

Иқтисодиётда хусусий сектор ролининг кенгайтириши билан алоқадорликда ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича агентликлар, нодавлат ихтисослашган меҳнат биржалари ва хусусий воситачи фирмаларнинг яратилиши ҳамда фаолиятлари давомида мақсадга мувофиқ равишда меҳнат бозори ягона ахборот тизими-

дан фойдаланиш ҳуқуқини бериш лозим. Ҳақиқатан ҳам, давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари маълумотлар банкининг шаклланишида қўшма ҳамкорлик ҳудудий меҳнат бозорининг самарали ривожлантиришда, жараёнларнинг тезлашишига мутаносиблигини таъминлайди.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Меҳнат бозорини самарали ривожланиши ва уни моделлаштириш (монография). –Т.: «Fan va texnologiya», 2015, 252 бет.
2. Korzhova D.A. Features of the formation of the labor market // "First independent scientific bulletin", Vol.-1. 2015 –89 p.
3. Yakovets Yu.V. Globalization and interaction of civilizations. - M.: Economics. 2018, – 90 p.
4. Колесникова О. Об оценке эффективности работы службы занятости. // Человек и труд, 2012, № 3. – С. 55-56.
5. Стыцук Р.Ю. Методологические подходы к повышению уровня конкурентоспособности российских организаций на национальном и глобальном рынках. // Российское предпринимательство. Том 22.2014,-183-191 с
6. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорини самарали ривожланиши асосида аҳолини норасмий иш билан бандлигини камайтириш (монография). – Т.: «Инновацион ривожланиш» нашриёт-матбаа уйи, 2021, 216 бет.
7. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг самарадорлиги ва прогнозини ошириш учун таҳлилий ва ахборот базасини такомиллаштириш // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар. 2017, 5 - жилд. - 2 б.
8. Умарова М.А. Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорини статистик прогнозлашининг услубий асослари. – Т.: Инновацион ривожланиш нашриёти. 2019. - 22 б.
9. Толаметова З.А., Элмонов Б.Э. Меҳнат бозори ривожланишига таъсир кўрсатувчи асосий индикаторлар. // Иқтисод ва молия / экономика и финансы 2020, 2(134) 118б.
10. Ўзбекистон Республикаси Давлат Статистика Қўмитаси маълумотлари
11. Муаллиф илмий изланишлари натижасида тузилди



doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss3/a31

ISHCHI KUCHI BANDLIGINI TA'MINLASHDA BANDLIK XIZMATI MUASSASALARINING ROLI

Mamaraximov Bekzod Erkinovich -
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Fundamental iqtisodiyot kafedrasi mudiri, dotsent

Annotatsiya. Ishchi kuchi resurslari ishchi kuchini takror ishlab chiqarish holatini tasvirlashi, ularning tarkibiy tuzilishi nazariy jihatdan yoritilgan. O'zbekiston Respublikasida ishchi kuchi resurslarining holati tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: ishchi kuchi resurslari, iqtisodiy faol aholi, ishsizlik, ishchi kuchi qiymati.

РОЛЬ УЧРЕЖДЕНИЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОЧИХ СЫЛ

Мамарахимов Бекзод Эркинович -
Заведующий кафедрой Фундаментальной экономики
Ташкентский государственный экономический университет, доцент

Аннотация. Ресурсы рабочей силы для описания состояния воспроизводства рабочей силы, теоретически объяснено их структурного состава. Проанализировано состояние трудовых ресурсов в Республике Узбекистан.

Ключевые слова: ресурсы рабочей силы, экономически активное население, безработица, стоимость рабочей силы.

THE ROLE OF EMPLOYMENT SERVICE INSTITUTIONS IN PROVIDING EMPLOYMENT OF LABOUR

Mamarakhimov Bekzod Erkinovich -
Head of the Department of "Fundamental economics"
Tashkent State University of Economics, associate professor

Annotation. Labor resources to describe the state of reproduction of the labor, theoretically explained by their structural composition. The state of labor resources in the Republic of Uzbekistan is analyzed.

Keywords: labor resources, economically active population, unemployment, labor cost.

Kirish. O'zbekiston bozor munosabatlariga o'tish jarayonida iqtisodiyot tarmoqlari tuzilmasini o'zgartirmoqda. Bu qadamlar ishlab chiqarish quvvatlarini oshirishga hamda mamlakatning eksport salohiyatini kuchaytirishga qaratilgan. Bu esa davlat iqtisodiy jihatdan o'sishi va barqaror bo'lishining kafolatidir. Shu munosabat bilan davlatimiz oldida yuzaga kelayotgan talaygina vazifalarni hal qilishga to'g'ri kelmoqda. Ustuvor vazifalardan biri ishchi kuchini qayta shakllantirish va uni boshqarish muammosini hal qilishdan iboratdir. Chunki ishchi kuchi resurslaridan samarali foydalanish orqaligina ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish va aholi farovonligini ta'minlash mumkin. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-sonli farmonining 1-maqсадida "Mahallalar uchun yuqori malakali mutaxassislarini maqsadli tayyorlash, barcha mahalla raislari va hokim yordamchilarida boshqaruv asoslari, bandlikni ta'minlash, bank-moliya, tomorqa, yer, chorvachilik va parrandachilik bo'yicha ko'nikmalarni shakllantirish" *maqсадida amalga oshirilishi lozim bo'lgan vazifalar ko'rsatib berilgan [1].*

Bundan ma'lumki, mamlakatimizda har yili ishchi kuchi bandligini ta'minlash bo'yicha tasdiqlanadigan dasturlarni amalga oshirish, bo'sh va kvotalanadigan ish o'rinlariga ishga joylashtirish mexanizmlarini takomillashtirish, o'zini o'zi band qilishning samarali shakllarini rivojlantirish borasida davlatning ta'sirchan chora-tadbirlari ko'rilmogda.

Maqolada asosiy e'tibor ishchi kuchining ishchanlik faolligi va tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirishga, ijtimoiy zaif qatlamlar bandligini ta'minlashga, ishchi kuchi bandligini ta'minlash bo'yicha davlat xizmatlaridan foydalanish imkoniyati, sifati va tezkorligini oshirishga qaratilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Oxirgi yillarda ko'plab mamlakatlar tomonidan Xalqaro mehnat tashkiloti(XMT)ning "Munosib mehnat" konsepsiyasi ishlab chiqildi va qabul qilindi. U ishlovchilarning huquqlarini himoya qilish mumkin bo'lgan tegishli ijtimoiy muhofaza hamda ijtimoiy muloqot zaruriy darajasi sharoitida aholi daromadlarining munosib darajasini ta'minlaydigan bandlik sharoitidagi unumli mehnatni ko'zda tutadi.

Jumladan, Nobel mukofoti laureati M.Fridman fikriga ko'ra, biznesning iqtisodiy mas'uliyati pul qilishdir, deya uni korporativ egoizm nazariyasi sifatida ham ifodalash mumkinligi qayd etiladi. Shuningdek, kambag'allik uchun kurash davlatning ishi bo'lib, xususiy biznesning funksiyasi emasligi va biznesning asosiy ishi aksiyadorlarning foydasini oshirish ekanligini korporativ ijtimoiy mas'uliyat sifatida ilgari suradi [4].

I.Y.Belyayeva va M.A.Eskandarov boshchiligidagi olimlar guruhi korporativ ijtimoiy mas'uliyat-

ning kompaniyalar faoliyatidagi roli, davlatning ijtimoiy funksiyalarini bajarishda korporativ ijtimoiy mas'uliyatning ahamiyatli jihatlari va xalqaro standartlari, investitsiyalash mexanizmlari alohida xususiyatlari, ijtimoiy mas'uliyatni ta'minlashda davlat iqtisodiy samaradorligi kabilarga batafsil e'tibor qaratgan [5].

V.Lyashok fikricha, uzoq muddatli ishsiz va aholining boshqa zaif guruhlarini (yoshlar, migrantlar, ayollar) qo'llab-quvvatlash, bandlik xizmatlarining turli ta'lim institutlari bilan hamkorligini rivojlantirish, bandlik xizmatlari samaradorligini oshirish bo'yicha muvaffaqiyatga erishish mumkin [13].

Ish bilan bandlik tushunchasiga nisbatan turli yondashuvlar mavjud bo'lib, jumladan, rossiyalik iqtisodchi olim A.I.Rofe ushbu tushunchaga o'z munosabatini bildirib, "Ish bilan bandlik mamlakat aholisining iqtisodiy faol qismidagi kishilar uchun ishlarning mavjudligi, ya'ni amaldagi qonunchilikka zid bo'lmagan, daromadli mashg'ulot bilan band bo'lishidir" [14], deb ta'rif bergan.

Respublikamizdagi iqtisodchi olimlardan ham bir qatorlari ish bilan bandlikni ta'minlashdagi institutsional o'zgarishlarni o'rganishga harakat qilishgan.

Q.Abdurahmonov fikricha, "...ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rt ijtimoiy jihatini hisobga olish lozimligini, ish bilan bandlikning insonning Konstitutsiyada belgilab berilgan eng muhim huquqi – mehnat huquqi bilan mustahkam bog'liqligi, turmush darajasi va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarini shakllantirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aynan ish bilan bandlik mehnat faolligini oshirish, mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolati, har kimning va umuman, jamiyat farovonligining negizi bo'lgan yuqori unumli mehnatning yangi omilini shakllantirish, aynan mehnat faoliyati insonni o'zgartiradi, uning kasbiy imkoniyatlarini ochib beradi va ko'paytiradi, shaxsning rivojlanishini rag'batlantiradi" [12], deb ta'kidlanadi.

Jumladan, Q.X.Abdurahmonov, N.T.Shoyusupova aholining ish bilan bandligini oshirishda malakali mehnat bozorining maqsadli rivojlanishida bozor subyektlari bilan davlat o'rtasidagi munosabatlarni takomillashtirishga qaratilgan tadqiqotlarni amalga oshirishgan. Shunga ko'ra, mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri, mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari ixtisoslashgan umummilliy davlat xizmatidir [6].

O'zbekistonda aholining tabiiy o'sish ko'rsatkichlari mehnat resurslari dinamikasining muttasil oshib borishini ta'minlamoqda. Iqtisodiyotning tarmoq va sohalarida yangi tashkil etilayotgan korxonalar soni, ularda yaratilayotgan yangi ish o'rinlari ko'lami mehnat bozoriga kirib kelayotgan ishchi

kuchining malaka darajasi, unga to'lanadigan ish haqi ishchi kuchi sonidan kam miqdorni tashkil etmoqda [7].

Shuningdek, G.Qalandarova mehnat bozori-ning infratuzilmasi ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi, aholini kasbga yo'naltiruvchi, kasbiy tayyorgarlik va xodimlarni qayta tayyorlash institutlari (davlat va boshqaruv organlari, birjalar, jamg'armalar, kasbiy tayyorgarlik va malaka oshirish markazlari) va hokazolardan iboratdir [8].

Tadqiqot metodologiyasi. Tadqiqotda tizimli tahlil, iqtisodiy tadqiq etish metodologiyasi, taqqoslash, deduksiya kabi tadqiqot usullaridan keng foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Iqtisodiyotning barcha sohalarida, shuningdek, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishning hamma fazalarida ishchi kuchi eng faol omil hisoblanadi. Chunki boshqa hamma omillar ishchi kuchi yordamida harakatga keltiriladi, ularning qiymatlari saqlab qolinib, yangi mahsulotga o'tkaziladi, yangi mahsulot yangi qiymat shu ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonida ishchi kuchi tomonidan yaratiladi. Shu sababli mamlakat miqyosida ishchi kuchining mazmuni, tarkibi, ishchi kuchi bozorini o'rganish muhim ahamiyatga ega. Ishsizlarni ish bilan ta'minlash uning takror ishlab chiqilishi uchun zarur shartdir. Chunki kishilarning turmush darajasi, jamiyatning kadrlar tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, ishga joylashtirish, ishsizlarni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash uchun sarf qilinadigan chiqimlar aholining ish bilan ta'minlanishiga bog'liqdir. Ish bilan bandlik inson ijtimoiy kamolotining eng muhim tomonlaridan birini ochib beradiki, bu uning faoliyati bilan bog'liq bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga aloqadordir.

Ishchi kuchidan samarali foydalanish iqtisodiy jihatdan yanada mamlakatning rivojlanishiga sabab bo'ladi.

Ishchining mehnatidan foydalanish uning mehnat unumdorligini oshirish yo'li bilan moddiy ne'matlar olishi uchun keng imkoniyat yaratib berish prinsipiga asoslangan bo'lishi kerak. Kichik va xususiy biznesni rivojlantirish uchun ishchi kuchidan foydalanish yaxshi rag'batlantiruvchi chora bo'lib xizmat qiladi. O'zbekiston iqtisodiyotini erkinlashtirish natijasida kichik va xususiy biznesni keng rivojlantirish qonunchilik bazasi yaratildi. Turgan gapki, butun iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar va ilg'or texnologiyalarni joriy etish tekis kechmagani tufayli ishchi kuchidan samarali foydalanish muammolari to'xtovsiz tug'ilib turaveradi. Iqtisodchilarning vazifasi mavjud resurslar sharoitida ishchi kuchi imkoniyatlaridan to'laqonli foydalanishdan iborat. Buning uchun tez o'sib borayotgan mehnat resurslarini, birinchi navbatda, yoshlarni ish bilan ta'minlash maqsadida ko'p ishchi kuchi talab etadigan ishlab chiqarishlarni rivojlantirish zarur.

Respublikada ish bilan bandlik siyosatiga maksimal darajada amal qilinmoqda, lekin ushbu siyosat oqilona yuritilishi uchun ishchi kuchi bozori yanada samarali ishlashi kerak. Bundan buyon ishchi kuchi resurslarini samarasiz taqsimlashga hamda past mehnat unumdorligiga asoslangan to'liq ish bilan bandlikni saqlab turishning iloji yo'q.

Statistik ma'lumotlar tahliliga e'tibor beradigan bo'lsak, 2021-yilda jami ishchi kuchi resurslarining soni 19334,9 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, ularning tarkibidan mehnatga layoqatli yoshdagi aholi 99,5 foizni, ya'ni 19237,6 ming kishini tashkil etgan. Bundan ko'rinadiki, 2021-yil holatiga olganda, ishchi kuchi resurslarining 0,5 foizi, ya'ni 97,3 ming kishini ishlayotgan yoshlar hamda pensiyadagi shaxslar tashkil etmoqda [10]. Ushbu tarkibni layoqat yoshidan kichiklar hamda layoqat yoshidan kattalarga ajratadigan bo'lsak, unda yoshi kattalarni kasbga qayta tayyorlash imkoniyatlari ancha murakkab deb hisoblanadi. Lekin layoqatlilik yoshidan kichiklarni kasbga o'qitish va qayta o'qitish orqali ishchi kuchi resurslarini takror ishlab chiqarish imkoniyatlarini kengaytirish mumkin. Bu borada mamlakatimizda bir qator ishlar amalga oshirilmogda, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yoshlar – kelajagimiz» davlat dasturi to'g'risida» 2018-yil 27-iyundagi PF-5466-sonli farmoniga muvofiq, yoshlarni biznes bilan shug'ullanishga faol jalb qilish hamda ularning tadbirkorlik faoliyatini har tomonlama qo'llab-quvvatlash maqsadida Vazirlar Mahkamasi tomonidan «Yoshlar – kelajagimiz» davlat dasturi doirasida davlat-xususiy sheriklik shartlarida «Yosh tadbirkorlar» kvorking markazlari va «Yoshlar mehnat guzari» komplekslarini qurish ishlari amalga oshirildi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 11-avgustdagi «Kambag'al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o'qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida» PQ-4804-sonli qarori hamda Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 5-apreldagi «Kambag'al va ishsiz fuqarolarni kasb-hunarga o'qitish tizimini takomillashtirish hamda mehnat organlari faoliyati samaradorligini oshirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi 183-sonli qaroriga muvofiq, Qoraqalpog'iston Respublikasi va viloyatlarda «Ishga marhamat» monomarkazlari davlat muassasalari shaklida tashkil etildi. Ushbu markazning asosiy vazifalari quyidagilar [2]:

- band bo'lmagan aholini servis va xizmat ko'rsatish, texnika, umumqurilish, qishloq xo'jaligi sohalarini, raqamli texnologiyalar bo'yicha hamda ichki va tashqi mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan boshqa kasblarga o'qitish, qayta o'qitish va malakasini oshirish;

- texnikum, kollej yoki oliy ta'lim muassasasi-ga o'qishga kirmagan hamda kasb egallash istagida-gi yetim bolalar va ota-ona qaramog'idan mahrum bo'lgan bolalarni kasb-hunarga o'qitish;

- xorijiy tillarga o'qitish;
- tadbirkorlik asoslari va moliyaviy savod-xonlikka o'qitish;

- ishchi kasblarini rivojlantirish va omma-lashtirish;

- xorijiy ish beruvchilarning talablariga aso-san ishchi kuchini tayyorlash;

- kasb faoliyatini amalga oshirish uchun talab qilinadigan bilimlar, mahorat, malaka va ko'nikma-lar, shaxsiy va kasbiy bilim va ko'nikmalarni baho-lash;

- xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirmoqchi bo'lgan fuqarolarni kasb-hunarga va xorijiy tillarga o'qitish, ular bilan oldindan moslash-tirish tadbirlarini amalga oshirish, xorijda ishlash uchun talab etiladigan hujjatlarni rasmiylashtirish-da ko'maklashish.

Prezidentimizning 2021-yil 26-fevral kuni kengaytirilgan tarzda o'tkazilgan videoselektor yig'ilishida ko'rsatilgan vazifalar ijrosini ta'minlash maqsadida dolzarb masalaga aylangan "Temir daf-tar" va "Ayollar daftari"ga kiritilgan ijtimoiy himoyaga muhtoj xotin-qizlar bandligini ta'minlash, ularning jamiyatda o'z o'rnini topishiga ko'makla-shishga qaratilgan tizimli ishlar amalga oshirilmoq-da. Shu kunga qadar monomarkazda 1200 dan ortiq band bo'lmagan aholi, xususan, yoshlar o'quv kurs-larini yakunladilar. Ularning 700 dan ortig'ini xotin-qizlar tashkil etib, monomarkaz sertifikatlariga ega bo'ldilar. Bulardan tashqari aytish mumkinki, Tosh-kent shahridagi "Ishga marhamat" monomarkazida shahrimiz hamda chekka hududlarda joylashgan 50 ta mahallalardagi "Ayollar daftari"ga kiritilgan 200 dan ortiq xotin-qizlar "Sartaroshlik san'ati" kasbiga o'qitilmoqda. Respublika bo'ylab tashkil etilayotgan "Tadbirkorlik asoslari" o'quv kurslari orqali yoshi va jinsidan qat'i nazar o'z tadbirkorligini boshla-moqchi bo'lgan aholiga huquqiy bilim va ko'nikma-lar berilib, moliyaviy manbalarga yo'naltirilmoqda [11]. Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish va band-ligini ta'minlashda ularning malakasini oshirish va qayta tayyorlash muhim masala hisoblanadi. Bu borada O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrda «Malakalarni baholash tizi-mi tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-4939-sonli qarori kadrlarni tay-yorlashning sifat jihatidan yangi tizimini joriy etish uchun shart-sharoitlarni yaratish maqsadida qabul qilingan.

Mazkur qarorning 1-bandiga muvofiq, Band-lik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblarining yangilangan klassifikatori ishlab chiqil-

di. Qarorda belgilangan topshiriqlardan kelib chiq-qan holda «Texnik jihatdan tartibga solish agen-tligi» tomonidan bugungi kunda quyidagi ishlar amalga oshirildi [3]:

- «Texnik jihatdan tartibga solish agentligi» markaziy apparati tuzilmasida «Kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi kotibi» lavozimi joriy etildi. Ushbu Tarmoq kengashining vazifalari quyidagilarni tashkil etadi:

- mehnat bozori monitoringi asosida tarmoq-larning malaka va bilimlarga ehtiyojlari va tenden-siyalarini aniqlash;

- tarmoq malaka doiralari ishlab chiqish, joriy etish va takomillashtirish;

- kasbiy standartlarni ishlab chiqish va joriy etish bo'yicha faoliyatni muvofiqlashtirish;

- norasmiy va informal o'qitishning natija-larini tan olish, validatsiya va akkreditatsiya (sertifi-katsiya) qilish tizimini shakllantirish, shu jumladan, malakalarni baholash markazlari faoliyatini tashkil qilish;

- yoshlarni kasbga yo'naltirish, professiog-ramma va axborot materiallarini ishlab chiqish bo'yicha ishlarni tashkil etish;

- tarmoq malakalar doiralari va kasbiy stan-dartlardan kelib chiqqan holda Klassifikatorni tako-millashtirish hamda mehnatga haq to'lashga oid me'yorlarni aniqlash bo'yicha takliflarni tayyorlash.

Xulosa va takliflar. Bizning nazarimizda, ish-chi kuchini sifat jihatdan takror ishlab chiqarish quyidagilar orqali hal etilishi zarur:

1. Imtiyozlar berish va rag'batlantirish yo'li bilan korxonalar va tashkilotlarni yosh mutaxassislar-ni ishga qabul qilishga qiziqtirish. Masalan, korxo-nada yosh mutaxassislar soni muayyan foiz bo'lga-nida, ularga soliqqa tortish borasida imtiyozlar berish.

2. Ishchi kuchiga bo'lgan talab va uni taklif qilishga doir ma'lumotlarning maxsus viloyat baza-larini tashkil qilish. Ushbu bazadan foydalanish ish-chi kuchini taklif qiluvchilar uchun ham, ishchi ku-chiga talabi bo'lganlar uchun ham erkin bo'lishi lo-zim. Internetga ulangan har qanday kompyuterdan foydalanish imkoniyati bo'lganida va kuchli axborot madadida (reklama, ixtisoslashtirilgan nashrlar) mazkur vositaning samarasi kuchli bo'ladi.

3. Davlat darajasida ishchi kuchini boshqa mamlakatlarga yuborish xususida yanada faolroq bitimlar tuzish, ketayotgan fuqarolar malakasi usti-da ish olib borish. Shu tariqa «ortiqcha» ishchi kuchi ishga tortiladi, xorijda ishlab topilgan pul mablag'la-rining O'zbekistonga kirib kelayotgan miqdori ortadi.

4. Korxonalariga nisbatan faol siyosat olib bo-rish. Bunday siyosat malakali xodimlarning ish ha-qini oshirib borishga, shu tariqa mehnat unumdorli-gining o'sishini rag'batlantirishga qaratilishi maq-sadga muvofiq.

Manba va foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-sonli *farmoni*.
2. <https://lex.uz/docs/5354947#5363001> – Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining «Ishga marhamat» monomarkazlari to'g'risida NIZOM, 2021-yil 5-aprel.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 31-dekabrda «Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozorini malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-4939-sonli qarori.
4. Milton Friedman. *The Social Responsibility of Business is Increase its Profits. The New York Times Magazine*, 1970.
5. Беляевой И.Ю., Эскандарова М.А. *Корпоративная социальная ответственность. Учебник*. – М.: Кнорус, 2018. – 316 с.
6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. *Aholi ish bilan bandligi. O'quv qo'llanma*. – T., 2011. –290 bet.
7. Давлятшаев А.А. & Жамолитдинова М. *Развития интернационализационных процессов образования в условиях расширения глобализационных взаимоотношений. Gospodarka i Innowacje*, 2022, 22, 133-139.
8. Абдурахмонова Г. *Меҳнат иқтисодиёти. Ўқув қўлланма*. – Т.: "Инновацион ривожланиш" нашриёт-матбаа уйи, 2020.
9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 22-dekabrda «Ishga joylashtirishga muhtoj aholi sonini aniqlash, shu jumladan, uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar o'tkazish, shuningdek, mehnat resurslari, bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini shakllantirish metodikasini takomillashtirish to'g'risida» 1011-sonli *qaroriga* 4-ilova.
10. *stat.uz* – O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi rasmiy veb-sayti.
11. <https://yuz.uz/uz/news/monomarkaz--kasbga-tayyorlashning-samarali-yoli>
12. Abdurahmonov Q.X. *Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. /Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri*. – T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi, «FAN» nashriyot davlat korxonasi. – T., 2019. – 592 b.
13. Виктор Ляшок, Татьяна М., Марина Лопатина. *Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые Вызовы Экономическая политика*. 2020. Т. 15. № 4. С. 62.
14. *Экономика труда. Учебник. / А.И.Рофе. 2-е. – М.: KNORUS, 2011. С. 159.*



**ЎЗБЕКИСТОНДА ХУСУСИЙ БАНДЛИК АГЕНТЛИКЛАРИ
ФАОЛИЯТИНИНГ ҲУДУДИЙ ХУСУСИЯТЛАРИ**

Асқарова Муҳаббат Ибраҳимовна -
ТДИУ ҳузуридаги «Ўзбекистон иқтисодиётини
ривожлантиришнинг илмий асослари ва
муаммолари» илмий тадқиқот маркази
мустақил изланувчиси

doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss3/a32

Аннотация. Хорижий мамлакатларда ишсизликни бартараф этишда хусусий бандлик агентликлари фаолияти йўлга қўйилган. Мақолада ривожланган ва ривожланаётган хорижий мамлакатларда хусусий бандлик агентликлари фаолияти ўрганилиб, таҳлил қилинган. Бундан ташқари Ўзбекистонда хусусий бандлик агентликларининг ҳудудий фаолияти ўрганилиб, уларни ривожлантириш учун илмий тақлифлар ишлаб чиқилган.

Калим сўзлар: рекрутмент, меҳнат бозори, кампания, интернет тармоқлари, рақамли технологиялар, бандлик, ишсизлик, меҳнатга лаёқатли аҳоли, бандлик агентликлари, ишга жойлаштириш, реестр, ёшлар меҳнати.

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ
ЗАНЯТОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ**

Асқарова Муҳаббат Ибраҳимовна -
Научный сотрудник научно-исследовательского центра
«Научные основы и проблемы развития
экономики Узбекистана» при Ташкентском
государственном экономическом университете

Аннотация. В зарубежных странах для решение проблемы безработицы созданы частные агентства занятости. В статье рассматривается и анализируется деятельность частных агентств занятости в развитых и развивающихся зарубежных странах. Кроме того, была изучена региональная деятельность частных агентств занятости в Узбекистане и разработаны научные предложения по их развитию.

Ключевые слова: рекрутмент, рынок труда, кампания, интернет-сети, цифровые технологии, трудоустройство, безработица, трудоспособное население, агентства занятости, трудоустройство, реестр, работа с молодежью.