

Rejapov Xayrillo Xikmatullayevich,
Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy
universiteti "Makroiqtisodiyot" kafedarsi dotsent
vaziufasini bajaruvchi, PhD

KADRLAR TAYYORLASH TIZIMI VA MEHNAT BOZORINING IQTISODIY ALOQALARINI RIVOSHLANISH YO'NALISHLARI

UDK: 331.0.378.1

REJAPOV X.X. KADRLAR TAYYORLASH TIZIMI VA MEHNAT BOZORINING IQTISODIY ALOQALARINI RIVOSHLANISH YO'NALISHLARI

Maqolada kadrlar tayyorlash tizimi mehnat bozori bilan o'zaro iqtisodiy aloqalarining mohiyati yoritib berilgan. Talabalar mehnat bozori solishtirma va statistik tahlillar asosida ish beruvchilar tomonidan ishchi kuchi sifatiga, malaka ko'nikmalariga qo'yiladigan talablar, ularning tarkibi o'rganilgan. Bundan tashqari ayrim mamlakatlarda oliy ma'lumotli yollanma ishchilarning o'rta ma'lumotli hodimlarga nisbatan ish haqi darajasining ulushlari tahlil etilgan. O'zbekistonda mehnat bozori va kadrlar tayyorlashdagi iqtisodiy aloqalarni rivojlantirish mexanizmini takomillashtirish bo'yicha ilmiy taklif va amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: ta'lim, oliy ta'lim, oliy ta'lim xizmatlari, kadrlar tayyorlash, mehnat bozori, ish beruvchi, ishchi kuchi.

РЕЖАПОВ Х.Х. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И РЫНКЕ ТРУДА

В статье подчеркивается важность экономической взаимосвязи между системой обучения и рынком труда. На основе сравнительно-статистического анализа рынка труда студентов изучаются требования, предъявляемые работодателем к качеству рабочей силы, квалификации, их составу. Кроме того, была проанализирована соотношение уровней заработной платы работников с высшим образованием и работников со средним образованием в некоторых странах. Разработаны научные предложения и практические рекомендации по совершенствованию механизма развития экономических отношений на рынке труда и подготовки кадров в Узбекистане.

Ключевые слова: образование, высшее образование, услуги высшего образования, подготовка кадров, рынок труда, работодатель, рабочая сила.

REZHAPOV KH.KH. DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF ECONOMIC RELATIONS THE SYSTEM OF STAFF TRAINING AND THE LABOR MARKET

The article emphasizes the importance of the economic relationship between the system of education and the labor market. On the basis of a comparative statistical analysis of students' labor market the requirements imposed by the employer on the quality of the workforce's qualifications, and their composition are studied. In addition, wage levels of workers with tertiary education relative to workers with secondary education in some countries was analyzed. Scientific proposals and practical recommendations have been developed to improve the mechanism of development the economic relations between the labor market and training in Uzbekistan.

Key words: education, higher education, higher education services, training, labor market, employer, labor force.

Kirish.

Yangi O'zbekiston sharoitida ta'lim xizmatlari bozori bilan mehnat bozorining hamkorlikda milliy xo'jalik uchun zarur bo'lgan kadrlar, jumladan, oliy malakali mutaxassislarni talab darajasida tayyorlash va ularni ish joylari bilan ta'minlashga qaratilgan ta'lim xizmatlari zamonaviy modellarini ishlab chiqilishi bu ikkala bozorlar faoliyatlarini muvozanatlashning muhim dastagi hisoblanadi. Ta'lim xizmatlari va mehnat bozorlarining yagona umumlashgan mexanizm tariqasida shakllanishi va faoliyat yuritishi o'zaro bog'liq bo'lgan talab va taklifni, bozorlar infratuzilmalarini rivojlanishi, oliy ta'lim muassasalari tomonidan tayyorlanayotgan mutaxassislarga bo'lgan talabni qondirishni raqobat asosida mehnat bozori bilan hamkorlikda amalga oshirilishi zarur. Ta'lim xizmatlari va mehnat bozorining amal qilish mexanizmi bizning fikrimizcha, ta'lim xizmatlari va mehnat bozorida talab-va taklif mexanizmidan tashkil topib, bozor sharoitida ishlashni xohlovchi ishchi kuchi bilan ish beruvchi sub'ektlari o'rtasidagi ishlab chiqarish munosabatlarini shakllantirishda ifodalanadi.

Jahon iqtisodiy munosabatlarning globallashuvi sharoitida, mehnat bozorini amal qilishining samaradorligini oshirish bo'yicha har bir mamlakatda tegishli muammolar yetarlicha hisoblanadi. Jumladan, bugungi kunda taraqqiy etgan mamlakatlarda aholining qarishi global muammosi sharoitida mehnat bozorida yosh ishchi kuchiga bo'lgan talab ortib borayotgan bir paytda, bozor iqtisodiyoti shakllanayotgan va rivojlanayotgan mamlakatlarda mehnat bozorida yuqori malakali ishchi kuchining yetishmasligi kabi muammolar mavjud. Ushbu holat jahon amaliyotida mehnat bozorining amal qilish samaradorligini oshirishda mehnat bozori va ta'lim tizimi o'rtasidagi o'zaro aloqalarni mustahkamlash zaruriyatini vujudga keltiradi.

Ilmiy muammoning qo'yilishi.

Mehnat bozori to'g'risida iqtisodchi olimlar o'rtasida yagona ilmiy asoslab berilgan fikr yo'q. Ular mehnat bozorini turlicha talqin etadilar. Bir qator mualliflarning fikricha, mehnat bozori "... ishlab chiqarishning ashyoviy va inson omillarni birlashtirib, ishlab chiqarish vositalariga bo'lgan mulkchilik shakllarining turli-tumanligi va ishchi kuchi o'z qobiliyatlarini tasarruf etish uchun fuqarolarning ustunlik huquqi sharoitida ularning muvozanatlashganligini qo'llab-quvvatlovchi, ish-

chi kuchi oldi-sotdisi orqali vositachilik vazifasini bajaruvchi bozor iqtisodiyotining cheklangan sohasi..."ni [1] o'zida namoyon etadi deb hisoblasalar, ushbu fikrga yaqinroq bo'lgan yondashuv mehnat bozori – bu "... ish beruvchilar – ishlab chiqarish vositalar mulkdorlari va yollanma ishchilar – ishchi kuchi egalari o'rtasida ish beruvchilarning tadbirkorlar sifatida mehnatga bo'lgan talabini va yollanma ishchilarning hayot kechirish vosita manbasi sifatida yollash, ishga bo'lgan ehtiyojni qondirish borasida qiymat asosida shakllanuvchi munosabatlar tizimidir[2]", deb mehnat bozorini ta'riflaydilar.

Bir guruh iqtisodchilardan V.Gimpelson, R.Kapelyushnikov, V.Kostakov, A.Kotlyar, A.Kashepovlar[3; 4; 5; 6; 7] mehnat bozorini o'ziga xos izohlaydilar. Iqtisodchi A. Kashepov fikricha, mehnat bozori "takror yaratish, almashinish va mehnatdan foydalanishni ta'minlab beruvchi ommaviy munosabatlar, ijtimoiy norma va institutlar tizimi"ni o'zida namoyon etadi, deb hisoblaydi. A. Kashepov fikriga umuman qo'shilsakda mehnat bozoriga ish qidiruvchi fuqarolarni yollash bo'yicha ommaviy munosabatga emas balki iqtisodiy munosabatlarga kirishi maqsadga muvofiq bo'ladi.

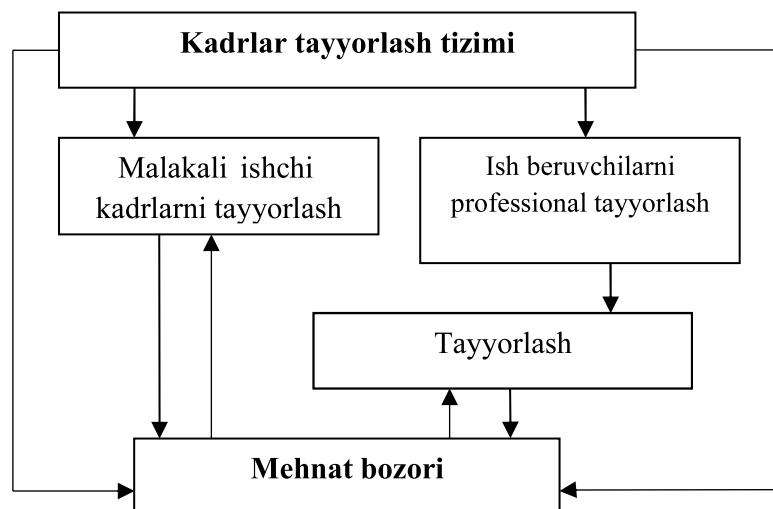
Iqtisodiy munosabatlar mehnat salohiyatini takror yaratishni va ularning doimiy ravishda ma'lumotli va kasbiy malaka bo'lishini talab etadi. Shu nuqtai nazardan, mehnat bozorining tadqiqotlari, taklif etilayotgan ish kuchining malaka va ko'nikmalari va muntazam ortib borayotgan malakalarga bo'lgan talab o'rtasidagi tafovutlarni bartaraf etish mehanizmlarini takomillashtirish yo'larini topishni taqozo etadi.

Tadqiqot metodologiyasi.

Tadqiqot ishini amalga oshirishda mehnat bozori talablaridan kelib chiqib kadrlar tayyorlash tizimi bilan o'zaro aloqalari tahlil etilgan, iqtisodiy aloqalarini takomillashtirish yo'nalishlari solishtirma va statistik, monografiq tahlillar asosida ish beruvchi tomonidan ishchi kuchi sifatiga qo'yiladigan talablari, o'rta va oliy ma'lumotli xodimlarning ish haqlari tahlil etilgan.

Tahlil va natijalar.

Bozor turlari va shakllari jumladan uning moddiy-ashyoviy shakli va ularda sotilayotgan tovarlarning sifatligi bilan ajralib tursa, mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki,

1-rasm. Mehnat bozorining kadrlarni tayyorlash tizimi bilan o'zaro aloqadorligi¹.

unda oldi-sotdi ob'ekti maxsus tovar bo'lgan inson mehnatida. Bu holat mehnat bozorida asosiy tovar bo'lib hisoblanadigan inson mehnatiga turli konseptual yondoshuvlarning paydo bo'lishi uchun asos yaratib berdi. Ishchi kuchidan foydalanish, asosida mehnat jarayonida yaratilgan tovarlar timsolida bo'lgan qiymat mehnat qiymati hisoblanadi. Ishchi mehnati asosida yaratilgan qiymatga ma'lum bir qismini ish haqi sifatida o'zlashtirsa, qolgan qismi ish beruvchi tadbirkor ixtiyorida qoladi.

Ayrim iqtisodiy adabiyotlarda mehnat bozorida ish haqi – aynan mehnat evaziga ish haqi emas, balki aynan mehnat sotiladi va xarid qilinadi [10] deb belgilangan. Ushbu yondashuvlarda ish haqi boshqa daromad turlari bilan birga omilli daromadlar namoyon bo'ladi: kapital uchun foiz, yerdan foydalanish uchun renta, ishlab chiqarish vositalarning mulkdorlari va tadbirkorlarning omilli daromadlar sifatida namoyon bo'luvchi foyda [11] deb asoslaydilar.

Fikrimizcha raqobat bozorida mehnatni tovar pul shaklida sotilishi mehnatni ish haqi evaziga almashinuvi sodir bo'ladi. Shu nuqtai nazardan ish haqi ishlab chiqarishning asosiy omili bo'lgan ishchi bilan ish beruvchi o'rtasidagi bitim muomala sohasidagi bitim bo'lib, yangi qiymatga ega bo'lgan tovar faqat ishlab chiqarishda yaratilgan tovar qiymatidan o'z mehnatiga teng bo'lgan qismini ish haqi sifatida oladi. Shuning uchun ham bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarish sub'ektlari yaratgan qiymatdan ish haqi va moddiy

xarajatlar ayirmasidan qolgan foyda, renta va tadbirkorlik daromadi ko'rinishida namoyon bo'ladi.

Mehnat bozori o'zining ishlashi jarayonida bir tomondan kasbiy ko'nikmalarga ega bo'lgan yollanma ishchilarni, mutaxassislarni tayyorlashni ifodalasa, ikkinchi tomondan – ish beruvchilarni tayyorlashga bo'lgan ehtiyojlarni ifodalaydi. Ikkala holatda ham ushbu ehtiyojni ta'lim tizimi (1-rasmga qarang) qondiradi.

Mehnat bozori uchun zarur bo'lgan ilmiy bilim, malakali, tajribali, maxsus ko'nikmalarga ega insonlar ta'lim jarayonida tayyorlanadi. Ta'lim insonga muayyan axborotni to'plash, inson shaxsiyati tarkibida axborot mazmunini, ehtiyojlarini va qobiliyatlarini o'zlashtirish va mustahkamlashga imkon beradi.

Hozirgi kunda mehnat bozori tomonidan yangi turdagi mutaxassislar – yuqori texnologiyalar sohasida aqliy mehnat qiluvchi ishchilarga ehtiyoj tobora oshib bormoqda. Uning asosida fundamental ilmiy tayyorgarlikning yuqori sifatligi, dunyoqarashning kengligi va yuqori kasb mahorati yotadi.

Iqtisodchi olimlar tomonidan ta'lim tizimini rivojlanishi bo'yicha turli qarashlar mavjud. Jumladan, biri "ta'lim rivojlanish va hayot kechirishning asosiy ijtimoiy-genetik mexanizmiga aylanadi" [13] deb hisoblasalar ikkinchisi "ta'limga bo'lgan bunday yondashuvning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, ta'lim kasbiy faoliyat va hayot uchun tayyorlash institui sifatida emas, balki hayotning o'zini tashkil etish instituti sifatida qarash kerak"[14] desa uchinchi "mehnat bozorini segmentlash

¹ Muallif ishlansmasi.

1-jadval. XXI asrda ish beruvchi tomonidan ishchi kuchi sifatiga qo'yiladigan talablar [16]

Ish beruvchi tomonidan ishchi kuchiga qo'yiladigan talablar	Ishchi kuchi ko'nikmalarining tavsifi
Kognitiv sifatlar	Murakkab holatlar, yangiliklarni tushunishi, yuqori darajadagi o'zgarishlarga moslashuvchanligi, fikr doirasi va to'g'ri qarorlar qabul qilish bo'yicha ko'nikmalar. Jumladan, bazaviy darajadagi savodxonlik, muammolarni hal etish qobiliyatlari ishchi kuchining kognitiv sifatlarini o'zida aks ettiradi.
Ijtimoiy-xissiy sifatlar	Turli ijtimoiy vaziyatlarda samarali harakat qilish qobiliyatini anglatadi. Jumladan, shaxsning yetakchilik, jamoda ish yuritishi, o'zini tuta bilishi va qat'iyatligi ishchi kuchining ijtimoiy-hissiy sifatlarini o'zida aks ettiradi.
Ilmiy-texnik sifatlar	Muayyan vazifani bajarish uchun zarur bo'lgan barcha vositalar, jumladan, resurslar, asbob-uskunalar, texnika va texnologiyalardan foydalanish bo'yicha tajriba, bilim va ko'nikmalarini o'zida aks ettiradi.
Raqamli texnologiyalardan foydalanish ko'nikmalari	Bunda yuqorida keltirilgan barcha ishchi kuchining sifat ko'rsatkichlariga asoslangan holda, axborotlarni to'g'ri tanlash, ularni izlab topish, yangi ishonchli axborotlar yaratish kabi qator xususiyatlar inobatga olinadi.

nazariyasiga muvofiq olib borish zarur"[15] deb hisoblaydilar.

XXI asrning ilk yillaridan boshlab, Jahon banki ekspertlari tomonidan "Jobs & Skills (Kasblar va Ko'nikmalar)" mavzusida global darajada tadqiqotlar muntazam amalga oshirilib kelinmoqda. Tadqiqotlar natijalariga ko'ra, XXI asrda mehnat bozorida ish beruvchi tomonidan ishchi kuchining kognitiv, ijtimoiy-hissiy, ilmiy-texnik va raqamli texnologiyalardan foydalanish bo'yicha ko'nikmalarga ega bo'lishi zarurligi isbotlangan (1-jadval). Jumladan, ishchi kuchining yuqorida keltirib o'tilgan sifat ko'rsatkichlarini rivojlantirish orqali mamlakatda samarali bandlikni ta'minlash, uning global raqobatbardoshligi ko'rsatkichini yaxshilash, barqaror iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlariga erishishi bilan birgalikda, mehnat bozorida ishchi kuchining tarkibiy jihatdan takomillashuvi ta'minlanadi [16].

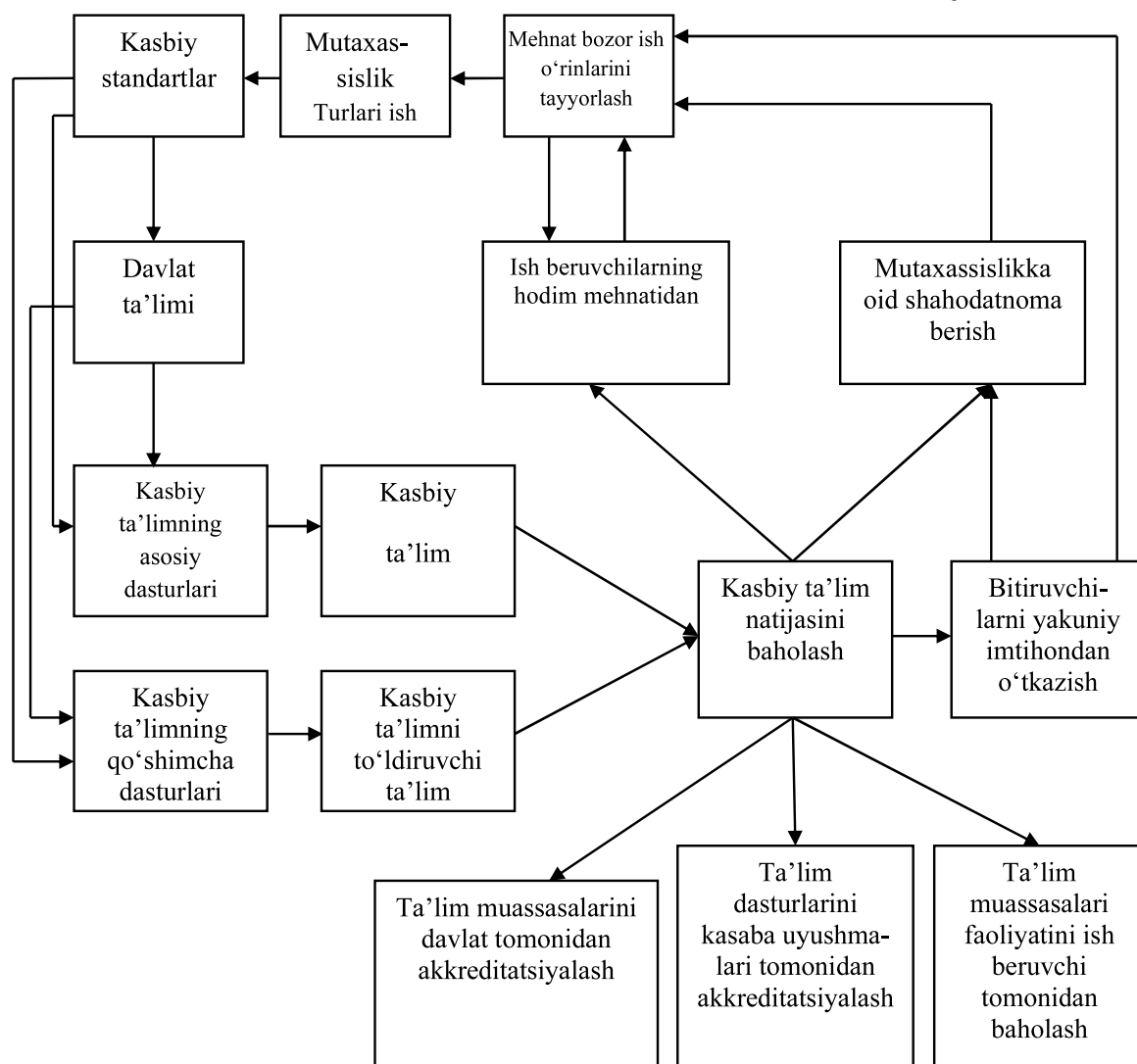
Jahon banki ekspertlari tomonidan "Skills Development (Ishchi kuchi ko'nikmalarini rivojlantirish)" mavzusida amalga oshirilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, mamlakatda barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlashda ishchi kuchini sifat jihatdan takomillashtirish zarur bo'ladi. Bunda ta'lim tizimi orqali ishchi kuchining sifatiga investitsiyalar kiritishga ustuvorlik qaratish zarur bo'ladi. Natijada mamlakatda mehnat unumdorligi ko'rsatkichi ortib, xorijiy investitsiyalar oqimi kengayishiga olib keladi. Bu esa, mamlakatdagi mavjud ishchi kuchi uchun yanada barqaror bo'lgan yuqori daromad olish imkonini beruvchi yangi ish o'rinlarini yaratish uchun tegishli shart-sharoitlarni yaratadi [16].

Tahlillar ko'rsatishicha, ta'lim tizimi mamlakat ishchi kuchi sifatini oshirishning muhim omili hisoblanib, bunda davlat tomonidan aholiga sifatli ta'lim xizmatlari ko'rsatilishi lozim.

Jahon amaliyoti tahliliga ko'ra, aksariyat mamlakatlarda ta'lim xizmatlarini sifatini oshirish, mehnat bozoridagi mavjud ish o'rinlari uchun har taraflama mos keluvchi ishchi kuchini shakllantirish amalga oshirilayotgan islohotlarning ustuvor yo'nalishlari qatoridan o'rin egallaydi. Jahon banki ma'lumotlariga ko'ra, bugungi kunda 15 yoshdan katta bo'lgan dunyo aholisining 18,0 foizi (750 mln. kishi) bazaviy savodxonlik (o'qish-yozish, qo'shish-ayirish, ko'paytirish-bo'lish) darajasiga ega emas. Jumladan, aksariyat bozor iqtisodiyoti shakllanayotgan va rivojlanayotgan mamlakatlarda guruhida ish beruvchilar tomonidan yollanma ishchilarning yetarli darajadagi kasbiy ko'nikma va malakalarga ega emasligi bilan birgalikda, oliy ma'lumotli xodimlarning innovatsion salohiyati past ekanligi ta'kidlab o'tilgan[16]. Ushbu holat mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va ishchi kuchi sifati o'rtasidagi keskin tafovutlar mavjud ekanligidan dalolat beradi.

Tahlillarga ko'ra, zamonaviy iqtisodiy munosabatlar tizimida ish beruvchilar o'rtasidagi raqobat kurashining tobora jadallashib borishi bugungi kunda mehnat bozorida yuqori kasbiy ko'nikma va malakalarga ega bo'lgan, ishlab chiqarish jarayonlariga innovatsiyalarni joriy etilishini yuqori darajadagi samaradorligini ta'minlash imkonini beruvchi malakali ishchi kuchiga bo'lgan talab ortib bormoqda. Ushbu holat ishchi kuchi malakasini,

4-rasm. O'zbekistonda mehnat bozori va oliy ta'lim tizimida kadrlar tayyorlashdagi iqtisodiy aloqalarini rivojlantirish mexanizmi¹.



uning kasbiy bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda takomillashtirib borish zaruriyatini vujudga keltiradi.

Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, bugungi kunda aksariyat mamlakatlarda mehnat bozorini sifatli va yuqori malakali ishchi kuchi bilan ta'minlash maqsadida oliy ta'limning qamrov darajasini oshirish va uni sifatini yaxshilashga ustuvorlik qaratilmoqda. Jumladan, 25-34 yoshdagi mehnatga layoqatli aholi o'rtasida oliy ma'lumotlarning ulushi bo'yicha Koreya Respublikasi (69,8 foiz), Kanada (64,4 foiz), Rossiya (62,1 foiz), Yaponiya (61,5 foiz) kabi mamlakatlar jahonda yetakchi o'rinlarni egallaydilar [17].

¹ Muallif tomonidan tuzilgan.

Jahon amaliyoti tahliliga ko'ra, aholining oliy ta'lim bilan qamrov darajasini oshirish va ta'lim sifatini yaxshilash orqali mehnat bozoridagi yuqori malakali, sifatli ishchi kuchiga bo'lgan talabni samarali qondirish mexanizmini shakllantirish mumkin bo'ladi. Xalqaro "Science and Engineering Indicators (Fan va muhandislik indikatorlari)" ma'lumotlari tahliliga ko'ra, 2015-2020 yillarda jahonda tabiiy va aniq fanlar bo'yicha ilmiy darajaga ega bo'lgan bitiruvchilar soni bo'yicha Xitoy va AQSH mamlakatlari yetakchilik qilishadi. Shu o'rinda ta'kidlash joizki, AQShda ilmiy daraja olayotgan bitiruvchilarning 45 foizi xorijiy talabalar hisoblanib, ularning aksariyati o'z mamlakatlariga qaytib ketadilar [18]. Shunga qaramay, AQSH jahonda innovatsiyalarni milliy iqtisodiyot tarmo-

qlariga joriy etish bo'yicha yetakchi mamlakatlar qatoridan mustahkam o'rin egallagan.

Mehnat bozorida yuqori malakali ishchi kuchiga bo'lgan talabni qondirish bo'yicha amalga oshirilgan ko'psonli ilmiy tadqiqotlarda Yaponiya mamlakati amaliyoti ham e'tiborga molik hisoblanadi. Tahlillarga ko'ra, XIX asrning oxiri va XX asrning boshlarida Yaponiyada imperator Meydzi tomonidan amalga oshirilgan islohotlarda ta'lim tizimidagi islohotlarga ustuvorlik qaratilgan. Jumladan, ushbu davrda ko'psonli mamlakat yoshlari o'qish uchun nufuzli xorijiy oliy ta'lim muassasalariga yuborilishi bilan birgalikda, jahondagi yetakchi xorijiy oliy o'quv yurtlaridan yaponlarga ta'lim berish uchun ko'plab professor-o'qituvchilar ishga yollangan. Natijada, mamlakatda sanoat tarmoqlarini jadal rivojlantirishga erishilgan [19].

Jahon amaliyoti tahliliga ko'ra, aksariyat mamlakatlarda oliy ma'lumotli ishchi kuchining ish haqi o'rta darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan ishchi kuchi ish haqiga nisbatan yuqori hisoblanadi. Jumladan, Turkiya mamlakatida oliy ma'lumotli yollanma ishchilarga o'rta ma'lumotlilar ish haqiga nisbatan 98 foiz ko'proq ish haqi tayinlanadi. Oliy ma'lumotli ishchi kuchiga tayinlanadigan ish haqining o'rta ma'lumotli xodimlar ish haqiga nisbatan Vengriya (82 foiz), Polsha (71 foiz), Makedoniya (62 foiz), Albaniya (62 foiz), O'zbekiston (55 foiz) va Rossiya (51 foiz) kabi mamlakatlarda 50 foizdan yuqori hisoblanadi.

Jahon banki ekspertlari tomonidan amalga oshirilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, bozor iqtisodiyoti shakllanayotgan va rivojlanayotgan mamlakatlardagi aksariyat past malakali, quyi darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan fuqarolar iqtisodiyotning norasmiy sektorida yoki boshqa mamlakatlarda mehnat migranti bo'lib, "qora" ishlarda band hisoblanadi. Xalqaro mehnat tashkiloti ekspertlari fikricha, koronavirus pandemiyasi sharoitida aynan past malakali ishchilarning ijtimoiy holati keskinlashib, norasmiy sektorda band bo'lgan barcha aholi qatlamlari ijtimoiy himoya dasturlaridan to'liq foydalanish imkoniyatidan mahrum bo'lishgan.

Jumladan, kam daromadli mamlakatlarda mehnat resurslarining 90 foizi sifatsiz va mehnat unumdorligi kam bo'lgan ishchi kuch tashkil topadi. Koronavirus pandemiyasining global darajada avj olishi natijasida bozor iqtisodiyoti shakllanayotgan va rivojlanayotgan mamlakatlarda

mehnat resurslarining 1/3 qismi o'z daromadlarini yo'qotdi [21]. Ushbu holat mamlakatlarning rivojlanish imkoniyatlarini keskin pasaytirib yuboradi [22].

Amalga oshirilgan tadqiqotlarimiz natijalariga tayangan holda, keyingi yillarda mamlakatimizda mehnat bozori va oliy ta'lim tizimida kadrlar tayyorlashdagi iqtisodiy aloqalarni yanada mustahkamlashda xalqaro tashkilotlar tavsiyalariga asoslangan holda, talabalardagi kognitiv, ijtimoiy-hissiy, ilmiy-texnik, raqamli texnologiyalardan foydalanish kabi sifat va ko'nikmalarni shakllantirish lozim deb hisoblaymiz. Ushbu vazifani hal etishda 4-rasmda keltirilgan mexanizm orqali oliy ta'lim muassasalarida kasbiy ta'limni o'qitishni yo'lga qo'yish maqsadga muvofiq. Taklif etilayotgan mexanizمنى amalga oshirishda oliy ta'lim muassasalari tomonidan mehnat bozorida ish beruvchilarning yollanma xodimlarni ishga yollash bo'yicha talablarini keng marketing tadqiqotlarini o'tkazish orqali chuqur tahlil etishlari talab etiladi.

Xulosa.

Oliy ta'lim muassasalarida kasbiy ta'lim bo'yicha bakalavr va magistrantlar uchun ishlab chiqiladigan ta'lim standartlarini ishlab chiqishda ish beruvchi va oliy ta'lim muassasasining yetakchi xodimlari va professor-o'qituvchilari o'rtasidagi kooperatsiyalashuvni chuqurlashtirish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Ushbu taklifni amaliyotga tatbiq etish orqali quyidagi natijalarga erishiladi:

- oliy ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasidagi mehnat bozorida ishchi kuchi sifatini oshirish bo'yicha o'zaro hamkorlik yo'lga qo'yiladi;
- oliy ta'lim muassasalarida o'qitilayotgan fanlar bevosita ish beruvchi talablariga asoslanishi ularning ilmiy va amaliy ahamiyatini oshirishi bilan birgalikda ishchi kuchi sifatini yaxshilanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi;
- bitiruvchilarni ish bilan ta'minlash ko'rsatkichlari yaxshilanadi;
- mehnat bozorida kadrlarning salohiyati pastligi muammosini qisqa muddatlarda hal etishga erishiladi;
- oliy ta'lim muassasalari bazasida o'qitiladigan fanlar yildan yilga takomillashib boradi va h.k.

Adabiyotlar:

1. Занятость, безработица, служба занятости. – М.: НИВА России, 1996. – С. 185.
2. Маслова И.С. Российский рынок труда. / И.С.Маслова – М.: Институт экономики РАН, 1993. – С. 4-5.
3. Гимпельсон В. Частный сектор в России: занятость и оплата труда // Мировая экономика и международные отношения. - 1998. – №2. – С. 28;
4. Капелюшников Р. Движение рабочей силы и рабочих мест в российской промышленности // Вопросы экономики. – 1998. - №2. – С.23;
5. Костаков В. Проблемы формирования рынка труда // Экономика и математические методы. – 1995. - №5. – С.39;
6. Котляр А. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. - №1. – С.15;
7. Кашепов А. Рынок труда: регулирование. прогнозы // Экономист. – 1993. - № 3. – С.59.
8. Кашепов А. Рынок труда: регулирование. прогнозы // Экономист. – 1993. - № 3. – С.60.
9. Маслова И.С. Российский рынок труда. / И.С.Маслова – М.: Институт экономики РАН, 1993. – С. 5.
10. Павленков В.А. Рынок труда / В.А. Павленков – М.: Анкил, 1992.–С.9-11.
11. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. / К.Р. Макконнелл, С.Л.Брю. – М., 1995. – Т.1. – С.136-142.
12. Колосницына М.Г. Экономика труда / М.Г. Колосницына – М.: Изд-во Магистр, 1998. – С.5-7.
13. Субетто А.И. манифест системогенетического и циклического мировоззрения и Креативной Онтологии / А.И.Субетто - Тольяти, 1994. – С. 30.
14. Гордиенко А.А. Социокультурные основания эволюции образования будущего // Современное образование: проблемы и перспективы. – 1995. – С. 5-19.
15. Doeringer P., Piore M., Internal Labour Markets and Manpower Analyses Lexington, Mass, 1971; Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility. ILO, - Geneva, 1986. – P. 19-20.
16. Skills Development. The World Bank. <https://www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment>
17. Population with tertiary education. маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган <https://data.oecd.org/chart/5Hc6>
18. Science and Engineering Indicators. National Science Foundation <https://www.nsf.gov/statistics/seind/>
19. Kyoji F. Service sector productivity in Japan: The key future economic growth. RIETI Policy discussion paper series 10-p-007, 2010
20. <https://www.worldbank.org/en/topic/jobsanddevelopment>
21. Jobs and Development Conference 2020: Better Jobs for Development. The World bank. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/09/21/jobs-and-development-conference-2020-better-jobs-for-development>
22. Muminov N. THE ROLE OF INTELLECTUAL POTENTIAL IN THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY: THEORETICAL AND HISTORICAL APPROACH // German International Journal of Modern Science №19, 2021. VOL. 2. ISSN (Print) 2701-8369. ISSN (Online) 2701-8377. DOI: 10.24412/2701-8369-2021-19-2-27-29