

**MANAGEMENT AND ECONOMICS
SCIENTIFIC RESEARCH JOURNAL**

**MENEJMENT VA IQTISODIYOT
ILMIY-TADQIQOT JURNALI**

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЖУРНАЛ МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ**





MANAGEMENT AND ECONOMICS SCIENTIFIC RESEARCH JOURNAL

☎ +998 95 651 90 00

✉ journals@timeedu.uz

📍 Shota Rustaveli ko'chasi, 114

🌐 tmijournals.ndc-agency.uz

✈ @TMII_ilmiy_bolim

Bosh muharrir:

Narbayev Sharafatdin Kengeshovich

Bosh muharrir o'rinbosari:

Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi

Muharrir:

Qarshiyeva Shahnoza Davlatovna

Tahrir hay'ati:

1. Sharipov Kongratbay Avezimbetovich – O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri, texnika fanlari doktori, professor.
2. Axmedov Xojiakbarxon Dilshatovich – Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti rektori, iqtisod fanlari nomzodi (PhD ekvivalenti), dotsent.
3. G'ulomov Saidahrar Saidaxmedovich – O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi, iqtisod fanlari doktori, professor.
4. Mamatov Narzullo Solidjonovich – "Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti" Milliy tadqiqot universiteti professori, texnika fanlari doktori.
5. Sultonov Mansur Qilichovich – Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi "Inno" innovatsion o'quv-ishlab chiqarish texnoparki bosh direktori, texnika fanlari doktori, dotsent.
6. Muxamediyeva Dildora Kabilovna - Toshkent axborot texnologiyalari universiteti professori, texnika fanlari doktori
7. Chertovitskiy Aleksandr Stepanovich – Toshkent irrigatsiya va qishloq xo'jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti Milliy tadqiqot universiteti professori, iqtisod fanlari doktori.
8. Popkova Yelena Gennadyevna – Rossiya Federatsiyasi "Ilmiy aloqalar instituti" prezidenti, iqtisod fanlari doktori, professor.
9. Doktor Go Khang Wen – Malayziyaning INTI xalqaro universiteti prorektori, PhD.
10. Wang Cheng – Xitoy Xalq Respublikasidagi "Xebey mexanika va elektrotexnika texnologiyalari instituti" dotsenti, fan nomzodi.
11. Yo'ldoshev Nuritdin Qurbonovich – Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti professori, iqtisod fanlari doktori.
12. Akramov Tohir Abdiraxmonovich – Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti professori, iqtisod fanlari doktori.
13. Temirov Abdulaziz Alimjonovich – Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti dotsenti, iqtisod fanlari nomzodi.
14. Rajabov Nazirdjon Razzakovich – Alfraganus universiteti Xalqaro ilmiy jurnallar va reytinglar kafedrasini mudiri, iqtisod fanlari nomzodi.
15. Xotamov Ibodullo Sa'dulloyevich – Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti professori, iqtisod fanlari nomzodi.
16. Kadirova Istora Bobirovna – Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Karyera markazi direktori, falsafa fanlari doktori.
17. To'raqulov Otabek Xolmizrayevich – Toshkent menejment va iqtisodiyot instituti Muhandislik va axborot texnologiyalari kafedrasini mudiri, texnika fanlari falsafa doktori.
18. G'iyosidinov Boburbek Baxtiyorovich – Toshkent davlat transport universiteti dotsenti vazifasini bajaruvchi, falsafa fanlari doktori.

MUNDARIJA

Yo'ldoshev N.Q.	Boshqaruv qarorlarini texnik-iqtisodiy asoslash zarurligi	4
Anarkulova G. M.	Iqtisodiy yo'nalishda mutaxassislar tayyorlash jarayonida o'yinli texnologiyalardan foydalanish metodikasi	10
Kazakov A.N., Khakberdiev M.R., Khamitov N.A., Turgunov Sh.Sh.,	Study of stress-strain state of rocks	20
Abdulloyev A.J., Qosimova H.J.	Mintaqaviy sanoatlashuv jarayonlarini xalqaro standartlarga moslashtirish imkoniyatlari	28
Tursunova M.R.	O'zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyotning jadallashuvi jarayonida olib borilayotgan islohotlar <i>yyt 338</i>	41
Zoirov S.Z.	Raqamli iqtisodiyot sharoitida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning rivojlanish istiqbollari	50
Sodiqov M.A.	Ishlab chiqarish xarajatlarining tarkibi va ularni pasaytirish usullari	58
Raximqoriyeva N.A.	Motivating employees' work in enterprises	71
Navruz-zoda L.B.	Kichik biznesda innovatsion rivojlanish: xorijiy tajriba asosida sun'iy intellekt texnologiyalarini qo'llash imkoniyatlari	89
Baxanurov O.O.	Iqtisodiyot va siyosat o'zaro ta'sirida mintaqaviy biznes istisnolari: siyosiy-iqtisodiy tahlil	95
Qodirov S.Q.	Globalizatsiya sharoitida marketing va menejment uyg'unligi: xalqaro tajriba va o'zbekiston uchun saboqlar	104
Xotamov I.S.	Sanoat korxonalarida "yashil" texnologiyalardan foydalanishni rag'batlantirish mexanizmlari	107
Gofurov D.B.	Bank-moliya tizimida raqamli transformatsiya: imkoniyatlar va xavflar	122
Жўраев И.И.	Тижорат банклари ресурс салоҳиятини оширишда депозит сиёсатининг роли	134
Абдураимова Н.Р.	Реструктуризация в сфере обеспечения занятости в Республике Узбекистан: анализ институциональ-ных изменений и их влияние на рынок труда	147
Фарходова Ш.Ш.	Сокращение неравенства доходов и бедности в Узбекистане	163
Ахмаджонов А.К.	Халқаро аудит стандартларига мувофиқ аудиторлик текширувларини яқунлаш методологиясини такомиллаштириш	168

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН: АНАЛИЗ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

Абдураимова Нигора Раджабовна

и.о.доцента кафедры «Экономики»

Ташкентского Института менеджмента и экономики

ул.Шота Руставелли,114

город Ташкент, Узбекистан

Email: abduraimova.nigora@timeedu.uz

ORCID: 0000-0003-4114-9445

Annotatsiya. Tadqiqotning maqsadi O'zbekiston Respublikasida bandlikni ta'minlash tizimini qayta qurish jarayonini tahlil qilish va amalga oshirilayotgan institutsional islohotlar samaradorligini baholashdan iborat. Yangi institutsional mexanizmlar yaratildi: raqamli platforma "Mehnat.uz", kasbiy qayta tayyorlash mintaqaviy markazlari, bandlik sohasida davlat-xususiy sheriklik tizimi. O'zbekistonda bandlikni ta'minlash tizimini isloh qilish ijobiy dinamikani namoyish etmoqda, ammo barqaror rivojlanish maqsadlariga erishish uchun raqamli infratuzilmani kasbiy tayyorlash va rivojlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirishni talab qilmoqda.

Kalit so'zlar: bandlik, qayta qurish, mehnat bozori, institutsional islohotlar, raqamlashtirish.

Abstract. The purpose of the study is to analyze the process of restructuring the employment system in the Republic of Uzbekistan and assess the effectiveness of ongoing institutional reforms. New institutional mechanisms have been created: a digital platform "Mehnat.uz", regional vocational retraining centers, a system of public-private partnership in the field of employment. The reform of the employment system in Uzbekistan demonstrates positive dynamics, but requires further improvement of professional training mechanisms and the development of digital infrastructure to achieve sustainable development goals.

Keywords: employment, restructuring, labor market, institutional reforms, digitalization.

Аннотация. Целью исследования является анализ процесса реструктуризации системы обеспечения занятости в Республике Узбекистан и оценка эффективности проводимых институциональных реформ. Созданы новые институциональные механизмы: цифровая платформа "Mehnat.uz", региональные центры профессиональной переподготовки, система государственно-частного партнерства в сфере трудоустройства. Реформирование системы обеспечения занятости в Узбекистане демонстрирует положительную динамику, но требует дальнейшего совершенствования механизмов профессиональной подготовки и развития цифровой инфраструктуры для достижения целей устойчивого развития.

Ключевые слова: занятость, реструктуризация, рынок труда, институциональные реформы, цифровизация.

Введение. Проблема обеспечения полной и продуктивной занятости населения является одним из ключевых вызовов социально-экономического развития Республики Узбекистан в условиях рыночных реформ. Начиная с 2017 года, в стране реализуется комплексная программа модернизации системы трудовых отношений, направленная на повышение эффективности функционирования рынка труда и снижение структурной безработицы.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью научного осмысления происходящих институциональных изменений и оценки их влияния на основные параметры занятости населения. Демографические тенденции в Узбекистане характеризуются высокой долей молодежи в структуре населения (около 60% населения моложе 30 лет), что создает дополнительное давление на рынок труда и требует адаптации системы обеспечения занятости к новым вызовам.

Трансформация экономической модели Узбекистана от централизованно-планируемой к рыночной экономике сопровождается структурными изменениями в сфере занятости. Переход от преимущественно аграрной экономики к диверсифицированной структуре производства требует

кардинального пересмотра подходов к формированию трудовых ресурсов и их распределению по отраслям экономики.

Целью исследования является провести комплексный анализ процесса реструктуризации системы обеспечения занятости в Республике Узбекистан и оценить эффективность проводимых институциональных реформ в контексте достижения целей устойчивого развития.

Исходя из выше поставленной цели были определены следующие задачи:

1. Проанализировать динамику основных показателей занятости населения в Узбекистане в период 2017-2024 гг.
2. Выявить ключевые институциональные изменения в системе обеспечения занятости
3. Оценить эффективность новых механизмов трудоустройства и профессиональной подготовки
4. Определить основные проблемы и перспективы развития системы обеспечения занятости

Обзор литературы. Теоретическая основа этого исследования опирается на ключевые идеи институциональной экономики, которые объясняют, как институты (правила и нормы общества) влияют на экономическое развитие. В частности, работы Дугласа Норта (North, 1990) [7] подчеркивают роль институциональных изменений в

экономическом прогрессе, а Дарон Аджемоглу и Джеймс Робинсон (Acemoglu & Robinson, 2012) [1] анализируют, почему некоторые страны процветают, а другие — нет, акцентируя внимание на институтах, способствующих процветанию или бедности. Кроме того, исследование использует теорию человеческого капитала, где Гэри Беккер (Becker, 1964) [2] и Якоб Минсер (Mincer, 1974) [6] показывают, как инвестиции в образование и навыки людей повышают их производительность и доходы.

Для понимания роли государства в регулировании рынка труда в переходных экономиках (таких как постсоветские страны) полезны работы Джозефа Стиглица (Stiglitz, 2000) [10] и Дани Родрика (Rodrik, 2007) [9]. Стиглиц фокусируется на экономике информации и асимметриях на рынке, а Родрик предлагает гибкие подходы к глобализации и институтам для экономического роста, что помогает анализировать государственные вмешательства в трудовые отношения.

Исследования рынка труда в постсоветских странах, такие как работы Тито Боери и Кэтрин Террелл (Boeri & Terrell, 2002) [3] и Яна Свейнара (Svejnar, 2002) [11], демонстрируют, насколько важны институциональные факторы (например, законы и политики) при переходе от плановой экономики к

рыночной. Они подчеркивают, что правильные институты помогают перераспределять рабочую силу и снижать безработицу.

Особое внимание уделяется рынкам труда в Центральной Азии. Работы Маурицио Буссоло и коллег (Bussolo et al., 2018) [4] и Всемирного банка (World Bank, 2021) [12] анализируют социальные контракты и распределительные напряжения в регионе, показывая вызовы, такие как неравенство и необходимость реформ.

Что касается Узбекистана, региональные исследования, такие как работы А. А. Каримова (Каримов, 2019) [15] и Ш. Н. Абдуллаева (Абдуллаев, 2020) [13], выделяют уникальные проблемы национального рынка труда: большую долю неформальной занятости (работа без официального оформления), различия в безработице между регионами и слабое развитие систем профессионального обучения.

Наконец, международный опыт реформ систем занятости, описанный в отчетах ОЭСР (OECD, 2018) [8] и МОТ (ILO, 2020) [5], подчеркивает необходимость комплексного подхода: модернизация институтов, активные меры поддержки занятости (например, программы переподготовки) и внедрение цифровых технологий для повышения эффективности.

Эти источники вместе формируют теоретическую и эмпирическую базу для анализа реструктуризации занятости в Узбекистане, помогая понять как глобальные, так и локальные тенденции. Номера в квадратных скобках соответствуют позициям в списке использованной литературы в конце статьи.

Методология исследования.

Исследование проводилось с использованием смешанной методологии, включающей количественный анализ статистических данных и качественные методы сбора информации.

Количественные данные:

- Официальная статистика Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике (2017-2024 гг.)

- Данные Министерства занятости и трудовых отношений

- Материалы обследований рабочей силы (2018, 2020, 2022, 2024 гг.)

- Статистика цифровой платформы "Mehnat.uz"

Качественные данные:

- Структурированные интервью с представителями государственных органов (n=35)

- Фокус-группы с работодателями (n=12 групп, 96 участников)

- Анкетирование соискателей работы (n=2,847 респондентов)

Основными методами анализа стали:

- Дескриптивный статистический анализ
- Регрессионный анализ панельных данных
- Кластерный анализ региональных различий
- Контент-анализ нормативно-правовых актов
- Компаративный анализ международного опыта

Полевые исследования проводились в шести регионах Узбекистана: г. Ташкент, Ташкентская область, Самаркандская область, Андижанская область, Навоийская область, Республика Каракалпакстан. Выборка формировалась методом многоступенчатого случайного отбора с учетом демографической структуры населения.

Результаты исследования.

Динамика основных показателей занятости

В 2017-2024 годах в структуре занятости Узбекистана наблюдались существенные изменения, включая снижение уровня бедности благодаря активным программам занятости, что свидетельствует о росте доли населения, выведенного из нищеты. Также отмечено повышение уровня занятости трудоспособного населения, что подтверждается данными Государственного комитета статистики, и снижение

общего уровня безработицы. Эти тенденции отражают изменения в экономике страны, где растет сектор услуг и уменьшается доля сельского хозяйства, а также активное вовлечение в экономику молодежи.

Согласно анализу статистических данных мы можем видеть значительные изменения в структуре занятости населения Узбекистана в период 2017-2024 годов.

Таблица 1. Основные показатели рынка труда Республики Узбекистан (2017-2024 гг.)

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Экономически активное население (млн чел.)	13.8	14.1	14.5	14.2	14.8	15.2	15.6	16.1
Уровень участия в рабочей силе (%)	64.2	65.1	66.8	64.9	67.2	68.5	69.3	70.1
Уровень безработицы (%)	9.3	8.7	8.1	9.4	7.8	7.2	6.9	6.8
Уровень занятости (%)	58.2	59.4	61.4	58.8	62.0	63.6	64.5	65.3
Неформальная занятость (%)	58.9	55.3	52.1	54.7	49.8	46.2	43.1	40.5

Данные таблицы демонстрируют не только общее улучшение ситуации на рынке труда, но и постепенное смещение акцентов в сторону формализации занятости. Экономически активное население увеличилось почти на 2,3 млн человек, что связано как с демографическим ростом, так и с вовлечением женщин и молодежи в трудовую деятельность. Уровень безработицы снизился с 9,3% до 6,8%, что отражает эффективность реформ. Особенно важным является сокращение доли неформальной занятости - с 58,9% до 40,5%. Это означает, что значительная часть рабочих мест стала официальной, что повышает социальную защищенность работников и поступления в бюджет.

В этот же период система обеспечения занятости в

Узбекистане претерпела значительные изменения, направленные на цифровизацию услуг, развитие частного сектора, снижение бедности и расширение поддержки безработных и уязвимых групп населения. Ключевыми направлениями стали: создание электронных платформ для поиска работы, поддержка самозанятости и предпринимательства, переквалификация и повышение квалификации, а также усиление роли Министерства по сокращению бедности и занятости.

Институциональные изменения в системе обеспечения занятости

Институциональные преобразования нацелены на повышение гибкости системы обеспечения занятости, ее адаптацию к современным

экономическим условиям и обеспечение устойчивого роста занятости среди различных слоев населения Узбекистана.

В 2018 году было создано Министерство занятости и трудовых отношений, что стало ключевым институциональным изменением в

системе управления занятостью. Данная структура объединила функции содействия трудоустройству, регулирования трудовых отношений и профессиональной подготовки кадров.

Таблица 2. Структура институциональной системы обеспечения занятости

Уровень	Институт	Основные функции	Год создания/реформирования
Республиканский	Министерство занятости и трудовых отношений	Формирование политики, координация	2018
Региональный	Территориальные управления	Реализация программ на местах	2018-2019
Местный	Районные центры занятости	Прямое взаимодействие с населением	2019-2020
Цифровой	Платформа "Mehnat.uz"	Онлайн-сервисы трудоустройства	2020

Таблица показывает формирование многоуровневой системы занятости: от республиканских органов до местных центров. Важным шагом стало создание Министерства занятости и трудовых отношений, которое централизовало функции управления. Местные центры занятости обеспечили прямое взаимодействие с гражданами, а цифровая платформа "Mehnat.uz"

открыла новые возможности дистанционного поиска работы. Эта институциональная перестройка повысила прозрачность и доступность услуг занятости. Внедрение цифровой платформы "Mehnat.uz" стало инновационным решением в сфере содействия занятости. По состоянию на 2024 год платформа объединяет более 85.000 работодателей и 1,2 млн соискателей работы.

Таблица 3. Показатели эффективности цифровой платформы "Mehnat.uz" (2020-2024 гг.)

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024
Количество зарегистрированных работодателей	12,500	28,300	45,600	67,800	85,200
Количество активных соискателей	156,000	387,000	642,000	894,000	1,205,000
Размещено вакансий	89,400	198,500	324,700	456,300	587,200
Успешных трудоустройств через платформу	23,100	67,800	124,500	189,400	267,300
Коэффициент эффективности трудоустройства (%)	25.8	34.2	38.4	41.5	45.5

Цифры демонстрируют быстрый рост значимости цифровых сервисов. Количество работодателей, использующих платформу, увеличилось почти в 7 раз, а число активных соискателей – в 8 раз. Успешные трудоустройства через платформу выросли более чем в 10 раз, а коэффициент эффективности трудоустройства достиг 45,5%. Это говорит о том, что цифровизация стала ключевым инструментом сокращения транзакционных издержек и

улучшения доступности рынка труда.

Региональные особенности реструктуризации и структура занятости по отраслям

Несмотря на совершенствование региональных особенностей реструктуризации, происходящих в стране, уместно отметить и сделать анализ региональных данных, который выявляет значительную дифференциацию в эффективности реформ системы занятости.

Таблица 4. Региональные показатели безработицы и эффективности программ занятости (2024 г.)

Регион	Уровень безработицы (%)	Охват программами активной политики занятости (%)	Доля трудоустроенных через гос. программы (%)
г. Ташкент	4.2	78.5	52.3
Ташкентская область	5.8	71.2	47.8
Самаркандская область	6.9	68.9	44.1
Андижанская область	8.1	65.4	41.2
Навоийская область	5.1	69.7	48.6
Республика Каракалпакстан	9.7	58.3	35.9

Данные подтверждают серьёзные региональные различия. Так, в Ташкенте уровень безработицы составляет всего 4,2%, в то время как в Каракалпакстане – 9,7%. При этом охват государственными программами также разнится: в столице – почти 80%, а в Каракалпакстане – менее 60%. Это отражает необходимость дифференцированного подхода: регионы с высоким уровнем безработицы нуждаются в

дополнительных программах переподготовки и инвестициях.

А также определить влияние на структуру занятости по отраслям, потому что рынок труда в последние 7-10 лет переживает серьёзную трансформацию не только в Узбекистане, но и в мировом масштабе. В результате реструктуризация системы обеспечения занятости способствовала изменению отраслевой структуры трудовых ресурсов.

Таблица 5. Изменение структуры занятости по отраслям экономики (%)

Отрасль	2017	2024	Изменение (п.п.)
Сельское хозяйство	32.1	24.8	-7.3
Промышленность	18.4	22.7	+4.3
Строительство	8.9	11.2	+2.3
Торговля и услуги	21.3	24.6	+3.3
Транспорт и связь	6.2	7.4	+1.2
Образование и здравоохранение	8.7	9.3	+0.6
Прочие отрасли	4.4	3.0	-1.4

Видно, что происходит структурный сдвиг: доля сельского хозяйства сократилась на 7.3 п.п., тогда как промышленность, строительство и сфера услуг значительно выросли. Это отражает модернизацию экономики и её постепенный переход от аграрной модели к индустриально-сервисной. Рост занятости в промышленности (+4.3 п.п.) и строительстве (+2.3 п.п.) подтверждает активизацию инвестиционных проектов, а

увеличение доли торговли и услуг (+3.3 п.п.) показывает рост внутреннего спроса.

В рамках реструктуризации системы занятости, который подтверждает вышеуказанный анализ трансформации рынка труда, была выявлена необходимость создания развития программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации. За шесть лет количество центров профподготовки выросло в 2,5 раза

(с 127 до 325). Число обученных – с 145 тыс. до 367 тыс. человек. Важнейший показатель – рост эффективности трудоустройства выпускников: с 67,6% в 2019 году до 85,9% в 2024 году. Это говорит о повышении качества образовательных программ и их лучшей адаптации к требованиям рынка, что указано в таблице-6.

Таблица 6. Результаты программ профессиональной подготовки (2019-2024 гг.)

Год	Количество центров профподготовки	Обучено человек	Трудоустроено в течение 6 месяцев	Эффективность трудоустройства (%)
2019	127	145,600	98,400	67.6
2020	156	134,200	89,700	66.9
2021	189	187,300	139,800	74.6
2022	234	243,500	192,400	79.0
2023	287	312,800	262,300	83.9
2024	325	367,200	315,400	85.9

Анализ факторов, влияющих на эффективность трудоустройства выявил основные факторы, определяющие эффективность системы обеспечения занятости:

Регрессионный анализ панельных данных по регионам

Таблица 7. Результаты регрессионного анализа факторов эффективности трудоустройства

Переменная	Коэффициент	Стандартная ошибка	t-статистика	p-value
Уровень цифровизации региона	0.342***	0.087	3.93	0.001
Количество центров профподготовки на 1000 чел.	0.156**	0.063	2.48	0.018
ВРП на душу населения (ln)	0.289***	0.095	3.04	0.004
Доля молодежи в населении	-0.078	0.054	-1.44	0.156
Уровень образования населения	0.203**	0.071	2.86	0.007
Константа	2.845***	0.456	6.24	0.000

Примечание: значимость на уровне 10%, 5%, 1% соответственно $R^2 = 0.687$, F-статистика = 23.45 ($p < 0.001$)

Коэффициент эффективности трудоустройства рассчитывался по

формуле: $KЭТ = (\text{Количество успешных трудоустройств} / \text{Общее количество обращений}) \times 100\%$

Индекс цифровизации региона включал оценку:

- Доли населения с доступом к интернету
- Количества цифровых государственных услуг на 1000 жителей
- Уровня использования цифровой платформы "Mehnat.uz"

Исследование показывает, что уровень цифровизации региона, число центров профподготовки и

ВРП на душу населения оказывают значимое положительное влияние на занятость. При этом высокая доля молодежи, напротив, снижает эффективность, что объясняется дефицитом рабочих мест для молодых специалистов. Таким образом, региональная политика должна быть ориентирована на цифровизацию и образование.

Социологическое исследование среди участников рынка труда показало следующие результаты:

Таблица 8. Оценка качества услуг системы обеспечения занятости (% респондентов)

Критерий оценки	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
Доступность информации о вакансиях	34.2	41.8	18.7	5.3
Качество профориентационных услуг	28.9	39.4	24.1	7.6
Эффективность программ переподготовки	42.1	35.7	16.8	5.4
Скорость оформления документов	45.6	32.9	15.2	6.3
Взаимодействие с цифровой платформой	38.7	36.2	19.8	5.3

Наибольшее удовлетворение у респондентов вызывает скорость оформления документов (45,6% оценили как «отлично») и программы переподготовки (42,1%). Однако относительно низкие оценки профориентационных услуг

показывают необходимость их модернизации. В целом, цифровая платформа воспринимается положительно, что подтверждает её востребованность.

Анализ государственно-частного партнерства

В рамках реструктуризации системы занятости Узбекистана, направленной на повышение квалификации рабочей силы, совместно с частными компаниями было создано 156 центров профессиональной подготовки. Инициатива демонстрирует, как государственно-частное партнерство (ГЧП) может быть эффективно использовано для развития системы образования и

подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда. Целью создания центров является улучшение кадрового потенциала страны за счет привлечения частного сектора к подготовке квалифицированных специалистов, удовлетворение растущего спроса на рабочую силу с необходимыми компетенциями в различных отраслях экономики.

Таблица 9. Показатели развития ГЧП в сфере профессиональной подготовки

Показатель	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Количество ГЧП-проектов	23	41	67	98	132	156
Инвестиции частного сектора (млрд сум)	45.2	78.9	134.6	189.3	267.8	342.1
Обучено в рамках ГЧП (тыс. чел.)	12.4	23.8	41.2	67.5	89.6	124.3
Трудоустройство выпускников ГЧП (%)	89.2	91.4	93.1	94.7	95.8	96.2

Выше указанная динамика демонстрирует рост сотрудничества государства и бизнеса: количество проектов увеличилось более чем в 6 раз, инвестиции частного сектора выросли почти в 8 раз. Трудоустройство выпускников в рамках ГЧП превышает 96%, что указывает на практико-ориентированность таких программ. Это эффективный инструмент адаптации системы подготовки кадров к реальным требованиям работодателей. Развитие ГЧП способствует созданию новых рабочих мест и повышению эффективности системы занятости в целом. Это

позволяет обеспечить соответствие навыков работников потребностям современной экономики и повысить конкурентоспособность Узбекистана на международной арене.

Влияние на социально-экономические показатели

Реструктуризация системы занятости в Узбекистане влияет на социально-экономические показатели через создание новых рабочих мест, повышение производительности труда, снижение уровня безработицы, увеличение доходов населения и рост налоговых поступлений, при этом необходимо учитывать

структурные преобразования в экономике, демографические и другие факторы для достижения положительного эффекта. Основными социально-экономические показатели, на которые влияет реструктуризация занятости являются:

- Снижение безработицы: создание новых рабочих мест в результате реструктуризации приводит к снижению уровня безработицы, что положительно сказывается на благосостоянии граждан и стабилизирует социальную обстановку.

- Повышение уровня жизни: стабильная занятость и рост доходов населения способствуют увеличению покупательской способности, что стимулирует экономический рост и повышает общий уровень жизни.

- Рост налоговых поступлений: увеличение количества работающих граждан и рост их доходов ведет к увеличению

налоговых отчислений в государственный бюджет, что расширяет возможности для финансирования социальных программ и развития инфраструктуры.

- Повышение производительности труда: реструктуризация часто связана с внедрением новых технологий и оптимизацией производственных процессов, что ведет к повышению производительности труда и конкурентоспособности экономики.

- Улучшение структуры экономики: перераспределение рабочей силы и создание новых отраслей в рамках реструктуризации помогает изменить экономическую структуру страны, сделав ее более диверсифицированной и устойчивой к внешним шокам.

Реструктуризация системы занятости оказала положительное влияние на макроэкономические показатели страны.

Таблица 10. Корреляция между реформами занятости и экономическими показателями

Показатель	Коэффициент корреляции	p-value	Интерпретация
ВВП на душу населения	0.847***	0.001	Сильная положительная связь
Производительность труда	0.792***	0.002	Сильная положительная связь
Уровень бедности	-0.735***	0.004	Сильная отрицательная связь
Индекс человеческого развития	0.683**	0.012	Средняя положительная связь

Показатель	Коэффициент корреляции	p-value	Интерпретация
Коэффициент Джини	-0.456*	0.067	Слабая отрицательная связь

Корреляция показывает сильную положительную связь реформ в сфере занятости с ростом ВВП, производительностью труда и снижением уровня бедности. Особенно важен отрицательный коэффициент с уровнем бедности (-0.735), что означает прямую социальную отдачу от проводимых реформ. Наблюдается также положительное влияние на индекс человеческого развития.

Ключевые достижения реструктуризации

Проведенный анализ свидетельствует о значительных успехах в реформировании системы обеспечения занятости в Узбекистане. Снижение уровня безработицы с 9,3% до 6,8% за семилетний период превышает средние показатели для стран с переходной экономикой.

Особого внимания заслуживает сокращение доли неформальной занятости, что свидетельствует об улучшении качества рабочих мест и усилении социальной защиты работников. Создание цифровой экосистемы трудоустройства способствовало повышению прозрачности рынка труда и снижению транзакционных издержек поиска работы.

Структурные вызовы

Несмотря на положительную динамику, сохраняются структурные проблемы:

1. *Региональные диспропорции:* Значительные различия в уровне безработицы между регионами (от 4,2% в Ташкенте до 9,7% в Каракалпакстане) требуют дифференцированного подхода к политике занятости.

2. *Квалификационные дисбалансы:* Несоответствие между спросом работодателей на квалифицированную рабочую силу и предложением на рынке труда остается актуальной проблемой.

3. *Молодежная безработица:* Уровень безработицы среди молодежи (15-24 года) составляет 14,2%, что в два раза превышает общий уровень безработицы.

Международные сопоставления

Сравнение с опытом других стран Центральной Азии показывает, что темпы реформирования системы занятости в Узбекистане превышают региональные показатели. Однако отставание от развитых стран в области цифровизации и профессиональной подготовки остается значительным.

Таблица 12. Сравнительный анализ показателей занятости в странах Центральной Азии (2024 г.)

Страна	Уровень безработицы (%)	Доля неформальной занятости (%)	Индекс цифровизации занятости
Узбекистан	6.8	40.5	67.3
Казахстан	4.9	28.7	78.9
Кыргызстан	8.2	68.4	34.2
Таджикистан	10.8	74.1	28.7
Туркменистан	7.3	52.6	41.5
Среднее по региону	7.6	52.9	50.1

Сравнение показывает, что Узбекистан занимает промежуточное положение в регионе. Уровень безработицы ниже, чем в Кыргызстане и Таджикистане, но выше, чем в Казахстане. Доля неформальной занятости остаётся относительно высокой, хотя и ниже среднего по региону. Индекс цифровизации занятости (67,3) выше, чем у большинства соседей, что подтверждает лидерство страны в цифровых решениях.

Заключение. Проведенное исследование подтверждает гипотезу о положительном влиянии институциональной реструктуризации на эффективность системы обеспечения занятости в Республике Узбекистан. Ключевыми факторами успеха стали:

1. Создание единой институциональной структуры управления занятостью

2. Внедрение цифровых технологий в процессы трудоустройства

3. Развитие системы профессиональной переподготовки кадров

4. Активизация государственно-частного партнерства

Основные выводы:

- Реструктуризация системы обеспечения занятости способствовала снижению общего уровня безработицы и повышению качества трудоустройства

- Цифровая трансформация процессов поиска работы повысила эффективность сопоставления спроса и предложения на рынке труда

- Развитие системы профессиональной подготовки улучшило адаптационные возможности рабочей силы к изменяющимся требованиям экономики

Рекомендации политики:

1. Усиление межрегиональной координации программ занятости для снижения территориальных диспропорций

2. Развитие специализированных программ для молодежи и уязвимых групп населения

3. Дальнейшая цифровизация с внедрением элементов искусственного интеллекта для более точного сопоставления вакансий и кандидатов

4. Укрепление связей между системой образования и работодателями

Ограничениями исследования стал факт того, что оно не учитывает влияние внешней трудовой миграции на показатели занятости, что может быть предметом дальнейших исследований. Также в последствии будет необходим более детальный анализ гендерных аспектов реструктуризации системы занятости.

Направления дальнейших исследований:

- Анализ долгосрочного влияния цифровизации на качество рабочих мест

- Исследование эффективности различных моделей государственно-частного

партнерства в сфере профессиональной подготовки

- Изучение международного опыта адаптации систем занятости к вызовам четвертой промышленной революции

- Гендерный анализ влияния реформ на положение женщин на рынке труда

- Исследование влияния внешней трудовой миграции на национальный рынок труда

Результаты исследования могут быть использованы при разработке Стратегии развития системы занятости Республики Узбекистан на 2025-2030 годы, а также при формировании региональных программ содействия занятости населения. Полученные выводы имеют значение для других стран региона, реализующих аналогичные институциональные реформы.

Исследование вносит вклад в понимание процессов институциональной трансформации рынков труда в условиях переходной экономики, особенно в контексте цифровизации и развития человеческого капитала. Предложенная модель оценки эффективности реструктуризации может быть адаптирована для анализа аналогичных процессов в других развивающихся странах.

Список использованной литературы:

1. Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. Crown Publishers.

2. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. University of Chicago Press.
3. Boeri, T., & Terrell, K. (2002). Institutional determinants of labor reallocation in transition. *Journal of Economic Perspectives*, 16(1), 51-76.
4. Bussolo, M., Davalos, M. E., Peragine, V., & Sundaram, R. (2018). *Toward a New Social Contract: Taking On Distributional Tensions in Europe and Central Asia*. World Bank Publications.
5. ILO. (2020). *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. International Labour Organization.
6. Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. University of Chicago Press.
7. North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.
8. OECD. (2018). *OECD Employment Outlook 2018*. OECD Publishing.
9. Rodrik, D. (2007). *One Economics, Many Recipes: Globalization, Institutions, and Economic Growth*. Princeton University Press.
10. Stiglitz, J. E. (2000). The contributions of the economics of information to twentieth century economics. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(4), 1441-1478.
11. Svejnar, J. (2002). Transition economies: Performance and challenges. *Journal of Economic Perspectives*, 16(1), 3-28.
12. World Bank. (2021). *Central Asia: Reconnecting to Growth*. World Bank Group.
13. Абдуллаев, Ш. Н. (2020). Проблемы формирования эффективного рынка труда в Узбекистане. *Экономический вестник Узбекистана*, 3, 45-52.
14. Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. (2024). *Статистический ежегодник Республики Узбекистан*. Ташкент.
15. Каримов, А. А. (2019). Институциональные основы регулирования занятости в условиях рыночной экономики. *Вестник Ташкентского государственного экономического университета*, 2, 78-86.
16. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. (2024). *Отчет о деятельности за 2023 год*. Ташкент.

Ingliz tili muharriri: Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi
Musahhih: Vaxabova Marfua Mirkamalovna
Sahifalovchi va dizayner: Zoirov Sardor Ziyodin o'g'li

2025. № 3

© Materiallar ko'chirib bosilganda, **“Management and Economics Scientific Research Journal”** jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelmasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pulli asosda chop etiladi.

El. pochta: journals@timeedu.uz

Tel.: +998 95 651 90 00

“Management and Economics Scientific Research Journal” jurnali 19.09.2024-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan 404368-son reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. Litsenziya raqami:

C-5669639

PNFL: 308906510

Manzilimiz: Toshkent shahar Yakkasaroy tumani
Shota Rustaveli ko'chasi, 114