

---

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ  
УНИВЕРСИТЕТИ**

**ИҚТИСОДИЁТ  
ВА  
ТАЪЛИМ**

**1**  

---

**2020**

**Тошкент**

---

## МУНДАРИЖА

### РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА

Абдувалиев А.А. Рақамли иқтисодиётда рақобатни таъминлаш масалалари.. 6

### МАКРОИҚТИСОДИЙ СИЁСАТ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Исаджанов А.А. “Яшил иқтисодиёт”: хусусиятлари ва ривожланиш омиллари..... 12

Шарипов Қ.Б. Миллий иқтисодиёт ривожланишида ихтисослашув жараёни амал қилишининг назарий асослари..... 18

Мардонов Б.Б. Ўзбекистон минтақаларида ялпи ҳудудий маҳсулотлар ҳажмини ошириш: муаммолар ва ечимлар..... 25

Ҳамдамов Ш.Р. Ўзбекистонда яшил иқтисодиётга ўтишнинг муаммолари ва истиқболлари..... 29

Еркебаева Г.Р.,  
Мирахатов М.М. Роль таможенных органов в обеспечении экономической безопасности Республики Узбекистан..... 35

### ИННОВАЦИЯ ВА ИНВЕСТИЦИЯ ИННОВАЦИИ И ИНВЕСТИЦИИ

Каримов Н.Ғ.,  
Дўстов Ф.И. Инновациялар: иқтисодий моҳияти ва уларни тижоратлаштириш муаммолари..... 40

Ашурметова Н.А. Роль иностранных инвестиций в условиях инновационного развития экономики Узбекистана..... 46

Хашимова Н.А.,  
Тиллаева Б.Р. Инвестицион муҳитни шаклланиши ва баҳолашнинг методологик масалалари..... 53

Ҳакимов З.А.,  
Раджабов Б.А. Саноатда инвестицион лойиҳаларини амалга ошириш самарадорлигини баҳолаш..... 57

### БАНК ИШИ БАНКОВСКОЕ ДЕЛО

Урунова Ф.Т. Формы участия коммерческих банков в финансировании инвестиционных проектов..... 65

### БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ

Калонов М.Б. Молиявий натижалар таҳлилини такомиллаштириш..... 70

Юлдашева И.З.,  
Бобонарова К.У. Совершенствование организации бухгалтерского учёта на предприятии..... 76

### КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Элмирзаев С.Э.,  
Маматов Б.Ш. Давлат улуши мавжуд акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув..... 81

### МЕХНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ЭКОНОМИКА ТРУДА

Мирзакаримова М.А.  
Азимова Л.С. Бандлик таркибини шакллантиришнинг хориж тажрибаси ва ундан Ўзбекистонда фойдаланиш имкониятлари..... 86

### МЕНЕЖМЕНТ ВА МАРКЕТИНГ МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

Бозорова С.А. Рекрутинг агентликларини самарали ривожлантириш йўналишлари..... 95

Жўраева Н.Қ. Уй-жой коммунал хўжалигида хизматлар самарадорлиги ва сифатини баҳолаш кўрсаткичлари тизими..... 100

РЕКРУТИНГ АГЕНТЛИКЛАРИНИ САМАРАЛИ РИВОЖЛАНТИРИШ  
ЙЎНАЛИШЛАРИ

Бозорова Сахобат Абдужабборовна –  
Жиззах политехника институти,  
“Менежмент” кафедраси, катта ўқитувчи

**Аннотация:** Иқтисодий тизимни ислоҳ қилишнинг назарий, методологик ва амалий томонларининг тадқиқоти, жумладан, аҳоли иш билан бандлигини ўрганиш долзарб муаммолардан бўлиб, жамият ривожланишининг энг муҳим ижтимоий-иқтисодий хусусиятларидан бири сифатида иқтисодиётда алоҳида аҳамиятга эга. Шунингдек, мақолада рекрутинг агентликларининг назарий асослари, мамлакат аҳолисини иш ўринлари билан таъминлашда рекрутинг агентликларининг аҳамияти, ҳамда иш билан бандликни ошириш бўйича таклифлар берилган.

**Калит сўзлар:** меҳнат муносабатлари, хусусий бандлик агентликлари, аҳоли иш билан бандлиги, меҳнат бозори, меҳнат ресурслари, иш билан бандликнинг самарали шакллари, иш ўринлари, ишсизлик.

**Аннотация:** Проведены исследования по теоретическим, методологическим и практическим аспектам реформирования экономической системы, в том числе по изучению занятости в сельской местности, являются одной из наиболее острых проблем экономики как одной из важнейших социально-экономических особенностей общества. В статье также рассматриваются теоретические основы кадровых агентств, важность кадровых агентств для создания рабочих мест, а также предложения по трудоустройству.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, частные агентства занятости, занятость населения, рынок труда, трудовые ресурсы, эффективные формы занятости, рабочие места, безработица.

**Abstract.** Research on the theoretical, methodological and practical aspects of reforming the economic system, including the study of employment in rural areas, is one of the most acute problems of the economy as one of the most important socio-economic characteristics of society. The article also discusses the theoretical foundations of recruitment agencies, the importance of recruitment agencies for job creation, and job offers.

**Key words:** labor relations, private employment agencies, employment, labor market, labor resources, effective forms of employment, employment, unemployment.

Жаҳонда аҳоли иш билан бандлигини оширишда рекрутинг агентликларининг ўрни, яъни ходимларни танлаш, талабгорларга бўш иш ўринларини эгаллашга кўмаклашиш ва меҳнат бозорида бошқа хизматлар кўрсатиш бўйича нодавлат ташкилотлари фаолиятини ҳуқуқий тартибга солиш муҳим аҳамият касб этмоқда. Хусусан, Ҳалқаро Меҳнат ташкилотининг 1997 йил “Хусусий бандлик агентликлари” тўғрисида №181 Конвенцияси ва Хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги тавсияларда ушбу масала Ҳалқаро ва миллий нуқтаи назардан энг долзарб муаммолардан бири эканлиги қайд этилган. Шу ўринда рекрутинг компаниялари ҳар йили бутун жаҳонда 8-10 млн. нафар кишини иш билан таъминлаб, меҳнат бозорида хизматлар кўрсатувчи нодавлат ташкилотлар фаолияти мувофиқлаштирилади[1]. Ҳозирги инновацион иқтисодиёт хусусий бандлик агентликлари яъни ходимларни танлаш, талабгорларга бўш иш ўринларини кўмаклашиш ва меҳнат бозорида бошқа хизмат кўрсатувчи нодавлат ташкилотлари фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга алоҳида эътибор қаратиш мавжудлигидан далолат беради.

Шу ўринда Ўзбекистон Республикасида меҳнат муносабатларининг янги шакллари

ҳар томонлама ривожланиши, замонавий иш билан бандликнинг кенг кўламлилигига алоҳида эътибор мазкур соҳада мақсадли чоратadbирлар амалга оширилмоқда. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сонли фармони асосида ишлаб чиқилган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар Стратегиясида “...янги иш ўринларини яратиш ҳамда аҳолининг, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув муассасалари битирувчилари бандлигини таъминлаш, меҳнат бозори мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш, меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик фаоллигини тўлиқ амалга ошириш учун шароитлар яратиш»[2] вазифалари белгилаб берилган.

Республикамизда инновацион иқтисодиётнинг ривожланиб бориши меҳнат бозорининг ташкилий тузилмалари сифатида давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бирга турли ихтисослашган ва универсал тижорат иш билан бандлик органлари,

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

Аҳолининг иш билан бандлиги ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг ўзаро мос келишини ифода этиб, иш билан бандлик таклифдан шу билан фарқланадики, унда иш ҳақи бирлиги тўлиқ ифодаланади. Ишчи кучи бандлиги алоҳида белгиланган фирма, тармоқ ёки соҳада ишчи кучи меҳнат бозорини тарқ этганда вужудга келади, бу самарали талабни вужудга келтиради.

Академик Қ.Х. Абдурахмоновнинг эътирофи этишича [3, 260] "...Иш билан бандликни ишчи кучига талабни кенгайтириш учун уни фойдали фаолиятга жалб қилиш кўламлари, шарт-шароит ва шаклларини таъминлаш, иш билан банд ходимларни шакллантириш, тақсимлаш, фойдаланиш, бўшатиш, қайта тайёрлаш ва қайта тақсимлашга йўналтирилган чора-тадбирлар ва ҳаракатлар йиғиндиси, деб таърифлаш мумкин".

Профессор Ш.Р.Холмўминов [4, 8] "...Иш билан бандликни таъминлаш ва ишсизликни камайтириш мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида кўп томонлама тадқиқотни талаб қиладиган жараён ҳисобланади. Уни тадқиқ этишда иш билан бандликнинг умумий қонуниятлари, тамойиллари ва концепцияларини ҳисобга олиш, уларга таяниш мақсадга мувофиқдир" деб таърифлайди. Бу борада республикамизда меҳнат қонунчилиги бўйича меёрий-ҳуқуқий ҳужжатларга эътибор қаратамиз. "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонуннинг 2-моддасига кўра[5,11] иш билан таъминланиш - фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятдир.

Олимларнинг иш билан бандлик бўйича ёндашувларини таҳлил қилган ҳолда, меҳнат соҳасидаги муносабатларини тартибга солишга қаратилган методлар сифатида амалда мавжуд қонунчиликларни эътиборга олган ҳолда муаллифлик ёндошувини илгари сураамиз: Иш билан бандлик – аҳолининг иш билан бандликка эҳтиёжи амалда мавжуд иш ўринларига мувофиқ келиши бўлиб, ижтимоий фойдали меҳнатда бандлик соҳаларини эркин танлаши ҳисобланиб, ишчи кучининг ижтимоий ишлаб чиқаришни ривожланти-

риш ва ўзига муносиб турмуш кечиршини таъминлаш ҳисобланади.

Шу ўринда аҳоли бандлигини таъминловчи тузилма сифатида давлат ва нодавлат иш билан бандлик ташкилий тузилмалари аҳамиятли равишда бир-биридан фарқ қилади. Давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорида умумий ҳолат мониторингини ўтказиш, ишсизларни моддий ва ижтимоий жиҳатдан қўллаб қувватлаш, иш билан бандлик сиёсатини реализация қилиш бўйича мажбуриятларни ўз зиммасига олади.

Бу тушунча бир қатор хорижий манбаларда турлича эътироф этилади. Жумладан «Ишга олиш» сўзи франсузча [6, 195] «рекутер» сўзидан келиб чиққан бўлиб, бу сўзма-сўз одамни ишга олиш, пулни ҳарбий хизматга ёллаш деган маънони англатади. Немис тилида ушбу атама аналог - "рекрутиеринг" - йиғиш, ишга олиш. Ушбу сўз инглиз тилида ҳам худди шундай маънога эга, унда вақт ўтиши билан эски маъноларга қўшимча равишда, ташкилотда ходимларни ишга олиш ва ишга қабул қилишни англатади.

Ғарб адабиётида бошқарув бўйича "ишга олиш" ташкилотда ходимларни бошқаришнинг зарур қисми ҳисобланиб, унда ишлашни истаганларни жалб қилиш жараёни ва ушбу ташкилотда ишлашга қизиққан одамларни жалб қилиш жараёни, бу таълим ва тажрибага нисбатан энг мос келади.

Ўзбекистон Республикасида инновацион иқтисодиётнинг ривожланиб бориши меҳнат бозорининг ташкилий тузилмалари сифатида давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бирга турли ихтисослашган ва универсал тижорат иш билан бандлик органлари, меҳнат биржалари, ўқув марказлари, кадрларни танлаш бўйича агентликлар меҳнат бозорида аҳамиятли рол ўйнай бошладилар. Корхона ва фирмаларга меҳнат бозорида иш билан бандликка кўмаклашиш ва ишга жойлаштириш мақсадида ишчи кучини ёллашнинг ташқи манбаларидан бири сифатида касбий меҳнат воситачилигидан фойдаланиш ҳисобланади. Шундай экан, давлат меҳнат воситачилиги фаолиятини қонуний жиҳатдан тартибга солиш зарур[7,132].

Бу борада "Рекрутинг фаолияти тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича хизматлар бозорида рақобатбардош мухитни яратиш, ноқонуний меҳнат миграциясини олдини олиш, давлат хизмати ва хусусий сектор

томонидан аҳоли иш билан бандлигига кўмаклашиш механизмларини аниқ тартибга солишда аҳолининг умумий манфаатларини ҳимоя қилмоқда.

2018 йил 16 октябрда “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг қабул қилиниши республикада хусусий бандлик агентликларининг фаолияти билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишнинг асосий ҳуқуқий ҳужжати бўлиб ҳисобланади. Ушбу қонуннинг 3-моддасига мувофиқ[8] хусусий бандлик агентлиги иш қидираётган шахсларга иш танлаш ва ишга жойлашиш бўйича, иш берувчилар учун кадрлар танлаш бўйича хизматлар кўрсатувчи, шунингдек ишга жойлаштириш соҳасида ахборот ва маслаҳат хизматлари кўрсатувчи тижорат ташкилотидир. Хусусий бандлик агентлиги олий маълумотли раҳбарни қўшиб ҳисоблаганда камида икки нафар ходимга эга бўлиши керак.

Ходимларни танлаш агентликлари, яъни рекрут агентликлари ёлланма ходимларни танлашда қуйидаги мезонлардан фойдаланишлари мумкин: вақтинчалик иш билан бандлик; доимий иш билан бандлик.

Меҳнат бозорида фаолият юритувчи нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари конкрет тармоқлардаги корхоналар учун ходимларни танлашда ихтисослашиши ёки барча касбий-малака белгилари бўйича хизматлар кўрсатиши мумкин. Шунингдек, маълум бир тармоққа тегишли иш жойларида фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича ҳам хизматлар кўрсатиши мумкин.

Шундай экан, ишга жойлаштириш бўйича агентликлар қуйидагиларга бўлинади: универсал; ихтисослашган. Ўз навбатида ихтисослашган кадрлар агентлиги, тижорат меҳнат биржаларини қуйидаги мезонлар бўйича ажратиш мумкин: фирма ичидаги вертикал босқичлар бўйича раҳбарлик лавозимларига ходимларни танлаш; бошқарув лавозимларига ходимларни танлаш; ўрта даражадаги мутахассисликлар бўйича, юқори малакали ишчи мутахассисларни танлаш; малака ва тармоқ хусусиятлари бўйича иш жойларига ходимларни танлаш. Демак иш билан бандлик хизматини фаолият доирасига қараб қуйидаги турларга бўлиш мумкин: касбий белгилари бўйича ходимларни танлаш ва малака белгилари бўйича ходимларни танлаш.

Бозор иқтисодиёти ривожланган кўпгина мамлакатларда кичик бизнес ва тадбиркорлик иқтисодиётнинг асосини ташкил

этиб, таркибий ўзгаришларда фаол иштирок этади ҳамда ялпи ички маҳсулот ва аҳоли иш билан бандлиги даражасини оширишга хизмат қилади. У асосан меҳнат сиғими кўп талаб этиладиган тармоқларда жадал ривожланади, шу сабабли у янги иш жойлари ташкил қилишнинг улкан соҳаси, давлат ва маҳаллий бюджетларга молиявий тушумларнинг муҳим манбаси ҳисобланади. Ўзбекистон Республикасида ҳам бозор иқтисодиётини ривожлантиришнинг ижтимоий йўналтирилган модели танланганлиги иқтисодиётнинг нодавлат секторига иш билан бандлар сони ортишини таъминлади[9,129].

Меҳнат бозори самарали ривожланишининг асосий кўрсаткичларига иқтисодиётда банд бўлган иқтисодий фаол аҳолининг улуши, ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган шахслар (ишсизлар), бандликнинг тармоқ ва ҳудудий таркиби, ишчи кучи малакаси даражалари, ишчи кучи талаб ва таклифи, уларнинг ўзаро нисбати, ишсизлик даражаси, иқтисодий нофаол аҳоли кабилар қиради.

Миллий меҳнат бозорининг эътиборли ўзига хос хусусиятлари қуйидагилар ҳисобланади:

- аҳолининг асосий қисмини ёшлар ташкил этиши (ҳар йили ярим миллиондан ортиқ битирувчилар ишга жойлашиш бўйича кўмакка муҳтож);

- шунингдек ишчи кучининг талаб ва таклифи бўйича номуаносибликнинг мавжудлиги;

- айрим туманларда ишсизликнинг ва норасмий секторда иш билан бандликнинг юқори даражаси кузатилади.

Бунинг асосий сабабларидан бири иш фаолиятидаги эскирган шакл ва усуллар ҳамда бандлик муаммоларини ҳал этишдаги расмиётчилик билан боғлиқ. Бундай ҳолат бандликка кўмаклашишнинг фаол сиёсат чораларини амалга ошириш, яъни иш ўринларини яратиш, аҳолини иш билан таъминлашга хусусий бандлик агентликлари фаолияти аҳамиятлидир.

Нодавлат иш билан бандлик хизмати аҳолининг меҳнатга лаёқатли муайян категориялари билан, яъни бошқарувнинг юқори ва ўрта бўғинларига юқори малакали мутахассислар, заҳирага бўшатирилган ҳарбийлар, муайян касбларда юқори малакали ишчилар билан ишлашга ихтисослашади. Давлат иш билан бандлик хизматига нисбатан агентликларнинг иш берувчилар билан алоқалари етарлича узвий ва аҳамиятли равишда

ишончли бўлганлиги сабабли уларнинг хизматидан фойдаланишни миллий ва хорижий хусусий компаниялар афзал кўрадилар.

Жаҳон амалиётида, маълумки инвестицион юксалишининг мажбурий шarti бўлиб, инновацион меҳнат фаолияти ҳисобланади. Бу тушунча ишлаб чиқаришдаги инвестицион муҳит, юқори самарали иш жойлари тизими ва ишлаб чиқариш жараёнининг ташкил этилишига боғлиқ. Инвестиция муҳити мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий, молиявий, ташкилий-ҳуқуқий, сиёсий, минтақавий ва бошқа омилларнинг таъсири мазкур фаолиятни жадаллаштириш жараёнига мувофиқ келишига боғлиқдир.

Академик Қ.Х. Абдурахмоновнинг этироф этишича [10,558] "...иқтисодиётда меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегияси инновацион иш жойларини яратиш, меҳнат бозорининг мониторинги, таҳлили, прогнозларини такомиллаштириш, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш хизматлари ўртасида рақобат маҳоратини яратиш мақсадларига йўналтирилган бўлиши керак".

Шу ўринда меҳнат бозорининг самарали бошқарилиши ташкилий механизмлар-

нинг асосий йўналишлари боғлиқ. Унинг ёрдамида меҳнат бозорида иш берувчилар ва ёлланма ходимлар, касаба уюшмалар ва тадбиркорлар бирлашмалари манфаатларига таъсир этиши ҳисобга олинган ҳолда давлат томонидан мақбул даражада таъминланади. Бундан ташқари ташкилий механизмлар иш билан бандлик янги шакллари жорий этиш чора-тадбирларини белгилаб беради ва иш билан бандлик турли шакллари ривожлантиришнинг давлат ва минтақавий дастурларини ишлаб чиқишга асос бўлади.

Республикада шаҳар аҳолисини мунтазам кўпайиб бориши кузатишда, яъни 2018 йилда 32778,4 минг кишини ташкил этган, яъни бу кўрсаткичнинг 1991 йилга нисбатан ўсиши 155,3 % ошган. Республикада иш билан бандлар сони бу даврлар оралиғида 176,5 %га ошган ҳолда, ишсизлик даражаси 2018 йилда 9,1 %ни ташкил этган. Шунингдек, мустақил тарзда иш қидираётганлар сони 3,5 мартага ошган. Бунинг асосий сабаби меҳнат бозори эгиловчанлигининг таъминланиши ҳисобига ностандарт иш билан бандлик турларининг кенгайиб бораётганлиги ҳисобланади (1-жадвал).

1-жадвал

Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари ва иш билан банд аҳоли сони динамикаси, (минг киши)

| Кўрсаткичлар                      | Йиллар  |         |         |         |         | 2018 йилда 1991 йилга нисбатан ўзгариш |           |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--|-----------|
|                                   | 1991    | 2001    | 2010    | 2017    | 2018    | +,-                                    | фоиз      |
| Доимий аҳоли сони                 | 21106,3 | 24965,9 | 29123,4 | 32653,9 | 32778,4 | 11672,1                                | 155,3     |
| Меҳнат ресурслари                 | 10213,2 | 12817,4 | 16504,2 | 18672,5 | 18792,2 | 8579                                   | 183,9     |
| Иш билан бандлар                  | 8254,6  | 9133,0  | 11628,2 | 13520,3 | 14569,5 | 6314,9                                 | 176,5     |
| Мустақил тарзда иш қидираётганлар | 283,4   | 415,8   | 617,3   | 757,5   | 865,2   | 581,8                                  | 3,5 марта |
| Ишсизлик даражаси, %              | 3,8     | 4,8     | 5,1     | 5,8     | 9,1     | 5,3                                    | -         |

Манба: Муаллиф томонидан Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Шунингдек, иш билан бандлик соҳасида янгича ёндашувларни жорий этиш борасида тизимли ишлар амалга ошириб келинмоқда. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6-майдаги "Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий маъсулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида" ги ПҚ-2960-сонли Қарорига асосан, янги иш ўринларини ташкил этиш, иқтисодиёт тармоқлари корхоналари ҳамда тадбиркорлик субъектлари фаолиятини ривожлантиришда уларга амалий ёрдамлар кўрсатиш бўйича аниқ йўнал-

тирилган ва тизимли ишлар олиб боришда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий маъсулиятини кучайтириш белгиланган. Мазкур қарорда [11, 35] маҳаллий ижро ҳокимияти раҳбарлари ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларини аҳоли бандлигини ошириш учун моддий рағбатлантириш ва шахсий маъсулиятини кучайтириш тизимини жорий этиш кўзда тутилган. Нодавлат иш билан бандлик хизмати орасида иш берувчиларни ўзларининг мижозлари сифатида фаолият юритишни мақул кўрадилар. Шунинг учун меҳнат бозорида функцияларнинг тақсимланиши бў-

йича иш билан бандлик хизматлари қуйида-  
гиларга бўлинади:  
- ходимларни танлаш бўйича агентлик  
(рекрут агентликлари);  
- фуқароларни ишга жойлаштириш  
бўйича агентлик, меҳнат биржаси.

Иш билан бандлик соҳасини такомлаш-  
тиришга ва мустақамлашга қаратилган хал-  
қаро ва мамлакатимизда ҳуқуқий-меъёрий  
асосларга эътибор қаратиш мақсадга муво-  
фиқ (2 -жадвал).

2-жадвал

**Иш билан бандлик соҳасини такомлаштиришга қаратилган халқаро  
ва мамлакатимизда ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар**

| Халқаро ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар   | Ўзбекистон республикасидаги ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар  |
|---|--|
| Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси 1948 йил.  | Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий маъсулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисидаги 2017 йил 6-майдаги ПҚ-2960-сонли қарори |
| Давлат органларининг нодавлат иш билан бандлик тузилмалари бўйича муносабатини белгилаб берувчи пуллик ишга ёллаш бюрolari тўғрисидаги ХМТнинг 34-сонли Конвенцияси | Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисидаги ПФ-5052-сонли   |
| Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг тартиблари ХМТнинг 88-сонли Конвенция,   | Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тўғрисида Низом. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 июлдаги 482-сон қарорига 1-Илова   |
| Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро пакт 1966 йил.  | Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида Низом. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 июлдаги 482-сон қарорига 2-Илова  |
| Инсон ҳуқуқлари ва асосий эркинликларини ҳимоя қилиш тўғрисидаги Европа Конвенцияси 1990 йил.   | Рекрутинг фаолияти тўғрисидаги 2018 йил 16 октябрда Ўзбекистон Республикаси Қонуни   |
| Мажбурий Меҳнат тўғрисида Конвенция (C29) - 13.07.1992 йил.   | Хусусий бандлик агентликлари тўғрисидаги Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрда Қонуни   |
| Ишга олишда минимал ёш ҳақида Конвенция (C138) - 03.2008 йил.   | Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграцияси тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги 2018 йил 5 июлдаги қарори   |
| Иш билан бандлик хизмати ташкилотлари тўғрисида ва иш билан бандлик хизмати тўғрисида 72-83-сонли ХМТ тавсияномалари.   | Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисидаги 2017 йил 8 сентябрдаги қарори  |

*Манба: Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.*

Иш билан бандликка кўмаклашишда фуқароларни танлаш ва ишга жойлаштириш билан шуғулланувчи агентликларнинг алоҳида фаолият юритишлари қоида тариқасида йўқ. Ўз фаолиятининг бошланғич босқичида агарда қандайдир агентлик икки йўналишдаги фаолият билан шуғулланса, кейинчалик битта йўналишдаги фаолиятга ихтисослашади. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, хусусий бандлик агентликлари фаолиятини самарали ташкил этиш учун кадрлар агентлигининг фаолияти давлат иш билан бандлик хизматига нисбатан хизмат кўрсатиш борасида бир қатор устунликларга эга ва бу борада ҳудудларда бандликка кўмаклашиш марказлари меҳнат воситачилиги соҳасида ўзаро ҳамкорликни ривожлантириш мақсадга мувофиқ.

Бизнингча, тадқиқот натижалари бўйича тижорат бандлик хизматлари ҳақидаги

ахборот таҳлили шуни кўрсатдики, нодавлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг устун йўналишлари қуйидагилардан иборат:

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

2. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш. Бу йўналишда ихтисослашган ва универсал тижорат меҳнат биржалари фаолият юритадилар. Биржаларнинг ихтисослашиши аниқ аҳоли гуруҳлари

билан ёки бирорта касбий гуруҳлар билан ишлашдан иборат.

3. Иш билан бандлик соҳасида маслаҳат хизматлари кўрсатиш. Биз, кадрлар агентликлари фаолиятининг таҳлили асосида қуйидаги хулосага келдик, кўпчилик иш берувчилар агентлик мутахассисларига маслаҳат хизматлари бўйича мурожаат қилишадилар. Иш берувчилар меҳнат қонунчилигининг баъзи юридик жиҳатларига қизиқадилар. Ҳар бир ташкилот тўқнаш келадиган ходимларни танлаш бўйича масалаларга ва меҳнат бозоридаги вазият тўғрисида ахборотлар олишни ҳоҳлайдилар. Бундай хизматларни асосан ҳудудий даражадаги кадрлар агентликлари кўрсатади. Юридик масалалар бўйича вақти-вақти билан ўтказиладиган илмий семинарларга ҳудудий давлат иш билан бандлик хизматидан мутахассислар таклиф этилиши мумкин.

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

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

#### Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. <http://www.ilo.org> -Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси». // Lex.uz.
3. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: Fan, 2019. -260 б.
4. Ш.Р. Холмўминов ва муаллифлар жамоаси. Қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлашнинг назарий ва амалий асослари (монография). Тошкент: "Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи", 2018, -8 б.
5. Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майдаги "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги 616- I-сонли Қонуни (янги тахрирда). // Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишга оид норматив-ҳуқуқий ва услубий ҳужжатлар тўплами. - Т., 2012. - 116.
6. В.Г. Гак янги француз-русча лугати / К.А.Ганшин. - 9-чи эд., Рев.-М.: рус тили - Медиа, 2004. - 195 б.
7. Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўланма. - Т.: «Fan va texnologiya», 2016, -132 б.
8. Ўзбекистон Республикасининг "Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида"ги Қонуни. www. Lex.uz.
9. Бобаназарова Ж.Х. Аёллар бандлигини таъминлашга қўмаклашишни тартибга солиш воситалари. // Молия. -Тошкент, 2017. № 6. -129 бет
10. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: Fan, 2019. -558 б.
11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6-майдаги "Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий таъсирини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида" ги ПҚ-2960- сонли Қарори. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2017. 19 (779)-сон 35-37 бет.

## УЙ-ЖОЙ КОММУНАЛ ХЎЖАЛИГИДА ХИЗМАТЛАР САМАРАДОРЛИГИ ВА СИФАТИНИ БАҲОЛАШ КЎРСАТКИЧЛАРИ ТИЗИМИ

Жўраева Нодирахон Қурбоновна –  
Фарғона политехника институти  
"Иқтисодиёт" кафедраси тадқиқотчиси

**Аннотация.** Мақолада уй-жой коммунал хўжалигида хизматлар самарадорлиги ва сифатини баҳолаш кўрсаткичлари тизими, уй-жой коммунал хўжалигида бозор муносабатларининг шаклланиши ва ривожланишининг асосий тамойиллари ва уларнинг хусусиятлари, уй-жой коммунал хўжалиги корхоналарининг бизнес тизими алгоритми, коммунал хизматлари сифатини келиши тизими, соҳа ҳолатини тавсифловчи кўрсаткичлар тизими, ҳудудлар бўйича уй-жой коммунал хизматлари соҳаси ҳолатини тавсифловчи интеграл кўрсаткичнинг чегара қийматларини киритиш ва такомиллаштириш масалалари ўрганилган.

**Калим сўзлар:** уй-жой коммунал хизматлари бозори, уй-жой коммунал хизматлари соҳаси, уй-жой коммунал хизматлар соҳаси самарадорлиги, хизматлар сифати, интеграл кўрсаткич қиймати.

**Аннотация.** В статье рассматривается система показателей эффективности и качества услуг в жилищно-коммунальном хозяйстве. Введение и совершенствование пороговых значений интегрального показателя, характеризующего состояние жилищно-коммунального хозяйства по регионам они были изучены.

**Ключевые слова:** рынок жилищно-коммунальное хозяйство, сфера жилищно-коммунальное хозяйство, эффективность в сфере ЖКХ, Качество услуг, значение интегрированного показателя.