

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

---

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
“ЎЗБЕКИСТОН ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ  
ИЛМИЙ АСОСЛАРИ ВА МУАММОЛАРИ” ИЛМИЙ-ТАДҚИҚОТ  
МАРКАЗИ**

**АШУРЗОДА ЛУИЗА МУХТАРОВНА**

**ЎЗБЕКИСТОН МЕХНАТ БОЗОРИДА ЁШЛАРНИНГ  
РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ**

**08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти**

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

**Тошкент – 2021**

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

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

**Content of dissertation of doctor of philosophy (PhD) on economical sciences**

**Ашурзода Луиза Мухтаровна**

Ўзбекистон меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини  
ошириш йўллари-----3

**Ашурзода Луиза Мухтаровна**

Пути повышения конкурентоспособности молодежи Узбекистана  
на рынке труда-----31

**Ashurzoda Luiza Mukhtarovna**

Ways on increasing youth competitiveness in labor market  
of Uzbekistan-----57

**Эълон қилинган ишлар рўйхати**

Список опубликованных работ  
List of published works-----61

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

---

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
“ЎЗБЕКИСТОН ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ  
ИЛМИЙ АСОСЛАРИ ВА МУАММОЛАРИ” ИЛМИЙ-ТАДҚИҚОТ  
МАРКАЗИ**

**АШУРЗОДА ЛУИЗА МУХТАРОВНА**

**ЎЗБЕКИСТОН МЕҲНАТ БОЗОРИДА ЁШЛАРНИНГ  
РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ**

**08.00.10 - Демография. Меҳнат иқтисодиёти**

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

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси **Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси хузуридаги Олий аттестация комиссияси томонидан В2018.1.PhD/Iqt594 билан рўйхатга олинган.**

Диссертация Тошкент давлат иқтисодиёт университети хузуридаги “Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг илмий асослари ва муаммолари” илмий-тадқиқот марказида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (Ўзбек, рус, инглиз (резюме) Илмий кенгаш веб-саҳифаси ([www.reu.uz](http://www.reu.uz)) ва “ZiyoNet” Ахборот-илмий порталига ([www.ziyounet.uz](http://www.ziyounet.uz)) жойлаштирилган.

**Илмий раҳбар:** **Умурзаков Баходир Хамидович**  
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

**Расмий оппонентлар:** **Маҳкамов Бахтиёр Шухратович**  
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

**Холмухамедов Мухсинжон Муродуллаевич**  
иқтисодиёт фанлари номзоди

**Етакчи ташкилот:** **Самарқанд давлат университети**

Диссертация ҳимояси 2021 йил «28» 10 да соат 14<sup>00</sup> да Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиали қошидаги илмий даражалар бериш бўйича DSc 22/30.12.2019.1.100.01 рақамли Илмий кенгаш йиғилишида бўлиб ўтади. Манзил: 100164, Тошкент ш., Шаҳрибод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; E-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

Диссертация билан Г.В.Плеханов номидаги РИУ Тошкент филиалининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (11 рақами билан рўйхатга олинган). Манзил: 100164, Тошкент ш., Шаҳрибод кўчаси, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60; E-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

Диссертация автореферати 2021 йил «25» 10 кунни тарқатилди.  
(2021 йил «25» 10 рақамли реестр баённомаси.)



**К.Х. Абдурахманов**  
Илмий даражалар бериш бўйича  
Илмий кенгаш раиси,  
ЎзФА академиги, и.ф.д.

**З.Г. Шакарлов**  
Илмий даражалар бериш бўйича  
илмий кенгаш илмий котиби,  
иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

**З.Я. Худойбердиев**  
Илмий даражалар бериш бўйича  
илмий кенгаш қошидаги Илмий семинар раиси,  
и.ф.д., профессор

## КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

**Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати.** Жаҳонда ёшларни муносиб иш ва етарлича даромад кафолатланган иш жойлари билан таъминлаш бўйича бир қатор ишлар амалга оширилишига қарамасдан, ёшларнинг меҳнат билан бандлиги тобора жиддий ижтимоий муаммога айланмоқда. ХМТ маълумотларига кўра, “2020 йилги инқироздан олдин дунёда ҳар тўрт ёш ишчининг учтаси норасмий секторда ишлар эди, 25 ва ундан катта ёшдаги аҳоли орасида бу кўрсаткич 60 фоизни ташкил этар эди. 267 миллион ёшлар иш билан банд эмас, маълумотсиз ва касбий тайёргарликдан ўтмаган эди. Бу кўрсаткич даромади ўртача даражадан паст бўлган мамлакатларда ёш аёллар учун деярли 40 фоизга етди”<sup>1</sup>. Ёшлар орасидаги ишсизлик, уларнинг меҳнатидан тўлиқ фойдаланмаслик ҳамда муносиб меҳнат шароитларига эришишга тўсқинлик қилувчи омиллар энг муҳим ечилиши лозим бўлган муаммолар саналади. Шу жиҳатдан бугунги кунда меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш йўлларини такомиллаштириш муҳим аҳамият касб этмоқда.

Дунё мамлакатларида аҳолининг, айниқса, ёшларнинг иш билан муносиб бандлигини таъминлаш, улар рақобатбардошлигини оширишнинг самарали йўллари ва воситаларини ишлаб чиқиш (такомиллаштириш) бўйича кенг қамровли тадқиқотлар амалга оширилмоқда. Тадқиқотларда, айниқса, глобаллашув шароитида норасмий бандлик даражасини камайтириш, ёшлар меҳнат бозорида гендер тенглигини таъминлаш, касб-ҳунар таълими ва истиқболдаги иш ўринлари мутаносиблигини мувофиқлаштириш каби муаммоларга устувор даражада қаралмоқда.

Мустақиллик йилларида, айниқса, Янги Ўзбекистонни барпо этиш жараёнида ёшларга тийлим бериш, касб-ҳунарга ўқитиш, уларнинг муносиб бандлигини таъминлаш, рақобатбардошлигини ошириш каби масалаларга алоҳида аҳамият берилмоқда. “Мамлакатимизда бандлик масаласида ёшларга эътибор ва ғамхўрлик асосий ўринга кўтарилганини кўриш мумкин. Сўнгги 4 йилда 30 ёшгача бўлган тадбиркорлар сони 5 баробар кўпайиб, улар 500 мингдан ошгани бунинг яққол далилидир. “Ёшлар: 1+1” дастури доирасида ўғил-қизларни тадбиркорларга бириктириб, уларда бизнес кўникмаларини шакллантириш, имтиёзли кредитлар ажратиш, ўз фаолиятини бошлашга кўмаклашиш зарур”<sup>2</sup>. Мазкур вазифаларни ҳал этишда ёшлар бандлигини тартибга солиш механизмлари самарадорлигини оширишда дефференциал ёндашувларни такомиллаштириш, ёшлар меҳнатиинг ўзига хос хусусиятлари негизида ёшлар норасмий бандлигини камайтирган ҳолда улар бандлигини ошириш ва очиклигини ташкил қилиш ҳамда меҳнат бозорининг истиқбол ҳолати ва ёшлар меҳнат бозорининг истиқболли

<sup>1</sup> Манба: United Nations, Disability and Development Report, Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities, 2018, <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication-disability-sdgs.html>.

<sup>2</sup> <https://president.uz/uz/lists/view/4461>. Президент Ёшлар ва талабалар форумида иштирок этди. 30.06.2021.

конъюнктурасини асослаш каби йўналишларда тадқиқотларни чуқурлаштириш мақсадга мувофиқ.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”, 2017 йил 24 майдаги ПФ-5052-сон “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2020 йил 26 мартдаги ПФ-5975-сон “Иқтисодий ривожлантириш ва камбағалликни қисқартиришга оид давлат сиёсатини тубдан янгилаш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармонлари, 2018 йил 14 июлдаги ПҚ-3856-сон “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”, 2020 йил 15 сентябрдаги ПҚ-4829-сон “Хавфсиз, тартибли ва қонуний меҳнат миграцияси тизимини жорий қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорлари ҳамда саҳага оид бошқа меъерий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

**Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги.** Мазкур тадқиқот иши 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.** Меҳнат бозори ва уни тартибга солиш, иш билан бандлик, ёшларнинг иш билан бандлиги, ишсизлик каби муаммолар хорижлик ва мамлакатимиз етакчи иқтисодчи олимларининг қатор илмий ишларида фундаментал тадқиқ этилган. Меҳнат бозори ва иш билан бандликнинг институционал жиҳатлари ва ечимлари классик назария вакиллари ва бошқа бир қатор хорижлик олимлар<sup>3</sup>, жумладан, А.Смит, Д.Риккардо, Ж.М.Кейнс, А.Маршалл, А.Пигу, Ф.Хайек, М.Фридмен ва бошқаларнинг ишларида чуқур ўрганилган.

Меҳнат бозорининг шаклланиши, ривожланиши ва амал қилиши, уни тартибга солиш каби масалалар бўйича МДХ мамлакатлари олимларидан<sup>4</sup>:

<sup>3</sup> Смит А. Трактат о природе и причинах богатства народов. Пер. с англ. В.С. Афанасьева. - М.: Эксмо, 2007. - 960 с.; Риккардо Д. Начало политической экономики, и податного обложения./ Пер. с англ. Под. ред. П.Н.Клюкина. - М.: Эксмо, 2007. - 960 с; Keynes J.M. The general theory of employment, interest, and money. - Springer, 2018. - 404 p.; Маршалл А. Основы экономической науки. / Пер. с англ. - М.: Эксмо, 2007. - 832 с.; Pigou A.C. Theory of unemployment. - Routledge, 2013. - 348 p.; Hayek F.A. The constitution of liberty: The definitive edition. - Routledge, 2013. - Т. 17. - 596 p.; Фридмен М. Если бы деньги заговорили: пер. с англ. - М.: Дело, 2002. - 158 с.

<sup>4</sup> Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство “Юрайт”, 2020. - 387 с.; Бобков В.Н., Бреев Б.Д., Буланов В.С. и др. Рынок труда: учебник для вузов. - М.: Экзамен, 2003.; Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капельюшниковой. - М.: Высшая школа экономики (ГУ ВШЭ), 2017. - 536 с.; Бобков В.Н., Вередюк О.В., Колосова Р.П., Разумова Т.О. Занятость и социальная прекарнизация в России: введение в анализ. - М.: ТЭИС. 2014. - 96 с.; Татибеков Б.Л. Регулирование рынка труда и занятости человеческих ресурсов Казахстана в условиях глобализации (теория, методология, механизмы реализации). Автореферат дис. док. экон. наук. - Алматы: Институт экономики Минобразования и науки Респ.Каз. 2007. - С.42.; Гневашева В.А. Управление занятостью: учебное пособие. - М.: 2011. - 168 с.; Алонкина Л.И.

Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, В.Н.Бобков, В.С.Буланов, Б.Д.Бреев, В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшникова, О.В.Вередюк, Р.П.Колосова, Т.О.Разумова, В.А.Гневашева, Б.Л.Татибеков, Л.И.Алонкина ва бошқалар илмий тадқиқотлар олиб борганлар.

Ўзбекистонлик олимлардан:<sup>5</sup> Р.А.Убайдуллаева, Қ.Х.Абдурахмонов, Б.Х.Умурзаков, Б.А. Исламов, З.Я.Худойбердиев, Н.Қ.Зокирова, Н.Х.Рахимова, Ш.Д.Кудбиев, Ш.Х.Назаров, Н.У.Арабов, Р.Р.Хасанов, Г.Қ.Абдурахмонова, Б.Ш. Махкамов, Х.Х.Мамадалиева, Д.А.Насимов, М.М.Холмухамедов ва бошқа олимларнинг илмий ишлари ҳам Ўзбекистонда ёшларни қўллаб-қувватлаш тизимини янада такомиллаштириш, улар бандлигига кўмаклашиш, тадбиркорлик ғоя ва ташаббусларини рағбатлантириш, улар муносиб даромад олиши учун кўшимча шароитлар яратиш масалаларига бағишланган.

**Диссертация мавзусининг диссертация бажарилган илмий - тадқиқот муассасасининг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги.** Диссертация иши Тошкент давлат иқтисодий университети қошидаги “Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг илмий асослари ва муаммолари” илмий-тадқиқот марказининг илмий-тадқиқот ишлари режасига мувофиқ ОТ-Ғ1-022 “Барқарор иқтисодий ривожланишни таъминлаш учун ички имкониятларни аниқлаш ва ресурсларни сафарбар қилишнинг илмий-услубий асослари” иавзусидаги фундаментал, ПЗ-20170929159 “Марказлашмаган бошқарув шароитида минтақавий ривожланишни тартибга солишнинг иқтисодий механизмларини такомиллаштириш” мавзусидаги амалий лойиҳалар доирасида бажарилган.

**Тадқиқотининг мақсади** ички меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

**Тадқиқотнинг вазифалари** қуйидагилардан иборат:

меҳнат бозорининг характери ва ривожланиши суръатларини тадқиқ қилиш методологиясини ишлаб чиқишни таҳлил қилиш;

замонавий ижтимоий-иқтисодий шароитларни ўрганиш ва Ўзбекистон меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантирувчи омилларни таснифлаш;

минтақавий меҳнат бозорларини тартибга солиш самарадорлигини ошириш, шунингдек, 2035 йилгача бўлган даврда меҳнат бозорини

Государственное регулирование рынка труда в контексте обеспечения экономической безопасности России: дисс. д-ра экон. наук: 08.00.05. 2008. – 370 с.

<sup>5</sup>Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри.-Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.; Abdurakhmanov K.H. Zokirova N.K., Islamov B., Hiwatari M. Systemic transformation and sustainable human development: the Case of Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, – 2016. – р. 230; Рахимова Н.Х. Роль и место женщины на рынке труда Узбекистана, теория и практика.–Т.: Фан, 2006.; Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умарова Н.О. Ўзбекистонда демографик жараёнлар ва аҳоли бандлиги. - Тошкент, 2006.; Умурзаков Б.Х. ва б. Меҳнат ресурслари шаклланиши ва тақсимланишининг ҳудудий усуллари / Монография. – Тошкент: «LESSON PRESS», 2017. – 184 б.; Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари (2-нашр) Ўқув қўлланма. – Тошкент: “ILM ZIYO”, 2017. – 344 б.; Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Монография. – Тошкент: «Fan va texnologiyalar» нашриёти, 2017. – 336 б.

ривожлантириш прогнозлари ва стратегик устуворликлари нуқтаи назаридан Ўзбекистонда ёшларнинг меҳнат бозорини ривожлантириш шароитлари ва тенденцияларини яхшилаш чора-тадбирларини асослаш бўйича ёндашув ишлаб чиқиш;

Ўзбекистон меҳнат бозорида фаолият кўрсатаётган институционал механизмларни таҳлил қилиш асосида ёшлар меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш механизмини такомиллаштириш ва ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

ёшлар бандлиги даражасини таҳлил қилиш ҳамда ёшларни ишга жойлаштириш ва уларнинг рақобатбардошлигини оширишга кўмаклашиш дастурлари самарадорлигини баҳолаш методикасини ишлаб чиқиш;

ёшлар меҳнат бозорини тартибга солиш механизмларининг самарадорлиги ва мақсадлилигини оширувчи мазкур бозорнинг мувозанат ҳолатини прогноз қилишнинг динамик моделини ишлаб чиқиш;

меҳнат бозорида Ўзбекистон ёшларининг бандлигини тартибга солиш ва рақобатбардошлигини бошқариш механизмини такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш

**Тадқиқотнинг объекти** сифатида миллий иқтисодий тизимни ривожлантириш омили бўлган ёшлар рақобатбардошлиги олинган.

**Тадқиқотнинг предмети** меҳнат бозоридаги ёшларнинг рақобатбардошлиги механизмлари ташкил этади.

**Тадқиқотнинг усуллари.** Тадқиқотда тизимли таҳлил, мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, эконометрик таҳлил ва гуруҳлаш, прогнозлаштириш усуллари қўлланилган.

**Тадқиқотнинг илмий янгилиги** қуйидагилардан иборат.

ёшлар бандлигини тартибга солиш механизмлари самарадорлигини ошириш ва келгусида баҳолаш даражасини аниқлаштиришда ёшлар меҳнат бозорига ижобий ( $S_{ye}/T_e > S_{yu}/T_u$ ) мувозанатли ( $(S_{ye}/T_e \sim S_{yu}/T_u$  ( $LC_{yu} < 10$ )) ҳамда чекланган ( $S_{ye}/T_e < S_{yu}/T_u$ ) типларга ажратилган ҳолдаги ёндашиш асосланган;

ёшлар меҳнатининг, жумладан, ёшлар бандлигининг очиклиги ва яширин ҳолатларнинг мавжудлиги, улар меҳнатидан фойдаланиш йўналишларининг кенглиги, ёш йигитлар меҳнатидан устувор фойдаланиш каби ўзига хос хусусиятлари очиб берилган, шундан келиб чиқан ҳолда ёшлар норасмий бандлиги ва ишсизлиги миниторинги самарадорлигини оширишда, жумладан тармоқ, ҳудуд ва иш берувчилар ҳамда жамоат ташкилотлари ҳамкорлигини кенгайтириш зарурати асосланган;

меҳнат бозорининг истиқболи ва ёшлар меҳнат бозоридаги истиқболли вазиятда меҳнат соҳасида тенгликни таъминлашда иш кучи бўйича талаб, таклиф ва бошқа тегишли омил (кўрсаткич)лар билан бир қаторда, ишчи кучи қийматини (P) эътиборга олиш мақсадга мувофиқлиги асослаб берилган;

минтақавий меҳнат бозорларини тартибга солиш самарадорлигини ошириш ва ёшлар меҳнат бозорини ривожлантириш шартларини эътиборга



олган ҳолда 2035 йилгача бўлган даврда меҳнат бозорини ривожлантириш прогнози ишлаб чиқилган.

**Тадқиқотнинг амалий натижалари** қуйидагилар:

ёшларни меҳнат бозорига мослаштириш ва ёшлар бандлигини ошириш бўйича мақсадли чора-тадбирлар ишлаб чиқилган;

ёшларни иш билан таъминлаш даражасини таҳлил қилиш ва ёшларни ишга жойлаштириш ва рақобатбардошлигини оширишга кўмаклашиш дастурлари самарадорлигини баҳолаш методикаси ишлаб чиқилган;

ёшлар бозорининг конъюнктураси ва алоҳида сегментларини таҳлил қилиш ҳамда уни тартибга солиш механизмлари аниқлиги ва холислигини оширувчи модель ишлаб чиқилган;

барча даражадаги касб-ҳунар таълими олиш имкониятларини ошириш, ўқув жараёнининг амалий йўналтирилганлигини кучайтириш, ёшларни иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилиш бўйича таклифлар асослаб берилган.

**Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги.** Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги расмий манбаларга асосланган методологик ёндашувлар, усуллар ва назарий материаллар қўлланиши, тегишли тузилмалар томонидан олинган хулосалар, таклифлар, тавсиялар ва натижаларнинг амалиётга татбиқ этилиши билан белгиланади.

**Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти.** Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти ишлаб чиқилган таклиф ва тавсиялардан меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлиги бўйича илмий тадқиқотларда ва ёшларнинг меҳнат бозорини тартибга солиш механизмлари самарадорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқишда фойдаланиш мумкинлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти ишлаб чиқилган амалий тавсиялардан устувор тармоқларда ёшлар рақобатбардошлигини оширишни давлат томонидан тартибга солиш ва мақсадли молиялаштиришнинг комплекс чора-тадбирларини ишлаб чиқишда, шунингдек, ёшларни иш билан таъминлаш ва касб-ҳунарга ўқитиш масалалари билан шуғулланувчи давлат органлари фаолиятида фойдаланилиши мумкинлиги билан изоҳланади.

**Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши.** Ўзбекистоннинг ҳозирги меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича ишлаб чиқилган таклифлар қуйидаги натижаларга эришиш имконини берди:

ёшлар меҳнат бозорини уч типга ажратган ҳолда баҳолаш бўйича ишлаб чиқилган ёндашувдан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ёшлар иттифоқи томонидан яқин прогноз даврида устувор тармоқларда ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишни давлат томонидан тартибга солиш ва мақсадли молиялаштириш бўйича комплекс чора-тадбирларни ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 27 февралдаги 01/00-02/07-2302-сон маълумотномаси; Ўзбекистон Республикаси Ёшлар иттифоқининг 2020 йил 1 апрелдаги 04-13/2104-сон маълумотномаси). Таклифларни жорий этиш натижасида 2020 йилда 18 ёшдан 30 ёшгача бўлган 270312 кишининг

маҳаллий ва озиқ-овқат саноати, автомобиль ва компьютер техникасига хизмат кўрсатиш корхоналарида, ўсимлик, чорвачилик ва касаначилик (тикувчилик) каби соҳаларда иш билан таъминланишига имкон яратилган;

2035 йилгача бўлган даврда меҳнат бозорини ривожлантириш прогнози бўйича ишлаб чиқилган таклифлардан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан меҳнат бозорини тартибга солиш ва истиқбол дастурларини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 27 февралдаги 01/00-02/07-2302-сон маълумотмаси). Натижада бу тармоқ ва минтақавий бандлик дастурларини ишлаб чиқишда ёшларни иш билан янада тўлароқ таъминлаш, касб-хунар таълими олиш мақсадли кўрсаткичларини мувофиқлаштириш ва битирувчиларни ишга жойлаштириш масалаларини ҳал этишга усдубий таъминот сифатида хизмат қилган;

ёшлар меҳнати хусусиятлари ва ёшлар норасмий бандлиги ва ишсизлиги миниторинги самарадорлигини ошириш бўйича таклифлардан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Ёшлар иттифоқи томонидан ёшларни ишга жойлаштириш ва уларнинг рақобатбардошлигини оширишга кўмаклашиш дастурлари ҳамда мақсадли чора-тадбирлар ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Ёшлар иттифоқининг 2020 йил 1 апрелдаги 04-13/2104-сон маълумотномаси; Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 27 февралдаги 01/00-02/07-2302-сон маълумотномаси). Натижада, 2019 йилда ёшлар ўртасида ишсизлик суръатининг 1,5 фоизга камайиши ва ёшлар меҳнат бозори рақобатбардошлигини оширишга эришилган;

меҳнат бозорининг истиқбол ҳолати ва ёшлар меҳнат бозорининг истиқболли вазияти омиллар тенглигини таъминлашда ишчи кучи қиймати (P) бўйича таклифдан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан 2020-2023 йилларда устувор тармоқларда ёшларнинг рақобатбардошлигини оширишни давлат томонидан тартибга солиш ва мақсадли молиялаштиришга доир комплекс чора-тадбирларни ишлаб чиқишда фойдаланилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 27 февралдаги 01/00-02/07-2302-сон маълумотномаси). Натижада, бу 2020 йилда 270 312 нафар ёшларни ишга жойлаштиришда усдубий асос бўлиб хизмат қилган.

**Тадқиқот натижаларининг апробацияси.** Тадқиқот натижалари 12 та илмий-амалий конференцияларда, шундан 3 таси халқаро конференцияларда муҳокамадан ўтказилган.

**Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги.** Тадқиқот мавзуси бўйича жами 23 та илмий иш, жумладан, ОАК эътироф этган маҳаллий журналларда 11 та ва нуфузли хорижий журналларда 3 та илмий мақола, шунингдек, илмий-амалий конференцияларда 9 та маъруза тезислари чоп этилган.

**Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми.** Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми 153 бетни ташкил этади.

## ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

**Кириш** қисмида тадқиқотнинг долзарблиги ва аҳамияти асосланган, тадқиқотнинг мақсади ва асосий вазифалари, объекти ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилиниб, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти очиқ берилган, тадқиқот натижаларининг амалиётга жорий этилиши, нашр этилган ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **“Меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини шакллантиришнинг услубий жиҳатлари”** деб номланган биринчи бобида иқтисодий ривожлантиришда меҳнат ресурсларининг рақобатбардошлиги ролини ошириш бўйича илмий қарашлар эволюцияси таҳлил қилинган; ёшлар рақобатбардошлигининг иқтисодий шарти сифатида аҳолининг иш билан бандлик даражасига муаллифлик таърифи берилган; инновацион иқтисодий шароитида меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигига таъсир қилувчи омиллар таснифланган.

Назарий ва услубий материалларни таҳлил қилиш натижалари асосида иш берувчилар томонидан меҳнат бозорида талаб қилинадиган ишчининг рақобатбардошлиги кўрсаткичлари тизими шакллантирилган ва ходимлар рақобатбардошлигининг замонавий концепциялари ташкилот рақобатбардошлигининг зарур шарти сифатида тизимлаштирилган. Персонал рақобатбардошлигини шакллантириш ва ривожлантиришнинг корпоратив жиҳатлари тадқиқ этилди ва персонал рақобатбардошлигининг нарх параметрлари аниқланди. Бу рекрутнинг, ўқитиш, малакасини ошириш, интизомни сақлаш ва меҳнат унумдорлигини ошириш учун харажатларидир.

Ҳозирги вақтда дунё аҳолисининг ёшлардан иборат қисми ишсиз қолишининг кўплаб сабаблари мавжуд. Диссертант фикрича, аввалдан нотўғри қўйилган мақсадлар ва кейинчалик касбни танлаш ёш авлод ўртасида ишсизлик муаммоларидан бири ҳисобланади, чунки кўпчилик бирор-бир мутахассисликни ўзи истамай ва қизиқиш билдирмай танлайди, шунчаки ота-онасининг хоҳиши ёки ушбу мутахассислик оила аъзолари танлови бўлгани учун ўқишга киради. Шу туфайли одамлар ўзлари қизиқмаган машғулотларда вақтини йўқотади ва келажакда улар ушбу мутахассислик бўйича ишлай олмайди. Бу ёш авлоднинг ишсизлиги ва умуман, ишсизлик улушининг катта қисмини ташкил этади.

Ҳозирги замонда ёш авлодни иш билан таъминлаш масаласини ҳал қилиш чоралари кўрилмоқда. Масалан, иш берувчиларнинг ўзлари бўлажак мутахассисларни излаб ўқув юртларига мурожаат қилмоқдалар. Бундан ташқари, компаниялар турли хил суҳбатлар ўтказмоқда, уларнинг натижаларига кўра, олий ўқув юртини битирганидан кейин талабаларни ишга таклиф қилмоқда. Касбий маълумотга эга бўлмаган ёшларни ҳам унутмаслик лозим. Вояга етмаган шахсларни алоҳида гуруҳга ажратиш

мумкин – улар ихтисосликка эга эмас, меҳнат бозоридаги вазиятга мослаша олмайди, меҳнат қонунчилиги билан таниш эмас. Ёшларнинг меҳнат бозорини баҳолаётиб, шуни таъкидлаш мумкинки, катта ёшдагилар гуруҳи билан таққослаганда ёшлар рақобатбардошлигининг пастлиги унинг ўзига хос хусусияти ҳисобланади.

Ёшлар ўртасидаги ишсизликнинг салбий оқибатларини бартараф этиш ва келажакда унинг кучайишига йўл қўймаслик учун касбга йўналтириш тизимини яратиш зарур, у қобилиятларни имкон қадар ривожлантириш имконини бериши, ёшлигидан меҳнат бозори шароитларига мослаштириши, ўз келажаги ва умуман, жамият келажаги учун масъулият ҳиссини уйғотиши лозим.

Янги технологиялар (таълим, тиббиёт ва ҳоказо) уларни яратиш, идрок этиш ва улардан фойдаланиш малакаларига эга инсон капиталининг янги авлодини шакллантириш имконини беради. Тижоратлаштириш босқичида янги технологиялардан фойдаланиш доирасида янги сифатга эга инсон капитали қўшимча даромад олиш имконини беради. Шундай қилиб, одамлар юқори технологиялар мавжуд бўлган жойда юқори малакаларни олишга интилади ва юқори малака мавжуд бўлган жойда янги технологияларга инвестиция киритилади. Бундан келиб чиқадикки, замонавий юқори технологияли иш ўринларига асосий даъвогар сифатида ёшлар ўртасида рақобатбардошликни шакллантириш рақобатдош меҳнат бозорини ривожлантиришдир.

Иқтисодий ривожланишда меҳнат ресурслари рақобатбардошлигининг ролини ошириш бўйича илмий қарашлар эволюциясини таҳлил қилиш, маҳсулот ва ходимнинг рақобатбардошлиги мезонларини қиёсий таҳлил қилиш натижасида меҳнат бозоридаги замонавий жараёнларни тавсифловчи асосий тушунчалар аниқланди. Ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги бу шундай кўрсаткички, унинг асосида бозор ва иқтисодиётнинг рақобатбардошлиги баҳоланади.

Фикримизча, ёшларни иш билан таъминлаш соҳасидаги энг муҳим муаммолар қуйидагилардан иборат:

а) ҳам глобал инқирозлар, ҳам ички жараёнлар туфайли юзага келган ишсизлик даражасининг ўсиши. Бир қатор давлатларнинг оммавий ахборот воситалари ишсизликнинг ўсиши тўғрисида мунтазам хабар беради, бу иқтисодий фаол аҳолининг 8-10 фоизини ташкил этади. Мажбурий ишсиз фуқароларнинг умумий сонидagi ишсиз ёшлар сони 40 фоизга етади;

б) энг юқори ишсизлик даражаси ёшларга, айниқса, меҳнат бозорига биринчи марта кириб келаётган ёшларга хосдир;

с) таълим даражасидаги тенгсизлик ва таълим олиш имкониятлари ўз таъсирини кўрсатмоқда, бу, умуман, меҳнат бозорининг рақобатбардошлигини ошириш имкониятини пасайтиради ва фақат энг талаб кам бўш иш ўринларини таклиф этади;

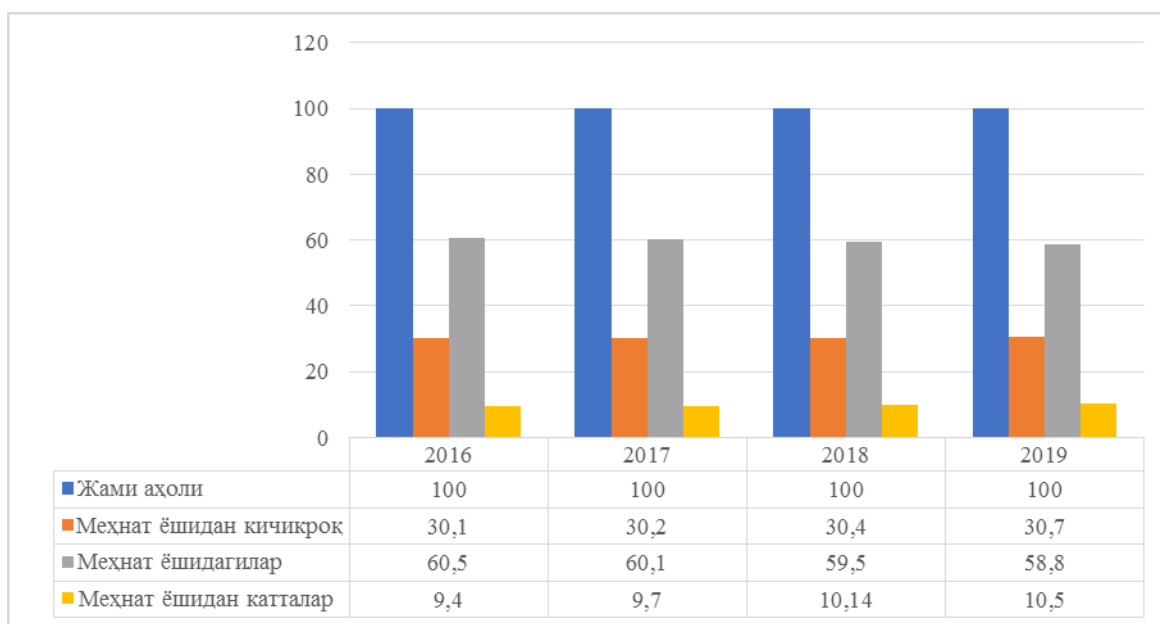
д) кўплаб компанияларнинг ёш ишчиларни ўқитиш тизимини ривожлантиришга маблағ сарфлашдан манфаатдор эмаслиги;

е) ишсизликнинг кескин тебранишлари бўлмаса, маълумот даражаси паст ва ижтимоий ҳолати ҳимояланмаган аҳолининг айрим гуруҳлари орасида унинг тақсимланиш кўлами унинг ўзига хос хусусиятига айланди.

Ёшларнинг меҳнат бозорини тартибга солиш ва ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича хорижий тажрибани таҳлил қилиш аниқ чора-тадбирлар ва воситаларнинг имкониятларини аниқлаб берди. Шундай қилиб, фақат рақамли иқтисодиётни ривожлантириш, оилавий ва ёшлар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш, таълим, соғлиқни сақлаш, маданият ва спортни ривожлантиришга қаратилган давлат дастурларини амалга ошириш нуқтаи назаридан янги сифатларга эга рақобатбардош меҳнат ресурсларини шакллантириш мумкин.

**“Ёшлар меҳнат бозори ва Ўзбекистонда ёшлар рақобатбардошлигини ошириш фаолиятини таҳлил қилиш”** деб номланган диссертациянинг иккинчи бобида Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорида ёшлар рақобатбардошлигининг намоён бўлиш хусусиятлари, меҳнат бозорида Ўзбекистон ёшларининг бандлигини тартибга солишнинг институционал жиҳатлари ва Ўзбекистон Республикасида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш нуқтаи назаридан ёшлар меҳнат бозорини ривожлантириш суръати ўрганилди.

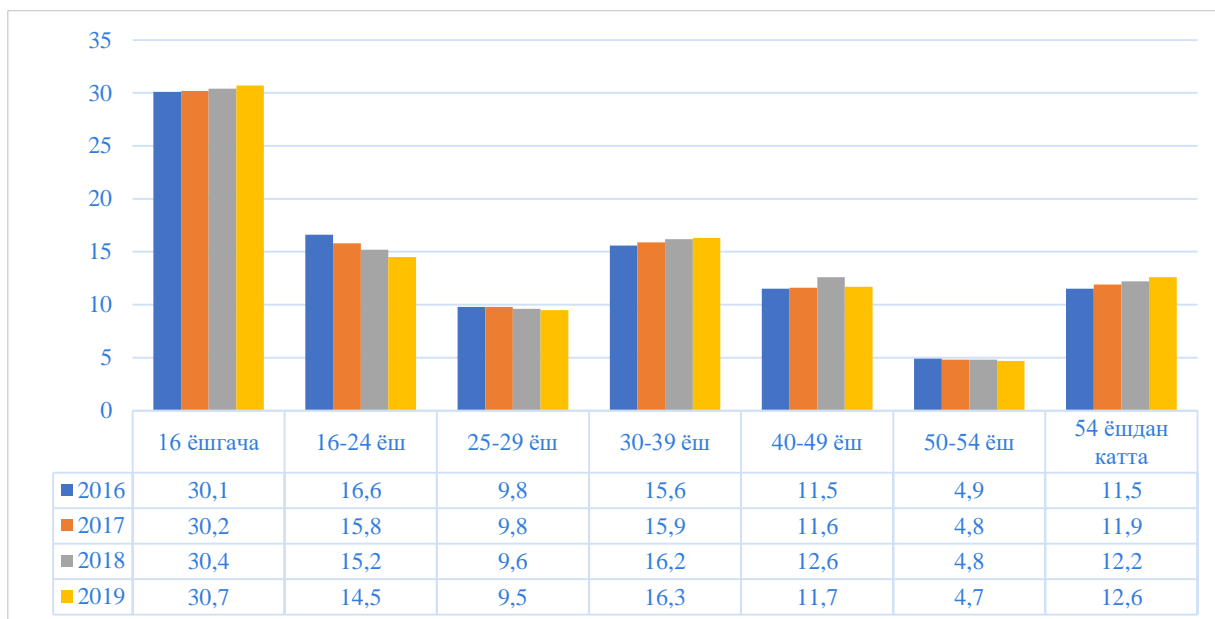
Ўзбекистон меҳнат бозорида арзон ишчи кучи етишмаслиги муаммоси мавжуд эмас, арзон ишчи кучининг ҳаддан ортиқлиги талаб ва таклифнинг сифат хусусиятлари ўртасидаги номуаносиблик билан бирга пайдо бўлмоқда. Ҳар йили Ўзбекистондаги мактаблар, ўрта ва махсус таълим муассасалари, олий ўқув юртлари ва университетлар битирувчилари меҳнат бозорини тўлдирмоқда. Бугунги кунда Ўзбекистон аҳолисининг асосий қисми меҳнатга лаёқатли ёшда (1-расм).



**1-расм. Жинси ва асосий ёш гуруҳлари бўйича доимий аҳоли сони тақсимоти (йил охирида, фоизда)<sup>6</sup>**

<sup>6</sup> Манба: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

Ёш гуруҳлари бўйича аҳоли тузилишининг фоизлар бўйича таҳлили демографик ўсиш давом этаётганлигини кўрсатмоқда. Бунда 16 ёшдан 24 ёшгача ва 30 ёшдан 39 ёшгача бўлган сегментларда энг катта ўсиш кузатилмоқда (2-расм).



**2-расм. Ёш тоифалари бўйича Ўзбекистон аҳолиси сони тақсимоти<sup>7</sup>**

Минтакавий нуқтаи назардан бандлик даражаси таҳлили Ўзбекистоннинг ҳар бир минтақаси ўзига хослигини кўрсатмоқда, бу ижтимоий-иқтисодий ривожланиш тенденциялари билан изоҳланади (1-жадвал).

**1-жадвал**

**Бандлик даражаси (%)<sup>8</sup>**

Ҳудудлар	2016 йил	2017 йил	2018 йил	2019 йил
<b>Ўзбекистон Республикаси</b>	68,7	69,2	67,4	68,3
Қорақалпоғистон Республикаси	58,1	58,3	62,9	63,0
Андижон вилояти	72,3	73,0	69,6	70,2
Бухоро вилояти	72,9	72,5	70,7	69,3
Жиззах вилояти	59,1	60,0	61,6	67,2
Қашқадарё вилояти	64,3	65,4	64,8	64,1
Навоий вилояти	72,8	72,4	69,2	69,5
Наманган вилояти	61,9	63,4	63,8	66,5
Самарқанд вилояти	68,7	69,7	66,3	65,4
Сурхондарё вилояти	65,4	66,6	65,2	67,2
Сирдарё вилояти	71,7	71,1	70,5	69,0
Тошкент вилояти	75,4	75,2	71,4	71,5
Фарғона вилояти	69,6	69,9	66,0	67,6
Хоразм вилояти	66,3	66,9	64,6	66,2
Тошкент шаҳри	81,0	80,8	77,5	80,5

<sup>7</sup> Манба: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>8</sup> Манба: Ўша жойда

Жумладан, Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳри, шунингдек Жиззах, Наманган ва Сурхондарё вилоятларида бандлик динамикаси ўсиб борапти. Андижон, Бухоро, Қашқадарё, Навоий, Самарқанд, Сирдарё ва Тошкент вилоятларида бандлик динамикасининг пасайиши кузатилмоқда. Фарғона, Хоразм ва Сурхондарё вилоятларида 2018 йилда бандликнинг ўсиши кузатилди. Ўртача ҳисобда Ўзбекистонда фаол давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати туфайли бандлик барқарор даражада сақланиб қолмоқда.

Аҳоли жон бошига ялпи даромадлар динамикаси таҳлили улар глобал пандемия инқирози келтириб чиқарган карантин чоралари, умуман, иқтисодиётда ишбилармонлик суръатлари пасайиши туфайли пасаяётганлигини кўрсатмоқда. Энг сезиларли пасайиш Тошкент, Навоий, Қашқадарё, Наманган, Сурхондарё вилоятларига тўғри келди (2-жадвал).

## 2-жадвал

### Ҳудудлар бўйича аҳоли жон бошига ялпи даромадлар (аввалги йилга нисбатан ўсиш, %)<sup>9</sup>

Кўрсаткичлар	2016	2017	2018	2019	2020
Ўзбекистон Республикаси	114,6	117,3	125,9	118,9	110,9
Қорақалпоғистон Республикаси	112,7	119,9	132,0	119,8	114,4
Вилоятлар:					
Андижон вилояти	116,4	120,1	124,4	117,9	108,8
Бухоро вилояти	114,3	120,2	128,6	116,8	111,6
Жиззах вилояти	113,8	118,8	130,5	117,5	113,2
Қашқадарё вилояти	117,8	116,6	122,4	119,6	111,5
Навоий вилояти	111,8	114,3	125,2	122,6	114,7
Наманган вилояти	115,1	119,8	122,6	122,1	111,3
Самарқанд вилояти	119,2	116,7	125,1	118,2	113,5
Сурхондарё вилояти	110,8	114,9	130,9	119,1	108,8
Сирдарё вилояти	116,7	99,9	121,6	118,9	108,1
Тошкент вилояти	109,0	113,3	124,2	117,1	113,2
Фарғона вилояти	110,0	112,6	127,5	115,4	109,1
Хоразм вилояти	114,8	125,1	131,8	118,8	108,8
Тошкент шаҳри	119,1	121,7	123,1	121,5	108,6

Мулкчилик шакллари бўйича аҳоли сони тузилишини таҳлил қилиш иш билан банд бўлган аҳолининг асосий қисми мулкчиликнинг нодавлат шаклларига тўғри келишини кўрсатди. Айни вақтда, иқтисодиётнинг давлат секторида иш билан банд бўлганлар сони ҳам доимий равишда ўсиб бормоқда (3-жадвал).

<sup>9</sup> Манба: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

## 3-жадвал

Мулкчилик шакллари бўйича иш билан банд аҳоли сони<sup>10</sup>

Кўрсаткичлар	2016	2017	2018	2019
Минг киши				
Жами иқтисодиётда банд бўлганлар	13298,4	13520,3	13273,1	13541,1
Шу жумладан, мулкчилик шакллари бўйича				
давлат	2330,4	2338,3	2427,0	2463,3
нодавлат	10968,0	11182,0	10846,1	11077,8
Фоизларда				
Жами иқтисодиётда банд бўлганлар	100	100	100	100
Шу жумладан, мулкчилик шакллари бўйича				
давлат	17,5	17,3	18,3	18,2
нодавлат	82,5	82,7	81,7	81,8

Иқтисодий фаолият турлари бўйича иш билан банд аҳоли таркибида қишлоқ, ўрмон ва балиқчилик хўжалиги, саноат, қурилиш, савдо ва фаолиятнинг бошқа турлари устунлик қилмоқда.

## 4-жадвал

Иқтисодий фаолият турлари бўйича банд бўлган аҳоли сони (фоизларда)<sup>11</sup>

Кўрсаткичлар	2016	2017	2018	2019
Жами иқтисодиётда банд бўлганлар	100	100	100	100
Шу жумладан,				
Қишлоқ, ўрмон ва балиқчилик хўжалиги	27,4	27,2	26,6	26,2
Саноат	13,6	13,5	13,5	13,5
Қурилиш	9,5	9,5	9,1	9,8
Савдо	10,9	11,0	10,6	10,6
Ташиш ва сақлаш	4,8	4,8	4,8	4,8
Яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар	2,3	2,3	2,3	2,3
Ахборот ва алоқа	0,5	0,5	0,5	0,5
Молиявий ва суғурта фаолияти	0,5	0,5	0,5	0,5
Таълим	8,3	8,2	8,4	8,4
Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш	4,5	4,5	4,5	4,6
Санъат, кўнгил очиш, дам олиш	0,5	0,5	0,5	0,5
Фаолиятнинг бошқа турлари	17,2	17,5	17,6	18,2

Сўнгги беш йил ичида корхоналар ва ташкилотлар ходимларининг сони анча барқарор тузилишга эга. Ишчиларнинг асосий улуши 30-39 ёшдагиларга тўғри келади ва ўртача 30 фоизни ташкил қилади. Касбий фаолиятини 18-29 ёшда бошлайдиган гуруҳ ўртача 25 фоизни ташкил қилади. Бунда 30-39 ёшдагилар гуруҳида ўсиш ва 18-29 ёшдагилар

<sup>10</sup> Манба: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>11</sup> Манба: Ўша жойда



гуруҳида пасайиш кузатилди. 40 ёшдан катта гуруҳларда ишловчилар сонининг ошиши кузатилди. Корхоналар ва ташкилотларда ишлайдиган аёллар орасида 30-39 ёшлилар - 31,1 фоизни, 18-29 ёшлилар - 29,7 фоизни, 40-49 ёшдагилар - 26 фоизни ташкил этди. Эркаклар орасида энг кўп ишловчилар сони (29,2%) 30 ёшдан 39 ёшгача бўлганларга тўғри келади, 27,0 фоизи - 18-29 ёшдагиларга, 24,2 фоизи - 40-49 ёшдагиларга тўғри келади. Шундай қилиб, корхона ва ташкилотларда иш билан банд бўлганларнинг ўртача ёши доимий равишда ўсиб бормоқда ва ҳозирги кунда 37,4 ёшни ташкил этмоқда.

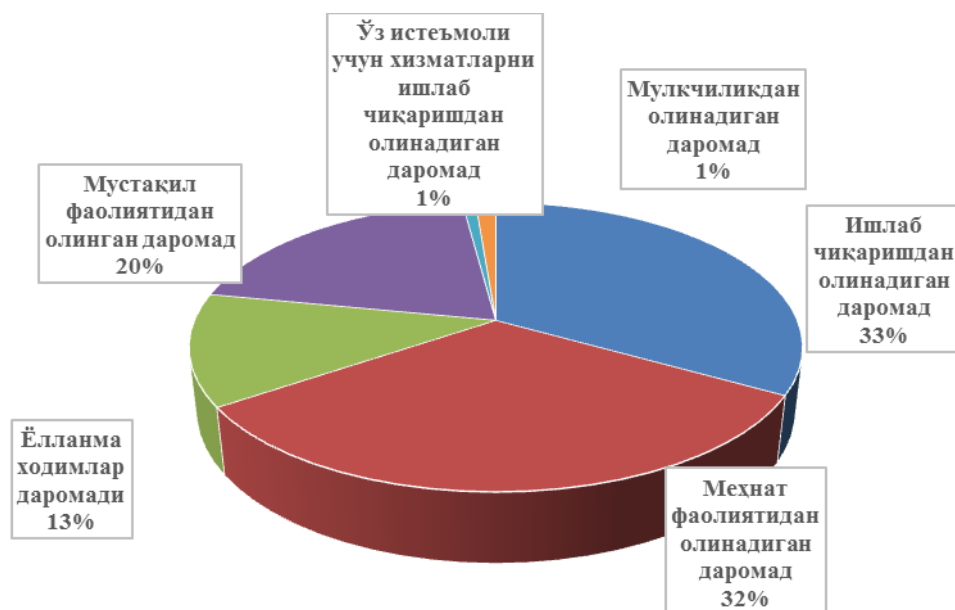
Иқтисодий фаолият турлари бўйича аҳоли ялпи даромадларининг тузилиши қуйидаги кўрсаткичлар билан тавсифланади. 2020 йилда аҳолининг ялпи даромадлари Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг дастлабки маълумотларига кўра, 284,7 трлн. сўмни ташкил этди. Ялпи даромаднинг номинал ўсиш суръатлари 2019 йилга нисбатан 113,1 фоизга, реал ўсиш суръатлари 99,7 фоизга тенг. 2020 йилда аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромадлар 8,3 млн. сўмни ташкил этди. Аҳоли жон бошига ялпи даромадларнинг номинал ўсиш суръати 110,9 фоизни, реал ўсиш суръатлари 97,7 фоизни ташкил этди. 2020 йил январь-сентябрь ойларида аҳолининг ўртача жон бошига номинал ялпи даромади республика бўйича ўртача қийматдан юқори бўлди, Тошкент шаҳрида 16 360,6 минг сўмни, шунингдек, Навоий вилоятида 13 515,2 минг сўмни, Бухоро вилоятида 10 479 , 8 минг сўмни, Тошкент вилоятида 8 780,2 минг сўмни ва Хоразм вилоятида 8 602,3 минг сўмни ташкил этди (5-жадвал, 3-расм).

### 5-жадвал

#### Аҳолининг ялпи даромадлари таркиби (%)<sup>12</sup>

Кўрсаткичлар	2016	2017	2018	2019
<b>Ялпи даромадлар – жами</b>	100	100	100	100
Шу жумладан:				
<b>Бирламчи даромадлар</b>	84,0	79,1	76,1	74,6
Ишлаб чиқаришдан олинadиган даромад	80,9	75,8	73,0	71,7
Меҳнат фаолиятидан олинadиган даромад	79,0	73,7	71,0	69,6
Ёлланма ишчилардан олинadиган даромад	30,6	27,6	26,4	27,3
Мустақил фаолиятдан олинadиган даромад	48,4	46,1	44,5	42,3
Ўз истеъмоли учун хизматларни ишлаб чиқаришдан олинadиган даромад	2,0	2,0	2,0	2,1
Мулкчиликдан олинadиган даромад	3,1	3,4	3,1	2,9
<b>Трансфертлардан олинadиган даромад</b>	16,0	20,9	23,9	25,4
Ялпи даромадлар умумий ҳажмидан, кичик тадбиркорликдан даромадлар	64,8	63,3	61,9	59,3

<sup>12</sup> Манба: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>



3-расм. Аҳолининг жами даромади таркиби (%)<sup>13</sup>

2020 йил январь-сентябрь ойларида ёлланма ишчилар умумий даромадининг аҳоли орасидаги улуши 27,5 фоизни ташкил этди. Ўтган даврда улар даромадларининг ўсиш суръатлари 109,0 фоизга етди, бу эса, аҳоли номинал даромадининг 2,6 фоизга ўсишини таъминлади. Ходимларнинг энг юқори номинал даромадлари Тошкент шаҳрида (114,1%), Сурхондарё (109,9%), Бухоро (109,2%) ва Жиззах (109,1%) вилоятларида қайд этилди.

6-жадвал

Иқтисодий фаолият турлари бўйича ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи (сўм)<sup>14</sup>

Идентификатор	2016 йил	2017 йил	2018 йил	2019 йил	2020 йил
Ўртача ойлик номинал ҳисобланган иш ҳақи, сўм	1293764,3	1457778,0	1822687,4	2324614,7	2583135,9
Саноат	1863843,5	2090702,4	2729968,0	3311284,0	3485596,8
Қурилиш	1619107,6	1777871,5	2292386,9	2751305,4	3147852,9
Савдо	1500523,2	1676493,2	1980772,4	2462764,1	2555550,6
Ташиш ва сақлаш	1763892,0	2028561,3	2505024,2	2966040,1	3304805,8
Яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар	913366,7	1037909,6	1251493,0	1749182,4	1793631,8
Ахборот ва алоқа	2042223,6	2502161,8	3329592,3	3968845,5	4306162,6
Банк, суғурта, лизинг, кредит-воситачилик фаолияти	2140142,4	2694740,7	3497141,8	4804809,6	5814233,7
Таълим	1038910,9	1160197,1	1381541,2	1843036,4	1939415,6
Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш	887794,3	979365,8	1171601,8	1534496,2	1799364,7
Санъат, кўнгил очиш ва дам олиш	1272108,1	1381881,0	1669219,2	2046631,1	2216990,2
Бошқа турлар	1109688,8	1261843,6	1742012,3	2300634,2	2715390,5

<sup>13</sup> Манба: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>14</sup> Манба: Ўша жойда

Иқтисодий фаолият турлари бўйича ҳисобланган ўртача ойлик номинал иш ҳақи молия ва пул-кредит хизматлари, ахборот хизматлари ва алоқа хизматлари соҳасида, шунингдек саноат, қурилиш ва савдо соҳасида энг юқори даражага эга. Ушбу соҳалар меҳнат бозоридаги таклиф ва юқори малакали мутахассисларга бўлган талаб нуқтаи назаридан талабга эга (6-жадвал, 4-расм).



**4-расм. Иқтисодий фаолият турлари бўйича ўртача ойлик номинал иш ҳақи динамикаси (сўм)<sup>15</sup>**

Кўриб чиқиладиган даврда реал ялпи даромадларнинг ўсиш суръатлари 7-жадвалда келтирилган.

**7-жадвал**

**Аҳоли ялпи даромадларининг ўсиш суръатлари (ўтган йилга нисбатан фоизда)<sup>16</sup>**

Кўрсаткичлар	2016	2017	2018	2019	2020
Аҳолининг ялпи даромадлари	116,6	119,3	128,1	121,2	113,1
Аҳолининг реал ялпи даромадлари	110,4	109,0	109,0	105,8	99,7
Аҳоли жон бошига ялпи даромадлар	114,6	117,3	125,9	118,9	110,9
Аҳоли жон бошига реал ялпи даромадлар	108,5	107,2	107,1	103,8	97,7

Аҳолининг ялпи даромадлари ижобий ўсиб бормоқда, кўпчилик корхоналар ва ташкилотлар карантинга ўтиши сабабли ўсиш суръатлари бирмунча секинлашмоқда ва пасаймоқда.

<sup>15</sup> Манба: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>16</sup> Манба: Ўша жойда

Ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги муаммоси нафақат меҳнат бозорига кириб келаётган мутахассислар сифати билан, балки уларнинг тайёргарликги қанчалик меҳнат бозори талабларига мос келиши билан боғлиқ. Ушбу соҳада инқироз кузатилди: кўпчилик олий ўқув юртлари битирувчилари мутахассислиги бўйича иш топа олмайди ёки таклиф этилаётган меҳнат шарт-шароитлари, иш ҳақи даражасидан қониқиш ҳосил қилмайди. Ёш мутахассислар ўз рақобатбардошлик имкониятларини баҳолашда фақат расмий иш амалий тажрибасига ёки стажировкага эътибор қаратади, уларнинг оз қисми шахсий фазилатларини яхшилаш керак деб ҳисоблайди. Бунда қишлоқларга қараганда шаҳарларда мавжуд бўлган юқори ҳаёт даражаси касб ва иш жойини танлашда муҳим омил ҳисобланади. Ёш мутахассисларнинг рақобатбардошлиги нафақат касбий кўникмалар бўйича, балки олий маълумот олганлиги, орттирилган маданий ва рағбий капитал бўйича баҳоланади, бу мулоқот қилиш кўникмалари ва маданиятида, шунингдек, шакллантирилган ижтимоий алоқалар ва обрў-эътиборда намоён бўлади, улар ижтимоий алоқалар, хусусан, стажировка орқали орттирилади.

Банд бўлмаган ёшларнинг кўп бўлиши, уларнинг кўпчилиги касбий таълим олганлиги ва бир вақтда вакант иш жойлари борлиги кадрлар тайёрлашда йўл қўйилган хатоликлар ва битирувчиларнинг нотўғри меҳнат ва касбий йўналишларидан, айрим ҳолларда эса, профессионализм даражаси пастлигидан дарак беради. Бундай шароитларда ёшларнинг касбий рақобатбардошлигини бошқариш самарадорлигини ошириш алоҳида ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга бўлади.

Худудий меҳнат бозорининг шаклланиши ва ҳолатига иқтисодий, демографик омиллар, таълим билан боғлиқ омиллар таъсир кўрсатади. Улар ўз касбида ва хизматда кўтарилиши учун энг қулай шароитлар яратиш, меҳнат бозорида рақобатбардошликни ошириш умумий вазифалигича қолмоқда. Ўтказилган тадқиқот ёшлар меҳнат бозори талаб ва таклиф беқарорлиги билан ажралиб туришини кўрсатди, бу эса ёшлар йўналишининг ўзгарувчанлиги, уларнинг ижтимоий ва касбий ноаниқлиги билан изоҳланади. Ёшларнинг меҳнат бозори бошқа ёш гуруҳларига нисбатан паст рақобатбардошлиги билан ажралиб туради. Ёшларда ишдан айрилиш ёки иш топиш хавфи кўпроқ. Бунда меҳнат бозорига биринчи марта кириб келаётган янги ишчи кучининг ишга жойлашиш имкониятлари камаймоқда.

Ёшларни иш билан таъминлашнинг аниқ ва яширин ўлчовлари мавжуд. Ҳеч қаерда ишламайдиган ёки ўқимайдиган ёшлар сони ўсишда давом этмоқда. Иш излаётган ёшларнинг аксарияти, шу жумладан, ўқув юртларини яқинда тугатганлар асосий мутахассислигидан йироқ бўлган мутахассисликлар бўйича ишга кирмоқда, кўпчилик учун қайта тайёргарликдан ўтиш иш топишнинг ягона йўли бўлиб қолмоқда.

Ёшлар орасидаги ишсизликнинг сабаблари қуйидагилардан иборат: меҳнат бозорига юқори демографик босим; Ўзбекистон меҳнат бозорида янги иш ўринлари таклифи етарли эмас; иш тажрибаси камлиги сабабли меҳнат унумдорлиги паст; касб-ҳунар таълими муассасаларини битирган ёшлар ўртасида малака даражаси етарли эмас; ўқув юртларида назария ва амалиёт

интеграциясини таъминлаш соҳасидаги ижтимоий шериклик механизмлари ривожланмаган; ёшларни касбга йўналтириш тизими йўқ бўлган шароитда касблар нотўғри танланмоқда; кадрлар тайёрлаш квоталар тузилмалари ва иқтисодиётда уларга бўлган зарурат етарли даражада мувофиқ эмас; кўп йиллар давомида ёшларни олий таълим билан қамраб олиш даражаси анъанавий даражада паст. Ёшлар орасида ишсизликнинг мавжудлиги иқтисодиётда ёшларнинг меҳнат салоҳиятидан тўлиқ фойдаланмасликни англатади.

Ўтказилган тадқиқот асосида меҳнат бозорида рақобатдош ёш мутахассиснинг қуйидаги ижтимоий портретини яратиш мумкин. Керакли бўш иш ўрни учун танловдан ўтаётганда ёш мутахассис ушбу компанияда ўзининг ўсиши ва ривожланишидан манфаатдорлигини ва бунга қизиқишини исботлаши керак. Шунингдек, стрессли интервью, гуруҳ суҳбатлари ва ассесмент-маркази каби суҳбатдан ўтишнинг ностандарт турларига тайёр бўлиши керак, уларда ёш мутахассис ўзининг ижодкорлик ва ижодий фикрлаш қобилиятини, шунингдек, ностандарт иш шароитида ўзини қандай тутишини кўрсата олиши лозим. Шунингдек, ёш мутахассис яккама-якка интервью жараёнида кадрлар менежери билан иш юзасидан мулоқот қилишда ўзининг мулоқот олиб бориш қобилиятини кўрсатиши керак. Ёшларнинг касбий фаолиятга тайёрлиги учун Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг стратегик устувор йўналишларини ҳисобга олган ҳолда ёшлар меҳнат бозорини ривожлантиришнинг илмий асосланган прогнозларига таянадиган тизимли чора-тадбирлар зарур.

Диссертациянинг **“Ўзбекистонда ёшлар рақобатбардошлигини ошириш механизмини такомиллаштириш йўллари”** деб номланган учинчи бобида бандликни тартибга солиш ва меҳнат бозорида Ўзбекистон ёшларининг рақобатбардошлигини бошқариш механизмини такомиллаштириш бўйича таклифлар ҳамда меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини баҳолашнинг таҳлилий модели ишлаб чиқилди ва Ўзбекистон меҳнат бозорида ёшлар муҳитида рақобатдош меҳнат ресурсларини шакллантириш механизмини такомиллаштириш бўйича тавсиялар асослаб берилди.

Ҳозирги вақтда иқтисодий жараёнлар фақат бозор механизмлари ёрдамида тартибга солинадиган бирор-бир давлат ва иқтисодий фаолият соҳаси мавжуд эмас. Давлат иқтисодий тизимнинг барча элементларига, шу жумладан, бозорга ҳам маъмурий, ҳуқуқий ва иқтисодий усуллар билан таъсир қилади. Шу сабабли аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш тизимини ўрганаётганда уни иккита алоҳида механизмга – бозор ва давлат механизмига бўлиш мақсадга мувофиқ эмас, чунки ҳар иккала ҳолатда ҳам иқтисодиётга таъсир кўрсатишнинг давлат услубларига катта аҳамият берилади.

Ёшлар меҳнат бозори кўрсаткичларини таҳлил қилиш унинг тўрт турини аниқлашга имкон берди:

– ёшлар меҳнат бозорининг мувозанатли тури энг қулай меҳнат бозори сифатида тавсифланади;

– ҳудудий ёшлар меҳнат бозорининг мувозанатсиз тури иш жойларининг чекланганлиги сабабли юқори ижтимоий кескинлиги билан ажралиб туради;

– ҳудудий ёшлар меҳнат бозорининг мувозанатсиз тури, у меҳнат бозоридаги кескинлик паст даражада бўлиши, бироқ ёшлар ўртасида ишсизлик юқори даражада бўлиши билан ажралиб туради. Бу иш ўринлари етарли эканидан, бироқ иш берувчи негадир ёшларни ишга ёлламоқчи эмаслигидан далолат беради;

– ҳудудий ёшлар меҳнат бозорининг мувозанатсиз тури, у талаб ва таклиф ўртасидаги кўп омилли номутаносиблик туфайли ўзига хос мураккаблик ва кескинлик билан тавсифланади.

## 8-жадвал

### Ишчи кучини қайта шакллантиришнинг турли босқичларида аҳоли бандлигини тартибга солиш мақсадлари<sup>17</sup>

Қайта шакллантириш босқичи	Бандлик намоён бўлишининг ўзига хос хусусиятлари	Бандликни тартибга солиш мақсади
Шакллантириш (яратиш)	Иқтисодий қулайликларни ишлаб чиқариш жараёнида бандлик. Ходимни ишлаб чиқариш воситалари билан боғлаш	Жонли меҳнатни тежаш ва ёш малакали кадрлар оқими ўртасида мувозанатни таъминлаш; оммавий касбларда ва ихтисосликда меҳнатни универсаллаштириш; кадрлар касбий тузилмасини барқарорлаштириш
Тақсимлаш	Ишчи кучини тармоқлар ва ҳудудлар бўйича тақсимлаш	Марказ ва ҳудудлар ўртасида ишчи кучининг самарали ҳаракатланиши ва мақбул тақсимланиши; ходимларнинг касбий ва ҳудудий ҳаракатчанлигини ошириш.
Қайта тақсимлаш (алмашиш)	Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф таъсири асосида ишчи кучини алмашиш	Меҳнат бозоридаги мувозанат, меҳнатнинг тармоқ ва ҳудудий тақсимоти ўртасидаги мувозанат.
Фойдаланиш (истеъмол)	Ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида ишчи кучидан фойдаланиш ва даромад олиш	ПТ ва турмуш даражаси ўртасида нисбат; кадрлар тайёрлаш сифати ва меҳнатни моддий-техник таъминлаш даражаси ўртасида; меҳнат ва унга ҳақ тўлаш мураккаблиги.

Ёшлар меҳнат бозори кўламини таҳлил қилиш мақсадларига мувофиқ янги кўрсаткич – таққосланадиган ёшлар ишсизлиги даражаси таклиф этилмоқда (level of comparable youth unemployment, LCyу), у иқтисодиётда барча банд бўлганлар орасида ёшлар улуши (Share of youth unemployment/ total unemployment, Syu/Tu), барча ишсизлар орасида ёшлар улуши (Share of

<sup>17</sup> Илмий-методик адабиётлар асосида муаллиф томонидан тузилган.

youth employment/ total employment,  $Sye/Te$ ) каби ёшлар ишсизлиги кўрсаткичларини таққослаш сифатида ҳисоблаб чиқилади:

$$LCy_u = Sye/Te - Syu/Tu \quad (1)$$

Ушбу кўрсаткич асосида ёшлар меҳнат бозорининг қуйидаги турларини белгилаш мумкин:

- $Sye/Te > Syu/Tu$  – ижобий;
- $Sye/Te \sim Syu/Tu$  (при  $LCy_u < 10$  бўлса) – мувозанатли;
- $Sye/Te < Syu/Tu$  – салбий.

Ёшларнинг ижобий меҳнат бозори барча иш билан банд бўлганлар орасида ёшлар улушининг барча ишсизлар орасидаги ёшлар улушидан ортиқлиги билан тавсифланади. Демак, ёшлар меҳнат бозорида нисбатан қулай вазият юзага келаётгани ҳақида гапириш мумкин. Аниқроғи, минтақада бандликни ривожлантиришга қаратилган чора-тадбирлар ёшларнинг бандлигини таъминлаш учун самарали ва етарли бўлмоқда. Шунинг учун ёшлар ишсизлигини камайтиришга қаратилган махсус чоралар талаб қилинмайди, деб ҳисоблаймиз.

Ўзбекистоннинг замонавий минтақавий бозори иш берувчиларнинг ишчи кучига бўлган эҳтиёжлари ва унинг жами таклифи ўртасида номуносивлик мавжудлиги билан ифодаланиши аниқланди. Бунда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида ҳам миқдорий, ҳам сифат жиҳатидан номувофиқлик кузатилмоқда. Шунинг учун ҳудудий ёшлар меҳнат бозоридаги вазиятни таҳлил қилиш ва моделлаштиришдан мақсад унинг конъюктурасини такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқишга қаратилиши керак. Шу маънода рақобатбардошлик ишчи кучи сифатининг асосий омилига айланмоқда. Ёшлар меҳнат бозори учун – ёшларнинг, мактаб битирувчиларининг, ўрта махсус ва олий ўқув юртлари битирувчиларининг рақобатдошлиги. Бозор конъюктурасини моделлаштиришнинг мақсади қуйидаги вазифалар билан ифодаланади: меҳнат бозорининг ишлаш жараёнини таҳлил қилиш; меҳнат бозори ҳолатини тавсифловчи асосий кўрсаткичларни аниқлаш; таҳлил қилиш учун ҳудудий меҳнат бозорлари устуворлигини баҳолаш; ҳудудий меҳнат бозорининг талаб ва таклифига таъсир этувчи омилларни аниқлаш; ҳудудий меҳнат бозоридаги вазиятни тартибга солиш бўйича моделлаштириш ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Ёшлар меҳнат бозори моделини шакллантириш жараёни уч босқичда амалга оширилади: ёшлар меҳнат бозоридаги вазиятни таҳлил қилиш ва баҳолаш; ҳудудий меҳнат бозори ҳолатига сезиларли таъсир кўрсатадиган омилларни аниқлаш ва таҳлил қилиш; меҳнат бозоридаги вазиятни яхшилаш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш.

Ҳудудий меҳнат бозоридаги вазиятни таҳлил қилиш ва баҳолаш қуйидаги маълумотлар асосида амалга оширилиши керак: иқтисодий фаол аҳоли даражаси; ишсизлик даражаси; фуқароларнинг иш топишда ёрдам сўраб қилган мурожаатлари сони; иш берувчиларнинг ушбу даврда ходимларга бўлган эҳтиёжи; меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган ва ишлашга рухсатномаси бўлган чет эл фуқаролари сони.

Танланган кўрсаткичларга мувофиқ меҳнат бозори субъектларини гуруҳларга ажратиш бунинг натижаси бўлиши керак. Ёшлар меҳнат бозори кўрсаткичлари тизимини шакллантириш алгоритми қуйидаги босқичлар билан ифодаланиши мумкин: ҳудудий меҳнат бозорини тавсифловчи кўрсаткичлар тизимини аниқлаш; маълумотларни стандартлаштириш; кластер таҳлилинини ўтказиш усулини танлаш; кластер таҳлилинини ўтказиш; кластерларга бўлиш тўғрилиги гипотезасини текшириш мақсадида дисперсион таҳлил ўтказиш; натижаларни мазмунли талқин қилиш ва график тарзда тақдим этиш.

Тузилмавий модель асосида ҳудудий меҳнат бозорининг мувозанат модели яратилди. Мувозанат моделини яратиш учун Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларидан фойдаланилди. Ёшларнинг меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф функцияларига турли омилларнинг таъсири ҳисобга олинди: ишчи кучи нархи, истеъмолчилар даромадларининг ўзгариши, устуворликлар ўзгариши, аҳоли сонининг ўзгариши, технологиялар, солиқлар ва субсидиялар, рақобат ва ҳоказо. Мувозанат моделини яратиш учун (2) ва (3) формулалар билан ифодаланган талаб ва таклиф функцияларининг ишчи кучи нархига боғлиқлиги ҳисобга олинди:

$$Q_s = f(P), \quad (2.)$$

бу ерда:  $Q_s$  – ишчи кучи таклифи катталиги,  
 $P$  – ишчи кучи нархи.

$$Q_d = f(P), \quad (3.)$$

где  $Q_d$  – ишчи кучига бўлган талаб катталиги.

Мувозанатли меҳнат бозорининг модели эмпирик усулда шакллантирилди:

$$\begin{cases} W_D = -10505 \ln(D) + 28939 \\ W_S = 3719,1 \ln(S) + 9743 \end{cases} \quad (4.)$$

Тенгламалар тизимини ечиш жараёнида Ўзбекистон меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг мувозанатли даражалари олинди. Меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф қийматларининг ўртача йиллик иш ҳақи қийматига боғлиқлиги бўйича кўрсаткичлар жадвали 5-расмда келтирилган.

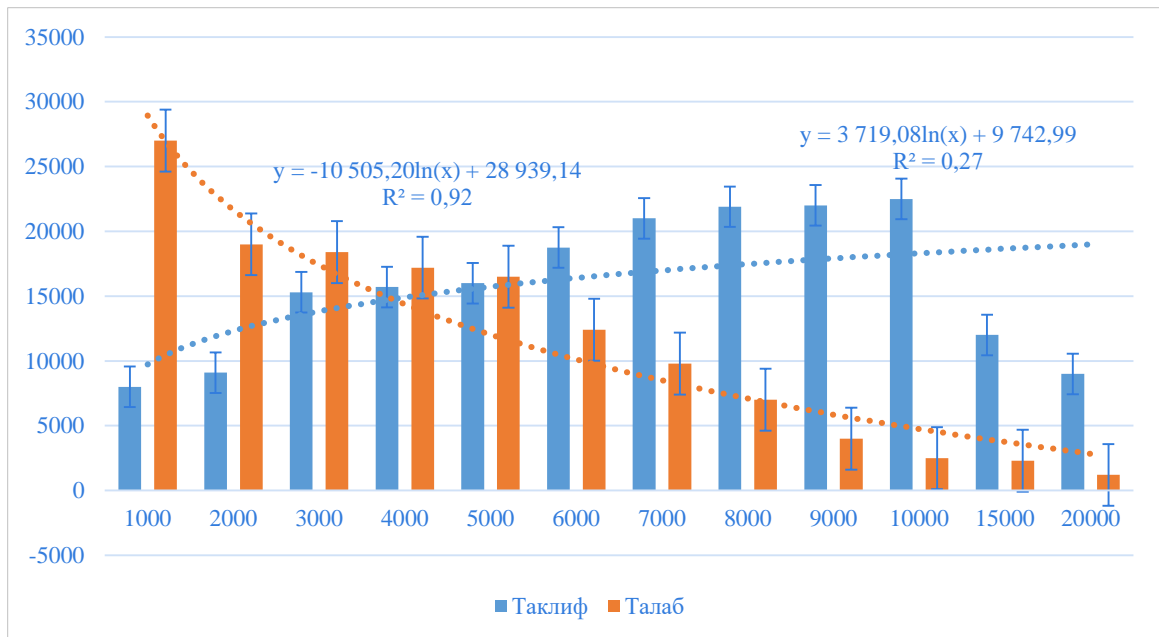
Шаклланган модель ёшлар меҳнат бозори конъюнктураси динамикасини прогнозлаш учун асос ҳисобланади. Олинган натижанинг аниқлиги тадқиқотнинг эмпирик базаси тўлиқлиги ва объективлигига боғлиқ бўлади.

Ёшлар меҳнат бозори очик, эҳтимолий ва динамик тизимдир. Бу тартибга солиш жараёнини мураккаблаштиради, чунки узоқ вақт ва ҳар қандай вазиятда қўлланилиши мумкин бўлган универсал усулларни ишлаб чиқиш мумкин эмас. Шунинг учун давлат ва ҳудудий ҳокимият органлари меҳнат бозоридаги вазиятни кузатиб бориши, шунингдек, барқарорлаштирувчи чора-тадбирлар мажмуини ишлаб чиқиши зарур.

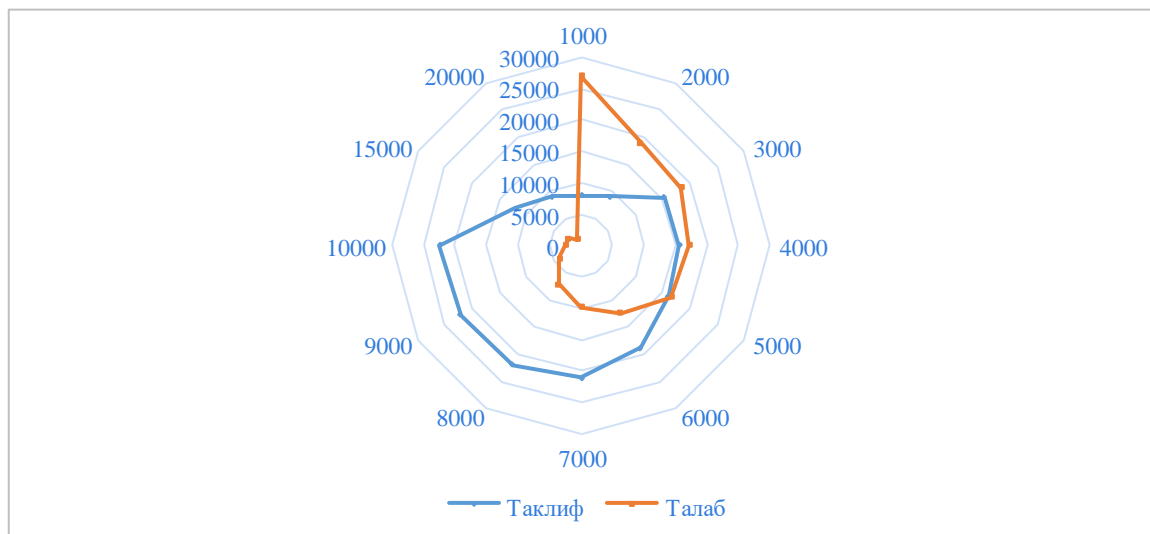
Тадқиқот Ўзбекистон ёшлар меҳнат бозори мувозанат ҳолатида эмаслигини, уни ўз-ўзини тартибга солиш механизми эса етарли эмаслигини кўрсатди. Бозор тизими энди мустақил равишда мувозанат ҳолатига



қайтолмайди ва ёшлар меҳнат бозорига юз бераётган жараёнларни тартибга солиш учун давлат аралашуви талаб этилади (6-расм.).



**5-расм. Ўзбекистоннинг ҳозирги ёшлар меҳнат бозорининг мувозанатли модели<sup>18</sup>**



**6-расм. Ўзбекистон ёшлар бозорининг ўргимчаксимон модели<sup>19</sup>**

<sup>18</sup> Тўпланган эмпирик материал асосида ҳисоблаб чиқилган ва яратилган. Расмий статистиканинг ўртача қийматларидан фойдаланилди. Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси сайти URL: <https://stat.uz/ru/>

$R^2$  детерминация коэффиценти – бу мустақил бўлмаган модель билан изоҳланадиган, яъни ўзгарувчан миқдорлар билан изоҳланадиган мустақил бўлмаган ўзгарувчан миқдор дисперсияси улуши. Чизиқли боғлиқликнинг муайян ҳолатида  $R^2$  талаб ва таклифнинг мустақил ўзгарувчиси ва изоҳловчи ўзгарувчилар ўртасидаги кўп сонли корреляция коэффиценти квадратига ҳисобланади. Жумладан, жуфт чизиқли регрессия модели учун детерминация коэффиценти иш ҳақи ва меҳнатга бўлган талаб ўртасидаги, иш ҳақи ва меҳнат таклифи ўртасидаги оддий корреляция коэффиценти квадратига тенг.

<sup>19</sup> Йиғилган эмпирик материал асосида ҳисобланган ва яратилган. Расмий статистиканинг ўртача қийматларидан фойдаланилди. Манба: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси сайти URL: <https://stat.uz/ru/>

Меҳнат бозорини институционал тартибга солиш амалиётида ишлаб чиқилган модель:

- ташқи ва ички муҳит омилларининг вазифани ҳал этиш натижаларига таъсирини ҳар томонлама таҳлил қилиш, муҳитнинг “ортиқча” хусусиятлари ва сифатларидан абстракцияланиш;

- устуворликлар тизимини асослаш ва уларнинг иерархиясини қуриш;

- реал вақт режимида меҳнат бозори динамикасини ўрганиш ва зудлик билан тартибга солувчи қарорлар қабул қилиш имконини беради.

Ўзбекистон меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш учун қулай шарт-шароитлар яратишга қаратилган тавсиялар мажмуи ўтказилган тадқиқот натижасидир:

- меҳнат фаолияти давомида рақобатбардош ёш мутахассисни шакллантиришнинг турли босқичларида бандликни тартибга солиш мақсадлари асослаб берилди;

- янги кўрсаткич – таққосланадиган ёшлар ишсизлиги даражаси ишлаб чиқилди (level of comparable youth unemployment, LCyу), у ёшлар ишсизлик кўрсаткичлари нисбати – иқтисодиётда банд бўлган барча ёшлар орасида ёшларнинг улуши (Share of youth employment/ total employment, Sye/Te ) ва барча ишсизлар орасида ёшларнинг улуши (Share of youth unemployment/ total unemployment, Syu/Tu) сифатида ҳисоблаб чиқилади. Унинг ёрдамида ёшлар меҳнат бозоридаги бандлик сиёсати самарадорлигини тез баҳолаш мумкин;

- замонавий меҳнат бозорида ёшлар сиёсатининг устувор йўналишлари белгилаб олинди ва ёшларнинг норасмий бандлигини камайтиришнинг мотивацион механизмлари асослаб берилди;

- иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида меҳнат бозорида ёшларнинг рақобатбардошлигини баҳолашнинг замонавий математик моделлари таҳлили амалга оширилди ва ҳудудий меҳнат бозори таҳлили моделининг DFD-диаграммаси ва ёшлар меҳнат бозори конъюнктурасини баҳолашнинг математик динамик модели ишлаб чиқилди. Ишлаб чиқилган моделлар давлат бошқаруви амалиётида ташқи ва ички муҳит омилларининг муаммони ҳал этиш натижаларига таъсирини ҳар томонлама таҳлил қилиш, муҳитнинг “ортиқча” хусусиятлари ва сифатларидан абстракцияланиш, устуворликлар тизимини асослаш ва уларнинг иерархиясини қуриш, реал вақт режимида меҳнат бозори динамикасини ўрганиш ва зудлик билан тартибга солувчи қарорлар қабул қилиш имконини беради.

Ўзбекистон ёшларининг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини оширишга тизимли ёндашув бўйича таклиф этилаётган чора-тадбирлар қуйидаги йўналишларни қамраб олади:

- ёшлар меҳнат бозорини тартибга солишнинг институционал тузилиши ва ҳуқуқий платформасини такомиллаштириш. Бу йўналиш мониторинг, билим базасини шакллантириш ва ҳудудий меҳнат бозорларида, жумладан, ёшлар сегментларида дастурлаш ва прогнозлаш жараёнларини ривожлантириш бўйича Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг

тузилиши ҳамда вазифаларини такомиллаштириш чора-тадбирларини ўз ичига олади;

- меҳнат ресурсларини ишга жойлаштириш, ёллаш ва уларнинг миграцияси жараёнларига замонавий ахборот технологияларини жорий этиш, ёшлар бандлиги динамикаси бўйича электрон ҳужжат айланиши, электрон маълумотлар базаларини яратиш ва ривожлантириш. Бу Ўзбекистоннинг етакчи иқтисодий олий ўқув юртлари моддий-техник базасига инвестиция киритиш ва уларнинг негизида мутахассислар тайёрлашни тақозо этади;

- норасмий бандлик ва ишсизликни мониторинг қилиш бўйича касаба уюшмалари, Ёшлар иттифоқи, маҳалла кенгашлари ва бошқа жамоат тузилмалари билан ҳамкорликни кенгайтириш;

- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси даражасида ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш нуқтаи назаридан ёш ходимларни янги иш ўринларига мослаштириш самарадорлиги учун иш берувчининг масъулиятини ошириш;

- ишловчи ёшлар манфаатларини ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий кафолатлари асосида меҳнат соҳасидаги ижтимоий шерикликни рағбатлантириш ва ривожлантириш;

- ходимнинг ишга жойлашиш, муносиб меҳнат шароитига эга бўлиш ва дам олиш, шунингдек, унинг барча меҳнат ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишга доир асосий ҳуқуқларини мустаҳкамлаш;

- мураббийлик институтини ривожлантириш ҳамда унинг функциялари ва жамоа меҳнат шартномаларидаги ролини мустаҳкамлаш;

- замонавий рақобатбардош ёшлар шаклланадиган таълим муҳитини ривожлантириш учун воситалар ишлаб чиқиш ва инвестицияларни жалб қилиш борасида Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси, Иқтисодиёт вазирлиги, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Мактабгача таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигини жалб этган ҳолда статистик ва эмпирик маълумотлар базасини такомиллаштириш;

- амалий машғулотларни мустаҳкамлаш, лаборатория базасини қайта жиҳозлаш ва ёшларни тайёрлашга амалиётчиларни жалб қилиш, давлат грантлари бўйича таълим олиш учун олий ўқув юртлари ва квоталар сонини кўпайтириш орқали ўқув жараёнини ташкил этишни такомиллаштириш;

- ташқи меҳнат миграциясини легаллаштириш ва ташқи меҳнат бозорларида иш топишда, ўқитиш ва тайёрлашда меҳнат мигрантларига ёрдам кўрсатиш тизимини ривожлантириш, шунингдек, Ватанга қайтган мигрантларни иқтисодиётнинг устувор тармоқларида ишга жойлаштирган ҳолда уларни мослаштириш;

- солиқ ва валюта қонунчилигини эркинлаштириш, солиқ юкини камайтириш, кичик бизнесга маъмурий ва солиқ босимини камайтириш, даромадларни легаллаштириш ва бандликнинг мослашувчан шаклларини ривожлантириш орқали норасмий бандлик даражасини камайтириш.

## ХУЛОСА

Ўтказилган тадқиқотлар натижасида қуйидаги хулоса ва таклифлар ишлаб чиқилди:

1. Ўтказилган таҳлил ёшлар бандлигига салбий таъсир кўрсатувчи энг муҳим омилларни аниқлаш имконини берди. Буларга қуйидагилар киради: демографик босим, меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги номутаносиблик, глобал инқирозлар, шу жумладан, пандемия инқироzi туфайли рецессия, кўпчилик компанияларнинг ўқитиш тизимини ривожлантириш ва такомиллаштиришдан манфаатдор эмаслиги; ёшларни меҳнат бозорига мослаштиришнинг мавжуд усуллари ва мотивацион механизмлари самарасининг пастлиги.

2. Ёшлар меҳнат бозорининг ҳозирги ҳолати талаб ва таклифнинг беқарорлиги, ижтимоий ва касбий ноаниқлик, бошқа ёш гуруҳларига нисбатан паст рақобатбардошлик, иш йўқотиш хавфи юқорилиги, норасмий бандликнинг даражаси юқорилиги билан изоҳланади. Ёшлар ўртасида ишсизликнинг мавжудлиги иқтисодиётда ёшларнинг меҳнат салоҳиятидан тўлиқ фойдаланилмаётганини англатади.

3. Иқтисодий ривожланган мамлакатларнинг ёшлар меҳнат бозорини тартибга солиш ва ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш борасидаги тажрибаси таҳлили ёшлар меҳнат бозори муаммоларини ҳал этиш бўйича аниқ чора-тадбирлар ва воситалар мавжудлигини очиб берди. Ҳозирги замон шароитида янги авлоднинг рақобатбардош меҳнат ресурсларини шакллантириш яхши истиқболга эга, чунки бу йўналиш Ўзбекистонда ва барча иқтисодий ривожланган мамлакатларда бандликка оид давлат сиёсатининг устувор йўналиши ҳисобланади.

4. Ҳудудий меҳнат бозорларини тартибга солиш самарадорлигини ошириш чора-тадбирларини асослаш, шунингдек, меҳнат бозорини ривожлантиришга доир ишлаб чиқилган прогноз асосида ва 2035 йилгача бўлган даврда стратегик устуворликлар доирасида Ўзбекистонда ёшлар меҳнат бозорини ривожлантириш шарт-шароитлари ва тенденцияларини такомиллаштириш бўйича ёндашув ишлаб чиқилди. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги “Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 743-сон қарори ишлаб чиқилган таклифларнинг норматив-ҳуқуқий асоси ҳисобланади. Олинган натижалар устувор тармоқларда ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш учун давлат томонидан тартибга солиш ва мақсадли молиялаштиришнинг комплекс чора-тадбирларини ишлаб чиқиш учун зарурдир. Таклиф Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан амалга оширилди.

5. Ёшлар меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш механизмининг такомиллаштириш ва ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича таклифлар Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорида фаолият кўрсатаётган институционал механизмларни чуқур танқидий таҳлил

қилишга асосланган. Таклифлар Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан амалга оширилди. Эришилган натижа – ёшлар бандлигини тартибга солиш билан шуғулланувчи давлат органлари фаолиятида иш сифати яхшиланди, касб-хунар таълимининг барча бўғинларидан фойдаланиш имконияти, ўқув жараёнининг амалий йўналиши оширилди, талаба ва битирувчиларни ишга жойлаштириш муаммолари ҳал этилди.

6. Ёшлар меҳнат бозорининг ҳолати ва турини аниқлаш бўйича ёндашув ҳамда ёшлар бандлиги даражасини таҳлил қилиш ва ёшларни ишга жойлаштиришга ва уларнинг рақобатбардошлигини оширишга кўмаклашиш дастурлари самарадорлигини баҳолаш методикаси ишлаб чиқилди. Таклиф Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 декабрдаги “Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини аниқлаш, шу жумладан, уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар ўтказиш, шунингдек, меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги 1011-сон қарорига мувофиқ ишлаб чиқилди. Таклиф Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан амалга оширилди. Натижада, 2019 йилнинг январь-декабрь ойларида ёшлар ўртасидаги ишсизликнинг ўсиш суръати пасайди ва ёшлар меҳнат бозорининг рақобатбардошлиги ошди.

7. Ёшлар меҳнат бозорининг мувозанат модели ишлаб чиқилди, у меҳнат бозори конъюнктураси ва алоҳида сегментларини таҳлил қилишнинг аниқлиги ва объективлигини ҳамда уни тартибга солиш механизмларини оширади. Таклиф Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 1066-сон қарори ижроси доирасида амалга оширилди. Ушбу модель ёшлар меҳнат бозорини тартибга солишни такомиллаштириш ва унинг барча иштирокчиларини Ўзбекистонда ёшларнинг рақобатбардошлигини ривожлантириш ва уни ҳозирги замон меҳнат бозорида 2020-2023 йилларда бандлик даражасининг прогноз сценарийларига мувофиқ амалга ошириш учун шарт-шароитлар яратиш жараёнида фаол ҳамкорлик қилишга ундаш бўйича таклиф этилган чора-тадбирлар самарадорлигини асослаш имконини берди. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан диссертацияда ишлаб чиқилган аниқ тармоқларда ва ҳудудларда ёш талабгорлар ва олий ўқув юртлари битирувчиларининг рақобатбардошлигини оширишга қаратилган мақсадли чора-тадбирлар амалга оширилди.

8. Тадқиқотда “2020-2035 йилларга мўлжалланган Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорининг ёшлар сегментини ривожлантириш концепцияси”ни ишлаб чиқиш зарурлиги ва қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш асосида тартибга солиш механизмининг такомиллаштириш мақсадга мувофиқлиги асослаб берилди:

қисқа муддатли истиқболда қуйидагилар тавсия этилади: саноатни ҳудудий ташкил этишнинг янги шакллари (кластерлар, кичик саноат зоналари ва махсус иқтисодий зоналар) устун жиҳатларидан фойдаланган ҳолда ёшлар учун янги иш ўринлари яратиш бўйича мақсадли ҳудудий дастурлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

18 ёшдан 30 ёшгача бўлган ёш ходимларни касбга ўқитиш ва малакасини оширишни рағбатлантириш йўналишида иш берувчилар ва ёш иш изловчилар учун мотивацион механизмларни (солиқ имтиёзлари ва преференцияларни) ишлаб чиқиш; ижтимоий ва давлат-хусусий ҳамкорлик доирасида бўш иш ўринлари тўғрисида интеграциялашган маълумотлар базаларини яратиш;

мактаб ўқувчилари ва ўсмирлар томонидан бўлажак касбни нотўғри танлаш ҳолатларининг олдини олиш мақсадида ўрта муддатли истиқболда ёшларни касб-ҳунарга йўналтириш ва ижтимоийлаштиришга ихтисослашган ўқув марказлари тизимини яратиш, PISA методологияси бўйича халқ таълими тизимида ўқитиш сифатини баҳолашнинг халқаро тизимига ўтиш, олий маълумотли малакали кадрлар етишмовчилиги муаммоларини ҳал этиш мақсадида ёшларни сифатли олий таълим билан қамраб олиш миқёсини ошириш тавсия этилади;

норасмий иш билан бандликни камайтириш йўналишида меҳнат бозори эҳтиёжларини ва аниқ касбий малакаларга бўлган талабни ҳисобга олган ҳолда таълим стандартларини қайта кўриб чиқиш, ёшлар ўртасида солиқ солишни оптималлаштириш ва норасмий иш билан бандликни камайтириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш тавсия этилади.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ СТЕПЕНЕЙ  
DSC.22/30.12.2019.I.100.01 ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛЕ  
РОССИЙКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
им. Г.В. ПЛЕХАНОВА**

---

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР  
«НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ  
ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА»  
ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ  
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**АШУРЗОДА ЛУИЗА МУХТАРОВНА**

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

**08.00.10 - Демография. Экономика труда**

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

**Ташкент – 2021**

Тема диссертации доктора философии по экономическим наукам (PhD) зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Кабинете Министров Республики Узбекистан за B2018.I.PhD/Iqt594.

Диссертация выполнена в Научно-исследовательском центре «Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана» при Ташкентском государственном экономическом университете

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

**Научный руководитель:** Умурзаков Баходир Хамидович  
доктор экономических наук, профессор

**Официальные оппоненты:** Махкамов Бахтиёр Шухратович  
доктор экономических наук, профессор

Холмухамедов Мухсинжон Муродуллаевич  
кандидат экономических наук

**Ведущая организация:** Самаркандский государственный университет

Защита диссертации состоится «28» 10 2021 года в 14<sup>00</sup> 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. Шахрибод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60, E-mail: info@reu.uz.

С диссертацией (PhD) можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского Филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова (зарегистрирован за №11). Адрес: 100164, г. Ташкент, ул. Шахрибод, 3. Тел.: (99871) 262-43-50; факс: (99871) 262-43-60 E-mail: info@reu.uz.

Автореферат диссертации разослан «25» 10 2021 года.  
(реестр протокола рассылки № 11 от «25» 10 2021 года)



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

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

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



## **ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии наук (PhD))**

**Актуальность и востребованность темы диссертации.** Несмотря на ряд усилий по обеспечению занятости молодежи во всем мире на рабочих местах, гарантирующих достойную работу и достаточный доход, занятость молодежи становится все более серьезной социальной проблемой. По данным Международной организации труда, «до кризиса 2020 года трое из каждых четырех молодых работников в мире работали в неформальном секторе по сравнению с 60 процентами среди населения в возрасте 25 лет и старше. 267 миллионов молодых людей были безработными, необразованными и неподготовленными к профессии. Этот показатель достиг почти 40 процентов для молодых женщин из стран с низким уровнем дохода». Безработица среди молодых людей, недоиспользование их труда и препятствия на пути к достойным условиям труда являются наиболее важными, требующими решения проблемами. В связи с этим сегодня важно совершенствовать способы повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

В странах по всему миру проводятся обширные исследования с целью разработки (улучшения) эффективных способов и средств обеспечения достойной занятости, особенно среди молодежи, для повышения их конкурентоспособности. В исследованиях в этой области, особенно в контексте глобализации, уделяется приоритетное внимание таким вопросам, как сокращение неформальной занятости, обеспечение гендерного равенства на рынке труда молодежи и координация баланса профессионального образования и согласование предполагаемых пропорций должностей.

В годы независимости, особенно при строительстве нового Узбекистана, особое внимание уделяется таким вопросам, как образование молодых людей, профессиональная подготовка, обеспечение их достойной занятости, повышение их конкурентоспособности. «Можно увидеть, что в нашей стране вопрос трудоустройства, внимания и заботы о молодежи стал приоритетным. Число предпринимателей в возрасте до 30 лет за последние четыре года увеличилось в пять раз и превысило 500 000 человек. В рамках программы «Молодежь: 1+1» необходимо соединить мальчиков и девочек с предпринимателями, развить их деловые навыки, предоставить им льготные кредиты и помочь им открыть собственное дело». Для решения этих проблем необходимы исследования для улучшения дифференцированных подходов к повышению эффективности механизмов регулирования занятости молодежи, увеличения занятости и открытости молодежи за счет сокращения неформальной занятости на основе специфики молодежного труда, а также целесообразно углубить исследования в таких областях, как будущее состояние рынка труда и обоснование перспективной конъюнктуры молодежного рынка труда.

Данное диссертационное исследование в определенной степени послужит реализации задач, поставленных в Постановлении Указах Президента Республики Узбекистан УП-4947 от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан»,

УП-5052 от 24 мая 2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию государственной политики в сфере занятости и коренному повышению эффективности и деятельности органов по труда», УП-5975 от 26 марта 2020 г. «О мерах по кординальному обновлению государственной политики в сфере развития экономически сокращения бедности», № ПП-3856 от 14 июля 2018 г. «О мерах по совершенствованию и повышению эффективности работы по обеспечению занятости населения». № ПП-4829 от 15 сентября 2020 года «О мерах по внедрению системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции» и других нормативных актах.

**Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики.** Данное исследование проводилось в соответствии с приоритетными направлениями развития науки и технологий республики «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

**Степень изученности проблемы.** Фундаментальное изучение рынка труда и его регулирования, решение проблем трудоустройства, занятости молодежи, безработицы, дано в ряде научных работ ведущих зарубежных и отечественных ученых-экономистов. Институциональные аспекты и решения вопросов рынка труда и занятости широко изучались представителями классической теории и рядом других зарубежных ученых, включая работы А. Смита, Д. Риккардо, Дж. М. Кейнса, А. Маршалла, А. Пигу, Ф. Хайека, М. Фридмана и других.

Проводились научные исследования учеными стран СНГ по таким вопросам, как формирование, развитие и функционирование рынка труда, его регулирование: Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, В.Н. Бобков, В.С. Буланов, Б.Д. Бреев, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшникова, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О.Разумова, В.А.Гневашева, Б.Л.Татибеков, Л.И.Алонкина и другие.

Вопросам дальнейшего совершенствования системы поддержки молодежи в Узбекистане, содействия их трудоустройству, стимулирования предпринимательских идей и инициатив, создания им дополнительных условий для получения достойного дохода были посвящены научные труды: таких отечественных ученых, как: Р.А. Убайдуллаева, К.Х. Абдурахмонов, Б.Х.Умурзаков, Б.А. Исламов, З.Я. Худойбердиев, Н.К. Зокирова, Д.Н. Рахимова, Ш.Д. Кудбиев, Ш.Х. Назаров, Н.У. Арабов, Р.Р. Хасанов, Г.К. Абдурахмонова, Б.Ш. Махамов, Х.Х. Мамадалиева, Д.А. Насимов, М.М. Холмухамедов и другие ученые.

**Связь темы диссертации с направлениями научно-исследовательской работы учреждения, в котором выполнялась диссертация.** Диссертация выполнена на основе плана исследований Научно-исследовательского центра «Научные основы и проблемы экономического развития Узбекистана» при Ташкентском государственном экономическом университете ОТ-F1-022, реализуется в рамках фундаментальных проектов по теме «Научно-методическая основа для выявления внутренних возможностей и мобилизации ресурсов для обеспечения устойчивого экономического развития», ПЗ-20170929159 и в рамках практических проектов по теме

«Совершенствование экономических механизмов регулирования регионального развития при децентрализованном управлении».

**Целью исследования** является разработка предложений и рекомендаций по повышению конкурентоспособности молодежи на внутреннем рынке труда.

**Задачи исследования:**

анализ разработки методологии изучения характера и темпов развития рынка труда;

изучение современных социально-экономических условий и классификация факторов, формирующих конкурентоспособность молодежи на рынке труда Узбекистана;

повышение эффективности регулирования региональных рынков труда, а также разработка подхода к обоснованию мер по улучшению условий и тенденций развития молодежного рынка труда в Узбекистане с точки зрения прогнозов и стратегических приоритетов развития рынка труда до 2035 года;

разработка предложений по совершенствованию механизма государственного регулирования молодежного рынка труда и повышению конкурентоспособности молодежи на основе анализа институциональных механизмов, действующих на рынке труда Узбекистана;

разработка методологии анализа уровня занятости молодежи и оценки эффективности программ содействия занятости молодежи и повышения их конкурентоспособности;

разработка динамической модели прогнозирования равновесного состояния молодежного рынка труда, которая повысит эффективность и целесообразность регулирующих механизмов;

рекомендации по совершенствованию механизма регулирования занятости и конкурентоспособности молодежи Узбекистана на рынке труда.

**Объектом исследования** стала конкурентоспособность молодежи, которая является фактором развития национальной экономической системы.

**Предмет исследования** - механизмы конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

**Методы исследования.** В исследовании использовались систематический анализ, логика, индукция и дедукция, анализ и синтез, сравнительный анализ, эконометрический анализ и группировка, методы прогнозирования.

**Научная новизна исследования** заключается в следующем:

для повышения эффективности механизмов регулирования занятости молодежи и дальнейшего определения уровня оценки, рынок труда молодежи должен быть положительным ( $S_{ye}/T_e > S_{yu}/T_u$ ) сбалансированным ( $(S_{ye}/T_e \sim S_{yu}/T_u)$  ( $LC_{yu} < 10$ ), а также ограниченным ( $S_{ye}/T_e < S_{yu}/T_u$ ), основанным на отдельном подходе;

специфика молодежного труда, включая открытость и скрытый характер молодежной занятости, широту их использования, приоритетное использование мужского молодежного труда и, таким образом, повышение эффективности мониторинга неформальной молодежной занятости и безработицы, в том числе

сетевой, на основе необходимости расширения сотрудничества региона с работодателями и общественными организациями;

перспективы рынка труда и перспективная ситуация на молодежном рынке труда обоснованы необходимостью учета стоимости труда (P), наряду со спросом, предложением и другими соответствующими факторами (показателями) при обеспечении равенства в сфере труда;

разработан прогноз развития рынка труда до 2035 года с учетом условий совершенствования регулирования региональных рынков труда и развития молодежного рынка труда.

#### **Практические результаты исследования:**

разработаны адресные меры по адаптации молодежи к рынку труда и увеличению занятости молодежи;

разработана методика анализа уровня занятости молодежи и оценки эффективности программ содействия занятости и конкурентоспособности молодежи;

разработана модель, анализирующая ситуацию и отдельные сегменты молодежного рынка и повышающая точность и объективность его регулирующих механизмов;

даны предложения по расширению доступа к профессиональному образованию на всех уровнях, усилению практической направленности образовательного процесса, решению проблем трудоустройства молодежи.

**Достоверность результатов исследования.** Достоверность результатов исследования определяется применением методологических подходов, методов и теоретических материалов, основанных на официальных источниках, реализацией выводов, предложений, рекомендаций и результатов и их подтверждение соответствующими структурами.

**Научная и практическая значимость результатов исследования.** Научная значимость результатов исследования заключается в том, что разработанные предложения и рекомендации могут быть использованы в научных исследованиях по конкурентоспособности молодежи на рынке труда и при разработке мер по повышению эффективности механизмов регулирования молодежного рынка труда.

Практическая значимость результатов исследования объясняется тем, что разработанные практические рекомендации могут быть использованы при разработке комплексных мер государственного регулирования и целевого финансирования для повышения конкурентоспособности молодежи в приоритетных отраслях, а также в государственных органах, занимающихся трудоустройством и профессиональным обучением молодежи.

**Внедрение результатов диссертационного исследования.** Разработанные предложения по повышению конкурентоспособности молодежи на современном рынке труда Узбекистана позволили добиться следующих результатов:

подход, разработанный для оценки молодежного рынка труда по трем типам, был использован Министерством занятости и трудовых отношений и Союзом молодежи в ближайшем будущем для разработки комплекса мер

государственного регулирования и целевого финансирования для повышения конкурентоспособности молодежи в приоритетных секторах. («Занятость и труд Республики Узбекистан») Справка Министерства занятости и трудовых отношений РУз № 01 / 00-02 / 07-2302 от 27 февраля 2020 года; Союза молодежи Республики Узбекистан № 04-13 / 2104 от 1 апреля 2020 г.). В результате внесения предложений в 2020 году стало возможным трудоустроить 270 312 человек в возрасте от 18 до 30 лет в местной пищевой промышленности, автомобильной и компьютерной сфере, растениеводстве, животноводстве и надомной (швейной) промышленности;

предложения по прогнозу развития рынка труда до 2035 года были использованы Министерством занятости и трудовых отношений при разработке регулирования рынка труда и будущих программ (справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан № 01 / 00-02. / 07-2302 от 27 февраля 2020 года). При разработке отраслевых и региональных программ занятости они служили ориентиром для более полного трудоустройства молодежи, координации целей профессионального образования и трудоустройства выпускников;

Министерство занятости и трудовых отношений и Союз молодежи использовали предложения по улучшению характеристик молодежного труда и эффективности мониторинга неформальной занятости и безработицы при разработке программ и целевых мер по содействию занятости и конкурентоспособности молодежи (Справка Союза молодежи Республики Узбекистан № 04-13 / 2104 от 1 апреля 2020 года; Министерства занятости и трудовых отношений № 01 / 00-02 / 07-2302 от 27 февраля 2020 года). В результате в 2019 году уровень безработицы среди молодежи снизился на 1,5%, что способствовало повышению конкурентоспособности молодежного рынка труда;

предложения о будущем состоянии рынка труда и перспективной ситуации на рынке труда молодежи, стоимости рабочей силы (Р) для обеспечения равенства факторов были использованы Министерством занятости и трудовых отношений при разработке комплекса мер государственного регулирования и целевого финансирования для повышения конкурентоспособности молодежи в приоритетных отраслях на 2020-2023 годы (Справка Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 27 февраля 2020 года № 01 / 00-02 / 07-2302). В итоге, они послужили методологической базой для трудоустройства 270312 молодых людей в 2020 году.

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования обсуждались на 12 научных конференциях, в том числе на 3 международных.

**Публикация результатов исследования.** Всего было опубликовано 23 научная статья по теме исследования, в том числе 11 научных статей в местных журналах, признанных ВАК и 3 научная статья в престижных зарубежных журналах, а также 9 тезисов на научных конференциях.

**Структура и объем диссертации.** Диссертации состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы. Объем диссертации составляет 153 страницу.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность и востребованность темы исследования, охарактеризованы цель, задачи, объект и предмет исследования, показаны соответствие приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, научная новизна, практические результаты, раскрыты научное и практическое значение, внедрение результатов, даны сведения об опубликованности, структуре и объеме диссертации.

В первой главе диссертации **«Методологические аспекты формирования конкурентоспособности молодёжи на рынке труда»** проведен анализ эволюции научных взглядов на повышение роли конкурентоспособности трудовых ресурсов в экономическом развитии; дано авторское определение уровня занятости населения как экономического условия конкурентоспособности молодёжи; классифицированы факторы, влияющие на конкурентоспособность молодежи на рынке труда в условиях инновационной экономики.

По результатам проведенного анализа теоретического и методического материала сформирована система показателей конкурентоспособности работника, востребованная на рынке труда работодателями, и систематизированы современные концепции конкурентоспособности персонала, как необходимого условия конкурентоспособности организации. Исследован корпоративный аспект формирования и развития конкурентоспособности персонала и выявлены ценовые параметры конкурентоспособности персонала. Это затраты на рекрутинг, обучение, повышение квалификации, поддержание дисциплины и повышение производительности труда.

В современном мире существует множество причин, по которым молодая часть населения мира остается без работы. По мнению диссертанта, также одной из проблем безработицы среди молодого поколения являются изначально неправильно поставленные цели и выбор дальнейшей профессии, так как многие идут учиться на какую-либо специальность сами того не желая, не имея заинтересованности в данной отрасли, только потому, что это либо воля родителей, либо данная специальность является семейной. В связи с этим люди теряют время на обучение, которое им не нужно, и в дальнейшем не могут работать по этой специальности. Данная причина составляет значительный процент в доле безработицы молодого поколения и безработицы в целом.

В современных условиях предпринимаются попытки для решения вопроса, касающегося трудоустройства молодого поколения. Например, работодатели сами обращаются в учебные заведения в поисках будущих специалистов. Кроме того, компании проводят различные собеседования, по результатам которых они приглашают к себе на работу студентов по окончании высшего учебного заведения. Нельзя забывать о части молодежи, не имеющей профессионального образования. В отдельную группу можно выделить лиц, не достигших совершеннолетия – они не имеют

специальности, не ориентируются в ситуации на рынке труда, незнакомы с трудовым законодательством. Оценивая молодежный рынок труда, можно отметить, что его особенностью является низкая конкурентоспособность молодежи по сравнению со старшими возрастными группами.

Для устранения негативных последствий молодежной безработицы и предупреждения его развития в будущем необходимо: создать систему профессиональной ориентации, которая обеспечила бы возможности максимального развития способностей, с малых лет адаптировала бы к условиям рынка труда, воспитывала бы чувство ответственности за свое будущее и будущее общества в целом.

Новые технологии (образовательные, медицинские и т.д.) позволяют сформировать человеческий капитал нового качества с компетенциями в отношении создания, восприятия, использования новых технологий. На стадии коммерциализации человеческий капитал нового качества в рамках использования новых технологий обеспечивает получение дополнительного дохода. Таким образом, люди будут стремиться к получению высокой квалификации там, где есть высокая технология и инвестировать в новую технологию там, где налицо высокая квалификация. Отсюда следует, что развитие конкурентного рынка труда – это формирование конкурентоспособности у молодежи как основного претендента на современные высокотехнологичные рабочие места.

Анализ эволюции научных взглядов на повышение роли конкурентоспособности трудовых ресурсов в экономическом развитии, сравнительный анализ критериев конкурентоспособности продукта и работника выявил основные понятия, характеризующие современные процессы на рынке труда. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда – показатель, на основе которого оценивается конкурентоспособность рынка и экономики.

Наиболее значимыми проблемами в области занятости молодежи, на наш взгляд, являются:

а) рост уровня безработицы, обусловленный как глобальными кризисами, так и внутренними процессами. Средства массовой информации ряда государств постоянно сообщают о росте безработицы, достигающей 8-10 % экономически активного населения; число безработной молодежи в общей численности вынужденно незанятых граждан достигает 40 %;

б) наибольший уровень безработицы присущ молодежи, особенно впервые выходящей на рынок труда;

с) продолжает сказываться неравенство в уровне образования и возможностях его получения, что уменьшает шансы роста конкурентоспособности рынка труда в целом и делает доступными только самые непрестижные вакансии;

д) отсутствие у многих компаний заинтересованности в затратах на развитие системы обучения молодых работников;

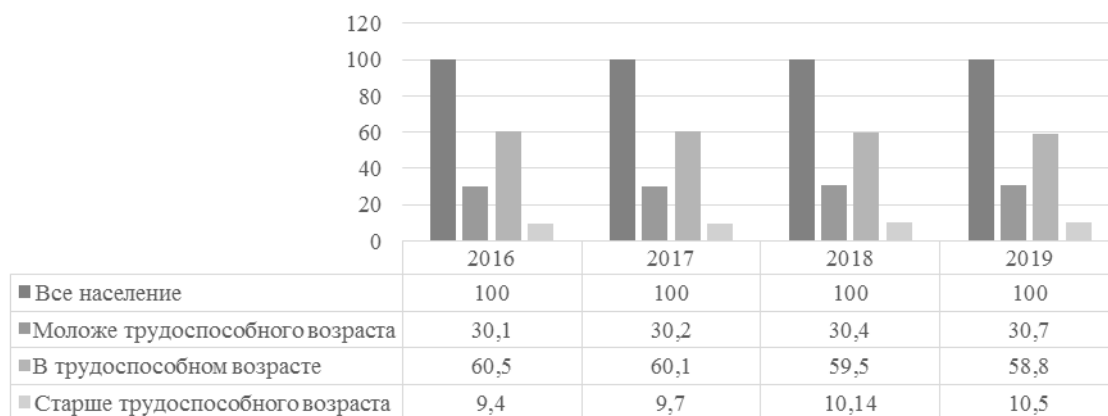
е) при отсутствии шоковых колебаний безработицы характерной чертой стали масштабы ее распределения среди отдельных групп населения,

обладающих более низким уровнем образования и незащищенным социальным положением.

Анализ зарубежного опыта по регулированию молодёжного рынка труда и повышению конкурентоспособности молодежи раскрыл потенциал конкретных мер и инструментов. Таким образом, формирование конкурентоспособных трудовых ресурсов нового качества возможно только в контексте развития цифровой экономики, реализации государственных программ поддержки семейного и молодёжного предпринимательства, развития образования, здравоохранения, культуры и спорта.

Во второй главе диссертации «Анализ функционирования молодёжного рынка труда и повышения конкурентоспособности молодежи Узбекистана» исследованы особенности проявления конкурентоспособности молодежи на рынке труда Республики Узбекистан, институциональные аспекты регулирования занятости молодёжи Узбекистана на рынке труда и динамика развития молодёжного рынка труда на фоне повышения конкурентоспособности молодежи в Республике Узбекистан.

Рынок труда Узбекистана не испытывает дефицита в дешевой рабочей силе, переизбыток которой сопровождается дисбалансом между качественными характеристиками спроса и предложения. Ежегодно пополняют рынок труда выпускники школ, образовательных учреждений среднего и специального образования, вузов и университетов Узбекистана. Сегодня основная доля населения Узбекистана находится в трудоспособном возрасте (рис. 1.)

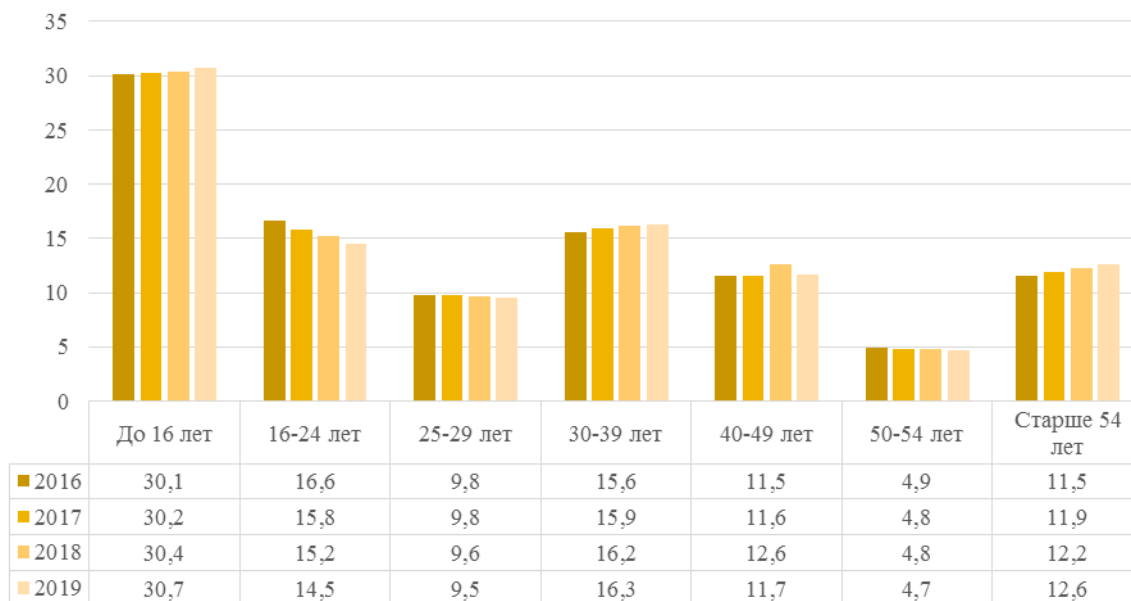


**Рис. 1. Распределение численности постоянного населения по полу и основным возрастным группам (на конец года, в %)<sup>20</sup>**

Анализ структуры населения по возрастным группам в процентном соотношении демонстрирует продолжающийся демографический рост. При этом наиболее емкими являются сегменты от 16 до 24 лет и от 30 до 39 лет (рис. 2.)

<sup>20</sup> Источник: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>





**Рис. 2. Распределение численности населения Узбекистана по возрастным категориям<sup>21</sup>**

Анализ уровня занятости в региональном разрезе показывает, что для каждого региона Узбекистана характерна своя динамика, продиктованная складывающимися тенденциями социально-экономического развития (таблица 1.).

**Таблица 1**

**Уровень занятости (%)<sup>22</sup>**

Регионы	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
<b>Республика Узбекистан</b>	<b>68,7</b>	<b>69,2</b>	<b>67,4</b>	<b>68,3</b>
Республика Каракалпакстан	58,1	58,3	62,9	63,0
Андижанская область	72,3	73,0	69,6	70,2
Бухарская область	72,9	72,5	70,7	69,3
Джизакская область	59,1	60,0	61,6	67,2
Кашкадарьинская область	64,3	65,4	64,8	64,1
Навоийская область	72,8	72,4	69,2	69,5
Наманганская область	61,9	63,4	63,8	66,5
Самаркандская область	68,7	69,7	66,3	65,4
Сурхандарьинская область	65,4	66,6	65,2	67,2
Сырдарьинская область	71,7	71,1	70,5	69,0
Ташкентская область	75,4	75,2	71,4	71,5
Ферганская область	69,6	69,9	66,0	67,6
Хорезмская область	66,3	66,9	64,6	66,2
г.Ташкент	81,0	80,8	77,5	80,5

Так, в Республике Каракалпакстан, г. Ташкенте, а также в Джизакской, Наманганской и Сурхандарьинской областях динамика занятости имеет растущий тренд. В Андижанской, Бухарской, Кашкадарьинской, Навоийской, Самаркандской, Сырдарьинской и Ташкентской областях наблюдается убывающая динамика занятости. В Ферганской, Хорезмской и Сурхандарьинской областях в 2018 году наметилась тенденция роста

<sup>21</sup> Источник: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>22</sup> Источник: там же

занятости. А в среднем по Узбекистану наблюдается стабильный уровень занятости, обеспечиваемый активной государственной социально-экономической политикой.

Анализ динамики совокупных доходов на душу населения показывает их спад в связи с карантинными мерами, вызванными глобальным пандемическим кризисом, замедлением темпов деловой активности в целом по экономике. Наиболее существенный спад пришелся на Ташкент, Навойскую, Кашкадарьинскую, Наманганскую, Сурхандарьинскую области (таблица 2.)

Таблица 2

**Совокупные доходы на душу населения по регионам  
(рост к предыдущему году, %)<sup>23</sup>**

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Республика Узбекистан	114,6	117,3	125,9	118,9	110,9
Республика Каракалпакстан	112,7	119,9	132,0	119,8	114,4
Области:					
Андижанская область	116,4	120,1	124,4	117,9	108,8
Бухарская область	114,3	120,2	128,6	116,8	111,6
Джизакская область	113,8	118,8	130,5	117,5	113,2
Кашкадарьинская область	117,8	116,6	122,4	119,6	111,5
Навойская область	111,8	114,3	125,2	122,6	114,7
Наманганская область	115,1	119,8	122,6	122,1	111,3
Самаркандская область	119,2	116,7	125,1	118,2	113,5
Сурхандарьинская область	110,8	114,9	130,9	119,1	108,8
Сырдарьинская область	116,7	99,9	121,6	118,9	108,1
Ташкентская область	109,0	113,3	124,2	117,1	113,2
Ферганская область	110,0	112,6	127,5	115,4	109,1
Хорезмская область	114,8	125,1	131,8	118,8	108,8
г. Ташкент	119,1	121,7	123,1	121,5	108,6

Анализ структуры численности населения по формам собственности продемонстрировал, что основная доля занятого населения приходится на негосударственные формы собственности. В то же время численность занятых в государственном секторе экономики также постоянно растет (таблица 3.)

Таблица 3

**Численность занятого населения по формам собственности<sup>24</sup>**

Показатели	2016	2017	2018	2019
Тысяч человек				
Всего занято в экономике	13298,4	13520,3	13273,1	13541,1
В том числе по формам собственности:				
государственной	2330,4	2338,3	2427,0	2463,3
негосударственной	10968,0	11182,0	10846,1	11077,8
В процентах				
Всего занято в экономике	100	100	100	100
В том числе по формам собственности				
государственной	17,5	17,3	18,3	18,2
негосударственной	82,5	82,7	81,7	81,8

<sup>23</sup> Источник: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>24</sup> Источник: там же

В структуре численности занятого населения по видам экономической деятельности преобладают сельское, лесное и рыбное хозяйство, промышленность, строительство, торговля и другие виды деятельности.

Таблица 4

**Численность занятого населения по видам экономической деятельности (в процентах)<sup>25</sup>**

Показатели	2016	2017	2018	2019
Всего занято в экономике	100	100	100	100
В том числе:				
сельское, лесное и рыбное хозяйство	27,4	27,2	26,6	26,2
промышленность	13,6	13,5	13,5	13,5
строительство	9,5	9,5	9,1	9,8
торговля	10,9	11,0	10,6	10,6
Перевозка и хранение	4,8	4,8	4,8	4,8
Услуги по проживанию и питанию	2,3	2,3	2,3	2,3
Информация и связь	0,5	0,5	0,5	0,5
Финансовая и страховая деятельность	0,5	0,5	0,5	0,5
Образование	8,3	8,2	8,4	8,4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,5	4,5	4,5	4,6
Искусство, развлечения, отдых	0,5	0,5	0,5	0,5
Прочие виды деятельности	17,2	17,5	17,6	18,2

Численность работников предприятий и организаций имеет достаточно стабильную структуру на протяжении последних пяти лет. Основная доля работников приходится на возрастную группу 30-39 лет и составляет в среднем 30%. Группа, начинающих свою профессиональную деятельность в пределах 18-29 лет, составляет в среднем 25%. При этом наметилась тенденция роста численности в группе 30-39 лет и спада в группе 18-29 лет. В группах старше 40 лет также наметилась тенденция роста численности работающих. Среди женщин, работающих на предприятиях и в организациях 31,1% относится к возрастной группе 30-39 лет, 29,7 % находятся в возрастных границах 18-29 лет, 26 % – в группе 40-49 лет. Среди мужчин наибольшее число работников (29,2%) находится на возраст от 30 до 39 лет, 27,0 % - в группе 18-29 лет, 24,2% – в группе 40-49 лет. Таким образом, средний возраст занятых на предприятиях и в организациях работников постоянно растет и составляет 37, 4 лет в настоящее время.

Структура совокупных доходов населения по видам экономической деятельности характеризуется следующими показателями. Совокупный доход населения в 2020 году, по предварительным данным Государственного комитета по статистике Республики Узбекистан, составил 284,7 трлн. сум. Номинальные темпы роста совокупного дохода равны 113,1 %, а реальные – 99,7% по сравнению с 2019 годом. Совокупный доход на душу населения в 2020 году составил 8,3 млн сум. Номинальные темпы роста совокупного дохода на душу населения – 110,9%, реальные – 97,7%. За январь-сентябрь 2020 года среднедушевой номинальный совокупный доход населения выше среднереспубликанского значения был отмечен в г.Ташкент – 16 360,6 тыс.

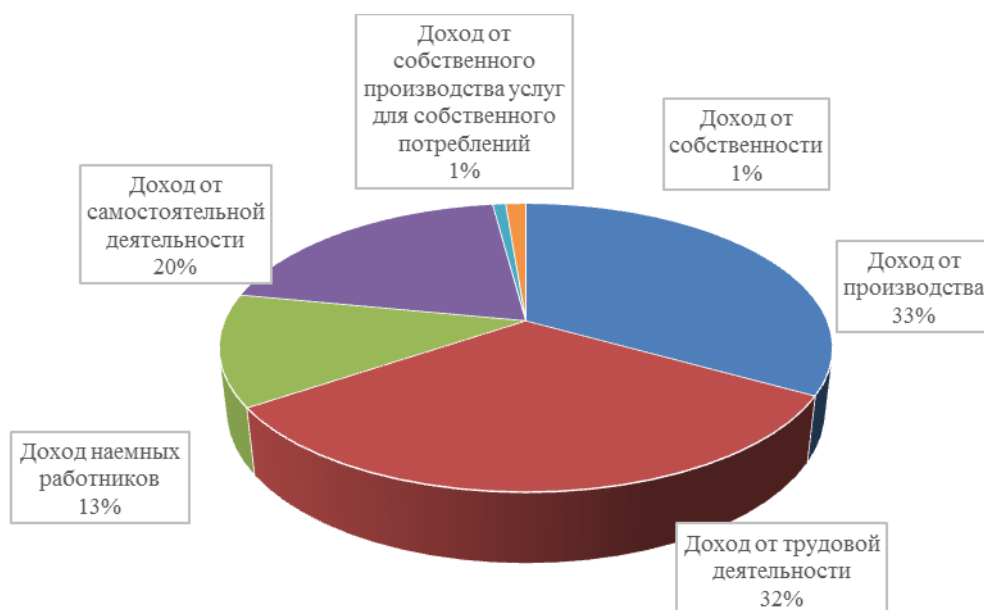
<sup>25</sup> Источник: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

сум., а также в областях: Навоийской – 13 515,2 тыс. сум., Бухарской – 10 479,8 тыс. сум., Ташкентской – 8 780,2 тыс. сум. и Хорезмской – 8 602,3 тыс. сум. (таблица 5, рисунок 3).

Таблица 5

Структура совокупных доходов населения (%)<sup>26</sup>

Показатели	2016	2017	2018	2019
<b>Совокупные доходы - всего</b>	100	100	100	100
В том числе:				
<b>Первичные доходы</b>	84,0	79,1	76,1	74,6
Доход от производства	80,9	75,8	73,0	71,7
Доход от трудовой деятельности	79,0	73,7	71,0	69,6
Доход наемных работников	30,6	27,6	26,4	27,3
Доход от самостоятельной деятельности	48,4	46,1	44,5	42,3
Доход от собственного производства услуг для собственного потребления	2,0	2,0	2,0	2,1
Доход от собственности	3,1	3,4	3,1	2,9
<b>Доход от трансфертов</b>	16,0	20,9	23,9	25,4
Из общего объема совокупных доходов, доходы от малого предпринимательства	64,8	63,3	61,9	59,3

Рис. 3. Структура совокупного дохода населения (%)<sup>27</sup>

В январе-сентябре 2020 года доля совокупного дохода наемных работников среди населения составила 27,5 %. Темпы роста их доходов в истекшем периоде достигли 109,0 %, что обеспечило увеличение номинальных доходов населения на 2,6 %. Наибольшие номинальные доходы работников были отмечены в Ташкенте (114,1 %), Сурхандарьинской (109,9%), Бухарской (109,2 %) и Джизакской (109,1%) областях.

<sup>26</sup> Источник: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>27</sup> Источник: там же

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по видам экономической деятельности имеет самый высокий уровень в сфере финансовых и денежно-кредитных услуг, информационных услуг и услуг связи, а также в промышленности, строительстве и торговле. Эти сферы являются востребованными с позиции предложения на рынке труда и с позиции спроса на высококвалифицированных специалистов (таблица 6., рис. 4).

Таблица 6

**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по видам экономической деятельности (сум)<sup>28</sup>**

Идентификатор	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
<b>Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, сум</b>	<b>1293764,3</b>	<b>1457778,0</b>	<b>1822687,4</b>	<b>2324614,7</b>	<b>2583135,9</b>
Промышленность	1863843,5	2090702,4	2729968,0	3311284,0	3485596,8
Строительство	1619107,6	1777871,5	2292386,9	2751305,4	3147852,9
Торговля	1500523,2	1676493,2	1980772,4	2462764,1	2555550,6
Перевозка и хранение	1763892,0	2028561,3	2505024,2	2966040,1	3304805,8
Услуги по проживанию и питанию	913366,7	1037909,6	1251493,0	1749182,4	1793631,8
Информация и связь	2042223,6	2502161,8	3329592,3	3968845,5	4306162,6
Банковская, страховая, лизинговая, кредитно- посредническая деятельность	2140142,4	2694740,7	3497141,8	4804809,6	5814233,7
Образование	1038910,9	1160197,1	1381541,2	1843036,4	1939415,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	887794,3	979365,8	1171601,8	1534496,2	1799364,7
Искусство, развлечения и отдых	1272108,1	1381881,0	1669219,2	2046631,1	2216990,2
Прочие виды	1109688,8	1261843,6	1742012,3	2300634,2	2715390,5



**Рис. 4. Динамика среднемесячной номинальной заработной платы по видам экономической деятельности (сум)<sup>29</sup>**

Темпы роста реальных совокупных доходов на рассматриваемый период представлены в таблице 7.

<sup>28</sup> Источник: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

<sup>29</sup> Источник: там же

Таблица 7

Темпы роста совокупных доходов населения (в % к предыдущему году)<sup>30</sup>

Показатели	2016	2017	2018	2019	2020
Совокупные доходы населения	116,6	119,3	128,1	121,2	113,1
Реальные совокупные доходы населения	110,4	109,0	109,0	105,8	99,7
Совокупные доходы на душу населения	114,6	117,3	125,9	118,9	110,9
Реальные совокупные доходы на душу населения	108,5	107,2	107,1	103,8	97,7

Совокупные доходы населения имеют положительный рост, в то время как темпы роста несколько замедляются и уходят в минус на фоне кризисных тенденций ухода многих предприятий и организация в карантин.

Проблема конкурентоспособности молодежи на рынке труда заключается не только в качестве выпускаемых специалистов, но и в том, насколько профиль их подготовки соответствует запросам рынка труда. В данной сфере наметился кризис: выпускники многих высших учебных заведений не могут найти работу по специальности либо не удовлетворены предлагаемыми условиями труда, уровнем оплаты. Молодые специалисты при оценке своих конкурентных шансов обращают внимание только на практический опыт официальной работы или стажировок, и только малая часть из них считает, что следует совершенствовать свои личностные качества. При этом существенным фактором при выборе профессии и места работы является качество жизни, которое в городах более высокое, чем в сельской местности. При этом конкурентоспособность молодых специалистов оценивается не по профессиональным компетенциям, а по наличию высшего образования, накопленному культурному и символическому капиталу, которые проявляются в навыках и культуре общения, а также в сформированных социальных связях и репутации, которые приобретаются через социальные связи, в частности посредством стажировок.

Наличие значительного числа незанятых молодых людей, многие из которых имеют профессиональное образование, и одновременное существование вакантных рабочих мест свидетельствует, в том числе, об упущениях в подготовке кадров и неправильных трудовых и профессиональных ориентациях выпускников, а в некоторых случаях – и о низком профессионализме. В этих условиях повышение эффективности управления профессиональной конкурентоспособности молодежи приобретает особое социально-экономическое значение.

На формирование и состояние регионального рынка труда оказывает влияние целый комплекс факторов: экономических, демографических, образовательных и других. Общей задачей остается обеспечение максимально комфортных условий для их профессиональной и карьерной

<sup>30</sup> Источник: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/living-standards>

реализации, повышения конкурентоспособности на рынке труда. Проведенное исследование показало, что молодежный рынок труда характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Для молодежного рынка труда характерна низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. При этом возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются.

Молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится. Большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу.

Причинами безработицы среди молодежи являются: высокое демографическое давление на рынок труда; недостаточное предложение новых рабочих мест на рынке труда Узбекистана; низкая производительность труда как следствие недостаточного опыта работы; недостаточный уровень компетенций у молодых лиц, окончивших профессиональные учебные заведения; неразвитость механизмов социального партнерства в области обеспечения интеграции теории и практики в учебных заведениях; неправильный выбор профессии в условиях отсутствия системы профессиональной ориентации молодежи; недостаточное соответствие структур квот подготовки кадров и потребностей экономики в них; традиционно низкий охват молодежи высшим образованием в течение уже многих лет. Наличие молодежной безработицы означает недоиспользование трудового потенциала молодых людей в экономике.

На основании проведенного исследования можно составить следующий социальный портрет конкурентоспособного молодого специалиста на рынке труда. Молодому специалисту при прохождении отбора на желаемую вакансию необходимо доказать свою заинтересованность и мотивацию в росте и развитии внутри данной компании. Также ему необходимо быть готовым к прохождению нестандартных видов собеседований таких, как стрессовое интервью, групповое собеседование и ассессмент-центр, где нужно проявить свою креативность и творческое мышление, а также способность ориентироваться в нестандартных рабочих ситуациях. Далее молодой специалист должен проявить свои коммуникативные способности в деловом общении с менеджером по персоналу в процессе индивидуального собеседования. Для готовности молодых людей к профессиональной деятельности необходимы системные меры, опирающиеся на научно-обоснованные прогнозы развития молодежного рынка труда с учетом стратегических приоритетов развития экономики Узбекистана.

В третьей главе диссертации «Пути совершенствования механизма повышения конкурентоспособности молодежи Узбекистана» разработаны

предложения по совершенствованию механизма регулирования занятости и управления конкурентоспособностью молодежи Узбекистана на рынке труда, разработана аналитическая модель оценки конкурентоспособности молодежи на рынке труда и обоснованы рекомендации по совершенствованию механизма формирования конкурентоспособных трудовых ресурсов в молодежной среде на рынке труда Узбекистана.

В настоящее время нет практически ни одного государства и сферы экономической деятельности, где экономические процессы регулировались бы только при помощи рыночных механизмов. Государство воздействует на все элементы экономической системы, в том числе и на рыночный, административными, правовыми и экономическими методами. Поэтому при изучении системы регулирования занятости населения неправомерно разделять ее на два обособленных механизма – рыночный и государственный, поскольку и в том, и в другом случае важное значение отдается государственным методам воздействия на экономику, выступают ли они в виде управленческих воздействий непосредственно на объект управления или же косвенно.

Таблица 8

**Цели регулирования занятости населения на различных фазах  
воспроизводства рабочей силы<sup>31</sup>**

<b>Фаза воспроизводства</b>	<b>Особенности проявления занятости</b>	<b>Цель регулирования занятости</b>
Формирование (производство)	Занятость в процессе производства экономических благ. Соединение работника со средствами производства	Обеспечение баланса между экономией живого труда и притоком молодых квалифицированных кадров; универсализация труда в массовых профессиях и специализация; стабилизация профессиональной структуры кадров
Распределение	Распределение рабочей силы по отраслям и регионам	Эффективное движение и оптимальное распределение рабочей силы между центром и регионами; повышение профессиональной и территориальной мобильности работников.
Перераспределение (обмен)	Обмен рабочей силы на основе действия спроса и предложения на рынке труда	Равновесие на рынке труда, баланс между отраслевым и территориальным распределением труда.
Использование (потребление)	Потребление рабочей силы и получение дохода в процессе общественного производства	Соотношение между ПТ и уровнем жизни; между качеством подготовки и уровнем материально-технического обеспечения труда; сложностью труда и его оплатой.

Проведённый анализ показателей молодёжного рынка труда позволил выявить четыре его типа:

– сбалансированный тип рынка труда молодежи характеризуется как наиболее благоприятный;

– неравновесный тип регионального рынка труда молодежи, характеризующийся высокой социальной напряжённостью из-за ограниченности рабочих мест;

<sup>31</sup> Составлено автором по изученной научно-методической литературе.



– неравновесный тип регионального рынка труда молодежи, характеризующийся низкой напряженностью на рынке труда, но высокой молодежной безработицей. Это свидетельствует о том, что рабочих мест достаточно, но по каким-то причинам работодатель не хочет принимать на работу молодых людей;

– неравновесный тип регионального рынка труда молодежи, характеризующийся особой сложностью и напряженностью из-за многофакторного дисбаланса между спросом и предложением.

В соответствии с целями анализа масштабов молодёжного рынка труда автором предлагается новый показатель – уровень сопоставимой молодежной безработицы (level of comparable youth unemployment, LCyu), который рассчитывается как соотношение показателей молодежной безработицы – доли молодежи в числе всех занятых в экономике (Share of youth employment/ total employment,  $S_{ye}/T_e$ ) и доли молодежи в числе всех безработных (Share of youth unemployment/ total unemployment,  $S_{yu}/T_u$ ):

$$LCyu = S_{ye}/T_e - S_{yu}/T_u \quad (1)$$

На основании данного показателя можно определить следующие типы рынков труда молодежи:

- $S_{ye}/T_e > S_{yu}/T_u$  – положительный;
- $S_{ye}/T_e \sim S_{yu}/T_u$  (при  $LCyu < 10$ ) – равновесный;
- $S_{ye}/T_e < S_{yu}/T_u$  – отрицательный.

Положительный рынок труда молодежи характеризуется превышением доли молодежи в числе всех занятых над долей молодежи в числе всех безработных. Следовательно, можно говорить об относительно благоприятной ситуации, складывающейся на рынке труда молодежи. Скорее всего мероприятия, направленные на содействие занятости населения в регионе, эффективны и достаточны для обеспечения молодежной занятости. Поэтому предполагаем, что специальных мер по минимизации молодежной безработицы не требуется.

Было выявлено, что современный региональный рынок Узбекистана характеризуется наличием дисбаланса между потребностями работодателей в рабочей силе и ее совокупном предложении. При этом наблюдается как количественное, так и качественное несоответствие спроса и предложения рабочей силы. Поэтому целью анализа и моделирования ситуации на региональном молодёжном рынке труда должна стать разработка рекомендаций для улучшения его конъюнктуры. В этом смысле, основополагающим фактором качества рабочей силы становится конкурентоспособность. Для молодёжного рынка труда – конкурентоспособность молодежи, выпускников школ, средних специальных и высших учебных заведений. Цель моделирования конъюнктуры рынка представлена следующими задачами: анализ процесса функционирования рынка труда; определение основных показателей, характеризующих состояние рынка труда; оценка приоритетности региональных рынков труда для целей анализа; выявление факторов, влияющих на спрос и предложение

регионального рынка труда; моделирование и рекомендации для регулирования ситуации на рынке труда региона.

Процесс формирования модели молодежного рынка труда выполняется в три этапа: анализ и оценка ситуации на молодежном рынке труда; выявление и анализ факторов, оказывающих существенное влияние на состояние регионального рынка труда; разработка рекомендаций для улучшения ситуации на рынке труда.

Анализ и оценка ситуации на региональном рынке труда должны осуществляться на основе следующих данных: уровень экономически активного населения; уровень безработицы; количество заявлений от граждан по содействию в поиске работы; заявленная работодателями потребность в работниках за данный период; численность иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность и имеющих действующее разрешение на работу.

Результатом должна стать сегментация субъектов рынка труда на группы в соответствии с выбранными показателями. Алгоритм формирования системы показателей молодежного рынка труда можно представить следующими этапами: определение системы показателей, характеризующих региональный рынок труда; стандартизация данных; выбор метода проведения кластерного анализа; проведение кластерного анализа; проведение дисперсионного анализа с целью проверки гипотезы о правильности разбиения на кластеры; содержательная интерпретация и графическое представление результатов.

На основе структурной модели были построена равновесная модель регионального рынка труда. Для построения равновесной модели использованы данные Госкомстата Республики Узбекистан и Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. Было учтено влияние различных факторов на функции спроса и предложения рабочей силы на молодежном рынке труда: цена рабочей силы, изменение доходов потребителей, изменение предпочтений, изменение численности населения, технологии, налоги и субсидии, конкуренция и др. Для построения равновесной модели учитывалась зависимость функций спроса и предложения от цены рабочей силы, представленная формулами (2) и (3):

$$Q_s = f(P), \quad (2.)$$

где  $Q_s$  – величина предложения рабочей силы,  
 $P$  – цена рабочей силы.

$$Q_d = f(P), \quad (3.)$$

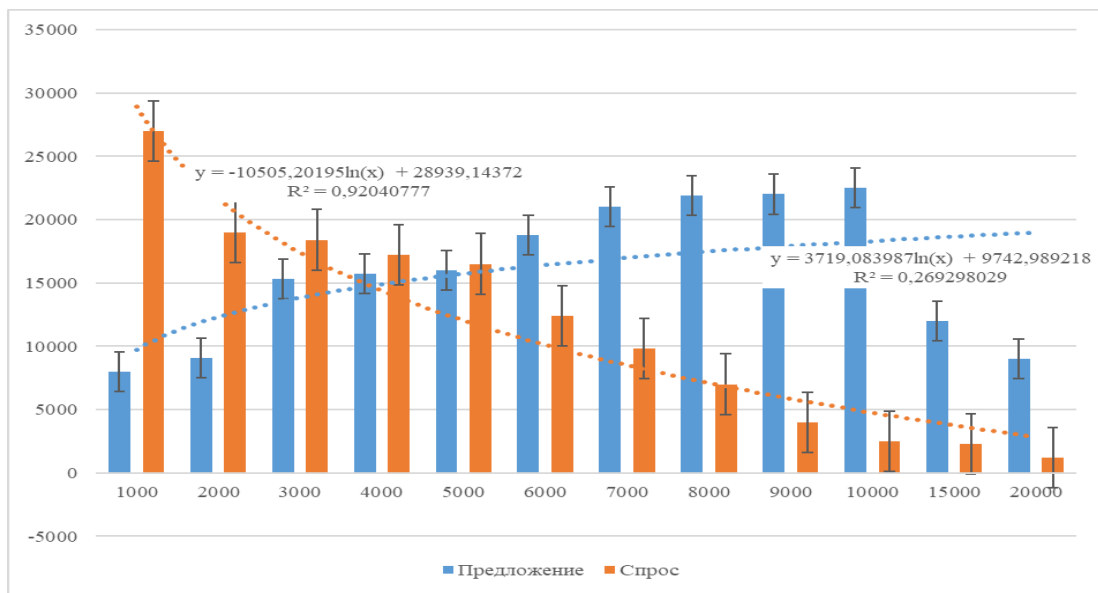
где  $Q_d$  – величина спроса на рабочую силу.

Эмпирическим путем была сформирована модель равновесного рынка труда:

$$\begin{cases} W_D = -10505 \ln(D) + 28939 \\ W_S = 3719,1 \ln(S) + 9743 \end{cases} \quad (4.)$$

В ходе решения системы уравнений были получены равновесные уровни спроса и предложения на рынке труда Узбекистана. График зависимости

величин спроса и предложения рабочей силы на рынке труда от величины среднегодовой заработной платы представлен на рис.5.



**Рис. 5. Равновесная модель современного молодежного рынка труда Узбекистана<sup>32</sup>**

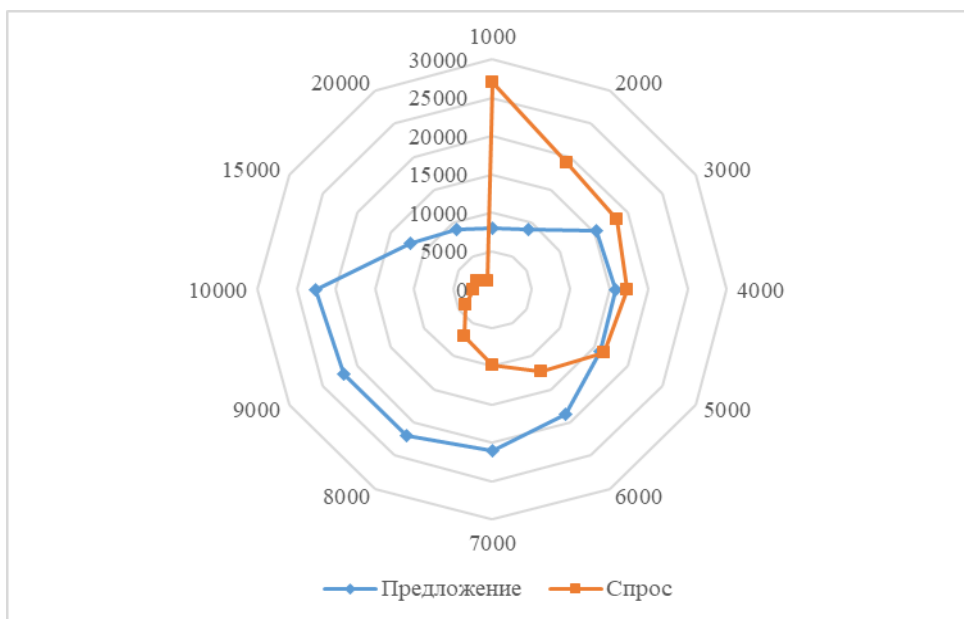
Сформированная модель является основой для прогнозирования динамики конъюнктуры молодежного рынка труда. Точность полученного результата будет зависеть от полноты и объективности эмпирической базы исследования.

Молодёжный рынок труда является открытой, вероятностной и динамической системой. Это усложняет процесс регулирования, поскольку невозможно разработать универсальные методы, которые могли бы применяться на протяжении длительного времени и в любой ситуации. Поэтому органам государственной и региональной власти необходимо следить за ситуацией на рынке труда, а также разрабатывать комплекс стабилизирующих мер.

Исследование показало, что молодежный рынок труда Узбекистана не находится в равновесном положении, а механизм его саморегулирования недостаточен. Рыночная система уже не может самостоятельно вернуться в состояние равновесия, и для регулирования процессов, происходящих на молодежном рынке труда, требуется вмешательство государства (рис.6.).

<sup>32</sup> Рассчитано и построено на основе собранного эмпирического материала. Используются усредненные значения официальной статистики. Источник: сайт Госкомстата Республики Узбекистан URL: <https://stat.uz/ru/>

Коэффициент детерминации  $R^2$  – это доля дисперсии зависимой переменной, объясняемая рассматриваемой моделью зависимости, то есть объясняющими переменными. В частном случае линейной зависимости  $R^2$  является квадратом так называемого множественного коэффициента корреляции между зависимой переменной спроса и предложения и объясняющими переменными. В частности, для модели парной линейной регрессии коэффициент детерминации равен квадрату обычного коэффициента корреляции между зарплатой и спросом на труд, между зарплатой и предложением труда.



**Рис. 6. Паутинообразная модель молодёжного рынка Узбекистана<sup>33</sup>**

В практике институционального регулирования рынка труда разработанная модель позволит:

- комплексно анализировать влияние факторов внешней и внутренней среды на результаты решения задачи, абстрагироваться от «лишних» свойств и качеств среды;
- обосновывать систему приоритетов и выстраивать их иерархию;
- изучать динамику рынка труда в реальном режиме времени и оперативно принимать регулирующие решения.

Результатом проведенного исследования является комплекс рекомендаций, направленных на создание благоприятных условий для повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда Узбекистана:

- обоснованы цели регулирования занятости на различных этапах формирования конкурентоспособного молодого специалиста в процессе трудовой деятельности;
- разработан новый показатель – уровень сопоставимой молодежной безработицы (level of comparable youth unemployment, LСyи), который рассчитывается как соотношение показателей молодежной безработицы – доли молодежи в числе всех занятых в экономике (Share of youth employment/ total employment,  $S_{ye}/T_e$ ) и доли молодежи в числе всех безработных (Share of youth unemployment/ total unemployment,  $S_{yu}/T_u$ ). С его помощью можно оперативно оценить эффективность политики занятости на молодежном рынке труда;
- определены приоритетные направления молодежной политики на современном рынке труда и обоснованы мотивационные механизмы снижения неформальной занятости молодежи;

<sup>33</sup> Рассчитано и построено на основе собранного эмпирического материала. Используются усредненные значения официальной статистики. Источник: сайт Госкомстата Республики Узбекистан URL: <https://stat.uz/ru/>

– проведен анализ современных математических моделей оценки конкурентоспособности молодёжи на рынке труда в условиях либерализации экономики и разработана DFD-диаграмма модели анализа регионального рынка труда и математическая динамическая модель оценки конъюнктуры молодёжного рынка труда. Разработанные модели позволят в практике государственного управления: комплексно анализировать влияние факторов внешней и внутренней среды на результаты решения задачи, абстрагироваться от «лишних» свойств и качеств среды; обосновывать систему приоритетов и выстраивать их иерархию; изучать динамику рынка труда в реальном режиме времени и оперативно принимать регулирующие решения.

Предложенные меры по системному подходу к повышению конкурентоспособности молодёжи Узбекистана на рынке труда охватывают следующие направления:

– совершенствование институциональной структуры и правовой платформы регулирования молодёжного рынка труда. Это направление включает мероприятия по совершенствованию структуры и функций Министерства занятости и трудовых отношений в части мониторинга, формирования базы знаний и развития программирования и прогнозирования процессов на региональных рынках труда, включая молодёжные сегменты;

– внедрение современных информационных технологий в процессы трудоустройства, найма и миграции трудовых ресурсов, создание и развитие электронного документооборота, электронных баз данных о динамике молодёжной занятости. Это потребует инвестиционных вливаний в материально-техническую базу и обучение специалистов на базе ведущих экономических вузов Узбекистана;

– расширение взаимодействия с профсоюзами, Союзом молодёжи, махаллинскими советами и другими общественными структурами в части мониторинга неформальной занятости и безработицы;

– повышение ответственности работодателя за эффективность адаптации молодых работников на новых рабочих местах в части правового регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями на уровне Трудового кодекса Республики Узбекистан;

– поощрение и развитие социального партнерства в сфере труда, на основе правовых гарантий защиты интересов работающей молодёжи;

– закрепление основных прав работника на получение работы, достойных условий труда и отдыха, а также защиту всех его трудовых прав, свобод и законных интересов;

– развитие института наставничества, закрепление его функций и роли в коллективных трудовых договорах;

– совершенствование базы статистических и эмпирических данных с привлечением Госкомстата Республики Узбекистан, подразделений Минэкономики, Министерства занятости и трудовых отношений, Министерств дошкольного, народного и высшего образования в части

разработки инструментов и привлечения инвестиции для развития образовательной среды, в которой формируется современная конкурентоспособная молодежь;

– совершенствование организации учебного процесса в части повышения его профориентированности за счет усиления практической подготовки, переоснащения лабораторной базы и привлечения к обучению молодежи практиков, рост числа вузов и квот на обучение по государственным грантам;

– легализация внешней трудовой миграции и развитие системы оказания помощи трудовым мигрантам в поиске работы, обучении и подготовке к адаптации на зарубежных рынках труда, а также адаптации мигрантов, вернувшихся на Родину, с последующим трудоустройством в приоритетных отраслях экономики;

– сокращение уровня неформальной занятости за счет либерализации налогового и валютного законодательства, снижения налогового бремени, сокращения административного и налогового давления на малый бизнес, легализации доходов и развития гибких форм занятости.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования были разработаны следующие выводы и предложения

1. Проведенный анализ позволил выявить наиболее значимые факторы, негативно влияющие на молодежную занятость. К ним относятся: демографическое давление, дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, рецессии вследствие глобальных кризисов, в том числе пандемического, отсутствие у многих компаний заинтересованности в развитии и совершенствовании системы обучения; низкая эффективность действующих методов профориентации и мотивационных механизмов адаптации молодежи на рынке труда.

2 Современное состояние молодежного рынка труда характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, социально-профессиональной неопределенностью; низкой конкурентоспособностью по сравнению с другими возрастными группами; высокими рисками потери работы; высоким уровнем неформальной занятости. Наличие молодежной безработицы означает недоиспользование трудового потенциала молодых людей в экономике.

3. Анализ зарубежного опыта экономически развитых стран по регулированию молодежного рынка труда, повышению конкурентоспособности молодежи раскрыл потенциал конкретных мер и инструментов решения проблем молодежного рынка труда. Формирование конкурентоспособных трудовых ресурсов нового поколения в современных условиях имеет хорошие перспективы, поскольку это направление является

приоритетом государственной политики занятости в Узбекистане и во всех экономически развитых странах.

4. Разработан подход к обоснованию мероприятий по повышению эффективности регулирования региональных рынков труда, а также улучшения условий и тенденций развития молодежного рынка труда в Узбекистане на основе разработанного прогноза развития рынка труда и в контексте стратегических приоритетов на период до 2035 года. Нормативно-правовую основу разработанных предложений составляет Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 06.09.2019 г. N 743 «О дополнительных мерах по регулированию трудовых отношений на рынке труда». Полученные результаты необходимы для разработки комплексных мер государственного регулирования и адресного финансирования повышения конкурентоспособности молодежи в приоритетных отраслях. Предложение реализовано Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

5. Разработаны предложения по совершенствованию механизма государственного регулирования молодежного рынка труда и повышению конкурентоспособности молодежи, которые основаны на глубоком критическом анализе институциональных механизмов, действующих на рынке труда Республики Узбекистан. Предложения реализованы Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. Достигнутый результат – в деятельности государственных органов, занятых вопросами регулирования молодежной занятости достигнуто совершенствование качества работы и повышение доступности всех звеньев профессионального образования, повышение практической направленности учебного процесса, решение проблем трудоустройства учащихся и выпускников.

6. Разработан подход к определению состояния и типа молодежного рынка труда, методики анализа уровня молодежной занятости и оценки эффективности программ содействия трудоустройству молодежи и повышению её конкурентоспособности. Предложение разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 22 декабря 2017 года № 1011 «О совершенствовании методики определения численности населения, нуждающегося в трудоустройстве, включая методику обследования домохозяйств по вопросам занятости, а также разработки баланса трудовых ресурсов, занятости и трудоустройства населения». Предложение реализовано Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. В результате за период январь-декабрь 2019 года сократились темпы роста молодёжной безработицы и повысилась конкурентоспособность молодежного рынка труда.

7. Разработана равновесная модель рынка труда молодежи, которая повышает точность и объективность анализа конъюнктуры и отдельных сегментов рынка труда, а также механизмов его регулирования. Предложение реализовано в рамках исполнения Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан N 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенство-

ванию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан». Модель позволила обосновать эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию регулирования молодежного рынка труда и мотивации всех его участников к активному взаимодействию в процессе формирования условий для развития конкурентоспособности молодежи Узбекистана и её реализации на современном рынке труда в соответствии с прогнозными сценариями уровня занятости на период 2020-2023 годы. Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан внедрены разработанные в диссертации адресные меры, направленные на повышение конкурентоспособности молодых соискателей и выпускников вузов в конкретных отраслях и регионах.

8. В исследовании обоснована необходимость разработки «Концепции развития молодежного сегмента рынка труда Республики Узбекистан на 2020-2035 годы» и целесообразность совершенствования механизма регулирования на основе реализации следующих мер:

в краткосрочной перспективе рекомендуются разработка и реализация адресных региональных программ создания новых рабочих мест для молодежи с использованием преимуществ новых форм территориальной организации промышленности (кластеры, малые промышленные зоны и специальные экономические зоны); развитие мотивационных механизмов (налоговые льготы и преференции) для работодателей и молодых соискателей рабочих мест в направлении стимулирования профобучения и повышения квалификации молодых работников в возрасте от 18 до 30 лет; создание интегрированных баз данных о вакансиях в рамках социального и государственно-частного партнерства;

в среднесрочной перспективе рекомендуется создание системы учебных центров, специализирующихся на профессиональной ориентации и социализации молодежи в целях предупреждения случаев неправильного выбора будущей профессии школьниками и подростками; переход на международную систему оценки качества обучения в системе народного образования по методологии PISA; увеличение охвата молодежи качественным высшим образованием в целях решения проблем нехватки квалифицированных кадров с высшим образованием;

в направлении сокращения неформальной занятости рекомендуется пересмотреть образовательные стандарты с учетом потребностей рынка труда и спроса на конкретные профессиональные компетенции; разработать мероприятия по оптимизации налогообложения и сокращению неформальной занятости в молодежной среде.



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

---

**RESEARCH CENTER  
“SCIENTIFIC BASES AND ISSUES OF ECONOMIC  
DEVELOPMENT OF UZBEKISTAN”  
UNDER THE TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS**

**ASHURZODA LUIZA MUKHTAROVNA**

**WAYS ON INCREASING YOUTH COMPETITIVENESS  
IN LABOR MARKET OF UZBEKISTAN**

**08.00.10 - Demography. Labor Economics**

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

The theme of the dissertation of Doctor of Philosophy (PhD) on Economic Sciences is registered by the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan by B2018.1.PHD/lqt594.

The dissertation was carried out at Research Center "Scientific bases and issues of economic development of Uzbekistan" under the Tashkent State University of Economics.

The abstract of the dissertation was posted in three (Uzbek, Russian, English (resume)) languages on the website of Scientific council ([www.reu.uz](http://www.reu.uz)) and on the website of "ZiyoNet" information and scientific portal ([www.ziyounet.uz](http://www.ziyounet.uz)).

**Scientific consultant:** **Umurzakov Bakhodir Khamidovich**  
Doctor of Economics, Professor

**Official opponents:** **Maxkamov Bakhtiyor Shuxratovich**  
Doctor of Economics, Professor

**Kholmukhamedov Mukhsinjon Murodullaevich**  
PhD in Economics

**Leading organization:** **Samarkand State University**

The defense of dissertation will be held "28" 10 2021 at 14<sup>00</sup> 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](mailto: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. 11 ). Address: 3 Shakhriobod, Tashkent, 100164, Tel.: (99871) 262-43-50; fax: (99871) 262-43-60, e-mail: [info@reu.uz](mailto:info@reu.uz).

The abstract of dissertation was distributed on "25" 10 2021.  
(Register of mailing protocol No. 1 dated "25" 10 2021)



**K. Kh. Abdurakhmanov**  
Chairman of Scientific Council on award of scientific degrees,  
Academician of Academy of Sciences,  
Doctor of Economics

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

**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 purpose** of the research is to develop proposals and recommendations on increasing youth competitiveness in domestic labor market.

**The object of the research** is youth competitiveness which is a factor of the development of national economic system.

**The scientific novelty of the research** is as follows:

to improve the efficiency of mechanisms for regulating youth employment and further determination of the level of assessment, the youth labor market should be positive ( $S_{ye}/T_e > S_{yu}/T_u$ ) balanced ( $(S_{ye}/T_e \sim S_{yu}/T_u$  ( $LC_{yu} < 10$ )) also limited ( $S_{ye}/T_e < S_{yu}/T_u$ ) is based on split approach;

the specifics of youth labor, including the openness and hidden nature of youth employment, breadth of their use, priority use of male youth labor and, thus, an increase in effectiveness of monitoring informal youth employment and unemployment, including network, based on the need of expanding cooperation of the region with employers and public organizations;

labor market prospects and prospective situation in youth labor market are justified by the necessity to take into account the cost of labor (P), along with demand, supply and other relevant factors (indicators) while ensuring equality in labor sphere;

a forecast for the development of labor market until 2035 was developed, taking into account the conditions for improving regulation of regional labor markets and development of youth labor market.

**Implementation of the results of the research.** The developed proposals on increasing the competitiveness of young people in modern labor market of Uzbekistan made it possible to obtain the following results:

the approach developed to assess youth labor market in three types was used by the Ministry of Employment and Labor Relations and the Youth Union in the near future to develop a set of government regulation measures and targeted funding to improve the competitiveness of youth in priority sectors. ("Employment and Labor of the Republic of Uzbekistan") Reference of the Ministry of Labor Relations No. 01 / 00-02 / 07-2302 of February 27, 2020; Reference of the Youth Union of the Republic of Uzbekistan No. 04-13 / 2104 of April 1, 2020). As a result of submission of proposals in 2020, it became possible to employ 270,312 people aged 18 to 30 in local and food industries, automotive and computer sectors, crop production, animal husbandry and home (garment) industry;

proposals for forecasting the development of labor market until 2035 were used by the Ministry of Employment and Labor Relations in the development of labor market regulation and future programs (information of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan No. 01 / 00-02. / 07-2302 of February 27, 2020) At elaboration of sectoral and regional employment programs, it served as a guideline for more complete employment of young people, coordination of the goals of vocational education and employment of graduates;

The Ministry of Employment and Labor Relations and the Youth Union used proposals to improve characteristics of youth labor and effectiveness of monitoring informal employment and unemployment in the development of programs and targeted measures to promote employment and competitiveness of youth (Reference of the Youth Union of the Republic of Uzbekistan No. 04-13 / 2104 of April 1, 2020 year; Reference of the Ministry of Employment and Labor Relations No. 01 / 00-02 / 07-2302 of February 27, 2020). As a result, in 2019, youth unemployment rate fell by 1.5%, which contributed to the increase in the competitiveness of youth labor market;

from the proposal on future state of labor market and prospective situation on youth labor market, cost of labor (P) to ensure equality of factors, is used by the Ministry of Employment and Labor Relations at developing a set of government regulation measures and targeted financing to increase the competitiveness of youth in priority sectors for 2020 -2023 (Reference of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan of February 27, 2020 No. 01 / 00-02 / 07-2302). As a result, it served as a methodological basis for the employment of 270,312 young people in 2020.

**The structure and scope of dissertation.** The dissertation consists of introduction, three chapters, conclusion, a list of references and applications. The volume of thesis is 153 pages.

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

**I бўлим (I часть; I part)**

1. Ашурзода Л.М. Тенденции развития молодежного рынка труда в условиях цифровизации экономики Узбекистана. Монография / Л.М. Ашурзода. - Т.: Lesson press. 2021, - 202 стр.

2. Ашурзода Л.М. Развитие рынка труда молодёжи.// Экономический вестник Узбекистана, №1, 2020 г. - С. 90-94.(08.00.00; №1)

3. Ашурзода Л.М. Молодежный рынок труда как фактор инвестиционной привлекательности экономики. // Иқтисодиёт ва таълим.- Тошкент. 2019. № 4, - С. 50-55.(08.00.00; №11)

4. Luiza Ashurzoda. Modern Aspects of the Development of the Youth Labour Market in the Republic of Uzbekistan // American Journal of Social and Humanitarian Research, ISSN: 2690-9626, Vol.2, No 6, 2021. <https://grnjournals.us/index.php/AJSHR>

5. Ashurzoda L.M. State policy on youth employment// International Conference “Science of the 21st century: society and digitalization” Conference Proceedings. Scope Academic House, January 30, 2021, Sheffield, UK.

6. Ашурзода Л.М. Роль молодежи на рынке труда. Тезис. Тридцатые Международные Плехановские чтения: Материалы международной научно-практической конференции (10–11 февраля 2017 г.). – Выездная сессия в г. Ташкенте., февраль 2017 г.

7. Ашурзода Л.М. Повышение инновационной составляющей в профессиональной подготовке специалистов производственного сектора. Сборник материалов конференции. Межрегиональная научно-практическая конференция «Управление кадровой политикой и современные требования к персоналу: профессиональные стандарты и деятельность кадровых служб» Калужский филиал РАНХиГС, РФ, г. Калуга. Май 2019 г.

8. Ашурзода Л.М. Формирование конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.// “Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини инновацион ривожлантириш: хорижий тажриба, тенденциялар ва истиқболлар” мавзусидаги Республика илмий-амалий конференция тезислари тўплами. – Т.: 12 октябрь 2018. С. 290-293.

9. Ашурзода Л.М. Формирование конкурентоспособной национальной системы образования Республики Узбекистан.// “Муносиб меҳнат тамойилларини Ўзбекистонда қўллаш имкониятлари” Республика илмий-амалий конференция тезислари тўплами. – Т.: ТДИУ, 4 ноябрь 2016 йил. – 372 б.

## II бўлим (II часть; II part)

1. Ашурзода Л.М. Современные реалии международного рынка труда и их влияние на качество рабочей силы. Тридцать вторые Международные Плехановские чтения: Материалы международной научно-практической конференции (1–2 февраля 2019 г.). – Выездная сессия в г. Ташкенте. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2019. – 514 с.

2. Ашурзода Л.М. Особенности проявления конкурентоспособности молодежи на рынке труда Узбекистана. Сборник Международной научно-практической конференции «XII Международный Форум экономистов. Социально-экономические последствия и сокращение бедности населения Узбекистана в условиях пандемии», 2020 г.

3. Ашурзода Л.М. On the issue of professional adaptation of youth and development of mentoring system in the conditions of economic liberalization. VII Uzbek-Indonesian Joint International Scientific and Practical Conference "Innovative Development of Entrepreneurship" Ноябрь 2018

4. Ашурзода Л.М. Зарубежный опыт развития молодежного предпринимательства. Сборник научных трудов «Интересы человека - превыше всего», декабрь 2017

5. Ашурзода Л.М. Основные показатели, отражающие конкурентоспособность молодёжи на рынке труда. Статья. Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Научно-технический прогресс и современное общество» (г.Москва), 2017. - С. 15-18.

6. Ашурзода Л.М. Современные аспекты формирования конкурентоспособности молодых специалистов. Молодые учёные-инноваторы. Международная научно-практическая конференция (в рамках XII Ежегодной студенческой научно-практической конференции). Сборник тезисов докладов. – Т.: Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2018. – 430 с

7. Ашурзода Л.М. Классификация факторов, влияющих на конкурентоспособность молодёжи на рынке труда. Сборник научных трудов «Цифровая экономика как вызов для современной науки и общества». – Т.: Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2020 г.

Автореферат «Жамият ва бошқарув» журнали таҳририятида  
таҳрирдан ўтказилди (20.10.2021 йил)

Босишга рухсат этилди: 25.10.2021 йил.  
Бичими 60x84 1/16, «Times New Roman» гарнитурда  
рақамли босма усулида босилди. Шартли босма табоғи 4,0.  
Адади: 100. Буюртма: № 33/5

Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлиги,  
«ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНИШ НАШРИЁТ-МАТБАА УЙИ»  
давлат унитар корхонасида босмахонасида чоп этилди.  
100174, Тошкент, Университет кўчаси, 7