

**Абулқосимов Ҳ.П.,**

Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон  
Миллий университети профессори,  
иқтисод фанлари доктори;

**Ашурова М.Х.,**

Бухоро давлат университети ўқитувчиси

## ИШЧИ КУЧИ СИФАТИ ВА РАҚОБАТБАРДОШЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ

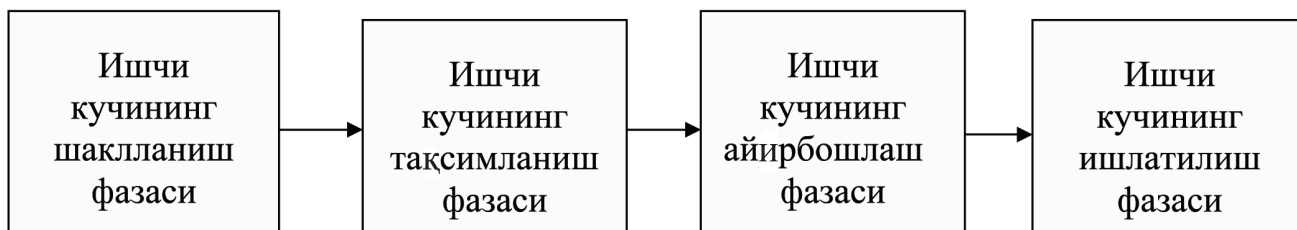
*Ишчи кучи – бу инсоннинг меҳнат қилишга қаратилган жисмоний ва ақлий қобилиятлари йиғиндисидир. Бу қобилиятларнинг ҳар бир соҳиби меҳнатга лаёқатли кишидир. Мазкур қобилиятнинг амалда қўлланилиши меҳнат юз берганини билдиради.*

Ишчи кучи соҳиблари билим, малака, маҳорат ва иш тажрибасининг ҳам соҳиблари бўладилар. Улар шундагина ишлаб чиқариш жараёнида маҳсулот ва хизматларни яратувчи куч бўла оладилар. Ишчи кучининг миқдорий ва сифат ўлчамлари бор. Миқдорий олганда бу ишлай оладиган, меҳнат қилиш ёшидаги кишиларнинг сони ҳисобланади. Сифат жиҳатидан бу ишловчиларнинг малака-маҳорати, билим-тажрибасидир. Ишчи кучини инсондан ажратиб бўлмайди. У моддий шаклга ҳам эга эмас. Ишчи кучи инсоннинг ўзидаги қобилиятдир. Шу сабабли у ишлаб чиқаришнинг инсон омили деб ҳам аталади. Ишчи кучи ишлаб чиқаришнинг бирламчи омили ҳисобланади, чунки инсон меҳнатсиз, унинг ижодисиз энг мукамал машиналар бўлганда ҳам тирикчилик буюмларини яратиб

бўлмайди. Бозор иқтисодиёти шароитида ишчи кучи товарга, яъни сотиш ва сотиб олиш объектига айланади.

Товар сифатида ишчи кучи қуйидаги хусусиятларга эга:

- ишчи кучининг мулк эгаси ва уни ўзида мужассам этувчи бўлиб, ёлланма ишловчи ходим ҳисобланади;
- ишчи кучи ишлаб чиқаришнинг шахсий-инсоний омили бўлиб, унинг ишлатилиши оқибатида меҳнат жараёни содир бўлади;
- ишчи кучи меҳнат бозорида маълум ҳақ ёки даромад эвазига таклиф этилиш қобилиятига эга;
- ишчи кучи бошқа товарлардан фарқли равишда, ўзининг нафлиликни, яъни қўшимча қиймат, фойда келтириши қобилиятини уни сотиб олинганидан кейин меҳнат жараёнида намоён этади.

1-чизма. Ишчи кучининг такрор ишлаб чиқарилиш фазалари<sup>1</sup>

Ишчи кучи унинг эгаси бўлган ишловчи билан иш берувчи ўртасида ёлланиш бўйича шартнома тузилганидан кейингина ҳақиқий товарга айланади. Ишчи кучи эгаси – ишловчи иш билан банд бўлган кишига айланади. Бунда ишчи кучи потенциал ишчи кучидан амал қилувчи ишчи кучига айланади. Шу боисдан ишчи кучи қуйидаги уч шаклда намоён бўлади:

- меҳнат қилиш қобилияти (ишловчи нима қила олади?);
- ишлаб чиқаришнинг шахсий-инсоний омили (бунда ишчи кучи ишлаб чиқариш воситалари билан бирикади);
- меҳнат, яъни инсоннинг меҳнат қилиш қобилиятининг ишга туширилиши, унинг мақсадга йўналтирилган, онгли фаолияти бўлиб, бунда ўз эҳтиёжларини қондириш мақсадида тирикчилик буюмлари ишлаб чиқарилади.

Ишчи кучи ишлаб чиқаришнинг шахсий-инсоний омили сифатида қуйидаги хусусиятларга эга:

- меҳнат қилиш шарт-шароитларидан (яъни таклиф қилинаётган меҳнат шартномасидан) воз кечиши мумкин;
- ўз хоҳишига кўра ишдан бўшаши мумкин;

· меҳнат қилиш шартномаларига боғлиқ ёки боғлиқ бўлмаган равишда меҳнат самарадорлигини ва унумдорлигини ўзгартириши (ўстириши ёки пасайтириши) мумкин;

- қайта ўқиши, касбини ўзгартириши мумкин;
- маълум ҳудудий манзилга боғлиқ бўлади;
- ижтимоий турли тоифаларга мансублик;
- капитал билан ўрин алмашишлик;
- норозилигини ифодалашга қодирлик.

Ишчи кучи такрор ишлаб чиқарилиб турилади. Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш инсоннинг жисмоний ва ақлий қобилиятларини тўхтовсиз қайта тиклаш ва таъминлашни, унинг касб-малакавий ва билим даражасини мунтазам қайта тиклаш ва ошириб боришни ифодалайди. Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш ижтимоий ишлаб чиқаришни такрор ишлаб чиқаришнинг муҳим таркибий қисми бўлиб, ижтимоий маҳсулотни ва иқтисодий муносабатларни такрор ишлаб чиқариш билан чамбарчас боғлиқ равишда амалга оширилади. Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш тўрт фазани ўз ичига олади (1-чизма).

Иш билан банд бўлган кишиларнинг ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш унинг барча фазаларини қамраб ола-

<sup>1</sup> Муаллиф томонидан тузилди.

ди. Аммо ишсиз кишиларнинг ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш фақат ишчи кучининг шаклланиши фазасини ўз ичига олади. Лекин бу ҳолда ишчи кучи тўлақонли шаклланмайди. Бунинг учун унда маблағ етишмайди, шунингдек, ишлаб чиқариш амалиёти, иш тажрибасида узилиш содир бўлади.

Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш (шакллантириш), яъни ишловчини тайёрлаш оила ва мактабдан бошланиб, касб-ҳунар коллежларини, академик лицей, олий ўқув юрталари, касб-ҳунарга ўргатувчи турли ўқув муассасалари, ишлаб чиқаришда бевосита ишчи кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш муассасалари ва курсларида давом эттирилади ва ҳ.к. Ишчи кучининг тақсимланиши ва айирбошланиши меҳнат бозорида ижтимоий шерикчилик институтининг уч субъекти, яъни иш берувчилар, ёлланма ходимлар ва давлат иштирокида, шунингдек, бевосита корхоналарда (ишчи ёллаш, ходимларни ротация қилиш, ишдан бўшатиш, ишчи кучини баҳосига кўра айирбошлаш асосида) амалга оширилади. Ишчи кучини истеъмол қилиш, яъни ундан фойдаланиш бевосита иш жойида, меҳнат жараёнида амалга ошади.

Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш оддий, кенгайтирилган ва қисқариб борувчи шаклларда амалга оширилади. Ишчи кучини оддий такрор ишлаб чиқариш инсоннинг жисмоний ва ақлий қобилиятларини ўзгармаган ҳажмда ва сифатда қайтадан тикланиб, таъминланиб ту-

ришини ифодалайди. Ишчи кучини кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш ишчи кучини, инсонларнинг жисмоний ва ақлий қобилиятларини миқдоран ва сифат жиҳатидан ўсиб боришини ифодалайди. Бу маънода ишчи кучини кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш унинг сифатининг ошиб бориши билан ҳам боғлиқдир.

Ишчи кучининг сифати категорияси замонавий иқтисодий фанда кенг қўлланилади. Ишчи кучи сифати инсонда мужассамланган билим, кўникма ва қобилиятларнинг оддий йиғиндиси эмас. Ишчи кучи сифати категорияси қуйидагиларни ифодалайди:

- бу инсонда мавжуд бўлган кўникмалар ва қобилиятлар заҳирасидир;

- бу билим, кўникма ва қобилиятларнинг шундай заҳирасики, инсон томонидан улардан фойдаланиш натижасида ижтимоий ишлаб чиқаришнинг тегишли соҳаларида ишлаб чиқариш ва меҳнат унумдорлигининг ўсишига эришилади;

- бу мазкур заҳирадан шундай фойдаланишки, у натижада ходимнинг иш ҳақи ва даромадининг ўсишига олиб келади;

- даромадларнинг ошиши инсонни янги билим, кўникма, қобилиятларни жамғариш, таълим ва соғлиқни мустаҳкамлаш учун маблағ сарфлашга рағбатлантиради.

Ишчи кучи сифати – бу инсоннинг меҳнат жараёнида намоён бўлувчи ва ишловчининг малакаси, маҳорати, меҳнат фаоллигини ташкил этувчи қобилиятлари ва хусусиятлари-

нинг йиғиндисидир. Кенгроқ маънода ишчи кучининг сифати инсонга сарфланган инвестициялар натижасида шаклланган ва тўпланган ҳамда ишлаб чиқаришнинг у ёки бу соҳаларида фаол ишлатилиши оқибатида меҳнат унумдорлиги ва сифатининг ҳамда ушбу инсон даромади, иш ҳақининг ошишига таъсир қилувчи соғлиғи, билим, кўникма, қобилиятлар, мотивациялар заҳирасидир.

Ишчи кучи сифати тушунчасини тавсифлашда қуйидагиларни ҳисобга олиш лозим бўлади<sup>1</sup>:

- ҳозирги замон шароитида ишчи кучи сифати иқтисодий ўсишнинг муҳим омили ҳисобланади;

- юқори сифатли ишчи кучининг шаклланиши инсондан ва жамиятдан жиддий харажатлар қилишни талаб этади;

- ишчи кучи инсоннинг билим, кўникма, қобилиятларининг маълум заҳираси сифатида жамғарилиб борилади;

- ишчи кучи малака комплексига ва ишловчининг соғлиғига қилинган инвестициялар келгусида ишчи кучи эгасининг юқори даромадлар олишини таъминлайди;

- ишчи кучининг сифат тавсифлари жисмоний ва маънавий эскиришга учраши, шунингдек, жамғарилиб, кўпайиб бориш хусусиятларига эгадир;

- инсонга сарфланган маблағларнинг турлари ва тавсифлари тарихий, миллий, маданий хусусиятлар ва анъаналар билан изоҳланади. Инсонга сарф-

ланган маблағлар мақсадга мувофиқ ва иқтисодий жиҳатдан зарур бўлган тақдирдагина ишчи кучига қилинган инвестициялар ҳисобланади.

Ишчи кучи сифатининг ошиб бориши объектив зарурат бўлиб, бу фан-техника тараққиёти, ишлаб чиқаришга замонавий илмталаб техника ва технологиянинг жорий этилиши билан изоҳланади, чунки замонавий техника ва технологияни юритиш учун ишчи кучидан юқори билим, касб-малака, маҳорат ва кўникмалар талаб этилади.

Замонавий меҳнат бозорида ишчи кучи сифати унинг рақобатбардошлигини таъминлашнинг муҳим шarti ҳисобланади. Ишчи кучининг рақобатбардошлиги категория сифатида инсоннинг потенциал меҳнат қилиш қобилиятини ифодалайди. Ишчи кучи рақобатбардошлиги бир неча даражаларда аниқланади. Ишчи кучи рақобатбардошлигининг биринчи даражасида бу тушунча инсоннинг меҳнат қилиш қобилиятларининг сифатини ҳамда унинг иш жойини топа олиш кўникмасини ва иш берувчига ўзининг бошқаларга нисбатан устунлигини ва афзаллигини исботлай олишини ифодалайди. Инсон қобилиятларининг биринчи даражаси ишчи кучи товарининг истеъмол қийматини ифодаловчи сифатларни ифодалайди. Маълум фаолият соҳасида мутахассиснинг рақобатбардошлиги қуйидаги хусусиятлари билан белгиланади:

- касбий вазифаларни бажариши учун етарли даражада бўлган профессионал компетентлик, яъни умумий

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик. – Т.: «Меҳнат», 2004. – 214–216-б.

билим даражаси, иш тажрибаси, профессионал касбий билим, иш профилига мос таълим олганлик, касбий ва турдош ихтисосликлар бўйича махсус билимларга эгаллиги;

- мутахассисликнинг махсус шахсий сифатларига эгаллиги. Уларга мутахассиснинг фаоллиги, ишбилармонлиги, меҳнатсеварлиги, мақсад сари интилувчанлиги, киришимлиги, қатъиятлилиги, масъулиятлиги, интизомлилиги, ташаббускорлиги, ишончлилиги, эътиборлилиги, ҳаракатчанлиги ва мослашувчанлиги, лидерлиги, мустақиллиги каби хусусиятлари киради.

Ишчи кучининг рақобатбардошлиги ушбу ишловчини ишчи кучи сифатининг иш жойи талабига ва эгаллаган лавозимига энг юқори даражада мослигини ифодалайди. Аммо ишловчи буни ходимлар ўртасидаги рақобат жараёнида исботлаши лозим бўлади.

Ишчи кучи рақобатбардошлигининг иккинчи даражаси ишловчининг иш жойини топа олиши кўникмасини, иш берувчига ўзининг бошқаларга нисбатан устунлигини, афзаллигини исботлай олишини ифодалайди. Бу ерда ишчи кучи ташувчиси бўлган ишловчи ходимнинг шахсий маркетинг фаолияти намоён бўлади. Шахсий маркетинг ишловчининг ўзига мос иш жойига бўлган эҳтиёжини қондириш билан боғлиқ бўлган меҳнат бозоридаги хатти-ҳаракатини, ижтимоий алоқаларини ифодалайди.

Шахсий маркетинг – бу ишловчининг манфаатларини ўзининг интилишларига мувофиқ равишда рўёбга чиқариш, меҳнат тақсимооти тизими-

да ўз ўрнини аниқлаш, шунингдек, хўжалик юритишнинг бозор механизмини ҳисобга олган ҳолда мутахассиснинг фаол ҳаракат қилиш тизимидир. Бу тизимда ишловчи ходим иқтисодиётнинг стихияли, объектив қонунларига бўйсунувчи ёки ташқаридан ёрдам кутувчи пассив объект эмас, балки ҳаёт шароитларидаги ўзгаришларга тез мослашувчи, янгиликларга интилувчи, ишга жойлашиш муаммоларини оқилона тарзда ҳал қилишга қодир бўлган фаол шахс сифатида қаралади.

Таъкидлаш жоизки, кўпгина илмий ишларда ишчи кучининг рақобатбардошлиги ушбу икки даражада тадқиқ қилинади. Аммо кейинги йилларда ишчи кучи рақобатбардошлиги учинчи даражада ҳам тадқиқ қилина бошланди. Бунга сабаб, кўпгина мутахассислардан кадрларни тайёрлаш таркибининг иқтисодиёт ривожланиши эҳтиёжларига мувофиқ эмаслиги сабабли ишлаб чиқаришда фойдаланилмаяпти. Уларнинг бир қисми ўзларининг сифатларига кўра рақобатга чидай олмасдан ишга жойлашмаган ёки ишдан бўшаётган бўлса, уларнинг бошқа қисми эса ўз касб-корлигига мос келадиган иш жойларининг мавжуд эмаслиги туфайли ишга жойлаша олма-яптилар. Шу боисдан, тайёрланган мутахассисларнинг нафақат сифати, балки миқдори ҳам иқтисодиёт эҳтиёжларига жавоб бермаяпти. Шундан келиб чиққан ҳолда ишчи кучи рақобатбардошлигининг учинчи даражаси ишчи кучининг иқтисодиёт



**1- жадвал. Рақобатбардошлиги кучсиз бўлган ходимлар тоифаси мезонлари<sup>1</sup>**

|                 |  |
|-----------------|--|
| Мезонлар        | Рақобатбардошлиги кучсиз шахслар тоифаси   |
| Ёш              | 20 ёшгача бўлган ёшлар, пенсияга чиқиш ва пенсия ёшидагилар  |
| Касбий          | Бир йилдан кам иш стажига эга бўлганлар  |
| Малакавий       | Ёш мутахассислар   |
| Физиолигик      | Жиддий физиолигик патологияга эга бўлган шахслар   |
| Ижтимоий-маиший | 8 ёшгача болалари бор бўлган аёллар, қарамоғида боқиманда қариндошлари бўлган шахслар, меҳнат қобилиятини жиддий тарзда йўқотган шахслар |

ривожланиши ва иш жойлари талабларига миқдоран ва сифат жиҳатдан мос келишини аниқлайди. Бу даража ишчи кучининг ишлаб чиқариш воситаларининг ривожланиш даражасига мос келиши иқтисодий қонунининг намоён бўлиши билан боғлиқ бўлиб, рақобатбардошликнинг ишловчи ходимга унчалик боғлиқ бўлмаган, объектив жиҳатларини ифодалайди.

Иш берувчининг ишчи кучи рақобатбардошлиги бўйича меҳнат бозоридаги субъектив афзалликлари иш жойининг объектив талабларида ўз ифодасини топади. Шунга кўра мутахассиснинг рақобатбардошлиги унинг бошқа рақобатчиларга нисбатан устунлигини таъминлайдиган сифат хусусиятлари ва қобилиятларинигина ўз ичига олибгина қолмасдан, шу билан бирга ишчи кучини сотиб олувчи иш берувчиларнинг эҳтиёжларини қондириш қобилиятини ҳам ўз ичига олади<sup>2</sup>.

Ишчи кучи товарининг рақобатбардошлиги индивиднинг меҳнат жараёнида ишлатадиган қобилиятлари комплекси ва унинг малакасининг

ривожланиш даражасидир. У шахснинг бошқа шахсларга нисбатан ишчи кучига бўлган эҳтиёжининг қондирилиши даражасини тавсифловчи хусусиятлари ҳисобланади. Ишчи кучи товарнинг рақобатбардошлиги маркетинг тадқиқотлари натижасида аниқланади ва ишловчи ходимнинг инсон капитали сифатини баҳолаш кўрсаткичи бўлиб хизмат қилади. Шахснинг рақобатбардошлиги унинг ёши, касбий-малакавий, физиологик, ижтимоий-маиший хусусиятларининг меҳнат бозорида маълум сифатдаги ишчи кучи таклифи ва талаби конъюнктурасини ифодаловчи ёллаш шартларига қанчалик мос келишини кўрсатади. Ушбу мезонлар асосида рақобатбардошлиги кучсиз бўлган ходимлар тоифасини аниқлаш мумкин (1- жадвал).

Ушбу жадвалда ёш, касбий, малакавий, физиологик ва ижтимоий-маиший мезонлар асосида рақобатбардошлиги кучсиз шахслар тоифалари келтирилган. Улар тоифасига ёшлар, ёш мутахассислар, пенсияга чиқиш ва пенсия ёшидагилар, иш стажига кам бўлганлар, ёш болали аёллар ва қарамоғида боқиманда кишиси бўлган шахслар ҳамда меҳнат қобилиятини жиддий тарзда йўқотганлар кирази.

<sup>1</sup> Экономика труда. Учебное пособие. / Под общ. ред. К.Х.Абдурахмонова, Ю.Т.Одегова. – Т.: ТФ РЭУ, 2011. –С. 279.

<sup>2</sup> Экономика труда. Учебное пособие. / Под общ. ред. К.Х.Абдурахмонова, Ю.Т.Одегова. – Т.: ТФ РЭУ, 2011. –С. 276–279.

Иш берувчилар, яъни корхона ва муассасаларнинг раҳбарлари ходимларни ёллашда уларнинг рақобатбардошлигини ифодаловчи касбий ва шахсий сифатларини баҳолашлари лозим бўлади. Ишга қабул қилинувчи ходимларнинг касбий сифатларига қуйидагилар киради:

- иш профили бўйича маълумоти;
- билим даражаси;
- компьютер-ахборот коммуникацияларидан фойдалана билиши;
- ўзаро боғлиқ, турдош ихтисосликлар бўйича билимларга эгаллиги;
- касбий билимлар даражаси;
- чет тилини билиши;
- мутахассислик бўйича дипломининг нуфузи;
- оргтехникада ишлашни билиши, ҳужжатлар билан ишлай олиши;
- имтиёзли дипломга эгаллиги.

Ишловчининг ишчи кучи рақобатбардошлигини ифодаловчи шахсий сифат кўрсаткичларига эса қуйидагилар киради:

- масъулиятлилиқ;
- интизомлилиқ;
- меҳнатсеварлиқ;
- эътиборлилиқ, ҳушёрлиқ;
- тартиблилиқ;
- мақсад сари интилувчанлиқ;
- мулоқотга киришимлилиқ;
- қатъиятлиқ;
- ҳаракатчанлиқ (мобиллиқ);
- алоқа ўрнатишга устамонлиқ;
- ташаббускорлиқ;
- ишончилиқ;
- ишбилармонлиқ;
- мустақиллиқ;

- очиқлик;
- лидерлик ва ҳ.к.<sup>1</sup>

Ишга ёлланувчи бир неча мутахассисни корхона раҳбари касбий ва шахсий сифат кўрсаткичлари орқали рақобатбардошлигини аниқлаб, уларни бир-бирига таққослайди ва бу кўрсаткичлар бўйича юқори рақобатбардошликка эга бўлган ходимни танлаб олади.

Меҳнат бозорида ишчи кучининг рақобатбардошлиги уларнинг ишга жойлашиш даражаларини солиштириш орқали аниқланади. Бунинг учун эса меҳнат бозорида иш изловчи шахсларнинг ёш, касбий, малакавий ва билим даражалари, жинси бўйича тоифалари таҳлил қилинади ҳамда улар бир-бирлари билан таққосланади. Шунга кўра иқтисодиёт тармоқлари, мамлакат минтақалари ва ҳудудлари бўйича ишчи кучи рақобатбардошлиги кўрсаткичлари аниқланади.

Ўзбекистон Республикасида ишчи кучи рақобатбардошлигини ошириш учун кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш чоратадбирлари ишлаб чиқилиб, амалга оширилади. Бунинг учун таълим тизимини янада такомиллаштириш ва унинг барча босқичларида таълим сифатини ошириш лозим бўлади. Хусусан, умумтаълим мактабларини ривожлантириш учун қуйидагиларни амалга ошириш зарур бўлади:

- таълим муассасалари фаолиятини республика ҳудудларини

<sup>1</sup> Ширина И.В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценке руководителей. // «Социальная политика и социология», 2007, №2. –С. 174–177.

ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш эҳтиёжларига, улардаги демографик ўзгаришлар прогнозига мувофиқлигини таъминлаш;

- ўқитувчи ва мутахассисларни ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан муҳофаза қилиш чораларини кўриш.

Касб-ҳунар коллежлари ва академик лицейлар фаолиятини самарали ташкил этишда қўйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ бўлади:

- касб-ҳунар коллежлари битурувчилари учун иш ўринларини ташкил этишда касб-ҳунар коллежлари, жойлардаги ҳокимликлар, меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш бўлимлари фаолиятини мувофиқлаштириш;

- Кадрлар тайёрлаш миллий дастурини амалга ошириш жараёнида тўпланган тажрибалар асосида ўрта махсус, касб-ҳунар таълими давлат стандартини қайта кўриб чиқиш ва такомиллаштириш лозим;

- касб-ҳунар коллежлари ўқувчиларининг ишлаб чиқариш амалиётларининг мулкчилик шаклидан қатъий назар барча корхоналарда ўтилишига шароитлар яратувчи ҳуқуқий-меъёрий асосларни тайёрлаш лозим; ўқув амалиётини ўтиш учун таълим муассасаларини зарур хом ашё ва материаллар билан таъминлашни йўлга қўйиш керак.

Бозор иқтисодиёти шаклланаётган ва ривожланаётган ҳозирги шароитда давлатнинг таълим соҳасидаги сиёсатини юритишда ва олий таълим тизимини ривожлантириш-

да қўйидагиларни амалга ошириш мақсадга мувофиқ бўлади:

- таълим тизимини меҳнат бозоридаги ишчи кучига талаб билан таълим тизимини бошқаришни ҳамда ундаги маркетинг хизматини такомиллаштириш;

- олий таълим ўқув юртлари моддий-техника базасини мустаҳкамлаш. Бунинг учун таълим муассасаларини молиялаш тизимини такомиллаштириш лозим. Уларнинг тадбиркорлик фаолиятини, таълим хизматлари бозоридаги иштирокини қўллаб-қувватлаш, ўқув юртлари ва талабаларга хусусий корхоналар ва жамоат ташкилотлари томонидан ҳомийлик ёрдами кўрсатилишини рағбатлантириш тизимини ривожлантириш мақсадга мувофиқ бўлади;

- таълим хизматлари соҳасида рақобат муҳитини яратиш. Бунинг учун таълим тизимининг хусусий секторини ривожлантириш ва уларнинг олий ўқув юртларининг битирувчилари сифати учун жавобгарлигини ошириш;

- мамлакат ва унинг ҳудудларининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши истиқболларини ҳамда демографик омилларни, меҳнат бозори талабларини ҳисобга олган ҳолда олий ўқув юртларини жойлаштириш, улардаги касбий тайёргарлик ва таълим йўналишларини ривожлантириш;

- мамлакатда фан-техника тараққиёти йўналишларини ҳисобга олган ҳолда олий ўқув юртларида табиий ва



техник фанлар ҳамда ихтисосликлар бўйича кадрлар тайёрлаш устуворлигини таъминлаш лозим;

- таълим узлуксизлигини таъминлаш мақсадида олий, ўрта махсус, касб-ҳунар ва умумтаълим тизимлари фаолиятининг ўзаро алоқадорлигини таъминлаш, олий ўқув юртларида магистратура бўлимига талабалар қабул қилишни кўпайтириш орқали бакалаврият босқичини битирганларнинг катта қисмини қамраб олишга эришиш. Компьютер-ахборот технологиялари

ва интернетдан фойдаланган ҳолда масофавий таълимни ривожлантириш орқали бакалаврият ва магистратуранинг сиртқи ва кечки бўлимларини очиш;

- олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари меҳнати самарадорлигини ошириш учун уларни рағбатлантириш, моддий-маънавий қўллаб-қувватлашни кучайтириш борасидаги айрим олий ўқув юртларида тўпланган илғор тажрибаларни кенг қўллаш мақсадга мувофиқдир.

### Адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги қонуни. // Ўзбекистон Республикаси Олий мажлисининг ахборотномаси, 1997, 9-сон.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури тўғрисида»ги қонуни. // Ўзбекистон Республикаси Олий мажлисининг ахборотномаси, 1997, 11–12-сонлар.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 10 ноябрдаги «Таълим муассасаларини реконструкция қилиш, мукамал таъмирлаш ва жиҳозлаш бўйича бюджетдан ташқари жамғармани ташкил этиш тўғрисида»ги ПҚ-1432-сонли қарори.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2011 йил 20 майдаги «Олий таълим муассасаларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш ва юқори малакали мутахассислар тайёрлаш сифатини тубдан яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-1533-сонли қарори.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик. – Т.: «Меҳнат», 2004.
6. Абдурахманов К.Х., Закирова Н.К. Человеческое развитие. Учебник. – М.: Изд. РЭУ, 2013.
7. Ғуломов С.С. Куч билим ва тафаккурда. – Т.: УАЖБНТ маркази, 2002.
8. Инсон тараққиёти. Дарслик. И.ф.д., проф. Қ.Х.Абдурахмонов таҳрири остида. – Т.: «Fan va texnologiya», 2013.

9. Экономика труда. Учебное пособие. / Под общ. ред. К.Х.Абдурахмонова, Ю.Т.Одегова. – Т.: ТФ РЭУ, 2011.

10. Ширина И.В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценки руководителей. // «Социальная политика и социология», 2007, №2. –С. 168–182.