

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА  
ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ**

**«Иқтисодиёт ва статистика» факультети**

**Холмўминов Ш.Р.**

**«КАДРЛАР МАРКЕТИНГИ»**

фандан

**МАЪРУЗАЛАР МАТНЛАРИ**

ТОШКЕНТ - 2000В

**Холмўминов Ш.Р. Кадрлар маркетинги (маърузалар матнлари) — Г.: ТДИУ, 2000; 66 б. (Муаллиф тахрири асосида)**

Ушбу маърузалар матнларида кадрларга талаб ва таклиф, малакали меҳнат бозорини шаклланиши ва тартибга солиниши, кадрлар талаби ва таклифини тадқиқ қилиш усуллари ва малакали кадрлар тайёрлашни йўналишлари батафсил баён этилган. Улар «иқтисодиёт» таълим йўналиши талабаларига мўлажалланган.

**Тақризчилар:** «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» кафедраси доценти Муртазаев Б.Ч.; «Маркетинг ва ташқи иқтисодий ривожланиш» кафедраси мудири, профессор Жалолов Ж.Ж.

«Иқтисодиёт ва статистика» факультети илмий кенгаши ва «Меҳнат иқтисодиёти ва «социологияси» кафедрасининг мажлиси томонидан нашрга тавсия этилган.

## КИРИШ

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига самарали ўтишни таъминловчи асосий куч малакали кадрлар ҳисобланади. Бунинг муҳим ижтимоий – иқтисодий аҳамиятини мамлакатимиз Президентги И. Каримов қуйидагича изоҳлаб берди: "...бозорнинг ўзгарувчан шароитларида меҳнат қилишга лаёқатли бўлган ўзимизнинг тоқори малакали маҳаллий кадрларимизсиз Ўзбекистоннинг мустақиллигини тасаввур қилиш қийин".

Юқори малакали кадрларни тайёрлашда уларга бўлган талаб ва таклифни маркетинг тадқиқоти ҳам муҳим аҳамиятга эга. Шунинг учун 'Меҳнат бозори иқтисоди' ва 'маркетинг' фанларини таркибий қисмлари бўлган 'кадрлар маркетинги' фани юзга келди.

**Мазкур фаннинг мақсади** – талабаларни кадрларга бўлган талаб ва таклифни маркетинг тадқиқотини самарали ўтказиш бўйича тавсияномалар ишлаб чиқишга ўрганишдан иборат.

'Кадрлар маркетинги' фанининг **асосий вазифалари** қуйидагилардан иборат:

- кадрлар маркетингини моҳияти ва уни ўтказиш босқичларини ўргатиш;
  - малакали меҳнат бозорининг тузилмини, таркиби ва шаклланишини ҳолатларини аниқлаш;
  - кадрлар талаби ва таклифига таъсир этувчи омилларни аниқлаш;
  - кадрларга талаб ва таклифни социологик тадқиқ этиш методикаси ўргатиш;
  - бозор иқтисодиётига мос келадиган кадрлар тайёрлашнинг асосий йўналишларини белгилаш;
  - малакали меҳнат бозорини тартибга солиш, механизмни ўргатиш.
- 'Кадрлар маркетинги' фани 'иқтисодий назария', 'меҳнат бозори иқтисодиёти', 'маркетинг', 'менежмент', 'макроиқтисодиёт', 'бозор иқтисодиёти ва бизнес асослари' каби иқтисодий фанлар билан узвий боғланган.

## 1— Мавзу. Кадрлар маркетинги тадқиқоти

1.1. Кадрларга талаб ва таклифни ўрганишда маркетинг тадқиқотининг аҳамияти

1.2. Кадрлар маркетинги тадқиқоти ўтказишнинг асосий босқичлари

### 1.1. Кадрларга талаб ва таклифни ўрганишда маркетинг тадқиқотининг аҳамияти

Ҳозирги пайтда статистик маълумотлар малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни тўлиқ ифодалай олмаяпти. Чунки, халқ хўжалигида малакали иш жойларини ҳисобга олишнинг мақбул услубияти йўқлигидан малакали ишчи кучига бўлган талаб миқдорини аниқлаш мураккаблигича қолмоқда. Бундай муаммоларни ечишда кадрлар маркетинги асосларини кенг қўллаш ижобий натижалар беради.

Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда товарларга бўлган талаб ва таклифни ўрганишда маркетинг кенг қўлланилади.

Ўзбекистонда маркетинг фаи сифатида шаклланиб, товарлар, қимматбаҳо қорозлар, илмий ишлашмалар ва инвестиция бозорларини таҳлилда ўз ижобий натижаларини бермоқда. Лекин малакали меҳнат бозорини ўрганишда ундан деярли фойдаланилмаяпти. Бунинг асосий сабаби эса кадрлар маркетингини амалиётда қўллаш услубияти яратилмаганлигидадир.

Кадрлар маркетинги малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ҳамда улар ўртасидаги нисбатни ҳозирги ва келажакдаги ҳолатини ўрганибгина қолмасдан, аҳоли бандлигини тартибга солувчи асосий механизмлардан бири сифатида ҳам хизмат қилади. Унинг ёрдамида зарур ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш билан бирга, малакали меҳнат бозори конъюктурасини ўрганиш, зарур мутахассисликларга бўлган талабни аниқлаш ва уларни тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқиш ҳамда кенг миқёсда реклама фаолиятини олиб бориш имкониятларига эга бўлинади. Кадрлар маркетинги соҳасини бош мақсади ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги энг мақбул нисбатларни вужудга келтириш асосларини ўрганишдан иборатдирки, бу аҳолининг оқилона бандлигини таъминлашда энг муҳим иқтисодий — ижтимоий аҳамият касб этади.

Кадрлар маркетинги меҳнат биржалари фаолиятида, айниқса кенг қўлланиши лозим. Бу масалада кичик ва ўрта меҳнат биржалари илмий — тадқиқот институтларига, махсус ташкилотларга ёки тажрибали мутахассис — иқтисодчи олимларга мурожаат қилишлари

мумкин. Йирик меҳнат биржалари эса ўз таркибида кадрлар маркетинги бўлимини тузиб, унинг ходимлари орасида иқтисодчи, социолог, психолог, математик ва программистлар ҳамда бошқа юқори малакали мутахассислар бўлишини таъминлашлари керак. Улар статистик услубларнинг ва иқтисодий – математик моделларнинг тўпламлари(банклари) ёрдамида малакали меҳнат бозорининг ҳолати ҳақидаги маркетинг ахборотларини тўплаш ва баҳолаш билан шуғулланадилар.

Статистик услублар банки меҳнат бозорининг таркибий қисмларига доир ахборотларни тўплаш, туруқлаш, қайта ишлан ва уларнинг ишончлилигини текширишга мўлжалланган воситалар мажмуидан иборат бўлади.

Моделлар банки эса, иқтисодий – математик моделлар йиғиндисидан иборат бўлиб, улар асосида малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ни тартибга солишнинг энг мақбул маркетинг ечимлари топилади. Ҳар бир модель малакали меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг шароитларини ва омилларини ифодалайди.

## 1.2. Кадрлар маркетинги тадқиқоти ўтказишнинг асосий босқичлари

Малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳақида ишончли маркетинг ахбороти ҳосил қилиш учун асосан қўйидаги босқичлардаги ишларни олиб борилиши лозим:

Биринчи босқичда кадрлар маркетинги тадқиқотининг асосий муаммолари ва мақсади аниқланади. Ечилиши мураккаб бўлган асосий муаммолар жумласига малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳақида ишончли ахборотномаларнинг етишмаслиги, банд бўлмаган малакали мутахассисларни иш жойлари билан таъминлаш ва уларнинг сонини камайтириш киради. Тадқиқотнинг мақсади -- малакали меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талаб, таклиф ва баҳо ўртасидаги муносабатликни келтириш бўйича стратегик чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ҳисобланади.

Иккинчи босқичда малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф шаклланишини характерловчи асосий кўрсаткичларга доир ахборотлар тўпланади ва таҳлил қилинади. Ахборотларни таҳлил қилишда эконометрикани кўп омилли, регрессион, корреляцион, имитацион ва мақсадли дастурлаш услублари кенг қўлланилади. Тадқиқотчи бирламчи ва иккиламчи ахборотларни алоҳида ёки бўлмаса ҳар иккаласини ҳам бир вақтда йиғиш мумкин. Иккиламчи ахборотлар ички ва ташқи манбалар ҳисобига ташкил топади.

Ички манба бўлиб, корхонанинг йиллик ҳисоботи, маркетинг тадқиқоти натижалари, меҳнат биржаси ва бандлик хизмати маълумотлари, реклама истеъмолчиларининг шарҳлари ва бошқалар

хизмат қилади. Ташқи манбалар сифатида эса, халқ хўжалиги ва меҳнат бўйича статистика тўлаамлари, халқаро меҳнат ташкилоти, меҳнат статистикаси, даврий матбуот, илмий тадқиқот ва ихтисослашган маркетинг ташкилоти маълумотлари ҳисобланади. Бунга иш жойлари ярмаркаси ва кўرғазмаси, бандлик ва меҳнат бозори бўйича конференция ва йиғилишлардан олинган ахборотлар ҳам киради.

Агар иккиламчи маълумотлар тадқиқот мақсадига эришиш учун етаранча ахборот бермаса, бирламчи маълумотларни йиғиш ва дала маркетинги тадқиқоти, деб аталадиган тадқиқот ўтказиш лозим. Бунда қуйидаги услублардан фойдаланилади: социологик сўров; яқка ёки гуруҳли интервью; иш берувчи (тадбиркор) феъл – атворини кузатиш ва уни қайд (регистрация) қилиш; эксперт баҳолаш.

Меҳнат биржаси ҳолати бўйича йиғилган ахборотларни таҳлил қилиш жараёнида маркетинг тадқиқотининг миқдорий услублари қўлланилади:

1. Кўп омили услублар (биринчи навбатда омили ва кластерли таҳлил) асосида кўп сонли ўзаро боғланган ўзгарувчиларга эга маркетинг ечимини изоҳлаш учун ишлатилади. Масалан, малакали ишчи кучининг таклифи, баҳоси ва рақобатбоғлигидан келиб чиққан ҳолда ишчи кучига бўлган талаб ҳажминини, мавжуд бўлган ва ташкил этилаётган иш жойи миқдорини, реклама миқдоси ва унга сарфланган харажатни ҳамда маркетинг мажмуасининг бошқа элементларини аниқлаш;

2. Регрессив ва корреляцион услублар маркетинг фаолиятини тасвирлайдиган ўзгарувчи гуруҳлар ўртасида ўзаро муносабатларни қарор топтириш учун ишлатилади;

3. Имитацион услублар, маркетинг ҳолатига таъсир қилувчи ўзгарувчилар (масалан, қишлоқ хўжалигида ишчи кучидан фойдаланишдаги рақобатни тасвирловчи) таҳлил қилиш орқали ечимга эришишда қўлланилади;

4. Қарор қабул қилишнинг статистика назарияси услублари (ўйинлар назарияси, оммавий хизматлар кўрсатиш назарияси, стохастик дастурлаш) иш берувчиларнинг малакали ишчи кучи бозорида вазиятни ўзгаришида юз берадиган муносабатни стохастик ифодалаш учун ишлатилади;

5. Операцияларни тадқиқ қилишнинг детерминацион (аниқловчи) услублари (биринчи навбатда чизиқли ва чизиксиз дастурлаш) жуда кўп бир – бирига боғлиқ ўзгарувчилар бўлганда ва оптимал ечимни топиш керак бўлган пайтда қўлланилади. Мисол учун, ишсизликни ўсишини ҳисобга олган ҳолда меҳнат ресурсларини оқилона бандлигини таъминлаш вариантлари;

6. Детерминацион ва эҳтимолӣ услубларни биравштирувчи пайванд (гибрид) услуби авваломбор, ишчи кучини тақсимлаш муаммоларини тадқиқ этиш учун қўлланилади;

7. Мақсадли – дастурлаш услуби меҳнат биржаларида маркетинг фаолияти бўйича мақсадли жорий ва келажакда амалга ошириладиган чора – тадбирларни ишлаб чиқишда қўлланиладиган иккинчи оддий – математик таҳлил ва истиқболни белгилаш, социологик тадқиқот ва эксперт баҳолаш инструментларининг йиғиндисини ифода этади.

Маркетинги тадқиқотининг ушбу етти миқдорий услуби ҳали маркетинги тадқиқоти бўйича услубларнинг ҳаммаси эмас, маркетингини тадқиқ этишда 50 хилдан кўпроқ услуб қўллашнинг мумкин. Маркетинг тадқиқотининг ушбу босқичида юқорида келтирилган услублар ёрдамида малакали ишчи кучига бўлган талаб, таклиф ва баҳонинг миқдоси аниқланади.

Учинчи босқичда меҳнат бозорида малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги номуносибликнинг миқдоси ва сабаблари аниқланади. Бу ерда кўпинча баланс, эконометрия ва социологик тадқиқот услубларини ва моделларини қўллаш мақсадга мувофиқдир.

Тўртинчи босқичда мулкчиликнинг янги шакллрини вужудга келиши шароитида янги генерациядаги мутахассисларни тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишининг мажмуий тавсияномалари ишлаб чиқилади.

Бешинчи босқичда рақобатга бардошли маҳсулотлар ишлаб чиқараётган ва турли хил сервис хизматлари кўрсатаётган маҳаллий ва хорижий иш эгаларининг талабларини ҳисобга олган ҳолда зарур мутахассисликлар ва касблар миқдорини ва таркиби аниқланади.

Олтинчи босқич кадрлар маркетинги тадқиқотида муҳим ўрни тутиб, унда аввалги босқичларда олинган сўнги натижалар ёрдамида меҳнат бозорида малакали ишчи кучига бўлган талаб, таклиф ва баҳо ўртасидаги номуносибликни йўқотиш тадбирлари белгиланади. Бунда меҳнат бозори контекстурасини ўрганишининг мақсадли дастурлаш услубини қўллаш ижобий натижалар беради.

Еттинчи босқичда реклама фаолиятини амалга ошириш тадбирлари ишлаб чиқилади ва улар меҳнат биржаларида ташкил этилган реклама бошқармаси томонидан амалга оширилади. Бунда тўртта бўлинма фаолият кўрсатади: эълонларни тайёрлаш ва ишлаб чиқиш билан шуғулланидиган, ижодий бўлим; эълонларни жойлаштириш ва реклама воситаларини танлашга жавобгар бўлган, реклама воситалари бўлими; малакали ишчи кучи ва иш жойига бўлган эҳтиёжини ва тавсифини ўрганадиган, тадқиқот бўлими ва ёлланган малакали ишчи кучини одди – сотди бўйича меҳнат шартномаси асосида тижорат фаолияти кўрсатадиган агентлик, яъни, тижорат бўлиmidан иборат.

Саккилинчи босқичда имитацион ва оптимизацион моделлари ёрдамида малакали меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг кўп вариантли истиқболли кўрсаткичлари аниқланади. Бундан ташқари кадрлар маркетинги фаолиятининг ривожига доир энг мақбул ечимлар варианты ҳам топилади.

Тўққизинчи босқичда аввалги босқичларда олинган барча ахборотлардан фойдаланган ҳолда аҳоли бандлиги хизмати органлари маркетинг фаолиятининг стратегик режалари тузилади.

Кадрлар маркетинги босқичлари статистик ҳисоботларда юқори ишончга эга бўлмаган ишчи кучига талаб ва таклиф ҳақидаги ахборотларни тўпилаш ва таҳлил қилиш имкониятини беради.

Ҳозирги пайтда республикада «кадрлар маркетинги» мутахассислиги бўйича янги кадрлар тайёрлашга етарлича эътибор берилмаяпти. Бозор муносабатларига ўтиш натижасида мазкур ихтисосликка бўлган талабни янада ошишини меҳнат ресурслари билан яхши таъминланган ривожланган давлатларнинг хўжалик юритиш тажрибалари кўрсатиб турибди.

«Кадрлар маркетинги» мутахассислигини ўзлаштираётган кишилар қуйидаги ишларни амалга ошириш қобилиятига эга бўлмоқлари даркор:

— аҳоли бандлиги ва меҳнат бозори ҳақида давлат сиёсатини яхши билиш;

— ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ҳолатларини комплекс таҳлил қилиш;

— ишсизлик миқдори ва сабабларини тўғри баҳолашлари ва уни камайтиришга доир таклифлар ишлаб чиқиш;

— зарур мутахассислик ва ихтисос бўйича кадрлар соғини аниқлашлари ва уларни тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш юзасидан чора-тадбирлар белгилаш;

— миқозларга профессионал маслаҳат беришлари, маҳаллий ва хорижий иш эгалари билан музокаралар олиб боришлари, улар ҳамда ёлланиб ишловчилар билан меҳнат шартномаларини туза билишлари;

— меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг асосий истиқбол кўрсаткичларини аниқлаш;

— меҳнат биржаларининг реклама маҳсулотларини ишлаб чиқиш;

— аҳоли бандлиги хизмати органлари фаолиятининг стратегик режаларини тузиш;

— банд бўлмаган аҳоли учун янги иш жойларини, ижтимоий ҳимоялаш ва экспорт қилишни ташкил қилиш;

— меҳнат бозоридаги вазиятларни тартибга сола билиш.

Фақат шундай ишларга қодир кишиларгина халқ хўжалиги тармоқларида бугунги давр талабларига ҳар томонлама жавоб



берадиган кадрлар аҳлининг шаклланиши ва ривожланишига муносиб ҳисса қўша оладилар.

### **Қисқача ҳулосалар**

1. Кадрлар маркетинги малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ҳамда улар ўртасидаги нисбатни ҳозирги ва келажақдаги ҳолатини ўрганибгина қолмасдан, балки, аҳоли бандлигини тартибга солувчи асосий механизмлардан бири сифатида ҳам хизмат қилади. Шунинг учун кадрлар маркетинги меҳнат биржалари фаолиятида кенг қўлланилиши лозим.
2. Кадрлар маркетинги тадқиқотининг асосий босқичлари бир бири билан узвий боғланган бўлиб, кадрлар талабига таълуқли ахборотларни йиғиш, таҳлил қилиш ва зарурий тавсияларни ишлаб чиқиш функцияларни амалга оширади.
3. 'Кадрлар маркетинги' мутахассислиги бўйича малакали кадрларни тайёрланиши меҳнат бозоридаги талаб, таклиф, қиймат, баҳо ва рақобатни батафсил таҳлил қилиш ва истиқболлаш имконини беради.

### **Таянч иборалар.**

Кадрларни тайёрлаш; талаб; таклиф; кадрлар маркетинги; асосий босқичлари; 'Кадрлар маркетинги' мутахассислиги.

### **Назорат ва мулоҳаза учун саволлар**

1. Малакали кадрларни тайёрлашни қандай аҳамияти бор?
2. 'Кадрлар маркетинги' фани нима учун пайдо бўлди?
3. Кадрлар маркетинги тадқиқотининг асосий босқичларини мазмунини сўзлаб беринг.
4. 'Кадрлар маркетинги' бўйича мутахассислар қандай ишларни бажаришлари лозим?

### **Адабиётлар рўйҳати**

1. Котляр Ф. Основы маркетинга — М.: Прогресс, 1991.
2. Холмўминов Ш.Р. АСҚда кадрлар маркетинги — Т.: Журнал 'Солиқ тўловчи', 1998, 7 сон.

## 2- Мавзу. Хадрлар маркетингини асоси-малакали меҳнат бозори

2.1. Малакали меҳнат бозорининг таркиби

2.2. Малакали меҳнат бозорини тузатиши

2.3. Меҳнат ҳақи, талаб ва таклифи ўртасидаги алоқадорлик

### 2.1. Малакали меҳнат бозорининг таркиби

Малакали меҳнат бозори малакали меҳнатта бўлган талаб ва таклиф асосида шаклланади.

Малакали меҳнат — бу маълум бир даражада мураккаблиги билан ажралиб турадиган ва бажарилиши ходимдан махсус тайёргарлик, қобилият ва кўникма талаб қиладиган меҳнатни ифода этади.

Малака даражаси эса тариф (малака) разряди билан аниқланади. Корхона ёки фирма ходимининг малака даражаси қанчалик юқори бўлса, унинг ижтимоий фойдалалилиги ва қиймати ҳам шунча юқори бўлади.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида ходимлар малакаси аввало чуқур умумтаълим, техникавий ва касбий билим, устакорлик, малакавий ҳаракатчанлик, тиришқоқлик, уйдабуронлик каби хислатларни ифода этади. Малаканинг оширишининг аҳамияти шундан иборатки, унда таълим беришининг мақсади, тартиби, мазмуни ва ташкил этишни белгилайдиган ходимларни тайёрлашнинг туб моҳияти яқинлик билан йиғилган ҳолда ифода этилади.

Ҳозирги илмий техника тараққиёти шароитида муҳандис, технолог, конструктор, лойиҳачи, агроном, зоотехник, иқтисодчи, шунингдек, бозор муносабатларини жорий этиш жараёнида у билан бирга кириб келган янги турдаги мутахассисликлар — менежемент, маркетинг, брокер, дилер, маклер, агробизнес, банкир ва ҳ.к. каби соҳалар бўйича юқори даражадаги махсус маълумотта эга бўлган ходимларнинг меҳнати жуда катта аҳамият касб этади.

Амалда қабул қилинган малакали мутахассислар таркибига олий ёки ўрта махсус маълумот олганлар, яъни муайян тартибда хусусий ёки давлат тасарруфида бўлишидан қатъий — назар олий ва ўрта махсус ўқув юрталари (техникумлар), коллежларни тутатган шахслар кирилади.

Мутахассислар олган маълумотларига мос равишда иккига ажралади. Аммо уларни бўлимларга ажратмасдан аввал, меҳнатни ўзини даражалаб чиқишимиз керак ва бу эса ўз навбатида уч қисмга бўлинади, яъни:

- юқори малакали меҳнат;
- ўрта малакали меҳнат;

— малакасиэ меҳнат.

Булардан юқоридаги иккитаси, юқори малакали меҳнат ва ўрта малакали меҳнат соҳиблари айнан эслатиб ўтган олий ва ўрта махсус маълумоти олган мутахассислар ҳисобланадилар.

Юқори малакали мутахассислар — булар меҳнатнинг маълум бир тармоғида (менежер, бухгалтер, врач, банкир, ҳуқуқчи, ўқитувчи, агроном ва бошқалар) махсус олий маълумот олган шахслардан иборатдир. Юқори малакадаги мутахассислардан ўзларига алоқадор бўлган тармоқлардаги фан ва техника, ишлаб чиқариш ёки маданият ҳамда ўзининг конкрет вазифаси ҳақида чуқур билимга эга бўлишлиги талаб этилади. У фан ва техника ютуқларини амалиётта жорий эта билиши ва янада ривожлантиришга фаол қатнашини, ҳамда ўлаштирган билимини янада кенгайтиришни, такомиллаштиришни, бу билим ва таржибаларини амалий ишда юқори натижаларга эришиш учун ишлата билиши зарур.

Ўрта малакали мутахассислар — булар аввало ихтисосланган ва касб — ҳунар коллежлари ҳамда ўрта махсус ўқув юрталарини битирган шахслардир. Уларга ишлаб чиқаришнинг аниқ бир участкасида техник раҳбарлик қилиш юклатилган саноат, қурилиш, транспортдаги ўрта муҳандис — техник ходимлар киради.

Халқ хўжалигининг бошқа тармоқларидаги ўрта малакадаги мутахассисларга махсус маълумотга эга бўлган, меҳнатнинг муайян бир участкасида (масалан, кичик агрономлар, кичик зоотехниклар, жамоа хўжаликларида бригада ва фермаларга раҳбарлик қилувчилар ва бошқалар) раҳбарлик вазифасини бажараётган ёки бажарувчилардан олий маълумот талаб қилмайдиган, бевосита ўзи бажарадиган меҳнатнинг аниқ бир турини (масалан, ўрта тиббиёт ҳамшираси, ҳисобчи, моля — режа бўлими ходими, бошқа мутахассисларнинг қўл остида ишлайдиган ходимлари ва бошқалар) бажарадиган шахслар киради.

Малакасиэ меҳнат соҳиблари категориясига эса, асосан ўрта ва бошланғич маълумотга эга бўлган, маълум бир мутахассислик бўйича талаб этиладиган махсус билимга эга бўлмаган шахслар киради. Булар асосан махсус тайёргарлик талаб этмайдиган, оддий, аммо кўпинча оғир қўл меҳнатига таянган касбларда фаолият кўрсатадилар. Зундай шахслар айниқса қишлоқ жойларида меҳнатга лаёқатли аҳолининг катта қисминини ташкил этади.

Банд бўлганларнинг касб — малака таркиби кўп йиллар давомида барқарор анъана — аҳолининг таълим даражаси доимо ўсиши томон тавсифланиб келинди. Ваҳоланки, банд бўлган аҳолининг таълим даражаси ҳақида маълумотнома сифатида аҳолини рўйхатга олиш кўрсаткичлари қўлланилиб келар эди. Унда биз ҳам иш билан банд бўлган аҳолининг маълумотанлиги даражасини кўрсатиш учун

Республикаимиз бўйича охириги икки марта ўтказилган аҳолини рўйхатга олиш кўрсаткичларидан фойдаланамиз (1 — жадвалга қаранг).

Ўзбекистонда 1989 йилда олий маълумотли аҳоли сони 1979 йилга нисбатан 40,6%га, ўрта махсус таълим эса 108,7%га ўсган. Аҳолининг тўлиқсиз ўрта маълумотлилари сони эса бу давр мобайнида 22,0%га камайган. Республика бўйича иш билан банд бўлган аҳолининг деярли 71,6%и ўрта махсус ва ўрта умумий таълимга эга бўлганлардан иборатдир.

1 — жадвал

Ўзбекистонда иш билан банд бўлган аҳолининг маълумотлилиги даражаси

	Минг киши				1000 киши аҳоли ҳисобига			
	1979	%га	1989	%га	1979	%га	1989	%га
Олий (тулиқ ва ўрта махсус ва ўрта махсус ва тулиқсиз) маълумотли иш билан банд бўлган аҳоли	5260	100	7396	100	848	100	948	100
Шу жумладан: Тулиқ олий маълумотлилар	599	11,4	988	13,4	96	11,3	127	13,4
Тулиқсиз олий маълумотлилар	78	1,5	115	1,6	13	1,5	15	1,6
Ўрта махсус маълумотлилар	745	14,2	1555	21	120	14,2	199	21
Умум ўрта маълумотлилар	2582	48,7	3743	50,6	413	48,7	480	50,6
Тулиқсиз ўрта маълумотлилар	1276	24,2	995	13,4	206	24,3	127	13,4

Бу эса ўз навбатида республикаимиз аҳолисининг охириги йилларда етарли қадар юқори таълим даражасига чиққанлигини биладиради.

Ривожланган мамлакатларнинг тажрибаси шуни кўрсатадики, жамиятимиз ҳаётида бозор муносабатларининг тобора чуқур кириб бориши ва иқтисодийнинг кўп укладлик тизимига ўтиши натижасида жамоа шаклидаги чорвачилик ва деҳқончиликда машғул бўлган ишловчиларнинг сони тобора қисқариб боради. Хусусийлашган шаклдаги хўжаликларда фаолият кўрсатадиган универсал ишловчиларнинг (деҳқон, ижара ва фермер хўжаликларига) сони тобора ошиб боради. Икки ва ундан кўпроқ касбга эга бўлган юқори маълумотли ишловчилар, жамоа хўжаликларига, ширкат ва ҳиссадорлик типигадаги корхоналарда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш усталари миқдори тобора ошиб

боради. АҚШ ва Ғарбий Европа давлатларида битта фермер камидан 10—12 кишини озиқ—овқат билан таъминлайди. Бизда эса бу кўрсаткич нари борса 1—2 кишидан иборат. Айниқса, ҳозирги пайтда қайта ишлов саноатининг ривожланиши натижасида бу соҳани кадрлар билан таъминлашда катта ўзгаришлар юз бермоқда. Ҳозир бу ерда ишчиларнинг жудаям тор касбий ихтисослашуви юз бермоқда, тармоқда элементар касбий тайёргарлик ва умумий маълумотнинг юқори даражаси талаб этилмайдиган истиқболли йўқ касблар устун бўлмоқда. Бундай ишчиларнинг бозор шароитида кўникиши қийин бўлади. Кадрлардаги ҳозирги ҳолат халқ хўжалигининг бошқа соҳа ва тармоқларида айниқса, қайта ишлаш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида бозор ихтисоди билан боғлиқ бўлган янги касблар масалани, бизнесмен, менежер, дилер, брокер, маркетинг, лизинг, реклама, консалтинг ва банк ишлари бўйича мутахассисларнинг вужудга келишини қийинлаштиради.

Хулоса қилиб шуни қайд этиш мумкинки, бозор муносабатларига ўтиш меҳнат бозорида тубдан ўзгаришлар қилинишини талаб этади, ҳамда унинг таркибий қисми бўлган малакали меҳнат бозорини жадал суръатлар билан шаклланишини тақозо этади. Зеро, ширкат, жамоа ва фермер хўжаликлари, ҳиссадорлик жамиятлари, хусусий ишлаб чиқариш бирикмалари тор ихтисосли эски касбдаги ходимларни эмас, балки янги турдаги маданий—деҳқон хўжайинлари, ишбилармонлар, универсал ишчилар, универсал мутахассислар, менежерлар, банкир, сақлаш, қайта ишлаш, сервис ҳамда одди—сотди фаолиятлари соҳасида кенг профилдаги (касбдаги) юқори малакали ишчи ва мутахассисларни талаб этади. Республикамизнинг ҳар бир вилояти, туманларида малакали меҳнат бозорини шакллантириш бу муаммоларни ҳал этишда айни мудоао бўлади.

Малакали меҳнат бозори (ММБ) бозор муносабатларининг бошқа барча тизимлари билан узвий боғлиқликдадир.

**Малакали меҳнат бозорининг асосий элементлари: талаб ва таклиф, қиймат, ишчи кучи баҳоси ва бу бозорда юзага келадиган рақобатдан иборатдир.**

Малакали меҳнат бозоридан талаб — халқ хўжалиги соҳаларининг меҳнат бозоридан тақдим этиладиган ва иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан келадиган даромади ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган малакали ишчи кучига бўлган ҳажмий ва таркибий эҳтиёжини акс эттиради. Ҳақиқатдан ҳам бундай бозорда талабга эга бўлиш учун ишчи кучи маълум бир миқдорда касбий, ақлий ва жисмоний қобилиятларга эга бўлиши лозим. Уни ишлаб чиқариш жараёни ва аҳолига хизмат кўрсатган ҳолда тадбиқ этиб, ўзининг истъеом сифатини йўқотмаслик учун доимо такрар ишлаб чиқариб туриши лозим. Нафақат у ўзини

такрор ишлаб чиқариши, балки ўсишини рағбатлантирган ва меҳнат ресурсларининг ҳамда баъча аҳолининг сифат ҳолатини яхшилаган ҳолда келажақда такрор ишлаб чиқаришининг асосини қўймоқ лозим.

Малакали меҳнат бозоридаги таклиф — касбий малака ва кўникмасига таянган ҳолда ақлни ва жисмоний қобилияти сафарбар этиладиган меҳнати билан ёлланиб ишлаш шартига биноан ишга киришдан манфаатдор бўлган малакали меҳнат ресурсларининг (сони, жинси, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, умумдорлиги, даромади ва бошқа кўрсаткичларлари бўйича) миқдор ва сифат таркибини ифодалайди.

Ҳозирги шароитда малакали меҳнат бозорида ишчи кучи таклифини мутлақо кўпайтириш мумкин эмас. Чунки ҳар томонлама шаклланган чуқур амалий тажрибага эга бўлган бундай ишчи кучи миқдори талаб этилаётган эҳтиёждан анчагина камдир. Малакали ишчи кучи таклифини кўпайтириш заруряти ишчи кучи бозорининг алоҳида сегментларида, хизмат кўрсатиш сектори, индивидуал меҳнат ва қайта ишлаб чиқариш саноати тармоқлари ва жавҳалари учун юзага келиши мумкин.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли, айниқса унинг иқтисодий фаол қисми меҳнат бозорининг шаклланишида асосий демографик манба ҳисобланади (2 — жадвалга қarang).

2 — жадвалнинг таҳлили шуни кўрсатадики, 1999 йилга келиб қишлоқ аҳолисининг иқтисодий фаол қисми меҳнат ресурслари умумий сонининг 67,4%дан ортиғини ташкил этиб, унинг миқдори иқтисодиётнинг нодавлат секторида 22,0%га ўсди. Фермер ва деҳқон хўжаликлари сонининг ошиши, кичик ва ўрта бизнеснинг ривожланиши, яқкаҳол меҳнатни татбиқ этилишининг кенгайиши хусусий секторда банд бўлганлар сонининг 2 мартага яқин кўпайишига бевосита кўмаклашди.

Шундай қилиб, шубҳасизки, республика ММБда ишчи кучи таклифининг ўсиши кўп жиҳатдан аҳолининг иқтисодий фаол қисмини ҳолати билан белгиланади. У эса мазкур бозордаги рақобатта ҳам кўп жиҳатдан боғлиқ.

Юқори унумли ишчи кучини ёллаш, меҳнатни ижтимоий тақсимлаш ва бўш иш ўринларни эгаллашда ходимлар ўртасидаги ҳамда меҳнат шартномалари асосида иш ҳақи шартлари, учун ходимлар билан ёлловчилар ўртасидаги рақобат ММБни ҳар қатлантирувчи механизми ҳисобланади.

Малакали ишчи кучига талаб ва таклифнинг нисбати ММБни конъюктурасини ифодалайди. У кўп сонли омилар ва шароитлар таъсири остида шаклланади, ҳамда меҳнатга лаёқатли аҳоли турли хил гуруҳларининг ёлланма ходимлар сифатида тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амакда ишчи кучига талаб ва таклифнинг умумий ва таркибий мувозанатига эришиш қийин. ММБининг

конъюктураси ишчи кучи нархига бевосита таъсир кўрсатади. У ўз навбатида, амалдаги бозор нархларига мувофиқ ўзгариб туради, меҳнат ресурсларининг муомала соҳасида шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларга мувофиқ маълум йўналишни шакллантиради. Ўз навбатида малакали ишчи кучи нархини унинг қийматидан фарқлиниши ишлаб чиқаришнинг самарадорлигига, тақсирлот муносабатларига, иш ҳақи ҳамда фермер ва деҳқон хўжаликлардан олинган даромадлар даражаларига, истеъмол саватининг ўсishiга, товэрлар ва хизматларни амалдаги нархларига, уларнинг мавжудлигига, табиий бойликларнинг ҳолатига ҳамда бошқа омиллар ва шароитларга боғлиқ.

2- жадвал

Ўзбекистон Республикасида меҳнатта лаёқатли қишлоқ аҳолиси сони ва унинг иқтисодий фаол қисмининг ўзгариши, минг киши <sup>1</sup>

Кўрсаткичлар	1993 й.	1994 й.	1995 й.	1996 й.	1997 й.	1997 й.а 1993 й.га нисб. %
қишлоқ аҳолиси	13143,8	13539,4	13926,7	14251,2	14517,7	110,5
Улардан:						
- меҳнатга лаёқатли ёшдагилар	6164,2	6417,7	6637,0	6876,9	7069,2	114,7
- меҳнат ресурсларини	6293,9	6512,5	6726,6	6935,1	7136,2	108,2
Улардан:						
- аҳолининг иқтисодий фаол қисми	4665,3	4741,1	4765,3	4789,1	4808,3	103,1
Улардан:						
- иқтисодда банд бўлганлар	4483,4	4556,2	4533,4	4594,8	4675,9	104,3
шу жумладан:						
Давлат корхоналари ва ташкилотларида	1138,8	833,8	707,7	644,0	594,7	52,2
Поддийот корхоналари ва ташкилотларида	3341,6	3722,4	3828,7	3950,8	4081,2	122,0
Улардан:						
- хусусий хўжаликларда	896,3	1168,8	1309,4	1456,0	1576,8	177,9

## 2.2. Малакали меҳнат бозорининг тузилиши

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозорининг конъюктурасини миқдор ва сифат дўқтаи назардан тадқиқ қилиш мақсадга мувофиқ. Зотан, ММБи меҳнат бозорининг ичида шаклланади. Республикамизда МБида ишчи кучига талабинг миқдори унинг тақлифига нисбатан 1,6

<sup>1</sup> Республикасининг 1995 йилдаги ижтимоий иқтисодий ривожланишининг асосий кўрсаткичлари, Т., Макроиқтисодий ва статистика вазирлиги, 1998., 22-23 б.

марта кам (3 — жадвалга қаранг).

Тақдир қилинаётган даврда (1993 — 1997йй.) ишчи кучи тақлифи 4,6%га, унга талаб эса — 9,8%га ошди. Бу шунинг билан асосланадиги, кўпгина нодавлат ташкилотлари ва корхоналарида яратилган иш жойлари сони 24,6%га, шунингдек, бандликка кўмаклашиш жамғармаси ҳисобидан эса 60%га ошди.

Ишчи кучи тақлифининг миқдори унга бўлган эҳтиёжнинг талабларига тўлиқ мос келмайди. Шунинг учун МБ конъюктурасини ифодалайдиган иккита ўзаро боғланган гуруҳлардаги омилар ва шарт—шароитлар ҳолатини таърифловчи миқдор ва сифат кўрсаткичларини ажратиш зарур. Биринчи гуруҳга қуйидагилар киради: иқтисодий аграр секторининг ҳолати; моддий — техник таъминотининг даражаси; ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфраструктура, қурилиш, саноат, фермер ва деҳқон хўжаликлари ва уйда ишловчилар меҳнатининг ҳолати; кўп укладли иқтисодий ривожланиши шароитларида жамоа — ширкат, ижара, ҳиссадорлик, хусусий, қўшма ва бошқа хўжаликлари ислоҳат қилиниши даражаси; товарлар ва хизматлар, сармоялар, қимматбаҳо қоғозлар ва илмий ишланмалар бозорининг шаклланиши даражаси; табиий бойликларнинг мавжудлиги ва ҳ.к.

Иккинчи гуруҳга эса қуйидагилар киради: маълумоти, малакаси ва касбини эгаллаганлик даражаси; юқори малакали кадрларини тайёрлаш билан шуғулланувчи ўқув юртларининг ҳолати; меҳнатта лаёқатли банд бўлган ва банд бўлмаган аҳолининг жинси ва ёши бўйича тузилиши; иш ҳақи ва бошқа манбалардан, айниқса фермер ва деҳқон хўжаликларидан олинадиган меҳнат даромадларининг даражаси; ишсизнинг ижтимоий ва руҳий ҳолати; ёллаш бўйича иш тақлиф қилувчи меҳнат жамоасидаги ижтимоий — руҳий муҳит; миллатлараро муносабатлар ва сиёсий аҳволнинг ҳолати; миллий — этник анъаналар ва аҳолининг мобиллиги (сафарбарлиги) ва бошқалар.

Юқорида таъкидлаб ўтилган, ММБда ишчи кучига талаб ва тақлифнинг нисбатини аниқловчи омилар ва шарт—шароитлар аҳолини иш билан бандлиги сиёсатининг ижтимоий — иқтисодий йўналишлари ва тамойиллари билан рақобатта (ёки зиддиятта) киришиши мумкин.



**Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф миқдорининг ўзгариши, минг киши<sup>1</sup>**

КЎРСАТКИЧЛАР	1993й	1994й	1995й	1996й	1997й.	1997 йилда 1993 йилга нисб. %
ишчи кучининг таклифи – жами. шу жумладан:	460	465	472	477	481	104,6
биринчи марта иш қидирувчи ошлар шу жумладан:	210	214	217	221	224	106,6
умумий таълим мактабларининг битирувчилари	172	177	180	183	186	108,1
индан оқд қилинган ходимлар шу жумладан:	20	20	21	22	23	113,0
қишлоқ хўжалигидан уй беклари, кўп болалик аёллар ва банд бўлмаган аҳолининг бошқа категорияларидан (гойфаларидан) ишлашни ҳодолчилар	16	17	18	21	23	143,8
бошқалар	223	223	226	227	225	100,9
ишчи кучига талаб – жами. шу жумладан:	7	8	6	7	8	114,3
меҳнат қонулари бўйича ишдан бўшатилган ходимларнинг ўрнига қабул қилиниш эhtiбжи	276	280	290	297	303	109,8
яни иш жойларида ходимларга эhtiбжи	67	70	72	74	77	114,9
улардан:	140	145	154	163	166	118,6
давлат корхоналари учун	16	14	12	10	8	30,0
нодавлат корхоналари учун	114	119	128	138	142	124,8
бандликка кўчирилган ишчи хизматлари ҳисобидан	10	12	14	15	16	160,0
бу иш жойлари ва мансабларни эгаллашга бошқалар	42	47	51	53	53	131,0
ишчи кучи таклифини унга бўлган талабдан оқиб кетиши	27	18	13	7	3	18,5
	184	185	182	180	178	96,7

Бу ҳолда МБда салбий анъаналарга қарши ҳаракат қилувчи тадбирларни ўз вақтида ишлаб чиқиш ва ўтказиш алоҳида ўринга эга. МБ ларининг омиллари ва конъюктурасидаги фарқларни ҳисобга олган бандлик сиёсати давлат томонидан ишлаб чиқилади. У Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37 – моддасида ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги қонунда акс этирилган.

Давлат томонидан қўлланиладиган тарғибга солувчиларнинг (иқтисодий, ижтимоий, ташкилий ва ҳуқуқий) ўрни МБ ида зиддиятларни юмшатиш, ишчи кучига талаб ва таклиф конъюктурасидаги номувозанатликдан ва уларни инқирозий бузилиш

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Истиқболли белгилаш ва статистика (ҳозирги Микроиқтисодий ва статистика вазирлиги) Давлат қўмитаси маълумотлари бўйича муаллиф томонидан ҳисоблаб чиқилган.

оқибатларидан (яъни ишсизликни пайдо бўлиши, ижтимоий хўжаликда ишга жойлашишга имконият йўқлиги, даромадларни пасайиши ва бошқалардан) огоҳлантириш йўли билан белгиланади. Баъзида бозор муносабатларининг ижтимоий оқибатлари натижасида шундай шароитлар шаклланадики, унда аҳолининг бир қисmini меҳнат қилиш ва даромад олиш ҳуқуқларига эга бўлишида жиддий қийинчиликлар вужудга келиши оқибатида турмуш даражаси пасаяди. Иқтисодий тартибга солувчилар (солиқлар, меҳнат ҳақи) ижтимоий — иқтисодий муҳитни яратишга қаратилган, унда ишчи кучининг ҳаракати талаб ва таклифга мувофиқ ҳар бир мазкур даврда қўйилган мақсадлар ва вазифаларни амалга оширишда содир бўлади. Тартибга солувчиларнинг энг муҳим йўналиши шундан иборатки, уларнинг мажмуаси орқали ММБда исбий мувозанатга эришиш мумкин.

Ҳозирги вақтда малакали ишчи кучини таклифи на касбий ва на бир малакавий тартибда м. рақаб, меҳнат талаби динамикасига жавоб беради. Шунинг учун, меҳнат бозорида ишчи кучи таклифини сифат жиҳатидан ўзгартириш ва уни рақобатбонлигини ошириш вазифаси кун тартибда турибди.

ММБи механизмини амалга ошириш инструменти — бу юқори малакали ва унумдорли ишчи кучини жалб этиш борасида ишга ёлловчилар, ижтимоий меҳнат тақсимои тизимидаги бўш иш жойларини эгаллаш борасида ишловчилар ўргасидаги ва иш ҳақи ва меҳнат шартномаси шартлари борасида ишловчилар билан ёлловчилар ўргасидаги ўзаро рақобат ҳисобланади.

ММБда ишчи кучидан фойдаланишдаги эркин ва самарали рақобат: унинг сифат кўрсаткичларини ва ёлланиб ишлаш бўйича меҳнат бозорида рақобатбардошлангини ҳисобга олган ҳолда ишчи кучига эркин талаб ва таклиф тамойилига асосан ишловчилар ва иш берувчилар орасида меҳнат — товар устидан ўзаро фойдали баҳо ўрнатиш: маҳаллий ва хорижий меҳнат биржаларидаги бўш иш жойлари ҳақида, турли хил гуруҳ ва касблар соҳасидаги ишчи кучига қўйиладиган баҳо ҳақида, иш берувчиларнинг талаб ва шартлари ҳақида, ёлланиб ишлаган ҳолда бажариладиган ишнинг муддати ва тавсифи ҳақида, меҳнат шартномаларини тузиш ва уни бекор қилишнинг ижтимоий — иқтисодий ва ҳуқуқий механизмлари ҳақида туғри, ҳақиқий аҳволни ёритган ахборотлар беришда амалга оширилади.

ММБдаги ўзаро рақобатда нафақат қишлоқдаги малакали кадрлар балки "ўзини меҳнатга бўлган қобилиятини" ўзи учун манфаатли ва қониқтирадиган баҳода ҳамда ёлланиб ишлаш бўйича индивидуал ва жамоавий меҳнат шартномаси асосида сотишга мажбур бўлган шаҳарлик ишловчилар ҳам иштирок этади. Бу ерда қишлоқдаги меҳнат ресурслари билан шаҳардаги меҳнат ресурслари

Ўртасида ва уларни сифат кўрсаткичлари бўйича тадбиркорлар яъни, ёлловчилари ўртасида эркин рақобат юзага келади.

**МБида ишчи кучини сифат даражасини ва рақобатбардошлигини ошириш учун:** касбий таълим бериш, давлат бандлик хизмати тизимида ёки шу хизмат йўналиши бўйича бошқа ўқув юртларида қайта ўқитиш ва малакани ошириш; корхоналар билан ҳамкорликда қайта ўқитиш ва малакани ошириш ишларини амалга ошириш; маълум бир касбдаги ишловчиларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш фаолиятини амалга ошираётган корхоналарни имтиёзли солиқларга тортилишини таъминлаш; мавжуд ишчи кучи бозоридаги алоҳида гуруҳдаги аҳолисини рақобатбардошлигини ошириш учун махсус дастурлар ишлаб чиқариш ва шу каби бошқа чора – тадбирлар ташкил этишни таъминлаш лозим.

**ММБида мавжуд бўлган талаб ва таклиф муносабатлари ўзига хос хусусиятларга эга.** Бундай хусусиятлардан биричиси, ММБида малакали ишчи кучини таклифига нисбатан унга бўлган талабнинг кўплицидир. Чунки, халқ ҳўжалиги тармоқларида, қайта – ишлаш ва хизмат кўрсатиш соҳаларида мавжуд барча ишлаб чиқариш воситалари модернизация қилинмоқда ва эски ускуналар замонавий ускуналарга алмаштирилмақда. Бизга маълум бўлмаган ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг янги соҳалари вужудга келмоқда. Буларнинг барчаси малакали, янги соҳаларни тезкорлик билан ўзлаштира оладиган тажрибали кадрларга ўта муҳтождирлар. Ўзига хос хусусиятларнинг иккинчиси, таклиф этилаётган малакали меҳнатга нисбатан унинг ўзига тўланадиган иш ҳақи ўртасида юзага келаётган номувофиқликдир.

Ишчи кучининг қиймати ва баҳоси категориясини ва уларнинг хусусиятларини кўриб чиқар эканмиз, ишчи кучи қиймати ва баҳоси ўртасидаги фарқни унутмаслигимиз керак. Ишчи кучи қиймати ҳаёт кечирish учун зарур бўлган воситаларнинг белгиланган суммаси қийматига тақалади. Шунинг учун у бундай харажатларнинг қиймати яъни, уларни ишлаб чиқариш учун зарур бўлган иш вақти миқдорини ўзгартириши билан баробар ўзгаради. Бу жараён ишчи ва унинг oilасини ҳар кунлик эҳтиёжи учун талаб этиладиган товарлар миқдорини ишлаб чиқаришга имкон берадиган ишчи кучини кунлик такрор ишлаб чиқариш қийматини шакллантириш механизмининг талаб этади.

Ишчи кучи баҳоси – бу иш ҳақи ёки меҳнатни бевосита ҳақи эмас, балки у меҳнатга бўлган қобилиятни такрор ишлаб чиқариш баҳосидир. Бу категориялар орасида фарқ алчагина сезиларлидир. Ишчи кучи баҳоси – ишчи ва унинг oilасини шахсий истеъмодини ifodalovchi категориядир. Иш ҳақи – ишлаб чиқариш воситалари эгаси томонидан ишчи кучини самарали истеъмол қилишини билан

боғлиқ бўлган категори: дир. Ишчи кучи баҳоси иш ҳақида амаага оширилиши лозим.<sup>1</sup>

Меҳнат бозори ишч. кучининг баҳосисиз мавжуд бўлмайди. Ишсизлик эмас, балки ишчи кучининг баҳосигина унга ички боғлиқликда бўлган қиймат қисмини билан бирга меҳнат бозорининг асосий тартибга солувчи ричаги ҳисобланади.

Иш ҳақининг асосида нима ётади: меҳнат қийматининг ҳақиқий баҳосисини, "қўшимча" капитални ёки ишловчининг такрор ишлаб чиқаришини таъминлайдиган иш ҳақини? Меҳнат баҳоси капитални ривожланиши билан қанчалик боғлиқ бўлса, унинг унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади.

### 2.3. Меҳнат ҳақи, талаб ва таклифи ўртасидаги алоқадорлик

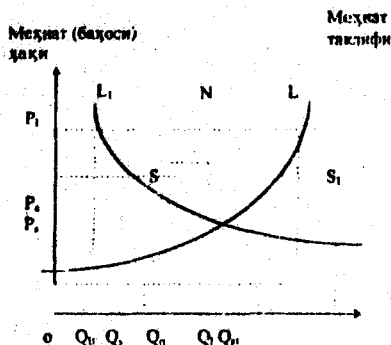
ММБда малакали меҳнатнинг баҳоси албатта уни тўла такрор ишлаб чиқариши учун ва ҳар томонлама рағбатлантириш учун етарли бўлмоғи лозим. Ишловчи малакали меҳнат билан паст малакали меҳнатга тўланадиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни яққол кўрмоғи лозим.

Барча тарафларни қониқтирадиган норма иш ҳақини ўрнатиш ўт. мураккаб иш. Ҳар томонлама тенг шароитда меҳнат бозорида талаб ва таклифни бир-бирига тўғри келиши иш ҳақида тенглик даражаси юзага келган тақдирдагина эришилади. Биз ушбу қонуниятни 1-расмда кўрсатамиз.

Иш ҳақи ( $P_a$ ) бўлганда ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф бир-бирига тўғри келади ва ( $Q_n$ ) (мувозанат)га тенг бўлади. Иш ҳақи ( $P_s$ ) паст бўлганда, иш кучига бўлган талаб ( $Q_s$ ) иш кучига бўлган таклифдан ( $Q_s$ ) (кадрлар таҳлилиги) юқори бўлади. Иш ҳақи ( $P_l$ ) юқори бўлганда ишчи кучига бўлган талаб ( $Q_l$ ) унинг таклифига нисбатан ( $Q_l$ ) (ишсизлик) паст бўлади.

Ушбу назарий модель чет элларда иш берувчилар, ҳукумат ва касаба уюшмалари ўртасида иш ҳақи тўғрисидаги мунозараларда кенг қўлланилади. Одатда, иш берувчилар иш ҳақининг ҳар қандай оширилиши ишсизликни келтириб чиқаради, деб таъкидлайдилар. Ҳақиқада эса, меҳнат бозорига муайян бир таъсир ўтказиш иш ҳақини мувозанатдан юқори ошишига олиб келади. Масаланинг қийин томони ҳам шундаки, иш ҳақининг мувозанат даражасини аниқлаш ўта мушкул ишдир.

<sup>1</sup> Қараи: "Человек и труд", 1995, №5, с. 83-87.



1-расм. Меҳнат ҳақи, талаб ва таклиф.

Ўзбекистонда иш ҳақининг ошганлиги ёки пасайганлигига ҳеч бўлмаса, кенг қамровли умумий оаҳо бериш учун ҳалқаро миқёсдаги тадқиқошлардан фойдаланамиз. Собиқ Совет Иттифоқи Давлат статистикаси қўмитаси ва Ўзбекистон Республикаси Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги маълумотларига асосланиб ўтказилган ҳисоб – китобларга биноан 80 – йилларнинг охирида АҚШ миллий даромадида аҳоли даромадининг улуши 60,0%дан ошган. Режали – марказлаштирилган иқтисодиёт даврида меҳнат баҳоси пасайган. Ўзбекистонда эса 1990 йилда бу кўрсаткич 81,0%га чикқан, аммо 1993 йилга келиб 61,0%га қадар пасайган. Меҳнат баҳосининг айниқса малакали меҳнат баҳосининг устига – устак қишлоқ жойларида умумий даражаси жуда паст ҳолда сақланиб қолди. Модомики, Ўзбекистонда миллий даромад миқдорининг эълон қилиниши тўхтатилган экан маълумотларни ялпи ички маҳсулотни (ЯИМ) ҳисобга олиш услуби бўйича таққослаймиз. АҚШда 1989 йилда ялпи ички маҳсулотдаги уй – рўзгор хўжаликларининг пировара истеъмоли улуши 66,7%ни ташкил этди, Ўзбекистонда эса бу кўрсаткич 1992 йилда 43,9% ва 1993 йилда эса 54,7% атрофида бўлган.

Иқтисодий назария нуқтаи – назаридан иш ҳақини пасайтириш ишсизликни ўсишига ижобий таъсир қилади. Бу эса хорижий инвесторларнинг инвестиция қилишлари учун қулай имкониятлар яратади. Аммо ҳозирги вақтда мамлакатимиздаги мавжуд ишсизликка юқорида кўрсатилган омилларнинг таъсир этиш даражаси кам аҳамиятлидир. Шундай бўлса ҳам иш ҳақи даражасидаги иқтисодий асосланмаган (ва кўпчилик хориж мамлакатларида намунаси бўлмаган) тармоқлараро ва касблараро номутаносиблиги ва пасайтирилган иш ҳақининг Ўзбекистонда аҳолининг яшаш даражаси

ва сифатига салбий таъсир кўрсатиши билан боғлиқ бўлган ўткир муаммолар юзага келади.

Иш ҳақи миқдорини, ишчи кучи қиймати миқдорига мос келиши принципиндан келиб чиққан ҳолда иш ҳақини ташкил этишининг ниҳоятда муҳим жиҳати — бу албатта турли даражадаги малака талаб этадиган оддий ва мураккаб меҳнатга меҳнат ҳақини зарурий мутоносиблигини таъминлашдир.

Маълумки, оддий ва мураккаб меҳнат ўртасидаги фарқ, биринчидан, бажарадиган иши янада мураккаб меҳнатдан иборат бўлган юқори малакали ишчи кучи меҳнатининг юқори қийматлиги, иккинчидан, турли мураккабликдан меҳнат орқали вақт бирлиги давомида яратиладиган турли миқдордаги қийматдан иборат. Меҳнатни мураккаблигига боғлиқ бўлган иш ҳақини табақалаштиришнинг зарурияти қиймат ва мос равишда ишчи кучи баҳоси миқдоридagi фарқ орқали аниқланади. Бундай табақалаштиришнинг имконияти айтиб берилган вақтда сарфланган турли хил мураккабликдан меҳнат турли хил миқдордаги қийматни шакллантириши натижасида юзага келди. Моддий ишлаб чиқаришда банд бўлган ходимларнинг мураккаб меҳнати оддий меҳнатга нисбатан юқорироқ қиймат яратади, зарур бўлган айтиб берилган вақт мобайнида ўзининг вазифаси ҳисобланган ишчи кучини янада юқори қийматини, қўшимча вақт мобайнида эса — ишлаб чиқариш воситалари эгалари учун катта қўшимча қийматни такрор ишлаб чиқаради.

Малакали ишчи кучи бозорида ҳам турли хил меҳнат баҳоси бозор муносабатлари шароитида ҳам иш ҳақини ташкил этишининг ажралмас элементи бўлган тариф ставкаси шаклини қабул қилади. Тариф ставкаси маълум мураккабликдаги меҳнат баҳосини, яъни мувофиқ ҳолдаги касб ва малака ходимларининг меҳнат баҳосини ўлчовидир. Иш ҳақини ташкил этишда иш ҳақи ва биринчи разряднинг минимал тариф ставкаси ўртасидаги ўзаро муносабатни камраб олган тариф тизими муҳим ўрин эгаллайди. Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда 1996 йилда қабул қилинган 22 разряддан иборат бўлган ягона тариф — малака маълумотномаси (ЯТММ) қўлланилади.

### Қисқача ҳулосалар

1. Юқорида қайд этилган ММБнинг асосий таркибий қисмларини чуқур тадқиқ этиш унинг шаклланиш жараёнини батафсил ифодалайди ҳамда бу соҳада ечилиши лозим бўлган асосий муаммоларни аниқланишига имкон беради: малакали ишчи кучига талабни камайиши ва унинг тақлифини ўсиши; ММБда ишчи кучига талаб ва тақлифнинг оқилона мувозанатини ўрнатиш; малакали меҳнатга одилона баҳони ўрнатиш; иш билан банд бўлмаган меҳнатга лаёқатли

аҳолининг рақобатбардорчилигини ва малакасини ошириш, қўнимсизликни камайтириш ва уни ижтимоий ҳимояланганлигини таъминлаш.

2. Мазкур муаммоларни ҳақ хўжалиги гармоқларини замон талабига мос равишда ривожлантириш, ўқув муассасаларини ва бандлик хизматлари филоиятини яхшилаш ва ММБда ижтимоий – иқтисодий муносабатларни самарали тартибга солиш йўли билан муваффақиятли ҳал этиш мумкин.

### Таянч иборалар

Малакали меҳнат бозори, юқори малакали меҳнат, ўрта малакали меҳнат, малакасиз меҳнат, ишчи кучи қиймати, ишчи кучи баҳоси, ўзаро алоқадорлик.

### Назорат ва мулоҳаза учун саволлар

1. Малакали меҳнат бозори қандай тузилишга эга?
2. Малакали меҳнат бозорини таркибий қисми нималардан иборат?
3. Малакали меҳнат нима?
4. Қандай қилиб меҳнат ҳақи, талаб ва таклиф ўртасида ўзаро алоқадорликка эришиш мумкин?

### Адабиётлар

1. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег - М. Прогресс, 1978
2. Павленков В.А. Рынок труда - М.: Анкил, 1992
3. Шадиёв Р.Х. Рынок труда: вопросы теории и практики // Материалы семинара Всемирного банка по социальному проекту // - М.: МГУ, 1995, с 10-15

### 3 – Мавзу. Малакали меҳнат бозорининг шаклланиши

- 3.1. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг аҳамияти
- 3.2. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг хусусиятлари ва шарт – шароитлари
- 3.3. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг омиллари
- 3.4. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг тамойиллари ва чекловчилари

#### 3.1. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг аҳамияти

Ўзбекистон Республикаси халқлари моҳияти ва мазмуни жиҳатидан янги тарихий даврни бошидан кечирмоқда. Жамият ҳаётининг барча жабҳалари – сиёсат, ижтимоий ва иқтисодийда ўз мазмуни ва моҳияти жиҳатидан туб ўзгаришлар юз бермоқда. Республикаimizi мустақилликка эришиши натижасида ўз тақдирини ўзи белгилайдиган даражада юксалиб, жаҳон ҳамжамиятида ўз ўрнини эгаллай бошлагани, иқтисодийда бозор муносабатларининг босқичма – босқич жорий этила бориши ва у билан боғлиқ ижтимоий – иқтисодий муаммоларни мустақил ҳал этиш имкони пайдо бўлганлиги ва бошқа хусусларида ўз аксини топмоқда. Бу жараёнлар орасида малакали меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш алоҳида ўрни эгаллайди.

Республикамизда ҳозирги иқтисодий ҳолат шундай тартибда ривожланмоқдаки, барқарорлаштириш даври амалда бозор муносабатларига ўтиш даври билан чамбарчас ҳолда олиб борилаётган. Бу эса меҳнат бозорининг асосий атрибутларини шакллантириш ва аҳоли бандлигини максимал таъминлаш буйича чора – тадбирларини амалга оширишга алоҳида диққат этилишини талаб этади.

Меҳнат бозорини шакллантириш амалий ва назарий аниқлаш талаб этадиган бир қатор жиддий муаммоларни кўндаланг қилиб қўяди. Буларга мисол тариқасида иқтисодий ҳаётнинг бошқа таркибий қисмлари, яъни маҳсулот ва қимматбаҳо қозғалар бозори, аҳоли даромадлари ва турмуш даражаси каби меҳнат бозори билан ўзаро алоқадор бўлган муаммоларни ажратиш мумкин.

Муаммоларнинг бошқа гуруҳини эса, хусусан, меҳнат бозорини ўзини шакллантириш ва ривожлантириш муаммолари ташкил этади. Булар асосан аҳолини оқилона бандлигини ташкил этиш ва тартибга солиш меҳнат бозорини, айниқса унинг муҳим ва ажралмас таркибий қисми бўлган малакали меҳнат бозорини шакллантириш, кадрларни касбга тайёрлаш вазирлигини такомиллаштириш, кадрларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ва бошқалардан иборатдир.



Масалага чуқур ёндашишдан аввал, меҳнат бозорининг ижтимоий — иқтисодий мазмуни ва моҳиятини очиқроқ баён этсак ўринли бўлади.

"Меҳнат бозори" тушунчаси бўйича турли хил нуқтаи — назарлар, мавжуддир. Баъзи бирлари меҳнат бозорини иш ҳақи ва даромадларнинг эркин ҳаракати орқали ишчи кучини таклифи ва меҳнатта бўлган талабни ўз — ўзидан тартибга солиниш механизми каби аниқлайдилар. Бошқаларнинг фикрига кўра эса, меҳнат бозори ёланиб ишлашни ҳоҳловчилар ва иш берувчилар эҳтиёжини келиштирган воситачи орқали талаб ва таклифини қондириш учун шароит яратади ва ишчи кучини олди — олди жараёнини бевосита тартибга солиб турмайди, деб тушунтирадилар. И.С.Маслованинг аниқлашича меҳнат бозори — бу мулкчилик субъекти, ишчи кучи ва иш жойи таклифини нисбати ва турлилигини, ишловчига ва ёланиб ишланадиган ишга талаб ҳажминини шакллантира бориб, ишлаб чиқариш омиларига (меҳнат воситалари ва ишчи кучи) ўзаро таъсир этадиган динамик тизимдир.

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозори — муомала соҳасида чиқарилган ишчи кучини ортиқча ички ишлаб чиқариш заҳираларини жамият манфаатлари ва кишилар истагини ҳисобга олган ҳолда меҳнат муассасаларнинг иштироки ва назорати остида мунотазам равишда тақсимлайдиган ва қайта тақсимлайдиган ишлаб чиқаришни иқтисодлаштиришнинг зарурий воситасидир.

Мазкур бозорнинг асосий қисми талаб ва таклиф, ишчи кучи қиймати ва унинг баҳоси ҳамда рақобати ҳисобланади. Меҳнат бозори механизмининг қўлланиш муаммоси — ишчи кучини жалб этиш бўйича иш берувчилар ўртасидаги ижтимоий меҳнат тақсимоли тизимидаги бўш иш жойини эгаллаш бўйича ишловчилар ўртасидаги ҳамда меҳнат шартномаси ва иш ҳақи шартлоари бўйича ишловчилар ва иш берувчилар ўртасидаги рақобат ҳисобланади.

Ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги нисбат меҳнат бозори конъюктурасини ифодалайди. Бу эса ўз навбатида турли хил омиллар таъсири остида, яъни, ишчи кучининг умумий тенглигида, ортиқчаликда ва етишмовчилигида шаклланади, бундан ташқари ёланиб ишловчилар сифатида турли хил аҳоли гуруҳларининг тенг бўлмаган ҳолатини акс эттиради. Амалда ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг умумий таркибий тенглигига эришиш жуда қийин. Меҳнат бозори конъюктураси ишчи кучининг баҳосига бевосита таъсир этади, бу эса ўз навбатида амалдаги бозор баҳосига боғлиқ ҳолда ўзгартирилади.

Меҳнат бозори турли хил вазифаларни бажаради. У меҳнат муносабатлари субъектининг иқтисодий манфаатларини келиштириш воситаси, ижтимоий тақдор ишлаб чиқариш мувофиқлигини шакллантириш ва ўзгариши механизмининг органик қисми бўлиб

ҳисоблангани. Меҳнат бозорини тақсимлаш муносабатлари ва меҳнатни рағбатлантириш, ишловчиларни касбий, малакавий таркибинини шакллантириш воситасидир; у шахсий меҳнат шижоатини ишга солиш шароитига ёрдамчи таъсир этади.

Шундай қилиб, гулақонлик шаклланган меҳнат бозорини юзага келтириш ҳозирги шароитда замонавий шаклдаги бандлик тамойилларига мос келадиган ижтимоий ташкил этиш ва тартибга солишнинг мураккаб объекти сифатида намоён бўлади.

Республикамизда оқилона бандлик шаклланиш экан, бу жараённинг чуқурлашуви ва ривожланиши малакали меҳнат бозорини ҳам вужудга келишига олиб келади. Оқилона бандлик тизимини шакллантиришнинг асосий механизми ҳисобланган меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини тадқиқ этиш янада чуқур нарийвий, амалий аҳамиятга эгадир. Меҳнат бозорини ўрганиш қуйидаги сабабларга кўра муҳимроқдир:

- республикамизда меҳнатга яроқли аҳолининг ярмидан кўпи қишлоқ жойларда истиқомат қилади ҳамда бу ерда мамлакатимизда ишлаб чиқариладиган ялпи ички маҳсулотни (ЯИМ) 40% дан кўпроғи ишлаб чиқарилади;
- иш жойларининг етишмаслиги туфайли банд бўлмаган ишга яроқли аҳолининг салмоғи республика бўйича жами банд бўлмаган аҳолининг 60% ини ташкил қилади;
- паст малакавий тайёргарлик ва аҳоли ҳаракатининг сустлиги банд бўлмаган шахсларнинг қишлоқ жойларидан шаҳарларга томон ҳаракати секинлигининг асосий сабабларидир;
- ишчи кучига бўлган талабга нисбатан меҳнат ресурслари тақлифининг юқори савияда ўсиши яширинча шаклдаги ишсизликни шаклланишига имконият яратади;
- маҳаллий, енгил ва қайта ишлаш саноатлари, қурилиш индустрияси, агросервис ва бошқа соҳадати корхоналарида янги иш жойларини очиш орқали ишчи кучи ва иш жойлари бозорлари ўртасидаги оқилона тенгликни таъминлаш имкониятлари мавжуд.

Меҳнат бозори ўзининг ижтимоий – иқтисодий ва технологик мазмунига кўра аграр меҳнат бозори, саноат меҳнат бозори, малакали аграр меҳнат бозори ва хўжалик ичи меҳнат бозорига бўлинади.

**Малакали меҳнат бозори (ММБ) – бу хусусан, ижтимоий меҳнатда иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган малакали кадрларни талаб ва тақлифига асосан меҳнат муассасалари иштироки ва назорати остида мунтазам равишда тақсимлайдиган ва қайта тақсимлайдиган тизимдир. У малакали ишчи кучига талаб ҳамда унинг тақлифини ҳажми, тузилиши ва нисбатини шакллантиради.** Ушбу бозор малакали ишчи кучига талаб ва унинг тақлифини тартибга солишда бевосита иштирок этади ва аҳолининг малакавий иш билан бандлиги шаклланишига ҳамда ишсизликнинг камайишига

бевосита таъсир этади.

ММБн асосан икки асосий тизимда ташкид топади, булар :

— юқори малакали меҳнат бозори;

— паст малакали меҳнат бозори.

Юқори малакали меҳнат бозоридаги асосий иш жойларининг бандлиги олий ва ўрта махсус таълимга эга бўлган маъмурий бошқариш ходимлари, юқори малакали ишчи ва деҳқонлардан ташкил топган ишловчилари томонидан таъминланган бўлади. Булар юқори иш ҳақи туланадиган, бандлиги барқарор ва кафолатланган гуруҳдир. Иккиламчи иш жойларида ташкил топган паст малакали меҳнат бозори махсус тайёргарлик ва юқори малака талаб этмайди. Унга иш ҳақи юқори даражада бўлмаган малакасиз ишчилар, деҳқончилар, хизмат кўрсатиш ходимлари ва паст тоифали хизматчилар киради. Уларнинг бандлиги деярли кафолатланмаган.

Аҳолини малакавий бандлиги гуаммоларини ҳал этиш халқ хўжалиги ривожининг муҳим омилларидан биридир. Мутахассис қачонки касби ва малакаси бўйича ўз ўринини топиб фаолият кўрсатса ўша жойда унинг иши сифатли ва меҳнат унумдорлиги юқори бўлади. Чунки киши касб ўрганар экан, у албатта ўзи севган йўналишга ихтисослашади, кейин бу соҳада ишлаганда эса қизиқиш ва меҳр билан ишлайди.

Халқ хўжалиги тармоқларини кадрлар билан таъминлаш ва бошқаришдаги маъмурий—буйруқбозлик усулларидан воз кечиш бозор муносабатларига мос келадиган кадрлар салоҳиятига таъсир этишининг янада самарали восита ва шаклларига ўтишни зарурийат қилиб қўяди.

Ҳозирги кунда халқ хўжалигини бошқаришнинг барча табақаларига ‘ҳаммасини кадрлар ҳал этади’ каби тушунчадаги тезисга қайтиш бўлмоқда, яъни бунда уларнинг малакавий тайёргарлиги, омилкорлиги, ишлаб чиқариш маданияти кўзда тутилмоқда. Ваҳоланки, халқ хўжалигида банд бўлган кўпчилик ходимлар бозор иқтисодиёти шароитида фаолият кўрсатишга тайёр эмаслар. Ходимларнинг сифат таркиби катта ташвиш тугдираётти, чунки, уларнинг техник, технологик, иқтисодий, ҳуқуқий ва табиатни муҳофаза қилиш соҳасидаги bilimлари нафақат келажак, балки ҳозирги шароит талабларига ҳам жавоб бермайди. Бозор ва кўп укладли иқтисодиёт универсал қобилиятли ходимларни талаб этар экан, кадрлар тайёрлашдаги узоқ давом этган технократик сиёсат натижасида ҳозирги вақтда кўпчилик хўжаликларда асосан тор ихтисосли малакага эга бўлган, бозор муносабатлари шароитида кўнчишига қийналаётган кадрлар фаолият кўрсатишмоқда.

Масалан, Қашқадарё вилоятида ривожланган давлатлар билан ҳамкорликда замонавий техника ва технологияга асосланган кўпгина ишлаб чиқариш объеклари қурилади ва янгилари бунёд бўлмоқда.

"Каштекс" очик ҳиссадорлик жамоаси, "Мевала" камалаги" шарбат-консерва заводи, полиэтилен маҳсулотлари ишлаб чиқариш режалаштирилган Шўртан газ-кимё мажмуи ва бошқалар шулар жумласидандир. Аммо мазкур вилоятда мавжуд иқтисодий, маданий, солаверса, воҳда яшаётган меҳнаткаш халқ имкониятларидан тўлиқ фойдаланилмапти. Президент И.А. Каримовнинг Қашқадарё вилояти Кенгаши сессиясида сўзлаган нутқида таъкидлаганидек "...ишлаб чиқарилаётган: маҳсулотларнинг сифати паст, экспорт қилишга ярамайди. Шунинг учун ҳам корхона ночор аҳволга тушиб қолган. Бу ҳол энг замонавий технологияни зарур даражада эгалламаслик, ишчи кадрларни тайёрламаслик, касб маданияти ва дунёқарашини шакллантирмаслик, охири оқибатда эса ташкилий жиҳатдан раҳбар кадрларни тайёрламаслик натижасида юз берган ҳодисадир". Президентнинг бундай танқидий фикрлари кўпгина қишлоқ хўжалиги корхоналарига ҳам тааллуқдир.

Кўп йиллар давом этган қишлоқ жойларидаги билимли, юқори малакали ходимларни "сўриб олиш" сиёсати шундай салбий оқибатларга олиб келдики, бир томондан у қадар катта бўлмаган савёб иқтисодий ва ҳуқуқий тайёрликдаги, бошқарув соҳасида етарсиз билимга эга бўлган, муайян қишлоқ хўжалиги ишларини бажаришга ўқинмаган, шунга кўра фермер ва қишлоқ тадбиркорлари бўлишга қодир бўлмаган топ ихтисосдаги "кабинет" ходимлари, иккинчи томондан, кўпчилиги ўрта ва паст малакадаги фақатгина муайян кўрсатма бўйича маълум бир технологик жараёнларни бажара оладиган, аммо амалда иқтисодиёт, молия, ҳуқуқ, табиатни муҳофаза қилиш соҳаларида иўноқ бўлган ишловчиларнинг катта гуруҳи мавжуддир.

Кадрлар бозорини ўрганувчи мутахассисларнинг фикрича, қачонки ҳозирги замон шароитида ишлашни истайдиганлар жами кадрлар потенциалнинг 20-30% ини ташкил этсагина, кадрлар таркибида қайта қуришнинг самараси бўлади. Мамлакатимиз қишлоқ хўжалиги тармоқларида фаолият кўрсатаётган ишловчиларнинг умумий сонига олий ва ўрта маълумотли мутахассислар ҳамда ҳунар-техника билим юртларини битирган шахсларнинг салмоғи фақатгина 40% ни ташкил этади. Аграр соҳанинг 22% ишчилари ҳунар-техника билим юртларини битирганимдан иборат. Ҳадитача қўл меҳнати билан банд бўлган деҳқон ва чорвадорлардан 22-33%и бошланғич маълумотга эгадирлар. Ҳунар-техника билим юртларини битирган чорвадорларнинг салмоғи эса янада паст (14-18%), айни замонда қисқа муддатли курсларни битирган ёш механизаторларнинг салмоғи юқоридир (39%). Бозор муносабатларига ўтиш билан хўжалик раҳбарларининг ва мутахассисларнинг технологик билимсизлиги, консерватизми, иқтисодий, ижтимоий-психологик, ҳуқуқий ва бошқа билимларининг саволиги янада яққол кўринмоқда.

Ривожланган бозор муносабатларига ўтишнинг жаҳон тажрибалари шунга гувоҳлик бермоқдаки, кадрлар муаммосини эътибордан четда қолдириш ёки етарлича баҳо бермаслик шундай ҳолатларга олиб келадики, етарлича капитал қўйилмадари ҳамда модалий воситалар сарфланган тақдирда ҳам муайян бозор иқтисодиёти механизмлари тўлақонли равишда ишламайди ёки умуман ишламайди. Айниқса, қишлоқ хўжалиги каби мураккаб тармоқда бу ҳолат янада яққол сезилади. Ишлаб чиқариш фаолияти давомида мунтазам сарфланадиган турли хил ресурслар орасида айниқса, шахс, инсон омили ҳар қандай янгилик ва ўзгаришларга ҳаракатсизлик ёки ўта эҳтиёткорлик билан муносабатда бўлади. Унинг онги ва дунёқарошини ўзгартириш ҳамда қайтадан ишлаш аввало вақт ва қолаверса, анчагина инвестиция талаб этади. Масалан, тажрибали аграр-экспертларнинг хулосасига кўра, собиқ ГДР хуудидидаги давлат қишлоқ хўжалиги корхоналарини ислоҳ қилиш ишловчи ва мутахассисларда хусусий хўжаликларда ишлаш тажрибасининг йўқлиги туфайли тўхтаб қолмоқда, яъни, фонд, илғор қишлоқ хўжалиги техникаси ёки инвестиция маблағлари эмас, балки кадрлар омили Олмония каби ривожланган мамлакатда бозор ислохатларининг тўсиғи бўлиб турибди. Ҳолоуки, собиқ ГДР аграр соҳаси ходимларининг малака сифати жуда юқори деб ҳисобланган.

Бизнинг республикамизда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши ва бошқаришининг барча табақаларида ҳамда озиқ-овқат мажмуи, қайта ишлаш саноати, тайёрлов, савдо-сотиқ фаолиятлари ва бошқаларни қамраб олган ҳолда кадрлар такрор ишлаб чиқариш тизимини тубдан чуқур ислоҳ қилиш зарур. Бозор муносабатлари шароитида кадрлар билан таъминлашни бошқариш ёки кадрлар маркетинги муаммоларини бироз муфассал ҳолда кўриб чиқишга ҳаракат қиламиз. Кадрлар хизмати ва ишлаб чиқаришни бошқаришни баъзи ходимларининг кадрларни қайта тайёрлаш эволюцион йўли ҳақидаги фикри жуда қўпол хатодир. Бозор муносабатларига ўтган мамлакатларнинг тажрибаси шуни кўрсатадики, мавжуд ҳозирги кадрлар тайёрлаш соҳасидаги вужудга келган вақтинчалик сусткашлик ҳамда таълим бериш хизматида бўлган талабнинг пасайиши бу ўткинчи ҳолатдир.

Ўз-ўзидан маълумки малакали меҳнат бозорини шакллантириш кўпинча фаолият кўрсатаётган ходимлар учун безарар бўлмайди, устига-устак нисбатан қисқа муддат ичида аҳолини бандлиги тизимида катта силжишлар бўлишини кўзда тутилмоқда.

Масалан, Самарқанд вилоятининг таллаб олинган қишлоқ жойларида кадрлар билан таъминланганлик бўйича ўтказилган тадқиқотларнинг натижасига кўра шу нарса маълум бўлдики, қишлоқ хўжалигининг интенсификаштириш учун кўп уқладли иқтисодиёт ва бозор муносабатларига ўтиш давомида 10-15 йилга қадар

деҳқончилик ва чорвачиликда банд бўлганлар сонини икки баробар қисқартириш лозим. Аста-секин ҳар соҳанинг устаси бўлган универсал ишловчилар сонини тобора кўпайтириш ва уларнинг миқдорини умумий банд бўлганларнинг 10–12% ига етказиш мақсадга мувофиқ бўлур эди, 2–3 хил касб эгаси бўлган, ҳиссадорлик типидagi корхона ва ширкатаардаги қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш омилкорлари бўлган юқори малакали ишчилар гуруҳи шаклланишини тезлаштириш лозим. Анъанавий касбдаги ишчилар (тракторчи – машинист, сут соғувчи ва бошқалар) сонини бирмунча қисқартириш, қайта ишлаш саноати тармоқларини кадрлар билан таъминлашда катта ишларни амалга ошириш керак. Ҳозир бу ерда ишчиларнинг тор малакавий ихтисослашуви кузатиламоқда, бошланғич касбий тайёргарлик ва юқори даражадаги умумий маълумот ва малака талаб этмайдиган "мушқула аҳволдаги касблар", деб аталувчи касблар устуналик қилмоқда. Бундай ходимларнинг бозор муносабатлари шароитига кўникиши қийин кечади. Халқ хўжалигининг бошқа тармоқлари ва соҳаларида, айниқса, маҳсулот етказиб берувчи соҳаларидаги кадрлар ҳолати бозор иқтисодиёти билан боғлиқ тижоратчи, менеджер, дилер, брокер, банкир, маркетинг, реклама ва сотиш бўйича мутахассислар ва шу каби янги касбларнинг пайдо бўлишини қийинлаштиради.

Хулоса қилиб айтганда, бозор муносабатларига ўтиш жараёни меҳнат бозоринда тубдан ўзгаришлар ясашни қаттиқ талаб этади. Бунинг учун эса республикамизнинг ривожланган аграр – индустриал ҳудуданга қисқа муддатларда айлантира оладиган юқори малакали кадрларнинг ҳамда кенг ихтисосликдаги мутахассисларнинг кўпайишига кўмаклашувчи – малакали меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш зарур.

### 3.2. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг ҳусусиятлари ва шарт-шароитлари

Малакали меҳнат бозорининг шаклланиши аҳоли бандлигининг ҳозирги замон шарт-шароитлари ва анъаналарига ўзаро таъсир этувчи ва бир-бирига боғлиқ умумий ҳамда ўзига ҳос шарт-шароитлар ва омиллар таъсири остида юз бермоқда. Уларнинг таъсир этиши ўз характери ва йўналишига кўра фарқ қилади.

Малакали меҳнат бозори параметрларига таъсир этувчи умумий омилларнинг бири шундан иборатки, у ижтимоий ҳаётнинг барча томонларини қамраб олган – нафақат унинг ижтимоий – иқтисодий, балки, ҳуқуқий, сиёсий, этник ва ахлоқий томонларини қамраб олган иқтисодий базиснинг тубдан ўзгариши шароитида шаклланмоқда. Айниқса, бунга ишлаб чиқариш суръатларининг секциялашуви, оммавий тус олган хўжаликларнинг тўловга

қобилиятсизлиги, ижтимоий — иқтисодий томондан оқланмаган меҳнат фаолияти кўрсатаётган аҳоли ўртасидаги даромад даражасининг номутаносибликлари таъсир этмоқда.

Иқтисодий ривожланишнинг секинлашиш сабабларидан бири нафақат ишчи кучига бўлган талабнинг қисқариши, ишсизликнинг пайдо бўлиши, аниқ мақсадга йўналтирилган давлат инвестицияси ҳисобига бу талабни фаоллаштириш имкониятларининг тораёлиши, балки, у қадар мукамал бўлмасда, илгари мавжуд ижобий таъсир кўрсатган самарали меҳнат фаолияти кўрсатиш, касб эгаллаш ва малака оширишга бўлган иштиёқ тизимини бузилганлигидадир. Ҳозирги пайтда рағбатлантириш тизими аҳolini мураккаб, малакали меҳнат соҳасида фаолият кўрсатишлари мос равишда юқори даромад олишни таъминлайдиган ишлаб чиқариш фаолиятлари кўрсатишига эмас, балки, минимал маълумот ва малакага эга бўлган ҳолда бир зумда катта даромадга эришиш имкониятини тугдирадиган фаолият турларига йўналтирилоқда. Ҳақиқий бозор иқтисодиётига хос бўлган меҳнатни рағбатлантириш тизими ҳозирча амалда сезилмаяпти.

Юқорида қайд этилганлардан ташқари Республикадаги ИМБИ шаклланишининг бир қатор ўзига хос хусусиятлари ҳам мавжуд.

**Биринчиси** — мавжуд халқ хўжалигидаги кадрлар малакасининг юқори эмаслигидир. Хўжаликларда бозор муносабатларини жорий этила бориши билан бу камчилик айниқса яққол кўриниб қолади. Хўжаликларда фаолият кўрсатаётган кадрларнинг деярли 80 фоизи "эски мактаб" битирувчиларидан иборат. Уларнинг янги хўжалик юритишга ўтишлари жуда қийинчилик билан кечмоқда, эга бўлган малака ва таржибалари бизнес соҳасида тараққий этган бозор муносабатларига ўтишда сезиларли таъсир ўтказа олмайди. Муаммонинг яна бир мураккаб тарафи шундаки, шу пайтга қадар самарали тadbиркорликни йўлга қўйишга имконияти бўлган на бир кадрларга узлуксиз таълим бериш ҳамда малакасини ошириш тизими ва на бир бундай тизимнинг концепцияси мавжуд эди. Ва ниҳоят бу муаммо ҳам узил — кесил ўз ечимини топди. Президентимиз бошчилигида Ўзбекистон Республикаси "Кадрлар тайёрлаш миллий дастури" ишлаб чиқилди ва амалга оширилмоқда.

Кадрлар тайёрлаш миллий дастури, "Таълим тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг қоидаларига мувофиқ ҳолда тайёрланган бўлиб, миллий тажрибанинг таҳлили ва таълим тизимидаги жаҳон миқёсида эришилган ютуқлар асосида тайёрланган ҳамда юксак умумий ва касб — ҳунар маданиятига, ижодий ва ижтимоий фаолликка, ижтимоий — сиёсий ҳаётда мустақил равишда мўлжалли тўғри ола билан маҳоратига эга бўлган, истиқбол вазифаларини илгари суриш ва ҳал этишга қодир кадрларнинг янги аҳолий шакллантиришга йўналтирилгандир.

Дастур кадрлар тайёрлаш миллий моделини рўёбга чиқаришни, ҳар томонлама камол топган, жамиятда турмушга мослашган, таълим ва касб—ҳунар дастурларини оғли равишда танлаш ва кейинчалик пухта ўзлаштириш учун ижтимоий—сиёсий, ҳуқуқий ва бошқа тарздаги шароитларни яратишни, жамият, давлат ва оила олдига ўз жавобгарлигини ҳис этадиган фуқароларни тарбиялашни назарда тутди.

Иккинчиси — малакасиз ишчиларнинг асосий қисмини меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик бўлган ўсмирлар ҳамда 18 ёшгача бўлган йигит—қизлар ташкил этади. Уларнинг сони республикамиз бўйича 1992 йил 73,4 минг киши бўлган бўлса, 1997 йилга келиб 83,4 минг кишини ташкил этган. Бунда йиллик ўртача ўсиш 115,7 фоизни ташкил этган.

Бу ерда яна бир кўрсаткич мавжудки, уни эслатиб ўтиш айни мудаодир. Яъни, гап ҳар мингта меҳнатга яроқли меҳнат ресурсига тўғри келадиган ўсмир—қизлар ва меҳнатга яроқли бўлганлардан катта ёшдагилар пропорцияси ҳақида. Республикамиз бўйича бу кўрсаткич 1158 кишига тенг.

Учинчиси — малакали кадрлар тайёрлаш учун бозор муносабатларига хос хўжалик юритишга лаёқатли кадрлар тайёрловчи ўқув масканларининг етарли эмаслиги, мавжудларининг эса тор ихтисосли, оммавий касбдаги мутахассислар тайёрлаш билан банд эканлигидир. Малакали меҳнат бозорини шакллантиришнинг ҳудудий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳунар—техника таълимини қайта ташкил этишга киришилди. Ҳозирги кунда бу тизимда жами 221 минг кишини таълим билан қамраб олган 442 ўқув юрти, шу жумладан, 209 касб—ҳунар мактаби, 180 касб—ҳунар лицейи ва 53 бизнес—мактаб ишлаб турибди. Бутунги кунда бошланғич касб—ҳунар таълими ўқув юртларида қарийб 20 минг ўқитувчи ва малакали мутахассислар ишламоқда.

Аmmo мавжуд касбга ўқитиш тизими бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида нормал фаолият кўрсатиш учун йўналтирилган универсал, замон талабига жавоб берадиган замонвий ходимлар ҳамда ишчи кучлари етиштиришга тайёр эмас. Касб—ҳунар техника ўқув юртлари ҳали ҳам оммавий касбдаги, тор ихтисосли малакаси ҳозирги замон талабларига жавоб бермайдиган кадрлар етиштиришдан воз кечгани йўқ. Худудлар ва тармоқлар бўйича малакали кадрлар тайёрлашнинг оқилона талаб ва тақлифини ўрганиш соҳасида келажак истиқболни тадқиқ этиш ишлари олиб борилмапти.

Меҳнат бозори бозор муносабатларининг ажралмас элементи сифатида қачонки товар ишлаб чиқариши ва муомаласи умумий ва устувор шаклда бўлсагина вужудга келади ва ривожланади. Бу жараённинг зарурий шарҳи ишчи кучини товарга айланиши



**ҳисобланади.** Ишчи кучи қачонки, агар уни ташувчи яъни ишловчи ҳуқуқий жиҳатдан эркин шахс ҳисобланса ва ишлаб чиқариш воситалари ҳамда ҳаёт кечириш воситаларидан холи бўлсагина товарга айланади. Шахснинг фуқаролик эркинлиги меҳнат фаолиятини амалга ошириш соҳасини, уни қўллан ва иш ҳақи шартларини эркин танлаш ҳуқуқини ишловчига расмон бириктириб қўяди. Эркин субъект сифатида у шахсий мулкига ва ўзининг ишчи кучига бўлган ҳуқуқига эгадир. "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунда таъкидланганидек "Ўзбекистон Республикаси фуқаролари унумли ва ижодий меҳнатта бўлган ўз қобилиятларини мутлақо ўзлари тасарруф этини ва қонунчиликда таъқиқланмаган ҳар қандай фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқига эгадирлар. Ҳар қандай меҳнатта маъмурий мажбурлаш йўл қўйилмайди... Кишиларнинг ўз ҳожишларига кўра меҳнат фаолияти билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортилишлари учун асос бўла олмайди". **Эркин ва ихтиёрий меҳнат** – республикаimiz бўйича меҳнат бозорининг шаклланиши ва шу билан бирга малакали ишчи кучи борасида бозор муносабатларини вужудга келишининг асосий шартларидан биридир.

ММБи шаклланишининг асосий **иқтисодий шарт** бўлиб **малакали ишчининг ўзини ишчи кучига бўлган хусусий мулкчилиги ҳисобланади.** Бу ерда шунинг эътиборга олиш лозимки, ушбу субъектларнинг ўзаро муносабат алмашишига иштирок этишларига уларнинг индивидуал эҳтиёжлари натижасида юзага келган шахсий манфаатлари туртки беради. Бу эса ўз навбатида аҳолининг ижтимоий – иқтисодий ҳаётини такрор ишлаб чиқаришига бўлган ижтимоий зарурий эҳтиёжини ифода қилади.

ММБининг вужудга келиши ишчи кучи ва иш жойига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги оқилона пропорцияни ўрнатишда ўзаро рақобатга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли икки ҳамкорни ўзаро муносабатларга киришишини кўзда тутати. Малакали ишчи ва уни ёллашни истаган тадбиркор бу бозорда бир – бирларига қарама – қарши турадилар ва шу даражада улар бир – бирларига боғлиқ ва бир – бирларига муҳтождирлар. Уларнинг ўзаро муҳтожлиги шахсий эркинлик ва иқтисодий зарурат нуқтаи – назаридан келиб чиқади.

ММБи шаклланишининг ҳал қилувчи **иқтисодий шартларидан** яна бири **малакали ишчи кучига талаб билан унинг таклифи ўртасидаги ўзаро мувозанатни таъминлаш ҳисобланади.** Аммо ҳозирги кунда бундай мувозанат сақланмаяпти, яъни мувозанатни бузилиш ҳолати мавжуддир. Бунинг асосий сабаби – малакали, бозор муносабатлари шароитида актив фаолият кўрсата оладиган ишчи кучини етишмаслиги ва халқ хўжалиги тармоқларида бундай малакали ишчи кучига катта эҳтиёж сезган иш жойларининг қўлигидир. Бундан ташқари Ўзбекистон Республикасининг

"Қишлоқлар ижтимоий инфраструктураси ривожланишини давлат дастури" натижасида юзага келадиган қайта ишлаш, агросервис, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини айирбошлаш ва сотиш, қишлоқ машинасозлиги ва қишлоқ қурилиши, аҳолига пуллик хизмат кўрсатиш тармоқ ва соҳаларининг вужудга келиши билан у ердаги иш жойларининг малакали ишчиларга бўлган эҳтиёжи янада ошади.

Ҳозирги кун талабига жавоб берадиган малакали ишчи кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг самарали чора – тадбирлари, аввало ҳунар – техника ва махсус ҳунар – техника ўқув юрталарининг ўқув – техникавий базасини тубдан қайта қуриш ва таълим беришнинг янги тизимларини жорий этиш, кадрлар тайёрлаш ва малакасини оширишни беvosита ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш корхоналари ва фирмаларида жорий этиш, туман меҳнат биржалари қошидаги янги касбларга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш курслари савчасини янада ошириш ва бошқалар ҳисобланади.

Ҳозирги вақтда малакали меҳнат бозоридаги малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг янги тавсифини белгиловчи муҳим иқтисодий шарт – шароит – иқтисодиётнинг таркибий ўзгаришлари ҳисобланади.

ММБи оқилона конъюктураси шаклланишининг ижтимоий шароитларидан бири – ёлланиб ишловчилар ва иш берувчиларнинг сифат кўрсаткичларини ошириш ҳисобланади. Агросаноат ишлаб чиқариши ва хизмат кўрсатиши соҳаси кўламининг кенгайиши натижасида ва уларни модернизациялаш, ўз вақтида моддий – техника ва илмий ахборотлар билан таъминлаш ишчи ва хизматчилардан махсус тайёргарлик, улар томонидан янги замонавий касбларини (универсал ишчи ва хизматчи, тадбиркор, менежер, кадрлар бўйича маркетинг ва бошқалар) ўзлаштиришларини талаб этади. Ҳозирги вақтда қаерга назар солмайлик, малакали ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасида номувофиқлик мавжуд эканлигини гувоҳи бўламиз.

ММБининг шаклланиши сифат жиҳатидан ўзгаришни, айниқса банд бўлмаган аҳолини касбий тайёргарлигини сифат жиҳатидан ўзгаришини давримиз руҳига мос ҳолда талаб қилади.

ММБда малакали ишчи кучини олди – сотдисида ҳал қилувчи **ҳуқуқий шарт – шароит** – тадбиркорлар ва ёлланма ишловчи малакали ишчилар ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси ҳисобланади.

### 3.3. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг омиллари

Хўжалик юритишнинг кўп укладлилиқ шакли, иқтисодиётни бошқариш тизимининг ташкил этилиши, аҳоли турмуш даражасини демократизациялаш, мустақил иқтисодий минтақа барпо бўлишининг

ривожланиши натижасида малакали меҳнат бозорининг конъюктураси, чегараси, масштаби ва сифатига ҳар томонлама таъсир этувчи янги омиллар шаклланади. Улардан бир қанчасини кўриб чиқамиз.

Малакали ишчи кучи таклифининг ошишини кўзда тутадиган омилларга, ишлаб чиқаришда техник қайта жиҳозлашни амалга ошириш, ускуналарни реконструкция ва модернизация қилиш, аҳоли соғлиғига таъсир этадиган экологик зарарли ва ҳавфли ҳисобланган бир қатор ишлаб чиқариш бирикларини қисқартириш, сув ва молиявий ресурсларнинг чегараланганлиги билан боғлиқ янги ерлар очишни қисқартириш, меҳнат ресурслари сонининг мавжуд иш жойлари ва ташкил этилаётган янги иш жойларига яисбатан жадал суръатлар билан ўсиши ҳамда қишлоқ хўжалиги ва бошқа корхона, ташкилотлардан ишловчиларни ишдан бўшатиш жараёнини фаоллашуви, бозор муносабатлари шартларига тўла жавоб берадиган ҳамда замонавий ўқитиш услубият ва жиҳозлари, юқори савиядаги ўқитувчи кадрлар билан тўлиқ таъминланган касб—ҳунар ўқув юр்தларининг нормал фаолият кўрсатиши ва бошқалар киради.

Айни вақтда иш жойига бўлган талабнинг ва малакали ишчи кучи таклифининг пасайишига таъсир этадиган омиллар пайдо бўлмоқда ва фаолиятнини амалда бошлаб юборди. Ижара, деҳқон, хўжалик юритишнинг жамоа—ширкат шакли, ҳиссадорлик ва қўшма корхоналар, мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштириш ҳамда хусусий корхоналарнинг ташкил этилиши малакали кадрларни бир жойдаги ишлаб чиқаришга ушлаб қолишининг, ишловчиларнинг муомала соҳасидаги ҳаракатчанлиги ва шу билан бирга иш жойига бўлган талабнинг пасайишини муҳим шarti бўлиб бормоқда.

ММБининг сифат жиҳатидан пасайишига қўйдаги омиллар, яъни, иқтисодийetni бошқариш хўжалик механизмининг яхши такомиллашмаганлиги, меҳнат ресурслари малака даражасининг паст эканлиги, ўқув юр்தлари фаолиятининг самарасизлиги, аҳолининг паст даражадаги ҳаракатчанлиги, ишчи кучи экспортининг сустлиги ва бошқалар таъсир этади.

### **3.4. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг тамойиллари ва чекловчилари**

Ижтимоий бозор иқтисодийетига ўтиш даврида ММБи бир қатор тамойилларга асосланган ҳолда шаклланади. Уларга қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

— малакали ишчи кучини эркин таклиф этилиши, бу эса ўз навбатида кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришида ва хизмат кўрсатишда меҳнатга яроқли ва маълум даражада малакага эга бўлган

аҳолининг бандлик ва банд бўлмаслик ўртасида эркин танлови ҳамда, меҳнат қонунчилигида таъқидланмаган ва ҳар бир ишловчининг шахсий ва умумий манъ. латини ҳисобга оладиган касб ва фаолият турини эркин танлаши шарти мавжудлигини билдиради;

• малакали ишчи кучига бўлган эркин талаб. Бозор иқтисодиёти барча иш берувчилар томонидан бандликни кафолатлаш, меҳнат шариоти ва унинг ҳақи соҳасида фуқаролар манфаатларини ҳимоя қилиш, меҳнат қонунчилиги нормаларини сақлаган ва Ўзбекистон Республика Конституциясига мунтазам риоя қилган ҳолда малакали ишловчиларни эркин ёллаш ва ишдан бўшатини имкониятини яратади;

• ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги эркин ва ўзаро манфаатли рақобат. Бундай шариотда иш берувчилар ишчи кучига паст баҳодаги иш жойи беришга интиладилар. Ўз навбатида малакали ишчи кучи ўзининг меҳнатга бўлган қобилиятини унинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжини тўлиқ қондирадиган баҳода сотишни ҳоҳлайди. Бундай ҳолларда пайдо бўлган ўзаро рақобат икки томонни шахсий, ижтимоий — психологик, иқтисодий — ишлаб чиқариш манфаатларини ҳисобга оладиган меҳнат шартномаси асосида меҳнат биржалари ва бошқа муқобил бандлик хизматлари томонидан тартибга солинади;

• иш ҳақининг ва Ўзбекистон Республикаси Конституцияси томонидан ўрнатилган "ҳаёт кечирिशнинг энг оз даражасида қам бўлмаган" модаласига риоя қилган ҳолда бошқа ҳуқуқий даромадларнинг эркин ҳаракати. Аҳоли томонидан олинган юқори даражадаги даромаднинг тартибга солиниши фақат прогрессив шкалага асосланган оқилона солиқ тизими орқали амалга оширилиши лозим.

Бундан ташқари иқтисодиётда ММБн шаклланишини чекловчи бир қатор шарт-шароитлар мавжуддир: кадрлар тайёрлаш тўлов харажатларини ошириш; малакали ишловчиларининг меҳнат натижаларини қадрсизланиши таъминлаш ва товарлар таҳчиллигида; Бу эса малакали ишчи кучини ёллаш бўйича бозор муносабатларининг шаклланишида асосий тўсиқ сифатида юзага чиқмоқда. Ишловчиларнинг охириги меҳнат натижаларининг арзонлашуви мулкни давлат тасарруфидан чиқариш ва хусусийлаштиришга тўсқинлик қилувчи кучли иқтисодий ричаг ҳисобланади, бусиз бозор иқтисодиётининг асосий фаолият кўрсатувчи кучлари — ММБда малакали ишчи кучини харидорлари, тадбиркорлар пайдо бўлмайди.

ММБн шаклланишининг муҳим тўсқинликларидан бири тадбиркорликка бўлган малаканинг етишмаслиги, тажриба, кўникма ва зарурий қобилиятларнинг йўқлиги ҳисобланади.

### Қисқачалар ҳулосалар

1. Малакали меҳнат бозорининг самарали шаклланиши кадрлар малакасини оширишга бевосита таъсир кўрсатади.
2. Мазкур бозорнинг шаклланишини малакали ишчи кучини эркин тақлифи, иш берувчиларнинг ишчи кучига мустақил талаби, иқтисодий таркибий ўзгариши, кўп мулкчиликни ривожланиши каби шарт-шароитлари ва омиллар белгилайди.
3. Меҳнат бозорининг асосий муаммоси — малакали ишчи кучига талабни ўсиши ва унинг тақлифини камайиши ҳисобланади.

### Таъин иборалар

Малакали меҳнат бозори шаклланиши; шарт-шароитлар; омиллар; тамойиллар; чекловчилар; йўналишлар; конъюнктура.

### Назорат ва мулоҳаза учун саволлар

1. Малакали меҳнат бозорини шаклланиши қандай аҳамиятга эга?
2. Мазкур бозорни шаклланишини қандай шарт-шароитлари мавжуд?
3. Ушбу бозор конъюктурасини ўзгаришига қайси омиллар кўпроқ таъсир кўрсатади?
4. Малакали меҳнат бозори шаклланишининг асосий тамойиллари нималардан иборат?
5. Мазкур бозорни самарали шаклланишига нималар кўпроқ тўсиқ бўла олади?

### Адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги Қонуни — Т.: Халқ сўзи газетаси, 1997, 30 август.
2. Ўзбекистон Республикасининг "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида" Қонуни — Т.: Адолат, 1998 (янги тахрир)
3. Ўзбекистон Республикасининг "Кадрлар тайёрлаш бўйича миллий дастури" — Т.: Халқ сўзи газетаси, 1997, 30 август сони

#### 4 – мавзу. Кадр. ирга талаб ва тақлифни аниқлаш

- 4.1. Кадрларга бўлган талабга таъсир этувчи омиллар
- 4.2. Кадрларга бўлган талабни аниқлаш моделлари
- 4.3. Кадрлар тақлифига таъсир этувчи омиллар
- 4.4. Кадрлар тақлифини аниқлаш моделлари

##### 4.1. Кадрларга бўлган талабга таъсир этувчи омиллар

Асосий ишлаб чиқариш фондаларининг  $F(t)$  ва инвестицияларнинг  $I(t)$  хажми ва тузилиши, иш жойларининг сони (ИЖ  $(t)$ ) ва қиймати  $K(t)$ , елланма ишчи кучи баҳоси  $B(t)$  ва бошқалар кадрларга талабни вужудга келтирувчи макроиқтисодий асосий кўрсаткичлар ҳисобланади. Бу кўрсаткичларнинг кадрлар талабини миқдорига таъсирини аниқлаш учун эконометрик моделни қўллаш мумкин:

$$TL(t) = A(t) \cdot F^{\alpha}(t) \cdot I^{\beta}(t) \cdot K^{\gamma}(t) \cdot ИЖ^{\varphi}(t) \cdot B^{\psi}(t), \quad (1)$$

бу ерда  $TL(t)$  – кадрларга талабнинг миқдори,  $\alpha, \beta, \gamma, \varphi, \psi$  омилларининг эластик (таъсирчанлик) даражасини ифодаловчи ўлчовлар (параметрлар). Самарқанд вилоятининг мазкур макроиқтисодий кўрсаткичларини COMONDOR персонал компьютерда TSP – тайер программа пакети ердамида қайта ишлаш натижасида ўрганилаётган давр учун (1981 – 1998йй) қуйидаги ишлаб чиқариш функцияси ҳосил қилинди:

$$TL(t) = K(t) = 26268952 + 0.0001567x_1 + 0.0491153x_2 - 0.0138118x_3 + 0.2301089x_4 - 16217635x_5$$

$$R^2 = 0.941449 F = 2894268 dW = 1.62 - 627. \quad (2)$$

##### 4.2. Кадрларга бўлган талабни аниқлаш моделлари

Меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан бандлигининг бешта сектори тармоқларидаги жонли меҳнатга эҳтиёжлар йиғиндисини кадрларга бўлган умумий талабни ифодалайди ва у TALAB моделлари ердамида аниқланади.

$$TL_{\text{ум}}^s(t) = L_s^I(t) + L_s^{II}(t) + L_s^{III}(t) + L_s^{IV}(t) + L_s^V(t), s = 1, 5.$$

бу ерда  $L_j^s(t)$  — аҳолининг иш билан бандлик  $s$ -секторини  $j$ -тармоқларида жонан меҳнатта эҳтиёжлар миқдори, минг киши.  
 Бу ерда қишлоқ хўжалиги маҳсулотларни ишлаб чиқариш секторида ишчи кучига талабнинг миқдорини ҳисоблаш етакчи ўринни эгаллайди.

$$L_j^1(t) = TL_{j_1}^1(t) + TL_{j_2}^1(t);$$

$$L_j^1(t) = n_{ин,1}^1(t) \cdot ИЖ_{j_1}^1(t); TL_{j_1}^1(t) = n_{ин,1}^1(t) \cdot ИЖ_{j_2}^1(t),$$

бу ерда  $n_{ин,1}^1(t)$  ва  $n_{ин,2}^1(t)$  — деҳқончилик (1) ва чорвачилик (2) тармоқларидаги бир иш жойида банд бўлиши лозим бўлган кадрларнинг сонини нормативларини ифодаловчи коэффицентлар, киши.

Қишлоқ хўжалик қорхоналарининг интенсив ривожланиши ва хусусийлаштирилиши натижасида ишчи кучига талаб сезиларли даражада камади. Улардан бўштирилган ишловчилар қайта ишлаш саноати ва хизмат секторларида кадрларга бўлган қўшимча талабларни ( $\Delta TL_{3,p}^1(t) + \Delta TL_{3,p}^{II}(t)$ ) маълум миқосида қондиради. Худди шундай ҳолдагина мазкур сектор учун кадрларга зарурий талаб ( $TL_{3,p}^1(t)$ ) вужудга келади:

$$(TL_{3,p}^1(t) = TL_j^1(t) - \Delta(TL_j^{II}(t) + TL_j^{III}(t)))$$

Аҳолининг иш билан бандлигини иккинчи секторида кадрларга талаб асосий ( $TL_{ac}^{II}(t)$ ) ва қўшимча ( $TL_{куш}^{II}(t)$ ) қисмлардан иборат бўлади:

$$TL_j^{II}(t) = TL_{ac}^{II}(t) + TL_{куш}^{II}(t)$$

бу ерда  $TL_{ac}^{II}(t) = n_{ак}^{II}(t) \cdot ИЖ_j^{II}(t)$

бу ерда  $n_{ак}^{II}(t)$  — бир иш жойидаги воситаларга (дастгоҳларга), хизмат кўрсатиш нормаси, киши.

Қайта ишлаш саноати секторида кадрларга қўшимча талаб ( $TL_{куш}^{II}(t)$ ) асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш секторидан ишдан озод этилган ишловчилар ва ушбу секторда ишта жойланиш истиагини билдирган ишсизлар ( $I(t)$ ) ҳисобидан қондиради:

$$TL_{куш}^{II}(t) = Q_{оз,1}^I(t) + Q_{оз,2}^I(t) + I(t),$$

бу ерда  $Q_{\text{оз}_1}^I(t)$  ва  $Q_{\text{оз}_2}^I(t)$  — деҳқончилик ва чорвачилик тармоқларидан ишдан озод этилган ишловчилар сонининг миқдори.

Хизмат секторида кадрларга қўшимча талабни  $(TL_{\text{кўш}_j}^{III}(t))$  катта қисми қишлоқ хўжалигидан ишдан бўшатилган ишловчилар ва мазкур секторда ишга жойлаштириш истағи бўлган ишсизлар ҳисобидан қондирилади:

$$(TL_{\text{кўш}_j}^{III}(t)) = TL_{\text{с}_j}^{III}(t) + TL_{\text{кўш}_j}^{III}(t),$$

$$TL_{\text{с}_j}^{III}(t) = n_{\text{х}_j}^{III}(t) \cdot ИЖ_j^{III}(t).$$

$$TL_{\text{усш}_j}^{III}(t) = Q_{\text{оз}_1}^I(t) + Q_{\text{оз}_2}^I(t) + И(t)$$

$n_{\text{х}_j}^{III}(t)$  бир иш жойига кадрларнинг хизмат кўрсатиши нормасининг миқдори.

Сифат секторида кадрларга талаб қуйидаги йўналишларда аниқланади.

1. Илмий тадқиқот масканларида  $(S_j^{IV}(t))$ :

$$TL_j^{IV}(t) = n_{\text{ин}_j}^{IV}(t) \cdot ИЖ_j^{IV}(t);$$

2. Кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ташкилотларида

$(S_j^{IV}(t))$ :

$$TL_{j_2}^{IV}(t) = n_{\text{х}_j}^{IV}(t) \cdot ИЖ_{j_2}^{IV}(t)$$

Шахсий меҳнат секторида эса кадрларга талаб  $(TL_{j_2}^{IV}(t))$  уч хил йўналишда ҳисобланади:

1. У деҳқон (фермер) хўжаликларда эса икки жабҳада аниқланади:

а) деҳқончиликда:

$$TL_j^{IV}(t) = n_{\text{ин}_j}^{IV}(t) \cdot ИЖ_j^{IV}(t),$$

бу ерда  $n_{\text{сб}_j}^{IV}(t)$  қишлоқ хўжалиги экин майдонларининг бир гектарига (бир иш жойда) иш билан банд бўлувчилар нормасининг миқдори;

б) чорвачиликда:

$$TL_{j_2}^{IV}(t) = n_{\text{х}_j}^{IV}(t) \cdot ИЖ_{j_2}^{IV}(t)$$



2. Шаҳсий – ерданчи ҳўжаликларда ҳам кадрларга талаб икки соҳада: деҳқончиликда  $TJ_A^{v_1}(t)$  ва чорвачиликда  $TJ_{J_1}^{v_2}(t)$  13 ва 14 формулалар ердамида аниқланади;

3. У шаҳсий меҳнат фаолиятида қайта ишлаш саноати  $TJ_A^{v_3}(t)$  ва хизмат кўрсатиш (қурилиш)  $TJ_{J_2}^{v_4}(t)$  йўналишлари бўйича аниқланади:

$$TJ_{J_1}^{v_1}(t) = n_{w_j}^{v_1}(t) \cdot ИЖ_A^{v_1}(t),$$

$$TJ_{J_2}^{v_2}(t) = n_{x_{j_2}}^{v_2}(t) \cdot ИЖ_A^{v_2}(t),$$

Умуман мазкур секторда кадрларга талаб қуйидагича аниқланади:

$$TJ_i^j(t) = TJ_1^j(t) + TJ_2^j(t) + TJ_3^j(t), i = \overline{1,3}.$$

Шунингдек, кадрларга талабнинг ўзгариши ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг ва кўрсатилаётган хизматларнинг ҳажмига, номенклатурасига ва меҳнат сарфига, ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этилишининг даражасига, корхоналарнинг фойдаси ва даромадларига, кадрларнинг қўнимсизлик ҳолатига ва бошқа омиллар таъсирига ҳам боғлиқ бўлади.

#### 4.3. Кадрлар тақлифига таъсир этувчи омиллар

Кадрларнинг тақлифи, сони, жинси, еши, маълумоти, ихтисослиги, меҳнат малакаси, миллати, даромади, иш билан банд бўлмаганлиги сабаблари ва ижтимоий ҳимояга муҳтожлиги бўйича миқдор ва сифат кўрсаткичларига бўлиб аниқланади. Қайда этилган кўрсаткичларнинг барчасини миқдорий баҳолаб бўлмайди. Шунинг учун статистик ҳисоботларда кўпроқ учрайдиган маркетинг ва социологик тадқиқотлар ердамида ҳосил қилинадиган кадрлар тақлифининг миқдор кўрсаткичларини моделлаштириш инobatга олинади.

Кадрлар тақлифининг ҳолатига, малакали аҳолдининг ёшини ( $V(t)$ ) маълумотини ( $O(t)$ ), ўртача иш ҳақини ( $Z(t)$ ) ва иш билан бандлигини ( $N(t)$ ) миқдори ва тузилиши таъсир кўрсатади. Мазкур омилларнинг кадрлар тақлифига миқдор таъсирини кўп омилли эконометрик модел ердамида аниқлаш мумкин:

$$R(t) = A(t) \cdot V^A(t) \cdot V^B(t) \cdot V^C(t) \cdot O^D(t) \cdot O^E(t) \cdot O^F(t) \cdot O^G(t) \cdot O^H(t) \cdot O^I(t) \cdot Z^J(t) \cdot N^K(t),$$

бу ерда  $\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_4, \gamma_5, \gamma_6, \gamma_7, \varphi, \mu$  — омилларнинг эластиклик (таъсирчанлик) даражасини ифодаловчи ўлчовлар (параметрлар).

Ахборотларни COMONDOR персонал компьютерда TSP (АҚШ) тайер программалар пакети ердмида қайта ишлаш натижасида таҳлил давридаги (1981—1998йй) Самарқанд вилояти қишлоқ жойларигаги кадрлар тақлифининг ишлаб чиқариш функцияси ҳосил қилинади:

$$TK(t) = Y(t) = 91,573382 + 0,6853708x_1 + 0,2897244x_2 + 0,6566152x_3 + 3,9193820x_4 - 1,1610022x_5 + 0,9604485x_6 - 0,2223083x_7 + 3,6961772x_8 + 1,9826389x_9 - 1,4732775x_{10} - 102,48853x_{11} + 0,0507316x_{12}$$

$$R_2 = 0,997656; F = 71,68728; dW = 2,681818.$$

#### 4.4. Кадрлар тақлифини аниқлаш моделлари

Меҳнатга лаёқатли кадрлар тақлифининг сонини ҳар бир миқдор кўрсаткичлари — омиллари бўйича қуйидаги математик формулалар ердмида аниқлаш мумкин:

а) жинси бўйича:

$$TK_{\alpha_j}^c(t) = \Pi_{\alpha_1 j}^s(t) + \Pi_{\alpha_2 j}^s(t),$$

бу ерда  $\Pi_{\alpha_1 j}^s(t)$  ва  $\Pi_{\alpha_2 j}^s(t)$  — тақлиф этилган кадрларнинг сони,  $\alpha_1$  — аёл ва  $\alpha_2$  — эркак жинсига тааллуқли, минг киши;

б) еш гуруҳлари бўйича:

$$TK_{\beta_j}^c(t) = \sum_{\beta_1=18}^{39} V_{\beta_1 j}^s(t) + \sum_{\beta_2=60}^{70} V_{\beta_2 j}^s(t) + \sum_{\beta_3=16}^{17} V_{\beta_3 j}^s(t),$$

бу ерда  $V_{\beta_1 j}^s(t)$  — меҳнатга лаёқатли ешдаги ( $\beta_1$ ) тақлиф этилган кадрларнинг сони, минг киши;  $V_{\beta_2 j}^s(t)$  — меҳнатга лаёқатли юқори ешдаги ( $\beta_2$ ) тақлиф этилган кадрларнинг сони, минг киши;

$V_{\beta_3 j}^s(t)$  — меҳнатга лаёқатли ешдан кичик ешдаги ( $\beta_3$ ) тақлиф этилган кадрларнинг сони, минг киши;

в) маълумот бўйича:

$$TK_{\gamma_j}^c(t) = O_{\gamma_1 j}^s(t) + O_{\gamma_2 j}^s(t) + O_{\gamma_3 j}^s(t)$$

— тўлиқсиз олий маълумотли ( $\gamma_6$ ), тақлиф этилган кадрларнинг сони, минг киши;  $O_{\gamma_7 j}^s(t)$  — олий маълумотли ( $\gamma_7$ ), тақлиф этилган кадрларнинг сони, минг киши;

г) ихтисослик бўйича:

$$TK_{\varepsilon_1 j}^s(t) = \hat{\Pi}_{\varepsilon_1 j}^s(t) + \hat{\Pi}_{\varepsilon_1 j}^s(t)$$

бу ерда  $\hat{\Pi}_{\varepsilon_1 j}^s(t)$  — ишчи ихтисослиги ( $\varepsilon_1$ ), тақлиф этилган ишчи кучининг сони, минг киши;  $\hat{\Pi}_{\varepsilon_2 j}^s(t)$  — хизматчи ихтисослиги ( $\varepsilon_2$ ) тақлиф этилган ишчи кучининг сони, минг киши;

д) меҳнат даромади бўйича:

$$TK_{\psi_j}^s(t) = D_{\psi_1 j}^s(t) + D_{\psi_2 j}^s(t) + D_{\psi_3 j}^s(t),$$

бу ерда  $D_{\psi_1 j}^s(t)$  — меҳнат даромади аҳоли жон бошига тўғри келадиган минимал истеъмол бюджетидан (МИБ) кам бўлган тақлиф этилган кадрларнинг сони, (МИБ) —  $B(t)$  кам таъминланганлар ( $\psi_1$ ), минг киши, яъни  $D_{\psi_1 j}^s(t) \leq \hat{B}(t)$ ;  $D_{\psi_2 j}^s(t)$  — тақлиф этилган кадрлар меҳнат даромадларининг ҳажми, минг сўм;  $D_{\psi_2 j}^s(t)$  — меҳнат даромадлари МИБ тенг бўлган тақлиф этилган кадрларнинг сони, ўртача таъминланганлар ( $\psi_2$ ), минг киши, яъни  $D_{\psi_2 j}^s(t) = \hat{B}(t)$ ;  $D_{\psi_3 j}^s(t)$  — меҳнат даромади МИБ юқори бўлган тақлиф этилган кадрларнинг сони, юқори таъминланганлар ( $\psi_3$ ), минг киши, яъни  $D_{\psi_3 j}^s(t) \geq \hat{B}(t)$ .

е) иш билан банд бўлмаганлик сабаблари бўйича:

$$TK_{\lambda_j}^s(t) = B_{\lambda_1 j}^s(t) + B_{\lambda_2 j}^s(t) + B_{\lambda_3 j}^s(t) + B_{\lambda_4 j}^s(t) + B_{\lambda_5 j}^s(t) + B_{\lambda_6 j}^s(t) + B_{\lambda_7 j}^s(t) + B_{\lambda_8 j}^s(t),$$

бу ерда  $B_{\lambda_1 j}^s(t)$  — корхоналар тугатилиши ва қайта ташкил этилиши муносабатлари ( $\lambda_1$ ), билан ишдан бўшатирилганлар тақлиф этилган кадрларнинг сони, минг киши;  $B_{\lambda_2 j}^s(t)$  штатлар қисқартирилиши сабабли ( $\lambda_2$ ) ишдан бўшатирилганлар тақлиф этилган кадрларнинг сони,

минг киши;  $B_{\lambda_3}(t)$  — кўнимсизлик ( $\lambda_3$ ) сабабли ишдан бўшатилганлар тақлиф этган кадрларнинг сони, минг киши;

$B_{\lambda_4}(t)$  қуролли кучлардан ( $\lambda_4$ ) заҳирага жўнатилганлар тақлиф этган кадрларнинг сони, минг киши;  $B_{\lambda_5}(t)$  — ўқув юртларига киролмаган умумтаълим мактаблари битирувчилари ( $\lambda_5$ ) тақлиф этган

кадрларнинг сони, минг киши;  $B_{\lambda_6}(t)$  — ихтиерий тақсимотли олий ўқув юртлари битирувчилари ( $\lambda_6$ ) тақлиф этган кадрларнинг сони

минг киши;  $B_{\lambda_7}(t)$  — бошқа тоифаларга таллуқли банд бўлмаганлар ( $\lambda_7$ ) тақлиф этган кадрларнинг сони, минг киши.

ж) илжтимоий ҳимояга мухтож бўлган кишилар гуруҳлари бўйича:

$$KT_{\eta}^s(t) = C_{\eta_1}^s(t) + C_{\eta_2}^s(t) + C_{\eta_3}^s(t) + C_{\eta_4}^s(t) + C_{\eta_5}^s(t) + C_{\eta_6}^s(t),$$

бу ерда  $C_{\eta_1}^s(t)$  — 16–29 ешдагилар ( $\eta_1$ ) тақлиф этган кадрларнинг сони, минг киши;  $C_{\eta_2}^s(t)$  — пенсия ёшидагилар ( $\eta_2$ ) тақлиф этган

кадрларнинг сони, минг киши;  $C_{\eta_3}^s(t)$  — пенсия олдди ёшидагилар ( $\eta_3$ ) тақлиф этган кадрларнинг сони, минг киши;  $C_{\eta_4}^s(t)$  — меҳнатта

лаеқагаги ногиронлар ( $\eta_4$ ) тақлиф этган кадрларнинг сони, минг киши;

$C_{\eta_5}^s(t)$  — кўп болалик ота-оналар ( $\eta_5$ ) тақлиф этган кадрларнинг сони минг киши;  $C_{\eta_6}^s(t)$  — мажбурий хизмат давлат

муассасаларидан озод этилганлар ( $\eta_6$ ) тақлиф этган кадрларнинг сони, минг киши.

Иш берувчи ва еллаб ишловчи ўртасидаги меҳнат шартномаларини тузишда, бизнингча, кадрларнинг баҳосини минимал истезмол бюджетнинг аҳоли жон бошига тўғри келадиган миқдоридан кам бўлмаслигини таъминлаш мақсада мувофиқ ҳисобланади:

$$Ц_{ej}^s(t) \geq \overset{\wedge}{B}(t).$$

## Қисқача ҳулосалар

1. Кадрларга бўлган талабга асосий ишлаб чиқариш фондларининг қиймат, инвестиция ҳажми, иш жойларини ўзгариши ва ишчи кучини баҳоси каби омиллар бевосита таъсир этади.
2. Кадрлар таклифининг ҳолатини малакали аҳолининг ёши, маълумоти, ўртача иш ҳақи ва иш билан бандлик даражаси каби омиллар белгилайди.
3. Кадрларга талаб ва таклиф миқдори маҳсус эконометрик моделлар ёрдамида аниқланади.

### Таянч иборалар

Кадрларга талаб, таклиф, омиллар, кўрсаткичлар, ишлаб чиқариш функциялари, эконометрик моделлар.

## Назорат ва мулоҳаза учун саволлар

1. Кадрларга бўлган талабга қандай омиллар кўпроқ таъсир этади?
2. Кадрларга талаб эконометрик моделнинг мазмунини инфодалаб беринг
3. Кадрлар таклифининг қандай асосий омиллари мавжуд?
4. Кадрлар таклифининг эконометрик моделларини инфодалаб беринг.

## Адабиётлар

1. Романовский А.Ю. Компьютерное моделирование формирования занятости населения в условиях перехода к рынку (автореферат дис. к.э.н.) – М.: 1992
2. Холмунинов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда – Т.: Фан, 1996.

## **5- Мавзу. Кадрларга талаб ва тақлифнинг социологик тадқиқоти**

- 5.1. Кадрлар талаб ва тақлифнинг социологик тадқиқотини аҳамияти  
5.2. Аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг босқичлари

### **5.1. Кадрлар талаб ва тақлифнинг социологик тадқиқотини аҳамияти**

Ҳозирги вақтда социологик ахборотлар социал — иқтисодий муносабатларни ўрганишда, меҳнат бозорини шаклланиши ва ривожланишини тадқиқ этишда муҳим ахборот манбалари бўлиб ҳисобланади. Бундай аниқ ахборотларни қўлга киритиш учун объектларда тез — тез аниқ социологик тадқиқотлар ўтказилиб турилади. Улар, айниқса малакали меҳнат бозорини шаклланиши ва ривожланишида, ишчи кучига бўлган талаб ва тақлифни ўрганишда ва тўпланган аниқ ахборотлар асосида уни истиқболини белгилашда муҳим манба бўлиб хизмат қилади. Шу билан бирга, аниқ социологик тадқиқотлар Республикамиз вилоятларининг меҳнатга лаёқатли малакали ишчи кучига бўлган талаб ва унинг тақлифни ўрганиш ва бу ердаги малакали меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳолатларини тадқиқ этишда муҳим, тўғри ва ҳолисона ахборот манбаи ролини бажариши мумкин.

Шуни ҳам таъкидлаб ўтиш лозимки, қачонки етарлича аниқ статистик ахборотлари мавжуд бўлмаса ёки уларни ҳатто комплекс эксперт баҳолаш усулида ҳам олиш имкони бўлмасagina аниқ социологик ахборотлардан фойдаланилади. Сифатли ва ўз вақтида ўтказилган социологик тадқиқот малакали меҳнат бозорини шаклланиши ва ривожланишининг таркибий қисми бўлган малакали ишчи кучига талаб ва унинг тақлифни баҳолашда ва унинг истиқболини белгилашда муҳим аҳамиятга эга.

### **5.2. Аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг босқичлари**

Мамлакатимизда ва собиқ иттифоқнинг турли давлатларида, жамиятнинг турли соҳалари бўйича социологик тадқиқотлар ўтказишни катта тажрибаси тўпланган. Ушбу тажрибаларга асосланган ҳолда, малакали меҳнат бозоридagi ишчи кучига талаб ва унинг тақлифни аниқ социологик тадқиқ этишни қуйидаги асосий босқичлар асосида ўтказиш мумкин

**Биринчи босқичда** аниқ социологик тадқиқотнинг бош мақсади, асосий вазифаси, предмети ва объекти аниқланади. Ушбу социологик тадқиқотнинг бош мақсади — меҳнат ресурслари кўп бўлган

хушлардаги ММБда ишчи кучига бўлган талабни кўпайтириш ва унинг тақлифини камайтириш бўйича илмий асосланган тавсияномалар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг асосий вазифаларига қуйидагилар киради: иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талаби ва малакали ишчи кучи тақлифини ўрганиш. Унга асосан меҳнатга лаёқатли банд ва банд бўлмаган аҳолини ижтимоий ҳолатини ва унинг меҳнат даромадини ошириш мақсадида иш жойини ўзгартириш истагини ўрганиш; турли ихтисосликдаги кадрларга бўлган талабни ўрганиш; ишловчини ишга ёлланиш шартларини аниқлаш; иш берувчиларнинг ёлланиб ишловчиларни бандлиги ва малакаси даражасини ошириш бўйича имкониятлари ва истаklarини аниқлаш; иш берувчилар ва ёлланиб ишловчиларни замонавий мутахассисликларни эгаллаш истагини аниқлаш; ишсизларни ишга жойлаштириш, малакасини ошириш, янги мутахассисликларни ўзлаштириш ва иш берувчиларни ишга ёллаш шартлари бўйича истаklarини аниқлаш; банд ва ишсиз бўлган шахсларни тақлифини (ишсизлигини) камайтириш бўйича тавсияномалар ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг предмети — иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талаби ва ишчи кучи тақлифини социологик баҳолаш.

Ушбу социологик тадқиқотнинг объекти бўлиб, ҳудудий малакали меҳнат бозори ҳисобланади.

Аниқ социологик тадқиқотнинг иккинчи босқичини асосий натижаси социологик ёзма сўровнома (анкета) тузиш ҳисобланади. У икки кўринишда ишлаб чиқилади: "Иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талабини ўрганиш" ва "Малакали ишчи кучи тақлифини ўрганиш".

Биринчи сўровнома (анкета) 18 савол ва бир неча вариантли жавоблардан иборат. Унинг кириш қисми респодентларни социологик тадқиқотнинг мақсади ва унинг вазифалари билан таништиришга бағишланган:

Саволлар таркибига респодентларни ижтимоий ҳолати, раҳбарлик лавозими ва даромадни ошириш мақсадида раҳбарлик (тадбиркорлик) лавозими ўзгартириш истаklари киритилиб, кўп вариантли жавоблар билан бирга берилган бўлади (анкетанинг 1—3 саволлари).

Ушбу анкетанинг кейинги саволларида қуйидаги муаммолар ўрганилади: тармоқларда янги иш жойларини ташкил этиш имкониятларининг мавжудлиги (4); маълумотига кўра ишчи кучини ёллаш истаklари (5); турли ихтисосликдаги кадрларга бўлган эҳтиёж (6); меҳнат шартномаларини мақбул турини танлаш (7); иш берувчиларнинг ходимларни танлаш шартлари (8); иш берувчиларнинг ёлланган ходимларни иш билан бандлигини ва малакасини ошириш имкониятларини ва истаklarини аниқлаш (9—

14); иш берувчиларнинг замонавий ихтисосликларини эгаллаши истакларини ўрганиш (15); иш берувчиларининг малакали кадр зарур бўлганда ташкилотларга мурожаати ва уларнинг хизматларидан қониқниш даражасини аниқлаш (16—17); респондентларнинг малакали ишни кучига талабинини тўла қондириш учун амалга оширадиган тадбирларини (18) ўрганиш.

Иккинчи анкета ҳам ўзбек тилида тузилган бўлиб, у аниқ социологик тадқиқотнинг мақсади ва вазифаларини ва респондентларнинг мажбуриятларини тушунтириш билан бошланади. У қўйидаги муҳим муаммоларнинг тадқиқотига мўлжалланади: ишсизликларнинг сабаблари (3); ишсизларнинг ишга жойлашмиш, малакасини ошириш, янги ихтисосликни эгаллаш ва иш берувчиларга ёлланиш шартлари бўйича истаклари (4—11); иш билан бандмас шахсларнинг ишга ёлланиш шартлари (12—14); маҳаллий меҳнат биржаларининг амалий фаолияти ва уни яхшилаш бўйича респондентларнинг тақлифлари (15—18).

Анкета саволларига жавобларни кодлаштириш аниқ социологик тадқиқотларнинг учинчи босқичини натижаси ҳисобланади.

Анкеталардаги саволларнинг барча жавоблари позицияларни кодлаштирилади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг тўртинчи босқичида объекتلарни танлаш услублари аниқланади. Таҳлил шунини кўрсатадики, иш берувчиларнинг ишчи кучига талабини ўрганиш бўйича анкеталар учун ишлаш жойлари бўйича танлаш услубини қўллаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Бундай танлаш услубида корхоналар, фирмалар, ташкилотлар ва хусусий хўжаликлар ҳақидаги маълумотларга асосланиб, тадқиқотнинг репрезентатив (энг мақбул) объеклари аниқланади. Репрезентатив объекти бўлиб, аҳолининг бандлик коэффициенти хуаудий ўртача қийматидан энг юқори ва энг паст бўлган корхоналар, ташкилотлар ва хусусий хўжаликлар хизмат қилади. Бу жараёнда танланаётган объектларнинг халқ хўжалигини асосий тармоқларидаги маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш салмоғи юқори бўлиши ҳисобга олиниши лозим.

Лекин, мазкур танлаш услуби ёрдамида ишлаб чиқаришда ишгирик этмаётган ишсизлар тақлифини ўрганиш анкеталари учун тадқиқот объектларини танлаб бўлмайди. Бундай вазиятда яшаш жойлари бўйича танлаш услубини қўллаш мақсадга мувофиқ. Унга биноан ишсизлик даражаси энг юқори бўлган қишлоқ яшаш жойлари тадқиқот объектлари қилиб танланади.

Авваломбор, у ишсизлар ижтимоий — иқтисодий ҳолатини ижтимоий гуруҳларга бўлиб ўрганиш имкониятини беради.

Хуаудлар ва турар жойлар ривожланишининг демографик ва ижтимоий — иқтисодий кўрсаткичларини ўрганиш билан



тадқиқотнинг **бешинчи босқичи** бошланиб, сўнгра аниқ социологик тадқиқотларнинг объеклари танланади. Дастлаб улар иш берувчиларнинг малакали ишчи кучига талабини ўрганувчи анкеталар бўйича танланади.

Аниқ социологик тадқиқотлар объекларини таҳлилий асосий мезонлари бўлиб, меҳнат ресурсларининг бандлик коэффициентлари ва ҳуудлар ҳамда ҳўжаликларда бир ишловчига тўғри келадиган экин майдони ва чорва моллари сони хизмат қилади. Шундай объектлар танланадиги, қадарда юқорида.и асосий мезонларнинг миқдори ҳууд ўртгача йиллик кўрсаткичидан энг юқори ва энг паст бўлса.

Аниқ социологик тадқиқотнинг иккинчи анкетаси учун объектлар танлашда ҳуудлар ва яшаш жойларда ишсизлик даражаси асосий мезон бўлиб хизмат қилади ва ҳисоблаш юқорида қайд этилган тамойил бўйича олиб борилади. Объектларини танлашда уларни репрезентативлиги ҳисобга олинади.

Тадқиқотнинг **олтинчи босқичи** вазифаси аниқланган объектлар бўйича респондентларни танлаш. Биринчи социологик сўроқ бўйича респондентлар жинси, ёши, маълумоти, раҳбарлик, ихтисослиги ва иш стажи бўйича уларни меҳнатда иштироки (бандлик) коэффициентлари асосида танланади.

Иккинчи анкета бўйича респондентлар танлашда ишсизлик даражаси асосий мезон бўлиб хизмат қилади.

Аниқ социологик тадқиқотларнинг **еттинчи босқичида** социологлар, иқтисодчилар, программистлар ва бошқа ходимлар танланди. Ҳолбуки уларга, ҳосил қилинадиган социологик ахборотларнинг ишончлилик даражаси кўп жиҳатдан боғлиқ. Шунинг учун социологик тадқиқот ўтказадиган шахслар юқори маълумотли ва маданиятли, виждонли ва яхши муомулали бўлиши лозим. Танланган ходимлар бир ҳафта давомида ўқитилиб, тадқиқот ўтказиш методик йўриқномалари ва дастурлари билан таништирилади.

**Саккизинчи босқичдаги** аниқ социологик тадқиқотларнинг иқтисодий асосланган дастури тузилади. У тўртта бўлимдан иборат бўлади: методология, методика, амалиёт ва молия.

Дастурни методологик бўлимида аниқ социологик тадқиқотларнинг мақсадлари асосий вазифалари, объектлари ва предметлари аниқланади. Танланган объектларнинг ижтимоий — иқтисодий ва демографик ривожланиши бўйича дастлабки комплекс таҳлил ўтказилади.

Дастурнинг методологик бўлимида оғзаки ва ёзма сўроқлар асосида аниқ социологик тадқиқотлар ўтказишнинг назарий йўриқномаларни ишлаб чиқилади. Анкеталарнинг матнлари тузилади ва саволларнинг жавоблари кодлаштирилади.

Социологик сўроқни ўтказиш, яъни анкеталарни тўлдириш қондалари ва иштирокчиларнинг мажбуриятлари дастурнинг амалиёт

**Бўлимда жойлашган бўлади. Бу бўлимда дастлабки социологик ахборотларни тўплаш ва компьютерда қайта ишлаш мuddатлари белгиланади.**

**Дастурнинг молия бўлимида қўйидаги асосий кўрсаткичлар мавжуд, қайсики уларсиз ҳар қандай социологик тадқиқотни ўтказиш мумкин эмас: иш хақи; моддий ресурсларга харажатлар; транспорт харажатлари; нашр сарфлари; компьютерда қайта ишлаш харажатлари; бошқа сарфлар.**

**Аниқ социологик тадқиқот натижаларидан манфаатдор бўлган меҳнат биржаси органлари, юридик шахслар ва айрим ишбилармонларнинг маблағлари ҳисобидан дастур бажарилишини сармоялар билан таъминлаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.**

**Аниқ социологик тадқиқотларнинг тўққизинчи босқичида респондентлар сўроғи уч фазада ўтказилади: мослашиш (кўникма ҳосил қилиш); мақсадларга эришиш; ҳорғинликни бартараф этиш.**

**Тадқиқотларнинг ўнинчи босқичида дастлабки маълумотлар компьютерларда қўйидаги кетма-кетлик асосида қайта ишланади: маълумотларни киритиш ва дастлабки таҳлил қилиш; маълумотларни назорат қилиш ва хатоларини тўғрилаш; ўзгарувчилар қаторини тузиш ва машина алгоритмлари ҳамда дастурларини тузиш; компьютердан тадқиқот натижаларини олиб таҳлил қилиш. Компьютерда дастлабки маълумотларни қайта ишлаш бўйича методика Россия фанлари академияси социологик тадқиқотлар институти нашр этган "Социологнинг иш китоби" номи китобида батафсил ёритилган. Дастлабки маълумотлар компьютерда қайта ишлангандан сўнг, уларнинг ишончлилиги текширилади. Агар улар юқори ишончли бўлса, тадқиқотнинг кейинги босқичига ўтилади. Акс ҳолда ахборотлар таҳлили янгидан бошланиб, тадқиқотнинг иккинчи босқичидан ўнинчисига давом этади.**

**Тадқиқотнинг сўнги босқичида кадрлар талаби ва таклифи ҳолатини яхшилаш бўйича ҳисобот ва тавсияномалар ёзилди. Ушбу босқичлар асосида ҳар қандай ҳудуд миқёсида кадрларга талаб ва таклифни социологик тадқиқот этиши мумкин.**

### **Қисқача ҳулосалар**

- 1. Кадрлар талаби ва таклифи бўйича ишончли статистик ва эксперт баҳолаш маълумотлари мавжуд бўлмаганда аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш мумкин.**
- 2. Қайд этилган аниқ социологик тадқиқот босқичларини тадбиқи иш берувчиларни талабини ва малакали ишчи кучи таклифини тўғри аниқлаш, ҳамда улар мувозанатига эришиш бўйича аниқлаш, ҳамда улар мувозанатига эришиш бўйича зарурий тадбирлар ишлаб чиқиш имконини беради.**

### **Таянч иборалари**

Социологик тадқиқотлар, ахборотлар, босқичлар, кодлаштириш, анкета, танлаш, ҳисобот.

### **Назорат ва мулоҳаза саволлари**

1. Кадрларга талаб ва таклифни социологик тадқиқ этишни аҳамияти нима?
2. Аниқ социологик тадқиқотлар қандай босқичлар асосида ўтказилади?

### **Адабиётлар**

1. Гречихин В.Г. Лекции по методике и технике социологических исследований (учебное пособие) - М.: МГУ, 1988
2. Холмунинов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда - Т.: Фан, 1996.

## **6 – Мавзу. Бозор иқтисодиётига мос келадиган малакали кадрларни тайёрлаш**

- 6.1. Малакали кадрларни тайёрлаш: ютуқлар ва камчиликлар
- 6.2. Бозор иқтисодиётига мос кадрларни тайёрлашни муаммолари
- 6.3. Кадрлар таклифини ўзгариш истиқболлари

### **6.1 Малакали кадрларни тайёрлаш ютуқлар ва камчиликлари**

ММБни нормал шаклланишига эски тузумда тайёрланган кадрларнинг юқори салмоғи салбий таъсир кўрсатмоқда. Уларнинг малакаси ва тажрибаси ривожланган бозор муносабатларининг талабларига тўла жавоб бермайди.

Шу билан бирга, бутунги кунда таълим бериш ва кадрлар малакасини ошириш тизимида, ҳаттоки янги шаклларида ҳам бир қатор жиддий камчиликлар мавжуд:

- дастурлар, режалар, курсларнинг мавзулари маълум даражада юзаки характерга эга, улар бозор иқтисодиёти учун зарурий бўлган тадбиркорлар, менежерлар, маркетинглоглар каби мутахассисларни тайёрлаш талабларига жавоб бермайди. Уларнинг билим савиялари юқори савияда таҳлил қилишга ва оқилона қарорлар қабул қилишга тўқинлик қилади;

- мустақил ва тўғри қарорларни қабул қилиш бўйича кўникма ҳосил қилдирмайдиган ўқитишнинг суст шакли устунлик қилади. Ҳар доимги ва тўсатдан юз берадиган ишлаб чиқариш ва тижорат ҳолатларини ҳал этиш усуллари кам қўлланилади;

- ўқитувчилар ва ўқувчилар учун тадбиркорлик, маркетинг, фермерлик, молия—кредит тизими, аудит, инвестиция, бозор инфраструктураси ва бошқа фанлар бўйича намунавий дастурлар пухта ўзлаштириш имконини берадиган ўқув—услубий ҳужжатлар етишмайди;

- замонавий талабларга жавоб берадиган таълим беришнинг моддий—техника базаси суст ривожланган.

### **6.2. Бозор иқтисодиётига мос кадрларни тайёрлаш муаммолари**

Бизнесда ҳал қилувчи ролни бажарадиганлар — аввало тадбиркорлар, менежерлар, маркетинглоглар, технологлар, фермерлар ва бошқа замонавий мутахассислардир. Шунинг учун, уларни тайёрлаш ва малакасини ошириш дастурларига эга бўлиш муҳимдир.

Замонавий мутахассисларни тайёрлаш кўп соҳали техник—технологик, иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва бошқа турдаги ўқитиш усулларини ўз ичига олади. Бу эса ўз навбатида катта маблағни талаб

этади. Ушбу тадбирни амалга оширишга Олий ва ўрта махсус таълим, қишлоқ ва сув хўжалиги вазирликлари, бандликка қўмаклашиш жамғармаси, тадбиркорлар палатаси ва бошқа манфаатдор муассасалар ёрдам беришлари мумкин.

Ўзбекистонда малакали кадрлар тайёрлашнинг катта имкониятлари мавжуд. У ердаги умум таълим мактабларининг махсус синфларидаги факультатив курсларда тадбиркор, менежмент, маркетинг, фермер, технолог ва бошқа мутахассисликларни бошланғич таълимлари бўйича катта ютуқларга эришиш мумкин. Мактаб минн — фермаларида, кичик ширкатларда, намунали фермер хўжаликларида амалий машғулотларни ташкил қилиш мақсадга мувофиқ бўлади.

Бунда ўсмирларни, ходимларни, мутахассис ва таркибий таълим бериш соҳалари раҳбарларини тайёрлаш ва малакасини ошириш уларни базавий маълумотидан қатъий назар ташкил этилади. Барча контингентни қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин: 1) ўрта ва тўлиқсиз маълумотли ёшлар; 2) олий ўқув юртлари катта курс талабалари; 3) олий ва ўрта маълумотли мутахассислар; 4) қишлоқ хўжалиги бўйича маълумоти бўлмаган шаҳарликлар, ҳарбий хизматдан бўшаган шахслар; 5) олий ўқув юртлари, турли ҳил бизнес ва тадбиркорлик мактаблари ўқитувчилари; 6) хорижий давлатларда ўз малакасини ошириш ва стажировка ўташга тайёргарлик кўраётган шахслар.

Биринчи гуруҳда халқ хўжалиги мутахассиси ва тадбиркорлик бўйича малакасини олий ўқув юртларидаги махсус факультет ва бўлимлардан олиши мумкин. Бундай шаклдаги таълимда иқтисодиёт факультети талабалари дастлабки икки йилда кенг профилдаги аграр соҳа иқтисодчиси учун зарур бўлган иқтисодий туркум ва бошқа фанларни ўрганади. Учинчи курсда бир қисм талабалар танлов асосида «агробизнес тадбиркори» (менежер, фермер ва аграр соҳадаги маркетинг бўйича мутахассис ва бошқалар) мутахассислиги бўйича ўқитиш учун танлаб олинади. Танловдан ўтган талабалар 3 ва 4 — курсда танланган мутахассислик бўйича ўқитилади.

Қишлоқ хўжалиги бўйича олий ва ўрта махсус маълумотта эга бўлган мутахассислар қишлоқ хўжалиги ходимларини малакасини ошириш институтларида «Агробизнес тадбиркори» каби махсус мақсадли дастур бўйича таълим олиши мумкин. Тўртинчи гуруҳдагилар таълимни агробизнес мактаблари қошидаги тезлаштирилган махсус курсларда 6 ой давомида олишлари мумкин.

Олий ўқув юртларининг ва агробизнес мактабларининг ўқитувчилари малака ошириш курсларини қишлоқ хўжалиги малака ошириш институти, Иқтисодиёт университети кабиларда ўташлари мумкин. Хорижий давлатларда стажировка ва малака ошириш учун ўзаро боғлиқ дастурлар асосида қисқа муддатли курсларни ўташи

мақсадга мувофиқдир. Бу ерда Европа комиссиясининг меҳнат бозори хусусида ташкил этган TAI IS дастурлари алоҳида таҳсирга лойиқдир.

### 6.3. Кадрлар тақлифини ўзгариш истиқболлари

Малакали ишчи кучи тақлифини истиқболлашда (махсус математик (демосоциал)) моделларни қўллаш мақсадга мувофиқдир. Бунда, албатта компьютер техникасининг ҳисоблаш имкониятларидан келиб чиқиш зарур.

Демосоциал моделларни урта моделларнинг бирлашмаси сифатида тузиш мумкин:

1) Демосоциал — аҳолининг сони, жинси ва ёши тузилишини ҳисоблаш учун;

2) Маълумоти — меҳнатга лаёқатли аҳолининг касб — малака ва маълумоти тузилишини аниқлаш учун;

3) Меҳнат ресурсларининг баланслари — меҳнатга лаёқатли ва лаёқатсиз ёшлардаги аҳолининг ижтимоий ишлаб чиқаришда иш билан бандлиги, ишчи кучи тақлифининг халқ хўжалик соҳалари бўйича тақсимланишини ва миятник миграция қолдинини миқдорий характеристикаси учун.

Халқ хўжалиги соҳалари учун малакали мутахассис кадрларнинг тақлифи сони, жинси, ёши, маълумоти, ихтисослиги, меҳнат малакаси, миллати, даромади, иш билан нобандлик сабаблари ва ижтимоий ҳимояга муҳтожлиги бўйича миқдор ва сифат кўрсаткичларига бўлиб аниқланади. Қайда этилган кўрсаткичларнинг барчасини миқдорий баҳолаб бўлмайди. Шунинг учун статистик ҳисоботларда кўпроқ учрайдиган миқдорий кўрсаткичлар ёрдамида малакали ишчи кучининг тақлифи аниқланади.

Демосоциал моделлар «чиқиш» ахборотларининг систематик таҳлили шуни кўрсатадики, малакали ишчи кучи тақлифини ҳолатига малакали ходимнинг ёши, маълумоти, ўртача иш ҳақи ва иш билан бандлигининг миқдори ва тузилиши кўпроқ таъсир кўрсатади.

Ушбу моделлардан фойдаланиш асосида Қашқадарё вилояти ММБда малакали ишчи кучи тақлифи шаклланишининг рационал параметрларини аниқлаш бўйича ҳисоб — китоблар 1999 йил ва истиқболдаги 2000 ва 2005 йиллар учун ўтказилди. Бунда ахборотлар баъзаси бўлиб мазкур вилоятнинг қишлоқ хўжалик тармоғидаги малакали мутахассислар тақлифи ўзгаришини аниқлашнинг аниқ социологик ва кадрлар маркетинги тадқиқотлари натижалари ва тадқиқот объектлари ривожланишининг асосий демосоциал ва макроектносодий кўрсаткичлари хизмат қилди. Қуйида уларга асосланган ҳолда ҳисоблаб чиқилган малакали ишчи кучи тақлифининг ўзгариши бўйича 2000 ва 2005 йилгача истиқбол кўрсаткичлари берилган (1 — жадвалга қаранг).

**Қашқадарё вилоятида қишлоқ хўжалиғи тармоғи мутахассис кадрларининг истиқболдағи тақлифини ўзгариши  
(қиши сонид)**

Мутахассисликлар номи	1999й. (ҳисобот)	2000й.	2005й.	2005 йилда 1999 йилга нисбатан
Агроном	576	562	522	-54
Зоотехник	267	275	288	+ 21
Ветеринар	340	347	365	+ 25
Мухандис	1287	1297	1321	+ 34
Иқтисодчи	434	442	469	+ 35
Бухгалтер	1705	1719	1757	+ 52
Техник	141	135	124	-17
Менежер	245	252	279	+ 34
Маркетолог	215	250	326	+ 111
Бошқа мутахассислар	1067	1080	1115	+ 48

Бизнинг ҳисоб-китобларга қараганда, истиқбол қилинаётган даврда (1999–2005 йилларда) Қашқадарё вилояти қишлоқ хўжалиғида фаолият кўрсатаётган агроном (-54 тага) ва техник (-17 тага) каби мутахассисларнинг сони камаёди. Бунинг асосий сабаблари қишлоқ хўжалиғидаги таркибий ўзгаришлар ва пахта экиладиган ерларнинг камайишидир. Кичик ва ўрта бизнес доирасидаги чорвачилик ва деҳқончиликка ихтисослашган фермерликнинг ривожланиши натижасида бу соҳада фаолият кўрсатадиган зоотехник (21 тага), ветеринар (25 тага) ва менежер (34 тага) каби мутахассисликка эга бўлган ходимларнинг ҳам тақлифи кўпаяди. Бозор муносабатларининг ривожланиши, маҳсулот ишлаб чиқаришининг кўпайиши ва рақобатнинг ўсиши маҳсулотларни сотиш ва унинг бозорларини кенгайтириш муаммоларини туғдиради. Шунга биноан маркетолог ходимларнинг ҳам сафи (111 тага) кенгайиб боради.

Малакали мутахассислар тақлифи истиқболини белгилаш натижаларидан шуни хулоса қилиш мумкинки, Республикамиз ҳудудларидаги малакали кадрлар тайёрлашнинг мавжуд имкониятларини тўлиқ ишга солиш лозим. У ерлардаги умум таълим мактабларининг махсус синфларида, бизнес факультатив курсларида, қолаверса, олий ўқув юртлири ва бошқа ўқув муассасаларида бозор муносабатлари талабларига жавоб берадиган тадбиркорлар: менежер, маркетолог, фермер, технолог ва бошқа мутахассисликларни тайёрлашда илғор услубларни қўллаш, тайёрланадиган мутахассис кадрларнинг рақобатбилгини оширишга кўмак беради.

### **Қисқача ҳулосалар**

1. Мавжуд кадрларнинг малака даражаси бозор иқтисодиёти талабларига тўла жавоб бермайди. Шунинг учун кадрлар тайёрлашни ижтимоий – иқтисодий механизмини 'Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури' асосида ишлаб чиқариш лозим.
2. Замоновий кадрларни тайёрлаш учун халқаро стандартларга мос келадиган намунавий дастурларни ва ўқув – услубий хужжатларни ва адабиётларни яратиш лозим.

### **Таянч иборалари**

Малакали кадрлар, ютуқлар, камчиликлар, муаммолар, йўналишлар, истиқболлар, дастурлар, омиллар.

### **Назорат ва мулоҳаза учун саволлар**

1. Малакали кадрларни тайёрлаш бўйича қандай ютуқ ва камчиликларга эришилди?
2. Бозор муносабатларини татбиқи қандай мутахассисликларга эга бўлган кадрлар тайёрлашни тақозо этади?
3. Замоновий мутахассислик кадрларини тайёрлашда қандай муаммолар мавжуд?
4. Кадрлар таклифини ўзгариши қандай истиқболлаштирилади?

### **Адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг 'Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури' – Т.: Ўзбекистон, 1997.
2. Носиров П., Абдуллаева Ш. Маркетинг – бозор иқтисодиёти асоси – Т.: Ўзбекистон, 1994.



## 7 – Мавзу. Малакали меҳнат бозорини тартибга солиш

7.1. Малакали меҳнат бозорини (ММБ) тартибга солишни зарурияти ва имкониятлари

7.2. ММБни давлат томонидан тартибга солишнинг асосий тамойиллари

7.3. Ихтисослашган ишчи кучи таклифини тартибга солишни такомиллаштириш

### 7.1. Малакали меҳнат бозорини (ММБ) тартибга солишни зарурияти ва имкониятлари

Давлатни тартибга солиш мувофиқлаштириш вазифаси шундан иборатки, ёлланма ишчи кучига бўлган талабни (иш берувчилар томонидан) ва меҳнатга лаёқатли аҳоли таклифига максимал даражада яқинлаштириш ҳисобланади. Бунда нафақат ишловчиларни миқдори ва уларни сифат таркиби, балки, макро ва микро даражада вақт бўйлаб ва кенглиги максимал даражада яқинлаштириш ҳисобланади.

Ўтиш даврида ишчи жойлари бозорини шакллантирилиши макро даражада ва унинг ҳажмига давлат томонидан таъсир этишнинг даражаси қуйидаги шарт-шароитлар билан аниқланади:

- мамлакатда вужудга келган иш жойларининг ўзгариши;
- инвестицияларни салоҳияти;
- иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар;
- давлат ва бошқа корхоналарни тўловга қобилиятсизлиги (банкротлик) билан боғлиқ иқтисодий омиллар.

Ишчи кучи бозорининг шаклланиши ҳам ушбу шарт-шароитлар ва омиллар билан аниқланади:

- халқ хўжалигида банд бўлган ва бўлмаган, ammo меҳнат қилишни истайдиган меҳнатга лаёқатли аҳоли сонининг дастлабки миқдори;

- демографик шарт-шароитлар ва меҳнатга лаёқатли аҳолини кўпайиш характери (табiiй манбалар, миграцион омил, кенгайтирилган, оддий ва сиқиштирилган такрор ишлаб чиқариш);

- ёлланган ишчи ёки тадбиркор сифатида меҳнат қилишга интилиш;

- истеъмол маблағлари фонди ва ёлланган ишчилар даромади, пенсионер ва мактабгача тарбияда бўлган ёш болалик аёлларни меҳнат қилиш иштиёқига таъсир этадиган меҳнат ва ижтимоий пенсиялари нисбати;

- қуролли кучларни шаклланиши (хизматнинг давомийлиги, қўшинларнинг умумий миқдори, ёлланма шартномали хизматни тадбиқ этиш);

Ишчи кучини (унинг сифатини) ривожлантиришнинг ижтимоий — иқтисодий шарт — шартларини, меҳнатга лаёқатли аҳолини профессионал тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг корхона ва оила томонидан таъминланишига бўлган жамиятнинг молиявий имконияти.

Иш жойи ва ишчи кучи бозори мамлакатда ўзининг органик бириги билан миллий меҳнат бозорини юзага келтиради. Бандлик соҳасидаги ўзгариш: иш жойлари таклифини қисқариши ва кенгайиши, ўз хоҳиши билан ишдан бўшашлик, ишловчиларни озод этилиши ва бошқалар банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган бозорга бевосита таъсир этади.

## **7.2. ММБни давлат томонидан тартибга солишнинг асосий тамойиллари**

Аҳоли бандлигини тартибга солиш бўйича давлат сиёсатининг асосий тамойиллари қуйидагилар ҳисобланади:

- барча фуқораларнинг жинси, дини, ёши, сиёсий дунёқарashi, миллати, тили, ижтимоий ва оилавий аҳволидан қатъий назар меҳнатга бўлган ҳуқуқини ва бандлик турларини танлаш эркинлигини амалга оширишга тенг имкониятлар берилишини таъминлаш;

- фуқораларнинг меҳнат ташаббусларини қўллаб — қувватлаш, уларни унумли ва ижодий меҳнатга бўлган қсбиятини ривожлантиришга ҳамкорлик қилиш ва рағбатлантириш;

- меҳнатнинг қўнғиллилиги;

- бандлик соҳасида ижтимоий кафолат бериш ва фуқораларни ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

- бандлик бўйича давлат сиёсатини ижтимоий ва иқтисодий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштирилиши;

- бандлик соҳасидаги жамият ва республикаларaro муҳим муаммолар аҳоли бандлигини таъминлашда республика ва унинг ҳокимиятларининг мустақиллиги билан уйғун бўлиши лозим;

- бандликни таъминлаш бўйича чора — тадбирларни амалга оширишда касба уюшмаси, тадбиркорлар ассоциациясининг бошқарув органлари билан ҳамкорликда назоратли амалга ошириш;

- чет эллардаги аҳоли бандлиги ва хорижий фуқораларнинг республикада меҳнат фаолияти муаммоларини ҳал этишда республика, республикаларaro ва халқaro ҳамкорликни ташкил этиш.

Бизнинг фикримизча, бандликни тартибга солишнинг тўғри ва бевосита воситаларини қуйидаги шаклда гуруҳларга бўлиш мумкин:

1. Меҳнат бозорини шакллантириш, яхшилаш бўйича чоралар — меҳнат биржасининг воситачилиги, касбга йўллаш, кадрларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, меҳнат қобилиятини тиклаш (жисмоний

ва бошқа камчиликларга эга бўлган шахсларни меҳнат қobiliятини тиклаш ёки ошириш], ишсизликни профилактикаси (ишдан бўшатиш ҳақида асвалдан огоҳлантириш тизими);

2. Иш жойларини ташкил этиш бўйича чора-тадбирлар (ижтимоий ишлар, алоҳида категориядаги ишчи кучи учун иш жойи, махсус институтлар орқали ишлаб чиқариш объектиларини ҳудудлар бўйича жойлаштирилишида капитал қурилмаларни тартибга солиш);

3. Ишсизларга молиявий ёрдам кўрсатиш — ишсизларни сўғурталаш, ишсизлик нафақаси билан таъминлаш, янги корхоналар қурилиши ишини молиялаш, л.е.сияга эрта чиқиш;

4. Ишчи кучи захираларини фаоллаштириш;

5. Эмиграция сиёсати.

Утгазилган тадқиқотлар шундан гувоҳлик берадики, бозор муносабатларига ўтиш шароитида республикада давлати томонидан тартибга солиш структурасини такомиллаштириш лозим, чунки фуқаронинг меҳнат қилишга бўлган конституцион ҳуқуқининг таъминланишини ягона кафолатини фақатгина давлат бериши мумкин. У ўшбу вазифани конституцияга биноан ўз бўйича олади. Ушбу кафолат ҳуқуқий, ташкилий ва иқтисодий чора — тадбирлар билан таъминланиши керак.

Ҳуқуқий чора-тадбирларга аҳоли бандлиги тартибга солишга йўналтирилган бир қатор ҳужжатларни киритиш мумкин. Булар 'Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида'ги қонун ва унга мос равишдаги бир қатор қарорлар пакетидан иборатдир. Улар орқали аҳолининг меҳнатга бўлган ҳуқуқи ва давлат сиёсатининг асосий тамойиллари, аҳоли бандлигини тартибга солиш ва уни ташкил этиш, компенсациялар ўрнатиш тартиби амалга оширилади.

Ташкилий чора-тадбирларга эса етарли даражадаги кучли давлат бандлик хизматини ташкил этилиши, бандликнинг республика ва ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш кўзда тутилади. Ишчи кучи ҳаракатини таҳлил қилиш ва истиқболни белгилаш асосида бандлик дастури, иш жойлари таркибини ўзгаритиш, мавжуд иш жойларини сақлаш ва янгиларини ташкил этиш, аниқ фаолият кўрсатадиган ўқув тизимини таъминлаш, иш жойини йўқотганда моддий компенсациялар бериш бўйича кенг қамровли чора — тадбирларни кўзда тутати.

Бозор муносабатлари шароитида ишсизларни ишга жойлаштиришда ва қайта ўқитишда, иш жойлари ва ишлаб чиқаришни зарур мутахассислар билан таъминлашда ҳамкорлик қилиш учун самарали бандликни таъминлаш мақсадида ташкил этиладиган давлат бандлик хизматлари — меҳнат биржасининг роли ошади.

Иқтисодиётда бозор муносабатларининг ривожланиши ва илмий — техника тараққиёти шароитига мослашган малакали ишчи

кучларини такрор ишлаб чиқаришни давлат томонидан тартибга солишнинг янги инструментларини ишлаб чиқиш заруриятини юзага келтиради. Биринчи навб: да меҳнат ресурсларининг иқтисодий таркибий қайта қуриш шaroитида уни эгилувчанлигини ошириш билан бирга тўлиқ бандликни сақлаш вазифаси, яъни эркин иш жойлари (савдоси) ўрнига бандлик жараёнларини бошқариш тизими келади. Бу эса охир оқибатда жамиятда ривожланаётган ишловчиларнинг меҳнат фаолияти кўрсатишга шахсий интилишлари билан жамиятнинг унга бўлган эҳтиёжи ўртасида, инсоннинг меҳнатга бўлган янгидан – янги доимий эҳтиёжи билан уларни қондириш ўртасида, жами ишловчининг касбий – малакавий таркиби билан тармоқ, ҳудудий ва халқ таълими нуқтан назаридан ишлаб чиқиш воситалари таркиби ўртасида қарама – қаршиликларни янчиб ўтишга имкон беради.

Ишчи кучини такрор ишлаб чиқаришни тартибга солишнинг янги инструментларини амалга ошириш, яъни ижтимоий институтни ташкил этиш заруриятини келтириб чиқаради, усиз бозор тўлиқ шаклда фаолият кўрсата олмайди, албатта бу – ишчи кучи биржасидир.

Ишчи кучи биржаси – бу ишчи кучининг уюшган бозоридир. У меҳнат ресурслари қўлланишини бир соҳадан бошқасига эркин ўтишини таъминлаб, қуйидагиларни юзага келишига имконият яратади:

- жамиятнинг ҳар бир аъзосини эркин меҳнат ва шахсий даромадининг ўсиши асосида – ўз ҳаётий имкониятларини амалга оширишга кенг имкониятлар, яъни, меҳнатга самарали иштиёқ механизмининг яратилиш:

- юқори меҳнат унумдорлигига иқтисодий мажбурлаш шакли сифатида ишчи кучини ташувчилар ўртасида уни янада фойдалироқ соҳаларга қўллаш бўйича рақобатни ривожлантириш:

- ишлаб чиқаришни бошқариш субъектлари, ишловчининг шахси ва унинг меҳнат потенциалида янада самарали фойдаланиш юзасидан рақобатни кучайтириш.

Ишчи кучи биржасининг оёққа туриши шaroитида барча ихтисослашган ишчи кучининг шаклланиш усули бўлиб касбга йўллаш иштирок этади.

#### 7.4. Ихтисослашган ишчи кучи таклифини тартибга солишни такомиллаштириш

Ихтисослашган ишчи кучи деганда, ижтимоий фаолият кўрсатишнинг маълум бир турида фаолият кўрсатиш учун жисмонан ва маънавий жиҳатдан камолга етган меҳнатга лаёқатли аҳоли табақасини тушуниш мумкин. Улардан ўз навбатида

ижтимоий зарурий фаоллиги билан истеъмоал қиймати яратишида фойдаланади. Ихтисослашган ишчи кучи иқтисодий категори сифатида ишлаб чиқариш кучларини ривожланиш даражасини кўрсатади ва шахснинг белгиланган минимум қобилиятини ва малакани меҳнатга мос ҳолдаги иштиёқини аниқлаш ва ривожлантириш бўйича ишлаб чиқариш муносабатларини ифодалайди.

Ушбу позициядан касбга йўллаш ишчи кучларини ишлаб чиқариш воситалари билан бирлашувининг самарадорлик даражасига сезиларли ва мустаҳкам равишда боғлиқдир. У ишчи кучига доимий равишда туғиладиган эҳтиёжини таъминлашга йўналтирилган. Сўз меҳнатнинг саноат захира армияси ҳақида эмас, балки бошқа турдаги захиралар ҳақида, яъни, ишчи кучининг ички захираси бўлган ҳар бир шахснинг потенциал фонди захираси ҳақида кетмоқда.

Ишловчи шахснинг умумий ва малакавий ривожланиши қонунийлигини ўрганиш касбга йўллаш тизими моделини ишлаб чиқишга имкон берди (1—жадвалга қarang).

Таклиф этилаётган модели амалга ошириш жараёнида бир қатор тамойилларга риоя этиш лозим:

- а) Замонавий техника, эстетика ва меҳнатни илмий ташкил қилиш талабларига жавоб берадиган профессионал муҳитнинг предмет—кенглик мажмуаси шароитида амалга ошириш мумкин;
- б) Дастурийлик, таълим олиш ва тарбиялашнинг кетма—кетлиги ва уларни аниқ шакланган мақсадларга ва субъектнинг ижодий фаолияти ҳамда касбга йўллаш объектлари фаолиятидаги маълум даражада доимий равишда таъминланадиган эркинлигига бўйсиндирилганлиги;
- в) Индивидуалнинг атроф—муҳит билан ўзаро боғлиқ, мураккаб психологик шаклланиши ва ривожланишининг ёки динамикасининг қонуний жараёнини очадиган ва ифодаладиган генетик тамойили;
- г) Инсоннинг индивид, шахс ва фаолияти субъекти сифатида психологик ва эҳтиёж таркибини мажмуавий шаклда ўрганиш талабдан келиб чиқадиган антропологик принципи;
- д) Касбга йўналтириш субъекти томонидан раҳбарликнинг мазмуни ва даражаси бўйича вазифаларини ташкил этишни қийинлаштираётганлиги, фаолият дастури иерархиялилигини таъминлайдиган ривожланиш тамойили.

Таклиф этилаётган касбга йўналтириш тизими— модели асосида белгиланган фаоллаштирувчи мақсадли ёндашиш шундай мазмунга эгаки, бунда ўрганилаётган барча касбга йўналтириш объектларининг ҳолати умумий боғлиқлик ва ривожланишда, муқдорий ўзгаришларнинг сифат ўзгаришига ўтишда кўринади.

Бизнинг фикримизча, ушбу касбга йўналтириш тизимининг модели унга бўлган инъанавий ёндашшларнинг ташкилий муаммоларини йўқотишга имкон беради. **Биринчидан**, ҳозирги фаолият (ўқиш ёки таълимот) билан келажакдаги (касбий) фаолиятнинг генетик боғлиқлигига эришилади. **Иккинчидан**, касбга йўналтириш йўллари ва имкониятлари ҳақида тўлиқ тасаввурга эга бўлиш берилади. **Учинчидан**, касбга йўналтиришнинг шакли ва усулларида индивидуализациялашганлик, типологизациялашганлик, туркумлашганлик ва тизимлашганлик мавжуд. **Тўртинчидан**, касбга йўналтиришнинг фаол жараёнида касбга йўналганликнинг ўзи рағбатлантирилади.

Касбга йўналтириш — қўйилган мақсади, режалаштирилган натижалари билан кўп босқичли жараёндир. Агар барча босқичларда унинг алоҳида элементлари нафақат ривожланган ва ишловчи шахсга таъсири мувофиқлаштирилган, балки уларнинг ривожланиши гармоник тенглангнинг зарурий даражасига, умуман ишлаб чиқариш воситалари тизимини ривожлантириш нормал даражага келтирилган бўлса, у мақсадга йўналтирилган ва фаолият кўрсатадиган тизим сифатида барқарор, ижобий натижалар беради.

Кўп укладли иқтисодий шакллантириш шароитида шахсий омилни устуворлиги кучаяди: ишлаб чиқаришда шахсий омилни ривожланиши даражаси қанчалик юқори бўлса, унинг буюмлашган омилни шунчалик тез таъмирланади ва янада унумли фойдаланилади.

Ишлаб чиқаришда шахсий омил устуворлигини буюмлашган омил олдида пасайиши ижтимоий соҳанинг барча жавҳарларида, айниқса — таълим беришда инқирозга олиб келади.

Шунинг учун, таълим олиш лозимки, таълим беришга харажатларни кўпайтириш эмас, балки камайтириш сиёсати — бу узоқни ўйлаб қилинган иш эмас. Ҳозирги вақтда малакали кадрларни ялпи қабул қилиш ва ўқитиб чиқариш ўрнига янги тизим — корхона, олий ўқув юрти ва талабалар ўртасида шартнома тизими кириб келмоқда.

**Ихтисослашган ишчи кучи шаклланишининг логикаси  
ва диалектикаси**

Ишчи кучи ривожланишининг логикавий босқичи					
Диалектик билишнинг даражаси	касбий билим бериш	касбий маслаҳат бериш	касб бў – йича тар – биялаш ва танлаш	касбга тайёрлаш ва тақ – симлаш	касбга кўникиш
1	2	3	4	5	6
1. миқдорий турмуш <hr/> эҳтиёж	турли хилдаги фаолиятга қизиқиш	маълум бир касбий фаолиятга қизиқиш	ижтимоий касбий ўз ўрнини белгилаб олишга қизиқиш	мутахас – сиснинг бажара – диган ва – зифасига қизиқиш	шахснинг бажара – диган вазифа – сига қи – зиқиш
2. ташқи кўриниш <hr/> қизиқиши	билим олишга қизиқиш	йўналиш – нинг қим – матлиги	касбий қизиқиш	касбнинг нуфузи	шахснинг ижтимо – ийлаш ви
3. ички кўриниш <hr/> қобилияти	меҳнатга қизиқиш	меҳнатни – нг қи – зиқадиган соҳасига алоқадор – лигига интилаш	ахлоқ иштиёқи	тайёрлов – нинг профес – сионал лашга – лиги	ижтимоий бурч
4. реал (ҳа – қиқатдаги) фаолият <hr/> касбий фаолият кўрсатиш	маънавий қизиқиш	жамият манфаати оқидида бурчдор – лик ҳисси	ҳуқуқий тайёргар – лик	чўқур малакага эга бўлиш	профес – сионал компе – тенция
5. истиқбол <hr/> касбий кўтарилиш	касбга йўналти – риш	касбга яроқлилик	касбий ўз ўрнини белгилаб олиш	касб эга – сининг дунё – қараши	ихтисос – лашган ишчи кучи

Шундай қилиб, ишлаб чиқаришда шахсий ва буюмлашган омилни оқилона балансига зришиш қуйидаги чора-тадбирларни ўз ичига олган комплекс тадқиқ этиш шароитида амалга ошириш мумкин:

- қишлоқ жойларида янгилашиш жараёнлари самарадорлигини баҳолаш учун кўрсаткичлар тизимини ишлаб чиқиш лозим;
- ихтисослашган ишчи кучи таркибининг мазмуний асосини шакллантириш;

• мавжуд кадрларни юқори малакали қисми сифатида мутахассислардан фойдаланиш самарадорлигини оширишнинг муҳим омили меҳнатдан бегоналашишни тугатиш ҳисобланади, бу эса мулкчилик шаклини ўзгариши, янги турдаги хўжалик юритиш заруриятини ҳосил қилади;

• иқтисодиётни янгирақ хўжалик юритиш механизмини ўзлаштиришнинг натижаси, аввало, бошқарув аппарати сонини қисқаришига, бир қисм мутахассисларни бозор иқтисодиётига мос янги соҳаларга ўтишига олиб келади, бу эса албатта, олий ўқув юртлари ва коллеж битирувчиларининг онгли равишда ўз фаолиятларини мувофиқлаштиришларини кўзда тутади.

### **Қисқача ҳулосалар**

1. Малакали меҳнат бозорини тартибга солиниши кадрлар бўлган талаб билан тақлиф ўртасидаги фарқни камайишига ва аҳолини иш билан бандлигини оширишга бевосита таъсир этади.
2. Мазкур бозорни тартибга солишнинг усуллари ва тамойилларини амалга ошириши давлатни бандлик сиёсатининг иқтисодий – ижтимоий механизмларини самарадорлигини ортишига олиб келади.

### **Таянч иборалар**

Малакали меҳнат бозори, тартибга солиш, бандлик сиёсати, тамойиллар, ихтисослашган ишчи кучи.

### **Назорат ва мулоҳаза учун саволлар**

1. ММБни тартибга солишнинг зарурияти нимада?
2. Давлатни бандликни тартибга солиш сиёсати тамойилларини баён этинг
3. Ихтисослашган ишчи кучи тақлифини тартибга солишнинг қанадй йўналишлари бор?

### **Адабиётлар**

1. Ўзбекистон Республикасининг "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида" Қонуни – Т.: Ўзбекистон, 1998 (янги таърир)
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси – Т.: Адолат, 1996.
3. Хомитов К. Малакали аграр меҳнат бозорини шаклланиши (иқтисодик диссер. Автореф.) – Т.: Иқт. инс – ти, 2000.



## АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси – Т.: Ўзбекистон, 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг 'Аҳолининг иш билан таъминлаш тўғрисида' Қонуни – Т.: Ўзбекистон, 1998. (янги таҳрир)
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси – Т.: Адолат, 1996
4. Ўзбекистон Республикасининг 'Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури' – Т.: 1998
5. Ўзбекистон Республикасининг 'Таълим тўғрисида'ги қонуни – Т.: Ўзбекистон, 1998
6. Абдураҳмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (ўқув – услубий қўлланма) – Т.: ТДИУ, 1996
7. Костоголов Д.Д., Саввиди И.И. Маркетинг предприятия – М.: Контур, 1998
8. Котляр Ф. Основы маркетинга - М.: Ростинтэр, 1996
9. Мухиддинов Д.М. Нуров И.Н., Воронкова В.М., Собиров А.Х. Маркетинг: рыночная концепция управления - Т.: ТДИУ, 1997
10. Хруцкий В.Е., Корнеева И.В. Современный маркетинг: настольная книга в исследованию рынка (учеб. пособие) - М.: Финансы и статистика, 1999.
11. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда- Т.: Фан, 1996
12. Холмуминов Ш.Р. АСК кадрлар маркетинги – Т.: Солиқ тўловчи журнали, 1997, 7 сон

## МУҲДАРИЖА

Кириш	3
1 мавзу. Кадрлар маркетинги тадқиқоти	4–9
2 мавзу. Кадрлар маркетингини асоси — малакали меҳнат бозори	10–23
3 мавзу. Малакали меҳнат бозорининг шаклланиши	24–37
4 мавзу. Кадрларга талаб ва таклифни аниқлаш	38–45
5 мавзу. Кадрларга талаб ва таклифнинг социологик тадқиқоти.	46–51
6 мавзу. Бозор иқтисодиётига мос келадиган малакали кадрларни тайёрлаш	52–56
7 мавзу. Малакали меҳнат бозорини тартибга солиш	57–64
Адабиётлар рўйхати	66

Босишга рухсат этилди 2.08.2000 й.  
Буюртма 21. Адади 500 нусха.

Кибернетика институти босмахонасида босилди.  
Ф.Хўжаев, 34.