qisqarishi	Ish unumdorligining oshishi

Xarajat samaradorligi	HR bo‘limi xarajatlari / umumiy boshqaruv xarajatlari	Budjet tejash
Ma’lumot sifati	Xatoliklar soni va qayta ishlash chastotasi	Qarorlar sifatining oshishi
Xodimlar qoniqishi	So‘rovnomalar va fikr-mulohazalar	Kadrlar almashinuvi darajasining pasayishi

18.3-jadvalda ifodalanganidek, HR jarayonlarini raqamlashtirish samaradorligini baholash mezonlari korxona faoliyatida inson resurslarini boshqarish sifatini kompleks tarzda o‘lchash imkonini beradi. Avvalo, **operativlik** mezoni jarayonlarning bajarilish vaqtining qisqarishi orqali namoyon bo‘lib, bu bevosita ish unumdorligining oshishiga olib keladi. **Xarajat samaradorligi** esa HR bo‘limi xarajatlarini umumiy boshqaruv xarajatlariga nisbatan tahlil qilish orqali aniqlanadi va natijada tashkilot budjeti tejalishiga erishiladi. Shuningdek, **ma’lumot sifati** mezoni xatoliklar soni hamda qayta ishlash chastotasini kamaytirishga asoslangan bo‘lib, bu qaror qabul qilishning aniqligi va sifatini oshiradi. Nihoyat, **xodimlar qoniqishi** ko‘rsatkichi so‘rovnomalar va fikr-mulohazalar asosida baholanadi, buning natijasida kadrlar almashinuvi darajasi pasayadi va mehnat jamoasida barqarorlik yuzaga keladi. Shu tariqa, HR jarayonlarini raqamlashtirish samaradorligi faqat texnik ko‘rsatkichlar bilan emas, balki iqtisodiy va ijtimoiy natijalar bilan ham o‘lchanadi.

HR jarayonlarini raqamlashtirish inson resurslarini boshqarishning yangi bosqichini belgilab bermoqda. Bu jarayon nazariy jihatdan boshqaruv tizimining kibernetik, tizimli va innovatsion yondashuvlari bilan izohlanadi, amaliyotda esa u ma’lumotlarni markazlashtirish, jarayonlarni avtomatlashtirish, analitik vositalarni joriy etish va xavfsizlikni ta’minlash kabi yo‘nalishlarda namoyon bo‘ladi.

Strategik nuqtai nazardan raqamlashtirish inson kapitalidan maksimal darajada foydalanish, kadrlar siyosatini aniqroq shakllantirish va tashkilotning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta’minlash uchun muhim instrument hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, HR jarayonlarini raqamlashtirish inson resurslarini boshqarishni sifat jihatidan yangi bosqichga olib chiqib, tashkilot faoliyatida tezkorlik, aniqlik va strategik samaradorlikni ta’minlaydi. Ma’lumotlarni markazlashtirish va jarayonlarni avtomatlashtirish orqali qaror qabul qilish jarayonlari tezlashadi, inson omiliga bog‘liq xatoliklar kamayadi va budjet tejaladi. Analitik vositalar yordamida xodimlarning samaradorligi, motivatsiyasi va rotatsiyasi

tahlil qilinib, kelajakdagi kadrlar siyosatini prognozlash imkoniyati kengayadi. Shu bilan birga, masofaviy boshqaruv va ma’lumotlarni himoya qilish mexanizmlari global mehnat bozorida moslashuvchanlik va ishonchlilikni oshiradi. Natijada, raqamlashtirish nafaqat texnologik yangilanish, balki inson kapitalidan samarali foydalanish, xodimlar qoniqishini ta’minlash va tashkilotning uzoq muddatli raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiluvchi strategik vosita sifatida qaraladi.

18.5. Masofaviy ish texnologiyalari

Masofaviy ish texnologiyalari — bu xodimlarning ish jarayonlarini ish beruvchi joylashgan hududdan tashqarida, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (AKT) yordamida bajarish imkonini beruvchi tashkiliy va texnologik yechimlar majmui hisoblanadi. Ushbu texnologiyalar inson resurslarini boshqarishda tashkiliy moslashuvchanlikni oshiradi, ishchi kuchidan foydalanish samaradorligini kengaytiradi va korxonalarga global mehnat bozoridan xodimlar jalb etish imkoniyatini yaratadi.

Masofaviy ish texnologiyalarining kengayishi quyidagi omillar bilan bog‘liq:

1. **Raqamli infratuzilmaning rivojlanishi** — keng polosali internet, bulutli hisoblash tizimlari va korporativ dasturiy platformalarning ommalashuvi.
2. **Ishchi kuchi tarkibidagi o‘zgarishlar** — bilimga asoslangan iqtisodiyot sharoitida intellektual mehnat ulushining ortishi.
3. **Mehnat bozori globalizatsiyasi** — kompaniyalar va xodimlar geografik chegaralardan mustaqil ishlash imkoniyatiga ega bo‘lishi.
4. **Xarajatlarni optimallashtirish zarurati** — ofis binolari ijarasi, kommunal xizmatlar va boshqa infrastrukturaviy xarajatlarni kamaytirish istagi.

Masofaviy ish texnologiyalarining kengayishi bir qator omillar bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, ularning har biri zamonaviy mehnat bozorida yangi imkoniyat va ustunliklarni shakllantiradi. Avvalo, keng polosali internet, bulutli hisoblash tizimlari va korporativ platformalarning rivojlanishi masofadan hamkorlikni samarali tashkil etish imkonini bermoqda. Shu bilan birga, bilimga asoslangan iqtisodiyotda intellektual mehnatning ulushi ortib, xodimlar ko‘proq ijodiy va analitik vazifalarni bajarishga yo‘naltirilmoqda, bu esa jismoniy ofis hududiga bog‘liqlikni

kamaytiradi. Mehnat bozorining globalizatsiyasi tufayli kompaniyalar geografik chegaralardan qat’i nazar malakali mutaxassislarni jalb etish imkoniyatiga ega bo‘lib, bu o‘z navbatida xalqaro raqobatbardoshlikni kuchaytiradi. Bundan tashqari, ofis binolari ijarasi, kommunal xizmatlar va boshqa infrastrukturaviy xarajatlarni kamaytirish zarurati ham masofaviy ishlash modelini iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq qiladi. Shu boisdan masofaviy ish texnologiyalari zamonaviy HR strategiyalarining ajralmas tarkibiy qismiga aylanib bormoqda.

Masofaviy ishning mehnat huquqi nuqtai nazaridan o‘ziga xosligi shundaki, u an’anaviy mehnat shartnomasi bilan bir qatorda, **masofadan ishlash to‘g‘risidagi qo‘shimcha kelishuv**ni talab qiladi. Bu kelishuvda quyidagi jihatlar qat’iy belgilanishi lozim:

- ish vaqti va dam olish vaqti rejimi;
- mehnat vazifalarini bajarish tartibi;
- axborot xavfsizligi va ma’lumotlarni himoya qilish talablari;
- mehnat natijalarini qabul qilish va baholash mexanizmi;
- texnik vositalarni ta’minlash mas’uliyati.

Masofaviy ish texnologiyalarining tashkiliy-huquqiy asoslari an’anaviy mehnat munosabatlaridan farq qiluvchi bir qator xususiyatlarga ega bo‘lib, ular mehnat huquqi nuqtai nazaridan qo‘shimcha tartibga solishni talab etadi. Xususan, odatiy mehnat shartnomasidan tashqari, masofadan ishlash shartlarini aniq belgilovchi qo‘shimcha kelishuv tuzilishi zarur bo‘ladi. Ushbu hujjatda xodimning ish vaqti hamda dam olish vaqti rejimi, vazifalarni bajarish tartibi, axborot xavfsizligi va ma’lumotlarni himoya qilish talablari batafsil ko‘rsatilishi kerak. Shu bilan birga, masofadan bajarilgan mehnat natijalarini qabul qilish va ularni baholash mexanizmi aniq tartibga solinishi, hamda zarur texnik vositalar bilan ta’minlash mas’uliyati kimga yuklatilishi belgilab qo‘yilishi muhimdir. Bunday huquqiy aniqlik, bir tomondan, xodim manfaatlarini himoya qilsa, ikkinchi tomondan, ish beruvchining tashkiliy va boshqaruv jarayonlarini samarali olib borishini ta’minlaydi.

18.4-jadval

Masofaviy ish texnologiyalarini tartibga solish elementlari

Yo‘nalish	Asosiy mazmuni	Amaliy ahamiyati
Mehnat shartnomasi modifikatsiyasi	Masofaviy ish shartlari, ish joyi va vaqt rejimi, axborot xavfsizligi talablarini	Xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi huquqiy aniqlikni ta’minlaydi

	belgilash	
Axborot xavfsizligi protokollari	Ma’lumotlar shifrlash, kirish nazorati, xavfsiz tarmoqlar	Korporativ ma’lumotlarni himoya qilish
Mehnat unumdorligini baholash tizimi	Natija asosida baholash, KPI va OKR tizimlari	Masofadan ishlovchi xodim faoliyatini shaffof o‘lchash

Masofaviy ish texnologiyalarini tartibga solish jarayonida bir nechta muhim elementlar inobatga olinadi, ular xodim va ish beruvchi o‘rtasida huquqiy hamda tashkiliy aniqlikni ta’minlashda asosiy omil hisoblanadi. Avvalo, mehnat shartnomasi tegishli modifikatsiyalardan o‘tib, unda masofaviy ish sharoitlari, ish joyi va vaqt rejimi, shuningdek axborot xavfsizligi talablari aniq belgilab qo‘yilishi zarur, bu esa tomonlar manfaatlarini muvozanatlashtiradi. Shu bilan birga, axborot xavfsizligi protokollari joriy etilishi, ya’ni ma’lumotlarni shifrlash, kirish huquqlarini nazorat qilish va xavfsiz tarmoqlar orqali ishlash tartibini belgilash, korporativ ma’lumotlarni ishonchli himoya qilish imkonini beradi. Bundan tashqari, masofadan ishlovchi xodimlar faoliyatini samarali baholash uchun natija asosida o‘lchovchi tizimlardan — KPI va OKR kabi ko‘rsatkichlardan foydalanish zarur bo‘lib, ular ish samaradorligini shaffof tarzda nazorat qilishga va boshqaruv qarorlarini dalillarga asoslangan holda qabul qilishga yordam beradi.

Masofaviy ish texnologiyalari turli ko‘rinishlarda amalga oshiriladi. Ularni quyidagicha tasniflash mumkin:

1. **To‘liq masofaviy ish** — xodim barcha vazifalarni ofisdan tashqarida bajaradi.
2. **Gibrid ish modeli** — xodim ish vaqtining bir qismini ofisda, qolgan qismini masofadan bajaradi.
3. **Mobil ish** — xodim turli hududlardan, ko‘pincha safarlar chog‘ida ishlaydi.
4. **Bulutli mehnat muhiti** — butun ish jarayoni bulutli platformalarda tashkil etiladi.

Masofaviy ish texnologiyalari amaliyotda turli shakllarda qo‘llanilib, ularning har biri mehnat jarayonini tashkil etishda o‘ziga xos yondashuvni talab qiladi. To‘liq masofaviy ishda xodim barcha vazifalarni ofisdan tashqarida bajarib, ish faoliyati to‘liq onlayn muhitga ko‘chiriladi. Gibrid ish modeli esa ofis va masofaviy ishning kombinatsiyasidan iborat bo‘lib, unda xodim ish vaqtining bir qismini bevosita ish joyida, qolgan qismini esa masofadan turib bajaradi, bu esa moslashuvchanlikni ta’minlaydi. Mobil ish shaklida xodim doimiy ish

joyiga bog‘liq bo‘lmagan holda, turli hududlardan, jumladan xizmat safarlari davomida ham faoliyat yuritishi mumkin. Bulutli mehnat muhiti esa butun ish jarayonini bulutli platformalarda tashkil etishga asoslanib, xodimlarga istalgan joydan va istalgan vaqtda korporativ resurslarga ulanish imkoniyatini yaratadi.

18.5-jadval

Masofaviy ish texnologiyalari turlari

Tur nomi	**Asosiy xususiyatlari**	**Afzalliklari**	**Cheklovlari**
To‘liq masofaviy	Doimiy masofadan ishlash, barcha jarayonlar onlayn	Xarajatlarni kamaytirish, global ishchi kuchi	Yuzma-yuz muloqotning cheklanishi
Gibrid model	Ofis va masofaviy ish kombinatsiyasi	Moslashuvchanlik, jamoaviy ruh saqlanishi	Tashkiliy murakkablik
Mobil ish	Geografik jihatdan erkin ish joyi	Harakatchanlik, moslashuvchanlik	Ma’lumotlar xavfsizligi xatarlari
Bulutli mehnat muhiti	Ish jarayoni bulut platformalarida	Yagona ma’lumotlar bazasi, tezkor integratsiya	Internetga to‘liq bog‘liqlik

Masofaviy ish texnologiyalari amaliyotda turli shakllarda qo‘llanilib, ularning har biri mehnat jarayonini tashkil etishda o‘ziga xos yondashuvni talab qiladi. To‘liq masofaviy ishda xodim barcha vazifalarni ofisdan tashqarida bajarib, ish faoliyati to‘liq onlayn muhitga ko‘chiriladi. Gibrid ish modeli esa ofis va masofaviy ishning kombinatsiyasidan iborat bo‘lib, unda xodim ish vaqtining bir qismini bevosita ish joyida, qolgan qismini esa masofadan turib bajaradi, bu esa moslashuvchanlikni ta’minlaydi. Mobil ish shaklida xodim doimiy ish joyiga bog‘liq bo‘lmagan holda, turli hududlardan, jumladan xizmat safarlari davomida ham faoliyat yuritishi mumkin. Bulutli mehnat muhiti esa butun ish jarayonini bulutli platformalarda tashkil etishga asoslanib, xodimlarga istalgan joydan va istalgan vaqtda korporativ resurslarga ulanish imkoniyatini yaratadi.

Amaliyotda masofaviy ish texnologiyalarini muvaffaqiyatli joriy etish quyidagi omillarga tayangan holda amalga oshiriladi:

- **Texnik ta’minot**: kompyuterlar, serverlar, bulutli xizmatlar, VPN tizimlari;
- **Raqamli platformalar**: korporativ portal, loyihalarni boshqarish tizimlari (Trello, Jira, Asana kabi analoglar);

- **Kadrlarni tayyorlash**: masofaviy ish muhitida samarali ishlash ko‘nikmalarini rivojlantirish;
- **Monitoring va nazorat**: ish natijalarini muntazam baholash, jarayon monitoringi tizimlari.

18.6-jadval

Masofaviy ish texnologiyalarini joriy etish bosqichlari

Bosqich	**Amalga oshiriladigan ishlar**	**Kutiladigan natija**
Tahlil	Tashkilot faoliyati va lavozimlarning masofaviy ishlashga mosligini baholash	Qaror qabul qilish uchun asos
Infratuzilma yaratish	Texnik va dasturiy vositalarni joriy etish	Ishga tayyor masofaviy muhit
Sinov davri	Cheklangan xodimlar guruhi bilan tajriba o‘tkazish	Kamchiliklarni aniqlash va tuzatish
To‘liq joriy etish	Barcha mos lavozimlarga masofaviy ish tizimini tatbiq etish	Samaradorlik va moslashuvchanlikning oshishi

Masofaviy ish texnologiyalarini joriy etish ketma-ketlik asosida amalga oshiriladi va u bir nechta bosqichlarni o‘z ichiga oladi. Avvalo, tahlil bosqichida tashkilot faoliyati va mavjud lavozimlarning masofaviy ishlashga mosligi baholanadi hamda qaror qabul qilish uchun zaruriy asos yaratiladi. Shundan so‘ng infratuzilma yaratish bosqichi amalga oshirilib, bunda texnik va dasturiy vositalar joriy etilib, masofaviy ish uchun zarur sharoitlar yaratiladi. Keyingi sinov davrida cheklangan xodimlar guruhi bilan tajriba o‘tkazilib, mavjud kamchiliklar aniqlanadi va ularni bartaraf etish choralarini ko‘rish mumkin bo‘ladi. Yakuniy bosqichda esa barcha mos lavozimlarga masofaviy ish tizimi to‘liq tatbiq qilinib, natijada tashkilotda samaradorlik va moslashuvchanlik sezilarli darajada ortadi.

18.6. Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari

Zamonaviy ish bozoridagi tez o‘zgarishlar va yangi talablar tashkilotlarni ish jarayonlarini optimallashtirish va samaradorligini oshirishga undaydi. Bugungi kunda, raqobatbardoshlikni ta’minlash, samarali va motivatsiyalangan jamoani yaratish uchun tashkilotlar moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlarini joriy etishga majburdirlar. Bu jarayonlar inson resurslarini boshqarish (HRM)

tizimlarining markaziy elementiga aylangan. Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari yordamida tashkilotlar tezkor ravishda yangi sharoitlarga moslasha olishadi, xodimlar bilan samarali ishlashadi va ularning imkoniyatlarini maksimal darajada ochib berishadi.

Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari deganda, tashkilotning o‘z ish faoliyatini har qanday tashqi yoki ichki o‘zgarishlarga tez va samarali tarzda moslashtirish qobiliyati tushuniladi. Bu usul, tashkilotning o‘zgaruvchan bozor sharoitlariga, mehnat bozoridagi talab va takliflarga, texnologik yangiliklarga va hatto xodimlar ehtiyojlariga tezda javob bera olishiga yordam beradi.

Bugungi kunda ish jarayonlarining moslashuvchanligi nafaqat tashkilotning ichki operatsiyalarini optimallashtirishga, balki xodimlar uchun qulay ish sharoitlarini yaratishga ham imkon beradi. Masalan, masofaviy ish, o‘zgartirilgan ish vaqtlari yoki elastik mehnat soatlari joriy etilishi moslashuvchan ish jarayonlariga misoldir. Tashkilotlar o‘z strategiyasini ishlab chiqishda ham xodimlarning farovonligi va ish faoliyatini baholashda innovatsion va texnologik yechimlarga tayanmoqda. Moslashuvchan ish jarayonlarining asosiy turlari:

1. Masofaviy ish (Remote Work). Masofaviy ish yoki "home office" bugungi kunda eng keng tarqalgan moslashuvchan ish jarayonlaridan biridir. Texnologiyalarning rivojlanishi va internetning keng tarqalishi ishchilarga o‘z ishlarini ofisdan tashqarida ham amalga oshirish imkoniyatini yaratdi. Masofaviy ish tizimi xodimlarga o‘z ish joylarini tanlashda erkinlik beradi, shu bilan birga tashkilotlar uchun ham xarajatlarni kamaytirish imkonini yaratadi.

Masofaviy ishning afzalliklaridan biri shundaki, xodimlar o‘z ish vaqtini mustaqil ravishda boshqarish imkoniyatiga ega bo‘ladilar. Bu usul jismoniy ofisni talab qilmaydi va xodimlar uchun shaxsiy hayot va ish faoliyatini muvozanatlash imkoniyatini yaratadi.

2. Egiluvchan ish vaqti. Egiluvchan ish vaqti tizimi xodimlarga o‘z ish soatlarining boshlanishi va tugash vaqtini belgilashda erkinlik beradi. Bu usul xodimlarning ish joyiga kelish va ketish vaqtlari o‘zgartirilgan bo‘lishi mumkin. Xodimlar uchun ish vaqti moslashtirilganligi tufayli, ular o‘zlariga qulay va samarali ish vaqti tizimini tanlashlari mumkin.

Egiluvchan ish vaqti tizimi xodimlarning motivatsiyasini oshiradi, chunki ular o‘zlarining shaxsiy ehtiyojlariga va ish sharoitlariga mos ravishda ish vaqtini belgilash imkoniyatiga ega bo‘ladilar.

3. Freelance (mustaqil ish). Freelance, yoki mustaqil ishchilar tizimi tashkilotlar uchun eng moslashuvchan ish jarayonlaridan biridir.

Freelance tizimi xodimlarga o‘z ishlarini mustaqil ravishda bajarish imkonini yaratadi, shuningdek, tashkilotlar turli loyiha va topshiriqlar uchun vaqtinchalik ishchilardan foydalanish imkoniyatini olishadi. Bu usul tashkilotlar uchun ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mas’uliyatni minimallashtirish imkonini beradi.

Freelance tizimi o‘zgaruvchan bozor talablariga tez moslashishni ta'minlaydi va xodimlar o‘rtasida shaxsiy va professional erkinlikni yaratadi.

4. Yumshatilgan ish muammolari (Job Sharing). Yumshatilgan ish muammolari tizimi bir yoki bir nechta xodimlarning bir ish joyini bo‘lishiga asoslanadi. Bu tizimda bir yoki ikki xodim bir vaqtning o‘zida bir ishning vazifalarini amalga oshiradilar. Masalan, ikki xodim bir kishi o‘rnida ishlashadi va ish vaqti bo‘lishadi. Bu usul xodimlarning o‘zaro hamkorlik qilishini ta'minlaydi va ayni paytda ular o‘zlarining shaxsiy ehtiyojlarini qondirishlari mumkin.

Innovatsion texnologiyalar, ayniqsa axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (ICT), bulutli hisoblash, sun’iy intellekt (AI) va katta ma'lumotlar (Big Data) yordamida ish jarayonlarini moslashtirish va egiluvchan qilish yanada samarali amalga oshiriladi.

1. Bulutli texnologiyalar (Cloud Technologies). Bulutli texnologiyalar xodimlarga va tashkilotlarga ma'lumotlarni joylash va ularga masofadan turib kirish imkoniyatini yaratadi. Bu texnologiyalarni joriy etish tashkilotlarning ish jarayonlarini yanada moslashuvchan va egiluvchan qilishga imkon beradi. Xodimlar va rahbarlar uchun ma'lumotlar, hujjatlar va tahlillarni barcha turdagi qurilmalardan ko‘rish va tahrirlash mumkin bo‘ladi.

2. Mobil ilovalar (Automation). Mobil ilovalar yordamida xodimlar ish vaqtini, ta'tillarni, treninglar va boshqa resurslarni onlayn tarzda boshqarishlari mumkin. Shuningdek, uyda yoki masofaviy ish joylarida faoliyat olib borayotgan xodimlar bilan samarali aloqada bo‘lish uchun mobil ilovalar muhim vosita hisoblanadi. Ish jarayonlarining avtomatlashtirilishi esa, ularning tez va samarali bajarilishini ta'minlaydi.

Moslashuvchan ish jarayonlarini joriy etish bir qator afzalliklarga ega:

- samaradorlik va tezlik: ish jarayonlari yanada samarali va tez amalga oshiriladi, chunki xodimlar o‘z vaqtini boshqarish imkoniyatiga ega;

- xodimlar motivatsiyasi: moslashuvchan ish jarayonlari xodimlarning o‘z ehtiyojlarini qondirishga yordam beradi, bu esa ularning ishga qiziqishini oshiradi;

- raqobatbardoshlikni oshirish: tashkilotlar o‘z ish jarayonlarini tez va samarali moslashtirish orqali bozor talablariga javob berishadi;

- tez moslashuvchanlik: tashqi va ichki o‘zgarishlarga tez moslashish, yangi sharoitlarga tezda javob bera olish imkoniyati yaratiladi.

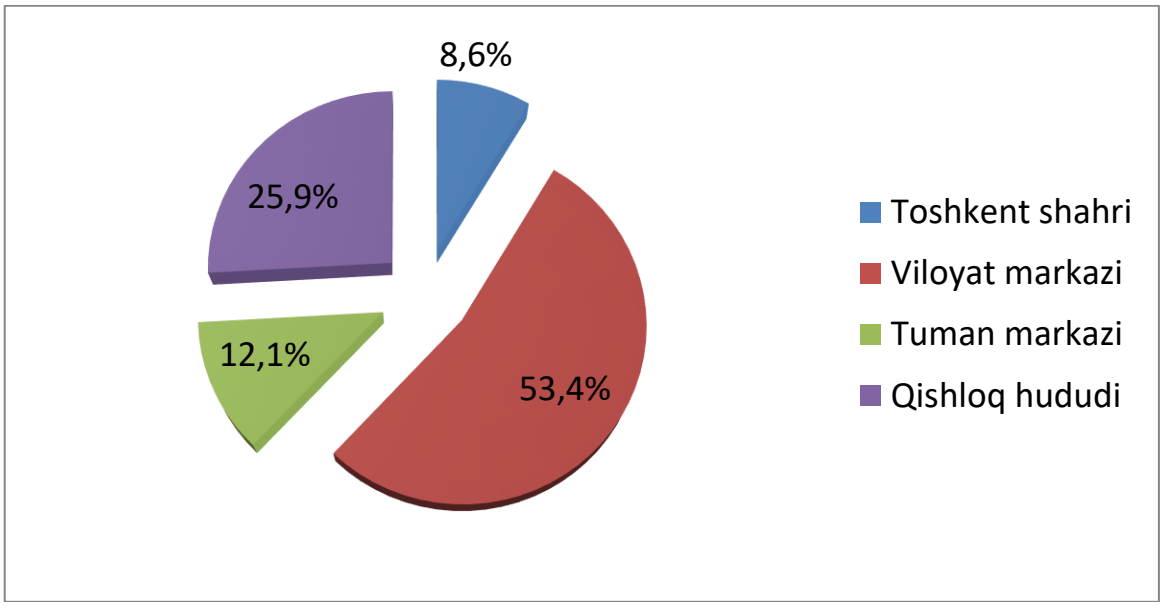
Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari zamonaviy HR tizimlarining ajralmas qismi bo‘lib, tashkilotlarning o‘zgaruvchan mehnat bozoriga tez moslashishiga imkon yaratadi. Texnologiyalar va innovatsiyalar yordamida tashkilotlar xodimlar uchun eng optimal ish sharoitlarini yaratish imkoniyatiga ega. Bu jarayonlar HR boshqaruvi samaradorligini oshirishga, xodimlarning motivatsiyasini oshirishga va tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta’minlashga yordam beradi. Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari, shuningdek, tashkiliy madaniyatni yangilash, xodimlarning farovonligini oshirish va yangi imkoniyatlar yaratish uchun samarali vosita hisoblanadi.

“O‘zbekistonning hududiy xususiyatlarini (Toshkent shahri, viloyat markazlari, tuman markazlari va qishloq joylar) hisobga olgan holda elektron tijoratni rivojlantirish uchun omnikanalli “Fulfillment” tizimini “Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari” quyidagi yo‘nalishlarda amalga oshirilishi mumkin. Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari zamonaviy texnologiyalar, raqamlashtirish va hududiy ehtiyojlarga mos ravishda moslashuvchanlikni ta’minlashga asoslangan bo‘lib, fulfillment tizimi bu tamoyillarni logistika xizmatlarida qo‘llash uchun ideal vositadir.

Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari hududiy farqlarni hisobga olishni talab qiladi. Fulfillment tizimi O‘zbekistonning turli hududlarida (Toshkent, viloyat markazlari, tumanlar va qishloqlar) quyidagi moslashuvchan yechimlarni taklif etadi:

- Toshkent va viloyat markazlari: Yuqori talab va rivojlangan infratuzilma sharoitida “Last Mile Delivery” (uygacha yetkazib berish) tizimi GPS kuzatuvi va mobil ilovalar orqali moslashuvchan ravishda boshqariladi. Pochtamatlar (24/7 xizmat) va avtomatlashtirilgan omborlar (WMS, TMS) ish jarayonlarini tezkor va mijoz ehtiyojlariga mos qiladi. Masalan, buyurtma oqimiga qarab kuryerlar sonini dinamik ravishda o‘zgartirish yoki marshrutlarni real vaqt rejimida optimallashtirish.

- Tuman markazlari va qishloq hududlari: Cheklangan infratuzilma sharoitida moslashuvchanlik mahalliy sheriklik (do‘konlar, pochta bo‘limlari) va pick-up punktlari orqali ta’minlanadi. Dronlar (tog‘li hududlar uchun) va multimodal transport (avto, moto, velosiped) yordamida yetkazib berish jarayonlari hududiy cheklovlarga moslashtiriladi. Masalan, qishloq joylarda yetkazib berish chastotasini mahalliy talabga qarab sozlash.



18.1-rasm. Respondentlarning yashash hududlari bo‘yicha taqsimoti[153] (foiz)

Hududiy taqsimot bo‘yicha respondentlarning logistika xizmatlariga bahosi moslashuvchan ish jarayonlariga mos ravishda qayta ko‘rib chiqilishi mumkin. Toshkentda yuqori talabga javoban pochtamatlar sonini ko‘paytirish, qishloqlarda esa mahalliy do‘konlarni pick-up punktlariga aylantirish moslashuvchanlikni ta’minlaydi.

Moslashuvchan ish jarayonlari raqamli texnologiyalarga asoslanadi. Fulfillment tizimi quyidagi texnologiyalarni qo‘llash orqali egiluvchanlikni ta’minlaydi:

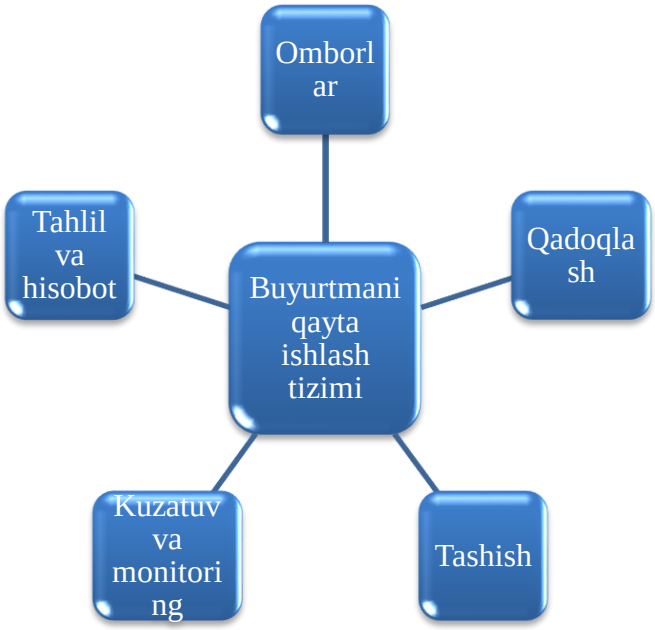
- IoT va sun’iy intellekt: Tovarlarning real vaqt rejimida kuzatilishi va marshrutlarning dinamik optimallashtirilishi (masalan, Toshkentda gavjum soatlarda marshrutlarni qayta rejalashtirish).

- Blockchain va EDI: Bojxona va hujjat almashinuv jarayonlarini soddalashtirish orqali xalqaro yetkazib berishda moslashuvchanlik ta’minlanadi (4.3-rasmda ko‘rsatilgan xalqaro integratsiya komponenti).

[153]https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScw5dMzvOsvp2nhI2Jxfinhgs5iF9wHqjCy7CSAKGVUkFCXrg/viewform?usp=header

- Bulut texnologiyalari: Ma’lumotlarni istalgan joydan boshqarish imkoniyati tuman markazlari va qishloqlarda mahalliy operatorlarga moslashuvchan ish imkonini beradi.

- Big Data va tahlil: Hududiy talabni prognoz qilish va zaxiralarni mos ravishda taqsimlash (masalan, qishloqlarda mavsumiy talab o‘zgarishlariga moslashish).



18.2-rasm. Elektron tijoratdagi logistika tizimlarining asosiy komponentlari[154]

Logistika tizimining komponentlari (buyurtma qayta ishlash, ombor boshqaruvi, tashish) raqamli platformalar orqali moslashuvchan tarzda boshqariladi. Masalan, omborxona boshqaruvi tizimlari (WMS) qishloq hududlarida kichik zaxiralarni, Toshkentda esa katta hajmli buyurtmalarni boshqarishga moslashtiriladi.

Fulfillment tizimi moslashuvchan ish jarayonlariga mos ravishda logistika tizimlarini quyidagi tarzda qo‘llaydi:

18.7-jadval

Logistika tizimlarining moslashuvchanlik tasnifi

Tasnif turi	Moslashuvchan yechimlar
Hajm darajasi bo‘yicha	- Mikrologistika: Tuman va qishloqlarda kichik bizneslar uchun moslashuvchan pick-up punktlari. - Makrologistik: Toshkent va viloyat markazlarida yirik logistika xablari orqali katta hajmli oqimlarni boshqarish.

[154] Muallif tomonidan ishlab chiqilgan

Oqim turlari bo‘yicha	- Jismoniy oqimlar: Hududiy talabga qarab transport vositalarini moslashtirish (dronlar, moto). - Axborot oqimlari: Mobil ilovalar orqali real vaqt kuzatuvi. - Moliyaviy oqimlar: Elektron to‘lovlarning moslashuvchan integratsiyasi.
Integratsiya darajasi bo‘yicha	- Ichki logistika: Kichik bizneslar uchun oddiy fulfillment markazlari. - Tashkilotlararo: Mahalliy do‘konlar bilan hamkorlik. - Xalqaro: Bojxona jarayonlarini soddalashtirish orqali global tarmoqlarga moslashish.

Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari doirasida fulfillment tizimi hududiy ehtiyojlarga quyidagi tarzda moslashtiriladi:

- Toshkent va viloyat markazlari: “Just-in-Time” (JIT) strategiyasi orqali zaxiralarni minimallashtirish va tezkor yetkazib berish. Kuryer xizmatlari va pochtamatlar talab o‘zgarishlariga mos ravishda dinamik boshqariladi.

- Tuman markazlari: Mahalliy tadbirkorlar bilan sheriklik orqali moslashuvchan logistika tarmoqlari tashkil etiladi. Masalan, mahalliy do‘konlarni pick-up punktlariga aylantirish xarajatlarni kamaytiradi.

- Qishloq hududlari: Kichik hajmli tovarlar uchun dronlar va moto-transportlardan foydalanish, pochta bo‘limlarini olib ketish punktlariga aylantirish. Mavsumiy talabga mos ravishda yetkazib berish chastotasini sozlash.

Moslashuvchan ish jarayonlari malakali kadrlar talab qiladi. Fulfillment tizimini joriy etishda kadrlar tayyorlash quyidagi moslashuvchan usullar orqali amalga oshiriladi:

- Onlayn kurslar va vebinarlar: Toshkent va viloyat markazlaridagi kadrlar uchun raqamli platformalarda logistika va fulfillment bo‘yicha ta’lim.

- Dual ta’lim tizimi: Tuman va qishloqlarda mahalliy operatorlar uchun nazariy bilimlarni amaliyot bilan uyg‘unlashtirish.

- Simulyatsiya va treninglar: Hududiy sharoitlarga mos logistika jarayonlarini o‘rgatish (masalan, qishloqlarda dron boshqaruvi bo‘yicha treninglar).

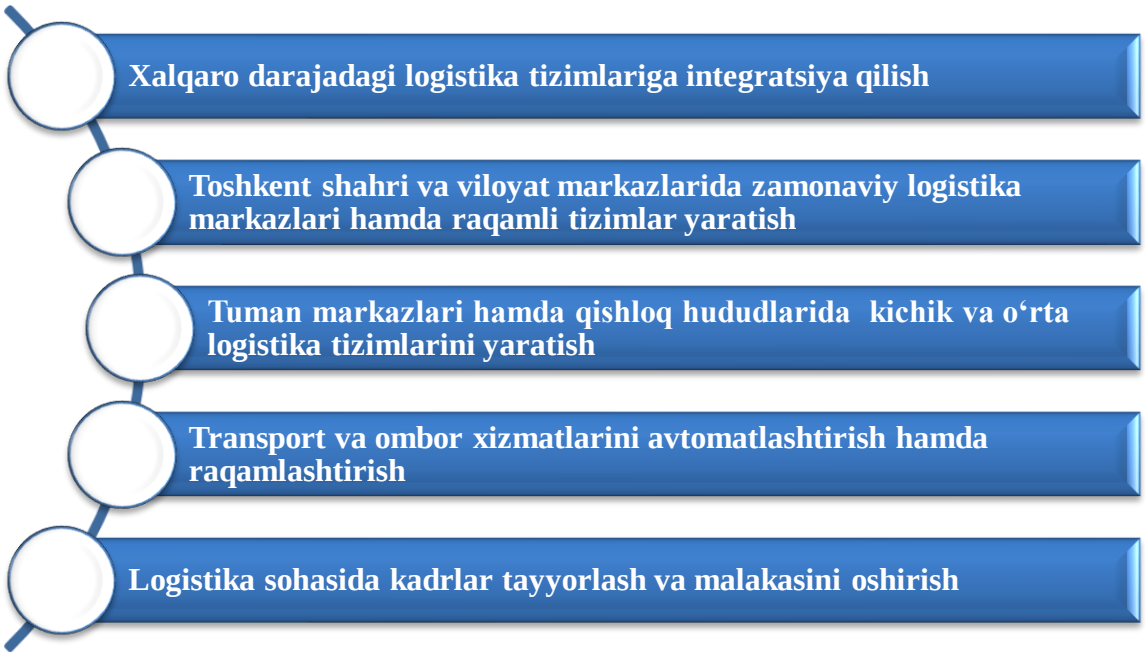
Omnikanalli fulfillment tizimi moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlariga integratsiya qilinganda quyidagi natijalarni beradi:

- Tezlik va samaradorlik: Hududiy talabga mos dinamik marshrutlash va yetkazib berish.

- Xarajatlarni kamaytirish: Kichik bizneslar uchun autsorsing va mahalliy sheriklik orqali resurslardan samarali foydalanish.

- Mijoz ishonchi: Real vaqt kuzatuvi va shaxsiylashtirilgan xizmatlar (pochtamatlar, pick-up punktlari) orqali mijoz qoniqishini oshirish.

- Ekologik barqarorlik: Optimallashtirilgan marshrutlar va ekologik qadoqlash materiallari orqali uglerod izini kamaytirish.



18.3- rasm. Elektron tijoratni xalqaro va hududiy logistika tizimlarini integratsiyalash yordamida rivojlantirish[155]

Xalqaro va hududiy logistika tizimlarining integratsiyasi moslashuvchan ish jarayonlariga moslashtirilgan: Toshkentda avtomatlashtirilgan xablar, qishloqlarda mahalliy sheriklik va dronlar, xalqaro darajada esa raqamli bojxona jarayonlari.

Omnikanalli fulfillment tizimi O‘zbekistonning hududiy xususiyatlariga moslashtirilgan holda moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlariga to‘liq mos keladi. Toshkent va viloyat markazlarida yuqori texnologiyalar, tuman va qishloqlarda mahalliy resurslardan foydalanish, raqamlashtirish (IoT, blockchain, Big Data) va kadrlar tayyorlash orqali elektron tijoratning barqaror rivojlanishi ta’minlanadi. Bu yondashuv xarajatlarni kamaytiradi, yetkazib berish tezligini oshiradi va mijozlar ishonchini mustahkamlaydi”[156].

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, inson resurslarini boshqarishda innovatsiyalar va texnologiyalar tashkilotlarning samaradorligini

[155] Muallif tomonidan ishlab chiqilgan

[156] L.Maxmudov. “Xizmat ko‘rsatish sohasida elektron tijoratni rivojlantirish metodologiyasini takomillashtirish” mavzusidagi fan doktori (DSc) ilmiy darajasini olish uchun olib borilgan tadqiqoti jarayonida ishlab chiqilgan ilmiy tavsiya. SamISI-2025 y.

oshirish, xodimlar bilan aloqalarni yaxshilash, va mehnat jarayonlarini avtomatlashtirishda muhim rol o‘ynaydi. Sun’iy intellekt, ma'lumotlar tahlili, bulutli texnologiyalar, masofaviy ishlash va kadrlarni boshqarish tizimlarining innovatsion yechimlari mehnat resurslarini boshqarishda yanada samarali yondoshuvlarni yaratadi. Bu texnologiyalar yordamida ish joyida adolat, shaffoflik, va samaradorlikni ta’minlash mumkin. Inson resurslarini boshqarishdagi texnologik yangiliklar tashkilotlarga raqobatbardoshlikni oshirishga yordam beradi.

Asosiy so‘zlar va iboralar: Inson resurslarini boshqarish, innovatsiyalar, texnologiyalar, sun’iy intellekt, ma'lumotlar tahlili, bulutli texnologiyalar, masofaviy ishlash, avtomatlashtirish, kadrlarni boshqarish tizimlari, samaradorlik, shaffoflik, raqobatbardoshlik.

Nazorat savollari:

1. Inson resurslarini boshqarishda innovatsion texnologiyalar qanday yordam beradi?
2. Sun’iy intellektning kadrlarni boshqarishdagi o‘rni qanday?
3. Ma'lumotlar tahlili inson resurslarini boshqarishda qanday qo‘llaniladi?
4. Bulutli texnologiyalar inson resurslarini boshqarishda qanday imkoniyatlar yaratadi?
5. Masofaviy ishlashni joriy etishda qanday texnologiyalar ishlatiladi?
6. Inson resurslarini boshqarishda avtomatlashtirishning afzalliklari nimalardan iborat?
7. Texnologiyalarning xodimlarning ish samaradorligiga ta’siri qanday?
8. Inson resurslarini boshqarish tizimlarining shaffoflik va adolatga ta’siri qanday?
9. Innovatsiyalar va texnologiyalar tashkilotning raqobatbardoshligini qanday oshiradi?
10. Masofaviy ish texnologiyalarini joriy etish jarayonining asosiy bosqichlarini izohlang.
11. Masofaviy ish texnologiyalarini joriy etish jarayonining asosiy bosqichlarida qanday ishlar amalga oshiriladi va ular qanday natijalarni keltirib chiqaradi?

XIX BOB. MEHNATNI BOSHQARISHNING AXLOQIY JIHATLARI

19.1. Adolat va tenglik.
19.2. Shaffoflik va ochiqlik.
19.3. Maxfiylik va ma'lumotlarni himoya qilish.
19.4. Faoliyatni baholash va rag‘batlantirishda etika.
19.5. Jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlik.
19.6. Kadrlarni tanlashda odob-axloq qoidalari.
19.7. Kadrlar tayyorlash va rivojlantirishda axloq qoidalari.
19.8. Ishchi kuchini boshqarishda texnologiyadan foydalanish etikasi.

19.1. Adolat va tenglik

Mehnatni boshqarish tizimi faqat tashkiliy va iqtisodiy jihatlarga asoslanib qolmay, balki axloqiy tamoyillarni ham o‘z ichiga oladi. Tashkilotlar uchun mehnatni boshqarishda axloqiy jihatlarning ahamiyati katta, chunki adolat va tenglikni ta’minlash xodimlar o‘rtasidagi ishonchni, motivatsiyani va ish samaradorligini oshiradi. Bu tamoyillarni hayotga tatbiq etish tashkilotda adolatli mehnat sharoitlarini yaratadi va xodimlar o‘rtasida huquqlarni muhofaza qilishga yordam beradi. Adolat va tenglik masalalari, ayniqsa mehnatni boshqarish sohasida, muhim ijtimoiy va iqtisodiy o‘rin tutadi.

Adolat — bu insonlarning huquq va erkinliklarini hurmat qilish, shuningdek, resurslar va imkoniyatlarni adolatli taqsimlash tamoyilidir. Mehnatni boshqarish nuqtai nazaridan adolat tamoyili xodimlarga teng sharoitlarda ish faoliyatini amalga oshirish imkoniyatini yaratishni anglatadi. Tashkilotlar xodimlarga ularning mehnatiga qarab adolatli ish haqi, imtiyozlar va imkoniyatlar taqdim etishi lozim.

Adolatli mehnat sharoitlari xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini ijobiy ravishda ta’sir qiladi, ularning motivatsiyasini oshiradi va tashkilotga bo‘lgan ishonchni mustahkamlaydi. Shuningdek, adolatli boshqaruv xodimlar o‘rtasida ijtimoiy tenglikni saqlashga yordam beradi va ishchi guruhning yagona maqsadga erishish uchun birlashishiga ko‘maklashadi.

Tenglik, o‘z navbatida, xodimlarning barcha huquqlarining teng bo‘lishi, har bir xodimga bir xil imkoniyatlar yaratish tamoyilidir. Mehnat munosabatlarida tenglik xodimlarning ish haqiga, lavozimga, ish sharoitlariga va boshqa huquqlariga nisbatan teng va adolatli

munosabatni ta’minlashni anglatadi. Tashkilotda tenglikni ta’minlash, gender, etik yoki yosh kabi farqlarga asoslanmasdan, har bir xodimga imkoniyat berishdan iboratdir.

Tenglikning o‘rnatilishi nafaqat xodimlar o‘rtasida ishonchni oshiradi, balki tashkilotning ijtimoiy mas’uliyatini ham ko‘rsatadi. Bunday yondoshuv xodimlarning o‘z ishiga bo‘lgan qiziqish va sadoqatini oshiradi va ularga yanada samarali ishlashga yordam beradi.

Adolat va tenglikni ta’minlashning bir necha muhim usullari mavjud, ularning ba'zilari quyidagilardan iboratdir:

1. Mehnatga haq to‘lashda adolat. Ish haqi tizimining adolatli tashkil etilishi xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini belgilaydi. Tashkilotlar ish haqini belgilashda quyidagi prinsiplarga amal qilishlari lozim:

- mehnatga teng haqlar: xodimlar o‘rtasidagi mehnatni teng baholash, ular o‘rtasidagi ishga bo‘lgan sadoqat va samaradorlikni oshirishga yordam beradi;

- xodimlar yutuqlariga qarab mukofotlash: har bir xodimning o‘z mehnati uchun adolatli mukofotlar olishini ta’minlash, ularning ish faoliyatini yanada samarali qilishga yordam beradi;

- yuqori natijalar uchun bonuslar: yaxshi natijalar ko‘rsatgan xodimlarga qo‘shimcha rag‘batlantirish (bonuslar) berish, ularning ishga bo‘lgan ishtiyoqini oshiradi.

2. Ijro etishda tenglik. Tashkilotlar xodimlar uchun teng imkoniyatlar yaratishlari kerak. Bu, ayniqsa, quyidagi sohalarda ko‘rinadi:

- karyera o‘sish imkoniyatlari: har bir xodim o‘z qobiliyatlari va ish natijalariga qarab lavozim o‘zgarishlariga ega bo‘lishi kerak;

- treninglar va ta’lim imkoniyatlari: xodimlarga professional rivojlanish uchun teng imkoniyatlar yaratish, ularning o‘z kasbiy ko‘nikmalarini oshirishga yordam beradi;

- xodimlarni tanlashda tenglik: xodimlar tanlovida gender, millat, yosh yoki boshqa ijtimoiy omillarga qarab diskriminatsiya qilishdan saqlanish kerak.

3. Mehnat shartnomalari va ijtimoiy imtiyozlar. Mehnat shartnomalari va ijtimoiy imtiyozlar, xodimlarga adolatli va teng muomala qilishning asosiy elementlaridan biridir. Har bir xodim ishga kirishdan oldin mehnat shartnomasini to‘liq tushunishi va o‘z huquqlarini bilishi kerak. Boshqaruv tomonidan taqdim etiladigan

ijtimoiy imtiyozlar (dam olish va tibbiy sug‘urta, nafaqalar) ham xodimlarga teng taqdim etilishi kerak.

Adolat va tenglikni ta’minlash, tashkilotdagi ish muhitini ijobiy ravishda ta’sir qiladi. Bu ikki tamoyilning amalga oshirilishi xodimlarning ruhiy holati va ishga bo‘lgan munosabatini o‘zgartiradi. Adolatli boshqaruv xodimlar o‘rtasida ishonchni yaratadi, bu esa ularning motivatsiyasini oshiradi va ish samaradorligini oshiradi.

- xodimlar o‘rtasida hamkorlikni kuchaytiradi: adolatli va teng ish sharoitlari xodimlarni o‘rtasidagi aloqalarni mustahkamlaydi, bu esa jamoaning birlashishi va maqsadga erishish uchun ko‘proq mehnat qilishiga olib keladi;

- raqobatbardoshlikni oshiradi: adolatli va teng ish sharoitlari xodimlarning samaradorligini oshiradi va ularning yuqori natijalarga erishishga bo‘lgan ishtiyoqini kuchaytiradi;

- ijtimoiy tenglikni ta'minlaydi: har bir xodim uchun teng imkoniyatlar yaratish, tashkilot ichidagi ijtimoiy tenglikni saqlashga yordam beradi. Bu esa xodimlarning tashkilotga bo‘lgan sadoqatini oshiradi.

Biroq, adolat va tenglikni ta’minlashda tashkilotlar bir qator muammolarga duch kelishadi:

- diskriminatsiya: ba'zi hollarda xodimlar orasida diskriminatsiya yoki ijtimoiy tengsizlik kuzatiladi. Bu, o‘z navbatida, ish joyida nizo va noroziliklarni keltirib chiqaradi.

- xodimga bo‘lgan qo‘pol munosabatlar: ba’zan tashkilotlarda xodimlarning huquqlari to‘liq hurmat qilinmasligi mumkin, bu esa adolatsizlikka olib keladi.

Adolat va tenglik mehnatni boshqarishda muhim axloqiy tamoyillar hisoblanadi. Tashkilotlar uchun xodimlar bilan adolatli va teng muomala qilish, ularning ishga bo‘lgan motivatsiyasini oshirish va samaradorlikni ta’minlashga yordam beradi. Bunday tamoyillarni amalga oshirish mehnat sharoitlarini yaxshilash, ijtimoiy tenglikni saqlash va xodimlar o‘rtasidagi ish samaradorligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Tashkilotlarda adolat va tenglikni ta’minlash, shuningdek, ijtimoiy mas’uliyatni kuchaytirish va jamiyatning rivojlanishiga hissa qo‘shishning ajralmas qismidir.

O‘zbekiston Respublikasida mehnat munosabatlarini boshqarishda adolat va tenglikni ta’minlashga qaratilgan bir qator qonunlar va siyosatlar mavjud. Mamlakatda mehnat bozorini tartibga solish, xodimlarning huquqlarini himoya qilish va ishchilar o‘rtasida tenglikni

ta’minlashga oid qonuniy asoslar yaratilgan. O‘zbekiston hukumati mehnat va ijtimoiy himoya tizimini yangilash, modernizatsiya qilish va mehnat sharoitlarini yaxshilashni o‘z oldiga maqsad qilib qo‘ygan. Shunga qaramay, bu jarayonda hal etilishi zarur bo‘lgan ba'zi muammolar ham mavjud.

1. Mehnatni boshqarishdagi huquqiy asoslar. O‘zbekistonda mehnatga oid huquqiy asoslar, birinchi navbatda, Mehnat kodeksi bilan belgilanadi. Ushbu kodeksda xodimlar huquqlari va majburiyatlari, mehnat shartnomalari, ish haqi va ijtimoiy imtiyozlar aniq belgilangan. Shuningdek, Tenglik va diskriminatsiyaga qarshi kurashish borasida qonunlar qabul qilingan, xususan, gender tengligi va etik diskriminatsiya masalalari alohida ko‘rib chiqiladi. Mehnat huquqlari, shu jumladan, teng va adolatli ish sharoitlarini yaratish davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlanadi.

2. Gender tengligi va mehnat bozori. O‘zbekistonda gender tengligini ta’minlashga qaratilgan ko‘plab tashabbuslar amalga oshirilgan. Bu borada xotin-qizlar uchun maxsus mehnat sharoitlari yaratish, genderga asoslangan ta’qib va kamsitishlarga qarshi kurashish bo‘yicha qonuniy choralar ko‘rilmoqda. Shuningdek, mehnat bozorida erkaklar va ayollar o‘rtasidagi tengsizlikni bartaraf etish uchun qator ijtimoiy dasturlar amalga oshirilmoqda. Biroq, ba’zi sohalarda ayollar va erkaklar o‘rtasidagi ish haqi tafovuti saqlanib qolmoqda, bu esa yana bir bor gender tengligini ta’minlash uchun yangi chora-tadbirlarni ishlab chiqishni talab qiladi.

3. Mehnat huquqlarining himoyasi. O‘zbekistonda xodimlarning huquqlari va mehnat shartnomalari davlat tomonidan himoya qilinadi. Xususan, xodimlarning ish haqi, mehnat va dam olish vaqti, sug‘urta, dam olish va ta'til olish kabi asosiy huquqlari qonun bilan kafolatlanadi. Mehnat shartnomalarida adolatli sharoitlar va tenglikni ta’minlashga alohida e’tibor qaratiladi. Biroq, mehnat sharoitlari va huquqlarning amalda to‘liq bajarilishi bo‘yicha ayrim muammolar mavjud. Tashkilotlarda mehnatni boshqarishda ba'zi hollarda adolatsizlik va ayrim xodimlar huquqlarining buzilishi ko‘zga tashlanadi.

4. Mehnatga haq to‘lashda adolat. O‘zbekistonda ish haqi tizimi davlat tomonidan tartibga solinadi va mehnatga haq to‘lashda adolatli yondashuvni ta’minlashga qaratilgan chora-tadbirlar qo‘llaniladi. Mehnatni muvozanatli taqsimlash va xodimlarga haq to‘lashda tenglikni ta’minlash uchun turli vazirliklar tomonidan monitoring olib boriladi. Shu bilan birga, ayrim sohalarda ish haqi tafovuti va iqtisodiy

nohaqliklar mavjud bo‘lib, ular davlat tomonidan nazorat qilinishi va ijtimoiy adolatni ta’minlashga qaratilgan chora-tadbirlar kuchaytirilishi zarur.

5. Ijtimoiy himoya va imtiyozlar. O‘zbekiston hukumati mehnat munosabatlarini yaxshilash va adolatni ta’minlash yo‘lida ijtimoiy himoya tizimini rivojlantirishga katta e’tibor qaratmoqda. Ishsizlarga qarshi kurashish, mehnatga bo‘lgan talablarni oshirish va xodimlar uchun ijtimoiy imtiyozlar yaratish kabi masalalar davlat siyosatining bir qismi bo‘lib qolmoqda. Shuningdek, nafaqalar, tibbiy sug‘urta, kasbiy xavfsizlik kabi masalalar bo‘yicha keng ko‘lamli ijtimoiy dasturlar ishlab chiqilgan. Biroq, ba'zi imtiyozlar to‘liq hamma xodimlarga teng taqdim etilmaydi va bu masalalarda yanada chuqurroq tahlil va takomillashtirishni talab qiladi.

6. Tashkilotlar va ijtimoiy javobgarlik. O‘zbekistonda ijtimoiy javobgarlik masalalari tobora dolzarblashib bormoqda. Xususan, tashkilotlar o‘z faoliyatida ijtimoiy va ekologik mas’uliyatni ta’minlashga intilishmoqda. Tashkilotlarning ijtimoiy mas’uliyatini oshirish, ularga tenglik va adolatni ta’minlashda muhim rol o‘ynaydi. Xodimlarga bo‘lgan munosabat, tashkilot ichidagi ijtimoiy hamkorlik va ularning huquqlarini himoya qilish, mamlakatdagi ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi.

Adolat va tenglikni ta’minlash O‘zbekiston mehnat munosabatlarining rivojlanishida muhim rol o‘ynaydi. Ushbu tamoyillarni hayotga tatbiq etishda davlat, tashkilotlar va jamiyatning o‘zaro hamkorligi zarur. O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan ijtimoiy himoya tizimi va mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan islohotlar ijobiy o‘zgarishlarga olib kelmoqda. Biroq, ba'zi muammolarni hal etish uchun yangi qonunlar va siyosatlar ishlab chiqilishi zarur, ayniqsa mehnatga bo‘lgan tenglik va adolatni ta’minlash sohasida.

19.2. Shaffoflik va ochiqlik

Mehnatni boshqarish sohasida shaffoflik va ochiqlik jamiyatda adolatni, tenglikni va ishonchni mustahkamlashda muhim rol o‘ynaydi. Shaffoflik, xodimlarga nisbatan adolatli va teng yondashuvni ta’minlashga, ishchilar o‘z huquqlarini bilish va anglash imkoniyatiga ega bo‘lishga yordam beradi. Ochiqlik esa tashkilotning faoliyatini oshkora qilish va ichki jarayonlar haqida barcha manfaatdor tomonlarga ma'lumot berish orqali samarali va ishonchli boshqaruvni amalga oshiradi. Bu ikki tamoyil, tashkilotlarning ishonchliligini oshirish,

xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida barqaror munosabatlarni o‘rnatish, hamda ijtimoiy mas’uliyatni ta’minlashda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Shaffoflik va ochiqlik – bu tashkilotning barcha ichki va tashqi faoliyatlarini oshkora qilish, xodimlar va boshqa manfaatdor tomonlarga aniq va tushunarli ma'lumotlarni taqdim etish demakdir. Mehnatni boshqarishda bu ikki prinsip, xodimlar, ish beruvchilar va davlat o‘rtasida muvozanatni yaratish, hamda ishonchni kuchaytirish uchun zarur. Shaffoflik, shuningdek, xodimlarning o‘z ish faoliyatlari va ish joyidagi holat haqida osonlik bilan ma'lumot olishlarini ta'minlaydi.

Ochiqlik esa tashkilotning ichki siyosatlari, qarorlar qabul qilish jarayonlari, maoshlar va ishga qabul qilish, lavozimlarga tayinlash va boshqa muhim masalalar bo‘yicha xodimlar bilan aniq va tushunarli muloqot olib borishni anglatadi. Bu yondashuv ishchilarning o‘z ish joyida erkin va xavfsiz his qilishlariga yordam beradi.

19.1-jadval

Shaffoflik va ochiqlikning darajalari

Daraja	Tavsif	Misollar	Afzalliklar	Kamchiliklar
To‘liq ochiqlik	Ma'lumotlarning barcha tafsilotlari va jarayonlari barcha manfaatdor tomonlar uchun ochiq va aniq.	Tashkilot ichidagi barcha qarorlar va strategiyalarni oshkor qilish.	Odamlar barcha ma'lumotlarga kirish huquqiga ega, xolis qarorlar.	Ma'lumotlarning ko‘pligi va ba'zida chalkashligi.
Qisman ochiqlik	Ma'lumotlarning faqat bir qismi yoki muhim jihatlari ochiq va jamoatchilikka taqdim etiladi.	Kompaniya hisobotlari, muhim iqtisodiy ko‘rsatkichlar.	Jarayonlarning ayrim qismlarini oshkor qilish, foydalanuvchilar uchun qulay.	To‘liq ma'lumotga ega bo‘lmaslik, kamroq xolislik.
Alohida ochiqlik	Ma'lum bir qarorlar yoki jarayonlar ma'lum shartlar asosida oshkor qilinadi.	Xodimlar haqidagi ma'lumotlar, reklama siyosati.	Faoliyatni ijtimoiy javobgarlik bilan boshqarish.	Ma'lumotlar ma'lum guruhlar uchun cheklangan bo‘lishi mumkin.
Yopiq holat	Ma'lumotlar faqat tashkilot ichida qoladi va jamoatchilikka taqdim etilmaydi.	Ichki muhokamalar, xususiy biznes rejalar.	Kompaniya sirlarini himoya qilish, xatoliklardan saqlanish.	Shaffoflikning yo‘qligi, ishonchsizlik va shubhalar yuzaga kelishi.

Dinamik ochiqlik	Ma'lumotlar doimiy ravishda yangilanib, yangi jarayonlar haqida muntazam ravishda ma'lumot taqdim etiladi.	Yillik hisobotlar, audit natijalari.	Xodimlar va mijozlar uchun doimiy yangilangan va dolzarb ma'lumotlar.	Ko‘p ma'lumot va yangilanishlar, qiyinchiliklar yaratishi mumkin.
Qisman yopiq	Faqat muayyan shaxslar yoki guruhlar uchun ma'lumotlar mavjud, boshqalarga taqdim etilmaydi.	Maxfiy biznes qarorlari, moliyaviy hisobotlar.	Maxfiylikni saqlash, xavfsizlikni ta’minlash.	Xodimlar va mijozlar o‘rtasida ishonchsizlikni kuchaytirishi mumkin.

Mehnatni boshqarishda shaffoflik va ochiqlik axloqiy jihatdan ham muhimdir. Axloqiy qadriyatlar, ayniqsa, adolat va halollik, tashkilotlarning ichki siyosatlariga kiritilishi kerak. Mehnat shartlari, ish haqi, ijtimoiy himoya, karyera o‘sish imkoniyatlari kabi masalalar bo‘yicha barcha xodimlarga teng va shaffof yondashuv ta'minlanishi lozim. Axloqiy tamoyillarni tashkilot faoliyatiga tatbiq etish, ishchilarga o‘z mehnatini baholashda aniq va adolatli mezonlar asosida yondashishga yordam beradi.

Misol uchun, ishga qabul qilishda yoki lavozimga tayinlashda o‘ziga xos ichki siyosat va mezonlarning ochiq-oydinligi, barcha xodimlarga teng imkoniyatlar yaratadi va muomala me'yorlariga rioya qilinishini ta'minlaydi. Bunday sharoitda, mehnatni boshqarishning axloqiy jihatlari muhim rol o‘ynaydi, chunki ular tashkilot ichidagi barqarorlik va xodimlarning o‘zaro ishonchiga yordam beradi.

Shaffoflik va ochiqlik, mehnatni boshqarishda bir qator foydalarni keltirib chiqaradi. Ular quyidagi jihatlarni o‘z ichiga oladi:

- ishchilarni ishonchli boshqarish: xodimlar o‘zlarini tashkilotning bir qismi sifatida his qiladilar va boshqaruv qarorlariga nisbatan ishonch hosil qilishadi. Tashkilotning ochiqligi, ishchilarning o‘zlarini adolatli va halol boshqarilayotgan his qilishlariga yordam beradi.

- ma'lumot olish va qarorlar qabul qilish jarayonlarida qatnashish: xodimlar tashkilotning qanday qarorlar qabul qilayotganini bilishadi va bu jarayonlarga faqat tashqi kuzatuvchi sifatida emas, balki faol qatnashuvchi sifatida ham hissa qo‘shish imkoniyatiga ega bo‘lishadi.

- muammolarni tezkor hal qilish: ochiqlik mehnat jarayonlaridagi muammolarni erta aniqlash va ularga samarali yechim topish imkonini beradi. Shuningdek, bu xodimlarga o‘z muammolarini oshkora bildirish imkonini yaratadi va tizimli ravishda hal etilishini ta'minlaydi.

- ish haqi va ijtimoiy himoya tizimlarining oshkorligi: ish haqi tizimining shaffofligi va ijtimoiy himoya masalalaridagi ochiqlik xodimlarning o‘z huquqlarini to‘liq anglashlariga yordam beradi. Bu, o‘z navbatida, ishchilar o‘rtasida ishonchni oshiradi va mehnat bozorida barqarorlikni ta'minlaydi.

- karyera rivoji va yuksalish imkoniyatlari: ochiq boshqaruv siyosatlari va mehnat shartlari, xodimlarga karyera o‘sishi uchun qanday imkoniyatlar borligini tushunishga yordam beradi va ular o‘z maqsadlariga erishish uchun eng yaxshi yo‘nalishda harakat qilishadi.

Mehnatni boshqarishda shaffoflik va ochiqlikni ta’minlash uchun bir qator amaliy chora-tadbirlar mavjud. Ular quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- ichki kommunikatsiya tizimining rivojlanishi: tashkilot ichida xodimlar o‘rtasida ochiq va samarali kommunikatsiyani rivojlantirish kerak. Bu orqali xodimlar o‘z fikrlarini erkin ifodalashlari, tashkilotning qarorlariga nisbatan mulohazalar bildirishlari mumkin bo‘ladi.

- mehnat shartnomalari va ish haqi tizimini oshkora qilish: mehnat shartnomalari va ish haqi tizimi xodimlarga to‘liq va aniq ma'lumotlar bilan ta'minlanishi kerak. Tashkilotlar o‘z ish haqi siyosatlarini va moliyaviy ma'lumotlarni oshkora tarzda taqdim etishlari lozim.

- raqamli tizimlar va platformalar: shaffoflikni oshirish uchun tashkilotlar raqamli platformalarni joriy etishlari mumkin. Bu, xodimlar uchun o‘z ish haqini, dam olish vaqtlarini va boshqa muhim ma'lumotlarni onlayn kuzatish imkoniyatini yaratadi.

- xodimlar bilan muntazam ravishda muloqot qilish: xodimlarning fikrlarini tinglash va ular bilan doimiy muloqot qilish orqali tashkilot o‘z faoliyatini oshkora va adolatli tarzda olib borishi mumkin.

Shaffoflik va ochiqlik mehnatni boshqarishda muhim axloqiy tamoyillar bo‘lib, ular tashkilotlar va xodimlar o‘rtasida ishonch, adolat va hamkorlikni ta'minlaydi. Ularning amalga oshirilishi nafaqat tashkilot ichidagi muvozanatni, balki mehnat bozorida adolatni, tenglikni va barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi. Tashkilotlar uchun shaffof boshqaruvni joriy etish, o‘z faoliyatining sifatini oshirish, xodimlarning motivatsiyasini kuchaytirish va tashkilotning ijtimoiy mas’uliyatini amalga oshirishda muhim qadam hisoblanadi.

O‘zbekistonda mehnatni boshqarishda shaffoflik va ochiqlikni ta’minlash uchun so‘nggi yillarda bir qator ijtimoiy va iqtisodiy islohotlar amalga oshirilmoqda. Bularning asosiy maqsadi – mehnat bozorini yanada erkinlashtirish, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ish beruvchilar bilan xodimlar o‘rtasida ishonchni oshirishdir. O‘zbekistonda shaffoflik va ochiqlikni ta’minlash uchun joriy etilgan asosiy chora-tadbirlar quyidagilardan iborat:

1. Ijtimoiy hamkorlik va yangi mehnat siyosati. O‘zbekistonda 2017-yilda ishchi kuchining samarali ishlatilishini ta’minlash va ishchilar huquqlarini himoya qilish maqsadida yangi mehnat siyosati qabul qilindi. Bu siyosat, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida yanada ochiq va adolatli munosabatlar o‘rnatishga qaratilgan bo‘lib, tashkilotlar uchun mehnat shartnomalarining ochiqligini ta’minlash, xodimlarga o‘z ish haqining va ish shartlarining aniq bo‘lishini kafolatlashga yo‘naltirilgan.

2. Mehnat shartnomalari va ish haqi tizimining shaffofligi. O‘zbekistonda ish haqi tizimi va mehnat shartnomalari sohasida ham shaffoflikni ta’minlash uchun bir qator islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, ish beruvchilar xodimlarga to‘liq va aniq ma'lumotlarni taqdim etishlari lozim. Shu bilan birga, davlat tashkilotlari va xususiy sektor o‘rtasida ish haqi tizimining oshkoraligini ta’minlash uchun qonuniy talablar kuchaytirilgan. 2021-yildan boshlab, davlat sektoridagi barcha tashkilotlarda mehnat shartnomalarining shaffofligi ta'minlanmoqda va xodimlarga o‘z huquqlarini bilish imkoniyati yaratildi.

3. Raqamli tizimlarning joriy etilishi. O‘zbekistonda mehnatni boshqarishda shaffoflikni oshirish maqsadida raqamli tizimlar va platformalar kengaytirildi. Xususan, xodimlar o‘z ish shartnomalarini, ish haqini va ijtimoiy himoya ma'lumotlarini onlayn kuzatish imkoniga ega. Bunday tizimlar orqali xodimlar o‘z huquqlari, ish shartlari va boshqalar haqida aniq ma'lumotlar olishlari mumkin. Bu esa tashkilotlar va xodimlar o‘rtasida ishonchni oshirishga yordam beradi.

O‘zbekistonda ishchilarning huquqlarini himoya qilish va mehnat munosabatlarini isloh qilish jarayonida quyidagi chora-tadbirlar amalga oshirildi:

- Mehnat Kodeksining yangilanishi: O‘zbekiston Mehnat Kodeksi yangilangan va zamonaviy talablar asosida qayta ko‘rib chiqilgan. Yangi Mehnat Kodeksi ishchilarning huquqlarini yanada kuchaytirib, ular uchun adolatli ish shartlarini ta’minlashga qaratilgan.

- ijtimoiy himoya dasturlari: Xodimlarning ijtimoiy himoya huquqlarini kuchaytirish maqsadida yangi dasturlar joriy etilgan. Bunga pensiya, sog‘liqni saqlash, ta'til va nafaqalar kabi masalalar kiradi. Ushbu dasturlar orqali mehnat sharoitlari va ijtimoiy himoya tizimi shaffoflashtirilgan.

Ish beruvchilarning xodimlarga nisbatan adolatli yondashuvini ta’minlash va ular bilan munosabatlarni ochiq qilish uchun davlat tomonidan monitoring tizimi yo‘lga qo‘yilgan. Bunda, xodimlarning mehnat sharoitlarini kuzatish, ular uchun ishlov berish va kelgusidagi o‘zgartirishlar haqida oldindan e'lon qilish orqali tashkilotlar va xodimlar o‘rtasidagi muvozanat saqlanadi.

O‘zbekistonda mehnat munosabatlarida shaffoflikni oshirish uchun xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi ochiq muloqotning ahamiyati ortdi. Xususan, mehnat sharoitlarini va ish jarayonlarini yaxshilash uchun tashkilotlar o‘z xodimlari bilan doimiy ravishda uchrashuvlar o‘tkazadilar va ularning fikr-mulohazalarini inobatga oladilar.

O‘zbekistonda mehnatni boshqarishda shaffoflik va ochiqlikni ta’minlash bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida adolatli va o‘zaro ishonchga asoslangan munosabatlarni yaratishga xizmat qiladi. Mehnat bozoridagi islohotlar, shuningdek, ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ish sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan. Tashkilotlar va davlat organlarining shaffoflikni ta’minlashga bo‘lgan e’tibori, umumiy ijtimoiy barqarorlikni va iqtisodiy rivojlanishni qo‘llab-quvvatlashga yordam beradi.

19.3. Maxfiylik va ma'lumotlarni himoya qilish

Inson resurslarini boshqarishda **maxfiylik** (confidentiality) va **ma’lumotlarni himoya qilish** (data protection) konsepsiyalari strategik ahamiyatga ega bo‘lgan tamoyillar hisoblanadi. Zamonaviy tashkilotlarda axborot oqimi hajmining keskin oshishi, raqamlashtirish jarayonlarining chuqurlashuvi va kadrlar bilan ishlashda keng qamrovli elektron tizimlarning joriy etilishi, xodimlarga oid shaxsiy va xizmat ma’lumotlarini himoyalash masalasini yanada dolzarb qilmoqda.

Maxfiylik — bu tashkilot yoki xodim haqidagi ma’lumotlarning faqat vakolatli shaxslar doirasida saqlanishini ta’minlaydigan me’yorlar tizimidir. Ma’lumotlarni himoya qilish esa — mazkur ma’lumotlarning ruxsatsiz kirish, o‘zgartirish, yo‘qotish yoki tarqatilishidan himoyalanishiga qaratilgan texnik, tashkiliy va huquqiy choralardir.

Bu ikki kategoriya o‘zaro uzviy bog‘langan: maxfiylik siyosati ma’lumotlarni himoya qilish mexanizmlarini belgilaydi, himoya esa maxfiylikning amalda ishlashini ta’minlaydi.

Inson resurslarini boshqarish tizimida xodimlar to‘g‘risidagi ma’lumotlar keng turdagi axborotlarni o‘z ichiga oladi: shaxsiy identifikatsiya ma’lumotlari, malaka va tajriba, ish faoliyatining baholanishi, sog‘liq haqidagi axborot, ish haqi va imtiyozlar haqidagi ma’lumotlar, intizomiy yozuvlar, mehnat shartnomalari va boshqa hujjatlar.

Bu ma’lumotlar tashkilotning **inson kapitalini strategik boshqarish** uchun zarur bo‘lsa-da, ularning noto‘g‘ri ishlatilishi yoki tarqalishi:

- xodimlarning shaxsiy daxlsizligiga zarar yetkazishi;
- ish beruvchining obro‘siga putur yetkazishi;
- huquqiy nizolar va moliyaviy jarimalarga olib kelishi mumkin.

Shuning uchun tashkilotlar uchun **axborot xavfsizligi siyosati** va **maxfiylikni boshqarish protokollari**ni ishlab chiqish nafaqat axloqiy, balki iqtisodiy zaruratdir.

Mehnat jarayonida ishlatiladigan ma’lumotlar ahamiyati va xavf darajasiga ko‘ra bir necha toifalarga bo‘linadi. Quyidagi jadval buni tizimli ko‘rinishda aks ettiradi.

19.2-jadval

Inson resurslari boshqaruvida ma’lumotlarning toifalanishi

Ma’lumot turi	Tavsif	Maxfiylik darajasi	Himoya talabi
Shaxsiy ma’lumotlar	F.I.Sh., tug‘ilgan sana, yashash manzili, pasport ma’lumotlari	Yuqori	Kuchli shifrlash, cheklangan kirish
Moliyaviy ma’lumotlar	Ish haqi, bonuslar, soliq hisobotlari	Yuqori	Maxsus kirish parollari, audit
Sog‘liq haqidagi ma’lumot	Tibbiy tarix, nogironlik darajasi, sug‘urta ma’lumotlari	Yuqori	Maxsus sog‘liq ma’lumotlari himoyasi
Ish faoliyati ma’lumotlari	Baholash natijalari, sertifikatlar, intizomiy yozuvlar	O‘rta	Ruxsatli foydalanuvchilar ro‘yxati
Umumiy ma’lumotlar	Ish jadvali, lavozim tavsifi	Past	Minimal himoya

19.2-jadvalda keltirilgan ma’lumotlar inson resurslarini boshqarishda axborotlarning turlicha toifalarga ajratilishini ko‘rsatadi. Xususan, shaxsiy ma’lumotlar (ism-sharif, tug‘ilgan sana, yashash manzili, pasport ma’lumotlari) eng yuqori maxfiylik darajasiga ega bo‘lib, ular kuchli shifrlash va qat’iy kirish nazoratini talab etadi. Xuddi shunday, moliyaviy ma’lumotlar — ya’ni ish haqi, bonuslar va soliq hisobotlari ham yuqori himoya talab etadigan toifaga kiradi va ular maxsus kirish parollari hamda audit orqali nazorat qilinadi. Sog‘liq haqidagi ma’lumotlar, masalan, tibbiy tarix, nogironlik darajasi yoki sug‘urta ma’lumotlari ham yuqori maxfiylik darajasiga ega bo‘lib, ular uchun alohida sog‘liq ma’lumotlari himoya mexanizmlari qo‘llaniladi. Shu bilan birga, ish faoliyati ma’lumotlari — baholash natijalari, sertifikatlar, intizomiy yozuvlar — o‘rta maxfiylik darajasida bo‘lib, faqat ruxsat berilgan foydalanuvchilar tomonidan ko‘rilishi mumkin. Umumiy ma’lumotlar esa (ish jadvali, lavozim tavsifi kabi) past maxfiylik darajasiga ega bo‘lib, ularni himoya qilish uchun minimal choralar kifoya qiladi. Shu tarzda, jadval HR jarayonlarida ma’lumotlarning sezgirlik darajasiga ko‘ra himoya mexanizmlarini to‘g‘ri tashkil etish zarurligini ko‘rsatadi.

Tashkilotlarda ma’lumotlarni himoya qilish bo‘yicha tashkiliy choralar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- **maxfiylik siyosatini ishlab chiqish** — barcha xodimlar uchun tushunarli bo‘lgan hujjatlashtirilgan qoidalar;
- **ruxsat darajalarini belgilash** — har bir xodimning o‘z vazifasi doirasida kerakli ma’lumotlargina olishini ta’minlash;
- **ichki audit va monitoring tizimlari** — ma’lumotlarga kirish va ularning ishlatilishini nazorat qilish;
- **kadrlarni o‘qitish** — axborot xavfsizligi bo‘yicha muntazam treninglar.

Ma’lumotlarni himoya qilishning tashkiliy mexanizmlari tashkilot faoliyatida axborot xavfsizligini ta’minlashning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Bunda, eng avvalo, maxfiylik siyosatini ishlab chiqish orqali barcha xodimlar uchun aniq va tushunarli bo‘lgan hujjatlashtirilgan qoidalar joriy etiladi. Shuningdek, ruxsat darajalarini belgilash orqali har bir xodim faqat o‘z xizmat vazifalariga zarur bo‘lgan ma’lumotlargina olish imkoniga ega bo‘ladi. Ushbu mexanizmni samarali qo‘llash uchun ichki audit va monitoring tizimlari joriy etilib, ma’lumotlarga kirish va ularning ishlatilishi muntazam nazorat qilinadi. Bundan tashqari, kadrlarni muntazam ravishda axborot xavfsizligi

bo‘yicha o‘qitish va treninglar tashkil etish orqali xodimlarning bilim va ko‘nikmalari oshiriladi hamda inson omili bilan bog‘liq xavf-xatarlar kamaytiriladi. Shu tariqa, tashkiliy choralar axborotlarni himoya qilishda barqaror va kompleks tizimni shakllantirishga xizmat qiladi.

19.3-jadval

Tashkiliy himoya choralarining asosiy yo‘nalishlari

Yo‘nalish	Mazmuni	Amalga oshirish vositasi
Siyosiy daraja	Maxfiylik siyosati va me’yoriy hujjatlarni ishlab chiqish	Ichki reglamentlar, kodekslar
Operatsion daraja	Ma’lumotlarga kirish huquqini cheklash	Login-parol tizimlari
Nazorat darajasi	Audit va monitoring	Ichki tekshiruvlar, log-fayllar
Ta’lim darajasi	Xodimlarni axborot xavfsizligi bo‘yicha o‘qitish	Treninglar, seminarlar

19.3-jadvalda tashkiliy himoya choralarining asosiy yo‘nalishlari yoritilgan bo‘lib, ular axborot xavfsizligini ta’minlashda turli darajalarni qamrab oladi. Siyosiy darajada maxfiylik siyosati va me’yoriy hujjatlarni ishlab chiqish orqali ichki reglamentlar va kodekslar shakllantiriladi, bu esa barcha xodimlar uchun umumiy qoidalarni belgilaydi. Operatsion darajada ma’lumotlarga kirish huquqini cheklash orqali login-parol tizimlari joriy etilib, har bir foydalanuvchining vakolatlari doirasida ishlashini ta’minlaydi. Nazorat darajasida audit va monitoring jarayonlari ichki tekshiruvlar va log-fayllar orqali amalga oshiriladi, bu esa har qanday ruxsatsiz kirish yoki noto‘g‘ri foydalanishni aniqlash imkonini beradi. Ta’lim darajasida esa xodimlarni axborot xavfsizligi bo‘yicha muntazam o‘qitish, treninglar va seminarlar tashkil etish orqali ularning bilim va ko‘nikmalari oshiriladi. Shu tarzda, ushbu choralar bir-birini to‘ldirib, tashkilotda barqaror axborot himoya tizimini shakllantiradi.

Texnik himoya mexanizmlari maxfiy ma’lumotlarga ruxsatsiz kirishni oldini olishda asosiy rol o‘ynaydi. Bunga quyidagilar kiradi:

- **ma’lumotlarni shifrlash (encryption)**;
- **tarmoq xavfsizligi vositalari** (firewall, antivirus, ids/ips tizimlari);
- **zaxira nusxa olish va tiklash tizimlari**;

- **autentifikatsiya va identifikatsiya vositalari** (ko‘p bosqichli autentifikatsiya, biometrik tizimlar).

Texnik himoya choralari maxfiy ma’lumotlarning xavfsizligini ta’minlashda eng muhim mexanizmlardan biri bo‘lib, ular ruxsatsiz kirish va ma’lumotlar yo‘qolishining oldini olishga xizmat qiladi. Ushbu choralar tarkibida, avvalo, ma’lumotlarni shifrlash texnologiyalari (encryption) qo‘llanilib, axborot tashqi tahdidlardan himoyalanadi. Shuningdek, tarmoq xavfsizligi vositalari — firewall, antivirus hamda IDS/IPS tizimlari — ma’lumot almashinuvi jarayonida yuzaga keladigan xatarlarni kamaytiradi. Zaxira nusxa olish va tiklash tizimlari esa favqulodda holatlarda ma’lumotlarning saqlanishi va tezkor qayta tiklanishini kafolatlaydi. Bundan tashqari, autentifikatsiya va identifikatsiya vositalari, jumladan ko‘p bosqichli autentifikatsiya va biometrik tizimlar, foydalanuvchilarning shaxsini aniq tasdiqlash orqali faqat ruxsat berilgan shaxslargina ma’lumotlardan foydalanishini ta’minlaydi. Shu tariqa, texnik himoya choralari tashkilotlarda axborot xavfsizligini samarali qo‘llab-quvvatlovchi asosiy instrumentlar sifatida namoyon bo‘ladi.

19.4-jadval

Texnik himoya vositalari va ularning vazifalari

Vosita	Vazifasi
Shifrlash algoritmlari	Ma’lumotlarni faqat vakolatli shaxslar o‘qishi
Firewall	Tarmoqdan ruxsatsiz kirishni bloklash
IDS/IPS	Xavfli faoliyatni aniqlash va oldini olish
Zaxira tizimlari	Ma’lumotlar yo‘qolgan holatda ularni qayta tiklash
Ko‘p bosqichli autentifikatsiya	Kirish xavfsizligini oshirish

19.4-jadvalda texnik himoya vositalari va ularning vazifalari yoritilgan bo‘lib, ular axborot xavfsizligini ta’minlashda muhim funksiyalarni bajaradi. Shifrlash algoritmlari ma’lumotlarni faqat vakolatli shaxslar o‘qishi imkonini berib, ularning maxfiyligini ta’minlaydi. Firewall tizimlari tarmoq orqali ruxsatsiz kirishni bloklash orqali tashqi tahdidlardan himoya qiladi. IDS/IPS vositalari esa xavfli faoliyatni aniqlash va uning oldini olishda samarali bo‘lib, potensial hujumlarni vaqtida to‘xtatadi. Zaxira tizimlari ma’lumotlar yo‘qolgan yoki shikastlangan holatlarda ularni qayta tiklash imkoniyatini yaratadi.

Ko‘p bosqichli autentifikatsiya esa foydalanuvchilarning tizimga kirishini yanada ishonchli qilgan holda, kirish xavfsizligini oshiradi. Shu tarzda, mazkur vositalar o‘zaro uyg‘unlashgan holda tashkilotlarda axborotlarni har tomonlama himoya qilishni ta’minlaydi.

Huquqiy-me’yoriy asoslar axborot xavfsizligini ta’minlashda poydevor vazifasini bajaradi, chunki ma’lumotlarni himoya qilish jarayonlari faqat texnik va tashkiliy mexanizmlar bilan emas, balki qat’iy qonunchilik va normativ talablar orqali ham mustahkamlanadi. Milliy darajada mehnat kodeksi, shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish to‘g‘risidagi qonunlar, elektron hukumat va kiberxavfsizlikka oid me’yoriy hujjatlar tashkilotlar zimmasiga xodimlar va mijozlarning shaxsiy hamda moliyaviy axborotlarini himoya qilish bo‘yicha majburiyatlar yuklaydi. Bu talablar nafaqat maxfiylikni saqlash, balki ma’lumotlardan ruxsatsiz foydalanish, ularni tarqatish yoki noqonuniy o‘zgartirish kabi huquqbuzarliklarning oldini olishga qaratilgan. Shu jihatdan, qonuniy tartibga solish tashkilotlar uchun majburiy me’yoriy asos bo‘lib, ularning axborot xavfsizligi siyosatini shakllantirishda yo‘riqnoma vazifasini bajaradi.

Xalqaro amaliyotda esa ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27002 va shunga o‘xshash axborot xavfsizligi boshqaruv tizimlari standartlari keng qo‘llaniladi. Jumladan, ISO/IEC 27001 standarti tashkilotlarga xavflarni aniqlash va baholash, ularni minimallashtirishga qaratilgan boshqaruv mexanizmlarini joriy etish, shuningdek, xavfsizlik siyosatini ishlab chiqish va uni doimiy ravishda takomillashtirish imkonini beradi. Bu standartning asosiy afzalligi shundaki, u universal bo‘lib, turli soha va miqyosdagi tashkilotlarga moslashuvchan yechimlarni taklif qiladi. Shu bilan birga, ushbu standartlarni joriy etgan tashkilotlar xalqaro miqyosda yuqori ishonchga ega bo‘ladi va biznes hamkorlar hamda mijozlar ko‘z o‘ngida o‘z obro‘sini mustahkamlaydi.

Shunday qilib, huquqiy-me’yoriy asoslar milliy qonunchilik va xalqaro standartlar uyg‘unligida tashkilotlarga ma’lumotlarni himoya qilishning kompleks tizimini shakllantirishga yordam beradi. Bu esa nafaqat axborot xavfsizligini ta’minlash, balki raqobatbardoshlikni oshirish va global integratsiya jarayonlarida ishonchli hamkorlikni mustahkamlashda ham muhim omil hisoblanadi.

Maxfiylik va ma’lumotlarni himoya qilish inson resurslarini boshqarishda faqatgina texnik choralar majmuasi sifatida emas, balki tashkilotning korporativ madaniyati, boshqaruv tamoyillari va axloqiy qadriyatlarining ajralmas qismi sifatida ko‘rilishi lozim. Zero,

xodimlarga oid shaxsiy, moliyaviy va sog‘liq bilan bog‘liq ma’lumotlarni ishonchli saqlash, ularning shaxsiy huquqlarini hurmat qilish va ularga nisbatan adolatli munosabatni ta’minlash nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki xodimlarning ish beruvchi tashkilotga bo‘lgan sodiqligini kuchaytiradi. Bu esa o‘z navbatida, barqaror ijtimoiy-psixologik muhit yaratib, korporativ iqlimning ijobiy shakllanishiga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, ma’lumotlarni ishonchli himoya qilish tashkilotni huquqiy xavflardan himoya qiladi, ya’ni qonunbuzarliklar, sud da’volari yoki ma’muriy jarimalarning oldini olishga yordam beradi. Shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish bo‘yicha qonuniy talablarni bajarmaslik tashkilot obro‘siga jiddiy putur yetkazishi mumkin, shu bois ushbu jarayonni faqat xavfsizlik masalasi sifatida emas, balki strategik boshqaruv vazifasi sifatida ham ko‘rish zarur.

Shu sababdan zamonaviy tashkilotlar uchun axborot xavfsizligiga kompleks, uzluksiz va integratsiyalashgan yondashuv muhim ahamiyatga ega. Komplekslik yondashuvi texnik, tashkiliy va huquqiy choralarni o‘z ichiga olib, xavfsizlikning barcha bo‘g‘inlarini qamrab oladi. Uzluksizlik tamoyili doimiy monitoring, muntazam audit va xavfsizlik siyosatini yangilash orqali kafolatlanadi. Integratsiyalashgan yondashuv esa axborot xavfsizligini nafaqat IT bo‘limining vazifasi sifatida, balki barcha bo‘linmalar faoliyatining ajralmas qismi sifatida ko‘rib, umumtashkiliy darajada tatbiq etishni nazarda tutadi. Ma’lumotlarni himoya qilish inson resurslari boshqaruvida strategik ahamiyat kasb etib, xodimlar ishonchini oshirish, mehnat samaradorligini qo‘llab-quvvatlash, huquqiy xavflarni kamaytirish va tashkilotning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta’minlashda hal qiluvchi omilga aylanadi.

19.4. Faoliyatni baholash va rag‘batlantirishda etika

Mehnatni boshqarish jarayonida xodimlarning faoliyatini baholash va ularni rag‘batlantirish tizimi tashkilotning strategik muvaffaqiyati uchun hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Biroq ushbu jarayonlar faqat iqtisodiy samaradorlik nuqtai nazaridan emas, balki axloqiy-me’yoriy yondashuv asosida ham amalga oshirilishi zarur. Etik tamoyillar baholashning adolatli, shaffof va xolis bo‘lishini, rag‘batlantirish esa shaxsning qadr-qimmatini hurmat qilgan holda amalga oshirilishini ta’minlaydi.

Etikaning baholash va rag‘batlantirish tizimidagi roli shundan iboratki, u nafaqat xodimlar motivatsiyasini oshiradi, balki tashkilot ichida o‘zaro ishonch va korporativ madaniyatni mustahkamlaydi. Etik me’yorlar e’tibordan chetda qolgan taqdirda, baholash natijalari xodimlar tomonidan nohaq deb qabul qilinishi, rag‘batlantirish tizimi esa o‘z ahamiyatini yo‘qotishi mumkin.

Faoliyatni baholashda etik yondashuv quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

19.5-jadval

Faoliyatni baholashda etik tamoyillar

Tamoyil	Mazmuni	Amaliy ahamiyati
Adolat	Baholash mezonlari barcha xodimlar uchun bir xil qo‘llanilishi va diskriminatsiyadan holi bo‘lishi	Ishonchni mustahkamlash, noroziliklarni kamaytirish
Shaffoflik	Baholash jarayonlari va natijalari ochiq va tushunarli bo‘lishi	Natijalarning qabul qilinishini yengillashtirish
Xolislik	*Baholovchining shaxsiy manfaatlaridan xoli bo‘lishi*	Sub’ektiv xatoliklarni kamaytirish
Maxfiylik	Baholash natijalari faqat tegishli tomonlar bilan bo‘lishilishi	Xodimning shaxsiy ma’lumotlarini himoya qilish
Izchillik	Baholash mezonlari va metodlari doimiy ravishda bir xil qo‘llanilishi	Barqarorlik va prognoz qilish imkoniyatini yaratish

Bu tamoyillar nafaqat nazariy jihatdan, balki amaliyotda ham mustahkam qo‘llanilishi lozim. Bunda baholovchi shaxsning malakasi, axloqiy yetukligi va metodik bilim darajasi hal qiluvchi o‘rin tutadi.

19.5-jadvalda faoliyatni baholashda rioya etilishi lozim bo‘lgan asosiy etik tamoyillar ko‘rsatilgan bo‘lib, ular baholash jarayonining adolatli, ishonchli va samarali bo‘lishini ta’minlaydi. Avvalo, adolat tamoyili barcha xodimlar uchun baholash mezonlarining bir xil qo‘llanishini va diskriminatsiyadan holi bo‘lishini talab qiladi, bu esa ishonchni mustahkamlab, noroziliklarni kamaytiradi. Shaffoflik tamoyili baholash jarayonlari va natijalarining ochiq hamda tushunarli bo‘lishini ta’minlab, xodimlar tomonidan natijalarni qabul qilishni osonlashtiradi. Xolislik tamoyili baholovchining shaxsiy manfaatlaridan xoli bo‘lishini nazarda tutadi va shu orqali sub’ektiv xatoliklar kamayadi. Maxfiylik tamoyili esa baholash natijalarining faqat tegishli tomonlar bilan

bo‘lishilishini ta’minlab, xodimlarning shaxsiy ma’lumotlarini himoya qiladi. Nihoyat, izchillik tamoyili baholash mezonlari va metodlarining doimiy ravishda bir xil qo‘llanishini kafolatlab, barqarorlik va prognoz qilish imkoniyatini yaratadi. Shu tarzda, mazkur etik tamoyillar nafaqat baholash tizimining samaradorligini oshiradi, balki xodimlar va tashkilot o‘rtasida ishonchli va sog‘lom munosabatlar shakllanishiga ham xizmat qiladi.

Rag‘batlantirish tizimi, agar u adolat va etik me’yorlarga asoslangan bo‘lsa, xodimlar uchun kuchli motivatsiya manbaiga aylanadi. Etik rag‘batlantirish quyidagi jihatlarni o‘z ichiga oladi:

1. **ob’ektiv mezonlarga asoslanish** — mukofotlar faqat real ish natijalari va aniq o‘lchanadigan ko‘rsatkichlarga tayanishi kerak.
2. **teng imkoniyatlar** — barcha xodimlar rag‘bat olish uchun teng shart-sharoitlarga ega bo‘lishi zarur.
3. **shaxsga hurmat** — rag‘batlantirish jarayoni xodimning qadr-qimmatini oshirishga xizmat qilishi kerak.
4. **ma’naviy va moddiy rag‘bat uyg‘unligi** — moddiy mukofotlar bilan bir qatorda ma’naviy e’tirof ham berilishi lozim.

Rag‘batlantirishda etik yondashuv xodimlarni faqat moddiy mukofotlar orqali emas, balki ularning qadr-qimmatini tan olish va hurmat qilish orqali ham samarali rag‘batlantirishni nazarda tutadi. Bunda, avvalo, rag‘batlantirish ob’ektiv mezonlarga asoslanishi zarur bo‘lib, mukofotlar faqat real ish natijalari va aniq o‘lchanadigan ko‘rsatkichlarga tayanishi kerak. Shuningdek, barcha xodimlar uchun teng imkoniyatlar yaratilishi muhim bo‘lib, rag‘bat olish jarayonida diskriminatsiya yoki adolatsizlikka yo‘l qo‘yilmasligi talab etiladi. Rag‘batlantirish jarayoni shaxsga hurmat ko‘rsatish orqali xodimning o‘zini qadrlash hissini kuchaytiradi va uning mehnatga bo‘lgan mas’uliyatini oshiradi. Shu bilan birga, ma’naviy va moddiy rag‘bat uyg‘unligi muhim ahamiyat kasb etadi, ya’ni moddiy mukofotlar bilan bir qatorda maqtov, e’tirof, tashakkurnoma kabi ma’naviy rag‘batlantirish ham amalga oshirilishi lozim. Shu tarzda, etik yondashuv asosidagi rag‘batlantirish tizimi xodimlarning motivatsiyasini oshiribgina qolmay, balki tashkilotda ijobiy korporativ madaniyatni shakllantirishga xizmat qiladi.

Baholash va rag‘batlantirish jarayonida etik talablarning buzilishi ko‘plab salbiy oqibatlarga olib keladi. Quyidagi jadval bu holatlarni tizimlashtiradi:

19.6-jadval

Etik muammolar va ularning oqibatlari

Etik buzilish turi	Kuzatiladigan oqibatlar	Uzoq muddatli ta’sir
Sub’ektiv baholash	Xodimlar orasida ishonchsizlik	Kadrlar almashinuvi ortishi
Diskriminatsiya	Mehnat unumdorligining pasayishi	Korporativ madaniyatning zaiflashishi
Shaffoflikning yo‘qligi	Rag‘bat tizimining qadrsizlanishi	Motivatsiya darajasining tushishi
Mukofotlarni nohaq taqsimlash	Jamoaviy ruhning yo‘qolishi	Innovatsion faollikning pasayishi

Etik me’yorlarga amal qilinmaganda, tashkilot ichida norozilik kuchayadi va bu oxir-oqibat strategik maqsadlarga erishishni qiyinlashtiradi.

19.6-jadvalda keltirilgan etik muammolar va ularning oqibatlari inson resurslarini boshqarishda baholash hamda rag‘batlantirish jarayonida adolat va shaffoflikning buzilishi qanday salbiy natijalarga olib kelishini ko‘rsatadi. Masalan, sub’ektiv baholash xodimlar orasida o‘zaro ishonchsizlikni kuchaytiradi va uzoq muddatda kadrlar almashinuvi ortishiga sabab bo‘ladi. Diskriminatsiya esa bevosita mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi, natijada korporativ madaniyat zaiflashadi va jamoaviy hamkorlik sustlashadi. Shaffoflikning yo‘qligi rag‘batlantirish tizimini qadrsizlantirib, xodimlar orasida natijalarning ob’ektivligi borasida shubhalarni kuchaytiradi, bu esa uzoq muddatda motivatsiya darajasining tushishiga olib keladi. Mukofotlarni nohaq taqsimlash esa jamoaviy ruhni susaytirib, xodimlarning bir-biriga nisbatan ishonchini pasaytiradi, natijada esa tashkilotda innovatsion faollik va tashabbuskorlik sezilarli darajada kamayadi. Shu bois, etik muammolarni bartaraf etish va baholash hamda rag‘batlantirish tizimlarida adolat, shaffoflik va xolislikni ta’minlash inson resurslarini samarali boshqarishning ajralmas sharti hisoblanadi.

Baholash va rag‘batlantirish tizimida etik me’yorlarga rioya qilinishini ta’minlash uchun nazorat va monitoring mexanizmlari zarur. Bunga quyidagilar kiradi:

- baholash standartlarini muntazam qayta ko‘rib chiqish;
- rag‘batlantirish mezonlarini jamoaviy muhokama orqali shakllantirish;

- etik audit amaliyotini joriy etish;
- xodimlardan anonim fikr-mulohazalarni yig‘ish.

Ushbu mexanizmlar nafaqat mavjud muammolarni aniqlash, balki ularni oldindan bartaraf etish imkonini beradi.

Etik nazorat va monitoring tizimi baholash hamda rag‘batlantirish jarayonlarida adolat va etik me’yorlarga rioya qilinishini ta’minlashga qaratilgan bo‘lib, u tashkilotda sog‘lom mehnat muhitini shakllantirishda muhim o‘rin tutadi. Bunda, avvalo, baholash standartlarini muntazam qayta ko‘rib chiqish orqali ularning zamon talablariga va xodimlar ehtiyojlariga mosligi ta’minlanadi. Rag‘batlantirish mezonlarini jamoaviy muhokama asosida ishlab chiqish xodimlarning qaror qabul qilish jarayonida ishtirokini kuchaytiradi va shaffoflikni ta’minlaydi. Shuningdek, etik audit amaliyotini joriy etish orqali baholash va rag‘batlantirish tizimidagi adolatsizlik va diskriminatsiya holatlari o‘z vaqtida aniqlanib, bartaraf etilishi mumkin. Xodimlardan anonim tarzda fikr-mulohazalarni yig‘ish esa mavjud muammolarni ochiq aytish imkoniyatini beradi va rahbariyatga tizimni takomillashtirish bo‘yicha aniq yo‘nalishlar beradi. Shu tarzda, etik nazorat va monitoring mexanizmlari inson resurslarini boshqarishda adolat, xolislik va shaffoflikni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Faoliyatni baholash va rag‘batlantirish jarayonida etika masalasi oddiy me’yoriy talab doirasidan chiqib, tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta’minlovchi strategik omil sifatida namoyon bo‘ladi. Adolat tamoyilining ta’minlanishi baholash mezonlari barcha xodimlarga bir xil qo‘llanishini anglatadi, bu esa diskriminatsiya, norozilik va ichki raqobatning salbiy ko‘rinishlarini kamaytiradi. Shaffoflik jarayonlari natijalarni xodimlar uchun ochiq va tushunarli qilishga yordam beradi, shuningdek, ularning qaror qabul qilish jarayoniga ishonchini mustahkamlaydi. Xolislik esa baholovchi va rahbarlarning shaxsiy manfaatlardan xoli bo‘lib, xodimlarning mehnatini ob’ektiv mezonlarga asoslangan holda baholashini kafolatlaydi.

Bunday tizim faqatgina motivatsiyani kuchaytiribgina qolmay, balki xodimlarning tashkilotga nisbatan sodiqligini oshiradi, jamoaviy ruhni mustahkamlaydi va ijobiy korporativ madaniyatni shakllantirishga yordam beradi. Natijada, tashkilot ichida o‘zaro ishonchning kuchayishi mehnat unumdorligining oshishiga, innovatsion tashabbuslarning rag‘batlanishiga va kadrlar almashinuvining kamayishiga olib keladi. Etik tamoyillarga asoslangan baholash va rag‘batlantirish tizimi, shuningdek, tashqi muhitda ham tashkilot obro‘sini oshiradi, uning

brendiga ishonch uyg‘otadi va mehnat bozorida raqobatbardoshligini mustahkamlaydi.

Shu bois, etika faoliyatni baholash va rag‘batlantirishda faqat tashqi nazorat organlari yoki qonuniy talablarni bajarish vositasi emas, balki tashkilotning barqarorligi, samaradorligi va uzoq muddatli rivojlanishini ta’minlovchi strategik ustuvor yo‘nalish sifatida qaralishi lozim.

19.5. Jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlik

Mehnatni boshqarishning axloqiy jihatlari jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlikni o‘z ichiga oladi, bu esa mehnat jarayonining ijtimoiy va ekologik ta’sirini hisobga olishni taqozo etadi. Jamiyatga nisbatan javobgarlik, faqat ishchilarni emas, balki butun ijtimoiy tizimni ham qo‘llab-quvvatlashni o‘z ichiga oladi. Bu jarayonning barcha ishtirokchilari, jumladan ishchilar, ish beruvchilar, hukumat va jamoatchilik birgalikda mas’uliyatni o‘z zimmasiga olishlari zarur.

Jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlik, mehnatni boshqarishning asosiy axloqiy tamoyillaridan biridir va ko‘plab tashkilotlar uchun nafaqat qonuniy, balki axloqiy majburiyatdir. Ish beruvchilar, o‘z faoliyatida atrof-muhitga ta’sirini kamaytirish, ishchilarning ijtimoiy farovonligini ta’minlash, shuningdek, jamoatchilik manfaatlarini ko‘zlab, samarali mehnat sharoitlarini yaratishlari kerak. Bu holat, ayniqsa, hozirgi global sharoitda ijtimoiy mas’uliyatni kuchaytirish va atrof-muhitni saqlashga qaratilgan siyosatlarni amalga oshirishda ko‘zga tashlanadi.

Jamiyatga nisbatan javobgarlik, mehnat munosabatlarining ijtimoiy aspektlarini o‘z ichiga oladi. Mehnatni boshqarish jarayonida ishchilarning ijtimoiy huquqlarini himoya qilish, adolatli ish sharoitlarini ta’minlash va ularning farovonligini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar muhimdir. Bunda jamiyatdagi ijtimoiy tenglikni ta’minlash, ayrim guruhlarning marginalizatsiyasiga yo‘l qo‘ymaslik, va ishchilarga teng imkoniyatlar yaratish asosiy vazifalar sifatida qaraladi.

Jamiyat oldidagi javobgarlik, shuningdek, quyidagi asosiy masalalarni o‘z ichiga oladi:

- mehnat sharoitlarining yaxshilanishi: ishchilarning farovonligini oshirish, ularga sog‘lom va xavfsiz ish sharoitlarini ta’minlash, shuningdek, ish o‘rinlaridagi xavf-xatarlarni kamaytirish;

- mehnat huquqlari: ishchilarni huquqlarini ta’minlash, ularga qonuniy asosda ijtimoiy himoya, tibbiy sug‘urta, ta'til va boshqa imtiyozlarni berish;

- ijtimoiy barqarorlik: ishchilar o‘rtasida ijtimoiy tenglikni saqlash, ularning kelishuvlarga asoslangan va shaffof tarzda ishlashini ta’minlash.

Mehnatni boshqarishning atrof-muhitga nisbatan javobgarligi, mehnat jarayonining ekologik ta’sirini kamaytirish, resurslardan oqilona foydalanish va yashil texnologiyalarni joriy etishni o‘z ichiga oladi. Mehnatni boshqarishning ekologik jihatlari o‘z ichiga olgan innovatsiyalar, atrof-muhitni muhofaza qilish uchun mas’uliyatni oshiradi. Bugungi kunda ko‘plab kompaniyalar va tashkilotlar ekologik barqarorlikni ta’minlash uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirmoqda:

- resurslarni samarali boshqarish: ishlab chiqarishda energiya va xom ashyolardan samarali foydalanish, chiqindilarni kamaytirish, qayta ishlash tizimlarini joriy etish;

- yashil texnologiyalarni qo‘llash: mehnat jarayonlarida ekologik xavfsiz texnologiyalarni qo‘llash, yashil energiyaga o‘tish, ekologik ta’sirni kamaytirish;

- ijtimoiy va ekologik mas’uliyatni oshirish: tashkilotlar o‘z faoliyatini ekologik jihatdan mas’uliyatli tarzda olib borish, atrof-muhitni saqlash va barqaror rivojlanish siyosatini ishlab chiqishdir.

O‘zbekiston Respublikasida jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlikni ta’minlash bo‘yicha bir qator qonunlar va tashabbuslar amalga oshirilmoqda. O‘zbekistonda ijtimoiy va ekologik mas’uliyatni kuchaytirish uchun davlat tomonidan o‘rnatilgan qonuniy va normativ asoslar va dasturlar mavjud. Jumladan:

- mehnat qonunchiligi: O‘zbekistonda mehnat qonunchiligi xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta’minlashga qaratilgan bo‘lib, ular uchun xavfsiz ish sharoitlarini yaratish, teng huquqlilikni ta’minlash va ishchilarni mehnat haqining to‘lanishi kabi masalalar yuzasidan qat'iy me'yorlar belgilangan.

- atrof-muhitni muhofaza qilish qonunlari: O‘zbekistonda ekologik xavfsizlikni ta’minlash va atrof-muhitni saqlashga qaratilgan bir qator qonunlar va me'yorlar mavjud. Bu qonunlar asosida atrof-muhitga zarar etkazuvchi faoliyatlar oldini olish, yashil texnologiyalarni joriy etish va chiqindilarni qayta ishlash tizimlarini amalga oshirish uchun zaruriy choralar ko‘rilmoqda.

- ijtimoiy mas’uliyat va korporativ boshqaruv: bir qator O‘zbekiston kompaniyalari va tashkilotlari o‘z faoliyatida ijtimoiy va ekologik mas’uliyatni hisobga olib, ijtimoiy mas’uliyatli biznesni yuritishga

intilmoqdalar. Bu jarayon, ayniqsa, xalqaro kompaniyalar va tashkilotlar tomonidan qo‘llaniladigan standartlarga moslashishni talab qiladi.

Shuningdek, O‘zbekistonda ekologik va ijtimoiy mas’uliyatni kuchaytirish uchun mamlakatda xalqaro tashkilotlar va davlat organlari hamkorligida turli dasturlar va loyihalar amalga oshirilmoqda. Bu, o‘z navbatida, jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlikni yanada kuchaytirishga xizmat qiladi.

Mehnatni boshqarishda jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlik, shaffof va axloqiy ish yuritishning muhim elementlaridan biridir. O‘zbekistonda mehnat munosabatlarini boshqarish jarayonida ijtimoiy va ekologik mas’uliyatni kuchaytirish, jamiyatning ijtimoiy farovonligini oshirish, ekologik barqarorlikni ta’minlashga yordam beradi. Bu jarayonni rivojlantirishda davlatning, ish beruvchilarning va jamoatchilikning birgalikdagi sa'y-harakatlari muhim rol o‘ynaydi.

19.6. Kadrlarni tanlashda odob-axloq qoidalari

Kadrlarni tanlash, tashkilotning muvaffaqiyatiga ta’sir qiluvchi eng muhim jarayonlardan biridir. Bu jarayon faqat texnik yoki professional malakalarni talab qilmaydi, balki odob-axloqiy, ijtimoiy va axloqiy ko‘nikmalarni ham o‘z ichiga oladi. Mehnatni boshqarishning axloqiy jihatlaridan biri bo‘lib, kadrlarni tanlashda odob-axloq qoidalariga rioya qilish, tashkilotning nafaqat ishchi kuchini, balki uning obro‘sini va ijtimoiy mas’uliyatini ham belgilaydi. Kadrlarni tanlashda bu qoidalar, bir tomondan, ishchilarni tenglik va adolat asosida tanlashni ta'minlaydi, boshqa tomondan esa tashkilotning ijtimoiy mas’uliyatini kuchaytiradi.

Kadrlarni tanlash jarayonida odob-axloqiy qoidalar ishlovchilarning professional va shaxsiy sifatlarini baholashda katta ahamiyatga ega. Bu qoidalar quyidagi asosiy jihatlarni o‘z ichiga oladi:

- adolat va tenglik: kadrlarni tanlashda har bir nomzodga teng imkoniyat berish, ularning malakasi, tajribasi va shaxsiy sifatlarini aniq va shaffof baholash zarur. Qanday qilib nomzodlar tanlanishini tushunishi, bu jarayonning adolatli va noxolis bo‘lmasligi, tashkilotning ijtimoiy obro‘siga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

- shaxsiy va professional axloq: kadrlarni tanlashda nomzodlarning professional ko‘nikmalaridan tashqari, ularning shaxsiy axloqiy me'yorlari ham muhim rol o‘ynaydi. Tashkilotlar, faqat malakali xodimlarni emas, balki yuqori axloqiy standartlarga ega bo‘lgan shaxslarni tanlashga intilishadi. Bu, tashkilotning ichki madaniyatini

rivojlantirishga, jamoaning birligini saqlashga va ishchi muhitning ijobiy bo‘lishiga yordam beradi.

- shaffoflik va oshkoralik: kadrlarni tanlash jarayoni ochiq va shaffof bo‘lishi kerak. Nomzodlarga tanlov mezonlari va jarayonning bosqichlari to‘g‘risida aniq ma'lumot berish, ularning haq-huquqlarini hurmat qilish va ularni noto‘g‘ri xulq-atvorlardan himoya qilish muhimdir. Bu, tashkilotning ishonchli va adolatli ekanligini ko‘rsatadi.

- qarorlarning asoslantirilganligi: tanlov jarayonida barcha qarorlar asoslantirilgan, aniq va huquqiy me'yorlarga mos bo‘lishi kerak. Nomzodlar tanlangan yoki rad etilganida, bu qarorlarning sabablari shaffof va adolatli bo‘lishi lozim. Ishchilar va jamiyatdan ishonchni yo‘qotmaslik uchun bunday qarorlar qat'iy ravishda ma'qullanadi.

Kadrlarni tanlashda bir qator odob-axloqiy xatolar yuzaga kelishi mumkin. Ular quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- kafolatlangan natijalar bilan tanlov qilish: ba'zida tashkilotlar kadrlarni tanlashda kelajakdagi ishchilarga nohaq ustunlik berish uchun kafolatlangan yoki shaxsiy manfaatlarga asoslangan qarorlar qabul qilishadi. Bu, odob-axloqiy me'yorlarga zid keladi va kadrlar o‘rtasidagi ishonchni pasaytiradi.

- diskriminatsiya va kamsitish: irqi, jinsi, millati yoki diniy qarashlariga asoslangan diskriminatsiya tanlovda axloqiy muammolarni keltirib chiqaradi. Har bir nomzod teng imkoniyatga ega bo‘lishi kerak, va har qanday kamsitish tashkilotning ijtimoiy obro‘siga zarar yetkazadi.

- qarama-qarshiliklar va manfaatlar to‘qnashuvi: agar kadrlarni tanlash jarayonida tashkilot rahbarlari o‘z shaxsiy manfaatlariga asoslangan qarorlar qabul qilsalar, bu axloqiy masalalarni yuzaga keltiradi. Bunday holatlar tashkilotda ishonchsizlikni keltirib chiqaradi.

Kadrlarni tanlashda odob-axloqiy qoidalar mehnatni boshqarishning muhim qismini tashkil etadi. Adolatli va shaffof tanlov, ijtimoiy tenglikni ta’minlash, diskriminatsiyani yo‘q qilish va professional axloqiy me'yorlarga rioya qilish tashkilotlarning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida katta rol o‘ynaydi. O‘zbekistonda mehnat qonunchiligi va kadrlarni tanlashda odob-axloqiy qoidalarga rioya qilish masalalari rivojlanib, tashkilotlarning ijtimoiy mas’uliyatini kuchaytirishga yordam beradi.

19.7. Kadrlar tayyorlash va rivojlantirishda axloq qoidalari

Kadrlar tayyorlash va rivojlantirish - tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish, ularning faoliyatini samarali tashkil etish

va xodimlarning potentsialini to‘liq amalga oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Ushbu jarayonlar, nafaqat texnik va kasbiy ko‘nikmalarni shakllantirish, balki shaxsiy va axloqiy rivojlanish uchun ham asos bo‘ladi. Kadrlar tayyorlash va rivojlantirishda axloqiy qoidalar, xodimlarga nisbatan hurmat, adolat va tenglikni ta’minlashni, shuningdek, tashkilotning obro‘si va ijtimoiy mas’uliyatini oshirishni nazarda tutadi. Bu, o‘z navbatida, jamoaning yuqori axloqiy standartlariga erishish va mehnat muhitini ijobiy shakllantirishga yordam beradi.

Kadrlar tayyorlash va rivojlantirishda axloqiy qoidalar quyidagi jihatlarga asoslanadi:

- adolatli imkoniyatlar yaratish: kadrlar tayyorlashda va rivojlantirishda har bir xodimga teng imkoniyatlar berilishi kerak. Tashkilotlar, xodimlarning malakasini oshirish, yangi ko‘nikmalarni o‘rgatish va ularning rivojlanishini ta’minlashda bir xil munosabatda bo‘lishlari lozim. Shunday qilib, xodimlar o‘z imkoniyatlaridan to‘liq foydalanishlari mumkin.

- shaxsiy axloqiy me’yorlar: kadrlarni tayyorlash va rivojlantirishda shaxsiy axloqiy qoidalar ham muhim rol o‘ynaydi. Xodimlarning professional va shaxsiy rivojlanishiga yo‘naltirilgan dasturlarni yaratishda, ular axloqiy qadriyatlarni hurmat qilishlari kerak. Bu, o‘z navbatida, tashkilotning madaniyatini rivojlantirishga, ishchilar o‘rtasida ijobiy munosabatlarni mustahkamlashga yordam beradi.

- shaffoflik va ochiqlik: kadrlar tayyorlash va rivojlantirish jarayonlari shaffof bo‘lishi kerak. Xodimlarga o‘quv dasturlari, malaka oshirish imkoniyatlari va boshqalar haqida aniq va oson tushuniladigan ma’lumotlar taqdim etilishi lozim. Shuningdek, rivojlanish jarayonida ular o‘z maqsadlariga qanday erishayotganini va qanday natijalarga erishganliklarini bilishlari kerak.

- boshqaruvning axloqiy xatti-harakatlari: kadrlar tayyorlash jarayonida tashkilot rahbarlari va boshqaruvchilarining axloqiy xatti-harakatlari ham muhim ahamiyatga ega. Ular, xodimlar rivojlanishiga qo‘llab-quvvatlash ko‘rsatib, o‘zining shaxsiy axloqiy me’yorlariga amal qilgan holda xodimlarning o‘zgarishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi lozim. Boshqaruvchilar xodimlar bilan muloqotda doimo odob-axloq va professional munosabatni saqlashlari kerak.

Kadrlarni tayyorlash va rivojlantirishda axloqiy xatolar quyidagi holatlarda yuzaga kelishi mumkin:

- diskriminatsiya: kadrlarni tanlash yoki malaka oshirishda irq, jins, yosh, millat yoki boshqa shaxsiy xususiyatlar asosida diskriminatsiya qilish axloqiy jihatdan noto‘g‘ri hisoblanadi. Bu xatolik xodimlar o‘rtasida adolatsizlik va ishonchsizlikni keltirib chiqaradi, natijada tashkilotning ichki muhitiga salbiy ta’sir qiladi.

- xolis bo‘lmaslik: kadrlarni tayyorlash va rivojlantirishda, ayrim xodimlarga nohaq ustunlik berish, boshqalarga esa imkoniyatlarni cheklash, axloqiy muammolarga olib keladi. Masalan, ba'zi xodimlar ijtimoiy, shaxsiy yoki boshqa shaxsiy manfaatlar bilan tanlanishi yoki rivojlantirilishi mumkin. Bu, o‘z navbatida, jamoada ijobiy muhit yaratishning oldini oladi.

- qarama-qarshiliklar va manfaatlar to‘qnashuvi: tashkilot rahbarlari o‘z shaxsiy manfaatlarini rasmiy kadrlarni rivojlantirish jarayoniga aralashishi axloqiy jihatdan xato bo‘ladi. Bunday holatlar, xodimlarning ishonchini yo‘qotishga, tashkilotning axloqiy obro‘si kamayishiga olib keladi.

O‘zbekistonda kadrlarni tayyorlash va rivojlantirishda axloqiy qoidalar so‘nggi yillarda ahamiyatli darajada o‘zgarib bormoqda. Davlat tomonidan amalga oshirilayotgan islohotlar, kadrlarni tayyorlash va rivojlantirishda shaffoflik, adolat va tenglikni ta’minlashga qaratilgan.

- kadrlar tayyorlash dasturlari: O‘zbekistonda davlat tomonidan tashkil etilgan kadrlar tayyorlash va rivojlantirish dasturlari xodimlarga malaka oshirish va yangi ko‘nikmalarni o‘rgatishda adolat va shaffoflikni ta’minlashga qaratilgan. Kadrlar tayyorlashda teng imkoniyatlar yaratishga harakat qilinadi, shu bilan birga, xodimlarning malakasini oshirish va ularga yuqori kasbiy darajani olish imkoniyatlarini taqdim etadi.

- ijtimoiy mas’uliyat: O‘zbekiston hukumati ijtimoiy mas’uliyatni oshirish va kadrlar tayyorlashda axloqiy qoidalarni kengaytirishga intilmoqda. Davlat va xususiy sektorda yangi texnologiyalar va metodologiyalarni tatbiq etish, xodimlarni rivojlantirishda yangi imkoniyatlar yaratish orqali axloqiy me'yorlarni amalga oshirishga e’tibor qaratiladi.

- mehnat qonunchiligi va normativ-huquqiy bazasi: O‘zbekistonda kadrlar tayyorlash va rivojlantirishda axloqiy qoidalarni ta’minlash uchun yangi normativ-huquqiy hujjatlar ishlab chiqilmoqda. Bu hujjatlar kadrlarni tanlash, malaka oshirish va rivojlantirish jarayonida adolatli va axloqiy me'yorlarga asoslanishni talab qiladi.

Kadrlarni tayyorlash va rivojlantirishda axloqiy qoidalar, tashkilotning muvaffaqiyatiga, ishchilar motivatsiyasiga va ishchi muhitning ijobiyligini ta’minlashda katta rol o‘ynaydi. Adolat, tenglik, shaffoflik va axloqiy me'yorlarga rioya qilish orqali xodimlar o‘z imkoniyatlaridan to‘liq foydalanishlari mumkin. O‘zbekistonda ham kadrlar tayyorlashda axloqiy qoidalar muhim ahamiyatga ega bo‘lib, davlat tomonidan amalga oshirilayotgan islohotlar bu sohani rivojlantirishga xizmat qilmoqda.

19.8. Ishchi kuchini boshqarishda texnologiyadan foydalanish etikasi

Zamonaviy mehnat bozorida inson resurslarini boshqarish jarayonida texnologiyalar hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda. Axborot-kommunikatsiya tizimlari, sun’iy intellekt, avtomatlashtirilgan monitoring vositalari va raqamli ma’lumotlar bazalari ish beruvchilarga ishchi kuchini samarali boshqarish imkoniyatini beradi. Biroq, ushbu texnologiyalardan foydalanish nafaqat texnik va tashkiliy jihatlar, balki chuqur **axloqiy mas’uliyat**ni ham talab etadi. Chunki ishchi kuchi haqidagi ma’lumotlar odatda shaxsiy va maxfiy xarakterga ega bo‘lib, ularni noto‘g‘ri ishlatish xodimlar huquqlarining buzilishiga olib kelishi mumkin.

Ishchi kuchini boshqarishda texnologiyalarni qo‘llash etikasi, avvalo, inson sha’ni, huquqlari va erkinliklarini hurmat qilishga asoslanadi. Quyidagi tamoyillar asosiy axloqiy poydevorni tashkil etadi:

1. **Sha’ni va qadr-qimmatni hurmat qilish** – texnologik vositalar xodimlarni nazorat qilish vositasi sifatida emas, balki ularning mehnatini qo‘llab-quvvatlash vositasi sifatida ishlatilishi kerak.
2. **Ma’lumotlarning maxfiyligi** – yig‘ilgan axborotlar faqat qonuniy va kasbiy ehtiyojlar uchun qo‘llanadi.
3. **Shaffoflik** – xodimlar ularning faoliyati haqida qanday ma’lumotlar to‘planayotganini bilishlari shart.
4. **Ma’lumotlar xavfsizligi** – texnologiyalar orqali olingan ma’lumotlarni uchinchi shaxslar tomonidan noqonuniy foydalanishdan himoyalash.
5. **Texnologiyalarning adolatli qo‘llanishi** – texnologiyalarni ayrim xodimlarga nisbatan diskriminatsion tarzda ishlatmaslik.

Ishchi kuchini boshqarishda texnologiyalardan foydalanish jarayonida axloqiy tamoyillarga rioya etish tashkilotning barqaror faoliyati va xodimlarning huquqlarini himoya qilishning muhim sharti

hisoblanadi. Eng avvalo, inson sha’ni va qadr-qimmatini hurmat qilish zarur bo‘lib, texnologik vositalar xodimlarni faqat nazorat qilish uchun emas, balki ularning mehnatini yengillashtirish va qo‘llab-quvvatlash uchun xizmat qilishi kerak. Shu bilan birga, yig‘iladigan ma’lumotlarning maxfiyligi qat’iy saqlanishi, ular faqat qonuniy va kasbiy ehtiyojlar doirasida qo‘llanishi lozim. Xodimlar faoliyati haqida qanday ma’lumotlar to‘planayotganini bilish huquqiga ega bo‘lishlari shaffoflik tamoyilining ajralmas qismidir. Bundan tashqari, texnologiyalar orqali olingan ma’lumotlar xavfsizligi ta’minlanib, uchinchi shaxslar tomonidan noqonuniy foydalanishga yo‘l qo‘yilmasligi shart. Nihoyat, texnologiyalarning adolatli qo‘llanishi zarur bo‘lib, ular hech qachon ayrim xodimlarga nisbatan diskriminatsiya vositasiga aylantirilmasligi kerak. Shu jihatlar inobatga olingandagina texnologiyalar inson resurslarini boshqarishda haqiqiy samaradorlik va adolat manbai bo‘lib xizmat qiladi.

19.7-jadval

Ishchi kuchini boshqarishda axloqiy tamoyillar

№	Axloqiy tamoyil	Mazmuni	Amaliyotdagi ahamiyati
1	Sha’ni va qadr-qimmatni hurmat qilish	Texnologiyalar yordamida inson qadrini kamsitmaslik	Ishchilar ishonchini oshiradi
2	Ma’lumotlarning maxfiyligi	Faqat zarur ma’lumotlarni yig‘ish va ularni qonun doirasida ishlatish	Huquqiy xavflarni kamaytiradi
3	Shaffoflik	Ma’lumot yig‘ish jarayonini ochiq va tushunarli qilish	Konfliktlar oldini oladi
4	Ma’lumotlar xavfsizligi	Himoya mexanizmlarini joriy etish va doimiy nazorat qilish	Ma’lumotlar sizib chiqishini bartaraf etadi
5	Adolatli qo‘llanish	Texnologiyalarni teng va xolis asosda qo‘llash	Diskriminatsiyani kamaytiradi

Ishchi kuchini boshqarishda axloqiy tamoyillarga amal qilish texnologiyalardan foydalanish samaradorligini oshirish bilan birga, xodimlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishda ham muhim ahamiyat kasb etadi. Avvalo, sha’ni va qadr-qimmatni hurmat qilish tamoyili xodimlarning inson sifatidagi qadriyatini e’tirof etib,

texnologiyalar ularni kamsitish vositasi emas, balki qo‘llab-quvvatlovchi mexanizm sifatida ishlashini ta’minlaydi, natijada ishchilarda tashkilotga nisbatan ishonch kuchayadi. Ma’lumotlarning maxfiyligini ta’minlash esa faqat zarur bo‘lgan ma’lumotlarni yig‘ish va ularni qonuniy asosda qo‘llash orqali huquqiy xavflarni kamaytiradi. Shaffoflik tamoyili xodimlarga qanday ma’lumotlar yig‘ilayotganini ochiq va tushunarli shaklda tushuntirishni talab qiladi, bu esa ichki konfliktlarning oldini olishda samarali hisoblanadi. Shu bilan birga, ma’lumotlar xavfsizligini ta’minlash orqali turli tahdidlardan himoya qilish, ma’lumotlar sizib chiqishi kabi muammolarning oldi olinadi. Nihoyat, texnologiyalarning adolatli qo‘llanishi barcha xodimlarga nisbatan tenglik va xolislikni ta’minlab, diskriminatsion yondashuvlarning kamayishiga xizmat qiladi. Shu tarzda axloqiy tamoyillar nafaqat tashkilotning barqarorligini, balki inson resurslarini boshqarishda ijtimoiy mas’uliyatni ham mustahkamlaydi.

Texnologiyalarni qo‘llashning ijobiy jihatlari bilan birga, ularning noto‘g‘ri ishlatilishi bir qator axloqiy muammolarni keltirib chiqaradi. Bu muammolar odatda quyidagi yo‘nalishlarda yuzaga keladi:

- **haddan ortiq nazorat** – xodimlarning ish faoliyatini haddan tashqari kuzatish, ularning shaxsiy hayotiga aralashishga olib keladi;
- **algoritmik diskriminatsiya** – sun’iy intellekt tizimlari noto‘g‘ri yoki bir tomonlama ma’lumotlarga asoslangan holda adolatsiz qarorlar chiqarishi mumkin;
- **shaxsiy ma’lumotlarni tijoratlashtirish** – xodimlar haqidagi ma’lumotlardan ruxsatsiz daromad olish;
- **texnologik asimmetriya** – ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi ma’lumotlar ustidan nazoratning teng emasligi.

Texnologik vositalardan foydalanish inson resurslarini boshqarishda samaradorlikni oshirsa-da, ularning noto‘g‘ri yoki me’yoridan ortiq qo‘llanishi jiddiy axloqiy muammolarni yuzaga keltirishi mumkin. Masalan, xodimlarni haddan ortiq nazorat qilish ularning shaxsiy hayotiga aralashish xavfini kuchaytiradi va psixologik bosimni oshiradi. Shu bilan birga, algoritmik diskriminatsiya muammosi ham dolzarb bo‘lib, sun’iy intellekt tizimlari noto‘liq yoki biryoqlama ma’lumotlarga asoslanib, adolatsiz qarorlar qabul qilishi ehtimoli mavjud. Yana bir xavfli holat shaxsiy ma’lumotlarning tijoratlashtirilishi bo‘lib, bunda xodimlar haqidagi ma’lumotlardan ularning roziligisiz daromad olish sodir bo‘ladi. Bundan tashqari, texnologik asimmetriya — ya’ni ish beruvchi va xodimlar o‘rtasida ma’lumotlar ustidan nazorat teng

bo‘lmagan sharoit — tashkilot ichidagi ijtimoiy adolat tamoyillariga putur yetkazadi. Shu sababli, texnologik vositalar joriy etilganda ularning ijobiy jihatlari bilan bir qatorda yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan axloqiy muammolar ham hisobga olinishi zarur.

19.8-jadval

Ishchi kuchini boshqarishda axloqiy muammolar va ularning ehtimoliy oqibatlari

№	Axloqiy muammo	Mazmuni	Ehtimoliy oqibatlar
1	Haddan ortiq nazorat	Ish jarayonida ortiqcha monitoring	Ishchi stressining oshishi
2	Algoritmik diskriminatsiya	AI noto‘g‘ri qarorlari	Adolatsizlik va ishonchsizlik
3	Ma’lumotlarni tijoratlashtirish	Xodim roziligisiz ma’lumotlardan foydalanish	Huquqiy da’volar va imidj yo‘qotish
4	Texnologik asimmetriya	Ma’lumotlar ustidan bir tomonlama nazorat	Xodimlar huquqlarining cheklanishi

Ishchi kuchini boshqarishda texnologik vositalardan noto‘g‘ri foydalanish bir qator axloqiy muammolarni keltirib chiqarishi mumkin bo‘lib, ular turli salbiy oqibatlarga olib keladi. Jumladan, haddan ortiq nazorat xodimlarning ish jarayonida ortiqcha monitoring ostida qolishiga sabab bo‘lib, bu ularning ruhiy bosimini kuchaytiradi va stress darajasini oshiradi. Algoritmik diskriminatsiya esa sun’iy intellekt tizimlarining noto‘g‘ri yoki biryoqlama qarorlari tufayli adolatsizlik va tashkilotga bo‘lgan ishonchsizlikni yuzaga keltiradi. Shuningdek, xodimlar roziligisiz ularning ma’lumotlaridan tijorat maqsadida foydalanish huquqiy da’volar, sud jarayonlari va tashkilot imidjining jiddiy yo‘qotilishiga olib kelishi mumkin. Bunga qo‘shimcha ravishda, texnologik asimmetriya — ya’ni ma’lumotlar ustidan faqat ish beruvchi nazoratining ustunligi — xodimlarning huquqlarining cheklanishi va mehnat muhitida tengsizlik kuchayishiga olib keladi. Shu bois, axloqiy muammolarning ehtimoliy oqibatlarini oldindan baholab, ularni yumshatish mexanizmlarini ishlab chiqish muhimdir.

Texnologiyalarni etik qo‘llash uchun tashkilotlar quyidagi boshqaruv mexanizmlarini joriy etishlari lozim:

1. **Ichki siyosat hujjatlari** – texnologiyalardan foydalanish bo‘yicha ichki reglamentlar ishlab chiqish.

2. **Ma’lumotlarni himoya qilish bo‘yicha treninglar** – xodimlarni axborot xavfsizligi bo‘yicha o‘qitish.

3. **Shaffof monitoring tizimlari** – ma’lumot yig‘ish va qayta ishlash jarayonini xodimlarga ochiq tushuntirish.

4. **Mustaqil etik komissiyalar** – texnologik jarayonlarning axloqiy standartlarga muvofiqligini baholash.

Texnologiyalardan foydalanishda axloqiy me’yorlarga rioya qilishni ta’minlash uchun tashkilotlar maxsus boshqaruv mexanizmlarini joriy etishlari zarur. Avvalo, ichki siyosat hujjatlari ishlab chiqilib, ularda texnologiyalardan foydalanish tartibi va reglamentlari aniq belgilanishi lozim. Bu jarayonni qo‘llab-quvvatlash maqsadida xodimlar muntazam ravishda axborot xavfsizligi va ma’lumotlarni himoya qilish bo‘yicha treninglarda ishtirok etishlari shart, chunki bu ularning texnologik savodxonligini oshirib, xatoliklar ehtimolini kamaytiradi. Shuningdek, shaffof monitoring tizimlari orqali ma’lumot yig‘ish va qayta ishlash jarayoni xodimlarga ochiq va tushunarli tarzda tushuntirilishi, natijada ishonch va xolislik muhitini shakllantirish mumkin. Bunga qo‘shimcha ravishda, mustaqil etik komissiyalar tashkil etilib, ular texnologik jarayonlarning axloqiy standartlarga muvofiqligini doimiy ravishda baholab borishi, ehtimoliy muammolarni oldindan aniqlab, ularning salbiy oqibatlarini kamaytirishga xizmat qiladi. Shu tarzda axloqiy boshqaruv mexanizmlari tashkilotda texnologiyalarni mas’uliyatli va samarali qo‘llashning kafolati sifatida namoyon bo‘ladi.

19.9-jadval

Ishchi kuchini boshqarishda axloqiy mexanizmlar

№	Mexanizm	Asosiy vazifasi	Kutiladigan natija
1	Ichki siyosat hujjatlari	Qoidalar va tartiblarni aniq belgilash	Noaniqliklarni kamaytiradi
2	Ma’lumotlarni himoya qilish treninglari	Xodimlarda axborot xavfsizligi ko‘nikmalarini shakllantirish	Xavfsizlik xatolarini kamaytiradi
3	Shaffof monitoring tizimlari	Ma’lumot yig‘ishning ochiqligini ta’minlash	Ishchilar ishonchini oshiradi
4	Mustaqil etik komissiyalar	Axloqiy me’yorlarga rioya qilinishini nazorat qilish	Adolatli boshqaruvni ta’minlaydi

Ishchi kuchini boshqarishda axloqiy muhitni mustahkamlash maqsadida bir qator mexanizmlar qo‘llaniladi. Avvalo, ichki siyosat hujjatlari qoidalar va tartiblarni aniq belgilab, boshqaruv jarayonidagi noaniqliklarni kamaytiradi hamda umumiy tartib-intizomni ta’minlaydi.

Ma’lumotlarni himoya qilish bo‘yicha treninglar xodimlarda axborot xavfsizligi ko‘nikmalarini shakllantiradi va bu orqali xavfsizlik xatolarini kamaytirishga xizmat qiladi. Shuningdek, shaffof monitoring tizimlari ma’lumot yig‘ish va qayta ishlash jarayonining ochiqligini ta’minlab, xodimlar o‘rtasida ishonchni mustahkamlaydi. Bunga qo‘shimcha ravishda, mustaqil etik komissiyalar tashkil etilib, ular axloqiy me’yorlarga rioya qilinishini nazorat qiladi va adolatli boshqaruvni kafolatlaydi. Shu tariqa, ushbu mexanizmlar birgalikda tashkilotning barqaror va mas’uliyatli faoliyat yuritishini ta’minlovchi muhim omil sifatida xizmat qiladi.

Ishchi kuchini boshqarishda texnologiyadan foydalanish etikasi zamonaviy boshqaruv nazariyasida nafaqat huquqiy, balki strategik ahamiyat kasb etadi. Chunki texnologiyalarni qo‘llash jarayonida axloqiy me’yorlarga rioya qilinmasligi xodimlar ishonchining pasayishiga, korporativ madaniyatning zaiflashishiga va natijada uzoq muddatli samaradorlikning sustlashishiga olib kelishi mumkin. Masalan, haddan tashqari nazorat tizimlari qisqa muddatda intizomni oshirishi mumkin bo‘lsa-da, uzoq muddatda ishchilarda stress, ishonchsizlik va motivatsiyaning kamayishiga sabab bo‘ladi. Shuningdek, algoritmik qarorlar adolatsizlik keltirib chiqarsa, bu nafaqat huquqiy xavflarni, balki mehnat jamoasida ijtimoiy nizolarni ham yuzaga keltiradi. Shu bois tashkilotlar texnologiyalarni tatbiq etishda faqatgina texnik samaradorlikka emas, balki inson omilini markazga qo‘ygan yondashuvni tanlashlari lozim. Bunday yondashuv shaffoflik, adolat, xodimlarning shaxsiy hayoti va huquqlariga hurmat tamoyillariga asoslanadi. Natijada, tashkilot nafaqat ichki barqarorlikka erishadi, balki o‘zining ijobiy imidjini ham mustahkamlab, raqobatbardoshligini oshiradi. Demak, texnologiyalarni boshqarishda etik tamoyillarni hisobga olish – bu inson resurslari boshqaruvida strategik ustuvor yo‘nalishdir.

Xulosa qilib aytganda, mehnatn**i** boshqarishning axloqiy jihatlari inson huquqlari, adolat, shaffoflik, xodimlarga hurmat, tenglik, mas’uliyat, motivatsiya, maxfiylik, ish joyidagi xavfsizlik, va ijtimoiy javobgarlik kabi prinsiplarni o‘z ichiga oladi. Mehnatni boshqarishda axloqiy yondoshuvlar tashkilotning muvaffaqiyatiga katta hissa qo‘shadi, chunki ular xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini va samaradorligini oshiradi. Mehnat huquqlarini hurmat qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va barcha xodimlarga teng imkoniyatlar yaratish orqali axloqiy mehnat munosabatlarini ta’minlash mumkin.

Asosiy so‘zlar va iboralar: mehnatni boshqarish, axloqiy jihatlar, inson huquqlari, adolat, shaffoflik, tenglik, xodimlarga hurmat, mas’uliyat, motivatsiya, maxfiylik, ish joyidagi xavfsizlik, ijtimoiy javobgarlik.

Nazorat savollari:

1. Mehnatni boshqarishning axloqiy jihatlari qanday tushuniladi?
2. Mehnatni boshqarishda inson huquqlarini hurmat qilishning ahamiyati nima?
3. Axloqiy boshqaruv prinsiplarini amalga oshirishda qanday qiyinchiliklar yuzaga kelishi mumkin?
4. Mehnatni boshqarishda adolatni ta’minlash qanday usullar bilan amalga oshiriladi?
5. Xodimlarga hurmat ko‘rsatishning mehnat samaradorligiga ta’siri qanday?
6. Mehnat munosabatlarida tenglikni qanday ta’minlash mumkin?
7. Axloqiy yondoshuvlarning ish joyidagi xavfsizlikka ta’siri qanday bo‘ladi?
8. Mehnatni boshqarishda motivatsiya va maxfiylikning ahamiyati nima?
9. Ijtimoiy javobgarlikning mehnatni boshqarishdagi roli qanday?
10. Axloqiy boshqaruvning xodimlar orasida ishonchni oshirishdagi o‘rni qanday?
11. Mehnatni boshqarishdagi axloqiy nosozliklar qanday oqibatlarga olib kelishi mumkin?
12. Mehnat sharoitlarini yaxshilashning axloqiy jihatlari qanday amalga oshiriladi?

XX BOB. MEHNAT FAOLIYATI VA HRNING KELAJAKDAGI KUTILMALARI

20.1. Mehnat faoliyatidagi innovatsion o‘zgarishlar.
20.2. O‘zgarishlarga moslashishda HRning roli.
20.3. Moslashuvchan ishni tashkil etish.
20.4. Qaror qabul qilish uchun ma'lumotlardan foydalanish.
20.5. Moslashuvchan HR strategiyalarini ishlab chiqish tartibi.
20.6. Inklyuziv va xilma-xil ish muhitini yaratish.
20.7. HR amaliyotlarini kelajakdagi muammolarga moslashtirish.

20.1. Mehnat faoliyatidagi innovatsion o‘zgarishlar

Mehnat faoliyati va inson resurslarini boshqarish (HR) sohasida innovatsion o‘zgarishlar, zamonaviy texnologiyalar, ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar, shuningdek, xodimlarning talab va ehtiyojlari bilan bog‘liq yangi me'yorlar va yondashuvlarni o‘z ichiga oladi. Ushbu o‘zgarishlar, faqatgina ishchilarning ish faoliyatini samarali tashkil etish bilan cheklanmay, balki mehnat muhitining global darajada yaxshilanishiga, tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishga, shuningdek, barcha ishchilarga adolatli va samarali ish sharoitlarini yaratishga xizmat qiladi. Mehnat faoliyatidagi innovatsiyalarni tahlil qilishda quyidagi asosiy yo‘nalishlarni ajratish mumkin:

1. Raqamli texnologiyalar va avtomatizatsiya. Bugungi kunda mehnat faoliyatidagi eng katta innovatsion o‘zgarishlardan biri – raqamli texnologiyalarning va avtomatizatsiyaning keng qo‘llanilishi hisoblanadi. Kadrlar boshqaruvi tizimi uchun raqamli platformalar, sun’iy intellekt (SI), katta ma'lumotlar (big data) va avtomatizatsiya vositalari xodimlarni tanlash, ularni rivojlantirish, ma'lumotlarni tahlil qilish va boshqarishni yanada samarali qilishga imkon beradi.

- sun’iy intellekt va mashinani o‘rganish texnologiyalari yordamida, kadrlarni tanlash va o‘qitish jarayonlari avtomatlashtiriladi. Misol uchun, avtomatik ishga qabul qilish tizimlari xodimlarning CV va boshqalarini tahlil qilish orqali eng maqbul nomzodlarni aniqlashda yordam beradi.

- katta ma'lumotlar (Big Data) kadrlar boshqaruvi va mehnat faoliyatida qo‘llanilishi, xodimlar faoliyatini tahlil qilish va ularning samaradorligini oshirish uchun samarali vositadir. Bu texnologiyalar,

shuningdek, mehnat bozoridagi trendlarni aniqlash, ishchi kuchining ehtiyojlarini o‘rganish va prognoz qilish imkonini beradi.

2. Gibrid ish tartibi (hybrid work model). Pandemiya davrida ishchilarni uzoqdan ishlash (remote working) imkoniyatlari ko‘plab tashkilotlarda joriy qilindi va bu yangi ish modeli mehnat faoliyatiga sezilarli ta’sir ko‘rsatdi. Bugungi kunda gibrid ish tartibi – ya'ni, xodimlar bir qismini ofisda ishlash, boshqa qismini esa masofaviy (remote) ishlash imkoniyatiga ega bo‘lishi – ko‘plab tashkilotlarda keng tarqalgan innovatsiya hisoblanadi.

- ishchilarni masofaviy ishlashga o‘rgatish: masofaviy ishning samarali bo‘lishi uchun xodimlar yangi texnologiyalarni o‘zlashtirishi, vaqtni boshqarish ko‘nikmalarini rivojlantirishi zarur.

- onlayn hamkorlik vositalari (masalan, videokonferensiyalar, onlayn ish joylari va virtual jamoa yaratish platformalari) ish muhitida yangi mehnat yondashuvlarini shakllantirmoqda. Bunday yondashuvlar, nafaqat xodimlar uchun, balki tashkilotlar uchun ham yangi imkoniyatlar yaratadi, masalan, global darajada iste'dodlarni jalb qilish va jamoadagi ish faoliyatini optimallashtirish.

3. Xodimlarning individual rivojlanishi va o‘qitish. Bugungi kunda xodimlar rivojlanishi nafaqat tashkilotning muvaffaqiyatli ishlashini ta'minlaydi, balki har bir ishchining o‘z potensialini to‘liq amalga oshirishiga xizmat qiladi. Mehnat faoliyatida innovatsion o‘zgarishlar, xodimlarning o‘qitilishi va malakasini oshirishga yangi yondashuvlarni taklif etadi.

- onlayn ta’lim va kurslar: masofaviy o‘qitish tizimlari va interaktiv ta’lim platformalari xodimlarning malakasini oshirish va yangi ko‘nikmalarni o‘rganish imkoniyatlarini yaratadi. Bu, ayniqsa, global ish kuchi bilan birga ishlashda va tezkor ravishda yangi texnologiyalarni o‘zlashtirishda samarali bo‘ladi.

- personalizatsiya va mikro-o‘qitish: xodimlar uchun moslashtirilgan o‘qitish jarayonlari, masalan, mikro-o‘qitish (micro-learning), individual rivojlanish rejalari va tajriba almashinuvi imkoniyatlari kadrlar malakasini tez va samarali oshirishga yordam beradi.

4. Mehnat qonunchiligida innovatsiyalar. Mehnat faoliyatidagi innovatsion o‘zgarishlar nafaqat texnologiyalarga, balki mehnat qonunchiligida ham o‘zgarishlarga olib kelmoqda. Bu o‘zgarishlar, ishchilarning huquqlarini himoya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va ishchilarga yanada samarali ish sharoitlarini yaratishga qaratilgan.

- mehnat qonunchiligini raqamlashtirish: mehnat shartnomalarini elektron shaklda tuzish, masofaviy ishning huquqiy asoslarini ta’minlash va xodimlar bilan elektron ravishda shartnomalar tuzish kabi jarayonlar mehnat faoliyatini modernizatsiya qilishning bir qismidir.

- ish joylarida xodimlarning huquqlarini himoya qilish uchun innovatsion mehnat qonunlari ishlab chiqilmoqda. Bu qonunlar, xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta’minlash, ish joylarida adolatli munosabatlarni ta’minlashga xizmat qiladi.

5. Ijtimoiy va emotsional intellektni rivojlantirish. Innovatsion o‘zgarishlar faqat texnologiya va qonunchilikda emas, balki xodimlar o‘rtasidagi munosabatlar va jamoaning umumiy emotsional holatiga ham qaratilgan. Xodimlar o‘rtasida yaxshi muomala va jamoa ruhini yaratish uchun ijtimoiy va emotsional intellektni rivojlantirish zarur.

- Emotsional intellekt: Xodimlar o‘rtasidagi muloqot va o‘zaro munosabatlarni yaxshilash, xodimlarning stress va noaniqliklarga nisbatan chidamliligini oshirish va jamoaviy ishlashni rag‘batlantirish. Bu, ayniqsa, mehnat muhitida salbiy holatlarni oldini olish va ijobiy ish muhitini yaratish uchun muhimdir.

6. Yoshlar va yangi ish modellarining integratsiyasi. Kelajakda mehnat bozorida yoshlarning roli yanada ortadi. Ular o‘zlarining texnologik va innovatsion bilimlari bilan yangi ish modellarini yaratishda ishtirok etadilar.

- gibrid ish modellarining yangi shakllari: Ish joylarida ishlash tartibi va usullari yoshlar tomonidan tezda qabul qilinadi va global ish bozoridagi innovatsiyalarni tezroq o‘zlashtirishadi.

- generatsiya o‘rtasidagi hamkorlik: Yoshlar va tajribali ishchilar o‘rtasida o‘zaro hamkorlikning rivojlanishi, yangi ish modellarini yaratishda o‘zgarishlarni tezlashtiradi.

O‘zbekistonda mehnat faoliyatidagi innovatsiyalar so‘nggi yillarda sezilarli rivojlanishlarni ko‘rsatmoqda. Davlatning kadrlar tayyorlash va rivojlantirishdagi islohotlar, shuningdek, yangi texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha amalga oshirilayotgan tashabbuslar mehnat faoliyatini modernizatsiya qilishga xizmat qilmoqda. Masofaviy ish va raqamli texnologiyalarni keng qo‘llash, o‘quv dasturlari va malaka oshirishni kengaytirish kabi yangiliklar mehnat bozorining zamonaviy talablari bilan mos kelmoqda. Yangi ish modellarining joriy etilishi va yoshlarning mehnat bozoriga kirish imkoniyatlari tashkilotlar va davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlanmoqda.

Mehnat faoliyatidagi innovatsion o‘zgarishlar nafaqat texnologiyalarga, balki mehnat bozorining ijtimoiy va iqtisodiy aspektlariga ham ta’sir ko‘rsatadi. Innovatsiyalarni muvaffaqiyatli joriy etish, kadrlar boshqaruvi va ish muhitini yaxshilashga yordam beradi, raqobatbardoshlikni oshiradi va ishchilarning samaradorligini ko‘taradi. O‘zbekistonda ham mehnat faoliyatida innovatsion o‘zgarishlar davom etmoqda va bu jarayonning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi kelajakda ishchilarning yaxshilangan sharoitlari va davlat iqtisodiyotining rivojlanishiga xizmat qiladi.

20.2. O‘zgarishlarga moslashishda HRning roli

Mehnat faoliyati va inson resurslarini boshqarish (HR) sohasidagi o‘zgarishlarga moslashish zamonaviy tashkilotlar uchun ajralmas bo‘lib, bu HR tizimining strategik va operatsion vazifalarini samarali amalga oshirishda muhim omilga aylangan. O‘zgarishlarga moslashish HRning bir nechta aspektlarini o‘z ichiga oladi, chunki tashkilotlar doimiy ravishda ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik va madaniy o‘zgarishlar bilan yuzma-yuz kelmoqda. Xususan, HRning roli mehnat bozoridagi talablar, yangi texnologiyalar, ishlab chiqarish jarayonlaridagi o‘zgarishlar, va ishchilarni boshqarishda yuzaga keladigan yangi ehtiyojlar bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri bog‘liq. HR bu o‘zgarishlarga moslashishda quyidagi asosiy rollarni bajaradi:

1. Strategik rejalashtirish va moslashuvchanlik. HRning asosiy vazifalaridan biri – tashkilotning strategik maqsadlari va uning kadrlar ehtiyojlarini moslashtirishdir. HR mutaxassislari tashkilotning o‘zgaruvchan ehtiyojlariga javoban kadrlar siyosatini va strategiyasini ishlab chiqishlari kerak. Ular yangi texnologiyalarni qo‘llash, yangi ish modellarini yaratish va xodimlarni tayyorlash bo‘yicha rejalarni ishlab chiqishda muhim rol o‘ynaydi.

- strategik kadrlar boshqaruvi: Yangi texnologiyalar va bozor talablariga javob berish uchun, HR strategik ravishda kadrlarni tanlash, o‘qitish va rivojlantirishga yondashadi. Bu, o‘z navbatida, tashkilotning uzoq muddatli maqsadlarini amalga oshirishga yordam beradi.

- moslashuvchan kadrlar siyosati: HR, ishchilarni o‘zgarmas talablar va yangi vazifalar asosida qayta tayyorlash va o‘zgartirishga tayyor bo‘lishi zarur. Bunday moslashuvchanlik kadrlar siyosatini tezkor ravishda yangilash va tashkilotning o‘zgaruvchan sharoitlariga tez moslashishga imkon beradi.

2. Texnologiyalarga moslashish. Zamonaviy HR texnologiyalari o‘zgarishlarga moslashishda muhim vosita bo‘lib xizmat qiladi. Texnologiyalar, ayniqsa, raqamli transformatsiya jarayonlarida HR jarayonlarini optimallashtirish va avtomatlashtirishda katta rol o‘ynaydi. Kadrlarni tanlashdan tortib, ishlash samaradorligini baholash, o‘qitish va rivojlantirishga qadar ko‘plab jarayonlar avtomatlashtirilgan tizimlar orqali boshqarilmoqda.

- HR texnologiyalarining rivojlanishi: HRning yangi texnologiyalarga moslashish jarayoni, masofaviy ish imkoniyatlari, onlayn kadrlar tanlash tizimlari, ma'lumotlarni tahlil qilish va sun’iy intellektni qo‘llash kabi yangi metodlarni o‘z ichiga oladi. HR texnologiyalari yordamida mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga tezda javob berish mumkin, xususan, kadrlar malakasini oshirish va ularning ish faoliyatini tahlil qilishda.

- kadrlarni raqamli tarzda boshqarish: Masofaviy ish va gibrid ish modellarini joriy etish bilan HR texnologiyalarining roli kuchaymoqda. Bu, o‘z navbatida, ishchilarning joylashuvi va ishlash sharoitlarini yanada moslashuvchan qilishga imkon yaratadi.

3. Mehnat muvozanatini ta’minlash. HRning o‘zgarishlarga moslashishdagi yana bir muhim roli – mehnat va hayot muvozanatini ta’minlashdir. Xodimlarning ish va shaxsiy hayotlarini muvozanatlashga bo‘lgan ehtiyoj ham o‘zgarib bormoqda. Ishchilar o‘z ishini o‘zgartirish, masofaviy ishga o‘tish yoki yangi ko‘nikmalarni o‘rganish kabi o‘zgarishlarga tayyor bo‘lishi kerak.

- yaxshi mehnat sharoitlari yaratish: HR, xodimlarga ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanatni saqlab qolishga yordam beradigan dasturlarni ishlab chiqadi. Bu, ayniqsa, masofaviy ishlash, gibrid ish tizimlari va ish joyida moslashuvchanlikni ta’minlashda muhim ahamiyatga ega.

- psixologik qo‘llab-quvvatlash: HR xodimlarning ruhiy holatini ham inobatga olgan holda, stress va noaniqlikni boshqarish uchun treninglar, maslahatlashuvlar va psixologik yordamni taqdim etadi.

4. O‘zgaruvchan mehnat bozori talablariga javob berish. Mehnat bozoridagi o‘zgarishlar HRni yangi kasblar, ko‘nikmalar va xodimlar ehtiyojlarini qayta ko‘rib chiqishga majbur qiladi. Global mehnat bozorida raqobatbardoshlikni saqlab qolish va yangi ehtiyojlarga javob berish uchun HR tizimi tashkilotning kadrlar ehtiyojlarini aniqlash, yangi texnologiyalarni o‘zlashtirish va ishchilarga kerakli ko‘nikmalarni o‘rgatish bilan shug‘ullanadi.

- kadrlar ehtiyojlarini prognoz qilish: HR o‘zgarishlarga moslashishda, kelajakda talab qilinadigan malakali ishchilarni prognoz qilish va ularga tegishli o‘qitish dasturlarini ishlab chiqish bilan shug‘ullanadi. Bu, ayniqsa, texnologiyalar va ijtimoiy talablar o‘zgargan sharoitda muhimdir.

- global mehnat bozoriga moslashish: Tashkilotlar xalqaro ish kuchini jalb qilish, masofaviy ishlash imkoniyatlarini yaratish va raqamli texnologiyalarni qo‘llash orqali global mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga moslashish imkoniyatiga ega bo‘lishadi.

5. Innovatsion g‘oyalar va yangiliklarni kiritish. HRning kelajakdagi roli, nafaqat tashkilotlarning muvaffaqiyatli rivojlanishiga xizmat qilish, balki yangi innovatsion yondashuvlarni ishlab chiqish va amalga oshirishda ham namoyon bo‘ladi. Innovatsiyalar HRning samarali boshqaruv tizimini yaratishga yordam beradi va tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi.

- yangiliklarni kiritish: HR mutaxassislari yangiliklarni ishlab chiqish va amalga oshirish uchun yangi yondashuvlarni sinovdan o‘tkazishadi. Bu yangiliklar, masalan, yangi xodimlarni tanlash, ularni rivojlantirish yoki mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan bo‘lishi mumkin.

- texnologik innovatsiyalarni joriy etish: HRning roli, texnologiyalarni va yangi metodlarni tashkilotda muvaffaqiyatli joriy etishdan iborat. Bu, mehnat faoliyatini samarali boshqarishda yangi innovatsion imkoniyatlar yaratadi.

6. Xodimlar ishlab chiqarish va rivojlantirish. O‘zgarishlarga moslashishda HRning eng muhim vazifalaridan biri xodimlarni tayyorlash va rivojlantirishdir. HR o‘zgarishlarni ko‘rish va xodimlarni yangi ehtiyojlarga tayyorlash uchun doimiy malaka oshirish va o‘qitish tizimlarini ishlab chiqadi.

- doimiy malaka oshirish: O‘zgaruvchan texnologik sharoitlar va bozor talablariga javoban, HR o‘z xodimlariga malaka oshirish imkoniyatlarini taqdim etadi.

- innovatsion o‘qitish tizimlari: HR, yangi ko‘nikmalarni o‘rgatish uchun onlayn o‘qitish tizimlari va interaktiv o‘qitish platformalarini joriy etadi.

O‘zbekistonda mehnat faoliyatidagi o‘zgarishlarga moslashish va HRning bu jarayondagi roli muhim ahamiyatga ega. Yangi ish modellarini joriy etish, masofaviy ish va raqamli texnologiyalarni qo‘llash hamda kadrlar tayyorlash va rivojlantirish tizimlarini

modernizatsiya qilish O‘zbekistonning mehnat bozorini global talablarga moslashtirishga xizmat qiladi. HRning o‘zgarishlarga moslashishdagi roli esa davlatning iqtisodiy rivojlanishiga ta’sir ko‘rsatmoqda, chunki mehnat bozorining zamonaviy ehtiyojlariga javob berish uchun yangi innovatsion yondashuvlar va texnologiyalarni qo‘llash zarurati kuchaymoqda.

20.3. Moslashuvchan ishni tashkil etish

Mehnat faoliyati va inson resurslarini boshqarish (HR) sohasidagi kelajakdagi kutilmalardan biri – ish joylarini moslashuvchanlik asosida tashkil etishdir. Bugungi kunda mehnat bozoridagi o‘zgarishlar, ijtimoiy talablar, yangi texnologiyalar va ishchilarning ehtiyojlari o‘zgarmoqda, bu esa tashkilotlarni yangi ish modellarini yaratishga, mavjud tizimlarni modernizatsiya qilishga va ish jarayonlarini optimallashtirishga undaydi. Moslashuvchan ishni tashkil etish – bu ishchilarga ularning ish sharoitlarini va ishlash vaqti jadvalini moslashtirish imkoniyatini beradigan strategiyalarni o‘z ichiga oladi. Bu jarayon HR menejmentining muhim qismiga aylanmoqda, chunki u tashkilotning samaradorligini oshirish, ishchi kuchining motivatsiyasini va farovonligini yaxshilashda katta rol o‘ynaydi.

Moslashuvchan ishni tashkil etish turli shakllarda amalga oshiriladi, ular ishchilarni boshqarish, ish vaqti jadvali va ish sharoitlarini moslashtirishni o‘z ichiga oladi. Quyidagi asosiy turlarini ajratish mumkin:

- masofaviy ish (remote work): masofaviy ish modelining joriy etilishi yangi mehnat paradigmasini shakllantiradi. Ishchilar o‘z uylaridan yoki istalgan joydan ishlash imkoniyatiga ega bo‘lib, bu ishchilarga ish joyida bo‘lishni talab qilmaydi. Bu model COVID-19 pandemiyasidan keyin keng tarqaldi va ko‘plab tashkilotlar tomonidan doimiy ish shakli sifatida qabul qilindi.

- gibrid ish (hybrid work): gibrid ish modeli – masofaviy va ofisda ishlashning kombinatsiyasi. Bunda ishchilar haftaning ba'zi kunlarida ofisda, ba'zi kunlarida esa masofadan ishlashadi. Bu model tashkilotlar uchun samarali va moslashuvchan ish sharoitlarini yaratishda keng tarqalgan yechimga aylanmoqda.

- erkin ish vaqti (flexible hours): ishchilarga o‘z ish vaqtini moslashtirish imkoniyati beriladi. Bu ishchilar uchun ish boshlash va tugatish vaqtlarini o‘ziga mos tarzda belgilash imkonini beradi. Bu

model, ayniqsa, oilaviy majburiyatlari bo‘lgan yoki uzluksiz ishlashni istamagan ishchilar uchun juda qulay.

- yarim stavkali ish (part-time work): ishchilarga to‘liq stavkada emas, balki yarim stavkada ishlash imkoniyatini yaratish. Bu model ko‘plab ishchilarga, ayniqsa talabalar, pensionerlar va oilaviy majburiyatlari bor kishilar uchun mos keladi.

- moslashuvchan joylashuv (flexible location): bu modelda ishchilar faqat ish vaqtini emas, balki ishlash joyini ham tanlash imkoniyatiga ega. Masalan, ular o‘z ishlarini uyda yoki boshqa joyda, ofisdan tashqarida amalga oshirishlari mumkin.

Moslashuvchan ishni tashkil etish nafaqat ishchilar uchun, balki tashkilotlar uchun ham bir qator afzalliklarga ega. Ularning ba'zilari quyidagilardir:

- ishchilarning motivatsiyasini oshirish: moslashuvchan ish rejimlari ishchilarga o‘z ishlarini o‘zgartirish va moslashtirish imkoniyatini beradi, bu esa ularning ishga bo‘lgan qiziqishini va motivatsiyasini oshiradi. Ishchilar o‘z vaqtlarini va sharoitlarini boshqarish imkoniyatiga ega bo‘lganida, ular ishga ko‘proq sodiq bo‘lishadi.

- ishchilarning farovonligini yaxshilash: moslashuvchan ish jadvali ishchilarning shaxsiy hayotiga e’tibor qaratish imkoniyatini yaratadi, bu esa stressni kamaytiradi va umumiy farovonlikni oshiradi. Masofaviy ishda ishlash, ayniqsa, ishchilarga oila bilan ko‘proq vaqt o‘tkazish imkoniyatini beradi.

- samaradorlikni oshirish: Ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanatni ta’minlash, ishlash vaqti va joyi bo‘yicha moslashuvchanlik ishchilarning samaradorligini oshiradi. Ular o‘z ishlarini samarali va motivatsiyalangan holda bajarishadi.

- talab va taklifga moslashuvchanlik: moslashuvchan ish rejimlari mehnat bozoridagi talabga moslashishda yordam beradi. O‘zgaruvchan iqtisodiy sharoitlarda tashkilotlar uchun tezkor ravishda ishchilarni moslashtirish, masalan, pandemiya kabi favqulodda holatlarda, osonroq bo‘ladi.

Biroq, moslashuvchan ishni tashkil etish ham o‘zining muammolariga ega. Ularning ba'zilari quyidagilardir:

- ishchilarni boshqarishdagi murakkabliklar: masofaviy ish va gibrid ish modelida ishlashda, menejment ishchilarni masofadan boshqarish jarayonini murakkablashtirishi mumkin. Ishchilarning ish faoliyatini kuzatish, vaqtni boshqarish va samaradorlikni ta’minlashda qiyinchiliklar yuzaga keladi.

- kommunikatsiya va hamkorlikning kamayishi: masofaviy va gibrid ish modellari ishchilar o‘rtasida muloqotning kamayishiga olib kelishi mumkin. Bu, ayniqsa, jamoa ishlari va muhim qarorlar qabul qilish jarayonlarida samaradorlikni pasaytirishi mumkin.

- texnologik infrastrukturaga talab: masofaviy ish va gibrid ish shakllari yuqori darajada texnologik infrastrukturaga muhtoj. Internet ulanishi, onlayn kommunikatsiya vositalari, va ish jarayonlarini avtomatlashtirish tizimlari zarur bo‘ladi, bu esa tashkilotlarga qo‘shimcha xarajatlar keltirishi mumkin.

- ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi noaniqlik: moslashuvchan ishni tashkil etish, ba'zi ishchilarda ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi chegara o‘rtasida noaniqlik yaratishi mumkin. Bu holat ishlash vaqtining ortiqcha oshishiga va "ishdan chiqish" tushunchasining yo‘qolishiga olib kelishi mumkin.

HR boshqaruvchilari va menejerlar moslashuvchan ishni tashkil etishda muhim rol o‘ynaydi. Ularning vazifalari quyidagilardan iborat:

- ishchilarni qo‘llab-quvvatlash va o‘qitish: HR, yangi ish shakllari va texnologiyalarni joriy etish bilan birga, xodimlarga zarur o‘qitish va malaka oshirish imkoniyatlarini taqdim etadi. Masofaviy ish va gibrid ish tizimlarida ishlash uchun zarur ko‘nikmalarni rivojlantirish muhim ahamiyatga ega.

- mehnat sharoitlarini va siyosatlarni yangilash: HR yangi ish modellarini amalga oshirish va uning tashkilotda samarali ishlashini ta’minlash uchun yangi siyosatlar va protseduralarni ishlab chiqadi. Bu siyosatlar, masalan, ishchilarni masofaviy ishga tayyorlash, masofaviy ishda samaradorlikni baholash va boshqalar bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin.

O‘zbekistonda ham, xususan, so‘nggi yillarda mehnat faoliyatining moslashuvchanligi to‘g‘risida yangi tashabbuslar amalga oshirilmoqda. O‘zbekiston hukumati pandemiya davrida masofaviy ishni kengaytirish va yangi ish modellarini joriy etish bo‘yicha ko‘plab tadbirlar ko‘rdi. Hozirda O‘zbekistonda gibrid va masofaviy ishning imkoniyatlari kengaymoqda, va bu yangi ish shakllari mehnat bozorida talabni oshiradi. HR tizimi esa o‘zgaruvchan ish sharoitlariga moslashishga, yangi texnologiyalarni joriy etishga va ishchilarni yuqori samaradorlikka yo‘naltirishga tayyorlanmoqda.

O‘zbekiston iqtisodiyoti uchun bu o‘zgarishlar mehnat bozorini modernizatsiya qilish va global iqtisodiy tendensiyalarga moslashtirishga xizmat qilmoqda.

20.4. Qaror qabul qilish uchun ma'lumotlardan foydalanish

Mehnat resurslarini boshqarishda qaror qabul qilish jarayoni murakkab va ko‘p bosqichli bo‘lib, unda subyektiv taxminlar o‘rnini ob’ektiv, ishonchli va tizimli ma’lumotlar egallashi zarur. Inson resurslari iqtisodiyotida ma’lumotlardan foydalanish nafaqat boshqaruv samaradorligini oshiradi, balki strategik maqsadlarni to‘g‘ri belgilash, xavf-xatarlarni kamaytirish va resurslardan oqilona foydalanish imkonini beradi. Ma’lumotlar tahlili orqali qabul qilingan qarorlar, odatda, intuitiv yondashuvga asoslangan qarorlarga nisbatan ancha aniq, asosli va uzoq muddatli istiqbolga ega bo‘ladi.

HR amaliyotida qaror qabul qilish uchun foydalaniladigan ma’lumotlar kelib chiqish manbai va mazmuni bo‘yicha uch asosiy toifaga ajratiladi:

1. **Ichki ma’lumotlar** – tashkilotning o‘zida shakllanadigan ko‘rsatkichlar (ishchi kuchi soni, ish haqi fondi, xodimlar aylanishi, mehnat unumdorligi).
2. **Tashqi ma’lumotlar** – mehnat bozori holati, demografik tendensiyalar, davlat me’yoriy hujjatlari, iqtisodiy ko‘rsatkichlar.
3. **Analitik ma’lumotlar** – ichki va tashqi manbalardan olingan ma’lumotlarni qayta ishlash, prognoz modellarini ishlab chiqish orqali hosil bo‘lgan natijalar.

HR amaliyotida qaror qabul qilish jarayonida foydalaniladigan ma’lumotlar turlicha manbalardan olinadi va ularning har biri o‘ziga xos ahamiyatga ega. Ichki ma’lumotlar tashkilotning o‘zida shakllanadigan ko‘rsatkichlardan iborat bo‘lib, ular ishchi kuchi soni, ish haqi fondi, xodimlar aylanishi va mehnat unumdorligi kabi asosiy parametrlarni qamrab oladi hamda ichki boshqaruv samaradorligini baholashda muhim rol o‘ynaydi. Tashqi ma’lumotlar esa mehnat bozori holati, demografik jarayonlar, davlat me’yoriy hujjatlari va iqtisodiy ko‘rsatkichlarga asoslanib, tashkilot faoliyatining kengroq ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda moslashuvchanligini ta’minlaydi. Shu bilan birga, analitik ma’lumotlar ichki va tashqi manbalardan olingan ma’lumotlarni qayta ishlash va prognoz modellarini ishlab chiqish orqali shakllanib, kelajakdagi ehtiyojlarni aniqlash hamda strategik qarorlarni asoslashda zarur bo‘ladi. Shu tarzda, mazkur uch turdagi ma’lumotlarning uyg‘un qo‘llanilishi inson resurslarini boshqarishda aniq, asosli va uzoq muddatli natijalarga erishish imkonini beradi.

20.1-jadval

Qaror qabul qilishda ma’lumot turlarining taqqoslanishi

Ma’lumot turi	Manbasi	Qamrov sohasi	Foydalanish darajasi
Ichki	HR bo‘limi, buxgalteriya, ishlab chiqarish bo‘limlari	Xodimlar va jarayonlar	Yuqori
Tashqi	Davlat statistika qo‘mitasi, mehnat bozor agentliklari	Bozor va muhit	O‘rtacha
Analitik	Tahlil markazlari, ichki BI-platformalar	Qaror qo‘llab-quvvatlash	Strategik

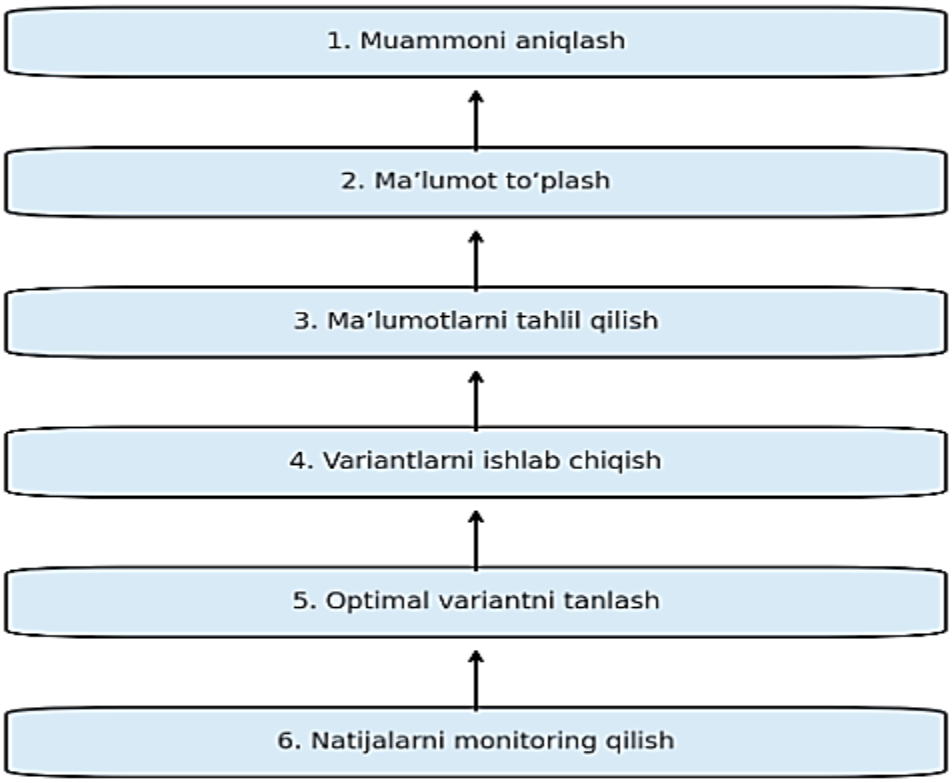
Qaror qabul qilish jarayonida turli ma’lumot turlarining taqqoslanishi ularning manbasi, qamrov sohasi va foydalanish darajasiga qarab farqlanishini ko‘rsatadi. Ichki ma’lumotlar asosan HR bo‘limi, buxgalteriya va ishlab chiqarish bo‘limlari tomonidan shakllantiriladi hamda xodimlar va ichki jarayonlarga doir aniq ko‘rsatkichlarni qamrab oladi, shu sababli ular yuqori darajada foydalaniladigan manba hisoblanadi. Tashqi ma’lumotlar esa Davlat statistika qo‘mitasi va mehnat bozor agentliklari kabi institutlardan olinib, bozor sharoitlari va tashqi muhitni tahlil qilish imkonini beradi, biroq ular amaliy qarorlar uchun nisbatan o‘rtacha darajada qo‘llaniladi. Analitik ma’lumotlar esa tahlil markazlari yoki ichki BI-platformalar orqali qayta ishlangan shaklda taqdim etilib, asosan strategik qarorlarni qo‘llab-quvvatlashga xizmat qiladi. Shu bois, ushbu uch ma’lumot turining integratsiyasi boshqaruv samaradorligini oshirishda muhim o‘rin tutadi.

Qaror qabul qilish jarayonida ma’lumotlardan foydalanish quyidagi metodologik prinsiplarga asoslanadi:

- **ob’ektivlik prinsipi** – ma’lumotlar shaxsiy fikr va manfaatlardan mustaqil bo‘lishi kerak;
- **moslik prinsipi** – qaror qabul qilinayotgan masalaga mos va dolzarb ma’lumotlardan foydalanish;
- **tizimlilik prinsipi** – ma’lumotlar turli manbalardan yig‘ilib, yagona tahliliy tizimga integratsiya qilinishi;
- **prognozlilik prinsipi** – qarorlar nafaqat hozirgi holat, balki kelajakdagi ehtimoliy vaziyatlarga ham tayangan holda qabul qilinishi.

Qaror qabul qilish jarayonida ma’lumotlardan foydalanish metodologik asoslari, avvalo, ularning ishonchliligi va ilmiy asoslanganligiga tayanadi. Ob’ektivlik prinsipi ma’lumotlarning shaxsiy qarash va manfaatlardan holi bo‘lishini ta’minlab, qarorlarning xolisona

qabul qilinishiga xizmat qiladi. Moslik prinsipi esa ma’lum bir masalaga oid dolzarb va tegishli axborotni tanlashni talab qiladi, chunki noto‘g‘ri yoki mavzuga aloqasiz ma’lumotlar noto‘g‘ri qaror qabul qilinishiga olib kelishi mumkin. Tizimlilik prinsipi turli manbalardan yig‘ilgan axborotni yagona tahliliy tizimga integratsiya qilish orqali ularning o‘zaro uyg‘unligini ta’minlaydi va kompleks yondashuvni shakllantiradi. Prognozlilik prinsipi esa qarorlarni faqat mavjud sharoitlarga emas, balki kelajakdagi ehtimoliy o‘zgarishlar va rivojlanish tendensiyalariga asoslashni nazarda tutadi. Shu tarzda, ushbu prinsiplarga amal qilish boshqaruv qarorlarining samaradorligi va strategik asoslanganligini sezilarli darajada oshiradi.



20.1-rasm. Qaror qabul qilish bosqichlari

HR sohasida qaror qabul qilish jarayonining har bir bosqichi o‘zining mazmuni, amaliy ahamiyati va natijasi bilan ajralib turadi. Avvalo, **muammoni aniqlash** bosqichi eng muhim bosqichlardan biri bo‘lib, u mavjud vaziyat va kutilayotgan natija o‘rtasidagi tafovutni aniq ko‘rsatib beradi. Masalan, xodimlar aylanishi yuqori bo‘lsa, buning sabablari kadrlar yetishmasligi, ish haqi tizimidagi nomutanosiblik yoki motivatsiya mexanizmlarining sustligi bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. Muammo to‘g‘ri aniqlanmasa, keyingi qarorlar samarasiz bo‘lib qoladi.

Keyingi bosqichda **ma’lumot to‘plash** jarayoni amalga oshiriladi. Bu bosqichda ichki manbalar (HR bo‘limi statistikasi, ishchi kuchi tarkibi, ishlab chiqarish samaradorligi) hamda tashqi manbalar (mehnat bozori ma’lumotlari, davlat me’yoriy hujjatlari, iqtisodiy ko‘rsatkichlar)dan axborot yig‘iladi. Axborot qanchalik dolzarb va to‘liq bo‘lsa, qarorlarning sifat darajasi shunchalik yuqori bo‘ladi.

Uchinchi bosqich — **ma’lumotlarni tahlil qilish**. Bu jarayonda yig‘ilgan axborot statistik va analitik usullar yordamida qayta ishlanadi. Masalan, regressiya tahlili orqali xodimlar ish samaradorligi bilan ularning malaka darajasi o‘rtasidagi bog‘liqlik aniqlanishi mumkin. Analitik yondashuvlar muammoning tub ildizlarini ko‘rsatadi va aniq yo‘nalishlar beradi.

Shundan so‘ng **variantlarni ishlab chiqish** bosqichi keladi. Tahlil natijalariga asoslanib turli muqobil yechimlar shakllantiriladi. Misol uchun, xodimlar aylanishi muammosini hal qilish uchun uchta variant ishlab chiqilishi mumkin: ish haqi tizimini qayta ko‘rib chiqish, trening va malaka oshirish dasturlarini joriy qilish yoki motivatsiya tizimini kuchaytirish.

Beshinchi bosqichda **optimal variantni tanlash** amalga oshiriladi. Bu jarayonda ishlab chiqilgan variantlar mezonlarga – samaradorlik, xarajatlar, amalga oshirish muddati, risklar darajasi – bo‘yicha baholanadi va ulardan eng maqbul bo‘lgani tanlab olinadi. Bu bosqich HR boshqaruvining strategik qarorlarini shakllantirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Oxirgi bosqich esa **natijalarni monitoring qilish**dan iborat. Qabul qilingan qarorning amalda qay darajada samara berayotganini kuzatish, uning kuchli va zaif tomonlarini aniqlash bu jarayonning asosiy vazifasidir. Monitoring natijalari esa keyingi qarorlar uchun muhim tahliliy baza bo‘lib xizmat qiladi va HR boshqaruvining uzluksiz rivojlanishini ta’minlaydi.

20.2-jadval

Qaror qabul qilish bosqichlari va ma’lumotlar ahamiyati

Bosqich	Ma’lumot manbasi	Asosiy vazifa	Ehtimoliy xatolik manbasi
Muammoni aniqlash	Ichki tahlil	Resurs yetishmovchiligini topish	Noaniq ko‘rsatkichlar
Ma’lumot to‘plash	Ichki va	Zarur faktlarni yig‘ish	Eskirgan

	tashqi		ma’lumotlar
Ma’lumotlarni tahlil qilish	Analitik vositalar	Qaror mezonlarini belgilash	Xatoli hisob-kitoblar
Variantlarni ishlab chiqish	Tahliliy modellar	Muqobil yo‘llarni topish	Subyektiv yondashuv
Optimal variantni tanlash	BI tizimlari	Eng yaxshi yechimni tanlash	Noaniq prognozlar
Natijalarni monitoring qilish	HR hisobotlari	Qaror samaradorligini baholash	Yetarli kuzatuv yo‘qligi

20.2-jadvalda qaror qabul qilish bosqichlarida ma’lumotlarning o‘rni va ularning samaradorlikka ta’siri yoritilgan. Dastlabki bosqich – **muammoni aniqlash** jarayonida ichki tahlil asosiy manba bo‘lib xizmat qiladi, u orqali resurs yetishmovchiligi aniqlanadi, biroq ko‘rsatkichlarning noaniqligi muammoni noto‘g‘ri qo‘yishga olib kelishi mumkin. Keyingi bosqich – **ma’lumot to‘plash**da ichki va tashqi manbalardan zarur faktlar yig‘iladi, ammo bu jarayonda eshirgan yoki dolzarb bo‘lmagan ma’lumotlardan foydalanish ehtimoli mavjud. **Ma’lumotlarni tahlil qilish**da analitik vositalar qaror mezonlarini belgilashga yordam beradi, lekin noto‘g‘ri hisob-kitoblar jarayonning ishonchliligini pasaytirishi mumkin. **Variantlarni ishlab chiqish** bosqichida tahliliy modellar orqali muqobil yo‘llar topiladi, biroq subyektiv yondashuv xavfi mavjud. **Optimal variantni tanlash** BI (Business Intelligence) tizimlari yordamida amalga oshiriladi va eng maqbul yechim tanlanadi, ammo prognozlarning noaniqligi qarorning aniqligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Nihoyat, **natijalarni monitoring qilish** bosqichida HR hisobotlari asosida qarorlarning samaradorligi baholanadi, biroq yetarli kuzatuv mexanizmlarining yo‘qligi qaror natijalarini to‘liq o‘lchashga xalaqit berishi mumkin.

Amaliyotda ma’lumotlardan foydalanishning strategik yo‘nalishlari

Hozirgi zamon HR boshqaruvida ma’lumotlardan foydalanish uch asosiy strategik yo‘nalishda namoyon bo‘ladi:

- **operativ boshqaruv** – kundalik hr jarayonlarini optimallashtirish uchun real vaqt rejimidagi ma’lumotlardan foydalanish;
- **taktik rejalashtirish** – qisqa muddatli maqsadlar (1 yilgacha) uchun ma’lumot tahliliga asoslangan reja tuzish;
- **strategik rivojlanish** – uzoq muddatli istiqbol (3–5 yil) uchun prognoz va ssenariy modellashtirish.

Amaliyotda ma’lumotlardan foydalanish HR boshqaruvining samaradorligini oshirishda uch asosiy strategik yo‘nalishda namoyon bo‘ladi. Avvalo, **operativ boshqaruv** darajasida ma’lumotlar kundalik jarayonlarni, jumladan, xodimlarning ish vaqtini hisobga olish, mehnat unumdorligini kuzatish va kadrlar harakatini boshqarishda real vaqt rejimida qo‘llaniladi. Keyingi bosqich – **taktik rejalashtirish** bo‘lib, u qisqa muddatli maqsadlarni amalga oshirish uchun xizmat qiladi; masalan, bir yillik davrda xodimlar ehtiyojini prognoz qilish, malaka oshirish dasturlarini belgilash yoki bo‘sh ish o‘rinlarini to‘ldirish rejasini tuzishda tahliliy ma’lumotlar asosiy vosita bo‘lib xizmat qiladi. Nihoyat, **strategik rivojlanish** yo‘nalishida ma’lumotlar uzoq muddatli istiqbolni belgilashda qo‘llaniladi, bunda 3–5 yillik prognozlar, ssenariy modellashtirish va HR siyosatini bozor sharoitiga moslashtirish orqali tashkilotning barqaror o‘sishini ta’minlash mumkin.

Qaror qabul qilishda ma’lumotlardan foydalanish inson resurslari iqtisodiyotida samaradorlikni oshiruvchi eng muhim determinantlardan biri sifatida qaraladi. Chunki inson resurslarini boshqarish nafaqat mavjud vaziyatni baholash, balki kelgusidagi ehtiyojlarni aniq prognozlashni ham talab qiladi. Ma’lumotlarning to‘g‘ri yig‘ilishi, tizimli tahlili va amaliyotga samarali tatbiqi HR boshqaruvida aniqlik va shaffoflikni ta’minlaydi, xodimlar bilan ishlashda ob’ektiv qarorlar qabul qilish imkonini yaratadi hamda resurslardan oqilona foydalanish orqali tashkilotning raqobatbardoshligini mustahkamlaydi. Shu bilan birga, sifatli ma’lumotlar asosida olib borilgan tahlillar strategik prognoz imkoniyatlarini kengaytirib, mehnat unumdorligini oshirish, xodimlar motivatsiyasini to‘g‘ri yo‘naltirish va innovatsion tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlashga yordam beradi.

Biroq, ma’lumotlarning noto‘g‘ri yig‘ilishi yoki eskirgan holatda qo‘llanilishi HR boshqaruvida sezilarli xavf manbai bo‘lishi mumkin. Bunday sharoitda qabul qilingan qarorlar nafaqat qisqa muddatli samaradorlikni pasaytiradi, balki tashkilotning uzoq muddatli barqarorligiga ham jiddiy salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, noto‘g‘ri prognozlar natijasida xodimlar sonini rejalashtirishdagi xatoliklar ortiqcha xarajatlar, malakali kadrlarni yo‘qotish yoki mehnat bozorida nomutanosiblikka olib kelishi mumkin. Shu sababli HR jarayonlarida ma’lumotlar sifatini doimiy nazorat qilish, ularni yangilab borish va ilg‘or tahliliy vositalardan foydalanish inson resurslari iqtisodiyotida samaradorlik va barqarorlikni ta’minlashning zaruriy sharti hisoblanadi.

20.5. Moslashuvchan HR strategiyalarini ishlab chiqish tartibi

Mehnat bozoridagi o‘zgarishlar, texnologik inqilob, ijtimoiy talablar va global iqtisodiy sharoitlar, shuningdek, ishchilarning yangi ehtiyojlari va karyera yo‘llariga bo‘lgan qarashlarning o‘zgarishi kadrlar boshqaruvi (HR) sohasida yangi yondashuvlar va strategiyalarni ishlab chiqishni talab qilmoqda. Tashkilotlar uchun moslashuvchan HR strategiyalarini ishlab chiqish jarayoni muhim ahamiyatga ega, chunki u nafaqat ishchilarning motivatsiyasini va farovonligini oshirishga, balki tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta’minlashga ham xizmat qiladi. Moslashuvchan HR strategiyalarini ishlab chiqish, o‘z navbatida, aniq rejalashtirish, innovatsion yechimlar va tashkiliy o‘zgarishlarni amalga oshirishni talab qiladi.

20.3-jadval

Moslashuvchan HR strategiyalarini ishlab chiqish tartibi

Tartib Bosqichi	Tavsif	Misollar	Afzalliklar	Kamchiliklar
1. Tashkilot ehtiyojlarini tahlil qilish	Tashkilotning hozirgi va kelajakdagi ehtiyojlarini aniqlash.	Bozor talablari, biznesning o‘sish yo‘nalishlari.	Resurslar va strategiyalarni moslashtirish uchun asos yaratadi.	Ehtiyojlarni aniqlashda xatoliklar, noaniqliklar yuzaga kelishi mumkin.
2. Kadrlar ehtiyojlarini aniqlash	Tashkilot uchun kerakli kadrlar, malakalar va bilimlarni aniqlash.	Xodimlarning malakalari va ko‘nikmalarini baholash.	Kadrlarni taqsimlash va rivojlantirish bo‘yicha aniq yo‘nalishlarni belgilaydi.	Xodimlarning o‘zgaruvchan ehtiyojlarini aniqlash qiyin bo‘lishi mumkin.
3. Moslashuvchanlikni ta’minlash strategiyasini ishlab chiqish	Biznesning o‘zgaruvchan talablariga mos ravishda HR strategiyasini yaratish.	Gibrid ish tizimi, masofaviy ish imkoniyatlari.	Tez o‘zgaruvchan bozor sharoitida muvofiqlikni ta’minlash.	Tez o‘zgarishlarga moslashish va joriy etish murakkab bo‘lishi mumkin.
4. Xodimlar bilan aloqa va o‘zgarishlarni	Xodimlarni yangiliklardan xabardor	O‘zgarishlarni boshqarish	Xodimlarning qo‘llab-quvvatlashi va	O‘zgarishlarga qarshi qarshilik,

boshqarish	qilish va ularga moslashishga yordam berish.	rejalari, treninglar, motivatsiya tizimlari.	yangi strategiyalarga moslashuvchanligini ta’minlash.	motivatsiya muammolari.
5. Moslashuvchan HR tizimlarini joriy etish	HR jarayonlarini moslashuvchan tizimlar orqali avtomatlashtirish va samaradorligini oshirish.	Cloud HR tizimlari, ma'lumotlar tahlili, KPI monitoringi.	Samarali va tezkor qarorlar qabul qilish, jarayonlarni optimallashtirish.	Yangi tizimlar va texnologiyalarni o‘rnatish uchun ko‘p resurslar kerak.
6. Monitoring va baholash	Moslashuvchan strategiyaning samaradorligini doimiy ravishda kuzatib borish va baholash.	HR Analytics, xodimlar o‘rtasidagi aloqa tahlili.	Strategiyaning samaradorligini o‘lchash, kerakli o‘zgarishlarni kiritish.	Ma'lumotlarni to‘plash va tahlil qilishda qiyinchiliklar.
7. O‘zgarishlarni optimallashtirish	Olingan tahlillar asosida strategiyani takomillashtirish va yangi ehtiyojlarga javob berish.	Yangi trening dasturlari, ishlab chiqarish jarayonlaridagi yangiliklar.	Doimiy o‘zgarishlarga moslashish va tashkilotning o‘sishini ta’minlash.	O‘zgarishlarni amalga oshirishda kutilgan natijalarga erishish qiyin bo‘lishi mumkin.

Moslashuvchan HR strategiyasi – bu tashkilotning mehnat resurslarini boshqarish va rivojlantirishdagi strategik yondashuvi bo‘lib, u o‘zgaruvchan tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlarga moslashishga qaratilgan. Bunday strategiya tashkilotning ichki resurslarini samarali boshqarish, ishchilarning ehtiyojlarini va motivatsiyasini hisobga olish hamda yangi ish shakllarini, texnologiyalarni va jarayonlarni joriy etish orqali raqobatbardoshlikni oshirishga xizmat qiladi.

Moslashuvchan HR strategiyasini ishlab chiqishning asosiy bosqichlari:

1. Strategik maqsadlarni aniqlash. Moslashuvchan HR strategiyasini ishlab chiqishning dastlabki bosqichi, tashkilotning umumiy strategik maqsadlarini aniqlashdir. Bu bosqichda HR bo‘limi,

tashkilotning uzoq muddatli maqsadlari va mehnat resurslariga bo‘lgan ehtiyojlarini aniqlash kerak. Strategik maqsadlar aniq belgilangan bo‘lishi kerak, chunki ular HR strategiyasining asosini tashkil qiladi va keyingi qarorlar, tashkiliy o‘zgarishlar va HR siyosatlarining boshqarilishini belgilaydi.

2. Ichki va tashqi muhitni tahlil qilish. Moslashuvchan HR strategiyasini ishlab chiqishda, ichki va tashqi muhitni tahlil qilish muhim ahamiyatga ega. Ichki muhitda tashkilotning mavjud kadrlar resurslari, mehnat sharoitlari, texnologik infratuzilma, ishchilarning motivatsiyasi va ehtiyojlari kabi omillarni hisobga olish zarur. Tashqi muhitda esa, iqtisodiy o‘zgarishlar, mehnat bozoridagi trendlar, qonunchilikdagi o‘zgarishlar, raqobatchilarning strategiyalari va ijtimoiy tendensiyalarni o‘rganish lozim.

Tahlil natijasida tashkilotning kuchli tomonlari, zaif tomonlari, imkoniyatlar va tahdidlarni aniqlash mumkin. Bu esa moslashuvchan HR strategiyasini ishlab chiqish uchun zarur bo‘lgan ma'lumotlarni taqdim etadi.

3. Moslashuvchan ish modellarini tanlash. Moslashuvchan HR strategiyasining markazida ish modellari turli xil bo‘lishi mumkin. Bu ishchilarga ularning ehtiyojlariga mos ravishda ishlash imkoniyatini taqdim etadi. Quyidagi ish modellari tashkilotlar uchun imkoniyatlarni yaratadi:

- masofaviy ish (remote work): bunda ishchilarga uyda ishlash imkoniyati beriladi. Bu model, ayniqsa, pandemiya davrida keng tarqalgan bo‘lib, ko‘plab tashkilotlar bu modelni doimiy ish shakliga aylantirishga qaror qilishdi.

- gibrid ish (hybrid work): masofaviy va ofisda ishlashning kombinatsiyasi bo‘lib, bu ishchilarga haftaning ba'zi kunlari masofadan, ba'zi kunlari esa ofisda ishlash imkoniyatini yaratadi.

- erkin ish vaqti (flexible hours): ishchilar o‘z ish vaqtlarini moslashtirish imkoniyatiga ega bo‘lishadi. Bu modelda ishchilar o‘z ish soatlarining boshlanish va tugash vaqtini o‘zgartirishi mumkin.

- yarim stavkali ish (part-time work): ishchilarga to‘liq stavkada emas, balki yarim stavkada ishlash imkoniyati beriladi. Bu model ko‘plab xodimlar, ayniqsa, talabalar va pensionerlar uchun qulaydir.

Strategiyaning bu bosqichida, tashkilot o‘zining kadrlar resurslari va tashkiliy ehtiyojlariga mos keladigan ish modellarini tanlashga harakat qiladi.

4. Texnologiyalarni integratsiya qilish. Texnologiyalarni integratsiya qilish HRning samaradorligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Moslashuvchan HR strategiyasini ishlab chiqish jarayonida yangi texnologiyalar, masalan, avtomatlashtirish tizimlari, ishchilarni masofadan boshqarish dasturlari, onlayn o‘qitish platformalari va HR analitikasi vositalari joriy etilishi kerak. Bu texnologiyalar HR jarayonlarini optimallashtiradi, ma'lumotlarni tahlil qilishni osonlashtiradi va ishchilarning samaradorligini oshiradi.

5. Kadrlarni rivojlantirish va o‘qitish. Moslashuvchan HR strategiyasi kadrlarni doimiy ravishda rivojlantirishni o‘z ichiga oladi. Yangi ish shakllari va texnologiyalarni joriy etish, ishchilarning yangi ko‘nikmalarni egallashini talab qiladi. Buning uchun tashkilotlar HR strategiyasida doimiy o‘qitish va malaka oshirish imkoniyatlarini taqdim etishi zarur. Bu xodimlarni yangi ish usullariga tayyorlash, ularni motivatsiya qilish va samarali ish faoliyatini amalga oshirish uchun muhimdir.

6. O‘lchov va monitoring. HR strategiyasining samaradorligini ta’minlash uchun o‘lchov va monitoring tizimi ishlab chiqilishi kerak. Moslashuvchan HR strategiyasining muvaffaqiyatini baholash uchun ko‘rsatkichlar va mezonlar belgilanishi kerak. Bular ishchilarning motivatsiyasini, ishga sodiqligini, ishlab chiqarish samaradorligini, ish jarayonlarining moslashuvchanligini va boshqa omillarni o‘z ichiga oladi. Monitoring tizimi yordamida HR strategiyasining muvaffaqiyatli amalga oshirilishini kuzatish va zarur o‘zgartirishlarni kiritish mumkin.

Moslashuvchan HR strategiyasining afzalliklari:

- ishchilarning motivatsiyasi: moslashuvchan HR strategiyalari ishchilarga o‘z ish vaqtini va joyini moslashtirish imkoniyatini berish orqali ularning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi;

- ish va shaxsiy hayot muvozanati: moslashuvchan ish sharoitlari ishchilar uchun ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanatni yaxshilashga yordam beradi, bu esa ularning farovonligini oshiradi;

- tashkilotning moslashuvchanligi: moslashuvchan HR strategiyasi tashkilotga ijtimoiy, iqtisodiy va texnologik o‘zgarishlarga tez moslashishga imkon beradi, bu esa raqobatbardoshlikni oshiradi.

O‘zbekistonda ham HR boshqaruvining modernizatsiya qilinishi va moslashuvchan strategiyalarning joriy etilishi muhim ahamiyatga ega bo‘lib, bu jarayon davlat va xususiy sektorlarda amalga oshirilayotgan islohotlar bilan bog‘liqdir. O‘zbekiston hukumati ishchilarga moslashuvchan ish sharoitlarini yaratish va ishchi kuchining

motivatsiyasini oshirishga qaratilgan strategiyalarni ishlab chiqishga intilmoqda. Shuningdek, pandemiya davrida masofaviy ishlashni qo‘llab-quvvatlash va raqamli texnologiyalarni integratsiya qilish bo‘yicha ko‘plab tashabbuslar amalga oshirildi. Bu jarayonlar O‘zbekistondagi HR tizimining raqobatbardoshligini oshirishga, tashkilotlar va xodimlar o‘rtasidagi aloqalarni yaxshilashga xizmat qilmoqda.

20.6. Inklyuziv va xilma-xil ish muhitini yaratish

Bugungi kunda mehnat bozorida inklyuzivlik va xilma-xillik (diversity) tushunchalari tobora muhim ahamiyatga ega bo‘lib bormoqda. Tashkilotlar uchun inklyuziv va xilma-xil ish muhitini yaratish, faqat ijtimoiy mas’uliyatni amalga oshirish emas, balki uzoq muddatda iqtisodiy va tashkiliy muvaffaqiyatni ta’minlash uchun ham zarurdir. Inklyuzivlik va xilma-xillik nafaqat tashkilotda tenglikni va adolatni ta’minlashga, balki samaradorlikni oshirish, innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlash va turli xil fikrlarning uyg‘unligini yaratish kabi strategik afzalliklarga ham ega.

Inklyuzivlik – bu ish joyida barcha xodimlarga teng imkoniyatlar yaratish va har bir individning o‘zini qadrli, hurmatli va samarali his qilishini ta’minlash jarayonidir. Bu yondashuv, barcha xodimlarning turli xil ehtiyojlariga hurmat ko‘rsatishni, ularning ishga bo‘lgan ishtiyoqini oshirishni va ular uchun ijobiy ish muhiti yaratishni o‘z ichiga oladi.

Xilma-xillik – bu tashkilot ichida turli millatlar, jinslar, etik guruhlar, yoshlar, nogironlar, diniy qarashlar, seksual orientatsiyalar va boshqa ijtimoiy guruhlar orasidagi farqlarni qabul qilish va qadrlashni bildiradi. Xilma-xillik mehnat bozoridagi turli qatlami va dinamikalarning tashkilotga yangi imkoniyatlar yaratishiga olib keladi.

Inklyuziv va xilma-xil ish muhitining afzalliklari:

1. Innovatsiyalarni rivojlantirish. Xilma-xil ish muhitida turli fikrlar va qarashlarning mavjudligi tashkilotda innovatsiyalarni rivojlantirishga xizmat qiladi. Har bir xodimning o‘ziga xos tajriba va bilimlari, yangi g‘oyalar va kreativ echimlarni taklif etishga imkon beradi. Turli fikrlar o‘zaro muhokama qilinishi, boshqacha yondashuvlar kiritilishi tashkilotning innovatsion faolligini oshiradi.

2. Muvofiqlik va boshqaruvni yaxshilash. Inklyuziv va xilma-xil ish muhiti tashkilot ichida adolatli va to‘g‘ri boshqaruvni ta'minlaydi. Tashkilotlarda ishlayotgan turli etik guruhlar va madaniyatlar orasidagi

farqlarni tushunish va hurmat qilish, kelajakdagi boshqaruv qarorlarini yanada muvofiqlashtirish va adolatli qilishga yordam beradi.

3. Ishchilarning motivatsiyasi va sodiqligi. Insonlar o‘zlarini inklyuziv va qabul qilinadigan muhitda ishlayotganini sezsalar, bu ularning ishga bo‘lgan ishtiyoqi va sodiqligini oshiradi. Xilma-xillikni qadrlash xodimlarni o‘zlarini yaxshiroq ko‘rsata olishiga, tashkilotga o‘z hissalarini qo‘shishga ilhomlantiradi. Bu esa umumiy ish samaradorligini oshiradi.

4. Mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni oshirish. Tashkilotda xilma-xil guruhlarning mavjudligi, turli ijtimoiy guruhlarning ehtiyojlarini qondirishga yordam beradi. Bu, o‘z navbatida, tashkiliy raqobatbardoshlikni oshiradi va kompaniyaning mehnat bozoridagi yuksalishini ta'minlaydi. Xilma-xillik tashkilotning jahon miqyosida ko‘proq mijozlarga xizmat ko‘rsatishiga imkon beradi, chunki turli ehtiyojlarni tushunish va qondirishdagi yondashuvlar kengayadi.

Inklyuziv va xilma-xil ish muhitini yaratishning asosiy tamoyillari:

1. Tenglik va adolat: tashkilotlarda inklyuziv ish muhitini yaratishning asosiy tamoyillaridan biri tenglik va adolatdir. Har bir xodimning imkoniyatlari bir xil bo‘lishi kerak. Tashkilotlar ishga qabul qilish, malaka oshirish, lavozimga tayinlash va boshqa HR jarayonlarida tenglikni ta’minlash uchun aniq va shaffof siyosatlarni ishlab chiqishlari zarur.

2. Resurslar va o‘qitish: inklyuziv muhitni yaratish uchun HR bo‘limlari xodimlarga xilma-xillik va inklyuzivlikni tushunishga yordam beradigan o‘qitish va treninglar tashkil etishlari kerak. Bu kurslar, seminarlar va treninglar orqali xodimlar bir-birini tushunishga, farqlarga hurmat ko‘rsatishga va inson huquqlariga amal qilishga o‘rgatiladi. O‘qitishlar har bir xodimni teng huquqli va faol ishtirok etishga ilhomlantiradi.

3. Kadrlar siyosatini moslashtirish: tashkilotlarda inklyuzivlik va xilma-xillikka asoslangan kadrlar siyosati ishlab chiqilishi kerak. Bu siyosat nafaqat ishga qabul qilishda, balki lavozimga tayinlash, malaka oshirish, mukofotlash va boshqalar kabi jarayonlarda ham inklyuzivlikni ko‘zda tutadi. Tashkilotlar o‘zining kadrlar siyosatida aniq qoidalar va me'yorlar belgilashlari zarur.

4. Diversifikatsiya va integratsiya: xilma-xillik nafaqat etik va jinsiy farqlarda, balki fikr va nuqtai nazar xilma-xilliklarida ham bo‘lishi kerak. Tashkilotlar o‘zlarining ishlash tizimini turli ijtimoiy guruhlardan manfaatdor bo‘lgan shaxslar uchun ochiq va teng imkoniyatlarga

asoslangan qilib tashkil qilishlari lozim. Diversifikatsiya orqali kompaniya innovatsiyalarga, yangi g‘oyalarga va turli yondashuvlarga ega bo‘ladi.

5. Dasturlar va siyosatlarni monitoring qilish: inklyuzivlik va xilma-xillikka asoslangan dasturlar va siyosatlarni doimiy ravishda monitoring qilib borish muhimdir. HR bo‘limi tashkilotdagi xilma-xillik va inklyuzivlik darajasini tahlil qilib, mavjud muammolarni aniqlash va ularga qarshi samarali chora-tadbirlar ko‘rish zarur. Monitoring va tahlil qilish, siyosatlarning samaradorligini oshiradi va tashkilotning inklyuziv muhitga bo‘lgan yondashuvini yaxshilaydi.

O‘zbekistonda ham inklyuziv va xilma-xil ish muhitini yaratish borasida sezilarli o‘zgarishlar ro‘y bermoqda. Hozirgi kunda davlat va xususiy sektorda ishga qabul qilish, kadrlarni tayyorlash, malaka oshirish va boshqa HR jarayonlarida xilma-xillikka e’tibor berilmoqda. Xususan, ayollarni ishga joylashtirish, nogironlar uchun ishlash sharoitlarini yaxshilash, shuningdek, yoshlar va yuqori malakali kadrlarni ishga jalb qilish bo‘yicha maxsus dasturlar ishlab chiqilmoqda. Tashkilotlar va davlat idoralari, o‘zlarining siyosatlarini shaffof va inklyuziv qilishga intilmoqda, bu esa nafaqat ijtimoiy adolatni ta’minlash, balki iqtisodiy samaradorlikni oshirishga ham yordam beradi.

Shuningdek, O‘zbekistonda inklyuziv ish muhiti yaratish uchun hukumat tomonidan turli qonunchilik tashabbuslari va mehnat bozorida tenglikni ta’minlashga qaratilgan islohotlar amalga oshirilmoqda. Jamiyatda turli guruhlarning mehnat bozorida faol ishtirok etishiga yo‘l ochish, turli etik , diniy va ijtimoiy guruhlar o‘rtasidagi hurmatni oshirishga yordam beradi.

20.7. HR amaliyotlarini kelajakdagi muammolarga moslashtirish

Inson resurslarini boshqarish (HR) tizimi zamonaviy iqtisodiy sharoitda faqat mavjud mehnat jarayonlarini qo‘llab-quvvatlash bilan cheklanmay, balki kelajakda yuzaga keladigan muammolarni oldindan ko‘ra olish va ularga moslashish qobiliyatini ham shakllantirishi zarur. Bu jarayon strategik yondashuv, texnologik moslashuvchanlik, institutsional barqarorlik va ijtimoiy mas’uliyat kabi bir nechta omillarni o‘z ichiga oladi.

HR amaliyotlarining moslashuvchanlik paradigmasi zamonaviy inson resurslarini boshqarish konsepsiyasida markaziy o‘rin tutadi. Moslashuvchan HR tizimi — bu faqatgina tashqi va ichki mehnat

bozoridagi o‘zgarishlarga tezkor javob bera olish emas, balki tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda barqarorlikni ta’minlaydigan, dinamik sharoitlarga moslashuvchan mexanizmlarni ishlab chiqishga qaratilgan boshqaruv tizimidir. Bunday yondashuvda HR siyosati qat’iy qoidalarga asoslanmaydi, balki sharoitga mos holda qayta ko‘rib chiqilishi va takomillashtirilishi mumkin bo‘lgan jarayon sifatida qaraladi.

Kelajakdagi muammolar HR tizimidan yanada yuqori darajadagi moslashuvchanlikni talab etadi. Texnologik innovatsiyalar, masalan, sun’iy intellekt, avtomatlashtirish yoki raqamli transformatsiya natijasida ko‘plab kasblar yo‘qolib, yangi kompetensiyalarni talab qiladigan mutlaqo yangi kasblar paydo bo‘ladi. Demografik o‘zgarishlar esa mehnat bozorida yosh guruhlarining mutanosibligi, pensiya yoshining uzayishi va gender balansining o‘zgarishi kabi yangi masalalarni yuzaga chiqaradi. Shuningdek, global miqyosdagi mehnat migratsiyasi malakali kadrlarni jalb qilishda raqobatni kuchaytirib, HR amaliyotlarida xalqaro standartlarga moslashishni talab etadi.

Bundan tashqari, ijtimoiy-siyosiy beqarorlik inson resurslari boshqaruvida xodimlarning ishonchini mustahkamlash, ularni psixologik jihatdan qo‘llab-quvvatlash va tashkilot ichida barqaror muhit yaratish zarurligini ko‘rsatadi. Ekologik inqirozlar esa “yashil HR” siyosatini shakllantirish, barqaror rivojlanish tamoyillarini inson resurslari boshqaruvi bilan integratsiyalash zaruratini yuzaga keltiradi. Shunday qilib, HR amaliyotlarining moslashuvchanlik paradigmasi nafaqat tashqi sharoitlarga javob berish, balki ularni oldindan prognoz qilish, ehtimoliy xavflarni kamaytirish va yangi imkoniyatlarni tezda o‘zlashtirishni ham o‘z ichiga oladi.

HR amaliyotlari ushbu omillarni monitoring qilish va ularni strategik rejalashtirish jarayoniga integratsiya qilish orqali o‘zining moslashuvchanlik darajasini oshiradi.

20.4-jadval

HR amaliyotlarida kelajak muammolarini hisobga olish darajalari

Moslashuv darajasi	**Tavsif**	**HR amaliyotidagi namoyon bo‘lish shakllari**
Passiv moslashuv	Muammoga faqat yuzaga kelgach javob berish	Favqulodda qayta tashkil etish, vaqtinchalik choralar
Reaktiv	Muammo yuzaga kelishi	Kadrlar malakasini qisqa muddatli

moslashuv	ehtimolini sezgach choralar ko‘rish	yangilash dasturlari
Proaktiv moslashuv	Muammo yuzaga kelishidan oldin uni bashorat qilib oldindan rejalashtirish	Kadrlar siyosatini kelajakdagi texnologik o‘zgarishlarga moslashtirish, barqaror kompetensiya modeli yaratish

HR amaliyotlarida kelajakdagi muammolarni hisobga olish darajalari, aslida, tashkilotning moslashuvchanlik salohiyatini belgilab beradi. Passiv moslashuv darajasida muammolarga faqat ular real voqelik sifatida yuzaga chiqqach javob qaytariladi va bu odatda favqulodda qayta tashkil etish yoki vaqtinchalik choralar ko‘rish orqali namoyon bo‘ladi. Reaktiv moslashuv esa muammo ehtimoli sezilganida uni yumshatish bo‘yicha choralar ko‘rishni o‘z ichiga oladi; bunda, masalan, xodimlarning malakasini qisqa muddatli dasturlar orqali yangilash amaliyoti kuzatiladi. Proaktiv moslashuv darajasi esa eng yuqori bosqich bo‘lib, u muammolarni yuzaga kelishidan oldin bashorat qilish va ularga qarshi strategik choralarni ishlab chiqishni anglatadi. Bu darajada HR siyosati kelajakdagi texnologik o‘zgarishlarga mos ravishda shakllantiriladi hamda barqaror kompetensiya modellari yaratiladi. Shu bois, tashkilotning uzoq muddatli barqarorligi va raqobatbardoshligi aynan proaktiv yondashuvni qo‘llash darajasiga bevosita bog‘liqdir.

HR amaliyotlarini kelajakdagi muammolarga moslashtirishning eng muhim bosqichlaridan biri bu — tizimli prognozlash va strategik rejalashtirishdir. Bunda HR bo‘limlari bir nechta analitik vositalardan foydalanadi:

1. **Trend tahlili** — demografik, iqtisodiy va texnologik tendensiyalarni monitoring qilish.
2. **Ssenariyli rejalashtirish** — bir nechta ehtimoliy kelajak variantlarini ishlab chiqish.
3. **Risk-menejment modeli** — potentsial xatarlarni baholash va ularga mos javob strategiyalarini ishlab chiqish.

HR amaliyotlarini kelajakdagi muammolarga moslashtirish jarayonida tizimli prognozlash va strategik rejalashtirish alohida ahamiyat kasb etadi, chunki bu yondashuv tashkilotning uzoq muddatli barqarorligini ta’minlashga xizmat qiladi. Bunda HR bo‘limlari, avvalo, trend tahlilidan foydalanib, demografik o‘zgarishlar, iqtisodiy jarayonlar va texnologik innovatsiyalarni muntazam monitoring qiladi. Shuningdek, ssenariyli rejalashtirish orqali bir nechta ehtimoliy kelajak

variantlari ishlab chiqilib, turli vaziyatlarda qanday choralar ko‘rish mumkinligi aniqlanadi. Risk-menejment modeli esa ehtimoliy xatarlarni oldindan baholab, ularga mos qarshi strategiyalarni ishlab chiqishga imkon yaratadi. Shu tariqa, prognozlash va strategik rejalashtirish HR siyosatini nafaqat hozirgi, balki kelajakdagi mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga ham moslashtirishga xizmat qiladi.

20.5-jadval

HR prognozlash va strategik rejalashtirish bosqichlari

Bosqich	**Mazmuni**	**Kutilayotgan natija**
1. Ma’lumot yig‘ish	Mehnat bozori, texnologiya va ijtimoiy omillar haqidagi statistik va analitik ma’lumotlarni to‘plash	Faktlarga asoslangan boshlang‘ich tahlil
2. Tahlil va prognoz	Ma’lumotlarni matematik modellar asosida qayta ishlash va tendensiyalarni aniqlash	Kelajakdagi ehtimoliy muammolar ro‘yxati
3. Strategik javob ishlab chiqish	HR siyosatini aniqlangan muammolarga moslashtirish	Barqaror va moslashuvchan HR siyosati
4. Monitoring va baholash	Amalga oshirilgan choralarning samaradorligini doimiy tekshirish	Zaruratga ko‘ra strategiyani yangilash

HR prognozlash va strategik rejalashtirish bosqichlari bir-birini to‘ldiruvchi izchil jarayon sifatida qaraladi. Avvalo, mehnat bozori, texnologiyalar va ijtimoiy omillar haqidagi statistik hamda analitik ma’lumotlar yig‘iladi, bu esa faktlarga asoslangan boshlang‘ich tahlilni ta’minlaydi. Keyingi bosqichda mazkur ma’lumotlar matematik modellar yordamida qayta ishlanib, asosiy tendensiyalar aniqlanadi hamda kelajakda yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan muammolar ro‘yxati shakllantiriladi. Shundan so‘ng, HR siyosati aniqlangan muammolarga moslashtirilib, barqaror va moslashuvchan yondashuv ishlab chiqiladi. Yakuniy bosqich esa monitoring va baholashni o‘z ichiga olib, amalga oshirilgan choralarning samaradorligi doimiy ravishda tekshiriladi va zarurat tug‘ilganda strategiya yangilanadi. Shu tarzda, HR boshqaruvi doimiy ravishda dinamik muhitga moslashgan holda faoliyat yuritadi.

Texnologik innovatsiyalar mehnat jarayonlariga chuqur ta’sir ko‘rsatadi. Avtomatlashtirish, sun’iy intellekt, masofaviy ishlash tizimlari va raqamli kommunikatsiya vositalari HR amaliyotlarining shaklini tubdan o‘zgartiradi. Shu sababli, HR siyosatida quyidagi yo‘nalishlar bo‘yicha tayyorgarlik talab etiladi:

- **kompetensiyalarni qayta shakllantirish** (reskilling va upskilling jarayonlarini tizimlashtirish);
- **ish o‘rinlarining raqamli transformatsiyasi**ga mos bandlik siyosatini ishlab chiqish;
- **ma’lumot xavfsizligi va etik masalalar**ni HR jarayonlariga integratsiya qilish.

Texnologik o‘zgarishlarga moslashuv HR boshqaruvida strategik ahamiyat kasb etadi, chunki avtomatlashtirish, sun’iy intellekt, masofaviy ishlash tizimlari va raqamli kommunikatsiya vositalarining jadal rivojlanishi mehnat jarayonlarini tubdan qayta shakllantirmoqda. Bunday sharoitda HR siyosati, bir tomondan, reskilling va upskilling jarayonlarini tizimlashtirish orqali xodimlarning yangi kompetensiyalarini shakllantirishga, ikkinchi tomondan esa ish o‘rinlarining raqamli transformatsiyasiga mos bandlik siyosatini ishlab chiqishga yo‘naltirilishi zarur. Shu bilan birga, ma’lumot xavfsizligi va etik masalalarning HR jarayonlariga integratsiya qilinishi nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki tashkilotning raqamli muhitda barqaror faoliyat yuritishini ham ta’minlaydi.

HR amaliyotlari faqat texnologik va ijtimoiy o‘zgarishlarga emas, balki normativ-huquqiy muhitdagi yangiliklarga ham moslashishi zarur. Kelajakdagi mehnat munosabatlari huquqiy jihatdan yanada murakkablashadi: masofaviy mehnatning rasmiy tartibi, shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish qonunlari, global mehnat migratsiyasiga oid kelishuvlar shular jumlasidandir.

Institutsional moslashuv quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- HR siyosatini milliy va xalqaro me’yorlarga moslashtirish
- Mehnat qonunchiligi bo‘yicha doimiy monitoring tizimini joriy etish
- Xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi kelishuv mexanizmlarini takomillashtirish

Institutsional va huquqiy moslashuv HR amaliyotlarining barqarorligini ta’minlashda muhim omil hisoblanadi, chunki kelajakdagi mehnat munosabatlari huquqiy jihatdan tobora murakkablashib bormoqda. Masofaviy mehnatning rasmiy tartibga solinishi, shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilishga oid qonunlarning kuchayishi va global mehnat migratsiyasini tartibga soluvchi kelishuvlar HR siyosatini yangicha yondashuvni talab etadi. Shu nuqtayi nazardan, HR tizimlari milliy hamda xalqaro me’yorlarga moslashtirilishi, mehnat qonunchiligidagi o‘zgarishlarni muntazam kuzatib borish va monitoring

qilish mexanizmlari joriy etilishi, shuningdek, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasidagi kelishuv mexanizmlarini takomillashtirish orqali mehnat jarayonlari huquqiy barqarorlik hamda institutsional moslashuvchanlikka ega bo‘lishi zarur.

Kelajakdagi muammolarga moslashish faqat operativ choralar bilan emas, balki uzoq muddatli barqaror rivojlanish modeli bilan ta’minlanadi. Bunda HR strategiyasi quyidagi ustunlarga tayanadi:

- **Barqaror kompetensiyalar** — tez o‘zgaruvchi sharoitlarda ham dolzarbligini yo‘qotmaydigan ko‘nikmalar to‘plami
- **Innovatsion boshqaruv** — yangi texnologiyalarni HR jarayonlariga joriy etish
- **Ijtimoiy hamkorlik** — xodimlar, ish beruvchilar va davlat institutlari o‘rtasida o‘zaro manfaatli munosabatlarni rivojlantirish

HR tizimining barqaror rivojlanish modeli kelajakdagi muammolarga moslashishda faqat operativ choralar bilan emas, balki uzoq muddatli strategik yondashuv orqali ta’minlanadi. Ushbu yondashuv uchta asosiy ustunga tayanadi: birinchidan, barqaror kompetensiyalarni shakllantirish, ya’ni tez o‘zgaruvchi iqtisodiy va texnologik sharoitlarda ham dolzarbligini yo‘qotmaydigan ko‘nikmalar to‘plamini rivojlantirish; ikkinchidan, innovatsion boshqaruv mexanizmlarini joriy etish orqali yangi texnologiyalarni HR jarayonlariga samarali integratsiya qilish; uchinchidan esa, ijtimoiy hamkorlikni kuchaytirish, ya’ni xodimlar, ish beruvchilar va davlat institutlari o‘rtasida o‘zaro manfaatli va barqaror munosabatlarni rivojlantirishdir. Shu tarzda, HR tizimi nafaqat mavjud sharoitlarga moslashadi, balki kelajakdagi barqaror va inklyuziv rivojlanish uchun zamin yaratadi.

20.6-jadval

HR tizimining barqaror rivojlanish modeli komponentlari

Komponent	**Tavsif**	**Strategik vazifa**
Barqaror kompetensiyalar	Texnologiya va bozor sharoitidan qat’i nazar dolzarb bo‘lib qoladigan ko‘nikmalar	Uzoq muddatli bandlikni ta’minlash
Innovatsion boshqaruv	HR jarayonlariga ilg‘or texnologiyalarni integratsiya qilish	Samaradorlikni oshirish
Ijtimoiy hamkorlik	Xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida ochiq va konstruktiv muloqot	Ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash

20.6-jadvalda keltirilgan HR tizimining barqaror rivojlanish modeli komponentlari uch asosiy yo‘nalishga tayanadi. Birinchidan, barqaror kompetensiyalar texnologiya va bozor sharoitidan qat’i nazar dolzarb bo‘lib qoladigan ko‘nikmalarni shakllantirishni anglatadi va bu orqali uzoq muddatli bandlikni ta’minlashga xizmat qiladi. Ikkinchidan, innovatsion boshqaruv HR jarayonlariga ilg‘or texnologiyalarni integratsiya qilish orqali samaradorlikni oshirishni ko‘zda tutadi. Uchinchidan, ijtimoiy hamkorlik xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida ochiq va konstruktiv muloqotni rivojlantirish orqali ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlashga yo‘naltiriladi. Shu tariqa, ushbu komponentlarning uyg‘unligi HR tizimini barqaror, innovatsion va ijtimoiy jihatdan mustahkam rivojlanishga olib keladi.

Umuman olganda, HR amaliyotlarini kelajakdagi muammolarga moslashtirish tashkilotning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishini ta’minlaydigan eng muhim omillardan biridir. Moslashuvchan HR tizimi texnologik, demografik, ijtimoiy hamda huquqiy o‘zgarishlarni oldindan prognoz qilish, ularga strategik javob topish va barqaror kompetensiyalarni rivojlantirish orqali samarali ishlaydi. Bu jarayonda prognozlash, strategik rejalashtirish, innovatsion boshqaruv va ijtimoiy hamkorlik birgalikda qo‘llanilganda, HR tizimi nafaqat mavjud sharoitlarga moslashadi, balki kelajakdagi xavf va imkoniyatlarni ham samarali boshqarib, uzoq muddatli barqarorlikka erishishga xizmat qiladi.

Xulosa, mehnat faoliyati va HRning kelajakdagi kutilmalari doimiy o‘zgarishlar va yangi texnologiyalarning jadal rivojlanishi bilan bog‘liq. Zamonaviy HR texnologiyalari, masofaviy ishlash, sun’iy intellekt va avtomatlashtirish kabi omillar mehnat bozori va kadrlarni boshqarishning samaradorligini oshirishga yordam bermoqda. Shuningdek, kadrlarni rag‘batlantirish va motivatsiya qilish, shaffoflik va adolatli boshqaruv prinsiplariga asoslangan strategiyalarni joriy etish HR sohasining kelajakda yanada rivojlanishiga turtki beradi. Kelajakda HRning o‘zgaruvchan ehtiyojlarga moslashuvchan va innovatsion yondoshuvlarga egasi bo‘lishi kutilmoqda.

Asosiy so‘zlar va iboralar: mehnat faoliyati, HR strategiyalari, kelajakdagi kutilmalar, sun’iy intellekt, masofaviy ishlash, avtomatlashtirish, kadrlarni boshqarish, shaffoflik, motivatsiya, innovatsion texnologiyalar, moslashuvchan HR tizimlari, mehnat bozori.

Nazorat savollari:

1. Mehnat faoliyatining kelajakdagi tendensiyalari qanday o‘zgarishlarni keltirib chiqarishi mumkin?
2. HR sohasidagi innovatsion texnologiyalar qanday ta’sir ko‘rsatmoqda?
3. Masofaviy ishlashning mehnat faoliyatiga qanday ta’siri bor?
4. Kelajakdagi HR strategiyalari qanday xususiyatlarga ega bo‘ladi?
5. Sun’iy intellektning HR sohasidagi o‘rni qanday rivojlanadi?
6. Kadrlarni motivatsiya qilishning yangi yondoshuvlari nimalardan iborat?
7. Mehnat bozorida o‘zgaruvchan ehtiyojlarni qanday qilib samarali qondirish mumkin?
8. Avtomatlashtirish HR jarayonlariga qanday ta’sir ko‘rsatadi?
9. Shaffoflik va adolatli boshqaruv HR strategiyalarida qanday ahamiyatga ega?
10. Innovatsion texnologiyalarni HR tizimlariga joriy etishning asosiy qiyinchiliklari nimalardan iborat?
11. Mehnat faoliyatidagi innovatsion o‘zgarishlarning kelajakdagi ta'sirini tahlil qiling: sun’iy intellekt va avtomatizatsiya kabi texnologiyalar HR tizimining strategik rolini qanday o‘zgartirishi mumkin?
12. Inklyuziv va xilma-xil ish muhitini yaratishning nazariy asoslarini izohlang: bu yondashuv tashkilotning innovatsion faolligi va raqobatbardoshligiga qanday ta'sir ko‘rsatadi?

GLOSSARIY

1. Adolat – Ish joyida barcha xodimlarga teng munosabatda bo‘lish va ularning huquqlarini himoya qilish.
2. Etik guruhlar – Turli millat va madaniyatga mansub odamlar guruhlari.
3. Zamon talablari – Hozirgi davrning iqtisodiy va ijtimoiy ehtiyojlari.
4. Aholining iqtisodiy faolligi – Mehnatga layoqatli aholining ish bilan shug‘ullanish darajasi.
5. Axborot texnologiyalari – Ma’lumotlarni qayta ishlash va uzatish uchun ishlatiladigan vositalar.
6. Boshqaruv samaradorligi – Tashkilot maqsadlariga erishishda boshqaruvning natijadorligi.
7. Daromad taqsimoti – Jamiyatdagi boylik va resurslarning odamlar o‘rtasida bo‘linishi.
8. Davlat siyosati – Hukumat tomonidan iqtisodiy va ijtimoiy sohalarni tartibga solish choralari.
9. Demografik yuk – Ishlamaydigan aholining (yoshlar va keksalar) mehnatga layoqatli aholiga nisbati.
10. Dunyo iqtisodiy tendensiyalari – Global miqyosda iqtisodiy o‘zgarishlar va yo‘nalishlar.
11. Egiluvchan ish jarayonlari – Tashkilotning tezkor o‘zgarishlarga moslashadigan tuzilmalari.
12. Eksport va import – Mehnat kuchi yoki mahsulotlarning mamlakatlar o‘rtasida almashinuvi.
13. Foydalanish samaradorligi – Resurslardan maksimal darajada foydalanish natijasida erishilgan natija.
14. Fikr xilma-xilligi – Turli nuqtai nazar va yondashuvlarning ish muhitida mavjudligi.
15. Gender tengligi – Erkaklar va ayollar uchun ish joyida teng huquq va imkoniyatlar.
16. Global raqobat – Xalqaro bozorda tashkilotlar o‘rtasidagi ustunlik uchun kurash.
17. Ijtimoiy adolat – Jamiyatdagi resurslar va imkoniyatlarning adolatli taqsimlanishi.
18. Ijtimoiy integratsiya – Turli guruhlarning jamiyatda birlashishi va hamkorligi.

19. Ijtimoiy kapital – Insonlar o‘rtasidagi munosabatlar va ishonchdan kelib chiqadigan qiymat.
20. Iqtisodiy barqarorlik – Iqtisodiyotning o‘zgarishlarga chidamliligi va muvozanati.
21. Iqtisodiy infratuzilma – Iqtisodiy faoliyatni qo‘llab-quvvatlovchi tizimlar (transport, aloqa).
22. Iqtisodiy islohotlar – Iqtisodiy tizimni yaxshilashga qaratilgan o‘zgarishlar.
23. Ish beruvchi – Xodimlarni mehnat faoliyatiga jalb qiluvchi shaxs yoki tashkilot.
24. Gibrid ish – Masofaviy va ofisda ishlashning kombinatsiyasi.
25. Ish joyi xavfsizligi – Xodimlar uchun xavf-xatarsiz mehnat sharoitlarini ta’minlash.
26. Ish kuchining sifati – Xodimlarning malakasi, tajribasi va samaradorligi darajasi.
27. Ish o‘rinlari yaratish – Iqtisodiyotda yangi bandlik imkoniyatlarini ochish.
28. Ishdan qoniqish – Xodimning o‘z ishidan mamnunlik darajasi.
29. Ishga moslashish – Xodimlarning yangi sharoit yoki vazifalarga ko‘nikishi.
30. Jamoaviy ish – Xodimlarning birgalikda maqsadga erishish uchun harakat qilishi.
31. Jinsiy orientatsiya – Ish muhitida xilma-xillikning bir jihati sifatida qabul qilinishi.
32. Kadrlar rotatsiyasi – Xodimlarni turli lavozimlar o‘rtasida ko‘chirish jarayoni.
33. Kadrlar tanlovi – Ishga eng munosib nomzodlarni tanlab olish usullari.
34. Kasbiy migratsiya – Xodimlarning yangi kasb yoki sohada ishlash uchun ko‘chishi.
35. Global iqtisodiyot – Dunyo mamlakatlari o‘rtasidagi iqtisodiy aloqalar va integratsiya.
36. Kreativ yondashuv – Muammolarni hal qilishda yangi va ijodiy usullarni qo‘llash.
37. Krizis boshqaruvi – Tashkilotning noqulay sharoitlarda barqarorligini ta’minlash.
38. Ma’lumotlar tahlili – Ish faoliyatini baholash uchun statistik ma’lumotlarni o‘rganish.

39. Mahalliy mehnat bozori – Muayyan hudud yoki mintaqadagi ishchi kuchi dinamikasi.
40. Makroiqtisodiy ko‘rsatkichlar – Iqtisodiyotning umumiy holatini aks ettiruvchi o‘lchovlar.
41. Malaka darajasi – Xodimning muayyan sohadagi bilim va tajriba darajasi.
42. Mehnat ishlab chiqarish – Inson mehnati orqali mahsulot yoki xizmat yaratish.
43. Mehnat qonunchiligi – Mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi qonunlar majmui.
44. Mehnat raqobati – Xodimlar o‘rtasida yaxshi natijalar uchun kurash.
45. Mehnat resurslari taklifi – Mehnat bozorida mavjud bo‘lgan ishchi kuchi miqdori.
46. HR (Human Resources) – Inson resurslari boshqaruvi, xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish jarayoni.
47. Mehnat xarajatlari – Xodimlarni ishlatish bilan bog‘liq moliyaviy xarajatlar.
48. Mikroiqtisodiy tahlil – Alohida tashkilot yoki shaxslar darajasidagi iqtisodiy jarayonlar.
49. Mobil aloqa vositalari – Masofaviy ish uchun zarur bo‘lgan texnologik qurilmalar.
50. Moddiy rag‘bat – Ish haqi, bonuslar kabi moliyaviy stimul berish usullari.
51. Muammolarni hal qilish – Ish jarayonidagi to‘siqlarni bartaraf etish strategiyalari.
52. Mukofotlash tizimi – Xodimlarni yaxshi natijalari uchun rag‘batlantirish usullari.
53. Natijalarni o‘lchash – Ish faoliyatining samarasini baholash jarayoni.
54. Nomoddiy aktivlar – Tashkilotning bilim, tajriba kabi moddiy bo‘lmagan boyliklari.
55. O‘zgarishlarni boshqarish – Tashkilotda yangi sharoitlarga moslashish jarayoni.
56. Pensiya tizimi – Keksa yoshdagi aholini ijtimoiy ta’minlash tizimi.
57. Huquqiy asoslar – Mehnat munosabatlari va bandlikni tartibga soluvchi qonunlar va me’yorlar.
58. Professional standartlar – Muayyan kasb uchun belgilangan malaka talablari.
59. Psixologik omillar – Xodimlarning ish samaradorligiga ta’sir qiluvchi ruhiy holatlar.

60. Raqamli transformatsiya – Tashkilotning raqamli texnologiyalarga o‘tish jarayoni.
61. Resurslarni tejash – Ish jarayonida xarajatlarni kamaytirish choralari.
62. Sanoat tarmoqlari – Iqtisodiyotning ishlab chiqarishga asoslangan sohalari.
63. Shaxsiy rivojlanish – Xodimning o‘z salohiyatini oshirishga qaratilgan harakatlari.
64. Sifat nazorati – Ish jarayonlari va natijalarning belgilangan standartlarga mosligini tekshirish.
65. Sog‘liq kapitali – Insonning sog‘lig‘idan kelib chiqadigan iqtisodiy foyda.
66. Strategik tahlil – Tashkilotning kelajakdagi imkoniyatlarini baholash.
67. Subyektiv baholash – Ish samaradorligini shaxsiy fikrlar asosida o‘lchash.
68. Ijtimoiy himoya – Davlat yoki tashkilot tomonidan aholiga taqdim etiladigan moddiy va ijtimoiy yordam.
69. Suvverenitet – Davlatning mehnat bozori va iqtisodiyotni mustaqil boshqarishi.
70. Talabalar bandligi – O‘quv jarayonida ishlaydigan yoshlarning mehnat faoliyati.
71. Tashkilot madaniyati – Ish muhitidagi qadimiyatlar, qoidalar va odatlar majmui.
72. Tashqi migratsiya – Ishchi kuchining mamlakat tashqarisiga ko‘chishi.
73. Tavakkalchilik boshqaruvi – Potentsial xavf-xatarlarni oldini olish choralari.
74. Texnologik rivojlanish – Yangi texnologiyalar orqali iqtisodiy o‘sishni ta’minlash.
75. To‘liq bandlik – Mehnatga layoqatli aholining to‘liq ish bilan ta’minlanishi.
76. Transport infratuzilmasi – Ishchi kuchining mobilligini qo‘llab-quvvatlovchi tizim.
77. Umumiy daromad – Tashkilot yoki davlatning barcha manbalardan olgan foydasi.
78. Ustav kapitali – Tashkilotning asosiy moliyaviy resurslari.
79. Ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar – Jamiyat va iqtisodiyotni rivojlantirishga qaratilgan o‘zgarishlar.

80. Vaqt taqsimoti – Ish, dam olish va shaxsiy faoliyat o‘rtasidagi muvozanat.
81. Xalqaro hamkorlik – Mamlakatlar o‘rtasidagi mehnat va iqtisodiy aloqalar.
82. Xizmat ko‘rsatish sifati – Tashkilot xizmatlarining mijozlar talablariga mosligi.
83. Xodimlar almashinuvi – Ishchilarning tashkilotdan ketishi va yangilarining kelishi.
84. Xodimlar salohiyati – Ishchilarning ishni bajarishdagi umumiy qobiliyati.
85. Yangi iqtisodiyot – Innovatsiyalar va texnologiyalarga asoslangan iqtisodiy tuzilma.
86. Yillik ish rejasi – Tashkilotning bir yil davomidagi faoliyat maqsadlari.
87. Yoshlar siyosati – Yosh avlodni mehnat bozoriga jalb qilish choralari.
88. Yuqori texnologiyalar – Ilg‘or va murakkab texnik vositalar va usullar.
89. Axborot xavfsizligi – Ish jarayonidagi ma’lumotlarni himoya qilish choralari.
90. Inkluzivlik – Ish joyida barchaga teng imkoniyatlar yaratish va farovonlikni ta’minlash.
91. Boshqaruv strategiyalari – Tashkilotni samarali boshqarishning uzoq muddatli rejalari.
92. Davlat xarajatlari – Hukumatning ijtimoiy va iqtisodiy sohalarga ajratgan mablag‘lari.
93. Ichki migratsiya – Ishchi kuchining mamlakat ichidagi hududlar o‘rtasida ko‘chishi.
94. Ijtimoiy moslashuv – Xodimlarning yangi ijtimoiy sharoitlarga ko‘nikishi.
95. Iqtisodiy foyda – Tashkilot yoki shaxs faoliyatidan kelib chiqadigan daromad.
96. Ish joyining jozibadorligi – Xodimlarni jalb qiluvchi ish sharoitlari va imkoniyatlari.
97. Ishchilar huquqlari – Mehnat faoliyatidagi qonuniy kafolatlar va imtiyozlar.
98. Kadrlar zaxirasi – Tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlari uchun tayyorlangan xodimlar.

99. Kasbiy o‘sish – Xodimning lavozim yoki malaka darajasini ko‘tarishi.
100. Ma’naviy rag‘bat – Xodimlarni maqtash yoki hurmat qilish kabi moddiy bo‘lmagan stimul.
101. Innovatsiyalar – Yangi g‘oya, usul yoki texnologiyalarni joriy etish jarayoni.
102. Mehnat bozori tuzilmasi – Ishchi kuchi va ish joylarining tarmoqlarga bo‘linishi.
103. Mehnat xavfsizligi – Ish jarayonida xodimlar uchun xavf-xatarlarni kamaytirish.
104. O‘quv dasturlari – Xodimlarni tayyorlash uchun tuzilgan ta’lim rejasi.
105. Raqamli ko‘nikmalar – Zamonaviy texnologiyalardan foydalanish qobiliyati.
106. Sanoat ishlab chiqarishi – Iqtisodiyotning mahsulot ishlab chiqarishga yo‘naltirilgan qismi.
107. Tashkilot imidji – Tashkilotning jamiyatdagi obro‘si va qadr-qimmati.
108. Texnik rivojlanish – Ish jarayonlarini yaxshilash uchun yangi texnikalar joriy etish.
109. Umumiy iqtisodiy holat – Davlat yoki mintaqaning iqtisodiy rivojlanish darajasi.
110. Xodimlar farovonligi – Ishchilarning jismoniy va ruhiy salomatligini ta’minlash.
111. Yangi kasblar – Texnologik o‘zgarishlar natijasida paydo bo‘lgan ish turlari.
112. Aholi qarishi – Jamiyatda keksa yoshdagi aholining ulushining oshishi va demografik o‘zgarishlar.
113. Inson kapitali – Insonning bilim, ko‘nikma va tajribasi orqali iqtisodiy qiymat yaratishi.
114. Zamonaviy boshqaruv – Innovatsion usullar va texnologiyalarga asoslangan boshqaruv.
115. Inson resurslari – Mehnat faoliyatiga qodir bo‘lgan odamlar va ularning potentsiali.
116. Ish haqi – Xodimning mehnati evaziga oladigan moddiy mukofoti.
117. Ish joyi – Xodimning mehnat faoliyatini amalga oshiradigan joyi yoki lavozimi.
118. Ish shartnomasi – Ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini belgilovchi hujjat.

119. Ish vaqtini tartibga solish – Ish soatlari va dam olish vaqtini qonunchilik asosida boshqarish.
120. Ishchi kuchining mobilligi – Ishchilarning geografik yoki kasbiy o‘zgarishi va moslashishi.
121. Iqtisodiy o‘sish – Iqtisodiyotning umumiy hajmi va samaradorligining oshishi.
122. Iqtisodiy qiymat – Resurslar yoki faoliyatning iqtisodiy foyda keltirish darajasi.
123. Iqtisodiy samaradorlik – Maqsadlarga erishishda resurslardan optimal foydalanish.
124. Avtomatlashtirish – Ish jarayonlarini texnologik vositalar yordamida avtomatik ravishda boshqarish.
125. Kadrlarni rejalashtirish – Tashkilot ehtiyojlariga mos xodimlarni tanlash va tayyorlash.
126. Karyera yo‘li – Xodimning kasbiy rivojlanishdagi bosqichlari va maqsadlari.
127. Kasbiy rivojlanish – Xodimning malaka va ko‘nikmalarini oshirish jarayoni.
128. KPI (Key Performance Indicators) – Ish faoliyatining samaradorligini o‘lchash ko‘rsatkichlari.
129. Malaka oshirish – Xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan o‘qitish.
130. Masofaviy ish – Xodimlarning ofisdan tashqarida ishlash shakli.
131. Mehnat bozori – Ishchi kuchi va ish joylari o‘rtasidagi talab va taklif munosabatlari.
132. Mehnat faoliyati – Insonning iqtisodiy yoki ijtimoiy maqsadlarda qiladigan ishi.
133. Mehnat migratsiyasi – Ishchi kuchining mintaqalar yoki mamlakatlar o‘rtasida ko‘chishi.
134. Mehnat motivatsiyasi – Xodimlarni ishga jalb qilish uchun rag‘batlantirish usullari.
135. Bandlik – Aholining mehnat faoliyatida ishtirok etishi va ish bilan ta’minlanishi.
136. Mehnat resurslari – Mehnat faoliyatida ishtirok etishi mumkin bo‘lgan aholining qismi.
137. Mehnat sharoitlari – Ish joyidagi xavfsizlik, qulaylik va boshqa omillar majmui.
138. Mehnat standartlari – Xalqaro yoki milliy darajada belgilangan mehnat qoidalari.

139. Mehnat unumdorligi – Birlik vaqt ichida ishlab chiqarilgan mahsulot yoki xizmat hajmi.
140. Monitoring – Faoliyat yoki jarayonning doimiy kuzatilishi va baholanishi.
141. Moslashuvchanlik – Tashkilot yoki xodimlarning o‘zgarishlarga tez moslashish qobiliyati.
142. Motivatsiya turlari – Moddiy, ma’naviy yoki ijtimoiy rag‘batlantirish shakllari.
143. Nogironlar uchun sharoit – Ish joyida nogiron xodimlar uchun qulaylik yaratish.
144. O‘qitish platformalari – Raqamli vositalar yordamida ta’lim va malaka oshirish tizimlari.
145. Optimallashtirish – Resurslardan foydalanishni yaxshilash va samaradorlikni oshirish.
146. Bo‘sh vaqt – Ishdan tashqari shaxsiy ehtiyojlar, dam olish yoki rivojlanish uchun ajratilgan vaqt.
147. Raqamli iqtisodiyot – Raqamli texnologiyalarga asoslangan iqtisodiy tizim.
148. Raqobatbardoshlik – Tashkilotning bozorda ustunlik qilish qobiliyati.
149. Resurslarni boshqarish – Inson, moliyaviy va boshqa resurslarni samarali tashkil etish.
150. Shaffoflik – Boshqaruv jarayonlarida ochiqlik va adolatni ta’minlash.
151. Sifat ko‘rsatkichlari – Ish yoki xizmatning sifatini baholash mezonlari.
152. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti – Sog‘liqqa oid xizmatlarning iqtisodiy jihatlari.
153. Strategik maqsadlar – Tashkilotning uzoq muddatli rivojlanish rejasi.
154. Sun’iy intellekt – Mashinalarning insoniy aqlga yaqin vazifalarni bajarishi.
155. Ta’lim iqtisodiyoti – Ta’limning iqtisodiy samarasi va inson kapitalidagi roli.
156. Ta’lim samaradorligi – Ta’lim jarayonidan olingan iqtisodiy va ijtimoiy foyda.
157. Bozor iqtisodiyoti – Talab va taklif asosida resurslarni taqsimlashga asoslangan iqtisodiy tizim.

158. Tahlil vositalari – Ma’lumotlarni o‘rganish va baholash uchun ishlatiladigan usullar.
159. Talab va taklif – Mehnat bozorida ishchi kuchi va ish joylari o‘rtasidagi muvozanat.
160. Tashkiliy o‘zgarishlar – Tashkilot ichidagi tuzilma yoki jarayonlarni yangilash.
161. Tashqi muhit – Tashkilot faoliyatiga ta’sir qiluvchi iqtisodiy, ijtimoiy omillar.
162. Texnologik infratuzilma – Ish jarayonlarini qo‘llab-quvvatlovchi texnik vositalar.
163. Texnologik yangiliklar – Ish samaradorligini oshiruvchi yangi texnologiyalar.
164. Tranzitsiya – Bir iqtisodiy tizimdan boshqasiga o‘tish jarayoni.
165. Umumiy ish samaradorligi – Tashkilotdagi barcha resurslarning birgalikdagi natijasi.
166. Xalqaro mehnat bozori – Dunyo miqyosidagi ishchi kuchi va ish joylari tizimi.
167. Xilma-xillik – Ish muhitida turli guruhlar va qarashlarning mavjudligi.
168. Demografik o‘zgarishlar – Aholining yoshi, jinsi, soni va boshqa ko‘rsatkichlaridagi o‘zgarishlar.
169. Xodimlar bilan aloqa – Ishchilar va boshqaruv o‘rtasidagi muloqot tizimi.
170. Yarim stavkali ish – To‘liq emas, qisman ish soatlari bilan ishlash shakli.
171. Yoshlar bandligi – Yosh avlodning mehnat bozorida ishtirok etishi.
172. Axloqiy jihatlar – Mehnat boshqaruvida adolat va odob qoidalariga rioya qilish.
173. Baholash mezonlari – Ish faoliyatini o‘lchash uchun ishlatiladigan standartlar.
174. Boshqaruv tizimlari – Tashkilotdagi jarayonlarni muvofiqlashtirish usullari.
175. Demografik tranzitsiya – Aholining o‘sishi va tuzilmasidagi tarixiy o‘zgarishlar.
176. Ichki muhit – Tashkilot ichidagi resurslar va sharoitlar majmui.
177. Ijtimoiy tenglik – Jamiyatda barcha guruhlarga teng huquqlar berish.
178. Innovatsion texnologiyalar – Yangi echimlar va usullarni joriy etish vositalari.

179. Diversifikatsiya – Ish muhitida turli guruhlar, fikrlar va yondashuvlarni qamrab olish.
180. Ish jarayonlari – Mehnat faoliyatini tashkil etishning bosqichlari.
181. Ish muvozanati – Ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi uyg‘unlik.
182. Ish unumdorligi – Xodimning muayyan vaqtdagi ish natijasi.
183. Iqtisodiy modellar – Iqtisodiy jarayonlarni tahlil qilish uchun matematik tuzilmalar.
184. Kadrlar siyosati – Xodimlarni boshqarishga oid qoidalar va strategiyalar.
185. Ko‘nikmalar – Xodimning muayyan vazifalarni bajarish qobiliyati.
186. Malakali mutaxassislar – Yuqori darajadagi bilim va tajribaga ega xodimlar.
187. Mehnat dinamikasi – Mehnat bozoridagi o‘zgarishlar va tendensiyalar.
188. Operatsion yondashuv – Tashkilotning joriy faoliyatini boshqarish usuli.
189. Rag‘batlantirish – Xodimlarni ishga undash uchun qo‘llaniladigan usullar.
190. Erkin ish vaqti – Xodimlarning ish soatlarini o‘z ehtiyojlariga moslashtirishi mumkin bo‘lgan tizim.
191. Samarali boshqaruv – Maqsadlarga minimal xarajat bilan erishish.
192. Shaxsiy farovonlik – Xodimning ish va hayotdan qoniqish darajasi.
193. Tashkiliy ehtiyojlar – Tashkilotning muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur resurslar.
194. Texnologik inqilob – Ish jarayonlarini tubdan o‘zgartiruvchi yangi texnologiyalar.
195. To‘lov modellari – Sog‘liqni saqlash yoki ish haqi uchun moliyaviy tizimlar.
196. Treninglar – Xodimlarni o‘qitish va malakasini oshirish dasturlari.
197. Unumdorlik ko‘rsatkichlari – Ish natijalarini o‘lchash mezonlari.
198. Xizmat ko‘rsatish sohasi – Iqtisodiyotning xizmatlarga asoslangan tarmog‘i.
199. Yuqori malaka – Muayyan sohada chuqur bilim va tajribaga ega bo‘lish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Arenas de Mesa, A., & Mesa-Lago, C. (2006). The Structural Pension Reform in Chile: Effects, Comparisons with Other Latin American Reforms, and Lessons. Oxford Review of Economic Policy.
2. Arrow, K. J. (1963). Uncertainty and the welfare economics of medical care. American Economic Review, 53(5), 941-973.
3. Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. University of Chicago Press.
4. Bo‘sh vaqt nazariy iqtisod kategoriyasi sifatida. https://cyberleninka.ru/article/n/svobodnoe-vremya-kak-kategoriya-teoreticheskoy-ekonomiki.
5. Cleary, P. D., & McNeil, B. J. (1988). Patient satisfaction as an indicator of quality of care. Inquiry, 25(1), 25-36.
6. Culyer, A. J., & Newhouse, J. P. (2000). The economics of health care financing: Theoretical and empirical perspectives. Cambridge University Press.
7. Cutler, D. M., & Zeckhauser, R. J. (2000). The Anatomy of Health Insurance. In Handbook of Health Economics, Volume 1. Elsevier Science.
8. Deaton, A. (2003). Health, Income, and Economic Development. In Annual Review of Public Health, 24, 1-22.
9. Donabedian, A. (1988). The quality of care: how can it be assessed? JAMA, 260(12), 1743-1748.
10. Eberts, R., & Stone, J. (2008). Older Workers and the U.S. Labor Market: Trends and Implications.
11. European Commission (2018). State of Health in the EU Companion Report 2019.
12. Fogel, R. W. (1994). Economic Growth, Population Theory, and Physiology: The Bearing of Long-Term Processes on the Making of Economic Policy. American Economic Review, 84(3), 369-395.
13. Freeman, R. B. (1976). The Overeducated American. Academic Press.
14. Fuchs, V. R. (1996). Economic aspects of health care financing. In J. P. Newhouse & A. Culyer (Eds.), Handbook of Health Economics. Elsevier.
15. Fuchs, V. R. (1996). Economics, values, and health care reform. American Economic Review, 86(1), 1-24.

16. Gold, M. R., Siegel, J. E., Russell, L. B., & Weinstein, M. C. (1996). Cost-effectiveness in health and medicine. Oxford University Press.
17. Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. Journal of Political Economy, 80(2), 223-255.
18. https://dasreda.ru/media/for-managers/chelovecheskie-resursy/
19. Kaplan, R. S., & Porter, M. E. (2011). The big idea: how to solve the cost crisis in health care. Harvard Business Review, 89(9), 46-52.
20. Keynes, J. M. (1936). The General Theory of Employment, Interest and Money. London: Macmillan.
21. Krugman, P. (1991). "Geography and Trade." MIT Press.
22. Le Grand, J., & New, B. (2015). The economics of the National Health Service. Policy Press.
23. Lee, R. (2003). The demographic transition: Three centuries of fundamental change. Journal of Economic Perspectives, 17(4), 167-190.
24. Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. Journal of Monetary Economics.
25. Mason, A., Lee, R. (2007). Transfers, Capital, and Consumption over the Demographic Transition. Population Aging, Intergenerational Transfers and the Macroeconomy.
26. Mazin A.L., Troitskaya A.A. (2020) Mehnat harakatchanligi salohiyati sifatida .... https://1economic.ru/lib/100959.
27. Migration Policy Institute (2019). The Future of Work and Migration: How Low-Skilled Migration Shapes Labor Markets in Aging Societies.
28. Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Columbia University Press.
29. Modigliani, F. (1986). Life cycle, individual thrift, and the wealth of nations. Nobel Memorial Lecture.
30. Murray, C. J., & Lopez, A. D. (1996). The global burden of disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries, and risk factors in 1990 and projected to 2020.
31. Pauly, M. V. (2008). The economics of health insurance. In A. J. Culyer (Ed.), Handbook of Health Economics (Vol. 1). Elsevier.
32. Ricardo, D. (1817). "On the Principles of Political Economy and Taxation."

33. Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. Journal of Political Economy, 98(5), S71-S102.
34. Sachs, J.D. (2005). "The End of Poverty: Economic Possibilities for Our Time." Penguin Press.
35. Schultz, T. W. (1961). Investing in People: The Economics of Population Quality. University of California Press.
36. Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.
37. Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. Quarterly Journal of Economics, 70(1), 65-94.
38. Stiglitz, J.E. (2002). "Globalization and its Discontents." W.W. Norton & Company.

Ilmiy maqolalar ro‘yxati

1. “Inson resurslarining Mehnat resurslari mobilligi” mavzusidagi dissertatsiya(https://www.dissercat.com/content/trudovaya-mobilnost-chelovecheskikh-resursov-sotsialnyi-mekhanizm-formirovaniya-trudovogo-po)
2. “Inson resurslarining Mehnat resurslari mobilligi” mavzusidagi dissertatsiya(https://www.dissercat.com/content/trudovaya-mobilnost-chelovecheskikh-resursov-sotsialnyi-mekhanizm-formirovaniya-trudovogo-po)
3. Ish va Mehnat resurslari mobilligi(https://publications.hse.ru/articles/162976917)
4. Texnologik innovatsiyalar va ularning jahon iqtisodiyotiga ta’siri (https://finansistys.ru/analitika/tehnologicheskie-innovacii-i-ih-vliyanie-na-mirovuju-ekonomiku/)
5. Texnologik innovatsiyalarning mehnat bozoriga ta’siri (https://novienovosti.ru/vliyanie-tehnologicheskih-innovatsiy-na-rynok-truda/)
6. Texnologik innovatsiyalarning mehnat unumdorligiga ta’sirini tahlil qilish (https://pandia.ru/text/87/256/88230.php)
7. “Inson resurslarining Mehnat resurslari mobilligi.... https://www.dissercat.com/content/trudovaya-mobilnost-chelovecheskikh-resursov-sotsialnyi-mekhanizm-formirovaniya-trudovogo-po” mavzusidagi dissertatsiya.
8. 08.00.01 – IQTISODIY NAZARIYA - vestnik.volbi.ru. https://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/313/article-313-64.pdf.
9. https://moluch.ru/archive/505/111211/

10. https://nesrakonk.ru/humancapital/
11. https://www.researchgate.net/publication/373700409_Labor_mobility_in_the_system_of_employment_strategies_of_the_region.
12. Ijtimoiy harakatchanlik omillari - Muallif24. https://spravochnick.ru/sociologiya/socialnoe_neravenstvo_i_socialnaya_mobilnost/faktory_socialnoy_mobilnosti/.
13. IJTIMOIY-IQTISODIY RIVOJLANISH ASKI MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI .... https://cyberleninka.ru/article/n/mobilnost-trudovyh-resursov-kak-sotsialno-ekonomicheskoe-razvitie-regiona.
14. Inson kapitali: biznes va iqtisodiyotdagi roli va ahamiyati. https://investonic.ru/chelovecheskij-kapital/.
15. Inson kapitini rivojlanishning nazariy jonlari .... https://sn-ecoman.cfuv.ru/wp-content/uploads/2023/03/Kravchenko-Troyan-Goryachikh.pdf.
16. Inson resurslari - Entsiklopediya - Lomonosov bilim fondi. http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131753.
17. Inson resurslari va ularning tashkilotdagi roli. https://bing.com/search?q=%d1%85%d0%b0%d1%80%d0%b0%d0%ba%d1%82%d0%b5%d1%80%d0%b8%d1%81%d1%82%d0%b8%d0%ba%d0%b8+%d1%87%d0%b5%d0%bb%d0%be%d0%b2%d0%b5%d1%87%d0%b5%d1%81%d0%ba%d0%b8%d1%85+%d1%80%d0%b5%d1%81%d1%83%d1%80%d1%81%d0%be%d0%b2.; Inson resurslari va ularning tashkilotdagi roli. https://dasreda.ru/media/for-managers/chelovecheskie-resursy/.
18. Inson resurslarini rivojlantirish: tushunchalar va amaliyotlar evolyutsiyasi. https://www.researchgate.net/publication/324265419_Razvitie_chelovecheskih_resursov_evolucia_koncepcij_i_praktiki/fulltext/5b8c253ca6fdcc5f8b796198/Razvitie-uctia-resovecep-cep- f.; INSON RESURSLARINI BOSHQARUV kontseptsiyasining SHAKLLANISH TARIXI. https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-stanovleniya-kontseptsii-upravleniya-chelovecheskimi-resursami.
19. Ish va ishchi kuchining harakatchanligi. https://publications.hse.ru/articles/162976917.
20. Ish va Mehnat resurslari mobilligi. https://publications.hse.ru/articles/162976917.

21. Ish vaqti va ish vaqtini hisobga olishni huquqiy tartibga solish.... https://bitcop.ru/blog/pravovoe-regulirovanie-ucheta-rabochego-vremeni.
22. Ishchi kuchi harakatchanligining mehnat bozori holatiga ta’siri. https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-mobilnosti-rabochey-sily-na-sostoyanie-rynka-truda.
23. Ishning yangi shakli sifatida bo‘sh vaqt: raqamli kasblar va kapitalizm. https://publications.hse.ru/articles/277408861.
24. Mehnat harakatchanligi - bu nima, ta’rifi va tushunchasi. https://bing.com/search?q=%d0%bc%d0%be%d0%b1%d0%b8%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d1%81%d1
25. Mehnat resurslari mobilligi muammolarini tahlil qilishga nazariy yondashuvlar. https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-analizu-problem-trudovoy-mobilnosti.
26. Mehnat resurslari mobilligining mehnat bozori holatiga ta’siri. https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-mobilnosti-rabochey-sily-na-sostoyanie-rynka-truda.
27. Mehnat resurslari samaraliligini baholashga zamonaviy yondashular. https://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2022/RM22/pages/Articles/084020.pdf.
28. Mehnat resurslaridan foydalanishni hisobga olish va tahlil qilishning nazariy asoslari. https://web.snauka.ru/issues/2017/06/83582.
29. Mintaqa aholisini ish bilan ta’minlash strategiyasi tizimida Mehnat resurslarining mobilligi./ https://www.researchgate.net/publication/373700409_Labor_mobility_in_the_system_of_employment_strategies_of_the_region's_population/fulltext/64f8b93205a98c1b63f7b2b05-emte-oy-me-la- of-the-regions-population.pdf.
30. Postindustrial Iqtisodiyotda Ishlab Chiqish Ishlab Chiqarishdagi Bosh Vaqtning Muhimi. https://bing.com/search?q=%d0%97%d0%bd%d0%b0%d1%87%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5+%d1%81%d0
%b2%d0%be%d0%b1%d0%be%d0%b4%d0%bd%d0%be%d0%b3%d0%be+%d0%b2%d1%80%d0%b5%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d0%b8+
%d0%b2+%d1%8d%d0%ba%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bc%d0%b8%d0%ba%d0 %b5+%d1%82%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%b0.
31. Professional mehnat harakatchanligi | Investor wiki. https://investors.wiki/ru/occupational-labor-mobility.

32. ROSSIYA FEDERASİYASIDA MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI XUSUSIYATLARI. https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-mobilnosti-trudovyh-resursov-v-rossiyskoy-federatsii.
33. Rossiya Federatsiyasi mehnat qonunchiligida ish vaqtini huquqiy tartibga solish. https://legalbook.ru/42-pravovoe-regulirovanie-rabochego-vremeni-v-trudovom-zakonodatelstve-rf.html.
34. ROSSIYA MEHNAT BOZORINI TARTIB TUTIRISHNING IJTIMOIY OMILLARI. https://diss.unn.ru/files/2020/1021/diss-Zolin_-1021.pdf.
35. Rossiya uy xo‘jaliklarida vaqt taqsimoti: iqtisodiy yoki .... https://populationandeconomics.pensoft.net/article/101852/download/pdf/927295.
36. Talabalar tomonidan o‘qish va bo‘sh vaqt o‘rtasidagi vaqt taqsimotini modellashtirish.... https://www.hse.ru/edu/vkr/206754538.
37. Talabalarning ish va ... o‘rtasidagi vaqt taqsimotini belgilovchi omillarni tahlil qilish. https://publications.hse.ru/view/185810357.
38. Xalqaro mehnat migratsiyasini o‘rganishga nazariy yondashuvlar. https://www.researchgate.net/publication/319106979_Teoreticheskie_podhody_k_izuceniu_mezdunarodnoj_trudovoj_migracii/fulltext/5a2090bb0f7e9b4d1927f023/Teoreticheskie-mezudunokuki- dovoj-migraci i.pdf.
39. ZAMONAVIY SHARTLARDA MEHNAT RESURSLARI HARAKATLILIGI. http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/21841/1/Tretyakova_Mobilnost_16.pdf.
40. Ресурсы современной мировой экономики: ситуация и проблемы Статья.... https://moluch.ru/archive/341/76751/.
41. Характеристики Эффективного Управления Человеческим Ресурсом.... https://core.ac.uk/download/pdf/157727899.pdf.
42. Человеческие ресурсы: их роль и значение - тема научной статьи.... https://bing.com/search?q=%d0%97%d0%bd%d0%b0%d1%87%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5+%d1%87%d0%b5%d0%bb%d0%be%d0%b2%d0%b5%d1%87%d0%b5%d1 %81% d0 %ba% d0%b8%d1%85+%d1%80%d0%b5%d1%81%d1%83%d1%80%d1%81

%d0%be%d0%b2+%d0% b2+%d1 % 8d%d0 %ba%d0%be%d0%bd%d0%be%d0%bc%d0%b8%d0%ba%d0%b5.

43. Человеческие ресурсы: их роль и значение – тема научной статьи…. https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-resursy-ih-rol-i-znachenie.

Foydalanilgan ma’lumot manbalari

1. OECD (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators.
2. OECD (2021). Employment Outlook 2021.
3. World Bank (2020). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work.

MUNDARIJA

KIRISH 3
I BOB. INSON RESURSLARI TUSHUNCHASI VA UNING IQTISODIY MOHIYATI 6
1.1. Iqtisodiyotda inson resurslarining ta’rifi va ahamiyati 6
1.2. Inson resurslarining o‘ziga xos xususiyatlari 12
1.3. Inson resurslarining turlari 15
1.4. Inson resurslarini boshqarishning tarixiy rivojlanish bosqichlari ... 19
II BOB. INSON KAPITALI NAZARIYASI 32
2.1. Inson kapitali tushunchasining ta’rifi va mohiyati 32
2.2. Inson kapitalining tarkibiy qismlari 34
2.3. Inson kapitalining iqtisodiy qiymati 38
2.4. Inson kapitalining rivojlanishiga ta’sir etuvchi omillar 42
2.5. Inson kapitalini shakllantirishning asosiy tamoyillari 50
2.6. Inson kapitaliga investitsiyalar 53
2.7. Inson kapitalini iqtisodiy rivojlanishga omil sifatidagi ta’siri 59
2.8. Inson kapitali qiymatini baholash usullari 63
III BOB. MEHNAT IQTISODIYOTI VA IQTISODIY O‘SISHNING O‘ZARO BOG‘LIQLIGI 68
3.1. Mehnat iqtisodiyotining ta’rifi va uning iqtisodiy rivojlanishdagi o‘rni 68
3.2. Iqtisodiy o‘sish nazariyalari va ularning mehnat resurslari bilan bog‘liqligi 72
3.3. Mehnat unumdorligi va uning YaIM hamda iqtisodiy farovonlikka ta’siri 76
3.4. Demografik o‘zgarishlar va ularning mehnat resurslari taklifi hamda iqtisodiy o‘sishga ta’siri 79
3.5. Texnologik yangiliklar va ularning mehnat unumdorligiga ta’siri . 84
3.6. Xalqaro savdo va globallashuv hamda ularning mehnat iqtisodiyotiga ta’siri 88
3.7. Iqtisodiy o‘sish va mehnat iqtisodiyoti o‘rtasidagi sinergik ta’sir .. 94
IV BOB. MEHNAT RESURSLARI MOBILLIGI 100
4.1. Mehnat resurslari mobilligining ta’rifi va uning turlari 100
4.2. Mehnat resurslari mobilligiga ta’sir etuvchi omillarning iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik jihatlari 102
4.3. Mehnat resurslari mobilligini empirik baholashning nazariy yondashuvlari 113
4.4. Mehnat resurslari mobilligining iqtisodiy taraqqiyotga ta’siri 118

4.5. Statistik ma'lumotlar va mehnat resurslari mobilligini o‘lchash usullari 122
V BOB. BO‘SH VAQT IQTISODIYOTI 129
5.1. Mehnat iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning ta’rifi va ma'nosi 129
5.2. Bo‘sh vaqtni o‘rganishga nazariy yondashuvlar..... 133
5.3. Bo‘sh vaqtning mehnat unumdorligiga ta’siri 137
5.4. Bo‘sh vaqtni taqsimlashga ta’sir etuvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillar 140
5.5. Ish va dam olish o‘rtasidagi vaqt taqsimotini tavsiflovchi iqtisodiy modellar 145
5.6. Mehnat siyosati va ish vaqtini tartibga solish..... 150
5.7. Bo‘sh vaqtni taqsimlash tendentsiyalari va o‘zgarishlari 156
5.8. Ijodkorlik va innovatsiyalar iqtisodiyotida bo‘sh vaqtning o‘rni . 161
VI BOB. AHOLI QARISHINING IQTISODIYOTGA TA’SIRI . 168
6.1. Demografik o‘zgarishlar va keksa aholi ulushining ko‘payishi ... 168
6.2. Aholi qarishining iqtisodiy oqibatlari..... 171
6.3. Aholining qarishi va asosiy iqtisodiy ko‘rsatkichlar o‘rtasidagi bog‘liqlik..... 173
6.4. Xalqaro tajriba va muammolarni hal qilishning turli strategiyalarining qiyosiy tahlili 175
6.5. Pensiya tizimlari va ularning o‘zgaruvchan demografik vaziyatga moslashishi 178
6.6. Keksa aholining mehnat faoliyati 184
6.7. Sog‘liqni saqlash va ijtimoiy yordam siyosati..... 186
VII BOB. SOG‘LIQNI SAQLASH IQTISODIYOTI 192
7.1. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotining ta’rifi va umumiy tushunchasi 192
7.2. Sog‘liqni saqlash xarajatlari. 195
7.3. Salomatlik iqtisodiy resurs sifatida..... 197
7.4. Sog‘liqni saqlashda samaradorlik ko‘rsatkichlari..... 200
7.5. Sog‘liqni saqlashda xarajatlarni kamaytirish yo‘llari 205
7.6. Sog‘liqni saqlashni moliyalashtirish va to‘lov modellari 208
7.7. Sog‘lom turmush tarzining iqtisodiy jihatlari..... 211
7.8. Sog‘liqni saqlash iqtisodiyotning bir tarmog‘i sifatida..... 213
VIII BOB. TA’LIM IQTISODIYOTI..... 217
8.1. Ta’lim iqtisodiyotining ta’rifi va umumiy tushunchasi 217
8.2. Ta’lim samaradorligi va sifati..... 219
8.3. Ta’lim xarajatlari 222
8.5. Ta’lim muassasalarini moliyalashtirish modellari. 229
8.6. Ta’lim inson kapitalini shakllantirishdagi asosiy omil sifatida 233

8.7. Ta’lim va mehnat bozori 235
8.8. Oliy ta’lim iqtisodiyoti 242
IX BOB. XALQARO MEHNAT IQTISODIYOTI..... 247
9.1. Xalqaro mehnat iqtisodiyotining ta’rifi va ma'nosi..... 247
9.2. Xalqaro mehnat migratsiyasi..... 249
9.3. Xalqaro mehnat bozorini tartibga solish 253
9.4. Xalqaro mehnat standartlari 255
9.5. Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarning mehnat bozorlari 258
9.6. Texnologiya va innovatsiyalarning xalqaro mehnat bozoriga ta’siri 261
9.7. Xalqaro mehnat iqtisodiyotining siyosiy va ijtimoiy jihatlari.. 265
X BOB. MEHNAT BOZORI TAHLILI 270
10.1. Mehnat bozorining tuzilishi 270
10.2. Mehnat bozoriga ta’sir etuvchi omillar 273
10.3. Mehnat bozorini tahlil qilish uchun ma'lumotlar manbalari 278
10.4. Mehnat bozorini tahlil qilish usullari va vositalari..... 280
10.5. Mehnat bozori ko‘rsatkichlari 283
10.6. Mehnat bozorini tartibga solishning davlat siyosati..... 285
XI BOB. XODIMLARNI REJALASHTIRISH VA RIVOJLANTIRISH..... 290
11.1. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning ta’rifi hamda mohiyati..... 290
11.2. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishning maqsad hamda vazifalari..... 293
11.3. Rejalashtirish usullari va vositalari 295
11.4. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirishda texnologiyalarning roli 300
11.5. Xodimlarni rejalashtirish va rivojlantirish samaradorligini baholash 303
XII BOB. MEHNAT UNUMDORLIGINI BAHOLASH 308
12.1. Mehnat unumdorligini baholashning maqsad va vazifalari 308
12.2. Mehnat unumdorligini baholash usullari 311
12.3. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi omillar 313
12.4. Mehnat unumdorligini baholash mezonlari va ko‘rsatkichlari ... 317
12.5. Mehnat unumdorligini baholash vositalari..... 320
XIII. ISH HAQI TIZIMLARI 328
13.1. Ish haqi tizimlarining maqsad va vazifalari 328
13.2. Ish haqi tizimlarining turlari..... 330

13.3. Ish haqi tizimining tarkibiy qismlari 333
13.4. Ish haqi tizimiga ta’sir etuvchi omillar 336
13.5. Ish haqi tizimini yaratish tamoyillari 339
13.6. Moslashuvchan ish haqi tizimlari 342
13.7. Kompensatsiya to‘lovlari 348
XIV BOB. MEHNAT MOTIVATSIYASI NAZARIYASI 354
14.1. Mehnat motivatsiyasi nazariyalari 354
14.2. Motivatsiya turlari 357
14.3. Motivatsiya usullari va vositalari 361
14.4. Rahbarlar va menejerlarning motivatsiyadagi roli 364
14.5. Motivatsiya tizimini ishlab chiqish va amalga oshirish motivatsiyaning psixologik jihatlari 368
14.6. Motivatsiyani baholash 372
XV BOB. MEHNAT MUNOSABATLARI VA BANDLIK 377
15.1. Mehnat munosabatlari va bandlik tushunchasi 377
15.2. Mehnat munosabatlarining tarixiy evolyutsiyasi 379
15.3. Mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari 382
15.4. Bandlikni ta’minlash tizimlari 387
15.5. Mehnat munosabatlari va bandlik sohasidagi hozirgi tendentsiyalar 390
15.6. Mehnat shartnomalari va turlari 394
15.7. Mehnat shartnomasi taraflarining huquq va majburiyatlari 398
XVI BOB. IJTIMOIY HIMOYA VA IMTIYOZLAR 403
16.1. Ijtimoiy himoya tizimining tarixi va rivojlanishi 403
16.2. Ijtimoiy himoya tizimining asosiy elementlari 405
16.3. Ijtimoiy himoya va imtiyozlarga ega bo‘lgan fuqarolar toifalari 409
16.4. Ijtimoiy himoya tizimini moliyalashtirish 413
16.5. Davlatning ijtimoiy himoya siyosati va ijtimoiy himoyani boshqarish 416
16.6. Ijtimoiy himoyaning xalqaro jihatlari 418
16.7. Ijtimoiy himoya samaradorligini baholash va monitoring qilish 422
XVII BOB. INSON RESURSLARINI BOSHQARISH SAMARADORLIGI 427
17.1. Inson resurslarini boshqarishning asosiy komponentlari 427
17.2. Xodimlarni o‘qitish va rivojlantirish 431
17.3. HRM samaradorligi mezonlari va ko‘rsatkichlari 437
17.4. Inson resurslarini strategik boshqarish 439
17.5. Mehnat faoliyatini baholash va boshqarish tizimlari 442

17.6. HRMdagi texnologiyalar va innovatsiyalar 448
XVIII BOB. INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA INNOVATSIYALAR VA TEXNOLOGIYALAR 455
18.1. Mehnatni boshqarish texnologiyalarining tarixiy rivojlanishi ... 455
18.2. Zamonaviy HR-texnologiyalari va ularning turlari..... 457
18.3. Inson resurslarini samarali boshqarishda innovatsion texnologiyalardan foydalinish..... 462
18.4. HR jarayonlarini raqamlashtirish 465
18.5. Masofaviy ish texnologiyalari..... 469
18.6. Moslashuvchan va egiluvchan ish jarayonlari 473
XIX BOB. MEHNATNI BOSHQARISHNING AXLOQIY JIHATLARI..... 482
19.1. Adolat va tenglik..... 482
19.2. Shaffoflik va ochiqlik..... 486
19.3. Maxfiylik va ma'lumotlarni himoya qilish..... 491
19.4. Faoliyatni baholash va rag‘batlantirishda etika..... 497
19.5. Jamiyat va atrof-muhit oldidagi javobgarlik..... 502
19.6. Kadrlarni tanlashda odob-axloq qoidalari..... 504
19.7. Kadrlar tayyorlash va rivojlantirishda axloq qoidalari..... 505
19.8. Ishchi kuchini boshqarishda texnologiyadan foydalanish etikasi ……..508
XX BOB. MEHNAT FAOLIYATI VA HRNING KELAJAKDAGI KUTILMALARI 515
20.1. Mehnat faoliyatidagi innovatsion o‘zgarishlar..... 515
20.2. O‘zgarishlarga moslashishda HRning roli 518
20.3. Moslashuvchan ishni tashkil etish..... 521
20.4. Qaror qabul qilish uchun ma'lumotlardan foydalanish 524
20.5. Moslashuvchan HR strategiyalarini ishlab chiqish tartibi 530
20.6. Inklyuziv va xilma-xil ish muhitini yaratish 534
20.7. HR amaliyotlarini kelajakdagi muammolarga moslashtirish... 536
GLOSSARIY 544
Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati 554

Raximov Z.K., Maxmudov L.U.

INSON RESURSLARI IQTISODIYOTI

DARSLIK

Muharrir: Z.N. Bobodustov
Musahhih: M.O. Mardiyeva
Texnik muharrir: N. Ergashev

Darslik institut Kengashining 2026-yil 28-avgustdagi majlisida muhokama qilingan va nashrga tavsiya etilgan. (1-sonli majlis bayoni, Ro'xatga olish raqami 387-28/08).

"STAP-SEL" MChJ nashriyoti, Samarqand - 2026

ISBN: 978-9910-5432-6-5

Tasdiqnoma № 033337 (27.07.2022)
Nashrga ruxsat etildi: 07.09. 2026 y.
© "STAP-SEL" MChJ nashriyoti, Samarqand 2026 y.



2026-yilda chop etildi.
Qog'oz bichimi A5, 60x84 1/16, Ofset qog'ozi.
"Times New Roman" garniturasi.
Nashr bosma tabog`i 35.37
Buyurtma № 0163A/26. Adadi 50 nusxa

Samarqand iqtisodiyot va servis institutining matbaa bo`limida chop etildi.
LICENSE № 025316.
REESTR № X-119112.
Manzil: Samarqand shahar, Shoxrux ko`chasi 60-uy.