

**G.V. PLEXANOV NOMIDAGI ROSSIYA IQTISODIYOT
UNIVERSITETINING TOSHKENT SHAHRIDAGI FILIALI
HUZURIDAGI DSc.03/2025.27.12.I.24.01 RAQAMLI
ILMIY DARAJALAR BERUVCHI ILMIY KENGASH**

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

XUVAYDULLAYEVA IRODA XUSNIDDIN QIZI

**MEHNAT BOZORIDA INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISH
SAMARADORLIGINI OSHIRISH**

08.00.10 – Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti

Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi

AVTOREFERATI

Toshkent – 2026

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
avtoreferati mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
экономическим наукам**

Content of dissertation of doctor of philosophy (PhD) on economic sciences

Xuvaydullayeva Iroda Xusniddin qizi

Mehnat bozorida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish.....3

Хувайдуллаева Ирода Хусниддин қизи

Повышение эффективности использования человеческих ресурсов на рынке
труда.....25

Khuvayedullayeva Iroda Khusniddin qizi

Improving the efficiency of human resource utilization in the labor
market.....51

E‘lon qilingan ishlar ro‘uxati

Список опубликованных работ

List of published works.....56

**G.V. PLEXANOV NOMIDAGI ROSSIYA IQTISODIYOT
UNIVERSITETINING TOSHKENT SHAHRIDAGI FILIALI
HUZURIDAGI DSc.03/2025.27.12.I.24.01 RAQAMLI
ILMIY DARAJALAR BERUVCHI ILMIY KENGASH**

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

XUVAYDULLAYEVA IRODA XUSNIDDIN QIZI

**MEHNAT BOZORIDA INSON RESURLARIDAN FOYDALANISH
SAMARADORLIGINI OSHIRISH**

08.00.10 – Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti

Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi

AVTOREFERATI

Toshkent – 2026

Iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi Oliy attestatsiya komissiyasida B2024.1.PhD/Iqt3860 raqami bilan ro'yxatga olingan.

Dissertatsiya ishi Toshkent davlat iqtisodiyot universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus va ingliz (rezyume)) Ilmiy kengashning veb-sahifasi (www.reu.uz) va "ZiyoNet" axborot-ta'lim portali (www.ziynet.uz)da joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna
iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Rasmiy opponetlar:

Xasanov Rustam Robbimovich
iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Xodjayeva Nodiraxon Abdurashidovna
iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Yetakchi tashkilot:

**Islom Karimov nomidagi Toshkent davlat
texnika universiteti**

Dissertatsiya himoyasi 2026-yil "____" _____da soat ____ da G.V. Plexanov nomidagi RIUning Toshkent filiali qoshidagi ilmiy darajalar berish bo'yicha DSc.03/2025.27.12.I.24.01 raqamli Ilmiy kengash yig'ilishida bo'lib o'tadi. Manzil: 100164, Toshkent sh., Shahriobod ko'chasi, 3. Tel.: (99871) 262-43-50; faks: (99871) 262-43-60; e-mail: info@reu.uz.

Dissertatsiya ishi bilan G.V. Plexanov nomidagi RIU Toshkent filialining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (____ raqami bilan ro'yxatga olingan). Manzil: 100164, Toshkent sh., Shahriobod ko'chasi, 3. Tel.: (99871) 262-43-50; faks: (99871) 262-43-60; e-mail: info@reu.uz.

Dissertatsiya avtoreferati 2026-yil "____" _____ kuni tarqatildi.
(2026-yil "____" _____dagi _____ raqamli reyestr bayonnomasi.)

K.X. Abduraxmonov

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash raisi, O'z FA akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Z.G. Shakarov

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash kotibi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Z.Ya. Xudayberdiyev

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash qoshidagi Ilmiy seminar raisi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonda raqamli, jumladan, sun'iy intellekt texnologiyalarining jadal rivojlanishi sharoitida aholining bandligini ta'minlash, boshqa tomondan esa inson resurslarini munosib tarzda mehnat bozoriga yo'naltirishga ko'ra mehnat bozorida inson resurslaridan samarali foydalanish samaradorligini oshirish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. "2025-yilda dunyo bo'yicha ish bilan bandlik darajasi taxminan 61,2% ni tashkil etgan"¹. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ma'lumotlariga ko'ra, ayollarning 45,6% (15 yosh va undan kattalar) va erkaklarning 69,2% ish bilan bandligi aniqlangan.

Jahonda aholi bandligi, mehnat resurslari va mehnat bozori muammolariga bag'ishlangan tadqiqotlarda mehnat bozorida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish yo'nalishidagi ilmiy izlanishlarga ustuvor ahamiyat qaratilmoqda. Bu borada raqamli, jumladan, sun'iy intellekt texnologiyalari sharoitida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini baholash tizimini takomillashtirish, mehnat bozori raqobatbardoshligini baholashning yangilangan uslubiyatini ishlab chiqish, global iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida mehnat resurslaridan samarali foydalanish, sun'iy intellekt texnologiyalariga ko'ra, yangi ish o'rinlarini yaratish mavzulari yo'nalishidagi tadqiqotlar muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Yangi O'zbekistonni barpo etish jarayonida aholining turmush darajasi sifatini oshirish, bandlikka ko'ra kambag'allikni keskin darajada qisqartirish, mehnat resurslaridan samarali foydalanish kabi yo'nalishlarda tizimli ravishda maqsadli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2025-yil 17-yanvardagi "2025-yilda aholi bandligini ta'minlash va kambag'allikni qisqartirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-12-son Qarorga muvofiq 2025-yilda 5 million 200 ming fuqaroning bandligini ta'minlash va 1,5 million aholini kambag'allikdan chiqarish, davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan yangi kasb yo'nalishlarga o'qitish, kasb-hunarga o'qitish markazlarini tashkil etish maqsad qilingan². Bu borada mehnat bozorida inson resurslaridan samarali foydalanish samaradorligini oshirish, mehnat resurslaridan samarali foydalanishni xalqaro ko'rsatkichlar asosida baholashning uslubiyatini takomillashtirish, mehnat bozori ehtiyojlari asosida kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash imkoniyatlarini oshirish, inson resurslarini munosib tarzda mehnat bozoriga yo'naltirish kabi yo'nalishdagi tadqiqotlar ko'lamini yanada kengaytirish maqsadga muvofiq.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi PF-5022-son "Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni, 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son "O'zbekiston-2030" strategiyasi, 2018-yil

¹ Employment Trends 2025 – Current State of Global Employment

² Mirziyoyev Sh.M. // O'zbekiston Respublikasi Hukumat portali // O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Innovatsion rivojlanish agentligi. "Gov.uz" elektron veb sayti, 2025-yil, 19-iyun (62297)

21-noyabrdagi PQ-4022-son “Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish maqsadida raqamli infratuzilmani yanada modernizatsiya qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qarori, Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 1-iyuldagi 410-son “Vaqtincha, mavsumiy va bir martalik ishlarda band bo‘lgan fuqarolarning mehnat faoliyati samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori hamda mazkur sohaga tegishli boshqa me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning dissertatsiya bajarilgan oliy ta’lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog‘liqligi. Mazkur tadqiqot ishi Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq IL-54-21101897-“Aholining unumli bandligini oshirish asosida kambag‘allik darajasini baholash metodologiyasi” mavzusidagi fundamental loyiha doirasida bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Mamlakatda aholi bandligi darajasini oshirish, ishsizlik darajasini kamaytirish va aholi mehnat daromadlarini oshirish pirovard natijalar asosi sanaladi. Ayniqsa, bozor munosabatlari sharoitida mehnat resurslari tarkibidagi iqtisodiy faol aholi ish bilan bandligini ta’minlash tizimini takomillashtirish doimo iqtisodiy fanlar diqqat markazida bo‘lib kelgan.

Iqtisodiyot fanining mashhur namoyandalari: Dj. Keyns, A. Marshall, Dj. Mill, D. Rikardo, A. Smit, M. Fridman, F. Xayek³ va boshqa olimlarning asarlarida mehnat samaradorligining nazariy asoslari o‘z ifodasini topgan.

Mehnat faoliyatida samaradorlik va unumdorlik ko‘rsatkichlarini baholash kabi masalalar MDH mamlakatlari olimlaridan: Y.G.Odegov, G.G.Rudenko, A.I.Rofe, V.N.Bobkov, R.M.Nureyev, V.G.Bilkov, A.Y.Kibanov⁴ va boshqalarning asarlarida o‘z ifodasini topgan.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholini ish bilan bandligi O‘zbekistonda, ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ish bilan bandlik, mehnat faoliyatida unumdorlik, natijadorlik va samaradorlik ko‘rsatkichlarini baholash muammolarini tadqiq etishga: K.X. Abdurahmonov, B.X. Umurzakov, N.K. Zokirova, N.X. Raximova, Z.Ya. Xudoyberdiyev, G.K. Abdurahmonova, N.U. Arabov, D.A. Nasimov, Sh.D. Kudbiyev⁵ va boshqa olimlar katta hissa qo‘shganlar.

³ Keynes, J. M. The General Theory of Employment, Interest and Money. - N.Y.: BN Publishing, 2008. -296br.; Маршалл А. Основы экономической науки. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007 г. -832 с.; Милль Дж.С. Автобиография. История моей жизни и убеждений. / Пер. с англ. – М.: Рипол-Классик, 2020 г. -384 с.; Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016 г. - 1040 с.; Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016 г. - 1056 с.; Фридман М., Фридман Р. Свобода выбирать: Наша позиция / Пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2007. - 356 с.; Хайек Ф.А. Конституция свободы / Пер. с англ. –М.: Новое издательство, 2018 г. - 528 с.

⁴ Одегов Ю.Г., Карташов С., Лукашевич В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. / Под ред. Одегов Ю.Г, Лукашевич В. – М.: Кнорус, 2020 г. – 222 с.; Одегов Ю.Г, Руденко Г.Г. Экономика труда. Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт-Издат, 2013 г. – 423 с.; Рофе А.И. Рынок труда. Учебник для бакалавров – М.: Кнорус, 2016 г. – 272 с.; Бобков В.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор. – М.: Кнорус, 2019 г. – 342 с.; Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Неформальная занятость. Истоки, современное состояние и перспективы развития (опыт институционального анализа) –М.: Кнорус, 2021 г. – 248 с.; Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения + Е-Приложение. (Бакалавриат). Учебник. – М.: Кнорус, 2019г. – 290 с.; Кибанов А.Я, Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие / Под ред.Кибанов А.Я. –М.: Проспект, 2021 г. – 64 с.

⁵ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. – Т.: “Fan” нашриёти, 2019. – 595 б.

Iqtisodiy o‘shish sharoitida mehnat samaradorligini muhim ko‘rsatkichlari va ularni tanlash hamda baholash bo‘yicha A.M. Galayini, J.S. Nobel, M. Ishaq Bhatti, H. Auan, Z. Razaq, G.P. Uayt, M. Zairi, D. Sinclair, D. Parmenter, Stiven R. Kovi, J. Broun, J. Devlin, A. Rolstadas, B. Andersen, G.K. Leong, D.L. Snyder, P.T. Uoard⁶ kabi olimlar tizimli tadqiqotlar olib borishgan.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida sun‘iy intellektda xodimlarning bandligi, ishga yollash strategiyasi va barqaror iqtisodiyot rivojlanishi bo‘yicha akademik K.X. Abdurahmonov⁷ A.B. Xayitov⁸, S.B. G‘oyipnazarov⁹, A.B. Irmatova¹⁰ va boshqa olimlar katta hissa qo‘shganlar.

Ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning pirovard maqsadlaridan biri hisoblagan aholining mehnat daromadlarini oshirishga xizmat qiluvchi, teng mehnatga teng haq to‘lashdagi shaffof va adolatli tizimlar hamda ularni takomillashtirish bo‘yicha muammolar chuqur tadqiq etilmaganligi hamda uslubiy va konseptual yondashuvlar yetarlicha ilmiy asoslanmaganligi ushbu muammolarni nazariy, uslubiy va amaliy jihatdan o‘rganishni talab etadi.

Tadqiqotning maqsadi mehnat bozorida inson resurslaridan foydalanishni samaradorligini oshirish bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Умурзаков Б.Х. ва б. Мехнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг худудий усуллари / Монография. –Т.: “Lesson Press”, 2017 й. – 184 б.; Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O‘quv qo‘llanma. –Т.: “Fan va texnologiya”, 2013-у. – 536 б.; Рахимова Н.Х. Роль и место женщины на рынке труда Узбекистана. Теория и практика. – Т.: “Фан”, 2006 г.; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. 2-нашр. Ўқув қўлланма. –Т.: “Ilm ziyo”, 2017 й. – 344 б.; Абдурахмонова Г.Қ. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик. –Т.: ЎЗР ФА “Фан” нашриёти давлат корхонаси, 2021. – 696 б.; Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Монография. – Т.: “Fan va texnologiyalar” нашриёти, 2017 й. – 336 б.; Насимов Д.А. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шaroitida иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш механизмларини такомиллаштириш. Монография. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2018. – 260 б.; Кудбиев Ш.Д. Методологические основы трансформации рынка труда в развитии цифровой экономики. Монография. – Т.: “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi”, 2020. – 178 с.

⁶ Ghalayini, A.M., Noble, J.S.: The changing basis of performance measurement. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 16(8), 63–80 (1996); Mapes, J.N., New, C., Szwajczewski, M.: Performance trade-offs in manufacturing plants. *Oper. Prod. Manag.* 17(10), 1020–1033 (1997); Parmenter, D.: Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. Wiley, New Jersey, USA (2009); M. Ishaq Bhatti, Hassan Awan, Z. Razaq. The key performance indicators (KPIs) and their impact on overall organizational performance. // Springer Science+Business Media Dordrecht. November, 2013. Research Paper to be published in *Corporate and Control Journal*, Vol. 13 (1), pages 84-96; White, G.P.: A survey and taxonomy of strategy-related performance measures for manufacturing. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 16(3), 42–61 (1996); Zairi, M., Sinclair, D.: Business process re-engineering and process management: a survey of current practice and future trends in integrated management. *Bus. Process Manag. J.* 1(1), 8–30 (1995); Parmenter, D.: Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. Wiley, New Jersey, USA, 2009. P.235; Стивен Р. Кови “Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности”. (The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic). – М.: “Альпина Паблишер”, 2012. – С. 374.; Browne, J., Devlin, J., Rolstadas, A., Andersen, B.: Performance measurement: the ENAPS approach. *Int. J. Bus. Transform.* 1, – P.73–84.; Rolstadas, A.: Enterprise performance measurement. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 18(9/10), – P.989–999.; Leong, G.K., Snyder, D.L., Ward, P.T.: Research in the process and content of manufacturing strategy. *Omega* 18(2), – P.109–122.

⁷ Абдурахманов Қ.Х. Искусственный интеллект основа устойчивого развития экономики. Дарслик. – Москва: ФГБОУ ВО “РЭУ им. Г.В. Плеханова”, 2023. 355 б.

⁸ Хайитов А.Б. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик. – Т.: “Iqtisodiyot” нашриёт, 2019. – 409 б.

⁹ S.B.G‘oyipnazarov. Mehnat munosabatlarini takomillashtirishda sun‘iy intellektni joriy etish va inson kapitalini rivojlantirishning metodologik asoslari, Iqtisodiyot fanlari doktori (DSc) dissertatsiyasi, Toshkent, 2023.

¹⁰ Ирмадова А.Б. Ишга ёллаш стратегияси. Ўқув қўлланма. – Т.: “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi” нашриёти, 2022. – 390 б.

Tadqiqotning vazifalari quyidagilardan iborat:

“inson resurslari” kategoriyasining nazariy-uslubiy asoslarini tahlil qilish va mehnat bozori transformatsiyasi sharoitida uning o‘ziga xos xususiyatlarini ochib berish;

inson resurslaridan samarali foydalanish mezonlari va ko‘rsatkichlarini o‘rganish va tizimlashtirish;

inson resurslaridan samarali foydalanish modellari va vositalarini qo‘llash bo‘yicha xalqaro tajribani o‘rganish va ularni O‘zbekiston Respublikasi sharoitlariga moslashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish;

O‘zbekistonda inson resurslari va ish bilan bandlik holatini kompleks tahlil qilish, ulardan foydalanish samaradorligiga ta’sir etuvchi asosiy tendensiyalar va ziddiyatlarni aniqlash;

inson resurslaridan foydalanish samaradorligi va ish bilan bandlik darajasiga omillar ta’sirini ekonometrik tahlilini amalga oshirish;

inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga sun’iy intellekt texnologiyalarining ta’sirini o‘rganish.

inson resurslaridan samarali foydalanish tizimini takomillashtirish istiqbollari bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqotning obyekti sifatida O‘zbekiston Respublikasi mehnat bozorida inson resurslaridan samarali foydalanish holati olingan.

Tadqiqotning predmetini mehnat bozorida inson resurslaridan samarali foydalanish holatini o‘rganish tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Dissertatsiya tadqiqotida tizimli tahlil, guruhlash, mantiqiy fikrlash, kompleks baholash, mantiqiy va taqqoslama tahlil, statistik va ekonometrik modellashtirish, istiqbolli prognozlash usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

inson kapitalini kompleks rivojlantirishga ko‘ra, korxonalar va davlat strategiyalari darajasida inson resurslarini samarali boshqarishning yagona tizimga birlashtirgan holda inson resurslaridan samarali foydalanishning makro-mikro darajadagi yondashuvlar integratsiyasiga asoslangan kompleks modeli taklif etilgan;

inson resurslaridan samarali foydalanish va to‘liq ish bilan bandlikka erishish, avvalo, kasbiy ko‘nikmalarning ish joyi talablariga muvofiqligi va mutaxassislik bo‘yicha ishlash imkoniyatlari bilan belgilanishi, shu bilan birga, ish haqidan qoniqish hal qiluvchi omil emasligi asoslangan;

sun’iy intellekt texnologiyalarining inson resurslari, bandlik va raqobatbardoshlikka keskin ta’siri sharoitida avtomatlashtirish xatarlari va mehnat salohiyati sifatini oshirish imkoniyatlarini tizimli baholash bo‘yicha sun’iy intellektning inson resurslaridan samarali foydalanishga, bandlikka va raqobatbardoshlikka ta’sirini baholovchi model taklif etilgan;

milliy, hududiy va korporativ darajalar o‘zaro bog‘liqligini hisobga olgan holda inson resurslaridan samarali foydalanish mezonlari va ko‘rsatkichlari tizimiga ko‘ra, ijtimoiy himoya va mehnat sharoitidan qoniqishi darajasi sharoitida mehnat sifati ustuvor ahamiyat kasb etishi asoslab berilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

inson resurslaridan samarali foydalanish ko‘rsatkichlari, mezonlari va xalqaro tajriba asosida ularni milliy sharoitga moslashtirish va qo‘llash bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan;

milliy sharoiti uchun inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarni miqdoriy baholash imkonini beruvchi ekonometrik model ishlab chiqilgan.

inson resurslaridan foydalanish va ish bilan bandlik holatining kompleks tahlili asosida kadrlar siyosatini takomillashtirish uchun amaliy ahamiyatga ega asosiy tendensiyalar baholangan;

inson resurslaridan samarali foydalanish tizimidagi asosiy muammolarni bartaraf etishning ish bilan bandlik barqarorligi va ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan takliflar asoslangan.

Tadqiqot natijalarining ishonchligi. Foydalanilgan yondashuv va usullarning maqsadga muvofiqligi, shuningdek, tadqiqotda O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat statistika agentligi, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi, vazirlik va idoralar, ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish korxonasi va tashkilotlari ma'lumotlaridan foydalanilgani hamda xulosa va takliflar tegishli tarkibiy tuzilmalarda amaliyotga joriy etilgani bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati dissertatsiyada ishlab chiqilgan taklif inson resurslaridan foydalanishni baholash tizimini takomillashtirishda zamonaviy mehnat sharoitlariga ega samarali va barqaror ish o‘rinlari yaratish, ularda teng mehnatga teng haq to‘lash tamoyili asosida barqaror ish haqi bilan xodimlarni o‘z vaqtida rag‘batlantirish, malakasini muntazam oshirib borish kabi mehnat faoliyati samaradorligining muhim ko‘rsatkichlarini baholash tizimida mavjud ilmiy apparatni yanada boyitishi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati olingan natijalar va ishlab chiqilgan taklif va tavsiyalardan inson resurslarini samarali foydalanish holatini baholash bo‘yicha strategiya va dasturlarni asoslashda, hududlarda korxonalarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo‘yicha maqsadli dasturlarni ishlab chiqishda, shuningdek, “Mehnat iqtisodiyoti”, “Inson resurslarini boshqarish”, “Rekruting”, va “Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti” fanlari bo‘yicha o‘quv adabiyotlarini tayyorlashda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Mehnat bozorida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish bo‘yicha olingan natijalar asosida:

inson kapitalini kompleks rivojlantirishga ko‘ra, korxonalar va davlat strategiyalari darajasida inson resurslarini samarali boshqarishni yagona tizimga birlashtirgan holda inson resurslaridan samarali foydalanishning makro-mikro darajadagi yondashuvlar integratsiyasiga asoslangan kompleks modeli bo‘yicha taklif 2024-yil 17-oktabrdagi “Xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish jarayonlarini tartibga solish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-367-sonli qaror 1-ilovasi “2024–2026-yillarda xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirish istagini bildirgan fuqarolarni qo‘llab-quvvatlash dasturi” 3-bandida belgilangan “2025–2030-yillarga mo‘ljallangan xavfsiz, tartibli va qonuniy

migratsiya uchun huquqiy hamda tashkiliy shart-sharoitlarni yaratishga qaratilgan harakatlar rejasini ishlab chiqish”da va “Ishga marhamat” monomarkazlari faoliyatida xorijga vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun ketayotgan fuqarolarni ketishdan oldin ko‘niktirish, qaytib kelgan mehnat migrantlarini ijtimoiy moslashuviga ko‘maklashish, psixologik yordam ko‘rsatishda foydalanilgan. (*O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024-yil 23-sentabrdagi 01/00/-03/26-9161-son ma’lumotnomasi*). Taklif boshqaruv faoliyatining samaradorligini oshirishga, korxonalar va davlat strategiyalari uslubiy ta’minotini takomillashtirishga hamda “Ishga marhamat” monomarkazlari faoliyatini natijador tashkil qilishga muayyan darajada xizmat qilgan;

inson resurslaridan samarali foydalanish va to‘liq ish bilan bandlikka erishish, avvalo, kasbiy ko‘nikmalarning ish joyi talablariga muvofiqligi va mutaxassislik bo‘yicha ishlash imkoniyatlari bilan belgilanishi, shu bilan birga, ish haqidan qoniqish hal qiluvchi omil emasligi bo‘yicha taklifdan “Xalqaro mehnat tashkiloti” tomonidan ishlab chiqilgan “2024-yil 4-oktyabrdagi PQ-347-sonli “Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik sohasida davlat siyosatini takomillashtirish va samaradorlikni oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori”ni ishlab chiqishda foydalanilgan va “Ishga marhamat” monomarkazlari faoliyatida kasbiy ko‘nikmalar mosligini ta’minlash va bitiruvchilarning bandligiga shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlar rejasida keng foydalanilgan (*O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024-yil 23-sentabrdagi 01/00/-03/26-9161-son ma’lumotnomasi*) Taklif ishsiz va band bo‘lmagan aholini qisqa muddatlarda mehnat bozoridagi talab yuqori bo‘lgan kasblarga o‘qitish, kasbga yo‘naltirish, jumladan, bir qancha sohalarda muddatli o‘quv kurslaridagi o‘quv dasturlarini to‘liq bandlik tamoyillari asosida qayta ko‘rib chiqishga muayyan darajada xizmat qilgan;

sun‘iy intellekt texnologiyalarining inson resurslari, bandlik va raqobatbardoshlikka keskin ta’siri sharoitida avtomatlashtirish xatarlari va mehnat salohiyati sifatini oshirish imkoniyatlarini tizimli baholash bo‘yicha sun‘iy intellektning inson resurslaridan samarali foydalanishga, bandlikka va raqobatbardoshlikka ta’sirini baholash bo‘yicha taklif etilgan modeldan O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi tomonidan “O‘zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 2024-yil 30-sentabrdagi PQ-345-son qarori 5-ilovasi “Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo‘yicha tarmoq kengashlarining asosiy vazifalari”da belgilangan bandlar ijrosini samarali ta’minlashda foydalanilgan (*O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024-yil 23-sentabrdagi 01/00/-03/26-9161-son ma’lumotnomasi*). Taklif kasbiy malaka va bilimlarni rivojlantirish tizimini yanada takomillashtirishning uslubiy va amaliy ta’minotini takomillashtirishga va faoliyat samaradorligini oshirishga muayyan darajada xizmat qilgan;

milliy, hududiy va korporativ darajalar o‘zaro bog‘liqligini hisobga olgan holda inson resurslaridan samarali foydalanish mezonlari va ko‘rsatkichlari tizimiga ko‘ra, ijtimoiy himoya va mehnat sharoitidan qoniqishi darajasi sharoitida

mehnat sifati ustuvor ahamiyat kasb etishi taklifi O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining 15.09.2024-yildagi “Xodimlar mehnatini muhofaza qilish chora-tadbirlarini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi 263-son qarorida 3-bandi ijrosini ta‘minlashda keng foydalanilgan (*O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024-yil 23-sentabrdagi 01/00/-03/26-9161-son ma‘lumotnomasi*). Taklif mehnat sifatini oshirish, norasmiy ish bilan bandlikni qisqartirish, tashkilotlarning barqarorligi va samaradorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadigan kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishga muayyan darajada uslubiy asos sifatida xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprotatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 4 ta xalqaro, 4 ta respublika ilmiy-amaliy konferensiyalarida muhokamadan o‘tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e‘lon qilinishi. Dissertatsiya mavzusi bo‘yicha uning asosiy g‘oyalari va mazmunini aks ettirgan jami 16 ta ilmiy ish, jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta‘lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi e‘tirof etgan respublika jurnallarida 4 ta, nufuzli xorijiy jurnallarda 5 ta, shuningdek, ilmiy amaliy konferensiyalarda 5 ta va xorijiy konferensiyalarda 2 ta ma‘ruza tezislari nashr etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya tarkibi kirish, uchta bob, xulosa va foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxatidan iborat. Tadqiqot ishining umumiy hajmi 122 betdan iborat.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

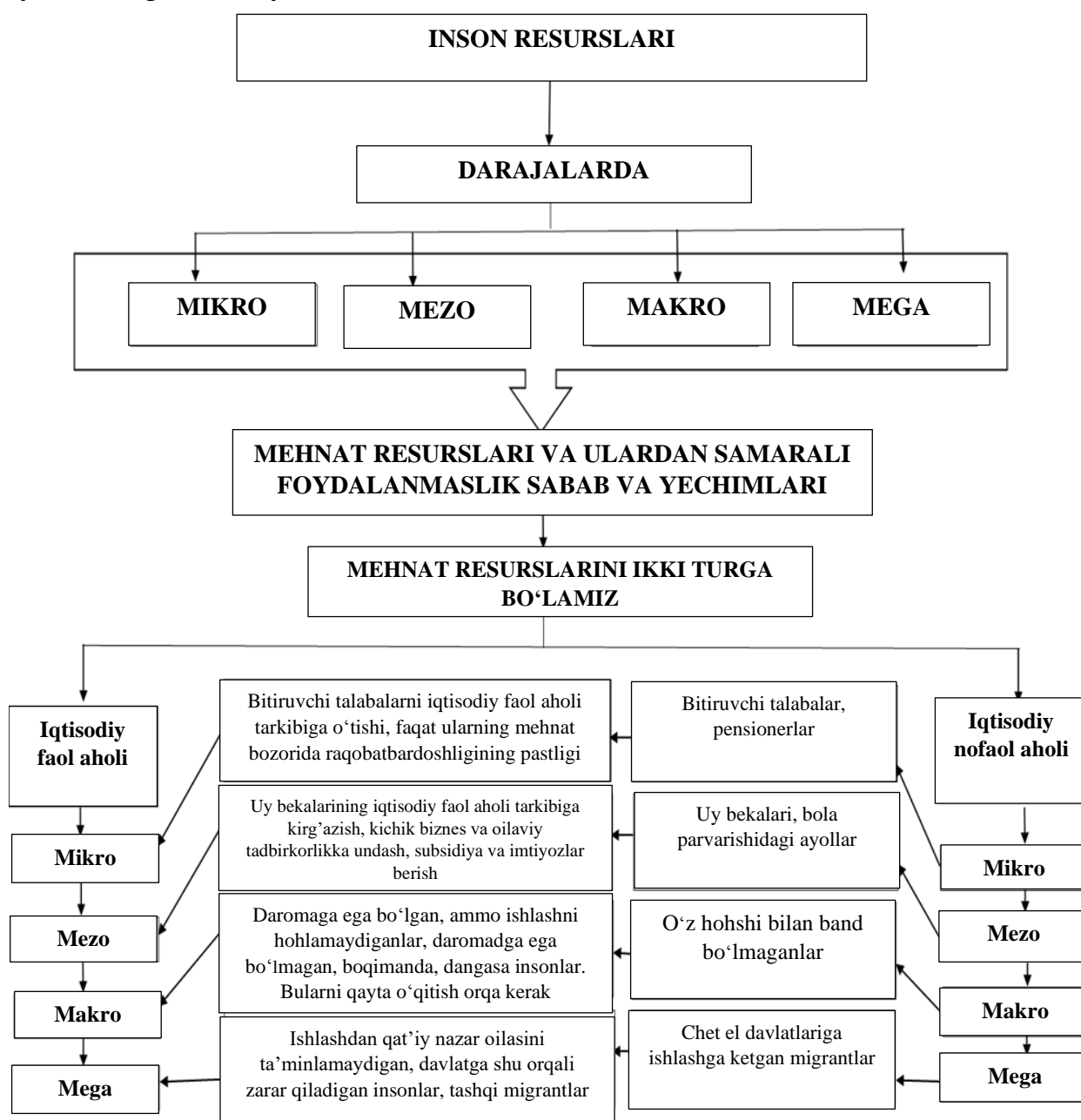
Dissertatsiyaning **kirish** qismida o‘tkazilgan tadqiqot ishining dolzarbligi va zarurati, maqsad va vazifalari, obykti va predmeti tavsiflangan, ishning respublika fan va texnologiyalarining ustuvor yo‘nalishlariga mos kelishi hamda tadqiqotning ilmiy yangiligi va amaliy natijalari bayon qilingan bo‘lib, olingan natijalarning ilmiy va amaliy ahamiyati yoritib berilgan. Shuningdek, tadqiqot natijalarining amaliyotga joriy etilishi, mavzu yuzasidan nashr etilgan ilmiy ishlar va dissertatsiyaning tarkibiy tuzilishi bo‘yicha ma‘lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning birinchi bobi “**Inson resurslaridan samarali foydalanishning nazariy-uslubiy asoslari**” deb nomlangan bo‘lib, inson resurslaridan samarali foydalanishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati yoritilgan, inson resurslaridan samarali foydalanish ko‘rsatkichlari, mezonlari va xalqaro tajribalar o‘rganilgan, inson resurslaridan samarali foydalanishning ilmiy-uslubiy asoslari keltirilgan.

Bizning fikrimizcha, inson resurslaridan samarali foydalanish – ham iqtisodiy, ham ijtimoiy jihatdan juda foydali va natijadorlikka asos bo‘lib hisoblanadi. Har qanday darajadagi resurs qiymati tarkibida inson resurslari muhim o‘rinni egallaydi, salohiyat esa uning asosini tashkil etadi. Globallashuv sharoitida mamlakat iqtisodiyotini innovatsion va raqamli transformatsion tarzda rivojlantirish barqaror ish o‘rinlari yaratishni taqozo etsa, iqtisodiy o‘rinishning asosi

hisoblangan mehnat unumdorligini oshirish yuksak salohiyatli inson resurslaridan samarali foydalanishni talab etishi ta’kidlangan.

Tadqiqotchining fikricha, inson resurslaridan samarali foydalanish – xodim, ish beruvchi va davlatga o’z ta’sirini ko’rsatuvchi, ko’p qirrali, murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayondir. Mamlakatda ishlab chiqarish omillaridan va inson resurslaridan samarali va to’liq foydalanish yuksak strategik iqtisodiy maqsadlarga erishish uchun muhim imkoniyat hisoblanadi. Ushbu jarayon natijador bo’lishi uchun sarflanadigan moddiy va nomoddiy resurslarning oqilona muvozanatini ta’minlash inson resurslari zimmasiga tushadi. Shuning uchun ham inson resurslaridan samarali foydalanish boshqa turdagi barcha resurslardan foydalanishga zamin yaratib beradi.



1-rasm. Inson resurslari va mehnat resurslarining bog‘liqligi¹¹.

¹¹ Muallif ishlanmasi.

Shunday ekan, tadqiqotchi tomonidan inson resurslari va mehnat resurslarining o‘zaro farqlanishi 1-rasmda tavsiflangan. Rasmda mehnat resurslari ishlab chiqarish resurslaridan biri ekanligi va uning roli xodim sifatida ish funksiyalarini bajarish bilan cheklanganligi keltirilgan. Inson resurslari esa shaxs yuqori faoliyat subyekti sifatida namoyon bo‘lishi va buning natijasida u yangi axborot mahsulotlarini yaratish xususiyatiga ega ekanligi ta’riflangan.

Mamlakatda mavjud resurslardan samarali foydalanishda ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikka erishish, ijtimoiy farovonlik, moliyaviy imkoniyatlar, iqtisodiy o‘shish va vaqtdan samarali foydalanish nazarda tutiladi, deb keltirilgan.

Tadqiqotchining ta’kidlashicha, inson resurslaridan samarali foydalanish mezonlarini aniqlash muhim metodologik qadam hisoblanadi, chunki ular tahlilning umumiy doirasini va baholashning asosiy yo‘nalishlarini belgilaydi. Har bir mezon samaradorlikning muayyan jihatini – iqtisodiy, ijtimoiy, innovatsion, strategik yoki institutsional jihatlarni aks ettiradi, ammo baholash mavhum bo‘lib qolmasligi uchun dinamika va natijalarni o‘lchanadigan miqdoriy va sifat ko‘rsatkichlarini aniqlash zarur. Har bir mezon bo‘yicha ko‘rsatkichlarni tizimlashtirish makro darajada – mehnat bozoridagi davlat siyosatining natijadorligini tahlil qilish uchun ham, mikro darajada – tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish samaradorligini baholash uchun ham qo‘llaniladigan yaxlit baholash metodikasini yaratish imkonini beradi. Dissertatsiyada barcha mezonlar asosida inson resurslardan samarali foydalanish darajasini baholash makro, mezo va mikro darajalarida amalga oshirilgan va ko‘rsatkichlar tizimlashtirilgan (1-jadval).

1-jadval

Mikro, mezo va makro darajada inson resurslaridan foydalanish samaradorligini baholash mezonlari va ko‘rsatkichlari¹²

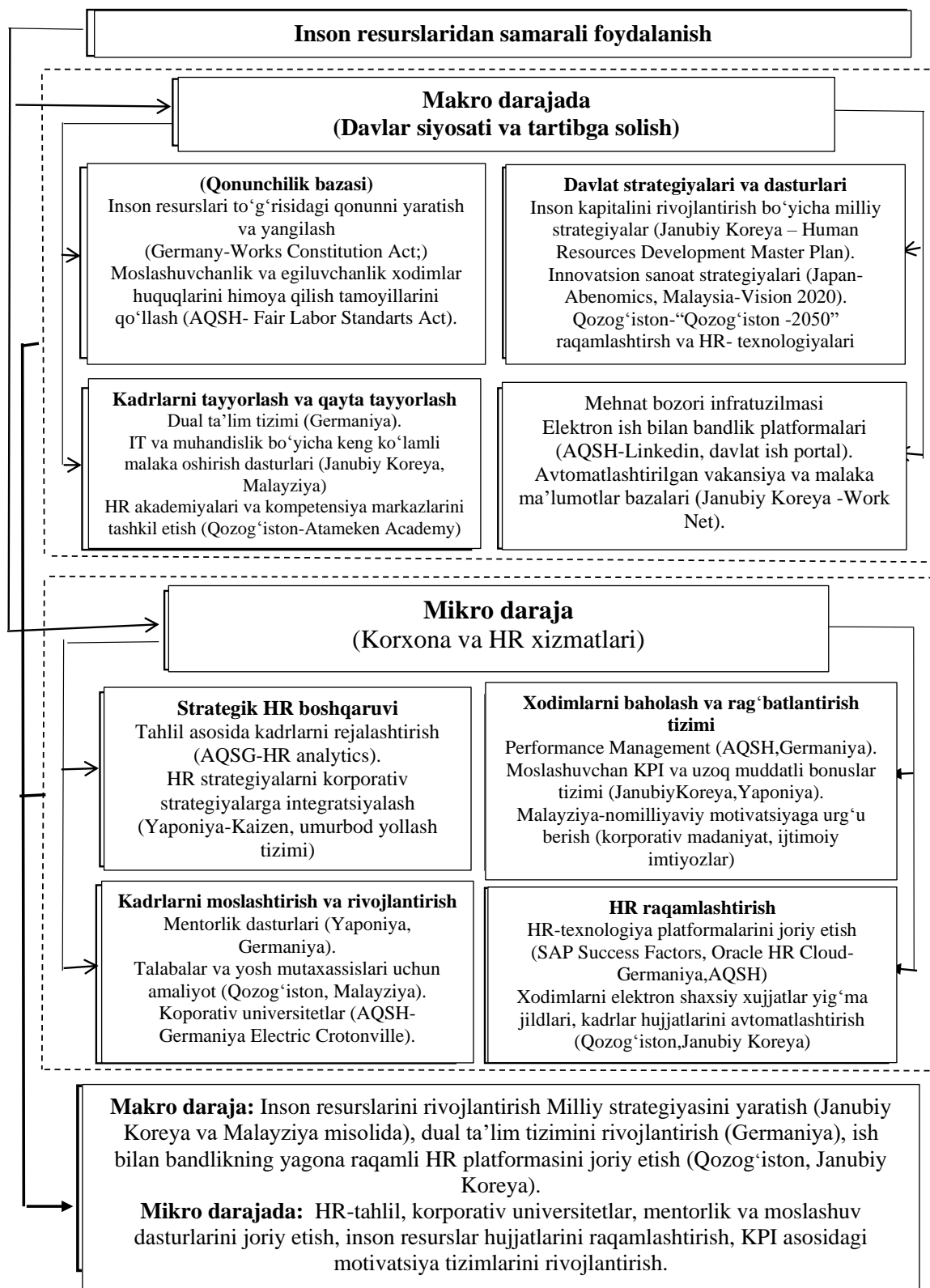
Mezon	Mikro daraja (korxonada miqyosida)	Mezo daraja (hudud yoki tarmoq miqyosida)	Makro daraja (mamlakat miqyosida)
Iqtisodiy	Bir xodimga to‘g‘ri keladigan mehnat unumdorligi (asosiy ko‘rsatkich). Kadrlar qo‘nimsizligi va uning iqtisodiy samarasi. Xodimlarni o‘qitish va malakasini oshirish xarajatlari darajasi. Mehnatga haq to‘lash fondining korxonada umumiy xarajatlardagi ulushi.	Tarmoqdagi o‘rtacha mehnat unumdorligi. Viloyatda ish bilan bandlik va ishsizlik darajasi. Ish haqining o‘rtacha darajasi va uning tirikchilik minimumiga muvofiqligi. Tarkibiy ish bilan bandlik koeffitsiyenti (ishchi kuchining tarmoq ehtiyojlariga mosligi).	Aholi jon boshiga YIM (samaradorlikning standart makro ko‘rsatkichi). Milliy ish bilan bandlik va ishsizlik (jumladan, yashirin) darajasi. Yuqori unumli ish o‘rinlari ulushi. YIMdagi inson kapitaliga investitsiyalarning ulushi.
Ijtimoiy	Xodimlarning mehnatdan qoniqishi (so‘rovnoma ma’lumotlari bo‘yicha). Ijtimoiy himoyalanganlik (ijtimoiy paket, tibbiy sug‘urta mavjudligi). Ijtimoiy sabablarga ko‘ra kadrlar qo‘nimsizligi. Mehnat muhofazasi darajasi va baxtsiz hodisalar soni.	Hududdagi ijtimoiy barqarorlik (mojarolar, noroziliklar, kadrlar qo‘nimsizligi darajasi). Tarmoqdagi mehnat sharoitlari (ish vaqtining o‘rtacha davomiyligi, mehnat qonunchiligiga rioya qilinishi). Kasbiy kasallanish va jarohatlanish darajasi.	Hayot sifati indeksi (BMT). Xodimlarning ijtimoiy himoyalanganlik indeksi (XMT). Norasmiy sektorda ish bilan band bo‘lganlar ulushi. O‘rtacha umr ko‘rish davomiyligi.

¹² Muallif ishlanmasi.

Innovatsion	Innovatsion loyihalarga jalb qilingan xodimlar ulushi. Korxonaning ITTKI va ta'lim xarajatlari. Raqamli HR vositalarini (e-HRM, rekrutimga sun'iy intellekt) joriy etish.	Tarmoq/hududning raqamlashtirish darajasi (Iqtisodiyot vazirligi ma'lumotlari, reytinglar). Kreativ va innovatsion sohalarida ish bilan band bo'lganlar ulushi. Innovatsiya va kadrlarni qayta tayyorlash uchun hududiy xarajatlar.	Innovatsion rivojlanish milliy indeksi (Global Innovation Index). YIMdagi raqamli iqtisodiyotga kiritilgan investitsiyalarning ulushi. Aholining raqamli kompetensiyalari darajasi. Yuqori texnologiyali tarmoqlarda ish bilan band bo'lganlar ulushi.
Strategik	Kadrlar zaxirasining mavjudligi. Xodimlar kompetensiyalarining firma strategik maqsadlariga muvofiqligi. Yetakchilik salohiyatini rivojlantirish.	Kadrlar tuzilmasining tarmoqning strategik ehtiyojlariga muvofiqligi. Inson kapitalini rivojlantirish tarmoq dasturlarining mavjudligi. Hududlarning kadrlar bilan ta'minlanganlik indeksi.	Kadrlar tayyorlashning milliy strategiyalarga muvofiqligi (masalan, "O'zbekistonda inson kapitalini rivojlantirish strategiyasi-2030"). Mehnat bozori ehtiyojlarini prognozlash milliy tizimi. Xalqaro dasturlarda ishtirok etish darajasi.
Institutsional	HR strategiyasining mavjudligi va uning kompaniyaning umumiy strategiyasiga integratsiyasi. Ish vaqtining moslashuvchanligi, masofadan turib ishlash imkoniyatlari. O'zgarishlarga (inqirozlar, yangi texnologiyalar) moslashuvchanlik.	Hududiy va tarmoq ish bilan bandlik dasturlarining mavjudligi. Ijtimoiy sheriklik institutlari (kasaba uyushmalari, assotsiatsiyalar) ning rivojlanish darajasi. Hududda ish bilan bandlikning moslashuvchan shakllari ulushi.	Mehnat qonunchiligi va institutsional bazasi (qonunlar, qarorlar)ning rivojlanganligi. Mehnat huquqlarini himoya qilish darajasi (ITUC indeksi bo'yicha). Mamlakat iqtisodiyotida moslashuvchan ish bilan bandlik (frilans, masofaviy) ulushi. Davlat ish bilan bandlik xizmatlarining samaradorligi.

Dissertatsiya ishida inson resurslarini boshqarish yuqori darajada rivojlangan institutsional tizim va raqamli texnologiyalarga asoslangan nafaqat rivojlangan mamlakatlar (AQSh, Germaniya, Yaponiya) misollarini, balki zamonaviy mehnat bozori muammolariga moslashish modellari qurilayotgan, mamlakatimizning demografik va ijtimoiy-iqtisodiy xususiyatlarga yaqin bo'lgan davlatlar (Qozog'iston, O'zbekiston, Xitoy, Janubiy Koreya) tajribasi chuqur ko'rib chiqilgan, shuningdek, O'zbekiston sharoitida qo'llash mumkin bo'lgan jihatlarni tahlil qilindi va o'ziga xos takliflar ishlab chiqilgan va O'zbekiston Respublikasida inson resurslaridan samarali foydalanishni takomillashtirishning kompleks modeli ishlab chiqilgan (2-rasm).

Kompleks modelida O'zbekistonda inson resurslaridan samarali foydalanish makro va mikro darajada birlashtirilib, davlatning strategik tashabbuslari bilan korxonalar amaliyoti o'rtasidagi tafovut bartaraf etiladi. Makro darajada raqamli ish bilan bandlik platformalari va sun'iy intellekt asosida mehnat bozori monitoringi hamda kadrlar ehtiyojini prognoz qilish taklif etilgan bo'lsa, mikro darajada korxonalar uchun KPI va HR-analitikaning joriy etish, xodimlarni moslashtirish va o'qitish jarayonlarini raqamlashtirish orqali mehnat unumdorligi va inson kapitali samaradorligi oshiriladi. Model mahalliy takomillashtirishlar bilan cheklanmay, raqamlashtirish va innovatsion iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini kompleks rivojlantirishni ta'minlaydi.



2-rasm. O'zbekiston Respublikasida inson resurslaridan samarali foydalanishni takomillashtirishning kompleks modeli¹³.

Dissertatsiya ishining “Inson resurslaridan samarali foydalanishning ijtimoiy-iqtisodiy tahlili”ga bag'ishlangan ikkinchi bobida O'zbekistonda inson

¹³ Muallif ishlanmasi.

resurslaridan foydalanish holati tahlili amalga oshirilgan, inson resurslaridan foydalanishdagi samarasizlik va to‘liqsiz ish bilan bandlik holati tahlili qilingan, inson resurslaridan samarali foydalanishga ta’sir etuvchi omillarni ekonometrik baholash amalga oshirilgan.

Tadqiqotchining fikricha, O‘zbekiston iqtisodiy islohotlari oldida mehnatga layoqatli bo‘lgan har bir fuqaroni bandligiga munosib ko‘maklashgan holda ishsizlik va kambag‘allik darajasini qisqartirish masalasi ko‘ndalang turibdi. Albatta, bunda istiqbolda kutilayotgan demografik bosimni milliy va hududiy mehnat bozoriga ijobiy bo‘lmagan ta’sirini e’tiborga olgan holda mavjud iqtisodiy faol aholini, ayniqsa, ishsiz fuqarolarni daromadli mehnat faoliyatiga faol jalb qilish maqsadida davlat dasturlari doirasida ko‘plab chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

O‘zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibi ma’lumotlaridan ko‘rinib turibdiki, 2012–2024-yillar davomida O‘zbekistonda mehnat resurslari miqdori barqaror o‘shib, 17,6 mln kishidan 20,1 mln kishiga yetgan, ammo ularning umumiy aholiga nisbati pasayib, 59% dan 54,8% ga tushgan. Iqtisodiy faol aholi soni ham o‘shish dinamikasiga ega bo‘lib, 12,3 mln kishidan 15 mln kishiga ko‘tarilgan, bu esa mehnat bozorida faol ishtirok etuvchilar soni ko‘payganini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, ish bilan band aholining mehnatga layoqatli yoshdagilarga nisbati 66–68% atrofida o‘zgarib, muayyan barqarorlikni aks ettiradi. Ishsizlik darajasi esa turli davrlarda keskin o‘zgarishlar bilan qayd etilgan: 2012–2016-yillarda 5% atrofida bo‘lsa, 2018–2020-yillarda 9-10% ga oshgan, keyinchalik 2024-yilda 5,5% ga qaytgan. Shu bilan birga, migratsiya jarayonlari ham faol kechgan: ko‘chib ketganlar soni 2012-yilda 210,6 ming kishidan 2024-yilda 250,4 ming kishiga ko‘tarilgan, ko‘chib kelganlar soni esa 169,7 ming kishidan 241,8 ming kishiga o‘sgan.

2-jadval

Mehnat resurslari tarkibi (yillar kesimida)¹⁴

Ko‘rsatkichlar	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2024
Mehnat resurslari	17564,3	18048,0	18488,9	18829,6	19158,2	19517,5	20085,2
Doimiy aholiga nisbatan, foizda	59,0	58,7	58,1	57,1	56,0	54,8	54,8
Iqtisodiy faol aholi soni	12286,6	12850,1	13505,4	14022,4	14641,7	14797,4	15038,9
Ish bilan band aholini mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga nisbati (%da)	66,6	67,7	68,7	67,4	66,0	67,2	67,9
Ishsizlik darajasi	4,9	5,1	5,2	9,3	10,5	8,9	5,5
Ko‘chib ketganlar (ming kishi)	210653	183916	167796	174832	203629	221319	250409
Ko‘chib kelganlar (ming kishi)	169701	145354	141548	160103	191086	214821	241796

Olingan statistik natijalar inson resurslaridan samarali foydalanish masalasi bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, mehnat resurslari miqdoring barqaror o‘shishi va ish

¹⁴ Muallif ishlanmasi.

bilan bandlik darajasining ma'lum darajada saqlanib qolishi mehnat bozorida mavjud potensialdan samarali foydalanish imkoniyatlarini ko'rsatadi. Shu bilan birga, ishsizlik darajasining o'zgaruvchanligi va migratsiya jarayonlarining kuchayishi inson resurslarini to'liq jalb etishdagi tizimli muammolarni namoyon qiladi hamda ularni samarali boshqarish va sifat jihatidan takomillashtirish zarurligini asoslab beradi.

Dissertatsiyada inson resurslaridan foydalanish samaradorligini kompleks baholash uchun nafaqat nazariy yondashuvlarni, balki iqtisodiyot va jamiyat transformatsiyasini aks ettiruvchi real statistik tendensiyalarni ham hisobga olish zarurligi qayd etilgan. 2010–2024-yillardagi asosiy ko'rsatkichlar dinamikasini tahlil qilish inson kapitali sifati va iqtisodiy o'sish barqarorligi o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash imkonini beradi. Raqamlashtirish va tarkibiy islohotlar sharoitida aynan inson resurslari mamlakatning innovatsion va ijtimoiy rivojlanishining asosiy omiliga aylanmoqda. Shu munosabat bilan jadvalda keltirilgan iqtisodiy, ijtimoiy va innovatsion mezonlar bo'yicha umumlashtirilgan ma'lumotlar O'zbekistonda inson salohiyatidan foydalanish samaradorligi darajasi haqida yaxlit tasavvur beradi va so'nggi yillardagi islohotlar uning mahsuldorligi va raqobatbardoshligini oshirishga qanchalik hissa qo'shganini ko'rsatadi.

3-jadval

Makro darajada inson resurslaridan samarali foydalanish ko'rsatkichlari¹⁵

	2010	2014	2016	2020	2024	2024/2010
Iqtisodiy						
Aholi jon boshiga YIM	3084,6	6860	9112,5	19515	39131,4	12,69
Ish bilan bandlik	11628,4	12818,4	13298,4	13236,4	14261,9	1,23
Mehnat unumdorligi	0,26	0,53	0,68	1,47	2,74	10,34
Ishsizlik darajasi	5,4	5,1	5,2	10,5	5,5	1,02
Ijtimoiy						
Hayot sifati indeksi (BMT)	0,675	0,699	0,713	0,724	0,74	1,10
O'rtacha umr ko'rish davomiyligi	73	73,4	73,8	73,4	75,1	1,03
Jami ish bilan bandlarning ulushi	-	-	45,7	41,4	42,7	
Ish bilan bandlik darajasi	66,9	67,7	68,7	66	68,3	1,02
Norasmiy iqtisodiyotning YIMdagi ulushi, foizda	34,2	36,8	40,6	31	26,4	0,77
Innovatsion						
Innovatsion rivojlanish milliy indeksi (Global Innovation Index)	127	-	-	93	83	0,65
ITTKI bilan bandlar	35,6	35,8	37	30,3	37,2	1,04
Aholining raqamli kompetensiyalari darajasi	-	-	-	39,7	45,6	1,16

Jadval ma'lumotlarining tahlili shuni ko'rsatadiki, 2010–2024-yillarda O'zbekistonda inson resurslaridan foydalanish samaradorligi keskin oshgan, bu,

¹⁵ Muallif ishlanmasi.

birinchi navbatda, mehnat unumdorligi (10,34 barobar) va aholi jon boshiga YIMning (12,69 barobar) o‘shida namoyon bo‘ldi. Bu ko‘rsatkichlar inson kapitali salohiyatining iqtisodiy faoliyatga samarali jalb etilayotganini, mehnat bozoridagi tuzilmaviy islohotlar va raqamli texnologiyalardan foydalanish natijasida resurslar qaytimi kuchayganini anglatadi.

Ijtimoiy yo‘nalishda ham ijobiy tendensiyalar kuzatilmoqda: hayot sifati indeksi 0,675 dan 0,74 ga, o‘rtacha umr ko‘rish davomiyligi 73 yoshdan 75,1 yoshgacha oshgan. Norasmiy iqtisodiyot ulushining 34,2% dan 26,4% gacha pasayishi mehnat munosabatlarining shaffofligi va ijtimoiy himoya tizimining kuchayganini ko‘rsatadi. Shu bilan birga, innovatsion rivojlanish ko‘rsatkichlarining yaxshilanishi (Global innovatsiyalar indeksidagi o‘rinning 127-o‘rindan 83-o‘ringa o‘shishi, raqamli kompetensiyalar darajasining 1,16 barobar oshishi) inson resurslarining yangi bilim va texnologiyalarni o‘zlashtirish salohiyati o‘sib borayotganini ifodalaydi. Umuman olganda, ushbu davrda O‘zbekistonda inson kapitalidan foydalanish nafaqat iqtisodiy o‘shish, balki ijtimoiy barqarorlik va innovatsion faollik bilan uyg‘un rivojlanayotganini ko‘rsatadi.

Dissertatsiya tadqiqoti doirasida O‘zbekiston Respublikasi mehnat bozori rivojlanishining hozirgi sharoitida inson resurslaridan samarali foydalanishning o‘ziga xos xususiyatlari va muammolarini aniqlashga qaratilgan sotsiologik so‘rovnoma o‘tkazilgan. So‘rovnomaning maqsadi xodimlardan samarali foydalanish imkoniyatlarini aniqlash, unga ta’sir etuvchi omillarni aniqlashdan iborat bo‘ldi. Tadqiqotning obyekti sifatida raqamli transformatsiya sharoitida mehnat faoliyati jarayonlarida ishtirok etayotgan O‘zbekiston Respublikasi iqtisodiyotining turli tarmoqlari xodimlari olingan. Tadqiqotning empirik asosini turli yosh guruhlari, faoliyat sohalari va malaka darajalarini ifodalovchi 274 nafar respondentdan iborat tanlov tashkil etdi.

Tadqiqot o‘zgaruvchilari sifatida “Mehnatdan qoniqish”, “Kasbiy ko‘nikmani mosligi”, “Kasb bo‘yicha ish topish ehtimolligi”, “Ish haqidan qoniqish va “Ishda bo‘sh turib qolish” o‘zgaruvchilari mustaqil o‘zgaruvchilar va “To‘liq ish bilan bandlik” o‘zgaruvchisi bog‘liq o‘zgaruvchi sifatida ishlab chiqilgan. Tadqiqot so‘rovnomasining demografik qismida berilgan savollar nazorat o‘zgaruvchilari sifatida qabul qilingan.

Mustaqil o‘zgaruvchilarni bog‘liq o‘zgaruvchiga ta’sirini o‘rganish maqsadida ko‘p omillik regressiya tahlillari amalga oshirildi va quyidagi matematik tenglama yaratildi:

$$Y = 1.005 + 0.211X2 + 0.093X3 \quad (1)$$

Bunda,

Y – “To‘liq stavkada ish bilan bandlik”;

X2 – “Kasbiy ko‘nikmani mosligi”;

X3 – “Kasb bo‘yicha ish topish ehtimolligi” o‘zgaruvchilarini anglatadi.

Umumiy natijada regressiya koeffitsiyentlari statistik ahamiyatli bo‘lib ($p=0.000$), quyidagi iqtisodiy ma’noni ega: “Kasbiy ko‘nikmani mosligi” darajasini 1% ga oshishi “To‘liq ish bilan bandlik” darajasini 0,21% ga oshishiga

va “Kasb bo‘yicha ish topish ehtimolligi” darajasini 1% ga oshishi “To‘liq ish bilan bandlik” darajasini 0,09% ga oshishiga olib keladi (1-jadval).

Xulosa o‘rnida, mustaqil o‘zgaruvchilar “Mehnatdan qoniqish”, “Kasbiy ko‘nikmani mosligi”, “Kasb bo‘yicha ish topish ehtimolligi”, “Ishhaqidan qoniqish” va “Ishda bo‘sh turib qolish” o‘zgaruvchilari bilan “To‘liq ish bilan bandlik” bog‘liq o‘zgaruvchi o‘rtasida statistik ahamiyatli munosabat mavjud. O‘zini to‘liq ish bilan band deb bilishda erkak va ayollar o‘rtasida, yosh toifalari o‘rtasida, shahar va qishloq joylarda istiqomat qiluvchilar o‘rtasida, ta’lim darajalari o‘rtasida, rasmiy hamda norasmiy turli sohalarda mehnat faoliyati bilan shug‘ullanuvchi shaxslar o‘rtasida farqlar aniqlandi. Mustaqil o‘zgaruvchilardan “Kasbiy ko‘nikmani mosligi” darajasini 1% ga oshishi “To‘liq ish bilan bandlik” darajasini 0,21% ga oshishiga va “Kasb bo‘yicha ish topish ehtimolligi” darajasini 1% ga oshishi “To‘liq ish bilan bandlik” darajasini 0,09% ga oshishiga olib kelishi iqtisodiy-matematik tenglama yordamida izohlandi. Shuningdek, mustaqil o‘zgaruvchilar birgalikda 27,1% “To‘liq ish bilan bandlik” o‘zgaruvchisiga ta’sir etishi aniqlangan.

4-jadval

Tadqiqot mustaqil va bog‘liq o‘zgaruvchilarining ko‘p omillik regressiya tahlili¹⁶

“To‘liq ish bilan bandlik”	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]	Sig
X1 – “Mehnatdan qoniqish”	.064	.05	1.29	.199	-.034 .162	
X2 – “Kasbiy ko‘nikmani mosligi”	.211	.039	5.36	0	.133 .288	***
X3 – “Kasb bo‘yicha ish topish ehtimolligi”	.093	.043	2.16	.031	.008 .178	**
X4 – “Ish haqidan qoniqish”	-.017	.043	-0.41	.686	-.101 .067	
X5 – “Ishda bo‘sh turib qolish”	.043	.029	1.49	.137	-.014 .099	
Constant	1.005	.182	5.53	0	.648 1.363	***
Mean dependent var		2.661	SD dependent var		0.683	
R-squared		0.271	Number of obs		274	
F-test		19.963	Prob > F		0.000	
Akaike crit. (AIC)		493.076	Bayesian crit. (BIC)		514.755	

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Ishlab chiqarish korxonalarida malakali kadrlarga ehtiyoj yuqoriligini inobatga olgan holda dolzarb kasblar (payvandchi, elektromontyor, turli stanoklarni ishlatish bo‘yicha mutaxassislar, xizmat ko‘rsatish sohasidagi mutaxassislar va hokazo)ga tayyorlash bo‘yicha qisqa muddatli kurslar tashkil etish, shuningdek, oliy va o‘rta maxsus ta’lim tizimidagi o‘quv yurtlarining mutaxassislik tayyorlash tizimini qayta ko‘rib chiqish, ularni bugungi kunda eng dolzarb mutaxassis va kadrlar yetkazib berishiga yo‘naltirish, raqamli va innovatsion iqtisodiyotga o‘tishda yaratilayotgan ish o‘rinlarining sifatiga (yuqori texnologik sohalarga) ham e’tibor berish va ishchi kuchini rasmiy eksportini

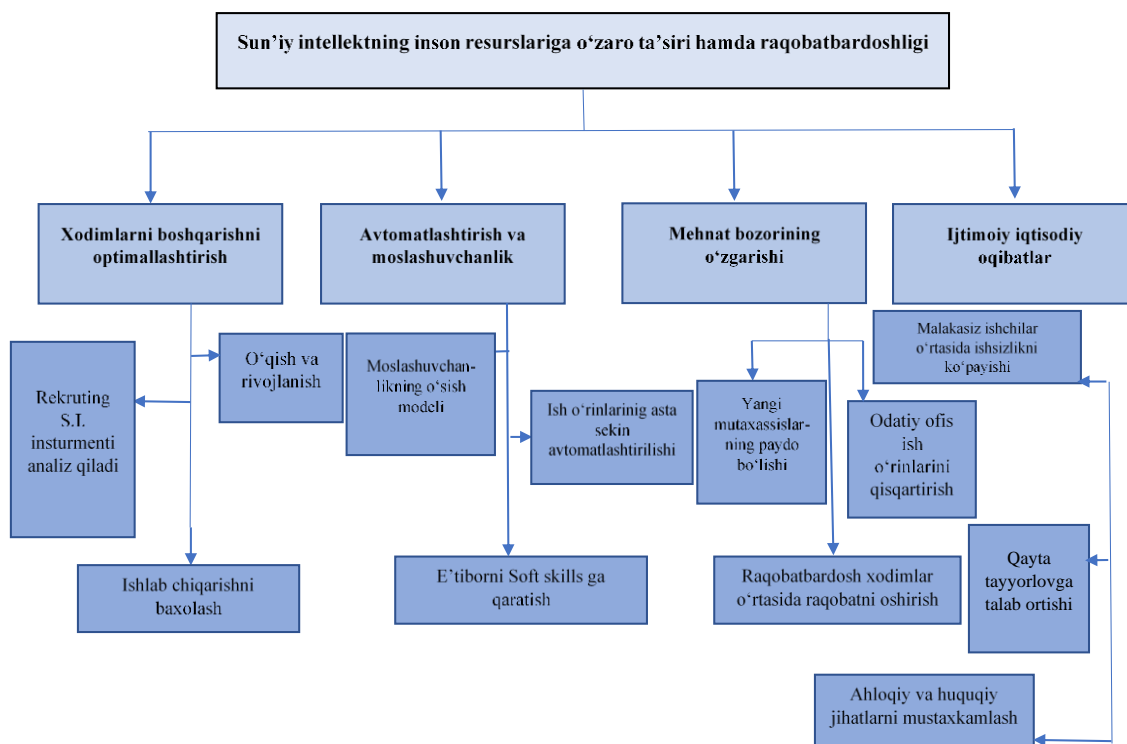
¹⁶ Muallif ishlanmasi.

kengaytirishning maqsadli yo‘naltirilgan qo‘shimcha chora-tadbirlarini ishlab chiqish muhim sanaladi.

Dissertatsiyaning “**Inson resurslaridan samarali foydalanish tizimini takomillashtirish istiqbollari**” deb nomlangan uchinchi bobida O‘zbekistonda inson resurslaridan samarali foydalanishdagi istiqbolli imkoniyatlar yoritilgan, inson resurslaridan samarali foydalanishdagi asosiy muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llari asoslangan, inson resurslaridan samarali foydalanish mexanizmini takomillashtirish istiqbollari aniqlangan.

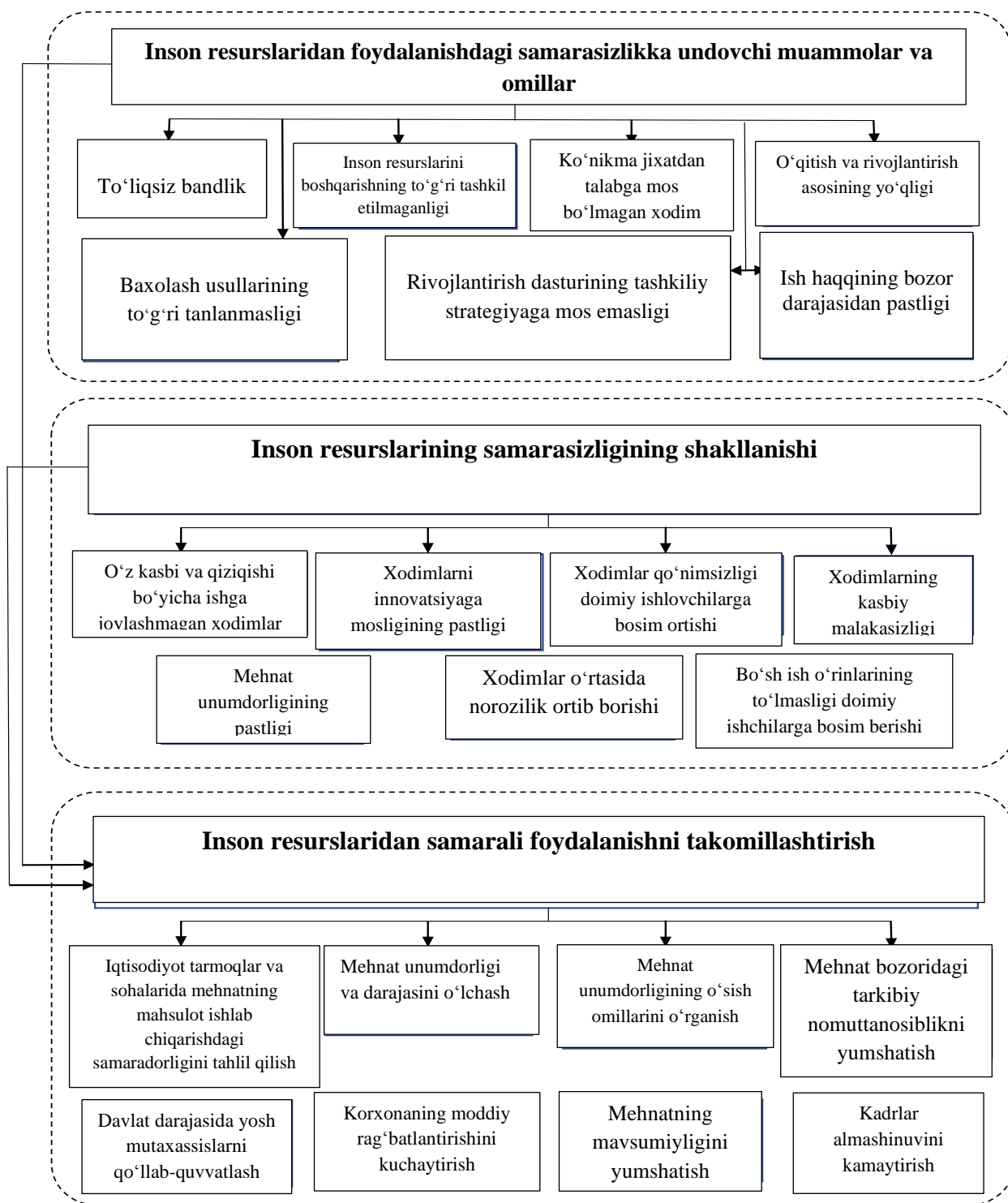
Muallifning fikricha, inson resurslarining malakasi tarmoqning raqobatbardoshlik qobiliyatiga bevosita ta’sir qiladi va nafaqat chekka, balki respublikaning markaziy hududlarida ham ishlab chiqaruvchilarining asosiy muammolaridan biri hisoblanadi, chunki yuqori menejment darajasi, o‘rta bo‘g‘in mutaxassislari, ishchilar esa yetarlicha kasblar emas, balki sifatli kadrlar bilan nisbiy ta’minlanganlik faqat ishlab chiqarishda kuzatilishi tabiiy hol bo‘lib qolmoqda.

Inson kapitali va sun’iy intellektning inson resurslariga o‘zaro ta’sirini o‘rganish muhim bo‘lib, bugungi raqamli muhitda inson kapitalini rivojlantirish sun’iy intellekt taraqqiy etishida inson kapitalini ahamiyati katta ekanligi ma’lum bo‘lgan (3-rasm). Sun’iy intellekt past darajadagi ishchi kuchining o‘rnini bosadi, lekin korxonalarda yuqori malakali, iste’dodli xodimlarga talab oshiradi. Kelajakda inson resurslarining o‘rnini bosadigan faqatgina sun’iy intellekt emas, boshqa yangi omillar ham ko‘payib bormoqda, deb tadqiqotchi o‘z fikrini bildirgan.



3-rasm. Sun’iy intellektning inson resurslaridan samarali foydalanishga hamda xodimlarning bandligiga ta’siri va raqobatbardoshligini takomillashtirish modeli¹⁷.

¹⁷ Tadqiqotlar natijalari bo‘yicha muallif ishlanmasi.



4-rasm. Inson resurslarini samarasizlikka undovchi omillar, muammolar hamda samarali foydalanishni takomillashtirish modeli¹⁸.

Inson resurslari o'z bilim va tajribalarini zamon talabiga qarab rivojlantira olishi, moslashuvchanlikni kuchaytirishi mehnat bozorida talabini oshiradi. Inson resurslarini sun'iy intellektdan eng asosiy afzalligi bu insonlarning ijodkorligi, iste'dodi va fikrlash salohiyatidir.

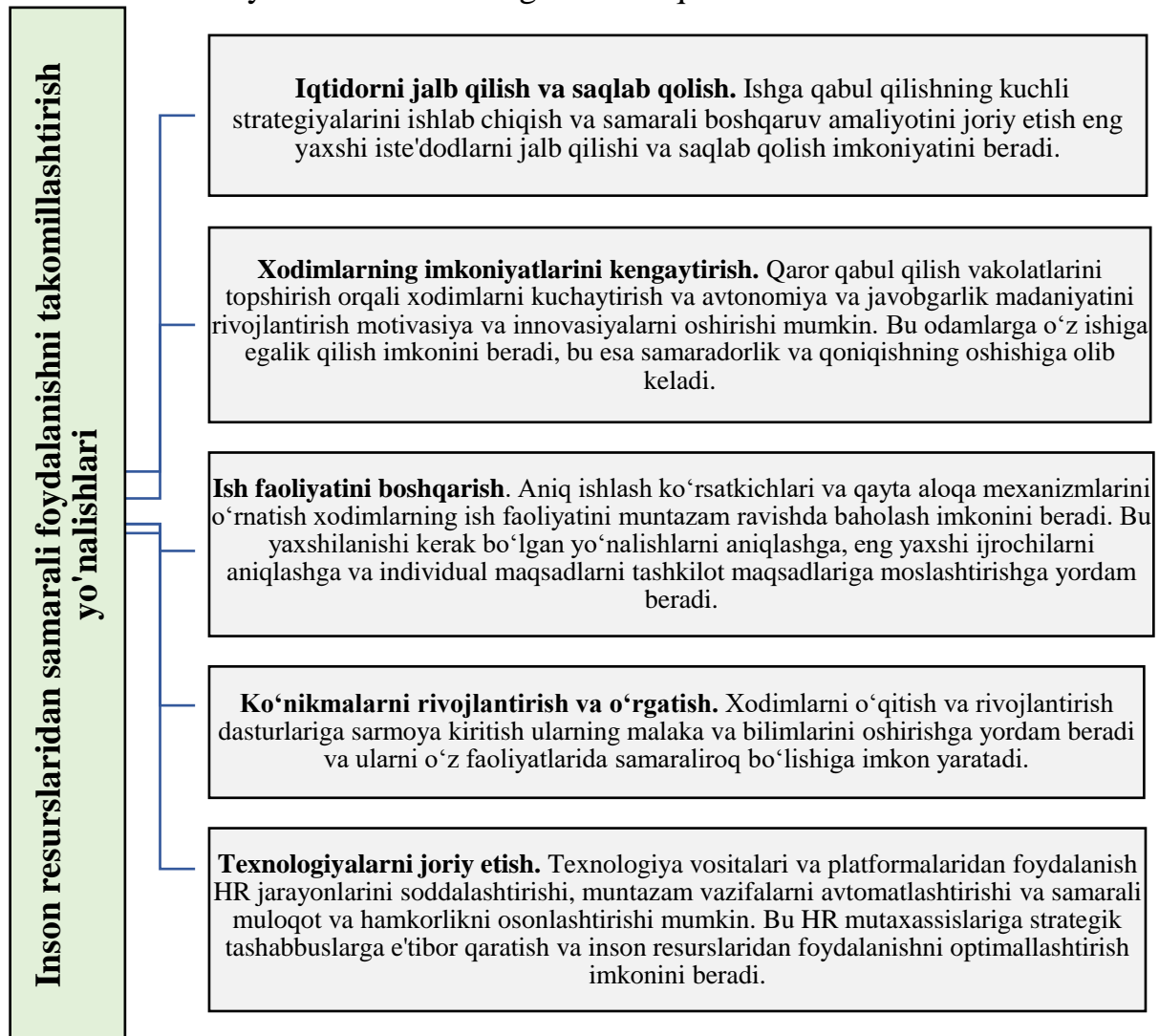
Tadqiqotchining fikriga ko'ra, so'nggi yillarda raqamli iqtisodiyotni rivojlanishi va sun'iy intellektaga bo'lgan talabning oshishi ish bilan bandlik

¹⁸ Tadqiqotlar natijalari asosida muallif ishlanmasi.

holatiga salbiy ta'sir ko'rsatishiga qaramay, inson resurslariga bo'lgan talab hech qachon kamaymasligi va inson resurslaridan samarali foydalanish uchun sun'iy intellekt yanada ko'proq imkoniyat yaratishidir.

Inson resurslaridan foydalanish samaradorligini baholashning muhim yo'nalishi iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida mehnatning mahsulot ishlab chiqarishdagi samaradorligini tahlil qilish, asosan, mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasini o'lchash, mehnat unumdorligining o'sish omillarini o'rganishni o'zida mujassam etadi. Korxonada tashkilotlarda inson resurslaridan foydalanishdagi samarasizlik holatini 4-rasmda ko'rish mumkin.

Yuqoridagi 4-rasmda inson resurslarini samarasizlikka undovchi omillar va muammolar tahlil qilingan bo'lib, ularni bartaraf etish samarali boshqaruv modelini shakllantirish uchun asos bo'ladi. Ana shu muammolarni yengish va inson resurslaridan to'liq foydalanish imkoniyatlarini yaratish maqsadida, quyidagi 5-rasmda inson resurslaridan samarali foydalanishni takomillashtirish yo'nalishlari ilgari surilgan. Ushbu yo'nalishlar inson salohiyatini rivojlantirish, kadrlar siymosini saqlab qolish, mehnat unumdorligini oshirish hamda tashkilotda innovatsion madaniyatni shakllantirishga xizmat qiladi.



5-rasm. Inson resurslaridan samarali foydalanishni takomillashtirish yo'nalishlari.

5-rasmda inson resurslaridan samarali foydalanishni takomillashtirish yoʻnalishlari tizimli ravishda yoritilgan. Ushbu yoʻnalishlar mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni oshirish, xodimlarning salohiyatini toʻliq namoyon etish va tashkilotning barqaror rivojlanishini taʼminlashga qaratilgan. Rasmda iqtidorli kadrlarni jalb qilish va saqlab qolish, ularning imkoniyatlarini kengaytirish, ish faoliyatini boshqarish, koʻnikmalarni rivojlantirish hamda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish kabi asosiy strategik yoʻnalishlar bayon etilgan.

Shunday qilib, inson resurslaridan samarali foydalanishni takomillashtirish yoʻnalishlari tizimli ravishda amalga oshirilganda, tashkilotda innovatsion muhit yaratiladi, xodimlar motivatsiyasi va mehnat unumdorligi ortib, raqobatbardosh inson kapitali shakllanadi. Bu jarayon faqat boshqaruv usullarini emas, balki korporativ madaniyat, taʼlim va texnologiyalarning uygʻun qoʻllanilishini ham nazarda tutadi. Natijada, inson resurslari tashkilotning strategik ustunligiga aylanib, iqtisodiy barqarorlik va innovatsion rivojlanishni taʼminlaydi.

Xulosa sifatida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishning asosiy yoʻnalishlari davlatning mehnat bozoridagi tarkibiy nomutanosiblikni yumshatish, davlat darajasida yosh mutaxassislarni qoʻllab-quvvatlash mamlakatda tegishli tarmoq va sohalar salohiyatini tiklash boʻyicha vazifalari bilan belgilansa, korxonaning moddiy ragʻbatlantirishni kuchaytirish, mehnatning mavsumiyligini yumshatish, kadrlar ishi, kadrlar almashinuvini kamaytirish asosida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish bilan amalga oshiriladi, deb hisoblaydi.

XULOSA

Dissertatsiya ishida amalga oshirilgan tadqiqot natijasida quyidagi ilmiy xulosalar olindi:

1. Dissertatsiyada “Inson resurslari” kategoriyasining mazmuni zamonaviy iqtisodiyot fani nuqtayi nazaridan aniqlashtirildi. Mehnat bozori transformatsiyasi sharoitida inson resurslari faqat ishchi kuchining miqdoriy xususiyatlariga bogʻliq emasligi koʻrsatilgan. Ular xodimlarning bilimlari, koʻnikmalari, kompetensiyalari, innovatsion salohiyati va motivatsion munosabatlari majmuyini oʻz ichiga oladi. Bunday yondashuv inson resurslariga milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini belgilovchi strategik aktiv sifatida qarash imkonini beradi.

2. Inson resurslaridan samarali foydalanish mezonlari va koʻrsatkichlari tizimlashtirildi. Ular beshta yoʻnalish boʻyicha guruhlangan: iqtisodiy, ijtimoiy, innovatsion, strategik va institutsional. Boshqaruvning har bir darajasida – milliy, mintaqaviy va korporativ – ushbu mezonlar inson salohiyatidan foydalanish samaradorligi va sifatining turli jihatlarini aks ettiradi, bu esa uni tahlil qilish va baholash uchun yaxlit asos yaratadi.

3. Rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarning xalqaro tajribasini oʻrganish asosida inson resurslaridan samarali foydalanish sohasidagi asosiy amaliyotlar aniqlandi. Xususan, bandlikni strategik rejalashtirish, innovatsion texnologiyalarni integratsiyalash, professional taʼlim va ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish mexanizmlari tahlil qilingan. Ushbu amaliyotlarni Oʻzbekistonda

moslashtirish bo'yicha tavsiyalar mehnat va bandlik sohasidagi milliy siyosatni modernizatsiya qilish yo'llarini taklif qilish imkonini berdi.

4. O'zbekistonda inson resurslari va ish bilan bandlik holati kompleks tahlil qilindi. Ma'lum bo'lishicha, qulay demografik tuzilma mavjud bo'lganda, aholining umumiy sonida mehnat resurslari ulushining qisqarishi, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi nomutanosiblik, norasmiy bandlik ulushining yuqoriligi va migratsiya jarayonlari kabi muhim muammolar mavjud. Ushbu tendensiyalar yangi boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va kadrlar tayyorlash tizimini isloh qilish zarurligini tasdiqlaydi.

2024-yilda O'zbekistonda mehnat resurslari soni taxminan 20085,2 ming kishini tashkil etdi, bu umumiy doimiy aholining (36799,8 ming) **~54,6 foiz** ulushiga to'g'ri keladi. Ushbu ulushning harakatchanligi (2012–2024-yillarda ~59% dan ~54,6% gacha pasaygan) inson kapitali sohasidagi islohotlarning dolzarbligini ko'rsatadi.

5. Dissertatsiyada inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarni baholashning ekonometrik modeli ishlab chiqildi. Model tarkibiy omillar – kasbiy ko'nikmalarning ish joyi talablariga muvofiqligi va mutaxassislik bo'yicha ishga joylashish imkoniyati eng katta ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatdi. Shu bilan birga, ish haqidan qoniqish kabi subyektiv omillar statistik jihatdan to'liq bandlik darajasiga sezilarli ta'sir ko'rsatmaydi.

6. Ekonometrik tahlil mehnat bozorining tarkibiy xususiyatlari xodimlarning subyektiv baholaridan ustunligini miqdoriy jihatdan tasdiqlash imkonini berdi. Ushbu natija muhim nazariy va amaliy ahamiyatga ega bo'lib, davlat va korporativ siyosatning e'tiborini malaka oshirish dasturlari, kasbga yo'naltirish, qayta tayyorlash va "skill-job match" mexanizmlarini rivojlantirishga qaratadi.

7. Dissertatsiyada sun'iy intellektning inson resurslaridan foydalanish va ishchi kuchi raqobatbardoshligiga ta'siri modeli ishlab chiqilgan. Model sun'iy intellekt texnologiyalarini joriy etish mehnat bozoridagi talab va taklif o'rtasidagi munosabatlarni qanday o'zgartirishini, xodimlarning malakasiga qo'yiladigan talablarni qanday o'zgartirishini va shu bilan birga, avtomatlashtirish xavfini va mehnat salohiyati sifatini oshirish imkoniyatlarini qanday yaratishini aks ettiradi.

8. Olingan natijalarni umumlashtirish asosida O'zbekistonda inson resurslaridan samarali foydalanishni takomillashtirishning kompleks modeli ishlab chiqildi. Uning o'ziga xosligi makro darajadagi davlat strategiyalari va korxonalar xodimlarini boshqarishning mikro darajadagi amaliyotlarini birlashtirishdan iborat. Bunday yondashuv inson resurslarini boshqarishning umumiy siyosati va aniq vositalari o'rtasidagi tafovutni bartaraf etishni ta'minlaydi.

9. Olingan natijalar raqamlashtirish sharoitida mehnat bozori transformatsiyasini keyingi tadqiqotlari uchun ilmiy asoslangan bazani shakllantiradi. Ulardan milliy bandlik dasturlarini, 2030-yilgacha inson kapitalini rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqishda, mehnat salohiyatidan moslashuvchan va raqobatbardosh foydalanishni ta'minlaydigan raqamli platformalarni joriy etishda foydalanish mumkin.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.03/2025.27.12.I.24.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ
РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМЕНИ Г.В.ПЛЕХАНОВА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

ХУВАЙДУЛЛАЕВА ИРОДА ХУСНИДДИН КИЗИ

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА РЫНКЕ ТРУДА**

08.00.10 – Демография. Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD)
по экономическим наукам

Ташкент – 2026

Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии под номером B2024.1.PhD/Iqt3860.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации размещен на трех языках (узбекском, русском и английском (резюме)) на веб-сайте Научного совета (www.reu.uz) и на информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziynet.uz).

**Научный
руководитель:**

Абдурахманова Гулнора Каландаровна
доктор экономических наук, профессор

**Официальные
оппоненты:**

Хасанов Рустам Раббимович
доктор экономических наук, профессор

Ходжаева Нодирахон Абдурашидовна
доктор экономических наук, профессор

**Ведущая
организация:**

**Ташкентский государственный технический
университет имени Ислама Каримова**

Защита диссертации состоится «___» _____ 2026 года в ___ часов на заседании Научного совета DSc.03/2025.27.12.I.24.01 по присуждению ученых степеней при Ташкентском филиале РЭУ имени Г.В.Плеханова. Адрес: 100164, город Ташкент, улица Шахриабд, дом 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; E-mail: info@reu.uz.

Ознакомиться с диссертацией можно в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала РЭУ имени Г.В. Плеханова (зарегистрирована за № ___). Адрес: 100164, город Ташкент, улица Шахриабд, дом 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; E-mail: info@reu.uz.

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2026 года.
(реестр протокола рассылки № ___ от « ___» _____ 2026 года.)

К.Х.Абдурахмонов

Председатель Научного совета по присуждению ученых степеней, академик АН РУз, доктор экономических наук, профессор

З.Г.Шакарров

Учёный секретарь Научного совета по присуждению ученых степеней, доктор философии по экономическим наукам (PhD), доцент

З.Я.Худайбердиев

Председатель научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, доктор экономических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В условиях стремительного развития цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта, в мире, обеспечение занятости населения и, с другой стороны, грамотное распределение человеческих ресурсов на рынке труда, повышение эффективности их использования на рынке труда приобретает актуальное значение. «В 2025 году уровень занятости во всем мире составил около 61,2%»¹⁹. По данным Международной организацией труда (МОТ), 45,6% женщин (в возрасте 15 лет и старше) и 69,2% мужчин трудоустроены.

В исследованиях, посвященных проблемам занятости населения, трудовых ресурсов и рынка труда в мире, приоритет отдается научным исследованиям в направлении повышения эффективности использования человеческих ресурсов на рынке труда. В этой связи важное значение приобретают исследования по темам совершенствования системы оценки эффективности использования человеческих ресурсов в условиях цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта, разработки обновленной методики оценки конкурентоспособности рынка труда, эффективного использования трудовых ресурсов в условиях глобальных экономических изменений, создания новых рабочих мест с использованием технологий искусственного интеллекта.

В процессе строительства нового Узбекистана реализуются системные целевые меры в таких направлениях, как повышение качества жизни населения, резкое сокращение бедности за счет занятости, обеспечение эффективного использования трудовых ресурсов. В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан № ПК-12 от 17 января 2025 года «О мерах по обеспечению занятости населения и сокращению бедности к 2025 году» ставится цель обеспечить занятость 5 миллионов 200 тысяч граждан и вывести из бедности 1,5 миллиона человек к 2025 году, организовать обучение по новым профессиям за счет государственных средств и создать центры профессионального обучения.²⁰ В этой связи целесообразно дальнейшее расширение сферы исследований по таким направлениям, как повышение эффективности эффективного использования человеческих ресурсов на рынке труда, совершенствование методики оценки эффективного использования трудовых ресурсов на основе международных показателей, расширение возможностей подготовки и переподготовки кадров на основе потребностей рынка труда, правильное направление человеческих ресурсов на рынок труда.

Настоящее диссертационное исследование в определенной мере послужит реализации задач, обозначенных в Указе Президента Республики Узбекистан № УП-5022 от 24 мая 2017 года «О мерах по дальнейшему

¹⁹ Employment Trends 2025 – Current State of Global Employment

²⁰ Мирзиёев Ш.М. // Правительственный портал Республики Узбекистан // Агентство инновационного развития при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан. Электронный веб-сайт «Gov.uz», 19 июня 2025 года (62297)

совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности деятельности органов по труду» Стратегия «Узбекистан-2030» от 11 сентября 2023 года УП-158, Постановлении Президента Республики Узбекистан №ПП-4022 от 21 ноября 2018 года «О мерах по дальнейшей модернизации цифровой инфраструктуры в целях развития цифровой экономики», Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан № 410 от 1 июля 2021 года «О мерах по повышению эффективности трудовой деятельности граждан, занятых на временной, сезонной и разовой работе» и других нормативно-правовых актов, относящихся к данной сфере.

Соответствие темы диссертации с планами исследований научно-исследовательской работы высшего учебного заведения, в котором выполнена диссертация. Данная научно-исследовательская работа выполнена в рамках фундаментального проекта ПЛ-54-21101897 по теме «Методология оценки уровня бедности на основе повышения продуктивной занятости населения» в соответствии с планом НИР Ташкентском государственном экономическом университете.

Степень изученности проблемы. Повышение уровня занятости населения, снижение уровня безработицы и увеличение трудовых доходов населения в стране является основой достижения конечных результатов. Совершенствование системы обеспечения занятости экономически активного населения в составе трудовых ресурсов, особенно в условиях рыночных отношений, всегда находилось в центре внимания экономических наук.

Теоретические основы эффективности труда отражены в трудах известных деятелей экономической науки: Дж. Кейнса, А. Маршалла, Дж. Милля, Д. Рикардо, А. Смита, М. Фридмана, Ф. Хайека²¹ и других учёных.

Такие вопросы, как оценка показателей эффективности и продуктивности в трудовой деятельности нашли отражение в трудах ученых стран СНГ: Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, А.И. Рофе, В.Н. Бобкова, Р.М. Нуреева, В.Г. Былкова, А.Я. Кибанова²² и других.

²¹ Keynes, J. M. The General Theory of Employment, Interest and Money. - N.Y.: BN Publishing, 2008. -296р.; Маршал А. Основы экономической науки. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2007 г. -832 с.; Милль Дж.С. Автобиография. История моей жизни и убеждений. / Пер. с англ. – М.: Рипол-Классик, 2020 г. -384 с.; Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016 г. - 1040 с.; Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / Пер. с англ. – М.: Эксмо, 2016 г. - 1056 с.; Фридман М., Фридман Р. Свобода выбирать: Наша позиция / Пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2007. - 356 с.; Хайек Ф.А. Конституция свободы / Пер. с англ. –М.: Новое издательство, 2018 г. - 528 с.

²² Одегов Ю.Г., Карташов С., Лукашевич В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. / Под ред. Одегов Ю.Г, Лукашевич В. – М.: Кнорус, 2020 г. – 222 с.; Одегов Ю.Г, Руденко Г.Г. Экономика труда. Учебник для бакалавров. – М.: Юрайт-Издат, 2013 г. – 423 с.; Рофе А.И. Рынок труда. Учебник для бакалавров – М.: Кнорус, 2016 г. – 272 с.; Бобков В.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор. – М.: Кнорус, 2019 г. – 342 с.; Нуреев Р.М., Ахмадеев Д.Р. Неформальная занятость. Истоки, современное состояние и перспективы развития (опыт институционального анализа) –М.: Кнорус, 2021 г. – 248 с.; Былков В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения + Е-Приложение. (Бакалавриат). Учебник. –М.: Кнорус, 2019г. – 290 с.; Кибанов А.Я, Митрофанова Е.А., Ивановская Л.В. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. Учебно-практическое пособие / Под ред.Кибанов А.Я. –М.: Проспект, 2021 г. – 64 с.

Большой вклад в изучение проблем занятости населения Узбекистана, социально-трудовых отношений, занятости населения, оценки показателей производительности, эффективности и результативности трудовой деятельности в условиях рыночной экономики внесли К.Х. Абдурахмонов, Б.Х.Умурзаков, Н.К.Зокирова, Н.Х.Рахимова, Р.Р.Хасанов, З.Я.Худойбердиев, Г.К.Абдурахмонова, Н.У.Арабов, Д.А.Насимов, Ш.Д.Кудбиев²³ и другие ученые.

Такие ученые, как А.М.Галайини, Дж.С.Нобель, М.Исхак Бхатти, Х.Ауан, З.Разак, Г.П.Уайт, М.Заири, Д.Синклер, Д.Парменер, Стивен Р.Кови, Дж.Браун, Дж.Девлин, А.Ролстадас, Б.Андерсен, Г.К.Леонг, Д.Л.Снайдер и П.Т.Уорд²⁴ провели систематические исследования важных показателей производительности труда в условиях экономического роста, а также их выбора и оценки.

Академики К.Х.Абдурахмонов²⁵, А.Б.Хайитов²⁶, С.Б.Гойипназаров²⁷, А.Б.Ирматова²⁸ и другие ученые внесли большой вклад в развитие

²³ Абдурахмонов К.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: “Fan” нашриёти, 2019 -595б. Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг ҳудудий усуллари / Монография. -Т.: “Lesson Press”, 2017 й. -184 б.; Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. -Т.: “Fan va texnologiya”, 2013y. -536б.; Рахимова Н.Х. Роль и место женщины на рынке труда Узбекистана. Теория и практика. - Т.: “Фан”, 2006г.; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. 2-нашр. Ўқув қўлланма. -Т.: “ILM ZIYO”, 2017й. -344 б.; Абдурахмонова Г.К. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик. -Т.: ЎЗР ФА “Фан” нашриёти давлат корхонаси, 2021. - 696б.; Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Монография. - Т.: “Fan va texnologiyalar” нашриёти, 2017й. -336 б.; Насимов Д.А. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш механизмларини такомиллаштириш. Монография. -Т.: “Fan va texnologiya”, 2018. -260б.; Кудбиев Ш.Д. Методологические основы трансформации рынка труда в развитии цифровой экономики. Монография. - Т.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi» ДУК, 2020. - 178 с.

²⁴ Ghalayini, A.M., Noble, J.S.: The changing basis of performance measurement. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 16(8), 63–80 (1996); Mapes, J.N., New, C., Szejczewski, M.: Performance trade-offs in manufacturing plants. *Oper. Prod. Manag.* 17(10), 1020–1033 (1997); Parmenter, D.: Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. Wiley, New Jersey, USA (2009); M. Ishaq Bhatti, Hassan Awan, Z. Razaq. The key performance indicators (KPIs) and their impact on overall organizational performance. // Springer Science+Business Media Dordrecht. November, 2013. Research Paper to be published in *Corporate and Control Journal*, Vol. 13 (1), pages 84-96; White, G.P.: A survey and taxonomy of strategy-related performance measures for manufacturing. *Int. J. Oper.*

Prod. Manag. 16(3), 42–61 (1996); Zairi, M., Sinclair, D.: Business process re-engineering and process management: a survey of current practice and future trends in integrated management. *Bus. Process Manag. J.* 1(1), 8–30 (1995); Parmenter, D.: Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. Wiley, New Jersey, USA, 2009. P.235; Стивен Р. Кови “Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности”. (The 7 Habits of Highly Effective People: Restoring the Character Ethic). - М.: “Альпина Паблишер”, 2012. - с. 374.; Browne, J., Devlin, J., Rolstadas, A., Andersen, B.: Performance measurement: the ENAPS approach. *Int. J. Bus. Transform.* 1, p.73–84.; Rolstadas, A.: Enterprise performance measurement. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 18(9/10), p.989–999.; Leong, G.K., Snyder, D.L., Ward, P.T.: Research in the process and content of manufacturing strategy. *Omega* 18(2), p.109–122.

²⁵ Абдурахмонов К.Х. Искусственный интеллект основа устойчивого развития экономики. Дарслик. - Москва.: ФГБОУ ВО “РЭУ им. Г. В. Плеханова”, 2023. 355 б. 49-бет.

²⁶ Хайитов А.Б. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик. -Т.: “IQTISODIYOT” нашриёт, 2019-409б.

²⁷ С.Б. Гойипназаров. Методологические основы внедрения искусственного интеллекта и развития человеческого капитала в процессе совершенствования трудовых отношений: диссертация доктора экономических наук (DSc). – Ташкент, 2023.

²⁸ Ирматова А.Б. Ишга ёллаш стратегияси. Ўқув қўлланма. -Т.: “Innovatsion rivojlanish nashriyoti-matbaa uyi” нашриёти 2022-390б.

искусственного интеллекта в занятости кадров, стратегии найма, устойчивого экономического развития в условиях цифровой экономики.

Отсутствие глубоких исследований прозрачных и справедливых систем равной оплаты за равный труд, служащих повышению трудовых доходов населения и рассматриваемых в качестве одной из конечных целей социально-экономических реформ, и проблем их совершенствования, отсутствие достаточной научной базы методологических и концептуальных подходов требуют изучения этих проблем в теоретическом, методологическом и практическом аспектах.

Целью исследования является разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по повышению эффективного использования человеческих ресурсов на рынке труда.

Задачами исследования состоят из:

анализа теоретико-методических основ категории «человеческие ресурсы» и раскрытия её специфики в условиях трансформации рынка труда; изучения и систематизации критериев и показателей эффективного использования человеческих ресурсов;

изучения международного опыта применения моделей и средств эффективного использования человеческих ресурсов и разработки предложений по их адаптации к условиям Республики Узбекистан;

Комплексного анализа состояния человеческих ресурсов и занятости населения в Узбекистане, выявления основных тенденций и противоречий, влияющих на эффективность их использования;

проведения эконометрического анализа влияния факторов на эффективность использования человеческих ресурсов и уровень занятости;

изучения влияния технологий искусственного интеллекта на эффективность использования человеческих ресурсов;

разработки предложений и рекомендаций по перспективам совершенствования системы эффективного использования человеческих ресурсов.

Объектом исследования является ситуация эффективного использования человеческих ресурсов на рынке труда Республики Узбекистан.

Предметом исследования является изучение ситуации эффективного использования человеческих ресурсов на рынке труда.

Методы исследования. В диссертационном исследовании использованы методы системного анализа, группировки, логического мышления, комплексной оценки, логического и сравнительного анализа, статистического и эконометрического моделирования, перспективного прогнозирования.

Научная новизна исследования. Научная новизна исследования следующее:

предлагается комплексная модель эффективного управления человеческими ресурсами на уровне предприятий и государственных стратегий, основанная на интеграции макро и микроподходов к

эффективному использованию человеческих ресурсов, объединяя их в единую систему;

обосновано, что эффективное использование человеческих ресурсов и достижение полной занятости определяются, прежде всего, соответствием профессиональных навыков требованиям рабочего места и возможностями работы по специальности, при этом удовлетворенность заработной платой не является решающим фактором;

предлагается модель оценки влияния искусственного интеллекта на эффективное использование человеческих ресурсов, занятость и конкурентоспособность с целью системной оценки рисков автоматизации и возможностей повышения качества трудового потенциала в условиях резкого влияния технологий искусственного интеллекта на человеческие ресурсы, занятость и конкурентоспособность;

обосновано, что качество труда имеет приоритетное значение в условиях социальной защиты и удовлетворённости условиями труда с учетом взаимосвязи национального, регионального и корпоративного уровней, в соответствии системой критериев и показателей эффективного использования человеческих ресурсов.

Практические результаты исследования следующие:

разработаны предложения на основе показателей, критериев и международного опыта эффективного использования человеческих ресурсов по их адаптации и применению к условиям Республики Узбекистан;

разработана эконометрическая модель для национальных условий, позволяющая количественно оценить факторы, влияющие на эффективность использования человеческих ресурсов;

оценены основные тенденции, имеющие практическое значение для совершенствования кадровой политики, на основе комплексного анализа состояния использования человеческих ресурсов и состояния занятости;

выявлены основные проблемы в системе эффективного использования человеческих ресурсов и предложены научно обоснованные пути их устранения, направленные на повышение стабильности занятости и конкурентоспособности рабочей силы.

Достоверность результатов исследования. Достоверность результатов исследования определяются целесообразностью применяемых подходов и методов, а также использованием в исследовании данных Государственного агентства по статистике при Президенте Республики Узбекистан, Агентства по развитию государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, министерств и ведомств, производственных, обслуживающих предприятий и организаций, а также внедрением выводов и предложений в соответствующих структурных подразделениях.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость результатов исследования заключается в том, что разработанные в диссертации предложения и совершенствование системы оценки кадрового потенциала дополнительно обогащают существующий научный аппарат в системе оценки важных показателей эффективности

труда, таких как создание эффективных и стабильных рабочих мест с современными условиями труда, своевременное мотивирование работников стабильной заработной платой на основе принципа равной оплаты за равный труд, регулярное повышение квалификации.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что полученные результаты и разработанные предложения и рекомендации могут быть использованы при обосновании стратегий и программ оценки состояния эффективного использования трудовых ресурсов, разработке целевых программ социально-экономического развития предприятий регионов, а также при подготовке учебной литературы по предметам «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами», «Рекрутинг» и «Современная экономика труда».

Внедрение результатов исследования. На основе полученных результатов по повышению эффективности использования человеческих ресурсов на рынке труда:

представленное предложение применено при разработке комплексной модели, основанной на интеграции макро-микро-уровневых подходов к эффективному использованию человеческих ресурсов, объединяющей в единую систему эффективное управление человеческими ресурсами на уровне предприятий и государственных стратегий, Приложение №1 к Постановлению Президента Республики Узбекистан от 17 октября 2024 года №ПП-367 «О мерах по регулированию процессов осуществления трудовой деятельности за рубежом» было использовано в пункте 3 «Программы поддержки граждан, изъявивших желание осуществлять временную трудовую деятельность за рубежом в 2024-2026 годах» «Разработки плана действий, направленного на создание правовых и организационных условий для безопасной, упорядоченной и легальной миграции на 2025-2030 годы,» а также в деятельности моноцентров «Ишга мархамат» для адаптации граждан, выезжающих за границу для осуществления временной трудовой деятельности, до выезда, содействия социальной адаптации вернувшихся трудовых мигрантов, оказания психологической помощи (*Справка № 01/00/03/26-9161 от 23 сентября 2024 года Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан*). Предложение в определенной степени способствовало повышению эффективности управленческой деятельности, совершенствованию методического обеспечения предприятий и государственных стратегий, а также эффективной организации деятельности моноцентров «Ишга Мархамат»;

разработано предложение о том, что эффективное использование кадрового потенциала и достижение полной занятости в первую очередь определяются соответствием профессиональных навыков требованиям рабочего места и возможностями работы по специальности, а удовлетворенность заработной платой не является решающим фактором, использовано при разработке «Постановления №ПП-347 от 4 октября 2024 года» О мерах по совершенствованию и повышению эффективности государственной политики в области сокращения бедности и занятости,

разработанного Международной организацией труда, и широко использовано в плане мероприятий по обеспечению соответствия профессиональных навыков и созданию условий для трудоустройства выпускников в деятельности моноцентров «Ишга мархамат». (Справка № 01/00/-03/26-9161 от 23 сентября 2024 года Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан). Данное предложение в определённой мере послужило для краткосрочного обучения безработного и незанятого населения профессиям, пользующимся высоким спросом на рынке труда, профессиональной ориентации, включая пересмотр учебных программ курсов по нескольким направлениям на основе принципов полной занятости;

предложенная модель, оценки влияния искусственного интеллекта на эффективное использование человеческих ресурсов, занятость и конкурентоспособность при систематической оценке рисков автоматизации и возможностей повышения качества трудового потенциала в условиях резкого воздействия технологий искусственного интеллекта на человеческие ресурсы, занятость и конкурентоспособность, модель была использована Министерством занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан для эффективного обеспечения исполнения пунктов, определенных в Приложении 5-к Постановлению №ПП-345 от 30 сентября 2024 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию национальной системы квалификаций Республики Узбекистан» «Основные задачи отраслевых советов по развитию профессиональных навыков». (Справка № 01/00/-03/26-9161 от 23 сентября 2024 года Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан). Предложение в определенной степени способствовало улучшению методического и практического обеспечения дальнейшего совершенствования системы развития профессиональных навыков и знаний, повышению эффективности деятельности;

предложение о том, что качество труда имеет приоритетное значение в условиях социальной защиты и уровня удовлетворенности условиями труда в соответствии с системой критериев и показателей эффективного использования человеческих ресурсов с учетом взаимосвязи национального, регионального и корпоративного уровней, было широко использовано Министерством занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан при обеспечении исполнения пункта 3 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 15.09.2024 г. №263 «О дальнейшем совершенствовании мер по охране труда работников». (Справка № 01/00/-03/26-9161 от 23 сентября 2024 года Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан). Данное предложение в определенной степени послужило методологической основой для повышения качества труда, сокращения неформальной занятости, сокращения текучести кадров, которая напрямую влияет на стабильность и эффективность деятельности организаций.

Апробация результатов исследования. Научные результаты исследования обсуждались на 4 международных и 4 всероссийских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. Всего по теме диссертации опубликовано 16 научных работ, отражающих ее основные идеи и содержание, в том числе 4 в республиканских журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан, 5 в престижных зарубежных журналах, а также 5 на научно-практических конференциях и 2 тезиса докладов на зарубежных конференциях.

Структура и объём диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы. Общий объем диссертации составляет 122 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** изложены актуальность и востребованность исследования, его цели и задачи, объект и предмет проводимой исследовательской работы, изложены соответствие работы приоритетным направлениям развития науки и техники Республики, а также научная новизна и практические результаты исследования, освещена научно-практическая значимость полученных результатов. Также приводятся сведения о внедрении результатов исследований в практику, опубликованных научных работах по теме и структуре диссертации.

В первой главе диссертации «**Теоретико-методологические основы эффективного использования человеческих ресурсов**» рассматривается и подчеркивается социально-экономическое значение эффективного использования человеческих ресурсов, исследуются показатели, критерии и международный опыт эффективного использования человеческих ресурсов, излагаются научно-методические основы эффективного использования человеческих ресурсов.

Автор полагает, что эффективное использование человеческих ресурсов весьма выгодно и является основой эффективности, как в экономическом, так и в социальном плане. Человеческие ресурсы занимают важное место в структуре стоимости ресурса любого уровня, а потенциал составляет его основу. В то время как инновационное и цифровое трансформационное развитие экономики страны в условиях глобализации требует создания устойчивых рабочих мест, повышение производительности труда, которое считается основой экономического роста, требует эффективного использования высококвалифицированных человеческих ресурсов.

По мнению исследователя, эффективное использование человеческих ресурсов – многогранный, сложный социально-экономический процесс, оказывающий свое влияние на работника, работодателя и государство. Эффективное и полноценное использование производственных факторов и человеческих ресурсов в стране является важной возможностью достижения высоких стратегических экономических целей. Для того чтобы этот процесс

был эффективным, человеческие ресурсы обязаны обеспечивать разумный баланс расходуемых материальных и нематериальных ресурсов. Следовательно, эффективное использование человеческих ресурсов создаёт основу для использования всех других видов ресурсов.

Таким образом, различие, которое исследователь проводит между человеческими ресурсами и трудовыми ресурсами, представлено на рисунке 1. Из рисунка видно, что трудовые ресурсы являются одним из производственных ресурсов и их роль ограничивается выполнением трудовых функций в качестве работника. А человеческие ресурсы определяются тем фактом, что человек проявляется как высший субъект деятельности, и в результате этого у него появляется способность создавать новые информационные продукты.

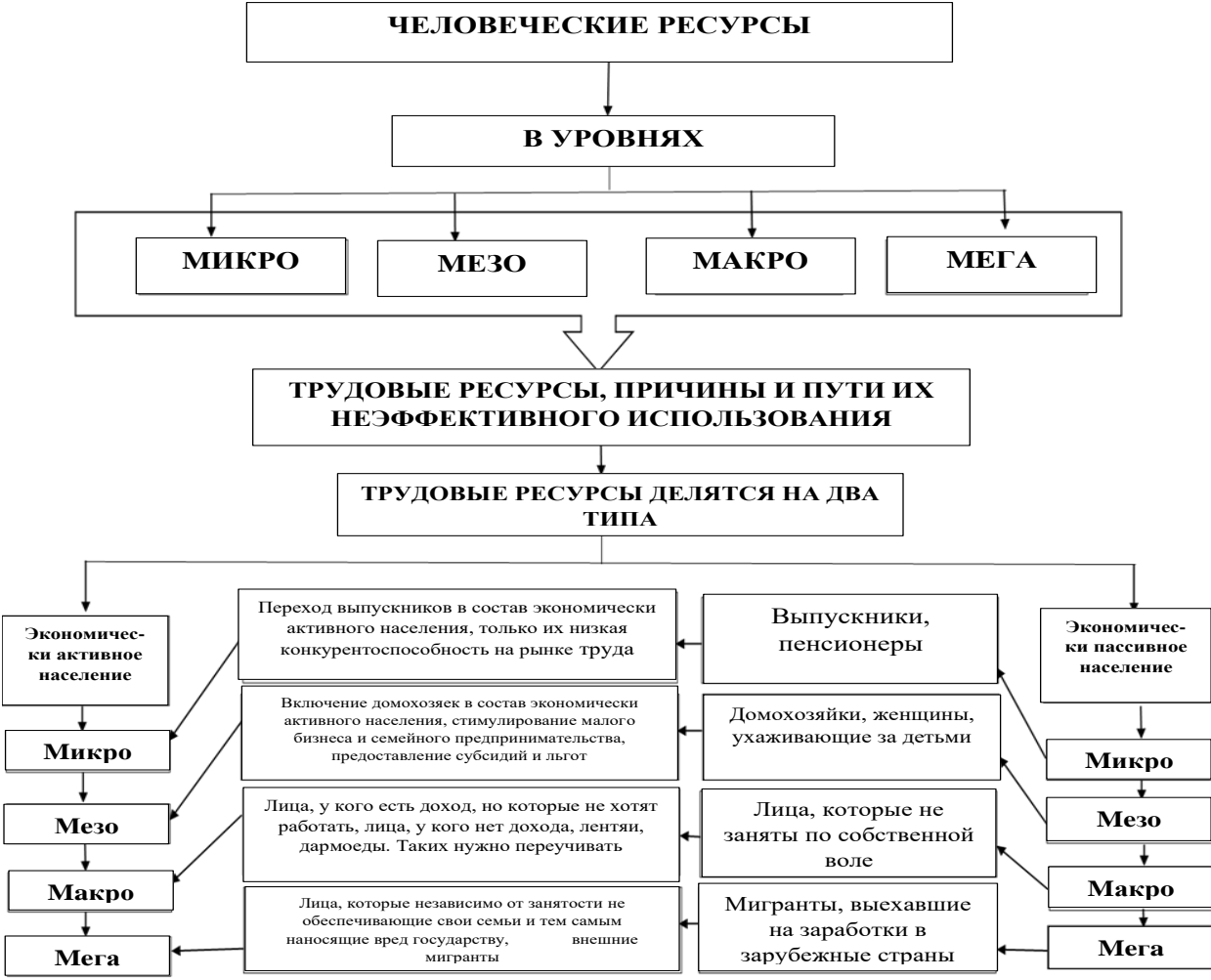


Рис.1. Взаимосвязь между человеческими ресурсами и трудовыми ресурсами²⁹

В ходе исследования утверждается, что эффективное использование имеющихся в стране ресурсов, предполагает достижение социально-экономической стабильности, социального благополучия, финансовых возможностей, экономического роста и эффективного использования времени.

²⁹ Авторская разработка

Исследователь отмечает, что определение критериев эффективного использования человеческих ресурсов является важным методологическим шагом, поскольку они определяют общие рамки анализа и основные направления оценки. Каждый критерий отражает определенный аспект эффективности – экономический, социальный, инновационный, стратегический или институциональный, но для того, чтобы оценка не стала абстрактной, необходимо определить количественные и качественные показатели, с помощью которых измеряются динамика и результаты. Систематизация показателей по каждому критерию позволяет создать целостную методику оценки, которую можно использовать как на макроуровне – для анализа эффективности государственной политики на рынке труда, так и на микроуровне – для оценки эффективности управления человеческими ресурсами в организациях. В диссертации на основе всех критериев проведена оценка уровня эффективности использования человеческих ресурсов на макро-, мезо- и микроуровнях, а также систематизированы показатели (таблица 1).

Таблица 1

Критерии и показатели оценки эффективности использования человеческих ресурсов на микро -, мезо-и макроуровне

Критерий	Микроуровень (в масштабах предприятия)	Мезоуровень (в масштабе территории или сети)	Макроуровень (в масштабе страны)
Экономический	Производительность труда на одного работника (основной показатель). Текущая кадров и ее экономический эффект. Уровень затрат на обучение и повышение квалификации работников. Доля фонда оплаты труда в общих расходах предприятия.	Средняя производительность труда в отрасли. Уровень занятости и безработицы в области (регионе). Средний уровень заработной платы и ее соответствие прожиточному минимуму. Структурный коэффициент занятости (соответствие рабочей силы потребностям отрасли).	ВВП (валовой внутренний продукт) на душу населения (стандартный макроэкономический показатель эффективности). Национальный уровень занятости и безработицы (включая скрытую). Доля высокопроизводительных рабочих мест. Доля инвестиций в человеческий капитал в ВВП.
Социальный	Удовлетворенность сотрудников работой (на основе данных опроса). Социальная защищенность (наличие социального пакета, медицинского страхования).	Социальная стабильность на территории (уровень конфликтности, протестов, текучести кадров). Условия труда в отрасли (средняя продолжительность рабочего времени,	Индекс качества жизни (ООН). Индекс социальной защищенности работников (МОТ-международная организация труда). Доля занятых в неформальном секторе. Средняя

	Текучность кадров по социальным причинам. Уровень охраны труда и количество несчастных случаев.	соблюдение трудового законодательства). Уровень профессиональной заболеваемости и травматизма.	продолжительность жизни.
Инновационный	Доля сотрудников, вовлеченных в инновационные проекты. Расходы предприятия на НИОКР (Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы) и образование. Внедрение цифровых HR-инструментов (e-HRM, искусственный интеллект в рекрутинге).	Уровень цифровизации отрасли/региона (данные Министерства экономики, рейтинги). Доля занятых в креативных и инновационных сферах. Территориальные затраты на инновации и переподготовку кадров.	Национальный индекс инновационного развития (Global Innovation Index). Доля инвестиций в цифровую экономику в ВВП. Уровень цифровых компетенций населения. Доля занятых в высокотехнологичных отраслях.
Стратегический	Наличие кадрового резерва. Соответствие компетенций сотрудников стратегическим целям фирмы. Развитие лидерского потенциала.	Соответствие кадровой структуры стратегическим потребностям отрасли. Наличие отраслевых программ развития человеческого капитала. Индекс кадровой обеспеченности регионов.	Соответствие подготовки кадров национальным стратегиям (например, “Стратегия развития человеческого капитала в Узбекистане-2030”). Национальная система прогнозирования потребностей рынка труда. Уровень участия в международных программах.
Институциональный	Наличие HR-стратегии и ее интеграция в общую стратегию компании. Гибкий график рабочего времени, возможности удаленной работы. Адаптация к изменениям (кризисам, новым технологиям).	Наличие региональных и отраслевых программ занятости. Уровень развития институтов социального партнерства (профсоюзов, ассоциаций). Доля гибких форм занятости в регионе.	Развитие трудового законодательства и институциональной базы (законов, постановлений). Уровень защиты трудовых прав (по индексу ITUC). Доля гибкой занятости (фриланс, удалённая работа) в экономике страны. Эффективность государственных служб занятости

В диссертационной работе глубоко исследованы примеры не только развитых стран (США, Германия, Япония), где управление человеческими ресурсами базируется на высокоразвитой институциональной системе и цифровых технологиях, но и подробно рассмотрен опыт стран, близких по демографическим и социально-экономическим характеристикам (Казахстан, Узбекистан, Китай, Южная Корея), где строятся модели адаптации к проблемам современного рынка труда, также, были проанализированы возможные аспекты применения в условиях Узбекистана, разработаны конкретные предложения и создана комплексная модель совершенствования эффективного использования человеческих ресурсов в Республике Узбекистан (рис.2).

В комплексной модели эффективное использование человеческих ресурсов в Узбекистане сочетается на макро-и микроуровне, устраняя разрыв между стратегическими инициативами государства и практикой предприятий. В то время как на макроуровне предлагается мониторинг рынка труда и прогнозирование кадровых потребностей на основе цифровых платформ занятости и искусственного интеллекта, на микроуровне производительность труда и эффективность человеческого капитала повышаются за счет внедрения KPI и HR-аналитики для предприятий, а также цифровизации процессов адаптации и обучения сотрудников. Модель обеспечивает комплексное развитие человеческого капитала в условиях цифровизации и инновационной экономики, не ограничиваясь локальными усовершенствованиями.

Во **второй главе** диссертации **«Социально-экономическому анализу эффективного использования человеческих ресурсов»**, проведен анализ состояния использования человеческих ресурсов в Узбекистане, анализ состояния неэффективности в области использования человеческих ресурсов и неполной занятости, а также проведена эконометрическая оценка факторов, влияющих на эффективность использования человеческих ресурсов.

По мнению исследователя, перед экономическими реформами Узбекистана стоит вопрос о сокращении уровня безработицы и бедности при достойном содействии занятости каждого трудоспособного гражданина. Разумеется, учитывая ожидаемое в перспективе неблагоприятное воздействие демографического давления на национальный и территориальный рынок труда, в рамках государственных программ реализуется множество мер, направленных на активное вовлечение имеющегося экономически активного населения, особенно безработных граждан в прибыльную трудовую деятельность.

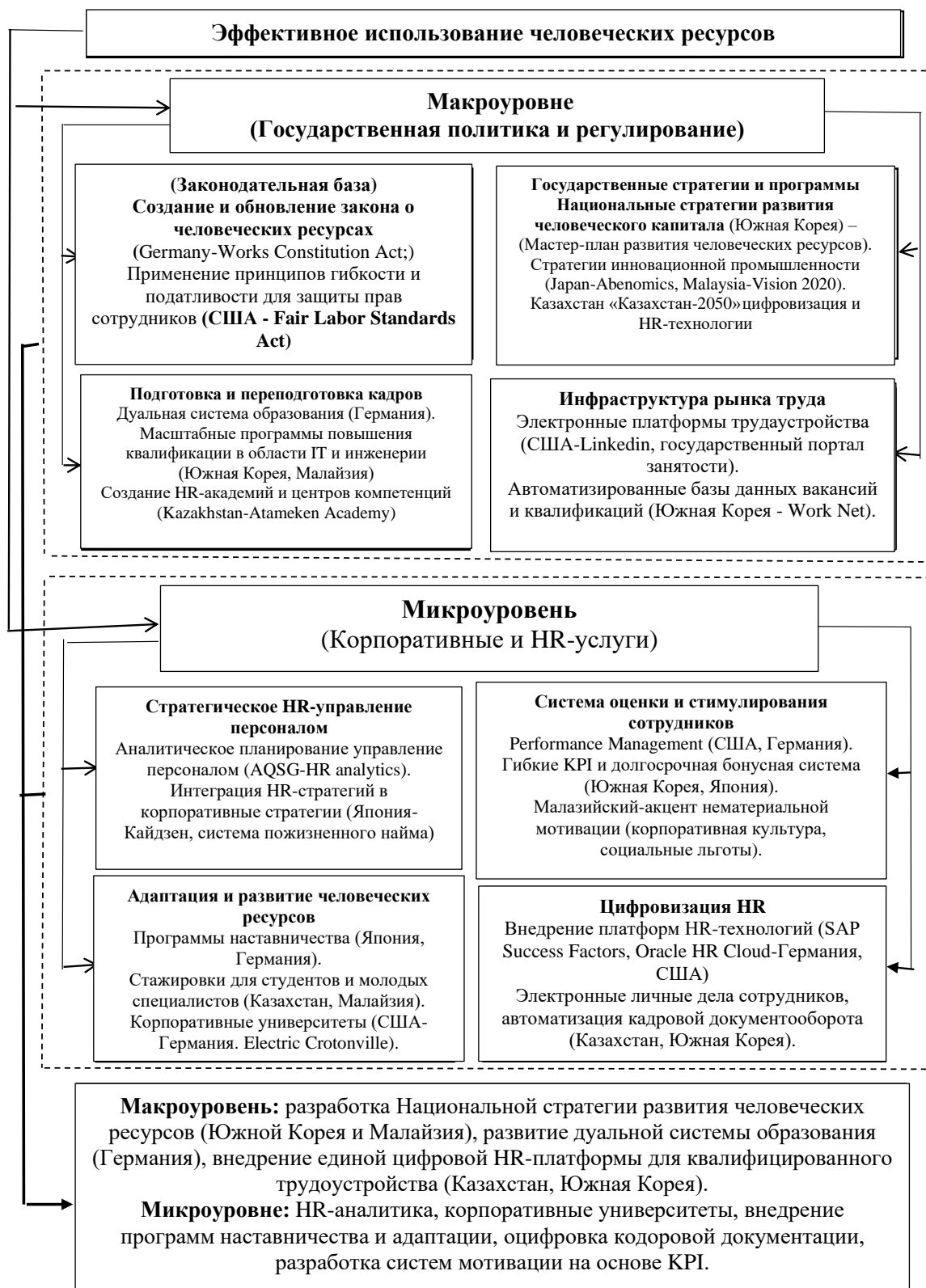


Рис. 2. Комплексная модель совершенствования эффективного использования человеческих ресурсов в Республике Узбекистан³⁰

Согласно данным о составе трудовых ресурсов Республики Узбекистан, в период с 2012 по 2024 годы их численность стабильно росла - с 17,6 млн человек до 20,1 млн человек, однако их доля в общей численности населения

³⁰ Авторская разработка

снизилась с 59% до 54,8%. Численность экономически активного населения также демонстрирует тенденцию роста — с 12,3 млн человек до 15 млн человек, что свидетельствует об увеличении числа участников рынка труда. При этом соотношение занятого населения к числу лиц трудоспособного возраста варьировалось в пределах 66–68%, что отражает определённую стабильность. Уровень безработицы в разные периоды значительно колебался: если в 2012–2016 годах он составлял около 5%, то в 2018–2020 годах повысился до 9–10%, а к 2024 году вновь снизился до 5,5%. Одновременно активно протекали миграционные процессы: число выбывших (эмигрантов) увеличилось с 210,6 тыс. человек в 2012 году до 250,4 тыс. человек в 2024 году, а число прибывших (иммигрантов) выросло с 169,7 тыс. человек до 241,8 тыс. человек.

Таблица 2
Структура трудовых ресурсов (по годам)³¹

Показатели	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2024
Трудовые ресурсы	17564,3	18048,0	18488,9	18829,6	19158,2	19517,5	20085,2
по отношению к постоянному населению, в процентах	59,0	58,7	58,1	57,1	56,0	54,8	54,8
Численность экономически активного населения	12286,6	12850,1	13505,4	14022,4	14641,7	14797,4	15038,9
Отношение занятого населения к численности населения трудоспособного возраста (в%)	66,6	67,7	68,7	67,4	66,0	67,2	67,9
Уровень безработицы	4,9	5,1	5,2	9,3	10,5	8,9	5,5
Мигранты (тысяча человек)	210653	183916	167796	174832	203629	221319	250409
Иммигранты (тысяча человек)	169701	145354	141548	160103	191086	214821	241796

Полученные статистические результаты неразрывно связаны с вопросом эффективного использования человеческих ресурсов, а стабильный рост объема трудовых ресурсов и сохранение уровня занятости на определённом уровне свидетельствуют о возможностях эффективного использования имеющегося потенциала на рынке труда. В то же время изменчивость уровня безработицы и усиление миграционных процессов свидетельствуют о системных проблемах в полном привлечении человеческих ресурсов и обосновывают необходимость их эффективного управления и качественного совершенствования.

В диссертации отмечена необходимость учета не только теоретических подходов для комплексной оценки эффективности использования

³¹ Авторская разработка

человеческих ресурсов, но и реальных статистических тенденций, отражающих трансформацию экономики и общества. Анализ динамики основных показателей за 2010-2024 годы позволяет определить взаимосвязь между качеством человеческого капитала и стабильностью экономического роста. В условиях цифровизации и структурных реформ именно человеческие ресурсы становятся основным фактором инновационного и социального развития страны. В связи с этим представленные в таблице обобщенные данные по экономическим, социальным и инновационным критериям дают целостное представление об уровне эффективности использования человеческого потенциала в Узбекистане и показывают, насколько реформы последних лет способствовали повышению его производительности и конкурентоспособности.

Таблица 3

Показатели эффективности использования человеческих ресурсов на макроуровне³²

	2010	2014	2016	2020	2024	2024/2010
Экономический						
ВВП на душу населения	3084,6	6860	9112,5	19515	39131,4	12,69
Занятость	11628,4	12818,4	13298,4	13236,4	14261,9	1,23
Производительность труда	0,26	0,53	0,68	1,47	2,74	10,34
Уровень безработицы	5,4	5,1	5,2	10,5	5,5	1,02
Социальный						
Индекс качества жизни (ООН)	0,675	0,699	0,713	0,724	0,74	1,10
Средняя продолжительность жизни	73	73,4	73,8	73,4	75,1	1,03
Доля от общего числа занятых	-	-	45,7	41,4	42,7	
Уровень занятости	66,9	67,7	68,7	66	68,3	1,02
Доля неформальной экономики в ВВП в процентах	34,2	36,8	40,6	31	26,4	0,77
Инновационный						
Национальный индекс инновационного развития (Global Innovation Index).	127	-	-	93	83	0,65
Занятые в сфере научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ	35,6	35,8	37	30,3	37,2	1,04
Уровень цифровых компетенций населения	-	-	-	39,7	45,6	1,16

Анализ данных таблицы показывает, что в 2010–2024 годах в Узбекистане резко возросла эффективность использования человеческих ресурсов, что, прежде всего, отразилось в росте производительности труда (в 10,34 раза) и ВВП на душу населения (в 12,69 раза). Эти показатели свидетельствуют об эффективном вовлечении потенциала человеческого

³² Авторская разработка

капитала в экономическую деятельность и повышении ресурсоотдачи в результате структурных преобразований на рынке труда и использования цифровых технологий.

Положительные тенденции наблюдаются и в социальной сфере: индекс качества жизни вырос с 0,675 до 0,74, а средняя продолжительность жизни - с 73 до 75,1 лет. Снижение доли неформальной экономики с 34,2% до 26,4% свидетельствует о повышении прозрачности трудовых отношений и укреплении системы социальной защиты. При этом улучшение показателей инновационного развития (повышения позиции в Глобальном индексе инноваций со 127-го на 83-е, рост уровня цифровых компетенций в 1,16 раза) свидетельствует о растущем потенциале человеческих ресурсов к освоению новых знаний и технологий. В целом, использование человеческого капитала в Узбекистане в этот период свидетельствует о том, что оно развивается в гармонии не только с экономическим ростом, но и с социальной стабильностью и инновационной активностью.

В рамках диссертационного исследования проведен социологический опрос, направленный на выявление особенностей и проблем эффективного использования человеческих ресурсов в современных условиях развития рынка труда Республики Узбекистан. Целью опроса стало выявление возможностей эффективного использования работников, выявление факторов, влияющих на него. В качестве объекта исследования выступили работники различных отраслей экономики Республики Узбекистан, участвующие в процессах трудовой деятельности в условиях цифровой трансформации. Эмпирическую основу исследования составила выборка из 274 респондентов, представляющих разные возрастные группы, сферы деятельности и уровни квалификации.

В качестве переменных исследования были разработаны следующие независимые переменные: «Удовлетворённость работой», «Соответствие профессиональных навыков», «Вероятность трудоустройства по специальности», «Удовлетворённость заработной платой» и «Простояние на работе», а зависимой переменной выступает «Полная занятость». Вопросы, представленные в демографической части исследовательского опроса, рассматривались в качестве контрольных переменных.

С целью изучения влияния независимых переменных на зависимую переменную, был проведен многомерный регрессионный анализ и составлено следующее математическое уравнение:

$$Y = 1.005 + 0.211X_2 + 0.093X_3 \quad (1)$$

Здесь,

Y - «Занятость по полной ставке»

X₂ - «Соответствие профессиональных навыков»

X₃ - «Вероятность трудоустройства по специальности» означает переменные.

В целом коэффициенты регрессии статистически значимы (p=0,000) и имеют следующий экономический смысл: увеличение уровня «Соответствие профессиональных навыков» на 1% приводит к увеличению уровня «Полная

занятость» на 0,21%, а увеличение уровня «Вероятности трудоустройства по специальности» на 1% приводит к увеличению уровня «Полная занятость» на 0,09% (таблица 1).

В заключении установлено, что между зависимой переменной «Полная занятость» и независимыми переменными - «Удовлетворённость работой», «Соответствие профессиональных навыков», «Вероятность трудоустройства по специальности», «Удовлетворённость заработной платой» и «Простояние на работе», - существует статистически значимая взаимосвязь. Выявлены различия в восприятии полной занятости между мужчинами и женщинами, различными возрастными группами, жителями городских и сельских местностей, уровнями образования, а также между лицами, занятыми в различных официальных и неформальных секторах экономики. Согласно экономико-математическому уравнению, увеличение уровня показателя «Соответствие профессиональных навыков» на 1% приводит к увеличению уровня «Полная занятость» на 0,21%, а увеличение уровня показателя «Вероятность трудоустройства по специальности» на 1% способствует росту уровня «Полная занятость» на 0,09%. Кроме того, установлено, что совокупное воздействие независимых переменных влияют на 27,1% изменений зависимой переменной «Полная занятость».

Таблица 4

Многомерный регрессионный анализ независимых и зависимых переменных исследования³³

«Полная занятость»	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
X1 - «Удовлетворённость работой»	.064	.05	1.29	.199	-.034	.162	
X2 - «Соответствие профессиональных навыков»	.211	.039	5.36	0	.133	.288	***
X3 - «Вероятность трудоустройства по специальности»	.093	.043	2.16	.031	.008	.178	**
X4 - «Удовлетворённость заработной платой»	-.017	.043	-0.41	.686	-.101	.067	
X5 - «Простояние на работе»	.043	.029	1.49	.137	-.014	.099	
Constant	1.005	.182	5.53	0	.648	1.363	***
Mean dependent var		2.661	SD dependent var			0.683	
R-squared		0.271	Number of obs			274	
F-test		19.963	Prob > F			0.000	
Akaike crit. (AIC)		493.076	Bayesian crit. (BIC)			514.755	

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

³³ Авторская разработка

Учитывая высокую потребность в квалифицированных кадрах на производственных предприятиях, важно обратить внимание на организацию краткосрочных курсов по подготовке к соответствующим профессиям (сварщиков, электромонтеров, специалистов по эксплуатации различных станков, специалистов сферы сервисного обслуживания и др.), а также пересмотр системы подготовки специалистов в высших и средних учебных заведениях, направление их на обеспечение наиболее востребованными специалистами и кадрами, при переходе к цифровой и инновационной экономике важно также уделять внимание на качество создаваемых рабочих мест (в высокотехнологичных отраслях) и разработке целенаправленных дополнительных мер по расширению официального экспорта рабочей силы.

В третьей главе диссертации **«Перспективы совершенствования системы эффективного использования человеческих ресурсов»** освещены перспективные возможности эффективного использования человеческих ресурсов в Узбекистане, обоснованы основные проблемы эффективного использования человеческих ресурсов и пути их преодоления, определены перспективы совершенствования механизма эффективного использования человеческих ресурсов.

По мнению автора, квалификация человеческих ресурсов напрямую влияет на конкурентоспособность отрасли и является одной из основных проблем производителей не только в отдаленных, но и в центральных регионах республики, это объясняется тем, что уровень высшего менеджмента, специалистов среднего звена и рабочих характеризуется относительным обеспечением не столько количеством профессий, сколько качественными кадрами, что естественным образом наблюдается преимущественно в сфере производства.

Изучение взаимодействия человеческого капитала и искусственного интеллекта с человеческими ресурсами имеет важное значение, поскольку известно, что развитие человеческого капитала в современной цифровой среде имеет большое значение для развития искусственного интеллекта (рис.3). Искусственный интеллект заменяет низкоквалифицированную рабочую силу, но увеличивает спрос на высококвалифицированных и талантливых сотрудников на предприятиях. Исследователь высказал мнение, что в будущем не только искусственный интеллект заменит человеческие ресурсы, но и появятся другие новые факторы.



Рис. 3. Модель совершенствования конкурентоспособности и влияния искусственного интеллекта на эффективное использование человеческих ресурсов и на занятость сотрудников³⁴

Способность человеческих ресурсов развивать свои знания и опыт в соответствии с требованиями времени и повышать свою адаптацию увеличивает их востребованность на рынке труда. Самым главным преимуществом человеческих ресурсов перед искусственным интеллектом является креативность, талант и мыслительные способности людей.

По мнению исследователя, хотя развитие цифровой экономики и рост спроса на искусственный интеллект в последние годы негативно сказались на ситуации с занятостью, спрос на человеческие ресурсы никогда не снизится, а искусственный интеллект создаст еще больше возможностей для эффективного использования человеческих ресурсов.

Важное направление оценки эффективности использования человеческих ресурсов включает анализ эффективности труда в производстве продукции в отраслях и в сферах экономики, основным направлением его деятельности является измерение уровня и динамики производительности труда, изучение факторов роста производительности

³⁴ На основе литературы, изученной автором

труда. Состояние неэффективности использования человеческих ресурсов на предприятии и в организациях можно увидеть на рис.4.



Рис. 4. Факторы, побуждающие человеческие ресурсы к неэффективности, проблемы и модель совершенствования эффективности использования³⁵

На вышепредставленном рис.4 проанализированы факторы и проблемы, способствующие неэффективности человеческих ресурсов, устранение которых послужит основой для формирования эффективной модели управления. В целях преодоления этих проблем и создания возможностей для полноценного использования человеческих ресурсов, на рис.5 ниже, выдвигаются направления совершенствования эффективного использования человеческих ресурсов. Эти направления служат развитию человеческого потенциала, сохранению кадрового имиджа, повышению

³⁵ Авторская разработка

производительности труда и формированию инновационной культуры в организации.

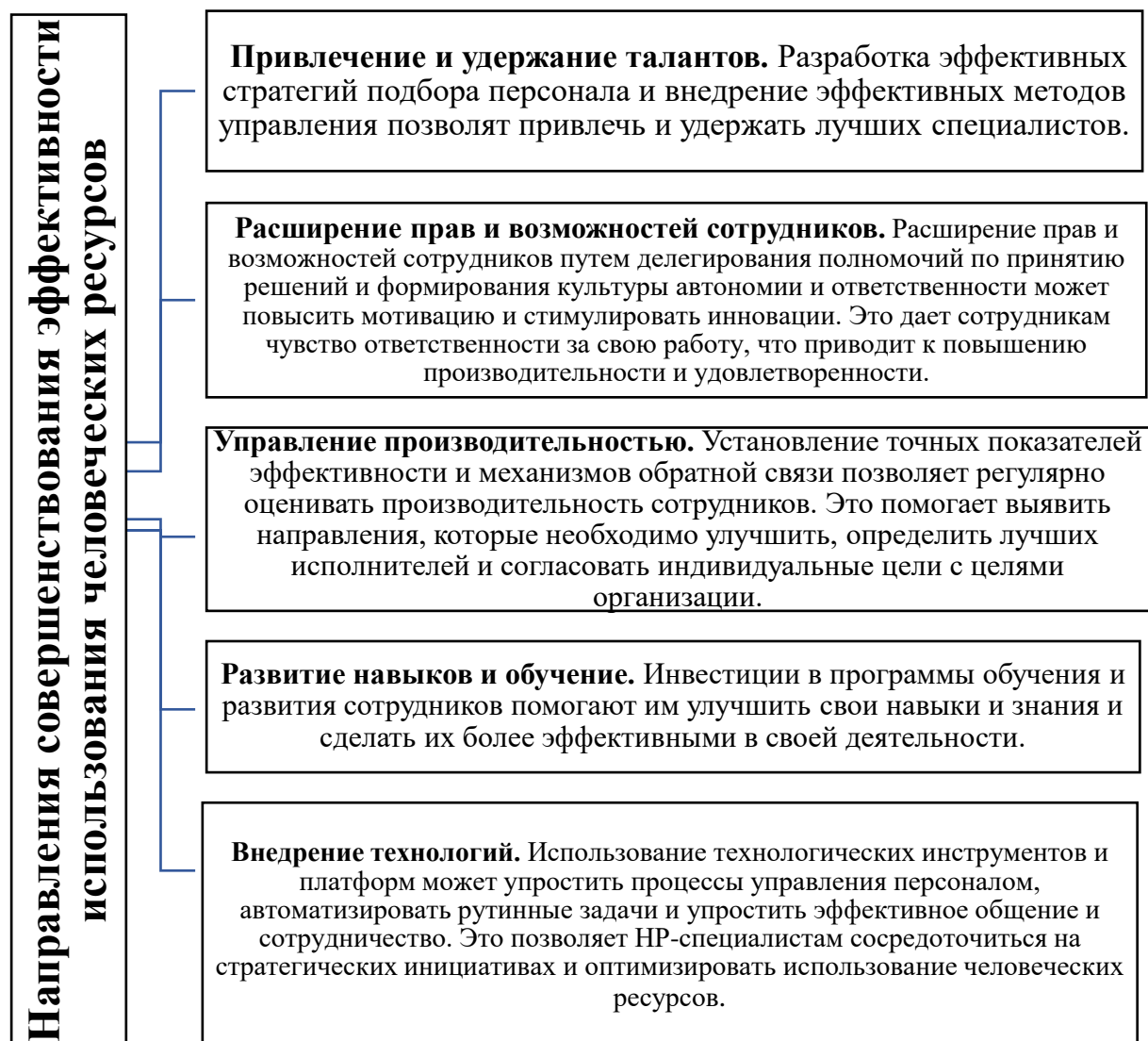


Рис. 5. Направления совершенствования эффективности использования человеческих ресурсов³⁶

На рис. 5 систематически освещены направления совершенствования эффективности использования человеческих ресурсов. Эти направления направлены на повышение конкурентоспособности на рынке труда, полную реализацию потенциала сотрудников и обеспечение устойчивого развития организации. На рисунке изложены основные стратегические направления, такие как привлечение и удержание талантливых кадров, расширение их возможностей, управление производительностью, развитие навыков и внедрение современных технологий.

³⁶ Авторская разработка

Таким образом, при системной реализации направлений повышения эффективного использования человеческих ресурсов в организации создается инновационная среда, повышается мотивация и производительность труда сотрудников, формируется конкурентоспособный человеческий капитал. Этот процесс подразумевает не только методы управления, но и гармоничное применение корпоративной культуры, образования и технологий. В результате человеческие ресурсы становятся стратегическим преимуществом организации, обеспечивая экономическую стабильность и инновационное развитие.

В качестве вывода автор считает, что основные направления повышения эффективности использования человеческих ресурсов определяются задачами государства по смягчению структурных диспропорций на рынке труда, поддержке молодых специалистов на государственном уровне и восстановлению потенциала соответствующих отраслей и сфер в стране. На уровне предприятия это достигается за счёт усиления материального стимулирования, снижения сезонности труда, совершенствования работы с кадрами и уменьшения текучести кадров, что в совокупности способствует повышению эффективности использования человеческих ресурсов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследования, проведенного в диссертационной работе, получены следующие научные выводы:

1. В диссертации уточнено содержание категории “человеческие ресурсы” с точки зрения современной экономической науки. Показано, что в условиях трансформации рынка труда человеческие ресурсы зависят не только от количественных характеристик рабочей силы. Они включают в себя совокупность знаний, навыков, компетенций, инновационного потенциала и мотивационных установок сотрудников. Такой подход позволяет рассматривать человеческие ресурсы как стратегический актив, определяющий конкурентоспособность национальной экономики.

2. Систематизированы критерии и показатели эффективности использования человеческих ресурсов. Они сгруппированы по пяти направлениям: экономическому, социальному, инновационному, стратегическому и институциональному. На каждом уровне управления – национальном, региональном и корпоративном – эти критерии отражают различные аспекты эффективности и качества использования человеческого потенциала, что создает целостную основу для его анализа и оценки.

3. На основе изучения международного опыта развитых и развивающихся стран выявлены ключевые практики в области

эффективного использования человеческих ресурсов. В частности, проанализированы механизмы стратегического планирования занятости, интеграции инновационных технологий, профессионального образования и развития социального партнерства. Рекомендации по адаптации этих практик в Узбекистане позволили предложить пути модернизации национальной политики в сфере труда и занятости.

4. Проведен комплексный анализ состояния человеческих ресурсов и занятости в Узбекистане. Известно, что, несмотря на благоприятную демографическую структуру, возникают такие существенные проблемы, как сокращение доли трудовых ресурсов в общей численности населения, дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу, высокая доля неформальной занятости, миграционные процессы. Эти тенденции подтверждают необходимость разработки новых управленческих решений и реформирования системы подготовки кадров.

В 2024 году численность трудовых ресурсов в Узбекистане составила около 20085,2 тыс. человек, что соответствует доле ****~54,6%**** от общей численности постоянного населения (36799,8 тыс.). Мобильность этой доли (в 2012-2024 гг. снизилась с ~59% до ~54,6%) свидетельствует об актуальности реформ в сфере человеческого капитала.

5. В диссертации разработана эконометрическая модель оценки факторов, влияющих на эффективность использования человеческих ресурсов. Модель показала, что наибольшее значение имеют структурные факторы - соответствие профессиональных навыков требованиям рабочего места и возможность трудоустройства по специальности. При этом субъективные факторы, такие как удовлетворенность заработной платой, не оказывают статистически существенного влияния на уровень полной занятости.

6. Эконометрический анализ позволил количественно подтвердить превосходство структурных особенностей рынка труда над субъективными оценками работников. Этот результат имеет важное теоретическое и практическое значение, поскольку государственная и корпоративная политика направлена на программы повышения квалификации, профориентацию, переподготовку кадров и разработку механизмов «skill-job match» (соответствия квалификации и должности).

7. В диссертации разработана модель влияния искусственного интеллекта на использование человеческих ресурсов и конкурентоспособность рабочей силы. Модель отражает, как внедрение технологий искусственного интеллекта меняет взаимосвязь спроса и предложения на рынке труда, как изменяются требования к квалификации сотрудников и в то же время создавая риски автоматизации и возможности повышения качества трудового потенциала.

8. На основе обобщения полученных результатов разработана комплексная модель совершенствования эффективности использования

человеческих ресурсов в Узбекистане. Её уникальность заключается в сочетании макроуровневых государственных стратегий и микроуровневых практик управления персоналом предприятия. Такой подход обеспечивает устранение разрыва между общей политикой управления человеческими ресурсами и конкретными инструментами.

9. Полученные результаты формируют научно обоснованную базу для дальнейших исследований трансформации рынка труда в условиях цифровизации. Их можно использовать при разработке национальных программ занятости, стратегии развития человеческого капитала до 2030 года, а также при внедрении цифровых платформ, обеспечивающих гибкое и конкурентоспособное использование трудового потенциала.

**SCIENTIFIC COUNCIL FOR AWARDING ACADEMIC DEGREES IN
DIGITAL SCIENCES DSc.03/2025.27.12.I.24.01 UNDER PLEKHANOV
RUSSIAN UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMIC

KHUVAYDULLAEVA IRODA KHUSNIDDIN KIZI

**IMPROVING THE EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE
UTILIZATION IN THE LABOR MARKET**

08.00.10 – Demography. Labor Economics

ABSTRACT

of a dissertation for a Doctor of Philosophy (PhD) scientific degree
in Economic Sciences

Tashkent – 2026

The topic of the Doctor of Philosophy (PhD) dissertation on economic sciences was registered in the Higher Attestation Commission of the Republic of Uzbekistan under the number B2024.1.PhD/Iqt3860.

The dissertation was carried out at the Tashkent State University of Economics.

The abstract of the dissertation in three languages (Uzbek, Russian and English (summary)) has been placed on the web page of the Scientific Council (www.reu.uz) and the information and educational portal "ZiyoNet" (www.ziynet.uz).

Scientific Supervisor: **Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna**
Doctor of Economics, Professor

Official opponents: **Khasanov Rustam Robbimovich**
Doctor of Economics, Professor

Khodzhaeva Nodirakhon Abdurashidovna
Doctor of Economics, Professor

Leading organization: **Tashkent State Technical University named after Islam Karimov**

The defense of the dissertation will take place "_____" _____ 2026 at _____ at the meeting of the Scientific Council No. DSc.03/2025.27.12.I.24.01 on awarding academic degrees at the Tashkent branch of the Plekhanov Russian University of Economics. Address: 100164, Tashkent city, Shakhriabad street, 3. Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60; email: info@reu.uz.

The dissertation can be reviewed in the Information Resource Center of the Tashkent branch of Plekhanov Russian University of Economics (registration number _____). Address: 100164, Tashkent city, Shakhriabad street, 3. Tel.: (99871) 262-43-50; Fax: (99871) 262-43-60; email: info@reu.uz.

The abstract of dissertation was distributed on "_____" _____ 2026
(Protocol of the register № ____ on «_____» _____ 2026)

K.Kh. Abdurakhmanov

Chairman of the scientific council on awarding scientific degrees, Academician of the Academy of Sciences of the Republic of Uzbekistan, Doctor of Economics, Professor

Z.G. Shakarov

Scientific secretary of the scientific council on awarding scientific degrees, Doctor of Philosophy in Economics PhD, Associate Professor

Z.Ya. Khudaiberdiev

Chairman of Scientific Seminar under Scientific Council on awarding Scientific Degrees, Doctor of Economics, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The purpose of this research is to develop proposals and recommendations for improving the efficiency of effective use of human resources in the labor market.

The object of the study is the state of effective utilization of human resources in the labor market of the Republic of Uzbekistan.

The scientific novelty of the research is as follows:

a comprehensive model has been proposed based on the integration of macro- and micro-level approaches to the effective use of human resources. This model unifies human resource management at both enterprise and state strategy levels in line with the complex development of human capital;

it has been substantiated that achieving the effective use of human resources and full employment primarily depends on the alignment of professional skills with job requirements and the availability of opportunities to work in one's specialty, while job satisfaction with wages alone is not a decisive factor;

a model has been proposed for systematically assessing the impact of artificial intelligence technologies on human resources, employment, and competitiveness, taking into account automation risks and opportunities for improving the quality of labor potential, in the context of the profound influence of artificial intelligence on the effective use of human resources, employment, and competitiveness;

it has been justified that, considering the interconnection between national, regional, and corporate levels, labor quality acquires priority significance within the system of criteria and indicators for the effective use of human resources-particularly in the context of social protection and satisfaction with working conditions.

The practical results of the study are as follows:

Based on indicators, criteria for the effective use of human resources and international experience, proposals have been developed for their adaptation and application in the conditions of the Republic of Uzbekistan.

an econometric model has been developed that enables the quantitative assessment of factors influencing the efficiency of human resource utilization under national conditions.

based on a comprehensive analysis of human resource utilization and employment, key trends of practical significance for improving personnel policy have been evaluated.

the main problems in the system of efficient use of human resources have been identified, and scientifically based ways to eliminate them, aimed at increasing employment stability and the competitiveness of the workforce, have been proposed.

Implementation of research results. Based on the results obtained on improving the effective use of human resources in the labor market:

The comprehensive model integrating macro- and micro-level approaches to the effective use of human resources-by unifying human resource management at enterprise and state strategy levels in line with the complex development of human

capital-was used in the development of the proposal Appendix No. 1 to the Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan dated October 17, 2024 No. PP-367 "On measures to regulate the processes of carrying out labor activities abroad" was used in paragraph 3 of the "Program for supporting citizens who have expressed a desire to carry out temporary labor activities abroad in 2024-2026" "Development of an action plan aimed at creating legal and organizational conditions for safe, orderly and legal migration for 2025-2030" and in the activities of "Ishga Marhamat" monocenters to accustom citizens leaving for temporary labor activities abroad before departure, assist in the social adaptation of returning labor migrants, and provide psychological assistance. (*Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan. Reference No. 01/00/-03/26-9161 dated September 23, 2024*). The proposal has contributed to improving the effectiveness of management activities, enhancing methodological support for enterprise- and state-level strategies, and increasing the operational efficiency of the "Ishga marhamat" monocenters;

Recommendations substantiating that the effective use of human resources and achieving full employment primarily depend on the alignment of professional skills with job requirements and the availability of opportunities to work in one's specialty-while wage satisfaction alone is not a decisive factor-were applied in the It was used in the development of the "Decree of the International Labor Organization No. PP-347 dated October 4, 2024 "On measures to improve and increase the effectiveness of state policy in the field of poverty reduction and employment" and was widely used in the action plan to ensure the compatibility of professional skills and create conditions for the employment of graduates in the activities of the "Ishga Marhamat" monocenters.(*Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan. Reference No. 01/00/-03/26-9161 dated September 23, 2024*). The proposal has helped to retrain unemployed and inactive individuals in a short period for occupations with high labor market demand, provide career guidance, and revise training programs of several short-term courses based on the principles of full employment;

The proposed model for systematically assessing the impact of artificial intelligence technologies on human resources, employment, and competitiveness, considering automation risks and opportunities to improve labor potential quality, was used in the development of the document The model was used by the Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan to effectively ensure the implementation of the clauses defined in Appendix No. 5 to the Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan dated September 30, 2024 No. PP-345 "On Measures for the Further Improvement of the National Qualification System of the Republic of Uzbekistan" "Main Tasks of Sectoral Councils for the Development of Professional Qualifications." (*Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan. Reference No. 01/00/-03/26-9161 dated September 23, 2024*). The proposal has contributed to improving the methodological and practical framework for developing professional skills and knowledge, as well as enhancing the effectiveness of the system;

It has been demonstrated that labor quality holds priority significance within the system of criteria and indicators for the effective use of human resources-taking into account the interconnection of national, regional, and corporate levels-particularly in the context of social protection and satisfaction with working conditions. It was widely used by the Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan to ensure the implementation of paragraph 3 of the Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated 15.09.2024 No. 263 "On Further Improvement of Measures for the Protection of Employees' Labor." (*Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan. Reference No. 01/00/-03/26-9161 dated September 23, 2024*). The proposal has served as a methodological basis for improving labor quality, reducing informal employment, and decreasing employee turnover-factors that directly affect organizational stability and efficiency.

Approbation of research results. The results of this study were discussed at 4 international and 4 republican scientific and practical conferences.

Publication of research results. A total of 16 scientific works have been published on the topic of the dissertation, reflecting its main ideas and content, including 4 in republican journals recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Higher Education, Science and Innovation of the Republic of Uzbekistan, 5 in prestigious foreign journals, as well as 5 abstracts of reports at scientific and practical conferences and 2 abstracts of reports at foreign conferences.

Structure and scope of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, three chapters, a conclusion and a list of references. The total volume of the dissertation is 122 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I chast; I part)

1. Xuvaydullayeva I.X. Milliy mehnat bozorida inson resurslaridan samarali foydalanishni imkoniyatlari // “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali. 2023-yil, 1-soni, iyun. 81-90-betlar. Toshkent. OAK Rayosatining 2023-yil 30-iyundagi 328/3-sonli qarori. <https://laboreconomics.uz/index.php/lehc>

2. Xuvaydullayeva I.X. Mehnat bozorida mehnat resurslaridan samarali foydalanishda yoshlar bandligini takomillashtirish // “Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot” ilmiy elektron jurnali. 2024-yil, 1-soni, yanvar. 572–578-betlar. Toshkent. OAK Rayosatining 2023-yil 30-apreldagi 315/5-sonli qarori. <https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/journal/index.php/GED/article>

3. Khuvaydullayeva I.Kh. The role of youth labor migration in the reduction incomplete employment in Uzbekistan // “Horizon: Journal of Humanity and Artificial Intelligence” 2024-year, Issue 2, february. 1-12 pag. USA. New York. Volume 3. 2024 ISSN: IF (Impact Factor): 2835-3064.10.23 / 2024. <https://journal.univerpublishing.org/index.php/horizon/article/view/3177/2682>

4. Khuvaydullayeva I. Kh. Improving Women's Employment in The Effective Use of Human Resources In the Labor Market // “AMERICAN Journal of Public Diplomacy and International Studies”. 2024-year, Issue 03, march. 1-6 pag. USA 2024 ISSN (E):2993-2157(SJIF) = 7.75 <https://www.globalresearchnetwork.us/index.php/ajebm/article/view/2127/2396>

5. Khuvaydullayeva I.Kh. Full use of human resources in the labor market and increase labor productivity // “The International Conference of advance Science & Emerging technology typically publishes research articles across a wide range of scientific and technological disciplines” 2026-year, february, Issue 1, No.9. 19-22 page. India. Published:2026-03. <https://tijst.org/index.php/INDIA/article/view/2335>

6. Khuvaydullayeva I.Kh. Improving efficient use of human resources in the labor market // “Conference of Modern Science & pedagogy” 2026-yaer, February, Issue 2, No. 279-281 page. USA (2026). Published: 2026-02. <https://tijst.org/index.php/USA/article/view/2337>

7. Xuvaydullayeva I.X. Inson resurslarini boshqarishda sun'iy intellektning afzalliklari SWOT tahlil asosida // “Biznes va boshqaruvda raqamli texnologiyalarning zamonaviy muammolari” mavzusida xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallar to'plami. 2025-yil, oktabr. 76–79 betlar. Namangan. <https://dspace.kstu.uz/xmlui/bitstream/handle>

8. Хувайдудлаева И.Х. Мехнат бозорида инсон ресурсларини замонавий инструментлар орқали жалб қилиш // “Иқтисодиёт ва бизнес бошқаруви соҳаларида илғор тадқиқотлар” мавзусида халқаро илмий-амалий конференция материаллар тўплами. 2025 йил, сентябрь. 511–513 бетлар. Тошкент. <https://ilmiyanjumanlar.uz/uploads/conferences>

II bo‘lim (II chast; II part)

1. Khayitov A.B. and Khuvaydullayeva I.Kh. Regional challenges and increasing employment regulation and living standards in rural // “International Journal of Scientific & Engineering Research” 2021-year, April, Vol. 12, Issue 4. P192-197. USA. ISSN 2229-5518. Online International Journal, Peer Reviewed Scholarly Journals (ijser.org). <https://tojqi.net/index.php/journal/article/view>

2. Xayitov A.B. va Xuvaydullaeva I.X. Mahallabay tizim orqali ayollarni ish bilan ta‘minlashga ko‘maklashish imkoniyatlari // “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali. 2022-yil, oktabr, Maxsus soni. 103–118 betlar. Toshkent. <https://laboreconomics.uz/index.php/lehc/issue/view/12/11>

3. Khuvaydullayeva I.Kh. and Khuvaydullayev I.I. The role of the human resource management system in forming the leadership strategy // “Science and innovation international scientific” journal. 2023-year, November, volume 1, ISSUE 8. 141-149 pag. USA. UIF-2022: 8.2 | ISSN: 2181-3337 141-149.2023. <https://scientists.uz/view?id=2631>

4. Xuvaydullayeva I.X. O‘zbekistonning moliya bozorida integratsiyalashuvini takomillashtirish // “Milliy iqtisodiyotni rivojlantirishda demografik omillarning o‘rni” mavzusida ilmiy-amaliy konferensiya. 2024-yil, may. 209–212 betlar. Toshkent. <https://cedr.uz/2024/05/17>

5. Хувайдуллаева И.Х. Проблемы и перспективы государственной политики в области занятости населения // “Aholi bandligi sohasidagi davlat siyosatining amalga oshirishning dolzarb masalalari” mavzusidagi ko‘p tarmoqli onlayn Respublika ilmiy-amaliy konferensiya to‘plami. 2023-yil, oktabr, 68–72-betlar. Toshkent. https://api.scienceweb.uz/storage/publication_files

6. Хувайдуллаева И.Х. Устойчиво экономическое развитие, занятость и обеспечение социального благополучия населения // “Milliy iqtisodiyot raqobatbardoshligini oshirish aholi turmush darajasi barqarorligi omili” respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to‘plami. 2023-yil, oktabr. 110–113 betlar. Toshkent: TDIU. <https://sci-p.uz/index.php/editions/article/view/269/254>

7. Хувайдуллаева И.Х. Психологические методы развития HR-менеджмента систем на промышленных предприятиях // “International Journal of Education, Social Science & Humanities. Finland Academic Research Science Publishers”. 2023-year, may. Volume-11, Issue-5. 1196–1202 page. Finland. ISSN: 2945-4492 (online), (SJIF) = 7.502 Impact factor, 2023 Published.

8. Xuvaydullayeva I.X. Mehnat bozorida yoshlar ish bilan bandligini ta‘minlash // “Iqtisodiy tadqiqotlarga asoslangan oliy ma‘lumotli iqtisodchi kadrlarni tayyorlash: muammolar va innovatsion yechimlar” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to‘plami. 2023-yil, iyun. 258–260-betlar. Buxoro. <https://api.scienceweb.uz/storage/publication>

Avtoreferat “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi” MCHJda
tahrirdan o‘tkazilib, o‘zbek, rus va ingliz
tillaridagi matnlari o‘zaro muvofiqlashtirildi.

0485



Bosishga ruxsat etildi: 31.03.2026.

Bichimi 60x84^{1/16} “Times New Roman”

garniturada raqamli bosma usulda bosildi.

Shartli bosma tabog‘i 3,75. Adadi 100 nusxa. Бюропта № 55.

“Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi” MCHJ
bosmaxonasida chop etildi.

Manzil: 100174, Toshkent sh., Qora-Qamish 2/1, 22a-uy.

Telefonlar: (+998) 97-705-90-35, (+998) 99-920-90-35