

Мирзакаримова М.,

Инновацион технологиялар маркази катта илмий ходими, иқтисод фанлари номзоди, доцент;

Олимжонова Ш.О.,

Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети катта ўқитувчиси, иқтисод фанлари номзоди

БИЗНЕС-ТУЗИЛМАЛАР, ОЛИЙ ЎҚУВ ЮРТЛАРИ ВА ДАВЛАТ ЎРТАСИДАГИ ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИКНИНГ МИНТАҚАДА ТАРКИБИЙ ИШСИЗЛИКНИ ЕНГИЛЛАТИШДАГИ АҲАМИЯТИ

МИРЗАКАРИМОВА М., ОЛИМЖОНОВА Ш.О. БИЗНЕС-ТУЗИЛМАЛАР, ОЛИЙ ЎҚУВ ЮРТЛАРИ ВА ДАВЛАТ ЎРТАСИДАГИ ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИКНИНГ МИНТАҚАДА ТАРКИБИЙ ИШСИЗЛИКНИ ЕНГИЛЛАТИШДАГИ АҲАМИЯТИ

Ушбу мақолада давлат, бизнес-тузилмалар ва олий ўқув юртлари ўртасида ижтимоий шериклик алоқаларини ривожлантириш зарурати ва имкониятларини ўрганиш масалалари тадқиқ этилган. Мақолада ижтимоий шериклик тизимини яратишнинг илмий-назарий асосларини ривожлантириш бўйича фикр-мулоҳазалар ва амалий тавсиялар ишлаб чиқилган.

Таянч иборалар: ижтимоий шериклик, бизнес-тузилмалар, давлат органлари, олий ўқув юртлари, касаба уюшмалари, иш берувчи ташкилотлар, ишчилар, иш берувчилар, меҳнат бозори мувозанати, таркибий ишсизлик.

МИРЗАКАРИМОВА М., ОЛИМЖОНОВА Ш.О. РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА МЕЖДУ БИЗНЕС СТРУКТУРАМИ, ВУЗАМИ И ГОСУДАРСТВОМ В ПРЕОДОЛЕНИИ СТРУКТУРНОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕГИОНЕ

В статье проанализированы необходимость и направления развития отношений социального партнерства между государством, бизнес структурами и ВУЗами. В статье также изучены научно-теоретические основы системы социального партнерства и разработаны практические предложения.

Ключевые слова: социальное партнерство, бизнес структуры, государственные органы, ВУЗы, профсоюзы, работодатели, рабочие, равновесие рынка труда, структурная безработица.

MIRZAKARIMOVA M., OLIMZHONOV SH.O. ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP BETWEEN BUSINESS BY STRUCTURES, HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND THE STATE IN ELIMINATION OF STRUCTURAL UNEMPLOYMENT IN THE REGION

There are considered in the article needs and opportunities of social partnership relations development between public organizations, business structures and higher education institutions. In the article is studied scientific-theoretical basis of social partnership system, as well practical recommendations of these development suggested.

Keywords: social partnership, business structures, public organizations, higher education institutions, labor unions, employers, workers, balance of labor market, structural unemployment.

Ҳозирги вақтда глобллашув ва жаҳон иқтисодиётидаги инновацион ўзгаришлар билан боғлиқ равишда Ўзбекистон минтақаларида меҳнат ва инсон капитали билан таъминланганлик ҳамда унинг сифатига бўлган талаблар ошиб бормоқда. Республиканинг турли ҳудудларини таққослаган ҳолда қуйидаги тавсифларни қайд этиш зарур: бу фарқланиш туғилиш кўрсаткичларининг юқорилиги ва умр кўриш даври узунлиги, аҳоли бандлик даражаси ва турли хилдаги даромадлар нисбатида намоён бўлади. Бу эса меҳнат бозори кўрсаткичлари паст бўлган ҳудудларда қатор муаммолар мавжудлигидан далолатдир.

Республика ҳудудлари меҳнат бозорларининг асосий муаммолари ва хусусиятларига қуйидагиларни киритиш мумкин: аҳолининг ўз-ўзича бандлигининг юқори даражаси; мутахассисликлар бўйича ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг номувофиқлиги; баъзи ҳудудларда яширин ишсизликнинг мавжудлиги; аҳолининг маълум гуруҳлари ишга жойлашининг муаммолилиги (иш тажрибасига эга бўлмаган ёшлар, аёллар, ногиронлар); давлат бандлик хизмати самардорлигининг пастлиги; таълим тизимининг аниқ иш берувчилар талабларидан узилиб қолганлиги. Мамлакат меҳнат бозорини инновацион ривожланиш йўлига ўтказиш даврида юзага чиқадиган бу муаммолар иқтисодиётда талаб қилинмайдиган мутахассисларни тайёрлашга барҳам бериш ҳамда замонавий касб ва билимларга эга бўлган, техник йўналишдаги кадрларни тайёрлаш талабини қўймоқда.

Меҳнат бозорларида ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг ҳудудлараро номувофиқлиги ҳудудлар бўйича ишчи кучи ҳаракатчанлигининг уларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражасига мос ҳолда бормаслиги оқибатида келиб чиқмоқда. Бунда локомотив минтақалар (Андижон, Бухоро, Навоий, Фарғона вилоятлари) ва маълум муаммолар кузатилаётган ҳудудлар (Қорақалпоғистон Республикаси, Сурхондарё, Жиззах вилоятлари) фарқланади. Қолган минтақаларни ўтиш босқичидаги ҳудудларга киритиш мумкин.

Ишловчиларга бўлган талаб ва таклифдаги таркибий номувофиқликларни юмшатиш учун инновацион иқтисодиёт ривожланишига

мос ишчи кучи сифати даражасини ошириш муҳим аҳамият касб этади. Меҳнат бозоридаги бундай номувофиқликлар, бир томондан, касбий таълим хизматларига бўлган талабни меҳнат бозори эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда ошириб бориш зарурлигини кўрсатади.

Бошқа томондан эса олий таълим тизими мавжуд ва яратилаётган вакансияларга (ишчи ўринларига) бўлган эҳтиёждан келиб чиқиб, ўқитилаётган мутахассисликлар бўйича малака талаблари қатъий қўйилмаётганлиги билан боғлиқ равишда минтақавий иқтисодиёт талабларига жавоб бермайдиган мутахассислар таркиби шаклланимоқда. Натижада, қатор олий ўқув юртларининг битирувчилари мутахассислиги бўйича ишламасликлари ёки олий маълумот талаб қилмайдиган лавозимларда банд бўлган ҳолларни учратиш мумкин. Таълим тизимининг меҳнат бозорига нисбатан мўртлиги оқибатида таркибий қайта қуришлар ва мутахассислик таркиби ўртасида катта вақт лаги¹ (кечикиши) юзага келмоқда. Ўзбекистон иш берувчилари битирувчиларнинг олий ўқув юртларида олган билимларининг реал вазиятдан узилганлиги, олий ўқув юртида олган билимларини амалиётда қўллаш тажрибаси мавжуд эмаслигини қайд этган ҳолда, уларнинг тайёргарлик даражасига норозилик билдирмоқдалар. Буни тадбиркорлар орасида олиб борган сўровларимиз натижаларидан ҳам кўриш мумкин. Фарғона вилояти саноат корхоналари раҳбарлари ва менежерлари орасида

¹ Лаг (ингл. lag – кечикиш, ушланиш) – икки ўзаро боғланган иқтисодий ҳодиса орасидаги вақт бўйича кечикиш, мисол учун, харажатни амалга ошириш ва иқтисодий самара олиш орасидаги кечикиш.

1- жадвал. Сизнинг фикрингизча, корхонангизда мутахассислар тақчиллигининг асосий сабаблари қайсилар (респондентлар салмоғи, % да)

Сабаблар	Олий ва ўрта махсус маълумотга эга мутахассислар	Малакали ишчилар
1. Уларни таълим тизимида тайёрлаш даражаси етарли эмас.	28,4	63,9
2. Биз таклиф қилган иш ҳақиға рози бўлмайдилар.	63,8	61,2
3. Бошқа корхоналар юқорироқ иш ҳақи таклиф этадилар.	36,2	39,3
4. Керакли мутахассислар тайёрлаш учун касб курслари кам.	13,5	-
5. Оғир меҳнат, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари, қизиқарли бўлмаган меҳнат.	25,5	18,7
6. Бизнинг шахримизда ишлашни хоҳлашмайди.	7,1	2,7
7. Уй-жой муаммоси.	38,3	22,8
8. Корхонада кадрлар тайёрлаш тизими мавжуд эмас.	-	7,8
9. Бошқа сабаблар	1,3	10,5
Жами:	141	219

олиб борган социологик тадқиқотларимиз натижалари шуни кўрсатдики, битирувчилар касб-малакасининг пастлиги оқибатида ишчи кучига бўлган талаб қондирилмай қолмоқда (сўров иштирокчиларининг 42,1%и).

Олий ва ўрта махсус маълумотли мутахассислар тақчиллиги муаммоси 5% корхоналарда, фақат малакали ишчилар тақчиллиги муаммоси эса 31% корхоналарда мавжудлиги аниқланди. 40% дан ортиқ (41,1%) менежерлар ҳам унисининг, ҳам бунисининг тақчиллиги мавжудлигини қайд этдилар. Бандлар сони етишмовчилиги кузатилаётган корхоналар орасида бу кўрсаткич 66% га етди, яна 32%и малакали ишчилар етишмовчилигини кўрсатдилар. Ҳатто меъёрида комплекташган корхоналар учун ҳам шундай таркибий тақчиллик хосдир. Уларнинг орасидан 23%и ҳам мутахассисларга, ҳам малакали ишчиларга муҳтож бўлмоқдалар, 31%и фақат ишчиларга, 8%и эса фақат мутахассисларга муҳтождирлар.

Келтирилган маълумотлардан шу келиб чиқадики, саноатда инсон омилининг маҳаллий тақчиллиги, яъни зарур билим, малака ва кўникмаларга эга бўлган кишиларнинг етишмовчилиги кузатилмоқда. Респондентларнинг фикрига кўра, бу ишлаб чиқариш ривожланишининг чекланишида ҳам, меҳнат харажатларининг ўсишида ҳам намоён бўладиган катта иқтисодий йўқотишларга олиб келади.

Биз респондентларга «Сизнинг фикрингизча, мутахассислар ва малакали ишчилар тақчиллиги, энг аввало, нима билан

боғлиқ?», деган савол билан мурожаат қилдик. Жавоблар меҳнат таклифи паст даражасини ҳам (масалан, «керакли мутахассислар тайёрланмаяпти ва етарли тайёрланмаяпти» ва бошқ.), корхоналарнинг талаб чекловлари («биз таклиф қила оладиган иш ҳақиға ишламайдилар» ва бошқ.)ни ҳам кўзда тутди.

Респондентлар алоҳида ҳам мутахассислар учун, ҳам малакали ишчилар учун сабаблар тўпламини баҳоладилар (1- жадвал).

1-жадвал маълумотларига кўра, мутахассислар тақчиллигининг асосий сабаби корхоналарнинг рақобатбардош иш ҳақи тўлашга лаёқатсизлигидир.

Малакали ишчилар тақчиллигини қайд этган раҳбарлар орасидан 64%и касб-ҳунар таълими тизими керакли касб ишчиларини тайёрламаяпти (ёки етарли бўлмаган даражада тайёрлайди), деб кўрсатишди. Сўралганларнинг тахминан шунча салмоғи (61%) улар таклиф қилишлари мумкин бўлган иш ҳақининг рақобатбардошмаслигига таянишди. Бироқ 1-жадвалдаги 2- ва 3-ҳолатлар мазкур масалада талаб чекланишларини тавсифлайди. Барча жавоб берганларнинг 3/4 қисми ё икки ҳолатдан бирини танладилар, ёки ҳар икки ҳолатни бир вақтда танладилар. Бу саноат корхоналаридаги талабнинг чекланганлигини малакали ишчилар тақчиллиги сабабларининг асосийси сифатида қайд этдилар.

Биз менежерлардан, умуман, малакали меҳнатнинг тақчиллиги тўғрисида эмас, балки 7 та аниқ касбларни санашни сўраддик.

2-жадвал. Тақчилликни тўлдириш учун сиз қандай чоралар кўрмоқдасиз? (Респондентлар салмоғи, % да)

Чоралар	Олий ва ўрта махсус маълумотга эга мутахассислар	Малакали ишчилар
1. Бевосита корхонада иш жойида ўзимиз қайта ўқитамиз.	56,4	79,0
2. Корхонадан ташқарида қисқа муддатли курсларга жўнатамиз.	51,8	38,4
3. Корхона ўқув марказлари ва курсларида ўзимиз қайта ўқитамиз.	-	26,5
4. Ўз ишчиларимизни ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда узоқ муддатли ўқишга жўнатамиз.	25,5	9,1
5. Ўз ишчиларимизни ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда узоқ муддатли ўқишга жўнатамиз.	7,1	7,8
6. Иш ҳақини оширамиз.	58,9	53,0
7. Меҳнат шароитларини яхшилашга ҳаракат қиламиз.	41,8	52,1
8. Ижтимоий масалаларни ҳал қилишда ёрдам берамиз.	33,3	26,9
9. Бошқалар	7,8	2,7
Жами:	141	219

Бу касб эгаларини, айниқса, бозорда топиш мушкул. Биз улардан мазкур мутахассислик ишчиларини излашда улар дуч келадиган қийинчиликларнинг асосий сабабини ҳам кўрсатишларини сўрадик. Бир томондан, «бу касблар бўйича ўқув юртларида мутахассислар етарли тайёрланмади ёки тайёрланмаяпти», бошқа томондан эса «бу касблар бўйича мутахассислар етарли тайёрланади, аммо улар биз таклиф қила оладиган иш ҳақига рози бўлмайдилар». Барча келтирилган мутахассисликлар бўйича жавоблар нисбати иш ҳақининг мос бўлмаган даражасини кўзда тутадиган изоҳ фойдасига тахминан 1:2 нисбатда бўлди. «Нима деб ўйлайсиз, ... агар сиз унга ҳозиргидан 2–3 марта кўп иш ҳақи таклиф қилсангиз, мутахассислик бўйича ишчини бирдан топа оласизми?» деган саволга жавоблар янада қизиқарлироқ бўлди. Жавоб берганларнинг $\frac{3}{4}$ қисми бундай вазиятда керакли ишчиларни излаш ва ёллашда ҳеч қандай муаммони кўрмасликларини таъкидладилар.

Бундай танлов меҳнат бозорида рақобат мавжудлигини ва мазкур корхонанинг унда қатнашишга лаёқатсизлигини эътироф этишни билдиради. Буни қуйидагича изоҳлаш мумкин: иш ҳақи қанчалик юқори бўлса, шунчалик кам ишчилар керак ва номзодларга талаблар шунчалик қаттиқ бўлади. Иш ҳақи даражаси ўртачадан анча юқори бўлган корхоналар стандарт билим ва кўникмаларга эга бўлган ишчиларни ёллаш муаммосига эга бўлмайдилар.

Биз иш берувчилардан нафақат тақчиллик сабаблари тўғрисида, балки уларнинг оқибатларини бартараф қилиш бўйича олиб бораётган ҳаракатлари тўғрисида ҳам сўрадик (2-жадвал).

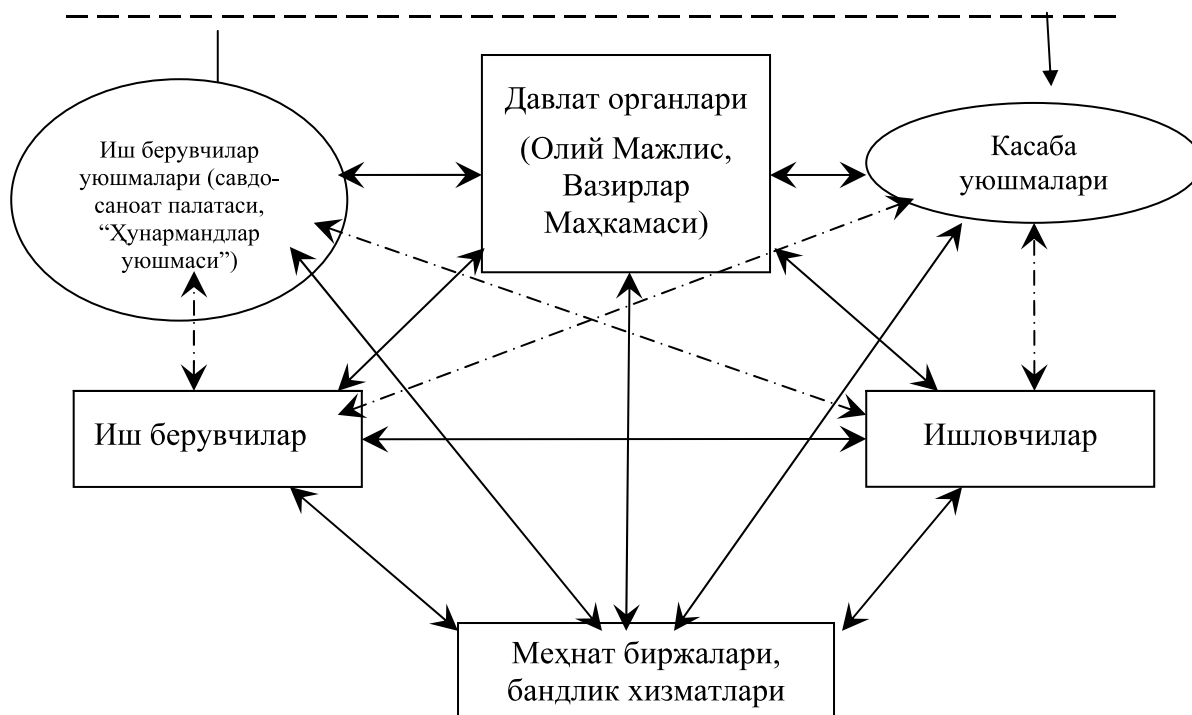
Респондентларнинг жавобларида таклиф ва талаб томонида ётган тадбирлар кўрсатилган. Шунинг тахмин қилиш мумкинки, иш берувчилар томонидан тақчиллик сабабларининг манбалари уларнинг ҳаракатлари билан тўғриланиши мумкин. Олий ва ўрта махсус маълумотли мутахассислар тақчиллиги шароитида тахминан тенг сонли корхоналар қайта ўқитишга (52–56%) ва иш ҳақини оширишга (59%) чора изламоқдалар.

Керакли касб, малакали ишчилар тақчиллиги шароитида корхоналарнинг бу борадаги кўпроқ типик жавоби – бу ишчи ўрнидаги ўқитишдир (79%). Иш ҳақини ошириш ва меҳнат шароитларини яхшилаш оммавий тадбирлар қаторига кириди (53–52%).

Республика меҳнат бозорининг ҳозирги ҳолати корхоналарни «давлат тасарруфидан чиқариш» билан боғлиқ равишда ишчиларнинг ижтимоий ҳимояланмаганлиги муаммосининг вужудга келиши хавфи билан белгиланади. Шунинг учун ҳам ҳудудлар меҳнат бозорининг келтириб ўтилган муаммолари меҳнат муносабатларини давлат томонидан тартибга солиш заруратини тақозо этади.

Бироқ минтақавий меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш билан бир қаторда, яна олий касбий таълим соҳасига таъсир кўрсатишнинг бошқа шакллари (иш

1-расм. Минтақа меҳнат бозори субъектларининг ўзаро таъсири чизмаси.



берувчилар уюшмалари (савдо-саноат палатаси, «Хунармандлар уюшмаси» каби), касаба уюшмалари, меҳнат биржалари, бандлик хизматлари) ҳам мавжуд. Уларнинг ўзаро таъсири қуйидаги 1-расмда тасвирланган.

1-расмдан кўринадики, Ўзбекистонда иш берувчилар уюшмалари ва касаба уюшмалари муассасалари ҳали етарли даражада ривожланмаган, уларнинг мавжудлиги кўпроқ расмий тавсифга эга бўлмоқда. Иш берувчилар уюшмаларининг фаолияти нисбатан анча жонли, лекин ишловчилар манфаатларини ҳимоя қиладиган касаба уюшмаларининг фаолияти унчалик сезилмаяпти.

Ўз навбатида, икки субъект «иш берувчилар – ишчилар» алоҳида соҳага ажратилган, чунки улар кўпинча давлат органлари аралашувисиз бир-бирларининг манфаатларига мослашмоқдалар. Уларнинг ўзаро таъсири учун бандлик ва меҳнат биржаси хизмати катта аҳамиятга эга бўлади. Чунки мазкур муассасалар мавжуд вакансиялар ёки иш изловчилар ҳақидаги долзарб маълумотларни керакли вақтда тақдим этадилар.

Айрим адабиётларнинг таҳлили меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш мақсад ва вазифаларининг ўзаро

алоқдорлигини 2-расмда келтирилганидек тасвирлаш имконини берди.

Ҳозирги вақтда республикада олий ўқув юртлари ва бизнес-тузилмалар ўртасида шериклик муносабатларини шакллантириш бўйича олиб борилаётган тадбирлар тизимли эмаслиги ва мақсадга йўналтирилмаганлиги билан тавсифланади. Ривожланган мамлакатлар тажрибасининг кўрсатишича, асосан, иш берувчи корхоналар талабаларга ишлаб чиқариш амалиётини ўташ жойи ва иш берувчилар манфаатлари нуқтаи назаридан диплом ишлари, курс ишларининг маълум мавзуларига буюртмаларни тақдим қилиш орқали олий ўқув юртлари билан ўзаро алоқада бўладилар. Бизнеснинг мамлакатимизда эса ҳали бундай алоқалар йўлга қўйилмаган.

Иш берувчи корхоналар билан олий ўқув юртларининг ўзаро алоқаларида қуйидаги камчиликлар мавжуд:

1) корхоналарнинг олий ўқув юртлари билан ўзаро молиявий алоқаларга тайёرمаслиги;

2) иш берувчиларнинг олий ўқув юртлари билан ҳамкорлигида самарали амал қилувчи тартиб жорий қилинмаганлиги;

3) корхоналарда янги ишга жойлашган олий ўқув юртларининг битирувчилари

2-расм. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш мақсад ва вазифаларининг ўзаро алоқадорлиги



билан иш олиб боришга қаратилган махсус дастурлар ишлаб чиқилмаганлиги;

4) иш берувчиларнинг олий ўқув юртлари билан ўзаро алоқаларнинг мумкин бўлган услублари тўғрисида етарли маълумотга эга эмасликлари;

5) меҳнат бозорига чиқарилаётган мутахассисларни тайёрлаш жараёнида иш берувчи корхоналар ролининг камлиги ва бошқалар.

Шу билан боғлиқ равишда, Ўзбекистонда бугунги кунда олиб борилаётган ижтимоий-иқтисодий ислохотлар шароитида меҳнат

бозори мутаносиблигига эришиш мақсадида «бизнес-тузилмалар», «олий ўқув юртлари» ва «давлат» учлигининг ўзаро таъсир моделини яратиш зарурлиги ва долзарблиги масаласи вужудга келмоқда.

Кўрсатилган учлик заруратининг эътирофини Стенфорд университети ва Эдинбург университети бизнес-мактабининг тадбиркорлик соҳасидаги тадқиқотлар Маркази профессори Генри Ицковичнинг асарларида ҳам учратиш мумкин¹. У инновацион жараённи ташкил қилишнинг «уч карра занжир» деб номланган янги модели муаллифи ва тарғиботчиси ҳисобланади.

Мазкур модель замонавий жамиятдаги инновацион фаолиятда олий ўқув юртлари марказий ўрин тутиши тўғрисидаги қоидага асосланган. Айнан олий ўқув юртлари бизнес билан узвий ҳамкорликда чиқади, кўп жиҳатдан унинг бўлими вазифасини ўз зиммасига олади ҳамда инновацияларни ривожлантириш бўйича давлат саъй-ҳаракатларини тақдим қилишнинг бош маркази бўлиб қолади. Илгариги олий ўқув юртларида барча академик таркибий қисмларнинг сақлаб қолиниши айна вақтда тадбиркорлик муносабатларини ривожлантириш ҳамда талабаларда тадбиркорлик кўникмаларининг шаклланишига устуворлик беради.

«Уч карра занжир» модели университетларга марказий роль берган ҳолда олий ўқув юртлари, бизнес-тузилмалар ва давлатнинг инновацион кучларини бирлаштиради ва Г.Ицковичнинг фикрича, бозор ва нобозор жамияти учун мос келади.

Бизнес инновацияларга асосланган стратегияни тушуниб етмоқда, ҳукумат эса (давлат шахсида) «уч карра занжир» моделида кучсиз бўғин ҳисобланади. Г.Ицкович «дастлабки босқичларда у биринчи қадамни қўйиши керак. ЯИМ нинг 3-3,5%и фанга ва инновацияларга ажратилиши керак –

ҳукуматга қўйилган талаблардан бири мана шу²» деган фикрни илгари суради.

Шуни таъкидлаш жоизки, меҳнат бозори, таълим тизими ва бизнес-тузилмалар доимий ҳамкорлиги муаммосининг долзарблиги халқаро даражада ҳам тасдиқланмоқда. Шунингдек, ижтимоий-меҳнат муносабатларининг мазмуни, меҳнат шароитлари, унинг баҳоси, иш жойи, тавсифига талаблар Халқаро Меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат Концепциясида расмийлаштирилган³. Инсон тараққиёти Концепцияси (БМТ ривожланиш дастури бўйича ишлаб чиқилган) инсон салоҳиятини ривожлантириш индексини, олинаётган таълимнинг сифатини ҳисоблаш учун таълим устуворликлари масалаларига бағишланган.

Давлат, олий ўқув юртлари ва бизнес-тузилмалар ўртасидаги кўрсатилган ўзаро муносабатларнинг мувозанатини таъминлаш учун меҳнат бозори кўрсатилган субъектларнинг ўзаро боғлиқ манфаатларини ва уларнинг ўзаро таъсиридан олинадиган самараларни қондирадиган ҳудудлар ижтимоий шериклик моделини таклиф этамиз (3-расм).

«Ижтимоий шериклик» тушунчасининг ўзи давлат ҳокимияти органлари, олий ўқув юртлари ва бизнес-тузилмалар билан кўрсатилган субъектлар ўзаро таъсири ва улар муносабатларининг самарали механизмларини шакллантириш ва ривожлантиришга қаратилган кенгайтирилган ўзаро фойдали ҳамкорликни англатади.

3-расмда тасвирланганидек, ижтимоий шерикликнинг бундай моделини яратишдан асосий мақсад бизнес-тузилмалар, давлат ва олий ўқув юртлари томонидан республика ҳудудлари меҳнат бозори мувозанатлашганлигини таъминлашга қаратилган аниқ тадбирларни биргалиқда амалга ошириш ҳисобланади.

² Litvinova A. Scientists did not find the catalyst for innovative economy // RBC Daily: Daily Business Newspaper. URL: <http://www.rbcdaily.ru/2010/12/07/focus/562949979256628>; Dezhina I.G., Kiselyova V.V. The state, science and business in innovative system of Russia // Proc. of Institute of Economy in Transition Period. No. 115P. M.: IEPP Publishing House, 2008

³ Dezhina I.G., Kiselyova V.V. The state, science and business in innovative system of Russia // Proc. of Institute of Economy in Transition Period. No. 115P. M.: IEPP Publishing House, 2008.

¹ Medvedev Y. The professor entered into a threefold spiral. What innovative model suits Russia? // Russian newspaper. Federal issue No. 5368 (289). URL: <http://www.rg.ru/2010/12/22/innovacii.html>

3-расм. Ўзбекистон ҳудудлари меҳнат бозорида ижтимоий шериклик модели



Шуни таъкидлаш жоизки, минтақада ижтимоий шериклик моделига минтақадаги ижтимоий-иқтисодий вазият, меъёрий-ҳуқуқий асоснинг ҳолати, ижтимоий шериклик субъектларининг салоҳияти каби омиллар таъсир кўрсатади. Бундай модель меҳнат бозори субъектларининг ўзаро боғлиқ манфаатларини рўёбга чиқаради.

Республика ҳудудларида ижтимоий шериклик моделини шакллантириш натижа-сида қуйидаги натижаларга эришиш мумкин:

- субъектлар (бизнес-тузилмалар, давлат ва олий ўқув юртлари) «учлиги» ҳамкорлиги ўзаро фойдали бўлиб қолади;

- олий ўқув юртларида илмий-тадқиқот ишлари ривожланади;

- энг асосийси – меҳнат бозори конъюнктураси томонидан талаб билдирилган мутахассислар чиқарилади.

Шуни таъкидлаш жоизки, республика ҳудудларида бизнес-тузилмалар, давлат ва олий ўқув юртлари ўртасидаги ижтимоий шерикликнинг таркибий ишсизликни барта-раф қилиш бўйича таклиф қилинган модели ҳам қуйидаги тадбирларни амалга оширишга ёрдам бериши мумкин:

1) минтақада ишчи кучига бўлган эҳтиёжни касб-малака жиҳатдан прогнозлаш тизимини яратиш;

2) таълим сифати назорат тизимини яратиш, у минтақа меҳнат бозори эҳтиёжлари остида таълим тизимини «ташқил қилиши» лозим;

3) аҳоли бандлигига кўмаклашиш дастурларининг етарли даражада молиялаштирилишини таъминлаш;

4) минтақа маълумотлар базасида мавжуд бўш ишчи ўринлари тўғрисида ишсизларни максимал даражада хабардор қилиш мақсадида меҳнат биржалари ва аҳоли бандлик марказлари билан иш берувчиларнинг доимий алоқасини таъминлаш.

Шундай қилиб, келтирилган таҳлил натижалари бизнес-тузилмалар, давлат ва олий ўқув юртлари ўзаро таъсири бўйича ишлаб чиқиладиган ва амалга ошириладиган дастурнинг паст самарадорлиги ва тизимлиликнинг йўқлигини ҳамда кўрсатилган субъектлар манфаатларидаги келишмовчиликларни тасдиқлайди.

Бунинг оқибатида республика ҳудудлари меҳнат бозорининг мувозанатлашмаганлиги муаммоларини ҳал қилиш усулларида бири «Бизнес–давлат–олий ўқув юртлари» ижтимоий шериклик тизимини шакллантириш лозим бўлиб, уни амалга оширишдан олин-диган самара республика иқтисодиёти инновацион таркибий қисмининг ривожланишига ёрдам беради.

Адабиётлар:

1. Евсеев Б.О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности. – М.: «Гардарика», 2007. –С. 47–48.
2. Нецадин А.А. Бизнес и общество: выгодное партнерство. – М.: «Вершина», 2006. –С. 30–35.
3. Модернизация Российского образования: ресурсный потенциал и подготовка кадров. / Под. Ред. Т.Л.Клячко. – М.: ГУ ВШЭ, 2002.
4. Medvedev Yu. The professor entered into a threefold spiral. What innovative model suits Russia? // Russian newspaper. Federal issue No. 5368 (289). URL: <http://www.rg.ru/2010/12/22/innovacii.html>
5. Litvinova A. Scientists did not find the catalyst for innovative economy // RBC Daily: Daily Business Newspaper. URL: <http://www.rbcdaily.ru/2010/12/07/focus/562949979256628>.
6. Dezhina I.G., Kiselyova V.V. The state, science and business in innovative system of Russia // Proc. of Institute of Economy in Transition Period. No. 115P. М.: IEPP Publishing House, 2008.
7. http://cyberleninka.ru/viewer_images/14005040/f/2.png