



# FAN, TA'LIM VA AMALIYOT INTEGRATSIYASI

ISSN: 2181-1776

и.ф.д. проф. Тўраев Б.Х.  
мустақил изланувчи Жулибой ўғли Ойбек

Самарқанд Давлат Университети  
электрон почта: [oybek.marketing@gmail.com](mailto:oybek.marketing@gmail.com)

**ТУРИЗМ СОҲАСИДА ХИЗМАТЛАР СИФАТИНИ ОШИРИШДА  
МАЛАКАЛИ КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ ЖАРАЁНЛАРИ  
РИВОЖЛАНИШИНИ БАШОРATЛАШ**

## **Аннотация**

Ушбу мақолада туризм соҳасида кадрларга бўлган еҳтиёжни башорат қилишнинг назарий жиҳатлари батафсил таҳлил қилинади.

**Калит сўзлар:** Туризм соҳаси, кадрлар, башоратлаш, статистик регрессия, модел

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЕ ПРОЦЕССОВ ПОДГОТОВКИ  
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА  
ТУРИСТСКИХ УСЛУГ**

## **Аннотация**

В данной статье подробно анализируются теоретические аспекты прогнозирования потребности в кадрах в сфере туризма.

**Ключевые слова:** Индустрия туризма, персонал, прогноз, статистическая регрессия, модель

**FORECASTING THE DEVELOPMENT OF PROCESSES OF TRAINING SKILLED  
PERSONNEL IN CONDITIONS OF IMPROVING THE QUALITY OF TOURISM  
SERVICES**

## **Annotation**

This article analyzes in detail the theoretical aspects of forecasting the need for personnel in the field of tourism.

**Key words:** Tourism industry, personnel, forecast, statistical regression, model

## **Кириш**

Бугунги кунда туризм ташкилотларининг масъулият даражаси ошиб бормоқда, иқтисодиётнинг интернационаллашуви каби янги тенденциялар, бозорда кўплаб рақобатчилар пайдо бўлмоқда, ташкилотларнинг фаолият юритиш конун-қоидалари ўзгариб бормоқда.



Ўтган асрнинг 80-йиллари охирида Ғарбий Европада юзага келган мураккаб иқтисодий шарт-шароитлар кадрлар билан таъминлаш назариясининг янада ривожлантирилишига ҳамда кадрлар билан ишлашга янги ёндашувнинг пайдо бўлишига олиб келди, яъни 90-йилларда кадрлар бутун ташкилот фаолияти муваффақиятини белгилаб берувчи асосий ресурс сифатида қарала бошланди. Кадрларни ортикча ресурс деб қарайдиган назария ўрнини инсоний ресурсларни бошқариш назарияси эгаллади, ушбу назарияга кўра кадрлар ташкилотнинг муҳим ресурси бўлиб, уни оқилона бошқариш, уни ривожлантиришга қулай шарт-шароитлар яратиш, унга маблағларни аямаслик кераклигини исботлади.

#### **Мавзуга оид адабиётлар таҳлили**

Туризм соҳаларида кадрлар билан ишлашнинг узоқ муддатлилиги ва концептуал йўналишига боғлиқ ҳолда уни стратегик менежментга айлантириш тенденцияси иқтисодчи олимлар Рылова Н.И., Ананьев А.Н., Полевая М.В., Цой М.Е. ва бошқалар томонидан атрофлича ўрганилиб илмий адабиётлар ёзилган. Сўнгги йилларда республикаимиз тадқиқотчилари томонидан ҳам кенг ўрганилиш йўлга қўйилмоқда.

#### **Тадқиқот методологияси**

Тадқиқот жараёнида тизимли таҳлил, эконометрик моделлаштириш ва комплексли ёндашув каби усулларидан фойдаланилган. Туризм соҳаси учун кадрларга бўлган эҳтиёжни ҳисоб-китоб қилиш учун статистик регрессия моделидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ деб ҳисобладик. Туризм соҳаси учун керакли бўлган кадрлар сонини олиш учун эконометрик прогнозлаш усуллари назарий жиҳатдан ёритилган.

#### **Таҳлил ва натижалар**

Туризм учун унинг мақсадларига эришишда керакли вақтда, керакли жойда, керакли миқдорда ва тегишли малакага эга бўлган кадрларга эга бўлиш жуда муҳим. Туризм соҳасида кадрларни режалаштириш янада юқори меҳнат унумдорлиги ва ишдан қониқишни мотивациялаш учун шароит яратиши лозим. Унинг асосий вазифаларидан бири туризмнинг барча кадрлари манфаатларини ҳисобга олишдир. Шунинг назарда тутиш керакки, кадрларни режалаштириш туризмдаги умумий режалаштириш жараёнига интеграциялангандагина у самара бериши мумкин.

Кадрларни режалаштириш жараёнини турлича тизимлаштириш мумкин. Агар режалаштириш ва хусусан, кадрларни режалаштиришни такрорланувчи жараённинг бир қисми деб қарасак, дастлабки қадамлар сифатида қуйидагиларни эътироф этиш мумкин:

- муаммони белгилаш ва мақсадни қўйиш;
- ахборот тўплаш;
- алоҳида муқобил ечимлар ва муқобилликлар комплексини топиб, уларни баҳолаш (тадбирларни белгилаш);
- амалга ошириш;
- назорат.

Кадрларни режалаштириш қуйидаги саволларга жавоб бериши керак:  
қачон ва қаерда, қандай малакага эга қанча кадрлар керак;  
қандай қилиб ижтимоий зарар етказмасдан керакли кадрларни жалб қилиш ва ортикча кадрларни қисқартириш мумкин;

кадрлардан уларнинг қобилиятларига қараб қандай яхшироқ фойдаланиш мумкин;  
малакали ишларни бажариш учун кадрларнинг ривожланишини қандай таъминлаш ва уларнинг билимларини лавозим талабларига қандай мослаштириш мумкин;

Режалаштирилган кадрларга оид тадбирлар қандай сарф-харажатларни тақозо этади?



Кадрлар соҳасида режалаштиришда дастлабки ва асосий банд – ечими кўзланаётган муаммони аниқлаштириш бўлиб, бунинг натижасида кўзланаётган мақсадларни таърифлаш мумкин. Кадрларга оид мақсадларни белгилашда кадрларга доир сиёсатдан келиб чиқилади.

Мақсадларни режалаштириш учун катта ахборот базасига эга бўлиш керак, тегишлича, кадрлар ҳақидаги ахборотни тўплаш ва қайта ишлашни кадрлар соҳасида режалаштириш жараёнининг бошланиши деб айтиш мумкин. Шунинг учун “мақсадли режалаштириш” ва “тадбирларни режалаштириш”ни ажратиш ҳамда ахборотни тўплаш ва қайта ишлашни режалаштиришнинг муҳим қисми деб баҳолаш зарур.

Шундан келиб чиқиб, режалаштириш ҳажмига боғлиқ ҳолда, стратегик режалаштириш ва тадбирларни режалаштириш, яъни тезкор режалаштиришни ажратиш керак.

Стратегик режалаштириш узокни кўзлайдиган қарорларни қамрайди ва одатда, туризм фаолиятининг турли соҳаларига дахлдор бўлади ва узок муддатли тусга эга. Қисқа муддатли тадбирларни режалаштириш эса аниқ қўйилган вазифалар доирасига мос ҳолда тизимлаштирилади. Кадрлар соҳасида режалаштиришнинг таркибий қисмлари тўғрисидаги муайян тасаввур мана шунга асосланади – кадрлар соҳасидаги мақсадларни режалаштириш (кадрларга нисбатан сиёсат); кадрлар соҳасида стратегик режалаштириш; кадрлар соҳасида тезкор режалаштириш, яъни тадбирларни режалаштириш.

Мақсадларни режалаштиришни қуйидаги оралик қадамларга бўлиш мумкин:

1. Дастлабки позицияни таҳлил қилиш – кадрлар соҳасида қарор топган вазиятни, туризмдаги умумий вазият ва конъюнктурани таҳлил қилиш, шунингдек, қўлланиладиган воситалар ва амалга ошириладиган тадбирларни таҳлил қилиш.

2. Мақсадлар тизими лойиҳаси – мақсадларни қўйиш, танлаш, тизимлаштириш ва тасдиқлаш.

3. Мақсадлар тизими ва уларга эришиш ҳақида ахборот.

4. Мақсадлар тизимини аниқлаштириш.

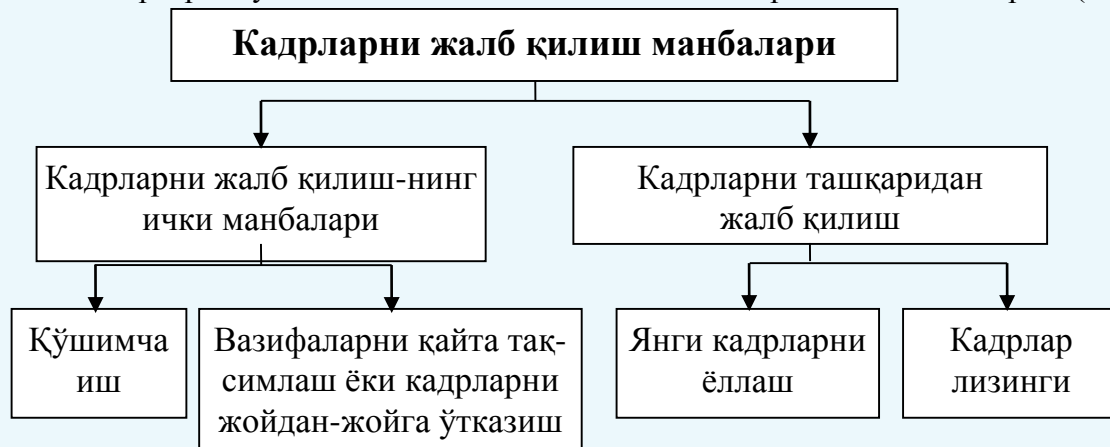
Шундай қилиб, мақсадларни режалаштириш – бу доим тезкор жараён бўлиб, унинг ўзига хос белгиси тесқари алоқадир. Мақсадларни режалаштиришдаги жиддий элемент эришилган даражанинг кутилган даражага мос ёки мос эмаслигини мунтазам назорат қилиш ҳисобланади.

Туризм соҳаларида кадрлар билан ишлашнинг узок муддатлилиги ва концептуал йўналишига боғлиқ ҳолда уни стратегик менежментга айлантириш тенденцияси намоён бўлади. Бу кадрлар билан ишлаш вазифаларини узок муддатга кўра билиш ва уни ташкил этишни ҳамда унинг ўзаро алоқаларини мунтазам таҳлил қилишни тақозо этади. Ушбу концепция доирасида кадрлар соҳасидаги стратегик режалаштириш туризмдаги умумий стратегик режалаштиришнинг бир қисми сифатида қаралади, аммо кадрларнинг ўзи эса мустақил стратегик омил сифатида намоён бўлади.

Бундай стратегик йўналиш нуқтаи назаридан кадрлар билан ишлашнинг иккита асосий вазифасини ажратиш мумкин. Кадрлар билан олиб бориладиган ишлар туризм фаолияти тизимининг ажралмас қисми эканлигидан ҳамда улар бошқа соҳалар билан узвий боғланганлигидан келиб чиқадиган бўлсак, унинг олдида турган вазифаларни ҳал қилишда туризм фаолиятининг бошқа соҳаларига тегишли стратегик мақсадларни ҳам ҳисобга олиш ниҳоятда муҳим. Бошқа томондан, кадрлар билан ишларнинг ўзи ҳам стратегик тарзда, ташаббускорлик билан олиб борилиши керак, атроф-муҳит шароитларини мунтазам таҳлил қилиш асносида кадрлар билан ишлаш учун муҳим бўлган омилларни ажратиш ҳамда тегишли тадбирларни тайёрлаш лозим.

Туризм соҳасининг кадрлар стратегияси келажакда туризм фаолияти самарадорлигининг ўсишини таъминлайдиган, туризм кадрларини доимий билим ва касб-маҳоратини оширишга, туризм фаолиятига инновацияларни жорий этишга қаратилган кадрларни бошқариш сиёсатидир. Агар кадрлар билан ишлар стратегик йўналишсиз олиб борилса, уни фақат тезкор таъсир кўрсатувчи ишлар деб таърифлаш мумкин.

Кадрларни режалаштириш бир қатор ўзаро бир-бирига боғлиқ тадбирлар ёрдамида амалга оширилади, бу тадбирлар кадрлар билан ишлашнинг тезкор режасида бирлаштирилади. Ҳар бир алоҳида ҳолда кадрларга талабни аниқлашда тегишли бўлинмалар раҳбарлари иштироқи тавсия этилади. Кадрларни жалб қилишни режалаштириш вазифаси – истик-болда кадрларга бўлган талабни ташқи ва ички манбалар ҳисобига қондириш (1-расм).



1-расм. Кадрларни жалб қилиш манбалари

Муаллиф ишланмаси.

Кадрларни бўшатиш ёки қисқартиришни режалаштириш кадрларни режалаштиришда муҳим аҳамиятга эга. Фаолият ёки бошқарувни оқилона ташкил этиш оқибатида ортиқча ишчи кучи пайдо бўлади. Кадрларни бўшатишни режалаштириш малакали кадрларни ташқи меҳнат бозорига чиқариб юборишни ва улар учун ижтимоий тусдаги қийинчиликлар пайдо бўлишини олдини олиш имконини беради.

Кадрларни бошқариш бўйича ушбу фаолият йўналиши сўнгги пайтгача туризм соҳаларида кенг тарқалмади. Туризм соҳасидан бўшаб кетиш кадр учун жиддий қадамдир. Шунинг учун кадрларни бошқариш хизмати ишдан бўшаётган кадрлар билан ишлашда уларнинг бошқа ишлаб чиқариш, ижтимоий ва шахсий вазиятга ўтишини мумкин қадар юмшатишга ҳаракат қилиши керак.

Туризмнинг ёши катта кадрларга муносабати (тегишли давлат сиёсати ҳам) иқтисодий тизимнинг бошқарув маданияти ва тараққий этганлиги кўрсаткичидир. Кадрлардан фойдаланишни режалаштириш штат лавозимларини тўлдириш режасини ишлаб чиқиш орқали амалга оширилади. Иш жойини белгилашда малака белгиларини ҳисобга олиш билан бирга шахсга психологик ва жисмоний юкни ва даъвогарнинг бу соҳадаги имкониятларини ҳам ҳисобга олиш керак. Кадрлардан фойдаланишни режалаштиришда инсон учун муносиб меҳнат шароитларини таъминлаш зарур.

Туризмда кадрларни ўқитишга эҳтиёж мавжуд бўлиб, унга кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш киради. Кадрларни ўқитишни режалаштириш туризм ичида, туризмдан ташқарида ўқитиш ва ўзини-ўзи тайёрлаш бўйича тадбирларни ўз ичига олади, ташқи меҳнат бозоридан янги юқори малакали кадрларни изламасдан хизматчиларнинг ўз



ресурсларидан фойдаланиш имконини беради. Бундан ташқари, бундай режалаштириш хизматчининг ўз иш жойида ўзгариб бораётган вазиятга мослашиши жараёнини тезлаштиради.

Кўпгина туризм корхоналарида сўнгги пайтларда менежмент соҳасида муайян ижобий силжишлар кузатилмоқда – туризмнинг фаолияти ташқи муҳит ўзгаришларига мослашиб бормоқда. Бозор конъюнктураси ўзгаришларига муносиб таъсир кўрсатилмоқда, бизнеснинг янги йўналишлари ва воситалари ўзлаштирилмоқда. Кўплаб туристик корхоналарда бошқарув усуллари ва услублари яхшиланмоқда, кадрлар билан ишлашнинг янада мукамал усуллари жорий этилмоқда, кадрларга оид сиёсат даражаси ошмоқда.

Республикамиз амалиётида, айни пайтда, кадрларни бошқаришнинг самарали тизимини қарор топтириш ва ушбу тизимни изчиллик билан умумий жаҳон интеграциясига жорий этиш бўйича қатъий қадамлар кузатилмоқда. Мамлакат туризм тизими ривожланиши ва миллий иқтисодиётда тутган ўрни ҳамда самарали фаолиятини ташкил этиш туризмда кадрлар менежментини такомиллаштиришни тақозо этади. Бунда бошқариш стратегияси, туризм кадрларидан фойдаланиш мақсадлари ва етарли даражадаги шарт-шароитлар яратиш тизими, туризмда бошқаришнинг замонавий вазифаларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш ишларини ташкил этиш муҳим аҳамиятга эга ҳисобланади.

Таъкидлашимиз лозимки, туризм фаолияти кадрларини бошқариш концепциясининг асосини хизматчиларнинг шахс сифатида ролининг ортиб бориши, унинг мотивацион мақсадларини билиш, уларни туризм олдидан турган вазифаларга мос ҳолда шакллантириш ва йўналтириш ташкил этади.

Ўзбекистонда туризм соҳаси ривожланишини ўрганишда кўрсаткичларни танлаш ва олинган натижаларни изоҳлаш учун зарур бўлган аналитик тадқиқот усуллари Шумпетернинг фикрларига асосланиб, у аҳолининг фақат бир қисми хавфларни олишга мойиллигини, шунингдек, фойда ва тежамкорлик назариясининг постулатларини ўз ичига олганлигини таъкидлаш лозим<sup>1</sup>. Бу жараёнда кадрларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш қатор қийинчиликлар билан боғлиқ бўлиб, ҳар доим ҳам аниқ натижаларга эришиб бўлмайди.

Туризм соҳаси учун кадрларга бўлган эҳтиёжни ҳисоб-китоб қилиш учун статистик регрессия моделдан фойдаланиш мақсадга мувофиқ бўлиб, туризм саноати учун мутахассисларни иқтисодий омилларга боғлиқ ҳолда амалга ошириш имконияти юзага келди. Баҳолаш турли даврларда тармоқда ишлаганлар сонини прогнозлаш асосида амалга оширилади. Асосий кўрсаткичлар бўлиб:

- ташқаридан кираётган хорижий туристлар сони;
- мамлакатдаги ички туристлар сони;
- ички ялпи маҳорат ҳажми ва унда туризмнинг ҳиссаси;
- Ўзбекистон ёш ҳудуд фуқаролари даражасини усиши;
- Инфляция даражаси;
- Ишсизлик ҳажми ва бошқаралар;

$$I = I_{\text{пр}} - (I_{\text{б}} - I_{\text{н}} - I_{\text{прд}}),$$

бу ерда  $I$  - прогноз йилда эҳтиёж

$I_{\text{пр}}$  – асосий йилда тармоқда ишловчилар сони

$I_{\text{б}}, I_{\text{н}}$  – нафақахўрлар ва асоси йилдан прогноз давригача бошқа ишга ўтганлар

<sup>1</sup> Басарева В. Институциональные особенности развития малого бизнеса в России. Научный доклад №02/02. - М.: РПЭИ, 2002.



Прогноз йилда ишловчилар сони турли категориядаги меҳмонхоналардаги жойлар сонига қараб аниқланади:

$$И = \sum_{i=1}^5 \dot{Y}_i \cdot K_{ni}$$

Бу ерда  $i$  – меҳмонхона категориялари;

$\dot{Y}_i - i$  – категориядаги меҳмонхоналардаги ўринлар сони, бу иқтисодий омиллар асосида аниқланади;

$K_{ni} - i$  – категориядаги меҳмонхона учун бир дона меҳмонхона сонига ходим сонининг ўртадаги коэффициентси, унинг аҳамияти тури меҳмонхоналар учун турлича бўлиб, 5-юлдузли учун -2.5, 4-юлдузли учун -2; 3-юлдузли учун -0.5-1 қилиб белгиланган.

$$\begin{cases} \dot{Y}_i = a_{i1}f_1 + a_{i2}f_2 + \dots + a_{in}f_n \\ \dot{Y}_s = a_{s1}f_1 + a_{s2}f_2 + \dots + a_{sn}f_n \end{cases}$$

бу ерда  $f$  – иқтисодий кўрсаткичнинг ифодаланиши

Ўзгараётган Ўзбекистон иқтисодиётининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда, моделни қуришда биз индивидуал хатти-ҳаракатлар моделидан иқтисодиётнинг икки секторли моделида меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг жамланган моделига ўтишга ҳаракат қилинди.

Ушбу моделда ҳар бир туризм кадри нафақат ўз меҳнатидан, балки ёлланган ишчиларнинг меҳнатидан ҳам фойдаланади ва шахс ўз фаолиятидан нол фойда олиш хавфини ҳисобга олган ҳолда ўз-ўзини иш билан таъминлаш тўғрисида қарор қабул қилади. Икки тармоқли иқтисодиётдаги ишчи кучи ва талаб функциялари тури муайян ҳудудда ўз-ўзини иш билан таъминлаш бозорида талаб ва таклифни баҳолашни давом эттиришга имкон беради.

Икки сектордан иборат бўлган алоҳида минтақанинг иқтисодиётини кўриб чиқиб, шуни таъкидлаш мумкин, биринчи сектор анъанавий деб номланиб, иккинчи сектор - бу нафақат ўз-ўзини иш билан таъминлашни танлаган тадбиркорларни, балки кичик бизнесда банд бўлганларни ҳам ўз ичига оладиган кичик бизнес соҳаси.

$N$  томонидан меҳнатга лаёқатли аҳолини белгилаймиз. Ҳар бир одам анъанавий секторда ишлаши ёки кичик корхонада ишлайдиган, ўзи кичик бизнесни ташкил қилиши ёки ишсиз бўлиши мумкин.

Шундай қилиб:

$$N = L_1 + L_2 + E + L_0$$

бу ерда:  $L_1$  – анъанавий секторда ишлайдиганлар сони;

$L_2$  – хизмат кўрсатиш корхоналардаги ишчилар сони;

$E$  – ўз-ўзини иш билан таъминлаш тўғрисида қарор қабул қилган шахслар сони.

Оддийлик учун битта тадбиркор битта хизмат кўрсатиш корхонасига эгалик қилади дейлик;  $L_0$  – ишсизлар, шу жумладан ихтиёрий ишсизлар сони.

Ҳар бир ишчи шахснинг қарорини дискрет танлаш модели, яъни. дейлик, у унга максимал даражада фойда келтирадиган бир нечта альтернативани танлайди,  $i$  – дейлик. Айтайлик, баъзи бир киши кичик бизнесни бошлаш орқали ўзининг фойдалилигини оширади. Кейин у туризм соҳаси қобилиятига эга бўлиши ва ушбу лойиҳа учун етарли капиталга эга бўлиши керак. Агар одамнинг қобилияти ёки капитали бўлмаса, унинг кичик бизнесни ташкил қилишдан фойдалилиги  $U_i$  ёки  $\infty$  – деб тахмин қилиш мумкин.

$\beta$  - ишбилармонлик қобилиятига эга меҳнатга лаёқатли аҳолининг улуши бўлсин. Бу одамлар имкониятларни бошқалар кўришмайди. Иқтисодиётда ҳар хил миқдордаги капитални талаб қиладиган кичик бизнес лойиҳалари мавжуд. Капитал тасодифий аҳоли ўртасида тақсимланади деб тахмин қилинади.  $\psi(k)$  орқали туризм соҳаси қобилиятига эга бўлганлар учун мос зичлик функциясини белгилаймиз, бу ерда  $k \in [0, 1]$ . Биз энг бой капиталга тенг капиталга эга деб фараз қилиб, капитални нормаллаштирамиз.  $k$  капиталидан кам бўлганлар нисбати  $\psi(k)$  билан белгиланади.

$$\psi(k) = \int_0^k \varphi(k) dk$$

Иқтисодиётда маълумотларнинг ассиметрияси мавжуд ва лойиҳанинг рентабеллиги фақат туризм соҳасида банд бўлган шахс томонидан баҳоланиши мумкин. Туризм соҳаси учун керакли бўлган кадрлар сонини олиш учун, меҳнатга лаёқатли аҳоли сонининг  $N$  миқдорини ҳисобга олган ҳолда, охириги иккита эҳтимолликларни қўшиш керак бўлади, шунда туризм соҳасидаги  $E$  тадбиркорларнинг сони қуйидагиларга тенг бўлади:

$$E = \beta N \left( \int_k^1 \varphi(k) dk + p \int_0^k \varphi[k] dk \right) = \beta N (1 - (1 - p)\psi(k))$$

Туризм соҳасининг хизмат кўрсатиш корхонасидаги  $W_1 - W_2$ . Фойда, шунингдек, тадбиркор ўз фаолиятидан олган қониқишни ҳам ўз ичига олади. Бу  $\pi$  учун  $k_2$  функциясининг ортиб бориши аниқ. Чунки, авваламбор, юқори даромад келтирадиган янада фойдали лойиҳалар амалга оширилмоқда. Бундай функцияни белгилаб, биз баъзи туризм кадрларининг хизмат кўрсатиш соҳасини бир турини ташкил қилган бўлсалар, бошқалари учун бу турдаги хизмат кўрсатиш соҳасини ташкил қилиш имкониятлари тораймаганлигини англатади.

Туризм соҳасида хизмат кўрсатиш корхоналарини ташкил этиш имкониятига эга бўлган одатдаги кичик бизнесдан кутилаётган ёрдам дастурини бошқа фаолият билан шуғулланиш орқали олиш мумкин бўлган  $u_E$  ёрдам дастури билан таққослайди. Фойдали даража  $u_E$  – анъанавий секторда ёки хизмат кўрсатиш соҳасида ишчи сифатида оладиган иш ҳақи билан белгиланади. Сўнгра хизмат кўрсатишнинг фойда келтирадиган минимал даражаси  $-u_E$ , бу тадбиркорга хизмат кўрсатиш корхонасини очиш учун фойда келтиради, қуйидаги тенгламадан аниқланади:

$$(1 - \mu)u_E(\pi \cdot) + \mu u_E(0) = u_E(w_1, w_2)$$

$\pi$  - учун охириги тенгликдан қуйидагича:

$$\pi \cdot = \pi \cdot (\mu, w_1, w_2)$$

Юқоридаги моделга биноан талаб ва таклифнинг эконометрик моделини белгилашда қуйидаги қоидаларни ҳисобга олиш зарур:

-иқтисодиётда туризм соҳасининг ривожланиш даражаси меҳнат бозорида ўзаро боғлиқ талаб ва таклиф мувозанати билан белгиланади;

-туризм соҳасида ишчи кучи ва ишчи кучи анъанавий секторда ишчи кучига талаб ва таклифга боғлиқ. Хизмат кўрсатиш ва анъанавий секторда даромадлар нисбати туризм соҳасини ривожлантиришда ҳал қилувчи аҳамиятга эга;

-минтақа аҳолисининг таваккал қилишга мойиллиги Ўзбекистонда туризм соҳасининг ривожланишини минтақавий табақаланишидаги фарқларни тушунтиради;

-минтақада янги ғояларни қабул қилиш ва хавф-хатарларни қабул қилишга кодир бўлган одамлар сони қанчалик кўп бўлса, туризм соҳасида ишчи кучига талаб ошади;

-кулай ишбилармонлик муҳитини яратишда бизнес ғояларнинг жозибadorлиги ва бўш маблағларни аҳоли ўртасида тақсимланиши тўғрисидаги маълумотларнинг ассиметрияси катта аҳамиятга эга.

-маълумотларнинг ошқоралиги ошиб бориши билан туризм корхоналарнинг кўпроқ субъектлари пайдо бўлади ва туризм соҳаси сегментида ишчи кучига талаб ортади. Минтақавий хатарлар бизнес муҳитининг муҳим таркибий қисмидир. Юқори хавф билан, туризм соҳасининг кутилаётган рентабеллиги пасаяди ва соҳа сегментида ишчи кучига талаб камаяди.

### **Хулоса**

Туризм соҳаси кадрларини бошқариш концепциясининг асосини айти пайтда, хизматчиларнинг шахс сифатида ролининг ортиб бориши, унинг мотивацион мақсадларини билиш, уларни туризм олдида турган вазифаларга мос ҳолда шакллантириш ва йўналтириш ташкил этади. Бундай вазиятда кадрларни бошқариш алоҳида аҳамият касб этади. У кадрларни ташқи шароитларга мослаштириш масалаларини умумлаштириш ва амалга оширишга, кадрларни бошқариш тизимини ташкил этишда шахс омилларини ҳисобга олишга имкон беради.

Шундай қилиб кадрлар тайёрлаш жараёнини турлича тизимлаштириш мумкин. Бунда муаммони белгилаш, мақсадни қўйиш, ахборотни тўплаш, алоҳида муқобил йечимлар топиш, амалга ошириш ва назорат муҳим аҳамият касб этади.

Кадрлар жалб қилишнинг ички ва ташқи манбаалари бор бўлиб ички манбааларга вазифаларни қайта тақсимлаш ёки кадрларни жойдан жойга ўтказишни (ротация) мисол қилиб келтириш мумкин. Ташқи манбааларга еса янги кадрлар ёллаш ёки аутсорсингни мисол қилиш мумкин.

Таъкидлаш лозимки туризм соҳаси учун кадрларга бўлган еҳтиёжни ҳисоб-китоб қилиш учун статистик регрессия моделидан фойдаланиш мақсадга мувофиқдир ва бунда асосий кўрсаткичлар сифатида ташқаридан кираётган хорижий туристлар сони, мамлакатдаги ички туристлар сони, ялпи ички маҳсулот ва ундаги туризмнинг улуши, инфляция даражаси, ишлизлик ҳажми ва бошқаларни олиш мумкин.

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Басарева В. Институциональные особенности развития малого бизнеса в России. Научный доклад №02/02. - М.: РПЭИ, 2002.
2. Азар В.И., Туманов С.Ю. Экономика туристского рынка: Институт Международного туризма. М.: ИПКГосслужбы, 1998. - 240 с
3. Прогнозирование и планирование в сфере туриндустрии: методическое пособие / сост. Н.И.Рылова. – Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2016. – 49 с.
4. Виноградова М. В., Панина З. И. Организация и планирование деятельности предприятий сферы сервиса. М.: Дашков и К, 2006.
5. Ананьев Александр Николаевич Развитие кадрового планирования в туристском бизнесе // Сервис +. 2013. №4.
6. Цой М.Е. Канд. Дисс. Туристский рынок: Исследование, моделирование и прогнозирование; на примере Новосибирской области