

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ФИЛИАЛИ
ҲУЗУРИДАГИ DSc.22/30.12.2019.1.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ
ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

УЛУҒМУРАДОВА НОДИРА БЕРДИМУРАДОВНА

**КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ ТАДБИРКОРЛИК
СОҲАСИДА МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ИҚТИСОДИЙ
МЕХАНИЗМЛАРИ**

08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)
диссертацияси автореферати мундарижаси**

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

**Content of of dissertation abstract of Doctor of philosophy (PhD)
on economical sciences**

Улуғмурадова Нодира Бердимуратовна

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларини
такомиллаштиришнинг иқтисодий механизмлари 5

Улуғмурадова Нодира Бердимуратовна

Экономические механизмы совершенствования трудовых отношений в
сфере малого бизнеса и частного предпринимательства.....27

Ulugmuradova Nodira Berdimuradovna

Economic mechanisms for improving labor relations in the field of small business
and private entrepreneurship.....51

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published works.....55

**Г.В.ПЛЕХАНОВ НОМИДАГИ РОССИЯ ИҚТИСОДИЁТ
УНИВЕРСИТЕТИНИНГ ТОШКЕНТ ШАҲРИДАГИ ФИЛИАЛИ
ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ
DSc.22/30.12.2019.I.100.01 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ КЕНГАШ**

САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

УЛУҒМУРАДОВА НОДИРА БЕРДИМУРАДОВНА

**КИЧИК БИЗНЕС ВА ХУСУСИЙ ТАДБИРКОРЛИК
СОҲАСИДА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ИҚТИСОДИЙ
МЕХАНИЗМЛАРИ**

08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти

**Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори диссертацияси (PhD) мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2020.2/PhD/Iqt745 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация иши Самарқанд давлат университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгашнинг веб-саҳифаси (www.reu.uz) ва «Ziyonet» Ахборот-таълим портали (www.ziyonet.uz)да жойлаштирилган.

Илмий раҳбар: Арабов Нурали Уралович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар: Хасанов Рустам Раббимович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Холмухамедов Муҳсинжон Муродуллаевич
иқтисодиёт фанлари номзоди

Етакчи ташкилот: Жиззах политехника институти

Диссертация ҳимояси 2020 йил “24” 10. да соат 10:00 да Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиали қошидаги илмий даражалар бериш бўйича DSc.22/30.12.2019.I.100.01 Илмий кенгаш йиғилишида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Тошкент ш., Шаҳриобод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: info@reu.uz.

Диссертация иши билан Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиалининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (3 - рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Тошкент шаҳри, Шаҳриобод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: info@reu.uz.

Диссертация иши автореферати 2020 йил “12” 10. куни тарқатилди.
(2020 йил “12” 10. даги 3 - рақамли реестр баённомаси.)



Қ.Х. Абдурахмонов
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш раиси, ЎЗР ФА академиги,
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

З.Г. Шакарров
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш котиби, иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

З.Я. Худойбердиев
Илмий даражалар берувчи Илмий кенгаш қошидаги Илмий семинар раиси,
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон мамлакатлари миллий иқтисодиёти таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳаларининг устувор аҳамият касб этиши ҳамда хўжалик фаолиятининг ижтимоийлашув жараёнларининг жадаллашуви замонавий ижтимоий-меҳнат муносабатлари ривожланишининг ўзига хос хусусияти ҳисобланади. Ривожланаётган мамлакатлар иқтисодиётида «кичик ва ўрта бизнес корхоналари умумий иш билан бандларнинг 60,0 фоизини ва ЯИМнинг 40,0 фоизини таъминламоқда. Агарда норасмий кичик ва ўрта бизнес корхоналари ҳисобга киритилса, бу рақамлар аҳамиятли даражада ошади. Яқин 15 йил ичида Осиё ва Африкада глобал ишчи кучининг ўсишини иш билан таъминлаш учун 600 млн. иш жойлари талаб этилади»¹.

Жаҳонда кичик ва хусусий бизнес соҳасини ривожлантириш борасидаги тажрибалар негизида ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизимида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини баҳолаш, кичик бизнес субъектлари фаолиятини инвестициялаш ҳамда кредитлаш, иш жойларининг ижтимоий ва иқтисодий жихатдан мувофиқлигини таъминлаш, соҳада меҳнат фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш, ходимларнинг меҳнат натижаларидан манфаатдорлигини ошириш каби йўналишлардаги илмий муаммоларни тадқиқ этиш муҳим аҳамият касб этмоқда.

Мамлакатимизда, айниқса, кейинги йилларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришга, бу жараёнда соҳада ижтимоий-меҳнат муносабатларини замонавий талаблар асосида такомиллаштиришга алоҳида аҳамият қаратилмоқда. «Жойлардаги ижтимоий муаммоларни ҳал этишга оид тадбиркорлик ташаббусларини, айниқса, ёшлар ва аёллар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлашга устувор аҳамият бериш зарур. Шу мақсадда аҳоли ва тадбиркорларга, микромолия хизматлари ва молиявий ресурсларга, давлат харидларига кенг йўл очиб берилди»². Бу борада меҳнат муносабатлари тизимида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини баҳолаш услубиётини такомиллаштириш, ижарага олинган меҳнатни тартибга солиш, соҳада ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ахборот-аналитик базасини такомиллаштириш ва субъектлар фаолияти самарадорлигини оширишнинг прогноз параметрларини асослаш каби йўналишларни тадқиқ этиш долзарб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида», 2018 йил 22 январдаги ПФ-5308-сон «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида»ги фармонлари,

¹ <https://www.worldbank.org/en/topic/smefinance>

² Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2020 йил 24 январь. -<https://uza.uz/oz/politics/zbekiston-respublikasi-prezidenti-shavkat-mirziyeevning-oliy-25-01-2020>

2017 йил 1 ноябрдаги ПҚ-3365-сон «Илмий-тадқиқот муассасаларининг инфратузилмасини янада мустаҳкамлаш ва инновацион фаолиятини ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида», 2018 йил 14 июлдаги ПҚ-3856-сон «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида», 2018 йил 27 июндаги ПҚ-3777-сон «Хар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида», 2019 йил 24 октябрдаги ПҚ-4498-сон «Оилавий тадбиркорликни ривожлантириш давлат дастурлари доирасида амалга оширилаётган лойиҳаларни кредитлаш тартибини такомиллаштиришнинг кўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорлари ҳамда соҳага оид бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялар ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг илмий-методологик жиҳатлари кўплаб хорижлик олимлар³, жумладан, Ж.М.Кейнс, А.Маршалл, М.Фишер, Г.Э.Слезингер, Р.Д.Эренберг, А.Пигу, В.В.Адамчук, О.В.Ромашов, Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Н.А.Волгин, Л.Чиждова ва бошқалар томонидан тадқиқ қилинган. Шунингдек, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларини ривожлантиришнинг айрим назарий ва амалий жиҳатлари МДХ мамлакатлари иқтисодчи олимлари⁴: Б.М. Генкин, Н.А. Жданкин, А.М. Новиков, А.А. Разумов, М.А. Ягодкина, А.Я. Кибанов, Э.А. Меторфанова, И.А. Эсаулова, В.П. Григорьев, Д.П. Соловьев, В.И. Маслов ва бошқаларнинг илмий тадқиқотларида таҳлил қилинган.

³ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. с англ. проф. Н.Н.Любимова, под ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – М.: МИЭМП, 2010; Маршалл А. Принципы экономической науки/ А.Маршалл: В 3 т. - М.: Прогресс-Т.3. 1984. - 119 с.; Regional labor markets. Analitical contributions and cross-national comparisons. Ed. by. M.Fischer and P.Nijkamp. - Elsevier Science Publishing Co, 1987.-500 p.; Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/ Пер. с англ. – М., 1996, 34-б.; Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие. – М.:ИНФРА-М, 1996.-336 с.; Пигу А. Экономическая теория благосостояния/ Пигу А.: В 2 т. - М.: Прогресс - Т.2- 1985. – 240 с.; Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: ЮПИТИ, 1999. - 407 с.; Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство: Монография / Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Н.Г.Митрофанов. – М.: Хронограф, 1998. - 240 с.; Волгин Н. Теоретические основы экономики труда и социальных отношений //Экономика и социальные отношения.–М.: РАГС, 1998.; Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чиждова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др. под ред. Л.С. Чиждовой Институт макроэкономических исследований. –М.: Экономика, 2011. -430 с.

⁴Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. – М.: Норма, 2007; Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учебно-практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010; Новиков А.М. Постиндустриальная обрзования. – М.: «Эгвест», 2008; Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. – М.: «Формула права», 2007; Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.Я.Кибанов, Э.А.Метафанова, И.А.Эсаулова: под. ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010; Григорьев В.П., Соловьев Д.П. Управление персоналом: процессный подход: учебное пособие. – Самара: Самарская государственная экономическая академия, 2005; Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуре. – М.: Финпресс, 2004.

Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг назарий ва амалий муаммолари бўйича республикамиз иқтисодчи олимлари⁵: Р.А.Убайдуллаева, Қ.Х.Абдурахмонов, Н.К.Зокирова, Н.Х.Рахимова, К.С.Саидов, Б.Х.Умурзиков, З.Я.Худайбердиев, Ш.Р.Холмўминов, Н.У.Арабов, Г.Қ.Абдурахмонова ва бошқалар томонидан илмий изланишлар олиб борилган.

Ушбу иқтисодчи олимларнинг илмий асарларида республикамизда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатлари ривожланишининг илмий-услубий ва амалий жиҳатлари қисман ўз аксини топган. Бугунги воқелик нуқтаи назаридан Ўзбекистонда ижтимоий-меҳнат муносабатларида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини баҳолаш, соҳада меҳнатнинг характери ва унинг самарадорлигини баҳолаш услубларини такомиллаштириш билан боғлиқ тадқиқотларнинг етарли даражада эмаслиги мазкур мавзуда чуқур илмий-услубий изланишларни амалга оширишни тақозо этади.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Мазкур тадқиқот Самарқанд давлат университети ва Тошкент давлат иқтисодиёт университети илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ «Илмий тадқиқот фаолиятини ривожлантириш ва илмий салоҳиятини оширишга йўналтирилган комплекс чора-тадбирлар дастури» ҳамда ПЗ-20170928644 - «Ўзбекистон қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлаш муаммолари» (2018-2020) мавзусидаги амалий лойиҳа доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатлари ривожланишининг иқтисодий механизмининг такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари:

«ижтимоий меҳнат», «меҳнат муносабатлари» категорияларининг моҳиятини назарий жиҳатдан таҳлил этиш ҳамда уларнинг такомиллашган таърифларини шакллантириш;

меҳнат муносабатларида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини баҳолаш мезонлари ва кўрсаткичларини таснифлаш;

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларининг замонавий шакллари ва турларини илмий-назарий жиҳатдан тадқиқ этиш;

⁵Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий ўқув кўланма). – Т.: Университет, 2006; Қ.Х.Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «ФАН», 2019; Абдурахмонов Қ.Х., Шоюсупова Н.Т. Меҳнат иқтисодиёти: Ижтимоий меҳнат муносабатлари: Дарслик. – Т.: ТДИУ, 2011; Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва таксимланишининг ҳудудий хусусиятлари. Монография. –Т.: «LESSON PRESS» 2017. 188 б.; Максакова Л.П. Узбекистан: совершенствование управления трудовой миграции в аспектах принимающих стран // V Уральский демографической форум. Россия 2014; Ш.Р.Холмўминов. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (Монография). – Т.: «Fan va technology», 2014; З.Я.Худайбердиев ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув кўланма. – Т.: «ILMZIYO» 2016; Артыкова Д.А. Проблемы достижения равновесия на рынке труда в условиях углубления рыночных реформ. – Т.: ТГЭУ. 2006.

Самарқанд вилоятида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасининг ривожланиш ҳолатини таҳлил этиш;

кичик ва хусусий корхоналарда меҳнатга ёллаш шартлари ва уни ташкил этиш хусусиятларини аниқлаш;

кичик бизнес соҳасида хўжалик субъектлари ривожланишининг эконо- метрик таҳлилини амалга ошириш;

соҳада ёлланма ходимларнинг меҳнат хавфсизлигини таъминлаш шакллари тадқиқ этиш;

кичик бизнес соҳасида меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солиш тизимини такомиллаштириш;

кичик бизнес корхоналарида ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантиришнинг концептуал асосларини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Самарқанд вилояти кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг хўжалик фаолияти олинган.

Тадқиқотнинг предметини кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларини такомиллаштириш билан боғлиқ иқтисодий муносабатлар ташкил этади.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда тизимли, мантиқий ва таққослама таҳлил, гуруҳлаштириш, индукция-дедукция, абстракт-мантиқий фикрлаш, статистик ва эконометрик моделлаштириш, истиқболли прогнозлаш каби усуллардан фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

меҳнат муносабатлари тизимида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини баҳолаш тадбиркорликни ташкил этиш омили, ишлаб чиқариш- нинг техник-технологик даражаси ва ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши нисбий кўрсаткичларини эътиборга олган ҳолда такомиллаштирилган;

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ижарага олинган меҳнатни тартибга солиш бўйича инно- вацион меҳнат шартномаларининг инфорсмент тизимини шакллантириш зарурати асосланган;

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг аналитик-ахборот базаси унинг инновацион шакллари тартибга солишнинг институционал-ташкилий ҳамда ижтимоий-иқтисодий воситаларини жорий этиш асосида такомиллаштирилган;

кичик бизнес соҳасида меҳнат муносабатларини такомиллаштиришга йўналтирилган субъектлар фаолияти самарадорлигини оширишнинг асосий кўрсаткичлари, 2021-2025 йилларда ривожлантиришнинг прогноз параметр- лари асосланган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

кичик бизнес соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини ифодаловчи категорияларнинг мазмунига оид муаллифлик таърифи берилган;

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик корхоналарида меҳнатни ташкил этишнинг иқтисодий, ижтимоий ва маънавий-психологик асосларини такомиллаштириш юзасидан тавсиялар ишлаб чиқилган;

кичик бизнес ва хусусий корхоналар ходимлари меҳнатини мотивациялашнинг самарали усуллари ишлаб чиқилган;

соҳада ёлланма ходимларнинг меҳнат малакасини ошириш асосида уларнинг сифат таркибини такомиллаштириш йўналишлари илмий жиҳатдан асосланган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги диссертацияда қўлланилган ёндашув ва усулларнинг асослангани, Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси, унинг ҳудудий ташкилотлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Иқтисодий тараққиёт ва камбағалликни қисқартириш вазирлигининг расмий маълумотларидан фойдаланилганлиги ҳамда олинган натижалар манфаатдор вазирликлар ва идоралар амалиётида қўлланилганлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатлари ривожланишининг иқтисодий механизмини такомиллаштиришга оид ишлаб чиқилган хулосалар мазкур соҳага оид методологик-услубий асосларни такомиллаштиришга хизмат қилиши билан изоҳланади.

Тадқиқотнинг амалий аҳамияти кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик йўналишида ишлаб чиқилган таклиф ва тавсиялардан соҳага оид меҳнат муносабатларининг ривожланиши бўйича норматив ҳужжатлар, ривожланиш дастурларини ишлаб чиқишда ва меҳнат самарадорлигини ошириш имкониятларини очиб беришда фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларини ривожлантиришнинг иқтисодий механизмларини такомиллаштириш бўйича олинган илмий натижалар асосида:

кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини баҳолашни такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан ҳудудларда бандлик дастурларини тайёрлашда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 февралдаги 01/00-04/00-1242-сон маълумотномаси). Таклифлардан фойдаланиш ҳудудларда янги иш ўринларини яратишда кичик бизнес ва тадбиркорлик субъектлари имкониятларидан самарали фойдаланиш имкониятини берган;

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ижарага олинган меҳнатни тартибга солиш бўйича инновацион меҳнат шартномаларининг инфорсмент тизимини шакллантириш бўйича таклифдан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан бандлик дастурларини шакллантиришда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 февралдаги 01/00-04/00-1242-сон маълумотномаси). Ушбу

таклифдан фойдаланиш ижарага олинган меҳнатни тартибга солиш бўйича меҳнат шартномаларини кенг жорий этиш асосида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш имконини берган;

кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг аналитик-ахборот базасини такомиллаштириш бўйича таклифлардан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан ҳудудларда янги иш ўринларини кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларини ривожлантириш асосида таъминлаш дастурларини тайёрлашда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 февралдаги 01/00-04/00-1242-сон маълумотномаси). Ушбу таклифдан фойдаланиш кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектлари фаолиятининг ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасида инновацион шаклларини кенгайтириш имконини берган;

кичик бизнес соҳасида меҳнат муносабатларини такомиллаштиришга йўналтирилган субъектлар фаолияти самарадорлигини ошириш асосий кўрсаткичларини 2021-2025 йилларда ривожлантиришнинг прогноз параметрларидан, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан, кичик бизнес ва тадбиркорликни ривожлантириш концепцияси ва дастурини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 11 февралдаги 01/00-04/00-1242-сон маълумотномаси). Мазкур прогноз параметрларидан фойдаланиш кичик бизнес ва тадбиркорлик субъектлари фаолиятини ривожлантириш бўйича чора-тадбирларнинг амалга оширилиши фаолият юритаётган кичик бизнес субъектлари сонининг 23,6 %га, кичик бизнес соҳасида асосий капиталга киритилган инвестициялар ҳажмининг 25,4 %га ошиши имконини берган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 10 та, жумладан, республика миқёсидаги 6 та ва 4 та халқаро илмий-амалий конференцияда муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 18 та илмий иш, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялари асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрларда 10 та мақола, жумладан, 6 таси республика ва 4 таси хорижий журналларда нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Ишнинг умумий ҳажми 188 бетни ташкил этган.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари, объекти ва предмети шакллантирилган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, тадқиқотнинг илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти ёритиб берилган, тадқиқот натижаларининг амалиётга жорий қилинганлиги, нашр этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертация ишининг **«Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик шароитида меҳнат муносабатларини шакллантиришнинг назарий-методологик асослари»** деб номланган биринчи бобида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларининг моҳияти, мазмуни ва шаклланиш хусусиятларини тавсифловчи илмий ёндашувларни назарий жиҳатдан таҳлил этиш асосида соҳада меҳнат муносабатларига оид категорияларнинг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилган ҳамда ижтимоий-меҳнат муносабатларида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини баҳолаш усуллари таснифланган. Шунингдек, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларининг инновацион шаклларини ривожлантириш механизмлари илмий-назарий жиҳатдан тадқиқ этилган.

Ҳозирги вақтда мамлакатимиз иқтисодиётида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ўрни ва ролининг тобора ошиб бориши, уни янада ривожлантириш ҳамда миллий иқтисодиётда ҳал қилувчи соҳага айлантириш учун ушбу соҳанинг иқтисодий мазмуни, унга таъсир этувчи омилларни назарий ва амалий жиҳатдан тадқиқ этиш талаб этади.

Ижтимоий муносабатлар турли кўринишларда намоён бўлади, аммо ҳар қандай ҳолатда у инсонларни моддий бойликлар ва неъматлар яратишдаги интилиши асосида рўёбга чиқади. Охир оқибатда бундай интилиш инсонларнинг эҳтиёжидан келиб чиқади. Аммо эҳтиёжларни ҳақиқатда қондириш ишлаб чиқариш жараёнида омилларнинг ўзаро бирикиши ва унинг натижасида яратилган моддий неъматларни тақсимлаш, алмашув ва истеъмол жараёнлари орқали амалга ошади. Демак, ушбу жараёндаги муносабатларни ижтимоий-иқтисодий муносабатлар деб аташ тўғривордир.

Ўз навбатида, бошқа барча ижтимоий муносабатлар, хусусан, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасидаги муносабатлар ҳам, иқтисодий муносабатларнинг ўзаро ички боғлиқлигини ифодалаб, ўзининг мазмуни ва намоён бўлиш шаклини ўзгартиради. Бу меҳнат муносабатлари шаклланишида эҳтиёж ва манфаатлар тавсифи, чегаралари, мақсадга йўналтирилганлигида ўз ифодасини топади.

Корхонада «меҳнат муносабатлари» тушунчаси ижтимоий субъект сифатида унинг яхлит ҳаётини фаолияти соҳасидаги хусусиятларини, корхона персонали ҳаётини фаолиятини, уларнинг турмуш тарзи ва сифатини қамраб олувчи умумлаштирувчи ижтимоий-иқтисодий тушунчадир.

Мехнат муносабатлари – бу ходим ва иш берувчи ўртасида зарурий шарт-шароитлар асосида, уларнинг манфаатлари уйғунлигини таъминлаган ҳолда ходим томонидан меҳнат функциялари ва вазифаларини бажариши юзасидан шартнома асосидаги келишув натижасида пайдо бўладиган муносабатлардир. Мехнат муносабатлари соҳаси кўп қиррали, мураккаб ва динамик таркибий тузилмага эга бўлиб, бу тузилма инсон яшаётган ижтимоий муҳитда бир қатор ўзаро боғлиқликдаги ва алоқадорликдаги харажатлар билан тавсифланади.

Тадбиркорликнинг ривожланиш стратегияси ва тактикасини ишлаб чиқишда унинг фаоллиги инвестицион, маркетинг, иқтисодий, ташкилий-бошқарув, молиявий, ижтимоий йўналишлари бўйича таснифланди.

Мехнат муносабатлари тизимида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини тадбиркорликни ташкил этиш омили, ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик даражаси ҳамда худудни ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг нисбий кўрсаткичлари таснифини шакллантириш орқали баҳолаш методикаси такомиллаштирилди.

Тадбиркорлик фаолиятининг сифат даражаларини унинг иқтисодий нафтлилик ҳолати ва даражасини микдорий ўлчаш йўли билан аниқлаш мақсадга мувофиқдир. Шунинг учун, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг фаолият кўрсаткичлари тадбиркорликнинг иқтисодий салоҳияти, тадбиркорликнинг молиявий барқарорлиги, соҳада рақобатбардошликни баҳолаш, бозордаги фаоллиги, ижтимоий фаоллик йўналишлари бўйича гуруҳланди.

«Инновацион» меҳнат муносабатлари мазмунининг контекстида ижтимоий-иқтисодий самарани олиш имконияти билан меҳнат фаолиятининг янги шарт-шароитларига тезда мослашиш доимий янгиланишини ифодалайди. Мехнат муносабатларининг тадрижий ривожланиш таҳлили қуйидаги ҳолатларни тасдиқлайди. Биринчидан, уларнинг субъектлари сифати ва ўзаро муносабатларидаги ўзаро таъсир ўзгаради. Иккинчидан, меҳнат муносабатларининг предмети (анъанавий предметлар доирасида у ёки бу меҳнат муносабатлари субъектлари учун турли хил аҳамиятга эга) мураккаблашади. Учинчидан, кўпчилик ҳолатларда табақалашини ажратиш мумкин. Туртинчидан, меҳнат муносабатларининг профили мураккаблашади. Бешинчидан, меҳнат муносабатлари ташкилий таркибидаги анъанавийликнинг ривожланиши ва янги институтларнинг пайдо бўлиши. Олтинчидан, жамиятда иқтисодий жараёнларга меҳнат муносабатлари таъсирининг кучайиши ва иқтисодиёт модернизациялашининг тезлашиши.

Мехнат муносабатлари инновацион шакллариининг ривожланиши турли хил омиллар таъсири остида содир бўлади. Мехнат муносабатларининг инновацион шакллари ривожланишининг асосий омиллари бўйича таснифи ишлаб чиқилди (1-жадвал).

Мехнат муносабатларининг янги шаклларида ишчилар ва иш берувчиларни танлашга уларнинг таъсирини аниқлаш хусусиятлари ва мазкур омиллар таҳлили тартибга солувчи таъсирнинг аниқ чораларини ишлаб чиқиш учун зарур. Таъкидлаш керакки, келтирилган омиллар гуруҳи меҳнат муносабатлари субъектларининг ўзларига, уларнинг феъл-атвор моделига,

қарорларига, кадриятларига ҳам, уларнинг ўзаро муносабатлари шаклига ҳам таъсир кўрсатади.

1-жадвал

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг инновацион шаклларига таъсир этувчи омиллар⁶

Омиллар таъсири учун асос	Омиллар гуруҳи	Омиллар
Мазмуни бўйича	1. Иқтисодий 2. Технологик 3. Институционал 4. Ижтимоий-маданий 5. Бошқарув	1. Глобаллашув, рақобат. 2. ИТТ, технологик инновациялар. 3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг шаклланиши ва бошқариш соҳалари, нормалар, қоидаларга таъсир этувчи илмий-техник, молиявий, инвестицион, ижтимоий усуллар ва таъсир этиш чоралари. 4. Ижтимоий-меҳнат муносабатларига турли хил мамлакатлар ва маданиятларнинг муносабатлари, кадриятлари ва анъаналари. 5. Бошқарув ғоялари, инновациялар.
Табиати бўйича	1. Ташқи 2. Ички	1. Глобаллашув, геосиёсат, макро-иқтисодий сиёсат, ижтимоий сиёсат, халқаро рақобат, ИТТ ва б. 2. Фирманинг ички ривожланиш концепцияси, ижтимоий-маданий омиллар, меҳнат жамоалари анъаналари, фаолият соҳалари, ташкилотнинг ҳаётийлик даври ўлчови, босқичлари, бошқарув хусусиятлари, ташкилотнинг молиявий барқарорлиги, раҳбарият услуги, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ва б.
Таъсир кўрсатиш характери бўйича	1. Рағбатлантирувчи 2. Чекловчи 3. Нейтрал	1. Технологик инновациялар, бошқарув инновациялари, ижтимоий-маданий омиллар, глобаллашув ва б. 2. Институционал, ижтимоий-маданий, техник, маданий омиллар. 3. Мулкни реструктуризациялаш, ижтимоий-маданий омиллар.
Тартибга солиш даражаси бўйича	1. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари томонидан тартибга солинадиган 2. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари томонидан тартибга солинмайдиган	1. Иқтисодий, бошқарув, ташкилий, техник, ижтимоий-маданий ва б. (Институционал омиллар турли даражаларда турлича тартибга солинади). 2. ИТТ, ижтимоий-маданий омиллар, демографик, глобаллашув, табиий.
Таъсир этиш даражаси бўйича	1. Макродаража 2. Мезодаража (тармок, ҳудуд) 3. Микродаража (ташкilot) 4. Нанодаража (индивид)	

Ўз навбатида, меҳнат муносабатларининг янги шакллари ривожланиши нуқтаи назаридан иқтисодий омиллар ҳам ташқи ва ички, ҳам рағбатлантирувчи ва нейтрал бўлиши мумкин. Энг аҳамиятли омиллар –

⁶ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилди.

бошқарув инновациялари, технологиялар, иқтисодий, ижтимоий-маданий, глобаллашув омиллари ҳисобланади.

Меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари таҳлилида шуни ҳисобга олиш керакки, бозор иқтисодиётида бундай турдаги янгиликлар меҳнат муносабатлари субъектлари томонидан қабул қилиниши зарур. Айнан фирмада ёки фирма ташқи бозорда меҳнат муносабатлари шакллариининг инновационлиги ўзининг ижтимоий-иқтисодий мақсадга мувофиқлигига эга бўлади. Ишчилар ва иш берувчилар муносабатлари воситасида тижорат жиҳати меҳнат бозори эҳтиёжлари орқали ифодаланган иқтисодий зарурат сифатида меҳнат соҳасида инновациялардан фойдаланишни аниқлаш имконини беради (2-жадвал).

2-жадвал

Меҳнат муносабатлари инновацион шакллариининг асосий тавсифи⁷

Тавсифи	Ижарага олинган меҳнат	Меҳнат муносабатларининг масофавий шакли
Меҳнат муносабатларининг муҳим ўзаро таъсир кўрсатувчи томонлари сони	3 (ишчи – хусусий бандлик агентлиги – корхона)	2 (ишчи ва иш берувчи)
Ўзаро муносабатларнинг мазкур шаклига талаб омиллари	Конъюнктурали	Технологик, таркибий, иқтисодий, ижтимоий-маданий
Иқтисодий цикл билан алоқа	Иқтисодий цикл босқичлари билан аҳамиятли алоқа	Аҳамиятсиз
Ижтимоий-меҳнат муносабатлари предметидаги ўзгаришлар	Микдорий ўзгаришлар (иш вақти, ишчилар сонининг ўзгариши)	Сифат ўзгаришлари (меҳнатни ташкил этиш, фирма ичидаги муносабатлар)
«Ишчи-иш берувчи» тизимида баланс	Иш берувчи фойдасида номуносивлик	Кўпинча иш берувчи фойдасида номуносивлик
Институционал тартибга солиш	Ўзбекистонда етарли даражада мавжуд эмас. Шартномаларнинг икки тури (ишчи ва хусусий бандлик агентлиги ўртасида; хусусий бандлик агентлиги ва буюртмачи ўртасида).	Ўзбекистонда комплекс тартибга солиш мавжуд эмас. Меҳнат Кодексида иш билан бандликни таъминлашнинг эгилувчан шакллариининг етарлича акс этмаганлиги.

Ахборот-коммуникация технологиялари иш берувчилар учун иш вақтини, шунингдек, топшириқни бажариш муддатини пухта аниқлаш имконини берди. Бунинг натижасида улар ишлаб чиқариш топшириғи учун амалда талаб қилинадиган вақтни ҳисобга олган ҳолда, ходимларни ишга ёллаш имкониятига эга бўладилар. Бундан ташқари, янги технологиялар турли ходимларни қисқа муддатга ишга ёллаш билан боғлиқ анъанавий харажатларни бартараф этишга ҳам хизмат қилади. Чунки ушбу технологиялар ёрдамида зарур бўлган меҳнат ресурслари сонини ҳисоблаб

⁷ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

чиқиш ва бунинг асосида ишга ходимларнинг зарур миқдорини жалб этиш ва улар иш ҳақини аниқ ҳисоблаб чиқиш имконияти пайдо бўлади.

Диссертация ишининг «Самарқанд вилоятида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларининг шаклланиш ҳолати ва кўрсаткичлари таҳлили» деб номланган иккинчи бобида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасининг ривожланиш ҳолати таҳлил этилиб, соҳа корхоналарида меҳнатга ёллаш шартлари ва уни ташкил этиш хусусиятлари аниқланган ҳамда кичик бизнес соҳасида хўжалик субъектлари ривожланишининг эконометрик тадқиқоти амалга оширилди.

Ҳозирги вақтда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик корхоналари миллий иқтисодиётимизнинг барча соҳа ва тармоқларига кириб бормоқда. Бу ҳолат меҳнат бозорига таклифни ўрганиш учун анъанавий методологик ёндашувдан фойдаланиш мақсадга мувофиқ эмаслигидан далолат беради.

3-жадвал

Самарқанд вилоятида кичик бизнес соҳасининг иқтисодий кўрсаткичлари⁸

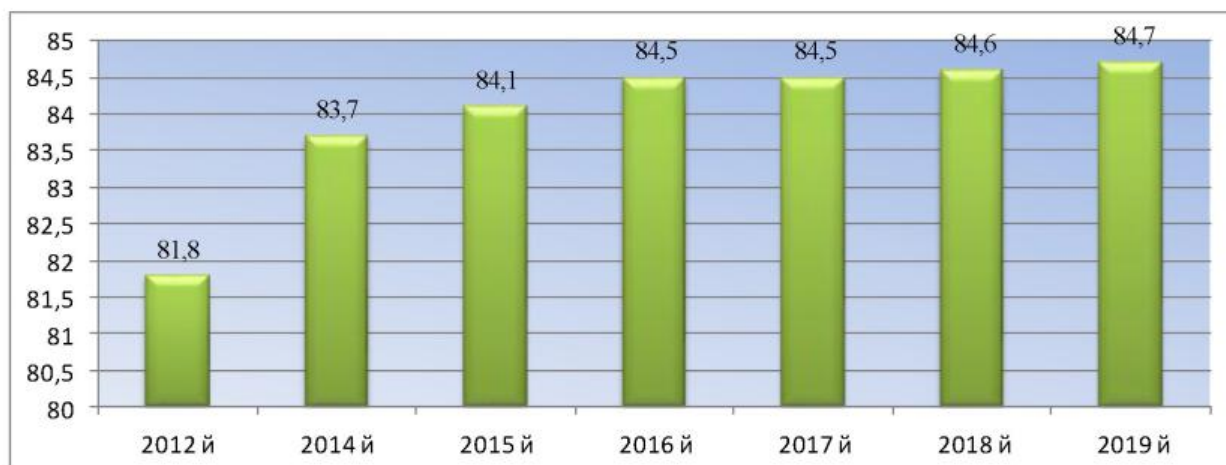
Кўрсаткичлар	2010 й.	2015 й.	2016 й.	2017 й.	2018 й.	2019 й.	2010-2019 й.й.да ўсиш, %
Кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажми, млрд. сўм	2925,1	8762,8	11737,0	14325,8	17485,6	29135,3	10,0 марта
Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ЯХМдаги улуши, %	73,6	77,9	78,0	78,2	80,0	77,5	105,3
Кичик (бизнес) корхоналарида ўртача солиқ юки, %	21,9	21,5	21,4	21,3	21,3	21,3	-
Фаолият юритаётган кичик бизнес субъектлари сони, бирлик;	10689	13840	13981	16005	20669	25643	2,4 марта
Асосий капиталга инвестицияларда кичик бизнеснинг ҳажми, млрд.сўм	362,8	1297,1	1315,5	1356,2	5746,9	6106,3	16,8 марта
Кичик тадбиркорлик соҳасида банд бўлганлар, (минг киши)	1009,0	1213,9	1254,6	1298,7	1300,2	1345,8	133,4
кичик бизнес соҳасида меҳнат унумдорлиги, (минг сўм)	2899,0	7218,7	9355,2	11030,9	13006,8	14826,4	5,1 марта
Кичик бизнес субъектлари экспорти ҳажми, (млн. доллар)	66,6	272,5	278,2	295,4	257,4	298,5	4,5 марта

3-жадвалда келтирилган маълумотларга кўра, кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажми 2010-2019 йилларда 10,0 мартага ошган.

⁸ Манба: Самарқанд вилояти Давлат статистика Бош бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

Самарқанд вилоятида таҳлил этилаётган йиллар мобайнида фаолият юритган кичик бизнес субъектлари сони 2,4 мартага, асосий капиталга инвестицияларда кичик бизнеснинг ҳажми 16,8 мартага, кичик тадбиркорлик соҳасида банд бўлганлар сони 33,4 %га, меҳнат унумдорлиги 5,1 мартага, экспорт ҳажми эса 4,5 мартага ошган.

Меҳнат бозорининг ўрганилганлик даражаси таҳлили шундан далолат берадики, республикамизнинг кўпчиллик олимлари аҳолининг бандлиги масаласини ҳал этишда кичик ишлаб чиқарувчиларнинг макроиктисодий функциясидан келиб чиқади. Корхона даражасида меҳнат муносабатлари масаласига, хусусан, кичик корхоналарда ишчи кучини ёллаш хусусиятларига кам эътибор берилган, шунини эътироф этиш жоизки, кичик корхоналарда меҳнат бозорининг хусусиятлари бир қатор омиллар билан белгиланади. Бу омиллар иқтисодий қонунлар ҳаракати орқали шаклланади (яъни рақобат, талаб ва таклиф нисбати, меҳнат ўзгарувчанлиги, аҳоли моддий шароитини яхшиланиши кабилар) ва кичик бизнес соҳасида меҳнат муносабатларининг марказлашмаган бошқарувида намоён бўлади.



1-расм. Самарқанд вилоятида жами иш билан бандлар таркибида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида банд бўлганлар улуши⁹, %

Бу хусусиятларни белгиловчи омиллар қуйидагилардан иборат:

- яхши ишловчиларни жалб этиш учун иш берувчилар ўртасида икки даражали рақобат, биринчиси, рақобатдаги кичик корхоналар (фирмалар) ўртасида ва иккинчиси, кичик бизнес ва йирик бизнес субъектлари ўртасидаги рақобат;

- кичик корхоналарда раҳбарлик лавозимининг чегараланганлиги учун рақобат даражасининг пастлиги;

- ишчи кучи захираларидан (яъни кичик корхона эгасининг оила аъзоларидан) фойдаланиш ҳисобига ёлланма ишчи кучига талабни бошқариш имкониятининг катталиги;

⁹ Манба: Самарқанд вилояти Давлат статистика Бош бошқармаси маълумотлари асосида ҳисобланган.

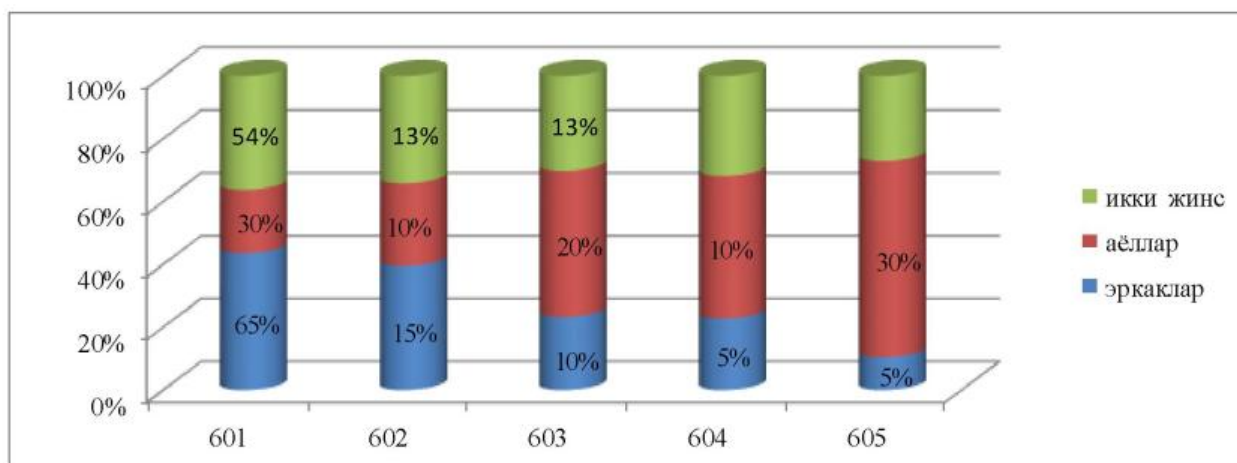
- меҳнат бозори конъюктурасининг ўзгаришларига кичик корхоналар тез мослашишини таъминлаш учун яхши шароитларнинг мавжудлиги;
- кичик корхона ичида мансаб лавозимлари чекланганлиги сабабли меҳнат ўзгариш қонуни амал қилиши учун шароитларнинг пастлиги.

Кичик корхоналар учун турли ёшдаги барча мутахассислар талаб этилади. Шунинг учун ҳам корхона (фирма) даражасида меҳнат муносабатларини ташкил этиш учун, биринчи навбатда, иш берувчи корхонанинг қайси тармоққа тегишлилиги эмас, балки ушбу корхонада умумий меҳнат хусусиятларини инобатга олиш лозим.

2019 йил май-июнь ойларида диссертация муаллифи Самарқанд вилоятида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларини такомиллаштириш мақсадида унда ишловчи ишчи-ходимлар билан социологик сўров ўтказди.

Иқтисодийни модернизациялаш шароитида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларини такомиллаштириш бўйича ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан асосланган таклифлар ва тавсиялар ишлаб чиқиш аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг асосий мақсади ҳисобланади.

Респондентлар билан ўтказилган социологик сўров натижаларига кўра, «Сизнингча, ёлланган ишчи учун иш билан бандликнинг бундай шаклининг асосий камчилиги нималардан иборат?» - деган саволга уларнинг «меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқнинг етарлича ҳимояланмаганлиги» (54,0 %), «бекарор иш билан бандликнинг мавжудлиги», «даромадлиқ даражасининг паст даражада эканлиги» ва «пенсия жамғармасига ажратмаларнинг мавжуд эмаслиги» (13,0 %), ва «профессионал рискнинг юқорилиги» (7,0 %) деб ўз фикрларини билдиришган. Жинслар кесимида бу саволга респондентлар қуйидагча жавоб берганлар (2-расм):



2-расм. Ёлланган ишчи учун ижарага олинган меҳнатнинг асосий камчилиги бўйича берилган жавоблар¹⁰

¹⁰ Муаллиф томонидан тузилган. 601-«меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқнинг етарлича ҳимояланмаганлиги», 602-«бекарор иш билан бандликнинг мавжудлиги», 603-«даромадлиқ даражасининг паст даражада эканлиги», 604-«пенсия жамғармасига ажратмаларнинг мавжуд эмаслиги», 605-«профессионал рискнинг юқорилиги».

Социологик сўров натижаларига кўра, «Сизнингча, ишчига меҳнат муносабатларининг ушбу шакли қандай афзалликларни беради?» - деган саволга респондентларнинг «иш тажрибасини олиш имконияти (шунингдек, узоқ муддатли танаффусдан кейин дастлабки иш тажрибаси)» (50,0 %), «ўқиш жараёни билан биргаликда олиб бориш имконияти» (17,0 %), «мустақил иш излаш заруратининг мавжуд эмаслиги – бандлик агентлиги иш лойиҳаларини Сиз учун излайди» (17,0%), «иктисодиётдаги таркибий ўзгаришлар шароитида ишсиз эмас, балки иш билан банд бўлиш имкониятларининг мавжудлиги» (13,0%) ва «жавоб беришга қийналаман» (3,0%) деб ўз фикрларини билдиришган. Иккала жинслар кесимида бу кўрсаткичга респондентлар қуйидагича жавоб берган (4-жадвал):

4-жадвал

Ижарага олинган меҳнатнинг афзалликлари¹¹

Кўрсаткичлар	Эркаклар	Аёллар	Иккала жинс
Иш тажрибасини олиш имконияти (шунингдек, узоқ муддатли танаффусдан кейин дастлабки иш тажрибаси)	60,0%	30,0%	50,0%
Ўқиш жараёни билан биргаликда олиб бориш имконияти	10,0%	30,0%	17,0%
Мустақил иш излаш заруратининг мавжуд эмаслиги – бандлик агентлиги иш лойиҳаларини Сиз учун излайди	25,0%	-	17,0%
Иктисодиётдаги таркибий ўзгаришлар шароитида ишсиз эмас, балки иш билан банд бўлиш имкониятларининг мавжудлиги	5,0%	30,0%	13,0%
Бошқа фикрлар	-	10,0%	3,0%

Кичик бизнес соҳасида хўжалик субъектлари ривожланишининг эконометрик таҳлили иктисодий-математик усуллар воситасида мураккаб ижтимоий-иктисодий ҳодисаларнинг боғлиқлик кучини аниқлаш, уларда амал қиладиган қонуниятларни аниқлаш ва тажриба орқали тадқиқ этиш имконини беради.

Кичик бизнес соҳаси субъектлари фаолиятининг ривожланишини корреляцион-регрессион таҳлил усуллари ёрдамида таҳлили натижасида омиллар орасидаги боғлиқлик кучини аниқлаш ҳамда соҳа корхоналарида ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантириш, пировардида эса, меҳнат самарадорлигига эришиш йўналишлари аниқланади. Бунда модель тузилишининг энг муҳим босқичи натижавий, башорат қилинган кўрсаткичнинг танлаб олинган омилларга боғлиқлигини тавсифловчи эконометрик ифодани танлашдан иборатдир. Моделнинг статистик танланмасига республиканинг 2005-2018 йиллар давомидаги ижтимоий-иктисодий ривожланишининг тегишли макроиктисодий ва меҳнат бозорининг ижтимоий-иктисодий кўрсаткичлари киритилди. Бу жараёнда натижавий кўрсаткич ҳисобланган «кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи

¹¹ Муаллиф томонидан тузилган.

маҳсулот ҳажми»га танланмага киритилган омилларнинг таъсир этиш даражаси аниқланди.

Самарқанд вилоятида кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмига таъсир этувчи омиллар таҳлили орқали ишлаб чиқилган (жадвалда келтирилган) моделда F- Фишер мезонининг ҳақиқий қиймати $F_{\text{ҳақиқий}}=35,014$, шунингдек, эркинлик даражалари сони сурат бўйича $\gamma_1=4$ ва махраж бўйича $\gamma_2=8$ га тенг бўлганда, Фишер мезонининг жадвал қиймати (моҳиятлик даражаси $p=0,95$ да) учун $F_{\text{жадвал}}=3,84$. Демак, ҳосил қилинган кўп омилли регрессия тенгламамиз аҳамиятли ҳисобланади (5-жадвал).

5-жадвал

Моделнинг сифати ва аҳамиятини текшириш мезонлари¹²

Кўп омилли корреляция коэффициенти R	Кўп омилли детерминация коэффициенти R-квадрат	Корректлаштирилган R-квадрат	Баҳолашнинг стандарт хатоси	F-ҳақиқий	P-қиймат
0,973	0,946	0,919	1235,56121	35,014	$4,07 \cdot 10^{-5}$

Демак, регрессия тенгласига киритилган омиллар юқори аҳамиятли, аҳамиятли, нисбатан аҳамиятли ва аҳамиятсиз ҳисобланади. Таҳлил натижаларидан келиб чиқиб, моделimizга киритилган юқори аҳамиятли ва аҳамиятли омилларни алоҳида ажратиб кўрсатдик (6-жадвал).

6-жадвал

Чизикли регрессион моделга киритилган аҳамиятли омиллар¹³

	Стандартлаштирилмаган коэффициентлар		Стандартлаштирилган коэффициентлар	t-мезон	P-миқдор
	B	Стандарт хато	Бета		
(Константа)	-16588,546	7180,815		-2,310	0,050
X ₁	6,535	74,357	0,012	0,088	0,932
X ₃	-402,135	314,045	0,218	1,281	0,236
X ₅	1,020	0,498	0,429	2,049	0,075
X ₆	5,897	2,209	0,716	2,669	0,028

Ишлаб чиқилган чизикли регрессия модели қуйидаги кўринишга эга:

$$Y = -16588,546 + 6,535 \times X_1 + 402,135 \times X_3 + 1,020 \times X_5 + 5,897 \times X_6, (1)$$

Шундай қилиб, натижавий кўрсаткич «Кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажми»га «кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ЯХМдаги улуши, (%)», «марказий банк томонидан ўрнатилган қайта молиялаштириш ставкаси, %», «фаолият юритаётган кичик бизнес субъектлари сони, бирлик», «асосий капиталга инвестицияларда кичик бизнеснинг ҳажми, млрд.сўм» каби омилларнинг таъсири аҳамиятлидир. Ушбу омилларнинг натижавий кўрсаткичга таъсирини қуйидагича изоҳлаш мумкин: кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ЯХМдаги улуши (X₁)нинг 1,0 фоизга ошиши кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмининг 6,535 фоизга ошишига олиб келади;

¹² Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

¹³ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

марказий банк томонидан ўрнатилган қайта молиялаштириш ставкаси (X_3)нинг бир фоизга ошиши кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмининг 402,135 млн. сўмга камайишига олиб келади; фаолият юритаётган кичик бизнес субъектлари сони (X_5)нинг бир фоизга ошиши кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмининг 1,020 фоизга ошишига олиб келади; асосий капиталга инвестицияларда кичик бизнес ҳажми (X_6)нинг бир фоизга ошиши кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмининг 5,897 фоизга ўсишига олиб келади.

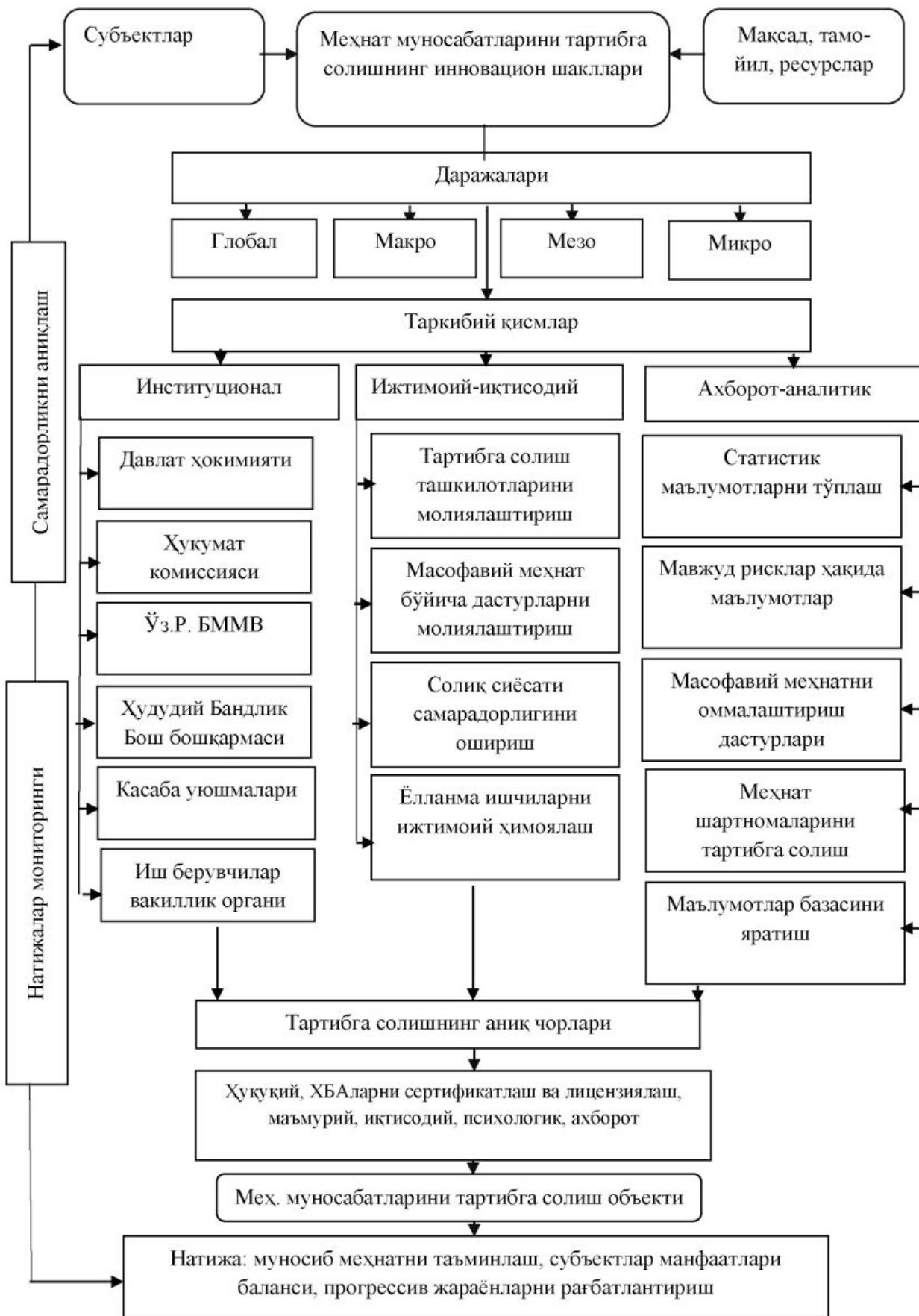
Юқорида келтирилган эконометрик модель (1) ёрдамида истиқбол функцияларини тузишда Самарқанд вилояти бўйича 2005-2017 йиллардаги статистик маълумотлардан фойдаланиб, кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмига таъсир этувчи омиллар X_1 , X_3 , X_5 , ва X_6 учун истиқбол моделлари рўйхати ҳосил қилинди

Диссертация ишининг «**Кичик ва хусусий корхоналарда меҳнат муносабатларини ривожлантиришнинг концептуал асослари ва йўналишлари**» деб номланган учинчи бобда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари ривожлантириш ва тартибга солиш ҳамда кичик бизнес корхоналарида меҳнат муносабатларини ривожлантиришнинг концептуал йўналишлари бўйича таклиф ва амалий тавсиялар ишлаб чиқилган.

Меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солишнинг асосий тамойиллари ишлаб чиқилди. Шундай қилиб, илмийлик, тартибга солишда устувор йўналишларни аниқлаш, тартибга солишнинг стратегик ва тактик мувофиқлиги, тежамкорлик, очиклик, тартибга солишнинг эгилувчанлиги, ахборотлар билан таъминлаш, селективлик каби тамойилларга асосланиши кичик бизнес соҳасида меҳнат муносабатларини самарали ривожлантириш имкониятини яратади.

Меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солиш механизмнинг таркибида институционал-ташкилий, ижтимоий-иқтисодий ва ахборот-аналитик таркибий қисмларини ажратиш ҳамда меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солишнинг муайян воситаларини аниқлашдан иборат:

1. Институционал-ташкилий таркиб – меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солишда иштирок этувчи турли хил субъектлар (давлат ва нодавлат), жами корхоналар, ташкилотлар ва институтлар ҳамда меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари ташкил этиш ва тартибга солиш жараёнида уларнинг ўзаро муносабати механизмини ифодалайди. Меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солишнинг мазкур таркибининг функциялари меҳнат муносабатларининг у ёки бу янги шакллари рағбатлантирувчи, чекловчи, юридик расмийлаштирувчи, мувофиқ қонунчилик актларини қабул қилиш ва меҳнат муносабатларини кузатиш ва назорат қилишни амалга оширувчи мувофиқ институтларни яратишдан иборат. Бу таркибий механизм хориж тажрибасини атрофлича ўрганишни тақозо этади, модомики, Ўзбекистонда ҳозирча меҳнат муносабатларининг ностандарт шакллари тартибга солувчи махсус меъёрий-ҳуқуқий база мавжуд эмас.



2-расм. Меҳнат муносабатларининг инновацион шаклларини тартибга солиш механизми¹⁴

¹⁴ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

2. Ижтимоий-иқтисодий таркиб ижтимоий ва иқтисодий кўллаб-қувватлашнинг (чеклашнинг) муайян чораларини ишлаб чиқиш ва ижтимоий-меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари (тартибга солиш жараёнида иш билан бандлик, институтлар ва ташкилотларни молиялаштириш, ижтимоий-меҳнат муносабатларининг турли хил инновацион шакллари тадқиқ этиш; янги шакллардан фойдаланувчи иш берувчиларни солиққа тортишнинг махсус дастурлари, ишчиларнинг макоми ва ҳуқуқларини ҳимоялаш ва кўллаб-қувватлаш, суғурталашнинг бадал тўловларини аниқлаш ва б.) тартибга солиш жараёнларини амалга оширишни назарда тутди. Бу таркибий механизм ҳозирча етарлича ишлаб чиқилмаган. Ижтимоий-иқтисодий таркибий қисм унинг бошқа элементлари қаторида меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солиш механизми муҳим ўрин эгаллайди.

Унинг асоси бўлиб, ҳам меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари рағбатлантириш, ҳам уларни кўллашда муайян салбий натижаларни чеклаш доирасида ижтимоий ва иқтисодий йўналишларнинг жами тадбирлари ҳисобланди. Мазкур таркибий қисмни такомиллаштиришда қуйидаги жиҳатларга эътибор қаратиш зарур:

- меҳнат муносабатларининг инновацион тавсифига киритилган турли категориядаги ишчиларни ҳимоялаш сиёсатини амалга ошириш;

- меҳнат муносабатларининг замонавий шакллари жорий этувчи иш берувчиларни кўллаб-қувватлаш масалаларини солиқ сиёсатини ишлаб чиқишда ҳисобга олиш;

- хусусий бандлик агентликлари устав капитали ҳажмини аниқлаш;

- меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари субъектларини меҳнат шароитлари ва муҳофазасининг норматив параметрларига риоя қилмайдиган иш берувчилар учун жарима тизимини ишлаб чиқиш;

- ижарага олинган ишчилар, телеишчилар кабиларнинг манфаатларини корпоратив ижтимоий сиёсатда ҳисобга олиш.

3. Меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тартибга солиш механизмнинг ахборот-аналитик таркибий қисми. Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида замонавий ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасида қуйидагиларга эътибор бериш зарур: меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари тўғрисида статистик маълумотларни йиғиш, меҳнат муносабатларининг янги шакллари тадқиқоти ва таҳлили, «янги формат»да жалб қилинган ишчилар сони; меҳнат муносабатларини янгича сифат имкониятлари тўғрисида меҳнат муносабатларининг асосий субъектларини кўллаб-қувватлаш.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини институционал-ташкилий, ижтимоий-иқтисодий асослари ҳамда ахборот-аналитик базасини такомиллаштиришга йўналтирилган инновацион шакллари тартибга солиш механизми схемаси такомиллаштирилди (2-расм).

Республикамиз ҳудудларида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ривожланишининг рационал параметрларини аниқлаш бўйича ҳисоб-китоблар 2018 йил ва истикболдаги 2021-2025 йиллар учун ўтказилди.

8-жадвал

Кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмига таъсир этувчи омилларнинг 2021-2025 йиллардаги истиқбол кўрсаткичлари¹

№	Омиллар НОМИ	Прогноз учун энг қулай функция	Фишер F-коэф.	2021 й.	2022 й.	2023 й.	2024 й.	2025 й.
1.	КБЯ М*	$Y = -16588,546 + 6,535 \times X_1 + 402,135 \times X_3 + 1,020 \times X_5 + 5,897 \times X_6$	137,62	22,4	24,2	26,5	27,9	29,3
2.		$X_1 = 54,007 + 10,319 \ln(t)$	22,948	81,2	82,0	82,6	83,2	83,8
3.		$X_3 = 17,699 - 1,131t + 0,06t^2$	10,00	16	16	16	15	15
4.		$X_5 = 10438,329 - 122,466t + 38,807t^2$	37,448	16330	17333	18414	19572	20807
5.		$X_6 = -265,077 + 130,574t$	147,91	1563,0	1693,5	1824,1	1954,7	2085,2

*Кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажми.

Амалга оширилган ҳисоб-китоблар шуни кўрсатадики, прогноз қилинаётган даврда (2021-2025 йилларда) Самарқанд вилоятида кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажми 2,0 мартага ошади. Иқтисодийни модернизациялаш даврида кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ЯХМдаги улуши (83,8%) ташкил этиши, фаолият юритаётган кичик бизнес субъектлари сони (23,6%) ва асосий капиталга инвестицияларда кичик бизнеснинг ҳажми (25,4%)нинг ошишига ҳамда марказий банк томонидан ўрнатилган қайта молиялаштириш ставкаси (0,1%)нинг пасайишига эришилади.

Ҳозирги вақтда ривожланган мамлакатлар иқтисодийнинг рақобатдошлиги у ердаги кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланиш даражасига боғлиқлиги амалиётда яққол намоён бўлмоқда. Шунинг учун Ўзбекистонда ЯИМни ошириш, бандликни таъминлаш, аҳоли турмуш сифатини оширишнинг муҳим омили сифатида – кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ҳал қилувчи стратегик масалалардан бири ҳисобланади.

Кичик бизнес капитал тақчиллиги шароитида кўп маблағ талаб этмайдиган хўжалик фаолияти сифатида ресурслар айланмасининг юқори суръатларини таъминлайди, иқтисодийни қайта қуриш, иқтисодий барқарорлик ва ресурслар чекланганлиги шароитида истеъмол бозорини шакллантириш ва уни тўлдириш муаммосини тез ҳамда тежамли тарзда ҳал этади. Кичик корхоналар истеъмол талабининг ўзгаришига дарҳол мослашади ва шу йўл билан истеъмол бозоридаги зарурий мувозанатни таъминлайди.

¹ Муаллиф ҳисоб-китоблари асосида тайёрланган.

**Кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажмининг
истикболдаги кўрсаткичлари¹⁵ (2021-2025 й.й.)**

Кўрсаткичлар	2019 й.	Истикболдаги давр					2025 йил 2019 й.га ўзгариш, %
		2021	2022	2023	2024	2025	
Кичик бизнес соҳасида яратилган ялпи маҳсулот ҳажми, млрд. сўм	14325,8	22445,6	24243,4	26522,3	27879,6	29314,9	2,0 марта
Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ЯХМдаги улуши, %	78,2	81,2	82,0	82,6	83,2	83,8	-
Марказий банк томонидан ўрнатилган қайта молиялаштириш ставкаси, %	16	15	15	15	14	14	93,3
Фаолият юритаётган кичик бизнес субъектлари сони, бирлик;	16005	16330	17333	18414	19572	20184	123,6
кичик бизнес соҳасида асосий капиталга киритилган инвестициялар ҳажми, млрд.сўм	1356,2	1563,0	1693,5	1724,1	1854,7	1960,0	125,4

Ҳозирги вақтда, ушбу соҳа, нафақат, иқтисодиётнинг ўсиш суръатларини жадаллаштиришда, балки мамлакатимиз учун ниҳоятда муҳим бўлган бандлик ва аҳоли даромадларини ошириш масалаларини ҳал этишда ҳам етакчи ўрин тутмоқда. Охириги йилларда, республикамизда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик билан шуғулланувчи корхоналар сони йил сайин ортиб бораётгани соҳанинг изчил ривожланаётганлигидан далолат беради.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ижарага олинган меҳнатни тартибга солиш бўйича инновацион меҳнат шартномаларининг инфорсмент тизимини шакллантириш, тартибга солишнинг эгилувчанлигини оширишнинг стратегик йўналишлари такомиллаштирилди.

¹⁵ Муаллиф ҳисоб-китоблари асосида тайёрланган.

ХУЛОСА

Диссертация ишида амалга оширилган илмий тадқиқотлар натижасида қуйидаги илмий хулоса, таклифлар ва амалий тавсиялар ишлаб чиқилди:

1. Диссертацияда «меҳнат муносабатлари» категориясининг муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди. Меҳнат муносабатлари – бу ходим ва иш берувчи ўртасида зарурий шарт-шароитлар асосида, уларнинг манфаатлари уйғунлигини таъминлаган ҳолда ходим томонидан меҳнат функциялари ва вазифаларини бажариши юзасидан шартнома асосидаги келишув натижасида пайдо бўладиган муносабатлардир.

2. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни таҳлил этиш йўналишини аниқлаш икки ўзаро боғлиқ ҳолат билан белгиланади: биринчидан, кичик ва хусусий тадбиркорлик мамлакат миллий иқтисодиётининг яхлит сектори сифатида фаол ривожланиб бормокда; иккинчидан, тадбиркорлик фаолияти ўзига хос фаолият тури ҳисобланади.

3. Меҳнат муносабатлари тизимида кичик бизнес субъектларининг фаоллик даражасини тадбиркорликни ташкил этиш омили, ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик даражаси ҳамда ҳудуднинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг нисбий кўрсаткичлари таснифини шакллантириш орқали баҳолаш методикаси такомиллаштирилган.

4. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларини илмий-техник ва технологик, бошқарув инновациялари, иқтисодий, глобаллашув ҳамда иштимой-маданий омиллар таъсири асосида инновацион шакллари ривожлантириш таклифи ишлаб чиқилган.

5. Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат фаолияти соҳаларини танлаш эркинлиги ижтимоий фаол шахс сифатида, инсонда ўзининг индивидуал қобиляти, касбий сифатлари, қизиқиш, интилиши ҳамда реал имкониятларига боғлиқ ҳолда, меҳнат ташаббускорлигини қуйидаги уч йўналишда намоён этиши мумкин: тадбиркорлик, ташкилотчилик ва бошқарувчилик фаолияти соҳасида; инновацион соҳада; меҳнат фаолиятининг бошқа барча соҳаларида.

6. Тадқиқот натижалари шуни кўрсатдики, тадбиркорлик фаолиятининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари мавжуд бўлиб, улар бир қанча гуруҳларга бўлинади ва улар қуйидагича туркумланади: тадбиркорликни ташкил этиш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар; ишлаб чиқариш жараёнини ташкил этиш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар; ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар; кичик тадбиркорликнинг ялпи ҳудудий маҳсулот (ЯҲМ)даги салмоғи кўрсаткичлари.

7. Кичик бизнес соҳаси субъектлари фаолиятининг истиқболда ривожланишининг асосий кўрсаткичларини 2021-2025 йиллар учун прогнозлаштиришда қуйидаги моделлардан, яъни кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ЯҲМдаги улушини истиқболлаштиришда – логарифмик моделдан, марказий банк томонидан ўрнатилган қайта молиялаштириш ставкасини истиқболлаштиришда – квадратик моделдан, фаолият юритаётган

кичик бизнес субъектлари сонини истиқболлаштиришда – квадратик моделдан, асосий капиталга инвестицияларда кичик бизнеснинг улушини истиқболлаштиришда – чизикли моделдан фойдаланиш тавсия этилди.

8. Бизга маълумки, ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикаси миллий иқтисодиётида, шунингдек, кичик ва хусусий тадбиркорликда ижтимоий меҳнат муносабатларини шакллантириш илгари амал қилган ташкилий шаклларнинг ижобий томонларини ўзлаштирган ҳолда меҳнатни замон талабларига жавоб бера оладиган тарзда ташкил этиш лозим. Бунда: биринчидан, асосий диққат-эътибор инсонга, унинг меҳнат фаолиятига боғлиқ бўлиши лозим; иккинчидан, меҳнат воситаларини танлаш, уларни янгилашда иқтисодий ва ижтимоий мезонларга асосланиш; учинчидан меҳнат жараёнида инсонлар ўзаро ҳаракатининг оптималлигини таъминлаш асосий мақсад ҳисобланади.

9. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг институционал-ташкилий, ижтимоий-иқтисодий асослари ҳамда ахборот-аналитик базасини такомиллаштиришга йўналтирилган инновацион шаклларини тартибга солиш механизми схемаси ишлаб чиқилган.

10. Кичик корхоналарда ёлланма ишчи меҳнати жараёнини мотивлаштириш икки томонлама ҳарактерга эга. Бир томондан, корхона менежерига кўл остидаги ходимлар фаолиятини асосланган ҳолда мотивлаштириш осон бўлса, иккинчи томондан, меҳнат жамоаси ходимлари чегараланган ҳолатда корхона раҳбари томонидан субъектив ёндашув асосида мотивлаштириш мумкин эмас. Бу ҳол биринчилардан бўлиб, персонални бошқариш услубларини мотивациялаш самарадорлигига салбий таъсир кўрсатади.

11. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ижарага олинган меҳнатни тартибга солиш бўйича инновацион меҳнат шартномаларининг инфорсмент тизимини шакллантириш, тартибга солишнинг эгилувчанлигини оширишнинг стратегик йўналишлари такомиллаштирилган.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc. 22/30.12.2019.I.100.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ
РОССИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМ. Г.В.ПЛЕХАНОВА**

САМАРКАНДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УЛУГМУРАДОВА НОДИРА БЕРДИМУРАДОВНА

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА И ЧАСТНОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

08.00.10 – Демография. Экономика труда

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам**

Ташкент – 2020

Тема диссертации доктора философии по экономическим наукам (PhD) зарегистрирована за В2020.2/PhD/Iqt745 Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан.

Диссертация выполнена в Самаркандском государственном университете.

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

Научный руководитель: Арабов Нурали Уралович
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Хасанов Рустам Раббимович
доктор экономических наук, профессор

Холмухамедов Мухсинжон Муродуллаевич
кандидат экономических наук

Ведущая организация: Джизакский политехнический институт

Защита диссертации состоится 24 10. 2020 года в 10 часов в онлайн-режиме на заседании Научного совета DSc.22/30.12.2019.I.100.01 по присуждению ученых степеней при Ташкентском филиале РЭУ им. Г.В. Плеханова. Адрес: 100164, г. Ташкент ул. Шахриобод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: info@reu.uz.

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова (зарегистрирована за № 3). Адрес:100164, г. Ташкент, ул. Шахриобод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60 E-mail: info@reu.uz.

Автореферат диссертации разослан 12 10. 2020 года.
(реестр протокола рассылки № 3 от 12 10. 2020 года)



К.Х. Абдурахманов
Председатель Научного совета по присуждению ученых степеней, академик АН РУз., д.э.н., профессор

З.Г. Шакаров
Учёный секретарь Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор философии по экономическим наукам (PhD)

З.Я. Худайбердиев
Председатель Научного семинара при Научном совете по присуждению ученых степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. Приоритетное значение малого бизнеса и частного предпринимательства в национальной экономике стран мира, а также интенсификация процессов социализации экономической деятельности характерны для развития современных социально-трудовых отношений. В экономике развивающихся стран «малые и средние предприятия обеспечивают 60,0% общей занятости и 40,0% ВВП. Если учесть неформальные малые и средние предприятия, то эти показатели значительно возрастут. В течение следующих 15 лет для трудоустройства растущей глобальной рабочей силы в Азии и Африке потребуется около 600 миллионов рабочих мест»¹⁶.

Исходя из мирового опыта развития малого и частного предпринимательства, важным является исследование научных проблем в таких направлениях, как оценка уровня активности субъектов малого бизнеса в системе социально-трудовых отношений, инвестирование и кредитование в деятельность субъектов малого бизнеса, обеспечение социально-экономического соответствия рабочих мест, совершенствование организации трудовой деятельности в этой сфере, повышение заинтересованности работников в результатах труда.

В нашей стране, особенно в последние годы, особое значение придается развитию малого бизнеса и частного предпринимательства, совершенствованию социально-трудовых отношений в данной сфере на основе современных требований. «Приоритетное внимание необходимо уделить реализации предпринимательских инициатив, способствующих решению социальных проблем на местах, особенно поддержке предпринимательства среди молодежи и женщин. Населению и предпринимателям будет предоставлен широкий доступ к услугам микрофинансирования и финансовым ресурсам, к государственным закупкам»¹⁷. В связи с этим, актуальным является исследование таких направлений, как совершенствование методологии оценки уровня активности субъектов малого бизнеса в системе трудовых отношений, регулирование арендного труда, совершенствование аналитической и информационной базы социально-трудовых отношений в данной сфере и обоснование прогнозных параметров повышения эффективности деятельности субъектов малого бизнеса.

Настоящее диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, указанных в Указах Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан», от 22 января 2018 года № УП-5308 «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики

¹⁶ <https://www.worldbank.org/en/topic/sme/finance>

¹⁷Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису. 24 января 2020 г. - <http://uza.uz/ru/politics/poslanie-prezidenta-respubliki-uzbekistan-shavkata-mirziyeev-25-01-2020>

Узбекистан в 2017 - 2021 годах в «Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий», в Постановлениях Президента Республики Узбекистан от 1 ноября 2017 года №ПП-3365 «О мерах по дальнейшему укреплению инфраструктуры научно-исследовательских учреждений и развитию инновационной деятельности», от 14 июля 2018 года № ПП-3856 «О мерах по совершенствованию и повышению эффективности работы по обеспечению занятости населения», от 27 июня 2018 года № ПП-3777 «О реализации программы «Каждая семья - предприниматель», от 24 октября 2019 года № ПП-4498 «О дополнительных мерах по совершенствованию порядка кредитования проектов, реализуемых в рамках государственных программ развития семейного предпринимательства», а также в других нормативно-правовых актах, касающиеся данной сферы.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Научно-методологические аспекты социально-трудовых отношений изучены многими зарубежными учеными¹⁸, такими как Ж.М.Кейнс, А.Маршалл, М.Фишер, Г.Э.Слезингер, Р.Д.Эренберг, А.Пигу, В.В.Адамчук, О.В.Ромашов, Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Н.А.Волгин, Л.Чижова и др. Также некоторые теоретические и практические аспекты развития трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства анализировались в научных исследованиях ученых-экономистов стран СНГ¹⁹, такими как Б.М.Генкин, Н.А.Жданкин,

¹⁸ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. с англ. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – М.: МИЭМП, 2010; Маршалл А. Принципы экономической науки / А.Маршалл: В 3 т. - М.: Прогресс-Т.З. 1984. -119 с.; Regional labor markets. Analytical contributions and cross-national comparisons. Ed. by. M.Fischer and P.Nijkamp. - Elsevier Science Publishing Co, 1987. - 500 p.; Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. – М., 1996, 34 с.; Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. - 336 с.; Пигу А. Экономическая теория благосостояния / Пигу А.: В 2 т. - М.: Прогресс - Т.2 - 1985. – 240 с.; Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - М.: ЮПИТИ, 1999. - 407 с.; Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство: Монография / Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Н.Г.Митрофанов. – М.: Хронограф, 1998. - 240 с.; Волгин Н. Теоретические основы экономики труда и социальных отношений // Экономика и социальные отношения. – М.: РАГС, 1998.; Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л.С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др. под ред. Л.С. Чижовой, Институт макроэкономических исследований. – М.: Экономика, 2011. - 430 с.

¹⁹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. – М.: Норма, 2007; Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учебно-практ. пособ. – М.: «Финпресс», 2010; Новиков А.М. Постиндустриальное образование. – М.: «Эгвест», 2008; Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. – М.: «Формула права», 2007; Управление трудовыми ресурсами: учебник / А.Я. Кибанов, Э.А. Метафанова, И.А. Эсаулова: под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010; Григорьев В.П., Соловьев Д.П. Управление персоналом: процессный подход: учебное пособие. – Самара: Самарская государственная экономическая академия, 2005; Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – М.: Финпресс, 2004.

А.М.Новиков, А.А.Разумов, М.А.Ягодкина, А.Я.Кибанов, Э.А.Меторфанова, И.А.Эсаулова, В.П.Григорьев, Д.П.Соловьев, В.И.Маслов и др.

Теоретические и практические проблемы социально-трудовых отношений в развитии малого бизнеса и частного предпринимательства в Узбекистане исследовались отечественными учеными-экономистами²⁰, такими как Р.А.Убайдуллаева, К.Х.Абдурахмонов, Н.К.Зокирова, Н.Х.Рахимова, К.С.Саидов, Б.Х.Умурзоков, З.Я.Худайбердиев, Ш.Р.Холмуминов, Н.У.Арабов, Г.К.Абдурахмонова и др.

Научные труды этих ученых-экономистов частично отражают научно-методологические и практические аспекты развития социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства в нашей стране. С точки зрения современных реалий, отсутствие адекватных исследований по оценке уровня активности субъектов малого предпринимательства в социально-трудовых отношениях в Узбекистане, совершенствование характера труда и методов оценки его эффективности в данной сфере обуславливает необходимость проведения углубленных научно-методических исследований по данному направлению.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего учебного заведения, где выполнена диссертация. Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ Самаркандского государственного университета и Ташкентского государственного экономического университета в рамках Программы комплексных мер, направленных на развитие научно-исследовательской деятельности и повышение научного потенциала и прикладного проекта ПЗ-270928644 – «Проблемы занятости сельского населения Узбекистана» (2018-2020 гг.).

Цель исследования заключается в разработке предложений и рекомендаций по совершенствованию экономического механизма развития трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства.

Задачи исследования:

теоретический анализ сущности категорий «социальный труд», "трудовые отношения" и формирование их усовершенствованные определения;

классификация критериев и показателей оценки уровня активности субъектов малого бизнеса в трудовых отношениях;

²⁰ Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва ахоли бандлиги (илмий ўқув кўлланма). – Т.: Университет, 2006; Қ.Х.Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Меҳнат», 2009; Абдурахмонов Қ.Х., Шоюсупова Н.Т. Меҳнат иқтисодиёти: Ижтимоий меҳнат муносабатлари: Дарслик. – Т.: ТДИУ, 2011; Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва таксимланишининг ҳудудий хусусиятлари. Монография. –Т.: «LESSON PRESS» 2017. 188 б.; Максакова Л.П. Узбекистан: совершенствование управления трудовой миграции в аспектах принимающих стран // V Уральский демографической форум. Россия 2014; Ш.Р.Холмуминов. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (Монография). – Т.: «Fan va texnologiya», 2014; З.Я.Худайбердиев ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув кўлланма. «ILMZYU» 2016; Артыкова Д.А. Проблемы достижения равновесия на рынке труда в условиях углубления рыночных реформ. – Т.: ТГЭУ. 2006.

научно-теоретическое исследование современных форм и видов трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства;

анализ состояния развития малого бизнеса и частного предпринимательства в Самаркандской области;

определение условий наёмного труда и особенности его организации в малых и частных предприятиях;

осуществление эконометрического анализа развития хозяйствующих субъектов в сфере малого предпринимательства;

исследование форм обеспечения охраны труда наемных работников в данной сфере;

совершенствование системы регулирования инновационных форм трудовых отношений в сфере малого бизнеса;

разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию концептуальных основ развития социально-трудовых отношений на предприятиях малого бизнеса.

Объект исследования. В качестве объекта исследования выбрана хозяйственная деятельность субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства Самаркандской области.

Предмет исследования составляют экономические отношения, связанные с совершенствованием трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства.

Методы исследования. В диссертации использованы такие методы, как системный анализ, логический и сравнительный анализ, группировка, индукция-дедукция, абстрактно-логическое мышление, статистическое и эконометрическое моделирование, перспективное прогнозирование.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

усовершенствована оценка уровня активности субъектов малого бизнеса в системе трудовых отношений с учетом таких относительных показателей, как фактор организации предпринимательства, технико-технологический уровень производства и социально-экономическое развитие территории;

обоснована необходимость формирования инфорсментной системы инно-вационных трудовых договоров по регулированию арендного труда социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства;

усовершенствована аналитико-информационная база социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства на основе внедрения институционально-организационных и социально-экономических средств регулирования его инновационных форм;

обоснованы прогнозные параметры развития основных показателей повышения эффективности деятельности субъектов на 2021-2025 годы, направленной на совершенствование трудовых отношений в сфере малого бизнеса.

Практические результаты исследования состоят в следующем:

дано авторское определение значения категорий, характеризующих социально-трудовые отношения в сфере малого предпринимательства;

разработаны рекомендации по совершенствованию экономических, социальных и духовно-психологических основ организации труда на предприятиях малого бизнеса и частного предпринимательства;

разработаны эффективные методы мотивации труда работников частных предприятий и малого бизнеса;

научно обоснованы направления совершенствования качественного состава наемных работников на основе повышения их трудовых навыков.

Достоверность результатов исследования заключается в обоснованности подходов и методов, использованные в диссертации, использовании официальных данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике и его территориальных подразделений, Министерства экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан, а также использованием полученных результатов на практике заинтересованных министерств и ведомств.

Научная и практическая значимость полученных результатов исследования. Научная значимость результатов проведенного исследования объясняется тем, что выводы, разработанные по совершенствованию экономических механизмов развития трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, служат совершенствованию методологическо-методических основ в этой области.

Практическая значимость исследования заключается в том, что предложения и рекомендации, разработанные в направлении развития малого бизнеса и частного предпринимательства, могут быть использованы при разработке нормативных документов по развитию трудовых отношений, программ развития данной сферы, а также при раскрытии возможностей повышения производительности труда.

Внедрение результатов исследования. На основе научных результатов, полученных по совершенствованию экономических механизмов развития трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, внедрены:

предложения, разработанные по совершенствованию оценки уровня активности субъектов малого бизнеса использованы Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при подготовке программ занятости населения в регионах (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 01/00-04/00-1242 от 11 февраля 2020 г.). Использование данных предложений дало возможность более эффективно использовать возможности субъектов малого бизнеса и предпринимательства при создании новых рабочих мест в регионах;

предложение по формированию инфорсментной системы инновационных трудовых договоров по регулированию арендного труда социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства использовано Министерством занятости и трудовых

отношений Республики Узбекистан при формировании программ занятости населения (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 01/00-04/00-1242 от 11 февраля 2020 г.). Использование данного предложения позволило усовершенствовать социально-трудовые отношения в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства путем широкого внедрения трудовых договоров для регулирования наемного труда;

предложения по совершенствованию аналитико-информационной базы социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства использованы Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при подготовке программ обеспечения новыми рабочими местами в регионах на основе развития субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 01/00-04/00-1242 от 11 февраля 2020 г.). Использование данного предложения позволило расширить инновационные формы в сфере социально-трудовых отношений в деятельности субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства;

прогнозные параметры развития основных показателей повышения эффективности деятельности субъектов на 2021-2025 годы, направленные на совершенствование трудовых отношений в сфере малого бизнеса, использованы Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан при разработке концепции и программы развития малого бизнеса и предпринимательства (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 01/00-04/00-1242 от 11 февраля 2020 г.). Использование указанных прогнозных параметров позволило при реализации мероприятий по развитию деятельности субъектов малого бизнеса и предпринимательства увеличить количество действующих субъектов малого предпринимательства на 23,6%, объем инвестиций в основной капитал в сфере малого бизнеса на 25,4%.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждены на 10 научно-практических конференциях, в том числе на 6 республиканских и 4 международных конференциях.

Опубликованность результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 18 научных работ, из них 10 научных статей, в том числе 6 - в республиканских, 4 - в зарубежных журналах, рекомендуемых Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для издания основных научных результатов докторской диссертации.

Структура и объем диссертации. Структура диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем диссертации составляет 188 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обоснованы актуальность и востребованность темы диссертации, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, показано соответствие приоритетным направлениям развития науки и технологий в республике, освещены научная новизна и практические результаты исследования. Раскрыта научная и практическая значимость полученных результатов, приведены сведения о внедрении в практику результатов исследования, опубликованных работах, структуре и объеме диссертации.

В первой главе диссертации **«Теоретико-методологические основы формирования трудовых отношений в условиях малого бизнеса и частного предпринимательства»** разработано авторское определение категорий трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства на основе теоретического анализа научных подходов, характеризующих сущность, содержание и особенности формирования трудовых отношений в данной сфере, а также классифицированы методы оценки уровня активности субъектов малого бизнеса в социально-трудовых отношениях. Кроме этого, научно и теоретически исследованы механизмы развития инновационных форм трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства.

В настоящее время для повышения роли и значения малого бизнеса и частного предпринимательства в экономике нашей страны, дальнейшего его развития и превращения в решающую сферу национальной экономики требуются теоретические и практические исследования экономического содержания этой сферы и влияющие на неё факторы.

Общественные отношения проявляются по-разному, но в любом случае они реализуются на основе стремления людей к созданию материальных богатств и благ. В конце концов, такое желание возникает из потребности людей. Но реальное удовлетворение потребностей происходит через взаимное объединение факторов в процессе производства и распределения, обмена и потребления материальных благ, созданных в результате этого процесса. Поэтому отношения, которые возникают в этом процессе, правильнее всего называть социально-экономическими.

В свою очередь, все другие общественные отношения, в частности отношения в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, также выражают взаимосвязь экономических отношений, изменяя их смысл и форму проявления. Это выражается в описании и границах потребностей и интересов, в целевой ориентации при формировании трудовых отношений.

Понятие «трудовых отношений» на предприятии как социального субъекта представляет собой социально-экономическое понятие, охватывающее его особенности в области целостной жизнедеятельности, жизнедеятельности персонала предприятия, а также их образ и качество жизни.

Трудовые отношения – это отношения, возникающие в результате договорного соглашения между работником и работодателем о выполнении работником трудовых функций и обязанностей, обеспечивающих гармонию их интересов на основе необходимых условий. Сфера трудовых отношений имеет многогранную, сложную и динамичную организационную структуру, которая характеризуется рядом взаимосвязанных и взаимозависимых издержек в социальной среде, в которой живет человек.

При разработке стратегии и тактики развития предпринимательства его активность классифицирована на инвестиционные, маркетинговые, экономические, организационно-управленческие, финансово-социальные направления.

Усовершенствована методика оценки уровня активности субъектов малого бизнеса в системе трудовых отношений за счет формирования факторов организации предпринимательства, технико-технологического уровня производства, а также классификации относительных показателей социально-экономического развития территории.

Целесообразно определять качественные уровни предпринимательской активности путем количественного измерения состояния и уровня его экономического благополучия. Поэтому показатели активности малого бизнеса и частного предпринимательства были сгруппированы по экономическому потенциалу предпринимательства, финансовой устойчивости предпринимательства, оценке конкурентоспособности в отрасли, рыночной активности, социальной активности.

«Инновация» представляет собой быструю адаптацию, постоянное обновление трудовой деятельности к новым условиям с возможностью получения социально-экономического эффекта в контексте содержания трудовых отношений. Анализ эволюционного развития трудовых отношений подтверждает следующие факты. Во-первых, меняется взаимовлияние в их взаимоотношениях и качество субъектов. Во-вторых, усложняются трудовые отношения (те или иные трудовые отношения в рамках традиционных предметов имеют различные значения для субъектов). В-третьих, в большинстве случаев можно отличить дифференциацию. В-четвертых, усложняется профиль трудовых отношений. В-пятых, развивается традиционность в организационной структуре трудовых отношений и возникают новые институты. В-шестых, усиливается влияние трудовых отношений на экономические процессы в обществе и ускоряется модернизация экономики.

Развитие инновационных форм трудовых отношений происходит под влиянием различных факторов. Разработана классификация трудовых отношений по основным факторам развития инновационных форм (табл. 1).

В новых формах трудовых отношений особенности определения их влияния на выбор работников и работодателей и анализ этих факторов необходимы для разработки конкретных мер регулирующего воздействия. Следует отметить, что представленная группа факторов влияет как на самих

субъектов трудовых отношений, их модель поведения, их решения, ценности, так и на форму их взаимодействия.

Таблица 1

Факторы, влияющие на инновационные формы социально-трудовых отношений²¹

Основание для влияния факторов	Группа факторов	Факторы
По содержанию	1. Экономический 2. Технологический 3. Институциональный 4. Социокультурный 5. Управленческий	1. Глобальный, конкурентный. 2. Факторы, связанные с IT-технологиями, технологическими инновациями. 3. Научно-технические, финансовые, инвестиционные, социальные методы и меры их воздействия, которые влияют на сферы, нормы, правила формирования и управления социально-трудовыми отношениями. 4. Отношения, ценности и традиции разных стран и культур по отношению к социально-трудовым отношениям. 5. Управленческие идеи, инновации.
По природе	1. Внешний 2. Внутренний	1. Глобализация, геополитика, макроэкономическая политика, социальная политика, международная конкуренция, IT-технологии и т.д. 2. Концепция внутреннего развития фирмы, социокультурные факторы, традиции трудового коллектива, сферы деятельности, мера жизненного цикла организации, ее этапы, управленческие характеристики, финансовая устойчивость организации, стиль управления, система оплаты труда и др.
По характеру воздействия	1. Стимулирующий 2. Ограничительный 3. Нейтральный	1. Технологические инновации, управленческие инновации, социокультурные факторы, глобализация и др. 2. Институциональные, социокультурные, технические, культурные факторы. 3. Реструктуризация собственности, социокультурные факторы.
На уровне регулирования	1. Регулирующийся субъектами социально-трудовых отношений 2. Не регулирующийся субъектами социально-трудовых отношений	1. Экономические, управленческие, организационные, технические, социокультурные и др. (Институциональные факторы на разных уровнях регулируются по-разному). 2. IT-технологии, социокультурные факторы, демография, глобализация, природные.
По степени действия	1. Микроуровень 2. Мезоуровень (отрасль, территория) 3. Микроруровень (организация) 4. Наноруровень (индивиды)	

В свою очередь, с точки зрения развития новых форм трудовых отношений экономические факторы могут быть как внешними, так и внутренними, стимулирующими и нейтральными. В качестве важнейших факторов управления выступают инновационный, технологический, экономический, социокультурный, глобализационный факторы.

²¹ Разработано автором

При анализе инновационных форм трудовых отношений следует учитывать, что такие инновации в условиях рыночной экономики должны быть приняты субъектами трудовых отношений. Инновационность форм трудовых отношений на фирме или внешнем от фирмы рынке будет иметь свою социально-экономическую целесообразность. Коммерческий аспект в инструменте взаимоотношений работников и работодателей позволяет определить использование инноваций в сфере труда как экономическую необходимость, выраженную через потребности рынка труда (табл.2).

Таблица 2

Основная характеристика инновационных форм трудовых отношений ²²

Характеристика	Аренданный труд	Дистанционная форма трудовых отношений
Количество значимых взаимодействующих сторон трудовых отношений	3 (работник-частное агентство занятости-предприятие)	2 (Работник и работодатель)
Факторы спроса на данную форму взаимодействия	Конъюнктурный	Технологический, структурный, экономический, социокультурный
Связь с экономическим циклом	Существенная связь со стадиями экономического цикла	Не имеющий значения
Изменения в предмете социально-трудовых отношений	Количественные изменения (рабочее время, изменение численности работников)	Качественные изменения (организация труда, взаимоотношения внутри фирмы)
Баланс в системе «работник-работодатель»	Дисбаланс в пользу работодателя	Часто непоследовательность в пользу работодателя
Институциональное регулирование	В Узбекистане оно не на достаточном уровне. Два вида договоров (между работником и частным агентством занятости; между частным агентством занятости и заказчиком).	В Узбекистане нет комплексного регулирования. В Трудовом кодексе недостаточно отражены эластичные формы занятости.

Информационно-коммуникационные технологии позволили досконально определить рабочее время для работодателей, а также продолжительность выполнения задания. В результате этого они смогут набирать сотрудников с учетом времени, необходимого на практике для выполнения производственного задания. Кроме того, новые технологии позволили устранить традиционные издержки, связанные с краткосрочной эксплуатацией различного персонала. Потому что с помощью этих технологий есть возможность рассчитать количество необходимых трудовых ресурсов и, исходя из этого, привлечь необходимое количество работников к работе и точно рассчитать их заработную плату.

²² Разработано автором

Во второй главе диссертации «Анализ состояния и показателей формирования трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства в Самаркандской области» проанализировано состояние развития малого бизнеса и частного предпринимательства, определены условия и особенности организации наемного труда на предприятиях отрасли и проведено эконометрическое исследование хозяйствующих субъектов в сфере малого бизнеса.

В настоящее время субъекты малого бизнеса и частного предпринимательства увеличивают свое присутствие во все сферах и отраслях народного хозяйства. Об этом свидетельствует тот факт, что нецелесообразно использовать традиционный методологический подход к изучению предложения на рынке труда.

Таблица 3

**Экономические показатели малого бизнеса
в Самаркандской области ²³**

Показатели	2010 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Рост в 2019 г. по отношению к 2010г., %
Объем валового продукта, созданного в сфере малого бизнеса, млрд. сум	2925,1	8762,8	11737,0	14325,8	17485,6	29135,3	10,0 раза
Доля малого бизнеса и частного предпринимательства в ВРП, %	73,6	77,9	78,0	78,2	80,0	77,5	105,3
Средняя налоговая нагрузка на малые предприятия (субъекты малого бизнеса), %	21,9	21,5	21,4	21,3	21,3	21,3	-
Количество действующих субъектов малого бизнеса, ед.;	10689	13840	13981	16005	20669	25643	2,4 раза
Объем инвестиций малого бизнеса в основном капитале, млрд. сум	362,8	1297,1	1315,5	1356,2	5746,9	6106,3	16,8 раза
Занятые в сфере малого бизнеса, тыс. чел.	1009,0	1213,9	1254,6	1298,7	1300,2	1345,8	133,4
производительность труда в сфере малого предпринимательства, тыс. сумов	2899,0	7218,7	9355,2	11030,9	13006,8	14826,4	5,1 раза
Объем экспорта субъектов малого бизнеса, млн. доллар	66,6	272,5	278,2	295,4	257,4	298,5	4,5 раза

Согласно данным, представленным в таблице 3, объем валовой продукции, созданной в сфере малого предпринимательства, в 2010-2019

²³ Источник: рассчитано на основе данных Главного управления по статистике Самаркандской области.

годах увеличился в 10,0 раз. Количество субъектов малого предпринимательства, действующих в Самаркандской области за анализируемые годы, увеличилось в 2,4 раза, объем инвестиций малого бизнеса в основной капитал - в 16,8 раза, численность занятых в секторе малого предпринимательства - на 33,4%, производительность труда - в 5,1 раза, объем экспорта - в 4,5 раза.

Анализ степени изученности рынка труда показывает, что ученые республики при решении вопроса занятости населения исходят из макроэкономической функции малых производителей. Мало внимания уделяется вопросу трудовых отношений на уровне предприятий, в частности, характеристикам найма рабочей силы на малых предприятиях, стоит признать, что характеристики рынка труда на малых предприятиях определяются рядом факторов. Эти факторы формируются за счет действия экономических законов (то есть соотношение конкуренции, спроса и предложения, изменчивость рабочей силы, улучшение материального положения населения и т.д.) и проявляются в децентрализованном управлении трудовыми отношениями в сфере малого бизнеса.

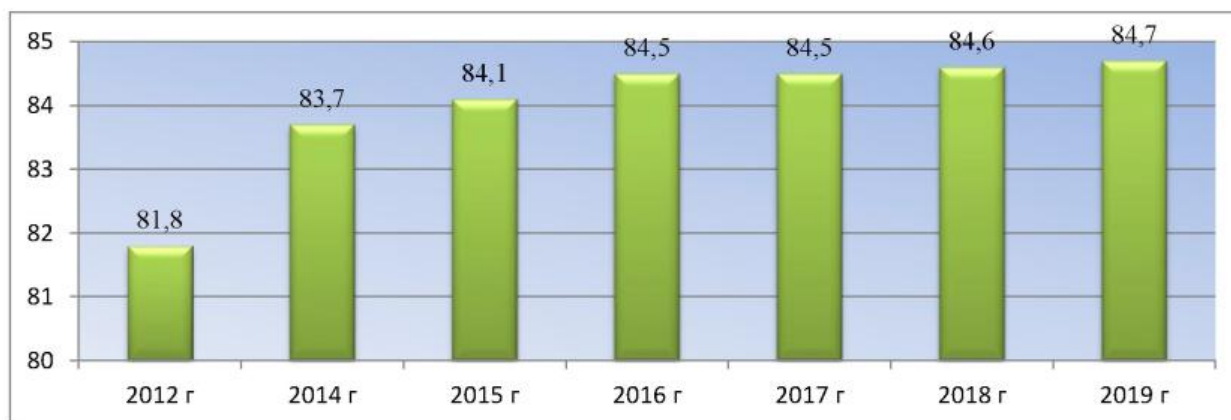


Рис.1. Доля занятых в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства в структуре общей занятости населения в Самаркандской области ²⁴, %

Факторы, определяющие эти характеристики, заключаются в следующем:

– двухуровневая конкуренция между работодателями для привлечения хороших работников: первая, между малыми предприятиями (фирмами), вторая, между малыми предприятиями и крупными предприятиями;

– низкий уровень конкуренции из-за ограничения руководящих должностей на малых предприятиях;

– большие возможности для управления спросом на наемную рабочую силу за счет использования резервов рабочей силы (то есть членов семьи владельца малого предприятия);

– наличие хороших условий для обеспечения быстрой адаптации малых предприятий к изменениям конъюнктуры рынка труда;

²⁴ Источник: рассчитано на основе данных Главного управления по статистике Самаркандской области.

– низкие условия для применения закона о трудовых изменениях в связи с ограничением должностных позиций на малом предприятии.

Для малых предприятий требуются все специалисты разного возраста. Поэтому для установления трудовых отношений на уровне предприятия (фирмы) необходимо, прежде всего, учитывать не только то, к какой отрасли принадлежит предприятие работодателя, но и общие особенности труда на данном предприятии.

В мае-июне 2019 года автором диссертации был проведен социологический опрос среди работающих сотрудников с целью улучшения трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства в Самаркандской области.

Разработка социально и экономически обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства в условиях модернизации экономики является основной целью проведения конкретных социологических исследований.

Результаты социологического опроса проведенного с респондентами, показали, что на вопрос: «Как вы считаете, в чем заключается главный недостаток такой формы занятости для наемного работника?» - респонденты ответили таким образом: «трудовые и социальные права недостаточно защищены» (54,0%), «наличие нестабильной занятости», «уровень доходов низкий» и «отсутствие отчислений в Пенсионный фонд» (13,0%), а также «высокий профессиональный риск» (7,0%). В половом разрезе респонденты ответили на этот вопрос следующим образом (рис. 2):

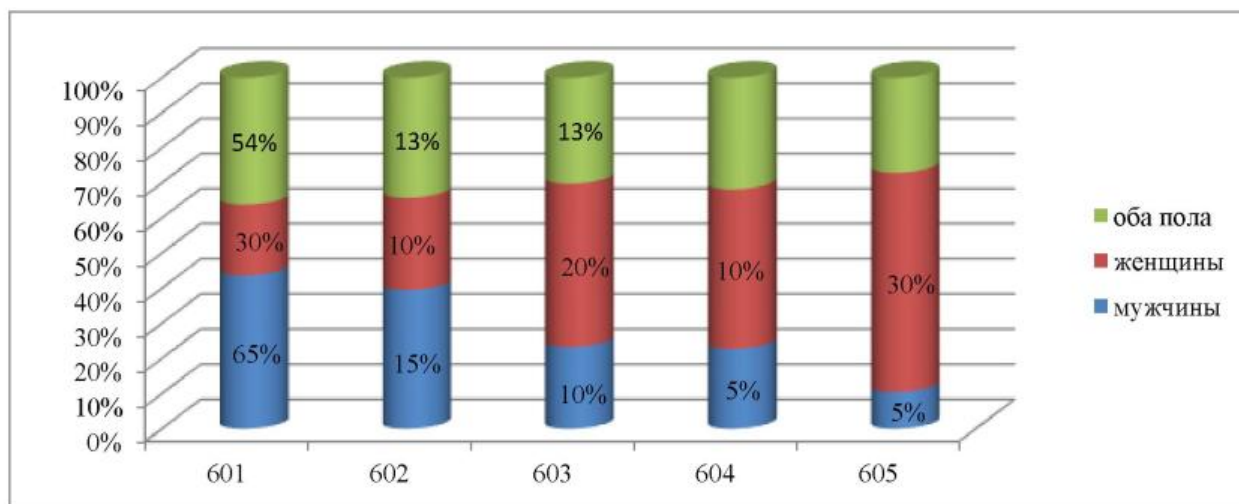


Рис.2. Ответы по основным недостаткам арендованного труда для наемного работника²⁵

Результаты социологического опроса показали, что на вопрос: «Какие преимущества, на ваш взгляд, дает работнику эта форма трудовых

²⁵ Разработано автором. 601- «Недостаточная защищенность трудовых и социальных прав», 602- «Наличие нестабильной трудовой занятости», 603 - «Низкий уровень дохода», 604- «Отсутствие отчислений в пенсионный фонд», 605- «Высокий профессиональный риск».

отношений?», - респонденты ответили таким образом: «возможность получения опыта работы (в том числе начального опыта работы после длительного перерыва)» (50,0%), «возможность совмещать работу с учебой» (17,0%), «отсутствие самостоятельного поиска работы – агентство занятости ищет для вас проекты работы» (17,0%), «наличие возможностей трудоустройства, а не безработицы в условиях структурных изменений в экономике» (13,0 %), и воздержались ответить (3,0 %). В разрезе обоих полов респонденты на этот вопрос ответили следующим образом (табл. 4):.

Таблица 4

Преимущества арендованного труда²⁶

Показатели	Мужчины	Женщины	Оба пола
Возможность получения опыта работы (в том числе начального опыта работы после длительного перерыва)	60,0%	30,0%	50,0%
Возможность совмещать работу с учебой	10,0%	30,0%	17,0%
Отсутствие самостоятельного поиска работы – агентство занятости ищет для вас проекты работы	25,0%	-	17,0%
Наличие возможностей трудоустройства, а не безработицы в условиях структурных изменений в экономике	5,0%	30,0%	13,0%
Другое мнение	-	10,0%	3,0%

Эконометрический анализ развития хозяйствующих субъектов в сфере малого предпринимательства позволяет определить силу взаимосвязи сложных социально-экономических явлений посредством экономико-математических методов, определить действующие закономерности в них, а также провести исследования на основе накопленного опыта.

В результате проведенного анализа развития деятельности субъектов малого бизнеса с использованием методов корреляционно-регрессионного анализа определена сила корреляции между факторами и развитием социально-трудовых отношений на предприятиях отрасли и, в конечном итоге, определены направления достижения эффективности труда. Важнейшим этапом в построении данной модели является выборка эконометрического выражения, характеризующего связь результирующего, прогнозируемого показателя с выбранными факторами. В статистическую выборку модели включены соответствующие макроэкономические и социально-экономические показатели рынка труда в социально-экономическом развитии республики за 2005-2018 годы. В этом процессе была определена степень влияния факторов, входящих в состав выборки на «объем валового продукта, создаваемого в сфере малого бизнеса», который рассматривается как результирующий показатель.

²⁶ Разработано автором.

В модели (представленной в таблице 5), разработанной путем анализа факторов, влияющих на объем валового продукта, созданного в сфере малого бизнеса Самаркандской области, реальное значение критерия F-Фишера составляет $F_{\text{реал.}} = 35,014$, а в случае количества свободных уровней, равной в знаменателе $\gamma_1=4$ и в числителе $\gamma_2=8$ (при уровне существенности $p=0,95$), табличное значение критерия Фишера составляет $F_{\text{табл.}}=3,84$. Таким образом, сформированное нами уравнение многофакторной регрессии считается значимым (табл. 5).

Таблица 5
Критерии проверки качества и важности модели²⁷

Коэффициент многофакторной корреляции R	Многофакторный коэффициент детерминации R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки	F-реальный	P-значение
0,973	0,946	0,919	1235,56121	35,014	$4,07 \cdot 10^{-5}$

Значит факторы, включенные в уравнение регрессии, считаются высокосignificantными, significantными, относительно significantными и незначительными. Основываясь на результатах проведенного анализа, мы выделили высокую значимость и значимость факторов, включенных в нашу модель (табл. 6).

Таблица 6
Важные факторы, включенные в модель линейной регрессии²⁸

	Нестандартизированные коэффициенты		Стандартизированные коэффициенты	t-критерий	P-значение
	B	Стандартная погрешность	Бета		
(Константа)	-16588,546	7180,815		-2,310	0,050
X ₁	6,535	74,357	0,012	0,088	0,932
X ₃	- 402,135	314,045	0,218	1,281	0,236
X ₅	1,020	0,498	0,429	2,049	0,075
X ₆	5,897	2,209	0,716	2,669	0,028

Разработанная линейная регрессионная модель имеет следующий вид:

$$Y = -16588,546 + 6,535 \times X_1 + 402,135 \times X_3 + 1,020 \times X_5 + 5,897 \times X_6, (1)$$

Таким образом, влияние на результирующий показатель «Объем валовой продукции, созданной в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, (%)» таких факторов, как «ставка рефинансирования, установленная Центральным банком, %», «количество действующих субъектов малого бизнеса, единиц», «объем инвестиций малого бизнеса в основной капитал, млрд.сум» является значимыми. Влияние этих факторов на результирующие показатели можно объяснить следующим образом: увеличение доли малого бизнеса и частного предпринимательства в ВРП

²⁷ Разработано автором.

²⁸ Разработано автором.

(X1) на 1,0% приведет к увеличению валового продукта, созданного в секторе малого бизнеса, на 6, 535 %; увеличение ставки рефинансирования, установленной Центральным банком (X3) на один процент приведет к увеличению объема валового продукта, созданного в секторе малого бизнеса, на 402,135 млн. сум; увеличение числа действующих субъектов малого бизнеса (X5) на один процент приведет к увеличению объема валового продукта, созданного в секторе малого бизнеса, на 1,020 процента; увеличение объема инвестиций малого бизнеса в основной капитал (X6) на один процент приводит к увеличению объема валовой продукции, создаваемой в секторе малого бизнеса, на 5,897 процентов.

С помощью вышеупомянутой эконометрической модели (1) и с использованием статистики 2005-2017 годов по Самаркандской области был сформирован перечень перспективных моделей для факторов X1, X3, X5 и X6, которые влияют на объем валовой продукции, созданной в сфере малого бизнеса.

В третьей главе диссертации **«Концептуальные основы и направления развития трудовых отношений на малых и частных предприятиях»** разработаны предложения и практические рекомендации по развитию и регулированию инновационных форм трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, а также по концептуальным направлениям развития трудовых отношений на предприятиях малого бизнеса.

Разработаны основные принципы регулирования инновационных форм трудовых отношений. Таким образом, возможность эффективного развития трудовых отношений в сфере науки, определение приоритетных направлений при регулировании, стратегическая и тактическая совместимость регулирования, жесткость, открытость, эластичность регулирования, информационное обеспечение, избирательность и др. создают возможности для эффективного развития трудовых отношений в сфере малого бизнеса.

Механизм регулирования инновационных форм трудовых отношений заключается в выделении институционально-организационной, социально-экономической и информационно-аналитической составляющих, а также выявлении определенных средств регулирования инновационных форм трудовых отношений:

1. Институционально-организационная составляющая - представляет собой взаимоотношения различных субъектов (государственных и негосударственных) всех предприятий, организаций и учреждений, участвующих в регулировании инновационных форм трудовых отношений, а также в процессе организации и регулировании инновационных форм трудовых отношений. Функции регулирования инновационных форм трудовых отношений данной составляющей заключаются в создании соответствующих институтов, стимулирующих, ограничивающих, юридически оформляющих те или иные новые формы трудовых отношений, принятии соответствующих законодательных актов и осуществлении мониторинга и контроля за трудовыми отношениями.

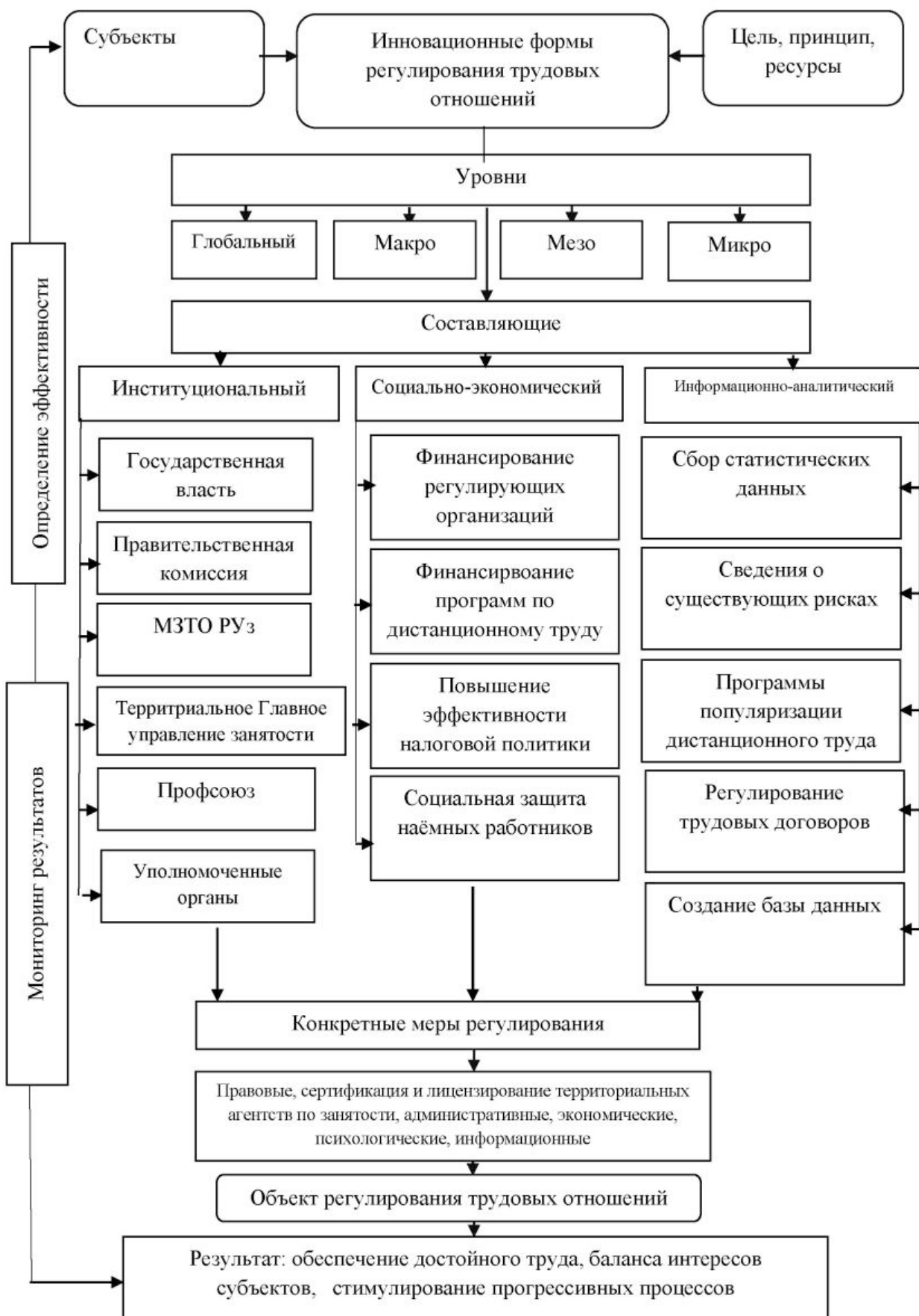


Рис.2. Механизм регулирования инновационных форм трудовых отношений²⁹

²⁹ Разработано автором.

Это требует тщательного изучения зарубежного опыта по организационному механизму, поскольку в Узбекистане отсутствует специальная нормативно-правовая база, регулирующая нестандартные формы трудовых отношений.

2. Социально-экономическая составляющая предполагает осуществление процессов разработки определенных мер социально-экономической поддержки (ограничения) и регулирования инновационных форм социально-трудовых отношений (финансирование занятости населения, учреждений и организаций, исследование различных инновационных форм социально-трудовых отношений в процессе регулирования; защита и поддержка специальных программ по налогообложению работодателей, использующие новую форму, статуса и прав работников, определение взносов страховых выплат и др.). Данный структурный механизм еще недостаточно развит. Социально-экономическая составляющая, наряду с другими ее элементами, играет важную роль в механизме регулирования инновационных форм трудовых отношений.

В качестве ее основы выступают как меры стимулирования инновационных форм трудовых отношений, так и совокупность мер социально-экономического направления в рамках ограничения определенных негативных последствий при их применении. При совершенствовании этой составляющей необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

- реализация политики защиты интересов работников различных категорий, включенных в инновационную классификацию трудовых отношений;
- учет вопроса поддержки работодателей, внедряющие современные формы трудовых отношений, при разработке налоговой политики занятости населения;
- определение размера уставного капитала частных агентств занятости;
- разработка системы штрафов для работодателей, не соблюдающих нормативные параметры условий труда и защиты интересов субъектов инновационных форм трудовых отношений;
- учет интересов арендованных работников, телесотрудников и т.д. при реализации корпоративной социальной политики.

3. Информационно-аналитическая составляющая регулирования инновационных форм трудовых отношений. В области современных социально-трудовых отношений в условиях модернизации экономики необходимо обратить внимание на следующее: сбор статистических данных об инновационных формах трудовых отношений, исследование и анализ новых форм трудовых отношений, численности работников, вовлеченных в "новый формат"; поддержка основных субъектов трудовых отношений в сфере качественно новых возможностей трудовых отношений.

Усовершенствована схема механизма регулирования инновационных форм социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, направленная на совершенствование институционально-организационной, социально-экономической и аналитико-информационной базы (Рис.2).

Проведены расчеты по определению рациональных параметров развития малого бизнеса и частного предпринимательства в регионах республики на 2018 год и на перспективу в 2021-2025 годы.

Таблица 8

**Перспективные показатели факторов, влияющие
на объем валового продукта, создаваемого в секторе малого бизнеса,
на 2021-2025 годы¹**

№	Наименование факторов	Наиболее подходящая функция для прогноза	Коэффициент F-Фишера	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.
1.	КБЯМ*	$Y = -16588,546 + 6,535 \times X_1 + 402,135 \times X_3 + 1,020 \times X_5 + 5,897 \times X_6$	137,62	22,4	24,2	26,5	27,9	29,3
2.		$X_1 = 54.007 + 10.319 \ln(t)$	22,948	81,2	82,0	82,6	83,2	83,8
3.		$X_3 = 17,699 - 1,131t + 0,06t^2$	10,00	16	16	16	15	15
4.		$X_5 = 10438,329 - 122,466t + 38,807t^2$	37,448	16330	17333	18414	19572	20807
5.		$X_9 = -265,077 + 130,574t$	147,91	1563,0	1693,5	1824,1	1954,7	2085,2

* Объем валового продукта, созданного в сфере малого бизнеса.

Проведенные расчеты показывают, что за прогнозный период (в 2021-2025 годах) объем валовой продукции, созданной в секторе малого бизнеса Самаркандской области, увеличится в 2,0 раза. В период модернизации экономики увеличатся доля малого бизнеса и частного предпринимательства в ВРП (83,3%), количество действующих субъектов малого бизнеса (23,6%), основной капитал, объем инвестиций малого бизнеса (25,4%), и ставка рефинансирования, установленная Центральным банком, достигается снижение (0,1%).

На практике ярко проявляется то, что в настоящее время конкурентоспособность экономики развитых стран зависит от уровня развития малого и среднего бизнеса. Поэтому развитие малого бизнеса и частного предпринимательства является одним из важнейших стратегических вопросов в Узбекистане как важного фактора развития образования, занятости и качества жизни населения.

Малый бизнес как хозяйственная деятельность, не требующая больших средств, в условиях дефицита капитала обеспечивает высокие темпы ресурсооборота, быстро и экономно решает задачи формирования и пополнения потребительского рынка в условиях реструктуризации экономики, экономической неустойчивости и дефицита ресурсов. Малые предприятия моментально адаптируются к изменению потребительского спроса и таким образом обеспечивают необходимый баланс на потребительском рынке.

¹ Подготовлено на основе расчетов автора.

Таблица 9

**Перспективные показатели объема валового продукта, созданного
в секторе малого бизнеса(2021-2025 гг.)³⁰**

Показатели	2019 г.	Перспективный период					2025 год по отношению к 2019 году, %
		2021	2022	2023	2024	2025	
Объем валового продукта, созданного в сфере малого бизнеса, млрд. сум	14325,8	22445,6	24243,4	26522,3	27879,6	29314,9	2,0 раза
Доля малого бизнеса и частного предпринимательства в ВРП, %	78,2	81,2	82,0	82,6	83,2	83,8	-
Ставка рефинансирования, установленная Центральным банком, %	16	15	15	15	14	14	93,3
Количество действующих субъектов малого бизнеса, ед.	16005	16330	17333	18414	19572	20184	123,6
Объем инвестиций в основной капитал в сфере малого бизнеса, млрд. сумов	1356,2	1563,0	1693,5	1724,1	1854,7	1960,0	125,4

В настоящее время эта сфера занимает лидерскую позицию не только в ускорении темпов роста экономики, но и в решении чрезвычайно важных для нашей страны вопросов повышения занятости и доходов населения. В последние годы количество предприятий, занимающихся малым бизнесом и частным предпринимательством, в нашей республике ежегодно растет, что свидетельствует о последовательном развитии отрасли.

В работе усовершенствованы стратегические направления формирования инфорсментной системы инновационных трудовых договоров по регулированию арендованного труда в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, а также повышения эластичности регулирования социально-трудовых отношений.

³⁰ Разработано на основе расчетов автора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате научных исследований, проведенных в диссертационной работе, были разработаны следующие научные выводы, предложения и практические рекомендации:

1. В диссертации разработано авторское определение категории «трудовые отношения». Трудовые отношения - это отношения, возникающие в результате договорного соглашения между работником и работодателем о выполнении работником трудовых функций и обязанностей, обеспечивающих гармонию их интересов на основе необходимых условий.

2. Выявление направления анализа малого бизнеса и частного предпринимательства определяется двумя взаимосвязанными ситуациями: во-первых, малое и частное предпринимательство активно развивается как целостный сектор национальной экономики страны; во-вторых, предпринимательская деятельность является специфическим видом деятельности.

3. Усовершенствована методика оценки уровня активности субъектов малого бизнеса в системе трудовых отношений путем формирования фактора организации предпринимательства, технико-технологического уровня производства и классификации относительных показателей социально-экономического развития территории.

4. Разработано предложение по развитию инновационных форм социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства на основе научно-технических и технологических, управленческих инноваций, экономических, глобализационных и социокультурных факторов воздействия.

5. Свобода выбора сфер трудовой деятельности в условиях рыночной экономики у человека, как социально активной личности, может проявляться через трудовую инициативу в следующих трех направлениях в зависимости от его индивидуальных способностей, профессиональных качеств, интересов, стремлений и реальных возможностей: в сфере предпринимательства, в сфере организационно-управленческой деятельности; в сфере инноваций; во всех других сферах трудовой деятельности.

6. Результаты проведенного исследования показывают, что существуют количественные и качественные показатели предпринимательской деятельности, которые подразделяются на несколько групп и классифицируются следующим образом: показатели, отражающие уровень организации предпринимательства; показатели, отражающие уровень организации производственного процесса; показатели, отражающие технико-технологический уровень производства; показатели доли малого предпринимательства в валовом региональном продукте (ВРП).

7. При прогнозировании основных показателей перспективного развития деятельности субъектов малого предпринимательства на 2020-2025 годы было рекомендовано использовать следующие модели, а именно

логарифмическую модель при прогнозировании доли малого бизнеса и частного предпринимательства в ВРП, квадратичную модель при прогнозировании ставки рефинансирования, установленной Центральным банком, квадратичную модель при прогнозировании количества действующих субъектов малого бизнеса, линейную модель при прогнозировании доли инвестиций малого бизнеса в основной капитал.

8. Как известно, в настоящее время формирование социально-трудовых отношений в национальной экономике Республики Узбекистан, а также в малом и частном предпринимательстве должно быть организовано таким образом, чтобы труд мог отвечать современным требованиям путем овладения положительными сторонами ранее практиковавшихся организационных форм. При этом: во-первых, основной упор должен быть сделан на человека, на его трудовую деятельность, а во-вторых, нужно опираться на экономические и социальные критерии при выборе средств труда, их обновления, в-третьих, обеспечение оптимизации взаимодействия людей в процессе труда является главной целью.

9. Разработана схема механизма регулирования инновационных форм, направленная на совершенствование институционально-организационных, социально-экономических основ и аналитико-информационной базы социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства.

10. Мотивация процесса наемного труда на малых предприятиях носит двойственный характер. С одной стороны, если менеджеру предприятия легко обоснованно мотивировать деятельность сотрудников, находящихся в его подчинении, то, с другой стороны, невозможно осуществлять мотивацию со стороны руководителя предприятия на основе субъективного подхода при ограниченном количестве работников трудового коллектива. Данная ситуация является одной из первых, оказывающих негативное влияние на эффективность мотивации методов управления персоналом.

11. Усовершенствованы стратегические направления формирования инфорсментной системы инновационных трудовых договоров по регулированию арендованного труда в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, а также повышения эластичности регулирования социально-трудовых отношений.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING OF THE SCIENTIFIC DEGREES
DSc. 22/30.12.2019.I.100.01 AT THE PLEKHANOV RUSSIAN
UNIVERSITY OF ECONOMICS IN TASHKENT**

SAMARKAND STATE UNIVERSITY

ULUGMURADOVA NODIRA BERDIMURADOVNA

**ECONOMIC MECHANISMS FOR IMPROVING LABOUR
RELATIONS IN THE SPHERE OF SMALL BUSINESS AND
PRIVATE ENTREPRENEURSHIP**

08.00.10 – Demography. Labour economics

**ABSTRACT OF THE DISSERTATION FOR THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD)
ON ECONOMIC SCIENCES**

Tashkent – 2020

The theme of Doctor of Philosophy dissertation (PhD) was registered under number B2020.2/PhD/Iqt745 at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.

The doctoral dissertation has been prepared at the Samarkand State University.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and English (synopsis)) on the website www.reu.uz and the website of «Ziyonet» information and educational portal www.ziyonet.uz.

Scientific consultant: Arabov Nurali Uralovich
Doctor of Economics, Professor

Official opponents: Khasanov Rustam Rabbimovich
Doctor of Economics, Professor

Kholmukhamedov Mukhsinjon Murodullaevich
Candidate of Economic Sciences

Leading Organization: Jizzakh Polytechnical Institute

The defense of the dissertation will be held on "24" 10. 2020 at 10:00 online at the meeting of Scientific Council DSc.22/30.12.2019.I.100.01 on award of scientific degrees at Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent. Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The dissertation (PhD) can be found at Information and Resource Center of Plekhanov Russian University of Economics in Tashkent (registered under No. 3). Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: info@reu.uz.

The abstract of dissertation was distributed on "12" 10. 2020.
(Register of mailing protocol No. 3 dated "12" 10. 2020)



Abdurakhmanov

K.Kh. Abdurakhmanov
Chairman of Scientific Council on award
of scientific degrees,
Academician of Academy of Science of the
Republic of Uzbekistan,
Doctor of Economics, Professor

Z.G. Shakarov

Z.G. Shakarov
Scientific Secretary of Scientific Council on
award of scientific degrees,
Doctor of Philosophy in Economics (PhD)

Z.Ya. Khudayberdiev

Z.Ya. Khudayberdiev
Chairman of Scientific Seminar at Scientific
Council on awarding of scientific degrees,
Doctor of Economics, Professor

INTRODUCTION (abstract of PhD thesis)

The aim of the research work is to develop proposals and recommendations for improving the economic mechanism for the development of labor relations in the field of small business and private entrepreneurship.

The object of the research is the economic activity of small businesses and private entrepreneurship in the Samarkand region.

The scientific novelty of the research work is as follows:

improved the assessment of the level of activity of small businesses in the system of labor relations has been improved, taking into account such relative indicators as the factor of organizing entrepreneurship, the technical and technological level of production and the socio-economic development of the territory;

substantiated necessity the formation of an enforcement system of innovative labor contracts to regulate rental labor of social and labor relations in the field of small business and private entrepreneurship;

the analytical and information base of socio-labor relations in the field of small business and private entrepreneurship has been improved through the introduction of institutional-organizational and socio-economic means of regulating its innovative forms;

substantiated the forecast parameters of the development of the main indicators of increasing the efficiency of the activities of subjects for 2021-2025, aimed at improving labor relations in the field of small business.

Implementation of research results. Based on the results obtained on improving the economic mechanisms for the development of labor relations in the field of small business and private entrepreneurship, the following have been introduced:

proposals developed to improve the assessment of the level of activity of small businesses were used by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan in the preparation of employment programs for the population in the regions (certificate of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan No. 01/00-04/00-1242 dated February 11, 2020.). The use of these proposals made it possible to more effectively use the opportunities of small businesses and entrepreneurship when creating new jobs in the regions;

the proposal for the formation of an enforcement system of innovative labor contracts for the regulation of rental labor, socio-labor relations in the field of small business and private entrepreneurship was used by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan in the formation of employment programs for the population (certificate of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan No. 00-04 / 00-1242 dated February 11, 2020). The use of this proposal made it possible to improve social and labor relations in the field of small business and private

entrepreneurship through the widespread introduction of labor contracts to regulate hired labor;

proposals for improving the analytical and information base of socio-labor relations in the field of small business and private entrepreneurship were used by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan when preparing programs for providing new jobs in the regions based on the development of small businesses and private entrepreneurship (certificate of the Ministry of Employment and Labor relations of the Republic of Uzbekistan No. 01 / 00-04 / 00-1242 dated February 11, 2020). The use of this proposal made it possible to expand innovative forms in the field of socio-labor relations in the activities of small businesses and private entrepreneurship;

the forecast parameters of the development of the main indicators of increasing the efficiency of the activities of entities for 2021-2025, aimed at improving labor relations in the field of small business, were used by the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan when developing a concept and program for the development of small business and entrepreneurship (reference from the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic Uzbekistan No. 01 / 00-04 / 00-1242 dated February 11, 2020). The use of these forecast parameters made it possible, when implementing measures to develop the activities of small businesses and entrepreneurship, to increase the number of operating small businesses by 23.6% and the volume of investments in fixed capital in the field of small businesses by 25.4%.

The structure and volume of the dissertation. The structure of the dissertation consists of the introduction, three chapters, conclusion, reference list and appendixes. The total volume of the dissertation includes 188 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИЛМИЙ ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Улуғмурадова Н.Б. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасида ижтимоий меҳнат муносабатларини ривожлантириш. Монография. Тошкент-“Iqtisodiyot” 2014.-120 бет
2. Улуғмурадова Н.Б. Тадбиркорликда ижтимоий меҳнат муносабатларининг ўзгариши // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2009. №5, 16-17-бб. (08.00.10; №11).
3. Улуғмурадова Н.Б. Социально-трудовые отношения малого предпринимательства // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2011. №6, 25-28-бб. (08.00.00; №11).
4. Улуғмурадова Н.Б. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг назарий асослари. // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2013. №1, 58-61-бб. (08.00.00; №11).
5. Улуғмурадова Н.Б. Иқтисодий ўсишни таъминлашда минтакаларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг аҳамияти // Biznes – Эксперт. – Тошкент, 2013. №7, 53-56-бб. (08.00.00; №3).
6. Улуғмурадова Н.Б. Самарқанд вилоятида иш билан таъминлаш бандликка кўмаклашиш марказлари роли // Biznes – Эксперт. – Тошкент, 2014. №11, 49-52-бб. (08.00.00; №3).
7. Улуғмурадова Н.Б. Қишлоқ хўжалигида меҳнат муносабатларини ташкил этиш ва ривожлантириш йўллари // Biznes – Эксперт. – Тошкент, 2016. №8, 88-91-бб. (08.00.00; №3).
8. Улуғмурадова Н.Б. Роль малого бизнеса и частного предпринимательства в обеспечении занятости молодежи в Узбекистане // Международный журнал «Экономика и предпринимательство». №5 (ч.1), – Москва, 2017. – С. 410-412 (08.00.00; №29).
9. Улуғмурадова Н.Б. Кичик бизнесда меҳнат муносабатлари шаклланишининг ўзига хос хусусиятлари. // Иқтисодиёт ва таълим. – Тошкент, 2017. №6, 125-128-бб. (08.00.00; №11).
10. Ulugmuradova N.B. The mechanism of regulation of innovative forms of social and labor relations in the innovation economy// American Journal of Research № 3-4. March-April 2019, 192-201 b.b. (08.00.00: 26)
11. Ulugmuradova N.B. Econometric Analysis of the Development of Economic Entities in the Sphere of Small Business // International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume -8 Issue-2S6, July 2019. 439-443 p. (08.00.00: 3)
12. Худудларда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик соҳасини ривожлантириш орқали бандликни таъминлаш. Иқтисодиётда инновациялар (ISSN2181-9491, Doi Journal 10.26739/2181-9491) 7 сон, 3 жилд. 2020 й.81-88 б.б. (08.00.00: 23)

13. Улуғмурадова Н.Б. Социально-экономическая сущность рынка труда и его функционирование // Двадцать восьмые международные Плехановские чтения, Москва, 2015 г, С. 135-136.

14. Улуғмурадова Н.Б. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари. Туризмда инновацион-инвестиция жараёнларини ривожлантириш истиқболлари. Халқаро илмий амалий анжуммани. 2020 йил 3 июнь. Самарқанд: СамИСИ, 375-377 б.

15. Улуғмурадова Н.Б. Тадбиркорликни ривожлантиришда ижтимоий меҳнат муносабатларининг роли // Иқтисодиёт назарияси муаммолари: талкин ва ечимлари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошМИ 2016 йил 10 май. 69-72 б.

16. Улуғмурадова Н.Б. Иқтисодий ўсишни таъминлашда кичик бизнес субъектларининг роли ва аҳамияти. “Ўзбекистон республикасининг ижтимоий-иқтисодий барқарорлигини таъминлашда инновацион ёндашувнинг долзарб муаммолари” Республика илмий амалий анжуммани. 2019 й. 15 май –Қарши: ҚашДУ, 86-88 б.

II бўлим (II часть; II part)

17. Улуғмурадова Н.Б. Исследование производительности труда в зависимости от социально-трудовых отношений на предприятиях малого бизнеса Самаркандской области// Международный журнал «Экономика. Управление. Право». №8 (ч.32), – Москва, 2012. – С. 39-41 (08.00.00; №29).

18. Улуғмурадова Н.Б., Бозоров Б.У. Худудларда саноат корхоналарини модернизациялашнинг аҳамияти. // Biznes – Эксперт. – Тошкент, 2014. №11, 49-52-бб. (08.00.00; №3).

19. Улуғмурадова Н.Б. Состояние рынка труда и проблемы занятости населения // Двадцать четвертые международные Плехановские чтения Москва, 2011г, С. 105-106.

20. Улуғмурадова Н.Б. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик корхоналарида ишчи кучини ёллашнинг ўзига хос хусусиятлари // Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти: ҳозирги ҳолати ва ундан фойдаланиш истиқболлари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошДИУ 2011 йил 20 декабрь 450-453 б.

21. Улуғмурадова Н.Б. Бандликни таъминлашда тадбиркорликнинг роли ва аҳамияти // Мамлакатни модернизациялаш шароитида иқтисодиётни ривожлантиришнинг долзарб муаммолари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари. – Самарқанд, СамИСИ, 2012 йил 17 февраль. 186-189 б.

22. Улуғмурадова Н.Б. Аҳоли бандлигини таъминлашда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг роли // Обод турмушни таъминлашда иқтисодиётни ва инновацион фаолиятни такомиллаштириш муаммолари.

Республика илмий амалий конференцияси материаллари. – Самарқанд, СамИСИ, 2013 йил 20 февраль 14-15 б.

23. Улуғмурадова Н.Б. Саноат корхоналари билан кооперация асосида касаначиликни ривожлантириш // Ўзбекистон иқтисодиётини барқарор ривожлантириш ва аҳоли даромадларини кўпайтириш йўллари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошДИУ. 2013 йил 1 май 136-137 б.

24. Улуғмурадова Н.Б. Иқтисодий ўсишни таъминлашда минтакаларда иш билан бандлик таркибини яхшилашнинг аҳамияти // “Қишлоқ жойларида хизмат кўрсатиш соҳасини ривожлантириш ва аҳоли бандлигини ошириш муаммолари”. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Самарқанд, СамИСИ 2014 йил 12-14 ноябрь 197-200 б.

25. Улуғмурадова Н.Б. Иқтисодий ўсишни таъминлашда минтакаларда иш билан бандлик таркибини яхшилашнинг аҳамияти // Барқарор иқтисодий ўсишни таъминлашда ташқи иқтисодий алоқаларни ривожлантириш: устувор йўналишлар, муаммолар ва истикболлар. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошДИУ. 2015 йил 107-108 б.

26. Улуғмурадова Н.Б. Иқтисодиётни модернизациялаштиришда янги корхоналарни роли ва вазифалари // Иқтисодиёт ва халқимиз ҳаёт сифатини юксалтиришда хизмат кўрсатиш соҳасини ривожлантиришнинг долзарб муаммолари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Самарқанд, СамИСИ, 2015 йил 20-21 февраль 145-149 б.

27. Улуғмурадова Н.Б. Корхоналарни модернизациялаштириш ва қайта реконструкциялаштиришнинг устувор йўналишлари // Иқтисодиётни модернизациялашнинг жаҳон тажрибаси ва миллий иқтисодиётдаги хусусиятлари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошМИ 2015 йил 21 декабрь. 145-146 б.

28. Улуғмурадова Н.Б. Тадбиркорликни молиявий қўллаб-қувватлашга инвестицияларни роли // Ўзбекистон иқтисодиётини институционал ривожлантириш: ютуқлар, муаммолар, ечимлар. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошДИУ, 2016 йил 12 март. 295-298 б.

29. Улуғмурадова Н.Б. Хизматлар соҳасида кичик бизнесни ривожлантириш - аҳоли бандлигини оширишнинг муҳим омили // Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида хизмат кўрсатиш соҳасини ривожлантириш истикболлари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Самарқанд, СамИСИ 2017 йил 52-55 б.

30. Улуғмурадова Н.Б. Иқтисодий жараёнларни янгиланиши ва диверсификациялаш шароитида ходимларни ишга йўллаш шартлари ва ташкилий жиҳатлари // Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида ишлаб чиқариш инфратузилмасини мутаносиб ривожлантиришнинг асосий йўналишлари. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошМИ 2017 йил 376-377 б.

31. Улуғмурадова Н.Б. Худудларда меҳнат бозорини самарали шакллантириш хусусиятлари ва инновацион ривожлантиришнинг назарий

асослари // “Хизматлар кўрсатиш соҳаси инновацион ривожланишининг муаммолари”. Халқаро илмий амалий конференцияси материаллари – Самарқанд, СамИСИ 2017 йил 25-27 май. 262-265 б.

32. Улуғмурадова Н.Б. Саноатни ривожлантириш орқали иш ўринларини яратиш имкониятлари // Иқтисодиётни етакчи таромқларини модернизациялаш ва рақобатбардошлигини ошириш ҳамда унинг суғурта хизматлари бозорини такомиллаштиришдаги ўрни. Республика илмий амалий конференцияси материаллари – Тошкент, ТошМИ 2017 й. 390-391 б.

33. Улуғмурадова Н.Б. Улуғмурадов Э.Б. Аграр соҳада қишлоқ хўжалик маҳсулотларининг ўсиш суратлари // “Қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари рақобатбардошлигини оширишда халқаро стандартларни жорий этиш: муаммо ва ечимлар”. Тошкент-ТДИУ 2018 йил 18 декабр. 380-382 б.

34. Улуғмурадова Н.Б. Самарқанд вилоятида кичик бизнесни молиялаштириш ҳолатининг таҳлили// Тижорат банклари фаолиятини ривожлантириш стратегиясини шакллантиришнинг назарий, услубий ва амалий муаммолари” Республика илмий амалий анжуммани. 2019 йил 25-26 март. Самарқанд: СамИСИ, 137-140 б.

35. Улуғмурадова Н.Б. Кичик бизнес корхоналарида инвестицияларни роли // Инновацион иқтисодиётда хизмат кўрсатиш соҳаси таромқларини ривожлантириш ва аҳоли фаровонлигини юксалтириш” Республика илмий амалий анжуммани. 2019 йил 19 апрел – Самарқанд: СамИСИ, 206-209 б.

36. Ulugmuradova N.B. Ways of employment in small businesses and private entrepreneurship// Monografia Pokonferencyjna. Science, Research, Development 16/7 Santa Monica (California) 17.05.2019 20-22.

37. Улуғмурадова Н.Б. Тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг инновацион шакллари ривожлантириш // Инновацион ва рақамли иқтисодиёт шароитида хизмат кўрсатиш соҳасини ривожлантириш муаммолари. Халқаро илмий амалий анжуммани. 2020 йил 21-22 февраль – Самарқанд: СамИСИ, 39-41 б.

Автореферат « Жамият ва бошқарув» журнали таҳририятида таҳрирдан ўтказилди (08.10.2020 йил).

Босишга рухсат этилди: 12.10.2020 йил
Бичими 60x84 1/16 , «Times New Roman» гарнитурда
рақамли босма усулида босилди. Шартли босма табоғи 3,7.
Адади: 100. Буюртма: № 96

Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлиги,
«ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНИШ НАШРИЁТ УЙИ»
Давлат унитар корхонасида чоп этилди.
100066, Тошкент, Олмазор кўчаси, 171.