

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИ ҲУЗУРИДАГИ
ДАВЛАТ ВА ЖАМИЯТ ҚУРИЛИШИ АКАДЕМИЯСИ**

Қўлёзма ҳуқуқида
УДК:37+331,5(575,1)

ЖАЛАЛОВ АНВАРЖОН ҚОДИРОВИЧ

**ИНСТИТУЦИОНАЛ ЎЗГАРИШЛАР ДАВРИДА КАСБИЙ
ЎЗГАРУВЧАЎЛИК МЕНЕЖМЕНТИ**

08.00.05. - "Менежмент" ихтисослиги

**Иқтисод фанлари номзоди илмий
даражасини олиш учун ёзилган диссертация
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент - 2005

KIRISH №	<i>Ж/803</i>
<i>. 31 . 10</i>	2005 yil

338.24(043.3)

2

ЖК20 Иш Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академиясининг "Менежмент" кафедрасида бажарилган

Илмий раҳбар: Педагогика фанлари доктори,
профессор
Курбонов Шавкат Эргашевич

Расмий оппонентлар: Иқтисод фанлари доктори, профессор,
Россия ФА академиги
Абдурахманов Қаландар Хаджаевич
Иқтисод фанлари номзоди
Нигмонов Эркин Абдулмугниевич

Етақчи ташкилот: Тошкент давлат иқтисодиёт
университети

Ҳимоя Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси ҳузуридаги Д.005.10.02 рақамли Бирлашган ихтисослашган кенгашнинг 2005 йил 29 сентябр соат 14³⁰ да ўтадиган мажлисида бўлади.

Манзил: 700003, Тошкент шаҳри, Ўзбекистон шоҳ кўчаси, 45.

Диссертация билан Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академиясининг кутубхонасида тәнишиш мумкин.

Автореферат 2005 йил 29 октябрда тарқатилди.

Бирлашган ихтисослашган
кенгаш илмий котиби,
иқтисод фанлари номзоди, доцент



Х.П. Абулқосимов

1. ДИССЕРТАЦИЯНИНГ УМУМИЙ ТАВСИФИ

Мавзунинг долзарблиги. Жамиятни ижтимоий-иктисодий қайта қуриш фан-техника ютуқларини иктисодиётга татбиқ этиш билан амалга оширилади, бу эса Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги қонуни ва “Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури”да кўрсатилганидек фан, таълим ва ишлаб чиқаришнинг ўзаро фаол алоқасини таъминлашни тақозо этади. Бундай ўзаро фаол алоқа, ривожланган давлатлар тажрибаси кўрсатаётганидек, шахсга ҳам қатор талаблар қўймоқда.

Илмий-техникавий тараққиёт натижаларини ишлаб чиқаришга, хўжалик юритиш соҳасига кириб бориши кўп жиҳатдан кадрлар салоҳиятига, таълим савиясига боғлиқдир. Янги давр талабларига мос кадрларни етиштириш институционал ўзгаришлар асосида бозор иктисодиётига ўтишда ижтимоий-иктисодий табақаланишнинг кучайиши ва таълим хизмати турларининг хилма-хил бўлишини инобатга олинишни тақозо қилмоқда. Бу эса иктисодиётнинг муҳим омиллари бўлган – таълим ва касбий ўзгарувчанликнинг аҳамиятини оширади.

Касбий ўзгарувчанлик – ишчи, ходим ёки улар гуруҳининг¹ минимал харажатлар билан янги касбни эгаллаш қобилиятидир. Бу қобилият меҳнат ресурсларининг сифат кўрсаткичи бўлиб, у орқали доимий ўзгариб боровчи меҳнат бозорига бандлик даражасини юқори даражада таъминлашда шахс имкониятидан тўла фойдаланишни белгилайди. Шундан келиб чиқиб касбий ўзгарувчанликга таъсир этувчи омилларнинг ривожланиш қонуниятларини ўрганиш, бу қонуниятлар асосида касбий ўзгарувчанликни жараён сифатида ташкил этиш ва бундай жараённи бошқаришнинг моделини ишлаб чиқиш долзарб масаладир. Ўз навбатида касбий ўзгарувчанлик кадрлар менежменти масалаларини қайта кўриб чиқишни тақозо этади. Шунинг учун ҳам меҳнат бозорини ривожлантиришда шахс ва таълим тизими имкониятларини биргаликда ўрганиш масаласи тадқиқот мавзуси қилиб танланган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Меҳнат ресурсларининг сифати, кадрлар менежменти (таълимни бошқариш ва кадрларни тайёрлаш) асосида кадрларнинг касбий имкониятларини кенгайтириш иктисод фанининг диққат марказида бўлиб келган.

Таълимнинг меҳнат ресурсларига, ишлаб чиқариш самарадорлигига, иктисоднинг барқарорлигига таъсирини назарий ва методологик нуқтаи назардан ҳар хил иктисод мактаблари ва йўналишлари вакиллари томонидан кўриб чиқилган. Булар орасида А.Маршалл, А.Пигу, Г.Беккер, Т.Шулц, С.Булгаков, П.Сорокин, С.Струмилин, А.Сумароков илмий назариялари тадқиқотимизнинг мавзусини ёритишда алоҳида аҳамият касб этди. Иктисодиётнинг бозор муносабатларига ўтиш жараёнлари муаммоларини Е.Жильцов, В.Зуев, В.Киселев, В.Марцинкевич, Р.Нижегородцев, М.Саидов,

¹ Бундан кейин матнда - ходим деб юритилади.

А.Субетто, М.Шарифхўжаев, В.Шетинин ва бошқаларнинг илмий тадқиқотларида кўриб чиқилган.

Меҳнат бозори, ишлаб чиқаришда шахс омили, меҳнат ресурсларининг салоҳияти омиллари билан биргаликда таълим ривожини муаммолари иқтисодчи олимлар Н.Гибало, Л.Леонтьева, А.Немиров, С.Сироткин, М.Скаржинский, Л.Соколов, А.Соловьев, А.Спектор, А.Тяжов, В.Чекмаревлар ўз тадқиқотларида чуқур таҳлил этганлар. Ўзбекистонда бу йўналишда С.Фуломов, Қ.Абдурахманов, Ш.Қурбонов, Д.Раҳимова, Г.Ахунова, Ш.Зайнутдинов, А.Сотволдиев, М.Турсунхўжаев, З.Худойбердиев, А.Зиёвуддинова, Х.Абулкосимов, Х.Рашидов, Ш.Холмўминов, Ф.Мамарасулов, О.Абдурахманов, Э.Нигмоновлар томонидан илмий тадқиқот ишлари олиб борилган.

Шунга қарамадан, касбий ўзгарувчанлик ва таълимнинг ўзаро алоқадорлиги масаласи иқтисодий жиҳатдан комплекс ўрганилмаганлиги ва Ўзбекистон Республикаси миқёсида қўлланилмаганлиги аниқланди. Бу эса бизга “Институционал ўзгаришлар даврида касбий ўзгарувчанлик менежменти” мавзусида илмий тадқиқот олиб боришга асос бўлди.

Диссертация ишнинг илмий-тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Ушбу диссертация иши Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қошидаги Фан ва технологиялар Марказининг 2003-2005 йиллар режасига биноан, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси учун ажратилган “Бошқарув кадрларни тайёрлаш тизими” мавзусидаги, Тошкент давлат иқтисодийёт университети учун ажратилган ““Кадрлар тайёрлаш миллий дастури”ни жорий этиш жараёнида узлуксиз таълим-тарбия тизимини ривожлантириш муаммолари” мавзусидаги илмий тадқиқот мавзуларига мос келади.

Тадқиқотда келтирилган илмий-амалий ғоялар, таклифлар Республика таълим тизимида касбий таълим жараёни ва меҳнат бозорини бошқаришни ташкил этиш масалаларининг назарий ва амалий ечимларини топишга хизмат қилади.

Тадқиқотнинг мақсади. Жамиятнинг институционал ўзгаришлар даврида касбий ўзгарувчанлик жараёнлари ва унинг Ўзбекистон таълим тизими билан иқтисодий ўзаро таъсир муносабатларини ўрганиш.

Тадқиқотнинг вазифалари. Тадқиқот мақсадига кўра қуйидаги вазифалар ўрганилди ва ҳал қилинди:

- Ўзбекистонда фан, таълим ва ишлаб чиқаришнинг алоқадорлиги ҳолатини ўрганиш;
- Институционал ўзгаришларни касбий жараёнларга таъсирини таҳлил қилиш ва касбий ўзгарувчанликни келтириб чиқарувчи сабабларни очиш;
- Касбий ўзгарувчанлик ва унинг ривожланишига таъсир этувчи омилларни ўрганиш;
- Касбий ўзгарувчанликнинг таркибий қисмларини илмий асослаш;
- Касбий ўзгарувчанликни жараён сифатида ташкил этиш ва бошқариш таклифларини ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги куйдагиларда ўз ифодасини топган:

- Жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий табақаланиши асосида, касбий ўзгарувчанликни тадқиқ этишнинг илмий–услубий асоси ишлаб чиқилди;
- Ўзбекистон таълим тизими ва меҳнат бозорини ташкил қилиш назариясига янги “касбий ўзгарувчанлик” тушунчаси киритилди;
- Касбий ўзгарувчанлик жараёнини бошқариш модели ишлаб чиқилди;
- Ишлаб чиқаришнинг технологик даврийлиги асосида касбий ўзгарувчанликнинг горизонтал ва вертикал ташкил этувчилари асосланди;
- Бозор муносабатлари қарор топаётган даврда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий табақаланишини кучайтирувчи янги омиллар аниқланди.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот ишининг илмий аҳамияти шундан иборатки, макро даражада аҳолини иш билан таъминлашга илмий асосланган давлат сиёсатини амалга ошириш ва меҳнат бозори инфратузилмасини такомиллаштиришда; давлат органлари турли бўғинларида таълимни бошқаришда, уни молиялаштиришда, таълимни ташкил этишга оид давлат дастурларни ишлаб чиқишда; кейинги илмий тадқиқотлар ва амалий ишларда; иқтисодий назария, менежмент, маркетинг (айниқса таълим соҳасида) курсларини ўқитишда методологик асос бўлиб хизмат қилади.

Ушбу илмий тадқиқот ишида ишлаб чиқилган концептуал тақлифлар Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш, Олий ва ўрта махсус таълим вазирликлари ва давлатнинг меҳнат бозори билан боғлиқ бўлган бошқа органлари фаолиятида кенг қўлланилиши мумкин.

Тадқиқотнинг илмий хулосалари ва амалий тадбиқ натижалари иқтисодиётнинг меҳнат бозори секторида бошқарувни ташкил этиш тамойиллари ва функцияларини самарали амалга ошириш йўлларини белгилаб беради.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Тадқиқотда илгари сурилган назарий ва амалий гоялар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2005 йил 30 июлда қабул қилинган “Касб-хунар коллежлари ва академик лицейлар битирувчиларини сифатли тайёрлаш ва улар меҳнатидан самарали фойдаланишнинг 2006-2010 йилларга мўлжалланган намунавий ҳудудий дастури”га асос қилиб олинди ҳамда “Ўрта махсус касб-хунар таълими тизими кадрлари малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш институти”да касб-хунар коллежлари ва академик лицейлар раҳбар ходимларини ўқитиш ва малакасини ошириш тизими дастурларига киритилди, республика ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаси раҳбарлари малакасини ошириш курсларида қўлланилмоқда.

Ишнинг синовдан ўтиши. Диссертация ишининг натижалари ва хулосалари 2004 йилда Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги қошидаги Ўрта махсус, касб-хунар таълими марказининг илмий-методик кенгаши йиғилишларида, Ҳалқаро илмий-амалий анжуманда қилинган маърузада

баён этилган. Диссертация Тошкент Молия институтида, Тошкент давлат техника университети ва Ўзбекистон Республикаси Президенти хузуридаги Давлат ва жамият қурилиш академиясининг илмий-услубий семинарларида муҳокамадан ўтган ва ҳимояга тавсия этилган.

Натижаларнинг эълон қилинганлиги. Диссертациянинг асосий мазмуни ва моҳияти республика илмий-методик журналларида 4 та илмий мақола, Ҳалқаро илмий-амалий анжуманда 1 та маъруза, Россия илмий журналларида 1 та мақолада ақс эттирилган ва улар диссертация мавзусига оид чоп этилган илмий ишлар рўйхатига киритилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация иши кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан ташкил топган бўлиб, 7 та жадвал, 17 та расмдан ташкил топган. Ҳажми 121 бетдан иборатдир.

2. ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Ўзбекистон Республикаси мустақиллигидан кейинги даврларда юз бераётган институционал ўзгаришлар янги дунёқарашни шаклланиши ва ишлаб чиқаришни бутунлай янги изга қўйилиши, ишлаб чиқаришнинг иқтисодий натижавий маҳсулотини тасарруф этишдаги ижобий ўзгаришларни юзага чиқаётганлиги билан тавсифланади.

Жамиятимизда рўй бераётган ижтимоий-иқтисодий ўзгаришларга қўшимча равишда ҳозирги замон жаҳон илмининг жадал ривожланиши ва унинг натижаларини иқтисодимизга кириб келиши мураккаб иқтисодий жараёнларни келтириб чиқармоқда. Илмий техникавий тараққиёт ривожланиши ютуқлари янги ишлаб чиқариш технологияларини ва хўжаликнинг янги тармоқларининг пайдо бўлишига олиб келди. Бунинг оқибатида мавжуд касбларда ҳам тубдан ўзгаришлар содир бўлмоқда ва бутунлай янги, инсондан ҳар тарафлама етук ва юқори касбий сифатларни талаб қиладиган касблар пайдо бўлмоқда. Натижада, замонавий меҳнатни (қандай касб бўлишидан қатъий назар) фақат махсус касбий тайёргарликга эга кишиларгина бажара оладилар. Бу жараён энг аввало малакани умумий даражасининг ошишида, таълимга талабнинг ортишида, шунингдек, таълим олиш даврининг узайиши ва касбий фаолиятнинг баъзи турларидаги маълум таркибий ўзгаришлар юз беришида ўз аксини топмоқда.

Ижтимоий ўзгаришлар албатта иқтисодда, иқтисодий фаолиятнинг ижтимоий асоси бўлган – касбда ҳам муносабатлар, қарашлардаги ўзгаришларни келтириб чиқаради. Касб – давлатнинг ҳуқуқий меъёрларига жавоб берувчи, инсоннинг тириклик манбаини таъминловчи машғулот туридир.² Институционал ўзгаришлар иқтисодий фаолият натижаларини тасарруф этишда ўзгаришларни келтириб чиқарар экан, бу ўзгаришлар касбдаги ўзгаришларга ҳам сабаб бўлади.

Ҳар қандай ўзгаришларга тегишли жавоб бера олиш орқали мослашиш қобилияти ўзгарувчанлик деб аталади. Агар бирон киши ёки жараёнлар ҳар

² Ўзбекистон Республикасининг "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги қонуни.

хил ўзгаришларга мослашиш ёки бу ўзгаришларни ўзлаштириш қобилиятини кўрсатсалар бунда уларнинг ўзгарувчанлик қобилияти мавжудлиги ёки юқорилиги тўғрисида фикр юритамиз.

Қайд қилинганидек, рўй бераётган ўзгаришларга мослашиб бориш қобилияти ўзгарувчанликдир ёки биз кўраётган ҳолатда касблардаги ўзгаришларга мослашувчанлик – **касбий ўзгарувчанлик**дир.

Шунингдек, касбий ўзгарувчанлик шахснинг ёки шахслар гуруҳининг ўзи томонидан ўз касбини ўзгартириш имконини берувчи шароитларни яратиб бориши қобилияти ҳамдир. Бунда унинг ҳаёти давомида ўзлаштирган малакасининг умумий даражасини йўқотмасдан, маънавий ва моддий аҳволини ёмонлашишига йўл қўймаган ҳолда, қутилмаган бошқа йўқотишларни минимал даражасида ўз тириклик манбаини янгисига алмаштириб туриши тушинилади. Бу ўз навбатида фуқароларнинг турмуш даражасини кўтарилишига, жамият иқтисодий ривожланишига ва аҳолини тўлов қобилиятини ошишига олиб келади.

Ишсизликни олдини олиш учун тегишли давлат органлари томонидан қилинадиган ишлар комплекси мавжуд. Шахс томонидан ҳам бундай ишларни амалга оширилиши мажбурият сифатида унга юклатилган бўлиши керак. Бундай ёндашиш, нафакат ходим ишсиз қолганда, балким ишсизликга учрашидан анча олдин, ҳали барқарор тириклик манбаига эга бўлиб турган пайтда ходимнинг ҳатти-ҳаракатларини белгилаб беради. Лекин, ўз касбини ўзгартириб бориш учун шахс қандай тайёргарликларга эга бўлиши керак? Унинг ҳатти-ҳаракатлари кетма-кетлиги нимадан иборат ва бундай ҳаракатларни бошқаришни қандай ташкил қилиш керак? Бу ва бошқа саволларга жавоб топиш, шахс ҳатти-ҳаракатларини маълум қоидалар асосида ташкил этиш ва бу жараёни бошқариш илмий ишмиз мақсади.

Касблар соҳасидаги ўзгаришларни ўрганишда маълум аксиоматик қарашлар тизимлаштирилди ва шу қарашлар орқали Ўзбекистон меҳнат бозори ҳамда таълим тизими ҳолати ўрганилди ва касбнинг қуйидаги хусусиятлари аниқланди:

1. Касб – ходим (шахс ёки шахслар гуруҳи)нинг ижтимоий-ҳуқуқий асосга эга бўлган тириклик манбаидир.
2. Касбнинг ҳаётийлик даври қуйидаги динамикага эга: касб пайдо бўлади, ривожланиб оммавийликка эришиб боради, бошқа касбларни пайдо бўлишига туртки бўлади, маълум даврдан кейин оммавийлиги сусаяди ва ниҳоят ушбу касбга талаб йўқолади.
3. Шахснинг касб танлаш қобилиятини унинг билим даражаси белгилайди.
4. Шахсни касбга бўлган талаблари фақат меҳнат бозорида шаклланади.
5. Касбни ўзгартириш – бу шахснинг тириклик манбаини ёки ўз иқтисодий ҳолатини ўзгартиришидир. Касбни ўзгартириш уч хил кўринишда бўлади: шахснинг шуғулланаётган касбини ташлаб бошқа касбни эгаллаши, бир касб доирасидаги турдош касбларни эгаллаши, ўз касбни соҳасида малакасини ривожлантириши.
6. Иқтисоддаги ўзгаришлар касбдаги ўзгаришларни келтириб чиқаради.

Ўзбекистонда ёлланма меҳнат билан шугулланидиган ходимлар касбий ўзгарувчанлигининг ривожланганлик даражаси нафақат меҳнат бозоридagi ишчи кучининг айланишлари сони (обороти), балки бир қатор бошқа омиллар билан ҳам белгиланади. Бу омилларга – умумий таълим асосида берилётган билим, кўникма, малаканинг жамиятдаги ўртача эришилаётган даражаси ва мавжуд ижтимоий тизим, унинг ривожланиш қонуниятлари кирди.

Кадрлар тайёрлаш сифатини ошириш мақсадида бир неча бор ўтказилган ислохотларда асосий эътибор фақат таълим тизимини такомиллаштиришга қаратилган эди. Режали иқтисод даврида, бундай ёндошув ўзини оқлар эди, чунки мутахассислар юқоридан бериладиган кўрсаткичлар асосида кадрлар миқдори ва миқёси, уларни қаерда, қандай вазифаларда фойдаланишни олдиндан белгилаб қўйилар эди. Бундай жараён шахс ва жамият эҳтиёжларини, истеъмолчи ва буюртмачилар, шунингдек тайёрловчиларнинг имкониятини ҳамда манфаатини ҳисобга олмас эди.

Юқорида кўрсатилганидек, ислохотлар жараёнида турли манфаатларни ҳисобга олинмаганлиги бозор иқтисодиёти шароитида кескин намоён бўлди. Бу кескинликни Ўзбекистон Республикасида «Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури»га асосланган таълим тизими орқали бартараф этишга 1997 йилдан бошлаб киришилди. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.Каримов таъкидлаганидек "... бугунги кунда олдимизга қўйган буюк мақсадларимизга, эзгу ниятларимизга эришишимиз, жамиятимизни янгилашни, ҳаётимизнинг тараққиёти ва истиқболи, амалга оширилаётган ислохотларимиз, режаларимизнинг самараси тақдир – буларнинг барчаси, авваламбор, замон талабларига жавоб берадиган юқори малакали, онгли мутахассис кадрлар тайёрлаш муаммоси билан чамбарчас боғлиқлигини барчамиз англаб етмоқдамиз."³

Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг ўзига хос хусусияти шундаки, унда *шахс, давлат ва жамият, узлуксиз таълим, фан, ишлаб чиқариш* алоҳида ва асосий таркибий қисмлар сифатида киритилган. Бу таркибий қисмларни ўзаро алоқаси ва таъсирланиш йўналишлари, ривожланиш муддатлари, босқичлари кўрсатиб берилган.

Ўзбекистон таълим тизими ва меҳнат бозори ривожланишининг таҳлиллари шуни кўрсатадики, институционал ислохотларнинг бориши суръати ишлаб чиқариш, таълим тизими ва меҳнат бозорининг ўзаро таъсирланишларида янги талаб ва тушунчаларни келтириб чиқармоқда. Фан, таълим ва ишлаб чиқаришнинг ўзаро алоқадорлиги Кадрлар тайёрлаш миллий дастурида ўз аксини топган, шу билан бирга ушбу алоқадорликни юқорида долзарблиги кўрсатиб ўтилган – касбий ўзгарувчанлик масалалари нуктаи назаридан қайта кўриб чиқиш меҳнат бозоридagi жараёнларни барқарор ривожланишини ижобий таъсир кўрсатади.

Иқтисоддаги ўзгаришлар ходимга илм-фан ривожини даражасидаги янги, масъулиятли талабларни қўйди. Бундай талабларга ҳар қандай ходим ҳам

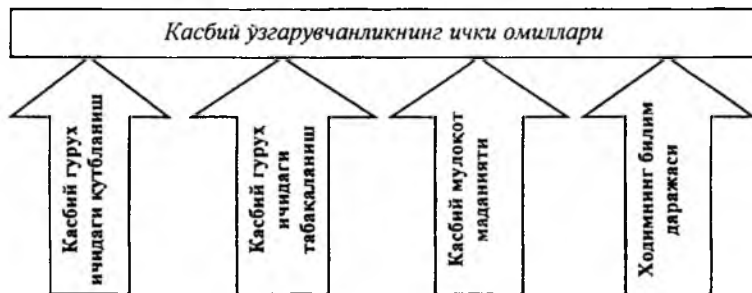
³ Каримов И. А. Барқарор аълод - Ўзбекистон тарққитининг пойдевори. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси IX сессиясида сўзлаган нутқи. 1997 йил 29 август

жавоб беравермайди. Бу ҳолатда, ходимнинг ахборот асри талабларига тўла жавоб беришини энг рационал йўли бўлиб касбий ўзгарувчанлик омили майдонга чиқмоқда.

Касбий ўзгарувчанлик жараёнларининг кучайишига асосий сабабларни қуйидагича таснифлашимиз мумкин:

- Глобаллашув даврининг ишлаб чиқариш кучларига таъсири, ишчининг дунёкараши ва хатти-харакатлари, эҳтиёжларидаги ўзгаришлар;
- Саноатлашган даврни ахборот даври билан ўрин алмашиниши;
- Ишлаб чиқаришда таркибий ўзгаришларнинг юз бериши;
- Хизмат кўрсатиш соҳасини ахборот (қайта ишлаш, узатиш ва сақлаш) соҳаси билан бирлашиб кетиши, бу жараёни янада ривожланиши;
- Ноиктисодий манфаатлар аҳамиятининг ортиб бориши;
- Эҳтиёжлар тури ва ҳажми динамикасидаги кескин ўзгаришлар;
- Технологияларнинг алмашинув даврининг қисқариши;
- Меҳнат бозоридаги таркиб ва сифат жиҳатдан ўзгаришлар.

Касбий ўзгарувчанлик рақобат, талаб, таклиф, барқарорлик ва бошқа тушунчалар каби шахс ёки касбий гуруҳнинг қобилиятидир. Бу қобилиятни ривожлантириш учун тизим бўлиши талаб этилади. Бундай тизимни шакллантириш ва бошқариш учун унга таъсир этадиган омиллар аниқланди ва шартли равишда ички ҳамда ташқи омилларга ажратилди (1 ва 2-расмлар).



1-расм. Касбий ўзгарувчанликнинг ички омиллари ⁴

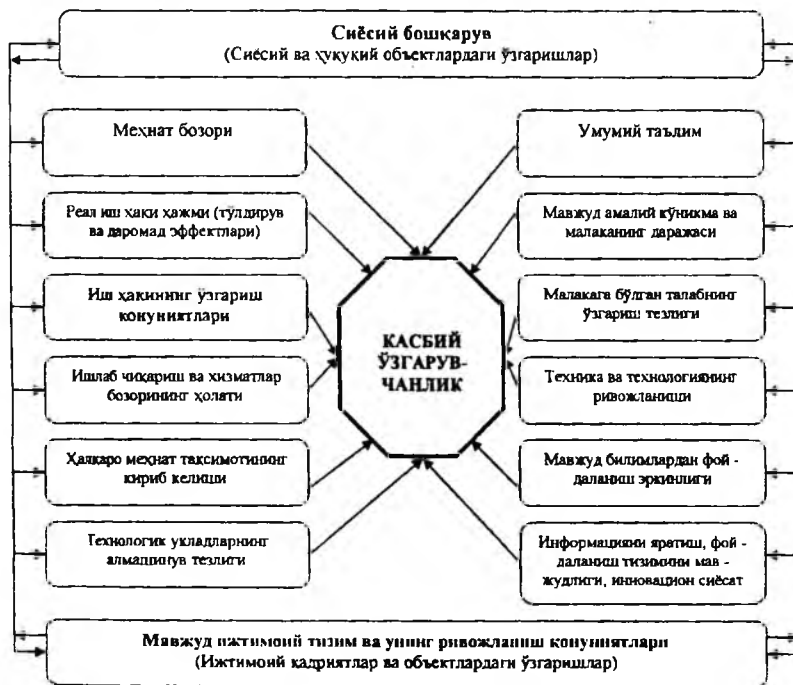
Шахсни ўз касбини ўзгартириши учун меҳнат қилаётган муҳитда пайдо бўладиган ва шахсга тўғридан-тўғри таъсир қиладиган омиллар - касбий ўзгарувчанликнинг ички омиллари бўлиб, уларга қуйидагилар киради:

- *Касбий гуруҳ ичидаги қутбланиш* асосан малакага бўлган талабнинг бажарилиши шароитларидан келиб чиқади;
- *Касбий гуруҳ ичидаги табақаланиш* эса меҳнат жараёнида касбдошлар орасида ҳуқуқ ва мажбуриятларни тақсимланишидаги объектив ва субъектив сабабларга эга бўлган тенгсизликни ифодалайди,

⁴ Муаллиф томонидан тузилган

- *Касбий мулоқот*, бу ҳар қандай ходим касбий фаолият олиб боришида касбининг табиатидан келиб чикиб касбдошлари билан ўзаро таъсирда бўлишини тақазо этади ва бу мулоқот ходимнинг танлаган касби соҳасида фаолият кўрсата олишини белгилайди;
- *Ходимнинг билим даражаси* – бу инсоннинг билим салоҳияти ва тажрибасидир.

Касбий ўзгарувчанликнинг ташқи омиллари асосан шахсга билвосита таъсирларни, касбий фаолият жойидан ташқарида юз берадиган таъсирларни ўз ичига олади (2-расм). Бу таъсирлар касбий фаолият кўрсатаётган ташкилотдан ташқарида ёки бошқа даврда рўй бераётганлигига қарамай шахсга таъсир ўтказади ва касбини ўзгартиришга мажбур қилади. Бу таъсирларнинг кўплиги ва хилма-хиллиги ходимга катта талаблар қўймоқда.



2-расм. Касбий ўзгарувчанликнинг ташқи омиллари ⁵

Касбий ўзгарувчанликнинг ташқи ва ички омиллари ўзаро таъсири механизмини очиб бериш, булар асосида меҳнат бозори ҳамда таълимни бошқариш, меҳнат бозорининг натижавий йўналишларини олдиндан башорат қилиш жамиятнинг институционал ўзгаришларни бошидан кечираётган пайтда иктисодий ривожланишнинг муҳим омили бўлиб юзага чиқади. Ҳар

⁵ Муаллиф томонидан тузилган

кандай ижтимоий ўзгаришларни ижтимоий-иктисодий фанларда ўрганилишида уни шахс ёки кишилар гуруҳи ҳолатининг ижтимоий қатламлар бўйича вектор ўзгариши сифатида қаралади. Бундай илмий қарашларга кўра, ҳар хил мавқега эга ижтимоий қатламлар бўйича шахс ҳолати ўзгарса, ёки қатламлараро ҳолат ўзгариши юз берса унда шахс ҳолатининг вертикал ўзгариши амалга ошади деб қаралади.

Агар бир ижтимоий қатлам ичида шахснинг ҳолати ўзгарса бунда унинг горизонтал ҳолат ўзгариши рўй беради дейилади. Бу илмий қарашларни ижтимоий муносабатлар объектларидан бўлган касб тушунчасига нисбатан қўлланиши унинг моҳиятини янада чуқурроқ очиб беради ва касбий ўзгарувчанлик жараёнини ўрганишда бундай шартлар зарур ва етарлидир.

Касбий ўзгарувчанликни вектор катталики сифатида юқорида таъкидлаб ўтилган вертикал ва горизонтал ташкил этувчилари бўйича кўриб чиқамиз.

Вертикал касбий ўзгарувчанлик - шахснинг ўз касби соҳасида малакасини мақсадли равишда ошириб бориш қобилиятидир. Ҳалқ хўжалиги соҳаларининг ривожланишида малака ошириш жараёнининг ўрни беқиёс. Иккинчи томондан, малака ошириш жараёни ходимнинг ижодий ёндашиши билан амалга оширилади. Бунинг учун эса ходимда мақсадли эҳтиёж ва ўзлаштирилиши кўзда тутилаётган даражани эгаллаши учун қобилият бўлиши талаб этилади, яъни

$$I=G/D \quad (1)$$

бу ерда, I - қобилият, G - шахснинг қондирилиши кўзда тутилаётган онгли эҳтиёжи, D - талаб қилинаётган малака даражаси.

Ходим малакасининг моҳияти меҳнатнинг мураккаблигида эмас, балки, талаб қилинадиган малаканинг мавжудлиги, унинг нисбатан мураккаб ишни бажара олиш қобилиятида кўринади. Малака ходимнинг ўзигагина тегишли, шахсий сифат тарзида намоён бўлади. Малакани эгаллаш - ходимнинг меҳнат қуролларига ўзига хос ҳолда мослашиш, бир қатор билимларни шахсан ўзлаштириш ва уларни бошқариш кўникмаларини ҳосил қилиш жараёнида кўринади. Касбий тайёргарликдан ўтгач, ходим ўз малакасини ўзи яратади. Аммо бу малакани шаклланиши моҳиятини тўлиқ белгиламайди.

Малаканинг ажралмас белгиси бўлган – билим, икки йўл билан шаклланади; буларга жамият томонидан тўпланган табиат қонунларининг асосларини ўргатувчи таълим турлари – умумий таълим ва маълум бир касбга тегишли ҳаракатларини бажариш учун зарур билим, кўникмани ҳосил қилувчи – касб-хунар таълими киради. Ўрта махсус, касб-хунар таълими (ЎМКХТ) тизимида малакани ҳосил қилувчи параметрларга технологик, иқтисодий ва ижтимоий, шунингдек, маълум тарихий ижтимоий-иктисодий (миллий хунармандчилик соҳаларида) жараёнлар киради.

Илмий тадқиқотимизда Ўрта махсус, касб-хунар таълими (ЎМКХТ) тизими таълаб олинганлиги бежиз эмас. Унда ҳозирги кунда республиканинг 918 та ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларида 52518 нафар педагог, 6213 нафар муҳандис – педагог, бир миллионга яқин ўқувчи таҳсил олмақда, 260 та касб ва 317 та ихтисослик бўйича таълим берилмоқда. Бу тизим олдида

кўйилган вазифа ва олиб борилаётган ишлар миқдоси бўйича жамиятимиз таракқиётини таъминловчи омилга айланиши керак. Ҳалқаро меҳнат ташкилоти (ILO)нинг маълумотларига⁶ қараганда бугунги кунда дунёда 6000 дан ортик касблар мавжуд. Касбларни бу қадар хилма-хиллиги ЎМКХТ тизимининг ўзлаштириши керак бўлган касбларнинг сони кўплигини билдиради ва бу жараёнга албатта Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш Вазирлиги дастурлари асосида хусусий секторни жалб қилинишини тақозо этади.

Кўп йиллик тажрибалардан келиб чикиб айтиш мумкинки, ЎМКХТ тизимида касбий ўзгарувчанлик жараёнларини ташкил этиш ва ҳаётга татбиқ этиш бошқа тизимларга нисбатан осон кечади. Чунки, биринчидан, ўқувчиларда бошланғич касбий таълим элементлари унутилмаган; иккинчидан, бу таълим муассасалари бир неча ихтисосликлар беришга мўлжалланган; учинчидан, мажбурий равишда аҳолининг бутун бир қатлами тўлалигича ҳар йили шу тизим орқали касбий тайёргарликдан ўтади; тўртинчидан, ўқувчида мустақил қарорлар қабул қилиш кўникмаси шаклланиб бўлган бўлади; бешинчидан, ЎМКХТ тизими мамлакатимизнинг барча ҳудудларини қамраб олган.

Вертикал касбий ўзгарувчанлик ўз навбатида янги касблар ва тайёрлов йўналишлари, муассасалар тизимини юзага келтира бошлайди. Лекин юқори малакали ходим билан малакаси паст ходим ўртасида табақаланиш ва кутбланиш пайдо бўлади. Бу эса ходимлар орасида ҳамкорликни сусайтиради, ишлаб чиқариш жараёнини такомиллаштиришга салбий таъсир кўрсатади. Агар ташкилотда малака ошириш масаласига режали ёндашилмаса вертикал касбий ўзгарувчанлик ишчиларда ижтимоий эҳтиёжлар ва касбда юқорига интилишларнинг бир қадар сусайишига олиб келади. Буни биз вертикал касбий ўзгарувчанлик муаммолари деб аташимиз мумкин. Ишлаб чиқаришда вертикал касбий ўзгарувчанлик омилини ҳисобга олмаслик баъзи давлатларда тармоқлар инкирозини вужудга келтиргани маълум.

Мазкур қарама-қаршиликларни ривожланган мамлакатларда қуйидагича ҳал қилмоқдалар: жамиятда ҳалқаро меҳнат тақсимоти таъсирини кучайтириш (эмигрант ва иммигрант ишчи кучи таъсири ҳам шулар жумласидан), меҳнатни ташкил этишда бўшатишган иш кучи ва резервлар армиясини кўпайтириб бориш, ходимларнинг малакали қисмининг иш ўринларини тез-тез алмаштириб, умумий ишчини яратиш ва бошқа ижтимоий-иқтисодий-психологик усуллар қиради.

Малаканинг ривождаги кўлами ҳозирги кунга келиб ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг энг жиддий масаласи – ишлаб чиқаришдаги мулк ва ҳокимият масаласига бориб такалади. Юқори билим эгалари ўз билимларини ишлаб чиқаришнинг энг муҳим ресурси эканлигини англаган ҳолда унга мулк сифатида қарай бошлайдилар. Илмий тадқиқотларда мулкчилик муаммолари XX аср охирида кескинлашганини ва бу масалалар

⁶ Ҳалқаро меҳнат ташкилоти (ILO) нинг йиллик бюллетени 2004 йил. Б-128

факат "ижтимоий инженерия" усуллари билан ҳал қилиниши зарурлигини кузатамиз. Бу усуллар ишчи кучи малакасини оммавий равишда ошириш, ўртача билимлилик даражасини кўтариш, ходимларнинг ўрин алмашиш имкониятини ошириш ва бошқаларни ўз ичига олади.

Ундан ташқари вертикал касбий ўзгарувчанлик келтириб чиқариши мумкин бўлган муаммоларни ечишда иқтисодий ричагларни ишга солиш ҳам ўз самарасини бермоқда. Буларга: мулкни жамоатлаштириш (аниқ кўриниб турувчи мулкдорни кўпгина майда мулкдорлар орасида яшириш); мулкдор тушунчасини омма мулки тушунчаси билан қориштириб юбориш; зарур касбларни ташкилотларнинг ўзида ўқитишни ташкил этиш ("фирма одами"нинг маънавий қарздорлиги хиссидан максалди фойдаланиш); ходимларнинг малакали қисми сонини кўпайтириш ("ишчи кучи конвергенцияси") ва бошқалар қиради.

Касбий ўзгарувчанликнинг иккинчи таркибий қисми - *горизонтал касбий ўзгарувчанлик*, шахснинг тўплаган малакаси ва ҳаёт даражасидаги йўқотишларни минимумлаштириш йўли орқали ўзгарувчанликнинг мажбурий турларида ўз фаолият турини ва жойини ўзгартиришдаги қобилиятидир. Қайтадан касбий тайёргарликдан ўтиш, фаолият турини ва жойини ўзгартириш ишчидан моддий ва билим даражаси томонидан доимо тайёр бўлишни талаб қилади.

Горизонтал касбий ўзгарувчанлик саноатнинг таркибий тармоқларидаги силжишлар ва ишлаб чиқаришда қўлланиладиган технологиялар мазмунидаги ўзгаришлар ишчининг тармоқ ва касбидаги ўзгаришларга бўлган эҳтиёжнинг ортишини тақозо этади. Яқин вақтларгача ходимнинг меҳнат фаолияти даври ўртача 25 йилни ташкил этар эди, касбнинг айланиш (оборот) даври ҳам шунчани ёки ундан кўпроқ даврни ташкил этиб, қачонлардир эгаллаган касби ходимга бир умр хизмат қилар, уни ўзгартиришнинг ҳожати ҳам йўқ эди. Ахборот асрининг кириб келиши баъзи касбларнинг "умри"ни технологик укладларнинг амал қилиш даври доирасида, ёки унданда камроқ вақтда бўлишлигини белгилаб қўймоқда. Яъни, шахс ўз фаровонлиги даражасини тушиб кетмаслигини ҳоҳласа касбини технологик укладларни ўзгариши билан ўзгартириб боришга мажбур ва бу технологик укладларни алмашиниш даврини қачон ўзгаришини касбий ўзгарувчанликни шакллантирувчи тизим орқали билиб бориши керак.

Касбларни бундай тез ўзгариши шароитида ходим дарҳол ишлаб чиқариш технологияларининг янги талабларига ўз-ўзидан мослаша олмайди. Бунинг учун маълум қобилият (горизонтал касбий ўзгарувчанлик қобилияти) ва бу иқтисодий қобилиятни пайдо қилувчи тизим бўлиши талаб этилади. Бу тизим орқали касбий меҳнат учун шароит яратилади.

Касбий ўзгарувчанлик жараёнини бундай таркибга (горизонтал ва вертикал) бўлиб ўрганиш, уни *шакллантирувчи ички ва ташқи* омилларни ўзаро таъсирини чуқурроқ тушинишда ёрдам беради.

Замонавий ишлаб чиқаришнинг ўсиши ва институционал ўзгаришлар даврида зарур моддий бойликларни ишлаб чиқаришга сарфланадиган моддий ва вақт ҳаражатларини қисқариши, инсоннинг ишлаб чиқаришдаги ўрни ва

ролини ҳам ўзгартириб бориши, касбий ўзгарувчанлик жараёнларини янада ривожлантириб беради ва бундай жараёнларни ўзаро мураккаб таъсирлашувларини ҳисобга олган ҳолда, замонавий менежмент тамойиллари асосида бошқариб бориш муаммоларини келтириб чиқаради.

Замонавий иқтисод назариясида, иқтисодий ўсиш – товар, маҳсулот ва хизматлар кийматидаги моддий таркибнинг қисқариб, ахборот таркибининг ортишидир. Иқтисодий ўсишнинг янги моделларидан бирини Америкалик олим П.Ромер яратди. Тадқиқотимиз илмий таҳлиллари шуни кўрсатадики, Ромер моделида бир вақтнинг ўзида инсон салоҳияти ва ахборотлар ҳажмининг маҳсулот таркибидаги улушини ортиб бориши кўрсатилган.

Янги билимларни ҳаётга татбиғи нафақат восита, вақт ва кучнинг сарфланиши билан, балки ҳаракатдаги ва моддийлаштирилган тизимни қайта қуриш ёки умуман янгилашга бўлган талабни қондиришда ва ишлаб чиқарувчиларнинг консерватизмини енгиш учун зарур бўлган касбий ўзгарувчанликни ҳам бўлишини талаб этади. Ромер моделида инсон салоҳиятининг кўринишлари, турлари ва ўзаро таъсири масалалари ўрганилмаган. Ваҳоланки, бу масалаларнинг моҳияти иқтисодий базисни таркибига таъсир кўрсатади.

Биз тадқиқотимиз жараёнида иқтисодиётнинг инновацияларга талаб юқори бўлган учта таркибий секторини алоҳида ўргандик, буларга фан сектори, ишлаб чиқариш воситаларини ишлаб чиқариш сектори, тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш сектори. Бу секторларда инсон қобилияти ва таълим тизимининг таъсир функциясини кўриб чиқдик. Ишчи ходимнинг салоҳияти ўсиб боришининг асосий кўрсаткичи бу ундаги касбий ўзгарувчанлик қобилиятининг ўсиб боришидир ва бунинг оқибатида пайдо бўладиган иқтисодий ўзгаришларни қуйидагича ифодаланиши мумкин:

$$\Delta K(t) = Y(t) - C(t) = \eta \sum_{i=1}^n X_i, \quad (2)$$

бу ерда: $\Delta K(t)$ - уч секторли тизимда жами капиталнинг ўзгариши;

$Y(t)$ - тизимда жами ишлаб чиқарилган маҳсулотлар умумий баҳоси;

$C(t)$ - ишлаб чиқариш учун истеъмол қилинган маҳсулотлар умумий баҳоси;

X_i - навбатдаги (i -тартиб сонли) янги технологиялар асосидаги ишлаб чиқариш воситаларини қўллашдан олинган фойда;

η - навбатдаги янги технологияни қўллашнинг кўрсаткичлари.

2-формуладан келиб чиққан ҳолда, изланишларимизда кўрсатилган алмаштиришлардан кейин иқтисодий ўсиш суръати кўрсаткичи - g қуйидаги формула билан аниқланди:

$$g = \frac{\Delta C}{C} = \frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\Delta K}{K} = \varphi H_A = \varphi i - \lambda \cdot r \quad (3)$$

бу ерда, H_A - ходимда билимга асосланган меҳнат қилиш қобилияти, яъни касбий ўзгарувчанлик қобилиятининг даражаси (H - меҳнат қилиш қобилиятининг малака кўрсаткичи, A - тўпланган билимлар);

φ - самарадорлик коэффициенти;

$\lambda = \frac{\alpha}{(1 - \beta - \alpha)(\alpha + \beta)}$ кўринишидаги технологик параметр;

бу ерда: α , β - ишлаб чиқариш муҳити билан боғлиқ ўзгармас катталиклар;

r - капитал фозини чегараловчи меъёр.

Демак, 3-тенгламада ифодалангандек замонавий иқтисодда, ресурсларнинг ўта чекланганлиги шароитида ўсиш суръатлари асосан H_d га, яъни ходимнинг билимига асосланган меҳнат қилиш қобилиятига боғлиқ экан. Бу янги пайдо бўлаётган билимларни ишлаб чиқаришга киритишгина иқтисодий ўсишни таъминлашни исботлайди. Бунинг асосида иккита хулоса қилишимиз мумкин: биринчиси, ўсиш суръатлари юқорилигини янги билим таъминлар экан, фан ва таълим тизими юқори даражада интеграциялашган бўлиши керак. Иккинчиси, замонавий ишлаб чиқаришнинг асоси янги билим экан, барча касблар доимий янгиланиб турувчи таъсир остида бўлиши ва бу талаб ходимнинг хусусий ҳатти-харакатлари асосида қондирилиши керак. Чунки, самарали қарор фақат шахс манфаати орқали таъминланиши мумкин.

Аънавий иқтисодиётда меҳнат бозори касб танлашга тўғрида-тўғри талабларни кўяр эди. Касбий ўзгарувчанлик қобилияти ривожланиши ва фаннинг ишлаб чиқариш билан интеграцияси таълим тизимини меҳнат бозорига таъсирини кучайтиради. Эндиликда жаҳонда меҳнат бозоридаги балансга касбий ўзгарувчанликнинг таъсири белгилловчи омил даражасига кўтарилди.

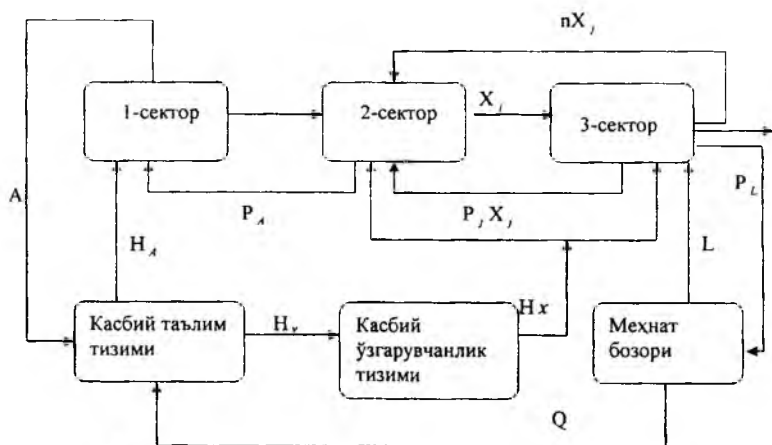
Яқин келажакдаги иқтисодимизда таълим тизими меҳнат бозори учун қайси йўналишда ва қандай даражада меҳнат ресурсларига талаб пайдо бўлишини белгилаб бериши керак. Келажакдаги меҳнат ресурсларига талабни шакллантирувчи - таълим тизими меҳнат бозорининг келажакдаги касблар учун хозирнинг ўзида қанча инвестиция киритишини белгилайди.

Тадқиқотимизда кўрсатганимиздек, меҳнат ресурсларининг янгиланиши технологик укладларнинг алмашилишида кўринади. Шундай экан, меҳнат бозори кириб келадиган технологияларнинг умрини билиши ва уларнинг алмашилиш вақтини башорат (прогноз) қила олиши керак. Буни амалга оширишнинг ягона йўли касбий ўзгарувчанлик тизимини ташкил этиш ва бошқариш тамойилларини ишлаб чиқишдир.

Касбий талаблар тизимига ходимнинг сифат жиҳатдан жавоб бера олмаслиги кўп ҳолларда ижтимоий тангликнинг манбаъси бўлиб қолмоқда. Агарда талаб қилинган ишга ходимнинг малакаси жавоб бермас яроқсиз маҳсулот ишлаб чиқарилиши қафолатланган бўлади. Шунинг учун ходимда касбий ўзгарувчанлик қобилиятларини ривожлантирувчи алоҳида қарашлар ва бу қарашларни амалга оширувчи тизим бўлишлиги муҳимдир. Юқорида келтирилган далилларга асосланган ҳолда ходимдаги касбий ўзгарувчанлик қобилиятини шакллантириш ва бошқариш модели ишлаб чиқилди (3-расм).

3-расмдан кўриниб турибдики, иқтисодиётни ривожланишида A - академик билимларнинг таълим тизими учун очик бўлиши ва доимо тезкор

етиб келишнинг таъминланиши асосий ўрин тутади. Касбий таълим тизими меҳнат бозори билан юқори даражада интеграцияланган бўлиши керак.



H_x - касбий ўзгарувчанлик қобилиятига эга ходим, L - елланма меҳнат сарфи, P_j - навбатдаги янги технология нархи.

3-расм. Касбий ўзгарувчанликни бошқариш модели ⁷

Шундай қилиб касбий ўзгарувчанлик менежментини амалга ошириш учун қуйидаги шарт – шaroитлар бўлиши керак деб ҳисоблаймиз:

- Фундаментал билимларнинг ролини кучайтириш;
- Фанлар дифференциясини чуқурлаштириш;
- Ўқув юртлари назарий ва амалий билимлар миқдорий нисбатини касблардан келиб чиқиб аниқлаштириш;
- Меҳнат ва ижтимоий таъминот бўлимлари билан таълим тизими ўртасидаги ўзаро ҳамкорликни дастурлар асосида ташкил этиш;
- Лицензиялаш ва солиққа оид қонунларга янгиликлар қиритиш ёрдамида кадрлар тайёрлаш тизимига касбий ўзгарувчанликни кириб келишини таъминлаш.

Жамиятимизда касбий ўзгарувчанлик қобилиятини шакллантиришнинг ҳозирда энг мақбул йўли - Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизимидир. Унинг таълим стандартларига ўзгартиришлар қиритиш ва касбий ўзгарувчанликни шакллантирувчи омиллари билан ўзаро аълоқасини ташкил этиш катта харажат, тадбирларни талаб қилмайди.

3. ХУЛОСА

Касбий ўзгарувчанлик – шахснинг иктисодий яратувчанлик имкониятларини иктисоднинг ривожланишига, унинг истаги ва эҳтиёжлари асосида йўналтириш жараёнидир. Бу жараёни шаклланиши учун маълум тизим ва бу тизимни бошқарув услублари яратилиши керак.

Касбий ўзгарувчанлик ва таълим тизимининг иктисодий ўзаро таъсирланишлари, институционал ўзгаришлар даврида янада жадаллашади. Илмий-техника тараққиёти талабларига кўра, ижтимоий ишлаб чиқаришда тарқибий ўзгаришларни амалга ошириш ишсизликни ўсишига олиб келади. Бундай салбий ҳолатлар ишчиларда касбий ўзгарувчанлик қобилиятларини қарор топтириш билан бартараф этилади.

Институционал ўзгаришлар давридаги иктисодий ривожланиш асосан хизмат кўрсатиш секторининг иктисодий ўсиши кўламини ўзида акс эттиришини кўзда тутгани ҳолда, касбий ўзгарувчанлик жараёнлари жамиятда ахборот алмашиш имкониятини кенгайтишини ва фанни ишлаб чиқаришга интеграциясини таъминлайди.

Илмий-техникавий тараққиёт меҳнат жараёнини ўзгартириб, ишлаб чиқариш ўзининг технологик ривожланиш давларига мос равишда янги тармок ва касбларни ярата бошлайди, яъни ходимларнинг горизонтал касбий ўзгарувчанлиги вужудга келади. Горизонтал касбий ўзгарувчанликнинг мавжудлиги ишчи кучининг имкониятларидан фойдаланган ҳолда қўшимча ишчи ўринлари яратилишга олиб келади.

Касбий ўзгарувчанлик, таълим тизими ва меҳнат бозорининг ўзаро иктисодий таъсирларига асосланган юқоридаги тадқиқотларимиз натижаларига кўра, қуйидагилар тақлиф қилинади:

1. Тадқиқотларимиздан кўриниб турибдики, тадбиркорлар қатламининг пайдо бўлиши масалалари кўп жиҳатдан касбий ўзгарувчанлик қобилиятини юзага чиқариш орқали ҳал қилинади. Касбий ўзгарувчанлик тушунчасини жамиятга кириб келиши ва бундай қобилиятни шакллантириш тизимларини яратиш учун таълим стандартларига ўзгартиришлар киритиш зарур;

2. Ходимларнинг касбий ўзгарувчанлигининг ўсиб бориши натижасида ўрта махсус, касб-хўнар таълими тизими соҳасида касбий ўзгарувчанлик тизимини жорий қилиш учун қонунчилик даражасида тадбирлар ишлаб чиқилиши талаб этилади;

3. Ижтимоий ишлаб чиқаришда касбий ўзгарувчанлик тизимини яратиш ва касбий ўзгарувчанлик қобилияти кишилар онгида уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш ҳамда касб танлашдаги имкониятларининг кенгайтиши эканлигини синдириш тадқиқотимизда тақлиф этилган модел орқали амалга оширилиши мақсадга мувофиқ бўлади;

4. Вертикал ўзгарувчанликнинг мавжудлиги янги иш ўринлари ташкил этилмаган ҳолларда ҳам ходимларнинг турмуш даражасини кўтарилиши имкониятларини беради. Ушбуни ҳисобга олган ҳолда, раҳбар ходимларнинг малака ошириш курслари ўқув режаларига вертикал касбий ўзгарувчанлик тушунчасини киритиш мақсадга мувофиқдир;

5. Институционал ўзгаришлар давридаги иқтисодий ривожланиш асосан хизмат кўрсатиш секторининг ўсиши кўламига боғлиқлигидан келиб чиқиб, касбий ўзгарувчанлик жараёнини ривожланиши учун касблар, уларни танлаш услублари, ишчи ўринлари миқдори ва таркиби ҳақидаги маълумотлар мужассамлашган ахборот базасини яратиш талаб этилади;

6. Илмий-техникавий тараққиёт натижаларини ишлаб чиқаришга жорий қилиш учун ходимда горизонтал касбий ўзгарувчанлик бўлиши талаб этилади, бунинг учун мамлакатимиз таълим тизимида ишчи-ходимларни қайта тайёрлаш тизимини яратиш талаб этилади;

7. Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълим тизими – асосий касб берувчи муассасалар сифатида нафақат касбни, балки касбий ўзгарувчанлик қобилиятини беришни кўзда тутишлари керак.

Бу ўз навбатида ўқув режаларини таркибий қайта қуриш, фанлараро билимлар тизимига ўтилишини тақозо этади. Бу ҳол, шунингдек Кадрлар тайёрлаш миллий Дастурида ижтимоий-иқтисодий фанларнинг аҳамияти ортишида намоён бўлади.

4. Эълон қилинган ишлар рўйхати.

1. Жалалов А.Қ. Касб-хунар коллежлари битирувчиларининг ижтимоий-касбий сафарбарлигини ошириш омиллари. //Ж. Касб-хунар таълими. 2005. 3-сон, Б.2-3.
2. Жалалов А.Қ. Касбий ўзгарувчанлик менежменти. "Иқтисодий эркинлаштириш шароитида ташқи иқтисодий фаолиятнинг роли"./Халқаро илмий-амалий анжуман маъруза тезислари. (24 май 2005 й.) Т.: ТДИУ, 2005. Б.44-45.
3. Жалалов А.Қ. Касбий ўзгарувчанлик ва кичик мутахассислар тайёрлаш муаммоси. // Ж. Касб-хунар таълими. 2005. 1-сон, Б.1-4.
4. Жалалов А.Қ. Кадрлар тайёрлаш тизимида касбий ўзгарувчанлик ва унинг хусусиятлари. //Ж. Иқтисодий ва таълим. 2005. 1-сон. Б.112-119.
5. Жалалов А.К. Состояние экономики и образования. // Ж. Специалист - ежемесячный теоретический и научно-методический журнал, Россия. 2005. №3. 33 с.
6. Жалалов А.К., Журабаев И. Инновационное обеспечение малого бизнеса. // Ж. Бозор, пул ва кредит. 2003. 4-сон. Б.48-51.

Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасига талабгор Жалалов Анваржон Қодировичнинг 08.00.05 - "Менежмент" ихтисослиги бўйича "Институционал ислохотлар даврида касбий ўзгарувчанлик менежменти" (Ўрта махсус, касб-хунар таълими мисолида) мавзусидаги диссертациясининг

РЕЗЮМЕСИ

Таянч сўзлар: Бошқарув тизими, касбий ўзгарувчанлик менежменти, меҳнат бозори, кадрлар тайёрлаш тизими, молиявий-иқтисодий бошқарув модели.

Тадқиқот объектлари: Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозори ва таълим тизими, хусусан, Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизими.

Ишнинг мақсади: Жамиятнинг институционал ўзгаришлар даврида касбий ўзгарувчанлик жараёнлари ва унинг Ўзбекистон таълим тизими билан иқтисодий ўзаро таъсир муносабатларини ўрганиш.

Тадқиқот усули: Тадқиқот давомида мумтоз ва замонавий иқтисодий назария, назарий моделлаштириш, тизимли ва синергетик ёндашув усулларидан фойдаланилди.

Олинган натижалар ва уларнинг янгилиги:

- Касбий ўзгарувчанлик жараёнини бошқариш модели ишлаб чиқилди;
- Жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий табақаланиши асосида, касбий ўзгарувчанликни тадқиқ этишнинг услуби ишлаб чиқилди;
- Ишлаб чиқаришнинг технологик даврийлиги асосида касбий ўзгарувчанликнинг горизонтал ва вертикал ташкил этувчилари асосланди;
- Фан ва ишлаб чиқаришнинг конвергенцияси оқибатида баъзи касбларга талабнинг йўқолиб, янги касбларнинг пайдо бўлиши ҳамда ишлаб чиқариш ва таълимнинг конвергенцияси оқибатида меҳнат ресурсларининг сифат жиҳатдан ўзгариб боришининг имкониятлари кўрсатиб берилди;
- Бозор муносабатлари қарор топаётган даврда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий табақаланишини кучайтирувчи янги омиллар ва улар билан боғлиқ бўлган таълим тизими ҳамда таълим хизмати бозоридаги иқтисодий муносабатлар шаклланишида кўриб чиқилмаган муаммолар аниқланди.

Амалий аҳамияти: Тадқиқот натижаларидан қуйидагиларда фойдаланилади: биринчидан, макро даражада аҳолини иш билан таъминловчи илмий асосланган давлат сиёсатини амалга ошириш ва меҳнат бозори инфратузилмасини вужудга келтиришда; иккинчидан, давлат органлари турли бўғинларида таълимни бошқаришда, молиялаштириш ва таълимни ташкил этишга оид дастурларни ишлашда методологик асос бўлади; учинчидан, кейинги илмий тадқиқотлар ва амалий ишларда; тўртинчидан, иқтисодий назария, менежмент, маркетинг (айниқса таълим соҳасида) курсларини ўқитишда, талабаларнинг курс ва диплом ишлари учун материал бўлиб хизмат қилади.

Тадбиқ этиш даражаси ва иқтисодий самарадорлиги: Тадқиқотнинг асосий хулосалари "ЎМКХТ тизими кадрлари малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш институти" дастурларига киритилди, республика миқёсидаги конференциялар, илмий семинарлар ва йиғилишларда эшитилди.

Қўлланиш соҳаси: Меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантиришда Давлат ҳокимияти ҳудудий органлари, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиқларининг фаолият дастурларида фойдаланиш мумкин.