

**ЭКОНОМИКА
ЭКОНОМИКА
ECONOMY**

MPHTI:82.17.25

<https://orcid.org/0000-0001-6051-8096>

Мухтаров Б.А.*

к.экон.н. доцент. Джизакский филиал НУУ им.М.Улугбека. Джизак, Узбекистан

**ВЛИЯНИЕ СТРУКТУРЫ НАСЕЛЕНИЯ И МИГРАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Автор корреспондент: botir.muxtarov.1964@mail.ru

Аннотация: В работе рассматривается влияние изменений структуры населения и трудовой миграции на эффективные процессы управления человеческими ресурсами. Анализируется структура населения, демографическая динамика, а также значение потоков трудовой миграции для предприятий и экономики государства. В ходе исследования были разработаны методы и подходы, позволяющие оптимизировать стратегии управления человеческими ресурсами. В исследовании использовались статистический анализ, моделирование и эмпирические методы для оценки демографических показателей и миграционных процессов с экономической и социальной точки зрения. Результаты показывают, что изменения в структуре населения и миграционных потоках оказывают существенное влияние на спрос и предложение рабочей силы. Эти факторы также заставляют систему управления человеческими ресурсами адаптироваться к новым условиям. По результатам научной работы разработаны предложения и рекомендации по повышению эффективности управления человеческими ресурсами с учетом миграции населения и изменения его структуры.

Ключевые слова: Человеческие ресурсы, возрастная структура, элементы возрастной группы, возрастной состав, миграция, миграционный процесс, взаимосвязь между возрастного состава и миграции.

MPHTI: 82.17.25

<https://orcid.org/0000-0001-6051-8096>

Мухтаров Б. А.*

экон.ф.к. доцент. М. Ұлықбек атындағы ӨҰУ Джизак филиалы.Жизак, Өзбекстан

**ХАЛЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ МЕН КӨШІ-ҚОННЫҢ АДАМ РЕСУРСТАРЫН
ТИІМДІ БАСҚАРУҒА ӘСЕРІ**

*Автор корреспондент: botir.muxtarov.1964@mail.ru

Аннотация: Жұмыста халық құрылымындағы өзгерістер мен еңбек көші-қонының адам ресурстарын басқарудың тиімді процестеріне әсері қарастырылған. Халықтың құрылымы, демографиялық динамикасы, кәсіпорындар мен мемлекет экономикасы үшін еңбек көші-қон ағындарының маңызы талданады. Зерттеу барысында адам ресурстарын басқару стратегияларын оңтайландырудың әдістері мен тәсілдері әзірленді. Зерттеуде демографиялық көрсеткіштер мен көші-қон процестерін экономикалық және әлеуметтік тұрғыдан бағалау үшін статистикалық талдау, модельдеу және эмпирикалық әдістер қолданылды. Нәтижелер халық құрылымы мен көші-қон ағындарының өзгеруі жұмыс күшіне сұраныс пен ұсынысқа айтарлықтай әсер ететінін көрсетеді. Бұл факторлар да адам ресурстарын басқару жүйесін жаңа жағдайларға бейімделуге мәжбүр етеді. Ғылыми жұмыстардың нәтижелері бойынша халықтың көші-қоны мен оның құрылымындағы өзгерістерді ескере отырып, адам ресурстарын басқару тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар мен ұсынымдар әзірленді.

Кілт сөздер: Адам ресурстары, жас құрылымы, жас тобының элементтері, жас құрамы, көші-қон, көші-қон процесі, жас құрамы мен көші-қон арасындағы байланыс.

Mukhtarov B.A.*

Candidate of Economics, Associate Professor. Jizzakh branch of NUU named after M.Ulugbek.
Jizzakh, Uzbekistan

THE IMPACT OF POPULATION STRUCTURE AND MIGRATION ON EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

***Correspondent author:** botir.muxtarov.1964@mail.ru

Abstract: The paper examines the impact of changes in the population structure and labor migration on effective human resource management processes. The population structure, demographic dynamics, and the importance of labor migration flows for enterprises and the state economy are analyzed. The study developed methods and approaches to optimize human resource management strategies. The study used statistical analysis, modeling, and empirical methods to assess demographic indicators and migration processes from an economic and social point of view. The results show that changes in the population structure and migration flows have a significant impact on labor supply and demand. These factors also force the human resource management system to adapt to new conditions. Based on the results of the scientific work, proposals and recommendations were developed to improve the efficiency of human resource management, taking into account population migration and changes in its structure.

Keywords: Human resources, age structure, age group elements, age composition, migration, migration process, relationship between age composition and migration.

Введение

Одной из наиболее острых проблем, с которой сталкиваются сегодня правительства и организации, является эффективное управление человеческими ресурсами. Изучение влияния процессов глобализации, экономической интеграции и научно-технического прогресса на динамические изменения на рынке труда стало предметом экономических исследований. Эти процессы требуют более глубокого изучения влияния структуры населения и миграции на систему управления.

«Управление человеческими ресурсами — это процесс, осуществляемый последовательно, с использованием таких инструментов, как поиск, отбор, развитие, обучение, оценка, сертификация, мотивация, стимулирование труда, организационное развитие и управление карьерой, как логически обоснованных организационных мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей организации в ресурсах.»¹.

Структура населения, в частности возрастной состав, соотношение полов и показатели экономически активного населения, имеют важное значение для эффективного использования ресурсов. При этом внутренние и внешние миграционные процессы влияют на территориальное распределение человеческих ресурсов, темпы экономического роста и социальную стабильность. В частности, миграция высококвалифицированной рабочей силы, явление «утечки мозгов», может привести к нехватке ресурсов. В этой связи рациональное использование человеческих ресурсов, укрепление профессиональных навыков и здоровья людей являются основой направления. Поэтому вопросы управления человеческими ресурсами на предприятиях и в организациях с использованием современных методов и принципов становятся все более актуальными.

В условиях глубокого развития рыночных отношений оптимальная организация трудовых отношений приводит к восстановлению труда, управлению персоналом, усилению желаний или мотивации к труду, повышению его качества и эффективности. Управление человеческими ресурсами — система организационных, социально-

¹ Kuchimov, A., & Ermatov, M. (2023). MODERN AREAS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Science technology&Digital Finance, 1(5)

экономических, психологических, духовных и правовых отношений, осуществляемых с учетом интересов отдельных работников и предприятия в целях обеспечения эффективного использования человеческого потенциала.

На процесс управления человеческими ресурсами большое влияние оказывают возрастная структура населения и миграция, в первую очередь трудовая. Возрастная структура подразумевает разделение населения на возрастные категории. Согласно методологии Статистического агентства, население делится на следующие интервалы. 0-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65-69, 70 и старше. Исследования показывают, что сменить место жительства хотят люди в возрасте от 24 до 40 лет. Люди этого возраста имеют несовершеннолетние дети, и они переедут жить вместе родителями. Поэтому миграционные процессы играют особую роль в управлении человеческими ресурсами.

В последнее время многие временно безработные граждане прекращают сотрудничество с организациями по трудоустройству, ищут работу самостоятельно, выезжают с постоянного места жительства в другие регионы страны или за рубеж. Известно, что когда человек переезжает в другой регион или за границу на заработки, первое, с чем он сталкивается, — это большие трудности в установлении социальных отношений с местным населением. Во многих случаях процесс привыкания к законам, правилам и обычаям страны, где ищет работу, оказывается сложным.

Теоритический анализ

Структура населения определяет демографический состав общества — возраст, пол, уровень образования, социальный статус и другие аспекты. Эти факторы играют ключевую роль в планировании и управлении человеческими ресурсами предприятий и организаций.

Структура населения состоит из нескольких основных элементов:

- **Возрастная структура:** распределение населения в обществе по возрастным группам. Такое распределение позволяет нам выявить группы, которые активны на рынке труда и, скорее всего, будут рассматриваться как часть рабочей силы в будущем.
- **Гендерный состав:** количество и соотношение мужчин и женщин. Этот контент помогает обеспечить соблюдение требований к персоналу в определенных отраслях.
- **Уровень образования:** уровень среднего, высшего и профессионального образования населения. Доля населения с высшим образованием создает возможности для предприятий привлекать высококвалифицированные кадры.
- **Социальный статус и экономическое положение:** уровень социального и экономического благополучия населения влияет на их шансы выйти на рынок труда.
- **Территориальное распределение:** численность и доля населения в городских и сельских районах. Уровень урбанизации также определяет управление трудовыми ресурсами в центрах экономической активности.

Анализ численности населения помогает предприятиям и организациям внедрять стратегическое планирование для эффективного управления человеческими ресурсами. Этот процесс обеспечивает следующие преимущества:

1. Определение будущих кадровых потребностей.
2. Разработать стратегии привлечения квалифицированных сотрудников.
3. Адаптация к процессам миграции и урбанизации.
4. Применять политику стимулирования, соответствующую возрастным группам и социальному статусу населения.

Возрастной состав является одним из ключевых элементов анализа структуры населения. Распределение населения по возрастным группам определяет обеспеченность трудовыми ресурсами и их участие на рынке труда. При анализе возрастного состава учитываются следующие аспекты:

Таблица №1

Анализ возрастного состава

Дети и подростки	Население в возрасте до 14 лет. Их рассматривают как будущую рабочую силу, а также как ключевых пользователей систем образования и здравоохранения.
Трудоспособное население	Населения в возрасте от 15 до 60 лет. Эта группа представляет собой наиболее активный слой на рынке труда.
Пожилые люди	Люди старше 60 лет. Их доля, являясь бременем для пенсионной системы, определяет уровень исключения из экономической деятельности.

Изменения в структуре населения оказывают существенное влияние на экономическое, социальное и демографическое развитие общества. Для эффективного управления этим процессом и предотвращения негативных последствий важно анализировать изменения в структуре населения и связанные с ними риски. Изменения в структуре населения зависят в основном от демографических показателей, таких как рождаемость, смертность, миграционные процессы и продолжительность жизни. Снижение рождаемости и смертности приводят к увеличению доли пожилых людей в составе населения. Такая ситуация увеличивает нагрузку на систему социального обеспечения пожилых людей, вызывая нехватку ресурсов в пенсионной системе и здравоохранении.

Миграция населения - это «любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учебы или трудовой деятельности независимо от того, под преобладающим воздействием каких факторов оно происходит— притягивающих или выталкивающих»². Внешние миграционные процессы делятся на: эмиграционные (выезд граждан из одной страны в другую);– иммиграционные (выезд в страну граждан других государств).– В свою очередь лица, переселившиеся за пределы страны - называются эмигрантами, а, кто переселился в данную страну — иммигрантами. Разница между численностью первых и вторых является миграционное сальдо, непосредственно влияющее на численность населения страны³.

Миграционные процессы играют важную роль в формировании состава населения. Внутренняя и внешняя миграция изменяет географическое распределение рабочей силы в обществе. Молодая и активная рабочая сила, прибывающая в города в результате миграции, оказывает положительное влияние на развитие промышленности и сферы услуг. Однако этот процесс может привести к нехватке рабочей силы в сельской местности и затруднить развитие инфраструктуры. Изменение возрастной структуры населения окажет существенное влияние на экономику. В обществах с высокой долей молодежи растет спрос на образование, здравоохранение и создание рабочих мест. В то же время сокращение численности населения трудоспособного возраста может замедлить экономический рост. В этом случае предприятия будут вынуждены воспользоваться технологическими инновациями и усилить программы переподготовки кадров.

Увеличение доли пожилых людей изменяет конкуренцию на рынке труда и может привести к снижению эффективности производства. В обществах с высокой долей пожилых

² Воробьева О.Д. Миграция населения: Теория и практика исследования: Монография [Текст]/ О.Д. Воробьева //Приложение к журналу "Миграция в России". М.: Минфедерации России. 2001. С. 185

³ Зайончковская Ж.А. Миграция. Население России [Текст]/ Ж.А. Зайончковская, А.Г. Вишневский // Тринадцатый ежегодный демографический доклад -М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

людей обеспечение устойчивости систем здравоохранения и пенсионного обеспечения становится важной проблемой. Это требует значительных финансовых затрат со стороны государства и частного сектора. Государственная политика и стратегическое планирование играют важную роль в смягчении негативных последствий демографических изменений. Государство должно реализовать меры, направленные на поддержку населения, развитие системы образования, расширение услуг здравоохранения, повышение занятости. При этом необходимо разрабатывать стратегии эффективного управления миграционными процессами и учитывать потребности различных групп населения.

Гендерный состав также играет важную роль в формировании структуры населения. Различия в численности мужчин и женщин в отдельных секторах определяют распределение трудовых ресурсов. «Обеспечение гендерного равенства не только обеспечивает социальную справедливость в обществе, но и повышает производительность труда. В то же время сохранение гендерных стереотипов ограничивает возможности трудоустройства в некоторых регионах».

Уровень образования населения определяет уровень квалификации кадров и эффективность работы предприятий. Население с высоким уровнем образования сможет выполнять высокотехнологичные и сложные задачи. Развитие системы образования и наличие программ переподготовки кадров являются важными ресурсами для бизнеса. В регионах с низким уровнем образования работодатели будут вынуждены реализовывать программы переподготовки и повышения квалификации кадров.

Миграционные процессы оказывают существенное влияние на состав населения и играют важную роль в управлении человеческими ресурсами. В то время как внутренняя миграция приводит к увеличению рабочей силы в городах, в сельской местности наблюдается нехватка рабочей силы. С другой стороны, внешняя миграция создает проблему притока и потери квалифицированной рабочей силы. Координация этих процессов играет важную роль в государственной политике и стратегии предприятий. Важно учитывать социальные и культурные факторы в управлении человеческими ресурсами. Ценности и обычаи общества влияют на рабочую среду и отношения между сотрудниками. Компаниям необходимо разрабатывать гибкие подходы к управлению командами с разнообразной культурой. Это особенно важно для глобального бизнеса, которому необходимо понимать требования и потребности различных культур.

Структура населения является одним из важных факторов, напрямую влияющих на экономическое и социальное развитие общества. Тщательный анализ факторов, влияющих на эту структуру, имеет принципиальное значение для эффективного управления и стратегического планирования демографических процессов. Возрастная структура населения является одним из основных факторов, определяющих спрос общества на рынке труда, в системах образования, здравоохранения и социального обеспечения. Относительные изменения между возрастными группами могут увеличить или уменьшить долю населения трудоспособного возраста. В то время как низкий уровень рождаемости может негативно повлиять на будущее экономическое развитие, высокий уровень рождаемости оказывает дополнительную нагрузку на системы образования и инфраструктуры.

Таблица №1

Численность иммигрировавших в Республику Узбекистан и эмигрировавших за рубеж*

Годы	Иммигранты в Республику Узбекистан из-за рубежа (чел)	Лица, эмигрировавшие из Республики Узбекистан (чел)
2010	4665	44420
2011	3232	50816
2012	4495	45447
2013	3666	38589
2014	2466	42228
2015	1821	31765
2016	2173	28069
2017	2850	20772
2018	2543	17579
2019	1105	13229
2020	1875	13648
2021	2291	20140
2022	2291	8790
2023	2955	17336

Результаты приведенной выше таблицы показывают, что количество иностранцев, иммигрировавших в нашу страну из-за рубежа в 2023 году, сократилось на 36,7% по сравнению с 2010 годом. При этом по сравнению с 2022 годом он увеличился на 28,9%.

Согласно второму столбцу таблицы, количество выехавших из нашей страны за рубеж (по разным причинам) в 2023 году составило 17 336 человек, уменьшившись на 60%. Реформы, проводимые в нашей стране за последние годы, создание большого количества рабочих мест и улучшение существующих рабочих мест привели к резкому сокращению числа миграций. Однако если посчитать статистику за 2022 год, то увидим, что этот показатель вырос на 97,2%. Это доказательство того, что все еще есть проблемы, над которыми нам нужно работать и искать решения.

Методы исследования

Причинами миграции рабочей силы является целый ряд обстоятельств и желаний мигрантов. Последнее десятилетие на первую роль вышли экономические причины: увеличение доходов, поиск работы, а также уровня жизни и многие другие. Еще одним немаловажной причиной увеличения миграции стала высокая безработица, которая до сих пор существует и прогрессирует в некоторых странах (в первую очередь в странах со слабо развитой экономикой). Следует отметить, что бурному развитию и популяризации внешней миграции в последние годы способствуют повышение количества вывозимого капитала страны, и создание в зарубежных странах филиалов и представительств крупных корпораций, так как за инвестируемым капиталом в указанные страны устремляется и большое количество желающих получить там работу⁴.

Трудовая миграция стала важным фактором управления человеческими ресурсами. Расширение и распространение трудовой миграции в глобальном масштабе существенно изменили глобальное распределение рабочей силы и управление трудовыми ресурсами. Управление человеческими ресурсами, то есть стратегии, используемые организациями и

⁴ Павлюк А.В., Кабакова С.С. Административно-правовое регулирование внешних трудовых миграционных потоков в Российской Федерации // Социально-политические науки. 2017 № 5. С. 135-143

странами для привлечения работников, развития их навыков и обеспечения их эффективной работы, принимает новые формы под влиянием трудовой миграции.

Влияние трудовой миграции на управление человеческими ресурсами значимо не только в экономическом, но и в социальном плане. Мигранты приносят с собой новую культуру и социальные нормы, которые влекут за собой новые подходы к организации рабочей силы. Трудовая миграция усиливает культурное разнообразие в обществе, создает новые социальные сети и расширяет возможности работы в меняющейся рабочей среде.

Трудовая миграция, особенно из сельской местности Узбекистана, усиливает процесс миграции в города. Многие рабочие из Узбекистана уезжают за границу для работы в сельском хозяйстве или промышленности. С одной стороны, это меняет распределение рабочей силы внутри страны, но с другой стороны, усиление трудовой миграции создает социальные проблемы. Семьи, оставшиеся на родине, лишены систем семейной поддержки и часто сталкиваются с трудностями в таких вопросах, как воспитание детей, семейные финансы и личные отношения.

Таким образом, трудовая миграция в Узбекистане создает свои социальные, экономические и культурные проблемы. Хотя положительные аспекты трудовой миграции, особенно за счет денежных переводов, могут способствовать поддержке некоторых секторов экономики, ее негативные последствия, в частности отток квалифицированной рабочей силы, разделение семей и проблемы социальной интеграции, могут препятствовать развитию страны в долгосрочной перспективе. Для эффективного управления трудовой миграцией и снижения ее негативных последствий правительству Узбекистана необходимо пересмотреть экономическую и социальную политику, защитить права мигрантов и оказать им надлежащую поддержку.

Чтобы положительно повлиять на экономическое воздействие трудовой миграции, денежные переводы необходимо конвертировать в инвестиции. Необходимо разработать специальные программы, позволяющие направлять средства, направляемые мигрантами, на развитие малого и среднего бизнеса. С этой целью следует организовывать тренинги, направленные на повышение финансовой грамотности. В то же время государство может предоставлять налоговые льготы и субсидии для поддержки местного предпринимательства.

Результаты и обсуждение

С социальной точки зрения долгосрочная трудовая миграция приводит к разделению семей. Мигранты, работающие за рубежом, не могут уделять достаточного внимания образованию и воспитанию своих детей, что отрицательно сказывается на их развитии. В то же время разделение семей усугубляет психологические и социальные проблемы в обществе.

Для обеспечения баланса между положительными и отрицательными сторонами трудовой миграции в долгосрочной перспективе необходимо реализовать следующие стратегии:

- Разработать программы по удержанию и мотивации квалифицированного персонала.
- Защищать права узбекистанцев, работающих за рубежом, и обеспечивать им законные условия труда.
- Увеличение спроса на местную рабочую силу за счет развития внутреннего рынка труда.
- Реализовать специальные программы по интеграции возвращающихся мигрантов в местную экономику.

Необходимо разработать специальные программы по интеграции возвращающихся мигрантов в экономику. Им могут быть предоставлены курсы переподготовки, программы профессиональной подготовки и гранты, чтобы помочь применить полученный за рубежом

опыт в местной экономике. Такие программы помогают мигрантам быстрее адаптироваться к социальной и экономической жизни. Необходимо также способствовать развитию малого и среднего бизнеса путем расширения программ поддержки предпринимательства, предоставления им льготных кредитов и налоговых льгот.

Повышение квалификации и конкурентоспособности местной рабочей силы имеет важное значение для обеспечения экономического роста и устойчивого развития Республики Узбекистан. Данная программа включает в себя мероприятия, направленные на развитие рабочей силы с учетом местных условий. Данная программа включает в себя следующие цели:

1. Обеспечение конкурентоспособности местной рабочей силы на рынке труда путем повышения ее квалификации.
2. Повысить уровень занятости населения и сократить безработицу.
3. Подготовка высококвалифицированных специалистов для различных отраслей экономики.

Заключение

В заключение следует отметить, что анализ показывает, что если механизмы формирования общего и специфического человеческого потенциала достаточно развиты, а уровень человеческого капитала и ресурсов повышается, то конкурентоспособность организации возрастает. В то же время знание современных и стратегических функций, практик, процессов и мероприятий по управлению человеческими ресурсами органов государственного управления и государственных служащих является требованием времени. Конечно, овладение этими знаниями требует постоянного самообучения и практики. Одной из важнейших задач модернизации Узбекистана является воспитание нового поколения молодых, инновационно мыслящих, амбициозных, патриотичных и энтузиастичных людей в сфере управления страной и ее систем, а также создание системы их рационального использования. С обретением Узбекистаном независимости развитие общества напрямую связано с высоким уровнем знаний и навыков кадров, работающих в различных отраслях экономики.

Факторы, влияющие на функционирование человеческих ресурсов, проявляются как на макро-, так и на микроуровнях. Одним из основных факторов, влияющих на эффективность труда, является удовлетворенность трудом. Удовлетворенность работой формируется под воздействием внешних и внутренних факторов. На основе основных изученных факторов было предложено провести опрос среди сотрудников для выявления факторов, лишающих их эффективной работы и вызывающих неудовлетворенность. По результатам опроса, проведенного среди сотрудников кондитерского предприятия, основным фактором неудовлетворенности стала организационная среда.

В дальнейшем планируется провести более детальный анализ факторов с наименьшими результатами (организационный климат, образование, личные качества, особые потребности, культурный уровень организации) с целью разработки конкретных предложений для руководства предприятия по повышению трудового потенциала работников.

Список литературы

1. Kuchimov, A., & Ermatov, M. (2023). MODERN AREAS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Science technology&Digital Finance*, 1(5), 76-83.
2. Воробьева О.Д. Миграция населения: Теория и практика исследования: Монография [Текст]/ О.Д. Воробьева //Приложение к журналу "Миграция в России". М.: Минфедерации России. 2001. С. 185

3. Зайончковская Ж.А. Миграция. Население России [Текст]/ Ж.А. Зайончковская, А.Г. Вишневикий // Тринадцатый ежегодный демографический доклад -М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.

4. Павлюк А.В., Кабакова С.С. Административно-правовое регулирование внешних трудовых миграционных потоков в Российской Федерации // Социально-политические науки. 2017 № 5. С. 135-143

Referens list:

1. Kuchimov, A., & Ermatov, M. (2023). MODERN AREAS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. Science technology&Digital Finance, 1(5), 76-83

2. Vorob'yeva O.D. Migratsiya naseleniya: teoriya i praktika issledovaniya: Monografiya [Tekst]/ O.D. Vorob'yeva // Prilozheniye k zhurnalu «Migratsiya v Rossii». Moskva: Minfin Rossii. 2001. S. 185

3. Zayonchkovskaya ZH.A. Migratsiya. Naseleniye Rossii [Tekst]/ ZH.A. Zayonchkovskaya, A.G. Vishnevskiy // Trinadtsatyy yezhegodnyy demograficheskiy doklad. - M.: Izd-vo. Dom Vysshey shkoly ekonomiki, 2007.

4. Pavlyuk A.V., Kabakova S.S. Administrativno-pravovoye regulirovaniye potokov vneshney trudovoy migratsii v Rossiyskoy Federatsii // Sotsial'no-politicheskiye nauki. 2017 № 5. S. 135-143

Сведения об авторе, ответственном за переписку (место работы, номер телефона, электронная почта) Мухтаров Ботир Абдусаттарович – кандидат экономических наук, доцент. Джизакский филиал Национального Университета Узбекистана им.М.Улугбека. Джизак, Узбекистан botir.muxtarov.1964@mail.ru