

**IQTISODIY TADQIQOTLAR**  
**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ**  
**ECONOMIC RESEARCH**

**ILMIY JURNALI**

**3**  
**2021**



**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT  
UNIVERSITETI**

**“IQTISODIYOT” FAKULTETI**

**IQTISODIY TADQIQOTLAR  
(ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ,  
“ECONOMIC RESEARCH)**

**ILMIY JURNALI**

**3**

---

**2021**

**Toshkent**

**3  
2021**

**Elektron ilmiy jurnal  
Научный журнал  
Scientific magazine**

**IQTISODIY TADQIQOTLAR ILMIY  
JURNALI**

**MUASSIS**

Toshkent davlat iqtisodiyot  
universiteti

**Tahrir kengashi raisi:**

Abduraxmonov Qalandar Xodjayevich – i.f.d., prof.,  
akademik

**Tahrir kengashi:**

Eshov Mansur Po'latovich- i.f.d., professor  
Abduraxmonova Gulnora Qalandarovna – i.f.d., professor  
Xudoyqulov Sadridin Karimovich – i.f.d., professor  
Begalov Baxodir Abdusalovich– i.f.d., professor  
Bekmurodov Adxam Sharipovich- i.f.d., professor  
Vaxabov Abduraxim Vasikovich- i.f.d., professor  
Maxmudov Nosir Maxmudovich- i.f.d., professor  
Salimov Baxtiyor Tadjiyevich- i.f.d., professor  
Mustafaqulov Sherzod Igamberdiyevich- i.f.d., professor  
Jumayev Nodir Xosiyatovich- i.f.d., professor  
G'ofurov Ubaydullo Vaxabovich- i.f.d., professor  
Xolmo'minov Shayzaq Raxmatovich- i.f.d., professor  
Amirov Lochinbek Fayzullayevich – i.f.n., PhD  
Xatamov Ibodullo Sadullayevich – i.f.n., dosent  
Asqarova Mavluda Turopovna– i.f.n., dosent  
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich– i.f.n., dosent  
G'ayibnazarov Sanjar Baxodirovich – i.f.n., dosent  
Kamalova Malika Nizamovna– i.f.n., dosent  
Mamaraximov Begzod Erkinovich- i.f.n., dosent

**Tahrir hay'ati:**

Begzod O'rinov– (AQSh)  
Uktam Burxanov – (Chexiya)  
Bozorboy Berkinov – i.f.d. (O'zbekiston)  
Mark Rozenbaum (AQSh)  
Volfgang Lukas (Germaniya)  
N.V.Morozov (Rossiya)  
Viktoriya Vdovichenko (Ukraina)  
Gulyabmir Raxmani (Afg'oniston)  
Axmed Muxamed Aziz Ismail (Misr)  
Kaukab Azim (Saudiya Arabistoni)  
Sherqul Shodmonov (Toshkent)  
Rauf Salaxodjayev (Toshkent)  
Axmedjon Mamatov (Toshkent)  
Ju Jengron (Xitoy)  
Jou Chingjiye (Xitoy)

© ISSN 2181-4457

**IQTISODIY TADQIQOTLAR ILMIY  
JURNALI**

**3  
2021**

**Elektron ilmiy jurnal  
Научный журнал  
Scientific magazine**

**Bosh muharrir:**

Eshov M.P.- i.f.d., prof.

**Adabiy muharrir**

Xajiyev B.D.- i.f.n., dots.

**Bosh muharrir o'rinbosari**

Amirov L.F. - PhD

**Musahhih:**

Jurnal sahifalarida chop etilgan materiallardan foydalanilganda "Iqtisodiy tadqiqotlar" ilmiy jurnalidan olindi deb ko'rsatilishi shart. Tahririyat taqdim etilgan maqolalarni taqriz qilish va qaytarish majburiyatini olmagan. Maqolada keltirilgan dalillar va ma'lumotlar uchun muallif javobgar.

**Veb-sayt manzili: <https://economicresearch.tsue.uz>**

**E-mail: [economicresearchjournal@gmail.com](mailto:economicresearchjournal@gmail.com)**

# MUNDARIJA

| IQTISODIYOT, INNOVASIYA VA TADBIRKORLIK NAZARIYA VA AMALIYOT    |                                                                                                                                            |    |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Xajiyev B.D.                                                    | Yangi O'zbekiston iqtisodiyotida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish – muhim yo'nalish.....                             | 6  |
| Qurbanova O.T.                                                  | Features of pricing in modern economy.....                                                                                                 | 18 |
| BARQAROR IQTISODIY RIVOJLANISH: MAKROIQTISODIY YONDOSHUV        |                                                                                                                                            |    |
| Eshov M.P.                                                      | Makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlash iqtisodiy o'sishga erishishning asosiy yo'nalishi.....                                             | 21 |
| Yakubov I.O.,<br>Xayitov S.B.                                   | O'zbekistonda xalqaro mintaqaviy hisoblar tizimi standartlaridan foydalanish imkoniyatlari.....                                            | 26 |
| Дадаханова С.М.                                                 | Новые инструменты в привлечении инвестиций: рынок капитала и ЕТФ как важный фактор повышения инвестиционной привлекательности региона..... | 33 |
| Bustonov M.M.                                                   | Yangi O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoiti-da iqtisodiy o'sish sifat omillarining ta'siri.....                              | 37 |
| INSON RESURSLARINI BOSHQARISH, IJTIMOIIY SIYOSAT VA BANDLIK     |                                                                                                                                            |    |
| Abdurakhmanov G.K.,<br>Kurbanov S.P.                            | Promoting efficient and productive employment in the labor market.....                                                                     | 41 |
| Ismailov A.M.,<br>Yuldashev G'.T.                               | Qurilish ishlab chiqarish jarayonida aholi bandligi va ular mehnatidan samarali foydalanish.....                                           | 55 |
| Najimadinov R.D.                                                | Demografik o'zgarishlarning qishloq mehnat bozorini boshqarishga ta'siri.....                                                              | 58 |
| Bozorova S.A.                                                   | Rekruting agentliklari - aholini ish bilan ta'minlashning istiqbolli yo'nalishi sifatida.....                                              | 62 |
| Karimova N.S.                                                   | Kambag'allik - yangi O'zbekistonning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy muammosidir.....                                                            | 70 |
| Maxammatov E.Y.                                                 | Kambag'allikni qisqartirishda kichik biznes va tadbirkorlik – taraqqiyot omili sifatida.....                                               | 75 |
| TARMOQLAR IQTISODIYOTI VA REAL SEKTORNI KOMPLEKS RIVOJLANTIRISH |                                                                                                                                            |    |
| Махмудов Н.М.                                                   | Теории международной торговли и их применение в экономике.....                                                                             | 82 |

## **РЕКРУТИНГ АГЕНТЛИКЛАРИ - АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШНИНГ ИСТИҚБОЛЛИ ЙЎНАЛИШИ СИФАТИДА**

**Бозорова С.А.** -ТДИУ, Инсон ресурсларини  
боиқариш кафедраси катта ўқитувчиси

**Аннотация.** Мазкур мақолада аҳолини иш билан бандлигини таъминашда рекрутинг агентликлари фаолияти таъсир кўрсатувчи омиллар тадқиқ қилинган. Рекрутинг агентликлари фаолияти натижасида аҳолини иш билан таъминлашнинг прогноз кўрсаткичлари берилган.

**Таянч иборалар.** Аҳолининг иш билан бандлиги, рекрутинг агентлиги, иш билан бандлик дастурлари.

**Кириш.** Глобаллашув даври жаҳонда аҳолини иш билан бандлигини оширишдаги муаммолар, меҳнат бозори конъюктурасидаги мамлакатлар ва ҳудудлараро ўзига хос хусусиятларнинг кескин даражада фарқланиши замонавий рекрутинг хизматларига бўлган талабнинг ошишидан далолат бермоқда. Халқаро меҳнат ташкилоти маълумотларига кўра, “2020 йилда дунёда ишсизлик кўлами 33 млн.дан 220 млн.гача кўпайиб, ишсизлик даражаси 1,1 фоиздан 6,5 фоизгача ўсган”<sup>20</sup>. Рекрутинг компаниялари эса ҳар йили бутун жаҳонда 8 – 10 млн. нафар кишини иш билан таъминлаб, иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ ходимларни танлаш, саралаш, ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатиш имкониятини яратмоқда. Ҳозирги инновацион иқтисодиёт рекрутинг агентликларининг меҳнат бозоридаги фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга алоҳида эътибор қаратиш мавжудлигидан далолат беради.

Ўзбекистон Республикасида меҳнат муносабатларининг янги шакллари ҳар томонлама ривожланиши, замонавий иш билан бандликнинг кенг қўлланилишига алоҳида эътибор мазкур соҳада мақсадли чора- тадбирлар амалга оширилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сонли Фармони асосида ишлаб чиқилган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар Стратегиясида “...янги иш ўринларини яратиш ҳамда аҳолининг, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув муассасалари битирувчилари бандлигини таъминлаш, меҳнат бозори мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш, меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик фаоллигини тўлиқ амалга ошириш учун шароитлар яратиш» вазифалари белгилаб берилган<sup>21</sup>.

Мамлакатимизда инновацион иқтисодиётнинг ривожланиб бориши шароитида иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилишда давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бирга турли ихтисослашган ва универсал

<sup>20</sup> Халқаро Меҳнат ташкилотининг расмий сайти <http://www.ilo.org> – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ.

<sup>21</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси». // Lex.uz. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон.

тижорат иш билан бандлик органлари, кадрларни танлаш бўйича агентликлар фаолияти, касбий меҳнат воситачилигидан фойдаланиш борасидаги вазифаларни тадқиқ қилиш ва такомиллаштириш муаммоларини ўрганиш долзарб ҳисобланади.

Зеро бу вазифанинг аҳамиятини академик Қ.Х.Абдурахманов, иқтисод фанлари номзоди, С.Б.Ғойипназаровларнинг “Хусусий бандлик агентликлари ривожланиши давомида турли мамлакатларнинг ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқиш билан бир қаторда, меҳнат бозорида умумтегишли бўлган жиҳатлар таъсирида такомиллашиб борган. Ишга ёллаш ва танлаш бўйича агентликларнинг хорижий мамлакатлардаги тажрибаларнинг илғор жиҳатларини ўрганиш, фикримизча, миллий меҳнат бозорида уларнинг фаолиятини йўлга қўйиш ҳамда ривожлантириш муҳим аҳамиятга эга” деб ифодалайдилар<sup>22</sup>.

Юқоридаги фикрлар айни вақтда мамлакатимизда аҳолининг турмуш сифатини яхшилаш, иш билан бандликни таъминлаш муаммоларини ечишда рекрутинг агентликларининг фаолиятини алоҳида тадқиқ қилиш зарурлигини кўрсатади.

**Тадқиқот методологияси.** Аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликларининг фаолиятининг давомийлигини таъминлаш, самардорлигини аниқлаш, ижтимоий иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини ишлаб чиқиш, мавжудларини такомиллаштириш муҳим ҳисобланади. Тадқиқот методологиясида Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотномалари ва бошқа тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асос ҳисобланади.

Тадқиқотда тизимли таҳлил, қиёсий таҳлил, корреляцион-регрессион таҳлил, прогнозлаш усулларида фойдаланилди.

**Тадқиқот натижалари.** Бундан ташқари 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг 207-бандига мувофиқ “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонун ишлаб чиқилган бўлиб, 2018 йил 16 октябрда кучга кирди. Қонунга кўра республикаимизда 2021 йил 3 чорагида 106 рекрутинг агентлиги ташкил этилган бўлиб, булардан атига 10 та агентлик лицензия олган, 2020 йилда 1 чорагида 103 та юридик шахс Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги рўйхатидан ўтказилган бўлиб атига 25 та агентлик лицензия олган бўлса, 2019 йилда 90 юридик шахс Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги рўйхатидан ўтган бўлиб, улардан 66 тасига лицензия берилган. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 1 сентябрь, 2019 йилги маълумотларига кўра мазкур агентликлар томонидан 1876 нафар фуқаро чет элга, 71 нафар фуқаро республикаимиз ҳудудида ишга жойлаштирилди, 235 нафар фуқаро Ўзбекистонга қайтган, 34727 нафар фуқарога маслаҳат хизмати кўрсатилди. Бу

<sup>22</sup> Қ.Абдурахмонов, С.Ғойипназаров. Рекрутинг. Ўқув қўлланма. Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “Фан” нашриёти давлат корхонаси. 2021.-283 б.

кўрсаткичлар меҳнат бозорида рекрутинг агентликларининг аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда ўрни мавжудлигини ифодалайди.

Шу билан бирга, қатор йилларда мазкур агентликлар фаолиятида ҳам баъзи камчиликлар кўзга ташланиб қолди, хусусан, 2019 йилда 66 тасига фуқароларни хорижга ишга жойлаштириш фаолияти билан шуғулланиш учун лицензия берилган агентликларнинг 30 таси шу кунга қадар бирорта ҳам фуқарони чет элга ишга юбормаган ва жойлаштирамаган. Бу борада муаммоларни ўрганишда аввало рекрутинг агентликларининг йўлга қўйишнинг ташкилий-иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича жараёнларни ўрганиш мақсадга мувофиқ. Тадқиқот натижасида агентликларининг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари ишлаб чиқилди (1-жадвал).

### 1-жадвал

#### Рекрутинг агентликларининг ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари<sup>23</sup>

| Ташкилий-ҳуқуқий                                                                                                                                                                                                                                             | Ҳудудий                                                                                                                                                                                             | Молиявий                                                                                                                                                                                                                                                                         | Инновацион                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ўзбекистон Республикасининг Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонлари ва Қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Қарорлари, тегишли вазирлик ва идоралар буйруқлари ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида ташкилий-ҳуқуқий усуллар | Иш жойларига эҳтиёжларни ўрганиш асосида иш ўринларини ташкил этишнинг ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш ва иш билан бандликни таъминлаш имконияти юқори бўлган тармоқларни ҳудудларда ривожлантириш | Иш ўринлари бўйича молиявий сарф-харажатларни режалаштириш, келгуси давр учун истиқболлаштириш ва иш билан мустақил бандлик- (тадбиркорлик)ни ривожлантиришни кўшимча маблағлари. Молиявий-иқтисодий ва кредит сиёсати, капитал ва меҳнат бозорини ривожланиши сарф-харажатлари. | Иш билан бандликнинг инновацион турларини кўпайтириш учун ҳудудлар инвестициявий жозибадорлигини ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш. Иш билан бандликнинг интеллектуал, ностандарт турларини рағбатлантириш |

Қуйида хусусий бандлик агентликларида кўрсатилиши лозим бўлган фаолият турлари келтирилган:

1. Ташкилотлар ва корхоналар учун ходимларни танлаш. Кадрлар агентликлари ходимларни танлаш хизматидан ташқари маслаҳат хизматларини ҳам кўрсатади. Ҳар бир агентлик тижорат меҳнат биржалари сингари малака ёки касбий танлашга боғлиқ ҳолда ихтисослашган ва универсал бўлиши мумкин. Тижорат меҳнат биржалари ҳам шундай хизматларни кўрсатади ва уларнинг миқдорлари бўлиб фуқаролар, иш изловчилар, иш берувчилар ҳисобланишади.

2. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштиришга қўмаклашиш. Бу йўналишда ихтисослашган ва универсал тижорат меҳнат биржалари фаолият

<sup>23</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган



юритадилар. Биржаларнинг ихтисослашиши аниқ аҳоли гуруҳлари билан ёки бирорта касбий гуруҳлар билан ишлашдан иборат.

3. Иш билан бандлик соҳасида маслаҳат хизматлари кўрсатиш. Биз, кадрлар агентликлари фаолиятининг таҳлили асосида қуйидаги хулосага келдик, кўпчилик иш берувчилар агентлик мутахассисларига маслаҳат хизматлари бўйича мурожаат қилишадилар. Иш берувчилар меҳнат қонунчилигининг баъзи юридик жиҳатларига қизиқадилар. Ҳар бир ташкилот тўкнаш келадиган ходимларни танлаш бўйича масалаларга ва меҳнат бозоридаги вазият тўғрисида ахборотлар олишни ҳохлайдилар. Бундай хизматларни асосан ҳудудий даражадаги кадрлар агентликлари кўрсатади.

4. Касбга тайёрлаш. Иш билан банд бўлмаган фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тижорат биржалари ва агентликлар ўқув марказларида ўтказилади. Биржалар кадрларни ўқитишда ўқув юртлари билан шартнома тузишлари мумкин. Шунингдек, тижорат меҳнат биржалари ўзларининг миқдорларига касбий тайёргарликни ўтказиш учун давлат иш билан бандлик хизмати ўқув марказлари ёрдамига мурожаат қиладилар.

5. Меҳнат бозоридаги маркетинг хизматлари. Ҳозирги кунда хусусий бандлик агентликлари фаолиятини самарали ташкил этиш учун меҳнат воситачилиги соҳасида ўзаро ҳамкорликнинг ўрнатилиши муҳим аҳамиятга эгадир.

Шу ўринда тадқиқот давомида жаҳоннинг ривожланган давлатларида рекрутинг агентликларини ташкил этилиши ўрганилиб, шу асосида мамлакатимизда рекрутинг агентликлари фаолияти ривожланишига қўллаш мумкин бўлган жиҳатларига эътибор қаратилган.

Шу билан бирга рекрутмент тизимининг меҳнат бозори субъектларига ўзаро таъсиринининг икки томонини таҳлил қилиш ҳамда уларда мавжуд бўлган таркибий қисмларнинг меҳнат бозоридаги муаммоларни бартараф этишдаги ўрни тадқиқот ишида биз томонимиздан тавсия этилмоқда.

Жумладан, биринчи меҳнат бозорининг асосий муаммолар, яъни, меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номутаносиблик, меҳнат бозорида рақобатбардошлиги паст бўлган фуқароларнинг айрим тоифалари, ишга қабул қилиш соҳасида мутахассисларнинг етишмаслиги, меҳнат бозори тўғрисида маълумот олиш қийинлиги, ички горизонтал ҳаракатчанликнинг етарли эмаслиги, функционал ишсизликнинг ўсиши ва бошқалар (2-жадвал).

**Рекрутмент тизимининг меҳнат бозори субъектлари  
билан ўзаро таъсири<sup>24</sup>**

| <b>Меҳнат бозорининг асосий муаммолари</b>                                                                             | <b>Рекрутмент тизимининг реакцияси</b>                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номуносиблик                                                              | Интернетдан ишга ёллаш, ишдан бўшатиш технологиялари, битирувчиларни ишга жойлаштириш учун классик ва фаол кидирув, такрорий технологиялардан фойдаланган ҳолда ишсизларни иш билан таъминлаш                                                                                                 |
| Меҳнат бозорида рақобатбардошлиги паст бўлган фуқароларнинг айрим тоифалари (айниқса, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар) | Ишга қабул қилишнинг мослашувчан тизимини яратиш ва ривожлантириш, шу жумладан, ёшлар ва ишсизларни иш билан таъминлашга йўналтирилган                                                                                                                                                        |
| Ишга қабул қилиш соҳасида мутахассисларнинг етишмаслиги                                                                | ОТМларда ишга ёллаш соҳасидаги мутахассисларни тайёрлаш, қўшимча олий таълим, корхоналар ичида ўқитиш                                                                                                                                                                                         |
| Меҳнат бозори тўғрисида маълумот олиш қийинлиги                                                                        | Меҳнат бозорининг ҳолати, тармоқлар бўйича бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисида ҳисоботларни тузиш, бўш иш ўринлари мавжудлиги ва номзодларга қўйиладиган талаблар, иш ҳақиға шарҳлар, конференциялар ва семинарлар ўтказиш тўғрисида жамоатчиликка маълум бўлган маълумотларни тарқатиш. |
| Ички горизонтал ҳаракатчанликнинг етарли эмаслиги, функционал ишсизликнинг ўсиши                                       | Ишга қабул қилиш тизимини ва унинг барча элементларини ва ўзаро таъсир механизмларини такомиллаштириш                                                                                                                                                                                         |

Иккинчидан, рекрутмент тизимининг реакцияси, яъни интернетдан ишга ёллаш, ишдан бўшатиш технологиялари, битирувчиларни ишга жойлаштириш учун классик ва фаол кидирув, такрорий технологиялардан фойдаланган ҳолда ишсизларни иш билан таъминлаш, ишга қабул қилишнинг мослашувчан тизимини яратиш ва ривожлантириш, шу жумладан, ёшлар ва ишсизларни иш билан таъминлашга йўналтирилган ОТМларда ишга ёллаш соҳасидаги мутахассисларни тайёрлаш, қўшимча олий таълим, корхоналар ичида ўқитиш, меҳнат бозорининг ҳолати, тармоқлар бўйича бўш иш ўринларининг мавжудлиги тўғрисида ҳисоботларни тузиш, бўш иш ўринлари мавжудлиги ва номзодларга қўйиладиган талаблар, иш ҳақиға шарҳлар, конференциялар ва семинарлар ўтказиш тўғрисида жамоатчиликка маълум бўлган маълумотларни тарқатиш, ишга қабул қилиш тизимини ва унинг барча элементларини ва ўзаро таъсир механизмларини такомиллаштириш.

**Таҳлиллар.** Шу ўринда эътироф этиш керакки, рекрутинг хизматини ташкил қилиниши ва ривожланиши бошқарувининг иқтисодий-математик тадқиқотида эконометрик моделлаштириш алоҳида аҳамият касб этади. Лекин, иқтисодиётни модернизациялаш шароитида аҳоли иш билан бандлигини оширишда хусусий бандлик агентликларининг шаклланиш механизмлари аналитик нуқтаи назардан нисбатан тўлиқ тадқиқ этилмаган.

Иқтисодчи олима Г.Қ.Абдурахмонованинг кўрсатишича “Меҳнат бозорини тартибга солиш механизмининг моделлаштириш даврий жараёнини бешта асосий

<sup>24</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

босқичга бўлиш мумкин: - биринчи босқичда меҳнат хизматига талаб билан унинг таклифни тартибга солиш назарий моделини яратиш, яъни иқтисодий муаммо вазифа қилиб қўйилиб, бу муаммо чуқур таҳлил этилади, иккинчи босқичда меҳнат бозори конъюктураси тўғрисидаги математик билимлар жамланмаси сифатида эконометрик модель ишлаб чиқилади, учинчи босқич моделнинг математик таҳлилини ўтказиш ҳамда уни тартибга солиш учун зарур бўлган статистик ахборотларни тайёрлашдан иборат, тўртинчи босқичда тартибга солиш механизм қайси турга тааллуқлигидан келиб чиққан ҳолда меҳнат бозорини тартибга солиш моделини миқдорий ечиш, модель ёрдамида ўрганилаётган объект тўғрисида олинган билимларни амалий жиҳатдан текшириш амалга оширилади, бешинчи босқич миқдор натижаларини таҳлил этишдан иборатдир. Бунда меҳнат хизматига талаб ва таклифни тартибга солишнинг самарадорлиги тўғрисида хулосалар чиқарилади, меҳнат бозорини моделлаштиришнинг амалий натижалари жорий этилади<sup>25</sup> [3].

Олиб борилган тадқиқотларимиз давомида мазкур мақсадни амалга оширишда бандликни тартибга солишнинг давлат томонидан фаол сиёсатини ҳисобга олган ҳолда, унга таъсир кўрсатувчи асосий омилларни корреляцион-регрессион усуллар орқали аниқлаш, кўп омилли регрессион моделлар тузиш ва ривожланиш истиқболи тузилади. Бу борада аввало иқтисодий фаол фуқароларнинг ишга жойлаштирилиши, рекрутинг хизматларининг ўрни, янги иш жойларини ташкил қилишнинг тармоқлар кесимидаги ўзгариши омилларини аниқлаш, уларни корреляцион-регрессион усуллардан фойдаланиб таҳлил қилиш белгиланган.

Мазкур моделда ҳосил қилинган натижалар асосида Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари балансининг истиқболини таҳлил қилиниб, 2022-2023 йиллар учун меҳнат ресурслари балансининг истиқбол даври кўрсаткичлари ишлаб чиқилди (3-жадвал).

---

<sup>25</sup> Абдурахмонова Г.Қ. Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш. Иқт. фан. номзоди дис. – Т.: 2010. -87 б.



**Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурслари балансининг  
истикболдаги ўзгариши (минг киши)<sup>26</sup>**

| <b>Кўрсаткичлар</b>                          | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2018-2023<br/>йилларда<br/>ўзгар., %</b> |
|----------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------------------------|
| Иқтисодий фаол аҳоли                         | 14921,3     | 15288,7     | 15664,2     | 16048,3     | 16445,0     | 16826,4     | 112,7                                       |
| Жами иш билан бандлар                        | 14163,0     | 1451,7      | 14866,1     | 15229,6     | 15605,2     | 15987,5     | 112,8                                       |
| Шундан:                                      |             |             |             |             |             |             |                                             |
| Иқтисодиётнинг расмий секторида              | 8528,1      | 8676,5      | 8676,5      | 8824,9      | 8971,5      | 9114,2      | 106,9                                       |
| Иқтисодиётнинг норасмий секторида            | 4567,6      | 4721,7      | 4892,1      | 5078,9      | 5264,4      | 5454,2      | 119,4                                       |
| Республикадан ташқарида ишлаш учун кетганлар | 1067,2      | 1112,5      | 1149,1      | 1177,3      | 1210,5      | 1239,0      | 116,9                                       |
| Ишга жойлашишга муҳтож шахслар               | 758,3       | 778,0       | 798,1       | 818,7       | 840,5       | 862,0       | 113,7                                       |
| Ишсизлик даражаси %                          | 4,6         | 4,4         | 4,4         | 4,4         | 4,4         | 4,4         | 95,6                                        |
| Иқтисодий нофаол аҳоли                       | 4796,4      | 4820,7      | 4843,0      | 4863,6      | 4886,0      | 4909,5      | 102,3                                       |
| Жами меҳнат ресурслари                       | 19717,7     | 20109,4     | 20507,2     | 20911,9     | 21314,0     | 21719,8     | 110,5                                       |

Юқоридаги жадвалга кўра жами меҳнат ресурсларининг истикболдаги давра 2023 йилда 2018 йил – ҳисобот даврига нисбатан 110,5 % га, иқтисодий фаол аҳоли истикболда 16826,4 минг кишига ёки 112,7 % гача ошади. Жами иш билан бандлар эса таҳлил даврида 112,8 % ни ташкил қилиб, иқтисодиётнинг расмий секторида иш билан бандлар 106,9 %, норасмий секторда эса 119,4 % гача ошиб боради. Хулоса қилиб шуни эътироф этиш керакки, норасмий секторда бандликнинг ўзгариши меҳнат бозори эгилувчанлиги ошиб бораётганлигини кўрсатмоқда. Бундан ташқари ишсизлик даражасининг истикбол давридаги 4,4 %, 2018 йилда ҳисобот даврида эса 4,6 % ни ташкил қилган эди, демак, бу кўрсаткичнинг қисқариб бораётганлигини кўриш мумкин.

**Хулоса ва таклифлар.** Бизнинг фикримизча аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда рекрутинг агентликларининг фаолияти самарадорлигини оширишда қўйидаги йўналишларни устивор деб ҳисоблаймиз:

- хусусий бандлик агентликлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишда кўмаклашиш.

- замонавий саноат тармоқлари, кичик ва хусусий бизнес, хизмат кўрсатиш соҳаларида иш билан бандлик инновацион турларини кенгайтириш;

- аҳолини ишга жойлаштириш ва унинг бандлиги соҳасидаги дастурлар ҳамда лойиҳаларни амалга оширишда уларнинг иштирокини кенгайтириш бўйича чоралар кўриш;

<sup>26</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари асосида муаллифлар томонидан ишлаб чиқилган.

- уларнинг самарали фаолияти учун зарур бўлган ҳукукий, иқтисодий, статистик, ишлаб чиқариш-технологик, илмий-техникавий ва бошқа ахборот билан таъминлаш;

- ишга жойлаштириш соҳасида солиқлар, бошқа мажбурий тўловлар ва тарифлар бўйича имтиёзлар ҳамда преференциялар белгилаш;

*Фойдаланилган адабиётлар:*

1. *Халқаро Меҳнат ташилотининг расмий сайти <http://www.ilo.org> – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ. Халқаро Меҳнат ташилотининг расмий сайти <http://www.ilo.org> – Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Седьмой выпуск Обновленные оценки и анализ.*

2. *Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг беишта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси». // Lex.uz. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон.*

3. *Қ.Абдурахмонов, С.Ғойипназаров. Рекрутмент. Ўқув қўлланма. Ўзбекистон Республикаси Ғанлар академияси “Ған” нашриёти давлат корхонаси. 2021.-283 б.*

4. *Абдурахмонова Г.Қ. Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш. Иқт. ған. номзоди дис. – Т.: 2010. -87 б.*