SCIENCE
PROBLEMS.UZ

ISSN 2181-1342

Actual problems of social and humanitarian sciences
Актуальные проблемы социальных и гуманитарных наук

Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari

5-son (4-jild)

2024

ISSN: 2181-1342 (Online)
Сайт: https://scienceproblems.uz
DOI: 10.47390/SPR1342V4I5Y2024

SCIENCEPROBLEMS.UZ

ИЖТИМОИЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

№ 5 (4) - 2024

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ТОШКЕНТ-2024

БОШ МУҲАРРИР:

Исанова Феруза Тулқиновна

ТАҲРИР ҲАЙЪАТИ:

07.00.00-ТАРИХ ФАНЛАРИ:

Юлдашев Анвар Эргашевич – тарих фанлари доктори, сиёсий фанлар номзоди, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Мавланов Уктам Махмасабирович – тарих фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Хазраткулов Аброр – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети.

Турсунов Равшан Нормуратович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Холикулов Ахмаджон Боймахамматович – тарих фанлари доктори, Ўзбекистон Миллий Университети;

Габриэльян Софья Ивановна – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Миллий Университети.

08.00.00-ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ:

Карлибаева Рая Хожабаевна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Насирходжаева Дилафруз Сабитхановна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Остонокулов Азамат Абдукаримович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент молия институти;

Арабов Нурали Уралович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Худойқулов Садирдин Каримович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Азизов Шерзод Ўктамович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Божхона институти;

Хожаев Азизхон Саидалохонович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Фарғона политехника институти

Холов Актам Хатамович – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Шадиева Дилдора Хамидовна – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент в.б, Тошкент молия институти;

Шакаров Қулмат Аширович – иқтисодиёт фанлари номзоди, доцент, Тошкент ахборот технологиялари университети

09.00.00-ФАЛСАФА ФАНЛАРИ:

Ҳакимов Назар Ҳакимович – фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Яхшиликов Жўрабой – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Ғайбуллаев Отабек Мухаммадиевич – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Саидова Камола Усканбаевна – фалсафа фанлари доктори, “Tashkent International University of Education” халқаро университети;

Ҳошимхонов Мўмин – фалсафа фанлари доктори, доцент, Жиззах педагогика институти;

Ўроқова Ойсулув Жамолиддиновна – фалсафа фанлари доктори, доцент, Андижон давлат тиббиёт институти, Ижтимоий-гуманитар фанлар кафедраси мудири;

Носирходжаева Гулнора Абдукаххаровна – фалсафа фанлари номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Турдиев Бехруз Собирович – фалсафа фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Бухоро давлат университети.

10.00.00-ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Ахмедов Ойбек Сапорбаевич – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Кўчимов Шухрат Норқизилович – филология фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳасанов Шавкат Аҳадович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Бахронова Дилрабо Келдиёровна – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Мирсанов Ғайбулло Қулмуродович – филология фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Салахутдинова Мушарраф Исамутдиновна – филология фанлари номзоди, доцент, Самарқанд давлат университети;

Қодиров Обид Сафарович – психология фанлари доктори (PhD), Самарканд вилоят ИИБ Тиббиёт бўлими психологик хизмат бошлиғи.

Содиқова Шоҳида Мархабоевна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон халқаро ислом академияси.

22.00.00-СОЦИОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Латипова Нодира Мухтаржановна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири;

Сеитов Азамат Пўлатович – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети;

23.00.00-СИЁСИЙ ФАНЛАР

Назаров Насриддин Атақулович –сиёсий фанлар доктори, фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент архитектура қурилиш институти;

Бўтаев Усмонжон Хайруллаевич –сиёсий фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири.

ОАК Рўйхати

Мазкур журнал Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссияси Раёсатининг 2022 йил 30 ноябрдаги 327/5-сон қарори билан тарих, иқтисодиёт, фалсафа, филология, юридик ва педагогика фанлари бўйича илмий даражалар бўйича диссертациялар асосий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрлар рўйхатига киритилган.

Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари” электрон журнали 2020 йил 6 август куни 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.

Муассис: “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамияти

Таҳририят манзили:

100070. Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил: scienceproblems.uz@gmail.com

Боғланиш учун телефонлар:

(99) 602-09-84 (telegram).

IJTIMOIY-GUMANITAR FANLARNING
DOLZARB MUAMMOLARI
4-jild, 5-son (May, 2024). -494 bet.

MUNDARIJA

07.00.00 – TARIX FANLARI

Ismoilov Ubaydulla Mamat o‘g‘li
OHANGARON VODIYSI AHOLISINING QADIMGI VA O‘RTA ASRLAR DAVRI MAFKURAVIY DUNYOSI (SUYURLITEPA YODGORLIGIDAN TOPILGAN MODDIY MANBALAR ASOSIDA) 16-26

Elmuratov, Bahodir Abdugapporovich
KALTAMINOR MADANIYATINING GENEZISI MASALALARI 27-33

Nafiddinova, Xosiyat Ravshanovna
OILAVIY MAROSIMLAR VA ULARNING TARIXIY ADABIYOTLARDA YORITILISHI 34-37

Eshmo‘minov, Ozodbek Ziyodulla o‘g‘li
DEMOGRAFIK JARAYONLARNING BORISHI: SURXON VOHASI MISOLIDA (1925-1946 YY.) 38-41

Akobirov, Mirjalol Ximmatovich
SULTON JALOLIDDIN MANGUBERDINING YAQIN SHARQ VA KICHIK OSIYO DAVLATLARI BILAN DIPLOMATIK ALOQALARI 42-46

Маматалиева Сурайё Бобомуратовна
ШИША ВА ШИШАСОЗЛИК ТАРИХШУНОСЛИГИ 47-52

Далакьян, Жанна Сейрановна
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖИ ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ 53-56

08.00.00 – IQTISODIYOT FANLARI

Эргашев, Рахматулла Хидирович, Узақов, Жамшид Норбоевич
ЗИЁРАТ ТУРИЗМ ТАРМОҒИНИНГ ИҚТИСОДИЙ ВА ИЖТИМОИЙ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ 57-62

Очилов, Фарходжон Шавкатжон ўғли
БАҲОЛАНГАН МАЖБУРИЯТЛАР АУДИТИДА ИЧКИ НАЗОРАТ ТИЗИМИНИ ЎРГАНИШ ҲАМДА БАҲОЛАШ 63-71

Raxmatov, Adxam Itolmasovich
TURIZM SOHASIDA MALAKALI KADRLAR TAYYORLASH VA BANDLIGINI TA’MINLASHNING XORIJIY MAMLAKATLAR MODELLARI TAHLILI 72-80

Murodova, Nargiza Utkirovna
BARQAROR TURIZM MARKETING STRATEGIYASI SIFATIDA 81-85

Мадаминов, Инъомжон Озодович
КОРХОНАЛАР ИНВЕСТИЦИОН ВА ИННОВАЦИОН ФАОЛЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА СОЛИҚЛАРНИНГ ЎРНИ 86-93

Abdusalomov, Jaxongir O’ktam o’g’li
TIJORAT BANKLARIDA JISMONIY SHAXSLAR KREDITLARINI TAKOMILLASHTIRISH YO’NALISHLARI 94-101

Кулибоев, Азамат Шоназарович
ДАВЛАТ ТИББИЁТ ТАШКИЛОТЛАРИДА МОЛИЯВИЙ АКТИВЛАР ҲИСОБИ ВА НАЗОРАТИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ 102-111

SCIENCE PROBLEMS.UZ

Ijtimoiy-gumanitar fanlarning dolzarb muammolari
Actual Problems of Humanities and Social Sciences
Volume 4 | Issiue 5 | 2024
ISSN Online: 2181-1342

Received: 22 April 2024
Accepted: 1 May 2024
Published: 10 may 2024

Article / Original Paper

ANALYSIS OF FOREIGN COUNTRY MODELS OF TRAINING AND EMPLOYMENT OF QUALIFIED PERSONNEL IN THE FIELD OF TOURISM

Rakhmatov, Adkham Itolmasovich
Samarkand Institute of Economics and Service
"Investment and Innovations" Department, Ph.D., associate professor, etc.

Abstract. The importance of research on the development of tourism services in the world, on the basis of an in-depth analysis of the state and development trends, on the determination of its achievements and shortcomings, on the determination of future possibilities of the industry, on strengthening the role of training qualified personnel and increasing the employment of the population is increasing day by day. From this point of view, in this article, the models of foreign countries for training and ensuring employment of qualified personnel in the field of tourism are analyzed and recommendations are offered for solving the existing problems.

Key words: tourism, economy, strategy, personnel, employment, wages, organizational, management, youth, investment, export, jobs, poverty, efficiency.

TURIZM SOHASIDA MALAKALI KADRLAR TAYYORLASH VA BANDLIGINI TA'MINLASHNING XORIJIY MAMLAKATLAR MODELLARI TAHLILI

Raxmatov, Adxam Itolmasovich
Samarqand iqtisodiyot va servis instituti
"Investitsiya va innovatsilar" kafedrasi PhD, dotsent v.b.

Annotatsiya. Jahonda turizm xizmatlari sohasining holati va rivojlanish tendensiyalarini chuqur tahlil qilish, uning yutuq va kamchiliklarini aniqlash asosida sohaning istiqboldagi imkoniyatlarini belgilash, malakali kadrlar tayyorlash va aholi bandligini oshirishdagi rolini kuchaytirish borasida tadqiqotlarning ahamiyati kundan kunga oshib boqmoqda. Shu nuqtai-nazardan ushbu maqolada turizm sohasida malakali kadrlar tayyorlash va bandligini ta'minlashning xorijiy mamlakatlar modellari tahlil qilingan va mavjud muammolarini yechimi xususida tavsiyalar taklif etilgan .

Kalit so'zlar: turizm, iqtisodiyot, strategiya, kadr, bandlik, ish haqi, tashkiliy, boshqaruv,yoshlar, investitsiya, eksport, ish o'rni, kambag'allik, samaradorlik.

DOI: https://doi.org/10.47390/SPR1342V4I5Y2024N10

Kirish. Yangi O'zbekistonni barpo etish sharoitida turizm sohasini iqtisodiyotning strategik tarmoqlaridan biri sifatida jadal rivojlantirish masalasiga katta e'tibor qaratilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning "Turizm – bu ham investitsiya, ham eksport, ham yangi ish o'rinlari va kambag'allikni qisqartirish degani. Shuning uchun har bir hududda bu sohaga jiddiy e'tibor qaratib, ko'proq sayyohlarni jalb etish kerak"[1], degan fikrlari turizm sohasiga ustuvor yo'nalishdan biri sifatida e'tibor qaratish zarurligini belgilab beradi. Shuningdek, O'zbekistonda "2026-yilgacha mahalliy sayyohlar

sonini 12 million nafardan oshirish, respublikaga tashrif buyuradigan xorijiy turistlar sonini 9 million nafarga yetkazish hamda turizm sohasida band bo'lgan aholi sonini 2 baravar oshirib, 520 ming nafarga yetkazish"[2] maqsad qilib belgilangan. Shu boisdan, mamlakatda turizm xizmatlari sohasini jadal rivojlantirish asosida aholi bandligini oshirish va yangi ish o'rinlarini yaratishdagi imkoniyatlarini kuchaytirish masalalari bugungi kunning muhim vazifalaridan hisoblanadi. Dunyoda sayyohlik oqimining jadal o'sishi munosabati bilan turizm sohasi malakali kadrlar tayyorlash va aholi bandligini ta'minlashning istiqbolli yo'nalishlaridan biriga aylandi. Bugungi raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida dunyo mamlakatlarining aksariyati turizm sohasini mamlakatdagi ishsizlik va kambag'allk masalasini hal qiluvchi muhim ahamiyatga ega iqtisodiy soha deb biladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Jahon amaliyotida turizm sohalasi uchun malakali kadrlar tayyorlashning ilmiy-nazariy jihatlari, malakali kadrlarning bandligi bilan bog'liq bir qator muammolarning ilmiy yechimlarini topishning ayrim masalalari ko'plab xorijiy olimlardan tomonidan o'rganilgan. Ammo turizm sohasida ko'rsatiladigan xizmatlarda malakali kadrlar tayyorlash evaziga sohani rivojlantirish, jahon turistik xizmatlari bozoriga milliy turmahsulotlarni moslashtirish, turizm tarmog'iga innovatsiyalarni joriy etish kabi masalalar yetarli darajada o'rganilmagan. Xorijlik olimlardan V.V.Drujinina xorijiy mamlakatlar mehnat bozorining malakali kadrlar bandligi, ularnig muammolari yuzasidan tadqiqot ishlari olib borganlar [3]. K.K.Lukyanova mehnat bozoridagi muammolar xususida malakali xodimlarining bandligi borasida ilmiy izlanishlar olib borganlar [4].

M.V.Tulenkov Germaniya davlatida turizm sohasida aholi bandligi, uni boshqarish va tartibga solishning tashkiliy-boshqaruv masalalarini tadqiq etgan[5]. Mahalliy olimlarimizdan N.S.Ibragimov malakali kadr (gid misolida) turizm hududi raqobatbardoshligining umumiy konseptual andozasi hamda turizm hududlarning iyerarxik tipologiyasi nazariyasi asosida raqobatbardoshlikning mono, mini, mikro, meta, mezo, makro, mega ko'lami va darajasi, shuningdek 7M konseptual modeli ishlab chiqishda o'z o'rniga ega ekanligini isbotlab bergan[6].

Tadqiqot metodologiyasi. Mavzu doirasida muammolarni chuqur tahlil qilish, ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalarni ishlab chiqish maqsadida induksiya va deduksiya, qiyosiy tahlil qilish, xorijiy va O'zbekistonda olib borilgan ilmiy tadqiqotlarni o'rganish va tahlil qilish orqali olingan ma'lumotlar asosida qiyosiy tahlil usulidan foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta'mimlash muammosining hal etilishi hozirgi kunda dunyoning barcha mamlakatlariga, shu jumladan, iqtisodiy jihatdan rivojlangan davlatlarga ham birdek tegishli. Jumladan, iqtisodiyoti rivojlangan davlatlardan biri Germaniya Federativ Respublikasida ham turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta'mimlash muammosi oldindan mavjud bo'lgan va hozirda ham mavjud. Shu boisdan, biz tadqiqotimiz davomida iqtisodiy jihatdan qudratli bo'lgan davlatlarning mamlakatda turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta'mimlashninga qaratilgan tajribasini o'rganishga harakat qildik.

Bugungi kunda xorij tajribasida turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta'mimlashninga qaratilgan rivojlangan mamlakatlar ning to'rtta asosiy modeli mavjud: Shvetsiya, Yevropa, Amerika va Yapon modellari[4].

Mamlakatda turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni badligini ta'mimlashning Amerika modeli aholining eng faol qismini boyitib, tadbirkorlik faoliyatini rag'batlantirish tizimiga asoslangan. Aholining kam daromadli qatlami esa imtiyozlar va nafaqalar hisobiga maqbul hayot darajasi bilan ta'minlanadi. Shuningdek, bu model turizm mehnat bozori va ijtimoiy sohaning nomarkazlashuvi, ish beruvchining malakali kadr ustidan yuqori darajadagi nazorati va boshqa sifatlari bilan xarakterlanadi. Ushbu modelning o'ziga xos xususiyatlari quyidagilar etib belgilangan:

- Xususiy mulkning mutlaq ustunligi;
- Bozor sub'ektlarining maksimal erkinligini qonunchilik bilan himoyalash;
- Makroiqtisodiy siyosat yuritish orqali davlat tomonidan tartibga solish doirasini cheklash.

Biroq, shunga qaramasdan, Amerika Qo'shma shtatlarida azaldan turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta'mimlashda muammolar mavjudligini e'tirof etish zarur. Masalan, so'nggi 5 yillik davrni olsak, friksion ishsizlikning hissasi katta bo'lishi mumkin, ya'ni turizm mehnat bozorida kadrlar nafaqat ish joyini, balki kasbini ham faol ravishda o'zgartiradi. Masalan, mamlakatda yil davomida turizm sohasi uchun malakali kadrlar g tahminan 10 foizi o'z kasbini o'zgartiradi[5].

Yaponiyaning turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta'mimlashninga qaratilgan modeli esa boshqa modellarga qaraganda tubdan farq qiladi. U quyidagi bir qator o'ziga xos xususiyatlar bilan tavsiflanadi:

1. Umrbod bandlik tizimi;

Umrbod bandlik tizimi malakali xodimning butun umri davomida bitta korxonada ishlashini va bosqichma-bosqich mansab pog'onalarida ko'tarilishini anglatadi. Shu bilan birga, ma'lumotidan qat'iy nazar, xodim o'z lavozimini pastki lavozimdan boshlaydi va bir joyda 2-3 yildan ortiq qolmasligi kafolatlanadi.

2. Mehnatga haq to'lash;

Yaponiyada xo'jalik yurituvchi sub'ektlar uchun alohida belgilangan ish haqi stavkalari va qat'iy tasniflar mavjud emas. Ish haqi tizimi quyidagi omillarga asoslangan:

- Maoshning malakali kadrning ish stajiga bog'liqligi;
- Maoshning turistik korxona faoliyati natijalariga bog'liqligi;
- Maoshning malakali xodimning shaxsiy ishdagi natijalariga bog'liqligi;
- Malakali kadrning doimiy rag'batlantirilishi.

Bunda asosiy rag'batlantirishga yuqori ish haqi, muntazam bonusli to'lovlar, nafaqa to'lovlari va hokazolar kiritilgan. Bundan tashqari korxonaning moliyaviy natijalaridan kelib chiqib, bir yilda 2 marta to'lanadigan psixologik stimullar mavjud. Bular orasida "xodimni tug'ilgan kuni bilan tabriklash" metodi, "savdo nuqtalarida ochiq suhbatlar" metodi, "taklif kiritish" metodlari mavjud bo'lib, ularning maqsadi oddiy ishchilar ongida turistik korxonaga mansubik hissini mustahkamlash va shu asosda ularning mehnat samaradorligini maksimal darajada oshirish hisoblanadi.

Nazarimizda, umuman ushbu model ham mamlakatda turizm sohasida malakali kadrlarni bandligini ta'mimlashninga xizmat qilsada, biroq turizm mehnat bozorida yangi ish o'rinlarining muntazam tashkil etilishiga biroz to'sqinlik qiladi. Chunki, malakali xodimning bir tashkilotda umrining oxiriga qadar ishlashining kafolatlanishi mantiqan noto'g'ri. Malakali

kadrning xohishiga ko‘ra ishini istalgan vaqt o‘zgartirishi, ma’lum davrda nafaqaga chiqishi yoki ma’lum sabablarga ko‘ra ishdan chetlashtirilishi mumkinligini ham hisobga olish zarur.

Shvetsiya davlatining makroiqtisodiy ko‘rsatkichlari, birinchi navbatda, tanlangan iqtisodiy rivojlanish modeli bilan tavsiflanadi. Turizm sohasida aholi bandligini taminlashning “Skandivaniya” yoki “Shvetsiya” modeli XX asrning 60-yillarida paydo bo‘lib, cheklovchi iqtisodiy siyosatni amalga oshirish orqali narxlarning barqarorligini ta’minlash va daromadlarni tenglashtirish, yuqori darajadagi to‘liq ish bilan bandlik va investitsiyalarni qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan. Modelning asosiy maqsadi aholini uzoq muddatga to‘liq ish bilan ta’minlash va daromadlarini tenglashtirishdan iborat. Bunda markazlashtirilmagan bozor tizimining faoliyati va davlatning iqtisodiyotga aralashuvini cheklash ta’minlangan.

Bugungi kunda Shvetsiya turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta’mimlashninga qayta tayyorlash orqali faol mehnat bozori siyosatini olib bormoqda. Buning natijasida mamlakatda turizm mehnat bozori siyosati xarajatlarining asosiy qismi soliq va ijtimoiy sug‘urta badallari shaklida davlatga qaytariladi. Boshqacha qilib aytganda, davlat ishsizlik nafaqasi uchun ko‘p miqdordagi pul mablag‘larini sarflagandan ko‘ra turizm sohasida mavjud ishsizlarni qayta o‘qitib, turistik korxonadagi ish joyiga qaytarish, xususan, davlat subsidiyalari asosida bo‘sh ish o‘rinlariga joylashtirish siyosatini ilgari suradi. Shuningdek, shved modeli quyidagi 3 ta asosiy prinsipga asoslanadi:

1. Mehnatga layoqatli aholining to‘liq ish bilan ta’minlanishiga erishish;
2. Aholiga ijtimoiy kafolatlar berish;
3. Farovonlikka erishish uchun teng imkoniyatlarni ta’minlash;

Turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta’mimlashning Shvetsiya tajribasi shuni ko‘rsatadiki, mustahkam va yaxshi tashkil etilgan turistik mehnat bozori siyosati yuqori mahsuldorlikka ega va soliq to‘lovchilarning pulidan foydalanishning samarali usuli hisoblanadi. Bizningcha, kuchli ijtimoiy siyosat va mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish aynan shved modelida ko‘proq o‘z aksini topgan.

Turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta’mimlash borasida Yevropa mamlakatlari ham o‘ziga hos siyosati bilan ajralib turadi. Masalan, Fransiya va Germaniya davlatlarida turizm sohasida xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini juda qat’iy tartibga soluvchi mehnat qonunchligi mavjud. Kasaba uyushmalari o‘zlarining pozitsiyalarini himoya qilish uchun turli xil choralardan foydalangan holda, mehnat bozorida alohida rol o‘ynaydi. Xususan, Germaniya Federativ Respublikasida kasaba uyushmalari korxonalarni boshqarishda ham bevosita ishtirok etadi. Ular direktorlar kengashi a’zosi bo‘lishi o‘laroq, muhim qarorlarni qabul qilishda bevosita ovoz berish huquqiga ham egadirlar. Shuningdek, ushbu mamlakatlarda ijtimoiy sug‘urta tizimi juda rivojlangan bo‘lib, ishsizlar, nafaqaxo‘rlar, nogironlar, boquvchisini yo‘qotganlar va boshqalar uchun davlat kafolatlarini amalga oshirishga xizmat qiladi. Yevropa mamlakatlarida turizm sohasida malakali kadrlarning bandlik siyosati quyidagi asosiy yo‘nalishdan iborat:

1. Turizm sohasida yangi ish joylarini, kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash markazlarini yaratishni rag‘batlantirish;
2. Turizm sohasida iqtisodiy ko‘rsatkichlari past bo‘lgan, shu bilan birga, muhim ijtimoiy muammolarning yechimini ta’minlaydigan iqtisodiy tarmoqlarni qo‘llab-quvvatlash;

3. Turizm sohasida xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning moliyaviy ahvoli va sanoat mansubligidan qat’iy nazar teng mehnat uchun teng ish haqiga erishish siyosatini qo‘llab-quvvatlash.

Shuningdek, Yevropa mamlakatlarida turizm mehnat bozori sohasidagi muammolarni hal qilish yo‘llarini belgilaydigan va zamonaviy ish bilan ta’minlash siyosatining asosiy yo‘nalishlari etib quyidagilar belgilangan:

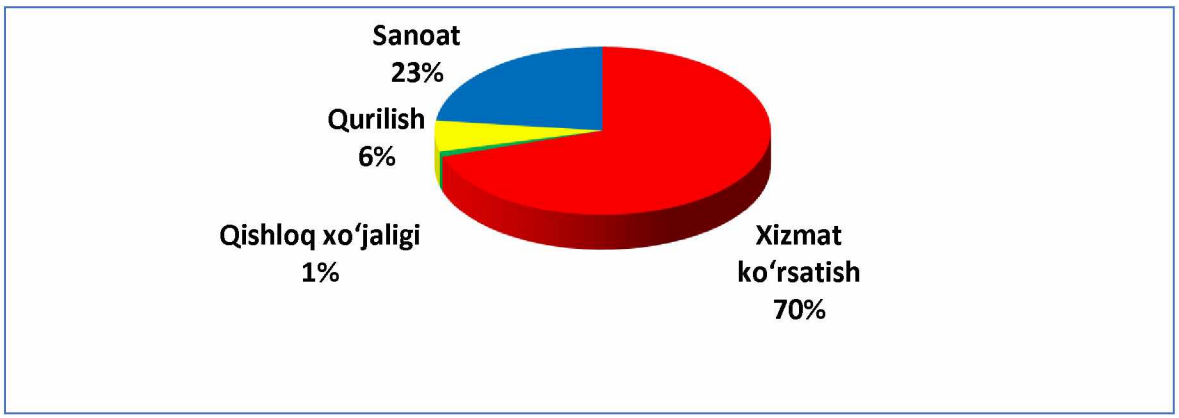
- Yoshlarni, ayollarni va pensiya yoshidagi fuqarolarni ish bilan ta’minlash yo‘li bilan iqtisodiy faol aholi sonini qo‘paytirish (bunda aholining ushbu toifalari mehnatidan foydalanishni tartibga soluvchi qonunchilikni o‘zgartirish, moslashuvchan bandlikni rag‘batlantirish, jinsni ajratishga qarshi kurash va boshqalar);
- Yoshlarning tiristik mehnat bozoriga avvalroq kirib kelishini rag‘batlantirish, shuningdek, yoshi ulug‘ odamlarni ish bilan ta’minlash (nafaqa yoshini pasaytirish, erta nafaqaga chiqishdan bosh tortish, bandlikning moslashuvchan shakllari va boshqalar) orqali faol mehnat hayoti davomiyligini oshirish;
- Ijtimoiy sug‘urta tizimini (ishsizlik sug‘urtasini) o‘zgartirish orqali ishsizlarning turistik mehnat bozoriga kirishini rag‘batlantirish;
- Migratsiya siyosati va uning Yevropa Ittifoqi mamlakatlari o‘rtasida erkin harakatlanish tizimini o‘zgartirish asosida Yevropa Ittifoqi tarkibidagi ishchi kuchining harakatchanligini oshirish[6].

Demak, mamlakatda turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta’mimlashning ushbu Yevropa modeli asosan ijtimoiy qatlam vakillarining bandligini kafolatlash va bu orqali turizm mehnat bozorida malakali kadrning yuqori bandlik darajasini ta’minlashga qaratilgan siyosatga asoslanadi.

Bizningcha, mamlakatda turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularni bandligini ta’mimlashning ushbu modellari o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lib, o‘z hududi uchun mukammal va mos ishlab chiqilgan. Biroq, bular ichida Yevropa modelini O‘zbekiston sharoitida turizm sohasi va iqtisodiyotning barcha tarmoqlari uchun birdek ta’sir ko‘rsatuvchi va natijadorligi eng yuqori bo‘lgan model sifatida qarash mumkin. Sababi, O‘zbekiston Respublikasining Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning olib borayotgan turizm sohasini rivojlantirish siyosati ham aynan shu modelning mazmuniga mos keladi. Ya’ni bugungi kunda davlat siyosati yangi ish o‘rinlari yaratadigan barcha xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarni, o‘z-o‘zini band qilgan fuqarolarni rag‘batlantirishga, korxonalarni modernizatsiya qilish paytida bandlikning mavjud darajasini saqlab qolishga va yosh malakali kadrlarni ish bilan ta’minlayotgan korxonalarga imtiyozlar berib, qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan.

Tadqiqotlar davomida Yevropa Ittifoqi mamlakatlaridan biri Germaniya Federativ Respublikasida (GFR) aholi bandligining holatini, turizm xizmatlari sohasining aholi bandligini ta’minlashdagi va ishsizlikni oldini olishdagi rolini hamda “Yevropa modeli”ning turizm xizmatlari sohasidagi bandlikka ta’sirini o‘rgandik.

Germaniya Federativ Respublikasida turizm xizmatlari sohasi iqtisodiyotining eng muhim tarmoqlaridan biri sifatida qaraladi. Germaniya federal Statistik idorasining rasmiy ma’lumotlariga ko‘ra, 2023-yilda mamlakatning yalpi ichki mahsulotining hajmi 3570,6 mlrd. yevroni tashkil kilgan bo‘lsa, bu ko‘rsatkich 2019-yildagiga qaraganda 3,4%ga oshganini ko‘rsatmoqda .



1-rasm. 2023-yilda GFRsi yalpi ichki mahsulotining tarmoqlar bo‘yicha ulushi[1]

1-rasmda ma’lumotlari GFRning yalpi ichki mahsulot tarkibida eng katta ulush xizmatlar sohasiga to‘g‘ri kelishini (70%), bunda turizm xizmatlari sohasining ulushi qariyb 25% ekanligini ko‘rsatmoqda [7].

Shuningdek, GFRda turizm xizmatlari sohasi yuqori bandlik darajasi ta’minlanayotgan tarmoqlardan biri sifatida e’tirof etiladi. Germaniya Federal statistik idorasining ma’lumotlariga ko‘ra, birgina 2023-yilda mehmonxonalar, turoperatorlar, sayyohlik agentliklari va ovqatlanish korxonalrida jami 3,1 million kishi ishlagan bo‘lsa, bu ko‘rsatkich mamlakat aholisining 9,0%ini tashkil qiladi. Agar multiplikativ ta’sirini hisobga olsak, ushbu ko‘rsatkich 12%ni tashkil qilishi ma’lum bo‘ladi.

2019-yil oxiri 2020-yil boshida e‘lon qilingan pandemiya butun dunyo mamlakatlar iqtisodiyotining barcha soha va tarmoqlariga kuchli ta’sir ko‘rsatdi. Ushbu epidemiologik vaziyat Germaniyaning iqtisodiyotini ham chetlab o‘tmadi. Birgina turizm sohasini oladigan bo‘lsak, 2019-yilda turizm va sayyohlik sohasining YaIMdagi ulushi 9,8%ni tashkil etgan bo‘lsa, 2020-yilda bu ko‘rsatkich pandemiya tufayli 5,5% ga pasaygan.

2020-yilda butun dunyoda kechgan og‘ir pandemiya jarayonlari deyarli barcha sohalarning faoliyatiga cheklovlar qo‘yilishiga sabab bo‘lgan bo‘lsada, Germaniyadagi bandlik ko‘rsatkichi turizm sohasi rivojlangan boshqa davlatlarga nisbatan ijobiy ko‘rsatkichni saqlab koldi. Masalan, 2020-yilda kechgan og‘ir epidemiologik vaziyat Ispaniyada qariyb 11%, AQShda 33,2% va Italiyada 9,6% turizmda band bo‘lgan aholi sonining pasayishiga sabab bo‘lgan bo‘lsa, Germaniyada bu ko‘rsatkich 7,5% ga kamayib, 5431,4 ming kishini tashkil etgan[8]. Demak, ushbu holat GFRda aholi bandligini ta’minlashning samarali mexanizmlari shakllantirilganligidan hamda mamlakatda kuchli bandlik siyosatining yuritilishidan dalolat beradi.

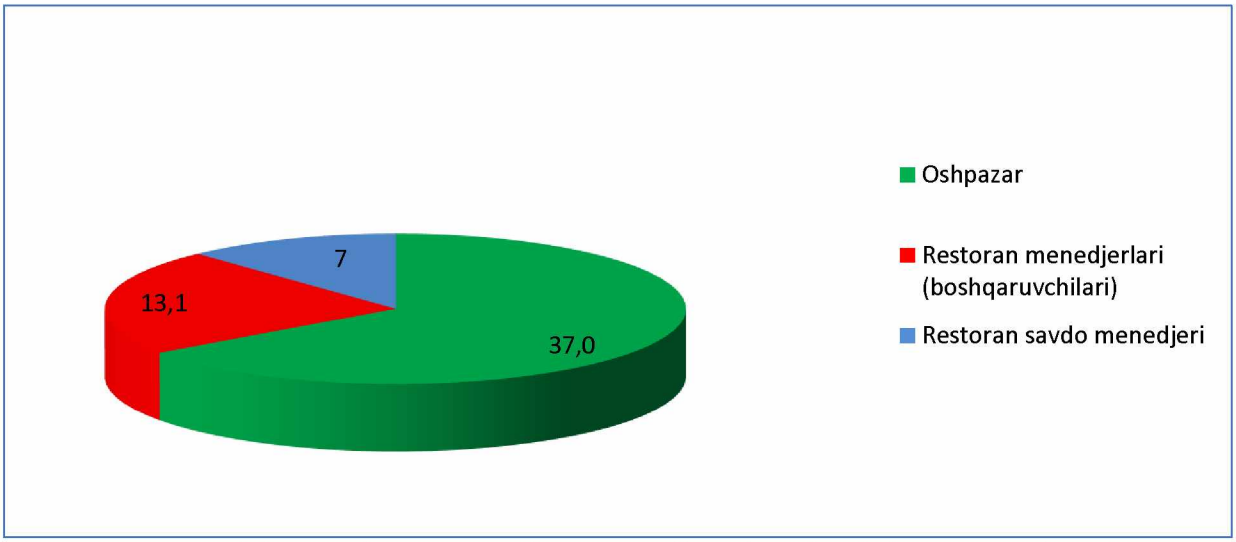
Tadqiqotlar Germaniyada turizm sohasining bandlik ko‘rsatkichi so‘ngi 5 yillik davrda ijobiy tendensiyalarga ega bo‘lganligi bilan bir qatorda, hali o‘z yechimini topmagan bir qancha muammolar mavjudligini ko‘rsatdi. Shunday muammolardan biri bu – kadrlar almashinuvidir. Ya’ni turizm sohasida band bo‘lganlarning 50 foizidan ortig‘i 2 yildan so‘ng o‘z faoliyat sohasini o‘zgartirmoqda. Kadrlar almashinuvini belgilovchi omillar qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

- Xizmat ko‘rsatish sohasida, xususan turizm xizmatlari sohasida, bandlikning nufuzi nisbatan pastligi;

[1] Muamllif tomonidan tuzildi.

- Ijtimoiy sohaning yuqori sur’atlarda rivojlanishi uchun imkoniyatlarning kamligi yoki cheklanganligi;
- Bozorda kam sonli ishchilarga ega bo‘lgan korxonalarning ustunligi tufayli yuqori maosh oladigan menejer lavozimlari sonining cheklanganligi;
- Turistik oqimlarning mavsumiyligi bilan bog‘lik bo‘lgan turistik bandlikning mavsumiy o‘zgarishlari;
- Turizmda band bo‘lganlarning geografik harakatchanligiga bo‘lgan ehtiyoj (ishga joylashish mavsumiyligi, chet tillarini puxta egallash zarurati, xorijiy madaniyatlarni o‘rganish zarurati va boshqalar bilan belgilanadi).

Shu boisdan, tadqiqotlar davomida Germaniyadning turizm sohasida malakali kadrlar bandlik darajasini tahlil qilish barobarida mamlakatda kadrlar tayyorlash tizimini ham o‘rganishga harakat kildik. Germaniya Savdo-sanoat palatasining 2023-yildagi turizm sohasidagi kasb-ta’limi ma’lumotlarini o‘rganganimizda, mamlakatda oziq-ovqat texnologiyalarini o‘rganish va restoran biznesini tashkil etish segmentida 57 mingdan ortiq, mexmonxona biznesi bo‘yicha 40 mingga yaqin kishi o‘qitilgan.



2-rasm. 2023-yilda GFRda restoran biznesi sohasidagi kasb-hunarga o‘qitish tizimining tarkibi, ming kishi[9]

2-rasm ma’lumotlariga ko‘ra, 2023yilda kasb-hunarga o‘qitilganlar orasida oshpazlar qariyb 65% ni (37 ming), restoran menedjerlari qariyb 23% ni (13,1 ming) va restoran savdo menedjerlari esa kariyb 12% ni (6,9 ming) tashkil qilgan.

Xulosa va takliflar: Yuqoridagi fikr-mulohazalar va tahlillardan kelib chiqib, quyidagilarni xulosa qilishimiz mumkin:

- Turizm Germaniyada mamlakatni ijtimoiy iqtisodiy rivojlantirishning eng istiqbolli sohalaridan biridir. Uning rivojlanish taraqqiyotida ob’ektiv va sub’ektiv muammolar mavjudligiga qaramasdan, ushbu sohada band bo‘lganlar soni yil sayin ortib bormoqda.
- Germaniyada turizm sohasidagi bandlik tarkibi turizmda kasb-hunar ta’limi tuzilmasiga mos keladi. Shuning uchun mehnat bozoriga yangi kirib kelayotgan mehnat resurslarining bandligini ta’minlash masalasi o‘ta dolzarb muammoga aylanmaydi.

Mamlakatda turizm xizmatlari sohasidagi mutaxassislarni tayyorlash va qayta tayyorlash mehanizmi yaxshi yo‘lga qo‘yilgan. Mamlakatda Oliy ta’lim muassasalariga

kabullarni xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning real ehtiyojiga qarab belgilanadi. Natijada ushbu mutaxassisning ta’lim dargohini bitirishi va so‘ngra ish bilan ta’minlanishi aynan o‘sha xo‘jalik yurituvchi sub’ektning zimmasiga yuklatiladi. Bu esa o‘z navbatida mamlakatda ishsizlik muammosining oldi olinishiga xizmat qiladi.

Turizm ustun rivojlangan mamlakatlarning ilg‘or tajribasi shundan dalolat beradiki, bugungi kunda mamlakat aholisini ish bilan ta’minlashning eng samarali yo‘nalishlaridan biri – bu turizmdir. Uning jadal rivojlanishi yangi ish o‘rinlarini yaratishda eng muhim omillardan biri sanaladi. Shu boisdan, O‘zbekiston hukumati ham turizm xizmatlari sohasini bandlik masalalarini hal qilish va ishsizlikni oldini olishda muhim potensialga ega bo‘lgan iqtisodiy soha sifatida tan olishi zarur. Ushbu vazifalarni amalga oshirishdan ijobiy natijaga erishish uchun mamlakatdagi turistik korxonalarning kadrlarga bo‘lgan hozirgi va kelajakdagi ehtiyojlarini aniqlash va bunda ularning miqdor va sifat ko‘rsatkichlarini inobatga olish muhim hisoblanadi.

Bizningcha, O‘zbekiston sharoitida turizm xizmatlari sohasida band bo‘lgan malakali kadrlar va aholi sonini oshirish va ishsizlikni oldini olish va kambag‘ qisqartirish da “Yevropa modeli”ni andoza sifatida olish maqsadga muvofiq bo‘ladi. Sababi, ushbu model bugungi kunda O‘zbekistonda olib borilayotgan davlat siyosatiga ham, mamlakatni ijtimoiy iqtisodiy rivojlantirish strategiyasiga ham juda mos keladi. Shu boisdan, ushbu modelning o‘ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib, O‘zbekistonda turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlash va bandligini ta’minlash borasidagi tadbirlar samaradorligini yangi bosqichga olib chiqishda turizm xizmatlari sohasining rolini oshirish uchun quyidagi yo‘nalishlarga ustuvor yo‘nalish sifatida qarashni tavsiya etamiz:

1. Turistik mehnat bozoridagi mehnatga layoqatli ishsiz yoki ishsizlik xavfi ostida bo‘lgan shaxslarni kasb-hunarga o‘qitish va qayta tayyorlash;
2. Mamlakat turistik mehnat bozoriga yangi kirib kelgan mehnat resurslarining tezkorlik bilan bandligini ta’minlashga erishish mexanizmlarini ishlab chiqish;
3. Turizm sohasini yoshlarni, ayollarni va pensiya yoshidagi fuqarolarni ish bilan ta’minlash yo‘li bilan iqtisodiy faol aholi sonini qo‘paytirish;
4. Yoshlarning turistik mehnat bozoriga avvalroq kirib kelishini rag‘batlantirish, shuningdek, yoshi ulug‘ odamlarni ish bilan ta’minlash (nafaqa yoshini pasaytirish, erta nafaqaga chiqishdan bosh tortish, bandlikning moslashuvchan shakllari va boshqalar) orqali faol mehnat hayoti davomiyligini oshirish;
5. Mamlakatda turizm sohasida malakali kadrlar bandligini ta’minlashning samarali yo‘llaridan biri sifatida xizmatlar sohasiga asosiy e’tiborni qaratish;
6. Turizm xizmatlari sohasidagi kadrlar qo‘nimsizligini bartaraf etish yo‘llarini izlab topish, bunda sohadagi mavsumiylik masalasini hal qilish;
7. Turizm sohasi uchun malakali kadrlarning geografik harakatchanligini ta’minlash;
8. Turizm sohasi uchun aholiga respublika hududlaridagi real bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risida onlayn axborot xizmatlarini takomillashtirish;

Shunday qilib, turizm sohasining faoliyat turlari va kadrlar malakasi darajasi bo‘yicha bandlik ko‘rsatkichlarini tahlil qilish bilan birga, o‘quv jarayonining mazmuni va texnologiyasiga ayrim o‘zgartirish kiritish zudlik bilan hal qilinishi lozim bo‘lgan muammolardan hisoblanadi. Bunda eng avvalo, mamlakatda turizm sohasi uchun malakali kadrlar tayyorlashning hozirgi holatini o‘rganib tahlil qilish maqsadga muvofiqdir.

Адабиётлар/Литература/References:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev raisligida 2022-yil 19-sentabr kuni mamlakatimizning ichki va tashqi turizm salohiyatini yanada oshirish chora-tadbirlari yuzasidan videoselektor yig‘ilishidagi nutqi. https://kun.uz/50683122
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28 yanvardagi “2022-2026-yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-60 son farmoni. https://lex.uz/docs/5841063
3. Дружинина, В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт / В.В. Дружинина // Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014.– № 6. – С. 124–128.
4. Лукьянова К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». 2016. Т. 10, № 3.
5. Туленков М.В. Организационно-управленческие основы регулирования занятости в Германии / М.В. Туленков // Бюл. ИПК ГСЗУ. – 2004. –№ 1. – С. 50–54.
6. Ибрагимов Н.С.Туристик ҳудуд барқарор рақобат бардошлигига эришишнинг илмий асослари. DSc диссертацияси автореферати. – Сам., 2020. – 89 б.
7. Germaniya Federal statistik idorasining rasmiy sayti. https://www.destatis.de (murojaat qilingan sana 14.04.2023-yil, soat 23:05)
8. Jahon turizm va sayyohlik kengashi rasmiy veb sayti. https://wttc.org (murojaat qilingan sana 17.11.2023-yil, soat 20:05)
9. Federal bandlik agentligining rasmiy veb sayti. http://statistik.arbeitsagentur.de (murojaat qilingan sana 17.04.2023-yil, soat 20:48)